Indonesian Journal of Digital Business

Journal homepage: https://ejournal.upi.edu/index.php/IJDB

Pengaruh Job Burnout terhadap Kinerja Pengemudi Taksi Online Listrik : Peran Mindfulness sebagai Pemoderasi

*Dwi Cahya Adi Permana[1], Dhiyan Septa Wihara[2, *], Diki Putra Setianto[3]*

[1]Digital Business, Faculty of Economic and Business, State University of Surabaya, Indonesia
[2]State University of Surabaya, Indonesia
[3]State University of Surabaya, Indonesia
Correspondence: E-mail: dwi.23316@mhs.unesa.ac.id

ABSTRACT

Pertumbuhan pesat ekonomi gig telah meningkatkan tuntutan psikologis yang dihadapi oleh pengemudi taksi online listrik sehingga kelelahan kerja menjadi salah satu penyebab menurunnya kinerja. Penelitian ini disusun untuk mengkaji dampak kejenuhan bekerja pada performa pengemudi juga mengkaji peran kesadaran penuh (*mindfulness*) sebagai variabel moderator dengan merujuk pada model job demands-resources (JD-R). Pendekatan yang digunakan adalah eksplanatori kuantitatif dengan metode pengambilan sampel purposive sementara pengolahan data menerapkan *partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM)*. Hasil pengolahan data memperlihatkan bahwa kelelahan kerja berdampak negatif serta signifikan terhadap kinerja selain itu kesadaran penuh (*mindfulness*) berdampak positif serta signifikan terhadap kinerja. Namun, kesadaran penuh belum terbukti memperkuat kaitan di antara kelelahan kerja serta kinerja. Hasil itu memperlihatkan kesadaran penuh lebih berperan sebagai sumber daya psikologis yang secara langsung meningkatkan kinerja dibandingkan sebagai proses yang sanggup meredam pengaruh negatif kelelahan kerja. Penelitian ini turut memperluas cakupan Model JD-R ke dalam konteks pekerja platform digital.

© 2026 Kantor Jurnal dan Publikasi UPI

ARTICLE INFO

Article History:
Submitted/Received 28 July 2026
First Revised 28 August 2026
Accepted 28 September 2026
First Available online 28 October 2026
Publication Date 28 October 2026

Keyword:
Electric Online Taxi Drivers; Employee Performance; Gig Economy; Job Burnout; Mindfulness;

1. INTRODUCTION

Perkembangan inovasi digital sudah memacu transformasi pada beragam sisi kehidupan, mencakup metode orang dalam mencari pekerjaan dan mengakses layanan ekonomi. Salah satu perubahan tersebut adalah munculnya model kerja berbasis platform digital yang dikenal sebagai ekonomi gig, sebuah sistem yang memungkinkan individu memperoleh penghasilan melalui platform daring tanpa terikat oleh hubungan kerja tetap seperti yang umum terjadi pada pekerjaan konvensional (Wood et al., 2019). Model kerja seperti ini memberikan fleksibilitas bagi pekerja untuk mengatur sendiri jam kerja, lokasi dan beban kerja sesuai dengan kebutuhan masing-masing. Di Indonesia, pertumbuhan ekonomi gig terlihat jelas dari semakin meluasnya pemakaian aplikasi transportasi, termasuk layanan taksi online listrik yang merupakan bagian dari upaya membangun sistem transportasi yang lebih ramah lingkungan. Meskipun menawarkan tingkat fleksibilitas yang tinggi, sistem kerja berbasis platform juga menghadirkan tantangan baru karena sebagian besar aktivitas pekerja dikendalikan oleh algoritma yang secara otomatis mengelola alokasi pesanan, evaluasi kinerja dan distribusi insentif (Lang et al., 2022).

Meskipun menawarkan fleksibilitas, pekerjaan di platform digital memiliki karakteristik yang berbeda dari pekerjaan tradisional. Pengemudi layanan transportasi daring tidak hanya berinteraksi dengan pelanggan tetapi juga harus beradaptasi dengan sistem algoritmik yang mengatur distribusi pesanan, evaluasi kinerja dan mekanisme insentif platform. Selain itu mereka diharuskan mempertahankan peringkat tinggi, memenuhi target perjalanan dan mencapai standar kinerja yang ditetapkan oleh perusahaan. Situasi ini menyebabkan pengemudi bekerja di bawah tekanan yang cukup besar, sementara kemampuan mereka untuk mengendalikan sistem kerja mereka relatif terbatas. Lang et al. (2022) menjelaskan bahwa kontrol algoritmik sebagai salah satu penyebab dominan tekanan pekerjaan di kalangan pekerja gig dan keadaan tersebut diperkuat Cram et al. (2020) yang mendapati pengawasan digital serta sistem evaluasi berbasis aplikasi turut memengaruhi kesejahteraan psikologis maupun perilaku kerja para pekerja platform.

Beban pekerjaan yang terjadi secara berkesinambungan berisiko memicu kelelahan kerja atau *burnout*. Situasi ini menggambarkan kejenuhan psikologis yang timbul akibat penumpukan stres yang tak kunjung tertangani dalam jangka waktu lama. Fenomena ini menjadi perhatian tersendiri bagi pekerja gig, sebab beban tugas yang besar sering kali tidak disertai dengan dukungan organisasi yang mencukupi. Margerison et al. (2025) memperlihatkan pekerja platform digital lebih rentan menghadapi berbagai gangguan kesehatan mental dibandingkan pekerja sektor formal. Sejalan dengan itu Nguyen-Phuoc et al. (2023) mengungkapkan bahwa kelelahan pekerjaan menjadi salah satu unsur yang berperan dalam menurunkan performa pengemudi transportasi berbasis platform yang kemudian berdampak terhadap mutu pelayanan yang diterima pelanggan.

Dalam kerangka *job demands-resources (JD-R) Model*, kejenuhan akibat pekerjaan muncul saat beban tugas yang dihadapi seseorang berlangsung secara terus-menerus serta melampaui kapasitas yang dipunyai untuk mengatasinya. Taylor dan Millear (2016) menguraikan tiga dimensi utama kelelahan kerja, yaitu kelelahan afektif, perilaku apatis terhadap tugas serta menurunnya efisiensi profesional. Jika kondisi tersebut tidak ditangani segera, seseorang mungkin mengalami penurunan motivasi, berkurangnya keterlibatan dalam pekerjaan dan kemampuannya menuntaskan tugas pun ikut menurun.

Pengembangan hipotesis dalam riset ini didasarkan pada model *Job Demands-Resources (JD-R)* yang menjelaskan hubungan antara tuntutan tugas, kapasitas pendukung yang tersedia

bagi seseorang, baik kapasitas pekerjaan maupun kapasitas individu pribadi, serta dampaknya pada kinerja. Selain itu, perumusan hipotesis juga mengacu pada berbagai penelitian terdahulu yang memperlihatkan adanya hubungan antara kelelahan kerja (*job burnout*) kesadaran penuh (*mindfulness*), dan kinerja individu dalam berbagai konteks pekerjaan. Berdasarkan kerangka teoritis dan temuan empiris tersebut, riset ini mengajukan tiga hipotesis untuk diuji, yaitu:

H1: Kelelahan kerja memiliki dampak negatif terhadap kinerja pengemudi taksi online listrik.

Berbagai penelitian memperlihatkan kelelahan kerja dapat berdampak cukup serius pada kinerja karyawan. Pekerja yang mengalami kelelahan kerja cenderung kesulitan menjaga fokus, mengalami penurunan motivasi, dan pelayanan yang diberikan pun cenderung kurang maksimal dibandingkan mereka yang tidak mengalami kondisi tersebut. Dalam konteks pekerja gig, Lang et al. (2023) menemukan bahwa bertambahnya tingkat kejenuhan bekerja berkaitan dengan berkurangnya partisipasi kerja yang kemudian menyebabkan penurunan kinerja. Temuan serupa juga diamati di kalangan pengemudi transportasi daring, di mana tingkat kelelahan kerja yang tinggi berpotensi mengurangi produktivitas sekaligus menurunkan mutu pelayanan yang disampaikan kepada konsumen.

Meskipun menghadapi tekanan kerja yang relatif sama, setiap orang mempunyai kemampuan yang berbeda dalam menyikapi stres pekerjaan. Sebagian pekerja masih mampu menjaga kesejahteraan psikologisnya sehingga memungkinkan mereka mempertahankan kinerja bahkan dalam lingkungan kerja yang menuntut. Salah satu unsur yang diperkirakan berkontribusi pada hal ini ialah kesadaran penuh (*mindfulness*). Dalam psikologi, kesadaran penuh dipahami sebagai kemampuan seseorang untuk memberi perhatian penuh pada pengalaman yang sedang berlangsung tanpa menghakiminya secara berlebihan. Kemampuan ini membantu seseorang mengenali kondisi dirinya dengan lebih baik sehingga mereka dapat merespon stres kerja secara lebih adaptif dan terkendali.

H2: Kesadaran penuh (*mindfulness*) memiliki dampak positif terhadap kinerja pengemudi taksi online berbasis aplikasi.

Peran kesadaran penuh di lingkungan kerja sudah banyak dibuktikan melalui berbagai penelitian. Hülsheger et al. (2013) menemukan individu dengan tingkat kesadaran penuh yang besar cenderung merasakan kelelahan afektif yang lebih rendah dan menikmati kesejahteraan mental yang lebih baik. Di samping itu, kesadaran penuh juga terbukti berkaitan dengan peningkatan keterlibatan dan kepuasan kerja. Penelitian Utami dan Mardiawan (2022) menemukan bahwa kesadaran penuh berdampak positif terhadap keterlibatan kerja karyawan startup digital di Indonesia. Keadaan tersebut diperkuat Ardiatama & Irmawati (2025) yang memperoleh kesadaran penuh berkontribusi pada kesejahteraan dan loyalitas pekerja di lingkungan ekonomi gig. Meningkatnya keterlibatan kerja umumnya bersamaan dengan kualitas pelayanan yang lebih optimal, produktivitas yang semakin besar serta capaian kinerja yang lebih optimal. Dengan begitu, kesadaran penuh diyakini bukan cuma menjaga kesejahteraan mental pekerja tetapi berkontribusi juga terhadap peningkatan performa mereka.

H3: Kesadaran penuh (*mindfulness*) memoderasi pengaruh kelelahan kerja terhadap kinerja pengemudi taksi online listrik.

Dari perspektif model *job demands-resources (JD-R)* sumber daya pribadi memegang peran penting guna mendukung individu menghadapi tuntutan tugas sehingga dapat menekan

pengaruh negatif yang ditimbulkannya. Salah satu jenis sumber daya pribadi yang cukup banyak diteliti adalah kesadaran penuh (*mindfulness*). Seseorang dengan tingkat kesadaran penuh yang besar umumnya lebih baik dalam mengelola stres kerja, mengendalikan respons emosionalnya serta menjaga kesejahteraan psikologisnya saat menghadapi situasi yang menuntut. Dengan kemampuan ini, dampak negatif kelelahan kerja terhadap kinerja diharapkan dapat diminimalkan. Zhang et al. (2022) menemukan bahwa kesadaran penuh (*mindfulness*) dapat mengurangi dampak tuntutan pekerjaan terhadap kelelahan (*burnout*) di kalangan pengemudi layanan pengiriman berbasis platform. Hasil sejenis turut dilaporkan dalam studi Tu et al. (2022) yang menunjukkan praktik kesadaran penuh membantu pekerja mengelola stres kerja sekaligus menurunkan risiko kelelahan (*burnout*). Temuan ini memperlihatkan kesadaran penuh berpotensi bekerja sebagai mekanisme psikologis yang memitigasi dampak buruk dari kelelahan (*burnout*) terhadap kinerja.

Meskipun hubungan antara kelelahan kerja, kesadaran penuh (*mindfulness*) dan kesejahteraan di tempat kerja sudah cukup banyak dibahas, sebagian besar kajian tersebut masih berfokus pada pekerja formal dan lingkungan kerja konvensional. Penelitian yang dilakukan oleh Hülsheger et al. (2013) serta Utami dan Mardiawan (2022) lebih menyoroti peran *mindfulness* dalam kesejahteraan psikologis dan keterlibatan kerja, sementara penelitian yang melibatkan pekerja lepas umumnya membahas dampak kontrol algoritmik, kelelahan kerja dan kesejahteraan pekerja platform digital (Cram et al., 2020; Lang et al., 2022; Lang et al., 2023). Margerison et al. (2025) juga mengungkapkan bahwa pekerja gig lebih rentan terhadap gangguan kesehatan mental dibandingkan pekerja di sektor formal. Meskipun demikian, kajian yang secara spesifik mengulas keterkaitan antara kejenuhan bekerja, kesadaran penuh serta kinerja secara bersamaan di kalangan pengemudi transportasi online listrik di indonesia masih cukup terbatas. Maka dari itu riset ini bermaksud guna menutup kesenjangan tersebut melalui pengkajian fungsi kesadaran penuh dalam memoderasi pengaruh kelelahan kerja terhadap kinerja pengemudi transportasi online listrik di Pulau Jawa.

Berdasarkan kesenjangan penelitian tersebut, studi ini bertujuan guna mengkaji fungsi kesadaran penuh (*mindfulness*) sebagai variabel pemoderasi pada hubungan antara kelelahan kerja (*job burnout*) dan kinerja pengemudi taksi online listrik. Riset ini diharapkan mampu memperluas implementasi model job demands-resources ke dalam konteks pekerja gig, khususnya pengemudi transportasi online listrik, sekaligus memberikan wawasan yang lebih mendalam mengenai proses psikologis yang membantu pekerja gig mempertahankan kinerjanya di tengah berbagai tekanan yang muncul dari sistem kerja berbasis platform digital.

1.1. Tinjauan Pustaka

Job Demands-Resources (JD-R) Model

Termasuk salah satu landasan teori yang paling sering diterapkan untuk menerangkan keterkaitan di antara karakteristik pekerjaan serta kesejahteraan pegawai. Model tersebut yang dirancang Bakker & Demerouti (2007) menyebutkan setiap profesi mempunyai dua unsur pokok. Beban pekerjaan serta sumber daya pekerjaan. Dalam suatu pekerjaan, beban kerja menggambarkan berbagai persyaratan yang membutuhkan keterlibatan kemampuan jasmani serta mental secara terus-menerus sehingga dapat memicu kelelahan dan stres. Sebaliknya, sumber daya pekerjaan adalah berbagai hal yang sanggup membantu seseorang mencapai target kerjanya juga menekan dampak beban pekerjaan serta mendukung pengembangan pribadi. Dari sudut pandang Model JD-R, kelelahan kerja terjadi akibat adanya

perbedaan antara besarnya beban pekerjaan serta minimnya sumber daya yang dipunyai guna mengatasinya. Saat beban pekerjaan terus bertambah tanpa diseimbangkan dengan dukungan sumber daya yang mencukupi, energi psikologis individu akan terkuras yang kemudian memicu kejenuhan bekerja. Taylor & Millear (2016) menyebutkan kondisi ini muncul saat seseorang merasa tuntutan pekerjaannya melampaui kapasitas ataupun sumber daya yang dimiliki guna mengatasinya. Dalam konteks ekonomi gig, Model JD-R sangat relevan karena pekerja platform digital umumnya dihadapkan pada beban pekerjaan yang besar meliputi target kinerja, desakan waktu serta sistem pemantauan berbasis algoritma, sementara dukungan organisasi yang mereka terima relatif terbatas.

Berbagai kajian terkait pekerja platform digital memperlihatkan kontrol algoritmik, sistem evaluasi berbasis penilaian dan mekanisme pemantauan digital dapat dipandang sebagai bentuk beban pekerjaan yang mampu meningkatkan tekanan kerja. Cram et al. (2020) menemukan bahwa berbagai bentuk kontrol algoritmik dapat mengakibatkan stres kerja yang berimbas pada kesejahteraan dan perilaku pekerja gig. Hasil ini sesuai dengan temuan Lang et al. (2022) yang menunjukkan semakin besar kontrol algoritmik yang dirasakan tenaga kerja semakin tinggi pula kemungkinan kejenuhan bekerja di kalangan pekerja platform digital. Oleh karena itu *job demands-resources* dianggap sebagai kerangka teoretis yang tepat untuk menerangkan keterkaitan antara kelelahan kerja, kesadaran penuh (*mindfulness*) dan kinerja di kalangan pengemudi taksi online listrik.

Job Burnout

Ialah kondisi kelelahan psikologis yang timbul akibat seseorang terus-menerus menghadapi stres terkait pekerjaan. Situasi tersebut umumnya ditandai oleh tiga aspek pokok. Yakni kelelahan afektif atau *emotional exhaustion* lalu sinisme (*cynicism*) serta menurunnya efektivitas profesional atau *reduced professional efficacy*. Kelelahan emosional menggambarkan keadaan terkurasnya tenaga emosi seseorang, sementara sinisme ditunjukkan dari sikap acuh atau negatif pada pekerjaan. Adapun penurunan efektivitas profesional merujuk pada berkurangnya keyakinan diri seseorang terhadap kemampuannya dalam menyelesaikan pekerjaan. Taylor dan Millear (2016) menjelaskan bahwa ketiga dimensi tersebut muncul akibat perbedaan tingkat di antara beban pekerjaan serta sumber daya yang dimiliki seseorang guna mengatasinya.

Dalam konteks ekonomi gig, kelelahan kerja (*burnout*) menjadi hal yang semakin penting karena pekerja platform digital menghadapi karakteristik pekerjaan yang berbeda dari pekerja sektor formal. Margerison et al. (2025) memperlihatkan pekerja platform digital lebih mudah mengalami gangguan kesehatan mental dan psikologis dibandingkan pekerja sektor formal. Nguyen-Phuoc et al. (2023) menemukan bahwa kelelahan kerja (*burnout*) ialah unsur yang cukup berpengaruh pada perilaku kerja berisiko di kalangan pengemudi layanan pengiriman berbasis platform. Hasil tersebut memperlihatkan kelelahan kerja bukan cuma berpengaruh terhadap kesejahteraan mental pekerja tapi juga bisa memengaruhi perilaku serta kinerja mereka.

Studi Lang et al. (2023) memperlihatkan kelelahan kerja (*burnout*) berperan penting dalam menjelaskan tingkat keterlibatan kerja pekerja gig. Tingkat *burnout* yang besar mampu mengurangi keterlibatan kerja yang kemudian memengaruhi kualitas pekerjaan. Temuan tersebut menguatkan argumen bahwasanya *burnout* ialah unsur yang perlu dipertimbangkan ketika menjelaskan kinerja pekerja platform digital.

Kesadaran Penuh sebagai Sumber Daya Pribadi

Kesadaran penuh atau *mindfulness* dimaknai sebagai kapasitas seseorang guna memberi perhatian penuh terhadap pengalaman masa kini dengan sikap terbuka serta tanpa evaluasi yang berlebihan. Berdasarkan model *job demands-resources* kesadaran penuh (*mindfulness*) berfungsi menjadi aset individu yang membantu seseorang menghadapi tuntutan pekerjaan secara lebih adaptif. Taylor & Millear (2016) menyatakan bahwa *mindfulness* merupakan salah satu aset individu yang mampu membantu menekan risiko *burnout* karena membantu individu mengelola stres kerja secara lebih efektif.

Penelitian Hülsheger et al. (2013) memperlihatkan kesadaran penuh (*mindfulness*) berkorelasi negatif terhadap kejenuhan bekerja serta berkorelasi positif terhadap kepuasan kerja. Selain itu, kesadaran penuh (*mindfulness*) juga membantu individu mengatur emosinya secara lebih efektif sehingga dampak buruk stres kerja terhadap kesejahteraan psikologis dapat berkurang.

Dalam konteks kerja digital, kesadaran penuh (*mindfulness*) terbukti dapat memberikan dampak positif terhadap hasil kerja. Utami dan Mardiawan (2022) menemukan bahwa kesadaran penuh berdampak positif terhadap keterlibatan kerja karyawan startup digital di Indonesia. Temuan sejenis turut diperoleh Ardiatama & Irmawati (2025) yang memperlihatkan kesadaran penuh dapat berdampak pada kesejahteraan dan loyalitas karyawan dalam ekonomi gig. Selain itu Wrede et al. (2025) menjelaskan bahwa kesadaran penuh berfungsi sebagai mekanisme penting yang membantu pekerja menghadapi berbagai tantangan kerja yang muncul akibat digitalisasi lingkungan kerja.

Kinerja

Kinerja menggambarkan sejauh mana seseorang mampu menyelesaikan pekerjaan yang sedang ditanggungnya berdasarkan sasaran ataupun tujuan yang sudah ditentukan sebelumnya. Performa juga memperlihatkan kemampuan seseorang dalam memberikan layanan, menyelesaikan tugas secara tepat waktu, bekerja secara efektif serta menjaga konsistensi pencapaian sesuai standar kinerja yang telah ditetapkan oleh platform. Bagi pengemudi transportasi online, kinerja merupakan aspek yang amat penting sebab berhubungan langsung dengan kepuasan konsumen, penilaian layanan dan peluang memaksimalkan penghasilan. Oleh karena itu dalam konteks pekerja berbasis platform, kinerja tidak hanya tentang jumlah pekerjaan yang berhasil diselesaikan.

Menurut Model *Job Demands-Resources (JD-R)* kemampuan seseorang untuk menghasilkan kinerja yang optimal bergantung pada sejauh mana sumber daya yang dimilikinya dapat mengimbangi tuntutan pekerjaan yang dihadapi. Taylor dan Millear (2016) menyatakan bahwa kemampuan seseorang dalam menghadapi tuntutan pekerjaan secara efektif cenderung memperlihatkan performa yang lebih baik dibandingkan dengan mereka yang mengalami kelelahan mental akibat tekanan pekerjaan yang berlebihan. Sebaliknya, ketika individu belum mempunyai sumber daya yang mencukupi guna menghadapi tekanan kerja, kondisi itu akan menyebabkan penurunan kemampuan dalam mencapai kinerja yang optimal.

Bagi pekerja lepas, kinerja sangat erat kaitannya dengan tingkat keterlibatan kerja mereka. Lang et al. (2023) menemukan bahwa kelelahan kerja (*burnout*) berkaitan dengan menurunnya keterlibatan pekerjaan yang kemudian mengakibatkan penurunan performa pekerja platform digital. Pada sisi lain, Utami dan Mardiawan (2022) memperlihatkan

kesadaran penuh (*mindfulness*) dapat mendorong peningkatan keterlibatan individu dalam pekerjaannya yang menjadi indikator penting bagi kualitas kinerja individu. Sementara itu Nguyen-Phuoc et al. (2023) mengungkapkan bahwa tingginya kelelahan kerja di kalangan pengemudi layanan berbasis platform berkaitan dengan perilaku kerja yang kurang optimal. Dari berbagai temuan tersebut, jelas bahwa kinerja pekerja lepas dipengaruhi sama banyak unsur termasuk kelelahan kerja serta kesadaran penuh. Oleh karena itu kedua variabel ini penting untuk diteliti dalam konteks pengemudi transportasi daring berbasis platform digital.

Peran Kesadaran Penuh dalam Memoderasi Pengaruh Kelelahan Kerja terhadap Kinerja

Model *job demands-resources atau JD-R* menjelaskan keberadaan sumber daya pribadi (*personal resources*) bisa membantu mengurangi pengaruh negatif beban pekerjaan. Dalam penelitian ini, kesadaran penuh (*mindfulness*) dipandang sebagai salah satu aset individu yang membantu seseorang mengelola stres kerja secara lebih efektif. Dengan kemampuan ini, kesadaran penuh diyakini dapat mengurangi dampak negatif kelelahan kerja (*burnout*) pada performa.

Hasil studi Zhang et al. (2022) memperlihatkan kesadaran penuh (*mindfulness*) berperan krusial dalam memoderasi hubungan di antara beban pekerjaan serta kejenuhan kerja di kalangan pengemudi layanan pengiriman berbasis platform di Tiongkok. Pengemudi dengan tingkat kesadaran penuh yang lebih tinggi terbukti lebih mampu menjaga kesejahteraan psikologisnya sehingga tingkat kejenuhan bekerjanya lebih rendah sekalipun mereka terus menghadapi tuntutan pekerjaan yang besar. Temuan tersebut memperlihatkan bahwa seseorang yang mempunyai tingkat kesadaran penuh yang baik cenderung memiliki kapasitas yang baik dalam menguasai dampak stres kerja melalui mekanisme psikologis yang positif.

Temuan serupa juga ditemukan oleh Tu et al. (2022) memperlihatkan praktik *mindfulness* dapat mengurangi tingkat kelelahan kerja pada pekerja sosial yang menghadapi tuntutan pekerjaan yang tinggi. Xie et al. (2022) menemukan bahwa *mindfulness* berhubungan negatif secara signifikan dengan kelelahan kerja dan berperan mengurangi dampak berbagai faktor pemicu stres kerja terhadap kesejahteraan pekerja.

Sebagian besar penelitian terdahulu berfokus pada pekerja sektor formal, pekerja sosial dan pengemudi layanan pengiriman berbasis platform. Sementara itu studi mengenai kesadaran penuh terus berkembang, pembahasan yang menguji peran kesadaran penuh sebagai variabel pemoderasi pada hubungan antara job burnout serta performa pada kalangan pengemudi taksi online listrik masih jarang ditemukan. Mengingat hal ini, penelitian ini ditujukan guna menutup kesenjangan tersebut melalui penyelidikan peran kesadaran penuh (*mindfulness*) sebagai variabel pemoderasi pada hubungan antara kejenuhan bekerja serta performa pengemudi taksi online listrik, berlandaskan model *job demands-resources (JD-R)*.

Pengembangan Hipotesis

Pengaruh Kelelahan Kerja terhadap Kinerja

H1: Kelelahan kerja memiliki dampak negatif terhadap kinerja pengemudi taksi online listrik.

Berdasarkan model *job demands-resources (JD-R)*, kelelahan kerja (burnout) mampu timbul saat beban pekerjaan besar serta tidak diseimbangkan dengan sumber daya yang mencukupi. Situasi ini mampu menyebabkan kelelahan afektif lalu perilaku apatis terhadap tugas serta berkurangnya kepercayaan diri dalam menyelesaikan pekerjaan yang pada akhirnya mengakibatkan penurunan kualitas kinerja. Berbagai penelitian memperlihatkan *burnout* berhubungan dengan rendahnya keterlibatan kerja, penurunan produktivitas dan kualitas layanan yang lebih rendah di kalangan pekerja platform digital (Taylor & Millear, 2016; Lang et al., 2023; Nguyen-Phuoc et al., 2023). Maka dari itu semakin besar tingkat *burnout* yang dialami oleh pengemudi taksi online listrik, semakin rendah pula kinerja mereka.

Pengaruh Kesadaran Penuh terhadap Kinerja

H2: Kesadaran penuh (mindfulness) memiliki dampak positif terhadap kinerja pengemudi taksi online berbasis aplikasi.

Kesadaran penuh (*mindfulness*) diartikan sebagai sumber daya pribadi yang membantu seseorang dalam mempertahankan fokus pada pengalaman saat ini secara sadar dan tanpa penilaian. Seseorang dengan tingkat kesadaran penuh yang besar cenderung lebih sanggup mengelola tekanan, menjaga kestabilan emosional dan mempertahankan keterlibatan di tempat kerja. Penelitian oleh Hülsheger et al. (2013) mengungkapkan kesadaran penuh berkaitan dengan tingkat kelelahan emosional yang lebih minim serta kepuasan kerja yang lebih besar. Riset dari Utami & Mardiawan (2022) menyatakan kesadaran penuh dapat meningkatkan keterlibatan kerja di kalangan pekerja digital. Dengan demikian. Pengemudi dengan kesadaran penuh yang lebih besar mampu mempertahankan kualitas layanan dan berkinerja pada tingkat yang lebih tinggi.

Peran Kesadaran Penuh dalam Pengendalian Diri

H3: Kesadaran penuh (mindfulness) memoderasi pengaruh kelelahan kerja terhadap kinerja pengemudi taksi online listrik.

Menurut model *job demands-resources (JD-R)* aset individu mampu mengurangi efek negatif terkait tuntutan pekerjaan terhadap hasil kerja. Dalam konteks penelitian ini, kesadaran penuh (*mindfulness*) ditempatkan sebagai salah satu aset pribadi yang membantu individu merespons stres kerja secara lebih fleksibel. Studi dari Zhang et al. (2022) memperlihatkan kesadaran penuh memoderasi korelasi antara tuntutan pekerjaan dan kelelahan di kalangan pengemudi layanan pengiriman, sementara penelitian oleh Tu et al. (2022) memperlihatkan praktik kesadaran penuh mampu menekan pengaruh negatif tekanan pekerjaan terhadap kelelahan. Berdasarkan hasil tersebut, kesadaran penuh diyakini mampu membantu pengemudi taksi online listrik mengurangi dampak negatif kelelahan sehingga tingkat kinerja tetap dipertahankan.

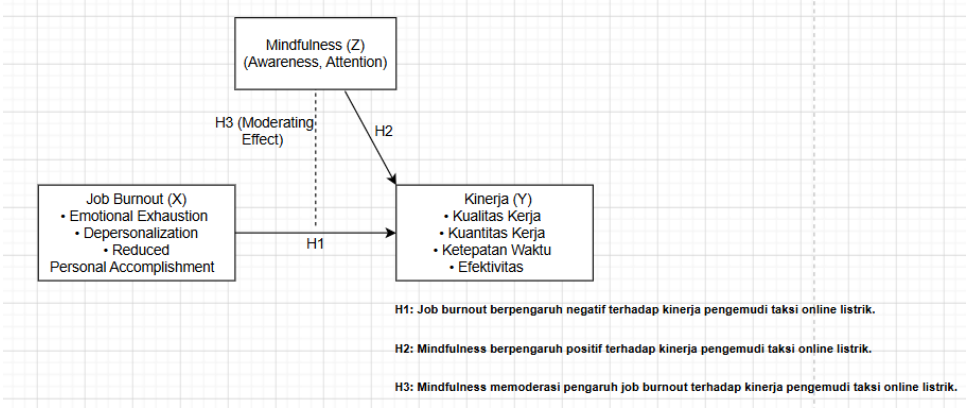
Kerangka Konseptual

Studi ini menerapkan model *job demands-resources (JD-R)* yang menerangkan kondisi psikologis dan kinerja seseorang dipengaruhi oleh bagaimana beban pekerjaan seimbang dengan sumber daya yang tersedia. Dalam konteks pekerjaan berbasis platform digital, pengemudi taksi online menghadapi berbagai tuntutan seperti target perjalanan, tekanan waktu, sistem evaluasi berbasis peringkat dan pemantauan berbasis algoritma yang dapat meningkatkan risiko kelelahan kerja atau *job burnout* saat beban pekerjaan tidak seimbang dengan sumber daya yang tersedia (Taylor & Millear, 2016; Lang et al., 2022).

Dalam riset ini, kelelahan kerja (*job burnout*) dimanfaatkan sebagai variabel bebas yang diperkirakan berkaitan dengan kinerja pengemudi taksi online listrik. Tingkat kelelahan kerja yang tinggi dapat memunculkan kelelahan afektif, perilaku apatis terhadap tugas, serta mengurangi rasa percaya diri individu terhadap kemampuannya dalam menjalankan tugas. Kondisi tersebut dapat menyebabkan penurunan kualitas layanan, produktivitas dan efektivitas kerja di kalangan pengemudi. Hubungan tersebut diperkuat oleh temuan Lang et al. (2023) dan Nguyen-Phuoc et al. (2023) yang menunjukkan kelelahan kerja berkaitan dengan penurunan keterlibatan kerja dan kinerja pekerja platform digital. Selain itu, kesadaran penuh (*mindfulness*) berfungsi sebagai aset individu yang membantu seseorang mengelola tekanan dengan lebih fleksibel. Individu dengan tingkat kesadaran diri yang besar cenderung sanggup menjaga fokus, mengelola perasaan serta mempertahankan kualitas kinerja saat menghadapi tuntutan pekerjaan (Hülsheger et al., 2013; Utami & Mardiawan, 2022).

Selain berdampak langsung pada kinerja, kesadaran penuh (*mindfulness*) juga dianggap berperan menjadi variabel pemoderasi pada hubungan antara kelelahan kerja (*burnout*) serta kinerja. Menurut model *job demands-resources (JD-R)* keberadaan sumber daya pribadi mampu menekan dampak negatif beban pekerjaan terhadap individu. Penelitian Zhang et al. (2022) memperlihatkan kesadaran penuh mempunyai fungsi dalam memoderasi hubungan di antara tuntutan pekerjaan serta kelelahan kerja. Temuan tersebut didukung oleh studi Tu et al. (2022) yang memperlihatkan praktik kesadaran penuh dapat meningkatkan kemampuan individu dalam menghadapi tekanan yang timbul pada lingkungan pekerjaan. Maka dari itu, semakin tinggi tingkat kesadaran penuh seorang pengemudi, semakin kecil pula dampak negatif kelelahan kerja terhadap kinerja.

Berdasarkan hubungan antarvariabel tersebut, kerangka konseptual penelitian ini mengkaji pengaruh kelelahan kerja terhadap kinerja, pengaruh kesadaran penuh pada performa, serta fungsi pemoderasi kesadaran penuh pada hubungan antara kelelahan pekerjaan serta performa pengemudi taksi online listrik. Hubungan tersebut kemudian diuji melalui tiga hipotesis penelitian.



2. METHODS

2.1. Desain Penelitian

Riset ini memakai pendekatan kuantitatif menggunakan rancangan eksplanatori dan pendekatan *cross-sectional*. Pemakaian pendekatan kuantitatif dilandaskan pada tujuan penelitian guna menguji keterkaitan antarvariabel dengan analisis data berbentuk angka yang dikumpulkan dari partisipan. Desain eksplanatif dimanfaatkan guna menerangkan hubungan sebab-akibat di antara kelelahan kerja (*job burnout*), kesadaran penuh (*mindfulness*), dan kinerja pengemudi taksi online listrik. Karena bersifat *cross-sectional,* data yang dipakai hanya dikumpulkan satu kali dalam rentang periode tertentu.

Penelitian ini menggunakan model *job demands-resources (JD-R)* yang menyatakan kelelahan bekerja mampu timbul saat beban pekerjaan yang dihadapi seseorang melampaui sumber daya yang dipunyainya guna mengatasi tuntutan tersebut (Taylor & Millear, 2016). Dalam model penelitian ini, kelelahan kerja berperan sebagai variabel independen, kinerja sebagai variabel terikat serta kesadaran penuh (*mindfulness*) sebagai variabel moderator.

2.2. Populasi dan Sampel

Populasi penelitian ini terdiri dari seluruh pengemudi taksi online listrik yang aktif bekerja pada platform digital di Pulau Jawa. Karena ukuran populasi yang tepat sulit ditentukan dan tidak ada data resmi yang tersedia, penelitian ini menggunakan pendekatan "*unknown population".* Mengingat besaran populasi yang belum diketahui. Ukuran sampel ditetapkan berdasarkan rekomendasi metodologis bagi pengujian partial least squares based structural equation modeling (SEM-PLS). Dengan jumlah 243 responden, penelitian ini telah memenuhi jumlah sampel yang umumnya dianggap memadai untuk analisis PLS-SEM sesuai kompleksitas model yang digunakan (Hair et al., 2022).

Metode penentuan sampel yang diterapkan ialah purposive sampling sebab riset ini memerlukan responden dengan karakteristik khusus berdasarkan sasaran penelitian. Persyaratan responden mencakup:

1. Pengemudi taksi online listrik yang masih aktif bekerja pada platform transportasi digital.
2. Memiliki pengalaman bekerja minimal empat bulan.
3. Melakukan aktivitas operasional secara rutin ketika melaksanakan aktivitas kerja harian

2.3. Pengumpulan Data

Studi ini menggunakan data primer serta sekunder. Data utama didapatkan melalui angket yang disebarkan kepada pengemudi taksi online listrik, baik secara daring maupun secara langsung kepada para responden. Sedangkan data pendukung didapatkan dari beragam referensi akademik seperti jurnal ilmiah. artikel riset sebelumnya dan publikasi yang berkaitan mengenai topik ekonomi gig, kelelahan kerja (*burnout*) kesadaran penuh (*mindfulness*) serta kinerja pekerja media digital.

Alat ukur penelitian ini memakai skala likert lima tingkat yang meliputi alternatif jawaban dimulai dari skala 1 = sangat tidak setuju hingga 5 = sangat setuju.

2.4. Pengukuran Variabel

Variabel kelelahan kerja (*burnout*) diukur memakai konsep yang dirancang Taylor & Millear (2016). Konsep tersebut mencakup tiga dimensi pokok yakni kelelahan emosional atau *emotional exhaustion* lalu depersonalisasi atau *depersonalization* serta menurunnya perasaan pencapaian diri atau *reduced personal accomplishment*. Variabel kesadaran penuh (*mindfulness*) diukur dengan mengacu pada konsep *Mindful Attention Awareness Scale* (MAAS) dari Brown dan Ryan (2003), yang memandang *mindfulness* sebagai satu konstruk yang berkaitan dengan kesadaran dan perhatian terhadap pengalaman yang sedang berlangsung. Dalam penelitian ini, lima pernyataan dipilih berdasarkan konsep MAAS dan digunakan dalam kuesioner penelitian. Berdasarkan hasil evaluasi model pengukuran menggunakan SmartPLS, dua indikator dipertahankan dalam model akhir, yaitu M3 dan M5. Kedua indikator tersebut tetap diperlakukan sebagai bagian dari satu konstruk *mindfulness*, bukan sebagai dua dimensi yang terpisah. Sementara itu variabel kinerja diukur berdasarkan empat indikator yaitu mutu pekerjaan, jumlah pekerjaan, ketepatan waktu serta efektivitas kerja yang menunjukkan sejauh mana seseorang sanggup melaksanakan pekerjaan berdasarkan standar dan sasaran yang sudah ditentukan.

3. RESULTS AND DISCUSSION

3.1. Evaluasi Model Pengukuran (Outer Model)

1. Reliabilitas Indikator (Outer Loadings)

Indicator reliability dalam penelitian ini menggunakan nilai *outer loadings* untuk menentukan sejauh mana setiap indikator sanggup merepresentasikan konstruk laten yang diukurnya. Menurut Hair et al. (2022) indikator dianggap cukup reliabel bila nilai *outer loadings*-nya lebih besar dari 0,70. Akan tetapi indikator dengan besaran *outer loadings* dalam kisaran 0.40-0.70 tetap dapat dipertahankan sepanjang penghapusannya tidak secara signifikan meningkatkan kualitas model dan konstruk tersebut tetap memenuhi kriteria *composite reliability and average variance extracted* atau *AVE*.

Hasil evaluasi pada Tabel 1 memperlihatkan mayoritas indikator besaran outer loading > 0.70 yang berarti kemampuannya secara efektif mencerminkan konstruk laten. Sebaliknya, masih terdapat beberapa indikator dengan besaran outer loading pada kisaran 0,40-0,70. Namun hal ini bukan masalah besar karena setiap konstruk menunjukkan nilai Reliabilitas Komposit yang melebihi 0,70 serta nilai average variance extracted di atas 0,50. Temuan ini memperlihatkan syarat reliabilitas serta validitas konvergen terpenuhi. Menurut Hair et al. (2022) indikator dengan nilai outer loading 0.40-0.70 tetap dapat dipertahankan jika penghapusan indikator tidak memperbaiki mutu model pengukuran secara signifikan. Dengan begitu, indikator yang dipakai pada riset ini tetap dipertahankan karena dinilai cukup memadai dalam merepresentasikan konstruk yang diukur serta layak digunakan pada tahapan analisis berikutnya.

Pada variabel mindfulness, dua indikator yang dipertahankan merupakan hasil evaluasi terhadap lima pernyataan yang digunakan dalam kuesioner penelitian. M3 menggambarkan kemampuan pengemudi memusatkan perhatian pada pelanggan yang sedang dilayani, sedangkan M5 menggambarkan kesadaran terhadap tekanan kerja yang dialami tanpa bereaksi secara berlebihan. Kedua indikator tersebut memiliki nilai outer loading di atas 0,70 dan dipertahankan dengan mempertimbangkan hasil evaluasi statistik serta relevansi isi pernyataan dengan konteks pekerjaan pengemudi taksi online listrik. Pengukuran ini mengacu pada konsep *Mindful Attention Awareness Scale* (MAAS) dari Brown dan Ryan (2003), yang memandang *mindfulness* sebagai satu konstruk atau bersifat unidimensional. Sejalan dengan itu, Hayduk dan Littvay (2012) membahas pentingnya mempertimbangkan kualitas indikator dan dasar teoretis dalam menentukan jumlah indikator yang digunakan dalam model persamaan struktural. Pembahasan tersebut menjadi pertimbangan metodologis dalam mengevaluasi penggunaan dua indikator *mindfulness* pada penelitian ini, tetapi tidak secara langsung membuktikan bahwa dua indikator tersebut telah mencakup keseluruhan konsep yang diukur. Oleh karena itu, M3 dan M5 tetap diperlakukan sebagai dua indikator dalam satu konstruk *mindfulness*, bukan sebagai dua dimensi yang terpisah. Meskipun demikian, penggunaan dua indikator tersebut perlu dipertimbangkan sebagai keterbatasan karena belum tentu mencakup keseluruhan aspek *mindfulness*.

Tabel 1. Outer Loading Indicators

Indicator	Job Burnout	Performance	Mindfulness	Moderating Effect 1
JB10	0.538			
JB7	0.782			
JB8	0.856			
JB9	0.856			
Job Burnout * Mindfulness				0.855
K1		0.809		
K2		0.738		
K3		0.642		
K4		0.688		
K6		0.724		
M3			0.872	
M5			0.738	

2. Reliabilitas Konstruk dan Validitas Konvergen

Pengujian validitas konvergen dilaksanakan berdasarkan nilai outer loading serta *average variance extracted.* Hair et al. (2022) menyebutkan secara ideal indikator sebaiknya memiliki nilai outer loading di atas 0,70 agar bisa mewakili konstruk secara optimal. Akan tetapi indikator dengan besaran outer loading 0,40-0,70 tetap dapat digunakan, asalkan tidak berdampak negatif pada kualitas model pengukuran. Maka dari itu penilaian validitas konvergen bukan cuma mempertimbangkan besar nilai outer loading tetapi juga kontribusi indikator terhadap model secara menyeluruh.

Hasil pengujian reliabilitas serta validitas konstruk menunjukkan bahwa model pengukuran yang dipakai telah memenuhi persyaratan bagi analisis PLS-SEM. Seluruh konstruk memperlihatkan *composite reliability* melebihi 0.70 serta *average variance extracted* (AVE) melampaui 0.50 yang mengandung arti setiap konstruk mempunyai konsistensi internal yang memadai serta sanggup menerangkan lebih dari separuh varian pada indikator yang direpresentasikannya. Walaupun besaran *Cronbach's alpha* pada konstruk *mindfulness* tidak mencapai batas ideal 0,70 hal ini tidak selalu berarti bahwa konstruk tersebut kurang reliabel. Pendapat dari Hair et al. (2022) menjelaskan bahwa dalam kerangka kerja PLS-SEM, reliabilitas komposit lebih diprioritaskan untuk menilai reliabilitas sebab memberikan pendugaan yang lebih tepat khususnya untuk konstruk

yang mempunyai indikator relatif terbatas. Dengan demikian, konstruk *mindfulness* dianggap telah memenuhi persyaratan untuk melanjutkan proses analisis.

Tabel 2. Hasil uji reliabilitas konstruk dan validitas konvergen

Construct	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
Job Burnout	0.763	0.830	0.849	0.592
Kinerja	0.773	0.791	0.844	0.522
Mindfulness	0.476	0.506	0.788	0.652

3. Validitas Diskriminan

Pengujian validitas diskriminan dilakukan menerapkan dua pendekatan yakni kriteria fornell larcker serta rasio heterotrait monotrait. Pendapat dari Hair et al. (2022) menyatakan bahwa validitas diskriminan dapat dipenuhi apabila besaran akar kuadrat *average variance extracted* pada sebuah konstruk lebih tinggi daripada besaran korelasinya terhadap konstruk lainnya pada model penelitian. Tabel 3 memperlihatkan akar kuadrat AVE untuk konstruk kelelahan kerja (0,769) Kinerja (0,722) dan Kesadaran Penuh (0,807) masing-masing melebihi nilai korelasi antarkonstruk sehingga dapat dikatakan setiap variabel dalam model mempunyai karakteristik yang berbeda serta dapat menerangkan konsep yang diukurnya secara spesifik. Dengan demikian model riset sudah memenuhi persyaratan validitas diskriminan menggunakan pendekatan fornell larcer.

Tabel 3. Validitas Diskriminan (Fornell-Larcker Criterion)

Construct	Job Burnout	Performance	Mindfulness
Job Burnout	0.769	-	-
Kinerja	-0.204	0.722	-
Mindfulness	-0.042	0.356	0.807

Selain memanfaatkan Fornell-Larcker, validitas diskriminan juga diuji memakai nilai heterotrait-monotrait ratio atau HTMT. Pendapat dari Henseler et al. (2015) suatu model dianggap memiliki validitas diskriminan yang baik bila nilai HTMT di bawah 0,85.

Tabel 4 memperlihatkan bahwa nilai HTMT paling tinggi ditemukan pada keterkaitan antara konstruk Kinerja serta kesadaran penuh sejumlah 0,559. Meskipun demikian, besaran tersebut masih berada di bawah nilai minimal yang dianjurkan. Dengan demikian, seluruh pasangan konstruk pada riset ini bisa dikatakan menunjukkan perbedaan yang jelas. Oleh sebab itu hasil pengujian HTMT semakin menguatkan validitas diskriminan pada model pengukuran.

Table 4. Discriminant Validity (Heterotrait-Monotrait Ratio/HTMT)

Construct	Job Burnout	Performance	Mindfulness
Job Burnout	-	-	-
Kinerja	0.243	-	-
Mindfulness	0.151	0.559	-

Berlandaskan temuan keseluruhan pengujian *outer model* disimpulkan model pengukuran riset ini memenuhi kriteria termasuk validitas konvergen, reliabilitas konstruk dan validitas diskriminan. Hasil tersebut memperlihatkan instrumen studi dapat mengukur setiap konstruk secara konsisten serta membedakan antara konstruk-konstruk tersebut. Oleh karena itu model pengukuran dinilai valid serta dapat diteruskan ke tahapan selanjutnya.

3.2. Model Struktural (Inner Model)

1. Uji Kolinearitas (VIF)

Sebelum dilakukan pengujian terhadap hubungan antarkonstruk pada *inner model*, terlebih dahulu hubungan antarkonstruk prediktor dievaluasi menggunakan nilai *variance inflation factor*. Hair et al. (2022) menyatakan nilai VIF yang berada di bawah 5 atau idealnya di bawah 3 dianggap tidak terdapat masalah pada hubungan antarvariabel prediktor yang berpengaruh terhadap hasil analisis. Berlandaskan temuan yang dipaparkan dalam tabel berikut nilai VIF adalah 1,101 untuk konstruk Kelelahan kerja, 1,002 untuk Kesadaran Penuh dan 1,099 untuk efek moderasi. Temuan ini memperlihatkan korelasi antarvariabel prediktor berada pada tingkat yang wajar sehingga pengujian hubungan antarvariabel dalam model struktural dapat dimaknai secara tepat.

Table 5. Collinearity Statistics (Inner VIF Values)

Predictor Construct	VIF (→ Performance)
Job Burnout	1.101
Mindfulness	1.002
Moderating Effect 1	1.099

2. Koefisien Determinasi (R Square)

Dipakai guna memperlihatkan sejauh mana variabel prediktor dapat memaparkan perubahan pada variabel yang dipengaruhi. Berdasarkan hasil pada Tabel 6, variabel kinerja menghasilkan nilai R^2 = 0,164 dan R^2 yang disesuaikan sebesar 0,153. Menurut klasifikasi Chin (1998) besaran ini tergolong ke dalam kategori “lemah”, karena berada di

bawah batas ideal kategori sedang. Artinya, kelelahan kerja, kesadaran penuh dan efek interaksinya (Efek Moderasi 1) secara keseluruhan hanya mampu menjelaskan 16,4% variasi kinerja pengemudi taksi online listrik. Sementara itu 83,6% selebihnya dipengaruhi oleh unsur di luar model riset yang tidak dimasukkan ke dalam analisis yang memperlihatkan adanya variabel lain yang ikut memengaruhi kinerja pengemudi.

Table 6. R Square

Construct	R Square	R Square Adjusted
Kinerja (Performance)	0.164	0.153

3. Ukuran Efek (F-Square)

F square dilakukan guna menentukan tingkat kontribusi setiap variabel prediktor terhadap perubahan variabel kinerja. Cohen (1988) mengkategorikan nilai f^2 sebesar 0,02 sebagai efek kecil, 0,15 sebagai efek sedang serta 0,35 sebagai efek besar. Temuan pengujian pada tabel berikut memperlihatkan Kesadaran Penuh (*mindfulness*) memberikan kontribusi terbesar dalam menjelaskan Kinerja, dengan nilai f^2 0,144 sehingga masuk dalam kategori mendekati efek sedang. Sementara itu Job Burnout menunjukkan kontribusi yang lebih kecil dengan nilai f^2 0,043, sedangkan efek interaksi (Efek Moderasi 1) hampir tidak memberikan kontribusi terhadap model, dengan nilai f^2 0,001. Hasil ini memperlihatkan *mindfulness* merupakan prediktor yang relatif lebih dominan terhadap variasi kinerja di kalangan pengemudi taksi online listrik dibandingkan dengan variabel lain. Di sisi lain, efek moderasi *mindfulness* belum menunjukkan kontribusi yang signifikan dalam meningkatkan kemampuan prediktif model, meskipun peran *mindfulness* tetap relevan secara teoritis dalam perspektif model *job demands-resources.*

Table 7. f Square

Predictor Construct	f Square (→ Performance)
Job Burnout	0.043
Mindfulness	0.144
Moderating Effect 1	0.001

4. Path Coefficients and Hypothesis Testing

Temuan pengujian antarvariabel terhadap model struktural dipaparkan dalam tabel berikut melalui nilai koefisien jalur serta hasil proses bootstrapping dengan 5.000 subsampel. Evaluasi hipotesis merujuk pada Hair et al. (2022) yaitu menggunakan tingkat signifikansi 5% dengan pendekatan dua arah. Hubungan antarvariabel dinilai signifikan apabila memenuhi dua persyaratan, yaitu nilai T-statistic melebihi 1.96 dan p-value kurang dari 0.05.

Table 8. Koefisien Jalur dan Pengujian Hipotesis

Hyp.	Relationship	Original Sample (β)	Sample Mean	STDEV	T Statistics	P Values	Result
H1	Job Burnout → Performance	-0.200	-0.217	0.049	4.081	0.000	Supported
H2	Mindfulness → Performance	0.348	0.349	0.069	5.032	0.000	Supported
H3	Moderating Effect 1 → Performance	0.040	0.061	0.061	0.657	0.511	Not Supported

Hasil bootstrapping memperlihatkan arah hubungan antarvariabel umumnya konsisten dengan hipotesis yang telah dirumuskan. Uji hipotesis pertama memperlihatkan kelelahan kerja (job burnout) berdampak negatif dan signifikan pada kinerja dengan koefisien jalur β = -0,200 (t = 4,081; p = 0,000). Dengan demikian, H1 diterima yang berarti semakin besar tingkat kelelahan kerja yang dialami pengemudi taksi online listrik, semakin besar kecenderungan menurunnya kinerja. Temuan ini selaras dengan model *job demands-resources (JD-R)* yang menerangkan tuntutan pekerjaan yang tidak diseimbangkan sama sumber daya yang mencukupi mampu mengurangi kapasitas psikologis individu sehingga berdampak negatif terhadap hasil kerja.

Selain itu pengujian kedua memperlihatkan *mindfulness* memberikan pengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja dengan koefisien jalur sebesar β = 0,348 (t = 5,032; p = 0,000) sehingga H2 diterima. Dibandingkan dengan hubungan lain dalam model, pengaruh *mindfulness* adalah yang paling kuat. Hal tersebut memperlihatkan kemampuan individu dalam mempertahankan kesadaran, fokus dan mengelola respons emosional berperan dalam mendukung peningkatan kinerja pengemudi. Hasil itu selaras sama studi sebelumnya yang menjelaskan *mindfulness* berkontribusi pada regulasi emosi, perhatian yang berkelanjutan dan keterlibatan positif di tempat kerja.

Sementara itu pengujian terhadap efek moderasi menunjukkan interaksi antara *Job Burnout* dan *Mindfulness* memiliki koefisien positif tetapi tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja (β = 0,040; t = 0,657; p = 0,511), sehingga H3 belum didukung. Dengan demikian, penelitian ini belum memperoleh bukti empiris yang memadai bahwa *mindfulness* memoderasi hubungan antara *job burnout* dan kinerja pengemudi taksi online listrik. Meskipun arah hubungan tersebut memperlihatkan kesadaran penuh dapat mengurangi efek negatif kelelahan kerja terhadap kinerja, hasil statistik yang diperoleh masih belum memadai untuk dinyatakan signifikan. Hasil tersebut memperlihatkan pada pengemudi taksi online listrik, *mindfulness* belum terbukti berfungsi sebagai variabel pemoderasi pada hubungan antara kelelahan kerja dengan kinerja.

5. Model Fit

Diterapkan guna menentukan sejauh mana model struktural dapat menggambarkan korelasi antarvariabel penelitian, dengan menerapkan indikator standardized root mean square residual atau SRMR serta normed fit index atau NFI yang diperoleh melalui analisis data menggunakan SmartPLS. Berdasarkan tabel berikut nilai SRMR sebesar 0,082. Nilai ini sedikit melebihi batas ideal 0,08 yang digunakan sebagai indikator kesesuaian model yang baik (Hu & Bentler, 1999) namun masih berada dalam rentang yang dapat diterima untuk pendekatan PLS-SEM yang menggunakan batas toleransi hingga 0,10 (Yew et al., 2023). Nilai NFI sebesar 0,712 memperlihatkan tingkat kesesuaian yang memadai, meskipun belum menunjukkan kesesuaian model yang optimal.

Berdasarkan hasil evaluasi bisa disimpulkan model studi mempunyai tingkat kesesuaian yang bisa diterima guna menggambarkan korelasi antara Job Burnout, Mindfulness dan Kinerja. Namun, nilai model fit yang diperoleh juga memperlihatkan terdapat variabel lain di luar model riset yang mampu dipertimbangkan dalam penelitian selanjutnya untuk menambah kemampuan model dalam menerangkan variasi kinerja pengemudi taksi online listrik.

Table 9. Ringkasan Model Fit

Fit Index	Saturated Model	Estimated Model
SRMR	0.082	0.082
d_ULS	0.439	0.439
d_G	0.129	0.129
Chi-Square	193.138	193.097
NFI	0.712	0.712

4. CONCLUSION

Penelitian ini dilakukan untuk menganalisis bagaimana kelelahan kerja memengaruhi kinerja pengemudi taksi online listrik, mengevaluasi pengaruh langsung kesadaran penuh terhadap kinerja serta menganalisis apakah kesadaran penuh mampu memperkuat atau melemahkan korelasi antara kelelahan kerja serta kinerja menurut perspektif model *job demands-resources (JD-R)*. Temuan riset memperlihatkan kelelahan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja. Hal tersebut memperlihatkan meningkatnya kelelahan kerja berkaitan dengan penurunan kinerja pengemudi. Sebaliknya, kesadaran penuh (*mindfulness*) mempunyai dampak positif terhadap kinerja yang memperlihatkan kemampuan individu untuk tetap waspada terhadap kondisi saat ini, mempertahankan fokus dan mengelola respons emosional dapat mendukung peningkatan kualitas kinerja. Akan tetapi, hasil penelitian belum menunjukkan bukti bahwa mindfulness mampu memoderasi korelasi antara kelelahan kerja serta kinerja. Dengan begitu dalam pembahasan studi ini kesadaran penuh lebih berfungsi sebagai sumber daya psikologis yang secara langsung mampu meningkatkan kinerja bukan sebagai mekanisme yang mampu menekan pengaruh negatif kelelahan kerja terhadap kinerja.

Hasil tersebut memperluas pengembangan model *job demands-resources (JD-R)* dengan memperlihatkan keberadaan sumber daya pribadi tidak selalu berperan sebagai pemoderasi antara tuntutan kerja dengan hasil kerja. Efektivitas kesadaran penuh (*mindfulness*) sebagai

sumber daya pribadi ternyata dipengaruhi oleh karakteristik pekerjaan, tingkat tuntutan kerja serta situasi lingkungan kerja. Dengan demikian studi ini memperlihatkan dalam konteks pengemudi taksi online listrik berbasis aplikasi, kesadaran penuh (*mindfulness*) lebih berfungsi sebagai faktor yang secara langsung dapat meningkatkan kinerja dibandingkan sebagai variabel yang melemahkan pengaruh kelelahan kerja terhadap kinerja. Selain itu hasil ini memperluas implementasi model *job demands-resources (JD-R)* dalam konteks pekerja platform digital yang beroperasi dalam sistem manajemen berbasis algoritma, di mana berbagai faktor operasional berperan signifikan dalam menentukan kinerja individu.

Hasil penelitian ini menegaskan bahwa faktor psikologis tetap memegang peran penting dalam mendukung peningkatan kinerja pekerja ekonomi gig, terutama melalui penguatan kesadaran penuh (*mindfulness*). Temuan ini menunjukkan bahwa keberhasilan operasional penyedia layanan transportasi daring tidak hanya bergantung pada pencapaian sasaran operasional, tetapi juga perlu mempertimbangkan kesejahteraan psikologis pengemudi sebagai salah satu faktor yang berkaitan dengan kinerja. Berbagai upaya untuk mengurangi kelelahan kerja dan meningkatkan kesadaran penuh dapat dipertimbangkan untuk mendukung kinerja, kualitas layanan pelanggan, serta efisiensi operasional perusahaan. Namun hasil riset ini menunjukkan adanya peningkatan kesadaran penuh saja tidak cukup untuk mengurangi dampak kelelahan kerja. Oleh karena itu dukungan dari organisasi seperti penerapan sistem insentif yang adil, pengelolaan beban kerja yang proporsional serta program yang mendukung kesejahteraan pengemudi sangat diperlukan dalam hal ini.

Riset ini juga mempunyai keterbatasan yang perlu diperhatikan. Pertama riset ini cuma melibatkan pengemudi taksi online listrik sehingga temuannya tidak dapat digeneralisasikan ke pekerja ekonomi gig lainnya atau sektor transportasi online secara keseluruhan. Kedua model riset ini hanya sanggup menerangkan 16,4% keragaman kinerja, sementara sebagian besar sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan ke dalam riset ini. Kondisi tersebut memperlihatkan adanya kemungkinan variabel lain yang bisa memengaruhi kinerja pengemudi sehingga dapat menjadi pertimbangan untuk penelitian selanjutnya. Selain itu pengukuran variabel kesadaran penuh (*mindfulness*) memiliki keterbatasan karena penelitian ini menggunakan lima pernyataan yang diadaptasi dari konsep *Mindful Attention Awareness Scale* (MAAS) dari Brown dan Ryan (2003), tetapi hanya dua indikator yang dipertahankan dalam model akhir berdasarkan hasil evaluasi menggunakan SmartPLS. Meskipun kedua indikator tersebut memiliki nilai *outer loading* di atas 0,70, nilai *Cronbach's alpha* sebesar 0,476 dan rho_A sebesar 0,506 masih berada di bawah patokan umum 0,70. Oleh karena itu, hasil yang berkaitan dengan *mindfulness* perlu ditafsirkan dengan mempertimbangkan keterbatasan konsistensi internal dan cakupan pengukurannya.

Berdasarkan keterbatasan yang ada, riset berikutnya diharapkan mampu mengembangkan model penelitian dengan menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi kinerja pekerja *gig economy* meliputi motivasi kerja, kepuasan kerja, dukungan organisasi, atau sistem kompensasi, baik sebagai variabel mediasi maupun moderasi. Selain itu cakupan penelitian ini juga dapat diperluas dengan melibatkan berbagai jenis pekerja berbasis platform digital untuk memperoleh gambaran yang lebih luas terkait faktor-faktor yang memengaruhi kinerja dalam ekosistem kerja digital. Penelitian selanjutnya juga disarankan menggunakan instrumen pengukuran *mindfulness* yang lebih komprehensif serta mengevaluasi kesesuaian butir pernyataan dengan konsep teoretis yang digunakan,

mengingat dalam penelitian ini hanya dua indikator yang dipertahankan dalam model akhir. Hasil penelitian ini juga menegaskan bahwa *mindfulness* berperan sebagai salah satu strategi pengembangan sumber daya manusia karena terbukti memberikan pengaruh positif secara langsung terhadap kinerja pengemudi. Namun, upaya mengurangi job burnout tidak dapat hanya dilakukan dengan meningkatkan faktor psikologis individu. Dukungan organisasi, kebijakan operasional yang mendukung, sistem insentif yang adil serta pengelolaan beban kerja yang seimbang juga diperlukan agar kinerja pekerja berbasis platform digital dapat terus ditingkatkan secara berkelanjutan.

5. ACKNOWLEDGMENT

Penulis menyampaikan apresiasi dan terima kasih kepada seluruh pengemudi taksi online listrik yang telah bersedia menjadi responden serta memberikan waktu dan kontribusi dalam proses pengumpulan data penelitian ini. Ucapan terima kasih juga penulis sampaikan kepada dosen pembimbing atas arahan, masukan, dan pendampingan yang diberikan selama penyusunan penelitian hingga dapat terselesaikan dengan baik.

6. AUTHORS' NOTE

Penulis menyatakan bahwa tidak ada konflik kepentingan terkait dengan penerbitan artikel. Penelitian ini dilakukan secara independen sebagai bagian dari penelitian akademis dan tidak menerima pendanaan khusus apa pun dari organisasi publik, komersial, maupun nirlaba. Para penulis bertanggung jawab penuh atas isi artikel ini.

7. REFERENCES

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*, Vol. 84, pp. 822–848. American Psychological Association Inc. https://doi.org/10.1037/0022-3514.84.4.822

Cram, W. A., Wiener, M., Tarafdar, M., & Benlian, A. (n.d.). Association for Information Systems Association for Information Systems Algorithmic Controls and their Implications for Gig Worker Well-Algorithmic Controls and their Implications for Gig Worker Well-being and Behavior being and Behavior.
Retrieved from https://aisel.aisnet.org/icis2020/is_workplace_fow/is_workplace_fow/1

Hülsheger, U. R., Alberts, H. J. E. M., Feinholdt, A., & Lang, J. W. B. (2013). Benefits of mindfulness at work: The role of mindfulness in emotion regulation, emotional exhaustion, and job satisfaction. Journal of Applied Psychology, 98(2) 310–325. https://doi.org/10.1037/a0031313

Hu, L. T., & Bentler, P. M. (1999). Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives. *Structural Equation Modeling*, *6*(1), 1–55. https://doi.org/10.1080/10705519909540118

Hair, J., & Alamer, A. (2022). Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) in second language and education research: Guidelines using an applied example. *Research Methods in Applied Linguistics*, *1*(3). https://doi.org/10.1016/j.rmal.2022.100027

Henseler, J., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2015). A new criterion for assessing discriminant validity in variance-based structural equation modeling. *Journal of the Academy of Marketing Science*, *43*(1), 115–135. https://doi.org/10.1007/s11747-014-0403-8

Hayduk, L. A., & Littvay, L. (2012). Should researchers use single indicators, best indicators, or multiple indicators in structural equation models? *BMC Medical Research Methodology*, *12*. https://doi.org/10.1186/1471-2288-12-159

Koopmans, L., Bernaards, C. M., Hildebrandt, V. H., de Vet, H. C. W., & van der Beek, A. J. (2014). Construct validity of the individual work performance questionnaire. Journal of Occupational and Environmental Medicine, 56(3) 331–337. https://doi.org/10.1097/JOM.0000000000000113

Lang, J. J., Yang, L. F., Cheng, C., Cheng, X. Y., & Chen, F. Y. (2023). Are algorithmically controlled gig workers deeply burned out? An empirical study on employee work engagement. BMC Psychology, 11(1). https://doi.org/10.1186/s40359-023-01402-0

Lang, J., Cheng, C., & Li, M. (2022). The Impact of Perceived Algorithmic Control on Employee Work Engagement: the mediating role of Burnout. ACM International Conference Proceeding Series, 163–168. Association for Computing Machinery. https://doi.org/10.1145/3556089.3556164

Margerison, C. E., Joachim, G. E., Michling, T. R., & Johnson, C. Y. (2025, September 1). Platform-Mediated Gig Work and Health: A Scoping Review. American Journal of Industrial Medicine, Vol. 68, pp. 729–739. John Wiley and Sons Inc. https://doi.org/10.1002/ajim.70007

Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout*. In JOURNAL OF OCCUPATIONAL BEHAVIOUR (Vol. 2).

Pratiwi Utami, & Oki Mardiawan. (2022). Pengaruh Mindfulness terhadap Work Engagement pada Pekerja Startup Digital di Indonesia. Jurnal Riset Psikologi, 61–66. https://doi.org/10.29313/jrp.v2i1.834

Quy Nguyen-Phuoc, D., Ngoc Thi Nguyen, L., Ngoc Su, D., Nguyen, M. H., & Oviedo-Trespalacios, O. (2023). Deadly meals: The influence of personal and job factors on burnout and risky riding behaviours of food delivery motorcyclists. Safety Science, 159. https://doi.org/10.1016/j.ssci.2022.106007

Rafi Ardiatama, F., & Ekonomi Dan Bisnis Ums, F. (2025). Analisis Pengaruh Gig Economy Dan Mindfulness Terhadap Loyalitas Pekerja Melalui Mediasi Kesejahteraanid 2 *. PARADOKS Jurnal Ilmu Ekonomi, 8(1).

Saptika, J. A. (n.d.). The Effects Of Burnout And Uncertainty On The Productivity Of Gig Workers In Mataram City. Journal of Islamic Economic and Business, 8(2) 2026. Retrieved from https://ejournal.iainpalopo.ac.id/index.php/alkharaj

Siregar, I., & Panjaitan, N. (2025). Work Support and Resilience: Mediating Roles of Stress and Health Among Indonesian Gig Workers. Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan, 13(5) 4051–4064. https://doi.org/10.37641/jimkes.v13i5.4060

Taylor, N. Z., & Millear, P. M. R. (2016). The contribution of mindfulness to predicting burnout in the workplace. Personality and Individual Differences, 89, 123–128. https://doi.org/10.1016/j.paid.2015.10.005

Tu, B., Huang, C., Sitar, S., & Yang, M. (2022). Mindfulness Practice and Burnout: Evidence From Chinese Social Workers. Frontiers in Psychology, 13. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.821899

Vaculik, M., Vytaskova, J., Prochazka, J., Zalis, L., & Vaculik, M. (n.d.). MINDFULNESS, JOB SATISFACTION AND JOB PERFORMANCE: MUTUAL RELATIONSHIPS AND MODERATION EFFECT.

Wrede, S. J. S., Esch, T., & Michaelsen, M. M. (2025). Mindfulness in the digital workplace: an explorative study of the compatibility of mindfulness and technology. BMC Digital Health, 3(1). https://doi.org/10.1186/s44247-025-00186-0

Wood, A. J., Graham, M., Lehdonvirta, V., & Hjorth, I. (2019). Good Gig, Bad Gig: Autonomy and Algorithmic Control in the Global Gig Economy. *Work, Employment and Society*, *33*(1), 56–75. https://doi.org/10.1177/0950017018785616

Xie, X., Zhou, Y., Fang, J., & Ying, G. (2022). Social Support, Mindfulness, and Job Burnout of Social Workers in China. Frontiers in Psychology, 13. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.775679

Yew, W. C., Sia, M. K., & Janet, O. Q. Y. (2023). Safety Risks Analysis: Moderating Effect of Risk Level on Mitigation Measures Using PLS-SEM Technique. *Sustainability (Switzerland)* , *15*(2). https://doi.org/10.3390/su15021090

Zhang, C., Cheung, S. P., & Huang, C. (2022). Job Demands and Resources, Mindfulness, and Burnout Among Delivery Drivers in China. Frontiers in Psychology, 13. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.792254