



Pengaruh Gig Work Challenges terhadap Employee Well-Being Ojek Online: Moderasi Job Engagement

Muhammad Ihsan¹, Btari Mariska Purwaamijaya², Adam Hermawan³

^{1,2,3} Bisnis Digital, Kampus Daerah Tasikmalaya, Universitas Pendidikan Indonesia

¹ihsan121203@upi.edu, ²btarimariska@upi.edu, ³adamhermawan@upi.edu

Abstrak

Pertumbuhan *gig economy* di Indonesia menempatkan pengemudi ojek online sebagai kelompok pekerja yang rentan terhadap ketidakpastian pendapatan, tuntutan kerja, dan minimnya perlindungan ketenagakerjaan, sehingga kesejahteraan mereka menjadi isu penting untuk dikaji. Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh *gig work challenges* terhadap *employee well-being* pada pengemudi ojek online di Kota Bandung dengan *job engagement* sebagai variabel moderasi dalam kerangka *Job Demands-Resources (JD-R) Model*. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif asosiatif terhadap 200 responden yang dipilih melalui teknik *purposive sampling*. Variabel penelitian diukur menggunakan *Gig Work Challenges Inventory (GWCI)*, *Utrecht Work Engagement Scale* versi sembilan item (*UWES-9*), dan *WHO-5 Well-Being Index*. Data dianalisis menggunakan *Structural Equation Modeling-Partial Least Squares (SEM-PLS)* melalui *SmartPLS 4*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *gig work challenges* tidak berpengaruh signifikan terhadap *employee well-being* ($\beta = -0,015$; $p = 0,392$). Sebaliknya, *job engagement* berpengaruh positif dan signifikan serta menjadi prediktor dominan *employee well-being* ($\beta = 0,968$; $p = 0,000$). *Job engagement* juga terbukti memoderasi hubungan *gig work challenges* dan *employee well-being* ($\beta = 0,147$; $p = 0,000$) melalui efek penyangga (*buffering*). Model penelitian mampu menjelaskan 74,1% variasi *employee well-being*. Temuan ini menegaskan dominasi jalur motivasi dalam *JD-R Model* dan menunjukkan bahwa peningkatan keterlibatan kerja dapat menjadi strategi penting bagi platform serta pemerintah untuk mendukung kesejahteraan pekerja *gig*.

Kata Kunci: *Gig Work Challenges*; *Employee Well-Being*; *Job Engagement*; *Ojek Online*; *JD-R Model*

1. Latar Belakang

Di era digital, teknologi mengubah cara organisasi di Indonesia mengelola sumber daya manusia sebagai *human capital*; adopsi kecerdasan buatan (*artificial intelligence*), khususnya *deep learning* dan *big data*, terbukti berdampak positif dan signifikan terhadap *human capital management* [1]. Transformasi digital ini tidak hanya menyentuh organisasi formal dengan struktur ketenagakerjaan konvensional, tetapi juga melahirkan bentuk kerja yang sama sekali baru, yaitu *gig economy*, sistem kerja fleksibel berbasis permintaan (*on-demand*) yang dijumpai platform digital seperti Gojek, Grab, ShopeeFood, dan Maxim [2]. Dalam model ini, hubungan kerja tidak lagi ditandai kontrak jangka panjang, melainkan penugasan per transaksi yang dikendalikan algoritma. Di Indonesia sektor ini tumbuh pesat, lebih dari tujuh juta mitra pengemudi menggantungkan pendapatannya pada industri transportasi daring [3], dan pertumbuhan tersebut turut didorong oleh preferensi generasi muda atas fleksibilitas waktu, otonomi, serta keseimbangan kerja-hidup yang dijanjikan model kerja berbasis proyek [4]. Fenomena ini menjadikan pengemudi ojek online sebagai salah satu representasi paling nyata dari pergeseran lanskap ketenagakerjaan digital di Indonesia. Namun di balik daya tarik fleksibilitasnya, model kerja *gig* menyimpan tekanan struktural yang berpotensi menurunkan kesejahteraan pekerja (*employee well-being*). Persoalan mendasar berakar pada status hukum: pengemudi ojek online diklasifikasikan sebagai "mitra", bukan "pekerja", sehingga kehilangan jaminan upah minimum, kontrak formal, cuti, serta perlindungan atas pemutusan hubungan kerja sepihak [5]. Ketidadaan payung perlindungan ini membuat risiko pekerjaan sepenuhnya ditanggung individu pengemudi. Persoalan berikutnya adalah ketidakpastian pendapatan yang terbukti menjadi sumber tekanan mental signifikan bagi pekerja *gig* [6]; pendapatan yang tidak dapat diprediksi dari hari ke hari menimbulkan kecemasan finansial dan rasa tidak aman dalam merencanakan masa depan. Tekanan tersebut diperberat oleh sejumlah mekanisme kontrol platform: sistem gamifikasi berjenjang yang menimbulkan ketimpangan distribusi order antar pengemudi [7], kontrol algoritmik yang mengawasi performa secara terus-menerus (*algorithmic management*) dan menempatkan pengemudi dalam ketakutan kehilangan akses akun [8] pola jam kerja panjang yang memicu *burnout* dan kelelahan fisik [9]. Dalam penelitian ini, keseluruhan tekanan tersebut direpresentasikan melalui konstruk *gig work challenges* sebagai perwujudan *job demands* dalam konteks *gig economy*, sebuah kerangka yang lebih operasional untuk mengukur tantangan kerja dibanding konsep *gig work*

secara umum. Di sisi lain, terdapat sumber daya psikologis yang dapat membantu pengemudi bertahan menghadapi tekanan tersebut, yaitu job engagement, keterlibatan kerja yang tecermin dalam vigor (energi dan ketangguhan), dedication (komitmen dan kebanggaan), serta absorption (penghayatan mendalam terhadap pekerjaan) [10]. Pada pengemudi ojek online, keterlibatan kerja terbukti berperan sebagai personal resource yang meningkatkan performa dan kepuasan kerja [11]. Dalam kerangka Job Demands–Resources (JD-R) Model, sumber daya kerja diketahui mampu meredam (buffer) dampak negatif job demands [12]. Berpijak pada logika ini, penelitian memposisikan job engagement bukan hanya sebagai prediktor langsung kesejahteraan, tetapi juga sebagai variabel moderasi yang dapat memperlemah pengaruh gig work challenges terhadap employee well-being. Dengan kata lain, tinggi-rendahnya keterlibatan kerja diduga menentukan seberapa besar tantangan pekerjaan gig berdampak pada kesejahteraan pengemudi. Kajian mengenai gig work dan kesejahteraan pekerja telah berkembang, tetapi masih menyisakan kesenjangan pada aspek variabel, teori, dan konteks. Khan dkk. menguji pengaruh gig work terhadap employee well-being dengan perceived organizational support sebagai moderasi dan workplace flexibility sebagai mediasi, namun keduanya dilakukan di Pakistan [13], [14]. Woon dkk. menerapkan JD-R Model pada pekerja gig, tetapi pada konteks Malaysia [15]. Pada konteks Indonesia, kajian gig work dan job engagement baru dilakukan di Surabaya dan Kalimantan [11], [16]. Dengan demikian, pengujian job engagement sebagai moderator hubungan gig work challenges–employee well-being dalam kerangka JD-R belum dilakukan pada konteks Kota Bandung. Padahal pemilihan lokasi bukan sekadar soal geografis: karakteristik gig economy cenderung terkonsentrasi di kawasan urban dengan mobilitas tinggi dan permintaan layanan on-demand yang padat. Kota Bandung memenuhi karakteristik tersebut. Bandung Raya termasuk dalam sepuluh wilayah metropolitan di Indonesia [17], sehingga secara demografis dan struktural relevan untuk kajian dinamika gig work. Studi terdahulu juga menunjukkan bahwa aset penghidupan dan pendapatan pengemudi ojek online di Bandung rentan terhadap fluktuasi [18], sementara kajian empiris tentang well-being pengemudinya masih sangat minim. Kesenjangan inilah yang menjadikan penelitian ini memiliki urgensi akademik sekaligus praktis: mengisi kekosongan literatur tentang kesejahteraan pekerja gig pada konteks lokal, sekaligus menyediakan dasar empiris bagi platform dan pemangku kebijakan agar dapat merancang intervensi yang berpihak pada pekerja, bukan semata pada efektivitas platform. Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan menganalisis: (1) pengaruh gig work challenges terhadap employee well-being pengemudi ojek online di Kota Bandung; (2) pengaruh job engagement terhadap employee well-being; dan (3) peran job engagement sebagai moderator pada hubungan gig work challenges dan employee well-being. Kebaruan penelitian terletak pada pengujian empiris job engagement sebagai variabel moderasi dalam kerangka JD-R pada konteks pengemudi ojek online di Kota Bandung, konteks yang belum tergarap dalam literatur terdahulu.

2. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif asosiatif untuk menguji hubungan kausal antarvariabel laten [19]. Rancangan ini dipilih karena tujuan penelitian adalah membuktikan model hubungan teoritis berbasis kerangka JD-R, yaitu menguji apakah gig work challenges sebagai variabel independen (job demands) memengaruhi employee well-being sebagai variabel dependen, dengan job engagement sebagai variabel moderasi yang berperan sebagai personal resource. Ketiga variabel diposisikan secara eksplisit dalam kerangka JD-R agar hasil pengujian dapat diinterpretasikan sesuai proposisi teoretis mengenai interaksi antara tuntutan kerja dan sumber daya kerja. Setiap variabel diukur menggunakan instrumen baku yang telah tervalidasi. Gig work challenges diukur menggunakan Gig Work Challenges Inventory (GWCI) yang mencakup enam dimensi, yaitu viability challenge (ketidakstabilan pendapatan, kecemasan finansial, ketergantungan pada order), organizational challenge (pengelolaan kerja mandiri dan minimnya sistem pendukung), identity challenge (ketidakjelasan identitas dan peran kerja), relational challenge (minimnya relasi dan dukungan sosial), emotional challenge (stres dan fluktuasi emosi kerja), serta career uncertainty (ketidakjelasan jenjang dan masa depan karier) [20]. Job engagement diukur dengan Utrecht Work Engagement Scale versi sembilan item (UWES-9) yang mencakup dimensi vigor, dedication, dan absorption [21]. Employee well-being diukur dengan WHO-5 Well-Being Index yang menilai perasaan positif, ketenangan, energi, kualitas istirahat, dan ketertarikan terhadap kehidupan [22]. Item GWCI dan UWES-9 dinilai dengan skala Likert 1–5, sedangkan WHO-5 menggunakan skala 0–5. Populasi penelitian adalah seluruh pengemudi ojek online aktif di Kota Bandung dari platform Gojek, Grab, ShopeeFood, dan Maxim, yang jumlah pastinya tidak diketahui karena tidak dipublikasikan oleh platform. Sampel dipilih melalui non-probability purposive sampling dengan kriteria: pengemudi aktif berdomisili di Kota Bandung, berpengalaman minimal satu bulan, terdaftar pada salah satu platform, dan bersedia mengisi kuesioner secara sukarela. Kriteria pengalaman ditetapkan untuk memastikan responden benar-benar memahami dinamika pekerjaan gig sehingga jawaban yang diberikan relevan dan mencerminkan kondisi terkini. Mengacu pada aturan praktis rasio observasi terhadap indikator sebesar 5:1 hingga 10:1 [23], ditetapkan 200 responden, jumlah yang memadai untuk memenuhi kebutuhan minimum analisis multivariat. Data primer dikumpulkan melalui kuesioner daring (Google Form) yang disebarluaskan pada komunitas, grup WhatsApp dan Facebook, serta basecamp pengemudi ojek online di Kota Bandung. Data dianalisis menggunakan Structural Equation Modeling–Partial Least Squares

(SEM-PLS) melalui SmartPLS 4. Metode ini dipilih karena mampu menganalisis hubungan antarvariabel laten secara simultan, mengakomodasi model dengan variabel moderasi, berorientasi prediksi, serta tidak menuntut asumsi normalitas data yang ketat [24]. Evaluasi model pengukuran (outer model) mencakup validitas konvergen (outer loading $\geq 0,70$; AVE $\geq 0,50$) [25], validitas diskriminan melalui kriteria Fornell-Larcker [26], Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT) $< 0,90$ [27], dan cross loading [28], serta reliabilitas konstruk melalui Cronbach's alpha dan composite reliability $\geq 0,70$ [25]. Setelah model pengukuran memenuhi syarat, evaluasi model struktural (inner model) dilakukan menggunakan koefisien determinasi (R^2) dan effect size (f^2) [25]. Pengujian hipotesis dilakukan melalui prosedur bootstrapping dengan kriteria signifikansi T-statistics $> 1,96$ dan p-value $< 0,05$ pada taraf $\alpha = 5\%$; efek moderasi diuji melalui pembentukan interaction term antara gig work challenges dan job engagement. Kesesuaian model secara keseluruhan dinilai melalui Standardized Root Mean Square Residual (SRMR $< 0,08$; masih dapat diterima $< 0,10$) dan Normed Fit Index (NFI $\geq 0,90$) [29].

3. Hasil dan Diskusi

3.1 Karakteristik Responden

Penelitian ini melibatkan 200 responden yang merupakan pengemudi ojek online aktif di Kota Bandung. Sebaran karakteristik responden disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1			
Karakteristik	Kategori	Jumlah	Proporsi
Usia	18–25 tahun	37	18,5%
	26–35 tahun	131	65,5%
	36–45 tahun	23	11,5%
	46–55 tahun	6	3,0%
	>55 tahun	3	1,5%
Jenis Kelamin	Laki-laki	137	68,5%
	Perempuan	63	31,5%
Lama Menjadi Driver	<1 bulan	14	7,0%
	1–3 bulan	36	18,0%
	3–6 bulan	64	32,0%
	6–12 bulan	86	43,0%
Pendapatan Utama	Ya	134	67,0%
	Tidak	66	33,0%
Platform	Gojek	70	34,7%
	Shopee Food	49	24,3%
	Grab	46	22,8%
	Maxim	25	12,4%
	InDrive	12	5,9%

Berdasarkan Tabel 1, mayoritas responden berada pada rentang usia produktif 26–35 tahun (65,5%) dan didominasi laki-laki (68,5%). Dari sisi pengalaman, sebagian besar responden telah bekerja selama 6–12 bulan (43,0%) dan 3–6 bulan (32,0%), sehingga dinilai cukup memahami dinamika pekerjaan gig dan mampu memberikan penilaian yang relevan. Sebanyak 67,0% responden menjadikan pekerjaan ini sebagai sumber pendapatan utama, yang mengindikasikan tingkat ketergantungan ekonomi yang tinggi terhadap pekerjaan sebagai pengemudi ojek online. Gojek merupakan platform yang paling banyak digunakan (34,7%); total pengguna platform melebihi jumlah responden karena sebagian pengemudi mengoperasikan lebih dari satu platform secara bersamaan untuk meningkatkan peluang memperoleh order. Secara keseluruhan, profil ini menggambarkan pekerja gig usia produktif yang menggantungkan penghidupannya pada platform dan menempuh strategi multi-apping di tengah ketidakpastian pendapatan.

3.2 Evaluasi Model Pengukuran (Outer Model)

Evaluasi model pengukuran dilakukan untuk memastikan setiap indikator mengukur konstruk latennya secara akurat dan konsisten sebelum pengujian hipotesis. Validitas konvergen dinilai melalui outer loading dan Average Variance Extracted (AVE). Hasil pengolahan menggunakan SmartPLS 4 menunjukkan bahwa seluruh indikator pada ketiga variabel memiliki nilai outer loading berkisar antara 0,652 hingga 0,877. Sebagian besar indikator berada di atas ambang 0,70, sedangkan tiga indikator berada pada rentang 0,60–0,70, yaitu X3 (0,652), M8 (0,671), dan M9 (0,670). Ketiga indikator ini tetap dipertahankan karena masih berada dalam batas yang dapat diterima pada penelitian sosial dan perilaku selama nilai AVE dan reliabilitas konstruk terpenuhi [25]. Pada tingkat konstruk, nilai AVE untuk employee well-being sebesar 0,729, gig work challenges sebesar 0,504, dan job engagement sebesar 0,632. Seluruh nilai AVE berada di atas 0,50, sehingga masing-masing konstruk mampu menjelaskan lebih dari 50% varians indikatornya dan validitas konvergen dinyatakan terpenuhi.

Validitas diskriminan diuji melalui tiga pendekatan. Berdasarkan kriteria Fornell-Larcker, nilai akar kuadrat AVE employee well-being (0,854) lebih besar daripada korelasinya dengan gig work challenges (0,402) dan job engagement (0,829); akar kuadrat AVE gig work challenges (0,710) lebih besar daripada korelasinya dengan job engagement (0,577); dan akar kuadrat AVE job engagement (0,795) merupakan nilai tertinggi pada kolomnya. Pengujian Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT) juga menunjukkan seluruh nilai berada di bawah ambang 0,90, dengan nilai tertinggi pada pasangan employee well-being–job engagement sebesar 0,891. Nilai HTMT yang tergolong tinggi ini merefleksikan kedekatan konseptual dan empiris yang kuat antara keterlibatan kerja dan kesejahteraan, namun masih memenuhi kriteria diskriminan. Selain itu, hasil cross loading memperlihatkan setiap indikator memiliki nilai loading tertinggi pada konstruk induknya dibandingkan konstruk lain, sehingga validitas diskriminan pada tingkat indikator turut terpenuhi.

Reliabilitas konstruk dievaluasi melalui Cronbach's alpha dan composite reliability. Seluruh konstruk memperoleh nilai Cronbach's alpha antara 0,907 hingga 0,939, composite reliability (rho_a) antara 0,910 hingga 0,945, serta composite reliability (rho_c) antara 0,931 hingga 0,945. Seluruh nilai berada jauh di atas ambang minimum 0,70, sehingga ketiga konstruk memiliki konsistensi internal yang tinggi dan andal. Dengan terpenuhinya kriteria validitas konvergen, validitas diskriminan, dan reliabilitas, model pengukuran dinyatakan layak dilanjutkan ke evaluasi model struktural.

3.3 Evaluasi Model Struktural (Inner Model)

Evaluasi model struktural bertujuan menilai kemampuan model dalam menjelaskan hubungan antarvariabel laten. Koefisien determinasi (R^2) employee well-being sebesar 0,741 dengan R^2 adjusted sebesar 0,737. Nilai ini berarti 74,1% variasi employee well-being dapat dijelaskan secara bersama-sama oleh gig work challenges, job engagement, dan efek moderasinya, sedangkan 25,9% sisanya dijelaskan oleh variabel di luar model. Mengacu pada klasifikasi Hair dkk. [24], nilai tersebut tergolong kuat (substantial), sehingga model memiliki daya jelas yang tinggi terhadap kesejahteraan pengemudi ojek online di Kota Bandung.

Pengujian effect size (f^2) memperkuat gambaran tersebut. Variabel gig work challenges memiliki nilai f^2 sebesar 0,000, yang berarti tidak memberikan kontribusi berarti terhadap nilai R^2 employee well-being. Sebaliknya, job engagement memperoleh nilai f^2 sebesar 2,241 yang tergolong pengaruh sangat besar (large effect), menegaskan posisinya sebagai kontributor paling dominan dalam menjelaskan kesejahteraan. Sementara itu, interaksi job engagement $\times$ gig work challenges memperoleh nilai f^2 sebesar 0,177 yang tergolong pengaruh sedang (medium effect), menunjukkan bahwa efek moderasi memberikan kontribusi yang cukup berarti dalam memperkuat kemampuan model. Pola effect size ini konsisten dengan hasil uji hipotesis: kontribusi terhadap kesejahteraan

hampir sepenuhnya berasal dari jalur keterlibatan kerja dan interaksinya, bukan dari tantangan kerja secara langsung.

Kesesuaian model keseluruhan dievaluasi melalui Standardized Root Mean Square Residual (SRMR) dan Normed Fit Index (NFI). Nilai SRMR sebesar 0,086 pada saturated model dan 0,091 pada estimated model, keduanya berada di bawah batas maksimum 0,10 sehingga model memiliki kesesuaian yang dapat diterima terhadap data empiris. Nilai NFI sebesar 0,739 (saturated) dan 0,729 (estimated) belum mendekati angka 1, namun masih dapat diterima mengingat dalam pendekatan PLS-SEM ukuran utama yang lebih direkomendasikan untuk menilai kesesuaian model adalah SRMR [24]. Berdasarkan kedua indikator tersebut, model struktural dinyatakan memenuhi kriteria model fit dan layak digunakan untuk pengujian hipotesis.

3.4 Hasil Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan melalui prosedur *bootstrapping* dengan kriteria signifikansi *T-statistics* > 1,96 dan *p-value* < 0,05. Ringkasan hasil disajikan pada Tabel 2.

Tabel 2 Hasil Pengujian Hipotesis

Jalur	O	M	STDEV	T-statistics (O/STDEV)	P values
Gig Work Challenges → Employee Well-Being	-0,015	-0,011	0,053	0,275	0,392
Job Engagement → Employee Well-Being	0,968	0,971	0,053	18,285	0,000
Job Engagement × Gig Work Challenges → Employee Well-Being	0,147	0,150	0,023	6,369	0,000

Berdasarkan Tabel 2, pengaruh langsung gig work challenges terhadap employee well-being tidak signifikan ($T < 1,96$; $p > 0,05$) sehingga H1 ditolak. Sebaliknya, job engagement berpengaruh positif dan sangat signifikan terhadap employee well-being (H2 diterima) dan menjadi prediktor dominan dalam model. Efek interaksi job engagement × gig work challenges juga positif dan signifikan (H3 diterima), yang menandakan adanya efek moderasi.

3.5 Diskusi

Temuan bahwa *gig work challenges* tidak berpengaruh langsung terhadap *employee well-being* (H1) merupakan hasil yang menarik sekaligus penting untuk dimaknai. Hasil ini sejalan dengan temuan Khan dkk. pada konteks Pakistan yang juga menemukan pengaruh langsung gig work terhadap kesejahteraan tidak signifikan [13]. Penjelasan yang paling masuk akal adalah sifat ganda (*mixed*) dari pengalaman kerja gig: fleksibilitas dan otonomi yang ditawarkan cenderung saling meniadakan dengan sisi negatif berupa ketidakstabilan pendapatan dan minimnya jaminan kerja. Ketika kedua sisi yang berlawanan ini diukur secara terisolasi, efek bersihnya terhadap kesejahteraan menjadi netral, hal ini pun ditegaskan oleh nilai f^2 *gig work challenges* sebesar 0,000. Menurut penulis, hasil ini justru menantang asumsi umum bahwa tantangan pekerjaan gig otomatis menurunkan kesejahteraan pengemudi. Dalam kerangka JD-R, hal ini mengindikasikan bahwa tuntutan kerja (*job demands*) tidak serta-merta menurunkan kesejahteraan tanpa mempertimbangkan keberadaan sumber daya kerja yang dimiliki pekerja [30]. Dengan demikian, pengaruh *gig work challenges* terhadap kesejahteraan pengemudi ojek online di Kota Bandung tampaknya bersifat kondisional dan bukan langsung.

Sebaliknya, *job engagement* terbukti menjadi prediktor dominan kesejahteraan (H2), sebagaimana ditegaskan oleh koefisien jalur yang besar dan nilai f^2 yang sangat tinggi (2,241). Temuan ini memperkuat hasil Radic dkk. yang juga menggunakan kerangka JD-R dan teknik PLS-SEM serta menemukan pengaruh positif keterlibatan kerja terhadap kesejahteraan [31], dan konsisten dengan jalur motivasi (*motivational process*) dalam teori JD-R [10], [30]. Secara substantif, pengemudi yang bersemangat (*vigor*), berdedikasi (*dedication*), dan larut dalam pekerjaannya (*absorption*) cenderung melaporkan tingkat kesejahteraan psikologis yang lebih tinggi. Penulis menilai bahwa pada konteks pekerjaan yang minim struktur formal dan penuh ketidakpastian seperti ojek online, keterlibatan kerja berfungsi sebagai jangkar psikologis: ia memberikan makna, energi, dan orientasi tujuan yang menopang kesejahteraan pengemudi meskipun kondisi kerja objektifnya penuh tantangan. Hal ini menyiratkan

bahwa kesejahteraan pekerja gig lebih ditentukan oleh keadaan psikologis internal (*engagement*) dibandingkan sekadar berat-ringannya tuntutan eksternal.

Koefisien interaksi yang positif dan signifikan (H3) menunjukkan bahwa *job engagement* memoderasi hubungan *gig work challenges–employee well-being* dalam bentuk penyangga (*buffering*). Arah interaksi yang positif memiliki makna penting: ketika keterlibatan kerja meningkat, hubungan antara tantangan pekerjaan dan kesejahteraan bergerak ke arah yang lebih menguntungkan. Dengan kata lain, pada pengemudi dengan keterlibatan kerja rendah, tantangan gig cenderung lebih merugikan kesejahteraan; sebaliknya, pada pengemudi dengan keterlibatan kerja tinggi, dampak negatif tersebut tertahan bahkan dapat berbalik menjadi netral atau positif. Temuan ini mendukung *buffering hypothesis* dalam teori JD-R, yang menyatakan bahwa sumber daya psikologis mampu meredam pengaruh negatif tuntutan kerja terhadap *strain* dan kesejahteraan [12], [32]. Hasil ini juga sejalan secara konseptual dengan Khan dkk. yang menemukan efek interaksi positif antara gig work dan sumber daya berupa *perceived organizational support* terhadap kesejahteraan [13]. Secara keseluruhan, ketiga temuan ini membentuk satu narasi yang koheren: meskipun *gig work challenges* tidak berpengaruh langsung (H1), pengaruhnya terhadap kesejahteraan terbukti bersifat kondisional dan sangat bergantung pada tingkat keterlibatan kerja pengemudi. Dominasi jalur motivasional atas jalur penurunan kesehatan inilah yang menjadi kontribusi empiris utama penelitian pada kajian gig economy di Indonesia.

4. Kesimpulan

Penelitian ini menguji pengaruh *gig work challenges* terhadap *employee well-being* pengemudi ojek online di Kota Bandung dengan *job engagement* sebagai variabel moderasi dalam kerangka Job Demands–Resources (JD-R) Model. Hasil menunjukkan tiga temuan utama. Pertama, *gig work challenges* tidak berpengaruh signifikan secara langsung terhadap *employee well-being*, sehingga pengaruhnya bersifat kondisional dan bukan langsung. Kedua, *job engagement* berpengaruh positif dan sangat signifikan serta menjadi prediktor dominan kesejahteraan pengemudi. Ketiga, *job engagement* terbukti memoderasi hubungan *gig work challenges–employee well-being* dalam bentuk efek penyangga (*buffering*), yaitu keterlibatan kerja yang tinggi memperlemah dampak negatif tantangan pekerjaan gig terhadap kesejahteraan. Secara teoretis, temuan ini memperluas penerapan teori JD-R pada konteks pekerja gig di Indonesia dengan menunjukkan bahwa jalur motivasional lebih menonjol dibandingkan jalur penurunan kesehatan dalam menjelaskan kesejahteraan, sekaligus menyediakan bukti empiris baru mengenai peran *job engagement* sebagai variabel moderasi pada konteks pengemudi ojek online yang masih jarang diteliti menggunakan pendekatan SEM-PLS. Secara praktis, karena keterlibatan kerja merupakan prediktor dominan sekaligus penyangga, penyedia platform disarankan memprioritaskan penguatan *job engagement* pengemudi, melalui program penghargaan kinerja, insentif non-finansial, sistem gamifikasi yang sehat, transparansi algoritma, mekanisme rating yang adil, kanal aspirasi, serta pembentukan komunitas yang memperkuat rasa memiliki, bukan semata berfokus pada pengurangan tuntutan kerja. Bagi pengemudi sendiri, temuan ini menyiratkan bahwa kesejahteraan mereka tidak semata ditentukan oleh berat-ringannya tantangan pekerjaan, melainkan sangat dipengaruhi oleh tingkat keterlibatan kerja yang mereka jalani. Penelitian ini memiliki keterbatasan pada penggunaan desain kuantitatif yang bersifat cross-sectional serta cakupan sampel yang terbatas pada pengemudi ojek online di satu kota, sehingga daya generalisasinya perlu diuji lebih lanjut. Peneliti selanjutnya disarankan menambahkan variabel lain yang relevan, seperti *perceived organizational support*, otonomi kerja, keamanan finansial, atau keseimbangan kerja–kehidupan, mengingat *gig work challenges* secara mandiri tidak berpengaruh signifikan dalam penelitian ini. Selain itu, penggunaan desain mixed methods dapat menangkap dinamika hubungan antarvariabel secara lebih mendalam, dan perluasan sampel pada berbagai kota, platform, serta jenis pekerjaan gig lain (seperti kurir atau pekerja lepas digital) akan memperkuat generalisasi temuan sekaligus mengeksplorasi lebih dalam alasan di balik tidak signifikannya pengaruh langsung *gig work challenges* terhadap kesejahteraan.

Referensi

- [1] B. Mariska Purwaamijaya and Y. Prasetyo, “The Effect of Artificial Intelligence (AI) on Human Capital Management in Indonesia”.
- [2] V. DE Stefano, “CONDITIONS OF WORK AND EMPLOYMENT SERIES No. 71 The rise of the «just-in-time workforce»: On-demand work, crowdwork and labour protection in the «gig-economy»,” 2016, Accessed: Dec. 07, 2025. [Online]. Available: www.ilo.org/publns
- [3] CNN Indonesia, “Mencari Tahu Jumlah Orang RI yang Jadi Driver Ojol, Berapa Banyak?,” CNN Indonesia. Accessed: Dec. 06, 2025. [Online]. Available: <https://www.cnnindonesia.com/ekonomi/20250521122803-92-1231525/mencari-tahu-jumlah-orang-ri-yang-jadi-driver-ojol-berapa-banyak>
- [4] I. Toth, S. Heinänen, and K. Puumalainen, “Passionate and engaged? Passion for inventing and work engagement in different knowledge work contexts,” *International Journal of Entrepreneurial Behaviour and Research*, vol. 27, no. 9, pp. 1–25, Dec. 2021, doi: 10.1108/IJEBr-09-2020-0632/FULL/PDF.
- [5] N. R. Izzati, “Ketidakseimbangan Kewajiban Para Pihak dalam Regulasi Ojek Online: Distorsi Logika Hubungan Kemitraan Ekonomi Gig,” *Undang: Jurnal Hukum*, vol. 5, no. 2, pp. 325–356, Dec. 2022, doi: 10.22437/UJH.5.2.325-356.

- [6] P. Glavin and S. Schieman, "Dependency and Hardship in the Gig Economy: The Mental Health Consequences of Platform Work," *Socius*, vol. 8, Mar. 2022, doi: 10.1177/23780231221082414;WGROU:STRING:PUBLICATION.
- [7] B. M. Muhammad Syaihiputra, N. P. Fauzyyah, C. D. Aritonang, and G. Tiffany Putri, "Gamifikasi dalam Industri Ojek Online: Pengaruh terhadap Perlindungan dan Kesejahteraan Pekerja," *Forschungsforum Law Journal*, vol. 2, no. 03, pp. 236–246, Sep. 2025, doi: 10.35586/FLJ.V2I03.10830.
- [8] A. J. Wood, M. Graham, V. Lehdonvirta, and I. Hjorth, "Good Gig, Bad Gig: Autonomy and Algorithmic Control in the Global Gig Economy," *Work, Employment and Society*, vol. 33, no. 1, pp. 56–75, Feb. 2019, doi: 10.1177/0950017018785616;WEBSITE:WEBSITE:SAGE;JOURNAL:JOURNAL:WESA;ISSUE:ISSUE:DOI.
- [9] L.-O. Erdenebat, "Gig employees' experience: Exploring the well-being of location-based (male) gig workers," Jun. 2024.
- [10] W. B. Schaufeli and A. B. Bakker, "Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: a multi-sample study," *Journal of Organizational Behavior J. Organiz. Behav*, vol. 25, pp. 293–315, 2004, doi: 10.1002/job.248.
- [11] M. G. Ariawan and S. Zulaikha, "Empowering Gig Workers: The Role of Self-Leadership and Islamic Work Ethics through Work Engagement," *Jurnal Ekonomi Syariah Teori dan Terapan*, vol. 12, no. 2, pp. 159–176, Oct. 2025, doi: 10.20473/VOL12ISS20252PP159-176.
- [12] A. B. Bakker, E. Demerouti, and M. C. Euwema, "Job resources buffer the impact of job demands on burnout," *J. Occup. Health Psychol.*, vol. 10, no. 2, pp. 170–180, Apr. 2005, doi: 10.1037/1076-8998.10.2.170.
- [13] M. U. Khan, Dr. A. Ali*, and Dr. F. Sheraz, "THE EFFECT OF GIG WORK ON EMPLOYEE WELL-BEING: MEDIATING ROLE OF WORKPLACE FLEXIBILITY," *Journal of Management Science Research Review*, vol. 4, no. 2, Jul. 2025, Accessed: Dec. 07, 2025. [Online]. Available: <https://www.jmsrr.com/index.php/Journal/article/view/51>
- [14] M. U. Khan, Dr. A. Ali, and Dr. F. Sheraz, "Journal of Business and Management Research The Effect of Gig Work on Employee Well-being: Moderating Role of Perceived Organizational Support," Jul. 2025.
- [15] L. S. Woon, C. C. Sze, C. Y. Ying, and A. Yusof, "Impact of JD-R Model on Psychological Well-Being of Gig Workers," in *Proceedings of the 3rd Annual Conference of Education and Social Sciences (ACCESS 2021)*, Atlantis Press SARL, 2023, pp. 12–20. doi: 10.2991/978-2-494069-21-3_3.
- [16] N. Kosasih, S. Pancasetia, and S. Kalimantan, "The Effect of Digital Work Environment on Online Driver Engagement in Indonesia," *TechTalent & Business Review*, vol. 1, no. 3, pp. 35–46, Oct. 2025, doi: 10.63985/TTBR.V1I3.33.
- [17] Wikipedia, "Daftar wilayah metropolitan di Indonesia - Wikipedia bahasa Indonesia, ensiklopedia bebas." Accessed: Dec. 07, 2025. [Online]. Available: https://id.wikipedia.org/wiki/Daftar_wilayah_metropolitan_di_Indonesia
- [18] A. Putri, "Perpustakaan Digital - Digilib ITB - Digital Library." Accessed: Dec. 07, 2025. [Online]. Available: https://digilib.itb.ac.id/gdl/view_data/studi-aset-penghidupan-pengemudi-ojek-online-pada-kondisi-sebelum-dan-masa-pandemik-covid-19-di-kota-bandung?utm_source=chatgpt.com
- [19] U. Sekaran and R. Bougie, "research methods for business," Jun. 2016. [Online]. Available: www.wileypluslearningspace.com
- [20] B. B. Caza, E. M. Reid, S. J. Ashford, and S. Granger, "Working on my own: Measuring the challenges of gig work," *Human Relations*, vol. 75, no. 11, pp. 2122–2159, Nov. 2022, doi: 10.1177/00187267211030098;WGROU:STRING:PUBLICATION.
- [21] W. B. Schaufeli, A. B. Bakker, and M. Salanova, "The measurement of work engagement with a short questionnaire: A cross-national study," *Educ. Psychol. Meas.*, vol. 66, no. 4, pp. 701–716, 2006, doi: 10.1177/0013164405282471;PAGE:STRING:ARTICLE/CHAPTER.
- [22] C. W. Topp, S. D. Østergaard, S. Søndergaard, and P. Bech, "The WHO-5 Well-Being Index: A Systematic Review of the Literature," *Psychother. Psychosom.*, vol. 84, no. 3, pp. 167–176, Apr. 2015, doi: 10.1159/000376585.
- [23] J. F. Hair, J. J. Risher, M. Sarstedt, and C. M. Ringle, "When to use and how to report the results of PLS-SEM," *European Business Review*, vol. 31, no. 1, pp. 2–24, Jan. 2019, doi: 10.1108/EBR-11-2018-0203.
- [24] J. F. Hair, G. T. M. Hult, C. M. Ringle, M. Sarstedt, N. P. Danks, and S. Ray, "Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) Using R," 2021, doi: 10.1007/978-3-030-80519-7.
- [25] J. F. Hair, W. C. Black, B. J. Babin, and R. E. Anderson, "MULTIVARIATE DATA ANALYSIS EIGHTH EDITION," Jan. 2021. [Online]. Available: www.cengage.com/highered
- [26] C. Fornell and D. F. Larcker, "Evaluating Structural Equation Models with Unobservable Variables and Measurement Error," *Journal of Marketing Research*, vol. 18, no. 1, pp. 39–50, Feb. 1981, doi: 10.1177/002224378101800104.
- [27] J. Henseler, C. M. Ringle, and M. Sarstedt, "A new criterion for assessing discriminant validity in variance-based structural equation modeling," *J. Acad. Mark. Sci.*, vol. 43, no. 1, pp. 115–135, Jan. 2015, doi: 10.1007/S11747-014-0403-8.
- [28] Chin Wynne, "(PDF) The Partial Least Squares Approach to Structural Equation Modeling." Accessed: Jun. 20, 2026. [Online]. Available: https://www.researchgate.net/publication/311766005_The_Partial_Least_Squares_Approach_to_Structural_Equation_Modeling
- [29] L. T. Hu and P. M. Bentler, "Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives," *Struct. Equ. Modeling*, vol. 6, no. 1, pp. 1–55, 1999, doi: 10.1080/10705519909540118.
- [30] A. B. Bakker and E. Demerouti, "The Job Demands-Resources model: state of the art," *Journal of Managerial Psychology*, vol. 22, no. 3, pp. 309–328, 2007, doi: 10.1108/02683940710733115.
- [31] A. Radic, J. M. Arjona-Fuentes, A. Ariza-Montes, H. Han, and R. Law, "Job demands–job resources (JD-R) model, work engagement, and well-being of cruise ship employees," *Int. J. Hosp. Manag.*, vol. 88, p. 102518, Jul. 2020, doi: 10.1016/J.IJHM.2020.102518.
- [32] A. B. Bakker and E. Demerouti, "Job demands-resources theory: Taking stock and looking forward," *J. Occup. Health Psychol.*, vol. 22, no. 3, pp. 273–285, Jul. 2017, doi: 10.1037/OCP0000056.