

## BAB II TINJAUAN PUSTAKA

### 2.1. Kajian Teori

#### 2.1.1 Penetapan Tujuan

*Goal Setting Theory* atau proses penentuan tujuan ialah suatu teori yang dinyatakan oleh Dr. Edwin Locke pada masa akhir tahun 1960. Melalui suatu artikel yang miliknya yang berjudul “*Toward A Theory Of Task Motivation And Incestive*”, Locke mengemukakan bahwa adanya teori tersebut penetapan tujuan ini menjadi teori yang memperlihatkan suatu adanya keselarasan antara tujuan, produktivitas seorang individu terhadap tugasnya. Locke & Latham (2020) menjelaskan lebih detail mengenai bahwa motivasi akan muncul dan menjadi lebih kuat ketika seseorang memiliki tujuan yang sulit atau lebih menantang.

Tujuan yang spesifik dengan tingkat kesulitan yang tinggi dapat memicu dorongan yang lebih besar dibandingkan tujuan yang mudah atau tidak jelas. Hal ini terjadi karena tujuan yang sulit mengandung elemen tantangan. Hasil dari ide, pikiran, dan keinginan memengaruhi perilaku atau tindakan, yang pada gilirannya akan berdampak pada konsekuensi dari tindakan tersebut dan kinerjanya. Menurut Aulia (2020) *goal setting theory* individu menjelaskan bahwa individu memiliki beberapa tujuan spesifik yang dapat meningkatkan kinerja mereka. Ketika seseorang menerima tujuan yang sulit, dapat menciptakan hasil produktivitas yang lebih baik dinilai dengan tujuan yang lebih memudahkan. Selain itu, adanya umpan balik juga berkontribusi pada peningkatan kinerja dibandingkan jika tidak ada umpan balik yang diberikan. Pencapaian dari tujuan yang ditentukan dapat dilihat sebagai target atau tingkat hasil kerja yang ingin diraih oleh seseorang. Menggunakan pendekatan suatu *goal setting theory*, pada keberhasilan atas pencapaian pekerja meningkatkan produktivitas merupakan tujuan utama dan ingin dicapai dalam penelitian.

Teori penetapan tujuan, yang juga merupakan bagian teori motivasi mengemukakan bahwa *freelancer* yang memiliki komitmen untuk mencapai

keberhasilan tujuan mereka memiliki komitmen tujuan dan akan mempengaruhi suatu produktivitas pekerja lepas manajerial. Menurut Widodo (2020) inferensi utama dari teori penetapan tujuan adalah seorang yang memiliki tujuan yang khusus dan bisa dicapai akan tampil lebih baik dibandingkan dengan mereka yang mendapatkan tujuan yang tidak jelas arahnya, sulit atau bahkan tanpa tujuan sama sekali. Hal ini memengaruhi seberapa besar usaha yang akan pekerja lakukan. Semakin besar komitmen *freelancer* terhadap tujuan utamanya sehingga, semakin termotivasi kerja dalam bekerja untuk terus lebih semangat bekerja keras untuk mencapainya (Kusnadi et al., 2022). Berdasarkan pendekatan perihal tersebut keberhasilan pekerja lepas dalam mengelola pengembangan sistem kerja dan kualitas dari hasil kerja yang diberikan terhadap *freelancer* merupakan suatu bentuk tujuan yang ingin dicapai, sedangkan fleksibilitas kerja, kompetensi digital, motivasi kerja dan produktivitas *freelancer* sebagai faktor penentu.

Ide dasar di balik *goal setting theory* adalah individu yang berusaha untuk mengetahui apa yang ekspektasi oleh organisasi, dengan tujuan untuk meningkatkan produktivitas pekerja lepas. Ini dilakukan melalui motivasi yang mengedepankan fleksibilitas dalam pekerjaan dan kompetensi digital. Adapun dalam penelitian ini menggunakan teori *goal setting theory* karena tujuan dari penelitian ini ialah untuk menilai perihal bagaimana fleksibilitas kerja dan kompetensi digital memberikan pengaruh produktivitas *freelancer*, yang dimediasi oleh motivasi kerja, dalam ekonomi digital di Indonesia. Khususnya pada karakter personal setiap *freelancer* guna meningkatkan produktivitas pekerja lepas dengan rekan perusahaan. Hal tersebut dilakukan karena suatu hal yang mendorong seseorang untuk menjalankan sesuatu, fleksibilitas kerja dan kompetensi digital terhadap produktivitas kerja *freelancer* melalui motivasi Hal ini akan berperan dalam membangun kesadaran positif dan menciptakan pandangan yang baik terhadap kebijakan yang ditetapkan oleh proyek perusahaan. Diharapkan teori ini dapat memberikan bantuan dalam memahami masalah yang berhubungan dengan produktivitas kerja *freelancer* Sektor Ekonomi Digital di Indonesia.

### 2.1.2 Fleksibilitas Kerja

Berdasarkan penelitian oleh Malayuja et al. (2022) mengemukakan bahwa fleksibilitas kerja atau jadwal kerja dalam pekerjaan atau jam kerja memungkinkan para pekerja untuk memiliki lebih banyak pengaturan pribadi terkait jam kerja mereka setiap harinya. Fleksibilitas kerja dalam konteks ini dapat dipahami sebagai suatu sistem pengaturan yang memberikan lebih banyak kebebasan kepada pekerja untuk memilih waktu kerjanya. Banyak perusahaan besar di seluruh dunia menerapkan hal ini karena sulit untuk menyelaraskan jam kerja di berbagai zona waktu yang ada di negara-negara berbeda. Prinsip dasar dari fleksibilitas kerja adalah bahwa seorang *freelancer* dapat bekerja kapan saja, asalkan tugas diselesaikan dan total waktu yang digunakan sesuai dengan jumlah jam yang telah disetujui dalam kontrak kerja. Hal ini berkaitan akan kemampuan para pekerja untuk mengelola aspek-aspek kunci pekerjaan masing-masing, seperti waktu, lokasi, dan durasi. Sesuai dengan pemilihan dan kebutuhan pekerja lepas, dengan penekanan pada memberikan fleksibilitas dan pemantauan lebih besar kepada pekerja.

Oleh sebab itu, suatu pekerjaan yang menerapkan fleksibilitas kerja tentu saja akan memenuhi suatu manfaat khusus bagi pekerjanya. Oleh karena itu, metode kerja yang fleksibel sering digunakan untuk memenuhi keperluan pekerja dan mengatur tugas mereka. Fleksibilitas dalam penjadwalan dan cara kerja membuatnya lebih mudah bagi pekerja untuk menyeimbangkan antara waktu kerja dan kehidupan sosial mereka. Hal ini berdasarkan sebagai konsep pengaturan kerja yang fleksibel dengan mengubah pola kerja sehingga pekerja dapat memilih akan waktu serta tempat kerja mereka. Fleksibilitas kerja adalah suatu pengaturan kerja yang memungkinkan pekerja untuk bekerja sesuai dengan pilihan mereka dan memiliki fleksibilitas kerja sehingga pekerja dapat mengatur ulang jam kerja dan lokasi kerja (Shahzadi et al., 2022).

Menurut Pratama (2024) mengemukakan pendapatnya bahwa ialah salah satu dalam suatu fleksibilitas kerja yaitu jam kerja yang fleksibel, hal ini dapat dipahami sebagai kemampuan para anggota organisasi untuk mengatur lamanya

waktu kerja mereka sesuai dengan tempat kerja (di luar kantor) dan untuk mengikuti jadwal kerja yang ditetapkan oleh organisasi. Dengan adanya fleksibilitas kerja ini bagi manajemen sumber daya akan membentuk relasi dengan jam kerja secara fleksibel pada sebuah organisasi. Adanya konsep pengaturan kerja yang fleksibel dengan mengubah pola kerja sehingga pekerja dalam menentukan lokasi dan waktu kerja, dengan tujuan untuk meningkatkan kualitas kerja yang cukup.

Dari pengertian diatas ini, dapat disimpulkan bahwa di masa sekarang ini, fleksibilitas kerja dianggap menjadi hal yang terpenting dikarenakan memberikan banyak suatu keuntungan bagi pekerja dan juga perusahaan seperti rasa stress berkurang, kesejahteraan meningkat, kualitas hidup pekerja jauh lebih baik yang membuat mereka termotivasi sehingga produktivitas para *freelancer* meningkat.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi suatu fleksibilitas kerja menurut Kelliher & Anderson (2021) terdapat beberapa hal yang mempengaruhi fleksibilitas kerja yang baik adalah fleksibilitas waktu, fleksibilitas lokasi, dan fleksibilitas adaptabilitas.

Menurut Siregar et al. (2021) berpendapat bahwa indikator fleksibilitas kerja dapat dilakukan berdasarkan dengan yaitu:

- a) *Time Flexibility*, adalah kemampuan pekerja untuk mengubah durasi atau jam kerja mereka.
- b) *Timing Flexibility*, adalah kemampuan pekerja untuk menentukan waktu kerja mereka.
- c) *Place Flexibility*, adalah kemampuan pekerja untuk memilih lokasi kerjanya.

### 2.1.3 Kompetensi Digital

Menurut Tampubolon & Pakuan (2022) yang menyatakan bahwa kompetensi digital merupakan suatu kualitas yang sebagai salah satu dasar dari bentuk perilaku dan mewakili motivasi, karakteristik diri, nilai, pengetahuan, atau keterampilan yang membuat seseorang berkinerja baik di tempat kerja. Kompetensi ini merupakan suatu dapat memberikan gambaran seseorang untuk layak dikatakan mampu atau tidaknya suatu dalam melaksanakan kewajiban yang telah diberikan kepadanya. Pentingnya peranan kompetensi digital supaya dapat membantu pekerja dan perusahaan perlu berkolaborasi untuk saling mendapatkan manfaat di antara pekerja, seperti keuntungan bagi para pekerja lepas untuk memudahkan pekerjaan dengan menggunakan teknologi yang semakin canggih dan dari sisi perusahaan dapat membantu meningkatkan *output* dari hasil produksi agar memperoleh laba yang besar.

Berdasarkan menurut Mazurchenko et al. (2020) menyatakan bahwa kompetensi digital merupakan suatu penggabungan dari pengetahuan, kompetensi, sikap, kemampuan, dan kesadaran yang dibutuhkan untuk menggunakan informatika dan sarana komunikasi. Hal ini sangat penting dalam menyelesaikan pekerjaan, menyelesaikan konflik, berkomunikasi, bekerja sama, dan menghasilkan konten dengan cara yang efektif, kritis, kreatif, mandiri, fleksibel, dan sesuai etika untuk kegiatan, hiburan, dan interaksi sosial. Menurut Cahen & Borini (2020) mengemukakan bahwa kompetensi digital merupakan kemampuan dan pengetahuan yang diperlukan untuk menggunakan alat komunikasi, media digital, atau jaringan. Hal ini meliputi proses menemukan, menggunakan, membuat informasi, serta mengevaluasi dan memanfaatkan informasi tersebut dengan sistem yang sehat, bijaksana, cerdas, hati-hati, tepat, dan sesuai hukum, agar dapat membantu komunikasi dan interaksi dalam kegiatan kehidupan rutin.

Dari pernyataan diatas ini sehingga dapat diringkaskan bahwa kompetensi digital adalah bentuk keterampilan dan pengetahuan seseorang untuk dapat mengoperasikan dan memahami teknologi terbaru di setiap proses perubahannya. Hal yang perlu untuk dimiliki oleh setiap individu saat ini, supaya tetap dapat

mengimbangi perkembangan teknologi dan tentunya tidak tertinggal oleh zaman yang semakin kian canggih. Dengan adanya perkembangan digitalisasi teknologi membawa banyak kebaikan dan kemudahan segala macam bidang kehidupan. Salah satunya yaitu bidang yang memudahkan pekerja untuk membantu menyelesaikan tugasnya sehingga dapat menaikkan produktivitas kerja melalui aktivitas yang produktif disetiap harinya.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kompetensi digital pekerja lepas bertujuan untuk meningkatkan kualitas kerja dan beradaptasi dengan perubahan dalam karir mereka. Dengan kompetensi digital yang meningkat, pekerja lepas dapat lebih siap mengalami keadaan tantangan di dunia kerja yang kian terus bertahap pada digital dan mengendalikan mencapai tujuan yang baik. Menurut Litina et al. (2022) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kompetensi digital yakni:

- a) Faktor pribadi atau Pengetahuan Teknologi yang memiliki kepercayaan diri dalam menggunakan suatu teknologi informasi dan komunikasi (TIK).
- b) Sikap dan Motivasi terhadap teknologi informasi dan komunikasi akan mendorong pekerja lepas untuk lebih terbuka dalam belajar dan mengikuti teknologi baru.
- c) Pelatihan atau Pengalaman Praktis sebelumnya tentang teknologi informasi dan komunikasi akan memberikan para pekerja lepas pengetahuan dan keterampilan untuk menggunakan alat digital secara efektif.

Menurut Elisnawati et al. (2023) mengemukakan suatu indikator kompetensi digital yang dapat menguji keterampilan digital dilakukan berdasarkan dengan yakni:

- a) Akses (*access*), yaitu pekerja dapat mencari dan menemukan informasi tertentu atau informasi sejenis melalui berbagai perangkat digital.
- b) Menggunakan (*use*), yaitu pekerja dapat merekam serta menyimpan data dalam berbagai suatu format dengan bantuan perangkat dan alat digital.

c) Pembuatan aplikasi (*create application*), yaitu pekerja mampu membuat sebuah aplikasi sebagai bentuk implementasi dari pengetahuannya tentang teknologi informasi dan komunikasi yang tentunya dapat digunakan untuk menunjang kegiatan perusahaan.

d) Pembuatan konten digital (*create*), yaitu pekerja dapat membuat konten berupa ringkasan laporan dari berbagai format menggunakan suatu perangkat alat digital sesuai dengan permintaan organisasi dan klien.

e) Komunikasi (*communicate*), yaitu pekerja harus mampu berkomunikasi secara efektif menggunakan berbagai platform digital.

#### **2.1.4 Motivasi Kerja**

Motivasi juga berperan penting untuk mendorong semangat kerja dalam mengembangkan tugasnya. Menurut Suryani et al. (2020) menuturkan bahwa motivasi adalah kehendakan pekerja untuk mengerjakan sesuatu yang diberikan, serta untuk mengembangkan rasa tanggung jawab. Motivasi yang diberikan kepada para pekerja bertujuan untuk meningkatkan semangat kerja, disiplin, prestasi, dan rasa tanggung jawab dengan memaksimalkan kemampuan yang dimiliki setiap para pekerja untuk mencapai tujuan perusahaan. Peningkatan motivasi dapat dicapai dengan memenuhi kebutuhan karyawan, yang meliputi kebutuhan fisiologis, psikologis, dan sosiologis..

Oleh karena itu, menurut Rifdah Adilah & Firdaus (2022) motivasi kerja adalah perihwal faktor yang berpengaruh pada kinerja atau produktivitas seseorang saat bekerja. Jika motivasi sangat tinggi, tentu hal ini akan membawa dampak produktivitas yang positif bagi seorang *freelancer* untuk kedepannya dan membangun citra yang baik dan stabil. Tanpa motivasi yang baik dari pekerja, perusahaan akan menghadapi kesulitan dalam mencapai hasil yang terbaik. Motivasi mencakup berbagai aktivitas yang mendorong seseorang untuk mengejar tujuan dengan terencana. Dengan adanya situasi yang dapat memberikan semangat, mengarahkan dan menumbuhkan perilaku yang terhubung dengan

lingkungan bekerja akan menciptakan hubungan serta manfaat yang baik untuk perusahaan maupun karyawan.

Menurut Anggriani Utina et al. (2023) motivasi kerja adalah suatu dorongan dalam keinginan dan daya penggerak atas kemauan bekerja seseorang karena setiap motif memiliki adanya tujuan tertentu yang ingin dicapai. Dalam hal ini motivasi kerja hal yang penting sebagai pendukung atas perilaku manusia supaya ingin bekerja lebih memiliki kegiatan dan rasa antusias dalam mengejar atau mencapai hal yang optimal sebagaimana adanya dorongan tersebut akan berjalan secara baik dan benar. Jika pekerja lepas bekerja secara optimal sehingga produktivitas *freelancer* dapat menciptakan sesuai akan tujuan perusahaan, tidak adanya motivasi seorang pekerja akan keadaan tidak ingin untuk melaksanakan kegiatan pekerjaan dengan lebih baik. Motivasi kerja pekerja lepas akan tercapai jika adanya suatu kehendakan dari diri sendiri dan mendapat dukungan dari pihak lain akan tujuan perusahaan sehingga produktivitas *freelancer* dapat sesuai akan ketepatan.

Dari penjelasan perihal ini, dapat dirangkum ialah motivasi kerja berupa keadaan yang dimana keadaan diri seseorang akan menumbuhkan atas keinginan individu untuk melakukan suatu kegiatan tertentu. Hal ini bertujuan supaya individu atau pekerja lepas dapat mencapai tujuannya serta mendapatkan kepuasan dari perusahaan, sehingga mampu menciptakan hasil yang optimal.

Beberapa hal yang dapat menjadi faktor mempengaruhi motivasi kerja menurut Musyadad et al. (2022) antara lain adalah suatu pencapaian, pengakuan, karakteristik pekerjaan, tanggung jawab dan kemajuan.

Menurut Dewi & Trihudyatmanto (2020) mengemukakan bahwa ada indikator motivasi yang dapat meningkatkan kinerja dalam mempengaruhi produktivitas dilakukan berdasarkan dengan yakni:

a) Daya Dorong, pemimpin memberi semangat dan motivasi kepada pekerja agar mereka dapat bekerja dengan maksimal.

- b) Kemauan, seorang *freelancer* harus memiliki keinginan yang kuat untuk melaksanakan tugas atau tanggung jawabnya dengan penuh hati dan niat.
- c) Membentuk Keahlian, pekerja lepas harus kompeten mengubah keterampilan menjadi sebuah ilmu baru yang memiliki nilai yang baik.
- d) Tanggung Jawab, Pekerja diwajibkan untuk memenuhi tugas yang diberikan sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan.
- e) Kewajiban, Pekerja memiliki tugas tanggung jawab yang wajib dipenuhi untuk mencapai target yang telah ditetapkan.
- f) Tujuan, cara pemimpin mengelola dan memberikan motivasi kepada pekerja agar dapat mencapai dan bergerak menuju target yang diinginkan.

#### **2.1.5 • Produktivitas Kerja**

Berdasarkan menurut Mahawati et al. (2021) bahwa produktivitas kerja merupakan keterampilan pada individu atau tim guna menciptakan barang atau menyediakan jasa. Baik secara kualitas maupun jumlah, hasil tersebut harus meningkat seiring waktu. Memiliki produktivitas kerja sangat penting bagi setiap orang dan dalam dunia kerja, karena hal ini menunjukkan sejauh mana keluaran yang diperoleh efektif atau efisien, jika dibandingkan dengan masukan yang diterima. Dan menjadi perilaku yang selalu hadir dan mengajak untuk merenung agar menjadi lebih baik dari hari sebelumnya. Ini berarti bahwa pekerja harus terus meningkatkan cara kerja mereka untuk mendapatkan hasil ciptaan atau produk dengan kualitas yang baik dan memuaskan sektor ekonomi digital di Indonesia dari hasil sebelumnya. Oleh sebab itu, perusahaan melaksanakan berbagai usaha untuk mendapatkan pekerja yang memiliki tingkat produktivitas tinggi.

Sedangkan menurut Pratama Wisnuwardhana & Wiradendi Wolor (2024) produktivitas kerja merupakan sebuah cara untuk mengkorelasikan kualitas dan kuantitas jumlah dalam waktu tertentu tujuannya guna mendapatkan hasil kerja memanfaatkan sumber daya yang berada dapat menghasilkan pekerjaan yang

efektif dan efisien. *Freelancer* yang menunjukkan etos kerja yang kuat dan produktivitas yang tinggi dapat secara positif memengaruhi rekan kerja mereka untuk mencapai tujuan mereka. Sehingga, perlunya dilakukan evaluasi yang baik dan benar terhadap pekerjaan secara rutin untuk mengukur seberapa produktif *freelancer* tersebut.

Berdasarkan Wijaya & Sari (2020) produktivitas kerja merupakan ukuran yang membandingkan hasil yang diperoleh (output) dengan semua sumber daya yang diterapkan (input). Tingkat produktivitas pekerja ini menunjukkan relasi antara hasil yang dihasilkan oleh bentuk sistem produksi atau layanan dan sumber daya yang digunakan untuk mencapai hasil perihal ini dalam rangka memenuhi tujuan perusahaan.

Untuk meningkatkan produktivitas pekerja lepas di sebuah organisasi, sangat penting untuk mengamati faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja maupun produktivitas pekerja. Terdapat berbagai elemen yang mempengaruhi produktivitas *freelancer*, baik yang berkaitan dengan individu itu sendiri maupun dengan manajemen waktu. Menurut Siagian (2021) faktor-faktor yang berpengaruh pada produktivitas kerja antara lain sebagai berikut:

- 1) Tenaga Kerja, mempunyai suatu pengaruh yang besar akan produktivitas, terutama ketika diperoleh dari pekerja yang lebih sehat, berpendidikan, dan memiliki etos kerja yang tinggi. Dengan waktu kerja yang lebih efisien, hal ini dapat meningkatkan kesejahteraan fisik dan mental. Selain itu, kompensasi yang adil dan evaluasi kinerja akan mendorong pekerja lepas untuk lebih bersemangat dalam mencapai tujuan mereka. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa faktor tenaga kerja memegang tugas penting dalam mengembangkan produktivitas.
- 2) Seni dan Ilmu Manajemen, berperan sebagai salah satu komponen dalam produksi dan sumber daya ekonomi. Di sisi lain, seni mencakup pemahaman tentang manajemen yang dapat menciptakan peluang untuk meningkatkan produktivitas. Dalam manajemen terdapat proses perbaikan yang dilakukan

melalui penggunaan teknologi serta pemanfaatan pengetahuan yang harus didukung dengan pendidikan dan penelitian yang sesuai.

3) Modal Perusahaan, modal perusahaan ini merupakan suatu dasar gerak usaha karena dapat menyediakan peralatan atau sarana media untuk pekerja yaitu membantu pekerja dalam bekerja dan meningkatkan produktivitas untuk mencapai tujuan perusahaan. Dengan adanya fasilitas yang memadai, semangat kerja para pekerja lepas akan meningkat, yang secara otomatis akan meningkatkan produktivitas pekerja.

Dari penjelasan yang telah diberikan sebelumnya, kita bisa menyimpulkan bahwa ada beberapa elemen yang sangat berpengaruh pada peningkatan produktivitas kerja. Jika elemen-elemen ini dapat dipenuhi dengan baik, maka kemungkinan besar produktivitas yang diharapkan oleh sektor ekonomi digital di Indonesia dari *freelancer* akan terus meningkat dan tercapai.

Indikator produktivitas pekerja lepas mencerminkan seberapa efisien kerja dilakukan, yang bisa diukur dengan berbagai indikator. Untuk mengukur produktivitas, baik pada perusahaan jasa maupun produk, indikator yang bisa digunakan adalah membandingkan hasil yang telah diraih dengan tujuan yang ingin dicapai. Menurut Kadir (2022) untuk menilai suatu produktivitas pekerja lepas dibutuhkan sebuah indikator, yakni sebagai berikut:

- a) Kemampuan kerja, para *freelancer* dalam terikat akan suatu kompetensi yang dimilikinya baik itu pengalaman maupun keahlian profesional yang dimiliki.
- b) Peningkatan hasil kerja, hasil ini merupakan sesuatu yang bisa dirasakan oleh orang yang melakukannya dan juga oleh orang yang menikmati hasil dari pekerjaan itu.
- c) Moral kerja, merupakan sebagai suatu bentuk usaha dari pekerja agar menjadi lebih baik lagi dari sebelumnya.
- d) Pengembangan Diri, dalam hal ini dapat dijalankan dengan melihat akan hambatan serta suatu harapan apa yang dituju.

e) Kualitas kerja, merupakan hasil dari tugas pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seseorang pekerja lepas dalam mencapai produktivitas.

f) Efisiensi kerja, merupakan suatu perumpamaan antara *output* yang diraih dengan keseluruhan sumber daya yang diterapkan.

Dari sudut pandang ini, kita dapat menentukan bahwa penilaian produktivitas *freelancer* dalam suatu bisnis dapat dicapai dengan mengevaluasi volume pekerjaan yang diselesaikan, standar hasil, dan kepatuhan terhadap tenggat waktu yang selaras dengan tujuan perusahaan. Semua faktor ini harus diperhitungkan untuk memastikan kelancaran operasional.

## 2.2. Penelitian Terdahulu

Dalam hal ini, dapat diajukan penjelasan perihal dasar dengan suatu landasan kajian terdahulu atau landasan teori akan berbagai bermula dari berbagai suatu jurnal yang telah diterbitkan oleh kajian analisis yang ada sebelumnya dalam lembaga penelitian. Oleh karena itu, penelitian-penelitian terdahulu dapat menjadi panduan dasar untuk penelitian ini. Penelitian ini akan menggabungkan berbagai bentuk referensi dari penelitian terdahulu, yang diuraikan sebagai berikut:

**Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu**

| No. | Peneliti                                                       | Tahun  | FK | KD | MK | PK | Metode             | Hasil                  |
|-----|----------------------------------------------------------------|--------|----|----|----|----|--------------------|------------------------|
| 1.  | Putri Wulan Dari, Karuniawati Hasanah, dan Putri Oktovita Sari | (2022) | ✓  |    |    | ✓  | Kuantitatif Survey | Signifikan dan Positif |
| 2.  | Siska Ayudia Adityanti dan Rini Mulyani Sari                   | (2024) | ✓  |    |    | ✓  | Kuantitatif Survey | Signifikan dan Positif |
| 3.  | Muhammad                                                       | (2023) | ✓  |    | ✓  |    | Kuantitatif        | Signifikan             |

|     |                                                                        |        |   |   |   |   |                                             |                        |                        |
|-----|------------------------------------------------------------------------|--------|---|---|---|---|---------------------------------------------|------------------------|------------------------|
|     | Dzikri Abadi dan Anas Taufiqurrahman                                   |        |   |   |   |   | Survey                                      | dan Positif            |                        |
| 4.  | Muhammad Ashdaq dan Nur Fitriayu Mandasari                             | (2022) |   | ✓ |   | ✓ | Kuantitatif Survey                          | Signifikan dan Positif |                        |
| 5.  | Nuniek Dewi Pramanik                                                   | (2020) |   |   | ✓ | ✓ | Kuantitatif Survey                          | Signifikan dan Positif |                        |
| 6.  | Aurel Regita Ahmetya, idfi Setyaningrum, dan Olivia Tanaya             | (2023) | ✓ | ✓ |   | ✓ | Kualitatif Wawancara                        | Signifikan dan Positif |                        |
| 7.  | Sulkifli dan Aisiyah Muntiar Putri                                     | (2025) | ✓ | ✓ |   | ✓ | Kuantitatif Survey dan Kualitatif Wawancara | Signifikan dan Positif |                        |
| 8.  | Tehseen Azhar dan Dr. Danish Ahmed Siddiqui                            | (2024) |   |   |   | ✓ | ✓                                           | Kuantitatif Survey     | Signifikan dan Positif |
| 9.  | Siti Nur Azizah dan Sri Wahyuningsi                                    | (2020) | ✓ |   |   |   | ✓                                           | Kuantitatif Survey     | Signifikan dan Positif |
| 10. | Tan Fitriandi, Marlina Widiyanti, Muhammad Ichsan Hadjri, dan M. Yusuf | (2024) |   |   |   | ✓ | ✓                                           | Kuantitatif Survey     | Signifikan dan Positif |
| 11. | Yanti Bassang dan Amika                                                | (2023) |   |   |   | ✓ | ✓                                           | Kualitatif             | Signifikan dan         |

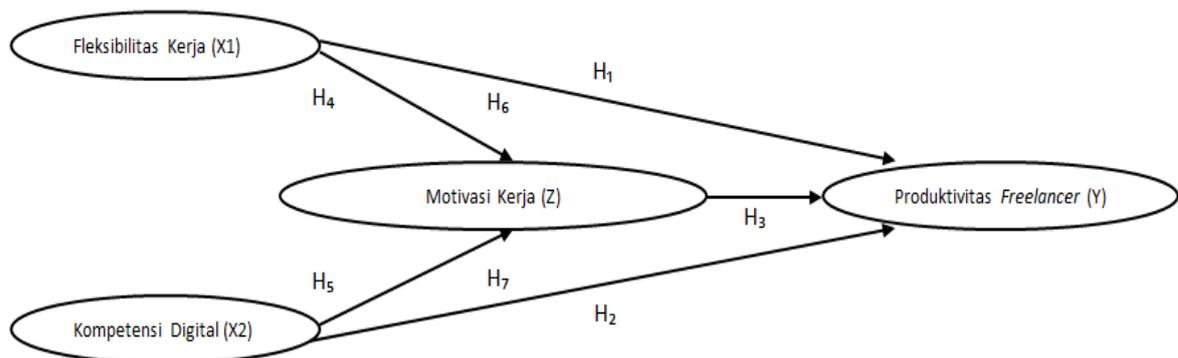
|     | Sapan                                                              |        |   |   |   |   | Survey             | Positif                |
|-----|--------------------------------------------------------------------|--------|---|---|---|---|--------------------|------------------------|
| 12. | Ni Komang Siskayanti dan I Gede Sanica                             | (2022) | ✓ |   | ✓ | ✓ | Kuantitatif Survey | Signifikan dan Positif |
| 13. | Elisnawati, Masdar Mas Ud, dan Abbas Selong                        | (2023) |   | ✓ | ✓ |   | Kuantitatif Survey | Signifikan dan Positif |
| 14. | Nur Azizah, Muhammad Arif Rakhman, dan Sri Rahayu                  | (2024) |   | ✓ | ✓ | ✓ | Kuantitatif Survey | Signifikan dan Positif |
| 15. | Dewi Susanty, Sukarman Purba, Arif Rahman, dan Wanapri Pangaribuan | (2025) |   | ✓ | ✓ |   | Kuantitatif Survey | Signifikan dan Positif |

Berdasarkan penelitian kajian terdahulu yang telah diungkapkan, memaparkan penjelasan bahwa terdapat kesesuaian dan ketidaksesuaian baik dalam judul penelitian atau metode yang digunakan, lokasi atau subjek penelitian, maupun jangka waktu penelitian. Banyak penelitian yang telah mengeksplorasi variabel-variabel seperti fleksibilitas kerja, kompetensi digital, dan produktivitas pekerja lepas melalui sudut pandang motivasi kerja, sehingga memungkinkan penulis untuk merujuk pada penelitian-penelitian terdahulu. Penelitian terdahulu lebih umumnya berfokus pada pengaruh fleksibilitas kerja dan kompetensi digital terhadap produktivitas pekerja secara umum melalui motivasi kerja, sedangkan penelitian ini lebih spesifik meneliti dampaknya pada *freelancer* sektor ekonomi digital di Indonesia.

### 2.3. Kerangka Konseptual Penelitian

Setiap organisasi tentu ingin memenuhi tujuan yang telah pekerja tetapkan. Untuk mencapai tujuan-tujuan ini, organisasi perlu dijalankan secara efektif dan dengan niat. Di dalam organisasi, manusia berperan sebagai faktor utama yang mendorong pencapaian tujuan yang sudah ditentukan. Dengan melakukan fleksibilitas kerja, kompetensi digital dan produktivitas pekerja lepas melalui motivasi yang kondusif sehingga akan berguna untuk meningkatkan produktivitas *freelancer*. Kerangka konseptual berfungsi sebagai landasan pemikiran dalam karya ilmiah. Kerangka konseptual menunjang peneliti dalam relasi hasil penelitian dengan teori yang relevan dengan memberikan gambaran menyeluruh tentang subjek penelitian dalam kaitannya dengan variabel saat ini (Sugiyono, 2020a). Menganalisis sifat hubungan antar variabel menunjukkan hubungan sebab akibat, dimana satu variabel mempengaruhi variabel lainnya. Variabel bebas (Independen Variabel) dalam hal ini adalah Fleksibilitas Kerja ( $X_1$ ) dan Kompetensi Digital ( $X_2$ ), sedangkan variabel terikat (Dependen Variabel) merupakan Produktivitas ( $Y$ ) melalui mediasi (Intervening Variabel) merupakan Motivasi Kerja ( $Z$ ).

Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual



Sumber: Berdasarkan beberapa penelitian, (2025)

## **2.4. Hipotesis Penelitian Tentang Hubungan Antar Variabel**

### **2.4.1. Pengaruh Fleksibilitas Kerja Terhadap Produktivitas *Freelancer***

Dalam suatu penelitian yang dilakukan ini mengungkapkan bahwa fleksibilitas kerja sebenarnya memiliki pengaruh terhadap produktivitas *freelancer* namun tidak lebih besar dari faktor-faktor lainnya. Fleksibilitas kerja dibangun dengan suatu pengelolaan waktu, dengan semakin mempermudah dalam membagi waktu antara pekerja lepas dan pekerja lainnya. Sehingga akan semakin baik adanya fleksibilitas kerja yang akan memberikan pengaruh terhadap produktivitas para pekerja lepas. Menurut peneliti Putu et al. (2021) dalam suatu judul dari pengaruh *flexible work arrangement* dan kepuasan kerja terhadap produktivitas *freelancer* di provinsi bali terkait dengan fleksibilitas kerja menghasilkan suatu berhubungan positif serta signifikan akan produktivitas, selain itu menurut penelitian Adiyanti & Sari (2024) dalam jurnalnya yang berjudul pengaruh fleksibilitas waktu kerja dan pendapatan terhadap produktivitas kerja *freelancer* menyatakan bahwa fleksibilitas kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas pekerja.

Berdasarkan tinjauan penelitian Putri Wulan Dari, Karuniawati Hasanah (2022) yang menyatakan bahwa akan fleksibilitas kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas pekerja *freelancer*, karena fleksibilitas kerja merupakan suatu sistem atau kebijakan yang memungkinkan para pekerja untuk memiliki tanggung jawab lebih besar atas kapan, di mana, dan bagaimana mereka menyelesaikan pekerjaan mereka. Dalam artian bahwa mereka perlu menentukan jam kerja sendiri, memilih lokasi kerja yang sesuai, dan mengatur beban kerja sesuai dengan kebutuhan dan pilihan pribadi sendiri.

**H1: Fleksibilitas Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas *Freelancer*.**

### **2.4.2. Pengaruh Kompetensi Digital Terhadap Produktivitas *Freelancer***

Berdasarkan peneliti Azizah Nur & Rakhman Muhammad Arif (2024) yang menjelaskan bahwa kompetensi digital berpengaruh suatu positif dan signifikan terhadap produktivitas pekerja, sebab memiliki keterampilan digital dapat

menggunakan alat teknologi untuk mempercepat dan menyederhanakan proses dalam bekerja dengan sudah baik dan perlu untuk ditingkatkan dengan berkomunikasi antar bagian klien yang terlibat, hal ini untuk menjaga atau mencegah peristiwa yang tidak diharapkan selama bekerja, misal kegagalan kerja, kesalahan yang fatal saat bekerja, keterlambatan jam kerja dari tugas dan lain-lainnya.

Jika suatu kompetensi digital terhadap produktivitas pekerja lepas memiliki pengaruh, sehingga keterkaitan akan produktivitas *freelancer* semakin tinggi mendorong kompetensi digital bagi klien perusahaan. Selain itu, Muhammad Ashdaq & Nur Fitriayu Mandasari (2022) yang menunjukkan bahwa kompetensi digital berpengaruh positif terhadap suatu produktivitas pekerja hal ini dinyatakan melalui beberapa pernyataan responden ini setuju dengan meminimalisir absen kerja dan memaksimalkan kompetensi digital selama bekerja oleh para pekerja.

## **H2: Kompetensi Digital berpengaruh terhadap Produktivitas *Freelancer***

### **2.4.3. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas *Freelancer***

Berdasarkan penelitian Salsabila (2023) menyatakan motivasi kerja terdapat berpengaruh akan positif dan signifikan terhadap suatu produktivitas kerja yang akan berarti yaitu jika motivasi yang dimiliki semakin tinggi, sehingga produktivitas para pekerja lepas juga akan meningkat. Hasil yang didapat oleh *freelancer* adalah hasil dari usaha seorang individu dalam menciptakan produk atau layanan. Proses yang dilakukan oleh pekerja ini mencerminkan tingkat produktivitas *freelancer*.

Sedangkan menurut Bassang & Sapan (2023) mengemukakan bahwa ialah motivasi berpengaruh positif, signifikan dan simultan terhadap produktivitas kerja. Ini berarti karena ketika pekerja memiliki motivasi dalam pekerjaan mereka, sehingga produktivitas kerja *freelancer* akan semakin meningkat. Alasan di balik hal ini adalah karena tujuan dari motivasi kerja adalah untuk meningkatkan semangat, sehingga pekerja lepas dapat meningkatkan keterampilan

mereka yang pada gilirannya akan mendukung terciptanya tingkat produktivitas kerja yang lebih tinggi.

### **H3: Motivasi Kerja berpengaruh Terhadap Produktivitas *Freelancer***

#### **2.4.4. Pengaruh Fleksibilitas Kerja Terhadap Motivasi Kerja**

Menurut Abadi & Taufiqurrahman (2023) mengemukakan bahwa fleksibilitas kerja memberikan pengaruh positif terhadap motivasi kerja yang menguntungkan bagi pekerja lepas yang termotivasi untuk berkarya. Sehingga adanya fleksibilitas kerja yang meningkatkan para pekerja akan memberikan pengaruh yang positif untuk suatu organisasi dengan adanya motivasi kerja yang tinggi, hal ini membantu perusahaan menjalankan suatu fleksibilitas kerja terhadap motivasi kerja yang teratur dan mencapai tujuan.

Selain itu, berdasarkan penelitian Siskayanti & Sanica (2022) mengemukakan fleksibilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan akan terhadap motivasi kerja. Memang, terdapat suatu relasi yang kuat akan fleksibilitas kerja dan motivasi kerja. Seorang pekerja tidak dapat menjalankan tugasnya secara efektif tanpa tingkat motivasi kerja yang kuat. Tentu saja, sangat penting untuk menerapkan fleksibilitas kerja pada waktu yang tepat untuk meningkatkan motivasi. Dengan demikian, semakin besar motivasi yang diberikan memang pada dasarnya mampu meningkatkan fleksibilitas kerja yang baik.

### **H4: Fleksibilitas Kerja berpengaruh Terhadap Motivasi Kerja**

#### **2.4.5. Pengaruh Kompetensi Digital Terhadap Motivasi Kerja**

Menurut Elisnawati et al. (2023) bahwa kompetensi digital berpengaruh terhadap motivasi kerja, yang dimana jika pekerja selalu memiliki keterampilan digital dalam melakukan pekerjaan sehingga akan memberikan motivasi dalam meningkatkan produktivitas pekerja lepas. Hal ini menerangkan bahwa semakin tinggi dan semakin baik kompetensi digital kerja yang dilakukan pekerja sehingga motivasi kerja pun akan timbul dan akan semakin meningkat.

Pekerja lepas melaksanakan suatu berbagai kompetensi digital memberi pekerja peluang untuk memperoleh gaji, dalam posisi jabatan dan peluang mengembangkan keterampilan diri sesuai ketentuan yang berlaku. Berdasarkan penelitian menurut Purba et al. (2025) mengutarakan bahwa kompetensi digital berpengaruh positif serta signifikan terhadap motivasi kerja karena kebanyakan responden menyampaikan setuju atau sangat setuju dengan masalah ini dalam kuesioner.

#### **H5: Kompetensi Digital berpengaruh Terhadap Motivasi Kerja**

#### **2.4.6. Pengaruh Fleksibilitas Kerja Terhadap Produktivitas *Freelancer* dimediasi oleh Motivasi Kerja**

Menurut Siskayanti & Sanica (2022) mengungkapkan fleksibilitas kerja ialah berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas *freelancer* dengan melalui mediasi motivasi kerja dalam sebuah kebutuhan dan mewujudkan keberhasilan kerja. Membangun fleksibilitas kerja secara signifikan akan meningkatkan motivasi dan produktivitas pekerja lepas, menetapkan tujuan yang jelas dan membantu menciptakan kondisi waktu yang tepat akan memotivasi. Dengan adanya fleksibilitas kerja yang bagus hal ini akan lebih membantu dalam menciptakan dan mencapai tujuan suatu organisasi terhadap produktivitas para *freelancer* yang sesuai melalui motivasi yang kuat sebagai dukungan untuk terus bekerja dengan lebih baik.

#### **H6: Fleksibilitas Kerja berpengaruh Terhadap Produktivitas *Freelancer* dimediasi oleh Motivasi Kerja**

#### **2.4.7. Pengaruh Kompetensi Digital Terhadap Produktivitas *Freelancer* dimediasi oleh Motivasi Kerja**

Berdasarkan penelitian Azizah Nur, Rakhman Muhammad Arif (2024) menyatakan bahwa kompetensi digital memiliki dampak yang besar dengan tidak langsung terhadap produktivitas kerja melalui motivasi kerja. Sehingga semakin tingginya keterampilan teknologi akan produktivitas para pekerja lepas akan

meningkat, motivasi tentu dapat berperan dalam memediasi kaitan kompetensi digital terhadap produktivitas *freelancer*.

Kompetensi digital merupakan suatu faktor yang menentukan produktivitas pekerja, semakin baik *freelancer* dalam hal teknologi digital selama bekerja sehingga semakin baik pula produktivitasnya dengan begitu motivasi kerja akan pengaruh terhadap semangat kerja pekerja, yang pada akhirnya akan meningkatkan hasil kerja mereka, yang mengarah pada peningkatan produktivitas.

**H7: Kompetensi Digital berpengaruh Terhadap Produktivitas *Freelancer* dimediasi oleh Motivasi Kerja**

## **2.5. Model Penelitian**

Berlandasan metode penataan dalam tinjauan teori, serta pembuatan kerangka pemikiran dan hipotesis penelitian dari yang telah dilakukan sebagai pengkajian sebelumnya, kajian ulasan peneliti dapat mengajukan dengan menerapkan suatu model penelitian sebagai berikut:

1. Variabel Independen atau Variabel Bebas: Fleksibilitas Kerja (X1) dan Kompetensi Digital (X2)
2. Variabel Mediasi/Penghubung: Motivasi Kerja (Z)
3. Variabel Dependen atau Variabel Terikat: Produktivitas *Freelancer* (Y)