

# **BAB I**

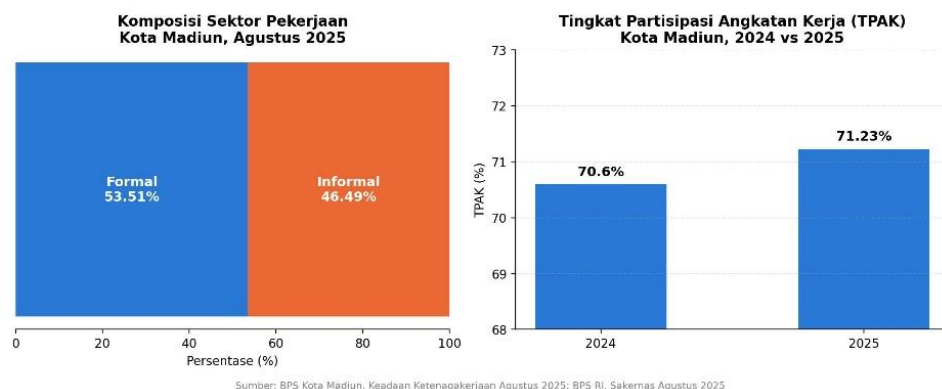
## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Manajemen sumber daya manusia memiliki peran yang sangat penting dalam suatu organisasi karena berfokus pada pengelolaan tenaga kerja agar mampu memberikan kontribusi secara optimal dalam mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Seiring dengan pesatnya perkembangan teknologi digital serta perubahan dalam praktik bisnis, pola kerja mengalami transformasi dari sistem kerja konvensional menuju sistem kerja yang lebih fleksibel. Salah satu bentuk perubahan tersebut ditandai dengan berkembangnya *gig economy* sebagai model kerja yang semakin banyak diterapkan. Fenomena ini juga mendapat perhatian di tingkat internasional. Dalam *The Future of Jobs Report* , World Economic Forum (2025) menyebutkan bahwa kemajuan teknologi digital, pemanfaatan *Artificial Intelligence* (AI), dinamika ekonomi global, dan perubahan model bisnis merupakan faktor-faktor utama yang diproyeksikan akan membentuk pasar tenaga kerja hingga tahun 2030.

Laporan tersebut juga mengungkapkan bahwa berbagai organisasi di sejumlah negara mulai mengadopsi pola kerja yang lebih fleksibel dengan memanfaatkan platform digital, disertai meningkatnya tuntutan terhadap kemampuan adaptasi dan resiliensi tenaga kerja dalam menghadapi perubahan lingkungan kerja. Kondisi tersebut mendorong berkembangnya model pekerjaan yang berorientasi pada penyelesaian proyek atau tugas

tertentu melalui media digital. Melalui sistem ini, pekerja memiliki keleluasaan untuk menentukan waktu, lokasi, serta durasi pekerjaan sesuai dengan kebutuhan masing-masing. Meskipun menawarkan fleksibilitas yang lebih besar, model kerja tersebut juga menimbulkan berbagai tantangan, seperti ketidakpastian pendapatan, keterbatasan perlindungan kerja, serta meningkatnya tuntutan bagi pekerja untuk terus menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi di dunia kerja (Hasan & Paul, 2026). Gambaran tersebut juga terlihat pada kondisi ketenagakerjaan di Kota Madiun yang tercermin dari komposisi pekerja formal dan informal serta perkembangan Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK).



**Gambar 1.1 Komposisi Pekerja Formal–Informal dan Perkembangan Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) Kota Madiun Tahun 2024–2025.**

Sumber : (BPS Kota Madiun, 2025; BPS RI, 2025)

Fenomena tersebut juga didukung oleh data yang dipublikasikan oleh Badan Pusat Statistik (BPS). Berdasarkan hasil Survei Angkatan Kerja Nasional (Sakernas) Agustus 2025, jumlah penduduk yang bekerja di Indonesia mencapai 146,54 juta orang, dengan 57,80% di antaranya tergolong sebagai pekerja sektor informal. Kelompok tersebut mencakup

pekerja bebas di luar sektor pertanian yang sebagian besar merepresentasikan pekerja dalam ekonomi *gig* (BPS RI, 2025). Pada tingkat daerah, BPS Kota Madiun melaporkan bahwa proporsi pekerja sektor informal pada Agustus 2025 mencapai 46,49% dari keseluruhan angkatan kerja. Selain itu, Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) juga mengalami peningkatan, yaitu dari 70,60% pada tahun 2024 menjadi 71,23% pada tahun 2025 (BPS Kota Madiun, 2025).

Tingginya proporsi pekerja informal tersebut menunjukkan bahwa Kota Madiun memiliki karakteristik pasar kerja yang cukup representatif untuk mengkaji pekerjaan yang bersifat fleksibel dan berbasis proyek, termasuk aktivitas dalam ekonomi *gig*. Temuan ini mengindikasikan bahwa transformasi pola kerja yang berkembang secara global telah memberikan pengaruh terhadap dinamika ketenagakerjaan di Indonesia, termasuk di Kota Madiun. Oleh karena itu, diperlukan kajian lebih lanjut mengenai berbagai faktor yang berperan dalam meningkatkan kepuasan pekerja pada sistem kerja yang semakin fleksibel.

Hasil temuan World Economic Forum (2025) menunjukkan bahwa kebutuhan dunia kerja di masa mendatang tidak hanya menuntut fleksibilitas dalam bekerja, tetapi juga kemampuan individu untuk beradaptasi serta memiliki resiliensi dalam menghadapi berbagai perubahan. Fenomena tersebut dapat dipahami melalui *Job Demands–Resources Theory* (JD-R Theory) yang diperkenalkan oleh (Bakker & Demerouti, 2014).

Teori ini menjelaskan bahwa kondisi dan perilaku kerja seseorang dipengaruhi oleh keseimbangan antara tuntutan pekerjaan (*job demands*) dan sumber daya yang dimiliki dalam menjalankan pekerjaannya (*job resources*). *Job demands* mencakup berbagai aspek pekerjaan yang memerlukan upaya fisik maupun psikologis secara berkelanjutan sehingga berpotensi menimbulkan kelelahan apabila tidak diimbangi dengan sumber daya yang memadai. Sementara itu, *job resources* meliputi berbagai bentuk dukungan yang dapat membantu pekerja menyelesaikan tugas, mengurangi dampak negatif dari tuntutan pekerjaan, serta mendorong meningkatnya motivasi, keterikatan kerja, dan kesejahteraan psikologis. Berdasarkan perspektif JD-R Theory, ketersediaan sumber daya kerja yang memadai akan memperkuat keterlibatan pekerja dalam pekerjaan sekaligus menghasilkan berbagai luaran positif bagi individu maupun organisasi.

Dalam konteks ekonomi *gig*, fleksibilitas kerja dapat dipandang sebagai salah satu bentuk *job resources* karena memberikan keleluasaan kepada pekerja untuk mengatur waktu kerja, memilih lokasi kerja, serta menentukan cara yang paling sesuai dalam menyelesaikan tugas. Meskipun demikian, pekerjaan yang berbasis platform digital juga menghadirkan berbagai *job demands*, seperti ketidakpastian pendapatan, target kerja yang ditentukan melalui algoritma platform, tingginya tingkat persaingan antarpekerja, serta terbatasnya perlindungan dalam hubungan kerja.

Berdasarkan perspektif *Job Demands–Resources Theory* (JD-R), efektivitas sumber daya pekerjaan dalam mendukung kinerja tidak hanya dipengaruhi oleh karakteristik pekerjaan itu sendiri, tetapi juga oleh sumber daya pribadi (*personal resources*) yang dimiliki individu. Salah satu sumber daya pribadi yang berperan penting adalah resiliensi pekerja, yaitu kemampuan untuk beradaptasi dan tetap bertahan ketika menghadapi berbagai tuntutan serta perubahan dalam lingkungan kerja. *Job satisfaction* dipilih sebagai variabel dependen karena mencerminkan kondisi kesejahteraan psikologis pekerja yang paling rentan dipengaruhi oleh karakteristik pekerjaan dalam ekonomi *gig*, terutama ketidakpastian pendapatan dan tingginya tekanan untuk memenuhi target kerja.

Kondisi tersebut sejalan dengan data ketenagakerjaan BPS Kota Madiun (2025) yang menunjukkan masih besarnya proporsi pekerja sektor informal dengan tingkat pendapatan yang cenderung tidak stabil. Selain didasarkan pada fenomena tersebut, pemilihan variabel ini juga mengacu pada penelitian Ramadhan & Hayati (2026) yang menguji hubungan antara pengaturan kerja fleksibel, resiliensi karyawan, dan kepuasan kerja pada pekerja formal. Mengingat karakteristik pekerjaan formal berbeda dengan pekerjaan dalam ekonomi *gig*, pengujian kembali model tersebut pada konteks pekerja *gig* menjadi penting untuk memperoleh bukti empiris yang lebih sesuai.

Berdasarkan perspektif *Job Demands–Resources Theory*, *Flexible Work Arrangements* (FWA) dipandang sebagai salah satu bentuk *job resources* karena memberikan keleluasaan kepada pekerja dalam menentukan waktu, lokasi, serta metode kerja yang digunakan. Ketersediaan sumber daya tersebut diyakini mampu menciptakan pengalaman kerja yang lebih positif sehingga berkontribusi terhadap peningkatan kepuasan kerja. Resiliensi berperan sebagai kemampuan individu untuk menghadapi tekanan, beradaptasi dengan perubahan, serta tetap mampu menjalankan pekerjaan secara optimal ketika menghadapi berbagai tantangan.

Dengan adanya tingkat resiliensi yang baik, pekerja dapat memanfaatkan fleksibilitas kerja secara lebih efektif sehingga berpotensi meningkatkan kepuasan kerja. Penelitian ini menggunakan tiga variabel yang saling berhubungan untuk menjelaskan dinamika kerja pada pekerja dalam ekonomi *gig*. Variabel *Flexible Working* dipilih sebagai variabel independen karena, berdasarkan perspektif *Job Demands–Resources Theory* (JD-R Theory), fleksibilitas dalam menentukan waktu dan lokasi kerja merupakan salah satu bentuk *job resources* yang paling sesuai dengan karakteristik pekerjaan berbasis platform digital. Berbeda dengan pekerja formal yang umumnya memperoleh dukungan dari atasan maupun rekan kerja, pekerja *gig* cenderung tidak memiliki struktur organisasi yang memberikan sumber daya tersebut.

Fleksibilitas kerja menjadi salah satu sumber daya utama yang diperkirakan mampu meningkatkan kepuasan kerja pada kelompok pekerja ini. Sejumlah penelitian terdahulu secara konsisten menunjukkan bahwa penerapan *Flexible Working Arrangement* (FWA) berkaitan dengan meningkatnya kepuasan kerja. Dalam lingkungan kerja modern, FWA dipandang sebagai pendekatan yang mampu memberikan fleksibilitas kepada pekerja untuk mengatur jadwal maupun lokasi kerja sesuai dengan kebutuhan, sehingga dapat menciptakan pengalaman kerja yang lebih nyaman dan meningkatkan kepuasan kerja (Indradewa & Prasetyo, 2023).

Bukti empiris mengenai hubungan tersebut juga ditemukan pada berbagai sektor pekerjaan formal. Azizah *et al.* (2023) melaporkan bahwa penerapan FWA memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan perusahaan *e-commerce* di Jakarta. Temuan yang sejalan disampaikan oleh Aura & Desiana (2023), yang menyatakan bahwa FWA berkontribusi positif terhadap kepuasan kerja karyawan perempuan pada perusahaan di bidang *Information and Communication Technology* (ICT). Selain itu, penelitian Viona Iradita *et al.* (2025) juga menunjukkan bahwa fleksibilitas pengaturan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan swasta di wilayah Jabodetabek. Kesamaan hasil dari berbagai penelitian tersebut mengindikasikan bahwa pemberian fleksibilitas dalam bekerja berpotensi menjadi faktor yang mampu meningkatkan kepuasan kerja di berbagai jenis organisasi.

Temuan serupa juga diperoleh pada berbagai kelompok pekerja lainnya. Anggara (2025) menemukan bahwa penerapan *Flexible Working Arrangement* (FWA) memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai negeri sipil di salah satu kantor pertanahan. Bukti empiris dari sektor publik di Belanda juga menunjukkan hasil yang konsisten. Penelitian Possenriede & Plantenga (2011) mengungkapkan bahwa kesempatan untuk menerapkan pengaturan kerja yang fleksibel, khususnya *flexi-time*, berkaitan dengan meningkatnya kepuasan kerja secara keseluruhan, dengan pengaruh yang relatif sama pada pekerja laki-laki maupun perempuan.

Aziz & Iqbal (2022) melaporkan bahwa penerapan FWA mampu meningkatkan kepuasan kerja secara signifikan pada karyawan generasi milenial yang bekerja di perusahaan swasta di Jakarta. Konsistensi temuan tersebut memperkuat bahwa fleksibilitas dalam pengaturan kerja merupakan salah satu faktor yang berkontribusi terhadap peningkatan kepuasan kerja pada berbagai karakteristik pekerja dan sektor organisasi. Hasil penelitian Dewi Listyani & Aditya Suryawirawan (2023) menunjukkan bahwa penerapan *Flexible Working Arrangement* (FWA) memberikan pengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan pada sebuah perusahaan distribusi di Surabaya. Meskipun demikian, temuan tersebut masih didasarkan pada jumlah responden yang relatif terbatas dan berfokus pada pekerja dalam lingkungan kerja formal.

Amalia Azizah & Abadiyah (2025), yang membuktikan bahwa FWA berkontribusi positif terhadap kepuasan kerja karyawan pada perusahaan garmen berskala kecil. Namun, penelitian tersebut tetap dilakukan pada organisasi yang memiliki sistem kerja formal dengan struktur hierarkis yang jelas. Berbeda dengan kondisi tersebut, pekerja dalam ekonomi *gig* bekerja pada lingkungan yang lebih fleksibel, minim struktur organisasi, serta memiliki tingkat ketidakpastian yang lebih tinggi. Perbedaan karakteristik ini menunjukkan bahwa hubungan antara *Flexible Working Arrangement* (FWA) dan kepuasan kerja pada pekerja *gig* masih memerlukan pembuktian empiris lebih lanjut.

Hasil penelitian pada pekerja ekonomi *gig* menunjukkan bahwa pengaruh *Flexible Working Arrangement* (FWA) terhadap kepuasan kerja tidak selalu berjalan secara optimal. Fazriansyah & Dewanto (2023) menemukan bahwa pengemudi Gojek di Depok merasakan manfaat dari fleksibilitas dalam mengatur jam kerja yang berdampak positif terhadap kepuasan kerja. Namun, mereka juga menghadapi tekanan untuk memenuhi target tertentu demi memperoleh insentif yang diberikan oleh platform. Temuan serupa dilaporkan oleh Dwi Rahayu *et al.* (2023) pada pengemudi layanan *ride-hailing* di Yogyakarta. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa fleksibilitas kerja tetap memberikan pengaruh positif terhadap kepuasan kerja, meskipun kekuatan hubungannya relatif rendah.

Kondisi tersebut dipengaruhi oleh berbagai tantangan, seperti ketidakpastian pendapatan dan mekanisme penugasan maupun penilaian yang dikendalikan oleh algoritma platform. Fenomena ini mengindikasikan bahwa manfaat fleksibilitas kerja dapat berkurang ketika pekerja dihadapkan pada tingkat ketidakpastian yang tinggi serta keterbatasan perlindungan kerja, sebagaimana banyak dijumpai dalam sektor ekonomi *gig* (Hasan & Paul, 2026). Temuan tersebut menunjukkan bahwa tingginya tingkat fleksibilitas kerja tidak selalu diikuti oleh peningkatan kepuasan kerja. Kondisi ini mengindikasikan adanya kesenjangan yang membuka peluang untuk mengkaji peran resiliensi karyawan sebagai variabel moderasi, khususnya pada pekerja ekonomi *gig* di Kota Madiun.

Kepuasan kerja merupakan bentuk evaluasi atau penilaian individu terhadap pekerjaannya yang tercermin melalui perasaan positif maupun negatif yang muncul selama menjalankan pekerjaan. Berdasarkan *Two-Factor Theory* yang dikemukakan oleh Frederick Herzberg, tingkat kepuasan kerja dipengaruhi oleh dua kelompok faktor, yaitu faktor intrinsik yang berasal dari pekerjaan maupun diri individu serta faktor ekstrinsik yang berasal dari lingkungan atau kondisi kerja di sekitarnya. Berbagai penelitian terdahulu menunjukkan bahwa resiliensi atau ketahanan psikologis merupakan salah satu faktor yang berkontribusi terhadap terbentuknya kepuasan kerja. Individu yang mampu beradaptasi dengan tekanan, mengatasi kesulitan, serta bangkit dari berbagai tantangan dalam pekerjaan cenderung memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi.

Temuan Tonnisen & Ie (2020) menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki tingkat resiliensi yang baik memperlihatkan kepuasan kerja yang lebih tinggi, meskipun penelitian tersebut dilakukan dengan jumlah responden yang relatif terbatas. Hasil yang sejalan juga ditemukan oleh Huda (2023), yang membuktikan bahwa resiliensi memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit Pondok Indah. Temuan tersebut menunjukkan bahwa kemampuan individu dalam menghadapi tekanan kerja merupakan salah satu faktor penting yang dapat meningkatkan kepuasan terhadap pekerjaan. Menurut *Job Demands–Resources Theory* (JD-R Theory), hasil yang dicapai individu dalam pekerjaan tidak hanya dipengaruhi oleh ketersediaan sumber daya pekerjaan (*job resources*), tetapi juga oleh sumber daya pribadi (*personal resources*) yang dimiliki.

*Personal resources* merupakan karakteristik psikologis yang memungkinkan individu mengelola tuntutan pekerjaan secara lebih efektif. Salah satu bentuk sumber daya pribadi tersebut adalah *employee resilience*, yaitu kemampuan pekerja untuk beradaptasi, mempertahankan kinerja, serta bangkit kembali setelah menghadapi tekanan maupun kesulitan dalam bekerja. Pada konteks pekerjaan dalam ekonomi *gig*, yang ditandai dengan tingginya tingkat ketidakpastian, resiliensi diperkirakan dapat mengoptimalkan manfaat fleksibilitas kerja sehingga memberikan dampak yang lebih besar terhadap kepuasan kerja.

Temuan Siregar & Panjaitan (2025) turut mendukung pandangan tersebut dengan menunjukkan bahwa dukungan dalam lingkungan kerja mampu mengurangi tingkat stres sekaligus meningkatkan resiliensi pada pekerja *gig* di Sumatera Utara. Muchtadin (2023) menjelaskan bahwa pengaruh resiliensi terhadap berbagai hasil kerja tidak bersifat universal, melainkan dipengaruhi oleh konteks penelitian serta hubungan antarvariabel yang dikaji. Dengan demikian, peran resiliensi dapat menunjukkan tingkat efektivitas yang berbeda pada setiap kondisi penelitian.

Penelitian yang dijadikan acuan utama dalam studi ini adalah penelitian Ramadhan & Hayati (2026), yang melibatkan 400 pekerja Generasi Z di Kota Bandung dan dianalisis menggunakan metode *Partial Least Squares Structural Equation Modeling* (PLS-SEM). Penelitian tersebut mengevaluasi pengaruh *Flexible Working Arrangement* (FWA) terhadap kepuasan kerja dengan menempatkan *employee resilience* sebagai variabel yang berperan dalam memengaruhi hubungan antara kedua variabel tersebut.

Temuan penelitian Ramadhan & Hayati (2026) menunjukkan bahwa *Flexible Working Arrangement* (FWA) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, yang ditunjukkan oleh nilai *t-statistic* sebesar 3,317 dan *p-value* sebesar 0,001. Hasil tersebut memperkuat berbagai penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa fleksibilitas dalam pengaturan kerja mampu meningkatkan kepuasan kerja pada lingkungan kerja formal.

Hasil yang berbeda diperoleh pada pengujian efek moderasi *employee resilience*. Analisis menunjukkan bahwa variabel tersebut tidak mampu memoderasi hubungan antara FWA dan kepuasan kerja secara signifikan ( $t\text{-statistic} = 1,356$ ;  $p\text{-value} = 0,175$ ), sehingga pengaruh moderasinya tidak dapat dibuktikan secara empiris (Ramadhan & Hayati, 2026). Temuan ini mengindikasikan bahwa pekerja Generasi Z di Kota Bandung lebih memandang fleksibilitas kerja sebagai bentuk dukungan atau kebijakan organisasi daripada sebagai kondisi yang dipengaruhi oleh kemampuan psikologis individu. Dengan demikian, tingkat resiliensi yang dimiliki pekerja belum cukup untuk memperkuat hubungan antara fleksibilitas kerja dan kepuasan kerja pada konteks penelitian tersebut.

Temuan tersebut tidak sepenuhnya sejalan dengan hasil beberapa penelitian terdahulu yang melaporkan bahwa resiliensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada berbagai konteks pekerjaan, seperti yang dikemukakan oleh (Huda, 2023). Perbedaan hasil tersebut menimbulkan pertanyaan mengenai apakah tidak signifikannya peran *employee resilience* sebagai variabel moderasi juga akan ditemukan pada konteks pekerjaan yang berbeda, khususnya pada pekerja ekonomi *gig* yang memiliki karakteristik kerja tidak sama dengan pekerja formal Generasi Z di Kota Bandung sebagaimana diteliti oleh (Ramadhan & Hayati, 2026).

Berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa masih terdapat kesenjangan hasil penelitian (*research gap*) yang menunjukkan perlunya pengujian lebih lanjut pada konteks dan karakteristik pekerja yang berbeda. Pertama, sebagian besar penelitian mengenai pengaruh *Flexible Working Arrangement* (FWA) terhadap kepuasan kerja masih berfokus pada pekerja di sektor formal. Objek penelitian yang digunakan umumnya meliputi pegawai negeri sipil (Anggara, 2025), karyawan perusahaan *e-commerce* (Azizah *et al.*, 2023), karyawan pada perusahaan *Information and Communication Technology* (ICT) (Aura & Desiana, 2023), serta karyawan swasta di wilayah Jabodetabek (Viona Iradita *et al.*, 2025).

Penelitian yang melibatkan pekerja ekonomi *gig* masih relatif terbatas, padahal kelompok pekerja ini memiliki karakteristik yang berbeda, seperti tingkat ketidakpastian pendapatan yang lebih tinggi serta perlindungan kerja yang cenderung lebih rendah dibandingkan pekerja formal. Kedua, penelitian yang secara khusus dilakukan pada pekerja ekonomi *gig* (Dwi Rahayu *et al.*, 2023; Fazriansyah & Dewanto, 2023; Siregar & Panjaitan, 2025) umumnya hanya berfokus pada pengujian hubungan langsung, baik antara *Flexible Working Arrangement* (FWA) dan kepuasan kerja maupun antara dukungan kerja dan resiliensi. Dengan demikian, kajian yang mengintegrasikan ketiga variabel tersebut dalam satu model penelitian masih belum banyak dilakukan.

Singarimbun *et al.* (2025) menunjukkan bahwa resiliensi memiliki keterkaitan dengan kepuasan kerja dan kinerja individu. Temuan tersebut mengindikasikan bahwa resiliensi tidak hanya dapat diposisikan sebagai variabel independen maupun variabel moderasi, tetapi juga berpotensi berperan sebagai mekanisme psikologis yang menjelaskan hubungan antara kepuasan kerja dan peningkatan kinerja. Meskipun demikian, hingga saat ini masih sangat terbatas penelitian yang menguji *employee resilience* sebagai variabel yang memengaruhi hubungan antara *Flexible Working Arrangement* (FWA) dan kepuasan kerja pada pekerja ekonomi *gig*. Penelitian Ramadhan & Hayati (2026), yang menjadi salah satu rujukan utama dalam studi ini, menunjukkan bahwa *employee resilience* tidak memoderasi secara signifikan hubungan antara FWA dan kepuasan kerja pada pekerja Generasi Z di Kota Bandung.

Hasil tersebut menunjukkan bahwa peran resiliensi dalam hubungan antara fleksibilitas kerja dan kepuasan kerja masih memerlukan pembuktian lebih lanjut, terutama pada konteks pekerjaan yang memiliki karakteristik berbeda, seperti ekonomi *gig*. Temuan tersebut memunculkan pertanyaan penelitian yang penting, yaitu apakah hasil yang sama juga akan ditemukan pada pekerja ekonomi *gig* yang memiliki karakteristik pekerjaan berbeda dari pekerja formal. Berbeda dengan karyawan tetap yang umumnya memperoleh dukungan organisasi dan perlindungan kerja yang lebih memadai, pekerja ekonomi *gig* menghadapi tingkat ketidakpastian yang lebih tinggi dalam menjalankan pekerjaannya.

Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa kemampuan individu untuk beradaptasi, bertahan, dan bangkit dari tekanan psikologis (*employee resilience*) berpotensi memiliki peran yang lebih besar dalam memengaruhi kepuasan kerja. Dugaan tersebut didukung oleh penelitian Siregar & Panjaitan (2025), yang menunjukkan bahwa resiliensi membantu pekerja *freelance* mengatasi berbagai tekanan yang muncul akibat karakteristik pekerjaan yang mereka jalani. Keempat, penelitian mengenai peran resiliensi pada pekerja ekonomi *gig* masih relatif terbatas, terutama pada wilayah di luar kota-kota besar seperti Bandung, Jakarta, Yogyakarta, dan Depok. Hingga saat ini, kajian yang mengangkat konteks pekerja ekonomi *gig* di Kota Madiun masih sangat sedikit, sehingga diperlukan bukti empiris yang dapat menggambarkan karakteristik pekerja pada wilayah tersebut.

Penelitian ini menawarkan kebaruan (*novelty*) dibandingkan dengan penelitian-penelitian sebelumnya, termasuk penelitian Ramadhan & Hayati (2026) yang menjadi rujukan utama. Dari sisi objek penelitian, studi ini berfokus pada pekerja ekonomi *gig*, seperti pengemudi transportasi daring, kurir layanan pengiriman instan, serta pekerja *freelance* yang memperoleh pekerjaan melalui platform digital. Kelompok pekerja tersebut memiliki status sebagai mitra atau pekerja lepas sehingga tidak berada dalam sistem manajemen sumber daya manusia formal sebagaimana karyawan tetap, karyawan kontrak, maupun pegawai negeri sipil yang menjadi objek pada sebagian besar penelitian terdahulu.

Studi ini secara khusus menguji kembali peran *employee resilience* sebagai variabel moderasi dalam hubungan antara *Flexible Working Arrangement* (FWA) dan kepuasan kerja tanpa memasukkan variabel lain, seperti *work-life balance* maupun *employee engagement*, yang digunakan pada penelitian rujukan. Pendekatan tersebut diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih spesifik mengenai peran resiliensi dalam menjelaskan hubungan antara fleksibilitas kerja dan kepuasan kerja pada pekerja ekonomi *gig*. Penelitian ini bertujuan untuk menguji kembali apakah temuan Ramadhan & Hayati (2026), yang menunjukkan bahwa *employee resilience* tidak berperan signifikan sebagai variabel moderasi dalam hubungan antara *Flexible Working Arrangement* (FWA) dan kepuasan kerja pada pekerja formal, juga berlaku pada pekerja ekonomi *gig*.

Berbeda dengan pekerja formal yang umumnya memperoleh dukungan organisasi melalui kebijakan dan sistem manajemen sumber daya manusia, pekerja ekonomi *gig* lebih banyak mengandalkan sumber daya psikologis pribadi dalam menghadapi berbagai tuntutan dan ketidakpastian pekerjaan. Pengujian kembali hubungan tersebut pada konteks pekerja ekonomi *gig* menjadi penting untuk mengetahui apakah peran resiliensi berbeda pada karakteristik pekerjaan yang memiliki tingkat dukungan organisasi lebih rendah. Dari aspek lokasi penelitian, studi ini dilaksanakan di Kota Madiun, yang hingga saat ini masih relatif jarang dijadikan objek penelitian mengenai *Flexible Working Arrangement* (FWA), kepuasan

kerja, maupun ekonomi *gig* dibandingkan dengan kota-kota besar seperti Bandung, Jakarta, Yogyakarta, dan Depok.

Pemilihan pekerja ekonomi *gig* di Kota Madiun sebagai objek penelitian didasarkan pada semakin berkembangnya pemanfaatan platform digital yang mencerminkan keterlibatan daerah tersebut dalam transformasi ekonomi digital. Kondisi tersebut menjadikan Kota Madiun sebagai konteks yang relevan untuk mengkaji isu-isu manajemen sumber daya manusia, khususnya yang berkaitan dengan perubahan pola kerja. Karakteristik pekerjaan dalam ekonomi *gig* yang menawarkan fleksibilitas tinggi, namun di sisi lain diwarnai oleh tingkat ketidakpastian yang besar, menjadikan hubungan antara *Flexible Working Arrangement* (FWA) dan kepuasan kerja menarik untuk dianalisis.

Dalam penelitian ini, *employee resilience* diposisikan sebagai variabel moderasi yang diperkirakan dapat memengaruhi kekuatan hubungan antara fleksibilitas kerja dan kepuasan kerja. Mengingat bukti empiris mengenai peran *employee resilience* sebagai variabel moderasi pada pekerja ekonomi *gig* masih relatif terbatas, penelitian ini dilakukan dengan judul "Pengaruh *Flexible Working Arrangement* terhadap *Job Satisfaction* dengan *Employee Resilience* sebagai Variabel Moderasi pada Pekerja *Gig Economy* di Kota Madiun."

## B. Batasan Masalah

Latar belakang masalah yang telah diuraikan, peneliti memberikan batasan penelitian guna membatasi ruang lingkup permasalahan agar penelitian tidak menyimpang dari tujuan penelitian.

Adapun batasan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Variabel pada penelitian ini dibatasi pada masalah *Flexible Working* (X1), *Employee Resilience* (Z), Kepuasan Kerja (Y)
2. Penelitian ini hanya dilakukan pada pekerja gig ekonomi di Kota Madiun

## C. Rumusan Masalah

Latar belakang dan batasan masalah dalam penelitian yang telah dijelaskan, maka permasalahan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah *Flexible Working* berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja pada pekerja *gig economy* di Kota Madiun?
2. Apakah *Employee Resilience* mampu memoderasi pengaruh *Flexible Working* terhadap Kepuasan Kerja pada pekerja *gig economy* di Kota Madiun?

## D. Tujuan Penelitian

Mengacu pada rumusan masalah yang telah dikemukakan, penelitian ini bertujuan untuk menjawab rumusan masalah tersebut dengan memberikan bukti empiris mengenai pengaruh *Flexible Working* terhadap Kepuasan Kerja serta menganalisis sejauh mana *Employee Resilience*

berperan sebagai variabel moderasi yang memperkuat atau memperlemah hubungan antara kedua variabel tersebut pada pekerja *gig economy* di Kota Madiun.

#### **E. Kegunaan Penelitian**

Penelitian ini diharapkan bisa memberikan keuntungan baik secara teori maupun nyata bagi berbagai pihak. Adapun kegunaan penelitian ini adalah sebagai berikut:

##### **1. Bagi Perkembangan Ilmu Pengetahuan**

Penelitian ini diharapkan dapat memperkaya kajian Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), khususnya mengenai hubungan antara *flexible working*, *employee resilience*, dan *Job Satisfaction* pada pekerja *gig economy*. Selain itu, penelitian ini diharapkan menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya, terutama terkait peran *employee resilience* dalam memoderasi pengaruh *flexible working* terhadap kepuasan kerja.

##### **2. Bagi Mahasiswa**

Penelitian ini diharapkan dapat membantu mahasiswa, terutama di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia, memahami lebih baik bagaimana konsep *Flexible Working*, *Job Satisfaction*, dan *Employee Resilience* diterapkan pada para pekerja di ekonomi *gig*. Selain itu, penelitian ini bisa digunakan sebagai acuan oleh mahasiswa yang ingin melakukan penelitian yang sama di masa depan.

### 3. Bagi Objek Penelitian

Penelitian ini diharapkan menjadi referensi bagi pekerja *gig economy* dan pengelola platform digital di Kota Madiun dalam menerapkan sistem kerja yang fleksibel serta memperkuat *employee resilience* guna meningkatkan kepuasan kerja. Hasil penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi dasar dalam penyusunan kebijakan atau strategi untuk meningkatkan kesejahteraan dan produktivitas pekerja.

### 4. Bagi Institusi

Penelitian ini diharapkan bisa menjadi bahan acuan tambahan bagi Program Studi Manajemen dan lembaga pendidikan dalam mendorong pengembangan penelitian di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia, terutama terkait dengan pekerja di ekonomi *gig*. Selain itu, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi dan sumber informasi bagi dosen, mahasiswa, serta peneliti yang nantinya akan melakukan penelitian lebih lanjut dengan topik yang terkait.