

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui Peran *Psychological Career Resources* sebagai Mediasi Pengaruh *Harmonious Passion* dan *Obsessive Passion* terhadap *Career Satisfaction gig worker* di Wilayah Non-Metropolitan Jawa Tengah. Berdasarkan hasil analisis data menggunakan *Partial Least Squares Structural Equation Modelling* (PLS-SEM) maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. *Harmonious Passion* berpengaruh positif signifikan terhadap *Career Satisfaction gig worker* di Wilayah Non-Metropolitan Jawa Tengah. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin tinggi *Harmonious Passion* maka semakin tinggi pula tingkat *Career Satisfaction* yang dirasakan. *Harmonious Passion* terbukti menjadi determinan utama yang menjelaskan *Career Satisfaction* pada *Gig worker*.
2. *Obsessive Passion* tidak berpengaruh negatif signifikan terhadap *Career Satisfaction gig worker* di Wilayah Non-Metropolitan Jawa Tengah. Meskipun arah hubungan menunjukkan kecenderungan negatif, pengaruh tersebut tidak memiliki kekuatan yang memadai untuk menjelaskan perubahan *Career Satisfaction*. Temuan ini menunjukkan bahwa dorongan kerja yang bersifat kompulsif belum tentu menurunkan *Career Satisfaction* pada konteks *gig economy*.
3. *Harmonious Passion* tidak berpengaruh positif signifikan terhadap *Psychological Career Resources gig worker* di Wilayah Non-Metropolitan Jawa Tengah. Hasil tersebut menunjukkan bahwa keterlibatan kerja yang dilakukan secara sukarela dan menyenangkan tidak secara otomatis meningkatkan kapasitas psikologis karier yang dimiliki individu.

4. *Obsessive Passion* berpengaruh negatif signifikan terhadap *Psychological Career Resources* *gig worker* di Wilayah Non-Metropolitan Jawa Tengah. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin tinggi keterikatan kerja yang bersifat obsesif, semakin rendah kemampuan individu dalam beradaptasi, mengelola perubahan karier, serta menghadapi tantangan kerja.
5. *Psychological Career Resources* tidak berpengaruh positif signifikan terhadap *Career Satisfaction* *gig worker* di Wilayah Non-Metropolitan Jawa Tengah. Hasil ini menunjukkan bahwa kapasitas psikologis karier belum menjadi faktor utama yang menentukan *Career Satisfaction* pada konteks *gig worker*. *Career Satisfaction* cenderung lebih dipengaruhi oleh pengalaman kerja aktual, keberhasilan kerja yang dirasakan, perkembangan keterampilan, serta manfaat yang diperoleh dari pekerjaan.
6. *Psychological Career Resources* tidak berperan sebagai mediasi pada pengaruh *Harmonious Passion* terhadap *Career Satisfaction* *gig worker* di Wilayah Non-Metropolitan Jawa Tengah. Temuan ini menunjukkan bahwa pengaruh *Harmonious Passion* terhadap *Career Satisfaction* terjadi secara langsung tanpa melalui mekanisme *Psychological Career Resources*.
7. *Psychological Career Resources* tidak berperan sebagai mediasi pada pengaruh *Obsessive Passion* terhadap *Career Satisfaction* *gig worker* di Wilayah Non-Metropolitan Jawa Tengah. Meskipun *Obsessive Passion* terbukti menurunkan *Psychological Career Resources*, *Psychological Career Resources* tidak terbukti menjadi determinan *Career Satisfaction* sehingga mekanisme mediasi tidak terbentuk.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *Career Satisfaction Gig Worker* di wilayah non-metropolitan Jawa Tengah lebih banyak dibentuk oleh pengalaman intrinsik yang berasal dari *Harmonious Passion* dibandingkan melalui mekanisme *Psychological Career Resources*. Temuan ini menunjukkan bahwa *Psychological Career Resources* tidak

selalu berfungsi sebagai mekanisme yang menjembatani hubungan antara *Passion* dan *Career Satisfaction* dalam seluruh konteks pekerjaan. Selain itu, penelitian ini memberikan kontribusi teoritis dengan memperluas penerapan *Dualistic Model of Passion* pada konteks *Gig economy*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa efektivitas *Psychological Career Resources* bersifat kontekstual dan tidak dapat diasumsikan sebagai mediator universal antara *Passion* dan *Career Satisfaction*. Temuan ini menunjukkan adanya *boundary condition* terhadap peran *Psychological Career Resources* yang lebih efektif pada lingkungan kerja formal yang memiliki struktur pengembangan karier yang jelas.

5.2 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan dalam menginterpretasikan hasil penelitian. Pertama, penelitian ini menggunakan desain *cross-sectional* sehingga pengukuran seluruh variabel dilakukan pada satu periode waktu. Kondisi tersebut menyebabkan hubungan antarvariabel hanya dapat dijelaskan berdasarkan asosiasi yang ditemukan pada saat pengumpulan data dan belum mampu menjelaskan hubungan kausal secara lebih kuat. Kedua, data penelitian diperoleh melalui metode *self-report questionnaire* sehingga seluruh informasi bergantung pada persepsi subjektif responden. Kondisi ini memungkinkan terjadi *common method bias* serta kecenderungan responden memberikan jawaban yang paling sesuai secara sosial. Ketiga, penelitian hanya dilakukan pada *gig worker* di wilayah non-metropolitan Jawa Tengah. Oleh karena itu, generalisasi hasil penelitian terhadap *gig worker* di wilayah metropolitan maupun daerah lain perlu dilakukan secara hati-hati karena karakteristik lingkungan kerja dan peluang ekonomi yang berbeda dapat menghasilkan pola hubungan yang berbeda pula. Keempat, responden penelitian berasal dari berbagai jenis pekerjaan *gig* seperti *content creator*, *freelancer digital*, *affiliate marketer*, *reseller*, dan pekerjaan berbasis platform lainnya. Selain itu, sebagian besar responden menjadikan pekerjaan *gig* sebagai pekerjaan

sampingan, sedangkan proporsi gig worker yang menjadikan pekerjaan gig sebagai pekerjaan utama relatif lebih kecil. Kondisi tersebut menyebabkan hasil penelitian lebih merepresentasikan karakteristik *gig worker* paruh waktu (*part-timer*) dan belum sepenuhnya mencerminkan kondisi *gig worker* penuh waktu (*full-time*). Perbedaan tingkat ketergantungan terhadap pekerjaan gig berpotensi memengaruhi pengalaman kerja, orientasi karier, serta hubungan antarvariabel yang diteliti. Kelima, model penelitian hanya menjelaskan sebagian variasi *Career Satisfaction* dan memiliki kemampuan yang sangat terbatas dalam menjelaskan *Psychological Career Resources*. Temuan ini menunjukkan bahwa masih terdapat berbagai faktor lain di luar model penelitian yang berpotensi memengaruhi *Career Satisfaction* maupun *Psychological Career Resources Gig worker*.

5.3 Saran

5.3.1 Saran bagi Gig Worker

Gig worker disarankan untuk mengembangkan *Harmonious Passion* dalam bekerja, yaitu dengan memilih dan menjalankan pekerjaan yang selaras dengan minat, nilai, dan kemampuan diri. *Harmonious Passion* terbukti memberikan kontribusi positif terhadap *Career Satisfaction* sehingga penting bagi individu untuk membangun keterlibatan kerja yang sehat dan tidak mengorbankan aspek kehidupan lainnya. selain itu, *Gig Worker* juga perlu mengelola kecenderungan *Obsessive Passion* dengan menetapkan batasan kerja yang jelas, mengatur waktu istirahat, menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, serta menghindari ketergantungan emosional yang berlebihan terhadap pekerjaan. Mengingat *Obsessive Passion* terbukti menurunkan *Psychological Career Resources*. Pengelolaan diri yang baik akan membantu individu mempertahankan kemampuan adaptasi dan ketahanan psikologis dalam menghadapi dinamika pekerjaan gig yang cenderung tidak stabil.

5.3.2 Saran bagi platform Digital

Platform digital disarankan untuk menciptakan ekosistem kerja yang mendukung terbentuknya keterlibatan kerja yang sehat dan berkelanjutan. Platform digital diharapkan menciptakan ekosistem kerja yang mendukung terbentuknya *Harmonious Passion*, misalnya dengan memberikan fleksibilitas yang sehat tanpa tekanan algoritma yang berlebihan. Selain itu, platform disarankan untuk memberikan kejelasan mengenai mekanisme insentif, perhitungan komisi, serta indikator performa yang digunakan dalam sistem penilaian. Transparansi ini penting agar *gig worker* memiliki pemahaman yang jelas terhadap peluang dan risiko kerja, sehingga dapat mengurangi ketidakpastian yang berpotensi menurunkan *Career Satisfaction*. Dalam jangka panjang, platform disarankan untuk tidak hanya berfokus pada peningkatan produktivitas, tetapi juga pada keberlanjutan kesejahteraan *Gig Worker*. Strategi yang menyeimbangkan antara kinerja platform dan pengalaman kerja yang positif akan menjadi keunggulan kompetitif dalam ekosistem *Gig Economy* yang semakin berkembang.

5.3.3 Saran bagi Pemerintah

Pemerintah disarankan untuk memperkuat kerangka regulasi yang mengakomodasi karakteristik *gig worker* sebagai bagian dari pekerjaan non-standar dalam pasar tenaga kerja modern. Regulasi tersebut perlu mencakup aspek perlindungan kerja, kepastian hak dan kewajiban, serta akses terhadap sistem perlindungan sosial yang lebih inklusif. Selain itu, pemerintah perlu mengembangkan sistem perlindungan sosial yang adaptif terhadap karakteristik pekerjaan *gig*, termasuk akses terhadap jaminan kesehatan, jaminan sosial ketenagakerjaan, dan program pengembangan kompetensi. Upaya tersebut penting untuk meningkatkan stabilitas kerja dan kesejahteraan *gig worker* dalam jangka panjang. Pemerintah juga perlu memperkuat sistem pendataan dan penelitian mengenai *gig economy* sebagai dasar penyusunan kebijakan yang lebih tepat

sasaran. Ketersediaan data yang akurat akan membantu perumusan kebijakan yang mampu mendukung perkembangan ekosistem *gig economy* yang lebih inklusif dan berkelanjutan.

5.3.4 Saran bagi peneliti selanjutnya

Berdasarkan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa *Psychological Career Resources* tidak berperan sebagai variabel mediasi serta beberapa hubungan antarvariabel tidak signifikan, penelitian selanjutnya disarankan mengembangkan model yang lebih kontekstual sesuai karakteristik *gig worker*. Penambahan variabel seperti *job insecurity*, *job autonomy*, *perceived income adequacy*, *financial anxiety*, *occupational calling*, *work engagement*, dan *work-life balance*, maupun faktor eksternal terkait sistem kerja berbasis platform digital, perlu dipertimbangkan karena *Psychological Career Resources* belum mampu menjelaskan *career satisfaction* secara optimal pada konteks *gig economy*, khususnya di wilayah non-metropolitan.

Penelitian selanjutnya disarankan untuk memperluas cakupan wilayah penelitian dan jumlah responden agar diperoleh gambaran yang lebih komprehensif mengenai kondisi *Gig Worker* di Indonesia. Penelitian dapat dilakukan dengan membandingkan *gig worker* di wilayah metropolitan dan non-metropolitan, sehingga dapat diketahui apakah perbedaan kondisi ekonomi, peluang kerja, dan akses terhadap sumber daya karier menghasilkan pola hubungan yang berbeda antarvariabel. Penelitian juga dapat dilakukan pada jenis pekerjaan yang lebih spesifik, seperti pengemudi platform digital freelancer profesional, *content creator affiliate marketer* maupun pekerja kreatif digital lainnya, mengingat setiap kelompok memiliki karakteristik pekerjaan yang berbeda.

Selain itu, penelitian ini belum mempertimbangkan karakteristik usia responden sehingga seluruh *gig worker* dianalisis sebagai satu kelompok. Padahal, individu pada kelompok usia yang

berbeda memiliki orientasi karier, kebutuhan psikologis, serta tujuan kerja yang tidak sama. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya disarankan untuk mengelompokkan responden berdasarkan rentang usia atau generasi, untuk menguji apakah terdapat perbedaan pengaruh *harmonious passion*, *obsessive passion*, dan *Psychological Career Resources* terhadap *career satisfaction* pada masing-masing kelompok.

Penelitian selanjutnya juga disarankan menggunakan desain longitudinal untuk memahami perubahan *Passion*, *Psychological Career Resources*, dan *Career Satisfaction* dalam jangka waktu tertentu. Pendekatan ini memungkinkan peneliti untuk melihat bagaimana dinamika karier *gig worker* berkembang dari waktu ke waktu, terutama karena karakteristik pekerjaan *gig* yang sangat fleksibel, dinamis, dan dipengaruhi oleh perubahan pasar kerja digital. Dengan demikian, hubungan antarvariabel dapat dipahami lebih mendalam dibandingkan melalui pendekatan *cross-sectional* yang hanya menggambarkan kondisi pada satu waktu pengukuran. Penggunaan pendekatan *mixed methods* juga dapat menjadi alternatif yang bermanfaat. Pendekatan kuantitatif dapat digunakan untuk menguji hubungan antarvariabel secara statistik, sedangkan pendekatan kualitatif dapat membantu menggali pengalaman subjektif *Gig Worker* terkait bagaimana mereka memaknai pekerjaan, mengelola *passion*, menghadapi ketidakpastian kerja, serta membentuk *Career Satisfaction*. Kombinasi kedua pendekatan tersebut diharapkan mampu memberikan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai dinamika karier dalam ekosistem *gig economy*.

Dari sisi teoritis, penelitian selanjutnya perlu menguji kembali posisi *Psychological Career Resources* dalam model karier *gig worker*, baik sebagai mediator, *antecedent*, maupun *outcome*. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa efektivitas *Psychological Career Resources* bersifat kontekstual sehingga tidak selalu menjadi

mekanisme yang menjelaskan hubungan antara *passion* dan *career satisfaction*. Oleh karena itu, diperlukan pengembangan model konseptual yang mengintegrasikan *Dualistic Model of Passion*, *Self-Determination Theory*, dan *perspektif gig economy* agar lebih sesuai dengan karakteristik pekerjaan berbasis platform digital.

Selain itu, penelitian selanjutnya disarankan mengeksplorasi mekanisme psikologis lain yang lebih sesuai untuk menjelaskan mengapa *harmonious passion* memiliki pengaruh yang sangat kuat terhadap *career satisfaction* pada *gig worker*. Dengan demikian, fokus penelitian tidak hanya diarahkan pada pengulangan variabel yang sama, tetapi pada pencarian konstruk yang benar-benar relevan dengan konteks *gig economy*. Dengan pengembangan model, metode, karakteristik responden, dan konteks penelitian yang lebih beragam, diharapkan penelitian selanjutnya dapat menghasilkan temuan yang lebih komprehensif, kontekstual, serta mampu memperkaya pengembangan teori karier pada pekerjaan non-standar di era ekonomi digital.

