

Eksistensi Komunitas Praktisi Pekerja Gig: Peran Keterikatan Kerja dan Kepuasan Kerja untuk Meningkatkan Resiliensi

Penulis:
Martin Yehezkiel Sianipar¹
Yerisma Welly²

Afiliasi:
Program Studi Bisnis
Digital, Universitas Satya
Terra Bhinneka, Medan,
Indonesia¹, Program Studi
Kewirausahaan,
Universitas Satya Terra
Bhinneka, Medan,
Indonesia²

Korespondensi:
martinsianipar@satyaterrab
hinneka.ac.id

Histori Naskah:
Submit: 20-02-2024
Accepted: 25-02-2024
Published: 07-03-2024

Abstrak: Sudah menjadi kearifan lokal bahwa pekerja gig (pekerja informal) sering membentuk komunitas-komunitas praktisi untuk mendukung keberadaan mereka dalam ekonomi gig. Dibangun diatas teori dukungan social, penelitian ini mengkaji karakteristik ekonomi gig, yakni peran *facilitating collectivity* dalam bentuk komunitas praktisi (*community of practice*) pekerja gig. Penelitian ini bertujuan untuk menguji peran moderasi komunitas praktisi pekerja gig dalam memperkuat pengaruh keterikatan kerja terhadap resiliensi pekerja gig. Hubungan ini dijelaskan oleh peran mediasi kepuasan kerja. Selain itu, penelitian ini memberikan bukti bahwa hubungan tidak langsung melemah ketika pekerja gig tersebut teridentifikasi bukan anggota komunitas praktisi. Temuan penelitian ini memperkuat kontribusi teori dukungan social bagi pekerja gig dan implikasi praktis bagi pekerja gig untuk meningkatkan resiliensi melalui keanggotaan komunitas praktisi.

Kata kunci: ekonomi gig; kepuasan kerja; keterikatan kerja; komunitas praktisi; resiliensi

Pendahuluan

Tersedianya lapangan pekerjaan melalui ekonomi gig memang dapat mengurangi angka pengangguran di Indonesia. Namun, diperlukan perhatian pemerintah kepada kelompok pekerja ini agar diupayakan kelayakannya sehingga model kerja ini dapat menjadi pilihan saat terjadi masa sulit (Santoso & Rakhmawan, 2021). Adapun latar belakang empiris penelitian ini didasarkan pada data pendapatan pekerja gig sektor transportasi daring yang mengalami penurunan pada masa Pandemi Covid-19 (Keban et al., 2020). Namun sebaliknya, saat terjadi resesi ekonomi akibat Pandemi Covid-19 malah terjadi tren peningkatan jumlah pekerja gig di Indonesia (Statistics Indonesia, 2021). Adanya gap berupa meningkatnya jumlah pekerja gig namun tidak diikuti oleh peningkatan kesejahteraan pekerja gig menunjukkan indikasi terdapatnya masalah pada aspek kepuasan kerja.

Kemudian, masalah berikutnya adalah sudah diketahui secara umum bahwa perusahaan ekonomi gig sektor transportasi daring (Gojek, Grab, dan sebagainya) selalu berusaha membentuk keterikatan kerja bagi pekerja gig mereka melalui jargon dan janji model kerja baru berbasis digital untuk mendapatkan banyak pekerja dari bonus demografi di Indonesia. Sementara itu, tantangan model kerja gig yang saat ini menjadi eksekusi dari globalisasi, digitalisasi, dan informalisasi kerja adalah isu eksploitasi, keamanan manusia, dan golongan rentan (Puspitarini & Basit, 2020). Sehingga dengan tercapainya resiliensi bagi pekerja gig diharapkan mampu membawa iklim positif bagi pencapaian tujuan organisasi dan diakui sebagai prasyarat untuk bertahan dalam lingkungan yang bergejolak (Bonehill, 2010).

Lebih lanjut, resiliensi merupakan salah satu dari sepuluh kemampuan sumber daya manusia yang paling dibutuhkan untuk tahun 2022 (Workplace Learning Report LinkedIn Learning's 5th Annual, 2021). Melalui tercapainya resiliensi bagi pekerja gig, diharapkan mampu membawa iklim positif bagi pencapaian

tujuan organisasi dan diakui sebagai prasyarat untuk bertahan di lingkungan yang bergejolak (Bonehill, 2010). Namun, mendorong resiliensi merupakan tantangan untuk mengembangkan sumber daya manusia pada ekonomi gig (Caza et al., 2021). Sehingga dapat disimpulkan bahwa dengan tercapainya resiliensi bagi pekerja gig merupakan faktor utama penentu tercapainya keberlangsungan dan pertumbuhan perusahaan aplikasi digital sektor transportasi daring terutama saat menghadapi masa-masa sulit.

Mencapai resiliensi bagi pekerja gig diperlukan peran kepuasan kerja. Dimana dengan tercapainya kepuasan kerja secara optimal merupakan prasyarat untuk mencapai kebahagiaan hidup yang merupakan kunci untuk mencapai resiliensi (Bloom et al., 2002). Selain itu, kepuasan kerja juga berperan dalam mendukung kinerja individu (Judge & Klinger, 2009). Adapun penelitian lain oleh (Bernard, 2021) yang mendapatkan bukti empiris bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja dengan resiliensi. Oleh karena itu, peran kepuasan kerja sangat penting dalam mendukung tercapainya resiliensi bagi pekerja gig.

Mendorong resiliensi bagi pekerja gig juga dibutuhkan peran keterikatan kerja yang optimal. Hal ini dapat dilihat dari hasil penelitian (Patricia & Soetjningsih, 2021), yang menemukan bahwa terdapat hubungan positif antara keterikatan kerja dengan resiliensi pada pengemudi ojek daring Go-Jek. Lalu temuan penelitian (van Wingerden et al., 2017), mengkonfirmasi bahwa pekerja dengan keterikatan kerja yang optimal menunjukkan tingkat energi, antusiasme, dan kebanggaan pada pekerjaan, dimana hal ini juga terkait dengan aspek resiliensi. Maka, dapat dikatakan bahwa keterikatan kerja berperan juga dalam mendorong tercapainya resiliensi.

Adapun peran dari keterikatan kerja yang berdampak pada kepuasan kerja dijelaskan oleh penelitian (Yeh, 2013). Artinya, keterikatan kerja dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Selain itu, rentannya pekerja gig oleh dampak Pandemi Covid-19 didukung juga oleh fakta bahwa pandemi ini telah menyebabkan masalah psikologis berupa kecemasan, kesehatan mental, dan meningkatnya pengangguran (Rowan, 2021). Dimana masalah-masalah tersebut sangat terkait dengan isu resiliensi pekerja gig sektor transportasi daring yang aktivitasnya bergantung kepada aktivitas masyarakat luas. Namun disisi lain, kejadian Pandemi Covid-19 telah memunculkan kehadiran komunitas-komunitas yang bergotong-royong di berbagai wilayah untuk mengatasi masa-masa sulit (Pradiptyo & Wigita, 2021). Kemudian dalam konteks pekerja gig, terdapat masalah adanya kekosongan regulasi yang cenderung merugikan pekerja gig yang membuat mereka sejak tahun 2016 melakukan upaya kolektif dan membangun solidaritas dalam bentuk komunitas praktisi (community of practice) untuk menciptakan kondisi kerja yang lebih kondusif dan meminimalisir dampak negatif (Ford & Honan, 2019); (Panimbang, 2021).

Penelitian sebelumnya telah secara empiris menunjukkan pengaruh keterikatan kerja pada.. Melalui berbagai kajian empiris tersebut, teori dukungan social mengacu pada konsep bahwa keberadaan dukungan social yang memadai dapat memengaruhi kesejahteraan dan resiliensi individu pekerja dalam menghadapi tekanan dan stress. Dukungan social yang diberikan oleh komunitas praktisi dapat memoderasi hubungan antara keterikatan kerja, kepuasan kerja, dan resiliensi pekerja gig. Dukungan social dalam konteks komunitas praktisi pekerja gig dapat meliputi dukungan emosional (misalnya, dukungan dalam menghadapi tekanan atau ketidakpastian), dukungan instrumental (misalnya, berbagi informasi atau sumber daya), dan dukungan afektif (misalnya, rasa kebersamaan dan solidaritas).

Berdasarkan uraian sebelumnya, maka tujuan khusus penelitian ini akan menguji hubungan kausal yang dapat memprediksi resiliensi pekerja gig perusahaan aplikasi digital sektor transportasi daring dengan melihat dari hubungan keterikatan kerja, kepuasan kerja, dan resiliensi. Kemudian, kebaruan penelitian ini ada pada aspek membandingkan hubungan kausal dari keterikatan kerja, kepuasan kerja, dan resiliensi pekerja gig antara status keanggotaan pekerja gig pada komunitas praktisi pekerja gig transportasi daring, yakni antara anggota dan non-anggota. Adapun yang menjadi objek penelitian ini adalah responden pekerja (sumber daya manusia) gig sektor transportasi daring di Kota Pematang Siantar. Urgensi penelitian ini sangat penting, dimana kajian yang dilakukan terkait bidang fokus perguruan tinggi, yaitu manajemen sumber daya manusia yang resilien dan berdaya saing untuk jenis pekerjaan baru pada era revolusi digital.

Studi Literatur

Peran Keterikatan Kerja

Resiliensi merupakan prasyarat untuk mewujudkan iklim positif bagi pencapaian tujuan organisasi terutama pada saat masa-masa sulit. Resiliensi juga terkait dengan keterikatan kerja. Hal tersebut dilihat dari penelitian (Patricia & Soetjningsih, 2021) dengan hasil yang menunjukkan adanya hubungan positif antara keterikatan kerja dengan resiliensi pada pengemudi ojek daring Gojek. Selain itu, begitu banyak literatur penelitian yang menyatakan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara keterikatan kerja dengan resiliensi (Almodarresi and Berenjabadi, 2017); (Malik & Garg, 2017); (Y. Prasetyo & Farhanindya, 2021); (Bernard, 2021). Maka berdasarkan paparan tersebut, penelitian ini mengembangkan hipotesis pertama bahwa keterikatan kerja berpengaruh terhadap resiliensi.

Peran Mediasi Kepuasan Kerja

Salah satu hal yang terkait dengan resiliensi adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan tingkat afeksi positif seorang pekerja terhadap pekerjaan dan situasi pekerjaan. Keterikatan kerja dan resiliensi merupakan hal yang terkait dengan kepuasan kerja, misalnya penelitian (Yeh, 2013) menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif antara keterikatan kerja terhadap kepuasan kerja. Lalu terdapat penelitian oleh (Mitonga-Monga, 2019), yang menemukan bahwa kepuasan kerja juga memoderasi pengaruh keterikatan kerja dengan komitmen organisasi yang artinya kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh keterikatan kerja.

Selanjutnya, kepuasan kerja juga dapat memengaruhi resiliensi seperti dalam penelitian (Kanwal et al., 2020), yang menyatakan bahwa kepuasan kerja dapat meningkatkan resiliensi. Lalu, penelitian (Bloom et al., 2002) menyatakan bahwa kepuasan kerja yang menciptakan kebahagiaan hidup merupakan kunci untuk mencapai resiliensi bagi pekerja. Berdasarkan paparan tersebut, penelitian ini mengembangkan hipotesis kedua bahwa kepuasan kerja memediasi pengaruh antara keterikatan kerja dan resiliensi.

Peran Moderasi Komunitas Praktisi

Istilah komunitas praktisi atau *community of practice* pertama kali dikenalkan oleh Lave dan Wenger (1991). Wenger (2002) mengartikan komunitas praktisi sebagai sekelompok orang yang berbagi suatu perhatian atau semangat dalam mengerjakan sesuatu dan belajar cara melakukan pekerjaan dengan lebih baik melalui interaksi yang teratur. Literatur lain, menyatakan definisi komunitas praktisi adalah suatu kelompok yang anggotanya secara teratur terlibat dalam aktivitas berbagi dan belajar berdasarkan pada kesamaan minat (Mitchell, 2002). Sebagian besar perspektif yang diwakili dalam literatur yang menyoroti komunitas, atau semacam kolektivitas sosial, sebagai fungsi penting dari ekonomi gig (Barnes & Mattsson, 2016); (Sutherland & Jarrahi, 2018). Keberadaan komunitas praktisi tersebut berfungsi sebagai tempat interaksi pekerja gig dan partisipasi dalam gerakan sosial yang lebih besar, dengan adanya perusahaan platform dalam ekonomi gig yang membantu mencari pengguna baru, memfasilitasi hubungan antara orang-orang, dan mendorong kepercayaan dan keterikatan (Moser et al., 2017). Memiliki komunitas praktisi meningkatkan keterikatan dalam perusahaan platform ekonomi gig (Pee et al., 2018), dan secara timbal balik, keterikatan meningkatkan partisipasi individu dalam komunitas (Albinsson & Yasanthi Perera, 2012). Selain itu, sejumlah penelitian mengkonfirmasi bahwa banyak individu yang berpartisipasi dalam ekonomi gig terutama karena mereka menikmati berinteraksi dengan orang lain dalam komunitas (Zalmanson & Möhlmann, 2017); (Molz, 2014).

Wenger (1998) menegaskan bahwa keanggotaan komunitas ini didasarkan pada partisipasi dan bukan pada status resmi. Dimanapun komunitas praktik, keberadaannya menambah nilai bagi suatu Organisasi (Wenger dan Snyder, 2000). Adapun peran moderasi komunitas praktisi (anggota vs. non-anggota) pada penelitian ini dibangun berdasarkan penelitian (Sutherland & Jarrahi, 2018), yang menyatakan bahwa

dalam model bisnis ekonomi gig terdapat enam peran seperti: *generating flexibility*; *match making*; *extending reach*; *managing transactions*; *trust building*; dan *facilitating collectivity*. Dimana pada peran *facilitating collectivity* memungkinkan pekerja gig memiliki tempat interaksi dalam komunitas yang berfungsi sebagai tempat partisipasi dalam gerakan sosial yang lebih besar, menarik pengguna baru, memfasilitasi koneksi antara orang-orang, dan mendorong kepercayaan serta keterikatan. Sehingga berdasarkan paparan tersebut, penelitian ini mengembangkan hipotesis ketiga bahwa pengaruh tidak langsung antara keterikatan kerja dengan resiliensi melalui kepuasan kerja didapati lebih kuat untuk pekerja gig anggota komunitas praktisi daripada pekerja gig non-anggota.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode eksplanatori dan kausal. Berdasarkan lingkungannya, penelitian ini merupakan studi empiris dimana kondisi lingkungan natural dan keterlibatan peneliti minimal (Indriantoro & Supomo, 2002). Sedangkan horison waktu yang dilakukan adalah *cross-sectional*, karena dilakukan dalam satu waktu tertentu. Unit analisis penelitian ini adalah pekerja gig sektor transportasi daring di Kota Pematang Siantar. Data yang diperoleh dari penelitian ini dianalisis menggunakan teknik *Hayes' Macro Process* menggunakan SPSS versi 24.

Penelitian ini menggunakan sampel yang diperoleh dengan metode nonprobability sampling jenis judgement sampling karena probabilitas anggota populasi yang tidak diketahui (Kuncoro, 2013). Adapun yang menjadi kriteria responden penelitian ini, yakni: 1) telah bekerja minimal 1 tahun; 2) berdomisili di Kota Pematang Siantar; 3) berusia antara 17 sampai 60 tahun; dan 4) tingkat pendidikan minimal Sekolah Menengah Atas (SMA) sederajat. Sehingga penentuan sampel dilihat dari jumlah minimal dari indikator keseluruhan konstruk penelitian dikali sepuluh (Hair et al., 2010). Penelitian ini menggunakan desain penelitian eksplanatori (*explanatory research*) yang menjelaskan hubungan kausal antar variabel melalui pengujian hipotesis, yakni menjelaskan pengaruh variabel bebas (keterikatan kerja) terhadap variabel terikat (resiliensi) melalui variabel mediator (kepuasan kerja) dengan efek variabel moderator komunitas praktisi pekerja gig (anggota vs. non-anggota).

Adapun semua dimensi yang digunakan untuk mengukur konstruk penelitian ini diadaptasi dari penelitian sebelumnya dan menjadi ruang lingkup penelitian. Dimensi keterikatan kerja yang digunakan diantaranya: semangat (*vigor*); dedikasi (*dedication*); dan penyerapan terhadap pekerjaan (*absorption*) (Bakker, 2011). Kemudian untuk dimensi kepuasan kerja digunakan: insentif (*incentive*); penghargaan (*appreciation*); pengakuan (*acknowledgment*); dan penilaian (*appraisal*) (Sinambela, 2018). Lalu, untuk dimensi resiliensi, yaitu: kompetensi personal (*personal competence, high standards, and tenacity*); keyakinan terhadap insting (*trust in one's instincts, tolerance of negative affect, and strengthening effect of stress*); penerimaan positif (*positive acceptance of change and secure relationships with others*); kontrol diri (*control*); spiritualitas (*spiritual influences*) (Connor & Davidson, 2003).

Hasil

Deskripsi Data Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Kota Pematang Siantar dengan responden yang berpartisipasi untuk mengisi kuesioner penelitian adalah pekerja gig transportasi daring. Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan pekerja gig yang berdomisili di Kota Pematang Siantar, namun karena terbatasnya akses data, jumlah populasi tersebut tidak dapat diketahui. Sampel penelitian ini adalah responden yang berpartisipasi pada penelitian menggunakan metode *judgement sampling*, sehingga diperoleh jumlah sampel penelitian yang memenuhi persyaratan adalah 330 pekerja gig. Penentuan sampel ditentukan dengan teknik *sampling incidental*, yaitu responden yang bertemu dengan peneliti secara kebetulan dan yang bersangkutan memenuhi persyaratan sebagai responden.

Tabel 1. Demografi Responden Penelitian

Demographic Variable	n	%	Demographic Variable	n	%
Lama Bekerja			Tingkat Pendidikan		
< 1 Tahun	0	0%	Di Bawah SMA	0	0%
1 - 2 Tahun	128	38.79%	SMA	256	77.57%
2 - 3 Tahun	45	13.64%	Diploma	32	9.70%
> 3 Tahun	157	47.58%	Sarjana	42	12.72%
Jenis Perusahaan			Pascasarjana	0%	0%
GoJek	138	41.81%	Komunitas Praktisi		
Grab	85	25.75%	Anggota Komunitas	127	38.48%
inDriver	59	17.87%	Non-Komunitas	203	61.51%
Maxim	48	14.54%			
Penghasilan					
0 - 1 Juta	50	15.15%			
1 - 2 Juta	125	37.87%			
2 - 3 Juta	118	35.75%			
> 3 Juta	37	11.21%			

Sumber: data diolah (2024)

Berdasarkan data dari Tabel 1, diuraikan demografi responden dalam penelitian ini didominasi oleh pekerja gig yang telah bekerja lebih dari 3 tahun (47,58%), bekerja 1-2 tahun (38,79%), dan bekerja 2-3 tahun (13,64%). Kemudian responden juga didominasi oleh pekerja gig yang bekerja di Gojek (41,81%), Grab (25,75%), inDriver (17,87%), dan Maxim (14,54%). Sebagian besar responden pekerja gig memiliki penghasilan 1-2 juta rupiah per-bulan (37,87%), kemudian mayoritas responden memiliki tingkat pendidikan SMA (77,57%). Dilihat dari bergabung atau tidaknya dengan komunitas praktisi, responden yang bergabung dengan komunitas sebesar 38,48% dan responden yang tidak bergabung dengan komunitas sebesar 61,51%.

Uji Instrumen Penelitian

Uji instrumen penelitian dilakukan untuk memastikan bahwa instrumen penelitian yang digunakan memenuhi uji validitas dan reliabilitas. Uji instrumen penelitian ini menggunakan uji validitas dengan Confirmatory Factor Analysis dan uji reliabilitas menggunakan uji statistik Cronbach's Alpha (Budiasuti & Bandur, 2018). Uji validitas memperoleh hasil bahwa semua butir instrumen penelitian dimuat ke dalam konstruk yang sesuai dengan faktor-faktor yang terbentuk dengan nilai diatas 0,5 (Hair et al., 2010). Kemudian uji reliabilitas menunjukkan hasil bahwa variabel kepuasan kerja dan resiliensi dikategorikan reliabilitas tinggi karena mempunyai nilai *Cronbach's alpha* > 0,70. Adapun variabel keterikatan kerja memiliki nilai *Cronbach's alpha* sebesar 0,526, namun nilai tersebut dikategorikan reliabilitas sedang dan dapat dipergunakan untuk melakukan analisis data lebih lanjut (Hinton et al., 2014); (Taber, 2018).

Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis pada penelitian ini menggunakan Hayes' Macro Process. Untuk menguji hipotesis 1 dan 2, dilakukan analisis mediasi sederhana Model-4 dengan 10.000 bootstrap. Hasilnya diperoleh koefisien efek atau pengaruh antara keterikatan kerja dengan resiliensi sebesar 0,259 dengan interval kepercayaan (*Confidence Interval*) dari hasil bootstrap tertulis BootLLCI (*lower level for CI*) sebesar 0,140 dan BootULCI (*upper level for CI*) sebesar 0,378. Didapati rentang nilai tersebut tidak mencakup nilai nol (0), yang berarti estimasi signifikan dan terjadi efek atau pengaruh. Dengan demikian,

dapat diperoleh jawaban bahwa Hipotesis-1 yang menyatakan keterikatan kerja berpengaruh terhadap resiliensi dapat diterima.

Tabel 3: Hasil Pengujian Hipotesis

No.	Keterkaitan antar Variabel	B	SE	CI (Lower to Upper)	Hasil	
1	KETERIKATAN KERJA → KEPUASAN KERJA	0,5784	0,0666	0,4475 - 0,7094	Signifikan	
2	KEPUASAN KERJA → RESILIENSI	0,1677	0,0452	0,0788 - 0,2565	Signifikan	
3	KETERIKATAN KERJA → RESILIENSI	0,2595	0,0604	0,1407 - 0,3783	Signifikan	
4	KETERIKATAN KERJA → KEPUASAN KERJA → RESILIENSI	0,0970	0,0344	0,0348 - 0,1682	Signifikan	
5	KETERIKATAN KERJA * Kom → KEPUASAN KERJA → RESILIENSI	Anggota Komunitas	0,0813	0,0298	0,0255 - 0,1415	Signifikan
		Non-Komunitas	0,0730	0,0304	0,0207 - 0,1386	Signifikan

Sumber: data diolah (2024)

Selanjutnya diperoleh koefisien efek atau pengaruh tidak langsung antara keterikatan kerja dengan resiliensi melalui kepuasan kerja sebesar 0,097 dengan interval kepercayaan (*Confidence Interval*) dari hasil bootstrap tertulis *BootLLCI* (*lower level for CI*) sebesar 0,034 dan *BootULCI* (*upper level for CI*) sebesar 1,168. Didapati rentang nilai tersebut tidak mencakup nilai nol (0), yang berarti estimasi signifikan dan terjadi efek mediasi. Dengan demikian, dapat diperoleh jawaban bahwa Hipotesis-2 yang menyatakan kepuasan kerja yang dimiliki memediasi pengaruh antara keterikatan kerja dengan resiliensi dapat diterima.

Selanjutnya, untuk menguji hipotesis-3, penelitian ini menggunakan analisis mediasi yang dimoderasi menggunakan Model-8 dengan 10.000 bootstrap. Berdasarkan hasil analisis, diperoleh efek moderasi komunitas praktisi pekerja gig (sebagai anggota) pada pengaruh tidak langsung antara keterikatan kerja dan resiliensi sebesar 0,0813 dengan nilai *BootLLCI* sebesar 0,0255 dan *BootULCI* sebesar 0,1415. Rentang nilai tersebut tidak mencakup nilai nol (0), yang berarti komunitas praktisi pekerja gig (sebagai anggota) signifikan berperan sebagai variabel medorator pada pengaruh tidak langsung antara keterikatan kerja dan resiliensi. Kemudian dari hasil analisis diatas juga dapat dijelaskan efek moderasi komunitas praktisi pekerja gig (sebagai non-anggota) pada pengaruh tidak langsung antara keterikatan kerja dan resiliensi sebesar 0,0730 dengan nilai *BootLLCI* sebesar 0,0207 dan *BootULCI* sebesar 0,1386. Rentang nilai tersebut tidak mencakup nilai nol (0), yang berarti komunitas praktisi pekerja gig (sebagai non-anggota) signifikan berperan sebagai variabel moderator pada pengaruh tidak langsung antara keterikatan kerja dan resiliensi. Melalui nilai ini, dapat dikatakan bahwa bahwa efek moderasi komunitas praktisi pekerja gig sebagai anggota lebih kuat dibandingkan dengan efek moderasi komunitas praktisi pekerja gig sebagai non-anggota.

Berdasarkan hasil analisis tersebut, dapat diketahui nilai dari moderasi pada pengaruh langsung diperoleh hasil bahwa lebih kuat moderasi sebagai anggota komunitas praktisi pekerja gig (0,4094) dibandingkan moderasi sebagai non-anggota komunitas praktisi pekerja gig (0,1865). Kemudian, berdasarkan hasil analisis selanjutnya, dapat diketahui bahwa efek moderasi komunitas praktisi pekerja gig sebagai anggota (0,0813) lebih kuat dibandingkan sebagai non-anggota (0,0730) pada pengaruh tidak langsung antara keterikatan kerja dan resiliensi. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Hipotesis-3 yang menyatakan pengaruh tidak langsung antara keterikatan kerja dan resiliensi melalui kepuasan kerja yang dimiliki didapati lebih kuat untuk pekerja gig yang bergabung sebagai anggota komunitas praktisi pekerja gig daripada yang tidak bergabung sebagai anggota dapat diterima. Selanjutnya, setelah diketahui nilai dari moderasi pengaruh langsung maupun tidak langsung dapat dikatakan bahwa moderasi komunitas praktisi pekerja gig merupakan jenis variabel *quasi moderasi* karena kedua kategori (anggota dan non-anggota) dinyatakan signifikan secara statistik. *Quasi moderasi* merupakan variabel yang memoderasi

hubungan antara variabel prediktor dan variabel tergantung dimana variabel moderasi ini berinteraksi dengan variabel prediktor sekaligus menjadi variabel prediktor.

Pembahasan

Berdasarkan pengujian hipotesis pertama, dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh langsung keterikatan kerja terhadap resiliensi pekerja gig. Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai koefisien sebesar 0,259, sehingga dapat diartikan bahwa keterikatan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap resiliensi. Keterikatan kerja berkenaan dengan pekerja yang bekerja dengan penuh semangat, dedikasi, dan penyerapan akan merasakan hubungan erat dengan organisasi maupun perusahaan dapat memengaruhi sikap pekerja, tingkat kehadiran dan pengunduran diri, produktivitas, kinerja (individu atau kelompok) serta mendorong munculnya inovasi dan memajukan organisasinya (Pella, 2020).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa keterikatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap resiliensi. Pekerja gig dengan keterikatan kerja yang baik akan mampu bekerja dengan faktor semangat, dedikasi, dan penyerapan sehingga dapat berinisiatif memunculkan inovasi misalnya berinisiatif untuk bergabung dengan komunitas praktisi pekerja gig dengan tujuan untuk memajukan organisasi. Selain itu, penelitian lain oleh (Patricia & Soetjningsih, 2021) mengkonfirmasi bahwa terdapat hubungan positif antara keterikatan kerja dengan resiliensi pada pengemudi ojek online Gojek. Dalam penelitian tersebut dikatakan bahwa resiliensi merupakan prasyarat untuk mewujudkan iklim positif bagi pencapaian tujuan organisasi terutama pada saat masa-masa sulit. Selain itu, terdapat juga literatur penelitian lain yang mendukung bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara keterikatan kerja dengan resiliensi (Almodarresi and Berenjabadi, 2017); (Malik & Garg, 2017); (Y. Prasetyo & Farhanindya, 2021); (Bernard, 2021).

Hasil penelitian ini juga berkontribusi pada literatur terkait pengembangan sumber daya manusia pekerja gig atau pekerja yang terkait dengan bidang revolusi industri 4.0. Pekerja gig mendapatkan tantangan yang berbeda dibandingkan dengan pekerja organisasi tradisional terutama saat Pasca Pandemi Covid-19. Tantangan untuk mengembangkan sumber daya manusia pada ekonomi gig salah satunya terkait dengan aspek resiliensi (Caza et al., 2021).

Berdasarkan pengujian hipotesis kedua dapat diketahui bahwa kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh antara keterikatan kerja dengan resiliensi. Berdasarkan hasil analisis, diperoleh koefisien pengaruh tidak langsung antara keterikatan kerja dengan resiliensi melalui kepuasan kerja sebesar 0,097, sehingga dapat diartikan bahwa keterikatan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara tidak langsung terhadap resiliensi melalui kepuasan kerja.

Selanjutnya, melalui hasil analisis diperoleh juga hasil bahwa keterikatan kerja pekerja gig di penelitian ini berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pekerja gig. Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai koefisien sebesar 0,578, sehingga dapat diartikan bahwa bahwa keterikatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya oleh (Yeh, 2013) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif keterikatan kerja terhadap kepuasan kerja.

Kemudian, melalui hasil analisis diperoleh hasil bahwa kepuasan kerja pada pekerja gig di penelitian ini berpengaruh signifikan terhadap resiliensi pekerja gig. Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai koefisien sebesar 0,167, sehingga dapat diartikan bahwa dengan meningkatkan kepuasan kerja pada pekerja gig maka hal tersebut akan meningkatkan resiliensi pekerja gig pula. Hal tersebut mendukung penelitian sebelumnya oleh (Judge & Klinger, 2009), yang menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan hal yang penting karena kinerja dari individu maupun organisasi didapat melalui kepuasan kerja. Lebih lanjut, bahwa melalui tercapainya kepuasan kerja secara optimal akan dicapai pula kebahagiaan hidup bagi sumber daya manusia yang bekerja karena pekerjaan adalah bagian penting dari kehidupan. Dengan demikian dapat dikatakan pula bahwa kepuasan kerja yang menciptakan kebahagiaan hidup merupakan kunci untuk mencapai resiliensi (Bloom et al., 2002).

Temuan penelitian ini mengindikasikan bahwa keterikatan kerja yang tinggi dapat menyebabkan kepuasan kerja yang tinggi dan akhirnya berdampak kepada tingkat resiliensi pekerja gig yang tinggi pula. Hal ini dapat dijelaskan oleh dimensi-dimensi keterikatan kerja seperti semangat, dedikasi, dan penyerapan merupakan hal yang harus ditingkatkan oleh pekerja gig bila ingin mendapatkan kepuasan kerja. Temuan penelitian sebelumnya seperti (Mitonga-Monga, 2019), yang menemukan bahwa kepuasan kerja memoderasi antara keterikatan kerja dengan komitmen organisasi. Temuan lainnya oleh studi (Yeh, 2013) yang menyatakan bahwa keterikatan kerja berdampak kepada kepuasan kerja.

Berdasarkan pengujian hipotesis ketiga, dapat diketahui bahwa keberadaan komunitas praktisi pekerja gig pada penelitian ini signifikan berperan sebagai variabel moderator pada pengaruh tidak langsung antara keterikatan kerja dengan resiliensi melalui kepuasan kerja. Hal ini didukung oleh literatur sebelumnya, misalnya keberadaan komunitas bernama Sonjo mampu mendukung resiliensi pada masyarakat di Kota Yogyakarta (Pradiptyo & Wigita, 2021). Dimana komunitas tersebut menjadi modal sosial bagi masyarakat untuk dapat mendukung resiliensi pada saat terjadi krisis akibat Pandemi Covid-19 di Indonesia. Kemudian, terdapat literatur lain yang menyatakan keberadaan komunitas praktisi pada kelompok pekerja dapat meningkatkan kepuasan kerja dan juga resiliensi (Lindsay & Koper, 2021). Selain itu, literatur (Raisa & Ediati, 2016) menyatakan bahwa dukungan sosial salah satunya dalam berkomunitas berkaitan dengan resiliensi. Hasil dari penelitian ini juga mendukung teori ekonomi gig dalam riset (Sutherland & Jarrahi, 2018), bahwa dalam model bisnis ekonomi gig memiliki enam peran seperti: *generating flexibility; match making; extending reach; managing transactions; trust building; dan facilitating collectivity*. Dimana pada peran *facilitating collectivity* memungkinkan pekerja gig memiliki tempat interaksi komunitas dan partisipasi dalam gerakan sosial yang lebih besar, *platform* ekonomi gig menarik pengguna baru, memfasilitasi koneksi antara orang-orang, dan mendorong kepercayaan serta partisipasi.

Selain itu, penelitian lain mengkonfirmasi bahwa orang-orang tertarik untuk bekerja dalam model bisnis ekonomi gig terutama karena mereka menikmati berinteraksi dengan orang lain dan berkontribusi pada komunitas praktisi (Molz, 2014); (Möhlmann & Zalmanson, 2017). Selanjutnya, penelitian (E. H. Prasetyo, 2021) tentang ekonomi informal dan perusahaan *platform* digital menemukan bukti bahwa salah satu strategi perusahaan *platform* digital untuk dapat bertahan adalah dengan membangun komunitas praktisi bagi pekerjanya. Oleh karena itu, berdasarkan hasil penelitian ini komunitas praktisi bagi pekerja gig dapat diusulkan menjadi dasar pembentukan serikat pekerja ataupun koperasi karena dengan bergabungnya pekerja gig pada komunitasnya terbukti dapat memberikan dampak positif terhadap kepuasan kerja maupun resiliensi pekerja gig.

Melalui hasil pengujian ketiga hipotesis pada penelitian ini, dapat diuraikan bahwa penelitian tesis menemukan keberadaan komunitas pekerja gig adalah kunci untuk kepuasan kerja dan resiliensi bagi pekerja gig dan penelitian ini memberikan bukti empiris bahwa kepuasan kerja dapat memediasi hubungan antara keterikatan kerja dan resiliensi pekerja gig.

Kesimpulan

Kesimpulannya, keterikatan kerja bagi pekerja gig terhadap pekerjaannya mengarah pada resiliensi. Hubungan positif antara keterikatan kerja dengan resiliensi ini dijelaskan oleh kepuasan kerja. Dengan demikian, terkait dengan rumusan masalah yang pertama, dapat disimpulkan bahwa keterikatan kerja pada pekerja gig terhadap pekerjaannya mengarah pada resiliensi yang artinya dengan meningkatkan keterikatan kerja bagi pekerja gig maka resiliensi pekerja gig juga akan semakin meningkat. Lalu, terkait dengan rumusan masalah yang kedua, dapat disimpulkan bahwa dengan meningkatkan keterikatan kerja bagi pekerja gig maka akan menjadikan pekerja gig memiliki kepuasan kerja yang maksimal dan hal tersebut akan diikuti oleh meningkatnya resiliensi pekerja gig juga. Selanjutnya, terkait dengan rumusan masalah yang ketiga, dapat disimpulkan bahwa pengaruh positif antara keterikatan kerja dan resiliensi pekerja gig melalui kepuasan kerja didapati lebih kuat ketika pekerja gig tersebut merupakan anggota komunitas praktisi dan hubungan ini didapati lebih lemah apabila merupakan non-anggota komunitas. Implikasi

teoritis penelitian ini adalah bahwa keberadaan komunitas praktisi pekerja gig memberikan dampak positif untuk kepuasan kerja dan resiliensi pekerja gig. Dan implikasi praktis penelitian ini adalah komunitas-komunitas yang dibentuk oleh pekerja gig dapat menjadi konsep untuk membentuk serikat pekerja ataupun koperasi karena dengan bergabungnya pekerja gig pada komunitas terbukti dapat berdampak positif bagi kepuasan kerja maupun resiliensi.

Referensi

- Albinsson, P. A., & Yasanthi Perera, B. (2012). Alternative marketplaces in the 21st century: Building community through sharing events. *Journal of Consumer Behaviour*, 11(4), 303–315. <https://doi.org/10.1002/CB.1389>
- Almodarresi, M. A., & Berenjabadi, M. F. (2017). Analysis of Relationship Between Resilience With Dimensions of Work Engagement. *Management Studies in Development and Evolution*, 25(83), 1–24. <https://doi.org/10.22054/JMSD.2017.7476>
- Bakker, A. B. (2011). An evidence-based model of work engagement. *Current Directions in Psychological Science*, 20(4), 265–269. <https://doi.org/10.1177/0963721411414534>
- Barnes, S. J., & Mattsson, J. (2016). Understanding current and future issues in collaborative consumption: A four-stage Delphi study. *Technological Forecasting and Social Change*, 104, 200–211. <https://doi.org/10.1016/J.TECHFORE.2016.01.006>
- Bernard, N. (2021). The Relationships Between Resilience, Job Satisfaction, and Anticipated Turnover in CNOs. *Nurse Leader*, 19(1), 101–107. <https://doi.org/10.1016/j.mnl.2020.10.006>
- Bloom, D. E., Canning, D., & Sevilla, J. (2002). Health, Worker Productivity, and Economic Growth. *13th Annual Health Economics Conference*. https://fadep.org/wp-content/uploads/2016/10/D-16_HEALTH_WORKER_PRODUCTIVITY_ECONOMIC_GROWTH.pdf
- Bonehill, J. (2010). Occupational Health and Well-Being. *Managing Health and Safety in the Dental Practice*, 160–166. <https://doi.org/10.1002/9781444324983.ch15>
- Budiastuti, D., & Bandur, A. (2018). *Validitas dan Reliabilitas Penelitian*. Mitra Wacana Media.
- Caza, B. B., Reid, E. M., Ashford, S. J., & Granger, S. (2021). Working on my own: Measuring the challenges of gig work: <https://doi.org/10.1177/00187267211030098>. <https://doi.org/10.1177/00187267211030098>
- Connor, K. M., & Davidson, J. R. T. (2003). Development of a new Resilience scale: The Connor-Davidson Resilience scale (CD-RISC). *Depression and Anxiety*, 18(2), 76–82. <https://doi.org/10.1002/da.10113>
- Ford, M., & Honan, V. (2019). The limits of mutual aid: Emerging forms of collectivity among app-based transport workers in Indonesia. <https://doi.org/10.1177/0022185619839428>, 61(4), 528–548. <https://doi.org/10.1177/0022185619839428>
- Hair, J. F., Anderson, R. E., Babin, B. J., & Black, W. C. (2010). *Multivariate Data Analysis: A Global Perspective* (Volume 7).
- Hinton, P. R., McMurray, I., & Brownlow, C. (2014). SPSS Explained. In *SPSS Explained* (2nd Editio). Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781315797298>
- Indriantoro, N., & Supomo, B. (2002). *Metodologi Penelitian Bisnis : untuk akuntansi dan manajemen*. BPFE-Yogyakarta.
- Judge, T. A., & Klinger, R. (2009). Promote Job Satisfaction through Mental Challenge. In E. A. Locke (Ed.), *Handbook of Principles of Organizational Behavior* (Second Edi). John Wiley & Sons, Ltd.

- Kanwal, A., Maqsood, R., & Karim, M. (2020). The Impact of Meaningful Work on Employee Identity and the Mediating Role of Employee Resilience. *Journal of Applied Research and Multidisciplinary Studies*, 1(1), 30–47–30–47. <https://doi.org/10.32350/JARMS/2020/0101/905>
- Keban, Y. T., Hernawan, A., Sulityo, D., Wulansari, A. D., & Novianto, A. (2020). *Di Bawah Kendali Aplikasi: Dampak Ekonomi Gig terhadap Kelayakan Kondisi Kerja Pekerja Gig di Indonesia*.
- Kuncoro, M. (2013). *Metode Riset Untuk Bisnis dan Ekonomi* (Edisi 4). Penerbit Erlangga.
- Lindsay, G., & Koper, T. (2021). *Mutual Aid in the Time of COVID-19 and the Future of Hyper-Local Community Resilience*. 333–343. https://doi.org/10.1007/978-3-030-71587-8_18
- Malik, P., & Garg, P. (2017). Learning organization and work engagement: the mediating role of employee resilience. *Https://Doi.Org/10.1080/09585192.2017.1396549*, 31(8), 1071–1094. <https://doi.org/10.1080/09585192.2017.1396549>
- Mitonga-Monga, J. (2019). Fostering employee commitment through work engagement: The moderating effect of job satisfaction in a developing-country setting. *Journal of Psychology in Africa*, 29(6), 546–555. <https://doi.org/10.1080/14330237.2019.1665902>
- Möhlmann, M., & Zalmanson, L. (2017). *Navigating Algorithmic Management and Drivers*. <https://www.researchgate.net/publication/319965259>
- Molz, J. G. (2014). Toward a network hospitality. *First Monday*, 19(3). <https://doi.org/10.5210/FM.V19I3.4824>
- Moser, C., Resnick, P., & Schoenebeck, S. (2017). Community commerce: Facilitating trust in Mom-to-Mom sale groups on Facebook. *Conference on Human Factors in Computing Systems , 2017-May*, 4344–4357. <https://doi.org/10.1145/3025453.3025550>
- Panimbang, F. (2021). Solidarity across boundaries: a new practice of collectivity among workers in the app-based transport sector in Indonesia. *Https://Doi.Org/10.1080/14747731.2021.1884789*, 18(8), 1377–1391. <https://doi.org/10.1080/14747731.2021.1884789>
- Patricia, Z., & Soetjiningsih, C. H. (2021). WORK ENGAGEMENT PENGEMUDI OJEK ONLINE GOJEK: KAITANNYA DENGAN RESILIENSI. *Jurnal Psibernetika*, 14(2), 94–104. <https://doi.org/10.30813/PSIBERNETIKA.V14I2.2903>
- Pee, L. G., Koh, E., & Goh, M. (2018). Trait motivations of crowdsourcing and task choice: A distal-proximal perspective. *International Journal of Information Management*, 40, 28–41. <https://doi.org/10.1016/J.IJINFOMGT.2018.01.008>
- Pella, D. A. (2020). *Manajemen Kepuasan dan Keterikatan Pegawai*. Penerbit AIDA Infini Maksima.
- Pradiptyo, R., & Wigita, P. A. (2021). Developing an Online-Based Social Capital during the COVID-19 Pandemic: A Case of SONJO (Sambatan Jogja). In *Regional Perspectives of COVID-19 in Indonesia* (p. 125).
- Prasetyo, E. H. (2021). Legitimacy building of digital platforms in the informal economy: evidence from Indonesia. *Journal of Entrepreneurship in Emerging Economies, ahead-of-print*(ahead-of-print). <https://doi.org/10.1108/JEEE-02-2021-0073/FULL/XML>
- Prasetyo, Y., & Farhanindya, H. H. (2021). Resiliensi Dengan Work Engagement Pada Karyawan Lapangan. *CERMIN: Jurnal Penelitian*, 5(2), 350. https://doi.org/10.36841/cermin_unars.v5i2.1356
- Puspitarini, R., & Basit, A. (2020). Persoalan Struktural Ekonomi Gig: Studi Kasus Start-Up Bisnis Transportasi Daring di Indonesia. *Media Bina Ilmiah*, 15(4), 4327–4336. <http://jurnal.umt.ac.id/index.php/nyimak>
-

- Raisa, & Ediati, A. (2016). Hubungan antara dukungan sosial dengan resiliensi pada narapidana di lembaga pemasyarakatan kelas iia wanita semarang. *Jurnal Empati*, 5(3), 537–542. <https://doi.org/10.2/JQUERY.MIN.JS>
- Rowan, A. N. (2021). World Happiness 2021. *WellBeing News*, 3(3), 3. <https://www.wellbeingintlstudiesrepository.org/wbn/vol3/iss3/3>
- Santoso, K. N., & Rakhmawan, S. A. (2021). Indeks Komposit Pekerjaan Layak di Indonesia Pada Era Pandemi COVID-19. *Seminar Nasional Official Statistics*, 2021(1), 214–222. <https://doi.org/10.34123/semnasoffstat.v2021i1.840>
- Sinambela, L. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Statistics Indonesia. (2021). *Hasil Sensus Penduduk 2020*. Berita Resmi Statistik. <https://www.bps.go.id/pressrelease/2021/01/21/1854/hasil-sensus-penduduk-2020.html>
- Sutherland, W., & Jarrahi, M. H. (2018). The sharing economy and digital platforms: A review and research agenda. *International Journal of Information Management*, 43, 328–341. <https://doi.org/10.1016/J.IJINFOMGT.2018.07.004>
- Taber, K. S. (2018). The Use of Cronbach's Alpha When Developing and Reporting Research Instruments in Science Education. *Research in Science Education*, 48(6), 1273–1296. <https://doi.org/10.1007/S11165-016-9602-2/TABLES/1>
- van Wingerden, J., Bakker, A. B., & Derks, D. (2017). Fostering employee well-being via a job crafting intervention. *Journal of Vocational Behavior*, 100, 164–174. <https://doi.org/10.1016/J.JVB.2017.03.008>
- Workplace Learning Report LinkedIn Learning's 5th Annual*. (2021).
- Yeh, C. M. (2013). Tourism involvement, work engagement and job satisfaction among frontline hotel employees. *Annals of Tourism Research*, 42, 214–239. <https://doi.org/10.1016/j.annals.2013.02.002>
- Zalmanson, L., & Möhlmann, M. (2017). *Navigating Algorithmic Management and Drivers*. <https://www.researchgate.net/publication/319965259>