

Analisis Pengaruh Gig Economy Dan Mindfulness Terhadap Loyalitas Pekerja Melalui Mediasi Kesejahteraan

Fadhilah Rafi Ardiatama^{1*} Irmawati^{2*}

B100210096@student.ums.ac.id^{1*} irm254@ums.ac.id^{2*}

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Ums, Surakarta^{1,2*}

Abstrak

This study aims to analyze the influence of gig economy and mindfulness on worker loyalty through welfare mediation. The increasingly widespread gig economy phenomenon and awareness of the importance of welfare encouraged this research. This study uses a quantitative method with a descriptive approach. The population in this study is workers involved in the gig economy sector in Solo Raya. The sample was taken by purposive sampling of 80 respondents through google form. The data was analyzed using Structural Equation Modeling (SEM) with the help of SmartPLS software. The results of the study show that the gig economy has a negative effect on worker loyalty, and does not directly affect welfare. Mindfulness has a positive effect on the welfare and loyalty of workers. Well-being has been shown to mediate the relationship between mindfulness and worker loyalty. However, welfare has not been proven to mediate the relationship between the gig economy and worker loyalty.

Kata Kunci: *Gig Economy, Mindfulness, Well-Being, and Worker Loyalty.*

 This work is licensed under a [Creative Commons Attribution 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

Pendahuluan

"Manajemen merupakan ilmu atau seni yang berperan penting dalam aspek kehidupan, termasuk dalam organisasi, perusahaan ataupun bisnis yang berkaitan dengan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan individu yang bekerja dan menjadi komponen penting karena berpengaruh terhadap kestabilan serta keberlangsungan perusahaan" (Krekel, 2019). Oleh sebab itu, perusahaan perlu memberdayakan serta mengoptimalkan kualitas sumber daya manusia demi mempertahankan eksistensi. "Dengan seiring meningkatnya kualitas sumber daya manusia, maka potensi perusahaan akan meningkat pula" (Izza dan Irmawati, 2022). Selain itu, "dibutuhkan sumber daya manusia yang memiliki kemampuan kerja, efikasi diri, dan loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan" (Wahyuni dan Sunarsi, 2023).

"Pertama, dalam situasi ekonomi pasca pandemi, sistem ekonomi yang dikenal sebagai gig economy telah muncul di seluruh dunia. Sistem ini mewakili perubahan signifikan dalam pertukaran tenaga kerja maupun jasa yang ditandai dengan adanya tenaga kerja jangka pendek, pekerja lepas atau berdasarkan permintaan dan pengaturan yang difasilitasi oleh platform digital. Hingga kini, gig economy telah dianggap sebagai pilihan pekerjaan yang menjanjikan karena fleksibilitasnya. Namun, hal tersebut juga menciptakan masalah kesenjangan yang signifikan bagi pekerja tradisional. Sistem gig economy juga mempunyai dampak yang signifikan terhadap lingkungan" (Yunita, 2023).

Di lain sisi, Zhou dkk. (2020) menyimpulkan bahwa "gig economy dapat merugikan kondisi perekonomian jangka panjang sebab tidak mendapat perlindungan terhadap pekerjaan dan kepastian pendapatan. Selain itu, gig economy saat ini mengesampingkan keterampilan dari tenaga kerja yang diperkirakan akan membuat sektor ini tidak mampu memberikan kontribusi positif bagi pertumbuhan perekonomian. Pekerjaan penuh waktu yang mendominasi selama beberapa dekade perlahan digantikan oleh pekerja gig yang

ditandai dengan fleksibilitas, tingkat otonomi yang tinggi, dan gaji yang sesuai dengan tugas."

Shibata (2020) mengklaim "gig economy sebagai sistem tenaga kerja yang menawarkan fleksibilitas, kebebasan menentukan waktu kerja dan bidang pekerjaan. Dalam konteks ini, gig economy memberikan individu kendali lebih besar atas tanggung jawab dan kehidupan pekerja. Hal ini berbeda baik secara implisit maupun eksplisit dengan model tenaga kerja umum yang menyatakan bahwa kebebasan pekerja meningkat secara positif dibandingkan pekerjaan lain." O'Shea (2020), menyatakan bahwa "sistem gig economy yang berdampak pada ketidakstabilan pendapatan, jenjang karier, perlindungan hukum, asuransi kesehatan, dan jaminan sosial merupakan pelanggaran terhadap kemampuan seseorang dalam mengatur kehidupannya secara bermakna."

Kedua, "perkembangan suatu perusahaan tidak lepas dari dukungan internal maupun eksternal, salah satu aspek yang mendukung perkembangan perusahaan adalah penerapan mindfulness. Mindfulness merupakan kesadaran akan perilaku dalam menerima keadaan untuk meningkatkan perhatian dan fokus di masa kini. Mindfulness yang diterapkan dalam lingkungan kerja dapat meningkatkan kualitas hidup pekerja dengan mencapai keseimbangan emosional dan mental sehingga individu yang menerapkan mindfulness memberikan efek positif terhadap konsentrasi, produktivitas, kualitas kerja, dan hubungan interpersonal" (Schuman-Olivier dkk., 2020).

"Lingkungan kerja yang sehat dapat mempengaruhi retensi pekerja hingga 30%. Retensi pekerja termasuk langkah untuk memastikan bahwa pekerja yang berkompeten tetap loyal pada perusahaan" (Wright dan Snell, 2019). Sejalan dengan studi yang dilakukan oleh Bartlett dkk. pada tahun 2019 menemukan "adanya pengaruh kuat antara intervensi perusahaan dalam menerapkan mindfulness yang berhubungan dengan kesejahteraan pekerja, dinamika antar pribadi, dan kinerja untuk menjaga keberlangsungan yang menguntungkan bagi pekerja dan perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan terdorong untuk menerapkan mindfulness demi meningkatkan kinerja secara keseluruhan" (Lemmon dkk., 2024).

Ketiga, keberhasilan suatu perusahaan untuk mencapai tujuan membutuhkan sumber daya manusia yang memiliki keahlian relevan, komitmen, dan loyalitas tinggi. Dalam hal ini, pengertian "loyalitas mengacu pada sejauh mana kesetiaan dan sikap seorang pekerja terhadap perusahaan. Pekerja dengan tingkat loyalitas yang tinggi dapat meningkatkan kinerja perusahaan. Sebab, pekerja berpartisipasi secara langsung dalam berbagai aktivitas perusahaan serta memainkan peran penting dalam pengendalian risiko" (Pangestika dan Irmawati, 2022). Akan tetapi, "pekerja loyal yang tidak diimbangi dengan produktivitas tidak akan memberikan kontribusi signifikan bagi perusahaan" (Amelia dan Suwarsi, 2020).

Manajemen sumber daya manusia memerlukan pengelolaan produktivitas keberlanjutan untuk menghadapi tantangan dalam organisasi termasuk melibatkan partisipasi pekerja secara aktif dalam pengambilan keputusan masalah di perusahaan. "Keberlanjutan dianggap sebagai komponen penting yang dapat memberikan keunggulan kompetitif dalam jangka panjang yang dapat dinyatakan dalam peningkatan profitabilitas perusahaan" (Cachón-Rodríguez dkk., 2021). "Dengan meningkatkan antusiasme pekerja terhadap pengendalian internal dapat menyelaraskan kesejahteraan seluruh pekerja. Selain itu, secara efektif mengurangi frekuensi pergantian pekerja, menciptakan pengendalian lingkungan internal yang stabil, dan peningkatan akuntabilitas" (Lin dkk., 2023).

Keempat, di era globalisasi dan perkembangan teknologi yang pesat perusahaan dituntut untuk tidak hanya fokus pada profitabilitas, tetapi juga pada kesejahteraan pekerja. Kondisi di mana seseorang merasa puas dan bahagia dengan pekerjaannya disebut kesejahteraan pekerja. "Kondisi dan lingkungan kerja yang nyaman dapat meningkatkan motivasi, kinerja, dan loyalitas pekerja" (Sanjaya, 2021). Kesejahteraan pekerja tidak hanya terbatas pada kondisi kerja, tetapi juga melibatkan kesehatan fisik

maupun mental, kehidupan pribadi serta pendapatan yang stabil. "Kemampuan mengelola emosional dan kepribadian seorang pemimpin menjadi peran utama dalam meningkatkan kesejahteraan pekerja" (Moslehpour, 2022).

Landasan Teori

1. Teori Pertukaran Sosial (*Social Exchange Theory*)

Dalam ilmu-ilmu sosial yang dikembangkan oleh George Homans menekankan bahwa teori pertukaran sosial menjelaskan hubungan antar individu yang dibentuk dan dipelihara. Teori ini berpendapat bahwa interaksi sosial pada dasarnya adalah proses pertukaran di mana seseorang memberikan dan menerima sesuatu. Teori ini membantu memahami dinamika dan menjelaskan bahwa hubungan antara pekerja dengan perusahaan didasarkan pada pertukaran timbal balik. Pekerja memberikan kontribusi serta loyalitasnya kemudian sebagai imbalannya, perusahaan memberikan gaji, tunjangan, dan kompensasi lainnya. Ketika pekerja merasa diperlakukan adil dan menerima imbalan yang setara, maka pekerja akan lebih loyal kepada perusahaan. Beberapa manfaat teori pertukaran sosial antara lain:

- a. Memahami hubungan interpersonal, membantu memperkirakan bagaimana seseorang akan bertindak dalam suatu hubungan dengan mempertimbangkan keuntungan dan kerugian yang diperolehnya.
- b. Meningkatkan kepuasan hubungan pekerjaan, dengan memahami dan menerapkan prinsip-prinsip pertukaran sosial dapat mengelola hubungan secara lebih efektif sehingga memberikan kepuasan bagi semua pihak yang terlibat.
- c. Implementasi dalam bidang manajemen, membantu dalam memahami motivasi karyawan, dinamika tim, dan negosiasi dalam organisasi.

2. *Gig economy*

Istilah pekerja lepas, pekerja kontrak, dan pekerja berdasarkan permintaan adalah istilah yang digunakan untuk menggambarkan pasar tenaga kerja yang fleksibel di mana seseorang dapat bekerja secara lepas atau jangka pendek pada berbagai perusahaan atau klien. Burgess dan Connell (2022) "menggunakan istilah *gig economy* dengan sebutan pekerjaan sementara karena istilah tersebut menggambarkan pekerjaan bersifat sesaat dan tidak tetap yang menjadi ciri khas sistem kerja ini." Meskipun istilahnya berbeda, pengertian di atas mempunyai kesamaan arti yaitu *gig economy* adalah di mana seseorang melakukan pekerjaan dengan sistem kontrak kerja jangka pendek di mana pekerja tidak terikat secara tetap pada suatu perusahaan. Hal ini membuat pekerja kontrak terpisah dari perusahaan. Sebab, pekerja kontrak merasa tidak memiliki akses ke pelatihan dan pengembangan karier. Di lain sisi, Rahim dkk. (2021) mengatakan bahwa *gig economy* memiliki enam keuntungan bagi perusahaan yaitu:

- a. "Perusahaan dapat menyesuaikan jumlah pekerja yang dibutuhkan, sehingga dapat mengurangi biaya tetap.
- b. Perusahaan tidak perlu membayar tunjangan pekerja tetap, seperti asuransi kesehatan dan pensiun.
- c. Perusahaan lebih cepat beradaptasi dalam merespon perubahan pasar.
- d. Meningkatkan motivasi pekerja untuk memberikan hasil yang terbaik, sebab pekerja dibayar berdasarkan hasil kerja yang diselesaikan.
- e. Pekerja *gig* cenderung lebih cepat beradaptasi dengan teknologi baru.
- f. Dengan menghindari kontrak kerja jangka panjang risiko bisnis perusahaan dapat diminimalisir."

3. *Mindfulness*

"Dalam konteks manajemen sumber daya manusia instrumen penting dalam organisasi adalah *mindfulness*" (Kudesia dan Lau, 2020). "*Mindfulness* diartikan sebagai kesadaran penuh seseorang terhadap pikiran, perasaan, dan sensasi fisik yang timbul saat berinteraksi dalam menjalankan tugas sehari-hari. Hal ini dapat didefinisikan sebagai keterlibatan yang disengaja dan tanpa penilaian terhadap kondisi saat ini" (Whitfield dkk., 2022). "*Mindfulness* merupakan sifat mental yang dibawa seseorang ke dalam situasi. Hal ini membuat pekerja lebih memperhatikan aktivitas yang sedang berlangsung" (Kudesia dan Lau, 2020). "Pekerja yang mampu menyikapi segala kondisi yang dihadapi dalam tempat bekerja cenderung dapat memberikan hasil maksimal untuk perusahaan" (Putro dan Irmawati, 2021).

Muharrani (2023) menekankan bahwa "*mindfulness* berkaitan dengan peningkatan emosi positif seperti kepuasan di bidang pekerjaan atau pun pribadi." Penulis berpendapat bahwa pekerja harus mencari kepuasan dalam pekerjaan sebab dapat mempengaruhi kinerja secara keseluruhan. Mengingat bahwa tingkat kepuasan kerja dapat menunjukkan tingkat kesejahteraan dalam suatu perusahaan, dapat disimpulkan bahwa pekerja yang merasa puas dengan pekerjaan menunjukkan tingkat produktivitas lebih tinggi dibandingkan dengan pekerja yang merasa tidak puas dengan pekerjaan. Namun, perlu diingat bahwa ada perbedaan dalam kepuasan kerja antara pekerja gig dengan pekerja tetap yang dipengaruhi oleh faktor kompensasi, peluang peningkatan karir, dan dinamika antarpribadi.

4. Loyalitas pekerja

"Dalam struktur suatu perusahaan sumber daya manusia merupakan unsur utama dalam menentukan kelangsungan perusahaan, akibatnya perusahaan berupaya untuk mendapatkan sumber daya manusia yang mempunyai tingkat kesetiaan dan loyalitas yang tinggi" (Juwita dan Khalimah, 2021). "Loyalitas pekerja adalah komitmen untuk bekerja sama, berkontribusi, dan mengutamakan kepentingan perusahaan dalam jangka panjang. Loyalitas pekerja juga mempunyai arti kesadaran untuk mengabdikan diri dengan berpartisipasi secara langsung dalam perusahaan" (Mulyani, 2020). Loyalitas pekerja merupakan bagian penting dari perusahaan sebab dapat meningkatkan kinerja, produktivitas, dan retensi pekerja. "Sikap loyalitas yang tidak ditanamkan dalam diri pekerja akan mengakibatkan pekerja tidak mempunyai motivasi untuk melakukan pekerjaan" (Arwanda dan Irmawati, 2020). Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi loyalitas pekerja antara lain:

- a. Karakteristik individu: Usia, jenis kelamin, pendidikan, pengalaman kerja, dan nilai-nilai pribadi.
- b. Karakteristik pekerjaan: Tantangan, makna, gaji, tunjangan, umpan balik, dan lingkungan kerja.
- c. Hubungan interpersonal: Hubungan dengan atasan, rekan kerja, dan klien.
- d. Kebijakan perusahaan: Kesempatan pengembangan diri, penghargaan, dan budaya perusahaan.

5. Kesejahteraan

Di era modern yang kompetitif perusahaan perlu menarik dan mempertahankan sumber daya manusia dengan menerapkan lingkungan kerja yang sehat dan produktif. Salah satu cara terbaik untuk mencapai tujuan tersebut dengan menerapkan program kesejahteraan pekerja secara menyeluruh dengan memperhatikan kesehatan fisik, kestabilan emosi, kepuasan kerja, keseimbangan antara kehidupan pribadi, dan pekerjaan serta pengembangan karier. Perusahaan terkemuka di seluruh dunia semakin menyadari bahwa "mengutamakan kesejahteraan pekerja dapat meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan motivasi yang pada waktunya mendorong dalam mencapai tujuan perusahaan" (Febrian dan Solihin, 2023). Program kesejahteraan yang dirancang dengan efektif dapat meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja serta meningkatkan produktivitas melalui

program seperti kesehatan, bimbingan psikologis, lingkungan kerja yang nyaman atau penghargaan atas prestasi kerja.

Hipotesis Penelitian

1. Pengaruh *gig economy* terhadap loyalitas pekerja

"*Gig economy* adalah sistem kontrak kerja jangka pendek antara pekerja lepas dengan perusahaan. Contoh dari pekerja *gig economy* yaitu *freelancer*, kontraktor independen, dan lain-lain" (Rouse, 2019). Loyalitas pekerja mengacu pada tingkat kesetiaan, keabdian, dan komitmen yang ditunjukkan oleh seorang pekerja terhadap perusahaan atau organisasi tempatnya bekerja. "Pekerja yang loyal cenderung bertanggung jawab, menunjukkan dedikasi, keterlibatan, dan antusiasme untuk memberikan kontribusi positif terhadap tujuan dan nilai-nilai perusahaan" (Rasimin, 2019). Dalam penelitian Lubis dan Adhitya (2024) mengatakan "kontrak kerja jangka pendek berpengaruh negatif secara signifikan terhadap loyalitas pekerja."

Berdasarkan penjelasan di atas, penulis merumuskan hipotesis sebagai berikut:

H1: *Gig economy* berpengaruh negatif terhadap loyalitas pekerja.

2. Pengaruh *mindfulness* terhadap loyalitas pekerja

Putra dan Sriathi (2019) menekankan bahwa "loyalitas seorang pekerja dapat dipengaruhi oleh tempatnya bekerja yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja positif akan membuat pekerja merasa lebih nyaman dan setia." Studi yang dilakukan oleh Johnson dan Park (2020) menemukan bahwa "penerapan *mindfulness* dapat membantu pekerja mengendalikan pekerjaan secara efektif, mengurangi tekanan, dan meningkatkan keterlibatan kerja. Temuan ini menunjukkan bahwa *mindfulness* dapat menjadi pendekatan yang efektif untuk meningkatkan loyalitas pekerja."

Berdasarkan penjelasan di atas, peneliti merumuskan hipotesis sebagai berikut:

H2: *Mindfulness* berpengaruh positif terhadap loyalitas pekerja.

3. Pengaruh *gig economy* terhadap kesejahteraan

Menurut Anwar dan Graham (2021) "pekerja lepas dianggap sebagai individu yang bekerja mandiri dengan rendahnya tingkat kesejahteraan." Sistem ini mengatakan bahwa pengusaha atau perusahaan dapat menghemat biaya sebanyak mungkin, sementara pekerja mendapat keuntungan seminimal mungkin. Mutz dkk. (2020) oleh karena itu, "pekerja lepas yang bekerja di *gig economy* sering kali merasa tereksplorasi, terutama pekerja yang bergantung pada pekerjaan *freelance* sebagai sumber utama pendapatan." Kost dkk. (2019) menyatakan bahwa "pekerja *gig economy* tidak dapat melakukan kendali seperti fleksibilitas yang dimaksud dan justru menjadikan pekerja rentan terkena dampak kesehatan, sosial, dan ekonomi. Hal ini berdampak negatif pada kesejahteraan pekerja, terutama ketika tidak memiliki jaminan sosial dan perlindungan hukum."

Berdasarkan penjelasan di atas peneliti merumuskan hipotesis sebagai berikut:

H3: *Gig economy* berpengaruh negatif pada kesejahteraan.

4. Pengaruh *mindfulness* terhadap kesejahteraan

"*Mindfulness* adalah kecenderungan untuk tetap memahami kondisi masa kini yaitu ketika seseorang secara aktif dan sadar memperhatikan lingkungan sekitar yang memungkinkan pikiran untuk lebih fokus pada hal-hal yang relevan" (Wang dkk., 2021). "*Mindfulness* memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap

pengendalian emosional pekerja" (McLaughlin dkk., 2019). Hal ini diperkuat dengan penelitian Birtwell dkk. (2019) yang menunjukkan "efek positif dari *mindfulness* terhadap kesejahteraan." Studi yang dilakukan Azzarin dan Nastiti (2023) menemukan bahwa "penerapan *mindfulness* secara signifikan mempengaruhi kesejahteraan pekerja secara langsung dan memediasi keterlibatan hubungan kerja secara parsial."

Berdasarkan penjelasan di atas, peneliti merumuskan hipotesis sebagai berikut:

H4: *Mindfulness* berpengaruh positif terhadap kesejahteraan.

5. Pengaruh kesejahteraan terhadap loyalitas pekerja

Benraiss-noailles dkk. (2020) menekankan "hasil kesejahteraan pada sikap pekerja yang berbeda seperti tingkat partisipasi, peningkatan kinerja serta produktivitas. Pekerja dengan tingkat kesejahteraan yang rendah cenderung tidak puas terhadap perusahaan, sebab keinginan untuk meninggalkan pekerjaan dipengaruhi oleh tingkat kesejahteraan di tempat kerja." Pada penelitian Pratama dkk. (2023) mengatakan bahwa "kesejahteraan secara signifikan berpengaruh positif terhadap produktivitas dan loyalitas pekerja. Kesejahteraan seperti kestabilan ekonomi dan lingkungan kerja yang diukur dari aspek kesehatan fisik, mental serta emosional menjadi tanggung jawab perusahaan terhadap pekerja demi mencapai kelangsungan hidup."

Berdasarkan penjelasan di atas, peneliti merumuskan hipotesis sebagai berikut:

H5: Kesejahteraan berpengaruh positif terhadap loyalitas pekerja.

6. Pengaruh *gig economy* terhadap loyalitas pekerja yang dimediasi oleh kesejahteraan

Salah satu kekhawatiran utama dalam *gig economy* yaitu dapat menyebabkan rendahnya loyalitas pekerja karena sistem ini seringkali tidak memberi rasa aman dan kesejahteraan bagi pekerja dibanding dengan pekerjaan tetap. Burgess dan Connell (2022) menyatakan bahwa "pekerja kontrak tidak memiliki akses ke pelatihan dan pengembangan karier. Hal ini membuat pekerja merasa kurang berkembang dalam bidang pekerjaan dan cenderung mencari peluang yang lebih baik di masa depan." Selain itu, kesejahteraan pekerja dapat memainkan peran mediator dalam perekonomian perusahaan. Dengan kata lain, jika seorang pekerja memiliki tingkat kesejahteraan yang tinggi, maka dampak buruk ekonomi perusahaan dapat dikurangi. Penelitian Aninditya dkk. (2019) menunjukkan hasil bahwasannya "jenjang karier memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap loyalitas pekerja."

Berdasarkan penjelasan di atas, peneliti merumuskan hipotesis sebagai berikut:

H6: Kesejahteraan memediasi hubungan antara *gig economy* terhadap loyalitas pekerja.

7. Pengaruh *mindfulness* terhadap loyalitas pekerja yang dimediasi oleh kesejahteraan.

"*Mindfulness* bermanfaat bagi pekerja karena membantu menyimpan, memahami serta memanfaatkan sumber daya individu. Hal itu akan membangun semangat dan emosi positif" (Alhawathmeh dkk., 2022). Ameer dan Zubair (2020) mengatakan bahwa "kecerdasan emosional memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap tingkat keterlibatan karyawan dalam pekerjaan." Penelitian Jeffry dan Handayani (2024) menunjukkan hasil bahwa "keterlibatan kerja dan kecerdasan emosional secara signifikan mempengaruhi tingkat kepuasan kerja. Selain itu, kepuasan kerja secara tidak langsung mempengaruhi kinerja."

Berdasarkan pernyataan di atas, peneliti merumuskan hipotesis sebagai berikut:

H7: Kesejahteraan memediasi hubungan antara *mindfulness* terhadap loyalitas pekerja.

Metode Analisis

"Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif, yang menggunakan data sebagai bahan analisis. Metode kuantitatif didasarkan pada kenyataan, gejala, fenomena yang dapat diamati dan diukur serta hubungan sebab akibat. Untuk menguji hipotesis, instrumen penelitian ini digunakan untuk menganalisis data statistik" (Sugiyono, 2019). Dalam kasus penelitian ini, hasil kuesioner adalah sumber data primer yang diperoleh dari pekerja yang bekerja di wilayah Solo Raya.

a. Populasi

"Populasi adalah wilayah umum yang terdiri dari objek atau subyek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang dipilih oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian menghasilkan kesimpulan" (Sugiyono, 2019). Populasi penelitian ini adalah pekerja di wilayah Solo Raya, yaitu meliputi Kota Surakarta, Boyolali, Sukoharjo, Karanganyar, Wonogiri, Sragen, dan Klaten.

b. Sampel

Menurut Sugiyono (2019) "sampel adalah sebagian dari jumlah populasi dan karakteristiknya." Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah non probability sampling yaitu teknik pengambilan sampel yang tidak memberikan peluang yang sama bagi suatu populasi untuk dipilih menjadi sampel. Teknik sampling yang digunakan adalah purposive sampling yaitu cara pengambilan sampel dengan karakteristik tertentu yang mempunyai tujuan agar data yang diperoleh peneliti merupakan data representatif sehingga dapat memberikan informasi relevan untuk penelitian.

Dikarenakan jumlah populasi tidak diketahui, maka perhitungan yang dibutuhkan untuk mengetahui jumlah sampel minimal adalah dengan perhitungan Hair dkk. Hair dkk. (2019) mengatakan "aturan umum untuk rasio observasi terhadap variabel adalah jumlah observasi minimal harus lima kali lebih besar daripada jumlah indikator variabel yang akan dianalisis." Dalam penelitian ini terdapat 16 indikator pertanyaan yang selanjutnya jumlah indikator tersebut dikalikan dengan 5 untuk memperoleh jumlah minimal sampel yang dibutuhkan yaitu sebanyak 80 responden.

c. Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan kuesioner untuk mengumpulkan data. Kuesioner adalah metode pengumpulan data di mana peneliti memberikan beberapa pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk menjawab sesuai dengan keadaan mereka saat ini (Sugiyono, 2019). Jenis kuesioner yang digunakan adalah kuesioner tertutup yang berarti responden hanya perlu memilih jawaban yang telah disediakan oleh peneliti. Dan data responden yang mengisi kuesioner tidak akan dimasukkan ke dalam kategori yang dicari peneliti jika responden berdomisili di luar Solo Raya (Kota Surakarta, Boyolali, Sukoharjo, Karanganyar, Wonogiri, Sragen, dan Klaten), berusia di bawah 17 tahun, dan berstatus pekerja tetap.

Dengan menggunakan metode *Likert Summated Rating*, variabel independen yang diukur akan dijelaskan menjadi indikator variabel. Metode ini digunakan untuk mengukur variabel *gig economy*, *mindfulness*, kesejahteraan, dan loyalitas pekerja. Sugiyono (2019) menyatakan bahwa skala *likert* digunakan untuk mengukur sejauh mana responden setuju atau tidak setuju dengan pernyataan. Dalam kasus ini jenis data yang digunakan adalah skala *likert*. Untuk menentukan skala dengan nilai bobot yang sama skala ini menggunakan pilihan alternatif dari 1 hingga 5. Skala *likert* menggunakan rangkaian pernyataan dan meminta responden untuk menilai persetujuan terhadap skala tertentu dengan lima opsi, yaitu:

- Sangat Setuju (SS) : 5
- Setuju (S) : 4
- Netral (N) : 3
- Tidak Setuju (TS) : 2
- Sangat Tidak Setuju (STS) : 1

d. Metode Analisis Data

Analisis PLS-SEM digunakan sebagai alat untuk memprediksi dan menjelajahi model kompleks dengan kondisi yang tidak terlalu menuntut ketat pada data (Gio dkk., 2019). Analisis data pada penelitian ini menggunakan program SmartPLS dengan bantuan *software* SmartPLS. Kelebihan menggunakan *Partial Least Square* adalah tidak memerlukan asumsi bahwa data harus terdistribusi secara normal, dapat memberikan hasil yang baik meskipun jumlah sampel yang digunakan relatif kecil, fleksibel dalam menangani berbagai jenis data (Alshetewi dan karim, 2019). Analisis data yang dimanfaatkan adalah *Outer* model dan *Inner* model. Berikut beberapa uji yang perlu dilakukan:

1. *Outer* Model (Model Pengukuran)

Evaluasi model pengukuran dilakukan untuk menguji validitas dan reliabilitas model. Untuk menentukan pengukuran model menggunakan pendekatan MTMM (Multi Trait – Multi Method) dengan menguji validitas *convergent* dan *discriminant*. Uji yang dilakukan pada *Outer* model:

a. Uji validitas

Uji validitas digunakan untuk memastikan bahwa instrumen tersebut akurat dan relevan dengan variabel yang akan diteliti. Uji validitas dalam analisis data menggunakan SmartPLS mencakup dua aspek yaitu uji validitas *convergent* dan *discriminant*.

- 1) *Convergent Validity* adalah nilai *loading factor* yang bertujuan untuk mengetahui validitas pada variabel laten dengan indikator-indikatornya. Nilai yang diharapkan sebesar $>0,7$, akan tetapi nilai *loading factor* $0,5 - 0,6$ masih dianggap cukup.
- 2) *Discriminant Validity* merupakan nilai *cross loading factor* yang berguna untuk mengetahui apakah konstruk memiliki diskriminan yang memadai. Nilai dikatakan baik jika *cross loading* konstruk tersebut lebih besar daripada *cross loading* ke konstruk lain. Sedangkan menurut metode lain untuk menilai *discriminant validity* yaitu dengan membandingkan nilai *square root of Average Variance Extracted* (AVE). Nilai *Average Variance Extracted* (AVE) yang memenuhi syarat validitas adalah lebih dari 0,50.

b. Uji reliabilitas

Uji reliabilitas adalah proses yang digunakan untuk mengukur konsistensi internal dari instrumen pengukuran dalam penelitian, khususnya dalam konteks *Structural Equation Modeling* (SEM) menggunakan SmartPLS. Pengujian reliabilitas pada penelitian ini menggunakan *Composite Reliability* dan *Cronbach's Alpha*.

- 1) *Composite Reliability* merupakan ukuran untuk menilai konsistensi internal suatu instrumen penelitian. *Composite Reliability* diketahui harus memiliki nilai $>0,7$.
- 2) *Cronbach's Alpha* merupakan ukuran yang digunakan untuk menilai keandalan atau konsistensi internal sekumpulan item dalam suatu skala. Nilai yang diharapkan $>0,6$ untuk dapat disimpulkan bahwa semua indikator reliabel.

c. Uji multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya koreksi antar variabel independen. Uji multikolinearitas dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF). Multikolinearitas dapat nilai *cut off* yang menunjukkan nilai *tolerance* $>0,1$ atau sama dengan nilai VIF <5

2. Inner Model (Model Struktural)

Model ini dilakukan untuk menguji dan menilai kekuatan serta keakuratan hubungan sebab akibat antar variabel laten dalam model penelitian. Uji yang dilakukan pada *inner model*:

a. Uji kebaikan model (*Goodness of Fit*)

1) Nilai *R-Square* (R^2)

R-Square adalah koefisien determinasi pada konstruk endogen. Nilai *R-Square* sebesar 0,25 berarti lemah, 0,50 berarti sedang, dan 0,75 berarti kuat.

2) Nilai *Q-Square*

Prediction Relevance (Q-Square) uji ini dilakukan untuk mengetahui kapabilitas prediksi dengan prosedur *blindfolding*. Rumus yang digunakan untuk menghitung *Q-Square* adalah sebagai berikut :

$$Q\text{-Square} = 1 - [(1 - R1^2) \times (1 - R2^2) \dots]$$

Di mana:

$R1, R2 = R\text{-Square}$ variabel endogen dalam model

Nilai $Q^2 > 0$ menunjukkan bahwa model

mempunyai *predictive relevance*, sedangkan nilai $Q^2 < 0$

menunjukkan bahwa model kurang memiliki *predictive relevance*.

b. Pengujian Hipotesis

1) *Path Coefficient*

Koefisien jalur (*Path Coefficient*) merupakan nilai koefisien jalur atau besarnya hubungan pengaruh konstruk laten. Pengujian hipotesis pada penelitian ini dapat dilihat pada *t-statistics* atau *p-values (critical ratio)* dan nilai *original sample* yang diperoleh dari proses *bootstrapping*. Nilai *p-values*

<0.05 menunjukkan ada pengaruh langsung maupun tidak langsung sedangkan nilai $p\text{-values} >0.05$ menunjukkan tidak ada pengaruh langsung maupun tidak langsung.

Kriteria pengaruh hubungan variabel dinyatakan diterima jika nilai $t\text{-statistics}$ lebih besar daripada $t\text{-table}$. Nilai signifikansi yang digunakan (*two-tailed*) $t\text{-statistics}$ 1.65 (*significance level* = 10%), 1.96 (*significance level* = 5%), dan 2.58 (*significance level* = 1%). Nilai $t\text{-statistics} >1.65$, $t\text{-statistics} >1.96$, atau $t\text{-statistics} >2.58$ menunjukkan signifikansi dari pengaruh hubungan variabel (sesuai dengan *significance level* masing masing). Pada penelitian ini nilai signifikansi yang digunakan adalah $t\text{-statistics}$ 1.96 (*significant level* = 5%). Untuk melihat arah hubungan hipotesis digunakan nilai *original sample*, jika nilai *original sample* positif artinya arah hubungan hipotesis positif, sedangkan jika nilai *original sample* negatif maka arah hubungan hipotesisnya negatif.

2) Specific Indirect Effect

Analisis *indirect effect* berguna untuk menguji hipotesis pengaruh tidak langsung suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi yang dimediasi oleh suatu variabel *intervening* (variabel mediator). Jika nilai $p\text{-values} <0,05$ maka signifikan. Artinya variabel mediator, memediasi pengaruh suatu variabel eksogen terhadap suatu variabel endogen, dengan kata lain pengaruhnya adalah tidak langsung. Jika nilai $p\text{-values} >0,05$ maka tidak signifikan. Artinya variabel mediator tidak memediasi pengaruh suatu variabel eksogen terhadap suatu variabel endogen. Dengan kata lain pengaruhnya adalah langsung.

Hasil dan Pembahasan

Hasil Penelitian

Penelitian ini ingin mengetahui sejauh mana kondisi bekerja dalam *gig economy* dan penerapan *mindfulness* dapat mempengaruhi tingkat loyalitas pekerja dan kesejahteraan yang akan menentukan tingkat loyalitas pekerja. Untuk melakukan penelitian ini peneliti mengambil sebanyak 80 responden dan menggunakan SmartPLS 3.0 untuk analisis data.

A. Deskripsi Responden

1. Deskripsi Usia

Berdasarkan data yang diperoleh dari responden maka usia responden yang menjadi responden dalam penelitian ini diuraikan dalam tabel 4.1

Tabel 4.1
Deskripsi Usia

Usia	Frekuensi	Persentase
17-20 Tahun	38	47,5%
21-30 Tahun	42	52,5%
>30 Tahun	0	0%
Jumlah	80	100%

Sumber : Data Primer yang diolah, (2025)

Dari tabel di atas, karakteristik responden berdasarkan usia yang dimiliki menunjukkan responden yang memiliki usia 17-20 Tahun sebanyak 38 orang dengan persentase 47,5%. Kemudian jumlah responden yang memiliki usia 21-30 Tahun sebanyak 42 orang dengan persentase 52,5%. Dan yang terakhir adalah responden yang memiliki usia >30 Tahun sebanyak 0 orang dengan persentase 0%. Dari tabel tersebut menunjukkan bahwa responden dengan usia 21-30 Tahun yang paling banyak dan mendominasi dalam penelitian ini.

2. Deskripsi Jenis Kelamin

Berdasarkan data yang diperoleh dari responden maka jenis kelamin responden yang menjadi responden dalam penelitian ini diuraikan dalam tabel 4.2

Tabel 4.2

Deskripsi Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Laki-Laki	19	23,8%
Perempuan	61	76,2%
Jumlah	80	100%

Sumber : Data primer yang diolah, (2025)

Dari tabel di atas, karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin laki-laki sebanyak 19 orang dengan persentase 23,8%. Dan responden yang memiliki jenis kelamin perempuan sebanyak 61 orang dengan persentase 76,3%. Dari tabel tersebut menunjukkan bahwa responden dengan jenis kelamin perempuan yang paling banyak dan mendominasi dalam penelitian ini.

3. Deskripsi Domisili

Berdasarkan data yang diperoleh dari responden maka domisili yang menjadi responden dalam penelitian ini diuraikan dalam tabel 4.3

Tabel 4.3

Deskripsi Domisili

Domisili	Frekuensi	Persentase
Sukoharjo	35	43,8%
Kota Surakarta	25	31,3%
Karanganyar	7	8,8%
Klaten	5	6,3%
Boyolali	4	5%
Sragen	2	2,5%
Wonogiri	2	2,5%
Jumlah	80	100%

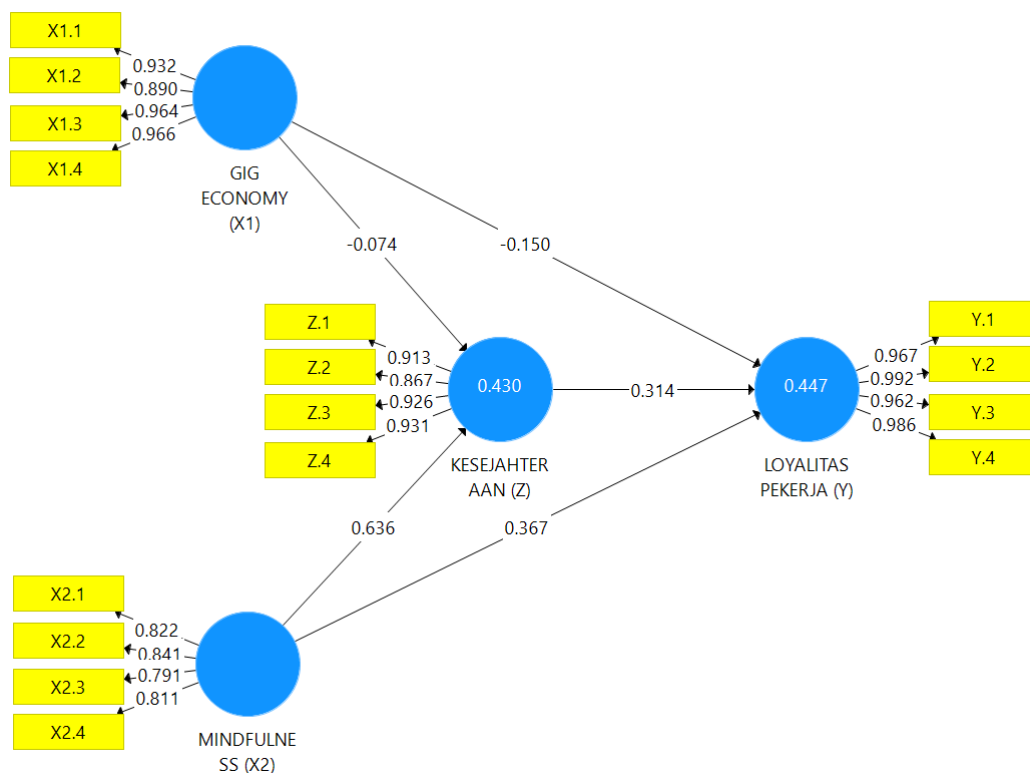
Sumber : Data primer yang diolah, (2025)

Berdasarkan tabel di atas, karakteristik responden berdasarkan domisili menunjukkan bahwa responden dengan domisili Sukoharjo yang mendominasi

dengan jumlah sebanyak 35 orang dengan persentase 43,8%. Kemudian domisili Surakarta sebanyak 25 orang dengan persentase 31,3%. Untuk domisili Karanganyar sebanyak 7 orang dengan persentase 8,8%. Domisili Klaten sebanyak 5 orang dengan persentase 6,3%. Domisili Boyolali sebanyak 4 orang dengan persentase 5%. Domisili Sragen sebanyak 2 orang dengan persentase 2,5 %. Dan yang terakhir Domisili Wonogiri sebanyak 2 Orang dengan persentase 2,5%.

B. Skema Program PLS

Pada penelitian ini, pengujian hipotesis menggunakan teknik analisis data *Partial Least Square* (PLS) dengan program SmartPLS 3.0 berikut ini adalah skema model program PLS yang diujikan:



Gambar 4.1 Outer Model

Pengujian *outer model* digunakan dan dilakukan untuk menentukan spesifikasi hubungan antara variabel dengan indikatornya, pengujian ini meliputi validitas, reliabilitas, dan multikolinieritas.

C. Analisis Outer Model

1. Convergent Validity

Suatu indikator dinyatakan memenuhi *convergent validity* dalam kategori baik apabila nilai *outer loading* $> 0,7$. Berikut adalah nilai *outer loading* masing-masing indikator pada variabel penelitian

Tabel 4.6

Nilai Outer Loading

Variabel	Indikator	Outer Loading
Gig Economy (X1)	X1.1	0,932
	X1.2	0,890
	X1.3	0,964
	X1.4	0,966
Mindfulness (X2)	X2.1	0,822
	X2.2	0,841
	X2.3	0,791
	X2.4	0,811
Loyalitas Pekerja (Y)	Y.1	0,967
	Y.2	0,992
	Y.3	0,962
	Y.4	0,986
Kesejahteraan (Z)	Z.1	0,913
	Z.2	0,867
	Z.3	0,926
	Z.4	0,931

Sumber : Data primer yang diolah, (2025)

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa masing-masing indikator variabel penelitian banyak yang memiliki nilai *outer loading* >0,7. Namun skala pengukuran nilai loading 0,5 hingga 0,6 sudah dianggap cukup untuk memenuhi syarat *convergent validity*. Data di atas menunjukkan tidak ada indikator variabel yang nilai *outer loading*-nya di bawah 0,5 sehingga semua indikator dinyatakan layak atau valid untuk digunakan penelitian dan dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Selain melihat dari nilai *outer loading*, *convergent validity* juga dapat dinilai dengan melihat nilai AVE (*Average Variance Extracted*) >0,5 sehingga dapat dikatakan valid secara validitas konvergen. Berikut nilai AVE dari masing-masing variabel penelitian ini:

Tabel 4.7
Nilai Average Variance Extracted

Variabel	AVE (Average Variance Extracted)	Keterangan
Gig Economy (X1)	0,881	Valid
Mindfulness (X2)	0,666	Valid
Loyalitas Pekerja (Y)	0,954	Valid
Kesejahteraan (Z)	0,827	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, (2025)

Berdasarkan tabel di atas, setiap variabel dalam penelitian ini menunjukkan nilai AVE (*Average Variance Extracted*) yaitu $>0,5$. Setiap variabel dalam penelitian ini memiliki nilai masing masing untuk *gig economy* sebesar 0,881, *mindfulness* sebesar 0,666, loyalitas pekerja sebesar 0,954, dan kesejahteraan sebesar 0,827. Hal ini menunjukkan bahwa setiap variabel dalam penelitian ini dapat dikatakan valid secara validitas diskriminan.

2. Discriminant Validity

Uji *discriminant validity* menggunakan nilai *cross loading*. Suatu indikator dinyatakan memenuhi *discriminant validity* apabila nilai *cross loading* indikator pada variabel adalah terbesar yang dibandingkan pada variabel lainnya. Berikut ini nilai *cross loading* masing-masing indikator :

Tabel 4.8

Cross Loading

Indikator	Gig Economy (X1)	Mindfulness (X2)	Loyalitas Pekerja (Y)	Kesejahteraan (Z)
X1.1	0,932	-0,148	-0,226	-0,083
X1.2	0,890	-0,193	-0,276	-0,262
X1.3	0,964	-0,204	-0,264	-0,186
X1.4	0,966	-0,208	-0,302	-0,190
X2.1	-0,230	0,822	0,480	0,511
X2.2	-0,165	0,841	0,561	0,535
X2.3	-0,206	0,791	0,457	0,574
X2.4	-0,063	0,811	0,462	0,505
Y.1	-0,289	0,564	0,967	0,517
Y.2	-0,282	0,587	0,992	0,564
Y.3	-0,258	0,610	0,962	0,617
Y.4	-0,303	0,589	0,986	0,576
Z.1	-0,134	0,537	0,401	0,913
Z.2	-0,154	0,668	0,576	0,867
Z.3	-0,233	0,550	0,547	0,926
Z.4	-0,213	0,594	0,567	0,931

Sumber : Data primer yang diolah, (2025)

Berdasarkan sajian data pada tabel di atas, dapat diketahui bahwa masing-masing indikator pada variabel penelitian memiliki nilai *cross loading* terbesar pada variabel yang dibentuknya dibanding dengan nilai *cross loading* pada variabel lainnya. Berdasarkan hasil yang diperoleh tersebut, dapat dinyatakan bahwa indikator-indikator yang digunakan dalam penelitian ini telah memiliki *discriminant validity* yang baik dalam menyusun variabelnya masing-masing.

3. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas menunjukkan tingkat konsistensi dan stabilitas alat ukur atau instrumen penelitian dalam mengukur suatu konsep atau konstruk. Pengujian reliabilitas pada penelitian ini menggunakan *Composite Reliability* dan *Cronbach's Alpha*.

Composite reliability merupakan bagian yang digunakan untuk menguji nilai reliabilitas indikator-indikator pada suatu variabel. Suatu variabel dapat dinyatakan memenuhi *composite reliability* apabila memiliki nilai *composite reliability* $>0,7$. Di bawah ini merupakan nilai *composite reliability* dari masing-masing variabel yang ada dalam penelitian ini:

Tabel 4.9
Composite Reliability

Variabel	<i>Composite Reliability</i>
Gig Economy (X1)	0,967
Mindfulness (X2)	0,889
Loyalitas Pekerja (Y)	0,988
Kesejahteraan (Z)	0,950

Sumber : Data primer yang diolah, (2025)

Dari tabel di atas, dapat ditunjukkan untuk nilai *composite reliability* semua variabel penelitian bernilai $>0,7$. Untuk nilai *gig economy* sebesar 0,967, *mindfulness* sebesar 0,889, loyalitas pekerja sebesar 0,988, dan kesejahteraan sebesar 0,950. Hal ini menunjukkan bahwa masing-masing variabel sudah memenuhi *composite reliability* sehingga dapat disimpulkan bahwa keseluruhan variabel memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi.

4. Cronbach's Alpha

Uji reliabilitas yang kedua adalah *Cronbach's Alpha*. *Cronbach's Alpha* adalah uji yang di mana uji ini adalah teknik statistika yang digunakan untuk mengukur konsistensi internal dalam uji reliabilitas instrumen atau data psikometrik. Konstruk dikatakan reliabel apabila nilai *cronbach's alpha* $>0,60$. Di bawah ini merupakan nilai *Cronbach's Alpha* dalam penelitian ini:

Tabel 4.10
Cronbach's Alpha

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>
Gig Economy (X1)	0,955
Mindfulness (X2)	0,833
Loyalitas Pekerja (Y)	0,984
Kesejahteraan (Z)	0,930

Sumber : Data primer yang diolah, (2025)

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa nilai *cronbach's alpha* semua variabel dalam penelitian ini bernilai $>0,6$ yang artinya nilai *cronbach's alpha* telah memenuhi syarat sehingga seluruh konstruk dapat dikatakan reliabel.

5. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF). Multikolinearitas dapat dideteksi dengan nilai *cut off* yang menunjukkan nilai toleransi $>0,1$ atau sama dengan VIF <5 . Di bawah ini adalah nilai VIF yang ada dalam penelitian ini:

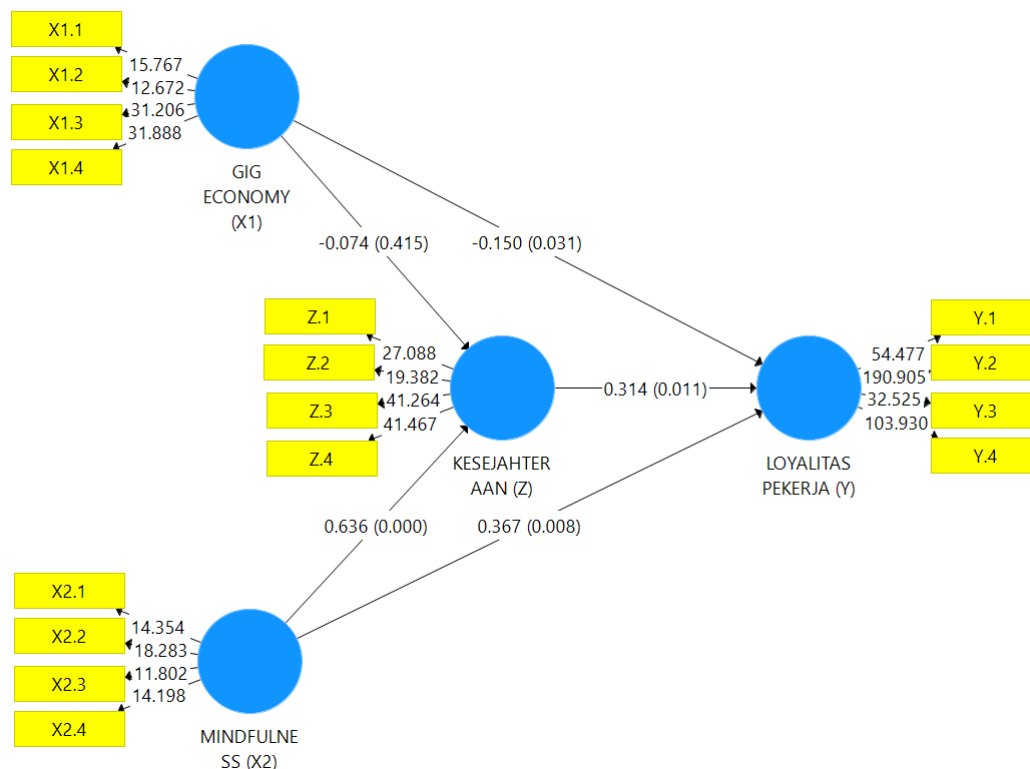
Tabel 4.11

Collinearity Statistic (VIF)

	Gig Economy (X1)	Mindfulness (X2)	Loyalitas Pekerja (Y)	Kesejahteraan (Z)
Gig Economy (X1)			1,053	1,044
Mindfulness (X2)			1,754	1,044
Loyalitas Pekerja (Y)				
Kesejahteraan (Z)			1,753	

Sumber: Data primer yang diolah, (2025)

Dari tabel di atas hasil dari *collinearity statistics* (VIF) untuk melihat uji dari setiap variabel mempunyai nilai *cut off* $>0,1$ atau sama dengan nilai VIF <5 maka hal itu tidak melanggar uji multikolinearitas.



Gambar 4.2 Inner Model

Inner model digunakan untuk menguji pengaruh antara satu variabel laten dengan variabel laten lainnya. Pengujian inner model dapat dilakukan dengan tiga analisis yaitu mengukur nilai R^2 (R-Square), Goodness of Fit (GoF), dan path coefficient.

D. Analisis Inner Model

1. Uji kebaikan Model (Goodness of Fit)

Evaluasi model struktural dilakukan untuk menunjukkan keterkaitan antara variabel manifes dan laten dari variabel prediktor utama, mediator, dan hasil dalam suatu model kompleks. Uji kebaikan model ini terdiri dari dua uji yaitu R-Square (R^2) dan Q-Square (Q^2).

Nilai R^2 atau R-Square menunjukkan determinasi variabel eksogen terhadap variabel endogennya. Semakin besar nilai R^2 menunjukkan tingkat determinisasi yang semakin baik. Nilai R^2 0,75 dikatakan kuat, 0,50 dikatakan sedang, dan 0,25 dikatakan lemah. Berikut ini adalah nilai dari koefisien determinasi dalam penelitian ini:

Tabel 4.12

Nilai R-Square

	R-Square	R-Square Adjusted
Kesejahteraan (Z)	0,430	0,415
Loyalitas Pekerja (Y)	0,447	0,426

Sumber : Data primer yang diolah, (2025)

Berdasarkan tabel di atas, *R-Square* digunakan untuk melihat besarnya pengaruh variabel *gig economy* dan *mindfulness* terhadap kesejahteraan yaitu dengan nilai 0,430 atau 43,0% maka hubungan ini adalah hubungan yang lemah. *R-Square* juga digunakan untuk melihat besarnya pengaruh variabel *gig economy* dan *mindfulness* terhadap loyalitas pekerja yaitu dengan nilai 0,447 atau 44,7% maka hubungan ini adalah hubungan yang lemah.

Uji selanjutnya adalah uji *Q-Square*. Nilai *Q-Square* dalam pengujian model struktural dilakukan dengan melihat nilai *Q-Square*. Nilai *Q-Square* dapat digunakan untuk mengukur seberapa baik nilai observasi yang dihasilkan oleh model juga parameternya. Nilai *Q-Square* >0 menunjukkan bahwa nilai model mempunyai *predictive relevance*, sedangkan nilai *Q-Square* <0 menunjukkan bahwa model kurang memiliki *predictive relevance*. Berikut ini merupakan hasil perhitungan *Q-Square* :

$$\begin{aligned}
 Q\text{-Square} &= 1 - [(1 - R^2_1) \times (1 - R^2_2)] \\
 &= 1 - [(1 - 0,430) \times (1 - 0,447)] \\
 &= 1 - (0,570 \times 0,553) \\
 &= 1 - 0,31521 \\
 &= 0,68479
 \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil penelitian di atas dapat nilai *Q-Square* sebesar 0,68479 Nilai tersebut menjelaskan keragaman dari data penelitian dapat dijelaskan model penelitian sebesar 68%, sedangkan sisanya 32% dijelaskan oleh faktor lain yang berada di luar modal penelitian ini. Dengan demikian, dari hasil perhitungan tersebut maka model penelitian ini dapat dinyatakan telah memiliki *goodness of fit* yang baik.

2. Uji Hipotesis

1) Uji Path Coefficient

Untuk pengujian hipotesis di penelitian ini dapat menggunakan tabel nilai *path coefficient* untuk pengaruh langsung dan *specific indirect effect* untuk pengaruh tidak langsung (mediasi). Menguji *path coefficient* dengan menggunakan proses *bootstrapping* untuk melihat nilai *t-statistics* atau *p-values* (*critical ratio*) dan nilai *original sample* yang diperoleh dari proses tersebut. Nilai *p-values* <0,05 menunjukkan ada pengaruh langsung antar variabel sedangkan *p-values* >0,05 menunjukkan tidak ada pengaruh langsung antar variabel. Pada penelitian ini nilai signifikansi yang digunakan adalah *t-statistics* 1,96 (*significant level* = 5%). Jika nilai *t-statistics* >1,96 maka terdapat pengaruh signifikan. Pengujian hipotesis dilakukan dengan bantuan software SmartPLS (*Partial Least Square*) 3.0. Di bawah ini merupakan nilai *path coefficient* hasil pengujian.

Tabel 4.13

Path Coefficient (Direct Effect)

	Hipotesis	Original Sample	T-Statistics	P-Values	Keterangan
Gig Economy (X1) → Loyalitas Pekerja (Y)	H1	-0.150	2,160	0,031	Negatif Signifikan

<i>Mindfulness</i> (X2) → Loyalitas Pekerja (Y)	H2	0,367	2,645	0,008	Positif Signifikan
<i>Gig Economy</i> (X1) → Kesejahteraan (Z)	H3	-0,074	0,815	0,415	Tidak Berpengaruh
<i>Mindfulness</i> (X2) → Kesejahteraan (Z)	H4	0,636	7,182	0,000	Positif Signifikan
Kesejahteraan (Z) → Loyalitas Pekerja (Y)	H5	0,314	2,549	0,011	Positif Signifikan

Sumber : Data primer yang diolah, (2025)

Berdasarkan tabel di atas, interpretasinya sebagai berikut:

1. Hipotesis pertama menguji apakah *gig economy* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap loyalitas pekerja. Dari tabel di atas menunjukkan nilai *t-statistics* sebesar 2,160 dengan besar pengaruh sebesar -0,150 dan nilai *p-values* sebesar 0,031. Dengan nilai *t-statistics* >1,96 dan nilai *p-values* <0,05, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama diterima.
2. Hipotesis kedua menguji apakah *mindfulness* berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas pekerja. Dari tabel di atas menunjukkan nilai *t-statistics* sebesar 2,645 dengan besar pengaruh sebesar 0,367 dan nilai *p-values* sebesar 0,008. Dengan nilai *t-statistics* >1,96 dan nilai *p-values* <0,05, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua diterima.
3. Hipotesis ketiga menguji apakah *gig economy* berpengaruh negatif dan signifikan pada kesejahteraan. Dari tabel di atas menunjukkan nilai *t-statistics* 0,815 dengan besar pengaruh sebesar -0,074 dan nilai *p-values* 0,415. Dengan nilai *t-statistics* >1,96 dan nilai *p-values* <0,05, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga ditolak.
4. Hipotesis keempat menguji apakah *mindfulness* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesejahteraan. Dari tabel di atas menunjukan nilai *t-statistics* 7,182 dengan bear pengaruh sebesar 0,636 dan nilai *p-values* 0,000. Dengan nilai *t-statistics* >1,96 dan nilai *p-values* <0,05, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis keempat diterima.
5. Hipotesis kelima menguji apakah kesejahteraan berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas pekerja. Dari tabel di atas, menunjukkan nilai *t-statistics* 2,549 dengan besar pengaruh sebesar 0,314 dan nilai *p-values* 0,011. Dengan nilai *t-statistics* >1,96 dan nilai *p-values* <0,05, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis kelima diterima.

2) Uji *Indirect Effect*

Untuk langkah selanjutnya adalah pengujian tidak langsung (*indirect effect*) yang dapat dilihat dari *specific indirect effect*. Jika nilai *p-values* <0,05 maka signifikan. Artinya variabel mediator memediasi pengaruh suatu variabel eksogen terhadap suatu variabel endogen, dengan kata lain pengaruhnya adalah tidak langsung. Jika nilai *p-values* >0,05 maka tidak signifikan. Artinya variabel mediator tidak memediasi pengaruh suatu variabel eksogen terhadap suatu variabel endogen. Dengan kata lain, pengaruhnya adalah langsung. Di bawah ini merupakan nilai *specific indirect model*.

Tabel 4.14
Uji Tidak Langsung (*Indirect Effect*)

<i>Indirect Effect</i>	<i>Original Sample</i>	<i>T-Statistics</i>	<i>P-Values</i>	Keterangan
<i>Gig Economy</i> (X1) →Kesejahteraan (Z) → Loyalitas Pekerja (Y)	-0,023	0,782	0,435	Tidak Berpengaruh
<i>Mindfulness</i> (X2) → Kesejahteraan (Z) → Loyalitas Pekerja (Y)	0,200	2,203	0,028	Positif Signifikan

Sumber : Data primer yang diolah, (2025)

Berdasarkan tabel di atas diperoleh hasil bahwa:

1. Hipotesis keenam menguji apakah kesejahteraan memediasi hubungan antara *gig economy* terhadap loyalitas pekerja. Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa nilai *t-statistics* sebesar 0,782 yang artinya <1,96 dengan nilai *p-values* sebesar 0,435 yang artinya >0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa *gig economy* terhadap loyalitas pekerja tidak dimediasi oleh kesejahteraan secara parsial sehingga hipotesis keenam ditolak.
2. Hipotesis ketujuh menguji apakah kesejahteraan memediasi hubungan antara *mindfulness* terhadap loyalitas pekerja. Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa nilai *t-statistics* sebesar 2,203 yang artinya >1,96 dengan nilai *p-values* sebesar 0,028 yang artinya <0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa *mindfulness* terhadap loyalitas pekerja dimediasi oleh kesejahteraan sehingga hipotesis ketujuh diterima.

Pembahasan

Berdasarkan analisis di atas, beberapa interpretasi yang dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Pengaruh *gig economy* terhadap loyalitas pekerja
 “*Gig economy* merupakan sistem kontrak kerja jangka pendek yang biasa disebut dengan pekerjaan sementara, freelance, dan paruh waktu yang menawarkan fleksibilitas seseorang berdasarkan permintaan. Sistem ini mengubah struktur pasar tenaga kerja secara fundamental. Hal ini menimbulkan tantangan

bagi perlindungan sosial pekerja seperti jaminan sosial dan jenjang karir sehingga mengurangi tingkat loyalitas" (Reznivoka dkk., 2023). "Loyalitas pekerja dapat digambarkan sebagai kondisi psikologis yang menentukan hubungan pekerja dengan perusahaan dan mempengaruhi pilihan pekerja untuk bertahan" (Gustini dkk., 2022).

Hasil statistik menunjukkan bahwa *gig economy* berpengaruh negatif signifikan terhadap loyalitas pekerja. Hal ini berarti *gig economy* menimbulkan masalah-masalah bagi pekerja karena tidak mendapat perlindungan sosial dari pihak pemberi kerja. Hasil ini membuktikan hipotesis pertama yang menyatakan *gig economy* berpengaruh negatif signifikan terhadap loyalitas pekerja terbukti kebenarannya. Hasil tersebut sejalan dengan penelitian Vebrianthy (2020) yang menunjukkan bahwa "*gig economy* berpengaruh negatif terhadap loyalitas pekerja."

Studi ini menunjukkan bahwa fenomena *gig economy* yang ditandai dengan penggunaan pekerja lepas dan kontrak memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan dan masa depan pekerja yang pada akhirnya mempengaruhi tingkat loyalitas pekerja. Pekerja yang merasa puas dan terikat dengan pekerjaannya cenderung lebih setia kepada perusahaan dan lebih kecil kemungkinannya untuk meninggalkan perusahaan. Secara keseluruhan, pengaruh *gig economy* terhadap loyalitas pekerja sangatlah kompleks dan dipengaruhi banyak faktor seperti kepuasan kerja, ketidakamanan, pendapatan, dan kepercayaan terhadap perusahaan. Untuk mempertahankan loyalitas pekerja dalam *gig economy* perusahaan harus fokus pada peningkatan kepuasan kerja dan menciptakan lingkungan kerja yang aman yang mendorong keterlibatan pekerja.

2. Pengaruh *mindfulness* terhadap loyalitas pekerja

"*Mindfulness* secara umum diartikan sebagai kesadaran penuh yang terfokus pada momen saat ini tanpa menghakimi. Seseorang yang menerapkan *mindfulness* dalam bekerja cenderung memperoleh ketenangan emosional dan memusatkan perhatian sehingga dapat mengontrol pikiran (Bunjak dkk., 2022)."

"Loyalitas pekerja merupakan konsep kompleks yang secara signifikan mempengaruhi keberhasilan organisasi untuk mencapai tujuan melalui komitmen" (Pramudita dkk., 2022).

Hasil statistik menunjukkan bahwa *mindfulness* berpengaruh positif signifikan terhadap loyalitas pekerja. Hal tersebut berarti penerapan *mindfulness* merupakan langkah untuk membentuk komitmen pekerja terhadap perusahaan. Hasil membuktikan hipotesis kedua yang menyatakan *mindfulness* berpengaruh positif signifikan terhadap loyalitas pekerja terbukti kebenarannya. Hasil tersebut sejalan dengan penelitian Nguyen dan Ha (2023) yang menunjukkan "bahwa *mindfulness* berpengaruh positif signifikan terhadap loyalitas pekerja."

Studi ini menunjukkan bahwa praktek *mindfulness* dapat memberikan kontribusi signifikan terhadap loyalitas pekerja dengan meningkatkan keterlibatan kerja dan kesejahteraan psikologis. Pekerja yang menerapkan praktek *mindfulness* cenderung lebih mampu mengelola stres dan berfokus pada tugas yang dihadapinya sehingga meningkatkan komitmen terhadap pekerjaan tanpa mengorbankan kesejahteraan pribadi. Secara keseluruhan, ketika perusahaan menciptakan lingkungan yang memfasilitasi perhatian, pekerja merasa lebih terlibat dan terhubung dengan perusahaan. Hal ini berkontribusi pada loyalitas sebab pekerja merasa dihargai dan didukung di lingkungan kerja.

3. Pengaruh *gig economy* terhadap kesejahteraan

"*Gig economy* merupakan sistem ekonomi di mana individu bekerja pada proyek jangka pendek dan tugas tertentu pada satu perusahaan melalui platform

online atau offline" (Duggan dkk., 2020). "Jika menilai dari segi keuntungan sistem *gig economy* cenderung memiliki pengalihan yang baik dari segi pola kerja, fleksibel dalam pengendalian kerja, dan fleksibel dari segi tempat bekerja. Hal ini mendorong terciptanya *work life balance* bagi pekerja sebab dapat memiliki penghasilan tambahan, meningkatkan kesejahteraan, dan mengurangi angka pengangguran" (Huang dkk., 2023).

"Dalam lingkungan manajemen terdapat perbedaan persepsi tentang karakteristik *gig economy*. Sebagian individu merasa khawatir terhadap keamanan kerja dan kesejahteraan" (Felix dkk., 2023). Dikarenakan pekerja yang berada dalam sektor *gig economy* akan rentan terhadap eksploitasi dalam bentuk upah yang tidak sesuai, jam lembur, atau keharusan melakukan pekerjaan di luar uraian tugasnya. Kendala berikutnya yang dialami adalah tidak adanya jenjang karier akibat status pekerja kontrak yang berbasis kerja sesuai permintaan yang berakibat ketika pekerja telah menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan, maka saat itulah hubungan kerja antara pekerja dengan perusahaan berakhir.

Hasil statistik menunjukkan bahwa *gig economy* tidak berpengaruh terhadap kesejahteraan. Hal tersebut berarti perlu dikembangkan terkait kebijakan sektor pekerja yang dapat menggolongkan pekerja *gig* berketerampilan tinggi sehingga dapat memberikan nilai tambah yang lebih tinggi. Hasil ini membuktikan hipotesis ketiga yang menyatakan *gig economy* berpengaruh negatif terhadap kesejahteraan tidak terbukti kebenarannya. Hasil tersebut didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Zulfani (2024) yang menyatakan "bahwa meskipun menghadapi tantangan terkait ketimpangan pendapatan dan kurangnya perlindungan sosial, banyak pekerja mendapat manfaat dari kesetaraan dan kesempatan untuk mengembangkan diri. Kolaborasi antara pemerintah dan pemangku kepentingan juga penting dalam menyelesaikan tantangan terkait mitra kesejahteraan sambil menangani tantangan struktural yang muncul di sektor *gig economy*."

Studi ini menunjukkan bahwa salah satu keuntungan utama *gig economy* adalah kesempatan yang ditawarkan. Meskipun menawarkan keuntungan, banyak pekerja yang merasa tidak aman secara finansial melaporkan tingkat kepuasan hidup yang lebih rendah dan masalah kesehatan mental yang lebih tinggi. Secara keseluruhan, pengaruh *gig economy* terhadap kesejahteraan bersifat dualistik. Di satu sisi, terdapat peluang untuk mendapatkan penghasilan tambahan yang dapat meningkatkan kesejahteraan. Di sisi lain, pendapatan dan lingkungan kerja yang kurang stabil dapat menimbulkan tantangan serius bagi kesehatan mental dan kepuasan hidup pekerja. Oleh karena itu, penting bagi pembuat kebijakan dan perusahaan untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan memberikan jaminan pendapatan sehingga kesejahteraan pekerja dalam *gig economy* dapat dipertahankan dengan baik.

4. Pengaruh *mindfulness* terhadap kesejahteraan

"*Mindfulness* diartikan sebagai perhatian terbuka dan menerima keadaan dengan kesadaran terhadap peristiwa saat ini" (Shankland dkk., 2021). "*Mindfulness* memungkinkan seseorang secara sadar untuk lebih fleksibel dalam menanggapi pikiran dan meningkatkan kemampuan kognitif sehingga dapat mengurangi stress dan meningkatkan kesejahteraan" (Motevalli dkk., 2023). "Kesejahteraan merupakan penilaian kognitif maupun afektif di mana individu mencapai kepuasan hidup baik secara fisik, mental, maupun sosial. Individu dengan kesejahteraan yang lebih tinggi mengarah pada emosi positif daripada emosi negatif" (Haq dkk., 2021).

Hasil statistik menunjukkan bahwa *mindfulness* berpengaruh positif signifikan terhadap kesejahteraan. Hal tersebut berarti seseorang yang menerapkan praktek *mindfulness* dalam bekerja dapat menciptakan kesejahteraan. Hasil ini membuktikan hipotesis keempat yang menyatakan *mindfulness* berpengaruh positif signifikan terhadap kesejahteraan terbukti kebenarannya. Hasil tersebut sejalan dengan penelitian Jobbehdar Nourafkan dkk. (2023) yang menunjukkan "bahwa *mindfulness* berpengaruh positif signifikan terhadap kesejahteraan."

Studi ini menunjukkan bahwa praktek *mindfulness* membantu pekerja mengelola stres kerja dan meningkatkan kesejahteraan serta menurunkan tingkat kecemasan, depresi, dan meningkatkan regulasi emosi. Secara keseluruhan, *mindfulness* memiliki dampak signifikan terhadap kesejahteraan dalam konteks pekerjaan. Praktek *mindfulness* menjadi alat efektif dalam meningkatkan kualitas hidup dan kesehatan mental. Oleh sebab itu, penting bagi individu dan perusahaan untuk mengintegrasikan praktek *mindfulness* dalam kehidupan sehari-hari guna mendukung kesejahteraan psikologis yang lebih baik.

5. Pengaruh kesejahteraan terhadap loyalitas pekerja

"Kesejahteraan didefinisikan sebagai keadaan di mana semua kebutuhan manusia baik material maupun non-material terpenuhi" (Yunny dan Kartika, 2020). "Loyalitas adalah ikatan psikologis yang dimiliki pekerja terhadap tempat bekerja. Loyalitas dapat dilihat secara fisik seperti seberapa lama bekerja. Namun loyalitas juga mencakup aspek mental dan emosional seperti pikiran, perasaan, dan dedikasi yang diberikan secara penuh untuk kemajuan perusahaan (Selvia dan Karneli, 2023)."

Hasil statistik menunjukkan bahwa kesejahteraan berpengaruh positif signifikan terhadap loyalitas pekerja. Hal tersebut berarti pekerja yang memiliki kesejahteraan dapat memberikan sikap loyalitas untuk kemajuan perusahaan. Hasil ini membuktikan hipotesis kelima yang menyatakan kesejahteraan berpengaruh positif terhadap loyalitas pekerja terbukti kebenarannya. Hasil tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan Saputra dan Putri (2024) pada penelitiannya yang "menunjukkan kesejahteraan berpengaruh positif signifikan terhadap loyalitas pekerja."

Studi ini menunjukkan bahwa pekerja dengan tingkat kesejahteraan yang baik memiliki dampak signifikan terhadap loyalitas pekerja pada perusahaan. Secara keseluruhan, kebijakan yang responsif terhadap kesejahteraan baik dalam segi finansial maupun non-finansial dapat meningkatkan hubungan emosional dan komitmen pekerja terhadap perusahaan. Oleh sebab itu, perusahaan perlu mempertimbangkan penerapan strategi kesejahteraan yang komprehensif untuk mendukung kesejahteraan organisasi dan retensi karyawan.

6. Pengaruh *gig economy* terhadap loyalitas pekerja yang dimediasi oleh kesejahteraan

Gig economy mengacu pada lingkungan tempat individu bekerja sebagai pekerja lepas atau kontrak jangka pendek, bukan sebagai pekerja tetap. "*Gig economy* menjadi salah satu daya tarik pekerja karena fleksibilitasnya yang ditawarkan di mana pekerja dapat memilih waktu kerja dan proyek yang sesuai dengan keterampilan" (Woodcock dan Graham, 2019). "Namun, sistem ini sering kali disertai dengan ketidakpastian pendapatan dan kesejahteraan yang dapat berpotensi menurunkan loyalitas pekerja" (Thor dkk., 2019). Kesejahteraan dalam *gig economy* sering kali berisiko sebab kurangnya akses ke perlindungan sosial, hukum, dan tunjangan seperti jaminan kesehatan. Pernyataan ini menyimpulkan bahwa tidak ada bukti kuat yang menunjukkan bahwa kesejahteraan memediasi antara

gig economy dan loyalitas pekerja. Dengan kata lain, meskipun *gig economy* mungkin memiliki pengaruh terhadap loyalitas pekerja, pengaruh tersebut tidak berjalan melalui kesejahteraan.

Hasil statistik menunjukkan bahwa kesejahteraan tidak memediasi pengaruh *gig economy* terhadap loyalitas pekerja. Hasil ini membuktikan hipotesis keenam yang menyatakan kesejahteraan memediasi pengaruh *gig economy* terhadap loyalitas pekerja tidak terbukti kebenarannya. Hasil ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Prestianawati dkk. (2023) yang menyatakan bahwa "dalam sektor *gig economy* masih terdapat hal-hal yang memerlukan perhatian pemerintah, seperti pendapatan yang cenderung belum mampu meningkatkan kesejahteraan pekerja."

Studi ini menunjukkan bahwa meskipun kesejahteraan memainkan peran penting, terdapat faktor-faktor lain dalam sektor *gig economy* yang secara tidak langsung mempengaruhi loyalitas pekerja. Secara keseluruhan, implikasi dari penelitian ini adalah pentingnya perusahaan dalam *gig economy* mempertimbangkan pendekatan yang lebih luas untuk meningkatkan loyalitas pekerja berbakat dalam jangka panjang. Hal-hal seperti memberikan kompensasi yang adil, menawarkan jenjang karier, dan mendukung keseimbangan kehidupan dan pekerjaan mungkin lebih efektif dalam meningkatkan loyalitas pekerja.

7. Pengaruh *mindfulness* terhadap loyalitas pekerja yang dimediasi oleh kesejahteraan.

"*Mindfulness* merupakan praktek yang melibatkan pemusatan perhatian sepenuhnya pada keadaan saat ini tanpa menghakimi. Dalam konteks pekerjaan, *mindfulness* dapat diterapkan untuk meningkatkan produktivitas, mengurangi stres, dan meningkatkan kualitas hidup secara keseluruhan" (Edwina, 2024). Selain itu, seseorang yang optimis memiliki kecenderungan untuk meningkatkan loyalitas karena lebih mengenali kesuksesan dan kegagalan berdasarkan faktor-faktor di luar diri dari individu.

Hasil statistik menunjukkan bahwa kesejahteraan memediasi pengaruh *mindfulness* terhadap loyalitas pekerja. Hasil ini membuktikan hipotesis ketujuh yang menyatakan kesejahteraan memediasi pengaruh *mindfulness* terhadap loyalitas pekerja terbukti kebenarannya. Hasil tersebut didukung oleh penelitian Liu dkk. (2020) yang menyatakan bahwa "pekerja yang menerapkan *mindfulness* dapat terbebas dari gangguan berbagai faktor yang tidak perlu karena berada dalam kondisi "fokus masa kini". Dengan demikian, pekerja dapat mengendalikan perhatiannya secara aktif dengan memfokuskan perhatiannya pada tugas dan tanggung jawab kemudian mengabdikan dirinya sepenuh hati pada pekerjaannya."

Studi ini menunjukkan bahwa *mindfulness* tidak hanya berkontribusi secara langsung terhadap loyalitas pekerja, tetapi juga melalui kesejahteraan. Ketika individu merasa sejahtera secara psikologis, seseorang cenderung menunjukkan loyalitas kepada perusahaan. Hasil analisis menunjukkan bahwa peningkatan kesejahteraan yang dipicu oleh praktek *mindfulness* dapat meningkatkan komitmen pekerja terhadap perusahaan. Secara keseluruhan, dengan mengintegrasikan praktek *mindfulness* ke dalam kebijakan perusahaan, organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat dan mendukung kesejahteraan yang pada akhirnya akan meningkatkan loyalitas pekerja. Oleh sebab itu, penting bagi perusahaan untuk mempertimbangkan penerapan program yang mendukung praktek *mindfulness* sebagai bagian dari strategi pengembangan sumber daya manusia.

SIMPULAN

Dilihat dari analisis yang sudah dilakukan maka penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. *Gig economy* berpengaruh negatif terhadap loyalitas pekerja sehingga hipotesis pertama didukung.
2. *Mindfulness* berpengaruh positif terhadap loyalitas pekerja sehingga hipotesis kedua didukung.
3. *Gig economy* tidak berpengaruh terhadap kesejahteraan sehingga hipotesis ketiga ditolak.
4. *Mindfulness* berpengaruh positif terhadap kesejahteraan sehingga hipotesis keempat didukung.
5. Kesejahteraan berpengaruh positif terhadap loyalitas pekerja sehingga hipotesis kelima didukung.
6. Kesejahteraan tidak memediasi hubungan antara *gig economy* terhadap loyalitas pekerja sehingga hipotesis keenam ditolak.
7. Kesejahteraan memediasi hubungan antara *mindfulness* terhadap loyalitas pekerja sehingga hipotesis ketujuh didukung.

Referensi

- Amelia, F., & Suwarsi, S.S. (2020). Pengaruh Job Satisfaction dan Organizational Commitment Terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding Manajemen*, 6, (2). 839-842.
- Arwanda, P., Devega, D. & Irmawati, I. (2020). Analisis Pengaruh Kinerja Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Disiplin Kerja, Loyalitas Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus Bagian Persiapan Divisi Garment PT. Dan Liris Indonesia). (Skripsi, Universitas Muhammadiyah Surakarta).
- Cachón-Rodríguez, G., Blanco-González, A., Prado-Román, C., & Del-Castillo-Feito, C. (2022). How sustainable human resources management helps in the evaluation and planning of employee loyalty and retention: Can social capital make a difference?. *Evaluation and Program Planning*, 95 (1), 102171.
- Dhiman, S. K. (2020). *The Routledge Companion to Mindfulness at Work*. Routledge.
- Du, W., Yu, H., Liu, X., & Zhou, X. (2023). Mindfulness training reduces slippery slope effects in moral decision-making and moral judgement. *Scientific Reports*, 13 (1), 2967.
- Edwina, S. (2024). Hubungan antara Budaya Organisasi dan Mindfulness terhadap Work Life Balance pada Karyawan Generasi Z. *Jurnal Pendidikan Indonesia*, 5(9).
- Furnell, M., Van Gordon, W., & Elander, J. (2023). Calmer, kinder, wiser: A novel threefold categorization for mindfulness-based interventions. *Mindfulness*, 15(1), 144–156.
- Gah, Y., Nugroho, A. Y. A., & Arif, M. (2019). Factors influencing women entrepreneurship in rural area, an exploratory study in nusa tenggara timur province of indonesia. *Proceedings of the 2nd International Conference on Inclusive Business in the Changing World*, 754–770.
- Hanivan, H. & Rakhmawan, S. A. (2023). Gig economy during pandemic in east java. *East Java Economic Journal*, 7 (1), 69-89.
- Hickson, J. (2023). Freedom, domination, and the gig economy. *New Political Economy*, 29 (2), 321-336.
- Indalestari, Dr. S., SE. ,. M. Si, Dr. Sri Wiyati Mahrani, SE. ,. M. Si, La Ode Abdul Manan, SE. ,. M. Si, Wa Ode Dien. (2024). *Manajemen sumber daya manusia*. CV. SELFETERA INDONESIA.
- Izza, N. & Irmawati, I. (2022). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada PT Kitabisa. (Skripsi, Universitas Muhammadiyah Surakarta).
- Khan, S. M. & Abbas, J. (2022). Mindfulness and happiness and their impact on employee creative performance: Mediating role of creative process engagement. *Thinking Skills and Creativity*, 44 (1), 101027.

- Kost, D., Fieseler, C., & Wong, S. I. (2019). Boundaryless careers in the gig economy: An oxymoron?. *Human Resource Management Journal*, 30 (1), 100-113.
- Krekel, C., Ward, G., & De Neve, J. E. (2019). Employee wellbeing, productivity, and firm performance. *Saïd Business School WP*, 4.
- Kuang, T. Y., Hu, Y., & Lu, Y. (2022). The effect of employee mindfulness in the new media industry on innovative behaviour: The chain mediating role of positive emotion and work engagement. *Frontiers in Psychology*, 13, 1-11.
- Kudesia, R. S., & Lau, J. (2020). Metacognitive practice: Understanding mindfulness as repeated attempts to understand mindfulness. In *The Routledge companion to mindfulness at work* (pp. 39-53). Routledge.
- Kumprang, K., & Suriyankietkaew, S. (2024). Mechanisms of organizational mindfulness on employee well-being and engagement: A multi-level analysis. *Administrative Sciences*, 14(6), 121.
- Lemmon, G., Kuljanin, G. & Taylor, K. (2024). Essential elements in evidence-based interventions to improve employee mindfulness. *Organizational Dynamics*. 101025.
- Lin, D., Tang, X., Li, H., & He, G. (2023). An empirical research on employee welfare and internal control quality. *Plos One*, 18 (8), 1-19.
- Linawati & Rahmawati (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan PT. Sinar Asia Fortuna di Rembang. *Niqosiya: Jurnal Penelitian Ekonomi dan Bisnis*, 4 (1), 146-158.
- Liu, S., Xin, H., Shen, L., He, J., & Liu, J. (2020). The influence of individual and team mindfulness on work engagement. *Frontiers in Psychology*, 10.
- Masakazu, K. M., Sisdianto, E., Suwardika, G., & Nugroho, D. S.. (2023). Peran digital freelancer marketplace dan media sosial terhadap perkembangan gig economy worker. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*, 15 (1), 214-225.
- Meschke, S. (2021). Employee loyalty: Intercultural comparison of european and east asian approaches. Springer Nature.
- Moslehpour, M. (2022). Aminah, H., Lin, P. K., Susita, D., Helexandra, L., & Moslehpour, M. (2022). How does servant leadership affect public employees'organizational citizenship behavior? The mediation effect of organizational culture and knowledge sharing. *International Journal of eBusiness and eGovernment Studies*, 14(1), 361-387.
- Muharrani, T. (2023). Pengaruh Mindfulness terhadap Work-life Balance Melalui Mediasi Regulasi Emosi (Studi pada Air Traffic Controller Bandara Internasional Soekarno-Hatta).
- Pangestika, P., & Irmawati, I. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Keterlibatan Karyawan sebagai Variabel Mediasi di PT. Sunwoo Garment Indonesia (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Surakarta).
- Pratama, M. T., Intani, L. L., & Larassaty, A. L. (2023). Pengaruh kesejahteraan terhadap produktivitas kerja dan loyalitas karyawan (studi kasus CV. Rojokoyo Farm). *Jurnal Manajemen dan Bisnis Ekonomi*, 1 (3), 296-311.
- Pratiwi Utami, & Oki Mardian. (2022). Pengaruh Mindfulness terhadap Work Engagement pada Pekerja Startup Digital di Indonesia. *Jurnal Riset Psikologi*, 61–66.
- Prestianawati S. A., Fawwaz M., & Teguh A. L. J. (2023). Analisis determinan tenaga kerja yang bekerja pada gig economy. *International Journal for Multidisciplinary Research*, 5 (4), 1-24.
- Priadana, M. S., & Sunarsi, D. (2021). Metode penelitian kuantitatif. Pascal Books.
- Putra, R. K., Ramadhan, A. S., Imalia, T., Widhiati, G., & Kapsah. (2025). Perlindungan Hukum bagi Pekerja Gig Economy: Perspektif Hukum Perdata di Indonesia. *Perkara : Jurnal Ilmu Hukum Dan Politik*, 2(4), 553–564.

- Putro, H. W. P. & Irmawati, I. (2021). Analisis Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia, Disiplin Kerja, dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai SMP Negeri 3 Magetan. (Skripsi, Universitas Muhammadiyah Surakarta).
- Rahayu, S. D. P., & Mariyati, L. I. (2024). Rasa Syukur Meningkatkan Kesejahteraan Ibu-ibu Pekerja Pabrik di Indonesia. *Journal of Islamic Psychology*, 1(1), 11.
- Ruswati, R., Soeprapto, A., Suhara, A., Mayasari, N., & Rohmah, S. (2024). Peran Psikologi Organisasi dalam Meningkatkan Kepuasan Kerja dan Loyalitas Karyawan pada Perusahaan Multinasional. *Jurnal Psikologi Dan Konseling West Science*, 2(04), 282–292.
- Safa'Atturizky, M., & Ekhsan, M. (2024). Pengaruh Organizational Commitment terhadap Employee Performance Melalui Mediasi Job Satisfaction. *Jurnal Muara Ilmu Ekonomi dan Bisnis*, 8 (1), 164-176.
- Salleh, N. M., Shukry, S. N. M., & Jokinol, V. M. C. (2023). Analyzing the challenges, effects, and motivations of gig economy workers. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 13 (6), 2134-2151.
- Saputra, I. W. S., & Putri, R. H. (2024). Analisis Hubungan Antara Kesejahteraan Karyawan Terhadap Loyalitas Karyawan di PT Perkebunan Nusantara VII. *Syntax Literate ; Jurnal Ilmiah Indonesia*, 9(11), 5988–5997.
- Satria, M. M. D., & Putra, M. S. (2023). Pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap loyalitas karyawan dimediasi vertical trust dan perceived supervisory support. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, 12 (11), 2170-2183.
- Shibata, S. (2020). Gig work and the discourse of autonomy: Fictitious freedom in Japan's digital economy. *New Political Economy*, 25(4), 535-551.
- Sitorus, AA, & Kornitasari, Y. (2024). Analisis tingkat kesejahteraan pekerja gig di Indonesia. *Jurnal Kajian Ekonomi dan Sosial Pembangunan*, 3 (2), 537-551.
- Sugiyono, E., & Rachmawati, W. (2019). Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, Budaya organisasi dan motivasi ekstrinsik Terhadap kinerja karyawan PT Semen Padang, Jakarta Selatan. *Oikonomia: Jurnal Manajemen*, 15(1).
- Suwardi, S. (2024). Pengaruh Program Kesejahteraan Karyawan terhadap Semangat Kerja Karyawan pada PT. XYZ. *Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 3 (1), 1-10.
- Syafriatna, D. (2023). Pengaruh iklim kerja dan kepemimpinan berorientasi perubahan terhadap loyalitas kerja pegawai PT Anugerah Cipta Karyatama Medan. *Journal Economics and Strategy*, 4 (2), 83-96.
- Wahyuni, S. & Sunarsi, D. (2023). Pengaruh kemampuan kerja dan self-efficacy terhadap loyalitas karyawan. *Lensa Ilmiah: Jurnal Manajemen Dan Sumberdaya*, 2 (3), 56-61.
- Waruwu, M. (2023). Pendekatan penelitian pendidikan: metode penelitian kualitatif, metode penelitian kuantitatif dan metode penelitian kombinasi (Mixed Method). *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7(1), 2896-2910.
- Whitfield, T., Barnhofer, T., Acabchuk, R., Cohen, A., Lee, M., Schlosser, M., ... & Marchant, N. L. (2022). The effect of mindfulness-based programs on cognitive function in adults: A systematic review and meta-analysis. *Neuropsychology Review*, 32(3), 677-702.
- Woodcock, J., & Graham, M. (2020). The gig economy: A critical introduction. Polity.
- Yaroshenko, O. M., Tkachenko, V. S., Puntus, D. A., Yakovleva, G. O., & Konopeltseva, O. O. (2024). Models of social protection for workers in the gig economy: Legal challenges and prospects. *Science of Law*, 2024(3), 1–7.
- Younger, H. R. (2021). The art of caring leadership: How leading with heart uplifts teams and organizations. Berrett-Koehler Publishers.
- Yunita, F. T. (2023). Embracing the gig economy. *Indonesian Journal of Law and Society*, 4 (2), 1-4.

- Zahroh, F., & Anshori, I. (2024). Hubungan Kepemimpinan Transaksional dengan Loyalitas Karyawan Pada PT. Sejahtera Wahana Gemilang (Chitose Internasional). *Jurnal Manajemen dan Bisnis Ekonomi*, 2 (3), 1-9.
- Zai, E. C. (2024). Resiliensi psikologis menjadi kuat di tengah badai kehidupan. *Tugas Mahasiswa Psikologi*, 1 (1), 1-13.
- Zebua, L. K., Waruwu, E., Hulu, F., & Lahagu, P. (2024). Analisis Dampak Ketidadaan Kontrak Kerja Terhadap Dinamika Hubungan Industrial dan Kesejahteraan Karyawan di PT The Semangat Baru. *Tuhenori: Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 2(3), 173–186.