

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA DAN KERANGKA BERFIKIR**

#### **2.1 Sumber Daya Manusia**

Era globalisasi telah bergulir, dominasi teknologi informasi sebagai infrastruktur menjadi kebutuhan para pelaku bisnis. Persaingan antara perusahaan di era globalisasi semakin tajam, sehingga sumber daya manusia (SDM) dituntut untuk terus mampu mengembangkan diri secara proaktif. SDM harus menjadi pribadi-pribadi yang ingin belajar dan bekerja keras dengan penuh semangat, sehingga potensi sumber daya manusia (SDM) berkembang maksimal. Oleh karena itu, SDM yang diperlukan pada saat ini adalah SDM yang sanggup menguasai teknologi dengan cepat, adaptif dan responsive terhadap perubahan-perubahan teknologi. Dalam kondisi tersebut integritas pribadi semakin penting untuk memenangkan persaingan.

Sumber daya manusia merupakan sumber daya yang satu-satunya memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya (rasio, rasa dan karsa). Potensi SDM tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan.

Menurut Werther dan Davis (1996) dalam (Edy Sutrisno 2017:4), menyatakan bahwa sumber daya manusia merupakan “pegawai yang siap, mampu, dan siaga dalam mencapai tujuan di dalam organisasi. Sebagaimana dikemukakan bahwa dimensi pokok sisi sumber daya adalah kontribusinya terhadap organisasi, sedangkan dimensi pokok manusia adalah perlakuan kontribusi terhadapnya yang pada gilirannya akan menentukan kualitas dan kapabilitas hidup.

Sumber daya manusia berkualitas tinggi menurut Ndraha (1999) dalam (Edy Sutrisno 2017:4) merupakan sumber daya manusia yang mampu dalam menciptakan bukan hanya nilai komparatif tetapi juga nilai kompetitif-generatif-inovatif dengan menggunakan energi tertinggi seperti: *intelligence*, *creativity* dan *imagination*, tidak lagi semata-mata menggunakan energy kasar, seperti bahan mentah, lahan, air, tenaga otot dan sebagainya.

Dari definisi tersebut sumber daya manusia dapat diartikan sebagai sumber kekuatan yang berasal dari manusia yang dapat didayagunakan oleh sebuah organisasi. Dengan berpegangan pada pengertian tersebut, istilah sumber daya manusia merupakan manusia yang bersumber daya dengan kekuatan (*power*).

SDM berkaitan dengan pekerja, pegawai karyawan dan sebagainya. SDM merupakan asset yang sangat penting dalam menjalankan berbagai aktifitas. SDM agar menghasilkan produktivitas kerja maksimal, maka perlu ditingkatkan tentang motivasi, semangat kerja serta tingkat kepuasan kerjanya.

## 2.2 Kepuasan kerja

### 2.2.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Setiap karyawan memiliki karakteristik yang berbeda, sehingga kepuasan kerja setiap karyawan berbeda. Tinggi rendahnya kepuasan kerja tersebut dapat memberikan dampak yang tidak sama. Kepuasan kerja merupakan faktor yang paling penting dalam sebuah pekerjaan.

Menurut Luthans (2011) dalam (Putri and Suhaeni 2014), salah satu hal yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah pekerjaan itu sendiri. Menurut Gibson et al (1997) yang dikutip (**Sakban, Nural, and Bin Ridwan 2019 :177-178**), sikap seseorang terhadap pekerjaannya adalah kepuasan kerja. Sikap tersebut berasal dan persepsi mereka mengenai pekerjaannya dan hal itu tergantung pada tingkat outcomes instrinsik maupun ekstrinsik dan bagaimana pekerja memandang outcome tersebut. Kepuasan kerja akan mencerminkan perasaan mereka terhadap pekerjaannya.

Kepuasan kerja adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya (Robbins & Judge, 2008) dalam Menurut Locke (1976), yang dikutip dan Noe'et al (1999) dan Rifai (2001) dalam (**Sakban, Nural, and Bin Ridwan 2019:177-178**), mendefinisikan sebagai perasaan senang atau emosi positif dan hasil persepsi pengalaman kerjanya merupakan kepuasan kerja. Dikatakan bahwa kepuasan kerja berhubungan dengan individu dan menyangkut suatu kondisi yang telah lalu. Sifat kepuasan kerja yang individu, menyebabkan pada suatu situasi yang sama, belum tentu masing-masing individu memiliki kepuasan kerja yang sama. Hal itu dikarenakan pandangan mereka yang berbeda-beda terhadap suatu situasi tersebut.

Menurut Milton dalam Soehardi Sigit (2003) yang dikutip (**Sakban, Nural, and Bin Ridwan 2019 :177-178**), menyebutkan adanya dimensi - dimensi kepuasan kerja yang diperoleh studi dan penelitian, sebagai berikut :

#### 1. Kerja (*Work*)

**Pekerjaan yang terlalu kurang menantang menciptakan kebosanan, tetapi yang terlalu banyak menantang menciptakan frustrasi dan perasaan gagal. Pada kondisi ini tantangan yang sedang, kebanyakan karyawan akan mengalami kesenangan dan kepuasan.**

#### 2. Bayaran (*Pay*)

**Jika bayaran dilihat sebagai adil yang didasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkah keterampilan, kemungkinan besar akan menghasilkan kepuasan.**

#### 3. Promosi (*Promotion*)

**Kesempatan untuk promosi, kejujuran, dan dasar untuk promosi**

4. Pengakuan (*Recognizing*)  
Pujian atas pelaksanaan dalam melakukan pekerjaan, penghargaan atas selesainya pekerjaan, dan kritikan.
5. Kondisi kerja (*Work Conditions*)  
Jam kerja, istirahat, peralatan, temperatur, ventilasi, kelembaban, lokasi, dan layout fisik.
6. Teman-pekerja (*Co-worker*)  
Kemampuan, kesukaan menolong, dan keramahan mempunyai rekan kerja yang ramah dan mendukung menghantarkan ke kepuasan kerja yang meningkat. Perilaku atasan seseorang juga merupakan determinan utama dari kepuasan.
7. Perusahaan dan Manajemen (*Company and Management*)  
Perhatiannya terhadap karyawan, bayaran, dan kebijakan.

Dari uraian diatas, kepuasan kerja merupakan dampak dan semua pelaksanaan pekerjaan dan tingkah laku manusia. Dalam konteks organisasi, karyawan terdorong untuk bekerja adalah untuk memuaskan kebutuhannya. Apabila hasil imbalan yang sesuai dengan hasil yang telah dikerjakan, maka akan merasakan kepuasan atas pekerjaannya. Jika sebaliknya imbalan yang diterima tidak sesuai dengan beban hasil kerjanya, maka akan muncul ketidakpuasan dalam diri karyawan. Bila kondisi ini terjadi berlarut-larut, maka dalam dirinya akan terjadi frustrasi, sedih dan kekecewaan yang mendalam, akibatnya produktivitas kerjanya akan menurun. Oleh karena itu, ada hubungan antara sikap dan motif manusia dengan penggerak-penggerak dalam uraian kegiatan dan tingkah laku manusia.

### 2.2.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan kerja

Faktor-faktor yang memberikan peran kepuasan kepada karyawan yang bergantung pada pribadi masing-masing karyawan. Faktor-faktor yang memberikan kepuasan menurut Blum dalam Sutrisno (2015: 77) yang dikutip (Chaniago and Pd n.d. 2017:203-205) adalah:

- a. Faktor individual, meliputi umur, kesehatan, watak, dan harapan.
- b. Faktor sosial, meliputi hubungan kekeluargaan, pandangan pekerja, kebebasan berpolitik, dan hubungan kemasyarakatan.
- c. Faktor utama dalam pekerjaan, meliputi upah, pengawasan, ketentraman kerja, kondisi kerja, dan kesempatan untuk maju.

Selain itu, juga penghargaan terhadap kecakapan, hubungan sosial di dalam pekerjaan, ketepatan dalam menyelesaikan konflik antarmanusia, perasaan diperlakukan adil baik yang menyangkut pribadi maupun tugas.

Sedangkan faktor-faktor lain yang memengaruhi kepuasan kerja Menurut Robbins dalam Usman (2011: 499) yang dikutip (Chaniago and Pd n.d. 2017:203-205) adalah:

- a. **Pekerjaan yang secara mental menantang, Orang lebih menyukai pekerjaan yang memberikan peluang kepada mereka untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan mereka dan menawarkan keberagaman tugas, kebebasan, dan umpan balik tentang bagaimana kinerja.**
- b. **Imbalan yang setimpal, Karyawan menginginkan sistem pembayaran dan kebijakan promosi yang mereka anggap adil, tidak bermakna ganda, dan sesuai dengan harapan mereka. Ketika pembayaran dipandang adil berdasarkan tuntutan pekerjaan, level keterampilan individu, dan standar pembayaran komunitas, maka kepuasan berpotensi muncul. Promosi memberikan peluang untuk pertumbuhan pribadi, peningkatan tanggung jawab, dan kenaikan status sosial. Jika individu yang menganggap keputusan promosi dalam perusahaan secara terbuka dan adil, maka mereka berpeluang meraih kepuasan dalam pekerjaan mereka.**
- c. **Kondisi kerja mendukung, Karyawan peduli dengan lingkungan kerja mereka untuk kenyamanan pribadi sekaligus untuk memfasilitasi kinerja yang baik.**

Disamping itu, sebagian besar karyawan lebih menyukai tempat kerja yang relatif dekat dengan tempat tinggal nya, berada dalam fasilitas bersih dan relatif modern, dan dengan peralatan dan perlengkapan yang memadai.

Dari berbagai pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja, yaitu:

- a. Faktor Psikologis, merupakan faktor ini berhubungan dengan kejiwaan karyawan, seperti minat, ketentraman dalam kerja, sikap terhadap kerja, bakat, dan keterampilan.
- b. Faktor Sosial, merupakan faktor ini berhubungan dengan interaksi sosial antara karyawan maupun karyawan dengan atasan.
- c. Faktor Fisik, merupakan faktor ini berhubungan dengan kondisi fisik karyawan, seperti jenis pekerjaan, pengaturan waktu dan waktu istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruang, suhu, penerangan udara, kondisi kesehatan karyawan, umur, dan sebagainya.
- d. Faktor Finansial, merupakan faktor ini berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan, yang meliputi sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, macam – macam tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi, dan sebagainya.

### 1.3.3 Teori Mengenai Kepuasan Kerja

Menurut Rivai dan Sagala (2009:856) dalam (Bahri 2018:67-69) menyatakan bahwa terdapat tiga teori tentang kepuasan kerja yaitu :

1. Teori Ketidaksesuaian (*Discrepancy Theory*).  
Teori ini dapat mengukur kepuasan kerja seseorang dengan menghitung selisih antara sesuatu yang sebenarnya dengan kenyataan yang dirasakannya. Sehingga jika kepuasan yang didapatkan melebihi dari keinginannya, maka orang tersebut akan lebih puas, sehingga terdapat *discrepancy*, yang merupakan *discrepancy* yang positif. Kepuasan kerja seseorang tergantung pada selisih antara sesuatu yang diinginkan dengan hasil yang dicapai.
2. Teori Keadilan (*Equity Theory*).  
Teori ini mengemukakan bahwa seseorang akan merasakan kepuasan dan ketidakpuasan, tergantung dengan ada atau tidaknya keadilan (*equity*) dalam sebuah situasi kerja.

Menurut teori komponen utama dalam sebuah teori keadilan sebagai berikut:

- a. **Input adalah faktor yang bernilai bagi karyawan yang dianggap dapat mendukung pekerjaannya, seperti pendidikan, pengalaman, kecakapan, jumlah tugas dan peralatan atau perlengkapan yang digunakan dalam hal mendukung pekerjaannya**
- b. **Hasil adalah sesuatu yang dianggap bernilai oleh seorang karyawan dari hasil yang diperoleh dalam melakukan pekerjaan, seperti: upah/gaji, keuntungan sampingan, simbol, status, penghargaan dan kesempatan untuk berhasil atau beraktualisasi diri.**
- c. **Keadilan dan ketidakadilan. Menurut teori ini setiap karyawan akan membandingkan rasio input dirinya sendiri dengan orang lain. Bila perbandingan itu merasa adil, maka karyawan akan merasa puas. Bila perbandingan itu tidak seimbang tetapi mendapatkan keuntungan maka bisa merasakan kepuasan, tetapi bisa juga tidak merasakan kepuasan. Dan jika perbandingan itu tidak seimbang akan merasakan ketidakpuasan.**

### 3. Teori Dua Faktor (*Two Factor Theory*).

Menurut teori ini kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja sangat berbeda. Kepuasan dan ketidakpuasan dalam pekerjaan bukanlah suatu variable yang *kontinu*. Teori ini merumuskan karakteristik pekerjaan menjadi dua kelompok yaitu:

a. *Satisfies* (motivator) adalah situasi yang diperlukan untuk sebuah sumber kepuasan kerja, yang terdiri dari :

- Pekerjaan yang menarik
- Adanya penuh tantangan dalam melakukan suatu pekerjaan
- Adanya kesempatan dalam melakukan prestasi
- Adanya kesempatan dalam memperoleh penghargaan atau promosi

Jika faktor tersebut terpenuhi maka akan menimbulkan kepuasan, namun jika tidak terpenuhi faktor tersebut tidak selalu mengalami ketidakpuasan.

b. *Dissatisfies* (*Hygiene factor*) adalah faktor-faktor yang menjadikan sumber tersebut mengalami ketidakpuasan, terdiri dari :

- Upah/gaji
- Pengawasan
- Hubungan antara pribadi
- Kondisi kerja
- Status

Faktor tersebut diperlukan untuk memenuhi dorongan biologis serta kebutuhan dasar karyawan. Jika tidak terpenuhi maka karyawan tidak akan merasakan kepuasan. Namun jika faktor tersebut memadai dalam memenuhi kebutuhan tersebut, maka karyawan tidak akan merasakan kecewa meskipun tidak terpuaskan.

## 2.3 *Freelance* Desain Grafis

### 2.3.1 *Freelance* Desain Grafis

Perkembangan jaman teknologi yang semakin pesat dapat menjadi peluang dalam melakukan pekerjaan seperti *freelance*. Menurut (Dermawan et.al 2009:6) Salah satu profesi yang bekerja pada suatu instansi atau perusahaan tanpa adanya tanpa terikat kerja atau perjanjian kerja jangka panjang adalah *Freelance*. *Freelancer* adalah orang yang melakukan kerja *freelance*. Memilih menjadi pekerja *freelance* akhir ini menunjukkan tren peningkatan yang signifikan. Jenis keragaman profesi untuk *freelancer* berkembang seiring waktu, salah satu profesi yang diminati oleh generasi milenial adalah menjadi *freelance* desainer grafis.

Profesi *freelance* desainer grafis merupakan salah satu profesi yang berkembang pesat sejak masuknya industri periklanan modern di Indonesia. Industri periklanan yang besar umumnya adalah bagian dari suatu mata rantai internasional, sehingga pada waktu itu banyak *art director* atau *creative director* asing bekerja di Indonesia. Kini mulai banyak *freelance* desain grafis di Indonesia memiliki kemampuan yang tidak kalah dengan Negara lain, bahkan para *freelance* desain grafis bekerja di Negara lain. Pertimbangan utama yang sering ditemui dalam melakukan pekerjaan *freelance* desain grafis adalah dapat dilakukan dimana saja, kapan saja dan dengan siapa saja. *Freelancer* desain grafis juga dapat menghasilkan uang layaknya para pekerja kantor. Bahkan bisa menghasilkan uang lebih banyak daripada gaji karyawan jika kreatif dan aktif dalam melakukan pekerjaan *freelancer* desain grafis. Di samping itu menjadi pekerja lepas (*freelance*) desain grafis cenderung tidak memperhatikan kualifikasi pendidikan tetapi memperhatikan keahlian (*skill*).

Pekerjaan *freelance* desain grafis terbagi menjadi dua yaitu ada yang bekerja penuh waktu dan ada yang bekerja secara paruh waktu. Menurut laporan tahunan dari Upwork dan *freelancers* Union (2018), jumlah pekerja lepas di Amerika Serikat pada tahun 2018 mencapai angka 56,7 juta orang, mengalami peningkatan sebanyak 3,7 juta orang sejak tahun 2014. Indonesia merupakan salah satu negara dengan jumlah pekerja lepas terbanyak di dunia, dibandingkan dengan jumlah pekerja lepas di Inggris lebih banyak pekerja lepas di Indonesia (Director International Freelancer.com Sebastian Siseles). Menurut Daily Social (2019) kategori pekerjaan yang paling banyak yang tersedia untuk jasa dari sribulancer yaitu Desain Grafis yang berjumlah 5.149 *freelancer*. Para *freelancer* terbesar yaitu Bandung kota pertama yang jumlah pekerja lepas terbanyak di Indonesia dengan jumlah 12.468 *freelancer* (Daily Social, 2019).

### 2.3.2 Tipe-tipe Pekerja *Freelance* Desainer Grafis

Fenomena maraknya pekerja *freelance* desain grafis ini sebenarnya bukan hal yang baru. Menurut artikel Liputan 6 yang ditulis oleh (Fiky Yusrini 2016) meski secara demografi tersebar, para pekerja lepas itu secara umum bisa dibagi ke dalam 4 tipe *freelance* sebagai berikut :

1. *Free Agents*

Mereka yang dengan sadar dalam memilih untuk menjadi pekerja lepas dan sepenuhnya menggantungkan pemasukan dari situ.

2. *Casual Earners*

Mereka yang melakukan pekerjaan lepasan untuk mendapatkan pemasukan tambahan, namun hanya sebagai sampingan saja.

3. *The Reluctants*

Mereka yang menggantungkan hidup dari pekerjaan lepasan, tetapi sebenarnya ingin menjadi pekerja kantoran.

4. *The Financially Strapped*

Mereka yang melakukan pekerjaan tambahan karena keterpaksaan dalam memenuhi kebutuhannya.

Kategori dua yang pertama *free agents* dan *casual earners*, yang memang melakukan pekerjaan lepasan karena pilihannya sendiri, dilaporkan memiliki kepuasan yang lebih terhadap kariernya dibandingkan dengan mereka yang menjalani pekerjaan lepas karena keterpaksaan (*the reluctants dan the financially strapped*).

Selain itu, kategori *free agents* jika dibandingkan dengan para pekerja kantoran mengaku mendapatkan lebih kepuasan dalam beberapa dimensi. Hal ini mengidentifikasi bahwa semakin banyak orang yang menghargai aspek lain di luar faktor keuangan. Faktor fleksibilitas, di mana orang bisa bekerja menurut waktu yang mereka tentukan, salah satunya.

### 2.3.3 Hubungan Antara Pekerja *Freelance* dan Klien

Bekerja sebagai pekerja lepas atau *freelance* sudah menjadi tren di era ekonomi digital saat ini. Mengenai sistem kerja sama para pekerja *freelance* dengan klien harus membuat surat perjanjian dan melakukan tanda tangan kontrak kerja. (Dermawan et.al 2009:6). Disisi lain, ada juga *freelancer* yang bekerja hanya berdasarkan persetujuan lisan. Sebaiknya para *freelancer* yang bekerja secara profesional, ada baiknya membuat surat perjanjian yang telah di sepakati dan ditandatangani oleh kedua belah pihak.

Segala hal yang terkait dengan pekerjaan yang ditangani, seperti lama waktunya pengerjaan, anggaran biaya proyek dan waktu pembayaran, serta hasil kerja yang dicapai *freelancer* harus tercantum jelas di surat perjanjian. Hal tersebut untuk menghindari akan kerugian kedua belah pihak. Selain itu, surat perjanjian kontrak dapat dijadikan dokumen sah secara hukum apabila ada salah satu pihak yang melakukan kecurangan.

Dalam melakukan pembayaran balas karya para *freelancer* sangat bervariasi, seperti menetapkan harga berdasarkan jam, hari, atau berdasarkan besar kecilnya proyek yang di kerjakan. Selain itu, *freelancer* yang memberikan harga berdasarkan hasil kerja yang diberikan klien seperti konsultan. Ada juga beberapa *freelancer* meminta uang terlebih dahulu kepada kliennya atau memberikan anggaran biaya secara tertulis. Pembayaran sekian persen dari total balas karya yang akan didapat ibarat kontrak kerja yang tak tertulis. Sementara untuk proyek yang lebih kompleks, ada baiknya pembayaran balas karya dalam surat perjanjiannya diatur berdasarkan hasil atau pendapatan yang diperoleh.

#### 2.3.4 Undang-undang dan Peraturan yang Mengatur Tentang Pekerjaan *Freelance*

Kemajuan teknologi dan revolusi industri 4.0 mendorong tren pasar kerja menjadi lebih fleksibel, seperti tenaga kerja *freelancer*. Mengenai perlindungan hukum terhadap *freelancer* (pekerja harian lepas) berarti membahas mengenai hak-hak pekerja/buruh setelah melaksanakan kewajibannya. Selama ini pihak pengusaha yang mempekerjakan *freelancer* masih melihat mereka sebagai pihak yang lemah. Sementara itu, pihak dari *freelancer* sendiri kurang memahami apa-apa yang menjadi hak dan kewajibannya. Tapi keberadaan pekerja *freelance* belum diatur dan dilindungi secara formal dalam regulasi. Dengan kata lain, pihak *freelancer* hanya turut saja terhadap peraturan yang dibuat oleh pengusaha. Padahal, dalam suatu hubungan kerjasama yang baik tidak ada pihak yang lebih dominan atau lebih penting karena baik pengusaha maupun *freelancer* sendiri saling membutuhkan.

Menurut artikel yang ditulis (Desi Rachmawati Aziz 2021) dalam pelaksanaan perlindungan hukum terhadap *freelancer* haruslah sesuai dengan Peraturan Ketenagakerjaan yang berlaku yaitu Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU Ketenagakerjaan), Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 100 Tahun 2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dan Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (UU BPJS).

Perlu diketahui bahwa walaupun pekerja harian lepas (*freelance*) tidak secara eksplisit disebutkan dalam UU Ketenagakerjaan, namun jaminan perlindungan hukum terhadap pekerja/buruh yang tercatat didalamnya juga berlaku pula untuk *freelancer*, termasuk perlindungan terhadap pekerja/buruh yang perlu diperhatikan secara tersendiri (penyandang disabilitas), larangan untuk mempekerjakan anak, dan hak-hak istimewa untuk pekerja/buruh perempuan.

Kepmen Nomor 100 Tahun 2004 mengatur tentang Perjanjian Kerja Harian Lepas dalam Pasal 10 sampai dengan Pasal 12 yang mana dalam perjanjian tersebut haruslah memuat beberapa syarat, antara lain:

- a. Perjanjian Kerja Harian Lepas dilaksanakan untuk pekerjaan-pekerjaan tertentu yang berubah-ubah dalam hal waktu dan volume pekerjaan serta upah di dasarkan pada kehadiran;
- b. Perjanjian kerja harian lepas dilakukan dengan ketentuan pekerja/buruh bekerja kurang dari 21 hari dalam 1 bulan;
- c. Dalam hal pekerja/buruh bekerja 21 hari atau lebih selama 3 bulan berturut-turut atau lebih maka perjanjian kerja harian lepas berubah menjadi Perjanjian Kerja Untuk Waktu Tidak Tertentu.

Perjanjian kerja harus dalam bentuk tertulis yang memuat sekurang-kurangnya nama dan alamat pemberi kerja, nama *freelancer*, jenis pekerjaan yang dilakukan, besarnya upah, dan hak serta kewajiban masing-masing pihak termasuk fasilitas sebagai tunjangan.

### 2.3.5 Keuntungan dan Kerugian Menjadi Pekerja *Freelance*

Menjadi pekerja lepas dapat menjadi awal untuk memulai karir dan mencapai tujuan hidup yang diinginkan oleh seorang *freelancer*. Dalam melakukan sebuah pekerjaan memiliki kelebihan dan kekurangan seperti halnya bekerja sebagai *freelancer*. Menurut artikel Okezone yang di tulis (**Ficky Yusrini 2016**) beberapa keuntungan dan kerugian jika bekerja sebagai seorang *freelancer* :

#### Keuntungan menjadi pekerja *freelance*

1. Seorang pekerja *freelance* adalah mempunyai waktu fleksibel.
2. Seorang pekerja *freelance* desainer grafis. Dari sekian banyak tawaran kerja di berbagai perusahaan, bisa menentukan jenis dan proyek pekerjaan yang mana yang bisa untuk diambil dan dikerjakan.
3. Menjadi pekerja *freelance* bisa menggarap berbagai pekerjaan. Pekerja *freelance* bisa memiliki banyak proyek dari berbagai klien sekaligus. Itu artinya pemasukan yang didapat juga bisa berasal dari banyak klien. Hal tersebut sah-sah saja dilakukan asalkan bisa mengerjakannya sesuai target dan waktu yang ditetapkan.
4. Sebagian besar *freelancer* yang bekerja di rumah tentu lebih mampu menghemat anggaran pengeluaran untuk transportasi dan makan.
5. Seorang pekerja *freelance* tidak perlu memikirkan penampilan.

#### Kerugian menjadi pekerja *freelance*

1. Seorang *freelancer* bekerja sesuai proyek yang dikerjakan. Pendapatan yang diperoleh pun bisa lebih besar dibanding karyawan tetap, dan sebaliknya bahkan bisa lebih kecil karena jarang dapat proyek.
2. Klien pemberi proyek tidak akan memberikan asuransi kesehatan.
3. Pekerja *freelance*, yang tidak dapat apa-apa dari klien pemberi proyek. Sangat jarang perusahaan memberikan macam-macam tunjangan kepada seorang *freelancer*.
4. Menjadi seorang *freelancer* itu segalanya harus serba ditanggung sendiri. Seorang desainer grafis bekerja di rumah harus menyisihkan anggaran untuk bayar listrik, internet, dan biaya pembelian peralatan penunjang lainnya.
5. Hal tidak menyenangkan menjadi *freelancer* adalah banyaknya distraksi dari lingkungan sekitar

## 2.4 Generasi Milenial

### 2.4.1 Karakteristik Generasi Milenial

Menurut Pew Research Center yang ditulis (Michael Dimock 2019) telah mempelajari Seribu Generasi selama lebih dari satu dekade. Namun pada tahun 2018, menjadi jelas bagi kami bahwa sudah waktunya untuk menentukan titik potong antara Milenial dan generasi berikutnya. Menghidupkan 38 tahun ini, Milenial tertua telah menjadi dewasa dan mereka pertama kali memasuki usia dewasa sebelum dewasa muda saat ini lahir. Untuk menjaga agar generasi Milenial tetap bermakna secara analitik, dan untuk mulai melihat keunikan kelompok berikutnya, Pew Research Center memutuskan setahun yang lalu untuk menggunakan tahun 1996 sebagai tahun kelahiran terakhir bagi Milenial untuk pekerjaan kami di masa depan. Siapa pun yang lahir antara tahun 1981 dan 1996 (usia 23 hingga 38 tahun) dianggap sebagai Milenial, dan siapa pun yang lahir sejak tahun 1997 dan seterusnya adalah bagian dari generasi baru.

Menurut (Budiati et al. 2018:17) dalam kajian literatur penduduk terbesar usia produktif dalam memegang peran penting adalah generasi milenial. Dalam memasuki dunia kerja para milenial memiliki berbagai macam profesi, namun secara umum generasi milenial memiliki perbedaan karakteristik dengan generasi sebelumnya (generasi veteran, generasi baby boom, dan generasi X). Dibandingkan dengan generasi sebelumnya, berdasarkan wilayah dan kondisi sosial-ekonomi generasi milenial memiliki karakter yang unik. Salah satu ciri yang paling utama generasi milenial ditandai dengan peningkatan penggunaan dan keakraban dengan media, komunikasi, dan teknologi digital.

Menurut kutipan (**Budiati et al. 2018 : 20**) Boston *Consulting Group* (BCG) bersama *University of Berkley* tahun 2011 di Amerika Serikat telah melakukan hasil studi tentang generasi milenial USA adalah sebagai berikut :

1. Minat membaca Generasi Y lebih memilih membaca lewat *smartphone* dibandingkan dengan konvensional
2. Akun sosial media sebagai alat komunikasi dan pusat informasi generasi milenial
3. Menonton sebuah acara televisi kini sudah tidak lagi menjadi sebuah hiburan karena apapun bisa mereka temukan di telepon genggam
4. Milenial menjadikan keluarga sebagai pusat pertimbangan dan pengambil keputusan mereka

Menurut kutipan (**Budiati et al. 2018 :21**) berdasarkan hasil penelitian *Youth Lab* (sebuah lembaga studi mengenai anak Muda Indonesia) melakukan penelitian di lima kota besar di Indonesia yakni Jakarta, Bandung, Makasar, Medan, dan Malang. Hasil penelitian tersebut diperoleh bahwa generasi milenial memiliki karakter yang jauh lebih kreatif dan informatif. Generasi tersebut juga memiliki cara pandang yang berbeda dengan generasi sebelumnya. Lima kota tersebut dipilih karena dinilai menjadi indikator dinamika tren saat ini. Riset tersebut dilakukan dengan cara berhadapan dan mengikuti langsung kegiatan para milenial, serta mewawancarai kelompok-kelompok *millennials* yang menjadi *trendsetter*.

Menurut Gallup (2016) yang dikutip (Budiati et al. 2018 :21) menyatakan, dalam aspek bekerja para milenials memiliki karakteristik yang jauh berbeda dibandingkan dengan generasi-generasi sebelumnya, diantaranya adalah :

1. Para milenial bekerja bukan hanya sekedar untuk menerima gaji, tetapi juga untuk mengejar tujuan.
2. Milenial tidak terlalu mengejar kepuasan kerja, namun yang diinginkan adalah kemungkinan berkembangnya diri mereka di dalam pekerjaan tersebut (mempelajari hal baru, skill baru, sudut pandang baru, mengenal lebih banyak orang, mengambil kesempatan untuk berkembang, dan sebagainya).
3. Milenial tidak menginginkan atasan yang suka memerintah dan mengontrol.
4. Milenial tidak menginginkan review tahunan, milenials menginginkan *on going conversation*.
5. Milenial tidak terpikir untuk memperbaiki kekurangannya, milenial lebih berpikir untuk mengembangkan kelebihanannya.
6. Bagi milenial, pekerjaan bukan hanya sekedar bekerja namun bekerja adalah bagian dari hidup mereka.

Pihak pemerintah maupun swasta perlu memahami karakteristik khas millennial. Ketika ada kesesuaian antara keduanya diharapkan dapat meningkatkan produktivitas kerja generasi milenial, kemudian mempercepat putaran roda produksi, sehingga pemaksimalan bonus demografi lebih mudah tercapai. Strategi lain dengan memaksimalkan potensi generasi milenial membentuk para wirausaha baru sehingga mampu menciptakan lapangan pekerjaan saat bonus demografi sedang terjadi, meningkatkan kompetensi tenaga kerja melalui pelatihan dan pengembangan (kepemimpinan, pengambilan keputusan, berpikir strategis, berpikir analis), dan sebagainya.

## 2.5 Penelitian Terdahulu

Penelitian yang dilakukan sebelumnya yang hampir sama dengan Analisis Tingkat Kepuasan Kerja *Freelancer* Desain Grafis Di Kota Bandung sebagai berikut:

**Tabel 2.1**  
**Penelitian yang Relevan**

Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan Penelitian	Perbedaan Penelitian
<p>Pengaruh karakteristik Pekerjaan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada CV. Fruity Indonesia) yang ditulis oleh (Putri and Suhaeni 2014)</p>	<p>Kepuasan kerja karyawan dapat dikatakan cukup tinggi. Hal ini dilihat dari general satisfaction, kepuasan akan upah (<i>pay</i>), <i>job security</i>, lingkungan sosial yang berhubungan dengan rekan kerja, tingkat kepuasan responden terhadap pengawasan juga tinggi. Untuk kepuasan yang dirasakan karyawan akan pengembangan diri walaupun secara umum karyawan puas, masih terdapat karyawan yang merasa tidak puas.</p> <p>Pengaruh desain pekerjaan terhadap kepuasan kerja karyawan berdasarkan hasil koefisien determinasi antara karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja menunjukkan nilai 0,324. Dengan demikian, karakteristik pekerjaan mampu memengaruhi kepuasan kerja sebesar 32,4%. Sementara, sisanya, 67,6% dipengaruhi faktor-faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.</p>	<p>Persamaan antara penelitian yang dilakukan (Putri and Suhaeni 2014) yaitu meneliti tentang Kepuasan kerja karyawan pada CV Fruity Indonesia.</p>	<p>Perbedaan antara penelitian yang dilakukan (Putri and Suhaeni 2014) yaitu berfokus pada masalah Karakteristik Pekerjaan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan sedangkan peneliti lebih menekankan kepada Tingkat Kepuasan Kerja.</p> <p>Kriteria responden pada penelitian ini pekerja secara keseluruhan.</p> <p>Metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, sedangkan peneliti menggunakan metode kualitatif</p>

<p>Analisis Tingkat Kepuasan Kerja Karyawan di UD. Padma Sari yang ditulis oleh (PRADNYANA, HANDAYANI, and WIJAYANTI 2013)</p>	<p>Karyawan UD. Padma Sari keseluruhan berjenis kelamin laki-laki. Sebagian besar karyawan berpendidikan SMP (SLTP), dan masa kerja terbanyak berada pada kisaran 4 tahun.</p> <p>Tingkat kepuasan kerja karyawan pada UD. Padma Sari termasuk dalam kategori Cukup Puas untuk karyawan yang bekerja selama kurang dari tiga tahun dan lebih dari 3 tahun, dengan pencapaian skor yakni untuk karyawan yang bekerja lebih dari tiga tahun sebesar 64,35%. Sedangkan karyawan yang bekerja kurang dari tiga tahun pencapaian skornya sebesar 62,63%. Hal ini menunjukan tingkat kepuasan kerja karyawan UD. Padma Sari sudah cukup baik. Terlihat dari pencapaian skor yang diperoleh dari kuisisioner yang disebarakan kepada karyawannya.</p>	<p>Persamaan antara penelitian yang dilakukan (Pradnyana, Handayani, and Wijayanti 2013) yaitu meneliti tentang Analisis Tingkat Kepuasan Kerja</p>	<p>Perbedaan antara penelitian yang dilakukan Oleh (Pradnyana, Handayani, and Wijayanti 2013) yaitu Objek pada penelitian tersebut yaitu karyawan UD. Padma Sari berlokasi di Jalan Kebo Iwa no 26, Br. Batuparas, Padangsambian Kaja, Denpasar.</p> <p>Metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Sedangkan peneliti menggunakan metode kualitatif.</p>
<p>Pengaruh Karakteristik Pekerjaan terhadap Kepuasan Kerja para <i>Freelance</i> pada generasi Milenial di DKI Jakarta yang ditulis oleh (Bimo Wisaksono Dharmoyo 2019)</p>	<p>Karakteristik Pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap tingkat kepuasan kerja para pekerja <i>freelance</i> golongan milenial di DKI Jakarta</p> <p>Sebagai salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja, karakteristik pekerjaan bukanlah faktor yang paling besar pengaruhnya untuk para pekerja <i>freelance</i> golongan milenial di DKI Jakarta, dengan besar pengaruh 10,3 %. Sisa 89,7 % dipengaruhi faktor gaji, promosi, pengawasan, rekan kerja dan lingkungan kerja</p>	<p>Persamaan antara penelitian yang dilakukan oleh Bimo Wisaksono Dharmoyo (2019) yaitu meneliti tentang Kepuasan Kerja para <i>Freelance</i> pada generasi Milenial.</p>	<p>Perbedaan penelitian yang dilakukan oleh Bimo Wisaksono Dharmoyo (2019) yaitu berfokus pada masalah Karakteristik Pekerjaan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan sedangkan peneliti lebih menekankan kepada Tingkat Kepuasan Kerja.</p> <p>Objek pada penelitian tersebut didaerah DKI Jakarta dan kriteria responden pada penelitian ini pekerja <i>freelance</i> secara umum tidak khusus. Sedangkan peneliti khusus pada <i>freelance</i> desain grafis.</p> <p>Metode penelitian Bimo Wisaksono Dharmoyo ini menggunakan metode kuantitatif. Sedangkan peneliti menggunakan metode kualitatif</p>

Sumber : Data Diolah Penulis (2021)

Kesimpulan dari tabel 2.1 bahwasanya dapat diketahui telah banyak penelitian sebelumnya yang membahas tentang Analisis Tingkat Kepuasan Kerja para *Freelance* pada generasi Milenial dapat disimpulkan dari tabel diatas bahwasannya ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi Kepuasan Kerja.

## 1.4 Kerangka Pemikiran

Menurut Luthans (2011) dalam (Putri and Suhaeni 2014), salah satu hal yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah pekerjaan itu sendiri.

Menurut Milton dalam Soehardi Sigit (2003) yang dikutip (**Sakban, Nurmal, and Bin Ridwan 2019 :177-178**) adanya dimensi - dimensi kepuasan kerja yang diperoleh dan studi dan penelitian, sebagai berikut :

1. Kerja (Work)  
Pada kondisi ini tantangan yang sedang, kebanyakan karyawan akan mengalami kesenangan dan kepuasan.
2. Bayaran (Pay)  
Jika bayaran dilihat sebagai adil yang didasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkah keterampilan, kemungkinan besar akan menghasilkan kepuasan.
3. Promosi (Promotion)  
Kesempatan untuk promosi, kejujuran, dan dasar untuk promosi
4. Pengakuan (Recognizing)  
Pujian atas pelaksanaan dalam melakukan pekerjaan, penghargaan atas selesainya pekerjaan, dan kritikan.
5. Kondisi kerja (Work Conditions)  
Jam kerja, istirahat, peralatan, temperatur, ventilasi, kelembaban, lokasi, dan layout fisik.
6. Teman-pekerja (Co-worker)  
Kemampuan, kesukaan menolong, dan keramahan mempunyai rekan kerja yang ramah dan mendukung menghantarkan ke kepuasan kerja yang meningkat. Perilaku atasan seseorang juga merupakan determinan utama dari kepuasan.
7. Perusahaan dan Manajemen (Company and Management)  
Perhatiannya terhadap karyawan, bayaran, dan kebijakan.

Dalam konteks organisasi, karyawan terdorong untuk bekerja adalah untuk memuaskan kebutuhannya. Apabila hasil imbalan yang sesuai dengan hasil yang telah dikerjakan, maka akan merasakan kepuasan atas pekerjaannya. Jika sebaliknya imbalan yang diterima tidak sesuai dengan beban hasil kerjanya, maka akan muncul ketidakpuasan dalam diri karyawan. Bila kondisi ini terjadi berlarut-larut, maka dalam dirinya akan terjadi frustrasi, sedih dan kekecewaan yang mendalam, akibatnya produktivitas kerjanya akan menurun. Oleh karena itu, ada hubungan antara sikap dan motif manusia dengan penggerak-penggerak dalam uraian kegiatan dan tingkah laku manusia.

Perkembangan jaman teknologi yang semakin pesat dapat menjadi peluang dalam melakukan pekerjaan seperti *freelance*. Menurut (Dermawan et.al 2009:6) Salah satu profesi yang bekerja pada suatu instansi atau perusahaan tanpa adanya tanpa terikat kerja atau perjanjian kerja jangka panjang adalah *Freelance*. Memilih menjadi *freelance* akhir ini menunjukkan tren peningkatan yang signifikan. Jenis keragaman profesi untuk *freelancer* berkembang seiring waktu, salah satu profesi yang diminati oleh generasi milenial adalah menjadi *freelance* desainer grafis.

Profesi *freelance* desainer grafis merupakan salah satu profesi yang berkembang pesat sejak masuknya industri periklanan modern di Indonesia. Industri periklanan yang besar umumnya adalah bagian dari suatu mata rantai internasional, sehingga pada waktu itu banyak *art director* atau *creative director* asing bekerja di Indonesia. Kini mulai banyak *freelance* desain grafis di Indonesia memiliki kemampuan yang tidak kalah dengan Negara lain, bahkan para *freelancer* desain grafis bekerja di Negara lain.

Menurut Pew Research Center (2019) kelahiran tahun 1996 sebagai tahun kelahiran terakhir bagi Milenial untuk pekerjaan kami di masa depan. Siapa pun yang lahir antara tahun 1981 dan 1996 (usia 25 hingga 38 tahun) dianggap sebagai Milenial, dan siapa pun yang lahir sejak tahun.

Menurut Gallup (2016) yang dikutip (Budiati et al. 2018 :21) menyatakan, dalam aspek bekerja para milenials memiliki karakteristik yang jauh berbeda dibandingkan dengan generasi-generasi sebelumnya, diantaranya adalah :

1. Para milenial bekerja bukan hanya sekedar untuk menerima gaji, tetapi juga untuk mengejar tujuan.
2. Milenial tidak terlalu mengejar kepuasan kerja, namun yang diinginkan adalah kemungkinan berkembangnya diri mereka di dalam pekerjaan tersebut (mempelajari hal baru, skill baru, sudut pandang baru, mengenal lebih banyak orang, mengambil kesempatan untuk berkembang, dan sebagainya).
3. Milenial tidak menginginkan atasan yang suka memerintah dan mengontrol.
4. Milenial tidak menginginkan review tahunan, milenials menginginkan *on going conversation*.
5. Milenial tidak terpikir untuk memperbaiki kekurangannya, milenial lebih berpikir untuk mengembangkan kelebihanannya.
6. Bagi milenial, pekerjaan bukan hanya sekedar bekerja namun bekerja adalah bagian dari hidup mereka.

Pihak pemerintah maupun swasta perlu memahami karakteristik khas millennial. Ketika ada kesesuaian antara keduanya diharapkan dapat meningkatkan produktivitas kerja generasi milenial, kemudian mempercepat putaran roda produksi, sehingga pemaksimalan bonus demografi lebih mudah tercapai.

## 1.5 Proposisi

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan diatas maka peneliti mengemukakan proposisi sebagai berikut:

1. Bahwasannya di era teknologi yang berkembang pesat dapat menciptakan pekerjaan baru seperti pekerjaan UI/UX design. Hal ini menarik perhatian kepada generasi milenial dan generasi z, sehingga rata-rata (populasi) pekerja *freelancer* desain grafis pada generasi milenial di kota Bandung secara umum menggambarkan bahwa memiliki ruang yang tidak terbatas dalam mengembangkan kemampuan diri dan relasi kerja.
2. Tingkat analisis kepuasan kerja *freelancer* desain grafis pada generasi milenial di kota Bandung masih belum dirasakan *freelancer* desain grafis akan pengembangan diri walaupun secara umum *freelancer* desain grafis puas, masih terdapat *freelancer* desain grafis yang merasa tidak puas.
3. Hambatan-hambatan pada kepuasan kerja *freelancer* desain grafis pada generasi milenial di kota Bandung, ada beberapa faktor yaitu kerja, bayaran dan lemahnya hukum. Upaya untuk mengatasi hambatan tersebut adanya komunikasi untuk berupaya memperbaiki hambatan tersebut dengan pihak klien.