

Analisis Kepuasan Hidup Berdasarkan Gender dan Jenis Pekerjaan pada Karyawan Penuh Waktu dan *Freelancer*

Adi Satria¹, Rosita Endang Kusumaryani²

^{1,2}Fakultas Psikologi, Universitas Negeri Yogyakarta, Indonesia

e-mail: *adisatria.2023@student.uny.ac.id

Received: 26th May 2025/ **Revised:** 2nd October 2025 / **Accepted:** 26th December 2025

Abstract. *The transformation of work patterns in the era of the gig economy has introduced new dynamics into the labor market, influencing how individuals perceive life satisfaction and overall well-being. This phenomenon reflects a growing preference between stable full-time employment and the flexibility of freelance work. While many studies on well-being have emphasized economic or workplace factors, limited research has examined how employment type and gender shape differences in life satisfaction, particularly in the Indonesian context. Addressing this gap is crucial for developing inclusive labor policies that support diverse worker experiences. Therefore, this study aims to explore differences in life satisfaction between full-time employees and freelancers, as well as the role of gender in influencing these differences. Data were collected from 200 workers in the Greater Jakarta area (102 full-time, 98 freelancers) and analyzed using the Satisfaction with Life Scale (SWLS), independent sample t-test, and two-way ANOVA. The results indicate no significant difference in life satisfaction between employment types ($p = .103$), suggesting that flexibility provides benefits across both groups. However, female workers reported higher life satisfaction ($p = .001$), supported by their ability to manage work-life balance and stronger social support. No significant interaction effects were found between gender and employment type ($p = .247$). These findings highlight that subjective work experiences have stronger effects on life satisfaction than demographic characteristics. This research contributes to the literature on the gig economy, gender studies, and well-being, while offering practical recommendations for organizations to design inclusive policies that enhance worker welfare across employment types.*

Keywords: *freelancers, gender differences, gig economy, life satisfaction, work flexibility*

Abstrak. Perubahan pola kerja di era ekonomi gig telah menghadirkan dinamika baru dalam pasar tenaga kerja yang mempengaruhi cara individu merasakan kepuasan hidup dan kesejahteraan. Fenomena ini mencerminkan adanya preferensi yang berkembang antara pekerjaan penuh waktu yang stabil dengan fleksibilitas kerja lepas (*freelance*). Meskipun banyak penelitian mengenai kesejahteraan menekankan faktor ekonomi atau lingkungan kerja, masih terbatas kajian yang menyoroti bagaimana jenis pekerjaan dan gender membentuk perbedaan kepuasan hidup, khususnya dalam konteks Indonesia. Pemahaman ini penting untuk merancang kebijakan ketenagakerjaan yang lebih inklusif dan berorientasi pada pengalaman pekerja. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengkaji perbedaan kepuasan hidup antara karyawan penuh waktu dan *freelancer* serta peran gender dalam mempengaruhi

perbedaan tersebut. Data dikumpulkan dari 200 pekerja di wilayah Jabodetabek (102 penuh waktu, 98 *freelancer*) dan dianalisis menggunakan *Satisfaction with Life Scale* (SWLS), *t-test* sampel independen, dan ANOVA dua arah. Hasil menunjukkan tidak terdapat perbedaan signifikan dalam kepuasan hidup antara jenis pekerjaan ($p = 0,103$) yang mengindikasikan bahwa fleksibilitas memberikan manfaat bagi kedua kelompok. Namun, karyawan perempuan memiliki tingkat kepuasan hidup lebih tinggi ($p = .001$) yang didukung oleh kemampuan mengelola keseimbangan kerja-hidup serta dukungan sosial yang lebih kuat. Tidak ditemukan efek interaksi signifikan antara gender dan jenis pekerjaan ($p = 0,247$). Temuan ini menegaskan bahwa pengalaman kerja subjektif lebih berpengaruh terhadap kepuasan hidup dibandingkan dengan faktor demografis. Penelitian ini memperkaya literatur mengenai ekonomi *gig*, studi gender, dan kesejahteraan, serta menawarkan rekomendasi praktis bagi organisasi dalam merancang kebijakan inklusif yang mendukung kesejahteraan pekerja lintas jenis pekerjaan.

Kata kunci: ekonomi *gig*, fleksibilitas kerja, *freelancer*, kepuasan hidup, perbedaan gender

Kepuasan hidup (*life satisfaction*) merupakan penilaian kognitif subjektif individu terhadap kualitas hidup secara keseluruhan, mencakup pemenuhan kebutuhan fisik, psikologis, dan sosial (Diener et al., 1985). Instrumen *Satisfaction With Life Scale* (SWLS) yang dikembangkan oleh Diener et al. (1985) telah digunakan luas dalam berbagai konteks budaya dan demografis, serta terbukti valid dan reliabel (Pavot & Diener, 1993). Instrumen ini menekankan dimensi kognitif kepuasan hidup, berbeda dengan aspek afektif yang lebih menekankan pada emosi positif dan negatif (Pavot & Diener, 2008).

Meskipun demikian, sejumlah kajian kritis menyoroti keterbatasan SWLS. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa kepuasan hidup sangat dipengaruhi faktor budaya, norma sosial, serta konteks spesifik individu (Oishi et al., 1999; Diener et al., 2013). Kritik lain menekankan bahwa SWLS cenderung mengabaikan aspek psikologis mendalam seperti makna hidup dan kesejahteraan eudaimonik (Joshnloo, 2019). Selain itu, Veenhoven (1996) dan Lucas & Donnellan (2007) menegaskan bahwa kepuasan hidup relatif stabil, tetapi tetap dapat dipengaruhi oleh perubahan signifikan dalam kehidupan dan karakteristik pekerjaan. Dengan demikian, meskipun SWLS menjadi instrumen yang banyak digunakan, masih terdapat ruang untuk menguji bagaimana kepuasan hidup dipengaruhi oleh faktor kontekstual, seperti jenis

pekerjaan dan gender, khususnya dalam kerangka ekonomi *gig* yang semakin berkembang di Indonesia.

Pada era digital dan globalisasi saat ini, dunia kerja telah mengalami transformasi signifikan melalui kemajuan teknologi informasi dan komunikasi yang memungkinkan model kerja *remote*, *hybrid*, dan *gig economy* berkembang pesat (Bloom et al., 2015; Wheatley, 2017). Perubahan ini tidak hanya mempengaruhi cara individu bekerja, tetapi juga keseimbangan kehidupan kerja, otonomi, keamanan finansial, dan dukungan sosial, yang pada akhirnya berdampak pada kepuasan hidup. Kajian kritis menunjukkan bahwa transformasi model kerja dalam konteks ekonomi *gig* menghadirkan peluang sekaligus tantangan (Kost et al, 2019). Di satu sisi, fleksibilitas dan otonomi yang ditawarkan *gig work* dapat meningkatkan keseimbangan hidup dan kepuasan kerja (Brawley, 2017). Namun, di sisi lain, pekerja sering menghadapi ketidakpastian pendapatan, keterbatasan jaminan sosial, serta bentuk kontrol algoritmik yang mengurangi otonomi (Piasna, 2022). Penelitian lain menegaskan bahwa model kerja alternatif ini membentuk perilaku kerja yang berbeda antara karyawan penuh waktu dan *freelancer*, sehingga berdampak pada cara mereka menilai kesejahteraan subjektif (Kost et al., 2019). Dengan demikian, pencapaian kepuasan hidup dalam konteks kerja modern tidak hanya ditentukan oleh status pekerjaan, melainkan juga oleh interaksi kompleks antara fleksibilitas, stabilitas, dan dukungan sosial yang menyertainya.

Pekerjaan penuh waktu (*full-time*) tradisional umumnya ditandai dengan jadwal terstruktur, jaminan tunjangan sosial, serta kesempatan pengembangan karir melalui pelatihan dan jenjang organisasi (Vučeković et al, 2023). Sebaliknya, pekerja lepas (*freelancer*) atau *gig worker* menikmati fleksibilitas lokasi dan waktu kerja yang tinggi, tetapi sering menghadapi ketidakpastian kontrak, fluktuasi pendapatan, dan keterbatasan akses terhadap fasilitas perusahaan (Kalleberg & Dunn, 2016). Penelitian oleh Kelliher dan Anderson (2008) mengungkapkan bahwa fleksibilitas kerja dapat meningkatkan persepsi kualitas pekerjaan, tetapi manfaat tersebut tidak selalu merata; perempuan cenderung memiliki akses lebih terbatas dan mengalami efek negatif ketika fleksibilitas diterapkan tanpa dukungan organisasi yang memadai. Penelitian

eksperimental di Tiongkok menemukan bahwa bekerja dari rumah dapat meningkatkan produktivitas, kepuasan kerja, dan menurunkan tingkat stres (Bloom et al., 2015). Namun, studi tersebut masih terbatas pada konteks tertentu dan belum sepenuhnya menggambarkan dampak jangka panjang terhadap kesejahteraan subjektif individu. Kondisi ini menunjukkan adanya celah penelitian untuk mengeksplorasi bagaimana perubahan pola kerja, baik pada karyawan penuh waktu maupun *freelancer*, dapat mempengaruhi kepuasan hidup dalam konteks sosial dan budaya yang berbeda.

Variabel demografis, khususnya gender, juga terbukti memoderasi hubungan antara jenis pekerjaan dan kepuasan hidup. Perbedaan peran sosial, harapan budaya, dan beban tanggung jawab ganda (pekerjaan dan domestik) sering kali menyebabkan perempuan melaporkan tingkat kepuasan hidup dan kerja yang berbeda dibandingkan laki-laki, terutama dalam pekerjaan fleksibel yang jam kerjanya tidak menentu. Eagly dan Wood (1999) menekankan bahwa peran gender terbentuk melalui interaksi sosial dan norma budaya, sehingga analisis semata-mata pada jenis pekerjaan tanpa mempertimbangkan gender dapat menghasilkan pemahaman yang parsial. Dengan demikian, penting untuk mengkaji lebih dalam interaksi antara jenis pekerjaan dan gender karena kondisi ini dapat mempengaruhi akses terhadap sumber daya, strategi manajemen stres, serta dukungan sosial yang diterima individu. Kajian seperti ini tidak hanya memperkaya pemahaman akademik mengenai dinamika kepuasan hidup, tetapi juga memberikan landasan empiris bagi penyusunan kebijakan ketenagakerjaan yang lebih inklusif dan responsif terhadap kebutuhan spesifik pekerja laki-laki maupun perempuan (Oishi & Gilbert, 2016).

Sejumlah penelitian terdahulu telah menelaah kepuasan hidup dalam konteks kerja fleksibel, tetapi fokusnya sering terfragmentasi: ada yang hanya membandingkan *full-time* dengan *gig workers*, ada juga yang meneliti pengaruh gender tanpa memasukkan variabel tipe pekerjaan. Misalnya, penelitian di Indonesia oleh Kurniawan dan Hendri (2017) menunjukkan bahwa budaya organisasi dan suasana kerja merupakan determinan utama kepuasan kerja, tetapi belum dikaji peran gender dan status pekerjaan dalam kerangka yang sama. Demikian pula, studi tentang

self-efficacy dan kecemasan ujian (Zamir et al., 2023) menggunakan *independent-sample t-test*, namun konteksnya berbeda dan belum mengaitkan *life satisfaction* di dunia kerja.

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan SWLS (Diener et al., 1985) untuk mengukur kepuasan hidup, dengan mempertimbangkan validitas Pavot dan Diener (1993) yang menegaskan reliabilitas instrumen dalam berbagai bahasa dan budaya. Pengukuran SWLS akan dilengkapi dengan kuesioner demografis yang mencakup jenis kelamin dan status pekerjaan (*full-time vs freelancer*). Metode analisis yang digunakan adalah *independent-sample t-test* untuk membandingkan rata-rata kepuasan hidup antara dua kelompok pekerjaan, serta analisis interaksi (*two-way ANOVA*) untuk menilai efek gabungan antara status pekerjaan dan gender (Field, 2018).

Dengan mengisi *gap* penelitian tentang interaksi antara tipe pekerjaan dan gender dalam menentukan kepuasan hidup, studi ini diharapkan memberikan kontribusi teoritis dan praktis. Secara teoritis, penelitian ini memperkaya literatur Psikologi Industri dan Organisasi dengan memadukan perspektif *well-being*, *gender studies*, dan *gig economy*. Secara praktis, hasil penelitian ini dapat menjadi dasar pengembangan kebijakan sumber daya manusia yang lebih responsif terhadap kebutuhan pekerja, seperti rancangan program kesejahteraan, pelatihan, dan mekanisme dukungan sosial yang berbeda untuk karyawan tetap dan *freelancer*, serta strategi inklusif untuk mengurangi disparitas gender.

Rumusan hipotesis penelitian ini dirumuskan sebagai berikut. Berdasarkan literatur yang menunjukkan perbedaan kepuasan hidup antar jenis pekerjaan (Kalleberg & Dunn, 2016) dan perbedaan berdasarkan gender, hipotesis pertama menyatakan adanya perbedaan signifikan tingkat kepuasan hidup antara karyawan penuh waktu dan *freelancer*. Hipotesis kedua menyatakan terdapat perbedaan signifikan tingkat kepuasan hidup antara laki-laki dan perempuan. Selanjutnya, hipotesis ketiga menyatakan adanya interaksi signifikan antara jenis pekerjaan dan gender dalam mempengaruhi kepuasan hidup. Melalui pemenuhan tujuan tersebut diharapkan penelitian ini tidak hanya memperkaya pengetahuan akademik, tetapi juga memberikan rekomendasi kebijakan dan praktik manajemen sumber daya manusia

yang lebih adaptif dan adil. Kesenambungan penelitian di bidang ini akan membuka peluang bagi studi longitudinal dan eksperimen intervensi untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja di berbagai jenis industri dan model bisnis.

Metode

Partisipan Penelitian

Peserta terdiri atas 200 karyawan penuh waktu ($n = 102$) dan *freelancer* ($n = 98$), serta proporsi gender yang hampir setara (51% laki-laki, 49% perempuan). Teknik *sampling* yang digunakan adalah *purposive stratified sampling* berdasarkan status pekerjaan dan gender. Kriteria inklusi meliputi usia 21–55 tahun, minimal 1 tahun pengalaman kerja, dan mengisi kuesioner secara daring. Peserta yang tidak menyelesaikan lebih dari 90% pertanyaan dieliminasi dari analisis.

Instrumen Penelitian

Instrumen utama adalah *Satisfaction With Life Scale* (SWLS) (Diener et al., 1985), terdiri atas 5 pernyataan dengan skala *Likert* 1 (Sangat Tidak Setuju) hingga 7 (Sangat Setuju). Contoh butir: “Saya puas dengan kehidupan saya saat ini.” Adaptasi bahasa Indonesia dilakukan mengikuti prosedur *back-translation* dan panel ahli (Brislin, 1970). Reliabilitas instrumen diuji menggunakan *Cronbach’s alpha pilot* ($n = 30$), menghasilkan $\alpha = .88$. Kuesioner demografis menanyakan jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, status pekerjaan, dan masa kerja.

Prosedur Penelitian

Penelitian ini dimulai dengan tahap persiapan meliputi validasi instrumen dan uji coba pilot pada bulan Januari 2025. Uji coba pilot instrumen dilakukan pada 30 orang karyawan di Perusahaan X. Tahap selanjutnya, dilakukan proses pengumpulan data. Data dikumpulkan selama Februari–Maret 2025 melalui *platform* survei daring yang menjamin anonimitas. Peneliti mengirim undangan melalui jejaring profesional dan grup media sosial pekerja. Setelah periode pengumpulan data selesai, data diekspor ke perangkat lunak SPSS versi 26 untuk analisis lebih lanjut.

Teknik Analisis

Data dianalisis menggunakan *independent-sample t-test* untuk membandingkan rata-rata skor SWLS antara karyawan penuh waktu dan *freelancer*, begitu juga antara karyawan laki-laki dan perempuan. Selanjutnya, *two-way ANOVA* digunakan untuk menguji interaksi antara jenis pekerjaan dan gender. Nilai signifikansi ditetapkan pada $p < .05$ dan asumsi normalitas serta homogenitas varians diuji sebelum analisis utama.

Hasil

Responden Penelitian ini adalah karyawan yang berdomisili di daerah Jabodetabek. Pada awalnya, terdapat 209 responden. Namun, data yang dapat dimasukkan sebagai hasil penelitian hanya berjumlah 200 karena 9 data lainnya dinyatakan tidak lengkap karena responden tidak mengisi instrumen penelitian hingga selesai. Gambaran lengkap terkait demografi responden terdapat di **Tabel 1**.

Tabel 1.

Gambaran demografi responden

Demografi	Jumlah	Persentase
Jenis Kelamin		
Laki-Laki	102	51%
Perempuan	98	49%
Jenis Pekerjaan		
Penuh Waktu	102	51%
<i>Freelance</i>	98	49%
Usia		
Generasi Z (21-30 tahun)	56	28%
Generasi Millennial (31-46 Tahun)	90	45%
Generasi X (47-55 Tahun)	49	27%
Domisili		

Demografi	Jumlah	Persentase
Jakarta	50	25%
Bogor	31	15,5%
Depok	44	22%
Tangerang	45	22,5%
Bekasi	30	15%

Tabel 1 menunjukkan bahwa dari 200 responden, proporsi laki-laki (51%) dan perempuan (49%) serta pekerja penuh waktu (51%) dan *freelance* (4%) hampir seimbang. Sebagian besar usia adalah Milenial (45%), diikuti oleh Generasi Z (28%) dan X (27%). Sedangkan, domisili terbagi di Jakarta (25%), Tangerang (22,5%), Depok (22%), Bogor (15,5%), dan Bekasi (15%). Kondisi ini memastikan representasi yang merata untuk menganalisis perbedaan kepuasan hidup menurut gender dan jenis pekerjaan.

Untuk melihat gambaran kepuasan hidup pada seluruh responden, dilakukan uji statistik deskriptif. Berikut adalah hasil uji statistik deskriptif pada variabel kepuasan hidup seluruh responden.

Tabel 2.

Hasil uji statistik deskriptif

Variabel	Mean	SD	Min	Max
Kepuasan Hidup	20.2	8.42	5	35

Tabel 2 memperlihatkan bahwa skor kepuasan hidup rata-rata sebesar 20,2 (SD= 8,42) dengan nilai terendah 5 dan tertinggi 35. Artinya, responden secara keseluruhan menempati rentang skor penuh (5 – 35) dan menunjukkan variasi cukup lebar dalam tingkat kepuasan hidup mereka.

Selanjutnya, untuk menguji hipotesis pertama dalam penelitian ini, yaitu terdapat perbedaan kepuasan hidup antara karyawan penuh waktu dengan karyawan *freelancer*, dilakukan uji *independent sample t-test* untuk melihat apakah terdapat

perbedaan kepuasan hidup yang signifikan antara kedua kelompok tersebut. Hasil uji *independent sample t-test* dapat dilihat pada **Tabel 3**.

Tabel 3.

Hasil uji independent sample t-test berdasarkan jenis pekerjaan

	Penuh Waktu		Freelance		df	t	p
	M	SD	M	SD			
Kepuasan Hidup	19.3	8.78	21.2	7.96	198	-1.63	.103

Tabel 3 menampilkan hasil *independent sample t-test* antara kelompok karyawan penuh waktu ($M = 19,3$; $SD = 8,78$) dan *freelance* ($M = 21,2$; $SD = 7,96$) pada variabel kepuasan hidup. Meskipun rata-rata kepuasan hidup karyawan *freelance* sedikit lebih tinggi, perbedaan tersebut tidak mencapai signifikansi statistik, $t(198) = -1,63$ dan $p = 0,103$, sehingga tidak dapat disimpulkan adanya perbedaan kepuasan hidup pada karyawan berdasarkan jenis pekerjaan.

Selanjutnya, untuk menguji hipotesis kedua dalam penelitian ini, yaitu terdapat perbedaan kepuasan hidup antara karyawan laki-laki dengan karyawan perempuan, dilakukan uji *independent sample t-test* untuk melihat apakah terdapat perbedaan kepuasan hidup yang signifikan antara kedua kelompok tersebut. Hasil uji *independent sample t-test* dapat dilihat pada **Tabel 4**.

Tabel 4.

Hasil uji independent sample t-test berdasarkan gender

	Laki-laki		Perempuan		df	t	P
	M	SD	M	SD			
Kepuasan Hidup	18.3	7.85	22.34	8.55	198	-3.46	.001

Tabel 4 memperlihatkan hasil *independent-sample t-test* untuk perbandingan skor kepuasan hidup karyawan berdasarkan gender. Rata-rata kepuasan hidup perempuan ($M = 22,34$; $SD = 8,55$) lebih tinggi daripada laki-laki ($M = 18,30$; $SD = 7,85$). Perbedaan ini signifikan secara statistik, $t(198) = -3,46$, $p = .001$, yang menunjukkan

bahwa karyawan perempuan dalam sampel ini memiliki tingkat kepuasan hidup yang secara signifikan lebih tinggi daripada karyawan laki-laki.

Untuk menguji hipotesis ketiga dalam penelitian ini, yaitu adanya interaksi signifikan antara jenis pekerjaan dan gender dalam mempengaruhi kepuasan hidup, dilakukan uji *two-way ANOVA* untuk melihat apakah terdapat interaksi signifikan antara jenis pekerjaan dan gender dalam mempengaruhi kepuasan hidup. Hasil uji *two-way ANOVA* dapat dilihat pada **Tabel 5**.

Tabel 5.

Hasil uji two-way ANOVA

	Penuh Waktu Laki Laki		Penuh Waktu Perempuan		Freelance Laki-laki		Freelance Perempuan		Df	F	p
	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD			
Kepuasan Hidup	16.5	7.18	22	9.41	20	8.16	22.7	7.54	1	1.349	.247

Tabel 5 menunjukkan rata-rata dan simpangan baku skor kepuasan hidup untuk keempat kombinasi gender dan jenis pekerjaan, yaitu laki-laki penuh waktu ($M=16,5$; $SD=7,18$), perempuan penuh waktu ($M=22,0$; $SD=9,41$), laki-laki *freelance* ($M=20,0$; $SD=8,16$), dan perempuan *freelance* ($M=22,7$; $SD=7,54$) serta hasil *Two-Way ANOVA* untuk interaksi kedua faktor. Nilai $F(1,196)=1,349$ dengan $p=0,247$ menunjukkan bahwa tidak terdapat interaksi yang signifikan antara gender dan jenis pekerjaan terhadap kepuasan hidup karyawan.

Diskusi

Hasil penelitian menunjukkan tidak adanya perbedaan signifikan dalam kepuasan hidup antara karyawan penuh waktu dan *freelancer*. Temuan ini menentang asumsi umum dalam literatur barat, seperti yang diungkapkan Kalleberg dan Dunn (2016), bahwa pekerjaan *gig* cenderung menghasilkan kepuasan hidup yang lebih rendah akibat ketidakpastian pendapatan dan minimnya jaminan sosial. Penelitian

oleh (Park & Kim, 2025) menemukan tidak adanya perbedaan kepuasan hidup yang signifikan berdasarkan gender. Namun hasil ini bertentangan dengan penelitian Song et al (2023) dimana terdapat interaksi yang signifikan antara kepuasan hidup dengan jenis pekerjaan. Dalam konteks Indonesia, hasil ini dapat dijelaskan oleh meningkatnya penerapan fleksibilitas kerja pada kedua kelompok. *Freelancer* memperoleh otonomi melalui kebebasan memilih proyek dan jam kerja (Riyono & Usman, 2022; Hudek et al., 2021), sementara karyawan penuh waktu kini juga semakin sering menikmati pola kerja fleksibel yang difasilitasi perusahaan (Sumathi, 2023; Oktafiani, 2021). Dengan demikian, fleksibilitas menjadi faktor utama yang membuat kedua kelompok mencapai tingkat kepuasan hidup yang sama. Hal ini menegaskan bahwa bukan status pekerjaan formal yang menentukan kesejahteraan, melainkan kualitas pengalaman kerja yang dirasakan secara subjektif.

Selain fleksibilitas, kualitas kehidupan kerja dan motivasi intrinsik juga berperan dalam menjelaskan kesamaan tingkat kepuasan hidup antara pekerja penuh waktu dan *freelancer*. Walaupun *freelancer* menghadapi ketidakpastian pendapatan, kemampuan memilih proyek yang sesuai dengan minat dan keahlian mereka menumbuhkan rasa pencapaian yang sebanding dengan stabilitas yang dirasakan pekerja penuh waktu (Abrar et al., 2021). Temuan ini selaras dengan argumen Çiğdem (2022) dan Moorkens (2020) bahwa motivasi intrinsik seperti dorongan untuk mengejar *passion* atau menemukan makna dalam pekerjaan dapat mengurangi dampak negatif dari keterbatasan struktural. Dalam konteks Indonesia, peran motivasi intrinsik menjadi semakin penting karena jaminan sosial dan perlindungan pekerja lepas masih terbatas, sehingga sumber kepuasan lebih banyak bergantung pada faktor psikologis dan kepuasan personal. Selain itu, investasi pada modal manusia melalui pendidikan atau keterampilan digital memungkinkan *freelancer* memperoleh proyek berkualitas tinggi (Hudek et al., 2021) yang pada gilirannya meningkatkan kesejahteraan mereka. Dengan demikian, motivasi intrinsik dan modal manusia bertindak sebagai mekanisme kompensasi yang dapat menetralkan ketimpangan struktural antara dua model pekerjaan.

Selain fleksibilitas dan motivasi intrinsik, faktor kontekstual seperti dukungan sosial dan budaya juga berperan penting dalam menyamakan tingkat kepuasan hidup antara pekerja penuh waktu dan *freelancer*. Dalam konteks masyarakat kolektif seperti Indonesia, dukungan keluarga dan jaringan komunitas dapat menjadi kompensasi atas keterbatasan perlindungan formal yang biasanya dialami *freelancer* (Cacanindin, 2022). Hal ini berbeda dengan temuan di negara-negara barat, di mana pekerja *gig* cenderung lebih rentan terhadap isolasi sosial dan rendahnya perlindungan kerja (Wood et al., 2019). Selain itu, praktik manajemen yang mendukung pada pekerja penuh waktu serta adanya mekanisme umpan balik dan evaluasi yang transparan bagi *freelancer* terbukti memperkuat kepuasan kerja dan perasaan dihargai (Diani et al., 2023; Silaban & Margaretha, 2021). Dengan demikian, temuan ini memperlihatkan bahwa kualitas pengalaman kerja yang dipengaruhi oleh dukungan sosial, budaya, dan kebijakan organisasi lebih menentukan kepuasan hidup dibandingkan status pekerjaan formal. Implikasi praktis dari hal ini adalah bahwa organisasi perlu memperluas program kesejahteraan tidak hanya untuk pekerja tetap, tetapi juga bagi *freelancer* yang terlibat dalam rantai kerja mereka, misalnya melalui akses pelatihan, jaringan profesional, dan forum komunitas.

Temuan penelitian ini juga memperlihatkan adanya perbedaan signifikan berdasarkan gender, di mana perempuan melaporkan tingkat kepuasan hidup yang lebih tinggi dibandingkan laki-laki. Hasil ini sejalan dengan penelitian Amissah et al. (2020) yang menekankan bahwa perempuan lebih memprioritaskan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan, serta Chen et al. (2023) yang menemukan kemampuan adaptasi perempuan lebih baik terhadap pekerjaan dengan jam kerja fleksibel. Penelitian oleh Johri & Anand (2021) juga menemukan hasil yang sama dimana tidak ada perbedaan kepuasan hidup berdasarkan gender dan dalam konteks budaya tidak ada interaksi antara kasta di India dengan gender dalam perbedaan kepuasan hidup. Temuan dalam penelitian Lee & Tsai (2022) menunjukkan terdapat perbedaan kepuasan hidup yang signifikan berdasarkan gender namun sebaliknya, laki-laki memiliki kepuasan hidup yang lebih tinggi dibandingkan perempuan. Dukungan sosial yang lebih kuat, baik dari keluarga maupun lingkungan kerja, turut

memperkuat persepsi kesejahteraan perempuan (Badran et al., 2023). Namun, hasil ini juga perlu dipahami secara kritis. Tingginya kepuasan hidup perempuan dapat mencerminkan internalisasi norma budaya dan ekspektasi sosial yang menilai kepuasan bukan hanya dari pencapaian karier, tetapi juga dari keberhasilan dalam peran dari faktor domestik. Hal ini menandakan bahwa penilaian perempuan terhadap kepuasan hidup cenderung dipengaruhi oleh standar yang berbeda dari laki-laki, sehingga interpretasinya tidak sepenuhnya netral. Implikasi praktis dari temuan ini adalah perlunya kebijakan kerja yang lebih sensitif gender, misalnya melalui penyediaan program keseimbangan pekerjaan dengan kehidupan, dukungan bagi peran ganda pekerja, serta kebijakan organisasi yang mendorong kesetaraan akses terhadap sumber daya dan kesempatan karir.

Tidak ditemukannya interaksi signifikan antara jenis pekerjaan dan gender menunjukkan bahwa keduanya tidak saling memperkuat atau memperlemah pengaruh terhadap kepuasan hidup. Temuan ini menegaskan bahwa variabel-variabel struktural seperti status kerja dan identitas gender bukanlah determinan utama kesejahteraan subjektif. Sebaliknya, faktor kontekstual seperti kualitas lingkungan kerja, kondisi kesehatan, dan dukungan sosial terbukti lebih dominan dalam mempengaruhi kepuasan hidup individu (Han & Wang, 2022; Reitz et al., 2022). Hasil ini juga memperluas literatur yang sebelumnya menekankan adanya kemungkinan interaksi antara gender dan status pekerjaan dalam menentukan kesejahteraan (Eagly & Wood, 1999), dengan menunjukkan bahwa dalam konteks Indonesia, interaksi tersebut kurang relevan. Salah satu penjelasan yang mungkin adalah peran kuat dukungan keluarga dan komunitas, yang berfungsi sebagai penyeimbang sehingga efek ganda dari gender dan jenis pekerjaan tidak muncul secara signifikan (Becchetti & Lozano, 2021). Secara praktis, temuan ini menyiratkan bahwa intervensi untuk meningkatkan kepuasan hidup pekerja sebaiknya tidak hanya difokuskan pada kategori demografis, melainkan pada penciptaan kondisi kerja yang sehat, akses terhadap sumber daya, dan kebijakan dukungan sosial yang inklusif (Mbuthia & Owino, 2023).

Secara keseluruhan, temuan penelitian ini memperlihatkan bahwa kepuasan hidup pekerja lebih ditentukan oleh faktor subjektif dan kontekstual dibandingkan perbedaan status pekerjaan formal. Artinya, kualitas pengalaman kerja, dukungan sosial, serta kemampuan individu untuk mengelola peran ganda lebih memengaruhi kesejahteraan dibandingkan sekadar kategori pekerja penuh waktu atau *freelancer*. Temuan ini memperluas literatur mengenai *gig economy* dengan menekankan bahwa konteks sosial dan budaya Indonesia yang bercirikan dukungan keluarga kuat dan fleksibilitas kerja yang semakin umum membentuk pola kepuasan hidup yang berbeda dari temuan di negara-negara barat. Secara teoritis, penelitian ini menegaskan pentingnya mempertimbangkan faktor lintas budaya dalam analisis kepuasan hidup. Sementara itu, secara praktis, organisasi dan pembuat kebijakan perlu merancang strategi ketenagakerjaan yang lebih inklusif, seperti pemberian fleksibilitas yang sehat, program keseimbangan antara pekerjaan dengan kehidupan, dan akses perlindungan sosial minimal bagi pekerja lepas. Dengan cara ini, penelitian ini tidak hanya mengkonfirmasi literatur sebelumnya, tetapi juga memberikan perspektif baru yang relevan untuk konteks kerja di Indonesia yang sedang mengalami transformasi akibat berkembangnya ekonomi *gig*.

Kesimpulan

Penelitian ini menegaskan bahwa kepuasan hidup pekerja tidak hanya ditentukan oleh status pekerjaan formal sebagai karyawan penuh waktu atau *freelancer*, melainkan lebih dipengaruhi oleh faktor subjektif dan kontekstual, seperti fleksibilitas kerja, motivasi intrinsik, dukungan sosial, serta kemampuan mengelola peran ganda. Hasil ini memperluas literatur mengenai *gig economy* dengan menunjukkan bahwa dalam konteks Indonesia, di mana fleksibilitas kerja semakin umum dan dukungan keluarga masih kuat, perbedaan status kerja tidak lagi menjadi faktor utama dalam menentukan kesejahteraan subjektif. Perempuan dalam penelitian ini melaporkan kepuasan hidup lebih tinggi, yang menegaskan peran gender dalam membentuk pengalaman kerja, meskipun interaksi antara status kerja dan gender tidak signifikan. Secara teoritis, temuan ini menyoroti pentingnya mempertimbangkan konteks budaya

dalam studi kepuasan hidup, sementara secara praktis, penelitian ini memberikan dasar bagi kebijakan ketenagakerjaan yang lebih inklusif dan sensitif gender, termasuk penyediaan fleksibilitas kerja yang sehat, dukungan keseimbangan pekerjaan dan kehidupan, serta perlindungan sosial minimal bagi *freelancer*. Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya mengkonfirmasi literatur yang ada, tetapi juga memberikan kontribusi kritis relevan bagi pengembangan kebijakan dan penelitian selanjutnya.

Saran

Berdasarkan temuan penelitian, disarankan agar penelitian selanjutnya memperluas cakupan geografis dan keragaman sampel untuk memastikan generalisasi hasil, mengingat partisipan dalam studi ini hanya berasal dari wilayah Jabodetabek. Selain itu, penelitian longitudinal dapat dilakukan untuk mengamati dinamika kepuasan hidup seiring perubahan status pekerjaan atau transisi karir, terutama dalam konteks ekonomi *gig* yang terus berkembang. Penelitian juga dapat mengintegrasikan variabel mediator tambahan, seperti tingkat stres, dukungan kebijakan perusahaan, atau faktor budaya lokal, untuk memahami mekanisme yang mendasari hubungan antara gender, jenis pekerjaan, dan kepuasan hidup. Secara praktis, organisasi disarankan merancang program kesejahteraan yang responsif terhadap kebutuhan spesifik pekerja, seperti pelatihan manajemen waktu bagi *freelancer* atau inisiatif keseimbangan pekerjaan dan kehidupan yang inklusif bagi laki-laki, mengingat perbedaan kepuasan hidup berdasarkan gender. Terakhir, eksplorasi kualitatif melalui wawancara mendalam dapat memberikan wawasan tambahan tentang persepsi subjektif pekerja terhadap otonomi dan tantangan dalam berbagai model pekerjaan.

Referensi

- Abrar, M., Rehman, Z., Usman, M., & Ullah, N. (2021). Freelancing as an alternative market for software professionals in Pakistan. *Vfast Transactions on Software Engineering*, 9(3), 78–92. <https://doi.org/10.21015/vtse.v9i3.650>
- Acosta-González, N., & Gutiérrez, Ó. (2023). Bad jobs versus good jobs: Does it matter for life and job satisfaction?. *Journal of the Knowledge Economy*, 15(2), 7647–7671. <https://doi.org/10.1007/s13132-023-01128-9>

- Amissah, E., Bempong, V., & Gamor, E. (2020). Does gender exacerbate the effect of work-family conflict on employee satisfaction in the hotel industry?. *African Journal of Hospitality and Tourism Management*, 2(2), 61–81. <https://doi.org/10.47963/ajthm.v2i2.245>
- Badran, L., Rosenbaum, S., & Rimmerman, A. (2023). Quality of life for people with psychiatric disabilities employed in extended employment programs in two Arab towns in Israel: An exploratory study. *Frontiers in Psychiatry*, 14. <https://doi.org/10.3389/fpsy.2023.1307726>
- Brawley, A. M. (2017). The big, gig picture: We can't assume the same constructs matter. *Industrial and Organizational Psychology*, 10(4), 687–696. <https://doi.org/10.1017/iop.2017.77>
- Brislin, R. W. (1970). Back-Translation for Cross-Cultural Research. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 1(3), 185–216. <https://doi.org/10.1177/135910457000100301>
- Becchetti, L., & Conzo, G. (2021). The gender life satisfaction/depression paradox. *Social Indicators Research*, 160(1), 35–113. <https://doi.org/10.1007/s11205-021-02740-5>
- Bloom, N., Liang, J., Roberts, J., & Ying, Z. J. (2015). Does working from home work? Evidence from a Chinese experiment. *The Quarterly Journal of Economics*, 130(1), 165–218. <https://doi.org/10.1093/qje/qju032>
- Cacanindin, N. (2022). The effects of cultural and social norms, government programs, and digital technologies support Filipino online freelancers' job and career satisfaction. *International Journal of Research Publications*, 109(1). <https://doi.org/10.47119/ijrp1001091920223890>
- Chen, J., Jing, C., Keasey, K., Lim, I., & Xu, B. (2023). Gender, workplace preferences and firm performance: Looking through the glass door. *European Financial Management*, 30(1), 403–439. <https://doi.org/10.1111/eufm.12421>
- Çiğdem, S. (2022). Motivation of freelance employees in the gig economy in Turkey. *Ege Akademik Bakis (Ege Academic Review)*. <https://doi.org/10.21121/eab.933203>
- Diani, R., Nikensari, S., & Handaru, A. (2023). Differences in work-life balance, flexible time arrangement, and life satisfaction of employees of the ombudsman of the Republic of Indonesia according to education level. *Journal of Social Research*, 3(1), 145–157. <https://doi.org/10.55324/josr.v3i1.1671>
- Diener, E., Emmons, R. A., Larsen, R. J., & Griffin, S. (1985). The satisfaction with life scale. *Journal of Personality Assessment*, 49, 71–75. https://doi.org/10.1207/s15327752jpa4901_13
- Diener, E., Inglehart, R., & Tay, L. (2013). Theory and validity of life satisfaction scales. *Social Indicators Research*, 112(3), 497–527. <https://doi.org/10.1007/s11205-012-0076-y>
- Eagly, A. H., & Wood, W. (1999). The origins of sex differences in human behavior: Evolved dispositions versus social roles. *American Psychologist*, 54(6), 408–423. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.54.6.408>
- Han, Y., & Wang, J. (2022). Autonomy or working conditions?—Research on heterogeneity and the influencing mechanism of self-employment on job satisfaction in China. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 20(1), 282. <https://doi.org/10.3390/ijerph20010282>
- Field, A.P. (2018). *Discovering statistics using IBM SPSS statistics* (5th ed.). Sage.

- Hudek, I., Tominc, P., & Širec, K. (2021). The human capital of the freelancers and their satisfaction with the quality of life. *Sustainability*, 13(20), 11490. <https://doi.org/10.3390/su132011490>
- Johri, A., & Anand, P. (2022). Life satisfaction and well-being at the intersections of caste and gender in India. *Psychological Studies*, 67(3), 317–331. <https://doi.org/10.1007/s12646-022-00667-6>
- Joshanloo, M. (2019). Investigating the relationships between subjective well-being and psychological well-being over two decades. *Emotion*, 19(1), 183–187. <https://doi.org/10.1037/emo0000414>
- Kalleberg, A. L., & Dunn, M. (2016). Good jobs, bad jobs in the gig economy. *Perspectives on Work*.
- Kelliher, C., & Anderson, D. (2008). For better or for worse? An analysis of how flexible working practices influence employees' perceptions of job quality. *The International Journal of Human Resource Management*, 19(3), 419–431. <https://doi.org/10.1080/09585190801895502>
- Kost, D., Fieseler, C., & Wong, S. I. (2019). Boundaryless careers in the gig economy: An oxymoron? *Hum Resour Manag J*, 30, 100–113. <https://doi.org/10.1111/1748-8583.12265>
- Kurniawan, M., & Hendri, E. (2017). Faktor-faktor yang menentukan kepuasan kerja pegawai. *Jurnal Ekonomi Modernisasi*, 13(3), 145–154. <https://doi.org/10.21067/jem.v13i3.2024>
- Lee, M., & Tsai, H. (2022). A study of job insecurity and life satisfaction in COVID-19: The multilevel moderating effect of perceived control and work–life balance programs. *Journal of Men's Health*, 18(1), 1. <https://www.jomh.org/articles/10.31083/j.jomh1801021>
- Lucas, R. E., & Donnellan, M. B. (2007). How stable is happiness? Using the STARTS model to estimate the stability of life satisfaction. *Journal of Research in Personality*, 41(5), 1091–1098. <https://doi.org/10.1016/j.jrp.2006.11.005>
- Mbuthia, K., Mwangi, S., & Owino, G. (2023). Gender differences in the association between receiving social support and satisfaction with life. *World Journal of Advanced Research and Reviews*, 18(3), 1106–1111. <https://doi.org/10.30574/wjarr.2023.18.3.0935>
- Moorkens, J. (2020). Comparative satisfaction among freelance and directly-employed Irish-language translators. *The International Journal of Translation and Interpreting Research*, 12(1), 55–73. <https://doi.org/10.12807/it.112201.2020.a04>
- Oishi, S., & Gilbert, E. A. (2016). Current and future directions in culture and happiness research. *Current Opinion in Psychology*, 8, 54–58. <https://doi.org/10.1016/j.copsyc.2015.10.00>
- Oishi, S., Diener, E. F., Lucas, R. E., & Suh, E. M. (1999). Cross-Cultural Variations in Predictors of Life-Satisfaction: Perspectives from Needs and Values. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 25, 980–990. <https://doi.org/10.1177/01461672992511006>
- Oktafiani, E. (2021). The effect of work-life balance on improving employee performance. *Turkish Journal of Computer and Mathematics Education (Turncoat)*, 12(11), 1321–1326. <https://doi.org/10.17762/turcomat.v12i11.6038>

- Park, S., & Kim, J. (2025). Employment status and life satisfaction among older adults: Disentangling the gendered effects of entering and exiting employment. *Innovation in Aging*, 9(4). <https://doi.org/10.1093/geroni/igaf013>
- Pavot, W., & Diener, E. (1993). Review of the satisfaction with life scale. *Psychological Assessment*, 5, 164-172. <http://dx.doi.org/10.1037/1040-3590.5.2.164>
- Pavot, W., & Diener, E. (2008). The Satisfaction With Life Scale and the emerging construct of life satisfaction. *The Journal of Positive Psychology*, 3(2), 137–152. <https://doi.org/10.1080/17439760701756946>
- Piasna, A. (2022). "9: Precariousness in the Platform Economy". In *Faces of Precarity*. Bristol, UK: Bristol University Press. Retrieved Sep 4, 2025, from <https://doi.org/10.51952/9781529220094.ch009>
- Reitz, A., Luhmann, M., Bleidorn, W., & Denissen, J. (2022). Unraveling the complex relationship between work transitions and self-esteem and life satisfaction. *Journal of Personality and Social Psychology*, 123(3), 597–620. <https://doi.org/10.1037/pspp0000423>
- Riyono, B., & Usman, R. (2022). Life fulfillment: The motivation dynamics of freelancers. *Humanitas Indonesian Psychological Journal*, 19(1), 31–40. <https://doi.org/10.26555/humanitas.v19i1.2>
- Silaban, H., & Margaretha, M. (2021). The impact of work-life balance toward job satisfaction and employee retention: Study of millennial employees in Bandung City, Indonesia. *International Journal of Innovation and Economic Development*, 7(3), 18–26. <https://doi.org/10.18775/ijied.1849-7551-7020.2015.73.2002>
- Song, S., Choi, B., Park, H., & Kang, M. (2023). Employment and life satisfaction in later life: The mediating role of subjective expectation. *Innovation in Aging*, 7(Supplement_1), 664–664. <https://doi.org/10.1093/geroni/igad104.2159>
- Sumathi, G. (2023). Subjective well-being of employees and freelancers in the information technology sector. *Journal of Law and Sustainable Development*, 11(10), e911. <https://doi.org/10.55908/sdgs.v11i10.911>
- Veenhoven, R. (1996). Developments in satisfaction-research. *Social Indicators Research*, 37(1), 1–46. <https://doi.org/10.1007/BF00300268>
- Vučeković, M., Avlijaš, G., Radović-Marković, M., Radulović, D., Dragojević, A., & Marković, D. (2023). The relationship between working in the “gig” economy and perceived subjective well-being in Western Balkan countries. *Frontiers in Psychology*, 14. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1180532>
- Wheatley, D. (2017). Employee satisfaction and use of flexible working arrangements. *Work, Employment and Society*, 31(4), 567-585. <https://doi.org/10.1177/0950017016631447>
- Wood, A. J., Graham, M., Lehdonvirta, V., & Hjorth, I. (2019). Good gig, bad gig: Autonomy and algorithmic control in the global gig economy. *Work, Employment and Society*, 33(1), 56-75. <https://doi.org/10.1177/0950017018785616>
- Zamir, S., Arshad, M., & Nazir, N. (2023). Gender based analysis of test anxiety and self-esteem among university students. *Biannual Uswa Journal of Research*, 1(2).