



# Pengaruh Occupational Stress Berbasis Platform Terhadap Subjective Well-Being Gig Workers Di Sektor Logistik Digital: Pengujian Peran Mindfulness Sebagai Personal Resource

Jonathan Hesa Januarta<sup>1</sup>, Diki Putra Setianto<sup>2</sup>, Muhammad Fachmi<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>Bisnis Digital, Universitas Negeri Surabaya, Indonesia

Correspondence: E-mail: [jonathan.23442@mhs.unesa.ac.id](mailto:jonathan.23442@mhs.unesa.ac.id)<sup>1</sup>, [dikisetianto@unesa.ac.id](mailto:dikisetianto@unesa.ac.id)<sup>2</sup>, [muhammadfachmi@unesa.ac.id](mailto:muhammadfachmi@unesa.ac.id)<sup>3</sup>

## ABSTRAK

Perkembangan pekerjaan berbasis platform digital meningkatkan tekanan kerja yang berpotensi memengaruhi kesejahteraan psikologis *gig workers*. Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh *Occupational Stress* Berbasis Platform terhadap *Subjective Well-Being* serta mengevaluasi *Mindfulness* sebagai *personal resource*. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif terhadap 151 *gig workers* sektor logistik digital di Indonesia yang dipilih dengan *purposive sampling*. Analisis dilakukan menggunakan *Partial Least Squares Structural Equation Modeling* (PLS-SEM). Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Occupational Stress* Berbasis Platform tidak berpengaruh signifikan terhadap *Subjective Well-Being*, sedangkan *Mindfulness* berpengaruh positif dan signifikan. Selain itu, *Mindfulness* tidak memoderasi hubungan antara *Occupational Stress* Berbasis Platform dan *Subjective Well-Being*. Temuan ini menunjukkan bahwa *Mindfulness* lebih berperan sebagai *personal resource* yang meningkatkan *Subjective Well-Being* secara langsung serta memperluas penerapan *Job Demands-Resources (JD-R) Theory* pada konteks pekerjaan berbasis platform.

## ARTICLE INFO

### Article History:

Submitted/Received 28 June 2026

First Revised 30 June 2026

Accepted 2 July 2026

First Available online 9 July 2026

Publication Date 9 July 2026

### Keyword:

*Gig Workers, Job Demands-Resources (JD-R) Theory, Mindfulness, Occupational Stress Berbasis Platform, Subjective Well-Being.*

## 1. PENDAHULUAN

Perkembangan ekonomi digital telah mendorong transformasi struktur pasar tenaga kerja melalui meningkatnya praktik *gig economy*, yaitu sistem kerja yang mempertemukan pekerja dan konsumen melalui platform digital. Pada sektor logistik digital, gig workers menjadi aktor utama dalam penyelenggaraan layanan pengiriman yang bergantung pada aplikasi digital untuk mengelola distribusi pesanan, koordinasi operasional, serta pemantauan kinerja secara real time. Berbeda dengan hubungan kerja konvensional, platform digital tidak hanya berfungsi sebagai media transaksi, tetapi juga sebagai sistem manajemen kerja yang mengatur penugasan, mengevaluasi performa, serta memberikan insentif maupun konsekuensi berdasarkan mekanisme algoritmik. Dengan demikian, pengalaman kerja gig workers tidak lagi hanya dipengaruhi oleh interaksi dengan organisasi, tetapi juga oleh keputusan algoritma yang secara terus-menerus mengendalikan proses kerja. Karakteristik tersebut menjadikan sektor logistik digital sebagai salah satu konteks yang relevan untuk memahami konsekuensi psikologis dari pekerjaan berbasis platform.

Karakteristik kerja yang dikendalikan oleh algoritma menciptakan bentuk occupational stress berbasis platform, yaitu tekanan psikologis yang muncul sebagai konsekuensi dari sistem pengelolaan kerja berbasis aplikasi. Berbagai mekanisme seperti pengawasan algoritmik, target penyelesaian tugas yang ketat, sistem penilaian pelanggan, serta evaluasi performa secara otomatis membentuk lingkungan kerja yang berbeda dari organisasi tradisional. Luo dan Liu (2023) menunjukkan bahwa *perceived algorithmic control* meningkatkan persepsi pekerja untuk selalu berada dalam pengawasan sehingga memperbesar risiko burnout dan menurunkan *work engagement*. Selaras dengan temuan tersebut, Rosenblatt dan Stark (2016) menjelaskan bahwa sistem manajemen algoritmik mengendalikan proses kerja melalui pemantauan berkelanjutan, evaluasi kinerja berbasis algoritma, serta sistem penilaian pelanggan yang menjadikan konsumen sebagai bagian dari mekanisme evaluasi pekerja. Pada sektor logistik digital, tekanan tersebut menjadi semakin kompleks karena gig workers harus memenuhi target waktu pengiriman, menghadapi kondisi lapangan yang dinamis, dan mempertahankan performa yang terus dipantau oleh sistem secara real time. Dong et al. (2025) menemukan bahwa pekerja layanan pengiriman berbasis platform mengalami tingkat burnout yang cukup tinggi akibat karakteristik manajemen algoritmik, seperti sistem pemantauan kerja, mekanisme hukuman, sistem peringkat (*ranking system*), dan umpan balik pelanggan. Selain itu, Rosenblatt dan Stark (2016) menjelaskan bahwa sistem penilaian pelanggan pada platform digital memperkuat tekanan emosional pekerja karena evaluasi pelanggan menjadi bagian dari mekanisme pengendalian dan penilaian kinerja yang dilakukan secara algoritmik. Temuan-temuan tersebut menunjukkan bahwa desain platform digital tidak hanya memengaruhi efisiensi operasional, tetapi juga berpotensi membentuk pengalaman psikologis pekerja.

Konsekuensi occupational stress berbasis platform tidak hanya tercermin pada menurunnya produktivitas kerja, tetapi juga berpotensi memengaruhi kesejahteraan psikologis individu. Vignola et al. (2023) menempatkan kesehatan pekerja di bawah sistem manajemen algoritmik sebagai salah satu isu penting dalam perkembangan ekonomi digital. Glavin dan Schieman (2022) menunjukkan bahwa pekerja yang menjadikan pekerjaan berbasis platform sebagai sumber pendapatan utama mengalami tingkat *psychological distress* yang lebih tinggi dibandingkan pekerja platform yang hanya bergantung secara sekunder maupun pekerja dalam bentuk hubungan kerja lainnya. Namun demikian, hubungan antara occupational stress dan kesejahteraan psikologis tidak selalu menunjukkan

pola yang seragam. Glavin dan Schieman (2022) menunjukkan bahwa konsekuensi psikologis pekerjaan berbasis platform tidak dialami secara seragam oleh seluruh pekerja, melainkan dipengaruhi oleh tingkat ketergantungan terhadap pekerjaan platform sebagai sumber pendapatan utama. Temuan tersebut mengindikasikan bahwa tekanan kerja berbasis platform tidak selalu menghasilkan konsekuensi psikologis yang sama pada setiap individu, sehingga diperlukan kajian lebih lanjut mengenai faktor-faktor yang berperan dalam mempertahankan subjective well-being pekerja. Oleh karena itu, diperlukan pemahaman yang lebih mendalam mengenai faktor-faktor yang dapat menjelaskan perbedaan respons psikologis gig workers ketika menghadapi tekanan kerja berbasis platform.

Untuk menjelaskan fenomena tersebut, penelitian ini menggunakan Job Demands–Resources (JD-R) Theory yang dikembangkan oleh Bakker dan Demerouti (2007). JD-R Theory menjelaskan bahwa setiap pekerjaan memiliki karakteristik berupa job demands dan job resources yang secara bersama-sama memengaruhi kondisi psikologis individu. Job demands merupakan berbagai tuntutan fisik, psikologis, sosial, maupun organisasional yang membutuhkan upaya berkelanjutan sehingga berpotensi menimbulkan stres apabila melebihi kapasitas individu. Sebaliknya, job resources merupakan sumber daya yang membantu pekerja mengurangi dampak negatif tekanan kerja, mempertahankan motivasi, serta meningkatkan kesejahteraan psikologis. Dalam konteks pekerjaan berbasis platform, berbagai karakteristik seperti pengawasan algoritmik, evaluasi kinerja secara otomatis, sistem penilaian pelanggan, serta keterbatasan transparansi dalam pengambilan keputusan algoritmik dapat dipandang sebagai bentuk *job demands* yang khas (Parent-Rocheleau et al., 2024). Dengan demikian, occupational stress berbasis platform dalam penelitian ini diposisikan sebagai konsekuensi dari tuntutan kerja yang dibentuk oleh sistem algoritmik dan berpotensi memengaruhi subjective well-being gig workers.

Meskipun gig workers menghadapi tekanan kerja yang relatif tinggi, berbagai penelitian menunjukkan bahwa tidak semua individu memberikan respons psikologis yang sama terhadap tuntutan kerja berbasis platform. Dalam perspektif JD-R Theory, perbedaan tersebut dapat dijelaskan melalui keberadaan personal resources, yaitu karakteristik psikologis yang membantu individu menghadapi tuntutan kerja secara lebih adaptif (Bakker & Demerouti, 2007). Personal resources memungkinkan pekerja mempertahankan motivasi, mengelola tekanan kerja, serta menjaga kesejahteraan psikologis meskipun berada dalam lingkungan kerja yang penuh tantangan. Salah satu personal resources yang semakin banyak memperoleh perhatian dalam literatur psikologi kerja adalah mindfulness. Brown dan Ryan (2003) mendefinisikan mindfulness sebagai kemampuan individu untuk memberikan perhatian secara sadar terhadap pengalaman yang sedang berlangsung, sedangkan Kabat-Zinn (2003) menjelaskan bahwa mindfulness memungkinkan individu mengamati pengalaman internal maupun eksternal secara terbuka tanpa memberikan penilaian yang berlebihan. Kemampuan tersebut membantu individu merespons situasi kerja secara lebih adaptif dibandingkan bereaksi secara otomatis terhadap berbagai tekanan yang dihadapi.

Dalam konteks pekerjaan berbasis platform, mindfulness dipandang sebagai sumber daya personal yang berpotensi membantu pekerja menghadapi berbagai tuntutan algoritmik melalui mekanisme *attention regulation* dan *cognitive reappraisal*. Attention regulation memungkinkan individu mempertahankan fokus pada tugas yang sedang dikerjakan tanpa mudah teralih oleh kekhawatiran terhadap sistem evaluasi algoritmik maupun penilaian pelanggan (Bishop et al., 2004). Sementara itu, *cognitive reappraisal* membantu individu mengevaluasi kembali situasi yang menekan secara lebih objektif sehingga intensitas respons emosional negatif dapat dikurangi (Garland et al., 2015). Sejalan dengan mekanisme tersebut, berbagai penelitian melaporkan bahwa mindfulness berkaitan dengan penurunan *burnout*,

*emotional exhaustion*, serta peningkatan *work engagement* (Lomas et al., 2017; Good et al., 2016). Selain itu, mindfulness juga secara konsisten berhubungan positif dengan *subjective well-being* melalui peningkatan kepuasan hidup, afek positif, dan kemampuan regulasi emosi (Howell et al., 2008; Keng et al., 2011; Huppert & Johnson, 2010). Dua meta-analisis yang dilakukan oleh Bartlett et al. (2019) dan Vonderlin et al. (2020) semakin memperkuat bukti bahwa mindfulness memberikan kontribusi terhadap penurunan stres sekaligus peningkatan kesejahteraan psikologis pada berbagai konteks pekerjaan. Berdasarkan temuan tersebut, mindfulness dipandang sebagai personal resources yang berperan dalam meningkatkan subjective well-being melalui kapasitas individu untuk mengelola pengalaman kerja secara adaptif. Selain itu, penelitian ini juga mengevaluasi apakah personal resources tersebut turut memengaruhi hubungan antara occupational stress berbasis platform dan subjective well-being.

Meskipun demikian, masih terdapat beberapa kesenjangan penelitian yang memerlukan perhatian lebih lanjut. Pertama, sebagian besar penelitian mengenai dampak manajemen algoritmik dan occupational stress pada pekerjaan berbasis platform masih berfokus pada burnout, emotional exhaustion, maupun work engagement sebagai variabel dependen (Dong et al., 2025; Vignola et al., 2023). Ketiga konstruk tersebut terutama merepresentasikan respons individu terhadap pengalaman kerja, sehingga belum sepenuhnya menggambarkan evaluasi individu terhadap kualitas kehidupannya secara menyeluruh. Sebaliknya, subjective well-being merupakan konstruk yang lebih komprehensif karena mencakup evaluasi kognitif berupa kepuasan hidup serta evaluasi afektif melalui pengalaman emosi positif dan negatif (Diener et al., 1999). Kedua, hasil penelitian mengenai hubungan antara occupational stress berbasis platform dan kesejahteraan psikologis pekerja masih menunjukkan temuan yang belum konsisten. Berbagai penelitian menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan berbasis platform, seperti ketergantungan terhadap platform, pengawasan algoritmik, dan ketidakpastian kerja, berkaitan dengan meningkatnya tekanan psikologis serta berbagai risiko terhadap kesehatan mental pekerja (Glavin & Schieman, 2022; Vignola et al., 2023). Namun demikian, dampak tekanan tersebut dapat berbeda antarindividu bergantung pada karakteristik personal maupun kondisi kerja yang dihadapi. Inkonsistensi tersebut menunjukkan bahwa mekanisme hubungan antara occupational stress berbasis platform dan subjective well-being belum sepenuhnya dapat dijelaskan oleh penelitian terdahulu.

Berangkat dari kesenjangan tersebut, penelitian ini menawarkan kontribusi pada tiga aspek. Pertama, penelitian ini memperluas penerapan Job Demands–Resources (JD-R) Theory pada konteks gig workers sektor logistik digital dengan menempatkan occupational stress berbasis platform sebagai job demands dan mindfulness sebagai personal resources dalam satu model penelitian. Kedua, penelitian ini menggunakan subjective well-being sebagai variabel dependen untuk memberikan perspektif yang lebih komprehensif dibandingkan penelitian terdahulu yang lebih banyak berfokus pada burnout atau emotional exhaustion. Ketiga, penelitian ini menempatkan mindfulness sebagai personal resources dalam kerangka Job Demands–Resources (JD-R) Theory serta mengevaluasi dua mekanisme yang mungkin terjadi, yaitu pengaruh langsung terhadap subjective well-being dan perannya dalam hubungan antara occupational stress berbasis platform dan subjective well-being. Pendekatan ini memungkinkan penelitian mengidentifikasi bentuk kontribusi personal resources yang paling dominan pada konteks pekerjaan berbasis platform. Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya menguji apakah occupational stress berbasis platform memengaruhi subjective well-being, tetapi juga menjelaskan bagaimana mindfulness sebagai personal resource bekerja dalam konteks pekerjaan berbasis platform. Perspektif tersebut

diharapkan dapat memberikan kontribusi empiris terhadap pengembangan Job Demands–Resources (JD-R) Theory pada gig workers sektor logistik digital.

Berdasarkan landasan teoritis dan kesenjangan empiris tersebut, penelitian ini mengajukan tiga hipotesis. Hipotesis pertama menyatakan bahwa occupational stress berbasis platform berpengaruh negatif terhadap subjective well-being pada gig workers sektor logistik digital (H1). Hipotesis kedua menyatakan bahwa mindfulness berpengaruh positif terhadap subjective well-being pada gig workers sektor logistik digital (H2). Hipotesis ketiga menyatakan bahwa mindfulness memoderasi hubungan antara occupational stress berbasis platform dan subjective well-being pada gig workers sektor logistik digital (H3). Melalui pengujian ketiga hipotesis tersebut, penelitian ini bertujuan memberikan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai pengaruh occupational stress berbasis platform terhadap subjective well-being serta mengevaluasi bagaimana mindfulness sebagai *personal resource* berkontribusi terhadap subjective well-being, baik sebagai prediktor langsung maupun melalui perannya dalam memoderasi hubungan antara occupational stress berbasis platform dan subjective well-being.

## 2. METODE

### 2.1 Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian eksplanatori (*explanatory research*) untuk menguji hubungan antara occupational stress berbasis platform, mindfulness, dan subjective well-being pada gig workers sektor logistik digital di Indonesia. Pendekatan kuantitatif dipilih karena penelitian bertujuan menguji hubungan kausal antarvariabel berdasarkan kerangka Job Demands–Resources (JD-R) Theory, sekaligus mengevaluasi peran mindfulness sebagai *personal resource* dalam menjelaskan subjective well-being serta menguji perannya dalam hubungan antara occupational stress berbasis platform dan subjective well-being. Pengumpulan data dilaksanakan pada periode Mei hingga Juni 2026 menggunakan survei berbasis kuesioner daring.

### 2.2 Populasi dan Sampel

Populasi penelitian mencakup seluruh gig workers yang aktif bekerja sebagai kurir pada platform logistik digital di Indonesia. Mengingat ukuran populasi yang tidak dapat diidentifikasi secara pasti (*unknown population*), penelitian menggunakan teknik non-probability sampling dengan metode purposive sampling. Teknik ini dipilih karena memungkinkan peneliti memperoleh responden yang sesuai dengan karakteristik penelitian serta memiliki pengalaman yang relevan terhadap sistem kerja berbasis platform.

Responden dipilih berdasarkan tiga kriteria inklusi, yaitu: (1) berusia minimal 18 tahun, (2) aktif bekerja sebagai kurir pada platform logistik digital berbasis aplikasi ketika penelitian berlangsung, dan (3) memiliki pengalaman kerja minimal tiga bulan pada platform yang digunakan. Persyaratan pengalaman kerja minimal tiga bulan ditetapkan untuk memastikan responden telah memiliki pengalaman yang memadai dalam berinteraksi dengan mekanisme pengelolaan platform, seperti pengawasan algoritmik, sistem penilaian pelanggan, dan tuntutan performa berbasis aplikasi, sehingga mampu memberikan penilaian yang representatif terhadap konstruk yang diukur.

Sebanyak 151 responden dinyatakan memenuhi seluruh kriteria penelitian setelah melalui proses penyaringan (*screening*) dan pemeriksaan kelengkapan jawaban. Jumlah sampel tersebut dinilai memadai untuk analisis menggunakan Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) karena melebihi ukuran minimum yang direkomendasikan

untuk model struktural dengan konstruk reflektif dan hubungan langsung maupun efek moderasi sebagaimana dijelaskan oleh Hair et al. (2021). Selain itu, PLS-SEM lebih berorientasi pada kemampuan prediksi dan pengembangan teori sehingga sesuai digunakan pada penelitian yang menguji hubungan antarvariabel dalam konteks pekerjaan berbasis platform yang masih berkembang.

### 2.3 Prosedur Pengumpulan Data

Data yang digunakan merupakan data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner secara daring menggunakan Google Form. Penyebaran kuesioner dilakukan melalui komunitas kurir yang tergabung dalam berbagai grup media sosial serta melalui pendekatan langsung pada beberapa titik berkumpul kurir di sejumlah kota di Indonesia. Pendekatan tersebut dilakukan untuk memperoleh variasi responden yang berasal dari berbagai platform logistik digital sehingga dapat menggambarkan karakteristik gig workers secara lebih luas.

Sebelum mengisi kuesioner, responden diminta membaca lembar informasi penelitian yang menjelaskan tujuan penelitian, kerahasiaan data, serta sifat partisipasi yang sepenuhnya sukarela. Persetujuan responden diberikan melalui informed consent pada halaman awal kuesioner sebelum pengisian dimulai. Identitas responden tidak dikumpulkan sehingga seluruh jawaban bersifat anonim dan hanya digunakan untuk kepentingan akademik.

Untuk memastikan bahwa responden sesuai dengan populasi sasaran, kuesioner diawali dengan beberapa pertanyaan penyaring (*screening questions*) yang mencakup status aktif sebagai kurir platform logistik digital, lama pengalaman kerja, dan platform yang digunakan. Responden yang tidak memenuhi seluruh kriteria inklusi secara otomatis tidak diikutsertakan dalam analisis.

Seluruh item pernyataan diukur menggunakan skala Likert lima poin, yaitu 1 = sangat tidak setuju hingga 5 = sangat setuju. Skala ini dipilih karena mampu mengukur persepsi responden secara konsisten terhadap konstruk laten yang dianalisis. Untuk mengurangi potensi common method bias, urutan item pada setiap konstruk disusun secara acak (*randomized item order*), sedangkan anonimitas responden dijaga selama proses pengumpulan data sehingga diharapkan mampu meminimalkan kecenderungan responden memberikan jawaban yang bersifat sosial (*social desirability bias*).

### 2.4 Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian disusun melalui proses adaptasi dari skala-skala yang telah tervalidasi pada penelitian terdahulu agar sesuai dengan konteks pekerjaan berbasis platform di sektor logistik digital. Sebelum digunakan dalam pengumpulan data, seluruh item diterjemahkan ke dalam Bahasa Indonesia dengan mempertahankan makna konseptual dari instrumen asli. Selanjutnya dilakukan penyesuaian redaksi agar mudah dipahami oleh responden yang berprofesi sebagai gig workers tanpa mengubah substansi setiap konstruk yang diukur.

Variabel Occupational Stress Berbasis Platform diadaptasi dari Luo dan Liu (2023) serta Parent-Rocheleau dan Parker (2022). Adaptasi dilakukan untuk mengukur persepsi responden terhadap tekanan kerja yang muncul akibat karakteristik sistem kerja berbasis platform digital. Konstruk ini direpresentasikan melalui tiga dimensi utama, yaitu Algorithmic Control, Customer Rating Pressure, dan Performance Demand, yang menggambarkan tekanan akibat pengawasan algoritmik, sistem penilaian pelanggan, serta tuntutan pencapaian kinerja yang ditetapkan oleh platform.

Variabel Mindfulness diukur menggunakan adaptasi Mindful Attention Awareness Scale (MAAS) yang dikembangkan oleh Brown dan Ryan (2003). Instrumen asli terdiri atas 15 item,

namun penelitian ini menggunakan 10 item yang dipilih berdasarkan kesesuaian dengan konteks pekerjaan gig workers, hasil evaluasi keterbacaan, serta kemampuan setiap item dalam merepresentasikan konsep utama mindfulness sebagai perhatian dan kesadaran terhadap pengalaman saat ini (*present-moment awareness*).

Dalam penelitian ini, mindfulness diposisikan sebagai *personal resource* sesuai perspektif *Job Demands–Resources (JD-R) Theory* yang menjelaskan bahwa karakteristik psikologis individu berperan dalam membantu pekerja menghadapi tuntutan pekerjaan sekaligus mempertahankan kesejahteraan psikologis (Bakker & Demerouti, 2007). Posisi tersebut selaras dengan tujuan penelitian yang mengevaluasi kontribusi mindfulness terhadap *subjective well-being*, baik sebagai prediktor langsung maupun melalui hubungannya dengan *occupational stress* berbasis platform.

Variabel Subjective Well-Being diadaptasi dari kerangka konseptual Diener et al. (1999) yang memandang kesejahteraan subjektif sebagai evaluasi individu terhadap kualitas kehidupannya melalui tiga komponen utama, yaitu Life Satisfaction, Positive Affect, dan Negative Affect. Ketiga dimensi tersebut digunakan untuk memperoleh gambaran yang lebih komprehensif mengenai kesejahteraan psikologis gig workers dibandingkan penggunaan satu indikator psikologis saja.

Seluruh konstruk dalam penelitian ini diperlakukan sebagai konstruk reflektif, karena indikator dipandang sebagai manifestasi dari konstruk laten yang mendasarinya. Dengan demikian, perubahan pada konstruk laten diasumsikan tercermin secara konsisten pada seluruh indikator penyusunnya (Hair et al., 2021). Sebelum dilakukan analisis model struktural, kualitas instrumen dievaluasi melalui pengujian validitas dan reliabilitas sesuai dengan prosedur PLS-SEM. Indikator yang tidak memenuhi kriteria pengukuran dieliminasi pada tahap evaluasi outer model sehingga hanya indikator yang memenuhi persyaratan statistik yang digunakan dalam model akhir.

**Tabel 1.** Operasionalisasi Variabel Penelitian.

| Variabel                                  | Definisi Operasional                                                                                                                                                                                | Dimensi                                                           | Sumber Skala                                                 | Instrumen Awal                       |
|-------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------|--------------------------------------|
| Occupational Stress Berbasis Platform (X) | Persepsi <i>gig workers</i> terhadap tekanan kerja yang muncul akibat sistem pengelolaan platform digital, meliputi pengawasan algoritmik, sistem penilaian pelanggan, dan tuntutan performa kerja. | Algorithmic Control; Customer Rating Pressure; Performance Demand | Parent-Rocheleau et al. (2024); Meijerink & Bondarouk (2023) | 10 item                              |
| Mindfulness (M)                           | Tingkat kesadaran dan perhatian individu terhadap pengalaman yang sedang berlangsung dalam menjalankan aktivitas kerja.                                                                             | Present-Moment Awareness; Attention                               | Brown & Ryan (2003) (MAAS)                                   | 10 item (adaptasi dari 15 item MAAS) |

|                           |                                                                                 |                                  |                      |         |
|---------------------------|---------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------|----------------------|---------|
|                           | Evaluasi individu terhadap kualitas kehidupannya                                | Life Satisfaction;               |                      |         |
| Subjective Well-Being (Y) | melalui kepuasan hidup, pengalaman emosi positif, dan pengalaman emosi negatif. | Positive Affect; Negative Affect | Diener et al. (1999) | 10 item |

Catatan: Jumlah indikator pada tabel menunjukkan instrumen awal yang digunakan pada proses pengumpulan data. Evaluasi validitas dan reliabilitas dilakukan pada tahap analisis PLS-SEM. Indikator yang tidak memenuhi kriteria pengukuran dieliminasi pada evaluasi outer model, sedangkan model akhir disajikan pada bagian Results.

## 2.5 Analisis Data

Analisis data dilakukan menggunakan Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) dengan perangkat lunak SmartPLS 3. PLS-SEM dipilih karena sesuai untuk menguji hubungan struktural antarvariabel laten, mengevaluasi efek moderasi, serta mendukung pengembangan teori dan kemampuan prediksi (Hair et al., 2021). Selain itu, metode ini tetap memberikan estimasi yang baik pada ukuran sampel yang relatif moderat dan tidak mensyaratkan distribusi data normal secara ketat.

Analisis dilakukan melalui dua tahapan utama, yaitu evaluasi model pengukuran (outer model) dan model struktural (inner model). Evaluasi outer model bertujuan memastikan bahwa instrumen penelitian memenuhi persyaratan validitas dan reliabilitas. Validitas konvergen dievaluasi menggunakan nilai outer loading dan Average Variance Extracted (AVE). Validitas diskriminan dievaluasi menggunakan Fornell-Larcker Criterion dan Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT), sedangkan reliabilitas konstruk dinilai menggunakan Cronbach's Alpha dan Composite Reliability.

Selanjutnya dilakukan evaluasi inner model untuk menguji hubungan antarvariabel laten. Evaluasi meliputi pengujian koefisien determinasi ( $R^2$ ), effect size ( $f^2$ ), collinearity statistics (Variance Inflation Factor/VIF), dan predictive relevance ( $Q^2$ ). Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan prosedur Bootstrapping dengan 5.000 subsampel untuk memperoleh nilai koefisien jalur (*path coefficient*), t-statistics, dan p-values.

Selain menguji pengaruh langsung antarvariabel, penelitian ini juga mengevaluasi peran mindfulness sebagai variabel moderasi melalui pembentukan konstruk interaksi antara Occupational Stress Berbasis Platform dan Mindfulness terhadap Subjective Well-Being menggunakan prosedur moderasi yang tersedia pada SmartPLS. Signifikansi hubungan langsung maupun efek moderasi ditentukan berdasarkan nilai path coefficient, t-statistics, dan p-values hasil bootstrapping.

Kriteria evaluasi model mengacu pada Hair et al. (2021) sebagaimana disajikan pada Tabel 2.

**Tabel 2.** Kriteria Evaluasi Model PLS-SEM.

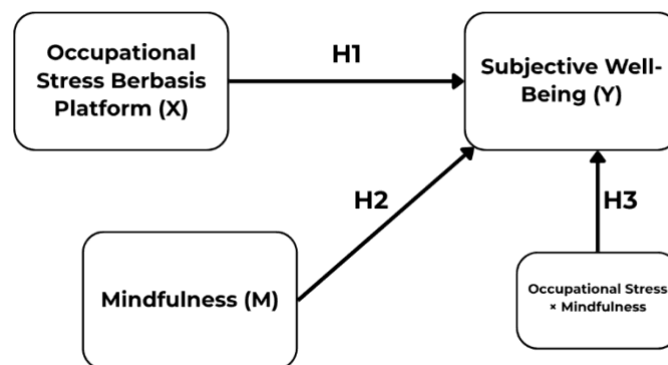
| Kriteria                         | Nilai Acuan |
|----------------------------------|-------------|
| Outer Loading                    | > 0,70      |
| Average Variance Extracted (AVE) | > 0,50      |



|                       |                                           |
|-----------------------|-------------------------------------------|
| Composite Reliability | > 0,70                                    |
| Cronbach's Alpha      | > 0,70                                    |
| HTMT                  | < 0,90                                    |
| R <sup>2</sup>        | 0,25 = lemah; 0,50 = sedang; 0,75 = kuat  |
| f <sup>2</sup>        | 0,02 = kecil; 0,15 = sedang; 0,35 = besar |
| Q <sup>2</sup>        | > 0                                       |
| p-value               | < 0,05                                    |

Sumber: Hair et al. (2021).

Model konseptual penelitian yang menggambarkan posisi Occupational Stress Berbasis Platform sebagai job demands, Mindfulness sebagai personal resource, serta Subjective Well-Being sebagai variabel endogen disajikan pada Gambar 1.



Gambar 1. Model Penelitian.

### 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### 3.1 Karakteristik Responden

Penelitian ini melibatkan 151 gig workers yang bekerja sebagai kurir pada berbagai platform logistik digital di Indonesia dan telah memenuhi seluruh kriteria inklusi penelitian. Karakteristik responden disajikan untuk memberikan gambaran mengenai profil sampel sekaligus menunjukkan representativitas responden terhadap konteks penelitian. Karakteristik yang dianalisis meliputi jenis kelamin, usia, platform logistik yang digunakan, lama bekerja sebagai kurir, dan status pekerjaan pada platform.

Tabel 3. Karakteristik Responden (n = 151).

| Karakteristik | Kategori    | Frekuensi | Persentase (%) |
|---------------|-------------|-----------|----------------|
| Jenis Kelamin | Laki-laki   | 119       | 78,8           |
|               | Perempuan   | 32        | 21,2           |
| Usia          | 18–24 tahun | 57        | 37,7           |
|               | 25–34 tahun | 70        | 46,4           |
|               | 35–44 tahun | 21        | 13,9           |
|               | ≥45 tahun   | 3         | 2,0            |

|                |                     |    |      |
|----------------|---------------------|----|------|
| Platform Utama | J&T Express         | 49 | 32,5 |
|                | SiCepat Express     | 45 | 29,8 |
|                | Shopee Express      | 31 | 20,5 |
|                | AnterAja            | 18 | 11,9 |
|                | Lalamove            | 6  | 4,0  |
|                | Ninja Xpress        | 1  | 0,7  |
|                | Lion Parcel         | 1  | 0,7  |
|                | 3–6 bulan           | 56 | 37,1 |
| Lama Bekerja   | 7–12 bulan          | 52 | 34,4 |
|                | 1–2 tahun           | 24 | 15,9 |
|                | >2 tahun            | 19 | 12,6 |
| Status         | Pekerjaan utama     | 92 | 60,9 |
| Pekerjaan      | Pekerjaan sampingan | 59 | 39,1 |

Sumber: Data primer diolah (2026).

Berdasarkan Tabel 3, mayoritas responden berjenis kelamin laki-laki (78,8%), sedangkan responden perempuan berjumlah 21,2%. Dari sisi usia, kelompok 25–34 tahun merupakan kelompok terbesar (46,4%), diikuti kelompok usia 18–24 tahun (37,7%). Komposisi tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar responden berada pada kelompok usia produktif yang secara umum mendominasi tenaga kerja pada sektor logistik digital.

Berdasarkan platform yang digunakan, responden paling banyak berasal dari J&T Express (32,5%), diikuti SiCepat Express (29,8%) dan Shopee Express (20,5%). Distribusi tersebut menunjukkan bahwa penelitian berhasil menjangkau responden dari beberapa platform logistik digital sehingga memberikan variasi pengalaman kerja yang sesuai dengan konteks penelitian.

Dari aspek pengalaman kerja, sebanyak 71,5% responden telah bekerja selama 3 hingga 12 bulan, sedangkan 28,5% memiliki pengalaman lebih dari satu tahun. Komposisi ini sesuai dengan kriteria penelitian yang mensyaratkan pengalaman kerja minimal tiga bulan sehingga responden telah memiliki paparan terhadap mekanisme pengelolaan platform, seperti pengawasan algoritmik, sistem penilaian pelanggan, dan tuntutan performa. Selain itu, sebagian besar responden menjadikan pekerjaan sebagai kurir sebagai pekerjaan utama (60,9%), sedangkan 39,1% menjadikannya sebagai pekerjaan sampingan. Karakteristik tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki keterlibatan yang cukup intensif dalam pekerjaan berbasis platform sehingga relevan untuk memberikan penilaian terhadap konstruk yang diteliti.

### 3.2 Evaluasi Model Pengukuran (Outer Model)

Sebelum melakukan pengujian hubungan struktural antarvariabel, dilakukan evaluasi terhadap model pengukuran (outer model) untuk memastikan bahwa setiap konstruk memenuhi persyaratan validitas dan reliabilitas. Sesuai dengan pedoman Hair et al. (2021), evaluasi outer model pada penelitian ini meliputi convergent validity, construct reliability, dan discriminant validity. Seluruh pengujian dilakukan menggunakan perangkat lunak SmartPLS sesuai dengan prosedur Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM).

#### 3.2.1 Convergent Validity

Convergent validity digunakan untuk mengevaluasi sejauh mana indikator mampu merepresentasikan konstruk laten yang diukurnya. Pengujian dilakukan melalui nilai outer

loading, dengan nilai ideal  $\geq 0,70$ . Namun demikian, indikator dengan nilai outer loading antara 0,60–0,70 masih dapat dipertahankan apabila nilai Average Variance Extracted (AVE) dan Composite Reliability pada konstruk terkait telah memenuhi batas minimum yang direkomendasikan (Hair et al., 2021).

**Tabel 4.** Nilai Outer Loading.

| Konstruk              | Indikator | Outer Loading |
|-----------------------|-----------|---------------|
| Occupational Stress   | OS1       | 0.626         |
|                       | OS4       | 0.644         |
|                       | OS6       | 0.730         |
|                       | OS8       | 0.884         |
| Mindfulness           | MF1       | 0.742         |
|                       | MF3       | 0.735         |
|                       | MF4       | 0.692         |
|                       | MF7       | 0.690         |
| Subjective Well-Being | MF9       | 0.770         |
|                       | SWB1      | 0.796         |
|                       | SWB3      | 0.682         |
|                       | SWB4      | 0.705         |
|                       | SWB6      | 0.727         |

*Sumber: Data primer diolah menggunakan SmartPLS (2026).*

Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel 4, sebagian besar indikator memiliki nilai outer loading di atas 0,70 yang menunjukkan kemampuan indikator dalam merepresentasikan konstruk laten secara memadai. Beberapa indikator, yaitu OS1 (0,626), OS4 (0,644), MF4 (0,692), MF7 (0,690), dan SWB3 (0,682), memiliki nilai sedikit di bawah batas ideal 0,70. Namun demikian, indikator-indikator tersebut tetap dipertahankan karena seluruh konstruk telah memenuhi nilai AVE dan Composite Reliability yang dipersyaratkan. Dengan demikian, seluruh indikator yang dipertahankan setelah evaluasi model pengukuran dinyatakan memenuhi persyaratan convergent validity dan layak digunakan pada tahap analisis berikutnya.

### 3.2.2 Construct Reliability dan Convergent Validity

Setelah pengujian outer loading, evaluasi model pengukuran dilanjutkan dengan pengujian construct reliability dan convergent validity melalui nilai Cronbach's Alpha, Composite Reliability (CR), dan Average Variance Extracted (AVE). Menurut Hair et al. (2021), suatu konstruk dinyatakan memiliki reliabilitas yang baik apabila nilai Cronbach's Alpha dan Composite Reliability lebih besar dari 0,70, sedangkan nilai AVE minimal 0,50 menunjukkan bahwa konstruk mampu menjelaskan lebih dari 50% varians indikator penyusunnya.

**Tabel 5.** Construct Reliability dan Convergent Validity.

| Konstruk                              | Cronbach's Alpha | Composite Reliability | AVE   |
|---------------------------------------|------------------|-----------------------|-------|
| Occupational Stress Berbasis Platform | 0.754            | 0.816                 | 0.530 |

|                       |       |       |       |
|-----------------------|-------|-------|-------|
| Mindfulness           | 0.778 | 0.848 | 0.528 |
| Subjective Well-Being | 0.707 | 0.819 | 0.531 |

Sumber: Data primer diolah menggunakan SmartPLS (2026).

Berdasarkan Tabel 5, seluruh konstruk memiliki nilai Cronbach's Alpha di atas 0,70 dengan rentang nilai antara 0,707 hingga 0,778, yang menunjukkan konsistensi internal yang baik. Nilai Composite Reliability juga berada di atas batas minimum yang direkomendasikan (>0,70), yaitu berkisar antara 0,816 hingga 0,848, sehingga seluruh konstruk dinyatakan memiliki reliabilitas yang memadai.

Selain itu, seluruh konstruk memiliki nilai AVE di atas 0,50, yaitu 0,530 untuk Occupational Stress Berbasis Platform, 0,528 untuk Mindfulness, dan 0,531 untuk Subjective Well-Being. Hasil tersebut menunjukkan bahwa setiap konstruk mampu menjelaskan lebih dari 50% varians indikator-indikator penyusunnya. Dengan demikian, ketiga konstruk telah memenuhi persyaratan construct reliability dan convergent validity, sehingga layak digunakan pada analisis model struktural.

### 3.2.3 Discriminant Validity

Setelah validitas konvergen dan reliabilitas terpenuhi, tahap berikutnya adalah mengevaluasi discriminant validity untuk memastikan bahwa setiap konstruk memiliki karakteristik yang berbeda secara empiris dari konstruk lainnya. Pada penelitian ini, discriminant validity dievaluasi menggunakan Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT) karena metode ini dinilai lebih sensitif dalam mendeteksi validitas diskriminan dibandingkan pendekatan tradisional (Hair et al., 2021). Suatu konstruk dinyatakan memenuhi discriminant validity apabila nilai HTMT lebih kecil dari 0,90.

**Tabel 6.** Hasil Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT).

| Konstruk                              | Mindfulness | Occupational Stress Berbasis Platform | Subjective Well-Being |
|---------------------------------------|-------------|---------------------------------------|-----------------------|
| Mindfulness                           | -           |                                       |                       |
| Occupational Stress Berbasis Platform | 0.538       | -                                     |                       |
| Subjective Well-Being                 | 0.624       | 0.247                                 | -                     |

Sumber: Data primer diolah menggunakan SmartPLS (2026).

Hasil pengujian menunjukkan bahwa seluruh nilai HTMT berada di bawah batas maksimum 0,90. Nilai tertinggi terdapat pada hubungan antara Mindfulness dan Subjective Well-Being sebesar 0,624, sedangkan nilai terendah terdapat pada hubungan antara Occupational Stress Berbasis Platform dan Subjective Well-Being sebesar 0,247. Seluruh nilai tersebut masih berada jauh di bawah ambang batas yang direkomendasikan, sehingga menunjukkan bahwa masing-masing konstruk memiliki validitas diskriminan yang baik dan mampu merepresentasikan konsep yang berbeda secara empiris.

Secara keseluruhan, hasil evaluasi outer model menunjukkan bahwa seluruh konstruk memenuhi persyaratan validitas konvergen, validitas diskriminan, dan reliabilitas konstruk sesuai dengan pedoman Hair et al. (2021). Oleh karena itu, model pengukuran dinyatakan

memadai sehingga analisis dapat dilanjutkan pada evaluasi model struktural (inner model) untuk menguji hubungan antarvariabel dalam model penelitian.

### 3.3 Evaluasi Model Struktural (Inner Model)

Setelah model pengukuran dinyatakan memenuhi seluruh kriteria validitas dan reliabilitas, tahap berikutnya adalah mengevaluasi model struktural (*inner model*). Evaluasi ini bertujuan menilai kualitas model struktural serta kemampuan model dalam menjelaskan variabel endogen sebelum dilakukan pengujian hipotesis. Mengacu pada Hair et al. (2021), evaluasi *inner model* meliputi pengujian koefisien determinasi ( $R^2$ ), *effect size* ( $f^2$ ), *collinearity statistics* (Variance Inflation Factor/VIF), dan *predictive relevance* ( $Q^2$ ). Hasil evaluasi tersebut menjadi dasar untuk menilai kelayakan model sebelum dilakukan pengujian hipotesis.

#### 3.3.1 Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) menunjukkan kemampuan variabel eksogen dalam menjelaskan variasi variabel endogen. Menurut Hair et al. (2021), nilai  $R^2$  sebesar 0,75, 0,50, dan 0,25 masing-masing dapat diinterpretasikan sebagai kemampuan penjelasan yang kuat, sedang, dan lemah.

**Tabel 7.** Nilai Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).

| Variabel Endogen      | $R^2$ | $R^2$ Adjusted |
|-----------------------|-------|----------------|
| Subjective Well-Being | 0.271 | 0.256          |

Sumber: Data primer diolah menggunakan SmartPLS (2026).

Berdasarkan Tabel 7, konstruk Subjective Well-Being memiliki nilai  $R^2$  sebesar 0,271. Hasil tersebut menunjukkan bahwa Occupational Stress Berbasis Platform, Mindfulness, serta interaksi keduanya mampu menjelaskan 27,1% variasi Subjective Well-Being, sedangkan 72,9% variasi sisanya dijelaskan oleh faktor lain di luar model penelitian.

Nilai tersebut termasuk dalam kategori lemah, namun masih dapat diterima pada penelitian di bidang ilmu sosial dan perilaku karena Subjective Well-Being merupakan konstruk multidimensional yang dipengaruhi oleh berbagai faktor psikologis, sosial, dan lingkungan. Dengan demikian, model penelitian memiliki kemampuan penjelasan yang memadai dan layak untuk dilanjutkan pada tahap pengujian hipotesis.

#### 3.3.2 Effect Size ( $f^2$ )

Pengujian effect size ( $f^2$ ) dilakukan untuk mengetahui besarnya kontribusi masing-masing konstruk eksogen terhadap perubahan nilai Subjective Well-Being. Menurut Hair et al. (2021), nilai  $f^2$  sebesar 0,02, 0,15, dan 0,35 masing-masing menunjukkan efek kecil, sedang, dan besar.

**Tabel 8.** Nilai Effect Size ( $f^2$ ).

| Hubungan Antar Variabel                                       | $f^2$ |
|---------------------------------------------------------------|-------|
| Occupational Stress Berbasis Platform → Subjective Well-Being | 0.010 |
| Mindfulness → Subjective Well-Being                           | 0.313 |
| Occupational Stress × Mindfulness → Subjective Well-Being     | 0.057 |

Sumber: Data primer diolah menggunakan SmartPLS (2026).

Berdasarkan Tabel 8, Mindfulness memiliki nilai  $f^2$  sebesar 0,313, yang menunjukkan kontribusi sedang menuju besar terhadap Subjective Well-Being. Sebaliknya, Occupational Stress Berbasis Platform hanya memiliki nilai  $f^2$  sebesar 0,010, yang mengindikasikan kontribusi yang sangat kecil terhadap variasi Subjective Well-Being. Sementara itu, konstruk interaksi Occupational Stress  $\times$  Mindfulness menghasilkan nilai  $f^2$  sebesar 0,057, yang termasuk kategori efek kecil.

Temuan tersebut memperkuat hasil pengujian hipotesis bahwa Mindfulness merupakan konstruk yang memberikan kontribusi terbesar terhadap Subjective Well-Being dibandingkan Occupational Stress Berbasis Platform maupun konstruk interaksi yang diuji. Hasil ini memberikan indikasi awal bahwa Mindfulness sebagai *personal resource* memiliki peranan yang lebih dominan dibandingkan *job demands* dalam menjelaskan Subjective Well-Being pada gig workers sektor logistik digital.

### 3.3.3 Collinearity Statistics (Variance Inflation Factor)

Sebelum pengujian hipotesis dilakukan, perlu dipastikan bahwa model tidak mengalami permasalahan multikolinearitas. Pengujian dilakukan menggunakan Variance Inflation Factor (VIF). Menurut Hair et al. (2021), nilai VIF di bawah 5,00 menunjukkan bahwa tidak terdapat masalah multikolinearitas pada model struktural.

**Tabel 9.** Nilai Variance Inflation Factor (VIF).

| Hubungan Antar Variabel                                                      | VIF   |
|------------------------------------------------------------------------------|-------|
| Occupational Stress Berbasis Platform $\rightarrow$ Subjective Well-Being    | 1.329 |
| Mindfulness $\rightarrow$ Subjective Well-Being                              | 1.412 |
| Occupational Stress $\times$ Mindfulness $\rightarrow$ Subjective Well-Being | 1.507 |

Sumber: Data primer diolah menggunakan SmartPLS (2026).

Seluruh nilai VIF berada pada rentang 1,329–1,507, sehingga masih jauh di bawah batas maksimum yang direkomendasikan. Hasil tersebut menunjukkan bahwa tidak terdapat korelasi yang tinggi antar konstruk eksogen. Dengan demikian, estimasi koefisien jalur pada model struktural dapat diinterpretasikan tanpa adanya bias akibat multikolinearitas.

### 3.3.4 Predictive Relevance ( $Q^2$ )

Kemampuan prediktif model dievaluasi menggunakan nilai Predictive Relevance ( $Q^2$ ) melalui prosedur blindfolding. Menurut Hair et al. (2021), model dikatakan memiliki kemampuan prediktif apabila nilai  $Q^2$  lebih besar dari nol.

**Tabel 10.** Nilai Predictive Relevance ( $Q^2$ ).

| Variabel Endogen      | $Q^2$ |
|-----------------------|-------|
| Subjective Well-Being | 0.117 |

Sumber: Data primer diolah menggunakan SmartPLS (2026).

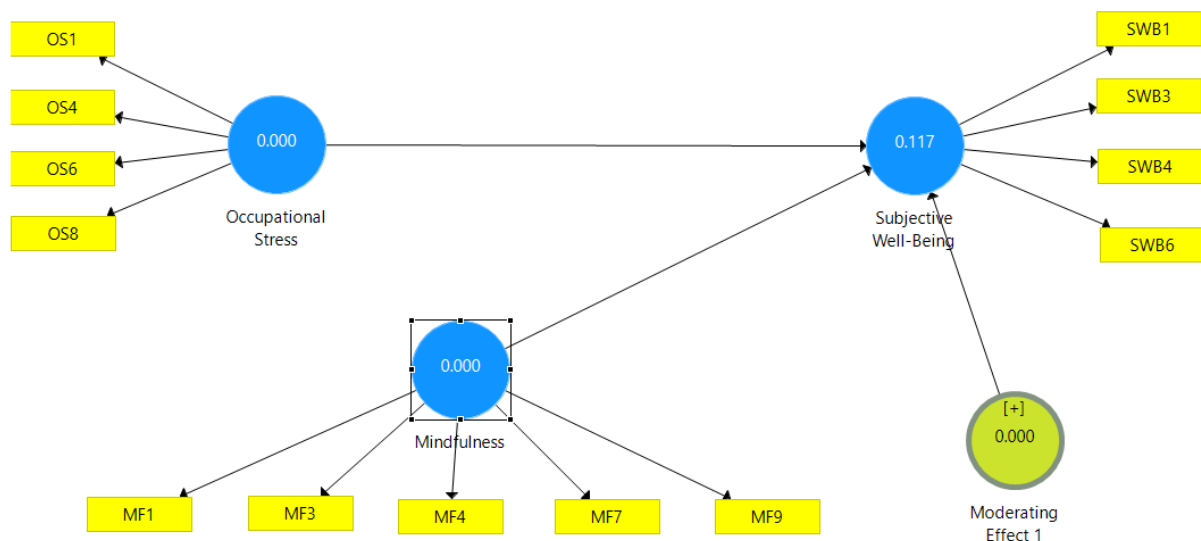
Berdasarkan hasil analisis, nilai  $Q^2$  sebesar 0,117 menunjukkan bahwa model memiliki predictive relevance terhadap konstruk Subjective Well-Being. Walaupun kemampuan prediksi yang dihasilkan tidak tergolong tinggi, nilai tersebut mengindikasikan bahwa model

tetap memiliki kemampuan untuk memprediksi variasi Subjective Well-Being pada gig workers sektor logistik digital.

Secara keseluruhan, hasil evaluasi inner model menunjukkan bahwa model penelitian memenuhi persyaratan statistik untuk dilanjutkan pada tahap pengujian hipotesis. Model memiliki kemampuan penjelasan yang memadai, tidak mengalami permasalahan multikolinearitas, serta memiliki kemampuan prediktif yang dapat diterima sesuai dengan karakteristik penelitian perilaku dan bisnis digital.

### 3.4 Pengujian Hipotesis

Setelah model pengukuran dan model struktural dinyatakan memenuhi seluruh kriteria evaluasi, tahap berikutnya adalah menguji hipotesis penelitian menggunakan prosedur bootstrapping dengan 5.000 subsampel pada tingkat signifikansi 5%. Keputusan terhadap hipotesis ditentukan berdasarkan nilai path coefficient ( $\beta$ ), t-statistics, dan p-value, dengan kriteria t-statistics > 1,96 dan p-value < 0,05 (Hair et al., 2021).



**Gambar 2.** Hasil Bootstrapping Model Struktural.

**Tabel 11.** Hasil Pengujian Hipotesis.

| Hipotesis | Hubungan Antar Variabel                                                     | $\beta$ | t-statistic | p-value | Keputusan |
|-----------|-----------------------------------------------------------------------------|---------|-------------|---------|-----------|
| H1        | Occupational Stress Berbasis Platform → Subjective Well-Being               | 0.096   | 0.907       | 0.365   | Ditolak   |
| H2        | Mindfulness → Subjective Well-Being                                         | 0.568   | 6.037       | 0.000   | Diterima  |
| H3        | Occupational Stress Berbasis Platform × Mindfulness → Subjective Well-Being | 0.176   | 1.729       | 0.084   | Ditolak   |

Sumber: Data primer diolah menggunakan SmartPLS (2026).

Berdasarkan Tabel 11, hasil pengujian menunjukkan bahwa dari tiga hipotesis yang diajukan, hanya Hipotesis 2 (H2) yang didukung oleh data empiris. Sementara itu, Hipotesis 1 (H1) dan Hipotesis 3 (H3) tidak menunjukkan hubungan yang signifikan pada tingkat signifikansi 5%.

Hasil pengujian menunjukkan bahwa Occupational Stress Berbasis Platform tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Subjective Well-Being ( $\beta = 0,096$ ;  $p = 0,365$ ), sehingga H1 ditolak. Temuan tersebut mengindikasikan bahwa tekanan kerja berbasis platform yang dirasakan gig workers tidak secara langsung berkaitan dengan tingkat kesejahteraan subjektif yang mereka rasakan.

Sebaliknya, Mindfulness terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Subjective Well-Being ( $\beta = 0,568$ ;  $p < 0,001$ ). Nilai koefisien jalur yang relatif tinggi menunjukkan bahwa peningkatan tingkat mindfulness diikuti oleh peningkatan kesejahteraan subjektif gig workers. Oleh karena itu, H2 diterima.

Sementara itu, hubungan interaksi antara Occupational Stress Berbasis Platform dan Mindfulness menghasilkan koefisien positif ( $\beta = 0,176$ ), tetapi tidak signifikan secara statistik ( $p = 0,084$ ). Dengan demikian, H3 ditolak. Hasil tersebut menunjukkan bahwa mindfulness tidak terbukti memoderasi hubungan antara occupational stress berbasis platform dan subjective well-being pada gig workers sektor logistik digital.

Secara keseluruhan, hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa *Mindfulness* merupakan konstruk yang memberikan kontribusi paling besar terhadap *Subjective Well-Being*. Sebaliknya, *Occupational Stress Berbasis Platform* maupun konstruk interaksi yang diuji tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan. Temuan ini menjadi dasar untuk pembahasan lebih lanjut mengenai peran *Mindfulness* sebagai *personal resource* dalam perspektif *Job Demands–Resources (JD-R) Theory*.

### 3.5 Pembahasan Temuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan menguji pengaruh Occupational Stress Berbasis Platform terhadap Subjective Well-Being serta mengevaluasi Mindfulness sebagai *personal resource* dalam perspektif Job Demands–Resources (JD-R) Theory pada gig workers sektor logistik digital. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hanya hipotesis kedua memperoleh dukungan empiris, sedangkan hipotesis pertama dan ketiga tidak didukung oleh data. Temuan tersebut memberikan perspektif yang menarik mengenai mekanisme psikologis yang bekerja pada konteks pekerjaan berbasis platform, khususnya terkait bagaimana gig workers mempertahankan kesejahteraan subjektif di tengah karakteristik kerja yang dikendalikan oleh algoritma. Dengan demikian, temuan penelitian menunjukkan bahwa *Mindfulness* sebagai *personal resource* memberikan kontribusi yang lebih besar melalui pengaruh langsung terhadap *Subjective Well-Being* daripada melalui mekanisme moderasi yang diuji dalam model penelitian.

Berbeda dengan sebagian besar penelitian terdahulu yang lebih banyak memfokuskan konsekuensi occupational stress berbasis platform terhadap burnout, emotional exhaustion, maupun work engagement, penelitian ini menunjukkan bahwa tekanan kerja berbasis platform tidak secara otomatis berkaitan dengan Subjective Well-Being. Sebaliknya, hasil penelitian memperlihatkan bahwa Mindfulness merupakan faktor yang memiliki kontribusi paling besar dalam menjelaskan variasi Subjective Well-Being. Temuan tersebut menunjukkan bahwa kesejahteraan subjektif gig workers pada sektor logistik digital lebih banyak dipengaruhi oleh sumber daya personal dibandingkan tekanan kerja berbasis platform yang mereka alami. Dengan demikian, penelitian ini memberikan bukti empiris bahwa



hubungan antara occupational stress berbasis platform dan subjective well-being tidak selalu bersifat langsung sebagaimana diasumsikan dalam sebagian penelitian sebelumnya, tetapi dipengaruhi oleh kompleksitas faktor psikologis yang dimiliki individu.

Hasil tersebut juga memberikan kontribusi terhadap pengembangan Job Demands–Resources (JD-R) Theory pada konteks pekerjaan berbasis platform. Dalam JD-R Theory, tekanan kerja diposisikan sebagai job demands, sedangkan mindfulness dipandang sebagai personal resources yang membantu individu menghadapi berbagai tuntutan pekerjaan. Namun demikian, temuan penelitian menunjukkan bahwa pada konteks gig workers sektor logistik digital, mindfulness tidak berfungsi sebagai mekanisme yang mengubah hubungan antara occupational stress berbasis platform dan subjective well-being. Sebaliknya, mindfulness lebih berperan sebagai sumber daya personal yang secara langsung berkontribusi terhadap peningkatan kesejahteraan subjektif pekerja. Temuan ini memperluas penerapan JD-R Theory dengan menunjukkan bahwa kontribusi personal resources tidak selalu muncul dalam bentuk efek moderasi, tetapi dapat hadir sebagai pengaruh langsung terhadap kesejahteraan psikologis pekerja.

### 3.5.1 Pengaruh Occupational Stress Berbasis Platform terhadap Subjective Well-Being

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Occupational Stress Berbasis Platform tidak berpengaruh signifikan terhadap Subjective Well-Being, sehingga Hipotesis 1 (H1) ditolak. Temuan ini menunjukkan bahwa tekanan kerja yang bersumber dari pengawasan algoritmik, sistem penilaian pelanggan, dan tuntutan performa berbasis platform tidak secara langsung berkaitan dengan tingkat kesejahteraan subjektif gig workers pada sektor logistik digital.

Secara teoritis, hasil ini tidak sepenuhnya sejalan dengan Job Demands–Resources (JD-R) Theory, yang menyatakan bahwa peningkatan job demands cenderung menguras sumber daya individu sehingga berdampak negatif terhadap kondisi psikologis (Bakker & Demerouti, 2007). Namun demikian, JD-R Theory juga menjelaskan bahwa pengaruh job demands terhadap kesejahteraan psikologis tidak selalu bersifat langsung, melainkan dipengaruhi oleh interaksi dengan berbagai job resources maupun personal resources yang dimiliki individu. Oleh karena itu, tidak signifikannya hubungan antara occupational stress berbasis platform dan subjective well-being pada penelitian ini tidak serta-merta bertentangan dengan JD-R Theory, tetapi menunjukkan bahwa kesejahteraan subjektif kemungkinan dipengaruhi oleh mekanisme psikologis yang lebih kompleks dibandingkan hanya oleh tekanan kerja.

Temuan ini juga memperkuat adanya inkonsistensi empiris yang telah diidentifikasi pada bagian pendahuluan. Beberapa penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan berbasis platform dan manajemen algoritmik berkaitan dengan meningkatnya tekanan psikologis, burnout, serta berbagai risiko terhadap kesehatan mental pekerja (Glavin & Schieman, 2022; Vignola et al., 2023). Namun, penelitian lain menunjukkan bahwa dampak pekerjaan berbasis platform terhadap kondisi psikologis pekerja tidak bersifat seragam. Glavin dan Schieman (2022) menemukan bahwa pekerja yang bergantung pada pekerjaan platform sebagai sumber pendapatan utama mengalami tingkat *psychological distress* yang lebih tinggi dibandingkan pekerja platform yang hanya bergantung secara sekunder, sehingga konsekuensi psikologis pekerjaan berbasis platform dipengaruhi oleh tingkat ketergantungan pekerja terhadap platform. Hasil penelitian ini cenderung mendukung kelompok temuan kedua, sehingga memberikan bukti tambahan bahwa hubungan antara occupational stress berbasis platform dan subjective well-being belum menunjukkan pola yang konsisten pada berbagai konteks pekerjaan berbasis platform.

Perbedaan hasil tersebut dapat dipahami melalui karakteristik konstruk Subjective Well-Being yang digunakan sebagai variabel dependen. Berbeda dengan burnout atau emotional

exhaustion yang secara langsung merefleksikan respons individu terhadap tekanan kerja, subjective well-being merupakan evaluasi yang lebih luas terhadap kualitas kehidupan individu karena mencakup aspek kognitif maupun afektif (Diener et al., 1999). Dengan demikian, perubahan pada tingkat occupational stress belum tentu secara langsung diikuti oleh perubahan pada subjective well-being karena kesejahteraan subjektif juga dipengaruhi oleh berbagai faktor lain di luar lingkungan kerja yang tidak menjadi fokus penelitian ini.

Dengan demikian, temuan penelitian ini menunjukkan bahwa Occupational Stress Berbasis Platform bukan merupakan prediktor utama Subjective Well-Being pada gig workers sektor logistik digital. Temuan tersebut sekaligus memperkuat argumen bahwa hubungan antara tekanan kerja berbasis platform dan kesejahteraan subjektif tidak dapat dijelaskan hanya melalui besarnya tuntutan kerja, tetapi perlu mempertimbangkan faktor-faktor psikologis lain yang berperan dalam membentuk kesejahteraan individu.

### 3.5.2 Pengaruh Mindfulness terhadap Subjective Well-Being

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Mindfulness berpengaruh positif dan signifikan terhadap Subjective Well-Being, sehingga Hipotesis 2 (H2) diterima. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat mindfulness yang dimiliki gig workers, semakin tinggi pula tingkat kesejahteraan subjektif yang mereka rasakan. Selain memiliki koefisien jalur terbesar ( $\beta = 0,568$ ), mindfulness juga menunjukkan effect size ( $f^2 = 0,313$ ) yang mengindikasikan bahwa konstruk ini memberikan kontribusi paling besar dalam menjelaskan variasi Subjective Well-Being dibandingkan konstruk lain dalam model penelitian.

Dibandingkan Occupational Stress Berbasis Platform, Mindfulness menunjukkan kontribusi yang jauh lebih besar dalam menjelaskan Subjective Well-Being. Temuan ini mengindikasikan bahwa Mindfulness sebagai *personal resource* memiliki peran yang lebih besar dibandingkan *job demands* dalam menjelaskan kesejahteraan subjektif gig workers pada konteks penelitian ini.

Temuan tersebut sejalan dengan penelitian Howell et al. (2008), Huppert dan Johnson (2010), serta meta-analisis yang dilakukan oleh Bartlett et al. (2019) dan Vonderlin et al. (2020), yang menunjukkan bahwa mindfulness berhubungan positif dengan kesejahteraan psikologis individu. Individu dengan tingkat mindfulness yang lebih tinggi cenderung mampu mempertahankan perhatian pada pengalaman yang sedang berlangsung, menerima pengalaman tersebut tanpa penilaian yang berlebihan, serta mengelola respons emosional secara lebih adaptif. Kemampuan tersebut berkontribusi terhadap meningkatnya kepuasan hidup, meningkatnya afek positif, dan berkurangnya afek negatif sebagai komponen utama subjective well-being.

Dalam perspektif Job Demands–Resources (JD-R) Theory, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa mindfulness berfungsi sebagai personal resources yang secara langsung mendukung kesejahteraan psikologis pekerja. Berbeda dengan job demands yang berpotensi meningkatkan tekanan kerja, personal resources membantu individu mempertahankan fungsi psikologis yang positif ketika menghadapi tuntutan pekerjaan (Bakker & Demerouti, 2007). Dengan demikian, temuan penelitian ini memberikan dukungan empiris bahwa mindfulness merupakan salah satu sumber daya personal yang berperan penting dalam meningkatkan kesejahteraan subjektif gig workers pada sektor logistik digital.

Temuan ini juga memperluas hasil penelitian sebelumnya pada konteks pekerjaan berbasis platform. Karakteristik pekerjaan gig yang ditandai oleh pengawasan algoritmik, target performa, dan sistem penilaian pelanggan menuntut pekerja untuk terus beradaptasi terhadap perubahan kondisi kerja. Dalam situasi tersebut, kemampuan untuk

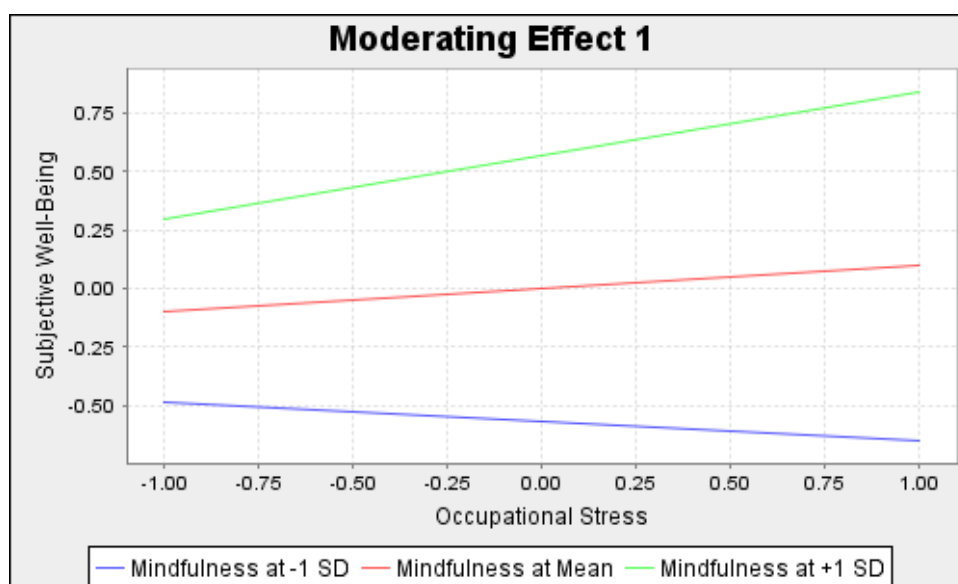
mempertahankan perhatian pada tugas yang sedang dilakukan serta mengelola respons emosional secara adaptif menjadi faktor yang membantu individu menjaga kesejahteraan subjektif. Oleh karena itu, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kesejahteraan subjektif gig workers tidak hanya dipengaruhi oleh karakteristik lingkungan kerja, tetapi juga oleh kapasitas psikologis individu dalam menghadapi tuntutan pekerjaan.

Selain mendukung penelitian terdahulu, temuan ini juga memberikan kontribusi terhadap research gap yang telah diidentifikasi pada bagian pendahuluan. Penelitian sebelumnya lebih banyak menempatkan mindfulness sebagai prediktor terhadap burnout, emotional exhaustion, atau work engagement. Penelitian ini menunjukkan bahwa mindfulness juga memiliki peran yang kuat dalam menjelaskan Subjective Well-Being, sehingga memperluas bukti empiris mengenai manfaat mindfulness pada konteks pekerjaan berbasis platform. Dengan demikian, mindfulness dapat dipandang sebagai personal resources yang secara langsung meningkatkan kesejahteraan subjektif gig workers, terlepas dari tingkat tekanan kerja berbasis platform yang mereka hadapi.

### 3.5.3 Peran Moderasi Mindfulness pada Hubungan antara Occupational Stress Berbasis Platform dan Subjective Well-Being

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Mindfulness tidak memoderasi hubungan antara Occupational Stress Berbasis Platform dan Subjective Well-Being, sehingga Hipotesis 3 (H3) ditolak. Meskipun koefisien interaksi menunjukkan arah positif ( $\beta = 0,176$ ), hubungan tersebut tidak signifikan secara statistik ( $p = 0,084$ ). Dengan demikian, tingkat mindfulness yang dimiliki gig workers tidak terbukti mengubah kekuatan hubungan antara occupational stress berbasis platform dan subjective well-being pada penelitian ini.

Temuan tersebut menunjukkan bahwa pengaruh mindfulness pada penelitian ini lebih tepat dipahami sebagai pengaruh langsung (direct effect) daripada sebagai mekanisme moderasi. Dengan kata lain, mindfulness berkontribusi terhadap peningkatan kesejahteraan subjektif gig workers tanpa bergantung pada tinggi atau rendahnya tingkat occupational stress berbasis platform yang mereka rasakan. Hasil ini sekaligus menjelaskan mengapa mindfulness memiliki pengaruh langsung yang kuat terhadap subjective well-being, namun tidak memperkuat ataupun memperlemah hubungan antara tekanan kerja dan kesejahteraan subjektif.



**Gambar 3.** Simple Slope Analysis Hubungan Occupational Stress Berbasis Platform, Mindfulness, dan Subjective Well-Being.

Visualisasi simple slope analysis menunjukkan bahwa responden dengan tingkat mindfulness yang lebih tinggi cenderung memiliki tingkat Subjective Well-Being yang lebih baik pada berbagai tingkat Occupational Stress Berbasis Platform. Namun demikian, kemiringan antar garis relatif tidak menunjukkan perbedaan yang cukup besar untuk menghasilkan efek interaksi yang signifikan secara statistik. Dengan demikian, visualisasi tersebut mendukung hasil bootstrapping yang menunjukkan bahwa hubungan moderasi tidak memperoleh dukungan empiris.

Dalam perspektif Job Demands–Resources (JD-R) Theory, hasil ini mengindikasikan bahwa personal resources tidak selalu bekerja sebagai mekanisme yang mengubah pengaruh job demands terhadap kesejahteraan psikologis. Pada konteks gig workers sektor logistik digital, mindfulness tampaknya lebih berfungsi sebagai sumber daya psikologis yang secara langsung membantu individu mempertahankan kesejahteraan subjektif dibandingkan sebagai faktor yang memperlemah dampak occupational stress berbasis platform. Temuan ini tidak bertentangan dengan JD-R Theory, melainkan memperluas penerapannya pada konteks pekerjaan berbasis platform dengan menunjukkan bahwa bentuk kontribusi personal resources dapat berbeda bergantung pada karakteristik pekerjaan dan konstruk psikologis yang digunakan sebagai variabel dependen.

Hasil penelitian ini juga memberikan penjelasan terhadap inkonsistensi temuan penelitian terdahulu mengenai peran mindfulness dalam konteks pekerjaan. Sejumlah penelitian melaporkan bahwa mindfulness mampu memperlemah dampak negatif tekanan kerja terhadap burnout atau emotional exhaustion, sedangkan penelitian lain menunjukkan bahwa pengaruh mindfulness lebih dominan sebagai prediktor langsung terhadap kesejahteraan psikologis. Temuan pada penelitian ini cenderung mendukung kelompok penelitian kedua, yaitu bahwa mindfulness berperan sebagai faktor yang secara langsung meningkatkan Subjective Well-Being, tetapi tidak mengubah hubungan antara occupational stress berbasis platform dan kesejahteraan subjektif.

Dengan demikian, penelitian ini memberikan kontribusi empiris bahwa pada konteks gig workers sektor logistik digital, Mindfulness lebih tepat diposisikan sebagai *personal resource* yang memberikan pengaruh langsung terhadap Subjective Well-Being daripada sebagai mekanisme moderasi antara Occupational Stress Berbasis Platform dan Subjective Well-Being. Temuan tersebut memperkaya literatur mengenai pekerjaan berbasis platform sekaligus menunjukkan bahwa kontribusi *personal resource* tidak selalu diwujudkan melalui efek moderasi, tetapi juga dapat muncul dalam bentuk pengaruh langsung terhadap kesejahteraan psikologis pekerja.

### 3.6 Implikasi Penelitian

#### 3.6.1 Implikasi Teoretis

Penelitian ini memberikan beberapa kontribusi terhadap pengembangan literatur mengenai pekerjaan berbasis platform, khususnya dalam perspektif Job Demands–Resources (JD-R) Theory. Pertama, hasil penelitian menunjukkan bahwa Occupational Stress Berbasis Platform tidak berpengaruh secara langsung terhadap Subjective Well-Being. Temuan ini memperkuat pandangan bahwa hubungan antara job demands dan kesejahteraan psikologis tidak selalu bersifat linier, terutama pada konteks pekerjaan berbasis platform yang memiliki karakteristik berbeda dengan hubungan kerja konvensional. Dengan demikian, penelitian ini

memberikan bukti empiris bahwa mekanisme psikologis pada gig workers perlu dipahami melalui interaksi berbagai faktor, bukan semata-mata melalui besarnya tekanan kerja.

Kedua, penelitian ini menunjukkan bahwa Mindfulness merupakan personal resources yang memiliki pengaruh langsung terhadap Subjective Well-Being, tetapi tidak berfungsi sebagai variabel moderasi pada hubungan antara Occupational Stress Berbasis Platform dan Subjective Well-Being. Temuan tersebut memperluas penerapan JD-R Theory dengan menunjukkan bahwa kontribusi personal resources tidak selalu diwujudkan melalui efek interaksi terhadap job demands, tetapi juga dapat muncul sebagai sumber daya psikologis yang secara langsung meningkatkan kesejahteraan individu. Dengan demikian, penelitian ini memberikan perspektif baru mengenai bagaimana personal resources bekerja pada konteks pekerjaan berbasis platform.

Ketiga, penelitian ini memperluas literatur mengenai gig workers dengan menggunakan Subjective Well-Being sebagai variabel dependen. Berbeda dengan sebagian besar penelitian terdahulu yang lebih banyak berfokus pada burnout, emotional exhaustion, atau work engagement, penelitian ini menunjukkan bahwa kesejahteraan subjektif memberikan perspektif yang lebih komprehensif dalam memahami kondisi psikologis pekerja karena mencakup evaluasi kognitif dan afektif terhadap kualitas kehidupan. Oleh karena itu, penelitian ini memperkaya kajian mengenai kesejahteraan psikologis pada pekerjaan berbasis platform, khususnya di sektor logistik digital.

### 3.6.2 Implikasi Praktis

Temuan penelitian ini memberikan beberapa implikasi praktis bagi pengelola platform logistik digital. Meskipun Occupational Stress Berbasis Platform tidak terbukti berpengaruh langsung terhadap Subjective Well-Being, pengelolaan tekanan kerja tetap perlu menjadi perhatian karena tekanan kerja yang berkepanjangan berpotensi memengaruhi aspek psikologis lain, seperti burnout atau kelelahan emosional, sebagaimana ditunjukkan dalam berbagai penelitian sebelumnya. Oleh karena itu, pengelola platform perlu terus mengevaluasi mekanisme pengawasan algoritmik, sistem penilaian pelanggan, serta target performa agar tetap mendukung produktivitas tanpa menciptakan tekanan kerja yang berlebihan.

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa Mindfulness memiliki kontribusi terbesar terhadap Subjective Well-Being gig workers. Oleh karena itu, pengelola platform logistik digital dapat mempertimbangkan penyediaan program yang mendukung pengembangan kapasitas psikologis pekerja, seperti pelatihan pengelolaan stres, edukasi mengenai regulasi emosi, maupun program peningkatan kesadaran diri (*mindfulness-based training*). Program tersebut tidak dimaksudkan sebagai pengganti perbaikan sistem kerja, tetapi sebagai pelengkap yang membantu pekerja menghadapi tuntutan pekerjaan secara lebih adaptif.

Bagi gig workers, temuan penelitian ini menunjukkan bahwa pengembangan kapasitas psikologis merupakan salah satu aspek yang penting dalam menjaga kesejahteraan subjektif. Praktik mindfulness secara berkelanjutan dapat membantu pekerja mempertahankan perhatian pada tugas yang sedang dilakukan, mengelola respons emosional secara lebih adaptif, serta meningkatkan kemampuan menghadapi dinamika pekerjaan berbasis platform. Dengan demikian, peningkatan kesejahteraan psikologis tidak hanya bergantung pada perubahan sistem kerja, tetapi juga pada penguatan sumber daya personal yang dimiliki individu.

## 4. KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh Occupational Stress Berbasis Platform terhadap Subjective Well-Being serta mengevaluasi Mindfulness sebagai personal resource pada gig workers sektor logistik digital. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Occupational Stress Berbasis Platform tidak berpengaruh signifikan terhadap Subjective Well-Being, sedangkan Mindfulness terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap Subjective Well-Being. Selain itu, Mindfulness tidak terbukti memoderasi hubungan antara Occupational Stress Berbasis Platform dan Subjective Well-Being. Temuan tersebut menunjukkan bahwa kesejahteraan subjektif gig workers pada sektor logistik digital lebih dipengaruhi oleh kapasitas psikologis individu daripada Occupational Stress Berbasis Platform yang diukur dalam penelitian ini.

Secara teoretis, penelitian ini memperluas penerapan Job Demands–Resources (JD-R) Theory pada konteks pekerjaan berbasis platform dengan menunjukkan bahwa Mindfulness lebih berperan sebagai personal resource yang memberikan pengaruh langsung terhadap Subjective Well-Being daripada sebagai mekanisme moderasi antara Occupational Stress Berbasis Platform dan Subjective Well-Being. Temuan ini juga memperkaya literatur mengenai gig workers dengan menggunakan Subjective Well-Being sebagai indikator kesejahteraan yang lebih komprehensif dibandingkan konstruk psikologis yang lebih berorientasi pada pengalaman kerja, seperti burnout atau emotional exhaustion.

Dari perspektif praktis, hasil penelitian menunjukkan bahwa upaya peningkatan kesejahteraan psikologis gig workers tidak hanya bergantung pada pengelolaan tuntutan kerja berbasis platform, tetapi juga pada penguatan sumber daya personal pekerja. Oleh karena itu, pengelola platform logistik digital dapat mempertimbangkan penyediaan program yang mendukung penguatan personal resource yang dimiliki pekerja, seperti edukasi mengenai pengelolaan stres, regulasi emosi, dan praktik mindfulness, sebagai bagian dari strategi yang melengkapi perbaikan sistem kerja dalam mendukung kesejahteraan gig workers.

#### 4.1 Keterbatasan dan Penelitian Selanjutnya

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan dalam menginterpretasikan hasil penelitian. Pertama, penelitian hanya melibatkan gig workers pada sektor logistik digital sehingga generalisasi hasil penelitian terhadap sektor gig economy lainnya perlu dilakukan secara hati-hati. Kedua, penggunaan desain *cross-sectional* membatasi kemampuan penelitian dalam menjelaskan dinamika hubungan antarvariabel dari waktu ke waktu. Ketiga, seluruh data dikumpulkan menggunakan kuesioner *self-report*, sehingga jawaban responden berpotensi dipengaruhi oleh persepsi subjektif, *social desirability bias*, maupun keterbatasan dalam mengingat pengalaman kerja secara akurat. Meskipun penelitian telah menerapkan anonimitas responden dan pengacakan item untuk meminimalkan *common method bias*, potensi bias persepsi tetap tidak dapat dihilangkan sepenuhnya. Keempat, nilai koefisien determinasi ( $R^2 = 0,271$ ) menunjukkan bahwa masih terdapat faktor-faktor lain di luar model penelitian yang berpotensi memengaruhi Subjective Well-Being, sehingga model yang digunakan belum sepenuhnya menjelaskan variasi kesejahteraan subjektif gig workers.

Berdasarkan keterbatasan tersebut, penelitian selanjutnya disarankan untuk memperluas cakupan responden pada berbagai sektor gig economy, seperti transportasi daring, layanan profesional digital, maupun jasa berbasis aplikasi lainnya, sehingga diperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai kesejahteraan pekerja platform. Penelitian mendatang juga disarankan menggunakan desain longitudinal untuk mengamati perubahan kondisi

psikologis pekerja secara berkelanjutan serta mengeksplorasi variabel lain yang relevan dalam perspektif Job Demands–Resources (JD-R) Theory, seperti job autonomy, perceived organizational support, psychological capital, resilience, work-life balance, dan job satisfaction, guna meningkatkan kemampuan model dalam menjelaskan Subjective Well-Being pada konteks pekerjaan berbasis platform. Selain itu, penelitian selanjutnya juga dapat mengembangkan model penelitian dengan menguji mekanisme mediasi maupun moderasi yang melibatkan berbagai bentuk personal resources maupun faktor-faktor organisasi yang relevan, sehingga diperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang membentuk Subjective Well-Being pada gig workers dalam ekosistem bisnis digital.

## 7. REFERENCES

- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The job demands-resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309-328. <https://doi.org/10.1108/02683940710733115>
- Bartlett, L., Martin, A., Neil, A. L., Memish, K., Otahal, P., Kilpatrick, M., ... Nelson, B. W. (2019). A systematic review and meta-analysis of workplace mindfulness training randomized controlled trials. *Journal of Occupational Health Psychology*, 24(1), 108-126. <https://doi.org/10.1037/ocp0000146>
- Bishop, S. R., Lau, M., Shapiro, S., Carlson, L., Anderson, N. D., Carmody, J., Segal, Z. V., Abbey, S., Speca, M., Velting, D., & Devins, G. (2004). Mindfulness: A proposed operational definition. *Clinical Psychology: Science and Practice*, 11(3), 230-241. <https://doi.org/10.1093/clipsy.bph077>
- Brown, K. W., & Ryan, R. M. (2003). The benefits of being present: Mindfulness and its role in psychological well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 84(4), 822-848. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.84.4.822>
- Diener, E., Suh, E. M., Lucas, R. E., & Smith, H. L. (1999). Subjective well-being: Three decades of progress. *Psychological Bulletin*, 125(2), 276-302. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.125.2.276>
- Dong, J., Zhang, G., & Wu, L. (2025). *Life against algorithmic management: A study on burnout and its influencing factors among food delivery riders*. *Frontiers in Public Health*, 13, Article 1531541. <https://doi.org/10.3389/fpubh.2025.1531541>
- Garland, E. L., Farb, N. A., Goldin, P. R., & Fredrickson, B. L. (2015). The mindfulness-to-meaning theory: Extensions, applications, and challenges at the attention-appraisal-emotion interface. *Psychological Inquiry*, 26(4), 377-387. <https://doi.org/10.1080/1047840X.2015.1092493>
- Glavin, P., & Schieman, S. (2022). Dependency and hardship in the gig economy: The mental health consequences of platform work. *Socius: Sociological Research for a Dynamic World*, 8, 1-13. <https://doi.org/10.1177/23780231221082414>
- Good, D. J., Lyddy, C. J., Glomb, T. M., Bono, J. E., Brown, K. W., Duffy, M. K., Baer, R. A., Brewer, J. A., & Lazar, S. W. (2016). Contemplating mindfulness at work: An integrative review. *Journal of Management*, 42(1), 114-142. <https://doi.org/10.1177/0149206315617003>

- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2021). *A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM)* (3rd ed.). SAGE Publications.
- Howell, A. J., Digdon, N. L., Buro, K., & Sheptycki, A. (2008). Relations among mindfulness, well-being, and sleep. *Personality and Individual Differences*, 45(8), 773-777. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2008.08.005>
- Huppert, F. A., & Johnson, D. M. (2010). A controlled trial of mindfulness training in schools: The importance of practice for an impact on well-being. *The Journal of Positive Psychology*, 5(4), 264-274. <https://doi.org/10.1080/17439761003794148>
- Kabat-Zinn, J. (2003). Mindfulness-based interventions in context: Past, present, and future. *Clinical Psychology: Science and Practice*, 10(2), 144-156. <https://doi.org/10.1093/clipsy.bpg016>
- Keng, S. L., Smoski, M. J., & Robins, C. J. (2011). Effects of mindfulness on psychological health: A review of empirical studies. *Clinical Psychology Review*, 31(6), 1041-1056. <https://doi.org/10.1016/j.cpr.2011.04.006>
- Lomas, T., Medina, J. C., Ivztan, I., Rupprecht, S., Hart, R., & Eiroa-Orosa, F. J. (2017). The impact of mindfulness on the well-being and performance of educators: A systematic review of the empirical literature. *Teaching and Teacher Education*, 61, 132-141. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2016.10.008>
- Meijerink, J., & Bondarouk, T. (2023). The duality of algorithmic management: Toward a research agenda on HRM algorithms, autonomy, and employee outcomes. *Human Resource Management Review*, 33(4), 100987. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2022.100987>
- Parent-Rochelleau, X., & Parker, S. K. (2022). Algorithms as work designers: How algorithmic management influences the design of jobs. *Human Resource Management Review*, 32(4), 100838. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2021.100838>
- Parent-Rochelleau, X., Parker, S. K., Bujold, A., & Gaudet, M.-C. (2024). Creation of the algorithmic management questionnaire: A six-phase scale development process. *Human Resource Management*, 63(1), 25-44. <https://doi.org/10.1002/hrm.22185>
- Rosenblat, A., & Stark, L. (2016). Algorithmic labor and information asymmetries: A case study of Uber's drivers. *International Journal of Communication*, 10, 3758-3784.
- Stachura-Krzyształowicz, A., & Żołnierczyk-Zreda, D. (2025). Psychosocial working conditions and subjective well-being amongst platform workers compared to freelancers and traditional workers in Poland. *International Journal of Occupational Safety and Ergonomics*, 30(4), 1087-1096. <https://doi.org/10.1080/10803548.2024.2402618>
- Vignola, E. F., Baron, S., Abreu Plasencia, E., Hussein, M., & Cohen, N. (2023). Workers' health under algorithmic management: Emerging findings and urgent research questions. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 20(2), 1239. <https://doi.org/10.3390/ijerph20021239>
- Vonderlin, R., Biermann, M., Bohus, M., & Lyssenko, L. (2020). Mindfulness-based programs in the workplace: A meta-analysis of randomized controlled trials. *Mindfulness*, 11(7), 1579-1598. <https://doi.org/10.1007/s12671-020-01328-3>