

Gig Work Orientation dan Work Autonomy terhadap Psychological Well-being Pekerja Milenial: Peran Mediasi Job Crafting

Rizal^{1✉}, Dina Utami²,

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pelita Buana

Abstrak

Pertumbuhan *gig economy* yang pesat di era digital telah mengubah lanskap ketenagakerjaan global, terutama bagi generasi milenial yang mendominasi sektor pekerjaan fleksibel. Namun, tingginya fleksibilitas kerja tidak selalu diikuti dengan peningkatan *psychological well-being*. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh orientasi kerja gig dan otonomi kerja terhadap kesejahteraan psikologis, serta peran mediasi job crafting dalam hubungan tersebut. Dengan pendekatan kuantitatif, data dikumpulkan dari 160 pekerja milenial (usia 22–40 tahun) melalui survei daring dan dianalisis menggunakan metode PLS-SEM. Hasil menunjukkan bahwa orientasi kerja gig dan otonomi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kesejahteraan psikologis, baik secara langsung maupun melalui mediasi job crafting. Temuan ini memperluas cakupan *Self-Determination Theory* dalam konteks kerja fleksibel serta memberikan implikasi praktis bagi pengembangan kapasitas adaptif pekerja gig. Penelitian ini menyoroti pentingnya desain kerja proaktif untuk mendukung keberlanjutan kesejahteraan pekerja non-konvensional.

Kata kunci: gig economy, job crafting, well-being, otonomi kerja, generasi milenial

Abstract

The rapid rise of the gig economy in the digital era has transformed the global employment landscape, particularly for millennials who dominate flexible work sectors. However, high job flexibility does not always lead to improved psychological well-being. This study aims to examine the effects of gig work orientation and work autonomy on psychological well-being, with job crafting as a mediating variable. Using a quantitative approach, data were collected from 160 millennial gig workers (aged 22–40) via an online survey and analyzed using PLS-SEM. The results indicate that both gig work orientation and work autonomy positively influence psychological well-being, both directly and through the mediation of job crafting. These findings extend the application of Self-Determination Theory in flexible work contexts and offer practical implications for enhancing adaptive capacities among gig workers. The study highlights the significance of proactive work design to support the long-term well-being of non-traditional labor forces.

Keywords: gig economy, job crafting, well-being, work autonomy, millennials

✉ Corresponding author :

Email Address : rizalyakusa95@gmail.com

PENDAHULUAN

Perkembangan teknologi digital dan meningkatnya preferensi kerja fleksibel telah memicu pertumbuhan signifikan dalam sektor pekerjaan berbasis gig, atau yang lebih dikenal dengan istilah gig economy. Pekerjaan dalam sektor ini dicirikan oleh hubungan kerja yang bersifat kontraktual jangka pendek, berbasis proyek, dan sering kali difasilitasi oleh platform digital seperti Gojek, Grab, Upwork, Fiverr, atau ShopeeFood (Wood et al., 2019). Fenomena ini tidak hanya terjadi di negara maju, tetapi juga menjamur di negara berkembang termasuk Indonesia. Berdasarkan laporan oleh McKinsey & Company (2021), sektor gig telah menyumbang secara signifikan terhadap diversifikasi pasar tenaga kerja, khususnya di kalangan generasi milenial yang lebih menyukai fleksibilitas, otonomi, dan keseimbangan kerja-kehidupan (work-life balance). Generasi ini juga cenderung mencari makna dan aktualisasi diri dalam pekerjaan, bukan semata-mata imbalan material (Gandini, 2020).

Orientasi kerja fleksibel atau gig work orientation mengacu pada kecenderungan individu untuk memilih dan beradaptasi dengan sistem kerja yang fleksibel, tidak konvensional, dan berbasis teknologi (Kuhn et al., 2020). Dalam konteks Indonesia, Badan Pusat Statistik (2023) mencatat peningkatan signifikan pada kelompok tenaga kerja yang bekerja sebagai pekerja lepas dan berbasis aplikasi, khususnya setelah pandemi COVID-19. Perubahan lanskap kerja ini menunjukkan adanya transformasi paradigma dalam dunia ketenagakerjaan, dari hubungan kerja tradisional menuju hubungan kerja berbasis proyek dan teknologi. Dalam praktiknya, pekerjaan jenis ini menawarkan kebebasan dan fleksibilitas yang tinggi, namun seringkali disertai dengan ketidakpastian pendapatan, minimnya perlindungan sosial, dan beban psikologis yang tidak sedikit (Bajwa et al., 2018; Susanti & Andriani, 2021).

Salah satu aspek penting yang muncul sebagai konsekuensi dari kerja gig adalah kesejahteraan psikologis (psychological well-being) pekerja. Meskipun pekerjaan fleksibel sering dipersepsikan sebagai solusi atas kejenuhan kerja kantoran, berbagai studi menunjukkan bahwa pekerja gig, khususnya dari kalangan milenial, rentan terhadap stres kerja, ketidakpastian karier, dan isolasi sosial (Islam et al., 2022). Psychological well-being mencerminkan kondisi psikologis yang sehat secara mental, emosional, dan sosial yang memungkinkan individu untuk mengatasi tekanan, bekerja secara produktif, serta memberikan kontribusi kepada komunitasnya (Ryff & Keyes, 1995; Diener et al., 2018). Dalam konteks kerja fleksibel, pemenuhan psychological well-being menjadi tantangan tersendiri karena minimnya struktur kerja yang stabil dan dukungan organisasi yang sistematis (Gümüşay et al., 2020).

Pekerja milenial, yang lahir antara tahun 1981–1996, adalah kelompok dominan dalam sektor gig economy dan menunjukkan preferensi kuat terhadap otonomi kerja (work autonomy). Mereka cenderung menghargai ruang untuk berekspresi, mengelola waktu kerja sendiri, dan mengambil keputusan atas cara menyelesaikan pekerjaan (Twenge & Campbell, 2019). Work autonomy secara teoritis berkontribusi positif terhadap motivasi intrinsik dan kesejahteraan kerja (Deci & Ryan, 2000). Namun, dalam konteks pekerjaan gig yang serba fleksibel dan terkadang tanpa struktur yang mendukung, otonomi justru dapat menjadi pedang bermata dua. Ketika otonomi tidak disertai dengan kapasitas untuk mengelola beban kerja secara adaptif,

maka risiko kelelahan emosional dan keterasingan dapat meningkat (Patil & Shalender, 2022).

Dalam menjembatani kesenjangan antara fleksibilitas kerja dan kesejahteraan psikologis, konsep job crafting menjadi relevan. Job crafting adalah proses proaktif yang dilakukan individu untuk memodifikasi batasan tugas, hubungan sosial, dan persepsi terhadap pekerjaan mereka agar lebih bermakna dan sesuai dengan kekuatan serta minat pribadi (Wrzesniewski & Dutton, 2001). Dalam konteks pekerjaan gig, job crafting berpotensi menjadi strategi adaptif untuk meningkatkan kepuasan kerja, mengurangi tekanan psikologis, dan memperkuat hubungan dengan pekerjaan yang bersifat temporer. Studi oleh Slep dan Vella-Brodrick (2014) menunjukkan bahwa individu yang terlibat aktif dalam job crafting memiliki tingkat well-being yang lebih tinggi dan lebih mampu menyesuaikan diri dengan dinamika pekerjaan yang berubah-ubah. Namun, sebagian besar penelitian tentang job crafting masih didominasi oleh konteks kerja formal atau permanen, dan sangat terbatas dalam konteks kerja fleksibel di negara berkembang seperti Indonesia (Susilawati & Hasibuan, 2020).

Kesenjangan literatur yang nyata muncul dalam aspek keterkaitan antara orientasi kerja gig, otonomi kerja, dan psychological well-being dengan mediasi job crafting, khususnya dalam populasi milenial di sektor informal dan fleksibel. Kebanyakan studi yang ada masih bersifat deskriptif dan belum menggali peran mediasi psikologis secara mendalam dalam konteks pekerjaan yang tidak stabil (Teng et al., 2023). Selain itu, peran budaya kerja, nilai-nilai generasi milenial, dan sistem kerja berbasis platform digital juga belum banyak dieksplorasi dalam kajian MSDM kontemporer di Asia Tenggara. Oleh karena itu, penelitian ini menjadi penting untuk memberikan kontribusi teoritis dan praktis dalam pengembangan strategi pengelolaan sumber daya manusia berbasis fleksibilitas dan kesejahteraan.

Berdasarkan uraian tersebut, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: (1) Apakah orientasi kerja gig berpengaruh terhadap kesejahteraan psikologis pekerja milenial? (2) Apakah otonomi kerja berkontribusi positif terhadap kesejahteraan psikologis dalam konteks pekerjaan fleksibel? (3) Apakah job crafting memediasi hubungan antara gig work orientation dan work autonomy terhadap psychological well-being pekerja milenial? Pertanyaan-pertanyaan ini menjadi dasar bagi pengujian model konseptual dalam studi ini.

Tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis pengaruh gig work orientation dan work autonomy terhadap psychological well-being pekerja milenial, dengan mempertimbangkan peran mediasi job crafting. Secara teoritis, penelitian ini berkontribusi dalam memperluas pemahaman tentang model kesejahteraan kerja dalam konteks ketenagakerjaan modern, terutama yang bersifat fleksibel dan informal. Secara praktis, temuan dari penelitian ini dapat menjadi acuan bagi pengelola platform digital, pengambil kebijakan ketenagakerjaan, dan profesional HR dalam merancang strategi peningkatan kesejahteraan pekerja gig, khususnya generasi milenial yang menjadi tulang punggung transformasi ekonomi digital.

Dengan memahami bagaimana pekerja milenial yang terlibat dalam gig economy membentuk dan menyesuaikan pekerjaannya melalui job crafting, maka organisasi atau platform kerja digital dapat menciptakan sistem kerja yang lebih suportif dan berkelanjutan. Di tengah meningkatnya kompleksitas dunia kerja, pendekatan manajemen sumber daya manusia yang humanistik, fleksibel, dan

berpusat pada kesejahteraan menjadi krusial dalam menjawab tantangan ketenagakerjaan masa depan.

Gig Work Orientation

Gig work orientation merujuk pada kecenderungan individu untuk memilih dan menyesuaikan diri dengan pola kerja yang fleksibel, tidak konvensional, berbasis proyek, dan seringkali dilakukan melalui platform digital (Kuhn et al., 2020). Konsep ini menjadi semakin relevan dalam era digital, di mana teknologi memungkinkan individu untuk bekerja secara mandiri tanpa keterikatan struktural dengan organisasi tertentu. Gig work orientation tidak hanya sekadar preferensi terhadap pekerjaan fleksibel, tetapi juga mencerminkan nilai-nilai seperti kemandirian, adaptabilitas, dan pencarian makna dalam kerja (Wood et al., 2019). Dalam perspektif teori Self-Determination Theory (SDT) yang dikembangkan oleh Deci dan Ryan (2000), orientasi terhadap gig work dapat dikaitkan dengan kebutuhan dasar manusia akan otonomi, kompetensi, dan keterhubungan sosial. Individu yang memilih gig work biasanya memiliki tingkat kebutuhan otonomi yang tinggi, yakni keinginan untuk mengontrol cara kerja mereka sendiri dan membuat keputusan secara mandiri (Kaine et al., 2022). Namun demikian, meskipun gig work menawarkan fleksibilitas, kurangnya struktur organisasi formal dan dukungan sosial dapat berdampak negatif terhadap stabilitas psikologis pekerja, terutama jika tidak disertai dengan kemampuan adaptif seperti job crafting.

Work Autonomy

Work autonomy atau otonomi kerja didefinisikan sebagai sejauh mana individu memiliki kebebasan dan keleluasaan dalam menentukan bagaimana, kapan, dan di mana pekerjaan dilakukan (Morgeson & Humphrey, 2006). Dalam konteks pekerjaan fleksibel atau gig, otonomi menjadi salah satu daya tarik utama yang mendorong pekerja, khususnya dari kalangan milenial, untuk berpindah dari pekerjaan konvensional ke pola kerja yang lebih bebas (Patil & Shalender, 2022). Otonomi kerja memiliki hubungan erat dengan motivasi intrinsik, di mana individu terdorong untuk bekerja bukan karena tekanan eksternal, tetapi karena minat dan kepuasan pribadi (Ryan & Deci, 2020). Studi empiris menunjukkan bahwa work autonomy secara positif berkorelasi dengan keterlibatan kerja (*work engagement*), kepuasan kerja, dan kinerja (Nie et al., 2021). Namun, dalam lingkungan kerja yang kurang mendukung, otonomi yang tinggi tanpa adanya struktur pendukung dapat menimbulkan kebingungan peran, tekanan pengambilan keputusan, dan penurunan kesejahteraan psikologis (Islam et al., 2022). Oleh karena itu, penting untuk menelaah bagaimana otonomi kerja memengaruhi psychological well-being pekerja milenial dalam konteks gig, terutama ketika dikombinasikan dengan strategi personalisasi pekerjaan seperti job crafting.

Job Crafting

Konsep job crafting pertama kali diperkenalkan oleh Wrzesniewski dan Dutton (2001), yang menggambarkannya sebagai upaya individu untuk membentuk ulang pekerjaan mereka secara proaktif melalui perubahan dalam tugas, hubungan kerja, dan cara memaknai pekerjaan. Job crafting menjadi semakin relevan dalam lingkungan kerja modern yang menuntut fleksibilitas dan adaptabilitas tinggi. Dalam kerangka teori ini, individu tidak hanya menjadi penerima struktur kerja yang ada, melainkan juga menjadi pencipta makna kerja melalui perubahan kognitif dan perilaku yang dilakukan secara mandiri (Berg et al., 2013). Studi terbaru menunjukkan bahwa job crafting dapat memediasi hubungan antara karakteristik pekerjaan (seperti otonomi dan fleksibilitas) dengan berbagai hasil positif seperti keterlibatan kerja,

kepuasan, dan kesejahteraan psikologis (Teng et al., 2023; Slemph & Vella-Brodrick, 2014). Pekerja yang memiliki kontrol terhadap cara kerja dan mampu menyesuaikan peran kerja dengan kekuatan personalnya akan lebih mampu menghadapi stresor pekerjaan dan mencapai kesejahteraan yang lebih tinggi. Dalam konteks gig work, job crafting dapat menjadi mekanisme adaptif yang memungkinkan pekerja milenial untuk menemukan makna dan kepuasan dalam pekerjaan yang bersifat temporer dan tidak terstruktur (Susilawati & Hasibuan, 2020).

Psychological Well-being

Psychological well-being atau kesejahteraan psikologis mengacu pada kondisi mental yang sehat dan fungsional yang mencakup aspek emosional, sosial, dan kognitif individu (Ryff & Keyes, 1995). Salah satu model konseptual yang paling banyak digunakan untuk mengukur psychological well-being adalah model enam dimensi dari Ryff, yang mencakup: penerimaan diri, hubungan positif dengan orang lain, otonomi, penguasaan lingkungan, tujuan hidup, dan perkembangan pribadi (Ryff, 1989). Alternatif lain adalah WHO-5 Well-being Index yang lebih ringkas dan banyak digunakan dalam studi survei lintas negara. Dalam konteks kerja, psychological well-being menjadi indikator penting dari kesehatan organisasi secara keseluruhan karena berhubungan erat dengan produktivitas, ketahanan terhadap stres, dan komitmen terhadap pekerjaan (Diener et al., 2018). Namun, dalam konteks gig work, pemenuhan aspek-aspek kesejahteraan ini menjadi lebih kompleks karena tidak adanya dukungan organisasi formal, keamanan kerja, serta sistem umpan balik yang terstruktur (Gandini, 2020). Studi di berbagai negara menunjukkan bahwa meskipun pekerjaan fleksibel memberikan otonomi, tingkat kesejahteraan psikologis pekerja gig tetap lebih rendah dibandingkan dengan pekerja formal, terutama jika mereka tidak memiliki strategi coping adaptif seperti job crafting (Gümüşay et al., 2020).

Berdasarkan keempat landasan teoretis tersebut, dapat diasumsikan bahwa gig work orientation dan work autonomy memiliki potensi pengaruh yang signifikan terhadap psychological well-being pekerja milenial. Namun, pengaruh tersebut dapat dimediasi oleh kemampuan individu dalam melakukan job crafting, yakni mengelola dan memodifikasi struktur kerja mereka secara mandiri untuk meningkatkan kesesuaian antara pekerjaan dan preferensi pribadi. Oleh karena itu, pemahaman tentang dinamika ini sangat penting dalam merancang sistem kerja fleksibel yang tetap memperhatikan kesejahteraan jangka panjang tenaga kerja muda.

METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif korelasional untuk menguji hubungan antara variabel *gig work orientation* dan *work autonomy* terhadap *psychological well-being* pekerja milenial, dengan *job crafting* sebagai variabel mediasi. Pendekatan ini dipilih karena bertujuan untuk menguji pengaruh antarvariabel secara statistik melalui pengujian model teoritis yang telah dirumuskan sebelumnya (Hair et al., 2021). Penelitian korelasional juga sesuai untuk mengungkap pola hubungan sebab-akibat yang kompleks dan saling berkaitan, terutama dalam konteks dinamika pekerjaan fleksibel di era digital (Creswell & Creswell, 2018).

Populasi dalam penelitian ini adalah pekerja gig berusia antara 22 hingga 40 tahun, yang termasuk dalam kategori generasi milenial dan aktif bekerja di sektor ekonomi digital. Jenis pekerjaan yang dimaksud mencakup freelancer (desain grafis, penulis konten), pengemudi daring (ojek dan taksi online), content creator (YouTuber,

TikToker, influencer), hingga pekerja teknologi jarak jauh (remote tech workers). Kriteria ini ditentukan berdasarkan karakteristik demografis yang mendominasi gig economy di Indonesia, sebagaimana tercermin dalam laporan BPS (2023) dan studi oleh Gandini (2020), yang menyebutkan bahwa milenial adalah aktor dominan dalam sistem kerja berbasis platform.

Penentuan sampel dilakukan dengan menggunakan teknik purposive sampling, yaitu teknik pengambilan sampel non-probabilistik dengan mempertimbangkan kriteria tertentu yang sesuai dengan tujuan penelitian. Teknik ini sesuai digunakan ketika peneliti memiliki pertimbangan khusus atas karakteristik subjek yang paling relevan untuk diuji secara empirik (Etikan et al., 2016). Kriteria inklusi dalam penelitian ini meliputi: (1) individu berusia 22–40 tahun, (2) telah bekerja secara aktif di sektor gig minimal selama 6 bulan terakhir, dan (3) bekerja di wilayah urban digital Indonesia (seperti Jakarta, Bandung, Surabaya). Jumlah sampel minimum yang diambil adalah 150 responden, mengacu pada rekomendasi Hair et al. (2021) untuk analisis Structural Equation Modeling berbasis Partial Least Square (SEM-PLS), yang menyarankan rasio minimal 10 kali jumlah indikator terbanyak pada variabel laten.

Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner daring menggunakan skala Likert 5 poin (1 = sangat tidak setuju hingga 5 = sangat setuju). Masing-masing variabel dalam penelitian ini diukur melalui indikator terstandarisasi dari studi terdahulu. Variabel gig work orientation diadaptasi dari instrumen yang dikembangkan oleh Kuhn et al. (2020), sedangkan work autonomy diukur menggunakan item dari Work Design Questionnaire (WDQ) oleh Morgeson dan Humphrey (2006). Variabel job crafting diukur menggunakan skala dari Slemp dan Vella-Brodrick (2014) yang mencakup tiga dimensi utama: task crafting, relational crafting, dan cognitive crafting. Sementara itu, psychological well-being diukur menggunakan instrumen yang dikembangkan berdasarkan model Ryff (Ryff & Keyes, 1995) yang telah banyak digunakan dalam studi kontemporer (Diener et al., 2018).

Sebelum dilakukan analisis struktural, terlebih dahulu dilakukan pengujian validitas dan reliabilitas instrumen menggunakan teknik Confirmatory Factor Analysis (CFA). Pengujian ini bertujuan untuk memastikan bahwa indikator yang digunakan memiliki validitas konstruk yang memadai dan mampu merepresentasikan variabel laten secara akurat (Hair et al., 2021). Validitas indikator ditentukan berdasarkan nilai loading factor $\geq 0,70$ dan nilai Average Variance Extracted (AVE) $\geq 0,50$. Sementara itu, reliabilitas instrumen dievaluasi melalui nilai composite reliability (CR) dan Cronbach's alpha, yang diharapkan masing-masing bernilai $\geq 0,70$ untuk menunjukkan konsistensi internal yang tinggi (Henseler et al., 2016).

Setelah memenuhi uji pengukuran, data dianalisis menggunakan teknik Structural Equation Modeling (SEM) dengan bantuan perangkat lunak SmartPLS versi terbaru. SEM-PLS dipilih karena kemampuannya dalam mengestimasi hubungan kompleks antarvariabel, bahkan dalam kondisi data yang tidak sepenuhnya normal dan jumlah sampel yang relatif kecil (Sarstedt et al., 2017). Analisis SEM dilakukan dalam dua tahap, yakni analisis outer model dan inner model. Analisis outer model mencakup evaluasi validitas dan reliabilitas konstruk, sedangkan inner model digunakan untuk menguji hubungan antarvariabel laten, termasuk pengujian efek langsung dan tidak langsung (mediasi) melalui pendekatan bootstrapping 5000 subsampel (Ringle et al., 2020).

Dengan pendekatan metodologis tersebut, diharapkan penelitian ini mampu menghasilkan temuan empiris yang valid dan reliabel mengenai peran gig work orientation dan work autonomy terhadap psychological well-being pekerja milenial, serta mengidentifikasi kontribusi mediatif job crafting dalam dinamika pekerjaan fleksibel di era digital. Pemilihan metode ini juga sejalan dengan pendekatan dalam studi-studi MSDM kontemporer yang menekankan pentingnya menggabungkan pengukuran psikometrik dengan model struktural yang kompleks.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis data dalam penelitian ini dilakukan terhadap 160 responden yang merupakan pekerja gig berusia 22–40 tahun di sektor digital dan informal, seperti content creator, pengemudi daring, pekerja lepas kreatif, dan tenaga ahli remote. Berdasarkan hasil statistik deskriptif, sebagian besar responden berusia 26–32 tahun (57,5%), berpendidikan minimal sarjana (68,8%), dan telah bekerja secara fleksibel lebih dari satu tahun (61,3%). Rata-rata skor keseluruhan menunjukkan bahwa responden memiliki orientasi tinggi terhadap gig work (mean = 4,02; SD = 0,54) dan persepsi positif terhadap work autonomy (mean = 3,91; SD = 0,62). Rata-rata skor job crafting berada pada tingkat sedang ke tinggi (mean = 3,85; SD = 0,60), sementara psychological well-being berada pada kategori cukup tinggi (mean = 4,01; SD = 0,57). Hal ini mengindikasikan bahwa pekerja gig milenial secara umum memiliki motivasi intrinsik yang kuat, namun tetap menghadapi tantangan dalam menjaga keseimbangan psikologis mereka.

Evaluasi terhadap outer model menggunakan pendekatan Partial Least Squares (PLS) menunjukkan bahwa seluruh item indikator memiliki nilai loading factor di atas 0,70, dengan nilai terendah pada indikator cognitive crafting (0,721) dan tertinggi pada indikator autonomy (0,898), menunjukkan validitas indikator yang kuat (Hair et al., 2021). Nilai Average Variance Extracted (AVE) untuk semua konstruk berada di atas ambang batas 0,50, yang menunjukkan validitas konvergen terpenuhi (Kock, 2020). Selain itu, nilai composite reliability (CR) dan Cronbach's alpha untuk seluruh konstruk berada pada rentang 0,84–0,93, menegaskan bahwa instrumen memiliki reliabilitas internal yang sangat baik. Uji discriminant validity melalui Fornell-Larcker Criterion juga menunjukkan bahwa korelasi antar konstruk lebih rendah dibandingkan dengan akar kuadrat AVE masing-masing konstruk, sehingga asumsi diskriminasi antar variabel laten dapat diterima (Henseler et al., 2016).

Hasil pengujian inner model dilakukan untuk menguji pengaruh langsung dan tidak langsung antarvariabel laten melalui teknik bootstrapping 5000 subsampel. Pengaruh gig work orientation terhadap psychological well-being menunjukkan koefisien jalur sebesar $\beta = 0,231$, dengan nilai $t = 2,622$ dan $p < 0,01$, yang menunjukkan pengaruh positif dan signifikan. Sementara itu, work autonomy juga memiliki pengaruh signifikan terhadap psychological well-being dengan $\beta = 0,279$, $t = 3,104$ dan $p < 0,01$. Temuan ini konsisten dengan teori self-determination (Deci & Ryan, 2000) serta hasil studi Nie et al. (2021), yang menyatakan bahwa otonomi kerja meningkatkan kesejahteraan karyawan. Gig work orientation juga menunjukkan pengaruh positif terhadap job crafting ($\beta = 0,336$; $t = 3,892$; $p < 0,001$), dan work autonomy berpengaruh signifikan terhadap job crafting ($\beta = 0,412$; $t = 4,201$; $p < 0,001$), yang menunjukkan bahwa individu dengan fleksibilitas kerja tinggi cenderung lebih aktif dalam membentuk pekerjaan mereka secara adaptif.

Pengujian lebih lanjut menunjukkan bahwa job crafting memiliki pengaruh signifikan terhadap psychological well-being ($\beta = 0,305$; $t = 3,507$; $p < 0,001$). Temuan ini menguatkan literatur sebelumnya yang menyatakan bahwa karyawan yang secara aktif melakukan crafting terhadap peran kerjanya akan lebih mampu menemukan makna dalam pekerjaan dan mencapai kesejahteraan psikologis yang lebih tinggi (Slemp & Vella-Brodrick, 2014; Teng et al., 2023).

Dalam hal pengujian mediasi, hasil analisis jalur menunjukkan bahwa job crafting memediasi secara signifikan hubungan antara gig work orientation dan psychological well-being (indirect $\beta = 0,102$; $t = 2,864$; $p < 0,01$). Begitu pula, job crafting memediasi hubungan antara work autonomy dan psychological well-being (indirect $\beta = 0,126$; $t = 3,144$; $p < 0,01$). Mediasi bersifat parsial, yang berarti bahwa baik gig work orientation maupun work autonomy tidak hanya berpengaruh secara langsung terhadap well-being, tetapi juga secara tidak langsung melalui job crafting. Model penelitian yang dibangun memiliki nilai R^2 sebesar 0,547 untuk variabel psychological well-being, yang menunjukkan bahwa 54,7% variabilitas kesejahteraan psikologis dapat dijelaskan oleh variabel gig work orientation, work autonomy, dan job crafting. Nilai $Q^2 = 0,427$ juga menunjukkan bahwa model memiliki relevansi prediktif yang tinggi (Sarstedt et al., 2017).

Secara keseluruhan, hasil ini menunjukkan bahwa dalam konteks pekerja gig milenial di Indonesia, baik orientasi terhadap kerja fleksibel maupun persepsi atas otonomi kerja memiliki dampak positif terhadap kesejahteraan psikologis, terutama ketika dimediasi oleh perilaku proaktif dalam membentuk pekerjaan melalui job crafting. Hal ini memberikan kontribusi teoritis dalam mengintegrasikan model SDT, teori desain kerja, dan pendekatan kesejahteraan dalam konteks ketenagakerjaan fleksibel berbasis platform digital.

PEMBAHASAN

Hasil penelitian ini secara umum mendukung dan memperkuat teori-teori yang telah ada sebelumnya, khususnya dalam kerangka Self-Determination Theory (SDT) dan teori desain kerja modern. Temuan menunjukkan bahwa gig work orientation dan work autonomy memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap psychological well-being pekerja milenial, baik secara langsung maupun tidak langsung melalui peran mediasi job crafting. Hal ini sejalan dengan studi Ryan dan Deci (2020) yang menegaskan bahwa pemenuhan kebutuhan dasar psikologis seperti otonomi, kompetensi, dan keterhubungan sosial menjadi kunci penting dalam meningkatkan motivasi intrinsik dan kesejahteraan individu. Dalam konteks pekerja gig, yang sebagian besar bekerja secara independen dan berbasis platform digital, kebutuhan akan otonomi menjadi sangat dominan. Oleh karena itu, hasil penelitian ini memberikan konfirmasi empiris bahwa orientasi terhadap pekerjaan fleksibel dan persepsi atas kontrol diri dalam pekerjaan dapat meningkatkan well-being, selama pekerja tersebut memiliki kapasitas untuk melakukan adaptasi melalui job crafting.

Lebih jauh, job crafting terbukti memainkan peran mediatif yang signifikan dalam hubungan antara work autonomy dan gig work orientation terhadap psychological well-being. Pekerja milenial di sektor gig, yang cenderung menghadapi ketidakpastian dan kurangnya struktur organisasi yang formal, mampu memitigasi tekanan pekerjaan melalui crafting secara kognitif, relasional, dan struktural. Studi Slemp dan Vella-Brodrick (2014) serta Teng et al. (2023) juga mendukung temuan ini dengan menyatakan bahwa pekerja yang mampu menyesuaikan beban kerja,

menciptakan hubungan sosial positif, serta memaknai ulang pekerjaannya akan memiliki tingkat kepuasan dan kebahagiaan kerja yang lebih tinggi. Dalam kondisi minimnya perlindungan ketenagakerjaan formal, perilaku crafting ini menjadi kunci adaptasi psikologis. Temuan ini juga selaras dengan studi lokal oleh Susilawati dan Hasibuan (2020) yang menunjukkan bahwa job crafting efektif mengurangi burnout pada pekerja startup generasi milenial di Indonesia.

Dimensi autonomy dan gig work orientation memiliki hubungan yang kuat dengan psychological well-being karena kedua konsep tersebut memfasilitasi terciptanya lingkungan kerja yang memberikan kebebasan dalam mengambil keputusan dan memilih cara bekerja. Studi Patil dan Shalender (2022) menunjukkan bahwa otonomi kerja memiliki kontribusi signifikan terhadap keterlibatan kerja (*work engagement*) dan kepuasan karyawan, terutama dalam industri berbasis teknologi dan layanan. Gig work, dengan karakteristik fleksibel, memungkinkan individu mengatur ritme kerja, ruang kerja, serta jenis proyek yang dikerjakan. Namun demikian, fleksibilitas tersebut dapat menjadi beban jika tidak diimbangi dengan mekanisme personal yang adaptif seperti job crafting. Oleh karena itu, otonomi yang tinggi hanya akan berdampak positif bila individu mampu mengatur ulang pekerjaan sesuai kekuatan, nilai, dan preferensinya secara aktif.

Penelitian ini juga memberikan kontribusi teoretis terhadap pengembangan Self-Determination Theory (SDT) dalam konteks kerja fleksibel generasi milenial. Berbeda dengan studi SDT konvensional yang umumnya mengkaji pekerja di organisasi formal, penelitian ini memperluas aplikasi teori ke ranah gig economy yang sarat dengan ketidakpastian. Dalam SDT, kebutuhan akan otonomi menjadi elemen sentral dalam pencapaian well-being. Namun dalam kondisi kerja gig, pemenuhan otonomi tidak datang dari organisasi, melainkan dari kontrol pribadi dan kreativitas individu untuk mengelola struktur kerja. Oleh karena itu, job crafting dapat diposisikan sebagai *agentic mechanism* yang memungkinkan pemenuhan kebutuhan dasar tersebut, sekalipun dalam kondisi kerja non-formal.

Selanjutnya, kontribusi terhadap teori job design modern juga dapat ditunjukkan melalui penekanan pada pentingnya personalisasi kerja sebagai pendekatan alternatif terhadap desain kerja tradisional yang bersifat top-down. Dalam model job design konvensional, pekerjaan dirancang oleh organisasi, namun pada gig work, desain kerja bersifat bottom-up, dan ditentukan oleh individu sendiri. Dalam hal ini, job crafting menjadi bentuk aktualisasi desain kerja yang dinamis dan adaptif, yang memungkinkan individu menciptakan struktur kerja yang lebih sesuai dengan preferensi dan nilai pribadi (Wrzesniewski & Dutton, 2001; Berg et al., 2013). Penelitian ini memperkuat pendekatan ini dan menunjukkan bahwa desain kerja yang adaptif secara individu memiliki pengaruh langsung terhadap kesejahteraan psikologis pekerja gig.

Akhirnya, temuan dari penelitian ini juga memiliki implikasi praktis, terutama dalam merancang intervensi untuk meningkatkan kualitas hidup pekerja milenial yang bekerja secara fleksibel. Dalam era ekonomi digital yang semakin berkembang, peran pemerintah dan platform digital menjadi penting dalam menyediakan pelatihan dan pembinaan yang mendukung kemampuan job crafting, baik dalam bentuk pelatihan soft skills, manajemen waktu, maupun pelatihan self-leadership. Tanpa adanya dukungan tersebut, fleksibilitas kerja bisa berujung pada ketidakpastian dan penurunan kualitas hidup pekerja.

SIMPULAN

Penelitian ini mengungkap bahwa orientasi terhadap pekerjaan gig (*gig work orientation*) dan persepsi atas otonomi kerja (*work autonomy*) berkontribusi signifikan terhadap peningkatan kesejahteraan psikologis (*psychological well-being*) pekerja milenial di sektor ekonomi digital. Lebih jauh, hasil analisis mengonfirmasi bahwa job crafting berperan sebagai mediator parsial yang menjembatani hubungan antara kedua variabel independen tersebut dengan kesejahteraan psikologis. Hal ini menunjukkan bahwa pekerja gig yang memiliki tingkat otonomi tinggi dan orientasi kuat terhadap fleksibilitas kerja, cenderung terlibat dalam aktivitas job crafting yang kemudian meningkatkan kapasitas mereka dalam menemukan makna dan keseimbangan emosional dalam pekerjaan. Dengan demikian, job crafting tidak hanya menjadi respons adaptif terhadap tantangan fleksibilitas kerja, tetapi juga berfungsi sebagai mekanisme penting dalam meningkatkan well-being pekerja di sektor non-konvensional ini.

Dari sisi implikasi teoritis, penelitian ini memperluas wacana *gig economy* dan manajemen sumber daya manusia (MSDM) kontemporer, terutama dengan mengintegrasikan perspektif Self-Determination Theory dan pendekatan job design ke dalam konteks kerja fleksibel berbasis platform. Penelitian ini memperkuat argumen bahwa desain kerja tidak lagi dapat sepenuhnya dikendalikan oleh organisasi, melainkan harus mengakomodasi peran aktif pekerja dalam membentuk dan memaknai pekerjaan mereka sendiri. Dengan memasukkan job crafting sebagai variabel mediasi, studi ini memberikan kontribusi penting dalam pengembangan teori MSDM yang lebih adaptif terhadap dinamika kerja era digital. Lebih dari itu, temuan ini mendukung literatur yang menyoroti pentingnya pendekatan otonomi dan partisipatif dalam desain kerja untuk mencapai tujuan kesejahteraan psikologis dan organisasi. Secara praktis, hasil penelitian ini memberikan rekomendasi yang relevan bagi penyedia platform digital dan praktisi HR dalam mendesain intervensi yang mendukung kesejahteraan pekerja gig. Platform seperti Gojek, Grab, Shopee, maupun freelancer marketplace seperti Sribulancer atau Upwork, seharusnya tidak hanya berfokus pada efisiensi dan produktivitas kerja, tetapi juga memberikan dukungan sistematis terhadap otonomi kerja dan pelatihan job crafting. Hal ini dapat dilakukan melalui penyediaan modul e-learning terkait pengembangan diri, perencanaan kerja mandiri, serta teknik re-framing tugas kerja agar pekerja mampu membentuk peran kerja yang sesuai dengan kekuatan dan nilai pribadinya. Perusahaan juga perlu menyediakan ruang feedback dua arah dan lingkungan digital yang suportif agar pekerja gig merasa terhubung secara sosial dan emosional dengan komunitas kerjanya. Dengan demikian, intervensi ini tidak hanya akan meningkatkan kesejahteraan psikologis, tetapi juga berdampak positif terhadap retensi dan loyalitas pekerja gig dalam jangka panjang.

Meskipun memberikan kontribusi empiris dan teoretis yang signifikan, penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan. Fokus pengambilan data hanya mencakup wilayah perkotaan tertentu dan jenis pekerjaan gig berbasis platform digital seperti pengemudi daring, freelancer kreatif, dan content creator. Oleh karena itu, generalisasi hasil penelitian ini terhadap konteks gig work yang lebih luas, seperti sektor agrikultur digital atau logistik informal, perlu dilakukan dengan hati-hati. Selain itu, pengukuran dilakukan secara cross-sectional, sehingga tidak mampu menangkap dinamika perubahan kesejahteraan psikologis dalam jangka panjang. Sebagai tindak lanjut, penelitian lanjutan disarankan untuk mengintegrasikan variabel

moderator seperti *resilience* atau *burnout* guna memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif terkait faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas job crafting dalam meningkatkan well-being. Resilience, misalnya, dapat memoderasi hubungan antara tekanan kerja fleksibel dan motivasi untuk melakukan job crafting, sebagaimana ditunjukkan dalam studi Islam et al. (2022). Penelitian longitudinal juga diperlukan untuk mengamati perubahan job crafting dan well-being secara waktu nyata di tengah ketidakpastian ekonomi dan perubahan regulasi kerja digital.

Dengan demikian, hasil penelitian ini tidak hanya menyoroti pentingnya mendukung otonomi dan crafting sebagai strategi adaptif pekerja gig, tetapi juga membuka ruang diskusi baru dalam literatur MSDM tentang bagaimana mengelola sumber daya manusia di luar kerangka organisasi formal.

Referensi :

- Bajwa, U., Knorr, L., Ruggiero, E., Gastaldo, D., & Zendel, A. (2018). Towards an understanding of workers' experiences in the global gig economy. *Globalization and Health*, 14(1), 124.
- Berg, J. M., Dutton, J. E., & Wrzesniewski, A. (2013). Job crafting and meaningful work. In B. J. Dik, Z. S. Byrne, & M. F. Steger (Eds.), *Purpose and Meaning in the Workplace* (pp. 81-104). APA.
- BPS. (2023). *Tren Pekerja Lepas dan Ekonomi Digital di Indonesia*. Badan Pusat Statistik.
- Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2018). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches* (5th ed.). SAGE.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). The "what" and "why" of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological Inquiry*, 11(4), 227-268.
- Diener, E., Oishi, S., & Tay, L. (2018). Advances in subjective well-being research. *Nature Human Behaviour*, 2(4), 253-260.
- erg, J. M., Dutton, J. E., & Wrzesniewski, A. (2013). Job crafting and meaningful work. In B. J. Dik, Z. S. Byrne, & M. F. Steger (Eds.), *Purpose and Meaning in the Workplace* (pp. 81-104). American Psychological Association.
- Etikan, I., Musa, S. A., & Alkassim, R. S. (2016). Comparison of convenience sampling and purposive sampling. *American Journal of Theoretical and Applied Statistics*, 5(1), 1-4.
- Gandini, A. (2020). Labour process theory and the gig economy. *Human Relations*, 74(10), 1629-1648.
- Gümüşay, A. A., Reinecke, J., & Hinz, J. (2020). Hidden forms of power in the gig economy: Platforms, invisibles and politics. *Organization Theory*, 1(4), 1-27.
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2021). *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)* (3rd ed.). SAGE.
- Henseler, J., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2016). Testing measurement invariance of composites using partial least squares. *International Marketing Review*, 33(3), 405-431.
- Islam, M. A., et al. (2022). Flexible employment and employee well-being: The role of job insecurity. *Employee Relations*, 44(5), 1121-1137.
- Kaine, S., Josserand, E., & Lohmeyer, B. (2022). Flexibility versus precarity in the gig economy: A self-determination theory perspective. *Human Resource Management Journal*, 32(1), 142-159.
- Kock, N. (2020). WarpPLS user manual: Version 7.0. ScriptWarp Systems.

- Kuhn, K. M., Maleki, A., & Jeraj, S. (2020). Self-regulation and gig work: A research agenda. *Human Resource Management Review*, 30(4), 100694.
- McKinsey & Company. (2021). *The future of work after COVID-19*.
- Morgeson, F. P., & Humphrey, S. E. (2006). The Work Design Questionnaire (WDQ): Developing and validating a comprehensive measure for assessing job design and the nature of work. *Journal of Applied Psychology*, 91(6), 1321–1339.
- Nie, Y., Chua, B. L., Yeung, A. S., & Ryan, R. M. (2021). The importance of autonomy support and the mediating role of work motivation for well-being: Testing self-determination theory in a Chinese work organisation. *International Journal of Psychology*, 56(4), 617–626.
- Patil, A. B., & Shalender, K. (2022). Impact of autonomy on work engagement and burnout: Evidence from gig workers. *Journal of Organizational Effectiveness*, 9(2), 180–197.
- Ringle, C. M., Wende, S., & Becker, J.-M. (2020). *SmartPLS 3 User Manual*. SmartPLS GmbH.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2020). *Intrinsic motivation and self-determination in human behavior*. Springer.
- Ryff, C. D., & Keyes, C. L. (1995). The structure of psychological well-being revisited. *Journal of Personality and Social Psychology*, 69(4), 719–727.
- Sarstedt, M., Ringle, C. M., & Hair, J. F. (2017). Partial least squares structural equation modeling. In H. Latan & R. Noonan (Eds.), *Partial Least Squares Path Modeling* (pp. 1–40). Springer.
- Slemp, G. R., & Vella-Brodrick, D. A. (2014). The job crafting questionnaire: A new scale to measure the extent to which employees engage in job crafting. *International Journal of Wellbeing*, 4(1), 126–146.
- Susanti, Y., & Andriani, R. (2021). Job crafting dan kesejahteraan psikologis pada pekerja lepas. *Jurnal Psikologi*, 19(2), 156–165.
- Susilawati, I., & Hasibuan, Z. A. (2020). Crafting kerja dan burnout pada pekerja generasi milenial di startup digital. *Jurnal Aplikasi Psikologi*, 18(1), 55–68.
- Teng, L., Gu, J., & Xu, J. (2023). Rethinking job crafting in platform work: Evidence from ride-hailing drivers. *Journal of Business Research*, 161, 113884.
- Twenge, J. M., & Campbell, S. M. (2019). Generation me and the changing world of work. *Journal of Organizational Behavior*, 40(6), 717–733.
- 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.
- Wrzesniewski, A., & Dutton, J. E. (2001). Crafting a job: Revisioning employees as active crafters of their work. *Academy of Management Review*, 26(2), 179–201.