

BAB II

KAJIAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS PENELITIAN

A. Kajian Pustaka

1. *Grand Theory*

Grand theory adalah teori yang memiliki cakupan yang luas, bersifat abstrak, dan digunakan sebagai dasar konseptual untuk menjelaskan hubungan antar variabel dalam sebuah penelitian. Teori besar berperan sebagai dasar ilmu pengetahuan untuk memahami fenomena yang diteliti serta memberikan pedoman dalam menyusun kerangka konseptual penelitian. Dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia, teori besar digunakan untuk menjelaskan bagaimana faktor-faktor dari lingkungan kerja dan sifat-sifat individu memengaruhi cara kerja, kesejahteraan mental, serta performa karyawan.

Penelitian ini menggunakan teori *Job Demands-Resources Theory* (JD-R Theory) yang pertama kali dikembangkan oleh Bakker dan Demerouti tahun 2007, kemudian diperbaiki lagi oleh mereka pada tahun 2014 sebagai teori utama. Teori ini dipilih karena dapat menjelaskan hubungan antara Fleksibel Bekerja, Kekuatan Diri Pegawai, dan Kepuasan Kerja pada para pekerja ekonomi gig. Teori JD-R menjelaskan bahwa setiap pekerjaan memiliki ciri-ciri yang terbagi menjadi dua bagian utama, yaitu tuntutan pekerjaan dan sumber daya pekerjaan (Bakker & Demerouti, 2014).

Bakker & Demerouti (2014) menjelaskan *job demands* adalah tuntutan pekerjaan yang memerlukan usaha fisik dan mental sehingga dapat menimbulkan kelelahan jika tidak didukung oleh sumber daya yang memadai. Tuntutan ini meliputi beban kerja yang tinggi, tekanan waktu, ketidakpastian tugas, konflik peran, dan tekanan emosional. Sementara itu, *job resources* merupakan berbagai sumber daya yang membantu pekerja mencapai tujuan, mengurangi dampak tuntutan kerja, meningkatkan motivasi, serta mendukung perkembangan diri. Selain sumber daya pekerjaan, Bakker & Demerouti (2014) juga menjelaskan adanya *personal resources*, yaitu sumber daya yang berasal dari dalam diri individu, seperti optimisme, kepercayaan diri, kemampuan beradaptasi, dan ketangguhan.

Resource pribadi membantu seseorang mengatasi tekanan kerja sehingga dapat menjaga kesehatan mental dan tetap bekerja secara optimal meskipun menghadapi lingkungan kerja yang menantang. Dalam konteks *gig economy*, teori JD-R sangat relevan karena pekerjaan di sektor ini memiliki tuntutan kerja yang tinggi. Pekerja *gig* sering menghadapi ketidakpastian pendapatan, persaingan yang ketat, sistem penilaian berbasis algoritma, serta jam kerja yang tidak menentu. Namun, pekerjaan ini juga menawarkan fleksibilitas dalam menentukan waktu, tempat, dan intensitas kerja. Fleksibilitas tersebut merupakan salah satu sumber daya kerja yang dapat meningkatkan kesejahteraan dan kepuasan pekerja apabila dimanfaatkan secara optimal.

Dalam penelitian ini, *Flexible Working* disebut sebagai sumber pekerjaan yang memberi kebebasan kepada para pekerja untuk menentukan jadwal kerja, memilih tempat kerja, serta menentukan tingkat kerja sesuai dengan kebutuhan mereka. Fleksibilitas ini diharapkan bisa mengurangi beban kerja, sehingga membuat pekerja dalam ekosistem ekonomi gig lebih senang bekerja. *Employee Resilience* dianggap sebagai sumber daya pribadi karena mencakup kemampuan seseorang untuk menghadapi tekanan, beradaptasi dengan perubahan, dan bangkit dari berbagai tantangan yang terjadi selama bekerja.

Pekerja yang memiliki kemampuan untuk bertahan dan bangkit lebih baik bisa menggunakan kebebasan dalam menjalani pekerjaan secara maksimal dibandingkan pekerja yang kurang mampu bertahan. Oleh karena itu, ketahanan karyawan diduga memperkuat hubungan antara kerja fleksibel dan kepuasan kerja. Sementara itu, Kepuasan Kerja adalah salah satu bentuk hasil kerja positif yang dibahas dalam teori JD-R. Bakker & Demerouti (2014) mengatakan bahwa semakin banyak sumber daya pekerjaan dan sumber daya pribadi yang dimiliki seseorang, maka semakin tinggi pula motivasi kerjanya, kesejahteraan psikologisnya, serta rasa puas dalam bekerja. Berdasarkan penjelasan tersebut, teori *Job Demands-Resources* mampu menjelaskan cara hubungan antar variabel dalam penelitian ini.

Flexible working sebagai sumber daya pekerjaan dianggap mampu meningkatkan kepuasan kerja bagi pekerja di ekonomi gig. Namun, tingkat pengaruh tersebut diprediksi bergantung pada seberapa tinggi kemampuan resilien pekerja sebagai sumber daya pribadi yang mereka miliki. Dengan demikian, teori JD-R menjadi dasar utama dalam menjelaskan dampak kerja fleksibel terhadap kepuasan kerja, dengan resilience karyawan sebagai variabel yang memengaruhi dalam kalangan pekerja ekonomi gig di Kota Madiun.

2. *Self-Determination Theory (SDT)*

Teori *Self-Determination Theory (SDT)* yang dikembangkan oleh Deci & Ryan (2000) menjelaskan bahwa motivasi individu dipengaruhi oleh tiga kebutuhan psikologis dasar yaitu *autonomy*, *competence*, dan *relatedness*. Menurut Deci & Ryan (2000), seseorang akan lebih termotivasi, memiliki kesejahteraan psikologis yang lebih baik, dan merasa lebih puas dengan pekerjaannya apabila memiliki kebebasan dalam menentukan cara bekerja, mampu menyelesaikan tugas, serta menjalin hubungan sosial yang baik dengan lingkungan kerja. Dalam penelitian ini, *flexible working* berkaitan erat dengan kebutuhan akan otonomi karena pekerja *gig economy* memiliki keleluasaan dalam mengatur waktu dan tempat bekerja. Semakin besar fleksibilitas yang dirasakan pekerja, semakin terpenuhi kebutuhan akan otonomi, sehingga kepuasan kerja juga cenderung meningkat.

Employee Resilience berkaitan dengan aspek kemampuan, yaitu kemampuan seseorang dalam menghadapi berbagai tantangan di lingkungan kerja. Orang yang resilien biasanya merasa lebih siap menghadapi perubahan atau tekanan di tempat kerja, sehingga mereka bisa mendapatkan pengalaman kerja yang lebih baik. Melalui SDT dapat diketahui bahwa kerja fleksibel tidak selalu langsung meningkatkan kepuasan kerja. Pengaruh itu akan lebih besar jika pekerja memiliki kemampuan *resilience* yang tinggi, sehingga bisa menggunakan fleksibilitas kerja dengan sebaik-baiknya.

3. *Job Satisfaction*

A) Pengertian *Job Satisfaction*

Kepuasan kerja adalah pandangan pribadi seseorang yang mencakup perasaannya terhadap pekerjaan dan perusahaan tempat ia bekerja. Ini adalah perasaan yang menyenangkan yang muncul ketika nilai-nilai pekerjaan tercapai (Putra *et al.*, 2020). Kepuasan kerja adalah perasaan emosional yang menyenangkan yang timbul ketika seseorang merasa pekerjaannya telah memenuhi nilai-nilai yang penting dalam hidupnya (Dwi Rahayu *et al.*, 2023).

Pendapat-pendapat tersebut, kepuasan kerja dalam penelitian ini merujuk pada perasaan atau sikap positif seseorang terhadap pekerjaannya. Perasaan ini muncul dari penilaian dan pengalaman yang dialaminya, sehingga pekerjaan tersebut dianggap mampu memenuhi kebutuhan serta nilai-nilai yang ia pegang. Konsep ini

sangat relevan digunakan dalam konteks pekerja ekonomi gig, yang bekerja dengan tingkat fleksibilitas tinggi tetapi tetap menghadapi berbagai ketidakpastian dalam menjalankan pekerjaannya.

B) Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi *Job Satisfaction*

Putra *et al.*, (2020) menyebutkan kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh dua faktor utama, yaitu faktor internal dan faktor eksternal, sebagai berikut:

1) Faktor Internal

Faktor internal berasal dari sifat atau karakteristik yang dimiliki oleh karyawan itu sendiri, seperti kepribadian, nilai-nilai yang mereka pegang, harapan mereka terhadap pekerjaan, serta cara mereka memandang dan menilai pekerjaan mereka. Karyawan yang memiliki sifat atau kepribadian berbeda biasanya merasa puas atau tidak puas dalam bekerja meskipun mereka bekerja di lingkungan yang sama.

2) Faktor Eksternal

Faktor eksternal datang dari lingkungan kerja tempat karyawan itu bekerja, seperti kondisi tempat kerja, hubungan dengan rekan dan atasan, kebijakan yang diterapkan perusahaan, serta sistem kerja yang digunakan. Semakin nyaman lingkungan kerja yang dirasakan karyawan, semakin tinggi juga tingkat kepuasan kerja yang bisa dicapai.

C) Indikator *Job Satisfaction*

Menurut (Putra *et al.*, 2020), *job satisfaction* dapat diukur melalui enam indikator yaitu:

1) Kepuasan terhadap Gaji dan Kesejahteraan (*Salary and Welfare*)

Tingkat kepuasan karyawan terhadap kompensasi finansial, tunjangan, serta berbagai fasilitas kesejahteraan yang diberikan oleh organisasi. Kepuasan ini didasarkan pada penilaian mengenai kesesuaian imbalan yang diterima dengan beban kerja, tanggung jawab, kontribusi, dan harapan karyawan.

2) Pekerjaan Itu Sendiri (*Work Itself*)

Persepsi terhadap pekerjaan itu sendiri, yang ditinjau dari karakteristik pekerjaan, seperti variasi tugas, tanggung jawab, dan tingkat tantangan yang diberikan.

3) Perilaku Pemimpin (*Leader Behaviour*)

Pandangan terhadap perilaku atasan dalam memimpin, berkomunikasi, memberikan arahan, serta mendukung pelaksanaan pekerjaan.

4) Pengembangan Diri (*Personal Growth*)

Penilaian terhadap kesempatan yang diberikan organisasi untuk mengembangkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan karyawan.

5) Hubungan Antar Rekan Kerja (*Interpersonal Relationship*)

Kualitas hubungan dengan rekan kerja, yang tercermin melalui komunikasi, kerja sama, dan interaksi yang baik dalam lingkungan kerja.

6) Kompetensi Pekerjaan (*Job Competence*)

Kesesuaian kompetensi yang dimiliki dengan tuntutan pekerjaan sehingga mendukung pelaksanaan tugas secara efektif.

Menurut Viona Iradita *et al.*, (2025), *job satisfaction* dapat diukur melalui tiga indikator yaitu:

1) Emosi positif terhadap pekerjaan (*Positive Emotions Towards Work*)

Reaksi emosional atau perasaan positif yang muncul dalam diri karyawan terhadap pekerjaannya, sebagai hasil dari evaluasi karyawan atas lingkungan timbal balik dan fisik dari organisasi tempatnya bekerja.

2) Signifikansi yang Dirasakan di Tempat Kerja (*Perceived Significance in Workplace*)

Persepsi karyawan mengenai pencapaian batin dan kebanggaan yang dicapai saat melakukan tugas tertentu, yang mencerminkan sejauh mana karyawan merasa peran dan kontribusinya bermakna serta diakui di tempat kerja.

3) Lingkungan kerja yang menyenangkan (*Pleasant Working Environment*)

Persepsi karyawan terhadap kualitas hidup secara keseluruhan dalam bekerja, yang melibatkan hubungan sosial, ikatan dengan rekan kerja, dan kenyamanan lingkungan kerja, yang pada akhirnya memengaruhi kinerja, absensi, dan pergantian pekerjaan

Menurut Luthans (2002), *job satisfaction* dapat diukur melalui lima indikator yaitu:

1) Pekerjaan itu Sendiri (*Work Itself*)

Sejauh mana pekerjaan memberikan tugas yang menarik, kesempatan belajar, serta tanggung jawab yang bermakna bagi individu.

2) Gaji (*Pay*)

Kepuasan individu terhadap besaran gaji yang diterima serta keadilan (*equity*) gaji tersebut dibandingkan dengan pekerjaan sejenis di tempat lain.

3) Kesempatan Promosi (*Promotion Opportunities*)

Kepuasan individu terhadap kebijakan dan pelaksanaan promosi, termasuk peluang untuk berkembang dan naik jenjang dalam pekerjaannya.

4) Pengawasan (*Supervision*)

Kepuasan individu terhadap kemampuan atasan dalam memberikan bantuan teknis dan dukungan perilaku.

5) Rekan Kerja (*Coworkers*)

Sejauh mana rekan kerja bersifat kompeten secara teknis dan mendukung secara sosial, yang membentuk kenyamanan dalam bekerja.

4. *Flexible Working*

A. Pengertian *Flexible Working*

Flexible working atau *flexible working arrangement* (FWA) adalah cara mengatur kerja yang tidak lagi memaksa karyawan bekerja pada waktu dan tempat yang tetap, tetapi memberi kebebasan lebih besar kepada mereka dalam menentukan bagaimana pekerjaan mereka dilakukan. Penelitian yang diterbitkan dalam prosiding Universitas Negeri Semarang menjelaskan bahwa FWA bukan hanya tentang bekerja dari jauh atau memiliki jadwal kerja yang fleksibel, tetapi merupakan sistem manajemen yang memberikan kebebasan besar kepada karyawan dalam menyelesaikan tugasnya (Alifyanti Hidayah *et al.*, 2021).

Flexible work arrangement adalah kebijakan dan cara kerja perusahaan yang memungkinkan karyawan memilih, dengan batasan tertentu, kapan dan di mana mereka bekerja, atau menjalani jam kerja yang berbeda dari jam kerja biasa, selama karyawan dan perusahaan

sepakat mengenai waktu, tempat, serta cara menyelesaikan pekerjaan. Sumber yang sama juga menyebutkan beberapa jenis pengaturan kerja fleksibel, seperti kerja dari rumah, kerja jarak jauh, pemendekan hari kerja, penyesuaian jam kerja, kerja separuh waktu, dan sistem pembagian tugas pekerjaan (Poh *et al.*, 2022).

B. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi *Flexible Working*

Purnawan *et al.*, (2025) berpendapat bahwa penerapan *flexible working* arrangement dipengaruhi oleh tiga dimensi utama yang saling berkaitan melalui kerangka *Technology-Organization-Environment* (TOE), yaitu faktor teknologi, faktor organisasi, dan faktor lingkungan, sebagai berikut:

1) Faktor Teknologi

Ketersediaan infrastruktur teknologi menjadi syarat penting agar kerja fleksibel bisa berjalan dengan baik. Teknologi yang siap, seperti koneksi internet, perangkat kerja yang cukup, dan akses ke sistem berbasis *cloud*, terbukti menjadi faktor terkuat yang membedakan antara organisasi yang sukses dan yang tidak berhasil menerapkan sistem kerja fleksibel secara efektif (Purnawan *et al.*, 2025).

2) Faktor Organisasi

Faktor organisasi mencakup dukungan pemimpin, ketersediaan sumber daya, dan budaya kerja. Dukungan pemimpin menjadi faktor utama dalam keberhasilan penerapan *flexible working*,

sedangkan keterbatasan sumber daya dan budaya kerja yang masih berorientasi pada kehadiran fisik menjadi hambatan utama. organisasi dengan kepemimpinan yang kuat dan budaya kerja yang berorientasi pada hasil cenderung lebih berhasil menerapkan sistem kerja yang fleksibel (Purnawan *et al.*, 2025).

3) Faktor Lingkungan

Faktor lingkungan mencakup ciri khas industri dan budaya kerja yang berlaku secara umum di luar perusahaan. Sektor pekerjaan yang menggunakan pengetahuan dan teknologi digital menunjukkan efektivitas yang lebih baik dalam menerapkan pengaturan kerja fleksibel dibandingkan sektor yang membutuhkan kehadiran fisik. Selain itu, budaya kerja yang memberi kebebasan kepada individu juga membantu menciptakan lingkungan yang lebih mendukung untuk menerapkan kerja fleksibel (Purnawan *et al.*, 2025).

C. Indikator *Flexible Working*

Purnawan *et al.*, (2025), mengemukakan *flexible working* dapat diukur melalui empat indikator sebagai berikut:

1) Fleksibilitas Waktu (*Temporal Flexibility*)

Berbagai macam pengaturan jadwal kerja, seperti jam kerja fleksibel, hari kerja yang dimanjakan, dan kerja paruh waktu, dirancang untuk mengatasi masalah terkait waktu yang bisa menyebabkan konflik antara pekerjaan dan kehidupan

pribadi, khususnya bagi mereka yang memiliki tugas pengasuhan.

2) Fleksibilitas Tempat (*Spatial Flexibility*)

Kebebasan pekerja untuk memilih tempat bekerja mencakup bekerja di luar kantor, bekerja campuran, serta bekerja dari jarak jauh. Hal ini bisa dicapai dengan menggunakan teknologi kolaborasi digital, sehingga tugas pekerjaan bisa dikerjakan dengan lancar meskipun dilakukan di berbagai lokasi.

3) Fleksibilitas Tugas (*Task Flexibility*)

Karyawan memiliki kebebasan untuk menentukan tugas, cara kerja, dan urutan menyelesaikan pekerjaan mereka sendiri. Hal ini bisa terjadi melalui kesempatan mereorganisasi pekerjaan (*job crafting*) serta kemampuan mengelola proyek yang dikerjakan. Hal ini sesuai dengan tren manajemen kinerja yang fokus pada hasil dan pemberdayaan karyawan saat ini.

4) Fleksibilitas Kontraktual (*Contractual Flexibility*)

Variasi hubungan kerja yang digunakan pekerja, seperti kerja lepas (*freelance*), kerja berbasis proyek, maupun keikutsertaan dalam ekonomi *gig*, sebagai respons terhadap tujuan karier dan kondisi ekonomi yang berubah, baik bagi pekerja maupun pemberi kerja.

Poh *et al.*, (2022) mengemukakan *flexible working* dapat diukur melalui tiga indikator sebagai berikut:

- 1) Manfaat yang dirasakan dalam manajemen tempat kerja
(*Perceived benefits workplace management*)

Persepsi bahwa *flexible work* memberi manfaat bagi pengelolaan pekerjaan dan operasional tempat kerja, misalnya membantu kelancaran manajemen kerja, koordinasi, efisiensi, atau pelaksanaan tugas di rumah sakit.

- 2) Manfaat yang dirasakan keseimbangan kehidupan keluarga
(*Perceived benefits family life balance*)

Flexible work membantu keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan keluarga/pribadi, sehingga pekerja lebih mampu memenuhi kebutuhan rumah tangga, keluarga, dan urusan personal.

- 3) Hambatan yang dipersepsikan (*Perceived barriers*)

Persepsi terhadap hambatan atau kendala dalam penerapan *flexible work*, misalnya kesulitan koordinasi, beban kerja, keterbatasan jenis pekerjaan, atau hambatan operasional lain.

(Dwi Rahayu *et al.*, 2023) mengemukakan *flexible working* dapat diukur melalui empat indikator sebagai berikut:

1) Fleksibilitas waktu kerja (*Time Flexibility*)

Kemampuan pekerja untuk menentukan sendiri kapan memulai, menghentikan, atau mengatur jam kerjanya sesuai kebutuhan pribadi maupun pekerjaan.

2) Fleksibilitas jadwal kerja (*Schedule Flexibility*)

Kemampuan pekerja mengubah atau menyesuaikan jadwal kerja tanpa terikat jadwal yang ditentukan oleh organisasi.

3) Fleksibilitas lokasi kerja (*Location Flexibility*)

Kebebasan pekerja memilih lokasi atau wilayah kerja yang dianggap paling sesuai untuk menyelesaikan pekerjaannya.

4) Otonomi dalam bekerja (*Work Autonomy*)

Tingkat kebebasan pekerja dalam mengambil keputusan mengenai cara melaksanakan pekerjaan, mengatur target, serta menentukan strategi kerja secara mandiri.

5. *Employee Resilience*

A) *Pengertian Employee Resilience*

Employee resilience merupakan adalah kemampuan seseorang untuk beradaptasi dengan lingkungan kerjanya, sehingga bisa mengumpulkan, menggabungkan, dan menggunakan sumber daya yang ada di dalam perusahaan (Ramadhan & Hayati, 2026). Definisi ini menekankan bahwa ketahanan karyawan tidak hanya berasal dari kekuatan mental mereka sendiri, tetapi juga sangat bergantung pada kemampuan mereka dalam memanfaatkan sumber

daya yang ada di lingkungan kerja untuk tetap bertahan dan berkembang di tengah tekanan pekerjaan. Sebagaimana telah dijelaskan pada kerangka *Job Demands-Resources Theory* (subbab 2.1.1), *employee resilience* diposisikan sebagai *personal resources* yang bekerja berdampingan dengan *job resources* untuk menghasilkan luaran kerja yang positif, sehingga definisi ini konsisten dengan peran variabel tersebut sebagai dasar konseptual penelitian.

B) Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi *Employee Resilience*

Kajian yang mendasari konsep *employee resilience* dalam penelitian ini yang dikemukakan oleh Ramadhan & Hayati (2026) yaitu kemampuan untuk mengumpulkan, menggabungkan, dan menggunakan sumber daya yang ada di dalam perusahaan, terdapat tiga faktor utama yang membentuk kapasitas resiliensi karyawan, yaitu sebagai berikut:

1) Kemampuan Mengumpulkan Sumber Daya (*Resource Acquisition*)

Karyawan yang resilien mampu mengidentifikasi dan mengumpulkan berbagai sumber daya yang tersedia di lingkungan kerjanya, seperti pelatihan, dukungan rekan kerja, maupun informasi yang dibutuhkan untuk menghadapi tantangan pekerjaan. Kemampuan mengumpulkan sumber daya ini menjadi langkah awal yang menentukan seberapa siap

seorang karyawan dalam beradaptasi dengan tekanan kerja (Ramadhan & Hayati, 2026).

2) Kemampuan Menggabungkan Sumber Daya (*Resource Combination*)

Memperoleh berbagai sumber daya dari lingkungan kerjanya, karyawan yang resilien mampu memadukan sumber daya tersebut, misalnya menggabungkan dukungan sosial dari rekan kerja dengan keterampilan teknis yang dimiliki, menjadi strategi adaptasi yang lebih efektif dalam menghadapi tekanan pekerjaan (Ramadhan & Hayati, 2026).

3) Kemampuan Menggunakan Sumber Daya (*Resource Utilization*)

Faktor terakhir adalah kemampuan karyawan untuk benar-benar menerapkan dan mengoptimalkan sumber daya yang telah dikumpulkan dan digabungkan tersebut dalam situasi kerja nyata, sehingga ia tetap mampu bertahan, berproduksi, dan bersemangat meskipun menghadapi tekanan pekerjaan yang berat (Ramadhan & Hayati, 2026).

C) Indikator *Employee Resilience*

Huda (2023) mengemukakan *flexible working* dapat diukur melalui empat indikator sebagai berikut:

1) Optimisme

Sikap positif individu dalam menghadapi kesulitan dengan keyakinan bahwa setiap permasalahan dapat diatasi dan hasil yang baik dapat dicapai melalui usaha yang dilakukan..

2) Harapan

Keyakinan individu bahwa tujuan kerja tetap dapat dicapai meskipun menghadapi berbagai hambatan, sehingga mendorong untuk tetap berusaha dan mempertahankan motivasi..

3) Daya bangkit

Kemampuan individu untuk pulih dari tekanan atau kegagalan serta kembali menjalankan pekerjaan secara efektif..

4) Adaptabilitas

kemampuan individu untuk menyesuaikan diri dengan perubahan, tuntutan pekerjaan, dan situasi kerja sehingga tetap mampu bekerja secara optimal.

Ramadhan & Hayati (2026) mengemukakan *employee resilience* dapat diukur melalui tujuh indikator yaitu:

1) Menyelaraskan Pekerjaan dengan Nilai-Nilai Pribadi (*Aligning Work with Personal Values*)

Kemampuan individu untuk menyelaraskan pekerjaan dengan nilai, tujuan, dan keyakinan pribadi sehingga pekerjaan dipandang memiliki makna, memberikan motivasi, serta

mendorong individu tetap bertahan dan berkomitmen ketika menghadapi tantangan.

2) Mencari Umpan Balik untuk Perbaikan (*Seeking Feedback for Improvement*)

Kemampuan individu untuk secara aktif mencari, menerima, dan memanfaatkan umpan balik dari atasan, rekan kerja, maupun pihak lain sebagai sarana evaluasi diri, pembelajaran, dan peningkatan kinerja dalam menghadapi perubahan maupun tekanan kerja.

3) Strategi Koping Positif (*Positive Coping Strategies*)

Kemampuan individu dalam menggunakan strategi penyelesaian masalah yang positif dan konstruktif ketika menghadapi tekanan, stres, atau kesulitan kerja, sehingga mampu mengendalikan emosi serta menemukan solusi yang efektif.

4) Kemampuan Beradaptasi dan Fleksibilitas (*Adaptability and Flexibility*)

Kemampuan individu untuk menyesuaikan diri dengan perubahan kondisi, tuntutan, maupun lingkungan kerja, serta tetap mampu menjalankan pekerjaan secara efektif dalam berbagai situasi yang dinamis.

5) Kegigihan dalam Menghadapi Tekanan (*Persistence Under Pressure*)

Kemampuan individu untuk tetap gigih, konsisten, dan tidak mudah menyerah ketika menghadapi tekanan, hambatan, atau beban kerja yang tinggi hingga tujuan pekerjaan dapat tercapai.

6) Kepercayaan terhadap Kemampuan Diri (*Confidence in One's Abilities*)

Keyakinan individu terhadap kemampuan, keterampilan, dan kompetensi yang dimiliki sehingga mampu menyelesaikan tugas, mengambil keputusan, serta menghadapi tantangan kerja dengan penuh percaya diri.

7) Pemanfaatan Dukungan Sosial (*Use of Social Resources*)

Kemampuan individu untuk memanfaatkan dukungan sosial yang tersedia, seperti bantuan, informasi, pengalaman, maupun dorongan dari rekan kerja, keluarga, atau atasan guna mengatasi kesulitan dan meningkatkan kemampuan beradaptasi dalam pekerjaan.

Menurut McLarnon & Rothstein (2013), *employee resilience* dapat diukur melalui empat indikator yaitu:

1) Kemampuan Mengatasi Tekanan (*Coping*)

Kapasitas individu dalam mengelola dan mengatasi tekanan atau tuntutan pekerjaan secara adaptif, sehingga tetap

mampu berfungsi optimal meskipun berada dalam kondisi kerja yang sulit.

2) Kemampuan Beradaptasi (*Adaptability*)

Kesanggupan individu menyesuaikan diri secara fleksibel terhadap perubahan tuntutan, kondisi, maupun struktur pekerjaan, sehingga tetap produktif di tengah situasi yang berubah.

3) Efikasi Diri (*Self Efficacy*)

Tingkat keyakinan individu terhadap kemampuan dirinya dalam menyelesaikan tugas dan menghadapi tantangan pekerjaan, yang terbentuk dari pengalaman keberhasilan sebelumnya.

4) Kemampuan Belajar dari Pengalaman (*Learning*)

Kesanggupan individu mengambil pelajaran dari kegagalan atau tekanan kerja yang pernah dihadapi, guna memperbaiki cara kerja dan meningkatkan kesiapan menghadapi tantangan serupa di masa mendatang.

B. Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian terdahulu digunakan penulis sebagai acuan untuk memperkaya landasan teori dalam mengkaji permasalahan penelitian ini. Berbagai penelitian relevan tersebut dijadikan referensi guna memperluas bahan kajian, sebagaimana disajikan pada Tabel 2.1 berikut:

Table2. 1 Penelitian Terdahulu

N O	Nama, Tahun, Judul, Penerbit	Rumusan Masalah	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
H1: <i>Flexible Working (X)</i> berpengaruh signifikan terhadap <i>Job Satisfaction (Y)</i> pada pekerja <i>Gig Economy</i> di Kota Madiun					
1	Dwi Rahayu <i>et al.</i> , (2023) <i>Can the Perception of Flexible Work Arrangements Increase Job Satisfaction Among Online Ride-Hailing Drivers? International Conference on Psychology UMBY</i>	Apakah persepsi terhadap <i>flexible work arrangements</i> dapat meningkatkan kepuasan kerja pengemudi ojek <i>online</i> ?	1. <i>flexible work arrangements</i> (X) 2. Kepuasan kerja (Y)	1. Kuantitatif korelasional 2. 128 pengemudi ojek <i>online</i> usia 18-42 tahun, <i>purposive sampling</i> 3. Skala FWA dan Skala Kepuasan Kerja 4. Analisis korelasi Spearman	Terdapat hubungan positif signifikan antara persepsi fleksibilitas kerja dan kepuasan kerja ($\rho = 0,229$; $p = 0,009$)
2	Indradewa & Prasetyo (2023) <i>The Influence of Flexible Working Arrangements and Work-Life Balance on Job Satisfaction: A Double-Layered Moderated Mediation Model.</i> Jurnal Ekonomi dan Bisnis, Vol. 26 No. 2, 449-476	Bagaimana pengaruh pengaturan kerja fleksibel terhadap keseimbangan kehidupan kerja dan kepuasan kerja, dengan moderasi stres kerja, kelelahan emosional, dan peningkatan kehidupan kerja pribadi?	1. Pengaturan kerja fleksibel (X) 2. Keseimbangan kehidupan kerja (mediator) 3. Stres kerja, kelelahan emosional, peningkatan kehidupan kerja pribadi (moderator) 4. Kepuasan kerja (Y)	1. Kuantitatif 2. 229 responden wilayah Jabodetabek 3. PLS-SEM (SmartPLS 3.0)	1. Pengaturan kerja fleksibel berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dan keseimbangan kehidupan kerja 2. Stres kerja tidak memoderasi pengaruh pengaturan kerja fleksibel terhadap keseimbangan kehidupan kerja 3. Kelelahan emosional memoderasi pengaruh keseimbangan kehidupan kerja terhadap kepuasan kerja 4. Peningkatan kehidupan kerja pribadi berpengaruh

N O	Nama, Tahun, Judul, Penerbit	Rumusan Masalah	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
					terhadap stres kerja dan kelelahan emosional
3	Viona Iradita <i>et al.</i> , (2025) Pengaruh <i>Flexible Working Arrangements</i> s dan <i>Work-Life Balance</i> terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Swasta di Jabodetabek. Universitas Negeri Jakarta (naskah/work ing paper)	Bagaimana pengaruh <i>flexible working arrangements</i> s dan <i>work-life balance</i> terhadap kepuasan kerja karyawan swasta di Jabodetabek ?	1. <i>Flexible working arrangements</i> (X1) 2. <i>Work-life balance</i> (X2) 3. Kepuasan kerja (Y)	1. Kuantitatif, teknik survei 2. 165 karyawan swasta bersistem kerja fleksibel 3. Regresi linier berganda	1. <i>Flexible working arrangements</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja 2. <i>Work-life balance</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja
4	Putra <i>et al.</i> , (2020). <i>The Impact of Flexible Working Hours, Remote Working, and Work Life Balance to Employee Satisfaction in Banking Industry during Covid-19 Pandemic Period.</i> <i>Journal of Business and Management Review</i> , 1(5), 341-353	Bagaimana pengaruh <i>flexible working hours</i> (FWH), <i>remote working</i> (RW), dan <i>work-life balance</i> (WLB) terhadap kepuasan kerja karyawan perbankan selama pandemi Covid-19?	1. <i>Flexible working hours</i> (X1) 2. <i>Remote working</i> (X2) 3. <i>Work-life balance</i> (mediator) 4. <i>Employee / job satisfaction</i> (Y)	1. Kuantitatif, <i>non-probability purposive sampling</i> 2. 160 responden karyawan perbankan area Jabodetabek 3. PLS-SEM (SmartPLS)	1. <i>WLB</i> berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja 2. <i>Remote working</i> berpengaruh positif terhadap pencapaian <i>WLB</i> 3. <i>Flexible working hours</i> tidak berpengaruh signifikan terhadap <i>WLB</i>

N O	Nama, Tahun, Judul, Penerbit	Rumusan Masalah	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
5	Anggara (2025) <i>The Influence of Flexible Work and Work-Life Balance on Job Satisfaction with Work Engagement as an Intervening Variable in Civil Servants in the Land Office Environment</i> Medan City. Skripsi, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara	Bagaimana pengaruh <i>flexible working</i> dan <i>work-life balance</i> terhadap <i>job satisfaction</i> dengan <i>work engagement</i> sebagai variabel intervening pada PNS Kantor Pertanahan Kota Medan?	1. <i>Flexible working</i> (X1) 2. <i>Work-life balance</i> (X2) 3. <i>Work engagement</i> (intervening) 4. <i>Job satisfaction</i> (Y)	1. Kuantitatif 2. 83 responden PNS, kuesioner 3. SEM-PLS 3.0	1. <i>Flexible working</i> berpengaruh signifikan terhadap <i>job satisfaction</i> dan <i>work engagement</i> 2. <i>Work engagement</i> berpengaruh signifikan terhadap <i>job satisfaction</i> 3. <i>Work-life balance</i> berpengaruh signifikan terhadap <i>work engagement</i> , namun tidak signifikan terhadap <i>job satisfaction</i> secara langsung 4. <i>Work engagement</i> memediasi pengaruh <i>flexible working</i> dan <i>work-life balance</i> terhadap <i>job satisfaction</i>
6	Amalia Azizah & Abadiyah (2025) <i>The Influence of Flexible Working, Work Life Balance, and Employee Engagement on Job Satisfaction of Employees at CV Pilotter Gank.</i> <i>Preprint,</i> Universitas Muhammadiyah Sidoarjo	Bagaimana pengaruh <i>flexible working</i> , <i>work-life balance</i> , dan <i>employee engagement</i> terhadap kepuasan kerja karyawan CV Pilotter Gank?	1. <i>Flexible working</i> (X1) 2. <i>Work-life balance</i> (X2) 3. <i>Employee engagement</i> (X3) 4. Kepuasan kerja (Y)	1. Kuantitatif 2. 100 responden, total <i>sampling</i> 3. Kuesioner, analisis data dengan SPSS	<i>Flexible working</i> , <i>work-life balance</i> , dan <i>employee engagement</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan ($R^2 = 66,6\%$)

N O	Nama, Tahun, Judul, Penerbit	Rumusan Masalah	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
7	(Aura & Desiana, 2023) <i>Flexible Working Arrangements and Work-Family Culture Effects on Job Satisfaction: The Mediation Role of Work-Family Conflicts among Female Employees.</i> <i>Journal of Theoretical and Applied Management (JMTT)</i> , Vol. 16 No. 2	Bagaimana hubungan antara <i>flexible working arrangement</i> s dan <i>work-family culture</i> terhadap kepuasan kerja karyawan wanita, dengan mediasi konflik kerja-keluarga?	1. <i>Flexible working arrangements</i> (X1) 2. <i>Work-family culture</i> (X2) 3. <i>Work-family conflict</i> (mediator) 4. Kepuasan kerja (Y)	1. Kuantitatif 2. 295 pekerja wanita di perusahaan ICT 3. <i>Purposive sampling</i> , skala Likert 6 poin 4. SEM dengan Lisrel 8.80	1. <i>FWA</i> berpengaruh positif signifikan terhadap konflik kerja-keluarga dan kepuasan kerja 2. <i>Work-family culture</i> berpengaruh negatif signifikan terhadap konflik kerja-keluarga, namun positif signifikan terhadap kepuasan kerja 3. Konflik kerja-keluarga berpengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja 4. Konflik kerja-keluarga memediasi secara parsial hubungan <i>FWA</i> dan <i>work-family culture</i> dengan kepuasan kerja
8	Maharani & Rekarti (2026) <i>Flexible Working Arrangements, Job Satisfaction, and Employee Performance in Public Sector.</i> <i>International Journal of Islamic Business and Management Review</i> , Vol.	Bagaimana pengaruh <i>flexible working arrangement</i> (FWA) terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada PNS PUSINTEK Kementerian Keuangan RI?	1. <i>FWA</i> (X) 2. Kepuasan kerja (mediator) 3. Dukungan teknologi, budaya kerja birokratis (moderator) 4. Kinerja pegawai (Y)	1. Survei kuantitatif 2. 100 PNS, kuesioner skala Likert 5 poin 3. SEM-PLS (SmartPLS 4)	1. <i>FWA</i> berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai 2. Kepuasan kerja memediasi secara parsial hubungan <i>FWA</i> kinerja 3. Dukungan teknologi dan budaya kerja birokratis tidak menunjukkan efek moderasi yang signifikan

N O	Nama, Tahun, Judul, Penerbit	Rumusan Masalah	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
	6 No. 1, 16-30				
9	Aziz & Iqbal (2022) <i>The Influence of Flexible Working Arrangements on Turnover Intention and Productivity through Job Satisfaction on the Millennial Generation of Private Companies in Jakarta.</i> <i>International Journal of Social Service and Research</i> , 2(10), 863-880	Bagaimana pengaruh <i>flexible working arrangement</i> terhadap produktivitas, kepuasan kerja, dan <i>turnover intention</i> pada generasi milenial?	1. <i>Flexible working arrangement</i> (X) 2. Kepuasan kerja (mediator) 3. Produktivitas (Y1) 4. <i>Turnover intention</i> (Y2)	1. Kuantitatif 2. 100 karyawan generasi milenial di Jakarta 3. Smart-PLS 3.2.9	1. <i>FWA</i> berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas dan kepuasan kerja 2. Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas 3. <i>FWA</i> berpengaruh positif signifikan (anomali) terhadap <i>turnover intention</i> 4. Kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap <i>turnover intention</i> 5. Kepuasan kerja memediasi pengaruh <i>FWA</i> terhadap produktivitas, tetapi tidak memediasi pengaruh <i>FWA</i> terhadap <i>turnover intention</i>
10	Azizah et al. (2023) <i>The Influence of Flexible Working Arrangement on Job Satisfaction and Its Impact on Productive Behavior in Employees in Indonesian E-Commerce Companies.</i> AFEBI <i>Management and Business</i>	Bagaimana pengaruh <i>flexible working arrangement</i> terhadap kepuasan kerja dan dampaknya terhadap perilaku produktif karyawan <i>e-commerce</i> ?	1. <i>Flexible working arrangement</i> (X) 2. Kepuasan kerja (mediator) 3. Perilaku produktif (Y)	1. Kuantitatif 2. 368 responden, <i>convenience & snowball sampling</i> 3. SEM dengan <i>software</i> Amos 24.0.0	1. <i>FWA</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja 2. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku produktif 3. Kepuasan kerja memediasi secara parsial pengaruh <i>FWA</i> terhadap perilaku produktif

N O	Nama, Tahun, Judul, Penerbit	Rumusan Masalah	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
<i>Review (AMBR)</i>					
11	Dewi Listyani & Aditya Suryawirawan (2023) Pengaruh <i>Flexible Work, Job Satisfaction</i> dan <i>Work-Life Balance</i> terhadap <i>Intention to Stay</i> Karyawan PT Arta Boga Cemerlang (OT) Surabaya. Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen, Vol. 12 No. 12, Desember 2023	Faktor-faktor apa yang mempengaruhi <i>intention to stay</i> karyawan PT Arta Boga Cemerlang (OT) Surabaya?	1. <i>Flexible work</i> (X1) 2. Kepuasan kerja (X2/Y1) 3. <i>Work-life balance</i> (X3) 4. <i>Intention to stay</i> (Y2)	1. Kuantitatif 2. 59 responden, <i>random sampling</i> 3. Data dikumpulkan via Google Form 4. <i>Partial Least Square</i> (WarpPLS 5.0)	1. <i>Flexible work</i> berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja 2. <i>Work-life balance</i> berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja 3. <i>Flexible work</i> tidak berpengaruh signifikan terhadap <i>intention to stay</i> 4. Kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap <i>intention to stay</i> 5. <i>Work-life balance</i> berpengaruh positif signifikan terhadap <i>intention to stay</i> 6. Kepuasan kerja tidak memediasi pengaruh <i>flexible work</i> maupun <i>work-life balance</i> terhadap <i>intention to stay</i>
12	Possenriede & Plantenga (2011) <i>Access to Flexible Work Arrangements, Working-Time Fit and Job Satisfaction</i> . <i>Utrecht School of Economics, Discussion</i>	Bagaimana pengaruh akses terhadap pengaturan kerja fleksibel (<i>flexi-time, telehomework, part-time</i>) terhadap <i>working-time fit</i> dan kepuasan kerja secara keseluruhan?	1. <i>Akses flexi-time</i> (X1) 2. <i>Telehomework</i> (X2) 3. <i>Part-time work</i> (X3) 4. <i>Working-time fit</i> (Y1) 5. Kepuasan kerja keseluruhan (Y2)	1. Kuantitatif, survei <i>cross-sectional</i> 2. Sampel lebih dari 20.000 pegawai sektor publik Belanda 3. Analisis regresi	1. Akses terhadap pengaturan kerja fleksibel, terutama <i>flexi time</i> , berhubungan dengan peningkatan <i>working time fit</i> dan kepuasan kerja 2. Efek relatif sama antara pria dan wanita, serta antara pegawai dengan dan tanpa anak

N O	Nama, Tahun, Judul, Penerbit	Rumusan Masalah	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
<i>Paper Series</i> 11-22					
13	Shahzadi <i>et al.</i> (2022) <i>Investigating the Influence of Flexible Work Arrangements on Work-Life Balance in South Asian Gig Workers: Does Ryff's Six-Factor Model of Psychological Well-Being Moderate?</i> <i>iRASD Journal of Management</i> , Vol. 4 No. 2	Bagaimana pengaruh <i>flexible work arrangements</i> terhadap <i>work-life balance</i> pekerja gig di Asia Selatan, dan apakah <i>psychological well-being</i> (model enam faktor Ryff) memoderasi hubungan tersebut?	1. <i>Flexible work arrangements</i> (X) 2. <i>Work-life balance</i> (Y) 3. <i>Psychological well-being</i> (moderator)	1. Kuantitatif, kuesioner adaptasi 2. 384 responden (<i>freelancer</i> pekerja gig) 3. Analisis regresi (Hayes' PROCESS macro)	1. <i>Flexible work arrangements</i> berpengaruh langsung dan signifikan terhadap <i>work-life balance</i> pekerja gig 2. Moderasi <i>psychological well-being</i> (model Ryff) tidak terbukti signifikan
H2: Employee Resilience (Z) memoderasi hubungan antara Flexible Working (X) dan Job Satisfaction (Y) pada pekerja Gig Economy di Kota Madiun					
1	Ramadhan & Hayati (2026) Pengaruh <i>Work Life Balance</i> dan <i>Flexible Working Arrangement</i> Terhadap Kepuasan Kerja dengan <i>Employee Engagement</i> dan <i>Resilience</i> sebagai Variabel	Bagaimana pengaruh <i>work-life balance</i> dan <i>flexible working arrangement</i> terhadap kepuasan kerja pekerja Generasi Z, dengan moderasi <i>employee engagement</i> dan <i>employee resilience</i> ?	1. <i>Work-life balance</i> (X1) 2. <i>Flexible working arrangement</i> (X2) 3. <i>Employee engagement</i> (moderator) 4. <i>Employee resilience</i> (moderator) 5. Kepuasan kerja (Y)	1. Kuantitatif pekerja Generasi Z di Bandung 3. PLS-SEM	1. <i>Work-life balance</i> dan <i>flexible working arrangement</i> berpengaruh signifikan meningkatkan kepuasan kerja 2. <i>Employee engagement</i> memoderasi negatif hubungan <i>WLB</i> kepuasan kerja, namun memoderasi positif hubungan <i>FWA</i> kepuasan kerja 3. <i>Employee resilience</i> tidak

N O	Nama, Tahun, Judul, Penerbit	Rumusan Masalah	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
	Moderasi (Studi Pada Pekerja Generasi Z di Kota Bandung). JEMSI, Vol. 12 No. 1, 811-822				signifikan memoderasi kedua hubungan tersebut
2	Rumijati <i>et al.</i> (2025) <i>Work Flexibility and Work-Life Balance: Exploring the Moderating Role of Resilience in Generation Z and Millennial.</i> Jurnal Fokus Manajemen Bisnis, Vol. 15 No. 2, 184-198	Bagaimana peran resiliensi memoderasi hubungan antara <i>work flexibility</i> dan <i>work-life balance</i> pada karyawan Generasi Z dan Milenial di perusahaan <i>startup</i> ?	1. <i>Work flexibility</i> (X) 2. <i>Employee resilience</i> (Z) (moderator) 3. <i>Work-life balance</i> (Y)	1. Kuantitatif, <i>purposive sampling</i> 2. 132 karyawan Generasi Z dan Milenial pada perusahaan <i>startup</i> di Indonesia 3. SEM-PLS (SmartPLS 4.0)	1. <i>Work flexibility</i> dan resiliensi masing-masing berpengaruh signifikan terhadap <i>work-life balance</i> 2. Resiliensi tidak terbukti memoderasi secara signifikan hubungan antara <i>work flexibility</i> dan <i>work-life balance</i>
3	Albalá-Genol <i>et al.</i> (2023) <i>Resilience and Job Satisfaction: Effect of Moderated Mediation on the Influence of Interpersonal Justice on the Performance of Public Servants.</i>	Bagaimana kepuasan kerja dan resiliensi memoderasi/ memediasi pengaruh keadilan interpersonal terhadap kinerja intra-peran pegawai publik?	1. Keadilan interpersonal (X) 2. Kepuasan kerja (mediator) 3. Resiliensi (moderator) 4. Kinerja intraperan (Y)	1. Kuantitatif 2. 315 pegawai sektor publik 3. <i>Moderated mediation analysis</i>	1. Hubungan keadilan interpersonal dan kinerja intra-peran dimediasi penuh oleh kepuasan kerja 2. Resiliensi memoderasi secara negatif: semakin tinggi resiliensi, semakin lemah pengaruh positif keadilan interpersonal terhadap kepuasan kerja

N O	Nama, Tahun, Judul, Penerbit	Rumusan Masalah	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
	<i>International Journal of Environmental Research and Public Health</i> , 20, 2957				
4	Muchtadin (2023) Pengaruh Kepuasan Kerja dan Makna Kerja terhadap Komitmen Afektif Dimoderasi Resiliensi pada Pekerja Milenial di Masa New Normal. Jurnal Dialogika, Vol. 5 No. 1, hlm. 10-17	Bagaimana pengaruh kepuasan kerja dan makna kerja terhadap komitmen afektif yang dimoderasi oleh resiliensi pada pekerja milenial?	1. Kepuasan kerja (X1) 2. Makna kerja (X2) 3. Resiliensi (moderasi) 4. Komitmen afektif (Y)	1. Kuantitatif kausalitas 2. 100 pekerja milenial, <i>convenience sampling</i> 3. PLS-SEM	1. Pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen afektif dimoderasi oleh resiliensi 2. Pengaruh makna kerja terhadap komitmen afektif tidak dimoderasi oleh resiliensi
5	B. A. Ibrahim & Hussein (2024) <i>Relationship Between Resilience at Work, Work Engagement and Job Satisfaction Among Engineers: A Cross-Sectional Study.</i> <i>BMC Public Health</i> , Vol.	Bagaimana hubungan antara resiliensi kerja, <i>work engagement</i> , dan kepuasan kerja pada insinyur di perusahaan minyak dan gas?	1. Resiliensi kerja (X1) 2. <i>Work engagement</i> (X2) 3. Kepuasan kerja (Y)	1. <i>Cross-sectional</i> , kuantitatif 2. 100 insinyur pada perusahaan minyak dan gas Mesir 3. Analisis korelasi dan regresi	1. Resiliensi berkorelasi kuat dan positif dengan kepuasan kerja ($r = 0,608$) 2. Resiliensi dan <i>work engagement</i> secara signifikan memprediksi kepuasan kerja

N O	Nama, Tahun, Judul, Penerbit	Rumusan Masalah	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
	24, Article 1080				
6	Indrasukma & Mardianawati (2024) Pengaruh <i>Resilience At Work</i> terhadap <i>Job Satisfaction</i> pada Karyawan PT. X. Bandung Conference Series: <i>Psychology Science</i> , Vol. 4 No. 1, 466- 471	Bagaimana pengaruh <i>resilience at work</i> terhadap <i>job satisfaction</i> pada karyawan PT. X?	1. <i>Resilience at work</i> (X) 2. <i>Job satisfaction</i> (Y)	1. Kuantitatif <i>non- eksperiment al, cross- sectional</i> 2. 122 responden 3. Alat ukur <i>Job Satisfaction Survey (Spector) & Resilience at Work</i> (Malik & Garg) 4. Analisis regresi berganda	Tidak terdapat pengaruh signifikan terhadap <i>job satisfaction</i> (kontribusi hanya 9,60%)
7	M. H. Ibrahim & Jannah (2023) <i>The Effect of Resilience, Work Attachment, and Emotional Intelligence on Job Satisfaction of Bank Syariah Indonesia Employees.</i> Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI), 14(1), 57-69	Bagaimana pengaruh resiliensi, keterikatan kerja, dan kecerdasan emosional terhadap kepuasan kerja karyawan Bank Syariah Indonesia pasca <i>merger?</i>	1. Resiliensi (X1) 2. Keterikatan kerja (X2) 3. Kecerdasan emosional (X3) 4. Kepuasan kerja (Y)	1. Kuantitatif 2. 31 responden, <i>non- probability sampling</i> jenuh 3. SEM dengan pendekatan PLS (WarpPLS 5.0)	Resiliensi, keterikatan kerja, dan kecerdasan emosional memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan

N O	Nama, Tahun, Judul, Penerbit	Rumusan Masalah	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
8	Tonnisen & Ie (2020) Pengaruh Kompensasi dan Resiliensi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Jurnal Muara Ilmu Ekonomi dan Bisnis, 4(1), 156-163	1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan? 2. Apakah resiliensi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan?	1. Kompensasi (X1) 2. Resiliensi (X2) 3. Kepuasan kerja (Y)	1. Kuantitatif 2. 30 responden karyawan aktif 3. <i>Non-probability sampling, purposive sampling</i> 4. <i>Structural Equation Model</i> (SEM) dengan SmartPLS 3.0	1. Kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja 2. Resiliensi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja
9	Reza Yogi Adi Pratama <i>et al.</i> (2024) Pengaruh Resiliensi, Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Al-Kharaj. Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariaah, Vol. 6 No. 12, 8060-8078	Bagaimana pengaruh resiliensi, gaya kepemimpinan, komunikasi, dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Rumah Sakit Umum An Ni'mah Wangon?	1. Resiliensi (X1) 2. Gaya kepemimpinan (X2) 3. Komunikasi (X3) 4. Motivasi (X4) 5. Kepuasan kerja (Y)	1. Kuantitatif-survei 2. 105 dari 280 karyawan, rumus <i>Roscoe</i> 3. <i>Simple Random Sampling</i> 4. Smart-PLS 3.0	1. Gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja 2. Resiliensi dan komunikasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja
10	Akhsa (2024) <i>Relationship Between Resilience Sources & Job Satisfaction</i>	Bagaimana hubungan antara sumber-sumber resiliensi dan kepuasan	1. Sumber-sumber resiliensi (X) 2. Visi, tujuan, empati (mediator)	1. Kuantitatif 2. 101 responden 3. Analisis korelasi	1. Resiliensi secara signifikan memprediksi kepuasan kerja 2. Visi, tujuan, dan empati tidak terbukti menjadi mediator yang

N O	Nama, Tahun, Judul, Penerbit	Rumusan Masalah	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
	<i>Post-Covid-19 In Indonesia: The Mediating Role of Vision, Purpose & Empathy.</i> JRSSEM, Vol. 04 No. 4, 1687-1698	kerja pasca Covid-19 di Indonesia, dengan mediasi visi, tujuan, dan empati?	3. Kepuasan kerja (Y)		efektif 3. Usia tidak berkorelasi dengan resiliensi
11	Huda (2023). Pengaruh Resiliensi dan Kebahagiaan terhadap Kinerja Perawat melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada Rumah Sakit Pondok Indah. Jurnal Manajemen USNI, Vol. 7 No. 2	Bagaimana pengaruh resiliensi dan kebahagiaan terhadap kinerja perawat melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening?	1. Resiliensi (X1) 2. Kebahagiaan (X2) 3. Kepuasan kerja (<i>intervening</i>) 4. Kinerja perawat (Y)	1. Survei dengan teknik analisis kuantitatif dan analisis jalur (<i>path analysis</i>) 2. 226 perawat, simple random sampling	1. Resiliensi berpengaruh langsung dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja perawat 2. Kebahagiaan berpengaruh langsung dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja perawat 3. Kepuasan kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja perawat 4. Resiliensi dan kebahagiaan berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja perawat melalui kepuasan kerja
12	Siregar & Panjaitan (2025) <i>Work Support and Resilience: Mediating Roles of Stress and Health Among</i>	Bagaimana dukungan kerja memengaruhi resiliensi kerja pekerja gig, melalui mediasi stres kerja, kesehatan mental, dan kesehatan fisik?	1. Dukungan kerja (X) 2. Stres kerja, kesehatan mental, kesehatan fisik (mediator) 3. Resiliensi kerja (Y)	1. Survei <i>cross-sectional</i> 2. 387 pekerja gig (ojek <i>online</i> , kurir, <i>freelancer</i>) di Sumatera Utara 3. <i>Structural Equation Modeling</i>	1. Dukungan kerja secara langsung meningkatkan resiliensi 2. Dukungan kerja secara tidak langsung meningkatkan resiliensi melalui penurunan stres kerja dan peningkatan

N O	Nama, Tahun, Judul, Penerbit	Rumusan Masalah	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
	<i>Indonesian Gig Workers.</i> Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan (JIMKES), Vol. 13 No. 5, 4051-4064				kesehatan mental & fisik
13	Sihvola <i>et al.</i> (2023) <i>Resilience, Job Satisfaction, Intentions to Leave Nursing and Quality of Care among Nurses during the COVID-19 Pandemic.</i> BMC Health Services Research, 23:632	Bagaimana resiliensi, kepuasan kerja, intensi meninggalka n profesi keperawatan , dan kualitas perawatan pada perawat selama pandemi Covid-19, serta bagaimana hubungan di antaranya?	1. Resiliensi (X) 2. Kepuasan kerja (mediator) 3. <i>Intention to leave nursing</i> (Y1) 4. Kualitas perawatan (Y2)	1. <i>Cross- sectional</i> dan korelasional 2. 437 perawat terdaftar di Finlandia, survei elektronik 3. <i>Structural Equation Modeling</i>	1. Resiliensi memengaruhi kepuasan kerja, yang selanjutnya memengaruhi kualitas perawatan 2. Tidak ditemukan hubungan langsung antara resiliensi dan intensi meninggalkan profesi keperawatan 3. Resiliensi yang baik meningkatkan kualitas perawatan dan kepuasan kerja selama pandemi
14	Kašpárková <i>et al.</i> (2018) <i>Why Resilient Workers Perform Better: The Roles of Job Satisfaction and Work Engagement.</i> <i>Journal of Workplace Behavioral Health,</i> 33(1), 43-62	Bagaimana peran kepuasan kerja dan keterikatan kerja (<i>work engagement</i>) dalam menjelaskan hubungan antara resiliensi dan kinerja pekerja?	1. Resiliensi (X) 2. Kepuasan kerja (mediator) 3. <i>Work engagement</i> (mediator) 4. Kinerja kerja/ <i>job performance</i> (Y)	1. Kuantitatif, survei <i>online</i> 2. 360 pekerja Ceko pada profesi <i>helping professions</i> 3. <i>Structural Equation Modeling</i> (SEM)	1. Resiliensi berhubungan positif dengan kinerja pekerja 2. <i>Work engagement</i> memediasi secara parsial hubungan resiliensi-kinerja 3. Kepuasan kerja tidak terbukti menjadi mediator hubungan tersebut

N O	Nama, Tahun, Judul, Penerbit	Rumusan Masalah	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
15	Singarimbun <i>et al.</i> (2025) <i>Resilience can Predict the Increase in the Influence of Job Satisfaction on each Individual's Work Performance. Ilomata International Journal of Social Science</i> , 6(3), 910-922	1. Apakah terdapat pengaruh langsung kepuasan kerja terhadap kinerja kerja? 2. Apakah terdapat pengaruh tidak langsung kepuasan kerja terhadap kinerja kerja melalui resiliensi?	1. Kepuasan kerja (X) 2. Resiliensi (mediator) 3. Kinerja kerja individu (Y)	1. Kuantitatif non- eksperiment al, studi kasus 2. Sampel dipilih berdasarkan penilaian kinerja kerja 3. Analisis mediasi	1. Terdapat pengaruh langsung signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja kerja 2. Terdapat pengaruh tidak langsung signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja kerja melalui resiliensi

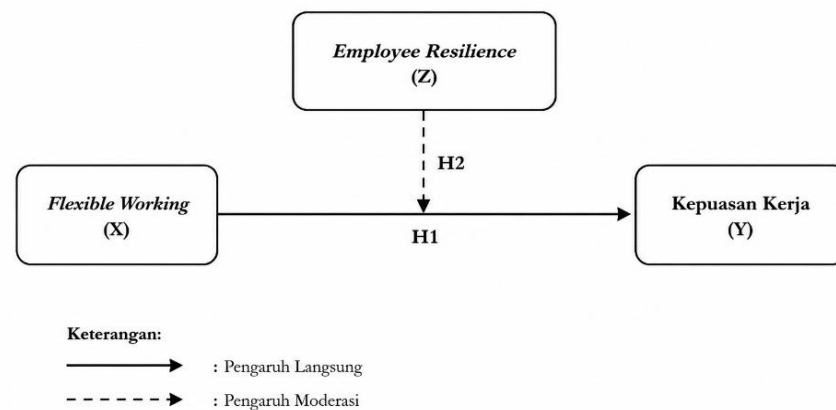
Sumber: Data Penelitian Diolah (2026)

C. Kerangka Konseptual

Ramadhan & Hayati (2026) menyatakan kerangka konseptual penelitian ini menjelaskan pengaruh *flexible working* terhadap *job satisfaction* dengan *employee resilience* sebagai variabel moderasi yang dapat memperkuat atau memperlemah hubungan tersebut. Hubungan antara *flexible working* dan kepuasan kerja didukung oleh temuan Pandiangan Ramadhan & Hayati (2026), yang menyatakan bahwa penerapan *flexible working arrangement* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karena memberikan kendali yang lebih besar kepada individu.

Employee resilience membantu individu dalam merespons ketidakseimbangan atau gangguan peran dengan strategi koping yang

adaptif, sehingga berperan memoderasi hubungan antara fleksibilitas kerja dengan kepuasan kerja (Ramadhan & Hayati, 2026). Untuk memberikan gambaran yang lebih jelas mengenai keterkaitan antar variabel yang diteliti, kerangka konseptual penelitian ini disajikan pada gambar berikut.



Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual

Sumber: Replikasi dari (Ramadhan & Hayati, 2026).

Keterangan:

X : *Flexible Working*

Z : *Employee Resilience*

Y : Kepuasan Kerja

Gambar tersebut menunjukkan bahwa *flexible working* (X) diduga berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja (Y), yang ditunjukkan oleh hipotesis pertama (H1). Selanjutnya, *employee resilience* (Z) diduga berperan sebagai variabel yang memoderasi hubungan antara *flexible working* dan kepuasan kerja, yang ditunjukkan oleh hipotesis kedua (H2). Dengan demikian, kerangka konseptual ini menjadi dasar bagi perumusan hipotesis penelitian yang akan diuji lebih lanjut pada bab berikutnya.

D. Hipotesis Penelitian

1. Pengaruh *Flexible Working* terhadap *Job Satisfaction*

Flexible working adalah sistem kerja yang memungkinkan karyawan menentukan sendiri kapan, di mana, dan bagaimana mereka menyelesaikan tugas-tugas mereka (Purnawan *et al.* 2025). Sementara itu, kepuasan kerja adalah perasaan yang membuat seseorang merasa senang atau memiliki sikap positif terhadap pekerjaannya, yang berasal dari penilaian dan pengalaman seseorang dalam bekerja (Putra *et al.*, 2020). Keleluasaan dan kontrol yang didapatkan dari kerja fleksibel membuat pekerja merasa lebih nyaman secara psikologis, yang secara langsung meningkatkan rasa puas terhadap pekerjaan mereka.

Temuan ini didukung oleh jurnal acuan utama penelitian oleh Ramadhan & Hayati (2026), yang membuktikan secara empiris bahwa *flexible working arrangement* memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (t -statistik = 3,317; $p = 0,001$). Indradewa & Prasetyo (2023) menemukan bahwa *flexible working arrangement* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karena memberi kebebasan bagi pekerja untuk menentukan sendiri jam dan tempat bekerja. Hasil penelitian Dwi Rahayu *et al.* (2023) mengonfirmasi bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara persepsi *flexible work arrangement* dan kepuasan kerja pada pengemudi ojek online. Berdasarkan uraian tersebut, maka hipotesis pertama dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

H1: Diduga *flexible working* berpengaruh terhadap *job satisfaction* pada pekerja *gig economy* di Kota Madiun.

2. Peran *Employee Resilience* dalam Memoderasi Pengaruh *Flexible Working* terhadap *Job Satisfaction*

Employee resilience merupakan salah satu bentuk *personal resources* yang menggambarkan kemampuan individu untuk beradaptasi, bertahan, serta bangkit kembali ketika menghadapi berbagai tekanan dalam pekerjaan. Selain itu, *employee resilience* juga mencerminkan kemampuan pekerja dalam memperoleh, mengintegrasikan, dan memanfaatkan sumber daya yang tersedia di lingkungan kerja secara efektif (Ramadhan & Hayati, 2026). Dalam penelitian ini, *employee resilience* diposisikan sebagai variabel moderasi yang berfungsi untuk menguji apakah tingkat resiliensi pekerja dapat memperkuat atau memperlemah pengaruh *flexible working* terhadap *job satisfaction*. Semakin tinggi tingkat resiliensi yang dimiliki pekerja, semakin besar kemampuannya dalam mengoptimalkan manfaat fleksibilitas kerja, sehingga pengaruh positif *flexible working* terhadap *job satisfaction* diperkirakan akan semakin kuat.

Ramadhan & Hayati (2026) menguji peran *employee resilience* sebagai variabel moderasi dalam hubungan antara *flexible working arrangement* dan kepuasan kerja. Meskipun hasil pengujian pada pekerja formal Generasi Z di Bandung menunjukkan pengaruh moderasi yang tidak signifikan ($t\text{-statistik} = 1,356$; $p = 0,175 > 0,05$), Ramadhan &

Hayati (2026) menggarisbawahi perlunya menguji kembali peran moderasi ini pada konteks pekerja non-formal yang tidak terikat struktur organisasi, seperti pekerja *gig* yang lebih bergantung pada sumber daya psikologis pribadinya. Dalam penelitian Siregar & Panjaitan (2025) menemukan bahwa resiliensi secara efektif membantu pekerja *gig* dalam mengelola tingkat stres dan menghadapi tantangan ketidakpastian di lingkungan kerja mereka. Berdasarkan uraian tersebut, maka hipotesis kedua dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

H2: Diduga *employee resilience* memoderasi pengaruh *flexible working* terhadap *job satisfaction* pada pekerja *gig economy* di Kota Madiun.