

Pengaruh Karakteristik Individu Dan Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja Freelance Generasi Millennial

Annisa Habibah¹, Onan Marakali Siregar²

^{1,2}Ilmu Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Sumatera Utara

ARTICLE INFO	ABSTRACT
<p>Keywords: Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan, Kepuasan Kerja</p> <hr/> <p>Email : anisahabibah16@gmail.com , 2onan@usu.ac.id</p>	<p>Generasi milenial khususnya di kota Medan memilih jalur karir menjadi freelancer berdasarkan keinginan pribadi dan tidak dipaksakan. Di tengah kondisi serba digital ini, para freelancer harus menyesuaikan dan mengetahui karakteristik pribadi dan jenis pekerjaannya berdasarkan minat dan bakatnya agar dapat memberikan kepuasan kerja. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh mengetahui karakteristik individu dan karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja pada pekerja lepas generasi milenial di Kota Medan. Pengaruh antara karakteristik individu dan karakteristik pekerjaan akan dianalisis secara parsial dan simultan terhadap kepuasan kerja pada pekerja lepas generasi milenial di Kota Medan. Bentuk penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan metode survei. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel karakteristik individu (X1) dan variabel karakteristik pekerjaan (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Melalui nilai adjusted R square terdapat kontribusi 43,1% karakteristik individu dan karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja. Sedangkan sisanya 56,9% dipengaruhi oleh variabel lain seperti motivasi kerja, kinerja, dan variabel lainnya. Kesimpulannya adalah pengaruh karakteristik individu dan karakteristik pekerjaan berpengaruh terhadap kepuasan kerja.</p> <p>Copyright © 2023 Jurnal JEAMI. All rights reserved is Licensed under a Creative Commons Attribution- NonCommercial 4.0 International License (CC BY-NC 4.0)</p>

PENDAHULUAN

Di era digital saat ini banyak bermunculan jenis pekerjaan di bidang freelancer. Jenis pekerjaan yang sangat beragam membuat seorang individu harus memiliki perencanaan yang jelas dan menyesuaikan dengan minat dan bakat yang dimiliki agar secara implementasi tidak salah dalam memilih sebuah pekerjaan. Adanya penyesuaian tersebut membuat seorang individu dapat menjalankan pekerjaan sesuai keinginannya dan tidak ada keterpaksaan dalam menjalankannya sehingga dapat merasakan kepuasan dalam bekerja.

Generasi Millineal saat ini banyak memilih bekerja sebagai freelancer dikarenakan memiliki kebebasan dalam mengekspresikan bakat yang dimiliki dan pekerjaan yang dijalani juga sesuatu yang sesuai dengan passion memiliki arti mendapatkan penghasilan dari sebuah hobi adalah hal yang memberikan rasa senang dan kepuasan. Hal itu dapat membuat generasi millennial juga dapat mengembangkan bakatnya untuk dapat menjadi seorang yang lebih ahli. Selain itu secara waktu pengerjaannya lebih fleksibel. Karakteristik pekerjaan yang terdapat pada bidang freelancer itulah yang membuat generasi millennial lebih memilih menjadi seorang freelancer. Dapat dilihat bahwa peranan karakteristik individu sangatlah penting dalam memilih sebuah pekerjaan agar nantinya pekerjaan yang dipilih bisa sesuai dan membawa pada kepuasan kerja. Selain itu agar

Pengaruh Karakteristik Individu Dan Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja Freelance Generasi Millennial.

Annisa Habibah, et.al

kebutuhan seorang individu bisa terpenuhi, karakteristik dari sebuah pekerjaan juga harus bisa sesuai dengan kebutuhan agar nantinya bisa memberikan kepuasan kerja.

Adapun tujuan dari penelitian ini yaitu: (1) Untuk mengetahui bagaimana pengaruh karakteristik individu terhadap kepuasan kerja freelancer generasi millennial di kota medan; (2) Untuk mengetahui bagaimana pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja freelancer generasi millennial di kota medan; (3) Untuk mengetahui bagaimana pengaruh karakteristik individu dan karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja freelancer generasi millennial di kota medan secara simultan.

METODE

Karakteristik Individu

Menurut Purnamasari (2021) masing-masing individu memiliki karakteristik seperti kemampuan, kepercayaan pribadi, harapan, kebutuhan, dan pengalaman masa lalunya. Tidak semua orang memiliki kemampuan yang sama di bidang manajemen, tetapi kemampuannya ada pada bidang yang lainnya. Kadar potensinya berbeda-beda di setiap bidang namun ada yang mendominasi, hal itu bisa disebut dengan bakat. Menurut Subyanto (Ibrahim, 2019) karakteristik individu adalah sebuah sikap dan tanaman nilai seseorang yang mempengaruhi dirinya untuk mencapai sesuatu hal yang sesuai dengan keinginannya. Sehingga hal itu mencari ciri khas tersendiri dalam dirinya, karena sesuai dengan konsep, prinsip dan jalan hidupnya. Menurut Leavitt (Basuki, 2019:17) memberikan penjelasan tentang karakteristik individu secara sederhana adalah perbedaan seseorang dengan seseorang lainnya yang artinya setiap orang memiliki ciri khasnya masing-masing.

Karakteristik Pekerjaan

Menurut Nefertari (2018) karakteristik pekerjaan adalah sebuah pendekatan dalam merancang pekerjaan yang menunjukkan bagaimana pekerjaan dideskripsikan ke dalam lima dimensi inti yaitu keanekaragaman keterampilan, identitas tugas, arti tugas, otonomi dan umpan balik. Hal itu menunjukkan bahwa setiap pekerjaan itu memiliki ciri khas keahliannya masing-masing. Menurut Purwanto (Arizka, 2020) karakteristik pekerjaan adalah upaya mengidentifikasi karakteristik tugas dari pekerjaan, bagaimana karakteristik itu digabung untuk membentuk pekerjaan yang berbeda dan hubungannya dengan motivasi, kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Setiap orang pasti memiliki minatnya masing-masing, begitu juga dengan bakatnya. Maka karakteristik pekerjaan dapat mengarahkan minat dan bakat itu. Sehingga seorang individu dapat memilih pekerjaan yang sesuai dengan dirinya sehingga menimbulkan motivasi untuk terus bekerja di bidang tersebut dan mampu menimbulkan rasa kepuasan serta hasil kerja yang terus berkembang.

Menurut Hajati (2018) membuat sebuah kesimpulan bahwa karakteristik pekerjaan adalah sifat tugas yang meliputi bermacam ragam tugas dan besarnya tanggung jawab yang diberikan kepada pekerja serta umpan balik yang diperoleh dari hasil bekerja

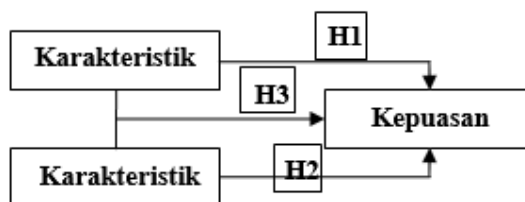
Kepuasan Kerja

Menurut Tamali (2019) menyatakan bahwa Kepuasan kerja merupakan perasaan senang atau senangnya seorang pekerja dalam memandang dan menjalani pekerjaannya. Apabila

seseorang senang terhadap pekerjaannya, maka orang tersebut puas terhadap pekerjaannya. Adapun juga menurut Rahmawati, et al., (2020) kepuasan kerja merupakan hal terpenting dalam menciptakan hasil kerja yang maksimal. Apabila seorang pekerja mendapatkan rasa kepuasan dalam bekerja, maka dia akan berupaya semaksimal mungkin untuk menuntaskan pekerjaannya. Menurut Maria (2021:1-2) kepuasan kerja pada dasarnya merupakan hal yang bersifat personal, setiap personal memiliki tingkat kepuasan kerja yang berbeda-beda sesuai dengan keinginan dan nilai yang dipegangnya.

Hipotesis Penelitian

- H1 : Secara parsial karakteristik individu berpengaruh terhadap kepuasan kerja *freelancer* generasi millennial di kota medan.
- H2 : Secara parsial karakteristik pekerjaan berpengaruh terhadap kepuasan kerja *freelancer* generasi millennial di kota medan.
- H3 : Secara simultan karakteristik individu dan karakteristik pekerjaan berpengaruh terhadap kepuasan kerja *freelancer* generasi millennial di kota medan.



Gambar 1. Kerangka Penelitian

Objek Penelitian ini adalah kepuasan kerja *freelancer* generasi millennial yang ada di kota medan yang bekerja di bidang industri kreatif dimana pada bidang ini merupakan pekerjaan *freelance* yang banyak di cari dilansir dari Biro Administrasi Mutu Akademik dan Informasi Universitas Medan Area, (2022) seperti *content creator*, *fotografer*, dan *videographer*, musisi, henna pernikahan, *event organizer/weeding organizer*, *makeup artist* dan *design grafis* yang dipengaruhi oleh karakteristik individu dan karakteristik pekerjaan dengan minimal yang berusia 25 tahun dan gaji minimal 500 ribu rupiah hingga 5 juta rupiah. Lokasi penelitian dilakukan di kota medan dengan berbagai kecamatan khususnya kecamatan Medan amplas, Medan johor, Medan kota, Medan area, Medan barat, Medan maimun dan Medan tembung. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah berupa angket/kuisoner dan studi kepustakaan.

Definisi Operasional Variabel

Karakteristik individu (X1) mengacu pada Mahayanti, et al (2017) terdiri atas 11 pertanyaan dari 4 indikator yang ada. Karakteristik pekerjaan (X2) mengacu pada Warapsari (2019) terdiri atas 9 pertanyaan dari 4 indikator yang ada. Kepuasan kerja (Y) mengacu pada Rivai (Bahri, 2017) terdiri dari 6 pertanyaan dari 3 indikator yang ada.

Teknik Analisis Data

Uji Instrumen terdiri dari: (1) Uji Validitas, digunakan untuk menguji kevalidan suatu data dan dapat menjelaskan data dari variabel yang diteliti secara akurat; (2) Uji Reliabilitas, digunakan

Pengaruh Karakteristik Individu Dan Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja Freelance Generasi Millennial.

Annisa Habibah, et.al

untuk mencari tahu sejauh mana konsistensi suatu alat ukur.

Asumsi Klasik terdiri dari: (1) Uji Normalitas, untuk menguji apakah dalam sebuah regresi, residu dari persamaan regresi mempunyai distribusi normal atau tidak; (2) Uji Multikolinieritas, untuk membuktikan apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independent atau tidak; (3) Uji Heteroskedastisitas, untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Analisis Regresi Linier Berganda, untuk mengetahui derajat antara variabel independen (bebas) yaitu Karakteristik individu (X1) dan Karakteristik pekerjaan (X2) terhadap variabel dependen (terikat) Kepuasan kerja (Y). Determinasi (R^2), untuk mengetahui perubahan terhadap variabel dependen (terikat) yang dipengaruhi oleh variabel independent (bebas).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen Uji Validitas

Dari hasil penelitian menunjukkan nilai Thitung (Corrected Item-Total Correlation) untuk semua item pertanyaan/pernyataan $\geq 0,196$. Sehingga instrument pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Dari hasil oleh data menunjukkan nilai *Cronback's Alpha* untuk semua variabel $\geq 0,6$. Sehingga instrument pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik Uji Normalitas

Hasil penelitian menunjukkan bahwa uji normalitas dengan *kolmogrove-Smirnov Test* didapatkan nilai *Test Statistik* sebesar (0,056) dan *Asymp.sig* sebesar 0,200 lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi dengan normal.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.000000
	Std. Deviation	1.83849162
Most Extreme Differences	Absolute	.056
	Positive	.056
	Negative	-.055
Test Statistic		.056
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Gambar 2. Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov

Uji Multikolinieritas

Dari hasil penelitian membuktikan bahwa nilai *tolerance* variabel Karakteristik individu (X1) dan Karakteristik pekerjaan (X2) yaitu $0,701 > 0,10$. Selain itu, nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) $1,427 < 10,00$, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak ada terjadinya Multikolinieritas pada data.

Coefficients^a

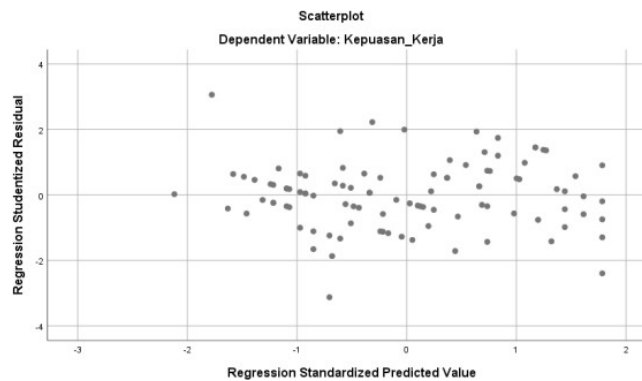
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
	1 (Constant)	4.767	2.399				1.987
Karakteristik_Individu	.200	.047	.385	4.248	.000	.701	1.427
Karakteristik_Pekerjaan	.280	.068	.372	4.107	.000	.701	1.427

a. Dependent Variable: Kepuasan_Kerja

Gambar 3. Hasil Uji Multikolinearitas

Uji Heteroskedastisitas

Hasil penelitian membuktikan bahwa dapat dilihat bahwa titik-titik data menyebar secara menyeluruh dan tidak membentuk suatu pola tertentu. Titik-titik data juga menyebar diatas dan dibawah angka nol sehingga dapat dilihat bahwa data tersebar secara acak. Hal tersebut menunjukkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas pada model regresi dalam penelitian ini.



Gambar 4. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil uji asumsi klasik yang telah dilakukan menunjukkan bahwa model regresi dalam penelitian ini sudah layak digunakan karena telah terbebas dari masalah normalitas data, tidak menunjukkan gejala multikolinearitas, dan tidak menunjukkan pula gejala heteroskedastisitas. Analisis regresi linear berganda ini bertujuan untuk menguji pengaruh variabel independen, yaitu Karakteristik Individu (X1) dan Karakteristik Pekerjaan (X2) terhadap variabel dependen Kepuasan Kerja (Y). Hasil uji analisis regresi linear berganda dapat di lihat pada tabel 1 dibawah ini:

Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	4.767	2.399		

Karakteristik Individu	.200	.047	.385	4.248	.000
Karakteristik Pekerjaan	.280	.068	.372	4.107	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan_Kerja

Uji Parsial (Uji T)

Berdasarkan hasil uji SPSS diperoleh masing-masing variabel adalah: dan $t_{tabel} = 1,984$. Jadi $4,107 > 1,984$ yang artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti Karakteristik pekerjaan berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja *freelancer* generasi millennial di Kota Medan. Sehingga hipotesis tersebut terbukti. Semakin tinggi/kuat Karakteristik pekerjaan (X_2) yang dimiliki oleh responden maka Kepuasan kerja (Y) *freelancer* semakin tinggi/kuat.

Uji Simultan (Uji F)

Dari hasil penelitian membuktikan bahwa F_{hitung} yang diperoleh sebesar 38,537 yang berarti nilai F_{hitung} lebih besar dari pada F_{tabel} yaitu $38,537 > 3,94$ atau berdasarkan nilai sig. yaitu $0,000 < 0,05$. Hal ini berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga secara simultan Karakteristik individu (X_1) dan Karakteristik pekerjaan (X_2) berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan kerja (Y) *freelancer* generasi millennial di Kota Medan. Maka hipotesis yang diajukan terbukti berpengaruh positif dan signifikan.

Analisis Uji R^2 (Koefisien Determinasi)

Hasil penelitian dapat diketahui bahwa nilai *adjusted R Square* = 0,431 atau 43,1%. Hal itu berarti Karakteristik individu (X_1) dan Karakteristik pekerjaan (X_2) mampu membuktikan Kepuasan kerja (Y) *freelancer* generasi millennial di Kota Medan sebesar 43,1%. Sedangkan sisanya 56,9% dipengaruhi variabel lain seperti motivasi kerja, kinerja, dan variabel lainnya terkhusus upah atau gaji yang memiliki faktor yang paling besar dalam memberikan kepuasan kerja.

Table 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.665 ^a	.443	.431	1.85735

a. Predictors: (Constant), Karakteristik

Pekerjaan, Karakteristik Individu

b. Dependent Variable: Kepuasan_Kerja

Hubungan Karakteristik Individu terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Secara parsial dalam penelitian ini membuktikan bahwa adanya pengaruh positif antara Karakteristik individu terhadap kepuasan kerja *freelancer* generasi millennial di Kota Medan. Apabila *freelancer* memiliki kemampuan, minat, nilai dan sikap yang sesuai dengan bidang pekerjaan yang dijalankan maka akan meningkatnya kepuasan kerja yang dirasakan. Tetapi setiap orang pasti memiliki kemampuan, minat, nilai dan sikap yang berbeda satu sama lainnya.

Hubungan Karakteristik Pekerjaan (X_2) terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Pada penelitian ini Karakteristik pekerjaan juga memberikan pengaruh yang positif terhadap

Kepuasan kerja *freelancer* generasi millennial di Kota Medan. Karakteristik pekerjaan adalah faktor yang utama secara konsisten dalam pembentukan kepuasan kerja. Apabila seorang individu memiliki keterampilan yang beragam, memahami arti tugas, mendapatkan otonomi dari pekerjaan dan umpan balik dari hasil pekerjaan yang dilakukannya, maka individu tersebut merasakan kepuasan kerja melalui pekerjaannya.

Hubungan Karakteristik Individu (X_1) dan Karakteristik Pekerjaan (X_2) terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Dari hasil penelitian ini dapat ditemukan bahwa pengaruh positif secara signifikan antara Karakteristik individu (X_1) dan Karakteristik pekerjaan (X_2) terhadap Kepuasan kerja (Y) *freelancer* generasi millennial di Kota Medan. Hasil penelitian ini didukung oleh Dharmoyo (2019), yang menunjukkan bahwa secara parsial dan simultan Karakteristik individu dan Karakteristik pekerjaan berpengaruh terhadap Kepuasan kerja *freelancer*.

KESIMPULAN

Pengaruh Karakteristik individu (X_1) terhadap Kepuasan kerja (Y) *freelancer* generasi millennial di Kota Medan adalah positif dan signifikan. Hal ini dapat dilihat dari hasil uji yang membuktikan bahwa signifikansi *t* hitung untuk variabel Karakteristik individu (X_1) yaitu = 4,248 dan *t* tabel = 1,984. Jadi $4,248 > 1,984$ yang artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti Karakteristik individu berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja *freelancer* generasi millennial di Kota Medan. Sehingga hipotesis tersebut terbukti. Semakin tinggi/kuat Karakteristik individu (X_1) yang dimiliki oleh responden maka Kepuasan kerja (Y) *freelancer* semakin tinggi/kuat.

Pengaruh Karakteristik pekerjaan (X_2) terhadap Kepuasan kerja (Y) adalah positif dan signifikan. Hal ini dapat dilihat dari hasil uji yang membuktikan bahwa signifikansi *t* hitung untuk variabel Karakteristik pekerjaan (X_2) yaitu = 4,107 dan *t* tabel = 1,984. Jadi $4,107 > 1,984$ yang artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti Karakteristik pekerjaan berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja *freelancer* generasi millennial di Kota Medan. Sehingga hipotesis tersebut terbukti. Semakin tinggi/kuat Karakteristik pekerjaan (X_2) yang dimiliki oleh responden maka Kepuasan kerja (Y) *freelancer* semakin tinggi/kuat.

Secara simultan Karakteristik individu (X_1) dan Karakteristik pekerjaan (X_2) terhadap Kepuasan Kerja (Y) *freelancer* generasi millennial di Kota Medan berpengaruh secara positif dan signifikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Fattah, Hussein. (2017). *Kepuasan Kerja & Kinerja Pegawai (Budaya organisasi, perilaku pemimpin dan efikasi diri)*. Yogyakarta: ELMATERA (Anggota IKAPI).
- Maria, Siti. (2021). *Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Pegawai*. Pekalongan: PT. NASYA EXPANDING MANAGEMENT.
- Rahmawati, Ita, Sa'adah, Lailatul, M. Chabibi. (2020). *Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja serta Pengaruhnya terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*. Jombang: PENERBIT LPPM UNIVERSITAS KH. A. WAHAB HASBULLAH.
- Arizka, Eva. (2020). *Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Keterlibatan Kerja Sebagai Variabel Intervening PT. Jasa Marga (PERSERO) TBK*. Skripsi *Pengaruh Karakteristik Individu Dan Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja Freelance Generasi Millennial*.

Annisa Habibah, et.al

Fakultas Ekonomi Bisnis Prodi Manajemen Konsentrasi Sumber Daya Manusia Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

- 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*.
- Bahri, Syaiful, & Yuni. (2017). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis Vol. 18 No. 1*, hlm. 9-15.
- Edisa, Nefertari, Syamsul Hadi Senen, Masharyono. (2018). Analisis Karakteristik Pekerjaan, Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada CV Saputra Jaya Cimahi). *Journal of Business Management Education Vol 3 No.2*, hlm. 103-114.
- Hajati, Dayat, Dwi Wahyu A, Hj. Nurul Wahyuni. (2018). Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan Dan Karakteristik Organisasi terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Politeknik Kotabaru). *Jurnal Bisnis dan Pembangunan Edisi Januari Vol 7 No.1*, hlm. 1-10.
- Mahayanti, I Gusti & Anak Agung. (2017). Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan, Dan Karakteristik Situasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Unud, Vol 6, No.4*, hlm. 2253-2279.
- Purnamasari, Jelita. (2021). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Dan Karakteristik Individu Pada. *Economic Bosowa Journal Edisi XXXVIII Januari s/d Maret 2021*, hlm. 156-168.
- Tamali, Hendro & Adi. (2019). Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen Vol No.1*, hlm. 55-68.
- Warapsari, Esti. (2019). Peran Job Involvement dan Karakteristik Pekerjaan Pada Organizational Citizenship Behavior (OCB) Karyawan Bagian Produksi PT. Campina Ice Cream Industri Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen Vol 7 No.4 Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Surabaya*, hlm. 1137-1144.
- Biro Administrasi Mutu Akademik dan Informasi Universitas Medan Area. (2022). Pekerjaan *Freelance* yang Banyak Dicari di Tahun 2022, <http://bamai.uma.ac.id/2022/07/05/pekerjaan-freelance-yang-banyak-dicari/>