

# Analisis Determinan Tenaga Kerja Yang Bekerja Pada GIG Economy

Silvi Asna Prestianawati<sup>1</sup>, Muhammad Fawwaz<sup>2</sup>,  
Axel Leander Julivius Teguh<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>Economics Department, Faculty of Economics and Business, Universitas Brawijaya

## ABSTRACT

The *GIG* Economy is a new economy that has existed for a long time but has become very impactful, precisely after the Covid-19 pandemic, where almost all community activities are in digital based. The *GIG* Economy has a positive impact on high levels of unemployment and poverty through the provision of on-demand jobs. However, on the other hand, the *GIG* Economy is also considered an economy that does not provide positive prospects for workers. Therefore, using a quantitative method with a descriptive approach, this study aims to analyze the motives of *GIG* Economy workers. This study found that the variables of flexibility, wages and work environment had no significant effect on *GIG* worker's job satisfaction. However, the variable of trust in the *GIG* company has a significant effect on *GIG* worker job satisfaction. In addition, this research is also supported by literature studies to strengthen the researcher's analysis. This research is expected to be a basic reference for the government in providing policy interventions for the *GIG* Economy for the sake of long-term social welfare.

## ABSTRAK:

*GIG Economy* merupakan sebuah ekonomi baru yang telah lama eksis namun menjadi sangat berdampak tepatnya setelah pandemic covid-19 yang mana hampir seluruh aktivitas masyarakat bersifat *digital based*. *GIG Economy* membawa dampak positif bagi tingginya tingkat pengangguran dan kemiskinan melalui penyediaan lapangan pekerjaan yang sifatnya *on demand*. Namun, disisi lain, *GIG Economy* juga dinilai sebagai ekonomi yang tidak memberikan prospek positif bagi para pekerja. Maka dari itu, melalui metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif, penelitian ini bertujuan untuk menganalisa motif para *GIG worker*. Selain itu, penelitian ini juga didukung oleh studi kepustakaan guna memperkuat analisis peneliti. Dalam penelitian ini ditemukan bahwa variable fleksibilitas, upah dan lingkungan kerja tidak berpengaruh pada kepuasan bekerja *GIG worker*. Namun variable kepercayaan terhadap perusahaan *GIG* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan bekerja *GIG worker*. Penelitian ini diharapkan mampu menjadi referensi dasar bagi pemerintah dalam memberikan intervensi kebijakan terhadap *GIG Economy* demi berlangsungnya kesejahteraan masyarakat secara jangka panjang.

**Keywords:** *GIG* Economy, labor

## 1. LATAR BELAKANG

Industri 4.0 membawa perubahan besar bagi transformasi dunia khususnya di bidang ketenagakerjaan. *GIG Economy* telah populer sejak sekitar tahun 2008-2009 dan berkembang di banyak

negara di dunia. *GIG Economy* sebenarnya mengacu pada sistem yang digunakan oleh perusahaan dalam merekrut pekerja untuk proyek jangka pendek. Banyak perusahaan menemukan keuntungan baru melalui *GIG Economy* seperti menurunkan biaya pekerja karena mereka dapat mempekerjakan pekerja dengan kualitas yang sama dengan pekerja tetap tanpa adanya tunjangan tambahan (asuransi kesehatan, dana pensiun, tunjangan biaya hidup, dan lain-lain)

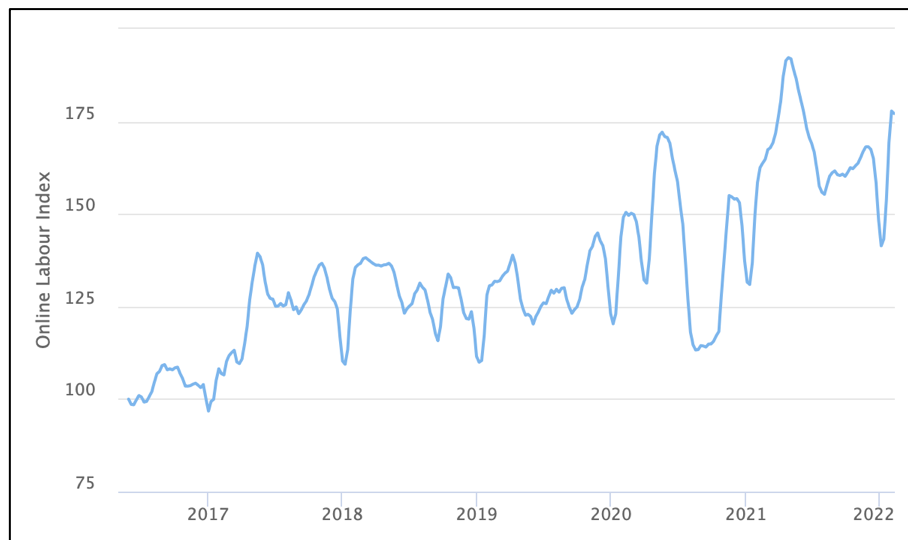
Selain itu, *GIG Economy* juga disebut sebagai “pekerja on-demand” yaitu orang-orang yang akan bekerja ketika perusahaan membutuhkan mereka saja. Seperti yang ditemukan oleh Mahato (2001) bahwa Sebagian besar perusahaan startup lebih tertarik untuk memiliki *GIG worker* daripada pekerja tetap. Hal ini juga sejalan dengan Abraham (2018) yang menyatakan bahwa *GIG worker* memiliki kontribusi yang besar bagi perusahaan dalam memberikan inovasi-inovasi baru untuk kemajuan perusahaan. Selain itu, berdasarkan Banik dan Padalkar (2021), keberadaan *GIG worker* dipengaruhi oleh ketersediaan teknologi canggih seperti internet dan smartphone yang masif.

Menurut Sudarsono (1990), permintaan tenaga kerja adalah hubungan antara jumlah pekerjaan dan jumlah upah yang akan diberikan dari perusahaan. Sedangkan sebaliknya, penawaran tenaga kerja adalah tenaga kerja yang sedang mencari kerja, dilihat dari upah dan jenis pekerjaan yang akan diberikan oleh perusahaan. Jika harga dan tingkat upah tenaga kerja meningkat, maka kuantitas tenaga kerja yang diminta akan menurun. Apabila perusahaan masih kekurangan tenaga kerja, maka tingkat upah tenaga kerja dapat meningkat.

Beberapa penelitian seperti Burtch, Carnahan, dan Greenwoof (2018); Thompson (2018); Tolba (2021); Kayu dkk. (2019) sepakat bahwa *GIG Economy* membantu negara untuk mengurangi kemiskinan dan menjadi salah satu solusi untuk masalah pengangguran. Selain itu upah yang ditentukan untuk tenaga kerja *GIG Economy* juga bervariasi. Friedman (2014) menyampaikan bahwa perusahaan yang mempekerjakan tenaga kerja *GIG* cenderung dapat menentukan upah dengan lebih fleksibel dan mengurangi risiko fluktuasi ekonomi.

Dalam proses implikasinya, tenaga kerja *GIG Economy* pada dasarnya didukung oleh platform digital seperti Uber dan Grab. Woodcock dan Graham (2019) ekonomi platform mengambil dua langkah lebih lanjut. Data pertama menunjukkan bahwa revolusi algoritmik telah memungkinkan pasar tenaga kerja terkoordinasi dunia maya yang memberikan alat kepada pemberi kerja untuk mengintensifkan percepatan dan perluasan pasar tenaga kerja kontrak. Kedua adalah penyebaran teknologi smartphone telah memungkinkan platform tenaga kerja. Jadi *GIG Economy* bisa dikatakan sebagai efek revolusi digital.

Rahim dkk. (2021) menyebutkan bahwa ada 6 (enam) keuntungan yang diberikan oleh *GIG Economy* bagi perusahaan yaitu : keahlian *on demand*, *scaling up* dengan cepat, akses talenta global, pekerjaan sepanjang waktu, terciptanya model bisnis baru dan penghematan biaya-manfaat, perekrutan dan gaji. Woodcock dan Graham (2019) menjelaskan bahwa sifat pekerjaan berasal dari penawaran dan permintaan pasar tenaga kerja. Pengusaha telah beralih ke pekerjaan tidak tetap karena perusahaan mengubah strategi mereka tidak hanya dalam menanggapi globalisasi dan teknologi tetapi juga insentif hukum dan peraturan. Befort (2001) menyatakan bahwa pada saat yang sama permintaan untuk pekerjaan ini juga meningkat sampai batas tertentu terutama untuk tujuan menyeimbangkan antara dunia kerja dan hubungan keluarga, memiliki upah yang bisa mencukupi kebutuhannya.



**Gambar 1. Aktivitas GIG Economy di dunia**

*Sumber: The iLabour Project (2022)*

Berdasarkan gambar, dapat dideskripsikan bahwa aktivitas *GIG Economy* di level dunia mengalami peningkatan setiap tahunnya. Peningkatan tersebut dimulai sejak tahun 2017 dan mencapai level tertingginya yakni dipertengahan tahun 2021. Wei dan Thomas MacDonald (2021) menemukan bahwa di Cina, *GIG Economy* diminati oleh kalangan anak muda karena konsep kerja yang fleksibel. Ditambahkan pula bahwa pekerja anak muda yang masuk ke dalam *GIG Economy* ini sebagian besar memiliki kemampuan teknologi digital yang tinggi. Ditambahkan oleh Vallas dan Schor (2020), Tiongkok membuat kemajuan dalam transformasi ekonominya, dan para pekerja pada *GIG Economy* telah menjadi tren nasional. Karena sector tersebut merupakan lapangan pekerjaan paling fleksibel dan menyumbang 5% dari PDB China. Selain itu, disampaikan pula oleh Karanovic et al (2020) bahwa *GIG worker* merupakan pekerja yang direkrut tanpa memperhatikan level pendidikan, namun yang diperhatikan adalah keterampilannya. Dilain sisi, Zhou, Song, dan Cui (2020) berkesimpulan sebaliknya bahwa *GIG Economy* merusak kondisi ekonomi jangka panjang karena diketahui bahwa *GIG worker* adalah pekerja yang tidak terlindungi dan dipandang tidak memiliki masa depan karena tidak memiliki jenjang karir dan perlindungan di usia tua. Selain itu, saat ini, *GIG Economy* terlalu berfokus pada *unskilled labor* yang jika terus berlanjut, maka diperkirakan akan membuat sector ini tidak akan mampu berkontribusi positif pada keberlanjutan perekonomian dalam jangka panjang.

Seperti yang ditemukan pada penelitian terdahulu bahwa terdapat pro dan kontra yang terjadi dalam penerimaan *GIG Economy* pada suatu negara, topik *GIG Economy* ini menjadi topik krusial yang harus dibahas karena di Indonesia mulai banyak perusahaan dan pekerja yang mengadopsi cara kerja dari *GIG Economy*. Banyaknya *demand* pekerjaan menyebabkan perusahaan sebagai penyedia/*supply* memiliki kendali penuh terhadap peraturan yang akan diterapkan dan pengaturan *supply* pekerjaan. Contoh yang paling banyak terdapat di *online driver* sebagai pekerjaan yang menggunakan *unskilled labor* sebagai sumbernya. Hal ini cukup mengkhawatirkan ketika perusahaan menerapkan pengurangan *driver* pada perusahaannya karena pekerja yang tidak mempunyai kemampuan yang cukup akan sulit untuk menemukan pekerjaan lain dengan batasan kemampuan yang mereka miliki.

## 2. KAJIAN PUSTAKA

### Definisi Tenaga Kerja *GIG Economy*

Woodcock dan Graham (2019) mendefinisikan pekerja pertunjukan sebagai tenaga kerja yang dicirikan oleh kontrak independen melalui, menggunakan, dan pada platform digital. Jenis pekerjaan yang dilakukan oleh *GIG worker* adalah kasual dan temporer, umumnya tidak memiliki jam kerja dan jadwal kerja yang tetap, upah berdasarkan tugas, dan pilihan pengembangan karir cukup rendah. Fitur utama pekerjaan pertunjukan bukanlah hal baru di pasar Tenaga Kerja, meskipun ada kemajuan teknologi untuk mengoordinasikan dan mengelola pekerjaan dalam pertunjukan (Finkin, 2016; Stanford, 2017; De Ruyter, 2019).

Pada sebagian besar posisi, pekerja menyediakan sebagian atau seluruh peralatan modal yang digunakan langsung dalam pekerjaannya, misalnya kendaraan untuk ojek atau pengantaran makanan, hingga peralatan yang lebih kompleks dan mahal seperti komputer dan perangkat lunak dalam pekerjaan lain. Banyak *GIG worker* juga menyediakan tempat kerja sendiri yang cukup fleksibel, bisa dari rumah, kedai kopi, mobil mereka dan sebagainya. Sebagian besar pekerjaan dikompensasikan dengan pembayaran yang ditentukan menurut tugas tertentu daripada per unit waktu kerja (Steward & Stanford, 2017).

*GIG Economy* biasanya dipahami mencakup dua bentuk pekerjaan, yaitu 1) *crowd work* seperti pada platform Freelancer dimana pekerjaan diberikan secara terbuka melalui platform tersebut sehingga siapa saja dan dimana saja dapat bekerja sesuai dengan kebutuhan pekerjaan tersebut (Gallagher, 2019; Irani, 2019), dan 2) bekerja sesuai permintaan atau sesuai pesanan melalui platform digital (De Stefano, 2015, Steward & Stanford, 2017).

Meningkatnya *GIG Economy*, menurut Woodcock dan Graham (2019), merupakan salah satu bukti nyata bagaimana kondisi kerja dan kehidupan masyarakat telah banyak berubah dengan pesatnya pertumbuhan teknologi digital. Di Indonesia, fenomena *GIG Economy*, misalnya, ditunjukkan dengan perkembangan GoJek yang tidak hanya bergerak di bidang jasa ojek, tetapi juga merambah ke delivery makanan, barang, obat-obatan, dan jasa lainnya. Lebih luas lagi, di dunia sedang berkembang berbagai website yang mawadahi pencari jasa dan pencari kerja melalui platform digital seperti: Upwork, FlexJobs, Freelancer, Fiverr, dan sejenisnya.

### Kebijakan dan Kerentanan Tenaga Kerja *GIG Economy*

Perkembangan teknologi mempengaruhi, dan lebih dari itu, mengubah banyak bentuk pekerjaan. Hal ini dapat dilihat pada fenomena *GIG Economy* yang menurut Woodcock dan Graham (2019) adalah pasar tenaga kerja yang ditandai dengan kontrak independen yang terjadi melalui dan di platform digital, peningkatan *GIG Economy* di berbagai negara merupakan salah satu indikasi perubahan. di pasar tenaga kerja. Dalam kasus Indonesia, aplikasi transportasi online, sebagai salah satu simbol terbesar dari *GIG Economy*, tidak diragukan lagi telah mengubah kehidupan masyarakat secara luas (Izzati et al, 2021).

Salah satu contoh rasionalisasi produksi yang memanfaatkan teknologi di pasar tenaga kerja adalah sistem *delivery on demand*, yang juga dikenal sebagai produksi just-in-time. Konsekuensi dari rasionalisasi produksi ini adalah inovasi dan pengetahuan hanya dapat diakses secara eksklusif oleh perusahaan yang memiliki modal besar. Mereka mampu berinvestasi dalam sistem yang canggih sambil menekan pemasok dan pekerja untuk menerapkan fleksibilitas dalam produksi. Konsekuensi lebih lanjut, sistem seperti itu menciptakan ketimpangan dengan menggeser tuntutan produktivitas, tekanan fleksibilitas, serta biaya dan tanggung jawab produksi dari perusahaan besar dan multinasional ke pelaku ekonomi skala kecil seperti pekerjanya.

Dalam banyak hal, pekerjaan tidak tetap mirip dengan bentuk pekerjaan tidak tetap lainnya (Lewchuk, 2017). Oleh karena itu, respons regulasi yang ada mungkin masih serupa, dan memerlukan penyesuaian di beberapa bidang. Pertumbuhan ekonomi pertunjukan, yang dicirikan oleh platform online dan pekerja independen yang terisolasi, menimbulkan tantangan mendasar bagi kerangka peraturan tradisional untuk mengatur pekerjaan dan menetapkan standar minimum. Tidak jelas apakah regulasi yang ada berlaku dan masih relevan bagi *GIG worker*, apalagi diterapkan di era ekonomi digital. Namun pada kenyataannya, beradaptasi dengan peraturan tradisional tidak mudah dilakukan dalam bisnis digital, karena peraturan ketenagakerjaan di *GIG Economy* diperumit oleh segitiga hubungan antara pekerja, perantara digital, dan pengguna akhir (Steward & Stanford, 2017).

Perkembangan teknologi mempengaruhi, dan lebih dari itu, mengubah banyak bentuk pekerjaan. Hal ini dapat dilihat pada fenomena *GIG Economy* yang menurut Woodcock dan Graham (2019) adalah pasar tenaga kerja yang ditandai dengan kontrak independen yang terjadi melalui dan di platform digital, peningkatan *GIG Economy* di berbagai negara merupakan salah satu indikasi perubahan. di pasar tenaga kerja. Dalam kasus Indonesia, aplikasi transportasi online, sebagai salah satu simbol terbesar dari *GIG Economy*, tidak diragukan lagi telah mengubah kehidupan masyarakat secara luas (Izzati et al, 2021).

Salah satu contoh rasionalisasi produksi yang memanfaatkan teknologi di pasar tenaga kerja adalah sistem delivery on demand, yang juga dikenal sebagai produksi just-in-time. Konsekuensi dari rasionalisasi produksi ini adalah inovasi dan pengetahuan hanya dapat diakses secara eksklusif oleh perusahaan yang memiliki modal besar. Mereka mampu berinvestasi dalam sistem yang canggih sambil menekan pemasok dan pekerja untuk menerapkan fleksibilitas dalam produksi. Konsekuensi lebih lanjut, sistem seperti itu menciptakan ketimpangan dengan menggeser tuntutan produktivitas, tekanan fleksibilitas, serta biaya dan tanggung jawab produksi dari perusahaan besar dan multinasional ke pelaku ekonomi skala kecil seperti pekerjanya.

Dalam banyak hal, pekerjaan tidak tetap ini mirip dengan bentuk pekerjaan tidak tetap lainnya (Lewchuk, 2017). Oleh karena itu, respons regulasi yang ada mungkin masih serupa, dan memerlukan penyesuaian di beberapa bidang. Pertumbuhan ekonomi pertunjukan, yang dicirikan oleh platform online dan pekerja independen yang terisolasi, menimbulkan tantangan mendasar bagi kerangka peraturan tradisional untuk mengatur pekerjaan dan menetapkan standar minimum. Tidak jelas apakah regulasi yang ada berlaku dan masih relevan bagi *GIG worker*, apalagi diterapkan di era ekonomi digital. Namun pada kenyataannya, beradaptasi dengan peraturan tradisional tidak mudah dilakukan dalam bisnis digital, karena peraturan ketenagakerjaan di *GIG Economy* diperumit oleh segitiga hubungan antara pekerja, perantara digital, dan pengguna akhir (Steward & Stanford, 2017).

### **Pengembangan Hipotesis**

Davidescu & Casuneanu (2020) menemukan bahwa fleksibilitas dibutuhkan perusahaan untuk meningkatkan kepuasan bekerja para karyawan. Termasuk pula apa yang ditemukan oleh Kresna et al. (2020) dan James Gerard Cillier (2020) bahwa fleksibilitas memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan bekerja karyawan di industri perbankan dan dapat menurunkan tingkat jenuh karyawan. Namun di sisi lain Duta et al. (2020) menemukan bahwa fleksibilitas tidak selalu berpengaruh positif terhadap kepuasan karyawan karena dalam beberapa bidang pekerjaan, sangatlah sulit atau bahkan tidak bisa untuk menerapkan fleksibilitas dan dapat mengganggu kegiatan lain yang direncanakan oleh karyawan.

Sehingga, hipotesis dapat disusun seperti berikut :

H0: Fleksibilitas berpengaruh terhadap kepuasan bekerja *GIG worker*

H1: Fleksibilitas tidak berpengaruh terhadap kepuasan bekerja *GIG worker*

Thor & Carl et al. (2019) menemukan bahwa pendapatan berpengaruh pada *GIG worker* dikarenakan ketidakpastian pendapatan dan juga persaingan akan banyaknya *GIG worker* di masa kini. Begitu juga dengan Wengbo & Jongnam et al. (2022) yang menemukan bahwa pendapatan berpengaruh terhadap kepuasan pekerja karena meskipun dengan pendapatan yang sama, *GIG worker* merasa diuntungkan karena pekerjaan bisa dikerjakan di rumah sehingga dapat memangkas biaya. Termasuk pula apa yang telah ditemukan oleh Kweku & Ausaf et al. (2019) bahwa pendapatan berpengaruh positif terhadap kepuasan pekerja dan meningkatkan efektivitas pekerja untuk mencapai target perusahaan. Hal yang serupa juga ditemukan oleh Berg, J. and Johnston, H. (2019) bahwa pendapatan mempunyai pengaruh yang sangat tinggi terhadap kepuasan bekerja dan dalam penelitiannya mengatakan bahwa banyak *GIG worker* yang dirugikan karena terjadi penurunan insentif per perjalanan.

Sehingga, hipotesis dapat disusun seperti berikut :

H0: Pendapatan berpengaruh terhadap kepuasan bekerja *GIG worker*

H1: Pendapatan tidak berpengaruh terhadap kepuasan bekerja *GIG worker*

Dalam penelitiannya, Taheri, R.H and Miah, M.S (2020) menemukan bahwa lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja dan kepuasan pekerja di suatu perusahaan. Hal yang serupa juga ditemukan oleh Basalamah, M. S. A., & As'ad, A. (2021) bahwa motivasi yang diterima di tempat kerja berpengaruh terhadap kinerja masing-masing pekerja dan juga meningkatkan kepuasan pekerja. Termasuk pula dengan apa yang telah ditemukan oleh Badrianto, Y., & Ekhsan, M. (2020) bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan bekerja secara positif dan juga sangat signifikan sehingga dapat meningkatkan performa pekerja.

Sehingga, hipotesis dapat disusun seperti berikut :

H0: Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kepuasan bekerja *GIG worker*

H1: Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kepuasan bekerja *GIG worker*

Dalam penelitian oleh Saidah, F. N., & Muhid, A. (2021) menemukan bahwa terdapat pengaruh yang besar dari kepercayaan akan pekerja terhadap atasan, perusahaan, maupun rekan kerja yang mana dapat meningkatkan kinerja dan kepuasan bekerja secara drastis. Hal yang sama ditemukan oleh Pradhana, I. P. D., & Hendra, P. N. K. (2019) bahwa variable kepercayaan berpengaruh secara signifikan kepada tingkat keterikatan yang merupakan salah satu bentuk kepuasan bekerja pada suatu perusahaan.

Sehingga, hipotesis dapat disusun seperti berikut :

H0: Kepercayaan berpengaruh terhadap kepuasan bekerja *GIG worker*

H1: Kepercayaan berpengaruh terhadap kepuasan bekerja *GIG worker*

### 3. METODE PENELITIAN

#### Jenis dan Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif yakni penelitian yang menggunakan data sebagai bahan untuk dianalisis. Metode kuantitatif merupakan metode yang didasarkan pada realitas, gejala maupun fenomena yang dapat teramati dan terukur serta memiliki hubungan sebab akibat yang digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu dengan menggunakan instrumen penelitian, analisis data statistik yang bertujuan untuk menguji hipotesis (Sugiyono, 2014). Dalam penelitian ini penulis ingin menganalisa motif individu mengapa mereka bekerja disektor *GIG Economy* dan melihat hubungan antara faktor-faktor yang mempengaruhi tersebut pada kepuasan bekerja. Selain itu, penelitian ini juga didukung oleh studi kepustakaan guna memperkuat analisis peneliti, dimana hasil penelitian didapatkan berdasarkan perhitungan beberapa indikator variabel penelitian.

#### Populasi dan Sampel

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2014). Populasi dalam penelitian ini adalah para tenaga kerja *GIG Economy* dengan lokasi tidak diketahui karena alokasi sebaran kuisioner akan dilakukan secara online.

Teknik pengambilan sampel adalah *purposive sampling* karena kuesioner yang disebar hanya untuk para tenaga kerja disektor *GIG Economy*. Metode *purposive sampling* adalah metode memperoleh data dari sampel yang memenuhi kriteria yang diinginkan oleh peneliti (Sekaran & Bougie, 2016). Kriteria responden penelitian ini adalah individu yang bekerja atau pernah bekerja disalah satu pekerjaan disektor *GIG Economy* antara lain IT (*network analyst, information security engineer*), Penulisan (*content writer, resume writer, copywriter, UX copywriter*), Administratif (*virtual assistant, pharmacy technician, design administrative assistant*), Pendidikan Online (guru, dosen, tutor), Software development (*game engineer, UI/UX designer, DevOps engineer*), Project Management (*project manager, office manager, epic management project manager*), Desain, *Event* dan *advertising* (seperti *content creator*).

#### Sumber Data

Penelitian ini menggunakan data yang bersumber dari data primer maupun sekunder. Data primer merupakan sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data (Sugiyono, 2016). Peneliti memperoleh data primer dari kuisioner yang telah diisi oleh responden. Data sekunder adalah data yang diperoleh melalui sumber lain yang dapat dijadikan informasi. Dalam penelitian ini data sekunder berupa data dari Badan Pusat Statistik (BPS) dan *World Bank*.

#### Teknik Pengumpulan Data

Kuisioner adalah teknik pengambilan data yang dilakukan oleh peneliti dengan memberikan beberapa pernyataan atau pertanyaan kepada responden secara tertulis untuk dijawab sesuai keadaan responden yang sebenarnya (Sugiyono, 2014). Kuisioner yang digunakan adalah kuisioner tertutup, yaitu kuisioner dengan jawaban yang sudah disediakan oleh penulis sehingga responden tinggal memilih jawaban. Dan kuisioner akan dibagikan pada setiap individu yang bekerja atau pernah bekerja disektor *GIG Economy*. Kuesioner yang diajukan kepada responden terdapat sebanyak 12 item pertanyaan yang di dalamnya terdiri dari macam tipe pertanyaan baik dari variabel fleksibilitas, pendapatan, lingkungan kerja dan kepuasan bekerja disektor *GIG Economy*.

Kuesioner disebarikan kepada individu yang sedang bekerja atau pernah bekerja disektor *GIG Economy* dan apabila terdapat responden yang mengisi kuesioner tidak pernah atau tidak sedang bekerja disektor *GIG Economy*, maka data tersebut akan dikeluarkan dan tidak masuk dalam karakteristik yang peneliti cari. Peneliti menyebarkan kuesioner menggunakan “Google Form” agar bisa menjangkau responden yang lebih luas lagi.

### Skala Pengukuran

Metode skala Likert Summated Rating (LSR) adalah skala yang bertujuan mengukur Fleksibilitas, Pendapatan, Lingkungan Kerja, Kepuasan Bekerja individu yang sedang atau pernah bekerja disektor *GIG Economy*. Dengan menggunakan skala ini, variabel bebas yang diukur akan dijelaskan menjadi indikator variabel. Didalam kepenulisan lain skala likert adalah skala yang didesain untuk menilai sejauh mana responden setuju atau tidak setuju dengan pernyataan yang diajukan, dalam hal ini tipe data yang digunakan adalah tipe skala interval. Skala ini menggunakan alternatif pilihan 1 sampai 5 sebagai ketentuan jawaban penentuan skala yang memiliki bobot yang nilai sebesar.

**Table 1. Skala Likert**

Simbol	Alternatif Jawaban	Nilai
SS	Sangat Setuju	5
S	Setuju	4
RR	Ragu-Ragu	3
TS	Tidak Setuju	2
STS	Sangat Tidak Setuju	1

Data ordinal pada penelitian ini harus diubah terlebih dahulu menjadi data interval sebelum dilakukan analisis regresi linear berganda. Maka dari itu, perlu dilakukan perubahan menggunakan *Microsoft Excel* dengan menambahkan program tambahan atau (*add-in*) berupa *Software Method of Successive Interval (MSI)*.

### Definisi Variabel Operasional

Definisi operasional merupakan kegiatan yang dilakukan peneliti untuk mengurangi abstraksi konsep, sehingga konsep yang digunakan dapat diukur. Sedangkan variabel adalah konsep yang memiliki variasi atau lebih dari satu nilai. Dalam penelitian ini penulis memiliki variabel variabel independen yang terdiri dari fleksibilitas, pendapatan dan lingkungan kerja, sedangkan variabel terikat (dependen) pada penelitian ini adalah kepuasan bekerja. Definisi operasional termasuk item pertanyaan dan skala diadopsi dari penelitian Basalamah (2021), Davidescu (2020) dan Setiawan (2021).



**Table 2. Definisi Variabel Operasional**

No	Variabel	Definisi Operasional	Item Pertanyaan	Skala
1	Fleksibilitas (X1)	Pengaturan jam kerja secara tidak memikat yang artinya fleksibel sendiri dimana berarti memberikan kebebasan untuk pemilihan waktu dan tempat untuk bekerja sehingga para pekerja lebih memiliki waktu sendiri tetapi tidak melakukan tanggung jawab yang sudah diberikan (Setiawan,2021)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Saya dapat bekerja sesuai dengan waktu yang saya inginkan</li> <li>2. Saya dapat bekerja dimana saja saya berada</li> <li>3. Saya dapat bekerja tanpa adanya durasi waktu bekerja yang mengikat (dimodifikasi dari Setiawan (2021))</li> </ol>	Likert ( Ordinal )
2	Pendapatan (X2)	Pendapatan adalah bayaran atau imbalan yang diberikan kepada seseorang pekerja setelah seseorang pekerja telah menyelesaikan suatu pekerjaannya, upah biasanya diberikan atas lamanya jam kerja dan jumlah pekerjaan yang dihasilkan, sehingga sifat kompensasi diberikan tidak	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Saya memiliki jumlah pendapatan yang saya inginkan</li> <li>2. Pendapatan saya mampu memenuhi kebutuhan dasar saya</li> <li>3. Pendapatan saya mampu memenuhi kebutuhan gaya hidup saya</li> </ol>	Likert ( Ordinal )

No	Variabel	Definisi Operasional	Item Pertanyaan	Skala
		tetap (Basalamah, 2021)		
3	Lingkungan Kerja (X3)	Kehidupan fisik, sosial, dan psikologi dalam perusahaan yang memengaruhi kinerja dan produktivitas karyawan. Beberapa ahli mendeskripsikan lingkungan kerja sebagai segala hal yang ada di sekitar karyawan dan yang mempengaruhi mereka dalam bekerja dan menjalankan tugas. Davidescu (2020)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Lingkungan kerja saya adalah menjamin keamanan saya sebagai pekerja</li> <li>2. Saya memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja saya</li> <li>3. Saya memiliki infrastruktur yang baik untuk mendukung pekerjaan saya</li> </ol>	Likert ( Ordinal )
4	Kepercayaan (X4)	Asumsi-asumsi positif dan harapan yang dimiliki oleh karyawan terhadap perusahaan. Davidescu (2020)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Saya percaya kepada perusahaan saya</li> </ol>	Likert ( Ordinal )
4	Kepuasan Bekerja (Y)	Kepuasan kerja adalah sikap atau perasaan karyawan terhadap aspek-aspek yang menyenangkan atau tidak menyenangkan mengenai pekerjaan yang sesuai dengan	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Saya sangat mencintai pekerjaan saya</li> <li>2. Saya memiliki banyak pencapaian/prestasi ketika bekerja</li> </ol>	Likert ( Ordinal )

No	Variabel	Definisi Operasional	Item Pertanyaan	Skala
		penilaian masing-masing pekerja. (Basalamah, 2021)		

Sumber : Penulis (2022)

### Metode Analisis Data

Pada penelitian ini menggunakan metode analisis regresi linear berganda untuk proses analisis data. Analisis regresi linear berganda merupakan metode untuk mempelajari fenomena yang mencakup lebih dari dua variabel termasuk variabel tidak bebasnya (Y).

### Teknik Analisis Data

#### Uji Validitas Data

Uji validitas mengukur valid atau tidak suatu kuisioner (Ghozali, 2009). Validitas merupakan suatu ukuran yang menggambarkan tingkat keabsahan suatu alat ukur. Suatu alat ukur dinyatakan valid jika berhasil mengukur tujuan yang ingin dicapai (Sugiyono, 2014). Uji validitas mengukur keabsahan (valid) sebuah kuesioner. Metode yang dilakukan dalam uji ini adalah Pearson Product Moment Correlation. Dengan asumsi, apabila  $r$  hitung positif serta  $r$  hitung  $\geq r$  tabel maka item pertanyaan dikategorikan valid. dan sebaliknya, jika  $r$  hitung positif serta  $r$  hitung  $< r$  tabel maka item pertanyaan dinyatakan tidak valid. Taraf signifikansi atau  $\alpha$  yang digunakan pada uji validitas penelitian ini sebesar 5% (0,05).

#### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan alat ukur yang melihat konsistensi responden dalam menjawab setiap butir pertanyaan di kuisioner (Wartiani, 2020). Sedangkan dalam pengertian lainnya, uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari perubahan atau konstruk (Ghozali, 2009) Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Dalam melakukan uji reliabilitas dapat menggunakan rumus Alpha Cronbach dikarenakan instrumen penelitian berbentuk kuisioner (Omaida, 2019), rumus Alpha Cronbach adalah berikut :

$$r_{11} = \left( \frac{n}{n-1} \right) \left( 1 - \frac{\sum \sigma_t^2}{\sigma^2} \right)$$

Keterangan :

$r_{11}$  = reliabilitas yang dicari

$n$  = jumlah item pertanyaan yang diuji

$\sum \sigma_t^2$  = jumlah tvarsians skor tiap item

$\sigma^2$  = varian total

Hasil uji reliabilitas ditentukan dengan skala berikut :

1. Nilai  $\alpha < 0,6$ , maka kuisioner dinyatakan tidak reliabel (tidak konsisten)
2. Nilai  $0,6 \leq \alpha \leq 0,8$ , maka kuisioner dinyatakan cukup reliabel (konsisten)
3. Nilai  $\alpha > 0,8$ , maka kuisioner dinyatakan sangat reliabel (sangat konsisten)

### ***Analisis Regresi Linear Berganda***

Analisis statistik dengan regresi berganda untuk melihat seberapa pengaruh satu atau beberapa variabel bebas (independen), yaitu fleksibilitas (X1), pendapatan (X2), lingkungan kerja (X3), kepercayaan (X4) terhadap variabel terikat (dependen), yaitu kepuasan bekerja (Y). Metode regresi linear berganda dalam penelitian ini menggunakan bantuan SPSS. Adapun model persamaan yang digunakan adalah:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + \varepsilon$$

Keterangan :

Y =Kepuasan Bekerja

a = Konstanta

$\beta_1$ - $\beta_3$  = Koefisien regresi berganda

X<sub>1</sub>= Fleksibilitas

X<sub>2</sub>= Pendapatan

X<sub>3</sub>= Lingkungan Kerja

X<sub>4</sub>= Kepercayaan

$\varepsilon$  = Standard error

### ***Uji Normalitas***

Uji normalitas berfungsi menguji apakah dalam proses sebuah model regresi, variabel pengganggu memiliki distribusi normal (Ghozali, 2011). Dalam penelitian ini akan digunakan uji One Sample Kolmogorov Smirnov dengan menggunakan taraf signifikansi 0,05. Data dinyatakan berdistribusi normal jika signifikansi lebih besar dari 0,05.

### ***Uji Multikolonieritas***

Cara yang paling umum digunakan oleh para peneliti dalam melakukan pendeteksian ada atau tidaknya problem multikolonieritas pada model regresi adalah dengan melihat nilai Tolerance dan VIF (Variance Inflation Factor). Nilai yang direkomendasikan untuk menunjukkan tidak adanya problem multikolonieritas adalah nilai Tolerance harus  $\geq 0,10$  dan nilai VIF  $\leq 10$ .

### ***Uji Heteroskedastisitas***

Menurut Ghozali (2016) uji heteroskedastisitas dilakukan untuk menguji model regresi terjadi kesamaan varians residual dari pengamatan ke pengamatan yang lainnya. Untuk menguji ada tidaknya Heteroskedastisitas digunakan uji Glejser yaitu dengan meregresi nilai-nilai residual terhadap variabel independen dengan persamaan regresi. Dasar pengambilan keputusannya adalah dengan membandingkan nilai signifikansi variabel independen dengan nilai tingkat kepercayaan ( $\alpha=0,05$ ). Apabila nilai signifikansi lebih besar dari nilai  $\alpha$  ( $\text{sig} > \alpha$ ), maka bisa disimpulkan bahwa pada model regresi tidak terjadi gejala Heteroskedastisitas.

### ***Uji F (serentak)***

Pengujian ini dilakukan dengan uji-f untuk memberikan gambaran besarnya signifikansi pengaruh variabel bebas (independen) yaitu fleksibilitas (X1), pendapatan (X2), lingkungan kerja (X3) terhadap variabel terikat(dependen), yaitu kepuasan bekerja (Y) secara serentak. Kriteria keputusan adalah sebagai berikut :

$H_0 : \beta_1 = \beta_2 = \beta_3 = 0$ , artinya fleksibilitas, pendapatan, lingkungan kerja secara serempak tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan bekerja.

$H_1 : \text{Minimal satu } \beta_i \neq 0$ , artinya fleksibilitas, pendapatan, lingkungan kerja secara serempak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan bekerja

Kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut:

1.  $H_0$  diterima jika  $F \text{ hitung} \leq F \text{ tabel}$  atau  $\text{sig } F \geq \alpha = 5\%$
2.  $H_1$  ditolak  $F \text{ hitung} > F \text{ tabel}$   $\text{sig } F < \alpha = 5\%$

**Uji t (Uji Parsial)**

Pengujian ini dilakukan dengan uji-t untuk memberikan gambaran besarnya signifikansi pengaruh variabel bebas (independen) yaitu yaitu fleksibilitas (X1), pendapatan (X2), lingkungan kerja (X3) terhadap variabel terikat(dependen) yaitu kepuasan bekerja (Y) secara parsial. Kriteria keputusan adalah sebagai berikut :

$H_0 : \beta_i \leq 0$ , artinya secara parsial fleksibilitas, pendapatan, lingkungan kerja secara serempak tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan bekerja.

$H_1 : \beta_i > 0$ , artinya secara parsial fleksibilitas, pendapatan, lingkungan kerja secara serempak tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan bekerja Syariah.Kriteria pengambilan keputusannya sebagai berikut:

1.  $H_0$  diterima  $t \text{ hitung} \leq t \text{ tabel}$  atau  $\text{sig } t \geq \alpha = 5\%$
2.  $H_1$  ditolak  $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$  atau  $\text{sig } t < \alpha = 5\%$

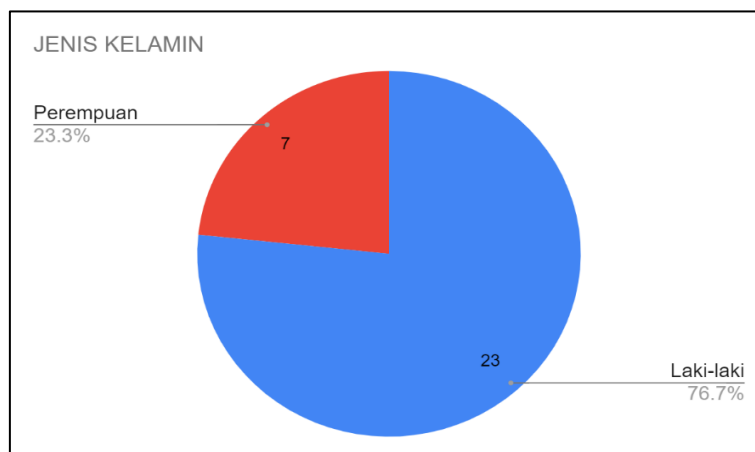
**Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) pada dasarnya untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel-variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R<sup>2</sup> yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2016).

**4. HASIL**

**Hasil**

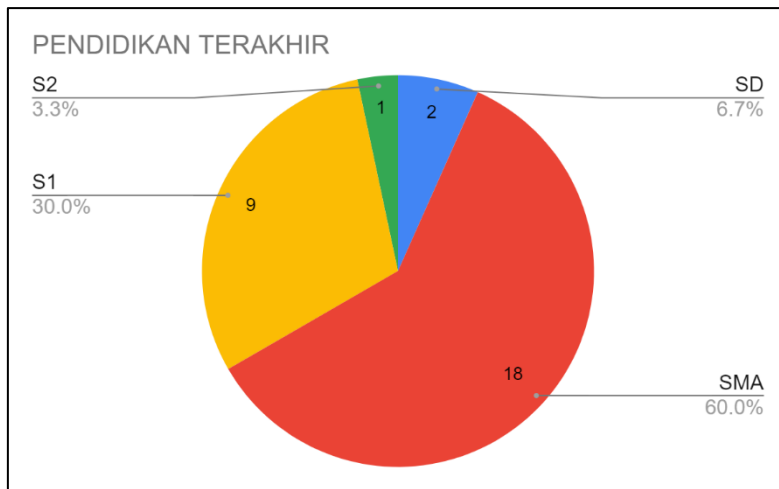
**Profil Responden**



**Gambar 2. Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Sumber: Data diolah (2023)

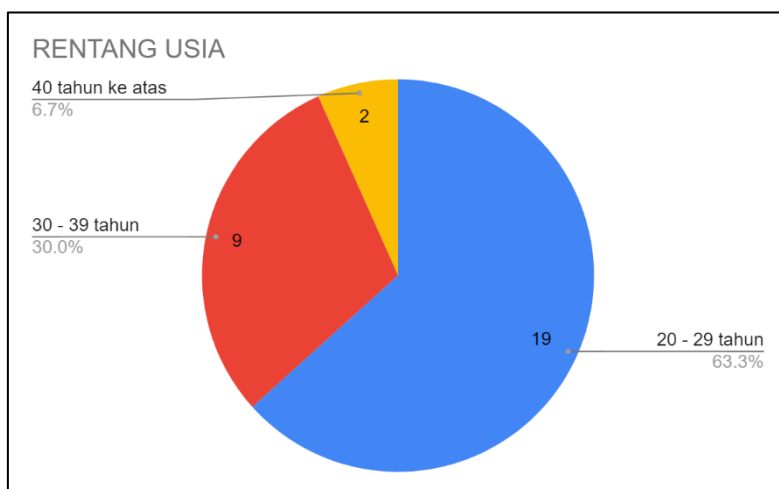
Responden yang didapatkan melalui survei adalah sebanyak 30 responden dengan jenis kelamin laki-laki sebanyak 23 orang atau sebesar 76,7% dari total responden sedangkan responden perempuan sebanyak 7 orang. Apabila berdasarkan pendidikan terakhir sebagaimana yang dapat dilihat pada Gambar 3, mayoritas responden merupakan lulusan SMA dengan jumlah sebesar 18 orang atau sebesar 60% dari total responden. Sedangkan lulusan S1 ada sebanyak 9 orang, diikuti dengan lulusan SD sebanyak 2 orang dan lulusan S2 sebanyak 1 orang (lihat Gambar 3)



Gambar 3. Jumlah Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Sumber: Data diolah (2023)

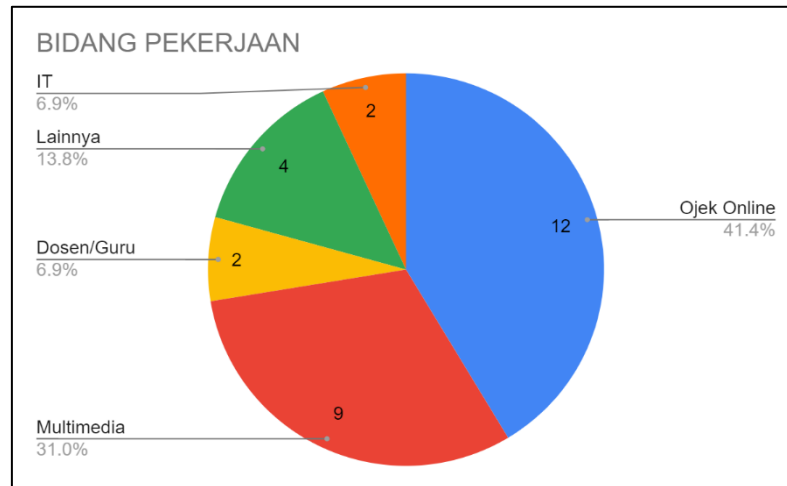
Terkait dengan usia responden pada penelitian ini, mayoritas merupakan responden yang berada pada rentang usia 20 – 29 tahun dimana terdapat sebanyak 19 orang atau sebesar 63,3% (lihat Gambar 4). Sedangkan responden dengan rentang usia 30 – 39 terdapat sebanyak 9 orang dan responden dengan usia 40 tahun ke atas terdapat sebanyak 2 orang.



Gambar 4. Jumlah Responden Berdasarkan Usia

Sumber: Data diolah (2023)

Selanjutnya, jika melihat jumlah responden berdasarkan bidang pekerjaan, mayoritas responden merupakan pengemudi ojek online dengan jumlah sebanyak 12 orang atau setara dengan 41,4% dari total responden. Ada 9 orang yang bekerja pada bidang multimedia seperti desain grafis dan videografi. Sedangkan sisanya bekerja sebagai dosen/guru, di bidang IT, dan lainnya.



**Gambar 5. Jumlah Responden Berdasarkan Bidang Pekerjaan**

Sumber: Data diolah (2023)

### Uji Validitas dan Reliabilitas

Data yang didapatkan dari hasil kuisioner, perlu untuk diperiksa terlebih dahulu apakah data-data tersebut valid dan dapat digunakan untuk dianalisis lebih lanjut. Maka diperlukan uji validitas dan realibilitas. Pengujian dilakukan terhadap masing-masing variabel menggunakan software Stata dengan metode cronbach's alpha. Data dikatakan valid jika nilai yang ditunjukkan pada kolom *item-rest correlation* lebih besar dari 0,3 dan dikatakan lulus uji realibilitas jika total nilai alpha lebih besar dari 0,6.

**Tabel 3. Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel X1**

Item	Obs	Sign	item-test correlation	item-test correlation	average interitem covariance	alpha
x1_1	30	+	0.7114	0.4858	.3011494	0.5941
x1_2	30	+	0.8061	0.5281	.1885057	0.4951
x1_3	30	+	0.8170	0.4672	.2045977	0.6133
Test Scale					.2314176	0.6640

Sumber: Data diolah (2023)

Dari gambar di atas, ditemukan nilai *item-rest correlation* dari (x1\_1), (x1\_2), (x1\_3), masing-masing sebesar (0,4858), (0,5281), (0,4672). Nilai-nilai tersebut lebih besar dari 0,3. Sedangkan total nilai alpha didapatkan sebesar 0,6640 yang mana nilai tersebut lebih besar dari 0,6. Maka dapat disimpulkan bahwa data-data pada variabel X1 bersifat valid dan dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

**Tabel 4. Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel X2**

Sumber: Data diolah (2023)

Item	Obs	Sign	item-test correlation	item-test correlation	average interitem covariance	alpha
x4_1	30	+	0.8544	0.7405	.2463602	0.6939
x4_2	30	+	0.8524	0.7134	.2302682	0.6964
x4_3	30	+	0.7667	0.5967	.2877395	0.7571
x4_4	30	+	0.7199	0.4523	.3030651	0.8427
Test Scale					.2668582	0.7990

Dari gambar di atas, ditemukan nilai *item-rest correlation* dari (x2\_1), (x2\_2), (x2\_3), masing-masing sebesar (0,5359), (0,4304), (0,4586). Nilai-nilai tersebut lebih besar dari 0,3. Sedangkan total nilai alpha didapatkan sebesar 0,6517 yang mana nilai tersebut lebih besar dari 0,6. Maka dapat disimpulkan bahwa data-data pada variabel X2 bersifat valid dan dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

**Tabel 5. Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel X3**

Item	Obs	Sign	item-test correlation	item-test correlation	average interitem covariance	alpha
x3_1	30	+	0.8473	0.6452	.0666667	0.3407
x3_2	30	+	0.7891	0.4356	.1195402	0.6341
x3_3	30	+	0.6871	0.3689	.1701149	0.6876
Test Scale					.1187739	0.6600

Sumber: Data diolah (2023)

Dari gambar di atas, ditemukan nilai *item-rest correlation* dari (x3\_1), (x3\_2), (x3\_3), masing-masing sebesar (0,6452), (0,4356), (0,3689). Nilai-nilai tersebut lebih besar dari 0,3. Sedangkan total nilai alpha didapatkan sebesar 0,6600 yang mana nilai tersebut lebih besar dari 0,6. Maka dapat disimpulkan bahwa data-data pada variabel X3 bersifat valid dan dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

Item	Obs	Sign	item-test correlation	item-test correlation	average interitem covariance	alpha
x2_1	30	+	0.7912	0.5359	.2344828	0.4634
x2_2	30	+	0.7029	0.4304	.362069	0.6046
x2_3	30	+	0.8176	0.4586	.2413793	0.5962
Test Scale					.2793103	0.6517

**Tabel 6. Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel X4**

Sumber: Data diolah (2023)

Dari gambar di atas, ditemukan nilai *item-rest correlation* dari (x4\_1), (x4\_2), (x4\_3), (x4\_4), masing-masing sebesar (0,7405), (0,7134), (0,5967), (0,4523). Nilai-nilai tersebut lebih besar dari 0,3.



Sedangkan total nilai alpha didapatkan sebesar 0,7990 yang mana nilai tersebut lebih besar dari 0,6. Maka dapat disimpulkan bahwa data-data pada variabel X4 bersifat valid dan dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

**Tabel 7. Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel X4**

Item	Obs	Sign	item-test correlation	item-test correlation	average interitem covariance	alpha
y_1	30	+	0.8621	0.7185	.2471264	0.6374
y_2	30	+	0.6763	0.4166	.3850575	0.8027
y_3	30	+	0.8017	0.6628	.3195402	0.6864
y_4	30	+	0.7640	0.5483	.3195402	0.7348
Test Scale					.3178161	0.7734

Sumber: Data diolah (2023)

Dari gambar di atas, ditemukan nilai *item-rest correlation* dari (y\_1), (y\_2), (y\_3), (y\_4), masing-masing sebesar (0,7405), (0,7134), (0,5967), (0,4523). Nilai-nilai tersebut lebih besar dari 0,3. Sedangkan total nilai alpha didapatkan sebesar 0,7734 yang mana nilai tersebut lebih besar dari 0,6. Maka dapat disimpulkan bahwa data-data pada variabel Y bersifat valid dan dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

**Uji Normalitas**

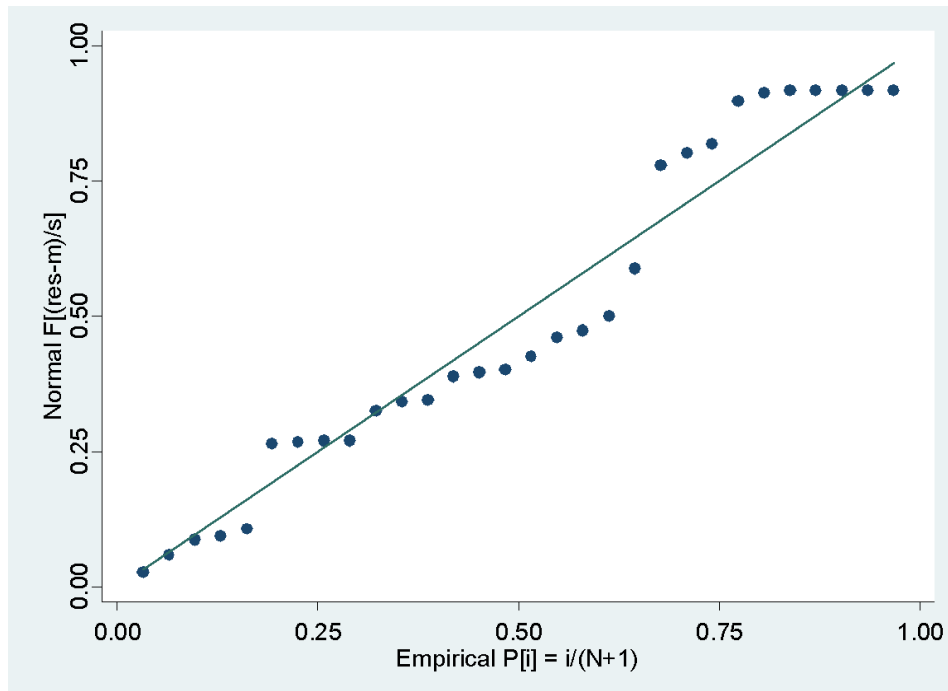
Uji Normalitas dilakukan untuk melihat apakah data-data yang didapatkan dari hasil survei berdistribusi secara normal atau tidak normal. Metode yang digunakan adalah Uji Shapiro-Wilk dengan software STATA. Data dikatakan berdistribusi secara normal apabila *p-value* lebih besar daripada 5%. Maka jika *p-value* berada di bawah 5%, data dikatakan tidak terdistribusi secara normal. Uji normalitas dilakukan terhadap residual dari estimasi variabel.

**Tabel 8. Uji Normalitas Shapiro-Wilk**

Sumber: Data diolah (2023)

Variable	Obs	W	V	z	Prob>z
res	30	0.95581	1.405	0.702	0.24120

Berdasarkan hasil uji Shapiro-Wilk di atas, didapatkan nilai probabilitas dari variabel 0.24120. Nilai-nilai tersebut lebih besar dari 0,05 atau 5% yang menandakan bahwa data-data tersebut terdistribusi secara normal.



**Gambar 6. Scatter-Plot**

*Sumber: Data diolah (2023)*

Jika melihat pada grafik diatas, penyebaran data terlihat mendekati garis linear yang hal tersebut menandakan bahwa data-data tersebut tidak terindikasi non-linear.

**Uji Multikolinearitas**

Uji Multikolinearitas dilakukan untuk mendeteksi apakah ada interkorelasi atau hubungan yang kuat antar variabel bebas. Uji ini penting dilakukan agar hasil regresi daripada data tidak bias. Indikator terdeteksinya multikolinearitas pada data dapat dilihat dari nilai *Variance Inflation Factor (VIF)*. Apabila nilai VIF lebih dari 5, maka multikolinearitas terdeteksi pada variabel, sebaliknya, jika nilai dibawah 5, maka multikolinearitas tidak terdeteksi.

**Tabel 9. Uji Multikolinearitas**

Variable	VIF	1/VIF
x3	2,14	0,468041
x1	1,8	0,556030
x4	1,68	0,594292
x2	1,54	0,647529
Mean VIF	1,79	

*Sumber: Data diolah (2023)*

Tabel di atas menunjukkan hasil uji multikolinearitas terhadap variabel bebas yang ada dalam penelitian ini, yakni variabel X1, X2, X3, dan X4. Dari pengujian tersebut, didapatkan nilai VIF 2,14 untuk variabel X1, nilai 1,80 untuk variabel X2, nilai 1,68 untuk variabel X3, dan nilai 1,54 untuk variabel

X4. Rata-rata nilai VIF dari keempat variabel tersebut adalah 1,79. Dengan hasil ini, menunjukkan bahwa tidak terdeteksi adanya multikolinearitas pada variabel-variabel bebas tersebut.

**Uji Heteroskedastisitas**

Pengujian selanjutnya adalah Uji Heteroskedastisitas yang berguna untuk melihat apakah di dalam model regresi terdapat ketidaksamaan varians dari residual pada satu data dengan data lainnya. Model regresi dianggap baik ketika tidak terjadi heteroskedastisitas. Metode yang digunakan untuk mendeteksi heteroskedastisitas adalah dengan uji Breusch-Pagan. Pendeteksian heteroskedastisitas dilihat melalui p-value, apabila lebih besar dari 5%, maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Sebaliknya, jika lebih kecil dari 5%, maka terjadi heteroskedastisitas.

**Tabel 10. Uji Heteroskedastisitas**

Breusch-Godfrey LM test for autocorrelation

lags (p)	chi2	df	Prob>chi2
1	2,316	1	0,1280

H0 : no serial correlation

Sumber: Data diolah (2023)

Uji heteroskedastisitas yang dilakukan terhadap model regresi penelitian ini menunjukkan p-value sebesar 0,1280 atau 12,8% yang mana nilai ini lebih besar daripada 5% sehingga mengindikasikan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas dan telah memenuhi syarat-syarat untuk dilakukan regresi.

**Analisis Regresi**

Uji atau analisis regresi yang dilakukan terhadap variabel-variabel penelitian diperuntukkan untuk melihat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependennya. Maka dalam hal ini, variabel X1 (Fleksibilitas), X2 (Pendapatan), X3 (Lingkungan Kerja), X4 (Kepercayaan), akan dilihat bagaimana pengaruhnya terhadap variabel Y (Kepuasan Bekerja).

**Tabel 11. Hasil Analisis Regresi**

y	Coef.	Std. Err.	t	P> t	[95% Conf. Interval]	
x1	.0573783	.1915513	0.30	0.767	-.337129	.4518856
x2	.0135771	.1713644	0.08	0.937	-.3393545	.3665087
x3	.1103362	.2307918	0.48	0.637	-.3649884	.5856609
x4	.7722266	.1353773	5.70	0.000	.4934119	1.051041
_cons		1.750759	1.20	0.240	-1.497623	5.713888

Sumber: Data diolah (2023)

Fleksibilitas yang ditunjukkan oleh variabel X1 memiliki nilai koefisien 0,0573783 yang mengartikan bahwa variabel ini memiliki hubungan yang positif terhadap variabel Y (Kepuasan Bekerja). Nilai probabilitas variabel menunjukkan angka 0,767 yang mana lebih besar daripada 0,05, mengartikan bahwa variabel ini tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Y. Dari penjelasan sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa apabila nilai fleksibilitas naik 1 satuan, maka kepuasan bekerja akan menurun sebesar 0.0573 satuan, namun pengaruhnya tidaklah signifikan terhadap kepuasan bekerja.

Variabel X2 yang mewakili pendapatan memiliki pengaruh yang positif terhadap kepuasan bekerja namun pengaruhnya tidaklah signifikan. Hal ini ditandai oleh nilai koefisien yang positif sebesar 0,0135771 dan nilai probabilitas variabel sebesar 0,937. Nilai probabilitas ini lebih besar daripada 0.05 sehingga dikatakan tidak berpengaruh signifikan. Dari nilai-nilai tersebut, dapat dipahami bahwa apabila pendapatan naik 1 satuan, maka kepuasan bekerja juga akan naik 0,013 satuan namun pengaruhnya tidak cukup signifikan.

Lingkungan Kerja yang dicerminkan oleh variabel X3 memiliki nilai koefisien sebesar 0,1103362 dan nilai probabilitas sebesar 0,637. Pengaruhnya terhadap kepuasan bekerja positif namun tidak signifikan karena nilai probabilitas yang dimiliki berada di atas 0.05. Dari hasil analisis ini, diketahui bahwa apabila lingkungan kerja naik 1 satuan, maka kepuasan bekerja juga akan naik 0,110 satuan namun pengaruhnya tidak signifikan.

Variabel X4 yang merupakan kepercayaan memiliki pengaruh yang positif terhadap kepuasan bekerja. Hal ini ditandai dengan nilai koefisien yang didapatkan adalah sebesar 0,7722266. Selanjutnya, nilai probabilitas variabel ini berbeda dengan ketiga variabel sebelumnya yang berada di bawah 0.05, yakni 0.000 sehingga kepercayaan dapat dikatakan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan bekerja. Apabila kepercayaan naik 1 satuan, maka kepuasan bekerja juga akan naik 0,772 satuan dan pengaruhnya akan signifikan terhadap kepuasan bekerja.

Number of obs	= 30
F(4,25)	= 15,80
Prob > F	= 0,0000
R-square	= 0,7165
Adj R-squared	= 0,6712
Root MSE	= 1,6269

**Gambar 7. Hasil Analisis Regresi**

*Sumber: Data diolah (2023)*

Dari keempat variabel di atas, hanya fleksibilitas yang memiliki pengaruh negatif terhadap kepuasan bekerja. Sedangkan pendapatan, lingkungan kerja, dan kepercayaan memiliki pengaruh yang positif terhadap kepuasan bekerja. Selanjutnya, dari segi signifikansi, hanya kepercayaan yang berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan bekerja. Sedangkan fleksibilitas, pendapatan, dan lingkungan tidak berpengaruh signifikan. Namun, apabila secara simultan, keempat variabel ini memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan bekerja. Hal ini ditandai dengan nilai probabilitas variabel simultan sebesar 0,0000 yang mana nilai tersebut lebih kecil daripada 0,05. Selain itu, nilai R-Square yang dihasilkan dari hasil regresi dari penelitian ini adalah sebesar 0,7165 atau 71,65%. Artinya, keempat variabel ini dapat menjelaskan 71,65% penelitian sedangkan sisinya dijelaskan oleh variabel lainnya.

## 5. PEMBAHASAN

### Pengaruh Fleksibilitas terhadap Keputusan Tenaga Kerja untuk Bekerja di Gig Economy

Fleksibilitas yang ditunjukkan oleh variabel X1 memiliki nilai koefisien 0,0573783 yang mengartikan bahwa variabel ini memiliki hubungan yang positif terhadap variabel Y (Kepuasan Bekerja). Nilai probabilitas variabel menunjukkan angka 0,767 yang mana lebih besar daripada 0,05, mengartikan bahwa variabel ini tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Y.

Fleksibilitas merupakan faktor yang dibutuhkan hampir seluruh pekerja disemua sektor di Indonesia. Hal ini dikarenakan, fleksibilitas atas waktu yang dimiliki oleh pekerja atau karyawan dalam memilih jam produktifnya sebagai waktu terbaik untuk bekerja (Fanda & Slamet, 2019). Namun menurut hasil penelitian ini, pekerja pada sector *GIG Economy* tidak dipengaruhi oleh variabel fleksibilitas dikarenakan sebagian besar dari responden dari penelitian ini adalah *driver online* yang meskipun mereka dapat bekerja sesuai keinginan dan menentukan jam kerja sendiri, *driver online* juga masih bergantung pada jam operasional pada umumnya yaitu para pengguna yang mayoritas merupakan pekerja kantoran yang beroperasi dari sekitar jam 7 pagi hingga 10 malam. Hal inilah yang menjadi penghalang fleksibilitas yang bisa didapat oleh *GIG worker*.

### **Pengaruh Pendapatan terhadap Keputusan Tenaga Kerja untuk Bekerja di *Gig Economy***

Variabel X2 yang mewakili pendapatan memiliki pengaruh yang positif terhadap kepuasan bekerja namun pengaruhnya tidaklah signifikan. Hal ini ditandai oleh nilai koefisien yang positif sebesar 0,0135771 dan nilai probabilitas variabel sebesar 0,937. Nilai probabilitas ini lebih besar daripada 0.05 sehingga dikatakan tidak berpengaruh signifikan. Dari nilai-nilai tersebut, dapat dipahami bahwa apabila pendapatan naik 1 satuan, maka kepuasan bekerja juga akan naik 0,013 satuan namun pengaruhnya tidak cukup signifikan. Pendapatan menurut Erbas & Arat (2012) merupakan salah satu factor penting yang mempengaruhi kepuasan bekerja pada sebuah perusahaan. Namun dalam penelitian ini ditemukan bahwa kenaikan pendapatan tidak berdampak signifikan terhadap kepuasan pekerja yang diperkirakan terjadi karena banyaknya sisi penawaran dibandingkan dengan sisi permintaan. Dalam ketidakseimbangan sisi penawaran dan permintaan ini membuat perusahaan perekrut pekerja dapat memberikan peraturan/pembatasan dalam bentuk target minimum maupun maksimal tarif per pekerjaan dan harga yang ditentukan oleh perusahaan dapat seminimal mungkin dan perusahaan akan tetap mendapatkan penawaran pekerjaan karena ketidakseimbangan permintaan dan penawaran yang terjadi.

### **Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Keputusan Tenaga Kerja untuk Bekerja di *Gig Economy***

Lingkungan Kerja yang dicerminkan oleh variabel X3 memiliki nilai koefisien sebesar 0,1103362 dan nilai probabilitas sebesar 0,637. Pengaruhnya terhadap kepuasan bekerja tidak signifikan karena nilai probabilitas yang dimiliki berada di atas 0.05. Lingkungan kerja menurut Irma & Yusuf (2020), lingkungan kerja secara signifikan berpengaruh positif kepada kepuasan bekerja karyawan pada perusahaan. Artinya, perusahaan harus menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan nyaman untuk meningkatkan kepuasan bekerja karyawannya. Kaitannya dengan *GIG Economy*, yang jenis pekerjaannya adalah berpindah-pindah dan pada umumnya tidak memiliki tempat yang menetap, maka dapat diterima jika lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan pada pekerja yang bekerja pada *GIG Economy*.

### **Pengaruh Kepercayaan terhadap Keputusan Tenaga Kerja untuk Bekerja di *Gig Economy***

Variabel X4 yang merupakan kepercayaan memiliki pengaruh yang positif terhadap kepuasan bekerja. Hal ini ditandai dengan nilai koefisien yang didapatkan adalah sebesar 0,7722266. Selanjutnya, nilai probabilitas variabel ini berbeda dengan ketiga variabel sebelumnya yang berada di bawah 0.05, yakni 0.000 sehingga kepercayaan dapat dikatakan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan bekerja. Apabila kepercayaan naik 1 satuan, maka kepuasan bekerja juga akan naik 0,772 satuan dan pengaruhnya akan signifikan terhadap kepuasan bekerja. Jika dikaitkan dengan *GIG Economy*, kepercayaan merupakan instrument penting dalam kepuasan bekerja *GIG worker*. Kepercayaan antara pekerja dengan perusahaan

menentukan tingkat loyalitas pekerja pada perusahaan. Termasuk pada aturan-aturan yang diberlakukan oleh perusahaan, jika pekerja memiliki kepercayaan yang tinggi, maka mereka akan taat pada peraturan-peraturan tersebut. Apalagi dengan variatifnya perusahaan atau bidang pekerjaan pada *GIG Economy*, membuat kepercayaan ini menjadi *base capital* yang membuat pekerja tidak berpindah-pindah perusahaan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Farida, Iqbal, & Kurniasih (2016) , bahwa kepercayaan berpengaruh pada kepuasan kerja pada kepuasan bekerja karyawan dikarenakan kepercayaan mampu menciptakan komitmen karyawan yang kuat pada perusahaan.

## 6. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil statistik dan pembahasan, maka dapat disimpulkan bahwa *GIG Economy* merupakan sebuah ekonomi baru yang menjadi tidak terlalu signifikan terhadap ekonomi Indonesia karena masih terdapat hal-hal yang memerlukan perhatian Pemerintah seperti pendapatan yang cenderung belum mampu mensejahterakan masyarakat atau *GIG worker*. Variabel yang tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan bekerja di *GIG Economy* menurut penelitian ini adalah variable fleksibilitas yang dikarenakan *GIG worker* masih memiliki target harian yang harus terpenuhi jika ingin menghasilkan pendapatan yang besar (bonus) dari perusahaan perekrut pekerja dan juga jam bekerja masih terpaku pada jam bekerja pada umumnya yaitu sekitar jam 7 sampai 10 malam. Variabel lain yang tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan bekerja *GIG worker* adalah pendapatan karena banyaknya sisi penawaran pekerja yang menyebabkan perusahaan perekrut pekerja memiliki kendali penuh terhadap sisi permintaan dan upah yang diberikan per pekerjaan. Selain itu juga terdapat variable lingkungan kerja yang tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan bekerja karena tempat kerja yang dapat berpindah pindah dan tidak menetap pada satu tempat atau kantor. Akan tetapi menjadi tidak signifikan karena pasar pekerja yang memilih wilayah kerjanya sendiri tetap berkumpul di satu tempat untuk menerima pekerjaan sehingga para *GIG worker* masih bersaing ketat untuk mendapatkan proyek/order dari pelanggan. Namun dalam penelitian ini ditemukan bahwa tingkat kepercayaan dari pekerja terhadap perusahaan perekrut pekerja berpengaruh signifikan yang artinya bahwa setiap kebijakan yang diterapkan oleh perusahaan akan berdampak besar bagi *GIG worker* dan para pekerja mengharapkan kebijakan yang baik dari perusahaan. Penerapan kebijakan oleh perusahaan bisa berupa tingkat upah, minimum jam kerja, standar operasional perusahaan, maupun pembatasan penerimaan pekerja yang bekerja pada suatu perusahaan.

## 7. REFERENSI

1. Badrianto, Y., & Ekhsan, M. (2020). Effect of work environment and job satisfaction on employee performance in pt. Nesinak industries. *Journal of Business, Management, & Accounting*, 2(1).
2. Basalamah, M. S. A., & As'ad, A. (2021). The Role of Work Motivation and Work Environment in Improving Job Satisfaction. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 1(2), 94-103.
3. Berg, J. and Johnston, H. (2019), "Too good to be true? A comment on Hall and Krueger's analysis of the labor market for Uber's driver-partners", *ILR Review*, Vol. 72 No. 1, pp. 39-68.
4. Berger, T., Frey, C. B., Levin, G., & Danda, S. R. (2019). Uber happy? Work and well-being in the 'GIG economy'. *Economic Policy*, 34(99), 429-477.
5. Bimpong, K. A. A., Khan, A., Slight, R., Tolley, C. L., & Slight, S. P. (2020). Relationship between labour force satisfaction, wages and retention within the UK National Health Service: a systematic review of the literature. *BMJ open*, 10(7), e034919.
6. Davidescu, A. A., Apostu, S. A., Paul, A., & Casuneanu, I. (2020). Work flexibility, job satisfaction,

- and job performance among Romanian employees—Implications for sustainable human resource management. *Sustainability*, 12(15), 6086.
7. Erbası, A., & Arat, T. (2012). The effect of financial and non-financial incentives on job satisfaction: An examination of food chain premises in Turkey. *International Business Research*, 5(10), 136.
  8. Erbası, A., & Arat, T. (2012). The effect of financial and non-financial incentives on job satisfaction: An examination of food chain premises in Turkey. *International Business Research*, 5(10), 136.
  9. Fanda, N. M., & Slamet, M. R. (2019). Pengaruh Gaji, Jam Kerja Fleksibel Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Di Kota Batam. *Journal of Applied Managerial Accounting*, 3(1), 81–95.
  10. Farida, S. I., Iqbal, M., & Kurniasih, A. (2016). Pengaruh Kepercayaan Dan Komitmen Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Serta Implikasinya Pada Kepuasan Kerja. *Jurnal Kependidikan: Penelitian Inovasi Pembelajaran*, 46(1), 121–134.
  11. Irma, A., & Yusuf, M. (2020). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai. *Jurnal Manajemen*, 12(2), 253–258.
  12. Ismail, M. (2021). The Direct Effect of Commercial Banks on Poverty Reduction: Evidence From Provinces in Indonesia. *Applied Economics*, 53(56), 6497-6509. <https://doi.org/10.1080/00036846.2021.1946474>.
  13. Kaluge, D., & Kinesti, A. (2022, January). Overreaction behavior analysis on IDX80 stocks during bearish market conditions. In *Brawijaya International Conference on Economics, Business and Finance 2021 (BICEBF 2021)*, (pp. 66-72). Atlantis Press. <https://doi.org/10.2991/aebmr.k.220128.010>.
  14. Ma, W., Baek, J., Qi, M., Li, J., & Liu, B. (2022). The Influence of Overeducation on Chinese Workers' Job Satisfaction from China Household Tracking Survey (2014–2018). *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(23), 16032.
  15. Mustajab, D., Bauw, A., Rasyid, A., Irawan, A., Akbar, M. A., & Hamid, M. A. (2020). Working from home phenomenon as an effort to prevent COVID-19 attacks and its impacts on work productivity. *TIJAB (The International Journal of Applied Business)*, 4(1), 13.
  16. Pimada, L. M. (2021). Global Value Chain: Islamic Economics and Finance Position. *Shirkah: Journal of Economics and Business*, 6(3), 397-314. <http://dx.doi.org/10.22515/shirkah.v6i3.353>.
  17. Pradhana, I. P. D., & Hendra, P. N. K. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja, Kepercayaan Kepada Pemimpin Terhadap Keterikatan Kerja Karyawan Pada PT. Bali Bijaksana Nusa Dua–Bali. *Media Bina Ilmiah*, 14(4), 2455-2464.
  18. Prasetyia, F., & Pangestuty, F. W. (2021). Analisis Kebijakan Publik: Pendekatan Ekonomi dan Studi Kasus. Universitas Brawijaya Press.
  19. Pratomo, D. S., Syafitri, W., & Anindya, C. S. (2020). Expanding Middle Class in Indonesia. *The Journal of Indonesia Sustainable Development Planning*, 1(3), 307-312. <https://doi.org/10.46456/jisdep.v1i3.103>.
  20. Putra, K. C., Pratama, T. A., Linggautama, R. A., & Prasetyaningtyas, S. W. (2020). The impact of flexible working hours, remote working, and work life balance to employee satisfaction in banking industry during covid-19 pandemic period. *Journal of Business Management Review*, 1(5), 341-353.
  21. Saidah, F. N., & Muhid, A. (2021). Peran Pemberian Psychological Empowerment Terhadap Kepercayaan Atasan Pada Bawahan: Literature Review. *Competence: Journal of Management Studies*, 15(2), 162-172.

22. Saputra, P. M. A. (2022). Bilateral Trade and Spatial Interdependence Relevance: An Analysis for Tuna Commodity in ASEAN+ 2 Countries. *Journal of Asia-Pacific Business*, 1-19. <https://doi.org/10.1080/10599231.2022.2065565>.
23. Taheri, R. H., Miah, M. S., & Kamaruzzaman, M. (2020). Impact of working environment on job satisfaction. *European Journal of Business and Management Research*, 5(6).
24. WoVodcock, J., & Graham, M. (2019). *The gig economy. A critical introduction*. Cambridge: Polity.