

**PENGARUH *FLEXIBLE WORKING ARRANGEMENT*  
TERHADAP *EMPLOYEE WELL-BEING* PEKERJA GIG  
DI MALANG**

**SKRIPSI**



Oleh

**Firdaus Aditya  
NIM. 17410140**

**FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG  
2024**

**PENGARUH *FLEXIBLE WORKING ARRANGEMENT*  
TERHADAP *EMPLOYEE WELL-BEING* PEKERJA GIG  
DI MALANG**

**S K R I P S I**

Diajukan kepada  
Dekan Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim  
Malang untuk memenuhi salah satu persyaratan dalam memperoleh gelar  
Sarjana Psikologi (S.Psi)

Oleh

**Firdaus Aditya  
NIM. 17410140**

**FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG  
2024**

**HALAMAN PERSETUJUAN**

**PENGARUH FLEXIBLE WORKING ARRANGEMENT  
TERHADAP EMPLOYEE WELL-BEING PEKERJA GIG  
DI MALANG**

**SKRIPSI**

Oleh:

**Firdaus Aditya  
NIM. 17410140**

**Telah disetujui oleh:  
Dosen Pembimbing**

**Pembimbing I**



**Muhammad Jamaluddin, M.Si  
NIP. 198011082008011007**

**Pembimbing II**



**Agus Iqbal Hawabi, M.Psi  
NIP. 19880601201901009**

**Mengetahui,  
Dekan Fakultas Psikologi**



**Prof. Dr. Rifa Hidayah M.Si  
NIP. 197611282002122001**

**LEMBAR PENGESAHAN**

**PENGARUH FLEXIBLE WORKING ARRANGEMENT TERHADAP  
EMPLOYEE WELL-BEING PEKERJA GIG DI MALANG**

**SKRIPSI**

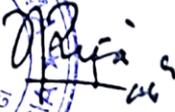
Oleh

Firdaus Aditya  
NIM 17410140

Telah diujikan dan dinyatakan LULUS oleh Dewan penguji skripsi dalam majelis sidang skripsi pada tanggal 17 Juli 2024

**DEWAN PENGUJI SKRIPSI**

Dosen Pembimbing	Tanda Tangan Persetujuan	Tanggal Persetujuan
<b>Sekretaris Penguji</b> <u>Muhammad Jamaluddin, M.Si</u> NIP. 198011082008011007		7/8 2024
<b>Ketua Penguji</b> <u>Agus Iqbal Hawabi, M.Psi</u> NIP. 19880601201901009		07-08-2024
<b>Penguji Utama</b> <u>Dr. Endah K. Purwaningtyas, M.Psi,</u> NIP. 197505142000032003		07-08-2024 .

Disahkan oleh  
Dekan,  
  
Prof. Dr. Rifa Hidayah, M.Si  
NIP. 197611282002122001



## SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Firdaus Aditya

NIM : 17410140

Fakultas :Psikologi

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi yang berjudul "*Pengaruh Flexible Working Arrangement Terhadap Employee Well-Being Pekerja Gig Di Malang*" adalah benar merupakan karya sendiri dan tidak melakukan tindak plagiat dalam penyusunan skripsi tersebut. Adapun kutipan-kutipan yang ada dalam penyusunan skripsi ini telah saya cantumkan sumber pengutipannya dalam daftar pustaka. Saya bersedia untuk melakukan proses sebagaimana mestinya sesuai undang-undang jika ternyata skripsi ini secara prinsip merupakan plagiat karya orang lain dan bukan merupakan tanggung jawab Dosen Pembimbing ataupun Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya dan dapat dipergunakan dengan sebaik-baiknya, apabila ini tidak benar saya bersedia mendapatkan sanksi.

Malang, 27 Mei 2024

Penulis  
  
MALANG  
METERAI  
TEMPEL  
08ALX183002539

Firdaus Aditya  
NIM. 17410140

**NOTA DINAS**

Kepada Yth.,  
Dekan Fakultas Psikologi  
UIN Maulana Malik Ibrahim Malang

Assalamu'alaikum wr. wb.

Disampaikan dengan hormat, setelah melakukan bimbingan, arahan, dan koreksi terhadap naskah Skripsi berjudul:

**PENGARUH FLEXIBLE WORKING ARRANGEMENT TERHADAP  
EMPLOYEE WELL-BEING PEKERJA GIG DI MALANG**

Yang ditulis oleh :

Nama : Firdaus Aditya

NIM : 17410140

Program : S1 Psikologi

Saya berpendapat bahwa Skripsi tersebut sudah dapat diajukan kepada Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang untuk diujikan dalam sidang ujian Skripsi.

Wassalamu'alaikum wr. wb.

Malang, .....

Dosen Pembimbing



Muhammad Jamaluddin, M.Si  
NIP. 198011082008011007

## MOTTO

*"Without work, all life goes rotten. But when work is soulless, life stifles and dies."*

(Albert Camus)

## **HALAMAN PERSEMBAHAN**

*Kepada orang-orang terkasih saya: orang tua saya yang memberikan dukungan dan cinta yang tak terbantahkan, teman-teman saya yang menguatkan saya di setiap langkah, dan semua orang yang telah mendukung saya sepanjang perjalanan penelitian saya.*

## **KATA PENGANTAR**

Segala puji dan syukur kami panjatkan ke hadirat Allah SWT, yang telah memberikan rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini dengan baik. Shalawat serta salam senantiasa tercurah kepada baginda Nabi Muhammad SAW, yang telah menjadi suri teladan bagi seluruh umat manusia.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan tugas akhir skripsi ini tidak akan berhasil dengan baik tanpa adanya bimbingan dan sumbangan pemikiran dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dengan kerendahan hati, ijinakan saya untuk menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Prof. Dr. H. M. Zainuddin, MA, selaku Rektor Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Prof. Dr. Rifa Hidayah, M.Si, selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Muhammad Jamaluddin, M.Si, selaku dosen pembimbing satu yang telah banyak memberikan arahan, nasihat, dukungan, dan berbagai pengalaman yang berharga kepada penulis.
4. Agus Iqbal Hawabi, M.Psi, selaku dosen pembimbing dua yang telah memberikan masukan, nasihat, dan arahan.
5. Dr. Endah Kurniawati Purwaningtyas, M.Psi, Psikolog selaku dosen penguji utama yang turut serta membimbing, mengevaluasi dan memberikan arahan kepada penulis hingga terselesaikannya penelitian ini.
6. Dr. Yulia Sholichatun, M.Si, selaku dosen wali yang telah memberi dukungan dan inspirasi kepada penulis untuk senantiasa rajin dan bersungguh-sungguh untuk belajar.
7. Segenap civitas akademik Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang yang turut membantu proses akademik penulis selama perkuliahan.
8. Orang tua penulis serta keluarga yang memberikan doa dan berbagai dukungan kepada penulis, terutama kepada ayah dan ibu.

9. Seluruh responden dan semua pihak yang telah bersedia untuk memberikan sumbangsih dalam penelitian ini dengan penuh keikhlasan.
10. Serta seluruh pihak yang terlibat dalam proses penyelesaian skripsi ini secara langsung dan tidak langsung.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih memiliki banyak kekurangan dan tidak sempurna. Oleh karena itu, penulis berharap pembaca akan memberikan kritik dan saran yang membangun, Penulis berharap semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi orang lain.

*Wassalamualaikum Wr. Wb.*

Malang, 27 Mei 2024

Penulis

Firdaus Aditya

NIM. 17410140

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL .....	i
HALAMAN PERSETUJUAN .....	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
SURAT PERNYATAAN.....	iv
NOTA DINAS.....	v
MOTTO .....	vi
HALAMAN PERSEMBAHAN .....	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL .....	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
ABSTRAK .....	xiv
ABSTRACT .....	xv
خلاصة.....	xvi
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang .....	1
B. Rumusan Masalah .....	11
C. Tujuan Penelitian .....	11
D. Manfaat Penelitian .....	11
<b>BAB II KAJIAN TEORI.....</b>	<b>13</b>
A. Kesejahteraan Pekerja ( <i>Employee Well-Being</i> ).....	13
B. Sistem Kerja Fleksibel ( <i>Flexible Working Arrangement</i> ).....	16
C. Pekerja Gig.....	18
D. Kajian Integrasi Islam .....	23
E. Pengaruh <i>Flexible Working Arrangement</i> Terhadap <i>Employee Well-Being</i> Pekerja Gig di Malang .....	23
F. Hipotesis Penelitian .....	24
<b>BAB III METODOLOGI PENELITIAN .....</b>	<b>25</b>
A. Rancangan Penelitian.....	25
B. Identifikasi Variabel.....	25
C. Definisi Operasional .....	26
D. Subjek Penelitian .....	27
E. Metode Pengumpulan Data.....	29
F. Instrumen Penelitian .....	30

G.	Validitas dan Reliabilitas .....	31
H.	Metode Analisis Data.....	32
<b>BAB IV</b>	<b>HASIL DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>35</b>
A.	Latar Belakang Subjek .....	35
B.	Pelaksanaan Penelitian.....	35
C.	Hasil Penelitian .....	36
D.	Pembahasan.....	45
<b>BAB V</b>	<b>PENUTUP.....</b>	<b>52</b>
A.	Kesimpulan .....	52
B.	Saran .....	53
<b>DAFTAR PUSTAKA</b>	<b>.....</b>	<b>55</b>
<b>LAMPIRAN</b>	<b>.....</b>	<b>60</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Blueprint Skala Employee Well-Being.....	30
Tabel 3.2 Blueprint Skala Flexible Working Arrangement .....	31
Tabel 4.1 Hasil Uji Validitas .....	37
Tabel 4.2 Hasil Uji Reliabilitas.....	38
Tabel 4.3 Hasil Uji Kolmogrov – smirnov test .....	38
Tabel 4.4 Uji linieritas.....	39
Tabel 4.5 Mean Hipotetik .....	40
Tabel 4.6 Kategorisasi Employee well-being .....	40
Tabel 4.7 Kategorisasi Flexible Working Arrangement .....	42
Tabel 4.8 Uji Pengaruh .....	43
Tabel 4.9 Kontribusi Varibel bebas .....	44
Tabel 4.10 Uji Coba Parsial Coefficients.....	44

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Berpikir .....	24
Gambar 4.1 Diagram Tingkat <i>Employee Well-Being</i> .....	41
Gambar 4.2 Diagram Tingkat <i>Flexible Working Arrangement</i> .....	42

## ABSTRAK

Firdaus Aditya, 17410140, Pengaruh *Flexible Working Arrangement* Terhadap *Employee Well-Being* Pekerja Gig Di Malang, *Skripsi*, Fakultas Psikologi, UIN Maulana Malik Ibrahim Malang, 2024.

Dosen Pembimbing : Muhammad Jamaluddin, M.Si, Agus Iqbal Hawabi, M.Psi

---

Pekerja gig rentan mengalami stress kerja, hal tersebut diakibatkan oleh tekanan pekerjaan dan ketidakpastian pendapatan serta kebijakan platform yang merugikan pekerja gig sehingga dapat memengaruhi kepuasan kerja dan kesejahteraan pekerja gig. Kesejahteraan pekerja atau *employee well-being* merupakan kualitas kehidupan pekerja dan status psikologis di tempat kerja serta kesejahteraan secara keseluruhan, kepuasan kerja, dan kelelahan emosional. Dalam mewujudkan kesejahteraan pekerja dibutuhkan suatu sistem kerja yang memperhatikan kebutuhan dan preferensi individu, serta mengakomodasi dinamika pasar kerja yang terus berubah. *Flexible working arrangement* merupakan suatu modifikasi sistem kerja yang memungkinkan pekerja untuk bebas menentukan waktu, durasi, dan lokasi bekerja.

Penelitian ini disusun untuk mengetahui pengaruh antara *flexible working arrangement* terhadap *employee well-being* pekerja gig di Malang. Skala *employee well-being* diadaptasi dari Zheng dkk. (2015) yang terdiri atas 18 item, sementara skala *flexible working arrangement* diadaptasi dari Selby & Wilson (2003) dan tersusun atas 14 item. penelitian ini melibatkan 150 responden melalui metode *accidental sampling* dengan populasi pekerja gig sektor transportasi daring di Malang.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat *flexible working arrangement* pekerja gig terdapat pada kategori tinggi dengan persentase sebesar 60,7%, serta pada kategori sedang dengan presentase sebesar 39,3%. Sedangkan tingkat *employee well-being* pekerja gig berada pada kategori tinggi dengan persentase sebesar 58,7% dan yang berada pada kategori sedang sebesar 41,3%. Terdapat pengaruh *flexible working arrangement* pada *employee well-being* dengan nilai nilai  $T = 5.987$  dan signifikansi 0,000 sehingga hipotesis dalam penelitian dapat diterima. Sedangkan untuk nilai koefisien determinasi atau (R square) adalah 0,380 atau 38% artinya pengaruh *flexible working arrangement* terhadap *employee well-being* berkontribusi sebesar 38%. Sedangkan 62 % sisanya merupakan faktor dari variabel lain yang tidak di teliti oleh peneliti.

**Kata Kunci:** *flexible working arrangement*, *employee well-being*, pekerja gig

## ABSTRACT

Firdaus Aditya, 17410140, The Effect of Flexible Working Arrangements on Employee Well-Being of Gig Workers in Malang, Undergraduate Thesis, Faculty of Psychology, Islamic State University of Maulana Malik Ibrahim Malang, 2024.

Supervisor : Muhammad Jamaluddin, M.Si, Agus Iqbal Hawabi, M.Psi

---

Gig workers are vulnerable to work stress, which is caused by work stress and income uncertainty as well as platform policies that are detrimental to gig workers so that it can affect job satisfaction and welfare of gig workers. Employee well-being refers to the quality of employee life and psychological status at work as well as overall welfare, job satisfaction, and emotional exhaustion. Workers' well-being requires a working system that takes into account individual needs and preferences, as well as accommodates the changing dynamics of the labour market. Flexible working arrangements are a modification of the work system that allows workers to freely determine the time, duration, and location of work.

The study was compiled to determine the influence of flexible working arrangements on employee well-being. The employee well-being scale was adapted from Zheng dkk. (2015) which consists of 18 items, while the flexible work arrangement scale is adapted by Selby & Wilson (2003) and is organized over 14 items. The study involved 150 respondents through accidental sampling method with the population of gig workers the online transportation sector in Malang.

The results of the study showed that the rate of flexible working arrangements of gig workers was in the high category with a percentage of 60,7%, as well as in the medium category with presentations of 39,3%. Whereas the level of employee well-being of gig workers is in the higher category with percentages of 58,7% and in the middle category of 41,3%. There is influence of the flexible work arrangements on employee well-being with a value of  $T = 5,987$  and a significance of 0,000 so that the hypothesis in the study is acceptable. Whereas for the value of the determination coefficient or (R square) is 0.380 or 38%, it means that the effect of flexibility working arrangement on the employee welfare contributes as much as 38%, meaning that the remaining 62% is influenced by other variables.

**Keywords:** flexible working arrangement, employee well-being, gig workers.

## خلاصة

المؤقتة الأعمال في للعاملين الموظفين رفاهية على المرنة العمل ترتيبات تأثير، 17410140 أديتيا، فردوس 2024 مالانج، الحكومية الإسلامية إبراهيم مالك مولانا جامعة النفس، علم كلية أطروحة، مالانج، في

حوابي إقبال أجوس الدين، جمال محمد: المشرفون

اليقين وعدم العمل ضغوط بسبب ذلك ويحدث العمل، لضغوط للتعرض معرضون المؤقتة الأعمال عمال أن يمكن والتي المؤقتة، الأعمال في العاملين تضر التي الأساسي النظام سياسات إلى بالإضافة الدخل في العمال حياة نوعية هي الموظف رفاهية. المؤقتة الأعمال في العاملين ورفاهية الوظيفي الرضا على تؤثر أجل ومن. العاطفي والإرهاق الوظيفي والرضا العامة الرفاهية إلى بالإضافة العمل في النفسية وحالتهم الفردية، والتفضيلات الاحتياجات الاعتبار في يأخذ عمل نظام إلى حاجة هناك العمال، رفاهية تحقيق للعمال يسمح العمل لنظام تعديل هي المرنة العمل ترتيبات. العمل لسوق المتغيرة الديناميكيات ويستوعب بحرية وموقعه ومدته العمل وقت بتحديد

رفاهية مقياس تعديل تم. الموظفين رفاهية على المرنة العمل ترتيبات تأثير لتحديد البحث هذا تصميم تم العمل ترتيبات مقياس تعديل تم حين في فقرة، 18 من يتكون والذي) 2015) والأصدقاء تشغ من الموظف طريقة باستخدام مشاركا 150 البحث هذا شمل. فقرة 14 من ويتكون) 2003) وويلسون سيلبي من المرنة مالانج في الإنترنت عبر النقل قطاع في العاملين من مجموعة مع العرضية العينات أخذ

العالية الفئة في كان المؤقتة الخدمة في للعاملين المرنة العمل ترتيبات معدل أن الدراسة نتائج وأظهرت رفاهية مستوى أن حين في. 39,3% بنسبة العروض مع المتوسطة الفئة في وكذلك، 60,7% بنسبة. 41,3% المتوسطة الفئة وفي 58,7% بنسب الأعلى الفئة في يقع المؤقتة الخدمة في العاملين من الموظفين تكون بحيث 0,000 ودلالة  $T = 5,987$  بقيمة الموظف رفاهية على المرنة العمل لترتيبات تأثير يوجد فهذا، 38% أو 0.380 فهي (R مربع) أو التحديد معامل لقيمة بالنسبة أما. مقبولة الدراسة في الفرضية 62% الـ أن أي، 38% إلى يصل بما يساهم الموظف رفاهية على العمل ترتيبات مرونة تأثير أن يعني أخرى بمتغيرات تتأثر المتبقية

المؤقتة الوظائف في العاملين الموظفين، رفاهية المرنة، العمل ترتيبات: المفتاحية الكلمات

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Perkembangan teknologi telah menjadi pendorong utama perubahan dalam berbagai aspek kehidupan manusia. Sejak Revolusi Industri pada abad ke-18, inovasi teknologi telah mengubah metode produksi, komunikasi, dan interaksi manusia dengan lingkungan sekitar. Puncak dari perkembangan ini adalah era digital pada paruh kedua abad ke-20. Inovasi seperti transistor, komputer pribadi, dan jaringan komputer membuka pintu menuju Revolusi Internet (Castells, 2001). Perkembangan ini memungkinkan pertukaran informasi tanpa batas secara global. Internet telah membuka pintu akses tak terbatas ke informasi. Adanya internet memungkinkan seseorang dapat mengakses berita, pengetahuan, dan sumber daya lainnya dari seluruh dunia dengan hanya menggunakan perangkat yang terhubung ke jaringan. Internet tidak hanya memungkinkan pertukaran informasi, tetapi juga memicu transformasi sosial dan ekonomi. Melalui koneksi tanpa batas, internet menciptakan peluang baru dan mengubah cara manusia berkomunikasi, mengakses hiburan, hingga bekerja.

Pada awalnya, internet digunakan untuk meningkatkan efisiensi dalam pekerjaan konvensional, memungkinkan akses yang lebih cepat dan efisien terhadap informasi. Namun seiring berjalannya waktu, perkembangan internet memfasilitasi peluang pekerjaan baru dengan munculnya *platform* daring. *Platform* daring, yang muncul sebagai reaksi atas krisis kapitalisme 2008, merupakan infrastruktur digital yang menghubungkan berbagai kelompok bisnis (Srnicek, 2016). *Platform* daring seperti Upwork, Freelancer, dan Fiverr, menyediakan ruang di mana pekerja dapat menawarkan keterampilan mereka secara mandiri dan fleksibel kepada para pemberi pekerjaan. Dengan memanfaatkan konektivitas internet, *platform* daring memungkinkan kolaborasi tanpa batas geografis, menciptakan suatu lingkungan di mana pekerja dan proyek dapat terhubung tanpa mengenal jarak (Sundararajan, 2016). Kemunculan dan berkembangnya

perusahaan-perusahaan *platform* daring tersebut mendorong tumbuhnya pekerjaan *gig* secara signifikan (Soerjoatmodjo, 2019).

Pekerjaan *gig* merujuk pada praktik ekonomi *gig* di mana pekerja terlibat dalam pekerjaan sementara atau proyek-proyek berbasis kontrak jangka pendek melalui *platform* daring yang memanfaatkan teknologi untuk menghubungkan pekerja dengan konsumen atau pemberi kerja, mencakup berbagai jenis pekerjaan seperti pengemudi ojek *online*, pengantaran makanan, dan pekerja lepas (Tran & Sokas, 2017). Praktik kerja *gig* yang bersifat sementara, jangka pendek, serta melalui *platform* daring yang dapat diakses kapan pun dan dimana pun tersebut, memungkinkan pekerja untuk dapat mengerjakan beberapa proyek atau jenis pekerjaan dalam satu hari. Berbeda dengan pekerja pada umumnya yang diupah per satuan waktu, umumnya per bulan, pekerja *gig* bekerja dalam jangka waktu pendek dan diupah berdasarkan hasil kerja yang diselesaikan dengan pendapatan tidak bersifat tetap (Izzati & Apinino, 2021).

Pekerjaan *gig* berbasis *platform* daring dapat dibedakan menjadi empat jenis (Aristi & Pratama, 2020). Pertama, layanan berbagi aset yang memfasilitasi penyewaan properti jangka pendek seperti *platform* Airbnb. Kedua, layanan berbasis transportasi yang mencakup ojek motor ataupun mobil, pengantaran makanan, serta kurir paket, dengan *platform* yang populer seperti Gojek, Grab, Shopeefood dan Maxim. Ketiga, layanan profesional yang mengakomodasi pekerja lepas dengan keahlian khusus seperti pemrograman atau *copywriting*, melalui *platform* seperti Fiverr atau Upwork. Dan keempat, layanan yang mengakomodasi barang buatan tangan, rumah tangga, dan layanan lainnya di mana pekerja lepas menawarkan produk atau layanan sesuai permintaan yang berhubungan dengan rumah tangga, melalui *platform* seperti Etsy atau Airtasker.

Di Indonesia, wacana tentang ekonomi *gig* semakin berkembang dalam beberapa tahun terakhir. Wacana ini mulai berkembang dengan adanya *platform* transportasi daring yang menawarkan skema kemitraan kepada para pekerja. Model bisnis ojek yang mengantarkan penumpang ini kemudian diterapkan juga untuk taksi mobil, pengantar makanan, dan jasa kurir. Salah satu *platform* daring di sektor ini yakni Gojek, menyebutkan bahwa jumlah pekerja *gig* yang bermitra dengan

mereka mencapai lebih dari dua juta pekerja di Indonesia (Gojek, 2023). Di tingkat global, pertumbuhan pekerja *gig* dari tahun 2016 hingga 2020 adalah 12% per tahun (*Online Labour Index*, dalam Novianto dkk., 2023), dan diperkirakan bahwa pada tahun 2025, satu dari tiga pekerja akan bekerja di platform daring (Standing, dalam Novianto dkk., 2023). Secara umum, ekonomi *gig* dianggap sebagai peluang baru di tengah keterbatasan pekerjaan formal di Indonesia. Sampai saat ini, banyak individu yang mendaftar menjadi mitra perusahaan *platform* transportasi daring maupun kurir karena terbatasnya pilihan pekerjaan yang layak (Permana dkk., 2022).

Perkembangan dan popularitas pekerjaan *gig* berbasis *platform* daring tersebut menarik perhatian banyak peneliti, salah satu yang menjadi perhatian utama dalam diskusi pekerjaan *gig* yakni terkait kesejahteraan pekerja (Kalleberg, 2018). Studi yang dilakukan oleh Woodcock & Graham (2019) menunjukkan bahwa pekerja *gig* seringkali dihadapkan pada tekanan untuk bekerja dalam jadwal yang tidak pasti, di luar jam kerja tradisional, demi memenuhi kebutuhan finansial mereka. Tekanan dan ketidakpastian pekerjaan tersebut dapat memicu stress terkait pendapatan yang menyebabkan kekhawatiran terhadap aspek kesejahteraan finansial dan jaminan sosial, hal ini dapat memberikan dampak negatif pada kesejahteraan psikologis pekerja (Benach dkk., 2014). Selain itu, kurangnya jaminan kesejahteraan, seperti asuransi kesehatan, jaminan pensiun, dan perlindungan kerja, menjadi tantangan serius bagi kesejahteraan pekerja *gig* dalam jangka panjang (Woodcock & Graham, 2019). Kondisi pekerjaan *gig* yang rentan tersebut dapat menimbulkan konsekuensi negatif bagi kesejahteraan, kesehatan fisik dan ketidakamanan kerja yang dirasakan oleh pekerja *gig* (Arnoldi dkk., 2021). Penelitian yang dilakukan oleh Novianto dkk. (2023) pada pekerja *gig* di Indonesia mengungkapkan bahwa pekerja *gig* belum mendapatkan upah sesuai dengan komponen hidup layak, memiliki jam kerja yang panjang (di atas 13 jam per hari), dapat dipecat sewaktu-waktu, serta tidak mendapatkan tunjangan sosial.

Berdasarkan wawancara pra penelitian yang dilakukan kepada subjek pekerja *gig* sektor transportasi daring di Malang menunjukkan bahwa subjek MA

mengalami penurunan dan ketidakpastian pendapatan, serta jam kerja yang panjang guna mendapatkan upah yang layak. Sebagaimana kutipan wawancara berikut ini:

*“Saya jadi ojol sejak 2018 mas, kerja sehari-hari saya biasanya mulai dari pagi jam 7-an, kadang bisa pulang lebih cepat kalau pas lagi rame orderan, tapi kalo lagi sepi ya pulangnya bisa sampai malam jam 9-an buat ngejar insentif, lumayan buat diambil mas meskipun dengan resiko waktu kerjanya jadi lebih lama... Pendapatan saya dulu biasanya pendapatan kotor bisa 5-6 juta per bulannya. Bahkan teman yang lain ada yang sampai 8 juta sebulan, tapi sejak mulai pandemi pendapatan saya berkurang drastis, rata-rata sebulan hanya dapat 2 sampai 2,5 jutaan mas. Tapi tetap bersyukur aja sih mas masih bisa dapat pekerjaan... Soal jaminan kesehatan, sebenarnya ada program asuransi di aplikasi yang saya gunakan mas, tapi saya nggak ikut karena berbayar, jadi saya hanya pakai BPJS dari pemerintah aja.”* (Subjek MA, 22 Desember 2023)

Penelitian yang dilakukan oleh Afifuddin (2021) menunjukkan bahwa sebagian besar pekerja *gig* sektor transportasi daring di Malang rentan mengalami stress kerja, hal tersebut diakibatkan oleh tekanan pekerjaan dan ketidakpastian pendapatan serta kebijakan *platform* yang merugikan pekerja *gig* sehingga dapat memengaruhi kepuasan kerja dan kesejahteraan pekerja *gig*. Selain itu, berdasarkan wawancara pada subjek K menyatakan bahwa selain memiliki resiko kecelakaan kerja yang tinggi, pekerja *gig* sektor transportasi daring juga rentan mengalami masalah kesehatan fisik. Sebagaimana kutipan wawancara berikut ini:

*“Kerja di jalanan gini pastinya resiko kecelakaannya sangat besar ya mas, apalagi kan kalau bawa penumpang, wajib patuh lalu lintas dan nyetir dengan aman. Kadang ada juga penumpang yang terburu-buru minta ngebut, daripada di (kasih) rating jelek, mending saya turutin mas, gimana lagi daripada akun saya anyep. Cuma itu jarang banget sih mas. Selain itu, karena kita kerjanya tiap hari duduk di motor, sering tuh mas saya ngerasa panas di bagian pantat, sama nyeri di punggung dan pinggang. Kalo udah gitu tuh saya biasanya buat istirahat mas, tiduran di masjid atau nyantai-nyantai di warung kopi dulu, baru kalau udah ngerasa enakan saya gas lagi.”* (Subjek K, 4 Januari 2024)

Selanjutnya hasil wawancara dengan subjek S menunjukkan bahwa pekerja *gig* hanya memiliki jaminan kesehatan fisik berupa asuransi kesehatan yang biayanya ditanggung sendiri oleh pekerja *gig*. Pekerja *gig* tidak mendapatkan jaminan kesejahteraan seperti perlindungan atas ketidakpastian pendapatan,

tunjangan sosial, serta jaminan pensiun. Sebagaimana kutipan wawancara berikut ini:

*“Dari aplikasi sendiri menyediakan asuransi kesehatan mas, kerjasama sama asuransi swasta gitu, jadi berbayar. Yang paling murah itu 1000 (rupiah) per hari, kalau saya sendiri ambil yang 2200 (rupiah) per hari karena dapat buat rawat jalan juga, buat jaga-jaga mas kan kerja tiap hari di jalanan resikonya tinggi. Selain asuransi itu nggak ada tunjangan-tunjangan sama jaminan-jaminan yang lain sih.”* (Subjek S, 4 Januari 2024)

Kesejahteraan pekerja (*employee well-being*) memainkan peran penting dalam menentukan kualitas hidup pekerja. Secara umum, *well-being* dapat diartikan sebagai kondisi keseluruhan kesejahteraan dan kebahagiaan seseorang dalam berbagai aspek kehidupan, baik fisik, mental, maupun sosial (Diener, dkk., 2009). *Well-being* mencakup perasaan kepuasan, kesehatan yang baik, relasi interpersonal yang positif, dan pemenuhan kebutuhan psikologis dan sosial. *Well-being* tidak hanya merujuk pada tidak adanya penyakit, tetapi juga pada kondisi kesehatan psikologis, subjektif, sosial, dan fisik, yang semuanya dapat memiliki pengaruh besar pada kemampuan kerja, kinerja, kepuasan, dan keselamatan di tempat kerja (Ruggeri dkk., 2020). Zheng dkk. (2015) mendefinisikan *employee well-being* sebagai kualitas kehidupan pekerja dan status psikologis di tempat kerja serta kesejahteraan secara keseluruhan, kepuasan kerja, dan kelelahan emosional. Menurut Juniper (2010) *employee well-being* merupakan bagian dari kesejahteraan yang diperoleh individu atau pekerja dari pekerjaan mereka, yang dapat dipengaruhi oleh kondisi lingkungan kerja, termasuk karakteristik pekerjaan, beban kerja, hubungan rekan kerja, dan fasilitas di tempat kerja. Untuk mengetahui tingkat kesejahteraan pekerja, Zheng dkk. (2015) menyebutkan bahwa terdapat tiga dimensi utama dari *employee well-being* yakni *life well-being*, *workplace well-being*, dan *psychological well-being*. *Employee well-being* menjadi landasan penting dalam memahami dan meningkatkan kondisi fisik, mental, dan sosial pekerja di tempat kerja.

Kesejahteraan pekerja pada dasarnya adalah tanggung jawab organisasi, terutama di tengah perubahan teknologi, sosial, ekonomi, dan demografi (Arnoldi dkk., 2021). Organisasi atau perusahaan tidak hanya diharapkan untuk menjadi

fasilitator keberlanjutan karier dan produktivitas pekerja, tetapi juga bertanggung jawab atas penciptaan lingkungan kerja yang mendukung kesejahteraan secara menyeluruh, melibatkan aspek-aspek seperti kesehatan mental, kehidupan kerja yang seimbang, dan pemberdayaan pekerja. Kesejahteraan pekerja berdampak langsung pada kinerja, loyalitas, dan retensi pekerja, yang pada gilirannya mempengaruhi keseluruhan prestasi perusahaan (Wright dkk., 2007). Dengan memastikan kesejahteraan pekerja secara optimal, organisasi dapat mengurangi tingkat *turnover*, meningkatkan tingkat kepuasan, dan menciptakan lingkungan kerja yang positif (Spector, 2012).

Penelitian menunjukkan *employee well-being* secara langsung terkait dengan kesehatan mental dan fisik individu. Pekerja yang memiliki tingkat kesejahteraan yang baik cenderung mengalami tingkat stres yang lebih rendah, tingkat depresi yang lebih rendah, dan memiliki tingkat kebugaran fisik yang lebih baik (Goetzel dkk., 2004). Dengan kata lain, kesejahteraan pekerja tidak hanya mencakup aspek psikologis tetapi juga berdampak pada kondisi kesehatan secara keseluruhan. Selain itu, pekerja yang merasakan kesejahteraan di lingkungan kerja cenderung memiliki keseimbangan yang lebih baik antara tanggung jawab pekerjaan dan kehidupan pribadi. Sebagaimana dikemukakan dalam penelitian oleh Gadzali (2023), hal ini tidak hanya memberikan kontribusi positif terhadap kualitas hidup mereka, melainkan juga dapat mengurangi tingkat stres dan kelelahan yang berdampak negatif pada kesejahteraan secara menyeluruh. Dengan adanya keseimbangan ini, individu dapat merasakan manfaat baik dalam ranah profesional maupun aspek kehidupan pribadi, menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kesejahteraan secara menyeluruh.

Sebaliknya, jika suatu perusahaan atau organisasi tidak memberikan perhatian yang cukup terhadap kesejahteraan pekerjanya, dampak negatifnya tidak hanya memengaruhi pekerja secara pribadi tetapi juga merugikan perusahaan secara keseluruhan. Penelitian yang dilakukan oleh Hamar dkk. (2015) menyajikan bukti empiris bahwa kurangnya perhatian terhadap kesejahteraan pekerja dapat mengakibatkan penurunan produktivitas, peningkatan tingkat absensi, dan penurunan kualitas kerja secara keseluruhan. Selain itu, Wright dkk. (2007)

menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang kurang mendukung kesejahteraan dapat menyebabkan penurunan motivasi dan kepuasan kerja, yang pada gilirannya dapat berdampak pada kinerja perusahaan. Oleh karena itu, meningkatkan kesejahteraan pekerja tidak hanya merupakan tindakan etis tetapi juga kebijakan strategis yang dapat meningkatkan keberlanjutan dan daya saing perusahaan.

Salah satu langkah strategis yang dapat diterapkan oleh perusahaan untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja adalah dengan menerapkan sistem kerja fleksibel. Berdasarkan penelitian, pekerja yang dapat mengatur waktu kerja secara fleksibel cenderung menunjukkan perilaku sehat yang tinggi (Moen dkk., 2011). Temuan ini menyoroti bahwa memberikan keleluasaan kepada pekerja untuk mengatur jadwal dan lokasi kerja mereka sendiri dapat memiliki dampak positif yang signifikan pada perilaku sehat pekerja. Penerapan sistem kerja fleksibel dapat meningkatkan produktivitas dengan memungkinkan pekerja untuk bekerja pada saat-saat di mana mereka paling produktif atau fokus (Bloom dkk., 2015). Sistem kerja fleksibel juga dapat meningkatkan kepuasan pekerja. Pekerja yang memiliki kontrol lebih besar atas jam kerja mereka cenderung merasa lebih puas dengan pekerjaan mereka, yang dapat meningkatkan motivasi dan produktivitas pekerja (Siddiqui & Aziz-Ur-Rehman, 2020) Selain itu, penelitian oleh Shahzadi dkk. (2022) menegaskan bahwa pekerja yang memiliki kewenangan untuk mengatur jadwal dan lokasi kerja mereka cenderung merasakan kepuasan kerja yang lebih tinggi, serta dapat mencapai keseimbangan antara kehidupan kerja dan kesejahteraan yang lebih baik. Oleh karena itu, implementasi sistem kerja fleksibel menjadi langkah strategis yang berpotensi memberikan dampak positif pada kesejahteraan pekerja.

Sistem kerja fleksibel atau *flexible working arrangement* merupakan modifikasi sistem kerja yang memungkinkan pekerja untuk memilih sendiri waktu, durasi, dan lokasi bekerja (Selby & Wilson, 2001). Menurut Golden dkk. (2006) *flexible working arrangement* merupakan kebijakan yang memberikan pekerja kontrol lebih besar terhadap waktu dan tempat kerja mereka, mencakup praktik-praktik seperti kerja jarak jauh, jam kerja yang fleksibel, dan pengaturan kerja non-tradisional lainnya. *Flexible working arrangement* merujuk pada praktik di mana

pekerja memiliki keleluasaan untuk mengatur jam kerja, lokasi kerja, atau pola kerja mereka dengan lebih fleksibel (Allen dkk., 2015). Adanya sistem kerja fleksibel memungkinkan individu untuk bekerja sesuai dengan jadwal yang mereka tentukan sendiri. Hal ini sangat sesuai dengan kebutuhan pekerja yang mencari cara untuk mengatur waktu kerja mereka dengan lebih leluasa.

Ekonomi *gig* memberikan peluang bagi para pekerja untuk menikmati fleksibilitas dalam bekerja. Pekerja *gig* memiliki kebebasan untuk memilih proyek-proyek atau tugas yang ingin mereka ambil, sejalan dengan keahlian dan preferensi mereka (Tran & Sokas, 2017). Fleksibilitas ini juga tercermin dalam kebebasan pekerja *gig* untuk menentukan waktu kerja, durasi, serta lokasi tempat bekerja, karena banyak pekerja *gig* bekerja melalui *platform* daring (Duggan dkk., 2020). Pekerja *gig* dapat menentukan sendiri jadwal kerja mereka dan memilih berapa banyak waktu yang ingin mereka habiskan untuk bekerja setiap hari. Kendati demikian, penelitian menunjukkan bahwa tingkat fleksibilitas yang dinikmati oleh pekerja *gig* tidak selalu sepenuhnya otonom. Kontrol algoritma yang diterapkan oleh *platform* kerja daring dapat membatasi kebebasan pekerja *gig* dalam menentukan jadwal kerja mereka (Wood dkk., 2019). Sebagai contoh, algoritma dapat memengaruhi penentuan tugas atau proyek yang ditawarkan kepada pekerja, serta menetapkan batas waktu yang harus diikuti. Beberapa *platform* menerapkan sistem insentif atau bonus untuk mendorong pekerja melakukan pekerjaan pada jam-jam tertentu atau di lokasi yang dianggap strategis. Hal ini menunjukkan bahwa kendali dan aturan yang diterapkan oleh platform dapat membatasi fleksibilitas yang seharusnya dimiliki oleh pekerja *gig*.

Peetz (dalam Novianto dkk., 2023) menyebutkan bahwa sistem kerja yang fleksibel dalam *platform* ekonomi *gig* seperti layanan transportasi daring dan jasa pengantaran makanan menciptakan ilusi. Penyebutan "mitra" memberikan ilusi kebebasan bagi pekerja untuk menentukan jam kerja, menyalakan atau mematikan aplikasi sehingga mereka seolah-olah memiliki kontrol atas apa yang mereka kerjakan. Di balik itu, hubungan kerja fleksibel yang digambarkan dalam istilah "kemitraan" justru menjauhkan kewajiban perusahaan untuk memenuhi berbagai kewajiban, utamanya yang terkait dengan kesejahteraan pekerja seperti membayar

upah lembur, jaminan kesehatan, jaminan pensiun, dan jaminan sosial (Novianto dkk., 2023). Penelitian menunjukkan bahwa pekerja *gig* di sektor transportasi daring seringkali dihadapkan pada tekanan untuk memenuhi target pendapatan harian atau mingguan. Tekanan ini dapat menyebabkan pekerja bekerja lebih lama dari yang semula mereka rencanakan, menciptakan ketidakpastian dalam jadwal kerja mereka (Chen dkk., 2018). Oleh karena itu, walaupun memiliki fleksibilitas dalam menentukan waktu kerja, pekerja *gig* dihadapkan pada sejumlah faktor yang dapat membatasi atau memengaruhi tingkat fleksibilitas yang seharusnya mereka nikmati. Dengan demikian, kondisi fleksibilitas pada pekerja *gig* di sektor transportasi daring tidak hanya dipengaruhi oleh keputusan pribadi pekerja, tetapi juga oleh dinamika aturan dan tekanan eksternal yang diterapkan oleh *platform* daring.

Meskipun pekerja *gig* dihadapkan dengan tekanan, kerentanan, dan ketidakpastian dalam pendapatan, adanya pengaturan jam kerja fleksibel merupakan salah satu faktor yang menarik minat pekerja *gig*, terutama di sektor *platform* transportasi daring. Penelitian yang dilakukan oleh Aziz & Athoillah (2023) pada pekerja *gig* sektor transportasi daring di Malang mengungkapkan bahwa fleksibilitas jam kerja berpengaruh positif terhadap minat bekerja sebagai mitra *platform* transportasi daring dikarenakan pekerja dapat mengatur waktu dalam melakukan pekerjaan sesuai preferensinya. Hal ini diperkuat dengan wawancara kepada subjek pekerja *gig* sektor transportasi daring di Malang sebagaimana berikut:

*"Sebagai seorang mahasiswa yang uang sakunya pas-pasan, saya ingin mendapatkan penghasilan tambahan mas, kalau jadi ojol kan enak buat atur waktu kerjanya. Kalau lagi kosong nggak ada jadwal kuliah, bisa saya gunakan untuk bekerja, lumayan dapat pemasukan daripada nggak ngapain"* (Subjek D, 23 Desember 2023)

Penelitian terdahulu mengenai sistem kerja fleksibel dan kaitannya dengan kesejahteraan pekerja menunjukkan hasil yang beragam. Penelitian oleh Siddiqui & Aziz-Ur-Rehman (2020) yang dilakukan pada subjek pekerja sektor publik universitas di Pakistan, mengungkapkan bahwa adanya sistem kerja yang fleksibel dapat meningkatkan performa kerja, kepuasan kerja, produktivitas, serta

kesejahteraan dalam kehidupan kerja dan keluarga para pekerja. Sejalan dengan penelitian tersebut, Shahzadi dkk. (2022) yang melakukan penelitian pada pekerja *gig* di Pakistan juga menemukan adanya hubungan positif yang signifikan antara pengaturan kerja yang fleksibel dan keseimbangan kehidupan kerja. Di sisi lain, Hayman (2010) menemukan bahwa jadwal kerja fleksibel dapat mengurangi beban kerja yang berlebihan dan stres yang disebabkan oleh pekerjaan, tetapi jadwal kerja fleksibel tersebut tidak selalu meningkatkan keseimbangan kehidupan kerja. Studi yang dilakukan oleh White (2021) menunjukkan bahwa pekerja yang memiliki fleksibilitas kerja rentan mengalami stress dan *burnout*. Bloom dkk. (2015) dalam penelitiannya menemukan bahwa pekerja dalam sistem kerja fleksibel memiliki keseimbangan kehidupan kerja yang lebih baik, serta dapat meningkatkan kepuasan kerja dan komitmen organisasi, namun, sistem kerja fleksibel ini juga dapat berpotensi menyebabkan gangguan hubungan sosial dan isolasi pada pekerja.

Saat ini, belum terdapat penelitian yang secara khusus menyelidiki bagaimana penerapan sistem kerja fleksibel (*flexible working arrangement*) dan kaitannya dengan kesejahteraan pekerja (*employee well-being*) pada pekerja *gig* di Indonesia, terutama di sektor transportasi daring. Penelitian ini dimaksudkan untuk mengisi kesenjangan pengetahuan, menguji teori, dan memperkuat penelitian-penelitian sebelumnya yang telah dilakukan dalam konteks berbeda terkait sistem kerja fleksibel dan pengaruhnya terhadap kesejahteraan pekerja *gig* di Indonesia. Fokus utama penelitian ini adalah mengkaji pengaruh sistem kerja fleksibel (*flexible working arrangement*) terhadap kesejahteraan pekerja (*employee well-being*), dengan penekanan khusus pada pekerja *gig* sektor transportasi daring di wilayah Malang. Sehingga dari pemaparan latar belakang, fenomena, urgensi dan temuan yang telah dipaparkan sebelumnya, peneliti menuangkan konsep penelitian ini ke dalam judul "Pengaruh *Flexible Working Arrangement* terhadap *Employee Well-being* Pekerja *Gig* di Malang".

## **B. Rumusan Masalah**

1. Bagaimana tingkat fleksibilitas pekerjaan (*flexible working arrangement*) pekerja *gig* di Malang?
2. Bagaimana tingkat kesejahteraan pekerja (*employee well-being*) pekerja *gig* di Malang?
3. Apakah terdapat pengaruh tingkat fleksibilitas pekerjaan (*flexible working arrangement*) terhadap kesejahteraan pekerja (*employee well-being*) pekerja *gig* di Malang?

## **C. Tujuan Penelitian**

Adapun penelitian yang berjudul “Pengaruh *Flexible Working Arrangement* terhadap *Employee Well-Being* Pekerja *Gig* di Malang” memiliki beberapa tujuan yang diuraikan sebagaimana berikut ini:

1. Untuk mengetahui tingkat fleksibilitas pekerjaan (*flexible working arrangement*) pekerja *gig* di Malang
2. Untuk mengetahui tingkat kesejahteraan pekerja (*employee well-being*) pekerja *gig* di Malang
3. Untuk mengetahui pengaruh tingkat fleksibilitas pekerjaan (*flexible working arrangement*) terhadap kesejahteraan pekerja (*employee well-being*) pekerja *gig* di Malang

## **D. Manfaat Penelitian**

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini dapat memberikan pemahaman terkait penerapan *flexible working arrangement* dan pengaruhnya terhadap kesejahteraan pekerja *gig* di Malang. Selain itu, temuan penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pada pengembangan literatur psikologi industri dan organisasi terkait ekonomi *gig*, manajemen sumber daya manusia, dan kesejahteraan pekerja. Ini dapat menjadi referensi berharga bagi peneliti dan praktisi di bidang terkait.

## 2. Manfaat praktis

Manfaat yang dapat diperoleh dari penelitian ini, pekerja *gig* dapat lebih diberdayakan dalam memanfaatkan fleksibilitas kerja dengan cara yang positif. Mereka dapat mengoptimalkan pengaturan kerja mereka untuk mencapai kesejahteraan hidup. Hasil penelitian ini dapat membantu pengembangan kebijakan dan praktik yang mendukung kesejahteraan pekerja *gig* di Malang. Pemangku kebijakan dan perusahaan *platform* kerja dapat menggunakan temuan ini untuk meningkatkan kondisi kerja dan meningkatkan kesejahteraan pekerja.

## BAB II

### KAJIAN TEORI

#### A. Kesejahteraan Pekerja (*Employee Well-Being*)

##### 1. Definisi *Employee Well-Being*

Wright dkk. (2007) mendefinisikan *employee well-being* sebagai gambaran personal keseluruhan kehidupan seseorang yang bekerja yang mencakup kebahagiaan, keseimbangan antara emosi positif, emosi negatif, dan evaluasi keseluruhan. Sementara itu, dalam perspektif Wadel & Burton (dalam Juniper, 2010), *employee well-being* adalah kondisi subjektif yang melibatkan banyak dimensi seperti fisik, materi, sosial, emosional, pengembangan, dan aktivitas. Sirgy (dalam Juniper, 2010) menggambarkan *employee well-being* sebagai kepuasan karyawan yang berasal dari beragam aktivitas kerja dan hasil yang diperoleh melalui keterlibatan di lingkungan kerja. Juniper (2010) sendiri mendefinisikan *employee well-being* sebagai komponen kesejahteraan yang diperoleh individu atau pekerja dari pekerjaan mereka dan dipengaruhi oleh kondisi di lingkungan kerja mereka, yang meliputi karakteristik pekerjaan, beban kerja, hubungan dengan rekan kerja, dan fasilitas di tempat kerja.

Selanjutnya, oleh Lumentut & Ambarwati (2021) *employee well-being* didefinisikan sebagai tingkat kepuasan umum dan kinerja pekerja di lingkungan kerja, mencakup faktor-faktor psikologis, fisik, dan sosial yang memiliki pengaruh terhadap motivasi dan produktivitas pekerja, yang dapat memberikan kontribusi pada kesuksesan perusahaan secara menyeluruh. Sementara itu, menurut Zheng dkk. (2015) *employee well-being* merupakan kualitas kehidupan pekerja dan status psikologis di tempat kerja yang tidak hanya dinilai dari perspektif individual terkait kepuasan pekerjaan atau kelelahan emosional yang dirasakan, melainkan juga mencerminkan kesejahteraan pekerja secara menyeluruh, termasuk aspek fisik, psikologis, dan dimensi pribadi individu. Sejalan dengan pendapat tersebut, Wardani

dkk. (2021) mengemukakan bahwa *employee well-being* merupakan kondisi seorang pekerja dalam pekerjaannya yang dinilai dari perspektifnya terhadap tingkat kebahagiaan yang dirasakan, keseimbangan antara emosi positif dan negatif yang dialami, serta pemahaman menyeluruh tentang kesejahteraan melibatkan aspek fisik, psikologis, dan pribadi individu.

## 2. Dimensi *Employee Well-Being*

Zheng dkk. (2015) mengungkapkan bahwa terdapat tiga dimensi dalam *employee well-being*, yaitu:

### a. *Life Well-Being* (LWB)

*Life well-being* merujuk pada persepsi individu terhadap pengalaman hidupnya. Konsep ini didefinisikan sebagai penilaian personal seseorang terhadap pengalaman hidupnya yang mencakup pengalaman emosional positif, dicirikan dengan rendahnya tingkat emosi negatif dan tingginya tingkat kepuasan hidup, baik dalam kehidupan keluarga maupun pekerjaan (Diener dkk., 2009). Aspek dalam *life well-being* mencakup perawatan pribadi dan keluarga (*personal and family care*), yang mencerminkan emosi pribadi seorang pekerja dan mengenai permasalahan kehidupan keluarganya (Zheng dkk., 2015).

### b. *Workplace Well-Being* (WWB)

*Workplace well-being* merujuk pada perasaan sejahtera yang diperoleh oleh pekerja melalui pekerjaannya, yang meliputi aspek *core affect* dan *work value* (Page, dalam Wardani dkk., 2021). *Core affect* merupakan perasaan umum pekerja yang melibatkan rasa nyaman dan tidak nyaman yang bersatu dengan gairah yang memengaruhi perilaku manusia. *Core affect* terdiri dari dua indikator yakni *job satisfaction* atau kepuasan kerja dan *work related affect*. Sedangkan *work value* merupakan nilai intrinsik dan ekstrinsik yang terkandung dalam suatu pekerjaan. *Work value* mencakup tingkat penghargaan, kepentingan, dan aspek-aspek lain yang berkaitan dengan hal yang dapat

memberikan kebahagiaan bagi seorang pekerja di tempat kerjanya (Page, dalam Wardani dkk., 2021).

c. *Psychological Well-Being* (PWB)

Ryff (dalam Wardani dkk., 2021) memaparkan *psychological well-being* sebagai keadaan di mana individu menunjukkan sikap positif terhadap diri sendiri dan orang lain, memiliki kemampuan membuat keputusan sendiri, mampu mengubah lingkungannya sesuai dengan kebutuhan mereka, memiliki tujuan hidup, berkontribusi pada kehidupan orang lain, dan berusaha secara signifikan untuk menemukan serta mengembangkan potensi diri. Terdapat enam aspek dalam *psychological well-being*, yakni penerimaan diri, hubungan positif dengan orang lain, otonomi, penguasaan lingkungan, tujuan dalam hidup, dan pengembangan diri.

3. Faktor yang Memengaruhi *Employee Well-Being*

Ananda (dalam Wardani dkk., 2021) mengungkapkan empat faktor yang dapat memengaruhi kesejahteraan pekerja, yakni:

a. Gaji

Gaji adalah bayaran yang diterima oleh pekerja sesuai dengan jumlah uang yang telah disetujui sebagai imbalan dari pekerjaan yang telah dilakukan dalam periode tertentu, baik itu harian, mingguan, atau bulanan (Subianto, dalam Wardani dkk., 2023). Gaji memiliki dampak yang besar terhadap produktivitas pekerja, karena jumlah yang diberikan dengan tepat dapat menjadi motivasi bagi individu untuk meningkatkan kinerjanya.

b. Insentif

Insentif adalah sarana motivasi yang diberikan kepada pekerja secara disengaja dengan tujuan membangkitkan semangat untuk mencapai kinerja yang lebih baik.

c. Bonus

Bonus merupakan bentuk imbalan ekstrinsik lainnya yang berkaitan dengan pencapaian terbaru pekerja. Bonus diberikan sebagai penghargaan atas pencapaian khusus yang berhasil diraih oleh pekerja.

d. Layanan kesehatan

Layanan kesehatan dapat menjadi faktor penting yang memengaruhi kesejahteraan pekerja. Layanan kesehatan yang mencakup jaminan hari tua, asuransi tenaga kerja, dan fasilitas medis dapat memberikan perlindungan terhadap risiko kesehatan dan mendukung kesejahteraan fisik pekerja. Selain itu, jaminan terhadap akses layanan kesehatan memberikan rasa aman kepada pekerja, mengurangi kecemasan terkait kesehatan dan kebutuhan medis.

## **B. Sistem Kerja Fleksibel (*Flexible Working Arrangement*)**

### **1. Definisi *Flexible Working Arrangement***

*Flexible working arrangement* merupakan adaptasi dari sistem kerja yang muncul sebagai hasil perkembangan teknologi, terutama dalam bidang komunikasi. Sistem ini memungkinkan pekerja untuk menjalankan pekerjaan dengan kebebasan dalam memilih tempat, waktu, dan durasi kerja (Selby & Wilson, 2001). *Flexible working arrangement* didefinisikan sebagai pengaturan kerja yang memungkinkan pekerja untuk bekerja sesuai dengan pilihan mereka dan memiliki fleksibilitas sehingga pekerja dapat mengatur ulang jam kerja dan lokasi kerja (Ciarniene & Vienazindiene, dalam Shahzadi dkk., 2022). Golden dkk. (2006) mendefinisikan *flexible working arrangement* sebagai kebijakan yang memberikan pekerja kontrol lebih besar terhadap waktu dan tempat kerja mereka, mencakup praktik-praktik seperti kerja jarak jauh, jam kerja yang fleksibel, dan pengaturan kerja non-tradisional lainnya. Menurut Allen dkk. (2015) *flexible working arrangement* mencakup berbagai bentuk fleksibilitas dalam mengatur jam kerja, termasuk bekerja dari rumah, jam kerja yang dapat disesuaikan, dan opsi-opsi lain yang memberikan pekerja kontrol lebih besar terhadap

lingkungan kerja mereka. Dalam konsep ini, *flexible working arrangement* menjadi suatu kerangka kerja yang memberikan kebebasan kepada pekerja dalam menentukan lokasi dan waktu kerja, dengan tujuan untuk meningkatkan kualitas kerja (Kelliher & Anderson, 2008).

Secara umum, *flexible working arrangement* didefinisikan sebagai konsep pengaturan kerja yang fleksibel dengan mengubah pola kerja sehingga pekerja dapat memilih waktu serta tempat kerja mereka. *Flexible working arrangement* melibatkan kemampuan pekerja untuk mengelola aspek-aspek kunci pekerjaan mereka, seperti waktu, lokasi, dan durasi, sesuai dengan preferensi dan kebutuhan mereka, dengan penekanan pada memberikan fleksibilitas dan kontrol lebih besar kepada pekerja.

## 2. Dimensi *Flexible Working Arrangement*

Jeffrey Hill dkk. (2008) mengemukakan sejumlah dimensi dalam *Flexible Working Arrangement* yang tercermin melalui tiga prinsip utama:

### a. Fleksibilitas Kontrak

Prinsip ini berkaitan dengan kontrak pekerjaan, mencakup status seorang pekerja digolongkan sebagai pegawai tetap atau pegawai kontrak.

### b. Fleksibilitas Spasial

Prinsip ini menyoroti kebebasan dan kontrol terkait dengan pilihan lokasi kerja, baik dari perspektif pekerja maupun pemberi kerja.

### c. Fleksibilitas Temporal

Prinsip ini berfokus pada kebebasan dalam menentukan jam kerja, memungkinkan pekerja dan pemberi kerja untuk memilih waktu kerja yang sesuai dengan kebutuhan mereka.

## 3. Aspek *Flexible Working Arrangement*

Aspek-aspek yang terdapat dalam *flexible working arrangement* menurut Selby & Wilson (2001) meliputi 2 aspek berikut ini:

### a. Lokasi

Pekerja diberikan kebebasan oleh perusahaan untuk memilih lokasi kerja, baik di dalam kantor maupun di luar kantor. Ini mencakup opsi

bagi pekerja untuk bekerja dari rumah, menggunakan media telekomunikasi, berkolaborasi dengan rekan kerja atau klien, ataupun bekerja saat dalam perjalanan. Pekerja juga dapat bekerja sama sebagai tim dalam menyelesaikan tugas tertentu yang sesuai dengan keahlian masing-masing.

b. Waktu

Perusahaan memberikan fleksibilitas kepada pekerja untuk memilih waktu aktif dalam menjalankan tugas mereka (*flexi-time*) di luar jam kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan, dengan persetujuan dari pihak perusahaan. Selain itu, terdapat sistem lain yang dapat diterapkan seperti:

- 1) *Term-time working*, merupakan pengaturan sistem kerja dimana pekerja bekerja selama periode yang sesuai dengan waktu sekolah, sehingga pekerja dapat menghabiskan waktu liburan sekolah bersama anak-anak mereka.
- 2) *Job sharing*, merupakan sistem kerja di mana tugas atau pekerjaan dibagi antara beberapa individu.
- 3) *Part time working*, merupakan sistem pengaturan kerja paruh waktu atau jam kerja setengah dari jam kerja penuh.
- 4) *Annual hours*, pekerja melakukan pekerjaan dalam jangka waktu tertentu dan dibayar berdasarkan waktu kerja.

4. Jenis-Jenis *Flexible Working Arrangement*

Kelliher & Anderson (2008) mengelompokkan *flexible working arrangement* menjadi dua kategori, yaitu:

a. *Formal Flexible Working*

Sistem kerja fleksibel formal merujuk pada peraturan tertulis yang dikeluarkan oleh suatu organisasi atau institusi sebagai panduan resmi untuk sistem kerja fleksibel.

*b. Informal Flexible Working*

Jenis sistem kerja fleksibel ini melibatkan pengaturan yang tidak resmi, diinisiasi melalui diskusi atau negosiasi antara pekerja dan manajer tanpa adanya aturan tertulis.

### **C. Pekerja Gig**

Istilah "*gig*" pertama kali digunakan dalam dunia musik untuk merujuk pada pekerjaan musik sementara atau kontrak. Musikus akan melakukan "*gigs*" atau pertunjukan-pertunjukan yang terpisah, bukan bekerja dalam orkestra tetap. Kontrak-kontrak semacam itu memberikan fleksibilitas kepada musisi untuk bekerja dengan berbagai grup dan menghasilkan penghasilan tambahan. Seiring dengan industri musik, konsep pekerjaan sementara atau pekerjaan kontrak juga muncul di berbagai sektor lain, seperti konstruksi, layanan, dan transportasi. Ini sering kali terjadi di bidang-bidang di mana pekerjaan memiliki sifat proyek berbasis atau musiman.

Pekerja gig merujuk pada individu yang bekerja dalam pekerjaan temporer atau kontrak jangka pendek yang sering kali tidak memiliki jaminan kerja yang permanen. Istilah "*gig economy*" menggambarkan sistem ekonomi di mana pekerjaan dilakukan oleh pekerja lepas atau kontraktor independen, bukan oleh karyawan tetap dalam perusahaan. Pekerja gig seringkali menggunakan *platform* digital untuk menemukan pekerjaan mereka, seperti aplikasi *ride-sharing*, aplikasi *freelance*, dan *platform e-commerce* (Wood dkk., 2019).

Pekerja *gig* adalah individu yang bekerja secara fleksibel, biasanya tidak terikat oleh kontrak kerja jangka panjang dengan satu majikan. Mereka dapat bekerja dalam berbagai bidang, seperti layanan pengiriman makanan, transportasi, desain grafis, penulisan konten, atau layanan IT. Mereka sering kali dapat memilih kapan dan di mana mereka ingin bekerja, memberikan mereka fleksibilitas yang lebih besar dalam mengatur waktu dan sumber daya mereka.

Berdasarkan klasifikasinya pekerja gig terbagi menjadi tiga, yaitu:

### 1. Pekerja Sektor *Mobility*

Gagasan tentang tenaga kerja keliling mungkin tampak baru, tetapi tidak demikian halnya. Istilah “*telecommuting*” dikembangkan pada tahun 1972 ketika Jack Nilles bekerja dari jarak jauh pada proyek komunikasi NASA yang canggih. Organisasi secara bertahap tumbuh untuk menerima bahwa karyawan tidak perlu hadir secara fisik di kantor untuk melakukan tugas mereka. Menjadi pekerja lapangan menjadi jauh lebih nyaman berkat kemajuan teknologi. Perusahaan berusaha untuk mengikuti peningkatan kebutuhan akan teknologi (dan infrastruktur) tanpa batas bagi karyawan, mengingat mereka adalah pengguna berat teknologi di luar tempat kerja.

### 2. *Deliveries*

Definisi menurut Mawarsari (2008), bahwa *delivery service* (layanan antar) mengandung pengertian yaitu merupakan salah satu bentuk jasa yang memberikan kemudahan berupa suatu pelayanan untuk mengantarkan pesanan yang dipesan oleh pelanggan ke suatu tempat sesuai dengan keinginan mereka.

### 3. *Services*

Pengertian *services* menurut Chaffey (2008) adalah suatu aktivitas atau manfaat yang tidak memiliki wujud dan dapat diserahkan kepada orang lain yang bertindak sebagai customer dan tidak bersifat kepemilikan. Pengertian *services* menurut Kotler (2009) yaitu suatu tindakan, jasa, maupun kinerja yang ditawarkan kepada orang lain dan tidak memiliki wujud apapun serta tidak menimbulkan kepemilikan. Menurut beberapa pengertian para ahli yang telah dijabarkan diatas, maka dapat ditarik suatu kesimpulan dari pengertian *services* yaitu seluruh tindakan, kinerja, manfaat ataupun aktivitas yang dapat diserahkan melalui satu pihak ke pihak lainnya, yang memiliki sifat dasar tidak berwujud dan tidak menimbulkan kepemilikan apapun.

Pekerja gig pada sektor *mobility* dan *deliveries* bekerja sebagai pengemudi ojek *online*, pengantar paket *e-commerce*, dan pengantar makanan. Berdasarkan data yang dihimpun oleh Asosiasi Ojek *Online* Gabungan Aksi Roda Dua

(GARDA) Indonesia terdapat 4 juta driver ojek *online* yang terdaftar di seluruh Indonesia. Pekerja *gig* pada sektor *services* merupakan pekerja yang menyediakan jasa desain hingga jasa pemasaran serta jasa seperti penyedia layanan asisten virtual (Aristi & Pratama, 2021). Berdasarkan penelitian yang disusun oleh Freelancers Union sebanyak 57 juta pekerja Amerika atau sekitar 36% tenaga kerja Amerika sedang bekerja atau pernah bekerja dalam sektor ini (Freelancers Union, 2018).

#### D. Kajian Integrasi Islam

Agama Islam memberikan pedoman yang jelas tentang hak-hak pekerja, perlakuan yang adil, serta kebijakan sosial dan ekonomi yang mendukung kesejahteraan pekerja. Dalam Islam, pekerjaan dianggap sebagai suatu ibadah, sebagaimana firman Allah SWT dalam Al-Qur'an:

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلٰى عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ۝

*Katakanlah (Nabi Muhammad), “Bekerjalah! Maka, Allah, rasul-Nya, dan orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu. Kamu akan dikembalikan kepada (Zat) yang mengetahui yang gaib dan yang nyata. Lalu, Dia akan memberitakan kepada kamu apa yang selama ini kamu kerjakan.” (QS. At-Taubah: 105)*

Selain itu, pekerja berhak mendapatkan imbalan upah dan jaminan kesejahteraan yang adil dan layak sesuai dengan pekerjaan yang dilakukannya, sebagaimana disebutkan dalam Surat Al-Kahfi ayat 77 berikut:

فَانطَلَقَا حَتّٰى اِذَا اتّٰىا اَهْلَ قَرْيَةٍ اِسْتَطْعَمَا اَهْلَهَا فَاَبَوْا اَنْ يُصَيِّفُوهُمَا فَوَجَدَا فِيْهَا جِدَارًا يُرِيدُ اَنْ يَنْقُضَ فَاَقَامَهُ  
قَالَ لَوْ شِئْتَ لَتَّخَذْتَ عَلَيْهِ اَجْرًا

*Lalu, keduanya berjalan, hingga ketika keduanya sampai ke penduduk suatu negeri, mereka berdua meminta dijamu oleh penduduknya, tetapi mereka tidak mau menjamu keduanya. Kemudian, keduanya mendapati dinding (rumah) yang hampir roboh di negeri itu, lalu dia menegakkannya. Dia (Musa) berkata, “Jika engkau mau, niscaya engkau dapat meminta imbalan untuk itu.” (QS. Al-Kahfi: 77)*

Imam Al-Ghozali menuangkan konsep kesejahteraan dengan istilah *Al-Maslahah*, di mana kesejahteraan ini tidak dapat dipisahkan dari materi karena materi merupakan salah satu elemen utama untuk memenuhi kebutuhan dasar manusia yakni sandang, pangan, dan papan (Karim dalam Dewi, 2019). Kesejahteraan ini tidak terlepas dari imbalan materi yang diterima pekerja dari majikannya, sehingga Islam mengajarkan kepada majikan untuk memberikan upah yang sesuai, yang mampu mencukupi kebutuhan hidup pekerja. Sebagaimana hadits yang diriwayatkan oleh Imam Muslim berikut:

حَدَّثَنَا مُحَمَّدُ بْنُ الْمُثَنَّى وَابْنُ بَسَّارٍ وَاللَّفْظُ لِابْنِ الْمُثَنَّى قَالَ حَدَّثَنَا مُحَمَّدُ بْنُ جَعْفَرٍ حَدَّثَنَا شُعْبَةُ عَنْ وَاصِلِ الْأَحْدَبِ عَنِ الْمَعْرُورِ بْنِ سُوَيْدٍ قَالَ رَأَيْتُ أَبَا ذَرٍّ وَعَلِيَّهٖ حُلَّةٌ وَعَلَى غُلَامِهِ مِثْلَهَا فَسَأَلْتُهُ عَنْ ذَلِكَ قَالَ فَذَكَرَ أَنَّهُ سَأَبَ رَجُلًا عَلَى عَهْدِ رَسُولِ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ فَعَبَّرَهُ بِأَمِهِ قَالَ فَأَتَى الرَّجُلُ النَّبِيَّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ فَذَكَرَ ذَلِكَ لَهُ فَقَالَ النَّبِيُّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ إِنَّكَ أَمْرٌ فِيكَ جَاهِلِيَّةٌ إِخْوَانُكُمْ وَحَوْلُكُمْ جَعَلَهُمُ اللَّهُ تَحْتَ أَيْدِيكُمْ فَمَنْ كَانَ أَخُوهُ تَحْتَ يَدَيْهِ فَلْيُطْعِمْهُ مِمَّا يَأْكُلُ وَلْيَلْبِسْهُ مِمَّا يَلْبَسُ وَلَا تُكَلِّفُوهُمْ مَا يَغْلِبُهُمْ فَإِنْ كَلَّفْتُمُوهُمْ فَأَعِينُوهُمْ عَلَيْهِ ۝

*Telah menceritakan kepada kami Muhammad bin Al Mutsanna dan Ibnu Basyar dan ini adalah lafadz Ibnu Mutsanna, keduanya berkata; telah menceritakan kepada kami Muhammad bin Ja'far telah menceritakan kepada kami Syu'bah dari Washil Al Ahdab dari Ma'rur bin Suwaid dia berkata, "Aku pernah melihat Abu Dzar memakai pakaian serupa dengan sahayanya. Lalu aku bertanya perihal itu, dia mengatakan bahwa pada masa Rasulullah shallallahu 'alaihi wasallam ia pernah mencela seorang laki-laki dengan cara mencela ibunya (laki-laki tersebut). Lalu laki-laki itu mengadu kepada Nabi shallallahu 'alaihi wasallam, hingga Nabi shallallahu 'alaihi wasallam pun bersabda kepadanya: "Sungguh, dalam dirimu masih terdapat sifat jahiliyah! Sesungguhnya mereka adalah saudaramu dan paman-pamanmu yang dititipkan Allah di bawah pengurusanmu, karena barangsiapa memiliki saudara yang masih dalam pengurusannya, hendaklah dia diberi makan sebagaimana yang dia makan, diberi pakaian sebagaimana ia mengenakan pakaian. Dan janganlah kamu bebani mereka di luar batas kemampuan mereka, dan jika kamu membebani mereka, maka bantulah mereka dalam menyelesaikan tugasnya."*

Hadits tersebut menunjukkan bahwa majikan memiliki posisi yang setara dengan pekerja dalam memenuhi kebutuhan dasar manusia, sehingga pekerja seharusnya diberi upah yang layak untuk menutupi kebutuhannya. Majikan memberi makan kepada pekerja sebagaimana yang dia makan dan memberikan pakaian yang sebanding dengan apa yang dia kenakan. Islam juga mendorong

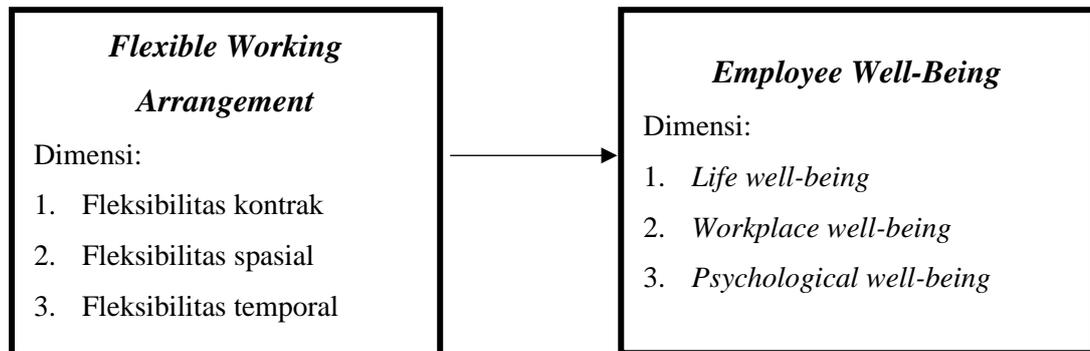
agar majikan bersikap murah hati dalam memberikan upah, sehingga pekerja dapat mencukupi kebutuhannya (Harahap dalam Dewi, 2019). Hal ini diharapkan dapat mewujudkan kesejahteraan materi yang pada gilirannya dapat mendukung terwujudnya kesejahteraan pekerja secara menyeluruh.

#### **E. Pengaruh *Flexible Working Arrangement* Terhadap *Employee Well-Being* Pekerja Gig di Malang**

Pada pengaturan sistem kerja fleksibel, pekerja memiliki kebebasan untuk mengatur waktu, tempat dan durasi bekerja (Selby & Wilson, 2001). Fleksibilitas dalam kerja, seperti yang diatur oleh *flexible working arrangement*, memberikan pekerja kebebasan untuk mengatur waktu dan tempat kerja mereka sesuai preferensi dan kebutuhan pribadi. Ini dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih sesuai dengan kehidupan pribadi pekerja, yang pada gilirannya dapat berkontribusi pada meningkatnya kinerja dan kualitas kerja (Kelliher & Anderson, 2008). Sebagaimana Siddiqui & Aziz-Ur-Rehman (2020) yang mengungkapkan bahwa sistem kerja fleksibel dapat meningkatkan performa kerja, kepuasan kerja, dan produktivitas pekerja.

Selain itu, fleksibilitas dalam mengatur jam kerja dan lokasi kerja dalam *flexible working arrangement* memungkinkan pekerja untuk dapat lebih menjaga keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi mereka (Allen, dkk., 2015), yang pada gilirannya dapat memengaruhi kesejahteraan fisik dan mental. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Amri dkk. (2022) bahwa sistem kerja fleksibel jika diterapkan dengan baik akan berpengaruh pada meningkatnya tingkat kesejahteraan pekerja. Pengaturan kerja yang fleksibel memungkinkan pekerja untuk mengatur waktu dan beban kerja mereka sendiri dengan tetap menjaga tanggung jawab mereka. Dengan mendistribusikan beban kerja mereka secara tepat, pekerja dapat meningkatkan efisiensi kerja, produktivitas, dan keseimbangan kehidupan kerja mereka, yang mengarah pada kesejahteraan yang lebih baik (Amri, dkk., 2022). Sistem kerja fleksibel dapat memainkan peran penting dalam meningkatkan kesejahteraan pekerja dengan memberikan ruang bagi pekerja untuk mengatur dan

menyelaraskan pekerjaan dengan kehidupan pribadi mereka. Hal ini dapat meningkatkan kepuasan kerja, motivasi, produktivitas dan pada akhirnya, meningkatkan kesejahteraan pekerja.



Gambar 2.1 Kerangka Berpikir

## F. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan teori, aspek, dan dimensi masing-masing variabel yang telah dipaparkan, maka hipotesis penelitian yang peneliti ajukan adalah terdapat pengaruh signifikan antara tingkat *Flexible Working Arrangement* terhadap *Employee Well-Being* pekerja *gig* di Malang.

## BAB III

### METODOLOGI PENELITIAN

#### A. Rancangan Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan suatu pendekatan yang dirancang untuk menguji teori dengan menyelidiki hubungan antara variabel menggunakan instrumen penelitian yang menghasilkan data berbentuk angka, kemudian data tersebut dianalisis secara statistik (Cresswell, 2010). Pendekatan kuantitatif mengarahkan peneliti untuk merancang studi yang spesifik, rinci, dan jelas, dengan tujuan menguji teori, menunjukkan hubungan antar variabel, dan mencari generalisasi yang memiliki nilai produktif.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini yakni menggunakan penelitian kuantitatif korelasional. Tujuan dari metode ini adalah untuk mengetahui bagaimana variabel tertentu berhubungan satu sama lain dan apakah terdapat keeratan antar variabel atau tidak (Azwar, 2007). Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *flexible working arrangement* terhadap *employee well being* pekerja *gig* di Malang.

#### B. Identifikasi Variabel

Menurut Sugiyono (2017) variabel adalah atribut, sifat, atau nilai dari orang, kegiatan, atau objek lain yang memiliki variasi tertentu yang ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulan. Penelitian ini menggunakan instrumen penelitian untuk mengukur variabel. Setelah itu, dilakukan analisis untuk menemukan hubungan antar variabel. Berikut penjelasan mengenai variabel yang digunakan dalam penelitian ini:

##### 1. Variabel Bebas

Variabel bebas atau variabel independen adalah variabel yang variasinya dapat memicu perubahan pada variabel lainnya. Dengan kata lain, variabel bebas merupakan variabel yang ingin diketahui pengaruhnya

terhadap variabel lainnya (Azwar, 2007). *Flexible working arrangement* dalam konteks penelitian ini diidentifikasi sebagai variabel bebas (X) yang berperan sebagai pemicu perubahan pada variabel terikat.

## 2. Variabel Terikat

Variabel terikat atau variabel dependen adalah variabel yang diukur dalam penelitian untuk menggambarkan sejauh mana efek atau pengaruh dari variabel lain (Azwar, 2007). *Employee well-being* dalam konteks penelitian ini diidentifikasi sebagai variabel terikat (Y) yang dipengaruhi oleh variabel bebas.

### C. Definisi Operasional

Definisi operasional merujuk pada penjelasan variabel yang dirumuskan berdasarkan ciri atau karakteristik variabel tertentu yang dapat diamati. Proses operasionalisasi variabel menitikberatkan pada kriteria hipotetis yang diubah menjadi definisi operasional penelitian melalui perubahan dari definisi konseptual (Azwar, 2007). Berikut adalah definisi operasional dari setiap variabel dalam konteks penelitian ini:

#### 1. *Employee Well-Being*

*Employee well-being* merupakan persepsi, perasaan dan kepuasan pekerja gig di sektor transportasi daring sebagai bentuk evaluasi atas pengalaman psikologis dalam pekerjaan yang telah dilakukan setiap hari untuk memenuhi kebutuhan dan tuntutan atas pekerjaan yang dilakukan. *Employee well-being* memiliki tiga dimensi utama yakni *life well-being*, *workplace well-being* dan *psychological well-being*. (Zheng, dkk., 2015).

#### 2. *Flexible Working Arrangement*

*Flexible working arrangement* merupakan pengaturan sistem kerja yang memungkinkan pekerja gig di sektor transportasi daring untuk memiliki kendali terhadap durasi kerja, waktu awal dan akhir bekerja, serta tempat kerja yang dapat disesuaikan dengan situasi dan kemampuan pekerja. *Flexible working arrangement* memiliki dua indikator yakni

fleksibilitas dalam menentukan tempat bekerja, dan kebebasan dalam menentukan waktu serta durasi bekerja (Selby & Wilson, 2001).

#### **D. Subjek Penelitian**

##### **1. Populasi**

Populasi adalah wilayah kumpulan subjek yang akan digeneralisasi (Azwar, 2007). Menurut Sugiyono (2017) populasi merupakan wilayah umum yang terdiri dari objek atau subjek dengan kualitas dan karakteristik yang ditetapkan oleh peneliti untuk tujuan penelitian dan penarikan kesimpulan. Populasi mencakup seluruh karakteristik atau sifat yang ada pada subjek atau objek yang bersangkutan, bukan hanya sekadar jumlah subjek atau objek yang sedang dipelajari.

Populasi dalam penelitian ini terdiri dari pekerja gig di sektor transportasi daring yang berada di Kota Malang. Kota Malang dipilih sebagai lokasi penelitian karena merupakan kota dengan aktivitas pariwisata dan pendidikan yang tinggi, yang berkontribusi pada jumlah pekerja gig yang banyak di wilayah Jawa Timur. Pertimbangan ini, bersama dengan data terkait kota sebagai pusat pariwisata dan pendidikan, menjadi alasan utama pemilihan Malang sebagai fokus penelitian. Data dari badan statistik menunjukkan bahwa penggunaan ojek *online* di Malang meningkat sebesar 12% dari tahun 2021 hingga 2022, menunjukkan adanya pertumbuhan tahunan dalam penggunaan layanan ojek *online* di kota Malang.

##### **2. Sampel**

Menurut Sugiyono (2017) sampel merujuk pada sebagian dari keseluruhan jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Ketika populasi besar dan peneliti tidak dapat mempelajari seluruhnya, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga, dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi. Penelitian ini menggunakan *accidental sampling* sebagai metode pengambilan sampel.

*Accidental sampling* merupakan teknik *sampling non-probability* dengan cara memilih sampel secara kebetulan, di mana siapa pun yang

secara kebetulan bertemu dengan peneliti dapat dijadikan sampel, asalkan orang yang kebetulan ditemui tersebut cocok sebagai sumber data (Sugiyono, 2017). Adapun kriteria subjek pada penelitian ini adalah pekerja *gig* sektor transportasi daring di wilayah Malang yang menggunakan kendaraan sepeda motor untuk bekerja, dan tergabung sebagai mitra dalam *platform* Gojek, Grab, dan Maxim.

Pada situasi di mana jumlah populasi besar dan jumlahnya tidak diketahui secara pasti, ukuran sampel dapat dihitung menggunakan rumus *Cochran* (Sugiyono, 2017) sebagai berikut:

$$n = \frac{z^2 pq}{e^2}$$

$$n = \frac{(1,96)^2(0,5)(0,5)}{(0,10)^2}$$

$$n = 96,04$$

Keterangan:

- n : sampel
- z : harga dalam kurva normal untuk simpangan 5%, dengan nilai 1,96
- p : peluang benar 50% = 0,5
- q : peluang salah 50% = 0,5
- e : margin error 10%

Dalam penghitungan rumus *Cochran* tersebut, diperoleh hasil 96,04 yang berupa pecahan. Sugiyono (2017) merekomendasikan untuk membulatkan ke atas pada perhitungan yang menghasilkan pecahan (koma). Sehingga dari hasil penghitungan tersebut, diperoleh jumlah sampel minimal dalam penelitian ini sebanyak 97 responden. Peneliti menggenapkan sampel menjadi 150 responden guna mengantisipasi adanya kendala di lapangan terhadap jumlah minimum kuesioner yang dibagikan.

## E. Metode Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan data primer dan sekunder. Menurut Sugiyono (2017), data primer adalah sumber data yang diperoleh langsung oleh pengumpul data, seperti data yang dikumpulkan dari responden melalui kuesioner atau hasil wawancara peneliti dengan narasumber. Sementara itu, data sekunder merupakan sumber data yang tidak diperoleh secara langsung oleh pengumpul data, seperti dokumentasi, data yang diambil dari artikel, jurnal publikasi, situs web, majalah, dan sumber lainnya. Dalam penelitian ini, peneliti mengumpulkan data primer melalui kuesioner dari responden.

Kuesioner merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan responden serangkaian pertanyaan atau pernyataan tertulis untuk dijawab (Sugiyono, 2017). Penggunaan kuesioner sebagai teknik pengumpulan data merupakan jenis instrumen yang relatif mudah digunakan dan fleksibel, karena data yang diperoleh melalui kuesioner dapat berupa fakta yang ditemukan secara langsung di lapangan (Azwar, 2007). Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini berbentuk tertutup, di mana responden tidak diberikan peluang untuk memberikan penjelasan atas jawaban yang mereka pilih. Dalam penelitian ini, peneliti akan menyebarkan kuesioner kepada pekerja *gig* yang bermitra dengan *platform* daring di sektor transportasi, pengantaran makanan dan pengantaran barang di wilayah Malang. Pekerja *gig* yang merupakan responden dalam penelitian akan menjawab kuesioner yang berisi pernyataan yang berkaitan dengan masalah penelitian ini. Adapun instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yakni skala *flexible working arrangement* dan skala *employee well-being*. Terdapat empat pilihan jawaban yang digunakan dalam skala *employee well-being* yakni "tidak pernah", "jarang", "sering", "selalu". Sedangkan pada skala *flexible working arrangement* menggunakan pilihan jawaban "sangat setuju", "setuju", "tidak setuju", "sangat tidak setuju", dengan pernyataan *favourable*.

## F. Instrumen Penelitian

### 1. Skala *Employee Well-Being*

Instrumen pada variabel *employee well-being* menggunakan skala yang diadaptasi dari Zheng dkk. (2015) yang terdiri dari 3 dimensi, yakni *life well-being*, *workplace well-being* dan *psychological well-being*. Sebagaimana rincian skala *employee well-being* pada tabel berikut ini:

**Tabel 3.1 *Blueprint Skala Employee Well-Being***

No	Dimensi	Contoh Item	Item Favourable
1	<i>Life well-being</i>	Saya merasa puas dengan hidup saya	6
2	<i>Workplace well-being</i>	Saya benar-benar menikmati pekerjaan saya	6
3	<i>Psychological well-being</i>	Saya merasa telah berkembang menjadi manusia yang lebih baik	6
<b>Total Item</b>			<b>18</b>

### 2. Skala *Flexible Working Arrangement*

Instrumen pada variabel *flexible working arrangement* menggunakan skala yang diadaptasi dari Selby & Wilson (2003) yang terdiri dari 2 aspek, yakni aspek lokasi kerja dan waktu kerja. Adapun rincian skala *flexible working arrangement* dijelaskan dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 3.2 *Blueprint Skala Flexible Working Arrangement*

No	Aspek	Indikator	Item Favourable
1	Lokasi kerja	Sejauh mana pekerja memiliki fleksibilitas dalam menentukan lokasi bekerja	5
2	Waktu kerja	Sejauh mana kebebasan pekerja dalam menentukan waktu dan durasi lamanya bekerja	9
<b>Total Item</b>			<b>14</b>

## G. Validitas dan Reliabilitas

### 1. Validitas

Validitas berasal dari istilah "*validity*" yang merujuk pada sejauh mana suatu instrumen pengukur mampu melakukan fungsi-fungsinya dengan akurasi dan ketelitian, atau dapat memberikan gambaran tentang perbedaan sekecil mungkin (Azwar, 2007). Uji validitas diperlukan untuk menilai seberapa baik tes pengukuran dalam mengukur objek yang seharusnya diukur. Sebuah instrumen dianggap valid apabila dapat secara efektif mengukur objek yang ditargetkan. Oleh karena itu, instrumen yang valid adalah alat yang tepat untuk melakukan pengukuran terhadap objek yang akan diukur.

Pada penelitian ini, uji validitas dilakukan menggunakan metode korelasi *Pearson*, yakni dengan cara mengorelasikan skor item dengan skor total item. Selanjutnya, uji signifikansi dilakukan dengan menggunakan kriteria menggunakan nilai *r* tabel pada tingkat signifikansi 0,05 dengan uji dua sisi. Jika nilai positif dan nilai *r* hitung lebih besar atau sama dengan nilai *r* tabel, maka item dapat dianggap valid. Sebaliknya, jika nilai *r* hitung kurang dari nilai *r* tabel, maka item dianggap tidak valid (Priyatno, 2012).

## 2. Reliabilitas

Reliabilitas berasal dari gabungan kata "*rely*" dan "*ability*". Istilah lain yang merujuk pada reliabilitas meliputi keterpercayaan, konsistensi, keajegan, keterandalan, kestabilan, dan lain sebagainya. Dengan kata lain, reliabilitas mencerminkan sejauh mana hasil pengukuran dapat diandalkan (Azwar, 2007). Dalam uji reliabilitas, semua item yang terbukti valid dimasukkan, sedangkan item yang tidak valid diabaikan. Penilaian instrumen sebagai reliabel atau tidak dapat ditentukan dengan menggunakan batas nilai Alpha sebesar 0,6. Menurut Sekaran (dalam Priyatno, 2012), reliabilitas kurang dari 0,6 dianggap kurang baik, sementara nilai 0,7 dianggap dapat diterima, dan reliabilitas di atas 0,8 dianggap baik.

## H. Metode Analisis Data

Menurut Sugiyono (2017) analisis data merupakan kegiatan yang dilakukan setelah data dari semua responden atau sumber data lainnya terkumpul. Kegiatan analisis data mencakup pengelompokan data berdasarkan variabel dan jenis responden, tabulasi data berdasarkan variabel dari semua responden, penyajian data untuk setiap variabel yang sedang diteliti, perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan. Secara teknis, langkah-langkah analisis data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

### 1. Kategorisasi

Menurut Azwar (2007) kategorisasi merupakan bagian dari analisis data yang bertujuan untuk mengelompokkan sampel ke dalam kelompok-kelompok terpisah dan bertingkat berdasarkan suatu kontinum dengan mempertimbangkan atribut yang diukur. Berikut beberapa tahapan dalam menentukan kategorisasi:

#### a. Mencari Mean Hipotetik

$$\mu = \frac{1}{2}(i_{max} + i_{min})\Sigma n$$

Keterangan:

- $\mu$  : Mean hipotetik  
 $i_{max}$  : Nilai maksimal item  
 $i_{min}$  : Nilai minimal item  
 $\Sigma n$  : Jumlah item

b. Mencari Standar Deviasi Hipotetik

$$\sigma = \frac{1}{6} (X_{max} - X_{min})$$

Keterangan:

- $\sigma$  : Standar deviasi hipotetik  
 $X_{max}$  : Nilai maksimal subjek  
 $X_{min}$  : Nilai minimal subjek

c. Menentukan Kategorisasi

Setelah nilai mean dan standar deviasi hipotetik ditemukan, langkah berikutnya adalah menentukan kategorisasi untuk setiap skor skala penelitian. Kategorisasi akan menunjukkan tiga tingkatan perilaku subjek, yakni tingkat tinggi, sedang, dan rendah, untuk melihat posisi relatif individu dalam kelompok. Adapun rumus untuk menentukan kategorisasi sebagai berikut:

- Tinggi :  $(M + 1,0 \text{ SD}) \leq X$   
 Sedang :  $(M - 1,0 \text{ SD}) \leq X < (M + 1,0 \text{ SD})$   
 Rendah :  $X < (M - 1,0 \text{ SD})$

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Menurut Sugiyono (2017) uji normalitas diperlukan sebagai salah satu persyaratan untuk analisis data. Uji normalitas adalah metode

analisis yang digunakan untuk menilai kenormalan sebaran skor pada setiap variabel, dalam penelitian ini adalah variabel *flexible working arrangement* dan *employee well-being*.

Pada penelitian ini, uji normalitas menggunakan uji *Lilliefors* sebagai acuan. Uji *Lilliefors* adalah variasi dari uji *Kolmogorov-Smirnov* yang dirancang untuk mengidentifikasi kenormalan data. Uji ini mengasumsikan bahwa distribusi data bersifat kontinu serta sampel yang digunakan diambil secara acak dari populasi. Sebuah data dianggap normal jika nilai signifikansi ( $p$ )  $> 0,05$ , sementara jika nilai signifikansi ( $p$ )  $< 0,05$ , maka data tersebut dianggap tidak normal.

b. Uji Linearitas

Uji linearitas merupakan suatu pendekatan analisis data yang digunakan untuk menilai apakah terdapat pengaruh linear yang signifikan antara dua variabel yang sedang diinvestigasi. Tujuan dari uji ini adalah untuk memahami bagaimana kedua variabel dapat saling mempengaruhi, yaitu bagaimana perubahan nilai suatu variabel dependen, yakni *employee well-being*, dapat terjadi seiring dengan peningkatan atau penurunan nilai variabel independen, yakni *flexible working arrangement* (Sugiyono, 2017). Data penelitian dianggap memiliki pengaruh linier jika tingkat signifikansi kedua variabel kurang dari 0.05.

c. Uji Hipotesis

Penelitian ini menggunakan analisis regresi linear sederhana untuk menguji hipotesis. Analisis regresi linear sederhana merupakan suatu metode statistik yang digunakan untuk mengevaluasi dan menguji hubungan antara dua variabel, yaitu variabel independen dan variabel dependen (Montgomery dkk., 2012), dalam konteks penelitian ini yaitu pengaruh antara *flexible working arrangement* terhadap *employee well-being*. Analisis regresi linear sederhana membantu mengukur sejauh mana variabel independen mempengaruhi variabel dependen dan apakah hubungan tersebut signifikan atau tidak.

## BAB IV

### HASIL DAN PEMBAHASAN

#### A. Latar Belakang Subjek

##### 1. Pekerja Gig

Kota Malang, sebagai salah satu kota besar di Jawa Timur, mengalami pertumbuhan pesat dalam berbagai sektor ekonomi, termasuk sektor transportasi daring dan layanan berbasis aplikasi. Ekonomi gig, yang melibatkan pekerjaan temporer atau kontrak jangka pendek, telah menjadi salah satu aspek penting dari pasar kerja di kota ini. Terutama dengan kemajuan teknologi dan semakin populernya aplikasi berbasis *smartphone*, Malang telah menyaksikan peningkatan signifikan dalam jumlah pekerja gig yang terlibat dalam layanan seperti ojek *online*, pengantaran makanan, dan pekerjaan *freelance*.

Pekerja gig di Malang terlibat dalam berbagai jenis pekerjaan, mulai dari layanan transportasi daring (seperti ojek *online*) hingga pengantaran makanan dan pekerjaan *freelance* dalam bidang desain grafis, penulisan, dan lain-lain. Banyak pekerja gig di Malang memilih pekerjaan ini karena fleksibilitas yang ditawarkan, memungkinkan mereka untuk menyesuaikan jadwal kerja dengan kebutuhan pribadi. Kondisi ekonomi lokal yang beragam juga berkontribusi pada pertumbuhan sektor gig, di mana banyak orang mencari cara untuk mendapatkan tambahan pendapatan atau menanggulangi ketidakpastian ekonomi.

#### B. Pelaksanaan Penelitian

##### 1. Waktu dan Tempat

Pelaksanaan pada penelitian ini dilakukan terhadap 150 subjek pekerja gig yang ada di Malang dengan fokus sampel pada sektor transportasi daring. Peneliti mengambil sampel dengan *accidental sampling* di mulai pada 1 Februari sampai dengan 30 April 2024. Peneliti mendapatkan data sejumlah 49 dari Gojek, 31 dari Maxim, 40 dari

Shopeefood dan 30 dari Grab. Peneliti menyebarkan questioner secara kebetulan dan mendapatkan hasil tersebut.

## 2. Subjek Penelitian

Subjek penelitian ini dilakukan pada pekerja gig pada sektor transportasi daring yang ada di Malang. Dengan jumlah populasi yang tidak diketahui, peneliti mengambil sampel sebanyak 150 sampel dengan kategori pekerja gig yang berada pada sektor transportasi daring yang bermitra dengan 4 platform terbesar di Indonesia, yakni Gojek, Maxim, Shopeefood, dan Grab.

## 3. Prosedur Penelitian

Pengambilan data penelitian dilakukan secara langsung dengan menyebarkan kuesioner kepada subjek penelitian di berbagai lokasi di Kota Malang. Peneliti mengumpulkan data dengan berkunjung ke titik-titik pangkalan pengemudi transportasi daring. Awalnya, peneliti menjelaskan tujuan penelitian serta instruksi untuk mengisi kuesioner. Kemudian, responden diberikan bolpoin untuk mengisi data demografi dan juga pertanyaan-pertanyaan pada skala yang disediakan. Kemudian peneliti mengumpulkan data penelitian yang diperoleh ke dalam aplikasi Microsoft Excel, yang bertujuan untuk mempermudah penghitungan selanjutnya yang dilakukan di aplikasi *IBM SPSS 22.0*.

## C. Hasil Penelitian

### 1. Uji Skala

#### a. Validitas

Alat ukur akan dikatakan valid atau memiliki validitas yang tinggi jika menghasilkan data yang secara akurat memberikan gambaran mengenai variabel yang diukur seperti dikehendaki oleh tujuan pengukuran tersebut (Azwar, 2015). Adapun uji validitas menggunakan skor standar validitas yaitu  $r \geq 0,30$  yang memiliki artian apabila skor yang didapatkan berada di bawah signifikan  $< 0,30$  maka aitem tersebut

dapat dikatakan tidak valid sehingga harus di gugurkan, dalam uji validitas menggunakan IBM SPSS Versi 22,0 *for windows*.

Berdasarkan uji validitas pada *employee well-being* yang berjumlah 18 aitem di ujikan terhadap 150 subjek. Tidak ada aitem yang terindikasi gugur. Sedangkan pada skala *flexible working arrangement* dengan jumlah 14 aitem dan di ujikan pada subjek yang sama, memberikan hasil tidak ada aitem yang gugur. Adapun rincian validitas terdapat pada tabel 4.1 sebagai berikut.

**Tabel 4.1 Hasil Uji Validitas**

No	Variabel	Jumlah Aitem Valid	Jumlah Aitem Gugur
1	<i>Employee well-being</i>	18	-
2	<i>Flexible working arrangement</i>	14	-

b. Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah salah satu uji keabsahan dan daya beda instrumen dalam penelitian yang bertujuan agar dapat mengetahui seberapa jauh alat ukur atau skala dapat dipercaya atau diandalkan. Koefisiensi reliabilitas terukur dari rentang angka 0 sampai dengan 1,00, maka semakin mendekati angka 1,00 maka reliabilitas dapat dikatakan semakin tinggi. Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan penliaan *cronbach alpha* yang ada pada *IBM SPSS Versi 22,0 for windows*.

**Tabel 4.2 Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Nilai <i>Crobach Alpha</i>	Keterangan
<i>Employee well-being</i>	0,748	Reliabel
<i>Flexible working arrangement</i>	0,723	Reliabel

Berdasarkan tabel 4.2 menunjukkan bahwa setiap variabel dalam penelitian memiliki nilai *crobach alpha* untuk variabel *Employee well-being* sebesar 0,748 yang menunjukkan bahwa skala pada variabel ini reliabel, sedangkan untuk variabel *Flexible working arrangement* memiliki nilai *crobach alpha* sebesar 0,723 yang menunjukkan reliabel. Dari kedua variabel diketahui bahwa nilai *crobach alpha* lebih besar dari 0,710 yang menunjukkan bahwa setiap variabel skala dalam penelitian dapat dikatakan reliabel atau bisa dikatakan sudah dapat dipercaya sehingga dapat dilakukan analisis selanjutnya.

## 2. Uji Asumsi

### a. Uji normalitas

Teknik yang digunakan dalam pengujian normalitas oleh peneliti yakni menggunakan teknik *kolmogrov – smirnov test* dengan bantuan aplikasi *IBM SPSS Versi 22,0 for windows*. Dikatakan data terdistribusi normal apabila nilai dari asym. signifikansi  $p > 0, 05$ . Hasil uji normalitas dalam penelitian ini terdapat pada tabel 4.3 sebagai berikut:

**Tabel 4.3 Hasil Uji Kolmogrov – smirnov test**

		Unstandardized Residual
N		150
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.99513824
Most Extreme Differences	Absolute	.072
	Positive	.072
	Negative	-.046
Test Statistic		.072
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

Hasil dari uji normalitas dengan menggunakan teknik *kolmogrov – Smirnov test* dengan melakukan penghitungan nilai residual kedua variabel menunjukkan nilai asmp. signifikansi 0,200 yang berarti nilai lebih dari 0,05 sehingga dinyatakan terdistribusi normal atau asumsi terpenuhi.

b. Uji Linieritas

Uji linieritas berfungsi untuk menentukan hubungan yang linier antara variabel bebas dengan variabel terikat. Jika angka *linearity* kurang dari 0,05 yang mengartikan hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat bersifat linier. Hasil dari uji linearitas pada penelitian ini dapat dilihat dari tabel 4.4 sebagai berikut:

**Tabel 4.4 Uji linieritas**

Variabel	Linearity	Keterangan
Employee Wellbeing – flexible working arrangement	0,000	Linier

Berdasarkan tabel 4.4 dapat diketahui variabel *flexible working arrangement* memiliki pengaruh yang linier dengan variabel *employee wellbeing*. Dengan nilai *linearity* 0,000 yang artinya kurang dari 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa adanya kesinambungan yang linier terhadap kedua variabel yang menunjukkan bahwa ketiga variabel dapat diteliti.

3. Analisa Kategorisasi

a. Skor hipotetik

Skor hipotetik yaitu nilai mean dan standart deviasi (SD) yang diperoleh dari sejumlah item soal (alat ukur). Adapun langkah yang dilakukan dalam mencari skor hipotetik yaitu mencari nilai Mean dan SD terlebih dahulu.

**Tabel 4. 5 Mean Hipotetik**

Variabel	Hipotetik		
	Max	Min	Mean
<i>Employee well-being</i>	72	18	45
<i>Flexible Working Arrangement</i>	56	14	35

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa skala *employee well-being* terdiri dari 18 aitem valid dengan skala likert rentang skor 1-4. Jadi, setelah data tersebut diolah memperoleh hasil hipotetik yaitu skor skala tertinggi pada *employee well-being* adalah 72 dan terendah adalah 18 dengan mean hipotetik sebesar 45.

Pada variabel *Flexible Working Arrangement* terdiri dari 14 aitem valid dengan skala likert rentang skor 1-4. Jadi, setelah data tersebut diolah memperoleh hasil hipotetik yaitu skor skala tertinggi pada *Flexible working arrangement* 56 dan terendah adalah 14 dengan mean hipotetik sebesar 35.

#### 4. Deskripsi Kategori Data

Peneliti mengukur tingkatan pada kedua variabel dengan mengklasifikasikan menjadi 3 tingkatan yaitu rendah, sedang dan tinggi. Norma hipotetik digunakan sebagai dasar dalam mengkategorikan setiap data, dan hasilnya adalah sebagai berikut:

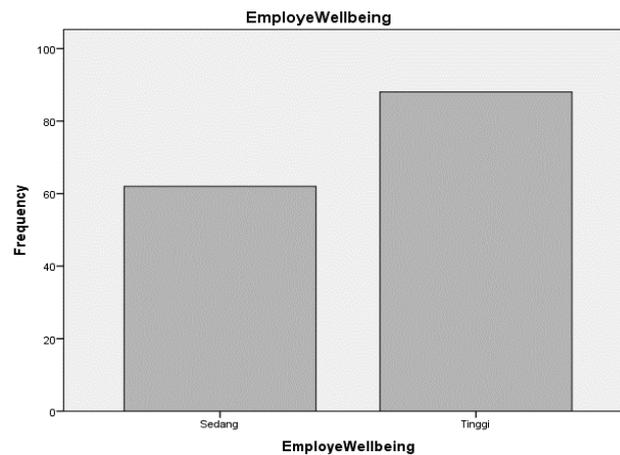
##### a. *Employee Well-being*

**Tabel 4.6 Kategorisasi *Employee well-being***

Employee Well-being					
Valid		Frequency		Valid	Cumulative
		Percent	Percent	Percent	Percent
	Sedang	62	41.3	41.3	41.3
	Tinggi	88	58.7	58.7	100.0
	Total	150	100.0	100.0	

Berdasarkan tabel diatas, maka diketahui terdapat 62 responden yang memiliki *employee well-being* dalam kategori sedang dengan nilai

persentase sebesar 41,3%, sedangkan 88 responden memiliki *employee well-being* dalam kategori tinggi dengan persentase sebesar 58,7% dan dapat dikatakan 0 responden berada pada kategori rendah. Dapat disimpulkan bahwa mayoritas *employee well-being* pada responden terdapat pada kategori tinggi dengan persentase sebesar 58,7%.



**Gambar 4. 1** Diagram Tingkat *Employee Well-being*

Hasil dari penghitungan manual mengenai tingkatan *Employee Well-being* sebagai berikut:

$$\text{Min} = 18$$

$$\text{Max} = 72$$

$$\text{Range} = \text{max} - \text{min} = 72 - 18 = 54$$

$$\text{Mean} = \text{min} + \text{max} : 2 = 72 + 18 : 2 = 45$$

$$\text{SD} = \text{Range}/6 = 54/6 = 9$$

a. Tinggi

$$M + 1 \text{ SD}$$

$$= 45 + 1 (9)$$

$$= 54 - 72$$

b. Sedang

$$M - 1 \text{ SD}$$

$$= 45 - 1(9)$$

$$= 36 - 53$$

c. Rendah

$X < M - 1 SD$

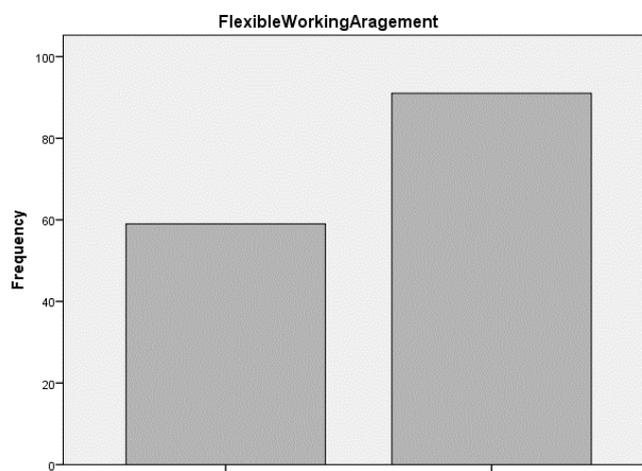
= 18 – 35

b. *Flexible Working Arrangement*

**Tabel 4.7 Kategorisasi *Flexible Working Arrangement***

Flexible Working Arrangement					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sedang	59	39.3	39.3	39.3
	Tinggi	91	60.7	60.7	100.0
Total		150	100.0	100.0	

Berdasarkan tabel di atas, maka diketahui terdapat 59 responden yang memiliki *Flexible Working Arrangement* dalam kategori sedang dengan nilai persentase sebesar 39,3%, sedangkan 91 responden memiliki *Flexible Working Arrangement* dalam kategori tinggi dengan persentase sebesar 60,7% dan dapat dikatakan 0 responden berada pada kategori rendah. Dapat disimpulkan bahwa mayoritas *Flexible Working Arrangement* pada responden terdapat pada kategori tinggi dengan persentase sebesar 60,7%.



**Gambar 4. 2** Diagram Tingkat *Flexible Working Arrangement*

Hasil dari penghitungan manual mengenai tingkatan *flexible working arrangement* sebagai berikut:

$$\text{Min} = 14$$

$$\text{Max} = 56$$

$$\text{Range} = \text{max} - \text{min} = 56 - 14 = 42$$

$$\text{Mean} = \text{min} + \text{max} : 2 = 56 + 14 : 2 = 35$$

$$\text{SD} = \text{Range}/6 = 42/6 = 7$$

a. Tinggi

$$M + 1 \text{ SD} = 35 + 1 (7)$$

$$= 42 - 56$$

b. Sedang

$$M - 1 \text{ SD}$$

$$= 35 - 1(7)$$

$$= 28 - 41$$

c. Rendah

$$X < M - 1 \text{ SD}$$

$$= 14 - 27$$

#### 5. Hasil Uji Hipotesis

Uji hipotesis memiliki tujuan untuk dapat mengetahui ada tidaknya pengaruh *flexible working arrangement* terhadap *employee well-being*. Analisis yang digunakan adalah uji regresi linier sederhana dengan bantuan program *SPSS 22 for windows*. Berikut analisis dari hasil pengujian hipotesis dalam penelitian ini terdapat pada tabel dibawah ini:

**Tabel 4.8 Uji Pengaruh**

ANOVA						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1167.558	1	1167.558	90.639	.000 <sup>b</sup>
	Residual	1906.442	148	12.881		
	Total	3074.000	149			

Pada tabel 4.8 dapat dianalisis bahwa terdapat pengaruh *flexible working arrangement* terhadap *employee well-being* dengan hasil (F =

90.639:  $P < 0,05$ ), yang menunjukkan bahwa nilai F hitung = 90.639 dengan tingkat signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$  maka dapat diartikan ada pengaruh terhadap *flexible working arrangement* terhadap *employee well-being*.

**Tabel 4.9 Kontribusi Variabel bebas**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.616 <sup>a</sup>	.380	.376	3.589

Pada tabel 4.9 menunjukkan besarnya nilai pengaruh yaitu  $R = 0.616$ . Hasil analisis menunjukkan koefisien determinasi atau nilai R Square sebesar 0.380. Nilai r square merupakan tolak ukur dari persentase besarnya pengaruh yang di berikan antara variabel X terhadap variabel Y, yang mengandung bahwa pengaruh *flexible working arrangement* terhadap *employee well-being* sebesar 38 %.

**Tabel 4.10 Uji Coba Parsial Coefficients**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16.428	2.744		5.987	.000
	Flexible Working Arrangement	.479	.050	.616	9.520	.000

Berdasarkan tabel tersebut diketahui bahwa *flexible working arrangement* (X) memberikan kontribusi pengaruh positif sebesar ( $b = 16.428$ ). Kemudian secara parsial variabel *flexible working arrangement* menunjukkan nilai ( $T = 5.987$ ;  $P < 0,05$ ), sehingga variabel *flexible working arrangement* memiliki pengaruh secara parsial terhadap variabel *employee well-being*. Dari hasil ini diketahui bahwa hipotesis diterima karena semakin tinggi *flexible working arrangement*, maka semakin tinggi

*employee well-being* pekerja gig sektor transportasi di Malang, dan kedua variabel memiliki pengaruh.

#### **D. Pembahasan**

##### **1. Tingkat *Flexible Working Arrangement* Pekerja Gig Di Malang**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai Pengaruh *Flexible Working Arrangement* terhadap *Employee Well-being* Pekerja Gig di Malang, menghasilkan 59 responden yang memiliki *Flexible Working Arrangement* dalam kategori sedang dengan nilai persentase sebesar 39,3%, sedangkan 91 responden memiliki *Flexible Working Arrangement* dalam kategori tinggi dengan persentase sebesar 60,7% dan dapat dikatakan 0 responden berada pada kategori rendah. Dapat disimpulkan bahwa mayoritas *Flexible Working Arrangement* pada responden terdapat pada kategori tinggi dengan persentase sebesar 60,7%.

Kelliher & Anderson (2008) mengelompokkan *flexible working* menjadi dua kategori, yaitu: *Formal Flexible Working* yang merujuk pada peraturan tertulis yang dikeluarkan oleh suatu organisasi atau institusi sebagai panduan resmi untuk sistem kerja fleksibel. Sedangkan yang kedua adalah *Informal Flexible Working* fleksibel ini melibatkan pengaturan yang tidak resmi, diinisiasi melalui diskusi atau negosiasi antara pekerja dan manajer tanpa adanya aturan tertulis. Dalam pekerja gig yang ada dimalah peneliti dapat menyandingkan dengan fleksibilitas pada *Formal Flexible Working*. Perusahaan Gojek, Grab maupun transportasi *online* lain membuat konsep kerja yang di sebut mitra. Mereka secara tertulis bebas mengambil seberapa banyak proyek atau order yang didapat. Sehingga menyebabkan mereka memiliki waktu yang bebas dalam memilih, para pekerja gig dapat memilih waktu pagi, siang atau sore. Sehingga adanya ketentuan tertulis ini menyebabkan tingginya *Flexible Working* pada pekerja gig di Malang. Didukung dengan pendapat Aziz & Athoillah (2023) pada pekerja *gig* sektor transportasi daring di Malang mengungkapkan bahwa fleksibilitas jam kerja berpengaruh positif terhadap minat bekerja sebagai mitra *platform*

transportasi daring dikarenakan pekerja dapat mengatur waktu dalam melakukan pekerjaan sesuai preferensinya.

Berdasarkan kaitan tersebut peneliti dapat menyimpulkan bahwa pekerja gig memiliki tingkat *flexible working arrangement* yang tinggi yang memungkinkan pekerja dapat memilih bebas kapan dan bagaimana mereka mulai bekerja.

## 2. Tingkat *Employee Well-Being* Pekerja Gig di Malang

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai Pengaruh *Flexible Working Arrangement* terhadap *Employee Well-being* Pekerja Gig di Malang, diketahui terdapat 62 responden yang memiliki *employee well-being* dalam kategori sedang dengan nilai persentase sebesar 41,3%, sedangkan 88 responden memiliki *employee well-being* dalam kategori tinggi dengan persentase sebesar 58,7% dan dapat dikatakan 0 responden berada pada kategori rendah. Dapat disimpulkan bahwa mayoritas *employee well-being* pada responden terdapat pada kategori tinggi dengan persentase sebesar 58,7%.

Zheng dkk. (2015) menjelaskan *employee well-being* sebagai kualitas kehidupan pekerja dan status psikologis di tempat kerja yang tidak hanya dinilai dari perspektif individual terkait kepuasan pekerjaan atau kelelahan emosional yang dirasakan, melainkan juga mencerminkan kesejahteraan pekerja secara menyeluruh, termasuk aspek fisik, psikologis, dan dimensi pribadi individu. Tingginya tingkat *employee well-being* pekerja gig di Malang merupakan timbul dari aspek fisik. Pekerja gig di sektor transportasi bebas memilih jam istirahat mereka. Mereka tidak dituntut oleh waktu dalam penentuan jam kerja mereka. Konsep mitra yang di berikan oleh mereka menjadi penyebab utama tingginya *employee well-being* pada pekerja. Didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Wardani dkk. (2021) mengemukakan bahwa *employee well-being* merupakan kondisi seorang pekerja dalam pekerjaannya yang dinilai dari perspektifnya terhadap tingkat kebahagiaan yang dirasakan, keseimbangan antara emosi positif dan negatif yang dialami, serta pemahaman menyeluruh

tentang kesejahteraan melibatkan aspek fisik, psikologis, dan pribadi individu.

Hasil dari pembahasan penelitian terdahulu dan penelitian yang dilakukan oleh peneliti dapat disimpulkan bahwa tingginya tingkat *employee well-being* pada pekerja gig disebabkan karena faktor fisik pekerja terpenuhi. Pekerja dapat memiliki kebebasan dalam menentukan jam istirahat, tidak ada tuntutan jam kerja yang menyebabkan pekerja hanya terpaksa pada jam tertentu untuk istirahat.

### 3. Pengaruh *Flexible Working Arrangement* Terhadap *Employee Well-Being* Pekerja Gig di Malang

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan hasil bahwa terdapat pengaruh antara *flexible working arrangement* terhadap *employee well-being*. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Azizur-rehman (2020) yang menyatakan bahwa adanya fleksibilitas yang tinggi dapat meningkatkan performa kinterja karyawan dan kepuasan. Dengan hasil yang dinyatakan oleh Shahzadi (2022) menunjukkan bahwa adanya korelasi positif antara kinerja gig dengan *flexible working arrangement*. Hasil penelitian menunjukan bahwa adanya pengaruh positif yang berarti bahwa semakin tinggi *flexible working arrangement* maka semakin tinggi pula *employee well-being* yang dimiliki oleh pekerja.

Bloom dkk (2015) dalam penelitiannya menyatakan bahwa pekerja yang memiliki sistem fleksibel akan memiliki keseimbangan kehidupan kerja yang baik, dengan adanya keseimbangan tersebut membuat pekerja memiliki kepuasan dan komitmen pekerja dalam membangun perusahaan atau organisasi, akan tetapi dampak negatif yang diberikan menyebabkan adanya hubungan sosial dan isolasi yang dimiliki oleh pekerja. Dalam Pandangan islam kesejahteraan dipengaruhi oleh beberapa indikator seperti materi dan kesejahteraan jasmani. Imam Al-Ghozali menuangkan konsep kesejahteraan dengan istilah *Al-Maslahah*, di mana kesejahteraan ini tidak dapat dipisahkan dari materi karena materi merupakan salah satu elemen utama untuk memenuhi kebutuhan dasar manusia yakni sandang, pangan,

dan papan (Karim dalam Dewi, 2019). Berdasarkan penjelasan tersebut, pengaruh *flexible working arrangement* terhadap *employee well-being* mencakup kesejahteraan fisik. Mereka memiliki kebebasan waktu dalam menyelesaikan sebuah proyek dan mereka dapat mendapatkan imbalan materi di saat itu juga. Sehingga kesejahteraan materi pekerja tercukupi pada waktu itu. Perusahaan tidak dapat menunda dalam pemberian upah pekerja. Disisi lain pekerja dapat memilih secara bebas waktu dalam menentukan mereka untuk bekerja sehingga membuat pekerja lebih merasa nyaman. Pendapat tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Amri, dkk., (2022) yang menemukan bahwa sistem kerja fleksibel dapat memainkan peran penting dalam meningkatkan kesejahteraan pekerja dengan memberikan ruang bagi pekerja untuk mengatur dan menyelaraskan pekerjaan dengan kehidupan pribadi mereka. Hal ini dapat meningkatkan kepuasan kerja, motivasi, produktivitas dan pada akhirnya, meningkatkan kesejahteraan pekerja.

Berdasarkan penelitian terdahulu dan penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti terdapat beberapa kesimpulan yang dapat peneliti berikan terkait pengaruh antara *flexible working arrangement* terhadap *employee well-being*. Pengaruh tingginya *flexible working arrangement* dengan *employee well-being* pada pekerja gig disebabkan karena konsep yang berbasis mitra. Dengan konsep tersebut memberikan kebebasan terhadap pekerja terhadap pemilihan jam mereka bekerja. Selain itu konsep pemberian upah yang diberikan kepada pekerja pada hari itu juga bisa menjadi indikator tinggi kesejahteraan pekerja.

#### 4. Pembahasan Deskripsi Berdasarkan Usia, Jenis Kelamin, Pendidikan, Platform, Dan Durasi Bekerja

Penelitian ini mengambil beberapa aspek yang menjadi pertimbangan kategorisasi dalam pengambilan analisa, dan peneliti mendapatkan hasil sebagai berikut:

- a) Tingkatan *flexible working arrangement* dengan *employee well-being* berdasarkan kategorisasi umur

Peneliti dalam penelitian ini mengkategorikan umur menjadi tiga dengan rentan 18–26, 26–35 dan <36. Berdasarkan hasil yang didapatkan rata-rata umur pada kategori 18–26 sebanyak 10% dan 26–35 sebanyak 70% dan umur <36 sebanyak 20%. Hasil menunjukkan tingkat *flexible working arrangement* pada pekerja gig dalam kategori umur 18 – 26 tahun berada pada kategori tinggi dan memiliki *employee well-being* berada pada kategori tinggi juga. Begitupula dengan kategorisasi subjek yang berumur 26 – 35 tahun berada pada *employee well-being* dan *flexible working arrangement* berada pada kategori tinggi. Sedangkan kategori umur <36 keatas memiliki *flexible working* berada pada kategori tinggi dan *employee well-being* berada pada kategori sedang. Hasil tersebut menunjukkan tidak ada hasil yang signifikan terhadap perbedaan umur.

- b) Tingkatan *flexible working arrangement* dengan *employee well-being* berdasarkan jenis kelamin

Berdasarkan hasil penelitian 96% subjek memiliki jenis kelamin laki-laki dan 4% memiliki jenis kelamin perempuan. Tingkatan *flexible working arrangement* dan *employee well-being* berdasarkan pengkategorian jenis kelamin tidak memiliki perbandingan atau perbedaan yang signifikan. Hasil menunjukkan bahwa *flexible working arrangement* dan *employee well-being* pada subjek berada pada kategori tinggi.

- c) Tingkatan *flexible working arrangement* dengan *employee well-being* berdasarkan pendidikan

Berdasarkan hasil penelitian, terkait jenjang pendidikan yang ditempuh oleh pekerja gig adalah 100% menunjukkan mereka berada pada kategori SMA Sederajat. Berdasarkan hasil tersebut maka tidak ada perubahan dalam pembedaan kategori berdasarkan jenjang pendidikan.

- d) Tingkatan *flexible working arrangement* dengan *employee well-being* berdasarkan *platform*

Terdapat 4 *platform* yang digunakan pekerja gig di Malang dalam penelitian ini, antara lain Gojek, Maxim, Shopeefood dan Grab. *Platform* rata-rata yang dipakai adalah 49 dari 150 responden menggunakan *platform* Gojek, 31 dari 150 *platform* Maxim, 40 dari 150 *platform* Shopeefood dan 30 dari 150 menggunakan *platform* Grab. Berdasarkan hasil tersebut pekerja gig yang berada pada *platform* Gojek memiliki *flexible working arrangement* berada pada kategori tinggi dan *employee well-being* berada pada kategori tinggi, Sedangkan untuk *platform* Maxim memiliki *flexible working arrangement* berada pada kategori tinggi dan *employee well-being* berada pada kategori sedang. Pekerja gig yang menggunakan *platform* Shopeefood memiliki *flexible working arrangement* berada pada kategori tinggi dan *employee well-being* berada pada kategori tinggi. Selanjutnya pekerja gig dengan *platform* Grab memiliki tingkat *flexible working arrangement* berada pada kategori tinggi dan *employee well-being* berada pada kategori tinggi. Berdasarkan hasil tersebut tidak ada perubahan yang signifikan terhadap kategori dalam perbandingan setiap *platform*.

- e) Tingkatan *flexible working arrangement* dengan *employee well-being* berdasarkan durasi bekerja

Berdasarkan durasi bekerja peneliti membagi rata-rata lamanya waktu bekerja menjadi tiga kategori, kategori pertama yakni untuk pekerja gig yang bekerja kurang dari 8 jam, kategori kedua bekerja selama 8 jam, dan kategori ketiga untuk pekerja gig yang memiliki durasi bekerja lebih dari 8 jam. Hasil penelitian menunjukkan, berdasarkan waktu bekerja, pekerja dalam kategori pertama memiliki *flexible working arrangement* berada pada kategori tinggi dan *employee well-being* berada pada kategori tinggi, pada kategori kedua *flexible working arrangement* berada pada kategori tinggi dan *employee well-being* berada pada kategori sedang, serta pada pekerja gig kategori ketiga *flexible*

*working arrangement* berada pada kategori tinggi dan *employee well-being* berada pada kategori tinggi. Berdasarkan hasil tersebut tidak ada perubahan yang signifikan dalam perbandingan berdasarkan kategori durasi bekerja.

## BAB V

### PENUTUP

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang mengkaitkan antara *flexible working arrangement* terhadap *employee well-being* pekerja *gig* di Malang peneliti dapat menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Tingkat *flexible working arrangement* pekerja *gig* di Malang

Mayoritas tingkat *Flexible Working Arrangement* pada responden terdapat pada kategori tinggi dengan persentase sebesar 60,7%. Dari 150 responden terdapat 91 pekerja yang memiliki *Flexible Working Arrangement* yang tinggi, artinya pola kerja yang dimiliki oleh pekerja *gig* memiliki fleksibilitas yang mencakup fleksibel dalam kontrak, spasial dan temporal. Pekerja *gig* memiliki kebebasan dalam memilih waktu dan proyek yang mereka kerjakan.

2. Tingkat *employee well-being* pekerja *gig* di Malang

Mayoritas tingkat *employee well-being* pada responden terdapat pada kategori tinggi dengan persentase sebesar 58,7%. Dari 150 responden terdapat 88 pekerja yang memiliki tingkat *employee well-being* yang tinggi, artinya pekerja memiliki kualitas dan kepuasan yang diberikan oleh perusahaan sudah sesuai dengan mereka, seperti pendapatan upah dan layanan hak yang diberikan oleh perusahaan terhadap para pekerja.

3. Pengaruh *flexible working arrangement* terhadap *employee well-being* pekerja *gig* di Malang

Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh antara *flexible working arrangement* terhadap *employee well-being*. Pengaruh yang diberikan antar variable bersifat positif, yang mengandung bahwa pengaruh *flexible working arrangement* terhadap *employee well-being* sebesar 38%. Besarnya pengaruh tersebut berarti semakin tinggi kenaikan yang dimiliki oleh *flexible working arrangement* maka akan semakin tinggi *employee*

*well-being* yang dirasakan oleh pekerja gig, dari 100% persen *employee well-being* yang dimiliki oleh pekerja gig 38% merupakan kepuasan yang disebabkan karena adanya *flexible working arrangement*. Sedangkan 62 % lainnya merupakan faktor dari variabel lain yang tidak diteliti oleh peneliti.

## **B. Saran**

### **1. Bagi Pekerja Gig di Malang**

Berdasarkan temuan penelitian yang telah dipaparkan, disarankan bagi pekerja gig untuk memanfaatkan fleksibilitas yang ditawarkan oleh pengaturan kerja fleksibel dengan bijak. Pekerja gig dapat membuat rencana jadwal kerja yang terstruktur namun tetap fleksibel untuk menghindari *overworking*, juga untuk menyeimbangkan waktu antara pekerjaan dan kegiatan pribadi, serta mengatur waktu istirahat yang cukup untuk menjaga kesehatan fisik dan mental. Pekerja gig disarankan untuk mengikuti pelatihan atau tutorial yang telah disediakan *platform* untuk memahami fitur-fitur terbaru dalam aplikasi transportasi daring dan teknik mengemudi yang aman. Selain itu, terhubung dengan sesama pekerja gig di sektor transportasi daring juga dapat memberikan dukungan moral dan informasi berguna. Pekerja gig dapat bergabung dengan komunitas *online* atau grup lokal untuk berbagi pengalaman, tips, dan strategi dalam menghadapi tantangan pekerjaan. Dukungan sosial dari rekan sejawat dapat mengurangi rasa isolasi dan meningkatkan kesejahteraan mental.

### **2. Bagi Platform dan Pemangku Kebijakan**

Guna menghadapi tantangan yang timbul dari perubahan yang cepat dalam sektor pekerjaan gig, penting bagi pekerja untuk terus mengembangkan keterampilan mereka. Perusahaan atau *platform* dapat menawarkan pelatihan berkala dan program pengembangan keterampilan yang relevan. Hal ini tidak hanya meningkatkan keterampilan pekerja tetapi juga membantu mereka beradaptasi dengan perubahan teknologi dan tren industri. Selain itu, *platform* dapat memaksimalkan fasilitas dan dukungan yang meningkatkan kenyamanan dan keselamatan kerja. Misalnya,

memberikan kemudahan akses ke layanan perawatan kendaraan, pusat pemeliharaan, atau subsidi bahan bakar, juga menawarkan insentif untuk pemeriksaan kesehatan rutin dan dukungan untuk manajemen stres agar dapat membantu pekerja gig dalam menjaga kesejahteraan fisik dan mental mereka.

### 3. Bagi Peneliti Selanjutnya.

Peneliti selanjutnya diharapkan dapat mengeksplorasi variabel tambahan yang mungkin mempengaruhi hubungan antara *flexible working arrangement* dan *employee well-being*. Variabel seperti faktor ekonomi, budaya organisasi, atau aspek pribadi seperti motivasi dan kepuasan hidup pribadi dapat memberikan wawasan yang lebih komprehensif mengenai kesejahteraan pekerja gig. Peneliti selanjutnya dapat menyelidiki perbedaan pengaruh *flexible working arrangement* terhadap *employee well-being* di berbagai sektor industri selain transportasi daring. Penelitian selanjutnya dapat membandingkan dampak di sektor lain seperti teknologi, kesehatan, atau pendidikan untuk melihat bagaimana konteks industri mempengaruhi efektivitas pengaturan kerja fleksibel.

Selain itu, jika dibandingkan dengan populasi sebenarnya, jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini terbatas. Maka dari itu, agar hasil penelitian dapat digeneralisasi dengan lebih akurat, peneliti berikutnya harus memastikan bahwa jumlah populasi dan jumlah responden seimbang. Untuk mencapai hal ini, penelitian berikutnya diharapkan untuk mempertimbangkan penggunaan metode sampling yang lebih akurat. Sehingga diharapkan dalam penelitian selanjutnya dapat diketahui secara pasti jumlah populasi dan sampel yang dapat diwakilkan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afifuddin, A. K. (2022). *Pengaruh kompensasi dan stres kerja terhadap kepuasan kerja driver Grab di Kota Malang (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim)*.
- Allen, T. D., Golden, T. D., & Shockley, K. M. (2015). How Effective Is Telecommuting? Assessing the Status of Our Scientific Findings. *Psychological Science in the Public Interest*, 16(2), 40–68.
- Amri, M. M., Maharani, A., & Hidayah, Z. (2022). Job Burnout And Flexible Working Arrangement Associations On Employee Wellbeing With Perceived Organizational Support As Mediator: A Study During Pandemic. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 20(3), 594-610.
- Aristi, N. M., & Pratama, A. R. (2021). Exploring familiarity and participation in online gig economy among Indonesians. *IOP Conference Series: Materials Science and Engineering*, 1077(1), 012066.
- Arnoldi, E., Bosua, R. & Dirksen, V. (2021). Mapping themes for the well-being of low-skilled Gig workers: Implications for digital platform design. *Transitions: Journal of Transient Migration*, 5, 55-75.
- Aziz, Z. F. & Athoillah. M. (2023). Analisis Pengaruh Fleksibilitas Jam Kerja, Upah, Usia, Jenis Kelamin, dan Pendidikan Menjadi Pengemudi Ojek Daring di Kota Malang. *Journal of Development Economic and Social Studies*, 02(3), 620-631.
- Azwar, S. (2007). *Metode Penelitian Psikologi Edisi II*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Benach, J., Vives, A., Amable, M., Vanroelen, C., Tarafa, G., & Muntaner, C. (2014). Precarious employment: understanding an emerging social determinant of health. *Annual Review of Public Health*, 35, 229-253.
- Bloom, N., Liang, J., Roberts, J., & Ying, Z. J. (2015). Does Working from Home Work? Evidence from a Chinese Experiment. *The Quarterly Journal of Economics*, 130(1), 165–218.
- Castells, M. (2001). *The Internet Galaxy: Reflections on the Internet, Business, and Society*. Oxford University Press.

- Chen, L., Zhang, X., & Xu, C. (2018). Driving for Excess: The Impact of Working Hours on Professional Drivers. *In Proceedings of the ACM on Interactive, Mobile, Wearable and Ubiquitous Technologies*, 2(4), 1-22.
- Creswell, J. W. (2010). *Research Design: Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan Mixed*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Darmawan, R. K., & Muttaqin, A. A. (2023). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Masyarakat Menjadi Gig Worker. *Journal of Development Economic and Social Studies*, 2(4).
- Dewi, N. Y. S. (2019). Pengupahan dan Kesejahteraan dalam Perspektif Islam. *Jurnal Econetica: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi, dan Bisnis*, 1(2), 11-24.
- Diener, E., Oishi, S., & Lucas, R. E. (2009). Subjective well-being: The science of happiness and life satisfaction. Dalam S. J. Lopez & C. R. Snyder (Eds.), *Oxford handbook of positive psychology (187–194)*. Oxford University Press.
- Duggan, J., Sherman, U., Carbery, R., & McDonnell, A. (2020). Algorithmic management and appwork in the Gig economy: A research agenda for employment relations and HRM. *Human Resource Management Journal*, 30(1), 114–132.
- Erwanto, A. P. (2020). *PENGARUH PROMOSI DAN CUSTOMER DELIVERY SERVICE TERHADAP REPATRONAGE INTENTION PADA MCDONALD GRESIK KOTA BARU* (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Gresik).
- Gadzali, S. S. (2023). Application of Work-Life Balance in Banking: A Study Of Its Impact on Employee Well-Being. *Return: Study of Management, Economic and Bussines*, 2(8), 814-820.
- Goetzl, R. Z., Ozminkowski, R. J., Sederer, L. I., Mark, T. L., & Spagnola, K. (2004). Stress and health: Major findings and policy implications. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 46(5), S72-S76.
- Gojek (2023). Diakses dari <https://www.gojek.com/en-id/>
- Golden, T. D., Veiga, J. F., & Simsek, Z. (2006). Telecommuting's differential impact on work-family conflict: Is there no place like home?. *Journal of Applied Psychology*, 91(6), 1340–1350.

- Hamar, B., Coberley, C., Pope, J. E., & Rula, E. Y. (2015). Well-being improvement in a midsize employer. *Journal of occupational and environmental medicine*, 57(4), 367-373.
- Hayman, J. (2010). Flexible work schedules and employee well-being. *New Zealand Journal of Employment Relations*, 35(2), 76-87.
- Izzati, F. F., & Apinino, R. (2021). “Ekonomi Gig, Pandemi COVID-19, dan Pekerja Industri Kreatif di Indonesia”. Dalam Y. T. Keban, A. Hernawan, & A. Novianto (Eds.), *Menyoal Kerja Layak dan Adil dalam Ekonomi Gig di Indonesia (103- 119)*. IGPA Press.
- Jeffrey Hill, E., Grzywacz, J. G., Allen, S., Blanchard, V. L., Matz-Costa, C., Shulkin, S., & Pitt-Catsoupes, M. (2008). Defining and conceptualizing workplace flexibility. *Community, Work and Family*, 11(2), 149-163.
- Juniper, B. (2010). Evaluation Of A Novel Approach To Measuring Well-Being In The Workplace. *Thesis*. Cranfield University.
- Kalleberg, A. L. (2018). *Precarious Lives: Job Insecurity and Well-Being in Rich Democracies*. John Wiley & Sons.
- Kelliher, C., & Anderson, D. (2008). For better or for worse? An analysis of how flexible working practices influence employees' perceptions of job quality. *The International Journal of Human Resource Management*, 37-41.
- Lumentut, F. J. E., & Ambarwati, K. D. (2021). Job crafting dan employee well-being pada karyawan generasi Y di Indonesia. *Jurnal EMPATI*, 10(1), 1–14.
- Moen, P., Kelly, E. L., Tranby, E., & Huang, Q. (2011). Changing Work, Changing Health: Can Real Work-Time Flexibility Promote Health Behaviors and Well-Being?. *Journal of Health and Social Behavior*, 404-429.
- Montgomery, D. C., Peck, E. A., & Vining, G. G. (2012). *Introduction to Linear Regression Analysis*. John Wiley & Sons.
- Novianto, A., Wulansari, A. D., Keban, Y., & Hernawan, A. (2023). Essential Workers Without Job Protection: Workers’ Power and the Impact of the COVID-19 Pandemic on Indonesian Gig Workers. *Asia-Pacific Social Science Review*, 23(3), 26-39.

- Perdana, G. C. (2016). *TA: Rancang Bangun Aplikasi Service Pada PT. Indo Bismar Komputer* (Doctoral dissertation, Institut Bisnis dan Informatika Stikom Surabaya).
- Permana, M. Y., Izzati, N. R., & Askar, M. W. (2022). Measuring The Gig Economy in Indonesia: Typology, Characteristics, and Distribution. *Jurnal Manajemen Teknologi*, 21(3), 339–358.
- Priyatno, D. (2012). *Cara Kilat Belajar Analisis Data Dengan SPSS 20*. Yogyakarta: CV Andi Offset.
- Ruggeri, K., Garcia-Garzon, E., Maguire, Á., Matz, S., & Huppert, F.A. (2020). Well-being is more than happiness and life satisfaction: A multidimensional analysis of 21 countries. *Health and Quality of Life Outcomes*, 18, 1-16.
- Selby, C., & Wilson, F. (2001). *Flexible Working Handbook Version 1.0*. Flexwork Project.
- Shahzadi, I., Rafiq, S., & Ali, U. (2022). Investigating the Influence of Flexible Work Arrangements on Work-Life Balance in South Asian Gig Workers: Does Ryff's Six-Factor model of Psychological Well-being Moderates?. *iRASD Journal of Management*, 4(2), 316-329.
- Siddiqui, D. A., & Aziz-Ur-Rehman, M. (2020). Relationship Between Flexible Working Arrangements and Job Satisfaction Mediated by Work-Life Balance: Evidence From Public Sector Universities' Employees of Pakistan. *International Journal of Human Resource Studies*, 104-128.
- Soerjoatmodjo, G. W. (2019). Memahami Gig Economy dari Perspektif Psikologi. *Article Gig Economy*, 5 (6), 1-5.
- Spector, P. E. (2012). *Industrial and Organizational Psychology: Research and Practice (6th ed.)*. John Wiley & Sons.
- Srnicek, N. (2016). *Platform Capitalism*. Cambridge, UK: Polity.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- Sundararajan, A. (2016). *The Sharing Economy: The End of Employment and the Rise of Crowd-Based Capitalism*. MIT Press.

- Tran, M., & Sokas, R. K. (2017). The Gig economy and contingent work. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 59(4), 63–66.
- Wardani, L. M. I., Syaputra, R. D., Kartikawati, M. S., & Sekarini, D. A. (2021). *I'M Mismatch, But I'M Well-Being: Employee Well-Being, Job Crafting, Dan Psychological Empowerment*. Center for Open Science.
- White, G. (2021). Burnout: Helping Employees Avoid and Weather the Challenges of Working from Home. *Professional Safety*, 66(5), 16-19.
- Wood, A. J., Graham, M., Lehdonvirta, V., & Hjorth, I. (2019). Good Gig, bad Gig: Autonomy and algorithmic control in the global Gig economy. *Work, Employment & Society*, 33(1), 56–75.
- Woodcock, J., & Graham, M. (2019). *The Gig economy. A critical introduction*. Cambridge: Polity.
- Wright, T.A., Cropanzano, R.S., & Bonett, D.G. (2007). The moderating role of employee positive well being on the relation between job satisfaction and job performance. *Journal of occupational health psychology*, 12 2, 93-104.
- Zheng, X., Zhu, W., Zhao, H., & Zhang, C. (2015). Employee well-being in organizations: Theoretical model, scale development, and cross-cultural validation. *Journal of Organizational Behavior*, 36(5), 621–644.

## Lampiran 1. Kuesioner Penelitian

Nama : \_\_\_\_\_

Platform yang digunakan :

a. Gojek

b. Grab

c. Maxim

d. Shopeefood

*Berilah tanda (X) pada salah satu abjad pada pertanyaan di bawah ini sesuai dengan diri anda*

Usia :

a. Kurang dari 20 tahun

b. 20-29 tahun

c. 30-39 tahun

d. 40-49 tahun

e. Lebih dari 50 tahun

Lama bekerja :

a. Kurang dari 1 tahun

b. 1-3 tahun

c. Lebih dari 3 tahun

Jenis kelamin :

a. Pria

b. Wanita

Rata-rata waktu bekerja (jam/hari) :

a. Kurang dari 8 jam

b. 8 jam

c. Lebih dari 8 jam

Pendidikan terakhir :

a. Perguruan tinggi

b. SMA sederajat

c. SMP sederajat

d. SD sederajat

e. Tidak tamat SD

### Pengantar

Perkenalkan nama saya Firdaus Aditya, mahasiswa Fakultas Psikologi UIN Malang yang sedang melakukan penelitian untuk tugas akhir/skripsi. Saya memohon kesediaan bapak/ibu sekalian untuk mengisi kuesioner penelitian ini dengan memberikan jawaban yang **paling sesuai dengan diri anda**. Penelitian ini **tidak ada kaitannya dengan penilaian kinerja** dan dilakukan berdasarkan profesionalitas dan etika penelitian sehingga peneliti akan **menjaga kerahasiaan** subjek serta identitas yang ada. Waktu yang diperlukan untuk mengisi kuesioner ini sekitar 10-15 menit dimana dalam kuesioner ini terdapat 2 skala yang harus diisi. Peneliti sangat berterima kasih banyak atas partisipasi bapak/ibu sekalian dalam penelitian ini.



**Baca petunjuk sebelum melanjutkan ke soal berikutnya**

Di bawah ini terdapat beberapa pernyataan mengenai sikap terhadap jam kerja fleksibel, berilah **tanda (X)** pada salah satu kolom di setiap jawaban pernyataan **yang paling sesuai dengan diri anda** dengan keterangan sebagai berikut:

**SS : Sangat Setuju**

**TS : Tidak Setuju**

**S : Setuju**

**STS : Sangat Tidak Setuju**

No	Pernyataan	Jawaban			
		SS	S	TS	STS
	Adanya jam kerja fleksibel membuat saya puas dengan pendapatan saya setiap hari				
2	Jam kerja fleksibel membuat saya maksimal dalam bekerja				
3	Kebijakan perusahaan di tempat saya bekerja menerapkan sistem jam kerja yang fleksibel				
4	Saya merasa nyaman dengan adanya jam kerja fleksibel				
5	Jam kerja fleksibel membuat saya dapat melakukan kegiatan yang saya sukai				
6	Jam kerja fleksibel dapat menurunkan konflik antara pekerjaan dan keluarga				
7	Adanya jam kerja fleksibel mengurangi persaingan antar pekerja				
8	Saya memiliki kebebasan dalam menentukan waktu bekerja				
9	Adanya sistem kerja yang fleksibel memungkinkan saya untuk bekerja tanpa perintah langsung dari atasan				
10	Saya bekerja sesuai dengan standar keamanan dan keselamatan kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan				
11	Perusahaan memberikan kebebasan dalam memilih lokasi bekerja				
12	Dalam bekerja, saya mengatur lokasi kerja sesuai dengan yang saya inginkan				
13	Pekerjaan fleksibel memungkinkan saya untuk bekerja dari rumah				
14	Pekerjaan fleksibel memungkinkan saya untuk tetap dapat bekerja meskipun dalam perjalanan				

## Lampiran 2. Uji Validitas

*flexible working arrangement*

		Total
X01	Pearson Correlation	.517**
	Sig. (2-tailed)	.001
	N	150
X02	Pearson Correlation	.413**
	Sig. (2-tailed)	.008
	N	150
X03	Pearson Correlation	.431**
	Sig. (2-tailed)	.006
	N	150
X04	Pearson Correlation	.461**
	Sig. (2-tailed)	.003
	N	150
X05	Pearson Correlation	.571**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	150
X06	Pearson Correlation	.568**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	150
X07	Pearson Correlation	.398
	Sig. (2-tailed)	.011
	N	150
X08	Pearson Correlation	.459**
	Sig. (2-tailed)	.003
	N	150
X09	Pearson Correlation	.530**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	150
X10	Pearson Correlation	.621**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	150
X11	Pearson Correlation	.422**
	Sig. (2-tailed)	.007
	N	150
X12	Pearson Correlation	.421**
	Sig. (2-tailed)	.007
	N	150
X13	Pearson Correlation	.434**
	Sig. (2-tailed)	.005
	N	150
X14	Pearson Correlation	.368*
	Sig. (2-tailed)	.019
	N	150
Total	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	
	N	150

*Employee well-being*

Correlations		Total
Y01	Pearson Correlation	.556**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	150
Y02	Pearson Correlation	.494**
	Sig. (2-tailed)	.001
	N	150
Y03	Pearson Correlation	.576**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	150
Y04	Pearson Correlation	.812**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	150
Y05	Pearson Correlation	.780**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	150
Y06	Pearson Correlation	.608**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	150
Y07	Pearson Correlation	.707**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	150
Y08	Pearson Correlation	.456**
	Sig. (2-tailed)	.003
	N	150
Y09	Pearson Correlation	.454
	Sig. (2-tailed)	.342
	N	150
Y10	Pearson Correlation	.680**

	Sig. (2-tailed)	.000
	N	150
Y11	Pearson Correlation	.538**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	150
Y12	Pearson Correlation	.395*
	Sig. (2-tailed)	.012
	N	150
Y13	Pearson Correlation	.708**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	150
Y14	Pearson Correlation	.661**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	150
Y15	Pearson Correlation	.430**
	Sig. (2-tailed)	.006
	N	150
Y16	Pearson Correlation	.561**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	150
Y17	Pearson Correlation	.625**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	150
Y18	Pearson Correlation	.529**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	150
Total	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	
	N	150

**Lampiran 3. Uji Reliabilitas***Flexible Working Arrangement***Reliability Statistics**

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.723	14

*Employee Well-Being***Reliability Statistics**

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.748	18

#### Lampiran 4. Uji Kolmogorov-Smirnov

##### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		150
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.99513824
Most Extreme Differences	Absolute	.072
	Positive	.072
	Negative	-.046
Test Statistic		.072
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

#### Lampiran 5. Kategorisasi

##### EmployeeWellbeing

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sedang	62	41.3	41.3	41.3
	Tinggi	88	58.7	58.7	100.0
Total		150	100.0	100.0	

##### FlexibleWorkingArrangement

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sedang	59	39.3	39.3	39.3
	Tinggi	91	60.7	60.7	100.0
Total		150	100.0	100.0	

#### Lampiran 6. Uji Hipotesis

##### ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1167.558	1	1167.558	90.639	.000 <sup>b</sup>
	Residual	1906.442	148	12.881		
	Total	3074.000	149			

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.616 <sup>a</sup>	.380	.376	3.589

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16.428	2.744		5.987	.000
	FlexibleWorkingArrangement	.479	.050	.616	9.520	.000

**Lampiran 7. Dokumentasi**