

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan rangkaian analisis dan pembahasan yang telah dilakukan, diperoleh beberapa kesimpulan terkait pengaruh *Flexible Working* terhadap Kepuasan Kerja dengan *Employee Resilience* sebagai variabel moderasi pada pekerja *gig economy* di Kota Madiun, yaitu sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil analisis, *Flexible Working* terbukti memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada pekerja *gig economy* di Kota Madiun. Penerapan sistem kerja yang memberikan keleluasaan kepada pekerja dalam mengatur waktu, tempat, serta cara menyelesaikan pekerjaan memungkinkan pekerja untuk bekerja sesuai dengan kebutuhan dan kondisi masing-masing. Fleksibilitas tersebut membantu pekerja memperoleh keseimbangan dalam menjalankan aktivitas kerja sehingga mampu meningkatkan kenyamanan, motivasi, dan kepuasan terhadap pekerjaan yang dijalankan.
2. Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, *Employee Resilience* terbukti mampu memoderasi pengaruh *Flexible Working* terhadap Kepuasan Kerja pada pekerja *gig economy* di Kota Madiun. Kemampuan pekerja untuk beradaptasi, bertahan, dan bangkit kembali ketika menghadapi tekanan maupun perubahan kondisi kerja menjadikan manfaat *flexible working* semakin optimal dalam meningkatkan

kepuasan kerja. Pekerja yang memiliki tingkat resiliensi yang tinggi cenderung mampu memanfaatkan fleksibilitas kerja secara lebih efektif dibandingkan pekerja dengan tingkat resiliensi yang rendah, sehingga hubungan antara *flexible working* dan kepuasan kerja menjadi semakin kuat.

B. Implikasi

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, terdapat beberapa implikasi yang dapat dijadikan acuan dalam pengembangan praktik maupun teori manajemen sumber daya manusia, yaitu sebagai berikut:

1. Implikasi Praktis bagi Pekerja *Gig Economy* dan *Platform Digital*

Temuan penelitian ini mengindikasikan bahwa penyedia platform digital maupun pihak yang bekerja sama dengan pekerja *gig economy* perlu memberikan ruang fleksibilitas kerja yang didukung dengan sistem operasional yang jelas dan terstruktur. Penerapan *flexible working* yang memberikan kebebasan dalam mengatur waktu, tempat, serta pelaksanaan pekerjaan dapat meningkatkan kepuasan kerja pekerja *gig economy* apabila diimbangi dengan komunikasi yang efektif, kejelasan informasi mengenai pekerjaan, serta dukungan teknologi yang memadai. Dengan adanya sistem kerja yang lebih fleksibel dan terarah, pekerja dapat mengelola aktivitas kerjanya secara lebih efektif sehingga mampu meningkatkan kenyamanan dan kepuasan dalam bekerja.

Employee resilience juga perlu menjadi perhatian. Kemampuan pekerja untuk beradaptasi, mengatasi tekanan, dan bangkit kembali ketika menghadapi perubahan maupun ketidakpastian pekerjaan menjadi modal penting dalam mempertahankan kepuasan kerja. Oleh karena itu, penyedia platform digital maupun komunitas pekerja gig dapat mendukung peningkatan resiliensi melalui penyediaan pelatihan pengembangan diri, edukasi mengenai manajemen stres, penguatan keterampilan adaptasi, serta pembentukan komunitas atau jaringan dukungan antar sesama pekerja sehingga mereka lebih siap menghadapi dinamika pekerjaan di era ekonomi digital.

2. Implikasi Teoritis bagi Akademisi

Temuan penelitian ini dapat menjadi tambahan referensi dalam pengembangan ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia, khususnya mengenai hubungan antara *flexible working*, *employee resilience*, dan kepuasan kerja pada pekerja *gig economy*. Hasil penelitian ini memperkuat *Job Demands–Resources Theory* (JD-R Theory) yang menjelaskan bahwa *flexible working* merupakan salah satu *job resources* yang mampu meningkatkan kesejahteraan psikologis dan kepuasan kerja pekerja. Di sisi lain, *employee resilience* sebagai *personal resources* menunjukkan perannya dalam menjelaskan hubungan antara sumber daya pekerjaan dengan hasil kerja yang diperoleh individu, khususnya dalam konteks pekerjaan yang memiliki tingkat ketidakpastian tinggi seperti *gig economy*.

C. Saran

Berdasarkan temuan yang diperoleh selama penelitian, terdapat beberapa rekomendasi yang dapat menjadi bahan pertimbangan bagi pihak terkait, yaitu sebagai berikut:

1. Bagi Pekerja *Gig Economy*

Pekerja *gig economy* disarankan untuk memanfaatkan *flexible working* secara bijaksana dengan mengelola waktu kerja secara efektif, menetapkan prioritas pekerjaan, serta menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Pengelolaan fleksibilitas yang baik akan membantu pekerja memperoleh manfaat maksimal dari kebebasan dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja. Selain itu, pekerja juga perlu terus mengembangkan *employee resilience* melalui peningkatan kemampuan beradaptasi, mengelola tekanan kerja, berpikir positif, serta membangun kebiasaan belajar dari setiap pengalaman kerja agar mampu menghadapi dinamika pekerjaan yang semakin kompleks.

2. Bagi Platform Digital dan Pemberi Kerja

Platform digital maupun pihak yang bekerja sama dengan pekerja *gig economy* diharapkan dapat menciptakan sistem kerja yang fleksibel namun tetap didukung oleh mekanisme operasional yang jelas. Penyedia platform perlu memberikan informasi pekerjaan yang transparan, sistem komunikasi yang efektif, serta dukungan teknologi yang memudahkan pekerja dalam menyelesaikan tugasnya. Selain itu, penyedia platform juga diharapkan memberikan berbagai bentuk dukungan yang dapat

meningkatkan kemampuan adaptasi pekerja, seperti penyediaan pelatihan, edukasi mengenai manajemen stres, maupun fasilitas pengembangan kompetensi sehingga pekerja mampu memanfaatkan fleksibilitas kerja secara optimal dan memperoleh kepuasan kerja yang lebih tinggi.

3. Bagi Pemerintah dan Institusi Pendidikan

Pemerintah dan institusi pendidikan diharapkan dapat meningkatkan berbagai program pelatihan yang mendukung pengembangan kompetensi pekerja *gig economy*, khususnya dalam bidang literasi digital, manajemen karier, serta pengembangan *soft skills* seperti kemampuan beradaptasi, pemecahan masalah, dan resiliensi. Dukungan tersebut diharapkan mampu membantu pekerja *gig economy* menghadapi perubahan dunia kerja yang semakin dinamis serta meningkatkan kualitas sumber daya manusia di Kota Madiun.

4. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian selanjutnya disarankan untuk tidak hanya berfokus pada variabel *Flexible Working*, *Employee Resilience*, dan Kepuasan Kerja, tetapi juga mempertimbangkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi kepuasan kerja pada pekerja *gig economy*, seperti *work-life balance*, *job autonomy*, *perceived organizational support*, *job insecurity*, *employee engagement*, *psychological well-being*, maupun motivasi kerja. Selain itu, penelitian berikutnya dapat memperluas cakupan wilayah penelitian, menambah jumlah responden, atau

membandingkan berbagai jenis pekerja *gig economy* agar diperoleh hasil yang lebih komprehensif dan memiliki tingkat generalisasi yang lebih baik. Peneliti selanjutnya juga dapat menggunakan pendekatan metode yang berbeda, seperti *mixed methods* atau penelitian longitudinal, sehingga mampu memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai hubungan antara fleksibilitas kerja, resiliensi, dan kepuasan kerja pada pekerja *gig economy*.

D. Keterbatasan dan Kelemahan Penelitian

Penelitian ini telah memberikan gambaran mengenai pengaruh *Flexible Working* terhadap Kepuasan Kerja dengan *Employee Resilience* sebagai variabel moderasi pada pekerja *gig economy*, masih terdapat beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan. Penelitian ini hanya dilakukan pada responden yang merupakan pekerja *gig economy* di wilayah Kota Madiun, sehingga hasil penelitian belum dapat digeneralisasikan pada pekerja *gig economy* di daerah lain maupun pada pekerja sektor formal yang memiliki karakteristik pekerjaan, sistem kerja, dan dukungan organisasi yang berbeda. Selain itu, penelitian ini hanya berfokus pada variabel *Flexible Working*, *Employee Resilience*, dan Kepuasan Kerja, sedangkan masih terdapat berbagai faktor lain yang berpotensi memengaruhi kepuasan kerja pekerja *gig economy*, seperti *work-life balance*, *job autonomy*, *perceived organizational support*, *job insecurity*, *employee engagement*, maupun faktor kompensasi yang belum dianalisis dalam penelitian ini.

Keterbatasan lain dalam penelitian ini terletak pada teknik pengambilan sampel yang menggunakan metode *snowball sampling*, yaitu teknik non-probabilitas yang mengandalkan rekomendasi dari responden sebelumnya untuk menjangkau responden berikutnya. Teknik ini berpotensi menimbulkan bias dalam penyebaran kuesioner, karena responden yang diperoleh cenderung berasal dari jaringan sosial yang saling terhubung sehingga karakteristiknya kurang bervariasi. Kondisi ini menyebabkan hasil penelitian belum tentu dapat merepresentasikan populasi pekerja *gig economy* di Kota Madiun secara menyeluruh. Selain itu, jumlah sampel sebanyak 160 responden yang digunakan dalam penelitian ini telah melampaui batas atas ukuran sampel minimum menurut pendekatan Hair *et al.*, yaitu 150 responden, sehingga dari sisi jumlah data yang diolah, penelitian ini telah memenuhi bahkan melebihi syarat representativitas yang disyaratkan.

Penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner secara *online*. Oleh karena itu, kualitas data yang diperoleh sangat bergantung pada tingkat pemahaman responden terhadap setiap pernyataan, kejujuran dalam memberikan jawaban, serta persepsi subjektif masing-masing responden. Penelitian ini juga menggunakan kuesioner dengan skala Likert sebagai satu-satunya instrumen pengumpulan data, di mana seluruh data variabel independen, moderasi, dan dependen diperoleh dari sumber yang sama yaitu persepsi responden itu sendiri (*self-report*). Pendekatan ini berpotensi menimbulkan *common method bias*, yaitu

kecenderungan responden memberikan jawaban yang konsisten secara artifisial akibat menjawab seluruh pernyataan melalui satu metode yang sama, sehingga dapat memengaruhi kekuatan hubungan antar variabel yang diperoleh dalam hasil penelitian.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang berfokus pada pengujian hubungan antar variabel, sehingga belum mampu menggambarkan secara lebih mendalam pengalaman, tantangan, maupun kondisi nyata yang dihadapi pekerja *gig economy* dalam memanfaatkan fleksibilitas kerja dan menghadapi berbagai tekanan pekerjaan. Keterbatasan berikutnya berkaitan dengan besaran kontribusi variabel *Employee Resilience* dalam memoderasi hubungan antara *Flexible Working* dan Kepuasan Kerja. Meskipun hasil pengujian *Moderated Regression Analysis* (MRA) menunjukkan bahwa efek moderasi tersebut signifikan secara statistik, besaran kontribusinya tergolong relatif kecil apabila dibandingkan dengan pengaruh langsung *Flexible Working* terhadap Kepuasan Kerja. Hal ini mengindikasikan bahwa masih terdapat variabel moderasi maupun mediasi lain yang berpotensi memiliki peran lebih kuat dalam menjelaskan hubungan antara fleksibilitas kerja dan kepuasan kerja pada pekerja *gig economy*, yang belum teridentifikasi dalam penelitian ini.

Penelitian ini juga dilakukan dalam periode waktu tertentu (*cross-sectional*), sehingga hasil penelitian hanya mencerminkan kondisi responden pada saat pengambilan data. Mengingat karakteristik pekerjaan *gig economy* yang sangat dinamis serta terus berkembang seiring perubahan teknologi dan

kondisi pasar kerja digital, kemungkinan terdapat perbedaan hasil apabila penelitian serupa dilakukan pada periode waktu maupun konteks yang berbeda.