



## GIG WORKING DAN FWA TERHADAP JOB PERFORMANCE DIMEDIASI WORK ENVIRONMENT DAN WLB

Dewa Ayu Osa Rianty<sup>1</sup> Gede Sri Darma<sup>2</sup>

### Article history:

Submitted: 29 Juni 2024

Revised: 30 November 2024

Accepted: 04 Januari 2025

### Keywords:

*Flexible working arrangement;*

*Gig working;*

*Job performance;*

*Work environment;*

*Work life balance;*

### Kata Kunci:

*Flexible working arrangement;*

*Gig working;*

*Job performance;*

*Work environment;*

*Work life balance;*

### Koresponding:

Undiknas Graduate School,

Bali, Indonesia

Email: [osarianty@gmail.com](mailto:osarianty@gmail.com)

### Abstract

*The high prevalence of gig workers in Indonesia and the preference for workplace flexibility among employees are significant concerns for companies, especially in human resource management. Therefore, this study focuses on job performance, hypothesized to be influenced by gig working and flexible working arrangements, mediated by work environment and work-life balance. The study population comprises all workers in Indonesia, with a sample of 120 respondents selected through purposive sampling. Data were analyzed using SEM-PLS methods. The findings indicate that both gig working and flexible working arrangements have a significant positive impact on employee performance in Indonesia. Gig working directly enhances performance, while flexible working arrangements influence performance through improved work environment and work-life balance. This suggests that the better the experience of gig working or perceived job flexibility among employees, the better their performance. This research can contribute to the improvement of job performance, emphasizing that employees are influenced by various factors in enhancing job performance. The findings of this study also provide practical contributions for companies regarding policies that need to be revised and established to improve job performance.*

### Abstrak

Tingginya pekerja gig di Indonesia dan tidak sedikit karyawan yang menyukai fleksibilitas dalam bekerja menjadi perhatian perusahaan terutama dalam manajemen sumber daya manusia. Oleh karena itu, penelitian ini berfokus pada *job performance* yang diduga dipengaruhi oleh *gig working* dan *flexible working arrangement* dengan mediasi dari *work environment* dan *work life balance*. Populasi penelitian merupakan seluruh pekerja di Indonesia, dengan sampel penelitian yang dipilih dengan metode purposive sampling dan didapat 120 responden penelitian. Data dianalisis menggunakan metode SEM-PLS. Hasil penelitian didapatkan bahwa *Gig working* dan *flexible working arrangement* memiliki dampak positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan di Indonesia. *Gig working* meningkatkan kinerja langsung, sementara *flexible working arrangement* mempengaruhi kinerja melalui peningkatan lingkungan kerja dan keseimbangan kehidupan kerja-pribadi. Artinya, semakin baik pengalaman *gig working* atau fleksibilitas kerja yang dirasakan oleh karyawan, semakin baik juga kinerja mereka. Penelitian ini dapat berkontribusi terhadap peningkatan *job performance*, dimana penelitian ini menekankan bahwa karyawan dipengaruhi banyak hal dalam meningkatkan *job performance*. Hasil penelitian ini juga memberikan kontribusi praktis bagi perusahaan terhadap kebijakan yang harus diperbaiki untuk dapat meningkatkan *job performance* karyawan.

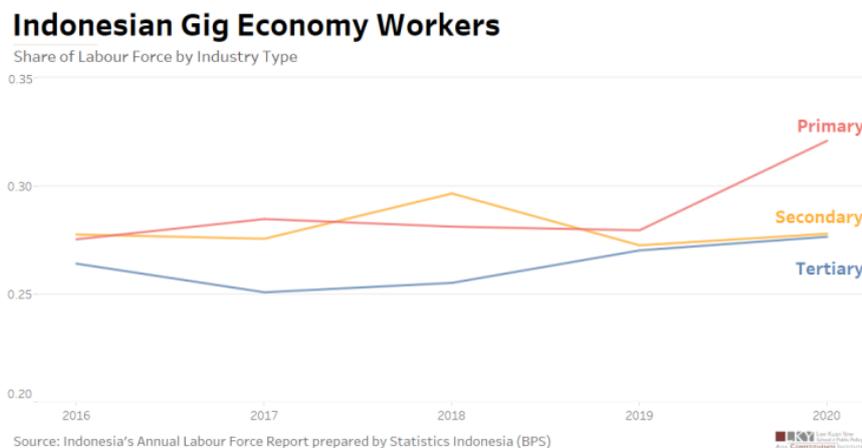
Undiknas Graduate School, Bali, Indonesia<sup>2</sup>

Email: [sridarma@undiknas.ac.id](mailto:sridarma@undiknas.ac.id)

## PENDAHULUAN

Perkembangan teknologi informasi menyebabkan adanya perubahan pada sistem kerja yang dikenal dengan istilah disrupsi. Adanya disrupsi menyebabkan pekerjaan dapat beralih menggunakan teknologi canggih seperti robot dan juga memungkinkan pekerjaan dilakukan secara jarak jauh (*remote*). Disrupsi massal salah satunya terjadi ketika munculnya virus *COVID-19* sehingga terbit aturan yang membatasi karyawan untuk hadir (salah satunya pada Peraturan Gubernur (PERGUB) Provinsi Daerah Khusus Ibukota Jakarta Nomor 51 Tahun 2020). Tindak lanjut aturan ini melahirkan modifikasi sistem kerja menjadi pekesrjaan berbasis *gig working*. Pola dari *gig economy* memiliki berbagai ciri yang dapat dipecah berdasarkan unit pekerjaannya masing-masing (Kässi & Lehdonvirta, 2018). Hal ini mendorong pekerja *gig working* menjadi lebih fleksibel dibandingkan pekerja konvensional, sehingga pekerjaannya didominasi oleh *freelancer* (pekerja lepas) yang tidak terlalu terikat aturan-aturan perusahaan. Fleksibilitas ini memberikan dampak positif kepada pekerja karena dapat bekerja kapan saja dan dimana saja tanpa terpacu oleh operasional kantor. Namun, sistem kerja ini juga memiliki dampak negatif yakni adanya ketidakpastian baik kepada perusahaan maupun pekerja karena tidak ada aturan yang mengikat seperti halnya kontrak kerja formal.

Fenomena *gig working* di Indonesia bukan merupakan hal baru, melainkan sudah diterapkan sejak tahun 2015 pada saat berdirinya bisnis ojek online Djahhari *et al.*, (2017). *Gig working* menjadi salah satu alternatif mengatasi keterbatasan lapangan pekerjaan untuk menyerap tingginya tenaga kerja di Indonesia. Gambar 1. menunjukkan perkembangan *gig economy worker* di Indonesia berdasarkan tipe industrinya.



Sumber: BPS, 2020

**Gambar 1. Perkembangan *Gig Worker* di Indonesia**

Berdasarkan data dari Badan Pusat Statistik mengindikasikan adanya peningkatan pekerja pada sektor *gig economy*, yang artinya peminat pekerja *gig* di Indonesia cukup tinggi. Angka ini semakin meningkat seiring terjadinya PHK massal terutama diakibatkan oleh pandemi *COVID-19* Badan Pusat Statistik, (2023). Sistem kerja ini kerap menimbulkan keraguan pada hasil kinerja pekerjaannya. Kinerja atau *job performance* merupakan hasil kerja pegawai atas pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. *Job performance* tidak hanya sebatas pekerjaan berhasil diselesaikan namun juga menunjukkan kualitas dan hasil kerja tersebut untuk memenuhi target perusahaan. Penelitian ini menggunakan *gig working* dan *flexible working arrangement* sebagai variabel yang diduga dapat memengaruhi *job performance*. Penelitian terkait *gig working* yang dilakukan oleh Tripathi *et al.*, (2022) menemukan adanya peningkatan pekerja *gig working* yang menjadikan sistem kerja ini sebagai sumber pendapatan utamanya. Pengaruh positif dari *gig working* pada *job performance* ditemukan pada penelitian

Wulandari (2021); Dunggio & Rosario, (2020); Lestari *et al.*, (2020). Hal ini mengindikasikan bahwa sistem *gig working* memiliki prospek yang cerah terutama di kalangan generasi *millennial* dan gen Z.

Fleksibilitas dalam bekerja atau dikenal dengan istilah *flexible working arrangement* memberikan kebebasan bagi pekerjaannya untuk mengatur sendiri waktu dan tempat mereka akan menyelesaikan pekerjaan Chung & van der Lippe, (2020). Beberapa studi *literature* membuktikan adanya pengaruh positif dari *flexible working arrangement* pada performa kinerja karyawan Msuya & Kumar, (2022); Panjaitan *et al.*, (2022); W. Wicaksono *et al.*, (2022). Berbeda dengan penelitian McCollough, (2022) bahwa *flexible working arrangement* tidak memiliki dampak pada kinerja karyawan. Saifullah, (2020) menyebutkan bahwa kebebasan dalam mengatur jam kerja tidak selalu dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Disamping variabel *gig working* dan *flexible working arrangement* terdapat variabel lain yang diduga memberikan pengaruh pada kinerja karyawan. Penelitian ini menambahkan variabel mediasi *work environment* dan *work life balance*. Adanya *work environment* yang baik dapat meningkatkan kenyamanan karyawan dalam bekerja Alfarani *et al.*, (2023). Tidak jarang ditemukan permasalahan terkait rendahnya kinerja karyawan akibat *work environment* meskipun perusahaan sudah memberikan fleksibilitas waktu kerja Bagaskara *et al.*, (2021) Lingkungan kerja yang baik dapat menurunkan tingkat stress pekerja dan memiliki pengaruh positif terhadap *gig worker* sehingga kinerja karyawan akan meningkat Susiarty *et al.*, (2019); De Ruyter & Rachmawati, (2020); Thomas & Baddipudi, (2022). Lingkungan kerja yang baik juga mampu memediasi kebebasan dalam pengaturan kerja sehingga menghasilkan performa kerja yang baik (Sekhar & Patwardhan, 2023). Keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, salah satunya dapat melalui *gig working*. Namun realitanya ketidakpastian yang dialami pekerja *gig* justru dapat memicu stres karena mereka sering mengalami fluktuasi jam kerja dan pendapatan yang diterima. Oleh karena itu, perusahaan kerap memperhatikan *work life balance* pekerjaannya untuk mencegah penurunan *job performance* karyawan.

Melihat tingginya pekerja *gig* di Indonesia dan tidak sedikit karyawan yang menyukai fleksibilitas dalam bekerja menjadi perhatian perusahaan terutama dalam manajemen sumber daya manusia. Oleh karena itu, penelitian ini berfokus pada *job performance* yang diduga dipengaruhi oleh *gig working* dan *flexible working arrangement* dengan mediasi dari *work environment* dan *work life balance*.

## METODE PENELITIAN

Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan pekerja di Indonesia yang sudah menerapkan sistem *gig working* dan *flexible working arrangement* (FWA), menurut data dari BPS didapatkan total populasi sebanyak 34 juta orang. Banyaknya jumlah populasi dan keterbatasan dalam meneliti secara keseluruhan maka dipilih sampel penelitian menggunakan *purposive sampling* berdasarkan beberapa kriteria yaitu pekerja sudah menerapkan *gig working* minimal 1 tahun, dan sudah menerapkan *flexible working arrangement* minimal satu tahun. Dari 15 indikator yang digunakan maka didapat sampel penelitian sebanyak 120 responden.

Variabel penelitian ini terdiri dari variabel independen, dependen, dan mediator. Variabel independennya yaitu *gig working* dan *flexible working arrangement*. Pengukuran variabel *gig working* yaitu: pekerja tidak terikat kontrak, fleksibilitas kerja, dan *polyworking*. Pengukuran *flexible working arrangement* mengadaptasi indikator dari Wicaksono, (2019) yaitu: fleksibilitas kontrak, fleksibilitas spasial, fleksibilitas temporal, dan pengukuran konflik. Variabel dependennya adalah *job performance*, yang diukur menggunakan indikator dari Larasati, (2022) dan W. Wicaksono *et al.* (2022) yaitu: kualitas kerja, kuantitas kerja, tepat waktu, efektivitas, dan mandiri. Variabel mediatornya yaitu *work environment* dan *work life balance*. Pengukuran variabel *work environment* mengadaptasi indikator dari Rosminah, (2021) dan Zhenjing *et al.*, (2022) yaitu: suasana kerja, hubungan antar rekan, dan

fasilitas kerja. Sementara *work life balance* diukur dengan WIPL (*Work Interference With Personal Life*), PLIW (*Personal Life Interference With Work*), PLEW (*Personal Life Enhancement Of Work*), dan WEPL (*Work Enhancement Of Personal Life*).

Data penelitian didapatkan dengan menyebarkan kuesioner penelitian yang berbentuk google form melalui media sosial. Kuesioner penelitian sebagai instrument penelitian diukur dalam skala Likert 1-5 (sangat tidak setuju-sangat setuju). Data yang diperoleh kemudian dianalisis dengan menggunakan teknik analisis *Structural Equation Modeling* (SEM)-PLS dengan pendekatan variance menggunakan *software SmartPLS*. Dalam SEM-PLS, terdapat dua model penting: outer model untuk pengukuran variabel laten dan inner model untuk menggambarkan hubungan struktural antar variabel laten. Evaluasi inner model meliputi penggunaan  $R_2$  untuk mengukur kualitas konstruk laten, serta analisis menggunakan *Stone-Geisser  $Q_2$  test* dan koefisien jalur struktural. Stabilitas dan akurasi estimasi dievaluasi dengan uji t-statistik menggunakan metode bootstrapping.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian terhadap pekerja di Indonesia diketahui profil responden penelitian yang dirangkum pada Tabel 1.

**Tabel 1.**  
**Karakteristik Responden**

No	Variabel	Klasifikasi	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	Jenis Kelamin	Laki-Laki	59	49.2
		Perempuan	61	50.8
		Jumlah	120	100
2	Usia	20-25 Tahun	4	3.3
		26-30 Tahun	78	65.0
		>30 Tahun	38	31.7
		Jumlah	120	100
3	Pendidikan Terakhir	SMA	24	20.0
		Diploma	17	14.2
		S1	79	65.8
		Jumlah	120	100
4	Pekerjaan	Karyawan Swasta	37	30.8
		Pegawai BUMN	28	23.3
		PNS	18	15.0
		Wiraswasta	37	30.8
		Jumlah	120	100

Sumber: Data Penelitian, 2024

Berdasarkan Tabel 1, penelitian ini melibatkan 120 karyawan dari Indonesia, dengan fokus pada aspek *gig working* dan *flexible working arrangement*. Data menunjukkan bahwa mayoritas karyawan yang terlibat dalam penelitian ini adalah perempuan, mencapai 61 orang atau sekitar 50,8 persen dari total sampel. Hal ini mengindikasikan bahwa perempuan memiliki peran yang signifikan dalam ekonomi *gig* dan pola kerja fleksibel di Indonesia. Secara umur, kelompok usia 26-30 tahun mendominasi, dengan jumlah 78 orang atau sekitar 65 persen dari keseluruhan sampel. Kelompok usia ini seringkali diidentifikasi sebagai yang paling aktif dalam memanfaatkan *platform gig* dan menerapkan model kerja yang fleksibel, seperti yang tercermin dalam penelitian ini.

Dari segi pendidikan, karyawan yang memiliki gelar S1 mendominasi, mencapai 79 orang atau sekitar 65,8 persen dari total sampel. Tingkat pendidikan ini dapat mempengaruhi kemampuan karyawan untuk memilih dan beradaptasi dengan perubahan dalam ekonomi *gig*, serta untuk menangkap peluang dalam lingkungan kerja yang berubah dengan cepat. Terakhir, dari segi jenis

pekerjaan, karyawan swasta dan wiraswasta menjadi kelompok mayoritas dengan jumlah 37 orang atau sekitar 30,8 persen dari total sampel. Keberadaan mayoritas karyawan dalam sektor ini menunjukkan bahwa sektor swasta dan usaha kecil-menengah (wiraswasta) memiliki peran yang penting dalam mendukung ekosistem *gig* dan fleksibilitas kerja di Indonesia.

Tahap selanjutnya dalam penelitian ini melibatkan uji validitas dan uji reliabilitas dari instrumen penelitian yang digunakan. Uji validitas bertujuan untuk memastikan bahwa instrumen yang digunakan benar-benar mengukur apa yang dimaksudkan oleh peneliti. Pengujian ini memeriksa sejauh mana pertanyaan atau item dalam instrumen tersebut mengukur variabel yang dituju. Uji reliabilitas, di sisi lain, bertujuan untuk menilai sejauh mana instrumen tersebut konsisten dalam mengukur variabel yang sama jika diulang di waktu yang berbeda atau di tempat yang berbeda. Hasil pengujian didapatkan bahwa keseluruhan variabel memiliki nilai skor total *Pearson Correlation* diatas 0,30 yang berarti instrumen layak menjadi alat ukur variabel (*valid*), dan juga didapatkan nilai *Cronbach's Alpha* berada diatas 0,60 sehingga seluruh instrument lolos uji reabilitas.

Responden memiliki persepsi positif terhadap variabel *gig working*, dengan rata-rata keseluruhan sebesar 3,55 yang termasuk dalam kriteria baik. Hal ini menunjukkan bahwa *gig working* di kalangan karyawan di Indonesia dinilai cukup baik oleh para responden. Pernyataan *gig working* yang mendapatkan penilaian tertinggi adalah "Saya diperbolehkan untuk menjalankan lebih dari satu pekerjaan di waktu yang bersamaan," dengan nilai rata-rata sebesar 3,63. Hal ini menunjukkan bahwa responden merasa cukup puas dengan fleksibilitas untuk melakukan lebih dari satu pekerjaan secara bersamaan. Namun, ada juga aspek *gig working* yang mendapat penilaian terendah. Pernyataan "Saat melakukan pekerjaan saya bebas menentukan kapan waktu yang ideal untuk bekerja" memperoleh nilai rata-rata sebesar 3,46, meskipun masih dalam kriteria baik. Ini menunjukkan bahwa meskipun responden menghargai fleksibilitas dalam menentukan jadwal kerja, aspek ini masih bisa ditingkatkan. Secara keseluruhan, penilaian terhadap *gig working* di Indonesia menunjukkan hasil yang baik, namun terdapat ruang untuk peningkatan dalam hal fleksibilitas penentuan waktu kerja.

Responden memberikan penilaian positif terhadap variabel *flexible working arrangement*, dengan rata-rata keseluruhan sebesar 3,83, yang termasuk dalam kriteria baik. Pengaturan kerja yang fleksibel ini memungkinkan karyawan untuk mengatur pekerjaan mereka dengan cara yang lebih sesuai dengan kebutuhan pribadi mereka, yang berkontribusi pada peningkatan kesejahteraan dan produktivitas. Pernyataan mengenai *flexible working arrangement* yang mendapatkan penilaian tertinggi adalah "Pada pekerjaan yang saya lakukan saya merasa lebih minim kesulitan yang disebabkan oleh pekerjaan ataupun lingkungan pekerjaan," dengan nilai rata-rata sebesar 4,03. Hal ini menunjukkan bahwa responden merasa bahwa pengaturan kerja yang fleksibel membantu mengurangi kesulitan yang terkait dengan pekerjaan dan lingkungan kerja, sehingga mereka dapat bekerja lebih efisien dan dengan lebih sedikit stres. Di sisi lain, pernyataan yang mendapatkan penilaian terendah adalah "Saya bebas menentukan waktu bekerja," dengan nilai rata-rata sebesar 3,65. Meskipun nilai ini masih termasuk dalam kategori baik, namun beberapa karyawan mungkin masih merasa terikat oleh jadwal yang kaku atau memiliki keterbatasan dalam menentukan jam kerja mereka sendiri, yang dapat mempengaruhi fleksibilitas dan keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi mereka.

Responden memiliki persepsi positif terhadap variabel lingkungan kerja (*work environment*), dengan rata-rata keseluruhan sebesar 3,60, yang masuk dalam kategori baik. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan di Indonesia umumnya merasa bahwa mereka bekerja dalam lingkungan yang kondusif. Pernyataan mengenai lingkungan kerja yang mendapatkan penilaian tertinggi adalah "Suasana kerja di sekitar saya sangat mempengaruhi pekerjaan saya dalam menyelesaikan pekerjaan," dengan nilai rata-rata sebesar 3,73. Responden sangat memperhatikan suasana kerja di sekeliling mereka dan bagaimana suasana tersebut dapat mempengaruhi kemampuan mereka untuk menyelesaikan tugas-tugas mereka. Suasana kerja yang positif dapat meningkatkan motivasi dan produktivitas karyawan, sementara suasana yang negatif dapat menjadi penghalang bagi efisiensi kerja. Namun, ada juga aspek lingkungan kerja yang mendapat penilaian lebih rendah. Pernyataan

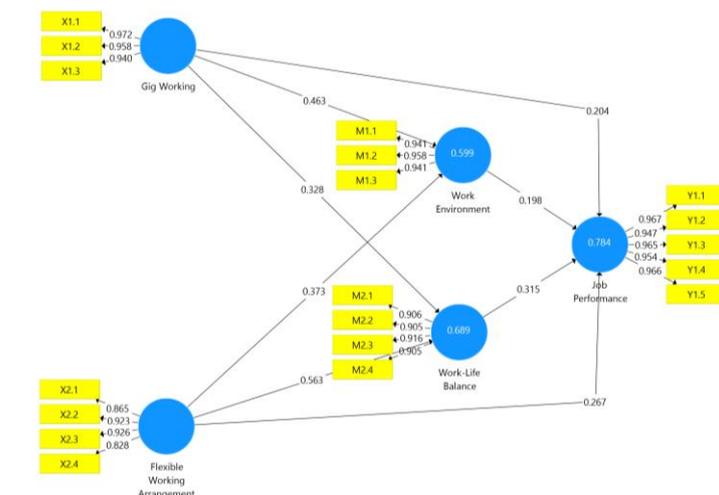
"Kelengkapan fasilitas dalam melakukan pekerjaan sangat mempengaruhi saya dalam menyelesaikan pekerjaan" memperoleh nilai rata-rata sebesar 3,47. Meskipun nilai ini masih termasuk dalam kategori baik, hal ini menunjukkan bahwa beberapa karyawan merasa fasilitas yang tersedia belum sepenuhnya memadai untuk mendukung pekerjaan mereka.

Responden memberikan penilaian yang positif terhadap variabel *work-life balance*, dengan rata-rata keseluruhan sebesar 3,52 yang termasuk dalam kategori baik. Hal ini mengindikasikan bahwa karyawan di Indonesia umumnya merasa bahwa mereka memiliki keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi yang baik. Pernyataan yang mendapatkan penilaian tertinggi adalah "Saya tidak merasa kesulitan mengatur waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi," dengan nilai rata-rata sebesar 3,70. Sebagian besar responden merasa mampu mengelola waktu mereka dengan baik antara tanggung jawab pekerjaan dan kehidupan pribadi. Namun, ada juga aspek yang mendapat penilaian lebih rendah. Pernyataan "Permasalahan pribadi yang pernah saya alami tidak berdampak pada pekerjaan saya" memperoleh nilai rata-rata sebesar 3,37, yang masuk dalam kategori cukup. Ini menunjukkan bahwa beberapa karyawan masih menghadapi kesulitan dalam memisahkan permasalahan pribadi dari pekerjaan mereka.

Persepsi responden terhadap variabel kinerja kerja (*job performance*) menunjukkan hasil yang positif, dengan rata-rata keseluruhan sebesar 3,79 yang termasuk dalam kategori baik. Hal ini mengindikasikan bahwa karyawan di Indonesia umumnya memiliki kinerja kerja yang baik. Kinerja kerja yang baik mencerminkan kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka secara efektif dan efisien, serta kontribusi mereka terhadap pencapaian tujuan organisasi. Pernyataan yang mendapatkan penilaian tertinggi adalah "Saya dapat melakukan pekerjaan saya secara individual tanpa bantuan orang lain," dengan nilai rata-rata sebesar 3,83. Kemampuan untuk bekerja secara independen adalah indikator penting dari kinerja kerja yang baik, yang dibutuhkan terutama bagi pekerja gig. Namun, ada juga aspek kinerja kerja yang mendapat penilaian lebih rendah, meskipun masih termasuk dalam kategori baik. Pernyataan "Saya berhasil menyelesaikan lebih banyak pekerjaan sesuai dengan rencana" memperoleh nilai rata-rata sebesar 3,77. Hal ini menunjukkan bahwa ada beberapa karyawan yang merasa belum sepenuhnya mampu mencapai target pekerjaan mereka sesuai dengan perencanaan.

Pada pengukuran *outer model*, dilakukan uji validitas konvergen, validitas diskriminan, dan uni-dimensionalitas. Validitas konvergen terdiri dari *outer loading* dan *Average Variance Extracted (AVE)*. Validitas konvergen mengukur sejauh mana indikator-indikator sebuah konstruk saling berkorelasi tinggi, yang menunjukkan bahwa indikator-indikator tersebut benar-benar mengukur konstruk yang sama. Sementara itu, validitas diskriminan memastikan bahwa konstruk yang berbeda memang benar-benar terpisah dan tidak tumpang tindih satu sama lain, menunjukkan bahwa setiap konstruk unik dalam pengukuran. Uni-dimensionalitas memastikan bahwa setiap konstruk hanya mengukur satu dimensi, sehingga memberikan kejelasan dalam interpretasi hasil pengukuran. Pengukuran *outer model* ditampilkan pada Gambar 2.

Berdasarkan hasil pengujian *outer model*, dapat disimpulkan bahwa semua variabel dalam penelitian ini menunjukkan tingkat validitas dan reliabilitas yang baik. Pertama, dari segi validitas konvergen, semua variabel seperti *gig working*, *flexible working arrangement*, *work environment*, *work-life balance*, dan *job performance* memiliki loading factor yang melebihi ambang batas 0,70, menunjukkan bahwa indikator-indikator dalam setiap variabel dapat diandalkan untuk mengukur konstruk yang sama. Selain itu, nilai *Average Variance Extracted (AVE)* untuk masing-masing variabel juga lebih besar dari 0,50, yang mengindikasikan bahwa variabilitas dalam data lebih dominan daripada variabilitas pengukuran error.



Sumber: Data Penelitian, 2024

Gambar 2. Outer Model

Kedua, uji validitas diskriminan didapatkan bahwa korelasi antara indikator dalam satu variabel lebih tinggi daripada korelasi antara indikator dari variabel yang berbeda. Misalnya, korelasi antara indikator gig working lebih tinggi dibandingkan dengan korelasi dengan indikator *flexible working arrangement*, *work environment*, *work-life balance*, dan *job performance*, demikian juga sebaliknya untuk setiap variabel lainnya. Hal ini menegaskan bahwa setiap variabel memiliki identitas unik dan valid. Terakhir, dari segi reliabilitas, baik nilai composite reliability maupun *Cronbach's alpha* untuk semua variabel berada di atas nilai minimum yang direkomendasikan, yaitu 0,60. Hal ini menunjukkan bahwa semua variabel dapat diandalkan dan konsisten dalam mengukur konstruk yang dimaksudkan. Dengan demikian, hasil-hasil pengujian ini memberikan kepercayaan bahwa model yang digunakan dalam penelitian ini valid dan dapat dipercaya untuk analisis lanjutan terkait hubungan antara variabel-variabel yang diteliti.

Hasil analisis didapatkan bahwa variabilitas konstruk *work environment*, *work life balance*, dan *job performance* dapat dijelaskan sebagian besar oleh variabel *gig working* dan *flexible working arrangement*. Variabel *work environment* memiliki nilai *R-square* sebesar 0,599, artinya 59,9 persen variabilitasnya dapat dijelaskan oleh *gig working* dan *flexible working arrangement*, sementara sisanya 40,1 persen dapat dijelaskan oleh faktor lain di luar model. Variabel *work life balance* memiliki *R-square* sebesar 0,689, menunjukkan bahwa 68,9 persen variabilitasnya dijelaskan oleh *gig working* dan *flexible working arrangement*, dengan 31,1 persen, sisanya dijelaskan oleh variabel lain di luar model. Sedangkan untuk variabel *job performance*, *R-square*-nya mencapai 0,784, yang berarti 78,4 persen variabilitasnya dapat dijelaskan oleh kombinasi *gig working*, *flexible working arrangement*, *work environment*, dan *work life balance*, dengan 21,6 persen sisanya dijelaskan oleh faktor eksternal.

Selain itu, analisis *F-square* didapatkan bahwa tingkat korelasi antara variabel. Variabel *gig working*, memiliki korelasi yang lemah terhadap *job performance* (0,072) namun korelasi sedang terhadap *work environment* (0,262) dan *work life balance* (0,171). Variabel *flexible working arrangement* menunjukkan korelasi yang lemah terhadap *job performance* (0,106), sedangkan korelasi yang kuat terhadap *work life balance* (0,502). Variabel *work environment* dan *work life balance*, masing-masing menunjukkan korelasi yang lemah terhadap *job performance*.

Hasil perhitungan *Q-Square predictive relevance* ( $Q_2$ ) sebesar 0,973 menunjukkan bahwa variabel *job performance* dapat diprediksi dengan baik oleh model yang digunakan, mengindikasikan tingkat *predictive relevance* yang sangat kuat. Ini menegaskan bahwa kombinasi *gig working*, *flexible working arrangement*, *work environment*, dan *work life balance* secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan di Indonesia, sesuai dengan kriteria kuatnya model berdasarkan nilai *Q-Square Predictive Relevance*.

**Tabel 2.**  
**Pengujian Hipotesis**

Hipotesis	Koefisien Korelasi	T Hitung	p values	Keterangan
Pengaruh Langsung				
<i>Gig working -&gt; Job performance</i>	0,204	2,464	0,015	Signifikan
<i>Flexible working arrangement -&gt; Job performance</i>	0,267	3,653	0,000	Signifikan
<i>Work enviroment-&gt; Job performance</i>	0,198	2,521	0,013	Signifikan
<i>Work life balance -&gt; Job performance</i>	0,315	3,462	0,001	Signifikan
Pengaruh Tidak Langsung				
<i>Gig working -&gt; Work enviroment -&gt; Job performance</i>	0,092	2,170	0,032	Signifikan
<i>Flexible working arrangement -&gt; Work enviroment -&gt; Job performance</i>	0,074	2,108	0,037	Signifikan
<i>Gig working -&gt; Work life balance -&gt; Job performance</i>	0,103	2,707	0,008	Signifikan
<i>Flexible working arrangement -&gt; Work life balance -&gt; Job performance</i>	0,177	3,029	0,003	Signifikan

Sumber: Data Penelitian, 2024

Pengujian hipotesis pertama menunjukkan hasil positif yang signifikan, dengan koefisien sebesar 0,204, dan nilai p-value sebesar 0,015 yang lebih kecil dari level signifikansi 0,05. Artinya, peningkatan persepsi positif terhadap *gig working* di kalangan karyawan Indonesia berpotensi meningkatkan kinerja mereka secara signifikan. Istilah "*gig working*" mengacu pada praktik fleksibilitas kerja dan pekerjaan jangka pendek yang memungkinkan kebebasan jam kerja, seperti yang dijelaskan oleh Oppong, (2018) dan Woodcock & Graham, (2019) sebagai bentuk pekerjaan mandiri yang sering diperantarai oleh platform digital. Hasil penelitian ini konsisten dengan temuan Dunggio & Rosario, (2020), Lestari *et al.*, (2020), serta Wulandari, (2021), yang menyimpulkan bahwa *gig working* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *job performance*. Wulandari, (2021) menyoroti pentingnya *gig working* dalam meningkatkan kinerja karyawan, sedangkan Dunggio & Rosario, (2020) serta Lestari *et al.*, (2020) menegaskan bahwa praktik ini berkontribusi secara positif terhadap pencapaian kinerja karyawan.

Pengujian hipotesis kedua menunjukkan hasil positif yang signifikan, dengan koefisien sebesar 0,267, dan nilai p-value sebesar 0,000 yang lebih rendah dari level signifikansi 0,05. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin baik pengaturan kerja fleksibel yang dirasakan oleh karyawan, semakin meningkat pula *job performance* mereka. *Flexible Working Arrangement* (FWA) merujuk pada sistem kerja yang disesuaikan dengan perkembangan teknologi komunikasi, memungkinkan pekerja untuk bekerja dari tempat, waktu, dan jangka waktu yang lebih fleksibel. Pengukuran FWA meliputi fleksibilitas dalam kontrak, spasial, dan temporal, memungkinkan pekerja untuk mengatur jadwal kerja mereka dengan lebih bebas dan bertanggung jawab terhadap kinerja mereka Chung & van der Lippe, (2020). Temuan ini sejalan dengan penelitian oleh Panjaitan *et al.*, (2022) yang menemukan bahwa FWA secara signifikan mempengaruhi peningkatan *job performance* selama masa pandemi, terutama dengan adopsi program *work from home*. Hasil serupa juga ditemukan oleh W. Wicaksono *et al.*, (2022), yang mengkonfirmasi bahwa FWA memberikan kontribusi positif dan signifikan terhadap kinerja pekerja.

Pengujian hipotesis ketiga menunjukkan hasil positif yang signifikan, dengan koefisien sebesar 0,092 dan nilai p-value sebesar 0,032 yang lebih rendah dari level signifikansi 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik *gig working* yang dirasakan oleh karyawan di Indonesia, semakin meningkat pula *work environment* mereka. *Work environment*, yang mencakup kondisi fisik dan non-fisik dalam lingkungan kerja, berperan penting dalam mempengaruhi kemampuan dan kinerja

karyawan. Penelitian ini mendukung temuan Alfarani *et al.*, (2023) serta Tjahjana *et al.*, (2021) bahwa *work environment* berperan sebagai mediator yang signifikan dalam hubungan antara *gig working* dan *job performance*. Lingkungan kerja yang kondusif dapat memotivasi karyawan *gig working* untuk mencapai kinerja maksimal.

Pengujian hipotesis keempat menunjukkan bahwa *flexible working arrangement* secara positif berpengaruh signifikan terhadap *job performance* karyawan di Indonesia, dengan mediasi oleh *work environment*, yang ditunjukkan oleh koefisien sebesar 0,074 dan t hitung sebesar 2,108 ( $p < 0,05$ ). Hal ini menegaskan bahwa semakin baik pengaturan kerja fleksibel yang dirasakan oleh karyawan, semakin meningkat pula kondisi *work environment* mereka, yang mendukung peningkatan *job performance*. Hasil yang sama didapatkan oleh Bagaskara *et al.*, (2021) dan Sekhar & Patwardhan, (2023), bahwa *work environment* memainkan peran penting sebagai mediator antara *flexible working arrangement* dan *job performance*. Mereka menunjukkan bahwa kondisi lingkungan kerja yang baik memfasilitasi hubungan yang positif antara fleksibilitas kerja dengan kinerja pekerja.

Pengujian hipotesis kelima menunjukkan bahwa *gig working* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *job performance* karyawan di Indonesia, dengan mediasi oleh *work life balance*, yang ditunjukkan oleh koefisien sebesar 0,103 dan t hitung sebesar 2,707 ( $p < 0,05$ ). Hasil ini menegaskan bahwa semakin baik pengalaman *gig working* yang dirasakan oleh karyawan, semakin meningkat pula *work life balance* mereka, yang secara positif memengaruhi peningkatan *job performance*. Meskipun *gig work* menjanjikan fleksibilitas dan otonomi yang dapat mendukung *work-life balance*, realitasnya kompleks. Pekerja *gig* sering menghadapi tantangan seperti ketidakpastian dalam jadwal kerja dan pendapatan, meskipun fleksibilitas yang mereka nikmati dalam menentukan waktu dan jenis pekerjaan yang mereka lakukan.

Pengujian hipotesis keenam menunjukkan bahwa *flexible working arrangement* berpengaruh positif signifikan terhadap *job performance* karyawan di Indonesia melalui mediasi *work life balance* (koefisien = 0,177,  $p < 0,05$ ). Hasil ini menegaskan bahwa semakin baik pengaturan kerja fleksibel yang dirasakan oleh karyawan, semakin meningkat pula *work life balance* mereka, yang pada akhirnya meningkatkan *job performance*. *Work-life balance* adalah faktor krusial dalam konteks kinerja karyawan, terutama dalam pengaturan kerja non-tradisional. Penelitian oleh Sari *et al.* (2022) menunjukkan bahwa *work-life balance* yang baik dalam *flexible working arrangement* secara signifikan memengaruhi *job satisfaction* dan komitmen emosional karyawan, yang berkontribusi pada peningkatan *job performance*.

Pengujian hipotesis ketujuh menunjukkan bahwa *work environment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *job performance* karyawan di Indonesia (koefisien = 0,198,  $p < 0,05$ ). Artinya, semakin baik kondisi lingkungan kerja yang dirasakan oleh karyawan, semakin meningkat pula *job performance* mereka. *Work environment* merujuk pada semua faktor di sekitar tempat kerja yang memengaruhi kinerja dan kesejahteraan karyawan, baik secara fisik maupun non-fisik Larasati, (2022). Lingkungan kerja yang baik memungkinkan karyawan untuk bekerja secara efisien dan nyaman, yang pada gilirannya meningkatkan motivasi dan produktivitas mereka. Studi-studi sebelumnya menunjukkan bahwa *work environment* yang positif secara signifikan mempengaruhi *job performance*, seperti yang ditemukan dalam penelitian oleh Larasati, (2022), Rosminah, (2021), Ulfah & Yoga, (2020), serta Zhenjing *et al.*, (2022).

Pengujian hipotesis terakhir menunjukkan bahwa *work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *job performance* karyawan di Indonesia (koefisien = 0,315,  $p < 0,04$ ). Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi yang dirasakan oleh karyawan, semakin meningkat pula kinerja mereka. Penelitian terdahulu menyoroti bahwa *work-life balance* tidak hanya meningkatkan kepuasan kerja dan keterlibatan, tetapi juga mengurangi tingkat stres yang mungkin dialami oleh pekerja dalam menjalankan tugas-tugas mereka Kumari & Vasantha, (2019).

## SIMPULAN DAN SARAN

*Gig working* dan *flexible working arrangement* memiliki dampak yang signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan di Indonesia. *Gig working*, yang menawarkan fleksibilitas dalam waktu dan tugas pekerjaan, secara langsung meningkatkan kinerja karyawan dengan memungkinkan mereka untuk menyesuaikan jadwal kerja sesuai dengan preferensinya. Di sisi lain, *flexible working arrangement*, yang meliputi penjadwalan fleksibel, tidak hanya meningkatkan kinerja langsung tetapi juga memediasi pengaruhnya melalui perbaikan lingkungan kerja dan peningkatan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Dalam *gig working*, semakin baik pengalaman *gig* yang dirasakan oleh karyawan, semakin baik pula lingkungan kerja yang mereka ciptakan. Hal ini berarti meningkatnya fleksibilitas dan otonomi dalam *gig working* tidak hanya meningkatkan efisiensi dalam menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan tetapi juga memperbaiki kondisi kerja secara keseluruhan. Sementara itu, dalam *flexible working arrangement*, peningkatan kinerja dipengaruhi oleh keseimbangan yang lebih baik antara tugas-tugas pekerjaan dan tanggung jawab pribadi yang diakomodasi secara lebih baik.

Penelitian ini dapat berkontribusi terhadap peningkatan *job performance*, dimana penelitian ini menekankan bahwa karyawan dipengaruhi banyak hal dalam meningkatkan *job performance*. Hasil penelitian ini juga memberikan kontribusi praktis bagi perusahaan terhadap kebijakan yang harus diperbaiki dan dibuat guna meningkatkan *job performance*. Hasil penelitian ini dapat menjadi acuan dan referensi kepada manajemen perusahaan untuk memaksimalkan pencarian informasi tentang faktor-faktor yang mempengaruhi *job performance*. Keterbatasan penelitian ini mencakup fokus pada karyawan di Indonesia saja tanpa mempertimbangkan variasi budaya dan industri yang mungkin mempengaruhi generalisasi hasil. Selain itu, penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, sehingga aspek-aspek kualitatif seperti pengalaman individu dan persepsi subjektif mungkin tidak sepenuhnya terwakili. Untuk penelitian selanjutnya, disarankan untuk memperluas cakupan geografis dan industri, serta mengintegrasikan metode kualitatif untuk memahami lebih dalam dampak-dampak dari *gig working* dan *flexible working arrangement* terhadap kinerja karyawan.

## REFERENSI

- Alfarani, E. A., Baining, M. E., & Orinaldi, M. (2023). Pengaruh Gaji dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Buruh Harian LepasDi Trans Studio Mini Kota Jambi. *Journal of Student Research (JSR)*, 1(6), 215–232. <https://doi.org/10.55606/jsr.v1i6.1806>
- Badan Pusat Statistik. (2023). *Keadaan Pekerja di Indonesia Agustus 2023* (Vol. 17, Issue 17). Badan Pusat Statistik/BPS-Statistics Indonesia.
- Bagaskara, A. I., Hilmiana, H., & Kamal, I. (2021). Influence of Flexible Work Arrangement and Work Environment on Employee Performance Through Work-Life Balance. *AFEBI Management and Business Review*, 6. <https://journal.afebi.org/index.php/ambr/article/view/481>
- Chung, H., & van der Lippe, T. (2020). Flexible Working, Work–Life Balance, and Gender Equality: Introduction. *Social Indicators Research*, 151(2), 365–381. <https://doi.org/10.1007/s11205-018-2025-x>
- De Ruyter, A., & Rachmawati, R. (2020). Understanding the Working Conditions of Gig Workers and Decent Work: Evidence from Indonesia’s online Ojek Riders. *Sozialpolitik.Ch*, 2/2020. <https://doi.org/10.18753/2297-8224-159>
- Djamhari, E. A., Peters, R., Fanggidae, V., & Lauranti, M. (2017). *The “Go-Jek” Problem Congestion, Informality and Innovation in Urban Transport in Indonesia*. Perkumpulan PRAKARSA.
- Dunggio, M., & Rosario. (2020). Pengaruh Sistem Outsourcing Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Astra International Tbk Auto 2000. *Mediastima*, 2.
- Kässi, O., & Lehdonvirta, V. (2018). Online Labour Index: Measuring The Online Gig Economy for Policy Research. *Technological Forecasting and Social Change*, 137, 241–248. <https://doi.org/10.1016/j.techfore.2018.07.056>
- Kumari, V., & Vasantha, S. (2019). Impact of Work Life Balance on Employee Performance. *Indian Journal of Public Health Research & Development*, 10(10).
- Larasati, N. A. (2022). Pengaruh Workload, Organizational Culture dan Work Environment Terhadap Job Performance pada Karyawan PT. Bank Sumut Kantor Cabang Syariah Medan. *Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan*.
- Lestari, S. P., Darna, N., & Yustini, I. (2020). Pengaruh Sistem Perekrutan dan Sistem Kerja Outsourcing terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada PT. Gapuraning Rahayu). *Business Management and Entrepreneurship Journal*, 2(1), 28–37.
- McCollough, J. (2022). *The Effects of Various Forms of Flexible Work Practices on the Performance of Personnel in Healthcare Organizations*. Northcentral University.
- Msuya, M. S., & Kumar, A. B. (2022). The Role of Supervisor Work-Life Support on The Correlation Between Work Autonomy, Workload and Performance: Perspective From Tanzania Banking Employees. *Future Business Journal*,

- 8(1). <https://doi.org/10.1186/s43093-022-00139-3>
- Oppong, T. (2018). *Working in The Gig Economy: How to Thrive and succeed When You Choose to Work for Yourself*. Kogan Page Publishers.
- Panjaitan, O. W. O., Tambunan, D., & Sulistiyowati, L. H. (2022). Peran Job Satisfaction dalam Memediasi Pengaruh Flexible Working Arrangements Terhadap Employee Performance Selama Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Manajemen*, 14(4), 792–800.
- Peraturan Gubernur (PERGUB) Provinsi Daerah Khusus Ibukota Jakarta Nomor 51 Tahun 2020 Tentang Pelaksanaan Pembatasan Sosial Berskala Besar Pada Masa Transisi Menuju Masyarakat Sehat, Aman Dan Produktif., Gubernur Provinsi DKI Jakarta (2020).
- Rosminah. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Bajeng Kabupaten Gowa. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Saifullah, F. (2020). Pengaruh Work-Life Balance dan Flexible Work Arrangement Terhadap Kinerja Karyawati Muslimah Konveksi. *BISNIS : Jurnal Bisnis Dan Manajemen Islam*, 8(1). <https://doi.org/10.21043/bisnis.v8i1.7045>
- Sari, W.P., (2020). Job satisfaction and job performance dalam konteks komunikasi organisasi. *Jurnal Muara Ilmu Ekonomi Dan Bisnis* 4, 29–39
- Sekhar, C., & Patwardhan, M. (2023). Flexible Working Arrangement and job Performance: The Mediating Role of supervisor Support. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 72(5), 1221–1238. <https://doi.org/10.1108/IJPPM-07-2020-0396>
- Susiarty, A., Suparman, L., & Suryatni, M. (2019). The Effect of Workload And Work Environment On Job Stress and Its Impact on The Performance of Nurse Inpatient Rooms at Mataram City General Hospital. *Scientific Research Journal*, VII(VI). <https://doi.org/10.31364/scirj/v7.i6.2019.p0619661>
- Thomas, S. M., & Baddipudi, V. (2022). Changing Nature of Work and Employment in the Gig Economy: The Role of Culture Building and Leadership in Sustaining Commitment and Job Satisfaction. *NHRD Network Journal*, 15(1), 100.
- Tjahjana, D. J. S., Tarigan, C. N. B., & Komardi, D. (2021). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja PHL Di Polda Riau Pekanbaru. *LUCRUM: Jurnal Bisnis Terapan*, 1(1), 36–47. <http://www.ejournal.pelitaindonesia.ac.id/ojs32/index.php/lucrum/index>
- Tripathi, M. A., Tripathi, R., & Yadav, U. S. (2022). Prospects of Impending Digital Platform Economy: Rise of Gig Work. *International Journal of Early Childhood Special Education (INT-JECSE)*, 14, 4879–4887. <https://doi.org/10.9756/INT-JECSE/V11I3.646>
- Ulfah, A. T., & Yoga, I. (2020). *Pengaruh Work Environment Dan Empowering Leadership Terhadap Employee Performance Melalui Intrinsic Motivation Sebagai Variabel Mediasi (Studi pada PT Nesia Pan-Pacific Clothing)*. IAIN Surakarta.
- Wicaksono, I. S. (2019). Pengaruh Kompensasi dan Fleksibilitas Kerja Driver Gojek Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Universitas Islam Indonesia*. <https://dspace.uui.ac.id/handle/123456789/13944>
- Wicaksono, W., Narimawati, U., Affandi, A., Priadana, S., & Erlangga, H. (2022). The Effect of Work Discipline and Work Environment on Employee Performance at PT. Pancaran Karya Citra Jakarta. *International Journal of Education, Information Technology and Others*, 5(2), 86–92. <https://doi.org/10.5281/zenodo.6400056>
- Woodcock, J., & Graham, M. (2019). *The Gig Economy: A Critical Introduction*. Polity Press.
- Wulandari, R. (2021). *Pengaruh Sistem Kerja Outsourcing (kontrak) Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Bank Mandiri Kcp Ujung Batu, Kabupaten Rokan Hulu, Riau)*.
- Zhenjing, G., Chupradit, S., Ku, K. Y., Nassani, A. A., & Haffar, M. (2022). Impact of Employees' Workplace Environment on Employees' Performance: A Multi-Mediation Model. *Frontiers in Public Health*, 10. <https://doi.org/10.3389/fpubh.2022.890400>