

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Well-being merupakan sebuah konsep yang telah dikembangkan sejak pertengahan abad ke-19 dan berawal dari falsafah kebahagiaan manusia. Namun, ketika para ilmuwan yang mempelajari tentang perilaku menaruh perhatian pada topik ini, fokusnya mulai beralih. Pembahasan bukan lagi mendefinisikan seperti apa seharusnya kehidupan yang baik, melainkan faktor apa yang membuat seseorang secara subjektif mengalami kehidupan yang berharga dan bermanfaat. Faktor yang membawa seseorang untuk memikirkan dan merasakan kehidupannya dengan cara positif atau negatif dinamakan *subjective well-being* (Diener, dkk., 2018). *Subjective well-being* mencakup penilaian dan evaluasi seseorang terhadap kehidupannya sendiri. Penilaian dan evaluasi tersebut terdiri dari penilaian kognitif reflektif, seperti *life satisfaction*; dan respon emosional terhadap kehidupan yang sedang berjalan, seperti emosi yang positif dan menyenangkan versus emosi yang negatif dan kurang menyenangkan (Diener, dkk., 2018).

Penilaian seseorang terhadap kehidupannya merupakan fenomena penting dan harus dipertimbangkan sebagai sebuah aspek kehidupan yang baik (Diener, 2018). Ketika seseorang bercermin pada kehidupan dan memberikan penilaian atas kehidupannya, mereka membandingkan dengan kehidupan baik

yang mereka jadikan standar. Penilaian tersebut dapat ditinjau dari kehidupan secara menyeluruh, maupun pada beberapa domain kehidupan tertentu, seperti pekerjaan dan kesehatan, sehingga elemen yang berkontribusi terhadap kepuasan hidup ditentukan oleh masing-masing individu itu sendiri. Sama halnya ketika seseorang mengalami emosi menyenangkan, perasaan ini didapatkan karena merespon kejadian dan keadaan dalam hidup yang dinilai sesuai dengan keinginan. Oleh karena itu, *subjective well-being* seseorang biasanya ditinjau melalui *life satisfaction*, karena kebahagiaan merupakan kepuasan terhadap kehidupan secara keseluruhan (Diener, dkk., 1985).

Subjective well-being sendiri memiliki manfaat bagi kesehatan dan umur panjang, dukungan terhadap hubungan sosial, kewarganegaraan, kinerja, dan resiliensi (Diener, dkk., 2018; De Neve, dkk., 2013). Seseorang yang memiliki *subjective well-being* tinggi memiliki kecenderungan untuk menjalankan pola hidup sehat yang berpengaruh terhadap sistem kardiovaskular, endokrin, dan imun, sehingga memiliki tingkat kesehatan dan harapan hidup yang lebih tinggi (Diener, dkk., 2018). Individu dengan *subjective well-being* tinggi juga cenderung lebih unggul pada konteks hubungan sosial. Begitu pula pada dunia kerja, yang keunggulannya dapat berupa menurunnya *turnover*, terjalannya hubungan kerja yang baik, rendahnya angka ketidakhadiran, dan tingginya kreativitas (Diener, dkk., 2018). Namun, hasil tersebut bersifat kausalitas (Diener, dkk., 2018), yang artinya suatu dampak dari tinggi atau rendahnya *subjective well-being* juga dapat menjadi penyebab peningkatan maupun penurunan *subjective well-being* itu sendiri.

Sejauh ini, terdapat beberapa hal yang telah diketahui memiliki dampak pada *subjective well-being*. Faktor genetik yang diwariskan diketahui berpengaruh pada perbedaan *subjective well-being* yang dimiliki oleh individu, misalnya kepribadian menyenangkan dan tidak menyenangkan (Diener, dkk., 2018). Keterpenuhan kebutuhan dasar dan kebutuhan psikologis juga diketahui berpengaruh positif pada *subjective well-being*. Pendapatan sebagai salah satu jenis kebutuhan, juga ditemukan memiliki fungsi dalam memenuhi kebutuhan dasar dan psikologis hingga titik tertentu (Diener, dkk., 2018). Faktor selanjutnya yang diketahui berdampak sensitif terhadap *subjective well-being* adalah keadaan hidup. Beberapa peristiwa kehidupan yang sering kali ditemukan dapat menurunkan tingkat *subjective well-being* antara lain perceraian, kehilangan pekerjaan, dan disabilitas (Diener, dkk., 2018). Selain itu, faktor komunitas dan sosial juga berhubungan dengan *subjective well-being*. Perbedaan antar negara memiliki pengaruh perbedaan yang besar pula dalam kepuasan hidup individu. Perbedaan tersebut dijabarkan dalam faktor kemampuan ekonomi, sosial-politik, serta lingkungan alam individu di suatu negara (Diener, dkk., 2018).

Beberapa dekade terakhir, penelitian empiris mengenai *subjective well-being* semakin banyak dilakukan, salah satunya oleh Jebb, Morisson, Tay, dan Diener (2020) selaku pengembang dari konsep *subjective well-being*. Pada penelitian terbarunya tersebut, digunakan empat prediktor penting dari *subjective well-being*. Prediktor ini secara khusus berkaitan dengan peningkatan *subjective well-being* dalam semua rentang kehidupan di seluruh

wilayah dunia. Salah satu dari keempat prediktor tersebut adalah *employment*, yang digunakan karena pekerjaan merupakan salah satu domain terpenting dalam kehidupan manusia (Jebb, dkk., 2020). Seluruh hasil pengukuran pada penelitian ini menunjukkan hasil dengan konsistensi tinggi pada semua wilayah dunia, yaitu bahwa individu yang bekerja memiliki *subjective well-being* yang lebih tinggi dibandingkan individu yang tidak bekerja (Jebb, dkk., 2020).

Pekerjaan memegang peran sentral dalam kehidupan manusia, sehingga memiliki konsekuensi langsung terhadap kesehatan mental, *well-being*, dan keberfungsian individu (Allan, dkk., 2019). Oleh karena itu, perbedaan status pekerjaan banyak diteliti pengaruhnya terhadap *subjective well-being* dalam penelitian-penelitian terdahulu. Adapun status *employment* sendiri oleh *International Labor Organization* (ILO) dibedakan menjadi dua jenis, yaitu *standard employment* dan *non-standard employment*. *Standard employment* dapat didefinisikan sebagai pekerjaan penuh waktu, tidak terbatas, serta mencakup bagian dari hubungan bilateral antara atasan dengan bawahan. Sedangkan *non-standard employment* biasanya digunakan sebagai istilah untuk pekerjaan yang berada diluar *standard employment*. Bentuknya dapat diklasifikasikan menjadi beberapa jenis, antara lain *temporary employment* yang sifatnya tidak terbuka; *part-time and on-call work* yang bersifat tidak penuh waktu; *multi-party employment relationship* yang tidak mengandung hubungan langsung dengan atasan; serta *disguised employment/dependent self-employment* yang bukan merupakan bagian dalam hubungan *employment*.

Sebagai contoh, beberapa studi *longitudinal* maupun *cross-sectional* meneliti *unemployment* yang terbukti membawa kerugian besar bagi *subjective well-being* (Frijters, 2004; Shields & Prince, 2005; Stam, dkk., 2015). Ketika tidak bekerja, seseorang tidak menerima keuntungan, baik yang berupa finansial maupun non-finansial (Stam, dkk., 2015). Kehilangan maupun penurunan keuntungan itulah yang menyebabkan gangguan terhadap *subjective well-being*, karena beberapa kebutuhan psikologis tidak dapat terpenuhi (Jahoda 1982; Stam, dkk., 2015). Ketidakterpenuhan tersebut dapat disebabkan oleh keterbatasan dalam melihat dan merencanakan masa depan (Allan, 2015), kemiskinan yang merusak secara psikologis (Fryer, 1998), ataupun kesulitan dalam melakukan partisipasi sosial (Van Echtelt, 2010; Allan, 2015). Gagasan teoritis ini juga dapat diterapkan dalam status pekerjaan lainnya untuk memprediksi tingkat *subjective well-being* (Stam, dkk., 2015).

Sejalan dengan itu, terdapat beberapa penelitian yang melihat *subjective well-being* pada status pekerjaan lainnya. Misalnya pada *temporary employment*, ditemukan hasil yang bervariasi. Terdapat penelitian yang menyatakan bahwa individu yang bekerja secara temporer memiliki tingkat kesehatan subjektif dan *well-being* yang lebih rendah jika dibandingkan dengan pekerja dengan status kontrak permanen (Dawson, dkk., 2014; Quesnel-Vallee, dkk., 2010). Individu dengan pekerjaan tidak tetap tersebut memiliki kualitas hidup yang lebih rendah karena memiliki kecemasan terhadap pekerjaannya (Benach, dkk., 2014; Choi, dkk., 2020). Lebih jauh, pekerja temporer juga berhadapan dengan kondisi stress dan kesulitan menghidupi kehidupan sehari-

harinya karena beban ekonomi dari ketidakstabilan pendapatan (Macassa, dkk., 2017; Choi, dkk., 2020), sehingga semakin tidak stabil status pekerjaan seseorang, maka semakin rendah pula tingkat *subjective well-being* (Choi, dkk., 2020).

Namun, beberapa penelitian lain menyatakan bahwa perbedaan status pekerjaan seseorang pada *subjective well-being* tidak menghasilkan efek negatif ataupun membawa pengaruh yang lemah (Dawson, dkk., 2014; Bardasi & Francesconi, 2004; Rodriguez, 2002). Salah satu alasan yang menjadi penyebab tidak adanya efek negatif tersebut adalah aspek serta konsekuensi positif yang juga terdapat dalam pekerjaan temporer. Aspek positif yang dimaksud mencakup fleksibilitas dalam pengaturan jadwal kerja, serta aspek lain terkait pengalaman kerja sehari-hari. Beberapa individu mungkin menginginkan untuk bekerja dengan fleksibel dan memiliki kontrol atas jadwal kerjanya; sedangkan beberapa individu lainnya menjadikan pekerjaan tersebut sebagai batu loncatan penting menuju posisi yang lebih terintegrasi di bursa kerja (Dawson, dkk., 2014).

Hal serupa juga ditunjukkan pada beberapa penelitian terakhir. Seperti pada salah satu jenis pekerjaan temporer yang banyak diteliti saat ini, yaitu *gig work*. Istilah *gig work* didefinisikan sebagai sejumlah orang, termasuk orang-orang berpendidikan, yang memiliki beberapa pekerjaan paruh waktu dan dipekerjakan oleh agen temporer atau *freelance* (Kuhn & Galloway, 2019; Cappelli & Keller, 2013; Connelly & Gallagher, 2004). Seiring berjalannya waktu, definisi *gig work* mulai terpusat pada jenis baru dari pekerjaan, yaitu

pengaturan pekerjaan yang dimediasi secara elektronik, sebuah wadah untuk individu menemukan tugas atau proyek jangka pendek melalui *website* atau *mobile applications* yang menghubungkan mereka dengan klien serta proses pembayaran (Kuhn & Galloway, 2019). Pengaturan pekerjaan dilakukan dengan media elektronik, dimana individu dapat menemukan tugas atau proyek jangka pendek melalui situs *web* atau aplikasi *mobile* yang menghubungkan mereka dengan klien dan proses pembayaran (Kuhn & Galloway, 2019). Pada konteks penelitian ini, ditemukan dua motif pekerja yang berbeda untuk berpartisipasi dalam *gig work* jenis ini, yaitu karena dorongan dan tuntutan (Keith, dkk., 2019). Hasil penelitian menunjukkan bahwa pekerja *gig* yang berpartisipasi karena tuntutan seperti keadaan ekonomi, pendapatan, dan ketiadaan pekerjaan, memiliki tingkat *life satisfaction* yang lebih rendah. Sedangkan orang-orang yang bekerja karena dorongan seperti kesenangan, fleksibilitas, dan tantangan, menilai pekerjaan *gig* sebagai alternatif yang menarik dibandingkan pekerjaan tradisional, sehingga tingkat kepuasan hidupnya lebih tinggi.

Hasil tersebut menunjukkan bahwa hubungan antara status pekerjaan yang berkontrak temporer dengan *subjective well-being* akan bergantung pada faktor yang mendasari seseorang untuk terlibat didalamnya. Aspek yang mendasari keterlibatan seseorang dalam pekerjaan, terutama pekerjaan temporer tersebut biasanya dijelaskan dalam konsep *work volition*. *Work volition*, yang selanjutnya dalam penelitian ini disebut dengan preferensi pekerjaan, adalah persepsi kebebasan seseorang dalam pemilihan pekerjaan

(Duffy, dkk., 2012). Lebih spesifiknya, dalam konteks pekerjaan temporer, preferensi pekerjaan merupakan tingkatan dimana seseorang menginginkan untuk terlibat dalam pekerjaan karena kesesuaian karakteristik atau kualitas, dan tingkatan dimana seseorang terlibat karena kesulitan untuk mencari pekerjaan tetap (Ellingson, 1998; Connelly, 2011). Secara tradisional, preferensi pekerjaan dijelaskan melalui satu dimensi pengukuran, sementara preferensi seseorang mungkin bergantung pada beberapa faktor berbeda (De Cuyper & De Witte, 2008). Oleh karena itu, beberapa peneliti menjelaskan pentingnya pengukuran kompleks yang memuat informasi mengenai pilihan seseorang dalam pekerjaan temporer (Ellingson, dkk., 1998; Muzzolon 2015). Pengukuran tersebut digambarkan melalui sebuah kontinum yang membedakan *voluntary temporary work* bagi individu yang memiliki pekerjaan temporer, dengan *involuntary temporary work* bagi individu yang memiliki preferensi pekerjaan tetap (Ellingson, dkk., 1998; Muzzolon, dkk., 2015; De Cuyper & De Witte, 2008).

Penelitian pada pekerja temporer menggunakan pengukuran yang membedakan kedua kategori tersebut menghasilkan temuan bahwa, individu yang secara sukarela memilih pekerjaan temporer (*voluntary*) sering kali memiliki pengalaman organisasi yang lebih positif dan memuaskan dibandingkan dengan seseorang yang terpaksa bekerja temporer karena sedikitnya alternatif pekerjaan (Muzzolon, dkk., 2015; Connelly & Gallagher, 2004; Krausz, dkk., 1995). Beberapa peneliti menyatakan bahwa, bentuk pekerjaan yang fleksibel mungkin menghasilkan keuntungan umum bagi

pekerja (Pirani & Salvini, 2014; La Velle, dkk., 2002; Kalleberg, dkk., 200; Guest & Clinton, dkk., 2006; Benach & Muntaner, 2007). Ketika pekerjaan tersebut merupakan pilihan sukarela, kondisi pekerjaan yang fleksibel, tidak pasti, dan tidak standar dapat meningkatkan kepuasan kerja dan kualitas hidup, terutama bagi pekerja terampil (Pirani & Salvini, 2014; Guest & Clinton, 2006). Selain itu, khususnya bagi pekerja wanita, bentuk pekerjaan ini membuat mereka dapat mengendalikan waktu kerjanya, untuk menyeimbangkan antara pekerjaan dan kehidupan keluarga (Pirani & Salvini, 2014; La Vielle, dkk., 2002).

Sementara itu, para peneliti secara konsisten menemukan bahwa pekerjaan temporer yang dilakukan secara terpaksa atau tidak sengaja (*involuntary*) berhubungan dengan rendahnya kesejahteraan hidup (Allan, dkk., 2019). Sejalan dengan itu, penelitian lain juga menyatakan bahwa pekerjaan yang tidak menentu mungkin memiliki dampak merugikan bagi kesehatan dan *well-being* seseorang. Sumber ketidakpastian itu utamanya berasal dari pekerjaan temporer dan paruh waktu yang dilakukan secara *involuntary* (Kretsos & Livanos, 2016), karena seseorang terdorong menerima kondisi pekerjaan demi menghindari ketiadaan pekerjaan (Green & Livanos, 2015). Di samping itu, tingkat *well-being* yang dimiliki oleh pekerja paruh waktu secara *involuntary* dilaporkan serupa dengan yang dimiliki oleh orang-orang tidak bekerja. Pekerja paruh waktu tersebut memiliki gejala depresi yang mirip atau bahkan lebih besar dari orang-orang yang tidak memiliki pekerjaan (Allan, dkk., 2019; Dooley, dkk., 2000). Pekerjaan temporer yang dilakukan

secara *involuntary* memiliki implikasi tidak hanya pada kesehatan mental dan *well-being* individu, melainkan juga fungsi keseluruhan organisasi (Allan, dkk., 2019). Misalnya seperti yang ditemukan dalam salah satu penelitian, bahwa pekerja paruh waktu *involuntary* secara konsisten berpengaruh negatif terhadap kepuasan pada upah, rekan kerja, pimpinan, dan keuntungan; kepuasan kerja secara umum; konsep diri; dan pekerjaan yang berarti (Allan, dkk., 2019; Allan, dkk., 2017; Kauhanen & Natti, 2015; Maynard & Joseph, 2008).

Konsistensi hasil penelitian sebelumnya mengenai pengaruh pekerjaan temporer yang dilakukan secara *involuntary* dengan rendahnya kesehatan mental dan *well-being* membuat beberapa peneliti menguji moderator potensial yang mungkin mengurangi maupun memperkuat kedua hubungan variabel tersebut. Salah satu konsep yang digunakan untuk menjelaskannya adalah *deprivation theory*. Berdasarkan Jahoda (1981), pekerjaan dapat memberikan fungsi manifes dan fungsi laten pada seseorang (Allan, dkk., 2019). Pada konteks ini, fungsi manifes dari pekerjaan adalah pendapatan, yang membuat seseorang dapat memenuhi kebutuhan dasarnya seperti makanan, tempat tinggal, dan pakaian (Allan, dkk., 2019; Blustein, 2008; Jahoda, 1981). Kehilangan keuntungan manifes tersebut dapat disebut dengan deprivasi finansial (*financial deprivation*), yaitu ketika seseorang kesulitan untuk memenuhi kebutuhan dasarnya. Selanjutnya, fungsi laten dari pekerjaan mencakup susunan waktu, kontak sosial, tujuan kolektif, status personal, dan aktivitas rutin yang memenuhi kebutuhan psikologis untuk penentuan diri,

hubungan sosial, dan stimulasi psikologis (Allan, dkk., 2019; Blustein, 2008; Jahoda, 1981). Kehilangan pada keuntungan laten ini dinamakan deprivasi pengalaman (*experiential deprivation*), yaitu ketika seseorang tidak dapat memenuhi kebutuhan psikologisnya (Allan, dkk., 2019; Brief, dkk., 1995). Mekanismenya, ketika seseorang tidak memiliki pekerjaan, maka keuntungan manifes maupun laten yang seharusnya didapatkan dari pekerjaan tidak lagi diperoleh, sehingga individu akan mengalami deprivasi secara finansial dan pengalaman. Hal inilah yang menghasilkan penurunan pada *well-being* (Brief, dkk., 1995; Allan, dkk., 2019).

Meskipun pada awalnya diterapkan pada pengangguran, teori deprivasi ini pada dasarnya dapat diaplikasikan pada pekerjaan temporer yang dilakukan secara *involuntary*. Sebagian orang yang bekerja temporer mendapatkan keuntungan laten dan manifes, meskipun jumlahnya tidak sebanyak pekerjaan tetap. Oleh karena itu, diprediksikan orang-orang yang mengalami deprivasi secara finansial dan pengalaman mungkin mendapatkan kerugian ketika berpartisipasi dalam pekerjaan temporer secara *involuntary*. Sebaliknya, pekerja *involuntary* yang tidak mengalami deprivasi finansial dan pengalaman mungkin terlindungi dari kerugian (Allan, dkk., 2019).

Hasil penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa, baik deprivasi finansial dan deprivasi pengalaman memoderasi pengaruh antara pekerjaan paruh waktu yang dilakukan secara *involuntary* dengan *life satisfaction* (Allan, dkk., 2019). Oleh sebab itu, pekerja yang mengalami deprivasi finansial dan pengalaman lebih rendah akan cenderung terhindar dari hubungan negatif

antara *involuntary work* dan *life satisfaction*. Dari penelitian tersebut, juga diketahui bahwa pekerja paruh waktu *involuntary* memiliki tingkat deprivasi finansial dan pengalaman yang lebih tinggi, serta tingkat kepuasan hidup yang jauh lebih rendah dibandingkan status pekerjaan lainnya, kecuali untuk pengangguran (Allan, dkk., 2019). Bagaimanapun, pengangguran dan pekerja paruh waktu *involuntary* secara konsisten menunjukkan tingkat *well-being* yang rendah dibandingkan kelompok pekerja lainnya, mengindikasikan bahwa kelompok tersebut membutuhkan dukungan dan intervensi. Sebelumnya, variabel ini banyak digunakan sebagai mediator, sehingga temuan baru ini sekaligus menjelaskan bahwa deprivasi finansial dan pengalaman merupakan faktor yang relevan bagi pekerja *involuntary*, serta membuka arahan baru bagi penelitian, praktik, dan kebijakan dalam bidang psikologi.

Selain adanya deprivasi finansial dan pengalaman, diperkirakan terdapat faktor lain yang dapat menjelaskan keterkaitan antara preferensi pekerjaan dan *subjective well-being* pada pekerja temporer. Pekerjaan temporer memiliki tingkat ketidakpastian tinggi. Ketika individu memiliki resiko kehilangan pekerjaan, maka perasaan takut dan stress akan meningkat, dan membuat individu tersebut gagal menerapkan strategi *coping* untuk mengatasi situasi tersebut (Thomson & Hunefeld, 2021). *Stressor* kerja yang berperan penting dalam keadaan yang dinamis atau berubah-ubah dan tidak pasti adalah *job insecurity* (Thomson & Hunefeld, 2021). *Job insecurity* merupakan ketakutan seseorang untuk kehilangan pekerjaan serta sumber penghasilan (Sverke, dkk., 2002). Seperti *stressor* jenis lain, *job insecurity* dapat beresiko menghadirkan

tekanan dan dampak negatif terhadap kesehatan. Beberapa penelitian telah membuktikan adanya dampak negatif itu, terutama pada kesehatan mental, seperti *well-being*; gangguan psikologis dan perilaku; *burnout*; dan kesehatan mental secara umum (Cheng & Chan, 2008; Koper & Gerstenberg, 2016; Thomson & Hunefeld, 2021).

Beberapa pekerja temporer mungkin memiliki tingkat *job insecurity* yang lebih rendah dibandingkan lainnya. Perbedaan ini dapat dijelaskan melalui peran preferensi pekerjaan (Bernhard-Oettel, dkk., 2013). Penelitian telah menemukan bahwa pekerja yang memiliki tingkat *volition* tinggi – *voluntary* – memandang pekerjaannya menarik, dari segi fleksibilitas, kebebasan, tantangan yang ditawarkan, dan kemungkinan untuk mencoba peran kerja ataupun organisasi yang berbeda (Marler, dkk., 2002; Tan & Tan, 2002; Bernhard-Oettel, dkk., 2013). Kondisi ini menimbulkan persepsi kontrol individu atas pencapaian tujuannya sendiri, dan karena individu telah memilih menghadapi potensi resiko, maka tidak ada ancaman yang harus dihadapi. Meskipun demikian, mayoritas pekerja temporer memiliki tingkat *volition* rendah – *involuntary*. Pekerja temporer jenis ini cenderung membandingkan kondisi pekerjaannya dengan pekerjaan tetap yang diinginkan, sedangkan kondisi bursa tenaga kerja sering kali tidak memungkinkan individu untuk menemukan pekerjaan tersebut, sehingga berkembanglah perasaan ketidakberdayaan dan kekhawatiran atas ancaman masa depan pekerjaannya (Feather & Rauter, 2004; Bernhard-Oettel, dkk., 2013). Oleh karena itu,

involuntary worker mungkin merasakan *job insecurity* yang lebih besar dibandingkan *voluntary worker*.

Hingga saat ini, penelitian yang menjelaskan hubungan antara pilihan keterlibatan individu dan dampaknya pada *subjective well-being* dengan menjelaskan mekanisme dibaliknya masih terbatas. Penelitian yang mencoba menjelaskan hubungan tersebut melalui teori deprivasi, juga masih memiliki beberapa keterbatasan (Allan, dkk., 2019). Salah satunya adalah karena data penelitian diambil dari data arsip, sehingga deprivasi pengalaman diukur menggunakan instrumen yang belum tervalidasi dari penelitian sebelumnya. Beberapa fungsi laten seperti kontak sosial, status personal, dan tujuan bersama menjadi tidak terungkap. Selain itu, keterbatasan lain terletak pada kategori status pekerjaan yang digunakan, yaitu hanya pada pekerja paruh waktu, sehingga hasil penelitian mungkin tidak dapat menjelaskan perbedaan dalam seluruh rentang pengalaman pekerjaan.

Dalam rangka melengkapi penelitian sebelumnya dan memperluas jangkauan penelitian, maka peneliti melakukan pengujian beberapa variabel yang dapat menjelaskan keterkaitan antara preferensi pekerjaan dengan *subjective well-being*. Dalam rangka melengkapi penelitian sebelumnya, penelitian dilakukan menggunakan instrumen deprivasi yang lebih lengkap dan valid, yang menyertakan seluruh dimensi dalam fungsi laten pekerjaan untuk mengungkap deprivasi pengalaman. Selanjutnya, untuk memperluas jangkauan penelitian, sasaran penelitian juga dilakukan dengan mengeksplorasi status yang berbeda di sepanjang kontinum pekerjaan (Allan, dkk., 2019). Peneliti

menentukan sasaran spesifik pada salah satu jenis pekerjaan temporer yang banyak diteliti saat ini, yaitu pada konteks *gig economy* (Scully-Russ & Torraco, 2020; Bellesia, dkk., 2019; Kaine & Josserand, 2019; Kuhn & Galloway, 2019; Meijerink & Keegan, 2019; Gandini, 2018). Selain itu, peneliti juga menambahkan *job insecurity* sebagai variabel lain yang dapat menjelaskan mekanisme hubungan antara preferensi pekerjaan dan *subjective well-being*.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian pada bagian sebelumnya, rumusan masalah yang terbentuk dalam penelitian ini adalah:

- a. Apakah *voluntary work* berpengaruh terhadap *subjective well-being* pada *gig worker*?
- b. Apakah *involuntary work* berpengaruh terhadap *subjective well-being* pada *gig worker*?
- c. Apakah deprivasi finansial berperan sebagai variabel moderator dalam pengaruh *voluntary work* terhadap *subjective well-being* pada *gig worker*?
- d. Apakah deprivasi finansial berperan sebagai variabel moderator dalam pengaruh *involuntary work* terhadap *subjective well-being* pada *gig worker*?

- e. Apakah deprivasi pengalaman berperan sebagai variabel moderator dalam pengaruh *voluntary work* terhadap *subjective well-being* pada *gig worker*?
- f. Apakah deprivasi pengalaman berperan sebagai variabel moderator dalam pengaruh *involuntary work* terhadap *subjective well-being* pada *gig worker*?
- g. Apakah *job insecurity* berperan sebagai variabel mediator dalam pengaruh *voluntary work* terhadap *subjective well-being* pada *gig worker*?
- h. Apakah *job insecurity* berperan sebagai variabel mediator dalam pengaruh *involuntary work* terhadap *subjective well-being* pada *gig worker*?

1.3. Signifikansi Penelitian

Saat ini, penelitian yang menjelaskan mekanisme hubungan antara preferensi pekerjaan dan *subjective well-being* belum banyak ditemui, terutama dengan konteks *gig worker* di Indonesia. Penelitian ini dilakukan untuk melengkapi penelitian sebelumnya dan memperluas jangkauan penelitian. Dalam rangka melengkapi penelitian sebelumnya, penelitian dilakukan menggunakan instrumen yang lebih lengkap dan valid. Selanjutnya, untuk memperluas jangkauan penelitian, sasaran penelitian juga dilakukan dengan mengeksplorasi status pekerjaan yang berbeda. Selain itu, peneliti juga menambahkan *job insecurity* sebagai variabel lain yang dapat menjelaskan

mekanisme hubungan antara preferensi pekerjaan dan *subjective well-being*. Adapun penelitian sebelumnya yang memiliki signifikansi dengan penelitian ini antara lain:

a. Penelitian yang berkaitan dengan *gig worker* dan *subjective well-being*

Penelitian sebelumnya yang meneliti pengaruh pilihan terhadap kepuasan hidup telah menyarankan untuk memperluas jangkauan penelitian, dengan mengeksplorasi status yang berbeda di sepanjang kontinum pekerjaan karena penelitiannya hanya dalam konteks pekerja paruh waktu (Allan, dkk., 2019). Oleh karena itu, peneliti menentukan sasaran spesifik pada salah satu jenis pekerjaan temporer yang banyak diteliti saat ini, yaitu pada konteks pekerja *gig economy* yang dimediasi secara elektronik (Scully-Russ & Torraco, 2020; Bellesia, dkk., 2019; Kaine & Josserand, 2019; Kuhn & Galloway, 2019; Meijerink & Keegan, 2019; Gandini, 2018).

Adanya jenis pekerjaan baru ini membuat terbatasnya penelitian empiris mengenai *gig economy* dan *gig worker*, terlebih mengenai dampak dari susunan pekerjaan ini pada kesehatan dan *well-being* pekerjaanya (Keith, dkk., 2020). Salah satu penelitian menunjukkan bahwa, individu yang melakukan *gig-work* karena dorongan dan menjadikannya sebagai sumber pendapatan utama memiliki kepuasan hidup lebih rendah dibandingkan individu yang terlibat dalam *gig-work* karena ketertarikan (Keith, dkk., 2019). Pada penelitian

selanjutnya, dinyatakan bahwa terdapat hasil potensial yang dapat diuji pengaruhnya terhadap jenis pekerjaan ini, salah satunya adalah *subjective well-being* (Keith, dkk., 2020). Berdasarkan hal tersebut, konteks ini dianggap cocok untuk memperluas jangkauan penelitian.

b. Penelitian yang berkaitan dengan instrumen deprivasi finansial & pengalaman

Deprivation theory merupakan suatu sudut pandang yang menjelaskan bagaimana pengangguran mungkin menyebabkan menurunnya *well-being* (Allan, dkk., 2019; Jahoda, 1981). Berdasarkan Jahoda (1981), ketika seseorang menjadi pengangguran, mereka akan mengalami deprivasi secara finansial dan pengalaman. Hal inilah yang menghasilkan penurunan pada *well-being* (Allan, dkk., 2019). Pada penelitian sebelumnya, data penelitian diambil dari data arsip, sehingga deprivasi pengalaman diukur menggunakan instrumen yang belum tervalidasi dari penelitian sebelumnya. Beberapa fungsi laten seperti kontak sosial, status personal, dan tujuan bersama menjadi tidak terungkap.

Oleh karenanya, penelitian ini dilakukan menggunakan instrumen *deprivasi* yang lebih lengkap dan valid, yang menyertakan seluruh dimensi dalam fungsi laten pekerjaan untuk mengungkap deprivasi pengalaman, yaitu *Latent and Manifest Benefit* (LAMB) *Scale*. Oleh Muller, dkk. (2005) skala ini memang dikembangkan dengan tujuan untuk memenuhi standar adekuasi psikometri, sehingga

dalam jurnal pengembangan alat ukurnya juga disertakan mengenai validasi alat ukur. Penelitian tersebut menghasilkan skala berisi 36 item yang mengungkapkan lima dimensi keuntungan laten, yaitu *collective purpose*, *social contact*, *status*, *time structure*, dan *enforced activity*, dan satu dimensi keuntungan manifes dalam pekerjaan, yaitu *financial strain*.

Namun seiring berjalannya waktu, terungkap bahwa skala tersebut memiliki kekurangan, baik dari sisi psikometri maupun jumlah item yang membuatnya rumit dan tidak praktis ketika digunakan dalam survey skala besar. Mengacu pada permasalahan tersebut, Kovacs, dkk. (2017) membuat versi pendek dari skala, yang bernama *Latent and Manifest Benefit Shortened Version (LAMB-S) Scale*. Alat ukur LAMB versi pendek ini berisi 18 item yang struktur faktornya lebih jelas, dan juga telah divalidasi dalam jurnal pengembangan alat ukur mereka (Kovacs, dkk., 2017).

- c. Penelitian yang berkaitan dengan preferensi pekerjaan, *job insecurity*, dan *subjective well-being*

Penelitian sebelumnya telah menguji pengaruh pilihan pekerjaan terhadap kepuasan hidup, dengan deprivasi finansial dan pengalaman sebagai variabel moderator. Pada penelitian ini, ditambahkan pengujian variabel *job insecurity* yang mungkin memperantarai pengaruh antara pilihan pekerjaan dengan kesejahteraan hidup. *Job insecurity* sendiri dianggap berperan karena

pekerjaan temporer, termasuk pekerjaan *gig*, mengandung ketidakpastian dan seseorang memiliki resiko kehilangan pekerjaan.

Job insecurity sendiri mengacu pada ketidakpastian sehubungan dengan keberlanjutan pekerjaan di masa depan (*quantitative job insecurity*) dan karakteristik penting pekerjaan yang didapatkan (*qualitative job insecurity*). Kedua aspek ini telah terbukti berdampak merugikan bagi individu (Koper & Gerstenberg, 2016; De Cuyper, dkk., 2014; Otto, dkk., 2015). *Job insecurity* merupakan salah satu bentuk *stressor*, dan seperti *stressor* lainnya, *job insecurity* berhubungan dengan tekanan dan dampak buruk bagi kesehatan, terutama kesehatan mental (Koper & Gerstenberg, 2016; De Cuyper, dkk., 2014; Otto, dkk., 2015); Thomson & Hunefeld, 2020). Pada penelitian dengan konteks salah satu bentuk pekerjaan temporer, *job insecurity* ditemukan berpengaruh secara signifikan terhadap kerugian *well-being* (Thomson & Hunefeld, 2020).

Beberapa penelitian terdahulu juga telah menemukan bahwa pekerja temporer *voluntary* memiliki persepsi kontrol atas pencapaian tujuannya sendiri, dan karena individu telah memilih menghadapi potensi resiko, maka tidak ada ancaman yang harus dihadapi (Marler, dkk., 2002; Bernhard-Oettel, dkk., 2013). Sebaliknya, pekerja temporer *involuntary* cenderung membandingkan kondisi pekerjaannya dengan pekerjaan tetap yang diinginkan, sehingga berkembanglah perasaan ketidakberdayaan dan kekhawatiran atas

ancaman masa depan pekerjaannya (Feather & Rauter, 2004; Bernhard-Oettel, dkk., 2013). Perbedaan tingkat *job insecurity* dan hubungannya dengan *well-being* ditemukan dipengaruhi oleh perbedaan preferensi pekerjaan temporer tersebut (Bernhard-Oettel, dkk., 2013). Selain itu, penelitian lain juga menunjukkan probabilitas terprediksi untuk mengalami ancaman kehilangan pekerjaan paling banyak dirasakan oleh pekerja temporer *involuntary* dibandingkan status pekerjaan lainnya (Kauhannen & Natti, 2014).

1.4. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah ditentukan, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

- a. Mengetahui apakah *voluntary work* berpengaruh terhadap *subjective well-being* pada *gig worker*.
- b. Mengetahui apakah *involuntary work* berpengaruh terhadap *subjective well-being* pada *gig worker*.
- c. Mengetahui apakah deprivasi finansial berperan sebagai variabel moderator dalam pengaruh *voluntary work* terhadap *subjective well-being* pada *gig worker*.
- d. Mengetahui apakah deprivasi finansial berperan sebagai variabel moderator dalam pengaruh *involuntary work* terhadap *subjective well-being* pada *gig worker*.

- e. Mengetahui apakah deprivasi pengalaman berperan sebagai variabel moderator dalam pengaruh *voluntary work* terhadap *subjective well-being* pada *gig worker*.
- f. Mengetahui apakah deprivasi pengalaman berperan sebagai variabel moderator dalam pengaruh *involuntary work* terhadap *subjective well-being* pada *gig worker*.
- g. Mengetahui apakah *job insecurity* berperan sebagai variabel mediator dalam pengaruh *voluntary work* terhadap *subjective well-being* pada *gig worker*.
- h. Mengetahui apakah *job insecurity* berperan sebagai variabel mediator dalam pengaruh *involuntary work* terhadap *subjective well-being* pada *gig worker*.

1.5. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan untuk didapatkan melalui penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dalam memperkaya kajian dari bidang psikologi industri dan organisasi, terutama mengenai *preferensi pekerjaan*, *subjective well-being*, deprivasi finansial & pengalaman, *job insecurity*, dan konteks *gig worker*. Penelitian ini juga diharapkan memberikan kontribusi pada

penelitian-penelitian sebelumnya, yaitu dengan melengkapi dan memperluas jangkauan penelitian terkait *subjective well-being*.

b. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi konteks *gig worker* maupun pihak-pihak yang terkait dengan konteks tersebut dalam memahami *preferensi pekerjaan*, *subjective well-being*, deprivasi finansial & pengalaman, serta *job insecurity*, sehingga hasil penelitian dapat menjadi pertimbangan bagi pihak terkait dalam meningkatkan *subjective well-being* pada konteks terkait.