

Pengaruh *Side Hustle Engagement* terhadap Performa Kerja Individu pada Pekerjaan Utama

Hartati Pragita Thezeus & Dimas Aryo Wicaksono, S.Psi., M.Sc.*
Fakultas Psikologi Universitas Airlangga

ABSTRAK

Tuntutan kebutuhan individu pada lingkungan kerja dalam hal finansial, pemenuhan psikologis, dan pengembangan karier mendorong individu untuk melakukan *side hustle*. Namun, dampak *side hustle* terhadap performa kerja pada pekerjaan utama individu masih menjadi perdebatan dalam hasil-hasil studi penelitian terdahulu. Selain itu, ditemukan juga bahwa terdapat peningkatan pada jumlah individu yang menjalani lebih dari satu pekerjaan di Indonesia berdasarkan analisis data Indonesia Family Life Survey (IFLS). Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari *side hustle engagement* terhadap performa kerja individu pada pekerjaan utamanya serta menjelaskan pengaruh dari *side hustle engagement* terhadap ketiga dimensi performa kerja individu pada pekerjaan utama. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Jumlah responden penelitian ini adalah 138 individu yang termasuk ke dalam generasi Y dengan rentang usia 28-43 tahun di Indonesia dan melakukan *side hustle*. Alat ukur yang digunakan adalah *Utrecht Work Engagement Scale-9* (UWES-9) untuk mengukur *side hustle engagement* dan *Individual Work Performance Questionnaire* (IWPQ) untuk mengukur performa kerja individu pada pekerjaan utama. Hasil penelitian ini adalah *side hustle engagement* berpengaruh secara signifikan pada dimensi *task performance* dan *contextual performance*, serta tidak berpengaruh secara signifikan terhadap dimensi *counterproductive work behavior* dalam performa kerja individu pada pekerjaan utamanya.

Kata kunci: *side hustle engagement, performa kerja individu, pekerjaan utama*

ABSTRACT

The demands of individual needs in the work environment in terms of financial, psychological fulfillment, and career development encourage individuals to do side hustle. However, the impacts of side hustle on work performance at an individual's main job are still debated in previous research studies. In addition, it was also found that there is an increase in the number of individuals holding more than one job in Indonesia based on the analysis of Indonesia Family Life Survey (IFLS) data. Therefore, this study aims to determine the effect of side hustle engagement on individual work performance in their main job and explain the effect of side hustle engagement on the three dimensions of individual work performance in their main job. This study uses a quantitative approach with a survey method. The number of respondents was 138 individuals who belong to generation Y with an age range of 28-43 years in Indonesia and do side hustle. The measurement tools used were the *Utrecht Work Engagement Scale-9* (UWES-9) to measure side hustle engagement and the *Individual Work Performance Questionnaire* (IWPQ) to measure individual work performance in the main job. The result of this study is that side hustle engagement significantly affects the dimensions of task performance and contextual performance, and does not significantly

affect the dimensions of counterproductive work behavior in individual work performance at their main job.

Keywords: *side hustle engagement, individual work performance, main job*

PENDAHULUAN

Tuntutan kebutuhan individu dalam lingkungan kerja, baik dari aspek finansial, pemenuhan psikologis seperti kesempatan pengembangan diri, maupun pengembangan karier melalui otonomi dan fleksibilitas, mendorong individu untuk menjalankan pekerjaan tambahan di samping pekerjaan utama mereka atau *side hustle* (Jain dkk., 2023; Meng dkk., 2023; Mehta, 2020; Scott dkk., 2020; Mwaura, 2017; Dickey dkk., 2015). Di Indonesia, fenomena ini dapat diidentifikasi melalui analisis data Indonesia Family Life Survey (IFLS) yang menunjukkan peningkatan jumlah individu yang memiliki lebih dari satu pekerjaan dari tahun 1993 hingga 2014 (Wijayanti & Adrison, 2018; Martinez dkk., 2014). Berdasarkan analisis Martinez dkk. (2014), ditemukan bahwa terdapat peningkatan proporsi dari 20% sampel IFLS pada tahun 1993 menjadi 23% pada tahun 2000 dan 2007. Kemudian, hasil analisis Wijayanti dan Adrison (2018) menemukan bahwa terdapat sekitar 25,1% sampel IFLS pada tahun 2007 dan 28,4% sampel IFLS pada tahun 2014 yang menunjukkan peningkatan pada jumlah individu yang menjalani lebih dari satu pekerjaan di Indonesia.

Dilihat dari Sensus Penduduk 2020, penduduk usia produktif di Indonesia mencapai 69,28% dari keseluruhan populasi, dengan mayoritas berada dalam kategori generasi Y atau milenial (37,23%) yang berusia 28-43 tahun (Badan Pusat Statistik, 2022). Generasi milenial tersebut lebih menekankan pada pengembangan karier, pelatihan (Magni & Manzoni, 2020; Hauw & Vos, 2010), fleksibilitas, dan otonomi (Kim, 2018) dalam lingkungan kerja. Meskipun kebermaknaan dari pekerjaan dan *work-life balance* juga ditekankan oleh generasi milenial dibandingkan hal finansial, *job security* dan finansial masih dipandang penting oleh mereka (Hauw & Vos, 2010). Generasi milenial juga memiliki kemampuan *multitasking* (Kim, 2018) sehingga dapat mendorong generasi milenial untuk melakukan *side hustle*.

Namun, dampak positif dan negatif dari *side hustle* masih menjadi perdebatan dari hasil-hasil studi penelitian terdahulu, utamanya dalam konteks *side hustle* terhadap performa kerja pada pekerjaan utama individu. Beberapa studi menyatakan bahwa *side hustle* merupakan distraksi bagi individu yang menghambat performa kerjanya dalam menjalankan pekerjaan utama (Campion dkk., 2020; Sessions dkk., 2018; Sliter & Boyd, 2014). Hal tersebut disebabkan oleh beberapa hal, diantaranya sumber daya individu yang terbatas secara psikologis dan fisik (Sliter & Boyd, 2014) yang mengakibatkan komitmen dan kepuasan kerja yang rendah (Campion dkk., 2020), kondisi fisik dan psikologis yang menurun (Campion dkk., 2020; Sliter & Boyd, 2014), serta konflik antar peran pada diri individu (Sliter & Boyd, 2014; Greenhaus & Beutell, 1985). Akan tetapi, beberapa studi lainnya menyatakan bahwa *side hustle* juga memberikan manfaat bagi individu yang berdampak pada peningkatan performa kerja pada pekerjaan utama (Campion dkk., 2020; Sessions dkk., 2018; Rodell, 2013), diantaranya meningkatkan kesejahteraan ekonomi (Jain dkk., 2023; Scott dkk., 2020; Mwaura, 2017) serta memperoleh fleksibilitas atau kebebasan diri dalam mengembangkan diri dan membentuk identitas baru (Jain dkk., 2023; Mwaura, 2017).

Pengaruh *side hustle* pada performa kerja individu dapat dilihat melalui keterikatan atau *engagement* individu dalam *side hustle* (Rich dkk., 2010). Semakin individu terlibat dengan *side hustle*, maka semakin berdampak juga pada performa kerja individu pada pekerjaan utamanya. Penelitian Sessions dkk. (2018) menunjukkan bahwa pengalaman positif dari *side hustle* akan memengaruhi performa kerja pada pekerjaan utama karena afeksi positif yang diperoleh individu di suatu domain (*side hustle*) bertransisi ke domain lainnya (performa kerja) (Greenhaus & Powell, 2006; Edwards & Rothbard, 2000). Di sisi lain, sumber daya individu yang terbatas secara psikologis dan fisik (Sliter & Boyd, 2014) juga mengakibatkan residu atensi pada individu yang menghambat performa kerja pada pekerjaan utamanya (Edwards & Rothbard, 2000) melalui beban kognitif yang meningkat dan kesalahan yang bertambah akibat kegagalan dalam membagi atensi (Sessions dkk., 2018).

Side Hustle Engagement

Side hustle merupakan pekerjaan tambahan yang menghasilkan pendapatan di samping pekerjaan utama (Allen & Finn, 2023; Sessions dkk., 2018). Mempertimbangkan bahwa *side hustle* merupakan pekerjaan tambahan di samping pekerjaan utama, *side hustle engagement* merupakan kondisi pikiran yang positif, memuaskan, dan berhubungan dengan *side hustle*. Hal tersebut didasarkan pada pengertian *work engagement* menurut Schaufeli dkk. (2002) yang menyatakan bahwa *engagement* merupakan kondisi pikiran yang positif, memuaskan, dan berhubungan dengan pekerjaan yang dikarakteristikan dengan tiga aspek, yaitu *vigor* (semangat), *dedication* (dedikasi), dan *absorption* (penghayatan).

Performa Kerja Individu

Performa kerja individu sering didefinisikan sebagai perilaku atau tindakan yang relevan dengan tujuan organisasi (Koopmans, Bernaards, Hildebrandt, van Buuren, dkk., 2014; Koopmans, Bernaards, Hildebrandt, De Vet, dkk., 2014, 2013; Koopmans, Bernaards, Hildebrandt, Van Buuren, dkk., 2013; Koopmans dkk., 2011). Konstruksi performa kerja individu terdiri dari tiga dimensi besar, yakni *task performance* (kompetensi individu untuk melakukan tugas-tugas utama pada pekerjaannya); *contextual performance* (perilaku individu yang mendukung lingkungan organisasi, sosial, dan psikologis tempat inti teknis harus berfungsi); dan *counterproductive work behavior* (perilaku individu yang merugikan kesejahteraan organisasi) (Koopmans, Bernaards, Hildebrandt, van Buuren, dkk., 2014; Koopmans, Bernaards, Hildebrandt, De Vet, dkk., 2014; Koopmans dkk., 2011).

Berdasarkan pada ketiga dimensi performa kerja individu, keterikatan kerja memiliki hubungan positif dengan *task performance* dan *contextual performance* serta hubungan negatif dengan *counterproductive work behavior* (Koopmans dkk., 2014). Namun, dalam konteks *side hustle*, *side hustle engagement* dapat berhubungan secara negatif ataupun positif dengan dimensi *task performance* dan *contextual performance* serta dapat berhubungan secara positif ataupun negatif dengan dimensi *counterproductive work behavior*. Maka dari itu, *side hustle engagement* dapat berhubungan secara positif maupun negatif dengan ketiga dimensi performa kerja individu pada pekerjaan utamanya secara keseluruhan.

Didasarkan pada kajian-kajian teoritis yang sudah dipaparkan, terdapat kontradiksi mengenai performa kerja individu pada pekerjaan utama yang dipengaruhi oleh keterikatan individu pada *side hustle*. Oleh karena itu, peneliti memilih variabel *side hustle engagement* untuk mengetahui apakah variabel tersebut memengaruhi performa kerja individu secara signifikan pada pekerjaan utamanya beserta ketiga dimensi performa kerja individu pada pekerjaan utama. Dengan demikian, penelitian ini mengajukan hipotesis sebagai berikut:

H_{0a}: Tidak terdapat pengaruh signifikan antara *side hustle engagement* terhadap dimensi *task performance* dari performa kerja individu pada pekerjaan utamanya.

H_{1a}: Terdapat pengaruh signifikan antara *side hustle engagement* terhadap dimensi *task performance* dari performa kerja individu pada pekerjaan utamanya.

H_{0b}: Tidak terdapat pengaruh signifikan antara *side hustle engagement* terhadap dimensi *contextual performance* dari performa kerja individu pada pekerjaan utamanya.

H_{1b}: Terdapat pengaruh signifikan antara *side hustle engagement* terhadap dimensi *contextual performance* dari performa kerja individu pada pekerjaan utamanya.

H_{0c}: Tidak terdapat pengaruh signifikan antara *side hustle engagement* terhadap dimensi *counterproductive work behavior* dari performa kerja individu pada pekerjaan utamanya.

H_{1c}: Terdapat pengaruh signifikan antara *side hustle engagement* terhadap dimensi *counterproductive work behavior* dari performa kerja individu pada pekerjaan utamanya.

METODE

Desain Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif yang menekankan pada netralitas dan objektivitas, mengandalkan prinsip replikasi, mengikuti prosedur-prosedur standar, mengumpulkan data-data dalam bentuk angka (*hard data*), menekankan pada pengukuran variabel-variabel secara numerik, menganalisis data dengan statistik, serta menguji hipotesis-hipotesis secara tepat. Tipe penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah penelitian eksplanatori, yakni penelitian untuk menjelaskan pemahaman terhadap suatu konsep dan membangun, mengelaborasi, memperluas, atau menguji suatu teori dengan memberikan bukti empiris untuk mendukung atau menyanggahnya (Neuman, 2014). Teknik pengumpulan data pada penelitian ini dilakukan melalui survei yang disebarakan secara daring dengan bantuan *LimeSurvey*. Data-data yang diperoleh dianalisis dengan bantuan *software Jamovi version 2.3.28 for windows* dan *IBM SPSS Statistics 23 for windows*.

Partisipan

Partisipan dalam penelitian ini adalah individu yang termasuk ke dalam generasi Y dengan rentang usia 28-43 tahun di Indonesia dan melakukan *side hustle*. Teknik *sampling* yang digunakan adalah *purposive sampling* karena kerangka sampel, yang merupakan prasyarat dalam pengambilan sampel dengan teknik *probability sampling*, tidak dapat ditentukan secara tepat dari ukuran populasi yang memenuhi kriteria subjek penelitian juga tidak dapat diketahui secara akurat. Dalam menentukan minimal jumlah partisipan, peneliti menggunakan bantuan *software G*Power 3.1.9.7* dengan *apriori power analysis*, *effect size* 0,1, *alpha error probability* 0,05, dan *power* 0,95 atau 95% sehingga didapatkan total *sample size* sebesar 132 partisipan. Penentuan besar *effect size* ditentukan berdasarkan penelitian terdahulu oleh Sessions dkk. (2018) tentang *side hustle* dan performa kerja individu pada pekerjaan utama. Sebelum melakukan pengisian kuesioner, partisipan diberikan *informed consent* sebagai persetujuan untuk berpartisipasi dalam penelitian ini.

Pengukuran

Side Hustle Engagement diukur dengan menggunakan *Utrecht Work Engagement Scale-9* (UWES-9) yang dikembangkan oleh Schaufeli dan Bakker (2004) dan telah diadaptasi ke dalam bahasa Indonesia oleh Kristiana dkk. (2018). UWES-9 merupakan instrumen unidimensional yang terdiri dari 3 dimensi, yakni *vigor*, *dedication*, dan *absorption* yang masing-masing diukur dengan 3 aitem dan 7 pilihan jawaban (6="selalu atau setiap hari", 0="tidak pernah"). Pada penelitian ini, alat ukur UWES-9 dimodifikasi ke dalam konteks *side hustle* serta telah diuji validitas isi dengan 3 *expert judgement* berlatar belakang HR (0,97) dan reliabilitas ($\alpha=0,85$).

Performa Kerja Individu diukur dengan menggunakan *Individual Work Performance Questionnaire* (IWPQ) yang dikembangkan oleh Koopmans dkk. (2013) serta telah diadaptasi ke dalam bahasa Indonesia oleh Widyastuti dan Hidayat (2018) serta Dwiliesanti dan Yudiarso (2022). IWPQ merupakan instrumen multidimensional yang terdiri dari 3 dimensi, yakni *task performance*, *contextual performance*, dan *counterproductive work behavior*. Reliabilitas alat ukur ini telah diuji reliabilitasnya (18 aitem; $\alpha=0,74$) beserta ketiga dimensinya, yakni *task performance* (5 aitem; $\alpha=0,7$), *contextual performance* (8 aitem; $\alpha=0,71$), dan *counterproductive work behavior* (5 aitem; $\alpha=0,77$). Peneliti tidak melakukan uji validitas karena validitas alat ukur IWPQ telah diuji oleh 25 *expert judgement* berlatar belakang Psikologi pada penelitian sebelumnya (0,82).

Analisis Data

Pengujian hipotesis dilakukan dengan analisis regresi linear sederhana. Analisis data tersebut dilakukan dengan menggunakan bantuan *software Jamovi version 2.3.28 for windows*. Penelitian ini juga menguji *common method bias* dan uji asumsi berupa uji normalitas, linearitas, dan heteroskedastisitas.

Uji Common Method Bias

Pengujian *common method bias* dilakukan dengan menggunakan *Harman's single-factor technique* pada *IBM SPSS Statistics 23 for windows* untuk melihat apakah CMB memengaruhi data penelitian. Teknik tersebut diimplementasikan dengan memasukkan semua aitem-aitem dari setiap variabel penelitian ke dalam analisis faktor eksploratif. Asumsi dari teknik ini adalah jika faktor pertama yang tidak dirotasi tidak menjelaskan lebih dari 50% varians dalam aitem, maka CMB tidak menjadi masalah (Podsakoff dkk., 2024). Berdasarkan hasil uji penelitian, diketahui bahwa total varians yang diekstraksi dari satu faktor adalah sebesar 20,46% yang mengindikasikan bahwa tidak ada gejala CMB dalam penelitian ini.

HASIL PENELITIAN

Penelitian ini mengumpulkan 138 partisipan yang merupakan generasi Y dengan usia 28-43 tahun di Indonesia dan melakukan *side hustle* (61,6% perempuan; 38,4% laki-laki). Mayoritas partisipan berada pada usia 28-31 tahun dengan total 62 partisipan (44,9%) dan lulusan S1, yakni sejumlah 91 partisipan (66%). Partisipan memiliki masa kerja pada pekerjaan utama dan sampingan yang bervariasi antara kurang dari 1 tahun hingga lebih dari 10 tahun.

Berdasarkan kategori, partisipan yang memiliki tingkat *side hustle engagement* (SHE) dengan kategori rendah adalah sebesar 20 partisipan (14,5%), sedang 103 partisipan (74,6%), dan tinggi sebesar 15 partisipan (10,9%). Pada *task performance*, terdapat 30 partisipan dengan kategori rendah (21,74%), 87 partisipan dengan kategori sedang (63,04%), dan 21 partisipan dengan kategori tinggi (15,22%). Pada *contextual performance*, terdapat 18 partisipan dengan kategori rendah (13,04%), 112 partisipan dengan kategori sedang (81,16%), dan 8 partisipan dengan kategori tinggi (5,8%). Pada *counterproductive work behavior*, terdapat 14 partisipan dengan kategori rendah (10,14%), 101 partisipan dengan kategori sedang (73,19%), dan 23 partisipan dengan kategori tinggi (16,67%).

Berdasarkan uji regresi linear sederhana, diketahui bahwa *side hustle engagement* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *task performance* ($R^2=0,29$; $p<0,001$) dan *contextual performance* ($R^2=0,184$; $p<0,001$), tetapi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *counterproductive work behavior* ($R^2=0,005$; $p=0,375$). Nilai koefisien tersebut menunjukkan bahwa besaran pengaruh *side hustle engagement* terhadap *task performance* adalah sebesar 29%, *contextual performance* adalah sebesar 18,4%, dan *counterproductive work behavior* adalah sebesar 0,5%. Hasil uji regresi linear sederhana juga menggambarkan nilai koefisien yang positif sehingga semakin tinggi *side hustle engagement* pada diri individu, maka semakin tinggi juga *task performance*, *contextual performance*, dan *counterproductive work behavior*.

DISKUSI

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh dari *side hustle engagement* terhadap performa kerja individu pada pekerjaan utamanya, termasuk ketiga dimensi dari performa kerja individu pada pekerjaan utama. Subjek penelitian ini adalah generasi Y dengan rentang usia 28-43 tahun di Indonesia dan memiliki *side hustle* karena karakteristik generasi Y berpotensi untuk melakukan *side hustle* (Magni & Manzoni, 2020; Kim, 2018; Hauw & Vos, 2010).

Berdasarkan penelitian ini terhadap 138 subjek yang berhasil dikumpulkan, didapatkan hasil bahwa *side hustle engagement* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap dimensi *task performance* dan *contextual performance* dalam performa kerja individu pada pekerjaan utama. Hasil yang didapatkan juga menggambarkan bahwa semakin tinggi keterikatan kerja yang ada pada diri individu terhadap *side hustle*-nya, maka semakin tinggi juga *task performance* dan *contextual performance* individu. Hasil penelitian tersebut didukung oleh penelitian-penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa individu yang memiliki *side hustle* dapat mengalami peningkatan pada performa kerja pada pekerjaan utamanya (Campion dkk., 2020; Sessions dkk., 2018; Rodell, 2013).

Dengan adanya kesempatan untuk mengembangkan diri melalui *side hustle*, individu dapat belajar atau mengasah pengetahuan dan keterampilannya yang nantinya diterapkan pada pekerjaan utamanya (Meng dkk., 2023; Champion dkk., 2020), terutama pada dimensi *task performance* yang mencakup pengetahuan dan keterampilan kerja individu (Koopmans dkk., 2013; 2011). Selain itu, individu yang memiliki keterikatan terhadap *side hustle* juga akan mengalami peningkatan efikasi diri (*self-efficacy*) dan penghargaan diri (*self-worth*) dalam menjalankan kariernya (Kossyva dkk., 2023; Meng dkk., 2023; Bailey dkk., 2017) sehingga memengaruhi dimensi *task performance* dan *contextual performance* individu pada pekerjaan utamanya yang mencakup kerja sama, komunikasi, dan perilaku-perilaku individu lainnya yang mendukung lingkungan organisasi, sosial, dan psikologis tempat inti teknis harus berfungsi (Koopmans, Bernaards, Hildebrandt, van Buuren, dkk., 2014; Koopmans, Bernaards, Hildebrandt, De Vet, dkk., 2014, 2013; Koopmans, Bernaards, Hildebrandt, Van Buuren, dkk., 2013; Koopmans dkk., 2011). Kedua pengaruh tersebut juga didorong karena individu memperoleh fleksibilitas atau otonomi dalam melakukan *side hustle* (Kossyva dkk., 2023; Sessions dkk., 2018; Champion dkk., 2020).

Pada penelitiannya, Sessions dkk. (2018) menyatakan bahwa pengalaman individu dalam *side hustle* memengaruhi kondisi afektif, kognisi, dan perilaku di performa kerja individu pada pekerjaan utamanya melalui suatu keterikatan atau *engagement* pada diri individu. Hasil tersebut juga didukung oleh Rich dkk. (2010) yang menyatakan bahwa performa kerja individu dapat berpengaruh dari adanya suatu keterikatan kerja atau *engagement* pada diri individu. Oleh karena signifikansi pengaruh dari *side hustle engagement* terhadap dimensi *task performance* dan *contextual performance*, H_{0a} dan H_{0b} pada penelitian ini ditolak.

Namun, *side hustle engagement* tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap dimensi *counterproductive work behavior* dalam performa kerja individu pada pekerjaan utamanya. Walaupun hasil yang didapatkan juga menggambarkan bahwa semakin tinggi keterikatan kerja yang ada pada diri individu terhadap *side hustle*-nya, maka semakin tinggi juga *counterproductive work behavior* individu, tetapi pengaruhnya tidak signifikan sehingga H_{0c} pada penelitian ini diterima dan H_{1c} ditolak.

Dimensi *counterproductive work behavior* mencakup perilaku yang merugikan kesejahteraan organisasi (Koopmans, Bernaards, Hildebrandt, van Buuren, dkk., 2014; Koopmans, Bernaards, Hildebrandt, De Vet, dkk., 2014, 2013; Koopmans, Bernaards, Hildebrandt, Van Buuren, dkk., 2013; Koopmans dkk., 2011). Terkait dimensi tersebut, memang belum ada penelitian yang menyatakan bahwa individu dengan *side hustle* dapat berkaitan secara langsung ataupun tidak langsung terhadap bagaimana perilaku individu terhadap kesejahteraan organisasi. Akan tetapi, berdasarkan penelitian Koopmans dkk. (2014), keterikatan kerja individu umumnya berpengaruh secara negatif terhadap *counterproductive work behavior* individu sehingga seharusnya hubungan antara *side hustle engagement* dan *counterproductive work behavior* bersifat negatif, bukan positif sesuai dengan hasil analisis yang ditemukan pada penelitian ini. Jika dilihat dari hasil penelitian ini yang menggambarkan hubungan positif antara *side hustle engagement* dan *counterproductive work behavior*, maka semakin individu *engaged* dengan *side hustle*-nya, individu memiliki kecenderungan untuk berperilaku merugikan kesejahteraan organisasinya. Hal tersebut sejalan dengan penelitian-penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa keterikatan individu pada *side hustle* dapat mengurangi kepuasan dan komitmen

individu terhadap peran-peran yang sedang dijalani, mengurangi kesejahteraan psikologis, serta membuat individu rentan terhadap stres (Campion dkk., 2020; Sliter & Boyd, 2014).

Walaupun begitu, hasil penelitian ini yang menunjukkan bahwa keterikatan kerja individu terhadap *side hustle* tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap dimensi *counterproductive work behavior* dalam performa kerja individu pada pekerjaan utamanya dapat dikatakan sejalan dengan hasil penelitian Sessions dkk. (2018) yang menyatakan bahwa afeksi positif dari pengalaman positif individu dalam *side hustle* berpotensi untuk memengaruhi performa kerja individu melalui *spillover effect* sehingga mengurangi perasaan negatif yang hadir dalam diri individu.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dijelaskan pada penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa *side hustle engagement* pada diri individu memengaruhi performa kerja individu pada pekerjaan utamanya. Pada ketiga dimensi dari performa kerja individu, *side hustle engagement* berpengaruh secara signifikan pada dimensi *task performance* dan *contextual performance*, serta tidak berpengaruh secara signifikan terhadap dimensi *counterproductive work behavior* dalam performa kerja individu pada pekerjaan utamanya.

Terdapat beberapa keterbatasan pada penelitian ini, yaitu subjek penelitian tidak dikontrol dalam melakukan *side hustle*, baik secara *on-the-job* maupun *off-the-job*. Kedua, penelitian ini meneliti menggunakan *self-report* dalam mengukur kedua variabel penelitian sehingga terdapat potensi bias walaupun peneliti sudah berusaha untuk meminimalisasi *common method bias* (CMB) dengan menggunakan metode prosedural dan statistik. Ketiga, masih sedikitnya penelitian tentang variabel *side hustle engagement* dan performa kerja individu sehingga referensi yang digunakan oleh peneliti masih sangat terbatas untuk dapat menjelaskan keterkaitan antara kedua variabel. Keempat, kesulitan dalam memperoleh responden penelitian karena kekhawatiran responden jika diketahui bahwa dirinya memiliki *side hustle* oleh pemberi kerja atau atasannya.

Oleh karena itu, penelitian selanjutnya dapat mempertimbangkan untuk melakukan kontrol pada penelitian antara subjek penelitian yang melakukan *side hustle on-the-job* maupun *off-the-job* sehingga memperoleh hasil yang lebih spesifik dan dapat melihat perbedaan antara keduanya. Penelitian selanjutnya juga dapat menggunakan alat ukur lain di luar *self-report* untuk lebih mengurangi potensi *common method bias* pada penelitian dan mendapatkan hasil yang lebih objektif serta memperluas penelitian ini dengan menambahkan variabel-variabel atau karakteristik demografi subjek lainnya yang dapat memengaruhi agar memperkaya hasil penelitian tentang *side hustle engagement* dan performa kerja individu pada pekerjaan utama. Walaupun hasil penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan terhadap 2 dimensi dari performa kerja individu pada pekerjaan utama, tetapi dapat dilakukan penelitian lebih lanjut terkait signifikansi hubungan antar kedua variabel berdasarkan dampak positif dan negatif *side hustle engagement* terhadap performa kerja individu pada pekerjaan utama. Selain itu, penelitian selanjutnya dapat mempertimbangkan penambahan konteks *passion* dalam definisi *side hustle* untuk menekankan perbedaan antara *side hustle* dan *side job* pada subjek penelitian. Terakhir, walaupun hasil penelitian menunjukkan bahwa *side hustle engagement* tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap dimensi *counterproductive work behavior* dalam performa kerja individu pada pekerjaan utamanya, tetapi hubungan antara *side hustle engagement* dan *counterproductive work behavior* bersifat positif sehingga diperlukan penelitian lebih lanjut untuk memperjelas hubungan positif tersebut.

UCAPAN TERIMAKASIH

Peneliti mengucapkan terima kasih kepada Tuhan YME, keluarga, sahabat, orang-orang terdekat, dan partisipan yang telah mendukung dan membantu peneliti dalam proses penelitian ini. Peneliti sangat

terbuka terhadap kritik maupun saran yang membangun dari semua pihak karena menyadari bahwa penelitian yang disusun ini masih jauh dari kata sempurna. Peneliti juga berharap penelitian ini dapat bermanfaat bagi semua pihak.

DEKLARASI POTENSI TERJADINYA KONFLIK KEPENTINGAN

Hartati Pragita Thezeus dan Dimas Aryo Wicaksono tidak bekerja, menjadi konsultan, memiliki saham, atau menerima dana dari perusahaan atau organisasi manapun yang mungkin akan mengambil untung dari diterbitkannya naskah ini.

PUSTAKA ACUAN

- Allen, K., & Finn, K. (2023). #GirlBossing the university side hustle: Entrepreneurial femininities, postfeminism and the veneer of 'female success' in times of crisis. *European Journal of Cultural Studies*, 1-19.
- Badan Pusat Statistik. (2022). *Analisis Profil Penduduk Indonesia: Mendeskripsikan Peran Penduduk dalam Pembangunan*. Jakarta: Badan Pusat Statistik.
- Bailey, C., Madden, A., Alfes, K., & Fletcher, L. (2017). The Meaning, Antecedents and Outcomes of Employee Engagement: A Narrative Synthesis. *International Journal of Management Reviews*, 19, 31-53.
- Campion, E. D., Caza, B. B., & Moss, S. E. (2020). Multiple Jobholding: An Integrative Systematic Review and Future Research Agenda. *Journal of Management*, 46(1), 165-191.
- Dickey, H., Watson, V., & Zangelidis, A. (2015). *What Triggers Multiple Job-holding? A Stated Preference Investigation*. United Kingdom: Centre for European Labour Market Research.
- Dwiliesanti, W. G., & Yudianto, A. (2022). Rasch Analysis of The Indonesian Version of Individual Work Performance Questionnaire (IWPQ). *Jurnal Pengukuran Psikologi dan Pendidikan Indonesia*, 11(2), 153-167.
- Edwards, J. R., & Rothbard, N. P. (2000). Mechanisms Linking Work and Family: Clarifying the Relationship between Work and Family Constructs. *Academy of Management Review*, 25(1), 178-199.
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of Conflict Between Work and Family Roles. *Academy of Management Review*, 10(1), 76-88.
- Greenhaus, J. H., & Powell, G. N. (2006). When Work and Family Are Allies: A Theory of Work-Family Enrichment. *Academy of Management Review*, 31(1), 72-92.
- Hauw, S. D., & Vos, A. D. (2010). Millennials' Career Perspective and Psychological Contract Expectations: Does the Recession Lead to Lowered Expectations? *Journal of Business and Psychology*, 25(2), 293-302.
- Jain, M., Gondane, H., & Balpande, L. (2023). Moonlighting - A New Threat to IT Industry. *International Journal of Information technology and Computer Engineering*, 3(4), 11-22.
- Kim, S. (2018). Managing millennials' personal use of technology at work. *Business Horizons*, 261-270.
- Koopmans, L., Bernaards, C. M., Hildebrandt, V. H., Buuren, S. v., Beek, A. J., & Vet, H. C. (2014). Improving the Individual Work Performance Questionnaire using Rasch Analysis. *Journal of Applied Measurement*, 15(2), 123-149.
- Koopmans, L., Bernaards, C. M., Hildebrandt, V. H., Vet, H. C., & Beek, A. J. (2014). Construct Validity of the Individual Work Performance Questionnaire. *Journal of Occupational Environmental Medicine*, 56(3), 331-337.
- Koopmans, L., Bernaards, C. M., Hildebrandt, V. H., Vet, H. C., & Beek, A. J. (2013). Measuring individual work performance: Identifying and selecting indicators. *Work*, 48(2).

- Koopmans, L., Bernaards, C. M., Vincent H. Hildebrandt, Schaufeli, W. B., Vet, H. C., & Beek, A. J. (2011). Conceptual Frameworks of Individual Work Performance: A Systematic Review. *JOEM, 53(8)*, 856-866.
- Koopmans, L., Bernaards, C., Hildebrandt, V., Buuren, S. v., Beek, A. J., & Vet, H. C. (2013). Development of an individual work performance questionnaire. *International Journal of Productivity and Performance Management, 62(1)*, 6-28.
- Kossyva, D., Theriou, G., Aggelidis, V., & Sarigiannidis, L. (2023). Outcomes of engagement: A systematic literature review and future research directions. *Heliyon, 9(e17565)*.
- Kristiana, I. F., Fajrianti, & Purwono, U. (2018). Analisis Rasch Dalam Utrecht Work Engagement Scale-9 (UWES-9) Versi Bahasa Indonesia. *Jurnal Psikologi, 17(2)*, 204-217.
- Magni, F., & Manzoni, B. (2020). Generational Differences in Workers' Expectations: Millennials Want More of the Same Things. *European Management Review*.
- Martinez, A., Western, M., Haynes, M., Tomaszewski, W., & Macarayan, E. (2014). Multiple job holding and income mobility in Indonesia. *Research in Social Stratification and Mobility, 37*, 91-104.
- Mehta, B. S. (2020). Changing Nature of Work and the Gig Economy: Theory and Debate. *FIIB Business Review, 1-11*.
- Meng, Z., Tang, P., & Wang, H. (2023). Influence of Individual Skill Variety on Side-Hustle Intention: The Mediating Effect of Role Breadth Self-Efficacy and the Moderating Role of Side-Hustle Meaningfulness. *Sustainability, 15(2574)*.
- Mwaura, G. M. (2017, May). The Side-Hustle: Diversified Livelihoods of Kenyan Educated Young Farmers. *IDS Bulletin, 48(3)*, pp. 51-66.
- Neuman, W. L. (2014). *Social Research Methods: Qualitative and Quantitative Approaches, Seventh Edition*. England: Pearson Education Limited.
- Podsakoff, P. M., Podsakoff, N. P., J. Williams, L., Huang, C., & Yang, J. (2024). Common Method Bias: It's Bad, It's Complex, It's Widespread, and It's Not Easy to Fix. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior, 11*, 17-61.
- Rich, B. L., Lepine, J. A., & Crawford, E. R. (2010). Job Engagement: Antecedents And Effects On Job Performance. *Academy of Management Journal, 53(3)*, 617-635.
- Rodell, J. B. (2013). Finding Meaning Through Volunteering: Why Do Employees Volunteer And What Does It Mean For Their Jobs? *Academy of Management Journal, 56(5)*, 1274-1294.
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., Gonzalez-Roma, V., & Bakker, A. B. (2002). The Measurement Of Engagement And Burnout: A Two Sample Confirmatory Factor Analytic Approach. *Journal of Happiness Studies, 3*, 71-92.
- Schaufeli, W., & Bakker, A. (2004). *Utrecht Work Engagement Scale: Preliminary Manual*. Utrecht University: Occupational Health Psychology Unit.
- Scott, J., Edwards, K., & Stanczyk, A. (2020). Moonlighting to the Side Hustle: The Effect of Working an Extra Job on Household Poverty for Households With Less Formal Education. *Families in Society: The Journal of Contemporary Social Services, 1-16*.
- Sessions, H., Nahrgang, J. D., Vaalont, M. J., Williams, R., & Bartels, A. L. (2018). Do the Hustle! Empowerment from Side-hustles and Its Effects on Full-time Work Performance. *Academy of Management Journal*.
- Sliter, M. T., & Boyd, E. M. (2014). Two (or three) is not equal to one: Multiple jobholding as a neglected topic in organizational research. *Journal of Organizational Behavior, 35*, 1042-1046.
- Widyastuti, T., & Hidayat, R. (2018). Adaptation of Individual Work Performance Questionnaire (IWPO) into Bahasa Indonesia. *International Journal of Research Studies in Psychology, 7(2)*, 101-112.
- Wijayanti, N. D., & Adrison, V. (2018). Effect Of Wages On Multiple Job Holding Decisions In Indonesia: Evidence From The Indonesian Family Life Survey (IFLS) Data Of 2007 And 2014. *Journal of Indonesian Economy and Business, 33(1)*, 1-22.