

## PERAN KARAKTERISTIK INDIVIDU PADA HUBUNGAN KARAKTERISTIK PEKERJAAN TERHADAP KEPUASAN KERJA FREELANCER DI KOTA DENPASAR

I Gusti Putu Agung Widya Goca<sup>1</sup>,

Anak Agung Istri Agung Ovy Dwijayanthi<sup>2</sup>, Komang Ayu Ratih Amanda Putri<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup> Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Ngurah Rai Denpasar

Email: [widya.goca@unr.ac.id](mailto:widya.goca@unr.ac.id)<sup>1</sup>, [ovy.dwijayanthi@unr.ac.id](mailto:ovy.dwijayanthi@unr.ac.id)<sup>2</sup>, [Ratih.amnd16@gmail.com](mailto:Ratih.amnd16@gmail.com)<sup>3</sup>

### ABSTRAK

Kepuasan kerja merupakan elemen kunci bagi seorang pekerja, termasuk bagi para *freelancer* yang bekerja secara mandiri. Kepuasan kerja yang tinggi biasanya mampu meningkatkan hasil kerja para pekerja dimana apabila tingkat kepuasan semakin tinggi cenderung meningkatkan gairah kerja, tepat waktu dalam pekerjaan dan menikmati pekerjaan yang sedang dikerjakan (Sofia dkk., 2019). Tujuan yang diharapkan pada penelitian ini adalah menjelajahi faktor yang memiliki dampak terhadap tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh seorang *freelancer*. Selain itu dengan tujuan untuk menilai pengaruh yang terlihat signifikan dari karakteristik individu dan pekerjaan terhadap kepuasan kerja, serta untuk mengidentifikasi peran mediasi karakteristik individu dalam hubungannya dengan kepuasan kerja *freelancer* di Kota Denpasar. Metode yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah menggunakan data kuantitatif didukung dengan teknik analisis yaitu adalah *Structural Equation Modeling (SEM)* menggunakan pendekatan *Partial Least Square (PLS)*. Untuk mendapatkan sampel, penulis menggunakan metode *purposive random sampling* dengan sample berjumlah 116 *freelancer* di Kota Denpasar. *Response rate* dari *survey* penelitian sebesar 96% dengan 116 responden yang mengisi kuesioner. Temuan dari penelitian menegaskan bahwa karakteristik pekerjaan memiliki dampak yang bermakna dan menguntungkan terhadap tingkat kepuasan kerja, sementara karakteristik pekerjaan juga menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap karakteristik individu. Di sisi lain, karakteristik individu juga memiliki dampak yang signifikan dan menguntungkan terhadap kepuasan kerja. Selain itu, terungkap bahwa karakteristik individu memainkan peran mediasi sebagian pada hubungan antara karakteristik pekerjaan dan kepuasan kerja.

**Kata Kunci:** Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan dan Kepuasan Kerja

### ABSTRACT

*Job satisfaction is a key element for a worker, including freelancers who work independently. High job satisfaction is usually able to improve workers' work results, where if the level of satisfaction is higher it tends to increase work enthusiasm, being on time at work and enjoying the work being done (Sofia et al., 2019). The expected aim of this research is to explore the factors that have an impact on the level of job satisfaction felt by a freelancer. Apart from that, the aim is to assess the significant influence of*

*individual and job characteristics on job satisfaction, as well as to identify the mediating role of individual characteristics in relation to freelancer job satisfaction in Denpasar City. The method used by the author in this research is to use quantitative data supported by analysis techniques, namely Structural Equation Modeling (SEM) using the Partial Least Square (PLS) approach. To obtain the sample, the author used a purposive random sampling method with a sample of 116 freelancers in Denpasar City. The response rate from the research survey was 96% with 116 respondents filling out the questionnaire. The findings from the research confirm that job attributes have a meaningful and beneficial impact on the level of job satisfaction, while job attributes also show a positive and significant influence on individual attributes. On the other hand, individual attributes also have a significant and beneficial impact on job satisfaction. Additionally, it was revealed that individual attributes play a partial mediating role on the relationship between job attributes and job satisfaction.*

**Keywords:** *Individual Characteristics, Job Characteristics and Job Satisfaction*

## **PENDAHULUAN**

Perkembangan teknologi dan internet telah mengubah pola kerja secara signifikan, menghadirkan popularitas yang meningkat bagi profesi freelancer. Meskipun mereka menawarkan fleksibilitas yang tidak tersedia bagi pekerja konvensional, penting untuk memahami variabel-variabel yang memengaruhi tingkat kepuasan mereka. Beberapa riset telah menggali keterkaitan antara karakteristik individu dan pekerjaan dengan kepuasan kerja, namun perlu pemahaman yang lebih mendalam tentang interaksi variabel-variabel ini dalam konteks freelancer. Penelitian sebelumnya telah mengidentifikasi dampak karakteristik individu dan pekerjaan terhadap kepuasan kerja, baik pada pekerja konvensional maupun freelancer. Sebagai contoh, penelitian oleh (Annisa Habibah, 2023) menemukan bahwa karakteristik individu memiliki pengaruh positif pada kepuasan kerja freelancer dari generasi millennial.

Di sisi lain, riset yang dilakukan oleh (Jelita Purnamasari, 2021) menunjukkan bahwa peningkatan karakteristik individu dapat meningkatkan kepuasan kerja para pegawai. Selain itu, studi lain seperti yang dilakukan oleh (Sugianto, 2018) dan Mardi & Seger, (2020) menyoroti keterkaitan antara karakteristik pekerjaan dengan kepuasan kerja pada pekerja konvensional. Namun, belum ada penelitian yang secara eksplisit menyelidiki kolaborasi antara karakteristik individu dan pekerjaan sehubungan dengan kepuasan kerja spesialis.

Dengan itu, penelitian ini diharapkan dapat mengisi lubang informasi ini dengan meneliti bagaimana karakteristik individu dan pekerjaan saling mempengaruhi kepuasan kerja spesialis.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM)**

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah aset dilengkapi dengan emosi, motivasi, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan pencapaian. Semua potensi yang dimiliki oleh SDM memiliki dampak yang signifikan terhadap kesuksesan organisasi dalam mencapai tujuan mereka (Sutrisno, 2011). SDM merujuk pada individu yang bersedia, mampu, dan berkomitmen untuk memberikan kontribusi terbaiknya dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi (Rivai, 2013).

### **Equity Theory**

Dasar teoritis dari penelitian ini adalah Teori Keadilan, tepatnya Teori Ekuitas. Teori Ekuitas dianggap sebagai salah satu kerangka kerja yang mengatasi isu keadilan. Pertama kali diperkenalkan pada tahun 1969 oleh J. Stacy Adams, seorang psikolog perilaku, teori ini menekankan bahwa individu cenderung mempertahankan keseimbangan antara masukan yang mereka berikan dalam pekerjaan dan hasil yang mereka terima dari pekerjaan tersebut, dibandingkan dengan input dan output yang diperoleh oleh orang lain (Adams, 1969). Fokus utama dari Teori Ekuitas adalah untuk menilai apakah distribusi sumber daya secara adil di antara individu-individu dalam suatu hubungan.

### **Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Karakteristik Individu**

Berdasarkan (Jelita Purnamasari, 2021) setiap individu memiliki atribut yang luar biasa seperti kapasitas, keyakinan individu, harapan, persyaratan dan pertemuan sebelumnya. Tidak semua orang memiliki kemampuan yang sama di bidang manajemen, namun kemampuan mereka dapat muncul dalam bidang lain. Meskipun potensi individu berbeda-beda dalam setiap bidang, ada yang mendominasi, yang sering disebut sebagai bakat.

(Austin, 2023) dalam artikelnya, karakteristik pekerjaan dapat memberikan pengaruh positif terhadap karakteristik individu, akhirnya dapat meningkatkan kepuasan kerja. Berdasarkan temuan penelitian dan artikel tersebut, hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut:

H1: Karakteristik Pekerjaan berpengaruh positif terhadap karakteristik Individu

### **Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kepuasan Kerja**

Menurut (Ibrahim, 2019) karakteristik individu merujuk pada sikap dan nilai-nilai yang dimiliki seseorang yang memengaruhi upaya mereka untuk mencapai tujuan sesuai keinginan mereka. Dengan demikian, karakteristik individu mencerminkan ciri khas yang unik dalam diri seseorang, karena sesuai dengan konsep, prinsip, dan jalan hidup yang mereka anut. Berdasarkan temuan penelitian dan artikel tersebut, hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut:

H2: Karakteristik Individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja

### **Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja**

Menurut (Arizka, 2020) karakteristik pekerjaan mencakup upaya untuk mengenali atribut-atribut tugas yang terkait dengan suatu pekerjaan, bagaimana atribut-atribut tersebut dikombinasikan untuk membentuk variasi pekerjaan, serta relasinya dengan motivasi, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan. Setiap individu memiliki minat dan bakat yang unik. Dalam konteks ini, karakteristik pekerjaan dapat memandu individu untuk mengeksplorasi minat dan bakat mereka yang sesuai dengan jenis pekerjaan tertentu. Berdasarkan temuan penelitian dan artikel tersebut, hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut:

H3: Karakteristik Pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja

### **Peran Karakteristik Individu dalam memediasi pengaruh Karakteristik Pekerjaan terhadap Kepuasan Kerja.**

Menurut (Austin, 2023) karakteristik pekerjaan memainkan peran penting dalam memengaruhi motivasi kerja karyawan.

Berdasarkan beberapa penelitian sebelumnya dan artikel yang di tulis oleh (Austin, 2023) menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif pada Karakteristik Individu dalam memediasi Karakteristik Pekerjaan terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan temuan penelitian dan artikel tersebut, hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut:

H4: Karakteristik Individu memediasi pengaruh Karakteristik Pekerjaan terhadap kepuasan kerja

## **METODOLOGI**

Berdasarkan pendapat Silaen (2018:23), penelitian di desain mencakup proses perencanaan dan pelaksanaan keseluruhan penelitian, yang mencakup tahapan yang akan dilakukan oleh peneliti, mulai dari perumusan hipotesis hingga analisis akhir. Dalam konteks penelitian kuantitatif, seperti yang dijelaskan oleh Sugiyono (2017), metode penelitian dilakukan pada populasi atau sampel yang terpilih. Pengumpulan sampel menggunakan metode Purposive Random Sampling, yaitu teknik penentuan sampel dengan pengaruh tertentu (Sugiyono, 2012). Dalam hal ini, pertimbangan atau kriteria yang digunakan untuk menentukan sampel adalah freelancer di bidang desain grafis di Kota Denpasar.

Metode penentuan sampel yang dipilih adalah Purposive Random Sampling, yang mempertimbangkan kriteria tertentu, seperti usia minimal 17 tahun, fokus kerja di bidang Desain Grafis, dan berdomisili di Kabupaten Denpasar. Jumlah sampel disesuaikan dengan banyaknya indikator pernyataan dalam kuesioner, dengan rentang antara 60 hingga 120 responden, sesuai dengan pedoman dari Hair et al (2014). Disarankan minimal 100 responden untuk analisis jalur, sehingga dalam penelitian ini digunakan rentang terbanyak yaitu 120 orang.

Metode pengumpulan data yang digunakan meliputi observasi, yaitu persepsi langsung yang spesifik terhadap item yang diteliti, khususnya konsultan di bidang komunikasi visual, interview yaitu wawancara langsung dengan freelancer di bidang desain grafis untuk mendapatkan informasi, kuesioner yaitu memberikan beberapa pertanyaan tertulis tentang masalah yang akan dibahas, dan dokumentasi.

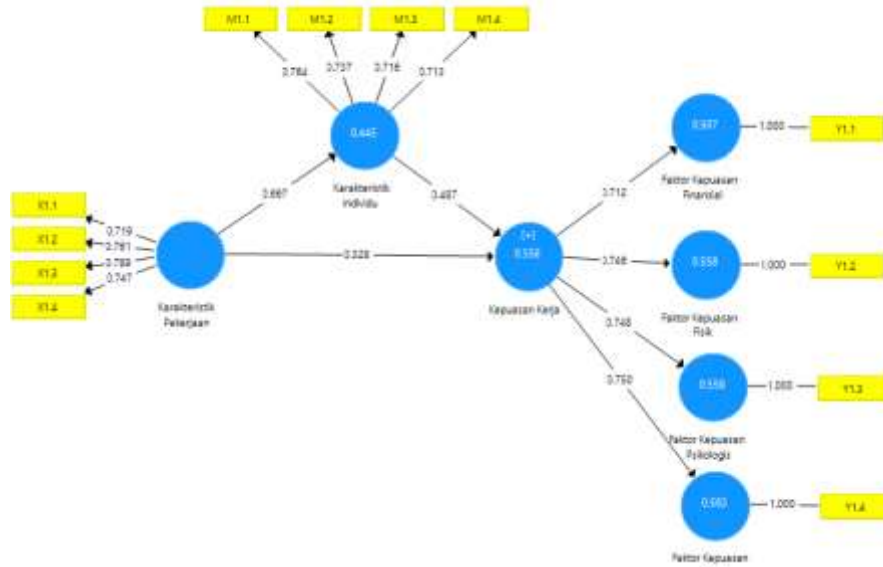
## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### ***Evaluasi goodness of fit model***

Prosedur penanganan informasi dengan memanfaatkan teknik SEM berbasis PLS memerlukan 2 tahapan dalam survei Fit Model suatu model pemeriksaan (Wiyono, 2011:403). Tahapan tersebut yaitu

### **Menilai Outer Model**

Investigasi model eksternal diselesaikan untuk memeriksa kewajaran pelibatan estimasi sebagai alat estimasi yang substansial dan solid. Dalam pemeriksaan ini, hubungan antara faktor-faktor yang tidak aktif dan penandanya dipahami. Dampak dari pengujian model luar mencakup legitimasi terpadu, legitimasi diskriminan, dan membangun uji ketergantungan. Hasil analisis model disajikan sebagai berikut:



Gambar 1 Model Hasil Analisis PLS

**Convergent Validity**

*Convergent Validity* model pengukuran dengan refleksif indikator dinilai berdasarkan keterkaitan antara *item score* atau *component score* yang diestimasi dengan Software PLS. Ukuran refleksif individual dikatakan tinggi jika keterkaitan lebih dari 0,70 dengan variabel yang diukur. Penelitian tahap awal skala pengukuran nilai *loading* 0,5 sampai 0,6 dianggap cukup memadai (Wiyono, 2011:403). Penelitian ini akan menggunakan batas *loading factor* sebesar 0,5.

Hasil pengolahan dengan menggunakan PLS dapat dilihat pada Tabel 1 Nilai *outer model* atau keterkaitan antara variabel dengan variabel seluruhnya memenuhi *convergent validity* dengan nilai *loading factor* di atas 0,5.

**Tabel. 1 Convergent Validity Variabel Penelitian (First Order)**

Variabel	Indikator	Outer Loading
Karakteristik Pekerjaan	Saya memiliki keahlian dalam menggunakan perangkat lunak desain grafis ( Adobe Photoshop, Illustator atau InDesign )	0,718
	Saya memiliki kendali penuh terhadap proyek desain grafis yang saya terima dan desain grafis merupakan pekerjaan utama saya	0,760
	Saya mampu dalam menciptakan pengalaman visual yang menarik dan memikat bagi audiens klien	0,789
	Saya bebas dalam menentukan proyek yang saya ingin ambil dan bebas dalam menentukan jadwal kerja sebagai <i>freelancer</i> desain grafis	0,748
Karakteristik Individu	Saya memiliki kemampuan ( Abilities ) dalam mempengaruhi hasil desain yang kreatif dan orisinal	0,764

Variabel	Indikator	Outer Loading
Kepuasan Kerja	Saya memiliki nilai ( Value ) yang sangat baik dalam menghasilkan desain grafis sehingga dapat mengkomunikasikan pesan dengan jelas dan efektif	0,737
	Saya memiliki sikap ( Attitude ) yang sangat baik dalam menjaga komunikasi dengan klien dalam proyek desain grafis	0,717
	Saya memiliki minat ( Interest ) yang sangat mempengaruhi dalam menghasilkan desain yang trendi dan terbaru	0,713
	Saya puas dengan harga jasa yang saya hasilkan sebagai seorang <i>freelancer</i> desain grafis	0,705
	Saya mampu mengatur jadwal istirahat yang cukup dan menjaga postur tubuh yang sehat selama bekerja sebagai <i>freelancer</i> desain grafis	0,722
	Saya puas dengan kualitas dan keefektifan komunikasi dengan klien atau rekan kerja dalam pekerjaan sebagai <i>freelancer</i> desain grafis	0,763
	Saya puas, bersemangat dan termotivasi dengan tingkat kreatifitas serta pencapaian yang didapat dari pekerjaan <i>freelancer</i> desain grafis	0,762

Sumber: Data diolah 2024

Variabel Karakteristik Pekerjaan, Karakteristik Individu, dan Kepuasan Kerja semuanya menunjukkan validitas baik, seluruh indikator memiliki outer loading di atas 0,5. Indikator yang paling kuat adalah "Saya mampu dalam menciptakan pengalaman visual yang menarik dan memikat bagi audiens klien" untuk Karakteristik Pekerjaan (outer loading: 0,789), "Saya memiliki kemampuan dalam mempengaruhi hasil desain yang kreatif dan orisinal" untuk Karakteristik Individu (outer loading: 0,764), dan "Saya puas dengan kualitas dan keefektifan komunikasi dengan klien atau rekan kerja dalam pekerjaan sebagai freelancer desain grafis" untuk Kepuasan Kerja (outer loading: 0,763). Dengan demikian, keseluruhan pernyataan dalam ketiga variabel tersebut dapat dianggap valid dalam mengukur masing-masing konstruk.

**Tabel. 2 Convergent Validity Variabel Penelitian (Second Order)**

No	Indikator	Outer Loading	Loading Factor	Keterangan
Karakteristik Pekerjaan (X1)				
1	X1.1	0,719	0,600	Terpenuhi
2	X1.2	0,761	0,600	Terpenuhi
3	X1.3	0,788	0,600	Terpenuhi
4	X1.4	0,747	0,600	Terpenuhi
Karakteristik Individu (M)				
1	M1.1	0,764	0,600	Terpenuhi
2	M1.2	0,737	0,600	Terpenuhi
3	M1.3	0,716	0,600	Terpenuhi
4	M1.4	0,713	0,600	Terpenuhi

No	Indikator	Outer Loading	Loading Factor	Keterangan
Kepuasan Kerja (Y)				
1	Y1.1	0,712	0,600	Terpenuhi
2	Y1.2	0,746	0,600	Terpenuhi
3	Y1.3	0,748	0,600	Terpenuhi
4	Y1.4	0,750	0,600	Terpenuhi

Sumber: Data diolah 2024

Hasil uji validitas konvergen *second order* terhadap karakteristik pekerjaan, karakteristik individu, dan kepuasan kerja dengan model pengukuran reflektif diperoleh nilai loading faktor dari indikator lebih dari 0,600 sehingga indikator dari variabel telah memenuhi validitas konvergen

### ***Discriminant Validity***

Pemeriksaan legitimasi diskriminan dilakukan untuk menegaskan bahwa setiap gagasan dari setiap variabel mengganggu adalah unik dibandingkan dengan faktor-faktor tidak aktif lainnya. Model dikatakan mempunyai legitimasi diskriminan yang besar apabila setiap nilai tumpukan penanda suatu variabel mengganggu lebih menonjol dibandingkan harga tumpukannya bila dikorespondensikan dengan faktor-faktor dorman lainnya (Wiyono, 2011: 403). Dampak lanjutan dari pengujian legitimasi diskriminan ditunjukkan pada Tabel 3.

**Tabel. 3 Discriminant Validity Variabel Penelitian Menggunakan Cross Loading**

Indikator	X	M	Y	Y1	Y2	Y3	Y4
Karakteristik Pekerjaan (X)							
X1	<b>0.719</b>	0.473	0.490	0.359	0.367	0.318	0.407
X2	<b>0.761</b>	0.456	0.519	0.310	0.452	0.387	0.383
X3	<b>0.788</b>	0.587	0.516	0.274	0.380	0.555	0.309
X4	<b>0.747</b>	0.487	0.443	0.385	0.201	0.404	0.316
Karakteristik Individu (M)							
M1	0.545	<b>0.764</b>	0.561	0.515	0.294	0.432	0.419
M2	0.531	<b>0.737</b>	0.515	0.304	0.320	0.390	0.500
M3	0.384	<b>0.716</b>	0.391	0.211	0.210	0.362	0.364
M4	0.468	<b>0.713</b>	0.572	0.375	0.368	0.480	0.462
Kepuasan Kerja (Y)							
Faktor Kepuasan Finansial							
Y1.1	0,436	0,495	<b>0,712</b>	1,000	0,375	0,312	0,444
Faktor Kepuasan Fisik							
Y2.1	0,467	0,414	<b>0,746</b>	0,375	1,000	0,478	0,359
Faktor Kepuasan Sosial							
Y3.1	0,558	0,572	<b>0,748</b>	0,312	0,478	1,000	0,401
Faktor Kepuasan Psikologis							
Y4.1	0,467	0,601	<b>0,750</b>	0,444	0,359	0,401	1.000

Sumber: Data diolah 2024

Hasil uji legitimasi diskriminan dengan menggunakan nilai cross stacking menunjukkan bahwa nilai cross stacking dari setiap variabel (dalam kuat) adalah yang paling besar dibandingkan dengan keuntungan cross stacking dari faktor-faktor lain. Dengan demikian, tanda-tanda setiap variabel karakteristik pekerjaan, karakteristik individu, dan kepuasan kerja telah memenuhi model legitimasi diskriminan.

**Tabel. 4 Discriminant Validity Variabel Penelitian Menggunakan Fornel-Larcker Criterion**

Variabel	Y	X	M
Kepuasan Kerja (Y)	<b>0,739</b>	0,635	0,706
Karakteristik Pekerjaan (X)	0,635	<b>0,754</b>	0,667
Karakteristik Individu (M)	0,706	0,667	<b>0,733</b>

Sumber: Data diolah 2024

Tabel 4 menunjukkan bahwa masing-masing landasan yang mendasari *AVE (Fornell-Larcker Model)* untuk setiap perkembangan lebih menonjol dibandingkan kaitannya dengan faktor-faktor lain. Semua faktor nilai yang tidak aktif *AVE Root >* Hubungan antara perkembangan yang berbeda, maka pada titik tersebut, prasyarat legitimasi diskriminan dalam model ini telah terpenuhi.

### **Composite Reliability**

Kualitas yang tidak tergoyahkan adalah alat untuk memperkirakan survei yang bertindak sebagai tanda-tanda faktor atau faktor (Wiyono, 2011:403). Sebuah survei diharapkan dapat diandalkan atau solid jika jawaban individu terhadap penjelasannya stabil. Jawaban atas pertanyaan ini diharapkan solid jika setiap pertanyaan dijawab dengan tepat atau jawabannya tidak boleh acak-acakan karena setiap pertanyaan perlu mengukur hal yang sama persis. Estimasi ketergantungan dilakukan dengan A single Shot atau satu estimasi saja. Estimasi dilakukan satu kali saja dan setelah itu hasilnya diperbandingkan dan pertanyaan-pertanyaan yang berbeda diukur atau diukur keterkaitan antara pertanyaan-pertanyaan yang ditanyakan responden. Perangkat untuk memperkirakan kualitas yang tak tergoyahkan adalah Cronbach's Alpha. Suatu variabel dikatakan dependen jika outcome  $\alpha > 0,70 =$  solid dan outcome  $\alpha < 0,70 =$  tidak dependen (Wiyono, 2011:403).

**Tabel. 5 Composite Reliable Variabel Penelitian**

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	Keterangan
1	Karakteristik Pekerjaan (X)	<b>0.747</b>	<b>0.841</b>	Reliable
2	Karakteristik Individu (M)	<b>0.715</b>	<b>0.822</b>	Reliable
3	Kepuasan Kerja (Y)	<b>0.723</b>	<b>0.828</b>	Reliable
	Faktor Kepuasan Finansial	1.000	1.000	Reliable
	Faktor Kepuasan Fisik	1.000	1.000	Reliable
	Faktor Kepuasan Sosial	1.000	1.000	Reliable
	Faktor Kepuasan Psikologis	1.000	1.000	Reliable

Sumber: Data diolah 2024



Berdasarkan data pada Tabel 5, karakteristik pekerjaan, karakteristik individu, dan faktor kepuasan kerja telah memenuhi ukuran ketergantungan gabungan dengan nilai di atas 0,70, yang menunjukkan kualitas yang cukup dan tidak tergoyahkan. Dengan demikian, penilaian umum menunjukkan bahwa petunjuk sebagai proporsi faktor-faktor yang tidak aktif telah memenuhi legitimasi dan ketergantungan, termasuk model legitimasi yang terfokus, legitimasi yang diskriminan, dan kualitas gabungan yang tidak tergoyahkan. Oleh karena itu, dapat beralasan bahwa pengujian lebih lanjut dapat diselesaikan dengan kepastian yang memadai.

### Pengujian Model Struktural (Inner Model)

Pengujian model ke dalam atau model tersembunyi diselesaikan untuk mengevaluasi hubungan antar faktor, nilai signifikansi, dan model R-square eksplorasi. Model utama disurvei menggunakan R-square untuk variabel endogen serta pentingnya koefisien fundamental. Evaluasi model dengan PLS dimulai dengan melihat R-square untuk setiap variabel laten endogen. Perubahan kualitas R-square dapat digunakan untuk mengevaluasi pengaruh signifikan faktor pengangguran eksogen tertentu terhadap faktor pengangguran endogen. Tabel 6 menunjukkan gejala evaluasi R-square menggunakan Shrewd PLS.

**Tabel. 6 Nilai R Square**

<i>Variable</i>	<i>R Square</i>
Karakteristik Individu	0,445
Kepuasan Kerja	0,558

Sumber: Data diolah 2024

Insentif R-square untuk variabel keunggulan adalah 0,814, menunjukkan bahwa 81,4% fluktuasi karakteristik individu disebabkan oleh karakteristik pekerjaan, sedangkan 55,5% disebabkan oleh faktor di luar model. Untuk variabel pemenuhan pertunjukan, 55,8% fluktuasi disebabkan oleh karakteristik pekerjaan dan karakteristik individu, sementara 44,2% disebabkan oleh berbagai elemen di luar model.

Selain R-square, Q-Square juga digunakan untuk mengukur kesopanan fit. Nilai  $Q^2$  adalah 0,759, menunjukkan model tersebut memiliki nilai ramalan penting sebesar 75,9%. Hal ini menunjukkan bahwa keragaman dalam variabel pemenuhan pertunjukan dapat dipahami oleh pekerjaan dan karakteristik individu sebesar 75,9%, sementara 24,1% dipahami oleh berbagai elemen yang membuat orang miskin diingat sebagai model.

### Pengujian Hipotesis

Arti dari batas-batas yang dinilai memberikan data yang signifikan tentang hubungan antar faktor eksplorasi. Premis yang digunakan dalam menguji spekulasi adalah nilai yang terkandung dalam koefisien cara hasil yang disajikan pada Tabel 7 di bawah ini.

**Tabel 7 Hasil Uji Hipotesis**

<b>Konstruk</b>	<b>Original Sample (O)</b>	<b>T Statistics ( O/STDEV )</b>	<b>Keterangan</b>
Pengaruh Langsung			

Karakteristik Pekerjaan -> Kepuasan Kerja	0,328	3.323	Diterima
Karakteristik Individu -> Kepuasan Kerja	0,487	5.116	Diterima
Karakteristik Pekerjaan -> Karakteristik Individu	0,667	7.300	Diterima
Pengaruh Tidak Langsung			
Karakteristik Pekerjaan -> Kepuasan Kerja	0,328	3.323	Diterima
Karakteristik Pekerjaan-> Karakteristik Individu	0,667	7.300	<i>partial</i>
Karakteristik Individu -> Kepuasan Kerja	0,487	5.116	<i>mediation</i>

Sumber : Data diolah 2024

Pengujian spekulasi menggunakan pengukuran-t menunjukkan hasil yang mendukung semua spekulasi yang diajukan. Spekulasi 1 yang menyatakan bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap karakteristik individu diakui dengan nilai t-pengukuran sebesar 7,300. Spekulasi 2 menyatakan bahwa karakteristik individu mempengaruhi kepuasan kerja juga diakui dengan nilai t-pengukuran sebesar 5,116. Sementara itu, Spekulasi 3 yang menyatakan karakteristik pekerjaan berpengaruh terhadap pemenuhan kerja diakui dengan nilai t-hitung sebesar 3,323. Terlebih lagi, Spekulasi 4 yang menyatakan bahwa karakteristik individu menengahi dampak karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja juga diakui, menunjukkan peran perantara setengah jalan atau *partial mediation*.

Hasil ini menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan yang tepat dapat mempengaruhi karakteristik individu tertentu dan kepuasan pekerjaan. Di sisi lain, menyesuaikan karakteristik individu juga menambah kepuasan kerja. Selain itu, karakteristik pekerjaan yang baik juga secara langsung meningkatkan kepuasan kerja. Perluasan faktor merek dagang individu sebagai faktor perantara menghasilkan berbagai efek pada hubungan antara karakteristik pekerjaan dan kepuasan kerja

Penemuan ini dapat diandalkan dengan eksplorasi masa lalu, menunjukkan bahwa kesesuaian antara pekerjaan dan karakteristik individu serta kepuasan kerja saling terkait sehubungan dengan pekerjaan independen komputerisasi visual atau bidang desain grafis.

## SIMPULAN

Karakteristik pekerjaan pada dasarnya mempengaruhi pemenuhan freelancer desain grafis di Kota Denpasar dengan mempengaruhi minat, kemampuan dan sentimen yang berhubungan dengan pekerjaan. Hal ini dengan demikian membangun inspirasi, komitmen dan perasaan berprestasi. Demikian pula, karakteristik pekerjaan juga berkontribusi besar pada karakteristik individu, membantu pergantian peristiwa dan peningkatan kemampuan komunikasi visual seperti yang ditunjukkan oleh kecenderungan individu serta pemahaman yang unggul tentang bisnis kreatif secara keseluruhan. Kewajaran karakteristik individu dalam pertunjukan juga berdampak pada kepuasan kerja, memungkinkan peningkatan bakat dan kemampuan baru, dan sampai tingkat tertentu menjadi perantara hubungan antara karakteristik pekerjaan dan kepuasan kerja. Oleh karena itu, untuk mencapai tingkat

kepuasan pekerjaan yang ideal, konsultan penggambaran visual harus benar-benar fokus pada karakteristik pekerjaan dan karakteristik individu mereka..

#### DAFTAR PUSTAKA

- Annisa Habibah, O. M. (2023). Pengaruh Karakteristik Individu Dan Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja Freelancer Genrasi Millennial. *Jurnal Ekonomi, Akutansi dan Manajemen Indonesia*, 42-47.
- Arizka, E. (2020). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Keterlibatan Kerja Sebagai Variabel Intervening PT. Jasa Marga (PERSERO) TBK. . *Skripsi Fakultas Ekonomi Binis Prodi Manajemen Konsentrasi Sumber Daya Manusia Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*.
- Astuti, I. A. G. S. P., & Arini, I. A. (2018). Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Marketing Pada PT. FIF Group Cabang Klungkung Di Kabupaten Klungkung. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Equilibrium*, 4(1), 10-17.
- Austin. (2023, februari 4). The Complete Guide To The Job Characteristics Model. p. 1.
- Herlambang, P. G. D., Sukanti, N. K., & Suryawa, T. G. A. W. K. (2021). Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Mumbul Motor Nusa Dua, Banjar Mumbul, Bali Tahun 2020. *Jurnal Ekonomi dan Pariwisata*, 16(2).
- Ibrahim, M. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan di PT. EMKL Surya Kasih. *Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Prodi Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar*, 9-15.
- Jelita Purnamasari, A. M. (2021). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Karakteristik Individu pada Kepuasan Kerja Pegawai. *Economic Bosowa Journal*, 156-167.
- Jeni Adriani, N. A. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT First Media TBK Cabang Jakarta Selatan. *Scientific Journal of Reflection*, 399-405.
- Kencana, D. A. D. P., & Santosa, I. M. (2020). Pengaruh Efikasi Diri Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Maya Ubud Resort & Spa. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Equilibrium*, 6(2), 212-222.
- Sugianto, B. H. (2018). The Effect of Job Characteristics on Job Satisfaction and its Impact On Employee Peformance. *Society for Sience and Education*, 99-100.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, CV.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Pratama, O. S., & Septiani, K. M. D. (2020). Pengaruh Keadilan Organisasi, Budaya Organisasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Pada Dinas Kebudayaan Kabupaten Gianyar. *Jurnal Studi Manajemen dan Bisnis*, 7(2), 161-168.
- Putri, C. I. A. V. N., Sawitri, N. P. Y. R., Sumerta, I. K., Goca, I. G. P. A. W., & Putri, I. G. A. P. T. (2022). Peran Komitmen Kerja Dalam Memediasi Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Syntax Literate; Jurnal Ilmiah Indonesia*, 7(9), 15517-15529.