

Model kesuksesan pekerja gig kreatif digital yang dimoderasi oleh modal intelektual individu pada ekonomi kreatif

Wendra^{1*}, Riza Aryanto¹, Humaira Besari¹

Sekolah Tinggi Manajemen PPM¹, Jakarta, Indonesia

*Email korespondensi: wen.ppm@gmail.com

Abstract

The creative economy sector contributes to the national gross domestic product. However, creative economy workers face precarious working conditions. So far, adequate research is needed on the success of creative sector gig workers who utilize online labour markets (OLMs) to interact with clients. This research aims to build a model that can describe the moderating role of individual intellectual capital on the relationship between job resources and digital creative gig workers' success. Survey data was collected from 197 gig creative digital workers. The statistical analysis was conducted with SmartPLS 4.0. The results of this study show that job demands have a negative and significant effect on the success of gig workers, job autonomy does not have a substantial impact on the success of gig workers, individual intellectual capital has a positive and significant effect on the success of gig workers, individual intellectual capital as a moderating variable influences the relationship between job demands and success of gig workers, individual intellectual capital as a moderating variable does not significantly influence the relationship between job autonomy and success of gig workers. This research creates the basis for future investigations that examine the direct and indirect associations between the job demand-resource model, individual intellectual capital, and gig worker success. By applying the job demand-resource model equipped with individual intellectual capital, the article suggests that gig workers, policymakers, policy executors, and educators must focus on investing in gig workers' intellectual capital to improve the gig worker's well-being.

Keywords: creative digital; gig worker; individual intellectual capital; job demand; job resources.

PENDAHULUAN

Sektor ekonomi kreatif Indonesia berperan penting dalam pencapaian Produk Domestik Bruto (PDB) dan penyerapan tenaga kerja. Data menunjukkan bahwa PDB tahun 2020 yang berasal dari ekonomi kreatif mencapai Rp. 1.134,90 triliun (Kemenparekraf/Baparekraf, 2021), dengan serapan tenaga kerja mencapai angka 21.900.000 orang ditahun 2021 (Kementerian Pariwisata dan Ekonomi Kreatif, 2022). Secara demografis, mayoritas pekerja sektor ekonomi kreatif ditahun 2021 berada pada kelompok umur produktif yakni 25-40 tahun (38,36%), dan 41-59 tahun (35,56%) (Kementerian Pariwisata dan Ekonomi Kreatif, 2022). Sebahagian besar dari mereka (60,39%) bekerja dengan status pekerja informal yaitu orang yang bekerja dengan status berusaha sendiri atau pekerja bebas (Badan Pusat Statistik, 2017). Di antara mereka, terdapat pekerja kreatif digital yaitu pekerja kreatif yang menjual jasanya melalui *platform* digital atau dikenal juga dengan istilah *online labour markets* (OLMs) seperti Fiverr, Upwork, Freelancer dan lain sebagainya. Para pekerja kreatif digital tersebut sering juga disebut sebagai pekerja *gig*, yakni pekerja bebas yang berusaha sendiri yang dikontrak dan dibayar oleh klien, atau beberapa klien pada waktu bersamaan, untuk menyelesaikan tugas-tugas pendek (Cropanzano *et al.*, 2022), dan berinteraksi dengan klien melalui kontak langsung atau melalui perantara OLMs (Alacovska, Bucher, & Fieseler, 2022; Caza *et al.*, 2021). Pekerja *gig* tidaklah sama dengan pekerja standar pada umumnya, di mana pekerja standar bekerja dengan jadwal yang tetap, di tempat kerja yang ditentukan oleh perusahaan, dimonitor oleh perusahaan di bawah payung perjanjian kerja yang disepakati untuk waktu yang berkelanjutan (Kalleberg, Reskin, & Hudson, 2000).

Wendra & Riza Aryanto & Humaira Besari. Model kesuksesan pekerja *gig* kreatif digital yang dimoderasi oleh modal intelektual individu pada ekonomi kreatif

Para pekerja *gig* kreatif digital diproyeksikan menjadi penyumbang tenaga kerja produktif pada era bonus demografi Indonesia tahun 2030-2040. Namun studi terdahulu menunjukkan pekerja *gig* menghadapi berbagai tantangan pekerjaan, sehingga dikhawatirkan mereka bisa menjadi beban pada era bonus demografi mendatang. Pekerja *gig* rentan terhadap keberlanjutan tugas (Alacovska, Bucher, & Fieseler, 2022; Anwar & Graham, 2021; Parth, Bathini, & Kandathil, 2021; Schroeder, Bricka, & Whitaker, 2021) dan kestabilan penghasilan (Myhill, Richards, & Sang, 2021; Parth, Bathini, & Kandathil, 2021; Rachmawati *et al.*, 2021). Disamping itu, pekerja *gig* cenderung bekerja melebihi jam kerja normal (Ayentimi, Abadi, & Burgess, 2022; Jabagi *et al.*, 2019; Melian-Gonzalez & Bulchand-Gidumal, 2021). Hal ini terkonfirmasi pada pekerja *gig* kreatif Indonesia menunjukkan bahwa mereka cenderung bekerja di atas jam kerja standar International Labor Organization (ILO) yakni 48 jam dalam seminggu (Kementerian Pariwisata dan Ekonomi Kreatif, 2022).

Sebanyak 92,86% pekerja *gig* kreatif di Indonesia mengandalkan pendapatan dari gaji atau upah. Prosentase pekerja *gig* kreatif yang memperoleh tunjangan, bonus, perlindungan jaminan sosial dan pensiun, serta asuransi kecelakaan adalah sangat rendah (Kemenparekraf/Baparekraf, 2021). Hal ini sejalan dengan literatur terdahulu yang menyatakan pekerja *gig* pada umumnya menghadapi situasi terbatasnya perlindungan hukum dan perlindungan sosial (Gleim, Johnson, & Lawson, 2019; van Doorn, Ferrari, & Graham, 2022). Selain itu, penelitian empiris di Indonesia juga menunjukkan bahwa 31,56% pelaku ekonomi kreatif terkendala dalam mengakses program pelatihan (BPS-Bekraf, 2016). Temuan tersebut sejalan dengan penelitian terdahulu mengungkapkan bahwa pekerja *gig* umumnya menghadapi kondisi di mana peluang pengembangan diri yang terbatas (Sun, Yujie Chen, & Rani, 2021; van Doorn, Ferrari, & Graham, 2022). Meskipun keberadaan pekerja *gig* pada beberapa tahun belakangan ini sudah menarik perhatian banyak pihak (Ashford, Caza, & Reid, 2018), namun demikian masih sangat terbatas penelitian yang dilakukan terhadap pengalaman emosional para pekerja *gig* kreatif digital (Alacovska, Bucher, & Fieseler, 2022; Flanagan, 2019). Karena pekerja *gig* bukanlah karyawan organisasi yang memiliki lingkungan pekerjaan yang stabil dengan dukungan sosial organisasi, maka studi terkait pengalaman pekerja *gig* kreatif dan pengaruh yang ditimbulkannya harus menggunakan pendekatan yang bersifat non-organisasi (Ashford, Caza, & Reid, 2018). Lebih jauh, Ashford, Caza and Reid (2018) berpendapat bahwa penelitian terkait hal ini harus menggunakan pendekatan *individual-centered organizing* untuk mendeskripsikan dan menspesifikasikan hal yang perlu dilakukan individu agar bisa sukses pada pekerjaan *gig* tersebut.

Keith, Harms and Long (2020) dalam sebuah kajian konseptual menyatakan bahwa modal intelektual yang meliputi manusia serta modal struktural/relasional berpotensi memoderasi pengaruh faktor penarik dan pendorong seseorang menjalani pekerjaan *gig* terhadap kesejahteraan dan kesuksesan mereka dipekerjaan. Modal intelektual sendiri umumnya digunakan pada literatur dengan fokus kajian pada level organisasi untuk menggambarkan stok pengetahuan kolektif karyawan yang berasal dari modal manusia, struktural dan relasional/sosial dalam menciptakan keunggulan kompetitif perusahaan (Wendra *et al.*, 2019). Oleh karena penelitian terkait pekerja *gig* disarankan untuk menggunakan pendekatan *individual-centered organizing* (Ashford, Caza, & Reid, 2018), maka konsep dan indikator modal intelektual dipekerjaan *gig* perlu diturunkan dari level organisasi kepada level individu, sehingga untuk selanjutnya bisa diprediksi pengaruh modal intelektual individu tersebut terhadap kesuksesan pekerja *gig*.

Berdasarkan hal tersebut di atas, rumusan masalah yang diajukan pada penelitian ini adalah bagaimanakah pengaruh moderasi modal intelektual pada level individu terhadap kesuksesan pekerja *gig* kreatif digital dalam menghadapi tantangan pekerjaan? Tujuan penelitian ini adalah untuk membangun model yang bisa menggambarkan pengaruh moderasi modal intelektual individu dalam hubungan antara tantangan pekerjaan dan kesuksesan pekerja *gig* kreatif digital. Pemecahan masalah pada penelitian ini menggunakan pendekatan ilmu perilaku organisasi yakni *Job Demands-Resources* atau *JD-R Model* dari Bakker and Demerouti (2007). *JD-R Model* akan menjadi acuan pengembangan model pada penelitian ini.

KAJIAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Tantangan Pekerjaan

Pada *JD-R Model*, setiap pekerjaan dipandang memiliki dua faktor risiko yang akan memengaruhi *burnout*, komitmen organisasi, keterikatan pekerjaan, *work enjoyment*, *connectedness*, *sickness*, kinerja organisasi dan pemegang pekerjaan (Bakker & Demerouti, 2014). Kedua faktor tersebut adalah tantangan pekerjaan dan sumber daya pekerjaan. Tantangan pekerjaan adalah aspek fisik, sosial atau organisasional pada pekerjaan yang membutuhkan upaya fisik dan mental sehingga diasosiasikan dengan biaya fisiologis dan psikologis tertentu (Bakker & Demerouti, 2007). Tantangan pekerjaan akan berbeda antara satu pekerjaan ke pekerjaan lainnya. Meskipun sebenarnya tantangan pekerjaan ini bukanlah suatu hal yang bersifat negatif, namun jika tantangan pekerjaan ini membutuhkan banyak upaya untuk menyelesaikannya, maka akan memunculkan stres kepada pemilik pekerjaan (Meijman & Mulder, 1998). Penelitian terdahulu sudah mengidentifikasi beberapa tantangan dalam melakukan pekerjaan *gig* (seperti: Ashford, Caza, & Reid, 2018; Caza *et al.*, 2021). Pada penelitian ini, variabel tantangan pekerjaan dibangun di atas tiga dimensi yang telah dikemukakan pada literatur terdahulu tersebut yakni: tantangan keberlangsungan, tantangan identitas dan tantangan kepastian karir. Tantangan keberlangsungan berarti tantangan yang ditemui pekerja *gig* karena tidak memiliki cukup uang untuk memenuhi kebutuhan, dan gaya hidup, serta ketidakpastian pendapatan masa yang akan datang. Tantangan identitas berarti tantangan yang ditemui pekerja *gig* dalam mempertahankan identitas pekerjaan ketika pekerja berganti tugas dari waktu ke waktu, dan orang lain tidak begitu memahami apa sebenarnya identitas pekerjaan mereka. Tantangan kepastian karir berarti tantangan dalam menghadapi situasi di mana pekerjaan saat ini tidak menjamin kepastian karir masa depan.

Otonomi Pekerjaan

Selain tantangan pekerjaan, faktor risiko berikutnya yang akan memengaruhi *burnout*, komitmen organisasi, keterikatan pekerjaan, *work enjoyment*, *connectedness*, *sickness*, kinerja organisasi dan pemegang pekerjaan adalah sumber daya pekerjaan (Bakker & Demerouti, 2007). Salah satu sumber daya pekerjaan yang dimaksud adalah otonomi pekerjaan (Demerouti *et al.*, 2001). Sumber daya pekerjaan itu sendiri adalah aspek fisik, psikologis, sosial atau organisasional pekerjaan yang berfungsi untuk mencapai tujuan pekerjaan, menurunkan tuntutan pekerjaan dan biaya fisiologi dan psikologis, dan mendorong pertumbuhan dan pengembangan diri. Sumber daya pekerjaan bisa berada pada level organisasi (misal jenjang karir dan penggajian), level antar pribadi (misal: dukungan rekan kerja beserta atasan), level organisasi pekerjaan (misal: kejelasan tugas dan keterlibatan dalam pengambilan keputusan), serta level tugas (misal: otonomi pekerjaan dan variasi keterampilan yang diperlukan) (Bakker *et al.*, 2003). Otonomi pekerjaan berperan sebagai penyangga atas tantangan pekerjaan. Otonomi pekerjaan bermakna pemberian keleluasaan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan atau tugas, sehingga seseorang merasa memiliki keterlibatan di dalam tugas atau pekerjaan tersebut (Hackman & Oldham, 1976). Pada penelitian ini, variabel otonomi pekerjaan terdiri atas indikator yang disusun berdasarkan pandangan Spreitzer, Cameron and Garrett (2017): otonomi memilih klien, otonomi proses, otonomi tempat, dan otonomi waktu. Otonomi memilih klien berarti kebebasan bagi pekerja *gig* untuk menerima atau menolak tawaran calon klien tertentu. Otonomi proses berarti otonomi untuk mengatur proses penyelesaian pekerjaan. Otonomi tempat adalah kebebasan untuk menentukan di mana suatu pekerjaan akan diselesaikan. Sedangkan otonomi waktu berbicara tentang kebebasan mengatur kapan dan berapa lama durasi suatu pekerjaan akan diselesaikan.

Modal Intelektual Individu

Modal intelektual merupakan sumber daya organisasi yang tidak berwujud (Wendra *et al.*, 2019) yakni berupa pengetahuan kolektif individu di dalam organisasi yang digunakan dalam kegiatan produksi (Kianto *et al.*, 2014). Modal intelektual merupakan sekumpulan pengetahuan, keterampilan, pengalaman, hubungan dengan pelanggan, informasi, *database*, struktur organisasi, inovasi, nilai sosial dan kepercayaan (Khalique *et al.*, 2015). Pengelompokan modal intelektual yang lebih umum

Wendra & Riza Aryanto & Humaira Besari. Model kesuksesan pekerja *gig* kreatif digital yang dimoderasi oleh modal intelektual individu pada ekonomi kreatif

yaitu bahwa modal intelektual terdiri atas modal manusia, struktural dan relasional/sosial (Bontis & Serenko, 2009; Buenechea-Elberdin, 2017; Wendra *et al.*, 2019).

Oleh karena obyek penelitian ini adalah pekerja *gig* kreatif digital yang bertanggungjawab atas diri mereka sendiri, serta terlepas dari keanggotaan suatu organisasi, maka pada penelitian ini modal intelektual organisasi perlu diturunkan menjadi modal intelektual individu. Wang, Liu and Cai (2019) mendefinisikan modal intelektual individu sebagai sekumpulan pengetahuan pekerjaan individu yang secara dinamis terakumulasi melalui aktivitas intelektual individu tersebut dan menjadi sumber keunggulan bersaing bagi individu tersebut.

Penelitian ini juga mengadopsi dimensi modal intelektual organisasi yakni modal manusia, struktural dan sosial/relasional menjadi modal manusia, struktural dan relasional individu dengan definisi yang mengacu pada pendapat Wang, Liu and Cai (2019). Modal manusia individual berarti sekumpulan pengetahuan obyektif seperti kecerdasan, teknologi dan pengalaman yang terakumulasi dari pembelajaran dan pekerjaan yang dilakukan individu. Modal struktural individu berarti sekumpulan pengetahuan subyektif seperti prinsip, standar dan metodologi yang dibentuk melalui proses berfikir di tempat kerja. Sedangkan modal relasional individu adalah sekumpulan pengetahuan yang diperoleh individu saat mereka berkomunikasi dan berinteraksi dengan pihak lain di pekerjaan.

Kesuksesan Pekerja *Gig*

Ashford, Caza and Reid (2018) menyatakan bahwa jika kesuksesan pekerja standar organisasi bisa diukur dari promosi atau kenaikan gaji, maka ukuran tersebut tentu tidak relevan untuk pekerja *gig*. Meskipun Ashford, Caza and Reid (2018) tidak secara spesifik mendefinisikan kata sukses, namun para peneliti tersebut di dalam model konseptual penelitian mereka menggunakan indikator *surviving* (bertahan) dan *thriving* (berkembang) sebagai ukuran kesuksesan pekerja *gig*. *Surviving* berarti bertahan dan mampu meraih kesejahteraan psikologis maupun keuangan (psychological and financial wellbeing). *Thriving* adalah kondisi psikologi yang membaik di mana seorang individu merasakan vitalitas dan pembelajaran di pekerjaan (Spreitzer *et al.*, 2005). Sementara Keith, Harms and Long (2020) menggunakan istilah *outcome* pada model konseptual mereka untuk menggambarkan kesuksesan pekerja *gig*. Para peneliti tersebut lebih jauh mengusulkan berbagai indikator untuk mengukur *outcome* tersebut, yaitu meliputi: kesejahteraan subyektif, kesejahteraan psikologis, kesejahteraan fisiologis, dan keberlanjutan di pekerjaan *gig*.

Berdasarkan model konseptual dari Ashford, Caza and Reid (2018) maupun Keith, Harms and Long (2020), maka pada penelitian ini kesuksesan pekerja *gig* didefinisikan sebagai hasil yang diperoleh oleh pekerja *gig* dalam menjalani pekerjaannya, yang bisa diukur dari dari kesejahteraan subyektif dan kesejahteraan keuangan. Kesejahteraan subyektif berarti bagaimana individu mengalami dan mengevaluasi kehidupan mereka baik secara afektif maupun kognitif (Diener, 2000). Kesejahteraan keuangan berarti persepsi seorang individu akan kemampuan dia mempertahankan standar kehidupan dan kebebasan keuangan saat ini dan masa mendatang (Brüggen *et al.*, 2017). Hal tersebut sejalan dengan apa yang diutarakan oleh Fleming (2017) bahwa para pekerja di era *gig economy* adalah penanggungjawab pribadi sepenuhnya terhadap keberlangsungan ekonomi individual mereka baik jangka pendek maupun jangka panjang.

Pengaruh antar Variabel

JD-R *Model* menyatakan bahwa tantangan pekerjaan memengaruhi kelelahan pemegang jabatan, sehingga selanjutnya memengaruhi pekerjaan dan kesehatan pekerja (Demerouti *et al.*, 2001). Tantangan pekerjaan bisa memicu proses gangguan kesehatan. Mengelola tantangan pekerjaan yang datang terus menerus akan menghabiskan banyak upaya dari pekerja, baik secara fisik maupun psikologis, sehingga mungkin mereka akan mengalami kelelahan akibat terkurasnya energi, dan meningkatkan masalah kesehatan (Bakker, Demerouti, & Schaufeli, 2003; Demerouti *et al.*, 2001; Xanthopoulou *et al.*, 2007). Meskipun JD-R *Model* adalah sebuah teori yang sudah matang dalam membahas stress karyawan di organisasi (Watson *et al.*, 2021), namun Keith, Harms and Long (2020) berargumen bahwa JD-R *Model* mungkin juga bisa diaplikasikan pada pekerja *gig*. Walaupun Keith, Harms and Long (2020) tidak secara spesifik menjelaskan tantangan pekerjaan yang unik pada setiap

pekerjaan *gig*, namun mereka menyatakan bahwa beberapa pekerja *gig* mungkin rentan terhadap tantangan pekerjaan tertentu karena sifat pekerjaan mereka. Jika pekerja *gig* mampu mengelola tantangan pekerjaan tersebut, maka mereka akan menikmati kesuksesan dalam arti mampu bertahan baik secara psikologis maupun keuangan. Namun jika tidak, maka mereka tidak akan mampu bertahan baik secara psikologis maupun keuangan (Ashford, Caza, & Reid, 2018)

H1: Tantangan pekerjaan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kesuksesan pekerja *gig*.

JD-R *Model* menyatakan bahwa sumber daya pekerjaan akan mendorong tumbuhnya komitmen dan perasaan positif terhadap pekerjaan. Dengan kata lain, sumber daya pekerjaan akan menjadi penyangga pengaruh tantangan pekerjaan terhadap kelelahan dalam bekerja (Lesener, Gusy, & Wolter, 2019). Akses terhadap sumber daya pekerjaan diharapkan akan mensimulasi munculnya keterikatan pekerjaan, sehingga menghasilkan peningkatan hasil kerja yang positif dan mengurangi hasil kerja negatif (Schaufeli & Taris, 2014; Xanthopoulou *et al.*, 2007). Otonomi pekerjaan merupakan salah satu sumber daya pekerjaan (Demerouti *et al.*, 2001). *Self-determination theory* menunjukkan hubungan positif antara otonomi dan kesejahteraan pemegang jabatan (Deci & Ryan, 2008). Otonomi berarti pekerja *gig* memiliki kebebasan untuk mengelola logistik dipekerjaan, mengatur rutinitas dan memastikan rutinitas tersebut berjalan (Ashford, George, & Blatt, 2007; Caza, Moss, & Vough, 2018; Petriglieri, Ashford, & Wrzesniewski, 2019). Dengan demikian, otonomi pekerjaan mungkin akan mampu membuat pekerja *gig* mengalami kesuksesan di pekerjaan. Namun pada sisi lain, Wood *et al.* (2018) menyatakan bahwa pekerjaan *gig* melalui pemanfaatan OLMs memang memberikan fleksibilitas, otonomi, variasi dan kompleksitas tugas kepada pekerja *gig*, namun pada sisi lain juga menimbulkan kontrol yang berlebihan oleh OLMs terhadap pekerja yang mengakibatkan pendapatan yang rendah, isolasi sosial, jam kerja berlebihan, gangguan tidur dan kelelahan pekerja.

H2: Otonomi pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesuksesan pekerja *gig*.

Modal intelektual terdiri atas modal manusia, modal struktural dan relasional (Bontis & Serenko, 2009; Buenechea-Elberdin, 2017; Wendra *et al.*, 2019), dan dimensi tersebut juga diturunkan sampai pada level individu (Wang, Liu, & Cai, 2019). Hasil penelitian pada masa lalu yang dilakukan oleh Wang, Yen and Liu (2015) menunjukkan modal intelektual yang dimiliki reporter TV memengaruhi kinerja individu. Di antara tiga dimensi modal intelektual tersebut, modal manusia adalah yang paling penting karena dari sanalah dimensi yang lainnya berasal. Jika individu melakukan investasi terhadap modal manusianya melalui pendidikan dan pelatihan untuk membangun keterampilan, maka akan membuat individu tersebut mampu menyelesaikan tugasnya secara efektif dan meraih kesuksesan baik secara subyektif dan keuangan. Sedangkan modal struktural akan membuat proses penyelesaian pekerjaan lebih efisien, yang akan membantu individu dalam menghadapi situasi yang penuh tantangan. Demikian juga dengan modal relasional, jaringan dimiliki bisa menjadi sumber informasi dan dukungan yang diperlukan oleh pekerja *gig* untuk meraih kesuksesan.

H3: Modal intelektual individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesuksesan pekerja *gig*.

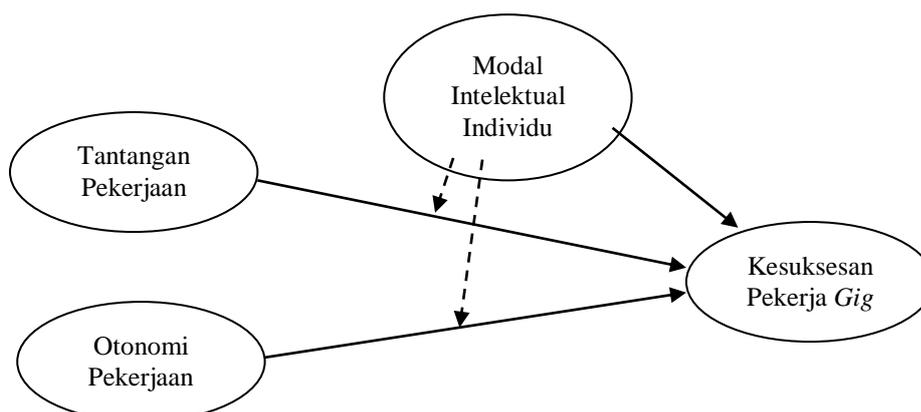
Persepsi dan adaptasi individu terhadap lingkungan akan sangat dipengaruhi oleh level sumber daya personal yang mereka miliki (Bandura, 2000). Keith, Harms and Long (2020) berargumen bahwa sumber daya pribadi (seperti modal manusia, modal sosial, modal psikologis dan toleransi terhadap ambiguitas) memiliki potensi untuk memengaruhi bagaimana partisipasi seorang individu dipekerjaan *gig* akan berdampak kepada kesejahteraan mereka (kesejahteraan subyektif, psikologis dan fisik) dan keberlanjutan mereka pada ekonomi *gig*. Modal manusia akan membantu individu untuk mencapai keamanan secara ekonomi yang selanjutnya akan menjadi penyangga kondisi yang tidak menguntungkan dari pekerjaan *gig*. Modal manusia akan mampu membuat individu memiliki kemampuan merencanakan dan melaksanakan upaya untuk mengeliminasi biaya fisiologis dan psikologis yang mungkin muncul dari setiap upaya fisik dan mental yang mereka lakukan untuk menyelesaikan pekerjaan yang menantang. Selain itu, mengingat pekerjaan *gig* adalah pekerjaan yang

memiliki kecenderungan membuat orang terisolasi secara sosial karena ketiadaan atasan dan rekan kerja sebagaimana pekerja standar, maka mereka membutuhkan hubungan sosial lainnya untuk membantu mereka mengatasi perasaan terasing, dan untuk memperoleh dukungan, serta sumber daya yang diperlukan. Misalnya adalah dengan bergabung dengan komunitas *online* yang disediakan oleh OLMs. Komunitas tersebut bisa memberikan peluang bagi pekerja untuk belajar dari pengalaman pekerja *gig* lainnya dan memperoleh dukungan secara emosional. Bahkan beberapa *platform online* dimanfaatkan untuk membangun *collective bargaining* yang digunakan untuk melobi pihak-pihak yang berkepentingan untuk meningkatkan taraf hidup mereka (Keith, Harms, & Long, 2020). Dengan kata lain, modal intelektual memiliki kecenderungan untuk membuat individu memiliki pengalaman positif dari ekonomi *gig* mengalahkan pengalaman negatif yang mungkin juga dirasakan. Oleh karena itu maka diduga bahwa modal intelektual akan memoderasi pengaruh tantangan pekerjaan terhadap kesuksesan pekerja *gig*.

H4: Modal intelektual individu memoderasi secara signifikan pengaruh tantangan pekerjaan terhadap kesuksesan pekerja *gig*.

Pekerja *gig* perlu memiliki inisiatif mandiri untuk mengembangkan keterampilan mereka sehingga bisa beradaptasi terhadap lingkungan kerja yang terus berubah (Ashford, Caza, & Reid, 2018). Pekerja *gig* tidak bisa mengharapkan pihak lain mengembangkan kompetensi mereka, karena pekerja *gig* adalah pekerja informal. Hasil penelitian Herrmann *et al.* (2023) menunjukkan bagaimana pekerja *gig* memperoleh pengetahuan yang mereka butuhkan dipekerjaan melalui proses belajar mandiri, belajar sambil melakukan, dan coba-coba. Melalui pengembangan pengetahuan dan keterampilan secara mandiri, maka pekerja *gig* akan memiliki kompetensi yang memadai dan membantu mereka membuat pilihan-pilihan (memiliki otonomi) untuk mengambil tindakan yang akan menguntungkan dirinya (Keith, Harms, & Long, 2020). Hasil penelitian Ramadhiani and Adnan (2023) menunjukkan bagaimana modal sosial/relasional, dan modal pengetahuan yang melekat pada diri individu (atau pada penelitian ini identik dengan modal manusia dan modal struktural), membantu pekerja *gig* di industri *audiovisual* komersial untuk mempertahankan kelangsungan pekerjaan mereka dan membangun daya tawar. Meskipun Ramadhiani and Adnan (2023) tidak mendetailkan daya tawar yang dimaksud, namun berdasarkan karakteristik pekerja *gig* yang bukan pekerja tetap suatu organisasi, melainkan pekerja yang bekerja sesuai kesepakatan dengan klien/pemberi kerja, maka patut diduga daya tawar pada konteks pekerja *gig* identik dengan otonomi untuk menerima tawaran pekerjaan dari klien tertentu atau tidak, otonomi dalam menentukan proses pelaksanaan pekerjaan, otonomi dalam menentukan di mana pekerjaan dilakukan, dan otonomi mengatur kapan dan berapa lama durasi suatu pekerjaan akan diselesaikan (Spreitzer, Cameron, & Garrett, 2017; Wood *et al.*, 2019). Berdasarkan uraian di atas, maka diduga pengetahuan dan keterampilan individu mampu membantu pekerja *gig* mengoptimalkan otonomi yang mereka miliki sehingga bisa meraih kesuksesan di pekerjaan mereka.

H5: Modal intelektual individu memoderasi secara signifikan pengaruh otonomi pekerjaan terhadap kesuksesan pekerja *gig*.



Gambar 1. KERANGKA PENELITIAN

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif di mana data diperoleh dengan menyebarkan kuesioner online berskala Likert 5 poin. Populasi pada penelitian ini adalah pekerja *gig* yang bekerja disektor ekonomi kreatif (arsitektur; desain interior/komunikasi visual/produk; film, animasi dan video; fotografi; musik; aplikasi dan *game developer*, penerbitan serta periklanan) yang menggunakan OLMs dalam menjual jasanya. Jumlah sampel adalah 169 orang yang dihitung dengan *software* G*power versi 3.1.9.7. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah kombinasi antara *probability sampling* (*multistage cluster sampling* dan *simple random sampling*) dan *non probability sampling* (*accidental sampling*). Teknik analisis data yang digunakan yaitu *Partial Least Square-Structural Equation Modeling* berbasis *varian* (PLS-SEM) dengan *software* SmartPLS versi 4.0.9.5.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Meskipun target responden adalah 169 orang pekerja *gig* kreatif digital, namun penyebaran kuesioner secara *accidental* mampu menarik lebih banyak responden sehingga terkumpul 197 buah kuesioner yang lengkap terisi. Jumlah responden yang bergerak disektor arsitektur berjumlah 7 orang (4%), desain interior/komunikasi visual/produk berjumlah 15 orang (8%), film/animasi dan video berjumlah 23 orang (12%), fotografi berjumlah 32 orang (16%), musik berjumlah 39 orang (20%), aplikasi dan *game developer* berjumlah 18 orang (9%), penerbitan (penulis naskah, editor, desainer isi/layout/illustrator, dan desainer cover) berjumlah 61 orang (31%), dan periklanan berjumlah 2 orang (1%). Jumlah responden berjenis kelamin wanita adalah 92 orang (47%) dan laki-laki sebanyak 105 orang (53%). Jumlah responden berusia 15-24 tahun sebanyak 64 orang (32%), 25-40 tahun sebanyak 123 orang (62%), 41-59 tahun sebanyak 10 orang (5%). Berdasarkan platform, 28 orang (14%) menggunakan Fastwork.com, 9 orang (5%) menggunakan Upwork.com, 60 orang (30%) menggunakan Fiverr.com, 11 orang (6%) menggunakan Sribu.com, 88 orang (45%) menggunakan Freelancer.com, 1 orang (1%) menggunakan Projects.co.id. Berdasarkan alasan melakukan pekerjaan *gig*: karena tidak menemukan pekerjaan lain 5%, menginginkan tambahan penghasilan 46%, menginginkan pekerjaan yang fleksibel 37%, mengikuti passion 11%, dan alasan lainnya 2%.

Hasil Uji Outer Model

Tabel 1.
**MEAN, STDEV, CONVERGENT VALIDITY (LOADINGS & AVE),
 DAN RELIABILITY (CA & RHO_C)**

	<i>Mean</i>	<i>STDEV</i>	<i>Loadings</i>	<i>AVE</i>	<i>CA</i>	<i>rho_c</i>
TP				0,653	0,734	0,849
TK	0,791	0,051	0,793*			
TI	0,789	0,055	0,796*			
TKK	0,831	0,036	0,835*			
OP				0,649	0,821	0,881
OK	0,846	0,034	0,846*			
OP	0,791	0,039	0,793*			
OT	0,757	0,053	0,763*			
OW	0,817	0,033	0,819*			
MII				0,801	0,876	0,924
MM	0,907	0,015	0,907*			

	<i>Mean</i>	<i>STDEV</i>	<i>Loadings</i>	<i>AVE</i>	<i>CA</i>	<i>rho_c</i>
MS	0,902	0,016	0,902*			
MR	0,875	0,023	0,875*			
KPG				0,815	0,774	0,849
KS	0,917	0,018	0,917*			
KK	0,887	0,027	0,888*			

Sumber: *Output SmartPLS 4.0.9.5. (2023, data diolah)*

Catatan: TP: Tantangan pekerjaan, TK: Tantangan keberlangsungan, TI: Tantangan identitas, TKK: Tantangan kepastian karir, OP: Otonomi pekerjaan, OK: Otonomi memilih klien, OP: Otonomi proses, OT: Otonomi tempat, OW: Otonomi waktu, MII: Modal intelektual individu, MM: Modal manusia, MS: Modal struktural, MR: Modal relasional, KPG: Kesuksesan pekerja *gig*, KS: Kesejahteraan subjektif, KK: Kesejahteraan keuangan.

Outer model penelitian memiliki validitas convergent jika *loading factor* $\geq 0,70$ dan masing-masing variabel memiliki nilai *AVE* $> 0,5$ (Chin & Dibbern, 2010). Pada tabel 1, semua *outer loading* dari masing-masing indikator Tantangan Pekerjaan, Otonomi Pekerjaan, Modal Intelektual Individu, dan Kesuksesan Pekerja *Gig* bernilai lebih dari 0,70, dan semua variabel memiliki nilai *AVE* $> 0,5$, sehingga model memenuhi unsur validitas *convergent*. Disamping itu, *outer model* memiliki *reliability* yang baik apabila nilai *cronbach's alpha* dan *composite reliability* di atas 0,70 (Hair *et al.*, 2022). Tabel 1 juga menunjukkan bahwa semua variabel memiliki nilai *cronbach's alpha* dan *composite reliability* lebih besar dari 0,7, yang menunjukkan *outer model* sudah memenuhi unsur *reliability*. Hasil pengolahan data juga menemukan bahwa nilai HTMT setiap variabel $< 0,90$. Hal ini mengindikasikan bahwa setiap variabel secara signifikan sudah berbeda satu sama lainnya atau memenuhi unsur *discriminat validity* (Hair *et al.*, 2022).

Hasil Uji Inner Model

Tabel 2.
HASIL UJI MODEL STRUKTURAL

Hipo-tesis		<i>Collinierity</i>		<i>Path Coefficient</i>		Keputusan
		<i>Original Sample</i>	<i>VIF</i>	<i>T-statistics</i>	<i>P-values</i>	
H1	TP -> KPG	-0,241	1,311	4,668	0,000	Hipotesis diterima
H2	OP -> KPG	-0,096	1,952	1,243	0,214	Hipotesis ditolak
H3	MII -> KPG	0,721	2,134	10,296	0,000	Hipotesis diterima
H4	MII x TP -> KPG	0,121	1,717	1,994	0,046	Hipotesis diterima
H5	MII x OP -> KPG	0,027	1,386	0,570	0,569	Hipotesis ditolak

Sumber: *Output SmartPLS 4.0.9.5. (2023, data diolah)*

Uji *collinierity* pada tabel 2 menunjukkan nilai *VIF* < 5 yang berarti tidak terdapat *multicollinierity* pada model struktural. Hasil pengolahan data menemukan bahwa pengaruh tantangan pekerjaan terhadap *kesuksesan pekerja gig* memiliki nilai *t-statistics* $4,668 > 1,96$, *p-values* sebesar 0,000. Hal tersebut berarti terdapat pengaruh yang signifikan variabel tantangan pekerjaan terhadap *kesuksesan pekerja gig*, sehingga hipotesis 1 diterima. Selanjutnya, pengaruh otonomi pekerjaan terhadap *kesuksesan pekerja gig* menunjukkan nilai *t-statistics* $1,243 < 1,96$, *p-values* sebesar 0,214 yang berarti tidak terdapat pengaruh langsung otonomi pekerjaan terhadap *kesuksesan pekerja gig*. Dengan demikian hipotesis 2 ditolak. Pada tabel 3 juga disajikan pengaruh modal intelektual individu terhadap *kesuksesan pekerja gig* memiliki nilai *t-statistics* $10,296 > 1,96$, *p-values* sebesar 0,000 yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan dari modal intelektual individu terhadap *kesuksesan pekerja gig*, sehingga hipotesis 3 diterima.

Penelitian ini juga sudah menguji peran modal intelektual individu sebagai variabel moderasi pengaruh tantangan pekerjaan terhadap kesuksesan pekerja *gig*. Hasil pengolahan data menunjukkan nilai *t-statistics* $1,994 > 1,96$, *p-values* sebesar 0,046 yang berarti modal intelektual individu memoderasi pengaruh tantangan pekerjaan terhadap kesuksesan pekerja *gig* secara signifikan. Hal ini berarti bahwa hipotesis 4 diterima. Sedangkan moderasi modal intelektual individu pada pengaruh otonomi pekerjaan terhadap kesuksesan pekerja *gig* menunjukkan nilai *t-statistics* $1,386 < 1,96$, *p-values* sebesar 0,569 yang berarti modal intelektual individu tidak memoderasi pengaruh tantangan pekerjaan terhadap kesuksesan pekerja *gig* secara signifikan. Sehingga hipotesis 5 ditolak.

Hasil Evaluasi Kecocokan Model

Tabel 3.
R²SSQUARED DAN F-SQUARED

	R-Square	f-square
MII -> KPG		0,493
OP -> KPG		0,010
TP -> KPG		0,089
MII x TP -> KPG		0,020
MII x OP -> KPG		0,002
KPG	0,505	

Sumber: *Output SmartPLS 4.0.9.5. (2023, data diolah)*

Tabel 3 menunjukkan bahwa *R-square* pada variabel kesuksesan pekerja *gig* adalah sebesar 0,505 yang berarti bahwa 50,5% variasi pada nilai kesuksesan pekerja *gig* dipengaruhi oleh tantangan pekerjaan dan modal intelektual. Sedangkan 49.5% lagi variasi pada kesuksesan pekerja *gig* dipengaruhi oleh variabel lain diluar yang diteliti.

Selain itu, dari tabel 3 juga terlihat bahwa *f-square* yang melambangkan *effect size* memiliki nilai kisaran dari 0,002 hingga 0,493. Terhadap nilai *f-square* ini, Cohen (1988) menyatakan bahwa *f-square* bernilai 0,02 berarti *effect size* rendah, 0,15 berarti sedang dan 0,35 berarti tinggi. Pada penelitian ini, *effect size* pengaruh modal intelektual individu terhadap kesuksesan pekerja *gig* adalah tinggi, *effect size* moderasi modal intelektual individu terhadap pengaruh otonomi pekerjaan terhadap kesuksesan pekerja *gig* adalah rendah, sedangkan sisanya bernilai sedang.

Model dengan PLS perlu menunjukkan kemampuan prediksi. Kemampuan prediksi PLS dikatakan lebih baik dibanding regresi linier jika nilai SEM_RMSE dan SEM_MAE PLS lebih rendah dibandingkan RMSE dan MAE regresi linier (Shmueli *et al.*, 2019). Pada penelitian ini kesuksesan keuangan dengan metode PLS memiliki nilai SEM_RMSE=0,823 dan SEM_MAE=0,644 di mana nilainya yang lebih rendah dibanding regresi linier yakni RMSE=0,845 dan MAE=0,651. Hal yang sama juga dengan kesuksesan subyektif di mana dengan metode PLS nilai SEM_RMSE=0,756 dan SEM_MAE=0,569 memiliki nilai yang lebih rendah dibanding menggunakan regresi linier yakni RMSE=0,766 dan MAE=0,573. Sehingga bisa disimpulkan model prediksi dengan menggunakan PLS ini lebih baik dibandingkan jika menggunakan regresi linier. Selanjutnya, nilai *Standardized Root Mean Square Residual* (SRMR) pada penelitian ini adalah 0,067. Menurut Hu and Bentler (1998) bahwa nilai SRMR yang lebih kecil dari 0,08 menunjukkan adanya kecocokan model. Dengan kata lain, data empiris dapat menjelaskan pengaruh antara variabel dalam model.

Pengaruh Tantangan Pekerjaan terhadap Kesuksesan Pekerja Gig

Hasil pengujian menunjukkan bahwa tantangan pekerjaan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kesuksesan pekerja *gig*, sehingga hipotesis pertama dapat diterima. Implikasinya adalah semakin tinggi tantangan pekerjaan akan semakin menurunkan ukuran kesuksesan pekerja *gig* kreatif digital. Sebaliknya, semakin rendah tantangan pekerjaan, akan semakin menaikkan ukuran kesuksesan pekerja *gig* kreatif digital. Bagi pekerja *gig*, menghadapi tantangan pekerjaan berupa tantangan

keberlangsungan, tantangan identitas dan tantangan kepastian karir yang tinggi akan menuntut upaya fisik dan psikologis yang besar. Energi yang mereka keluarkan untuk menghadapi tantangan tersebut akan menurunkan kesejahteraan subyektif dan juga bisa memengaruhi kesejahteraan keuangan mereka. Sebaliknya, ketika tantangan pekerjaan rendah, maka upaya fisik dan mental akan rendah, upaya fisik dan dan psikologis juga akan rendah. Sebagai konsekuensinya maka kesejahteraan secara subyektif dan keuangan akan lebih baik.

Temuan tersebut sejalan dengan pandangan Bakker, Demerouti and Schaufeli (2003) dan Demerouti *et al.* (2001) serta Xanthopoulou *et al.* (2007) yang menyatakan bahwa mengelola tantangan pekerjaan akan menghabiskan banyak upaya dari pekerja, baik secara fisik maupun psikologis, dan selanjutnya bisa memengaruhi pekerjaan, stress dan kesehatan pekerja. Temuan ini sekaligus mendukung pandangan Keith, Harms and Long (2020) bahwa *JD-R Model* bisa diterapkan pada pekerja *gig*. Temuan ini juga sejalan dengan model konseptual Ashford, Caza and Reid (2018) yang menunjukkan bahwa tantangan pekerjaan memengaruhi kesuksesan pekerja *gig*.

Pengaruh Otonomi Pekerjaan terhadap Kesuksesan Pekerja *Gig*

Hasil pengujian menunjukkan bahwa otonomi pekerjaan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesuksesan pekerja *gig*, sehingga hipotesis kedua ditolak. Hal ini diduga terjadi karena beragamnya motivasi responden bergabung ke pekerjaan *gig*. Berdasarkan data demografi responden, hanya 37% responden memilih pekerjaan *gig* karena menginginkan fleksibilitas atau otonomi di pekerjaan. Sementara mayoritas pekerja *gig* (46%) memilih pekerjaan ini karena menginginkan penghasilan tambahan, mengikuti *passion* (11%), dan karena tidak menemukan pekerjaan lain (5%). Bagi pekerja *gig* karena menginginkan fleksibilitas atau otonomi di pekerjaan, maka memperoleh otonomi pekerjaan seperti otonomi untuk menerima atau menolak pekerjaan, otonomi untuk mengatur proses penyelesaian pekerjaan, otonomi untuk menentukan di mana suatu pekerjaan akan diselesaikan dan otonomi untuk mengatur kapan dan berapa lama durasi suatu pekerjaan akan diselesaikan adalah hal yang mereka cari dan inginkan. Namun bagi pekerja *gig* yang terjun dipekerjaan ini dengan motivasi lainnya, terutama karena mencari penghasilan tambahan dan karena tidak menemukan pekerjaan lain, maka otonomi pekerjaan bukanlah sumber daya pekerjaan yang mereka anggap paling bernilai. Temuan penelitian ini tidak mendukung hasil penelitian Deci and Ryan (2008) yang menunjukkan pengaruh yang signifikan dari otonomi pekerjaan terhadap kesejahteraan pekerja.

Pengaruh Modal Intelektual Individu terhadap Kesuksesan Pekerja *Gig*

Hasil pengujian menunjukkan bahwa modal intelektual individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesuksesan pekerja *gig*, sehingga hipotesis ketiga dapat diterima. Implikasinya adalah semakin tinggi modal intelektual individu, maka akan semakin meningkatkan kesejahteraan subyektif dan keuangan pekerja sebagai ukuran kesuksesan pekerja *gig* kreatif digital. Hasil ini berarti bahwa pengetahuan yang berasal dari pendidikan, pengalaman, proses berfikir dan jaringan yang dimiliki oleh pekerja *gig* kreatif digital memiliki peranan yang signifikan untuk meningkatkan kesejahteraan mereka. Pekerja *gig* kreatif digital yang tidak berinvestasi atau tidak mendapatkan kesempatan untuk mengembangkan modal intelektual mereka, akan kehilangan peluang untuk perbaikan kesejahteraan subyektif dan keuangan mereka. Akibatnya kesuksesan pekerja *gig* kreatif digital tidak akan sebaik jika mereka memiliki modal intelektual tersebut.

Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Wang, Yen and Liu (2015) yang mengungkapkan bahwa kinerja individu akan sangat dipengaruhi secara positif oleh kepemilikan mereka akan modal intelektual individu tersebut. Penelitian ini sekaligus juga mendukung Wang, Liu and Cai (2019) bahwa konsep dan dimensi modal intelektual yang sudah secara mapan digunakan pada level organisasi, bisa diturunkan sampai pada level individu.

Pengaruh Modal Intelektual Individu memoderasi Tantangan Pekerjaan terhadap Kesuksesan Pekerja *Gig*

Hasil pengujian pada penelitian ini menunjukkan bahwa modal intelektual individu berpengaruh signifikan dalam memoderasi tantangan pekerjaan terhadap kesuksesan pekerja *gig*, sehingga hipotesis keempat dapat diterima. Implikasi dari temuan ini adalah semakin tinggi modal intelektual

individu, akan semakin memperlemah pengaruh negatif tantangan pekerjaan terhadap kesuksesan pekerja *gig*. Modal intelektual individu seolah-olah menjadi peredam pengaruh negatif tantangan pekerjaan terhadap kesuksesan pekerja *gig* kreatif digital. Hal tersebut dimungkinkan karena individu yang memiliki stok pengetahuan yang banyak akan memiliki kemampuan merencanakan dan melaksanakan upaya untuk mengeliminasi biaya fisiologis dan psikologis yang mungkin muncul dari setiap upaya fisik dan mental yang mereka lakukan untuk menyelesaikan pekerjaan yang menantang. Modal manusia sebagai salah satu dimensi modal intelektual akan membantu individu untuk mencapai keamanan secara ekonomi yang selanjutnya akan menjadi penyangga kondisi yang tidak menguntungkan dari pekerjaan *gig*. Proses berfikir individu yang merupakan bagian dari modal struktural akan membuat individu mampu mendesain cara kerja yang akan mengurangi dampak tantangan pekerjaan sekagus memperoleh kesejahteraan psikologis dan keuangan yang lebih baik. Modal relasional memberikan peluang bagi pekerja untuk belajar dari pengalaman pekerja *gig* lainnya dan memperoleh dukungan secara emosional.

Penelitian ini sejalan dengan pendapat Keith, Harms and Long (2020) yang menyatakan bahwa sumber daya pribadi (seperti modal manusia, modal sosial, modal psikologis dan toleransi terhadap ambiguitas) memiliki potensi untuk memengaruhi bagaimana partisipasi seorang individu dipekerjaan *gig* akan berdampak kepada kesejahteraan mereka (kesejahteraan subyektif, psikologis dan fisik). Temuan penelitian ini juga mendukung argumen Bandura (2000) bahwa sumber daya pribadi, dalam penelitian ini adalah modal intelektual, membantu pekerja menghadapi tantangan pekerjaan mereka, sehingga bisa beradaptasi dengan baik pada kondisi lingkungan yang mereka temui.

Pengaruh Modal Intelektual Individu memoderasi Otonomi Pekerjaan terhadap Kesuksesan Pekerja Gig

Pada penelitian ini modal intelektual individu tidak berpengaruh signifikan dalam memoderasi otonomi pekerjaan terhadap kesuksesan pekerja *gig*, sehingga hipotesis kelima ditolak. Artinya keberadaan modal intelektual individu, tidak mampu secara signifikan memperkuat atau memperlemah pengaruh otonomi pekerjaan terhadap kesuksesan pekerja *gig*. Sejalan dengan hasil analisis pada hipotesis kedua, tidak ditemukannya pengaruh signifikan modal intelektual individu dalam memoderasi otonomi pekerjaan terhadap kesuksesan pekerja *gig* diduga terjadi karena adanya sumber daya pekerjaan lain yang sebenarnya lebih dominan dibandingkan otonomi pekerjaan ini dalam memengaruhi kesuksesan pekerja *gig* kreatif digital. Data demografi responden yang menunjukkan bahwa mayoritas responden pada penelitian ini adalah orang yang bergabung ke pekerjaan *gig* dengan alasan mencari penghasilan tambahan dan atau karena tidak memperoleh pekerjaan lain, diduga tidak memandang otonomi pekerjaan sebagai sumber daya utama di pekerjaan mereka. Oleh karena itu, maka temuan penelitian ini tidak mendukung argumen Keith, Harms and Long (2020) yang menyatakan bahwa kompetensi yang dimiliki pekerja *gig* sebagai hasil pengembangan pengetahuan dan keterampilan akan berpengaruh terhadap pilihan-pilihan (otonomi pekerja) untuk mengambil tindakan yang akan menguntungkan dirinya. Dengan kata lain, memiliki modal intelektual bukan jaminan bahwa individu akan bisa mengoptimalkan otonomi yang tersedia, karena faktor lain seperti kebutuhan hidup mungkin menjadi pertimbangan lebih dalam melakukan pekerjaan *gig*.

KESIMPULAN

Kesimpulan yang dapat ditarik dari penelitian ini adalah tantangan pekerjaan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kesuksesan pekerja *gig*, otonomi pekerjaan tidak berpengaruh signifikan terhadap kesuksesan pekerja *gig*, modal intelektual individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesuksesan pekerja *gig*, modal intelektual individu sebagai variabel *moderating* memengaruhi hubungan antara tantangan pekerjaan terhadap kesuksesan pekerja *gig*, serta modal intelektual individu sebagai variabel *moderating* tidak memengaruhi hubungan antara otonomi pekerjaan terhadap kesuksesan pekerja *gig*. Hasil penelitian ini memberikan implikasi praktis kepada pekerja *gig* agar mereka berinvestasi pada pengembangan modal intelektual individu mereka melalui lembaga pendidikan formal, non formal maupun belajar mandiri; melalui penciptaan metode kerja yang lebih

Wendra & Riza Aryanto & Humaira Besari. Model kesuksesan pekerja *gig* kreatif digital yang dimoderasi oleh modal intelektual individu pada ekonomi kreatif

efektif berdasarkan pengalaman kerja yang diperoleh; serta melalui pembangunan jaringan. Implikasi praktis berikutnya kepada para pengambil keputusan, pelaksana program, dan pendidik/akademisi agar berkonsentrasi melengkapi pekerja/calon pekerja *gig* untuk mengembangkan modal intelektual, struktural dan relasional mereka melalui program training, *sharing* komunitas, ataupun akses terhadap materi pembelajaran baik *offline* maupun *online*. Keterbatasan penelitian ini adalah menggunakan responden dengan motivasi yang beragam untuk bergabung dipekerjaan *gig* kreatif. Keberagaman ini berkemungkinan memunculkan perbedaan persepsi atas tantangan dan sumber daya pekerjaan yang mereka miliki. Penelitian berikutnya perlu menggunakan motivasi bergabung sebagai pekerja *gig* sebagai variabel kontrol.

DAFTAR PUSTAKA

- Alacovska, A., Bucher, E., & Fieseler, C. (2022). A Relational Work Perspective on the Gig Economy: Doing Creative Work on Digital Labour Platforms [Article]. *Work, Employment and Society*. <https://doi.org/10.1177/09500170221103146>
- Anwar, M. A., & Graham, M. (2021). Between a rock and a hard place: Freedom, flexibility, precarity and vulnerability in the gig economy in Africa [Article]. *Competition and Change*, 25(2), 237-258. <https://doi.org/10.1177/1024529420914473>
- Ashford, S. J., Caza, B. B., & Reid, E. M. (2018). From surviving to thriving in the gig economy: A research agenda for individuals in the new world of work. *Research in Organizational Behavior*, 38, 23-41. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.riob.2018.11.001>
- Ashford, S. J., George, E., & Blatt, R. (2007). 2 old assumptions, new work: The opportunities and challenges of research on nonstandard employment. *The academy of management annals*, 1(1), 65-117.
- Ayentimi, D. T., Abadi, H. A., & Burgess, J. (2022). Decent gig work in Sub Sahara Africa? [Article]. *Journal of Industrial Relations*. <https://doi.org/10.1177/00221856221111693>
- Badan Pusat Statistik. (2017). *Tenaga Kerja Ekonomi Kreatif 2011-2016*. Badan Pusat Statistik,.
- Bakker, A., Demerouti, E., & Schaufeli, W. (2003). Dual processes at work in a call centre: An application of the job demands–resources model. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 12(4), 393-417. <https://doi.org/10.1080/13594320344000165>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The Job Demands-Resources model: state of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309-328. <https://doi.org/10.1108/02683940710733115>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2014). Job Demands–Resources Theory. In P. Y. Chen & C. Cooper (Eds.), *Wellbeing: A Complete Reference Guide* (pp. 1-28). Wiley-Blackwell. <https://doi.org/https://doi.org/10.1002/9781118539415.wbwell019>
- Bakker, A. B., Demerouti, E., de Boer, E., & Schaufeli, W. B. (2003). Job demands and job resources as predictors of absence duration and frequency. *Journal of Vocational Behavior*, 62(2), 341-356. [https://doi.org/https://doi.org/10.1016/S0001-8791\(02\)00030-1](https://doi.org/https://doi.org/10.1016/S0001-8791(02)00030-1)
- Bandura, A. (2000). Cultivate Self-Efficacy for Personal and Organizational Effectiveness. *The Blackwell Handbook of Principles of Organizational Behavior*. <https://doi.org/10.1002/9781119206422.ch10>
- Bontis, N., & Serenko, A. (2009). A causal model of human capital antecedents and consequents in the financial services industry. *Journal of Intellectual Capital*, 10(1), 53-69. <https://doi.org/10.1108/14691930910922897>

- BPS-Bekraf. (2016). *Profil Usaha/Perusahaan Ekonomi Kreatif*. BPS.
- Brüggen, E. C., Hogreve, J., Holmlund, M., Kabadayi, S., & Löfgren, M. (2017). Financial well-being: A conceptualization and research agenda. *Journal of Business Research*, 79, 228-237. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2017.03.013>
- Buenechea-Elberdin, M. (2017). Structured literature review about intellectual capital and innovation. *Journal of Intellectual Capital*, 18(2), 262-285. <https://doi.org/10.1108/jic-07-2016-0069>
- Caza, B. B., Moss, S., & Vough, H. (2018). From Synchronizing to Harmonizing: The Process of Authenticating Multiple Work Identities. *Administrative Science Quarterly*, 63(4), 703-745. <https://doi.org/10.1177/0001839217733972>
- Caza, B. B., Reid, E. M., Ashford, S. J., & Granger, S. (2021). Working on my own: Measuring the challenges of gig work. *Human Relations*, 00187267211030098. <https://doi.org/10.1177/00187267211030098>
- Chin, W. W., & Dibbern, J. (2010). A permutation based procedure for multigroup PLS analysis: Results of tests of differences on simulated data and a cross cultural analysis of the sourcing of information system services between Germany and the USA. In *Handbook of partial least squares: Concepts, methods and applications*. (pp. 171-193). Springer.
- Cohen, J. (1988). *Statistical power analysis for the behavioral sciences* (2nd ed.). L. Erlbaum Associates Hillsdale, N.J.
- Cropanzano, R., Keplinger, K., Lambert, B. K., Caza, B., & Ashford, S. J. (2022). The organizational psychology of gig work: An integrative conceptual review. *Journal of Applied Psychology*, 1-27. <https://doi.org/10.1037/apl0001029>
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2008). Self-determination theory: A macrotheory of human motivation, development, and health. *Canadian Psychology / Psychologie canadienne*, 49(3), 182-185. <https://doi.org/10.1037/a0012801>
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2001). The job demands-resources model of burnout. *J Appl Psychol*, 86(3), 499-512.
- Diener, E. (2000). Subjective Well-Being: The Science of Happiness and a Proposal for a National Index. *The American psychologist*, 55, 34-43. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.55.1.34>
- Flanagan, F. (2019). Theorising the gig economy and home-based service work. *Journal of Industrial Relations*, 61(1), 57-78. <https://doi.org/10.1177/0022185618800518>
- Fleming, P. (2017). The Human Capital Hoax: Work, Debt and Insecurity in the Era of Uberization [Article]. *Organization Studies*, 38(5), 691-709. <https://doi.org/10.1177/0170840616686129>
- Gleim, M. R., Johnson, C. M., & Lawson, S. J. (2019). Sharers and sellers: A multi-group examination of gig economy workers' perceptions [Article]. *Journal of Business Research*, 98, 142-152. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2019.01.041>
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1976). Motivation through the design of work: test of a theory. *Organizational Behavior and Human Performance*, 16(2), 250-279. [https://doi.org/https://doi.org/10.1016/0030-5073\(76\)90016-7](https://doi.org/https://doi.org/10.1016/0030-5073(76)90016-7)
- Hair, J., Hult, G. T. M., Ringle, C., & Sarstedt, M. (2022). *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)*. <https://doi.org/10.1007/978-3-030-80519-7>

Wendra & Riza Aryanto & Humaira Besari. Model kesuksesan pekerja *gig* kreatif digital yang dimoderasi oleh modal intelektual individu pada ekonomi kreatif

- Herrmann, A. M., Zaal, P. M., Chappin, M. M. H., Schemmann, B., & Lühmann, A. (2023). “We don't need no (higher) education” - How the gig economy challenges the education-income paradigm. *Technological Forecasting and Social Change*, 186, 122136. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.techfore.2022.122136>
- Hu, L.-t., & Bentler, P. M. (1998). Fit indices in covariance structure modeling: Sensitivity to underparameterized model misspecification. *Psychological Methods*, 3(4), 424-453. <https://doi.org/10.1037/1082-989X.3.4.424>
- Jabagi, N., Croteau, A. M., Audebrand, L. K., & Marsan, J. (2019). Gig-workers' motivation: thinking beyond carrots and sticks [Article]. *Journal of Managerial Psychology*, 34(4), 192-213. <https://doi.org/10.1108/JMP-06-2018-0255>
- Kalleberg, A. L., Reskin, B. F., & Hudson, K. (2000). Bad Jobs in America: Standard and Nonstandard Employment Relations and Job Quality in the United States. *American Sociological Review*, 65(2), 256-278. <https://doi.org/10.2307/2657440>
- Keith, M. G., Harms, P. D., & Long, A. C. (2020). Worker Health and Well-Being in the Gig Economy: A Proposed Framework and Research Agenda. 1-33. <https://doi.org/10.1108/s1479-35552020000018002>
- Kememparekraf/Baparekraf. (2021). *Statistik Pariwisata dan Ekonomi Kreatif 2020*.
- Kementerian Pariwisata dan Ekonomi Kreatif. (2022). *Statistik Tenaga Kerja Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Tahun 2018-2021*. Kementerian Pariwisata dan Ekonomi Kreatif.
- Khalique, M., Bontis, N., Nassir bin Shaari, J. A., & Isa, A. H. M. (2015). Intellectual capital in small and medium enterprises in Pakistan. *Journal of Intellectual Capital*, 16(1), 224-238. <https://doi.org/10.1108/jic-01-2014-0014>
- Kianto, A., Ritala, P., Spender, J.-C., & Vanhala, M. (2014). The interaction of intellectual capital assets and knowledge management practices in organizational value creation. *Journal of Intellectual Capital*, 15(3), 362-375. <https://doi.org/10.1108/jic-05-2014-0059>
- Lesener, T., Gusy, B., & Wolter, C. (2019). The job demands-resources model: A meta-analytic review of longitudinal studies. *Work & Stress*, 33(1), 76-103. <https://doi.org/10.1080/02678373.2018.1529065>
- Meijman, T. F., & Mulder, G. (1998). Psychological aspects of workload. In P. J. D. Drenth, H. Thierry, & C. J. de Wolff (Eds.), *Handbook of work and organizational: Work psychology* (pp. 5–33). Psychology Press/Erlbaum (UK) Taylor & Francis.
- Melian-Gonzalez, S., & Bulchand-Gidumal, J. (2021). What type of labor lies behind the on-demand economy? New research based on workers' data. *JOURNAL OF MANAGEMENT & ORGANIZATION*, 27(5), 850-866, Article Pii s1833367218000536. <https://doi.org/10.1017/jmo.2018.53>
- Myhill, K., Richards, J., & Sang, K. (2021). Job quality, fair work and gig work: the lived experience of gig workers [Article]. *International Journal of Human Resource Management*, 32(19), 4110-4135. <https://doi.org/10.1080/09585192.2020.1867612>
- Parth, S., Bathini, D. R., & Kandathil, G. (2021). Actions in phygital space: Work solidarity and collective action among app-based cab drivers in India. *New Technology, Work and Employment*. <https://doi.org/10.1111/ntwe.12223>

- Petriglieri, G., Ashford, S. J., & Wrzesniewski, A. (2019). Agony and Ecstasy in the Gig Economy: Cultivating Holding Environments for Precarious and Personalized Work Identities. *Administrative Science Quarterly*, 64(1), 124-170. <https://doi.org/10.1177/0001839218759646>
- Rachmawati, R., Safitri, Zakia, L., Lupita, A., & de Ruyter, A. (2021). Urban gig workers in Indonesia during COVID-19 the experience of online 'ojek' drivers [Article]. *Work Organisation, Labour and Globalisation*, 15(1), 31-45. <https://doi.org/10.13169/WORKORGALABOglob.15.1.0031>
- Ramadhiani, F. R., & Adnan, R. S. (2023). The Role of Social Capital and Knowledge Capital for Freelance Creative Workers in Audiovisual Industry. *The Journal of Society and Media*, 7(1), 19-48. <https://doi.org/10.26740/jsm.v7n1.p19-48>
- Schaufeli, W. B., & Taris, T. W. (2014). A Critical Review of the Job Demands-Resources Model: Implications for Improving Work and Health. 43-68. https://doi.org/10.1007/978-94-007-5640-3_4
- Schroeder, A. N., Bricka, T. M., & Whitaker, J. H. (2021). Work design in a digitized gig economy. *Human Resource Management Review*, 31(1), Article 100692. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2019.100692>
- Shmueli, G., Sarstedt, M., Hair, J. F., Cheah, J.-H., Ting, H., Vaithilingam, S., & Ringle, C. M. (2019). Predictive model assessment in PLS-SEM: guidelines for using PLSpredict. *European Journal of Marketing*, 53(11), 2322-2347. <https://doi.org/10.1108/EJM-02-2019-0189>
- Spreitzer, G., Sutcliffe, K., Dutton, J., Sonenshein, S., & Grant, A. M. (2005). A Socially Embedded Model of Thriving at Work. *Organization Science*, 16(5), 537-549. <https://doi.org/10.1287/orsc.1050.0153>
- Spreitzer, G. M., Cameron, L., & Garrett, L. (2017). Alternative Work Arrangements: Two Images of the New World of Work [Review]. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 4, 473-499. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032516-113332>
- Sun, P., Yujie Chen, J., & Rani, U. (2021). From Flexible Labour to 'Sticky Labour': A Tracking Study of Workers in the Food-Delivery Platform Economy of China [Article]. *Work, Employment and Society*. <https://doi.org/10.1177/09500170211021570>
- van Doorn, N., Ferrari, F., & Graham, M. (2022). Migration and Migrant Labour in the Gig Economy: An Intervention [Article]. *Work, Employment and Society*. <https://doi.org/10.1177/09500170221096581>
- Wang, C.-H., Yen, C.-D., & Liu, G. H. W. (2015). How intellectual capital influences individual performance: A multi-level perspective. *Computers in Human Behavior*, 51(Part B), 930-937. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2014.10.044>
- Wang, Z., Liu, D., & Cai, S. (2019). Self-reflection and employee creativity. *Chinese Management Studies*, 13(4), 895-917. <https://doi.org/10.1108/CMS-09-2018-0683>
- Watson, G. P., Kistler, L. D., Graham, B. A., & Sinclair, R. R. (2021). Looking at the Gig Picture: Defining Gig Work and Explaining Profile Differences in Gig Workers' Job Demands and Resources [Article]. *Group and Organization Management*, 46(2), 327-361. <https://doi.org/10.1177/1059601121996548>

Wendra & Riza Aryanto & Humaira Besari. Model kesuksesan pekerja *gig* kreatif digital yang dimoderasi oleh modal intelektual individu pada ekonomi kreatif

Wendra, W., Sule, E. T., Joeliaty, J., & Azis, Y. (2019). Exploring dynamic capabilities, intellectual capital and innovation performance relationship: evidence from the garment manufacturing. *Business: Theory and Practice*, 20. <https://doi.org/10.3846/btp.2019.12>

Wood, A. J., Graham, M., Lehdonvirta, V., & Hjorth, I. (2018). Good Gig, Bad Gig: Autonomy and Algorithmic Control in the Global Gig Economy. *Work, Employment and Society*, 33(1), 56-75. <https://doi.org/10.1177/0950017018785616>

Wood, A. J., Graham, M., Lehdonvirta, V., & Hjorth, I. (2019). Good Gig, Bad Gig: Autonomy and Algorithmic Control in the Global Gig Economy [Article]. *Work, Employment and Society*, 33(1), 56-75. <https://doi.org/10.1177/0950017018785616>

Xanthopoulou, D., Bakker, A. B., Demerouti, E., & Schaufeli, W. B. (2007). The role of personal resources in the job demands-resources model. *International Journal of Stress Management*, 14(2), 121–141. <https://doi.org/10.1037/1072-5245.14.2.121>