

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kesuksesan Karir di Kalangan Freelancer: Peran Komitmen Karir, Kompetensi, Keterampilan Negosiasi dan Disiplin

Factors Affecting Freelancer's Career Success: The Role of Career Commitment, Competency, Negotiation's Skills and Discipline

Cynthia*

Management, BINUS Business School, Bina Nusantara University, Indonesia
E-mail: cynthia013@binus.ac.id

Inka Yansi

Management, BINUS Business School, Bina Nusantara University, Indonesia
E-mail: inka.yansi@binus.ac.id

Rizka Alevianti

Management, BINUS Business School, Bina Nusantara University, Indonesia
E-mail: rizka.alevianti@binus.ac.id

Anita Maharani

Management, BINUS Business School, Bina Nusantara University, Indonesia
E-mail: anita.maharani@binus.edu

ABSTRACT

Gig workers are growing rapidly, especially in the creative industries involving freelancers in graphic design, photography, and videography. Despite offering flexibility, freelancers face challenges such as income instability and fierce competition. This study analyzes the influence of competence, career commitment, negotiation skills, and discipline on career success, with passion as the mediating variable. A survey approach was used with the PLS-SEM method on 266 freelancers in Jabodetabek. The results showed that competence and negotiation skills have a positive effect on career success, while discipline has no significant effect. Career commitment has a negative impact, indicating that too strong attachment can hinder freelancers' flexibility. In addition, passion does not act as a mediator, but has a direct influence on career success. These findings confirm that freelancers' success is more determined by negotiation skills and strategies, rather than passion or discipline. Freelancers are advised to continuously improve their skills and build professional networks in order to survive in a competitive industry.

Keywords: *Career commitment, career success, competence, discipline, freelancer, negotiation skills, passion.*

ABSTRAK

Gig worker berkembang pesat, terutama di industri kreatif yang melibatkan freelancer dalam desain grafis, fotografi, dan videografi. Meskipun menawarkan fleksibilitas, freelancer menghadapi tantangan seperti ketidakstabilan pendapatan dan persaingan ketat. Penelitian ini menganalisis pengaruh kompetensi, komitmen karir, keterampilan negosiasi, dan disiplin terhadap kesuksesan karir, dengan passion sebagai variabel mediasi. Pendekatan survei digunakan dengan metode PLS-SEM pada 266 freelancer di Jabodetabek. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi dan keterampilan negosiasi berpengaruh positif terhadap kesuksesan karir, sementara disiplin tidak berpengaruh signifikan. Komitmen karir justru berdampak negatif, menunjukkan bahwa keterikatan yang terlalu kuat dapat menghambat fleksibilitas freelancer. Selain itu, passion tidak berperan sebagai mediator, tetapi memiliki pengaruh langsung terhadap kesuksesan karir. Temuan ini menegaskan bahwa kesuksesan freelancer lebih ditentukan oleh keterampilan dan strategi negosiasi, bukan sekadar passion atau disiplin. Freelancer disarankan untuk terus meningkatkan keterampilan dan membangun jaringan profesional agar dapat bertahan di industri yang kompetitif.

Kata kunci: *Disiplin, freelancer, kesuksesan karir, keterampilan negosiasi, kompetensi, komitmen karir, passion.*

***Corresponding author**

PENDAHULUAN

Gig Worker adalah salah satu tipe pekerja yang sedang disukai oleh sebagian masyarakat dunia, dan mendorong munculnya penelitian yang melibatkan pekerja dengan kategori ini. *Gig worker* sendiri merupakan bagian dari tenaga kerja modern yang bekerja secara sementara dan berbasis proyek, dengan fleksibilitas tinggi serta tidak terikat pada satu organisasi (Wu & Huang, 2024). Di sisi lain, dalam studi disebutkan bahwa popularitas jenis pekerjaan ini meningkat seiring dengan perkembangan zaman dan adanya teknologi, yang memungkinkan pekerja untuk lebih leluasa mengatur jam kerja mereka sendiri (Darmawan *et al.*, 2023).

Di Asia, sebanyak 84 persen manajer talenta di beragam perusahaan yang memilih mempekerjakan *gig workers*, dan jumlah ini melampaui jumlah rata-rata global sebesar 65 persen, sehingga *gig worker* bisa dianggap memiliki pertumbuhan di pasar tenaga kerja (Cheng *et al.*, 2023). Di Indonesia sendiri jumlah *gig workers* mencapai 59,31 juta orang di tahun 2022, dan jumlah ini meningkat menjadi 83,34 juta orang di tahun 2023 (Natalia & Putranto, 2022; Surdiasis *et al.*, 2023). Peningkatan ini kemudian menarik perhatian sejumlah studi, dimana dalam satu studi dinyatakan salah satu alasan yang menyebabkan seseorang memilih menjadi *gig worker* karena anggapan adanya kebebasan, serta peluang untuk mendapatkan penghasilan tambahan yang lebih besar daripada orang yang bekerja dengan model kerja waktu permanen (Faisal *et al.*, 2019).

Dalam perkembangannya, industri *freelance* terus berkembang, sebagaimana disebutkan dalam laporan Payoneer (2023) mencatat bahwa 38 persen *freelancer* mengalami peningkatan tarif, dan ada kenaikan permintaan jasa *freelancer* sebesar 46 persen, dan 67 persen optimis permintaan akan terus bertumbuh. Meskipun data tersebut nampak optimis, namun, tantangan tetap ada. Tantangan tersebut antara lainnya, *freelancer* menghadapi ketidakpastian pendapatan, persaingan ketat, dan minimnya perlindungan sosial. Studi juga menemukan, meskipun menawarkan potensi fleksibilitas kerja, *gig worker* seringkali disertai ketidakpastian pendapatan dan minimnya jaminan sosial, yang membuat banyak *gig worker* masih menganggap pekerjaan ini hanya menarik untuk jangka pendek namun kurang menjanjikan dalam jangka panjang (Hibrida & Sunarni, 2023). Sehingga, hal ini menjadi permasalahan yang sering dirasakan oleh para *freelancer* dan menjadi pertimbangan pekerjaan dalam jangka panjang.

Dalam model kerja *gig worker*, terdapat berbagai kategori pekerja, mulai dari kategori yang menuntut keterampilan tinggi hingga kategori yang menuntut sebaliknya atau sering dikenal sebagai pekerjaan sederhana berbasis tugas, misalnya administrasi (Masood *et al.*, 2018). Salah satu bagian dari *gig worker* adalah *freelancer*, dimana orang yang memilih bekerja secara *freelancer* dapat bekerja secara mandiri di berbagai macam industri seperti diantaranya di bidang teknologi, pemasaran, ataupun seni kreatif (Bridges, 2017).

Dari ketiga bidang tersebut, bidang yang paling populer adalah industri kreatif, yang mencakup fotografi, videografi, dan desain grafis (McDonald *et al.*, 2021). Profesi-profesi yang ada di bidang industri kreatif memberikan kesempatan bagi *freelancer* untuk mengekspresikan kreativitas mereka, sekaligus tetap memiliki kendali penuh atas waktu kerja mereka (Pulignano *et al.*, 2021). Dalam satu penelitian disebutkan fotografer yang bekerja secara *freelance* memiliki kemudahan untuk berkomunikasi dengan klien dibandingkan dengan fotografer yang tidak bekerja secara *freelance* (William *et al.*, 2020). Namun demikian, sebagaimana disebutkan di atas tantangan yang dihadapi oleh *freelance* adalah persaingan yang semakin ketat diantara pekerja *freelance* dan hadirnya sejumlah solusi digital mengurangi keinginan konsumen untuk menggunakan jasa

freelancer karena adanya sejumlah solusi digital yang menggantikan peran *freelancer* di mata konsumen dan berdampak pada turunnya penghasilan para *freelancer* (McDonald *et al.*, 2021).

Freelancer di industri kreatif menghadapi berbagai tantangan yang cukup signifikan, salah satunya adalah menjaga komitmen dalam perjanjian kerja, untuk itu mereka membutuhkan kemampuan negosiasi yang kuat, baik untuk memperoleh komitmen dari diri sendiri maupun dari klien (Masood *et al.*, 2018). Tantangan lainnya adalah kedisiplinan, di mana *freelancer* harus memastikan mereka mampu memenuhi tenggat waktu dan menjaga kepuasan klien tanpa adanya struktur kerja yang terorganisir seperti di lingkungan kantor (Popiel, 2017). Selain itu, tentunya berkaitan erat dengan masalah kreativitas, dimana mereka sering kali dituntut untuk tidak hanya berfokus pada satu keterampilan, melainkan mengembangkan berbagai kompetensi untuk meningkatkan daya saing mereka di pasar (Bonini *et al.*, 2016). Sehingga, *freelancer* harus terus meningkatkan keterampilan mereka dengan bekerja di berbagai proyek dan mengembangkan kemampuan baru agar tetap kompetitif di pasar kerja (Bridges, 2017).

Selain hal-hal di atas, *passion* juga menjadi faktor penting yang mendorong *freelancer*, karena *passion* ini tidak hanya membentuk identitas profesional mereka, tetapi juga mengarahkan pilihan karir mereka dengan menyelaraskan minat pribadi dengan pekerjaan (Huddek *et al.*, 2021). Walaupun sebagai *freelancer* banyak sekali tantangannya, tetapi banyak orang yang tertarik menjadi seorang *freelancer* karena merasa memiliki *passion* dalam dirinya yang harus tetap disalurkan.

Berdasarkan kajian literatur, sebagian besar penelitian sebelumnya mengenai *freelancer* di industri kreatif berfokus pada satu atau dua faktor penentu kesuksesan karir, seperti kompetensi (Jacobs *et al.*, 2019; Born *et al.*, 2012) atau komitmen karir (Bunders *et al.*, 2023; Campagna *et al.*, 2023), tanpa mengintegrasikan berbagai faktor personal secara simultan. Selain itu, penelitian yang membahas keterampilan negosiasi (Salamon, 2019; Ahmad, 2021), disiplin kerja (Wood *et al.*, 2018; Santoso *et al.*, 2020), dan *passion* (Sutherland *et al.*, 2019; Josephi *et al.*, 2022) umumnya dilakukan secara terpisah dan tidak mempertimbangkan peran mediasi *passion* dalam hubungan antara faktor-faktor tersebut dengan kesuksesan karir. Studi terdahulu juga lebih banyak membahas pekerja lepas dalam konteks global atau sektor non-kreatif, sehingga konteks spesifik industri kreatif di Indonesia masih kurang dieksplorasi (Duggan *et al.*, 2021; Zwettler *et al.*, 2023). Keterbatasan ini menunjukkan adanya celah penelitian terkait bagaimana kompetensi, komitmen karir, keterampilan negosiasi, disiplin, dan *passion* secara bersama-sama memengaruhi kesuksesan karir *freelancer* dalam konteks industri kreatif, khususnya di Indonesia.

TINJAUAN PUSTAKA

Kompetensi dan Kesuksesan Karir

Hubungan antara komitmen karir terhadap kesuksesan karir berpengaruh positif, didukung oleh penelitian yang menunjukkan bahwa keterkaitan individu pada karirnya berkontribusi signifikan terhadap keberhasilan karir (Poon *et al.*, 2004). Komitmen karir melibatkan motivasi intrinsik dan kesiapan individu untuk berinvestasi dalam pekerjaan pilihannya, dengan harapan manfaat jangka panjang seperti pengakuan dan kepuasan. Individu yang memiliki komitmen tinggi cenderung menetapkan tujuan yang jelas dan bertekad untuk mencapai tujuan tersebut meski menghadapi hambatan. Studi Ballout *et al.*, (2009) juga menegaskan bahwa komitmen tinggi meningkatkan peluang kesuksesan

karir, baik dalam aspek objektif seperti kenaikan gaji maupun subjektif seperti kepuasan kerja.

Hipotesis 1: Kompetensi berpengaruh terhadap kesuksesan karir

Komitmen Karir dan Kesuksesan *Freelancer*

Komitmen karir mencerminkan tingkat keterikatan individu terhadap jalur karir yang mereka pilih (Meyer, 2001). Dalam konteks *freelancer*, komitmen karir menjadi penentu dedikasi dan ketahanan individu dalam menghadapi tantangan industri kreatif (Bunders *et al.*, 2023). Menurut Meyer *et al.* (2001), komitmen karir terdiri dari komitmen afektif (keterikatan emosional terhadap profesi) dan komitmen normatif (perasaan kewajiban untuk tetap berada dalam profesi tersebut). Studi menunjukkan bahwa *freelancer* dengan komitmen karir yang tinggi cenderung memiliki motivasi yang lebih kuat dalam mengembangkan keterampilan dan menjaga hubungan profesional dengan klien (Zwettler *et al.*, 2023).

Hipotesis 2: Komitmen karir berpengaruh terhadap kesuksesan karir *freelancer*.

Keterampilan Negosiasi dalam Kesuksesan Karir *Freelancer*

Keterampilan negosiasi membantu individu mencapai kesepakatan yang saling menguntungkan dan membangun hubungan profesional yang kuat, yang berkontribusi pada kesuksesan karir. Dalam penelitian Hamdan *et al.* (2015) menunjukkan bahwa keterampilan negosiasi memiliki pengaruh positif terhadap kesuksesan karir karena memfasilitasi pencapaian tujuan karir baik secara objektif maupun subjektif. Kemampuan ini memungkinkan pekerja untuk menavigasi negosiasi gaji, kontrak, dan proyek yang sesuai dengan aspirasi karir mereka, yang meningkatkan nilai tawar dan peluang untuk promosi (Tripathy, 2020).

Hipotesis 3: Keterampilan negosiasi berpengaruh terhadap kesuksesan karir

Disiplin dalam Kesuksesan Karir *Freelancer*

Studi yang mengangkat tentang pengaruh disiplin terhadap kesuksesan karir di lingkungan *freelancer* masih terbatas, namun studi serupa yang dikaji di kalangan karyawan cukup banyak. Berdasarkan hasil penelitian Purnamasari *et al.* (2021), dapat disimpulkan bahwa disiplin Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kesuksesan karir karyawan. Penelitian lainnya didukung oleh Santoso *et al.* (2020) dimana hasil penelitian positif dan signifikan antara variabel disiplin kerja dengan kesuksesan karir karyawan dan Yadewani *et al.* (2019) dengan hasil variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap kesuksesan karir, artinya disiplin kerja sangat penting dilakukan dalam mematuhi peraturan dan ketentuan yang berlaku. Dari beberapa penelitian ini disimpulkan bahwa semakin baik disiplin kerja seseorang, maka semakin tinggi pula kesuksesan karir yang dicapai oleh orang yang bekerja.

Hipotesis 4: Disiplin berpengaruh terhadap kesuksesan karir *freelancer*.

***Passion* sebagai Pendorong Kesuksesan Karir**

Passion berperan sebagai mediator dalam hubungan antara kompetensi, komitmen karir, keterampilan negosiasi, serta disiplin terhadap kesuksesan karir *freelancer*. Dalam konteks kompetensi, *passion* menjadi faktor pendorong yang memungkinkan *freelancer* memanfaatkan keterampilan dan pengalaman mereka secara optimal untuk mencapai kesuksesan. Kuijpers *et al.* (2006) menunjukkan bahwa kompetensi yang tinggi memberikan individu kendali atas perkembangan karir mereka sendiri. Namun, tanpa adanya *passion*, kompetensi saja tidak cukup untuk mencapai hasil yang maksimal. *Passion* mendorong *freelancer* untuk terus mengembangkan keterampilan, mencari

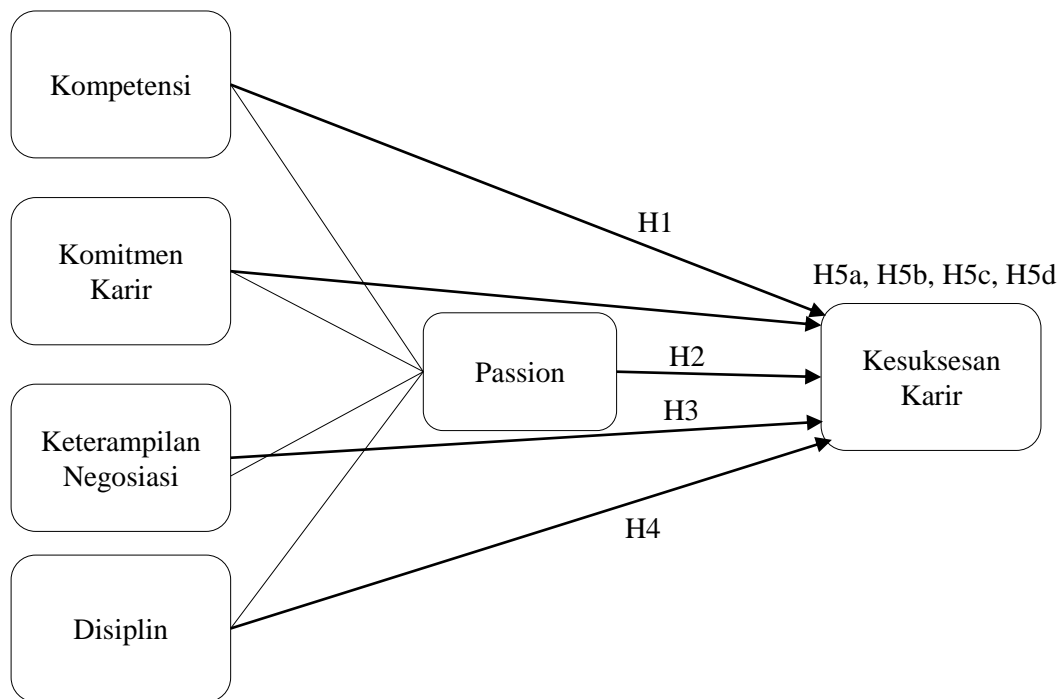
peluang, dan beradaptasi dengan perubahan dalam industri kreatif (Bañuelos *et al.*, 2016). Sejalan dengan penelitian Thuy *et al.* (2020), *passion* juga memediasi hubungan antara sentralitas identitas kewirausahaan dan intensi kewirausahaan, memperkuat motivasi individu dalam mengejar tujuan bisnis mereka. Dengan demikian, *passion* bukan sekadar dorongan intrinsik, tetapi juga elemen yang menghubungkan berbagai faktor utama dalam pencapaian kesuksesan karir *freelancer*.

Hipotesis 5a: *Passion* memediasi kompetensi yang mempengaruhi terhadap kesuksesan karir

Hipotesis 5b: *Passion* memediasi komitmen karir yang mempengaruhi terhadap kesuksesan karir

Hipotesis 5c: *Passion* memediasi keterampilan negosiasi yang mempengaruhi terhadap kesuksesan karir

Hipotesis 5d: *Passion* memediasi disiplin yang mempengaruhi terhadap kesuksesan karir



Gambar 1. Model penelitian

METODE PENELITIAN

Pendekatan Penelitian

Dalam penelitian ini, pendekatan yang digunakan adalah kuantitatif. Kittur (2023), menyatakan bahwa pendekatan penelitian kuantitatif yang bergantung pada data terukur, sering melalui survei, jajak pendapat, atau kuesioner terstruktur, diambil dari sumber-sumber yang mereka kutip dalam karya mereka. Penelitian ini akan menggunakan *Cross-Sectional Time Horizon* yang mana pendekatan ini mengambil data pada satu titik waktu tertentu, memberikan gambaran dari suatu fenomena. Studi *cross-sectional* sering kali lebih layak dilakukan ketika waktu atau sumber daya terbatas (McCusker, 2014).

Unit Analisis

Data untuk penelitian ini dikumpulkan melalui survei terhadap beberapa *freelancer* dari industri kreatif di wilayah Jabodetabek. *Freelancer* yang menjadi responden memiliki pengalaman berprofesi di bidangnya tidak ada standar pasti sebagaimana dalam

pencarian pada penelitian sebelumnya, oleh karenanya peneliti mengacu pada satu jurnal yang menentukan *freelancer* sebagai sampel ketika pengalaman kerja kurang dari satu tahun (Nawaz *et al.*, 2019). Namun demikian, berkaitan dengan konsep-konsep yang berkaitan variabel penelitian yang diangkat, peneliti menganggap lebih relevan untuk melihat konsistensi seseorang terhadap karirnya bila memiliki pengalaman dibidangnya minimal satu tahun, dengan tujuan agar peneliti dapat menggali pertanyaan penelitian yang diungkapkan di bagian pendahuluan.

Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi *freelancer* yang berfokus di industri kreatif di Jabodetabek tidak diketahui. Metode sampling yang dipilih untuk penelitian ini adalah *non probability sampling* yakni dengan *convenience sampling*. Metode sampling ini dipilih karena memungkinkan pengumpulan data secara cepat dan efisien, terutama ketika akses ke populasi yang lebih besar terbatas atau sulit diperoleh, seperti *freelancer* di industri kreatif yang tersebar dan tidak terdaftar secara formal, karena memungkinkan cakupan area yang lebih luas dalam waktu yang lebih singkat, sehingga cocok untuk studi dengan keterbatasan waktu dan biaya, meskipun mungkin kurang representatif secara statistik dibandingkan *probability sampling* (Speak *et al.*, 2018). Sehingga untuk menentukan jumlah sampel penelitian yang tidak diketahui secara pasti, peneliti menggunakan rumus Cochran. Dengan demikian, jumlah sampel adalah 96,04 dibulatkan menjadi 100 sampel, dengan rumus :

$$n_o = \frac{Z^2 p(1-p)}{e^2}$$

Keterangan:

n = ukuran sampel

Z^2 = z-score yang sesuai dengan nilai kepercayaan 95% -> 1,96

p = proporsi populasi (perkiraan proporsi awal yang diharapkan)

e^2 = tingkat kesalahan (sampling error)

Perhitungan:

$$n = \frac{1,96^2(0,5)(1-0,5)}{(0,1)^2}$$

$$n = \frac{(3,8416)(0,25)}{0,01}$$

$n = 96,04$ sampel

Operasionalisasi Variabel

Table 1. Indikator variabel

Variabel	Definisi Operasional	Indicator	Skala Likert	Sumber	
Kompetensi profesional untuk mencapai keberhasilan jangka panjang dalam industri yang kompetitif. (Akkermans <i>et al.</i> , 2016; Duggan <i>et al.</i> , 2021; Jacobs <i>et al.</i> , 2019; Watson <i>et al.</i> , 2021)	Kemampuan, keterampilan, dan pengetahuan yang memungkinkan <i>freelancer</i> mengelola karir mereka secara proaktif, menjaga relevansi di pasar kerja, serta membangun jaringan profesional untuk mencapai keberhasilan jangka panjang dalam industri yang kompetitif. (Akkermans <i>et al.</i> , 2016; Duggan <i>et al.</i> , 2021; Jacobs <i>et al.</i> , 2019; Watson <i>et al.</i> , 2021)	K1	Saya membuat orang lain sadar akan pencapaian saya.	Likert 1-5	Smythe <i>et al.</i> (2013)
		K2	Saya membuat orang lain sadar akan aspirasi dan tujuan karir saya.		
		K3	Saya meminta umpan balik tentang kinerja pekerjaan saya dari individu selain atasan saya.		
		K4	Saya membangun kontak dengan orang-orang di area di mana saya ingin bekerja.		
		K5	Saya memperkenalkan diri kepada orang-orang yang dapat mempengaruhi karir saya.		
		K6	Saya mencari bimbingan karir dari orang-orang berpengalaman lain di dalam organisasi.		
		K7	Saya mencari bimbingan karir dari orang-orang berpengalaman di luar organisasi.		
		K8	Saya memiliki rencana untuk karir saya.		
		K9	Saya memiliki strategi untuk mencapai tujuan karir saya.		
		K10	Saya mencari peluang pelatihan dan pengembangan.		
		K11	Saya terus memperbarui keterampilan yang terkait dengan pekerjaan saya.		
		K12	Saya sadar akan kelemahan saya.		
		K13	Saya beradaptasi dengan perubahan keadaan dalam pekerjaan saya.		

Variabel	Definisi Operasional	Indicator	Skala Likert	Sumber	
Komitmen Karir	Keterikatan emosional dan dedikasi jangka panjang <i>freelancer</i> terhadap peran profesionalnya, didukung oleh kepercayaan dan keterhubungan sosial yang mendorong ketekunan serta pengembangan diri di tengah ketidakpastian <i>gig economy</i> . (Bunders <i>et al.</i> , 2023; Meyer, 2001; Campagna <i>et al.</i> , 2023; Zwettler <i>et al.</i> , 2023)	KOK1	Menjadi bagian dari pekerjaan ini adalah hal yang penting bagi saya.	Likert 1-5	Meyer <i>et al.</i> (2001)
		KOK2	Bekerja menuju keberhasilan proyek ini adalah hal yang penting bagi saya.		
		KOK3	Saya akan merasa bersalah jika saya meninggalkan proyek ini sekarang.		
		KOK4	Saya merasa memiliki kewajiban untuk melakukan apa yang diperlukan untuk mencapai tujuan proyek ini.		
Keterampilan Negosiasi	Kemampuan untuk berkomunikasi secara efektif dan mencapai kesepakatan yang saling menguntungkan, yang penting bagi <i>freelancer</i> untuk membangun hubungan jangka panjang, meminimalkan konflik, dan mempertahankan nilai tawar dalam transaksi di industri dinamis seperti <i>gig economy</i> . (Chapman <i>et al.</i> , 2017; Clenney, 2013; Però <i>et al.</i> , 2022; Sutherland	KN1	Saya berpengalaman dalam bernegosiasi dalam masalah yang berhubungan dengan pekerjaan	Likert 1-5	Clenney (2013)
		KN2	Mencoba meningkatkan atribut tertentu dalam diri saya yang berkaitan dengan negosiasi dituntut dari pekerjaan saya.		
		KN3	Saya harus bernegosiasi dengan pelanggan, klien, pemasok, atau pihak lain sebagai bagian normal dari pekerjaan saya.		
		KN4	Saya dapat mempertahankan hubungan jangka panjang dengan pihak lain dalam negosiasi.		
		KN5	Saya mencari informasi tentang negosiasi di internet, seperti artikel atau video yang membahas cara bernegosiasi dengan klien.		

Variabel	Definisi Operasional	Indicator	Skala Liket	Sumber
	<i>et al.</i> , 2019)	KN6		
		KN7		
		DS1		
		DS2		
Disiplin	Disiplin adalah kesadaran dan kemauan individu untuk mematuhi setiap aturan dan norma sosial yang berlaku di lingkungan perusahaan. (Santoso <i>et al.</i> , 2019)	DS3	Likert 1-5	Pramudito (2010)
		DS4		
		DS5		
		PA1		
		PA2		
Passion	Dorongan kuat yang mendorong <i>freelancer</i> untuk melakukan aktivitas yang dinikmati dan dianggap penting, memungkinkan mereka menginvestasikan waktu serta energi secara signifikan dalam pekerjaan, sehingga memicu kreativitas, kepuasan, dan pertumbuhan	PA3	Likert 1-5	Lajom <i>et al.</i> (2017)
		PA4		

Variabel	Definisi Operasional	Indicator	Skala Liket	Sumber	
	karir jangka panjang di industri kreatif. (Vallerand <i>et al.</i> , 2003; Ensour <i>et al.</i> , 2020; Bañuelos <i>et al.</i> , 2016; Hong, 2022; Sutherland <i>et al.</i> , 2019; Wood <i>et al.</i> , 2018; Dong <i>et al.</i> , 2017)	PA5	Pekerjaan saya terintegrasi dengan baik dalam hidup saya.		
		PA6	Pekerjaan saya adalah satu-satunya hal yang benar-benar menarik bagi saya.		
Kesuksesan Karir		Pencapaian dalam perjalanan karir yang mencakup aspek objektif seperti pendapatan dan promosi, serta aspek subjektif seperti kepuasan pribadi dan rasa pencapaian, berdasarkan kemampuan individu memanfaatkan peluang karir secara efektif. (Arthur <i>et al.</i> , 2005; Sullivan <i>et al.</i> , 1998; Pshembayeva <i>et al.</i> , 2022; Nieles <i>et al.</i> , 2021; Van Den Born & van Witteloostuijn, 2012)	KSK1	Saya memiliki pendidikan yang dibutuhkan untuk mendapatkan aktivitas <i>freelance</i> yang berkualitas tinggi.	Likert 1-5 Hudek <i>et al.</i> (2021)
			KSK2	Semakin banyak pengalaman yang saya miliki sebagai pekerja lepas, semakin percaya diri saya dalam melakukan aktivitas pekerja lepas.	
			KSK3	Semua pengalaman kerja saya telah membantu saya untuk melakukan aktivitas <i>freelance</i> yang berkualitas tinggi.	
			KSK4	Dalam 2 tahun terakhir, saya telah berpartisipasi dalam kursus pelatihan untuk keterampilan inti saya.	
	KSK5		Dalam 2 tahun terakhir, saya telah berpartisipasi dalam kursus pelatihan untuk pengembangan keterampilan baru.		
	KSK6		Dalam 2 tahun terakhir, saya telah berpartisipasi dalam kursus pelatihan untuk keterampilan yang terkait atau mendukung (misalnya, administrasi atau efektivitas pribadi).		

Skala Pengukuran

Pengukuran pada kuesioner akan dilakukan menggunakan Skala Likert. Skala Likert dikategorikan sebagai skala ordinal berdasarkan pandangan Arvidsson (2019), karena sifat dasarnya yang menekankan pada urutan (ranking) nilai tanpa mengukur jarak antara nilai-nilai tersebut. Skala Likert yang digunakan, akan diterapkan lima poin. Cai (2016) menyatakan bahwa skala lima poin lebih baik dalam hal konsistensi ketika menilai objek dengan karakteristik ekstrem, seperti objek yang dianggap "paling indah" atau "paling jelek" dalam eksperimen mereka. Artinya, skala lima poin cenderung menghasilkan penilaian yang lebih konsisten dalam situasi di mana responden merasa sangat positif atau sangat negatif terhadap suatu objek.

Metode Pengumpulan Data

Data dikumpulkan dengan menyebarkan kuesioner secara daring dengan menggunakan formulir daring. Berdasarkan penjelasan di atas, bahwa metode sampel adalah *non probability sampling* dengan *convenience sampling* (Speak *et al.*, 2018), peneliti akan menggunakan jejaring *freelancer* di industri kreatif dan meminta bantuan jejaring tersebut untuk membantu mendistribusikan pengukuran.

Uji Awal Pengukuran Validitas Konstruk

Sebelum menyebarkan kuesioner survei secara masal, tahap pretesting sangat krusial. Pretesting adalah tahap uji coba awal terhadap pertanyaan dan kuesioner survei pada kelompok sasaran penelitian. Tujuannya untuk memastikan bahwa semua pertanyaan jelas, mudah dipahami, dan dapat dijawab dengan akurat oleh responden. Dengan pretesting, kita bisa menilai keandalan dan keabsahan instrumen survei sebelum digunakan secara luas, sehingga data yang terkumpul nantinya lebih berkualitas. Untuk jumlah sampel pada uji awal ini, peneliti mengacu pada Perneger *et al.*, (2015) yang menyebutkan jumlah minimal 30 sebagai ukuran sampel standar *default* untuk *pre-test* kuesioner, karena ini ideal untuk mencapai kekuatan statistik yang memadai dalam mendeteksi masalah dengan prevalensi rendah dan memungkinkan peneliti untuk mendeteksi masalah umum yang mungkin terlewat pada sampel yang lebih kecil.

Pada uji awal, teknik analisis yang digunakan mengacu pada Darma (2021), yaitu dengan menerapkan uji validitas. Uji validitas digunakan untuk mengetahui seberapa baik pertanyaan sebagai alat ukur yang dapat mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Uji Validitas memiliki kriteria pengukuran dengan menggunakan nilai koefisien pearson yang keputusannya diambil berdasarkan perbandingan antara nilai R hitung dengan nilai R tabel. Sementara itu, Uji reliabilitas digunakan untuk mengevaluasi konsistensi dan keandalan suatu instrumen penelitian dalam menghasilkan data yang akurat serta bebas dari kesalahan pengukuran. Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan nilai *Cronbach's alpha* terhadap tingkat signifikansi yang telah ditentukan. Tingkat signifikansi yang digunakan minimum 0,6 hingga 0,7 tergantung pada konteks dan kebutuhan penelitian. Jika nilai *Cronbach's alpha* melebihi tingkat signifikansi yang ditetapkan, maka instrumen dianggap memiliki reliabilitas yang baik, sebaliknya, jika nilainya berada di bawah batas tersebut, maka instrumen dinyatakan tidak reliabel (Sekaran, 2003).

Uji Hipotesis

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian untuk menganalisis data dan menentukan dukungan hipotesis adalah Structural Equation Modeling (SEM) berbasis komponen atau varians, yaitu Partial Least Square (PLS), yang bertujuan untuk memvalidasi pengukuran serta menguji hipotesis. Sesuai dengan Hair *et al.* (2019),

terdapat tiga tahapan analisis data, yaitu tahap model pengukuran (*measurement model*), validitas konvergen (*convergence validity*), dan tahap model struktural (*structural model*).

Tahap pertama dalam analisis data adalah model pengukuran (*measurement model*), yang bertujuan untuk menilai sejauh mana indikator merefleksikan konstruk yang diukur. Salah satu parameter yang digunakan dalam tahap ini adalah *factor loading*, yang diukur melalui *loadings* (λ) dari setiap indikator terhadap konstraknya. Menurut Hair *et al.* (2021), nilai *factor loading* yang dianggap layak harus mencapai $\geq 0,50$ agar indikator memiliki kontribusi yang cukup kuat terhadap konstruk yang diukur. Selain *factor loading*, parameter lain yang diamati dalam model pengukuran mencakup reliabilitas internal, seperti *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability*. Nilai *Cronbach's Alpha* dianggap memenuhi standar jika mencapai minimal 0,70, atau 0,60 untuk penelitian eksploratif. Kisaran ideal *Cronbach's Alpha* berada antara 0,80 hingga 0,90, tetapi tidak boleh melebihi 0,95 untuk menghindari redudansi indikator yang dapat mengurangi validitas konten dan untuk nilai *Composite Reliability* idealnya adalah $> 0,7$ yang dimana dengan nilai tersebut data dapat dikatakan reliabel (Hair *et al.*, 2019).

Tahap kedua dalam analisis data adalah validitas konvergen (*convergent validity*), yang bertujuan untuk memastikan bahwa indikator dalam suatu konstruk memiliki tingkat kesamaan yang cukup dalam mengukur konsep yang sama. Validitas konvergen dievaluasi menggunakan *Average Variance Extracted (AVE)*, yang dianggap memenuhi kriteria jika nilainya $\geq 0,50$. Selain itu, dalam model pengukuran formatif, validitas konvergen dapat diuji melalui analisis redundansi, yang mengharuskan korelasi sebesar $\geq 0,70$ untuk memastikan bahwa konstruk memiliki tingkat keterkaitan yang cukup kuat (Hair *et al.*, 2019). Untuk menilai validitas diskriminan, digunakan kriteria *Fornell-Larcker*, yang membandingkan akar kuadrat AVE suatu konstruk dengan korelasi antar konstruk lainnya dalam model. Kriteria ini menyatakan bahwa akar kuadrat AVE harus lebih besar daripada korelasi antara konstruk tersebut dengan konstruk lain, sehingga dapat disimpulkan bahwa konstruk memiliki validitas diskriminan yang baik (Hair *et al.*, 2021). Selain itu, metode *Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT)* juga digunakan untuk mengevaluasi validitas diskriminan, dimana nilai HTMT harus kurang dari 0,90 untuk konstruk yang secara konseptual mirip dan kurang dari 0,85 untuk konstruk yang berbeda (Hair *et al.*, 2016). Jika semua kriteria ini terpenuhi, maka dapat dikatakan bahwa model pengukuran memiliki validitas konvergen dan diskriminan yang memadai (Hair *et al.*, 2019).

Tahap ketiga dalam analisis data adalah model struktural (*structural model*), parameter yang diperhatikan meliputi nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* dan koefisien determinasi (R^2). Nilai VIF idealnya berada di angka < 3 , nilai ini bertujuan untuk menguji dan mengetahui apakah dalam suatu model regresi ditemukan adanya korelasi yang tinggi atau sempurna antar variabel independen. Dan untuk koefisien determinasi (R^2), nilai R^2 dianggap substansial pada 0,75; moderat pada 0,50; dan lemah pada 0,25; dengan nilai 0,90 atau lebih tinggi yang berpotensi mengindikasikan *overfitting*.

Kemudian untuk uji akhir yaitu uji hipotesis dilihat berdasarkan hasil *path coefficient* untuk menilai tingkat signifikansi atau probabilitas dari *direct effects* dan *indirect effects*. Untuk mengetahui apakah setiap dari uji hipotesisnya didukung ataupun tidak didukung dapat dilihat dari angka *P Value*, jika nilai dari *P Value* nya adalah $< 0,05$ maka hipotesisnya didukung, namun jika nilainya $> 0,05$ maka hipotesisnya tidak didukung (Hair *et al.*, 2019).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Pendahuluan

Sebelum melakukan penelitian *primer*, peneliti melakukan *pre-test* untuk menguji validitas dan reliabilitas indikator pertanyaan terhadap 57 responden, pengambilan data dilakukan pada tanggal 14 Desember sampai dengan 18 Desember 2024. Data yang didapatkan diolah menggunakan aplikasi Jamovi. Jamovi merupakan modul yang mudah digunakan untuk memperkirakan kesepakatan dan keandalan untuk pengukuran berkelanjutan. Responden merupakan *freelancer* yang bekerja di Industri Kreatif di daerah JaBoDeTaBek, hasil yang didapatkan dijelaskan pada tabel berikut.

Tabel 2 . Hasil uji validitas dan reliabilitas pada data pre-test instrumen

Variabel	Items	Scale Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha	R-tabel	R-hitung	Kesimpulan
Kompetensi (K)	K1	0,858	0,847	0,273	0	reliabel dan valid
	K2		0,854		0,464	reliabel dan valid
	K3		0,857		0,240	reliabel dan tidak valid
	K4		0,839		0,471	reliabel dan valid
	K5		0,860		0,481	tidak reliabel dan valid
	K6		0,849		0,136	reliabel dan tidak valid
	K7		0,845		0,492	reliabel dan valid
	K8		0,846		0,514	reliabel dan valid
	K9		0,846		0,534	reliabel dan valid
	K10		0,844		0,423	reliabel dan valid
	K11		0,840		0,512	reliabel dan valid
	K12		0,852		0,341	reliabel dan valid
	K13		0,843		0,406	reliabel dan valid
Komitmen Karir (KOK)	KOK1	0,701	0,602	0,273	0,587	reliabel dan valid
	KOK2		0,589		0,135	reliabel dan tidak valid
	KOK3		0,796		0,347	reliabel dan valid
	KOK4		0,539		0,347	reliabel dan valid
Keterampilan Negosiasi (KN)	KN1	0,856	0,830	0,273	0,673	reliabel dan valid
	KN2		0,842		0,673	reliabel dan valid

Variabel	Items	Scale Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha	R-tabel	R-hitung	Kesimpulan
	KN3		0,840		0,308	reliabel dan valid
	KN4		0,843		0,451	reliabel dan valid
	KN5		0,845		0,233	reliabel dan tidak valid
	KN6		0,819		0,698	reliabel dan valid
	KN7		0,829		0,645	reliabel dan valid
Disiplin (DS)	DS1		0,851			tidak reliabel dan valid
	DS2		0,809		0,573	reliabel dan valid
	DS3		0,846		0,412	reliabel dan valid
	DS4	0,846	0,814	0,273	0,592	reliabel dan valid
	DS5		0,809		0,555	reliabel dan valid
	DS6		0,835		0,650	reliabel dan valid
	DS7		0,809		0,532	reliabel dan valid
Passion (PA)	PA1		0,771			reliabel dan valid
	PA2		0,779		0,534	reliabel dan valid
	PA3		0,772		0,500	reliabel dan valid
	PA4		0,775		0,415	reliabel dan valid
	PA5	0,783	0,762	0,273	0,308	reliabel dan valid
	PA6		0,766		0,373	reliabel dan tidak valid
	PA7		0,784		0,091	reliabel dan tidak valid
	PA8		0,740		0,556	reliabel dan valid
	PA9		0,734		0,644	reliabel dan valid
	PA10		0,747		0,513	reliabel dan valid
Kesuksesan Karir (KSK)	KSK1	0,851	0,823	0,273		reliabel dan valid
	KSK2		0,885		0,331	reliabel dan valid

Variabel	Items	Scale Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha	R-tabel	R-hitung	Kesimpulan
	KSK3		0,833		0,229	reliabel dan tidak valid
	KSK4		0,800		0,520	reliabel dan valid
	KSK5		0,801		0,803	reliabel dan valid
	KSK6		0,800		0,807	reliabel dan valid

Sumber: Primary Data Jamovi, 2025

Berdasarkan Tabel 2 hasil uji validitas dan reliabilitas pada data *pre-test instrumen* penelitian menunjukkan hasil yang beragam. Sebagian besar variabel menunjukkan reliabilitas yang baik, seperti yang ditunjukkan oleh nilai *Cronbach's Alpha* > 0,7 dengan nilai keseluruhan seperti 0,858 untuk Kompetensi, 0,846 untuk Disiplin, dan 0,851 untuk Kesuksesan Karir. Namun, beberapa item di seluruh variabel bermasalah. Item-item seperti K3, K6 (Kompetensi), KN5 (Keterampilan Negosiasi), dan KSK3 (Kesuksesan Karir) memiliki nilai R hitung di bawah ambang batas 0,273, yang mengindikasikan validitas yang rendah. Selain itu, beberapa *items* menunjukkan nilai *Cronbach's Alpha* yang rendah, seperti K5, KOK3, DS1, PA7, dan KSK2 yang menunjukkan konsistensi internal yang buruk. Namun, peneliti tetap meneruskan item tersebut dengan mengganti kalimat tanpa mengubah arti dari pertanyaan tersebut dan dilanjutkan pada uji hipotesis sebenarnya, yang tertera pada Tabel 3.

Tabel 3. Item butir pertanyaan uji hipotesis

Variabel	Konstruk Dimensi
Kompetensi (K)	K1, K2, K4, K5, K8, K9, K10, K11, K12, K13
Komitmen Karir (KOK)	KOK1, KOK2, KOK3, KOK4
Keterampilan Negosiasi (KN)	KN1, KN2, KN3, KN4, KN6, KN7,
Disiplin (DS)	DS1, DS2, DS3, DS4, DS5, DS6, DS7
Passion (PA)	PA1, PA2, PA3, PA4, PA5, PA6, PA7, PA8, PA9, PA10
Kesuksesan Karir (KSK)	KSK1, KSK2, KSK4, KSK5, KSK6, KSK7

Langkah berikutnya adalah penyebaran kuesioner dengan mengacu item butir pernyataan yang lolos uji *pre-test* ke 96,64 orang yang dibulatkan menjadi 100 orang target responden sesuai dengan perhitungan melalui rumus Cochran. Diperoleh total data responden sebanyak 379 data. Tahap berikutnya peneliti akan melakukan *screening* data terhadap total responden yang hasilnya akan dijelaskan berikutnya.

Hasil Uji Penelitian Sebenarnya

Karakteristik Responden

Setelah melakukan *pre-test* untuk mengetahui validitas dan reliabilitas item yang akan digunakan dalam penelitian, kuesioner baru yang telah dimodifikasi dibagikan kembali kepada responden sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya. Penyebaran kuesioner dilakukan selama 3 minggu, yang dibagikan secara daring (*online*) kepada para *freelancer* yang bekerja di industri kreatif. Data responden yang berhasil dikumpulkan sebanyak 266, dan terdapat 162 data yang tidak diteruskan karena tidak sesuai dengan kriteria yang dibutuhkan, yaitu di luar wilayah Jabodetabek. Sehingga, data yang diperoleh sebanyak 105 yang memenuhi syarat untuk diuji menggunakan SmartPLS. Data demografi responden penelitian sebagai berikut:

Tabel 4. Karakteristik responden

<i>Actual Study</i>			
Karakteristik	n	%	Total
Jenis Kelamin			
Laki-laki	92	34,6%	n=266
Perempuan	174	65,4%	%=100%
Umur			
12-20	92	34,6%	
21-30	142	53,4%	
31-40	30	11,3%	
>40	2	0,8%	
Domisili			
Jabodetabek	104	39,1%	n=266
Diluar Jabodetabek	162	60,9%	%=100%
Lama bekerja			
< 1 Tahun	139	52,3%	
1 - 3 Tahun	83	31,2%	
> 3 Tahun	44	16,5%	
Bidang <i>Freelancer</i> yang digeluti			
Desain Grafis	66	24,8%	
Penulisan Konten	22	8,3%	
Fotografi	21	7,9%	
Penerjemahan	17	6,4%	
Pengembangan Web / Aplikasi	10	3,8%	
Pemasaran Digital (Social Media, SEO, dll)	39	14,7%	
Video Editing	51	19,2%	
Content Creating	21	7,9%	

Tabel 4 di atas menunjukkan bahwa mayoritas responden berjenis kelamin perempuan yaitu sebanyak 65,4 persen. Kemudian, berdasarkan rentang usia mayoritas berusia 21-30 dengan jumlah 53,4 persen, dan berdomisili di area Jabodetabek sebanyak 39,1 persen. Dengan pengalaman kerja paling banyak dibawah 1 tahun dengan jumlah 52,3 persen. Dan mayoritas *freelancer* bekerja di bidang desain grafis sebanyak 24,8 persen dan diikuti dengan video editing sebanyak 19,2 persen.

Measurement Model Assessment (Outer Model)

Tahap pengujian *measurement model*, yang juga dikenal sebagai *outer model*, pendekatan *reflective construct* digunakan untuk mengevaluasi keandalan indikator dalam mengukur variabel laten. Langkah pertama dalam proses ini adalah memeriksa nilai *factor loading*. Jika nilai *factor loading* melebihi 0,50, maka indikator tersebut mampu menjelaskan lebih dari 50 persen varians konstruk, yang menunjukkan bahwa setiap item dalam instrumen memiliki tingkat keandalan yang memadai (Bhakar *et al.*, 2015). Untuk menilai validitas konvergen, dilakukan pengujian reliabilitas dengan mengacu pada nilai *Cronbach's Alpha* pada setiap variabel yang dianalisis. Standar

minimal yang dapat diterima untuk *Cronbach's Alpha* adalah 0,60 atau lebih tinggi, yang menunjukkan bahwa instrumen memiliki reliabilitas yang baik (Hair *et al.*, 2019). Berikut adalah hasil pengujian validitas dan reliabilitas dalam penelitian ini.

Tabel 5. Hasil Validitas dan reliabilitas uji hipotesis sebelum eliminasi

Variable	Item	<i>Factor Loading</i> (>0,5)	<i>Cronbach's alpha</i>	Kesimpulan		
Kompetensi	K1	0,777	0,881	Valid dan Reliabel		
	K2	0,746		Valid dan Reliabel		
	K4	0,791		Valid dan Reliabel		
	K5	0,736		Valid dan Reliabel		
	K8	0,795		Valid dan Reliabel		
	K9	0,770		Valid dan Reliabel		
	K10	0,742		Valid dan Reliabel		
	K11	0,696		Tidak Valid dan Reliabel		
	K12	0,571		Tidak Valid dan Reliabel		
	K13	0,714		Valid dan Reliabel		
	Komitmen Karir	KOK1		0,787	0,792	Valid dan Reliabel
		KOK2		0,752		Valid dan Reliabel
		KOK3		0,779		Valid dan Reliabel
KOK4		0,816	Valid dan Reliabel			
Keterampilan Negosiasi	KN1	0,839	0,831	Valid dan Reliabel		
	KN2	0,704		Valid dan Reliabel		
	KN3	0,731		Valid dan Reliabel		
	KN4	0,762		Valid dan Reliabel		
	KN6	0,714		Valid dan Reliabel		
	KN7	0,663		Tidak Valid dan Reliabel		
	Disiplin	DS1		0,722	0,863	Valid dan Reliabel
DS2		0,795	Valid dan Reliabel			
DS3		0,794	Valid dan Reliabel			
DS4		0,800	Valid dan Reliabel			
DS5		0,701	Valid dan Reliabel			
DS6		0,693	Tidak Valid dan Reliabel			
DS7		0,681	Tidak Valid dan Reliabel			
Passion	PA1	0,824	0,902	Valid dan Reliabel		
	PA2	0,707		Valid dan Reliabel		
	PA3	0,674		Tidak Valid dan Reliabel		
	PA4	0,657		Tidak Valid dan Reliabel		
	PA5	0,751		Valid dan Reliabel		
	PA6	0,820		Valid dan Reliabel		
	PA7	0,785		Valid dan Reliabel		
	PA8	0,642		Tidak Valid dan Reliabel		
	PA9	0,717		Valid dan Reliabel		
	PA10	0,707		Valid dan Reliabel		
Kesuksesan Karir	KSK1	0,788	0,869	Valid dan Reliabel		
	KSK2	0,618		Tidak Valid dan Reliabel		
	KSK4	0,872		Valid dan Reliabel		
	KSK5	0,858		Valid dan Reliabel		
	KSK6	0,905		Valid dan Reliabel		

Sumber: SmartPLS (2025)

Berdasarkan Tabel 5 diketahui bahwa item telah memenuhi kriteria yang ditentukan sebelumnya. Oleh karena itu, peneliti melihat hasil *Discriminant Validity* sebagaimana ditampilkan pada Tabel 6 di bawah ini.

Tabel 6. Hasil uji *discriminant validity fornell larcker* sebelum eliminasi

	Disiplin	Kesuksesan karir	Keterampilan Lan negosiasi	Komitmen karir	Kompetensi	Passion
Disiplin	0,742					
Kepatuhan Terhadap Klien	0,947					
Kesuksesan Karir	0,599	0,815				
Ketepatan Waktu dalam menyelesaikan pekerjaan	0,870	0,539				
Keterampilan Negosiasi	0,641	0,770	0,738			
Komitmen Karir	0,767	0,458	0,654	0,784		
Kompetensi	0,774	0,751	0,821	0,732	0,736	
<i>Passion</i>	0,690	0,741	0,767	0,554	0,787	0,731

Sumber: SmartPLS (2025)

Setelah dilakukan Uji Validitas dan reliabilitas, hasil yang diharapkan dapat memenuhi nilai *Average Variance Extracted* (AVE) yaitu nilai ($>0,5$) dan juga memenuhi nilai Cronbach Alpha dan Composite Reliability yakni nilai ($>0,5$). Namun ternyata ada beberapa item pertanyaan yang belum memenuhi kriteria nilai *Factor Loading* yakni nilai AVE kuadrat $> 0,5$. Berdasarkan hasil tersebut, Peneliti menindaklanjuti dengan melakukan *screening outlier* terhadap item butir pertanyaan agar bisa lolos uji validitas dan reliabilitas secara keseluruhan. Adapun hasil dari *screening outlier* pada item butir pertanyaan dan variabel. Peneliti menghilangkan 3 butir pertanyaan sebagai berikut.

Tabel 7. Item butir pernyataan eliminasi

Variable	Items butir pernyataan eliminasi
<i>Passion</i> (PA)	PA8
Disiplin (DS)	DS6, DS7
Kompetensi (K)	K11, K12, K13
Keterampilan Negosiasi (KN)	KN7
Kesuksesan Karir (KSK)	KSK2

Sumber: SmartPLS (2025)

Langkah berikutnya, peneliti menghilangkan item butir pertanyaan yang tidak memenuhi nilai *factor loading* dengan syarat nilai ($>0,5$). Peneliti menemukan sejumlah nilai $< 0,5$, yakni pada item K12 sebesar (0,571), K11 (0,696), DS6 (0,693), DS7 (0,681), KN7 (0,663), PA8 (0,642), dan KSK2 (0,618). Setelah menghilangkan item tersebut

peneliti mendapatkan hasil *discriminant validity* yang dilihat dari nilai *Fornell-Larcker* untuk variabel kompetensi yang nilainya tetap tidak memenuhi kriteria yaitu sebesar (0,736) yang dimana hasilnya lebih kecil dibandingkan nilai dalam baris dibawahnya pada kolom yang sama, yaitu sebesar (0,787). Maka dari itu, peneliti menghilangkan K13 dengan nilai *factor loading* sebesar (0,714) karena memiliki nilai paling kecil di antara item pertanyaan Kompetensi (K) lainnya agar memenuhi nilai *discriminant validity* yang sesuai dengan kriteria.

Tabel 8. Hasil validitas dan reliabilitas uji hipotesis setelah eliminasi

Variable	Item	Factor loading (>0,6)	Cronbach's alpha (>0,7)	Kesimpulan
Kompetensi	K1	0,796	0,881	Valid dan Reliabel
	K2	0,742		Valid dan Reliabel
	K4	0,759		Valid dan Reliabel
	K5	0,799		Valid dan Reliabel
	K8	0,827		Valid dan Reliabel
	K9	0,790		Valid dan Reliabel
	K10	0,760		Valid dan Reliabel
Komitmen Karir	KOK1	0,801	0,792	Valid dan Reliabel
	KOK2	0,739		Valid dan Reliabel
	KOK3	0,773		Valid dan Reliabel
	KOK4	0,816		Valid dan Reliabel
Keterampilan Negosiasi	KN1	0,838	0,831	Valid dan Reliabel
	KN2	0,715		Valid dan Reliabel
	KN3	0,773		Valid dan Reliabel
	KN4	0,769		Valid dan Reliabel
	KN6	0,702		Valid dan Reliabel
	DS1	0,762		0,863
DS2	0,845	Valid dan Reliabel		
DS3	0,818	Valid dan Reliabel		
DS4	0,806	Valid dan Reliabel		
DS5	0,682	Valid dan Reliabel		
<i>Passion</i>	PA1	0,831	0,902	Valid dan Reliabel
	PA2	0,721		Valid dan Reliabel
	PA3	0,686		Valid dan Reliabel
	PA4	0,677		Valid dan Reliabel
	PA5	0,775		Valid dan Reliabel
	PA6	0,821		Valid dan Reliabel
	PA7	0,786		Valid dan Reliabel
	PA9	0,699		Valid dan Reliabel
	PA10	0,677		Valid dan Reliabel
	Kesuksesan Karir	KSK1		0,783
KSK4		0,896	Valid dan Reliabel	
KSK5		0,887	Valid dan Reliabel	
KSK6		0,898	Valid dan Reliabel	

Sumber: SmartPLS (2025)

Tabel 8 menunjukkan seluruh variabel dan dimensinya telah memenuhi uji validitas dan reliabilitas, sebagaimana ditunjukkan oleh nilai *factor loading* yang lebih dari 0,5 serta *Cronbach's Alpha* yang melebihi 0,7. Untuk mengukur validitas konvergen lebih lanjut, analisis dilakukan dengan melihat nilai *Average Variance Extracted (AVE)* dan *composite reliability* pada setiap item pernyataan. Nilai AVE dianggap memenuhi standar jika mencapai 0,50 atau lebih, sedangkan *composite reliability* dikatakan reliabel apabila nilainya melebihi 0,7 (Hair *et al.*, 2019). Berikut adalah hasil perhitungan AVE dan *composite reliability* dalam penelitian ini.

Tabel 9. Nilai AVE dan *composite reliability* setelah eliminasi

	<i>Composite reliability</i> (>0,7)	<i>Average variance extracted</i> (AVE)
Disiplin	0,888	0,616
Kesuksesan Karir	0,924	0,752
Keterampilan Negosiasi	0,873	0,579
Komitmen Karir	0,863	0,612
Kompetensi	0,917	0,612
<i>Passion</i>	0,917	0,553

Sumber: SmartPLS (2025)

Berdasarkan Tabel 9 di atas, nilai *Average Variance Extracted (AVE)* untuk seluruh variabel dan dimensinya telah melampaui batas minimum 0,5. Hal ini menunjukkan bahwa setiap konstruk variabel telah memenuhi kriteria yang ditetapkan. Nilai AVE yang lebih dari 0,5 menandakan bahwa rata-rata varians yang dijelaskan oleh konstruk lebih dari 50 persen dari total varians item yang diukur. Selain itu, untuk menilai reliabilitas secara keseluruhan, digunakan *composite reliability*. Jika nilai *composite reliability* melebihi 0,7 untuk seluruh variabel, maka instrumen penelitian dapat dikategorikan sebagai reliabel secara internal, yang berarti bahwa seluruh indikator dalam konstruk mampu mengukur variabel laten dengan konsisten. Hasil pengukuran validitas diskriminan dapat dilihat pada tabel berikut. (Hair *et al.*, 2019).

Tabel 10. Hasil uji discriminant validity (HTMT) setelah eliminasi

	Disiplin	Kesuksesan Karir	Keterampilan Negosiasi	Komitmen Karir	Kompetensi	<i>Passion</i>
Disiplin						
Kesuksesan Karir	0,598					
Keterampilan Negosiasi	0,710	0,894				
Komitmen Karir	0,914	0,501	0,775			
Kompetensi	0,786	0,814	0,916	0,823		
<i>Passion</i>	0,782	0,808	0,879	0,689	0,874	

Sumber: SmartPLS (2025)

Tabel 11. Hasil uji discriminant validity (Fornell Larcker) setelah eliminasi

	Disiplin	Kesuksesan Karir	Keterampilan Negosiasi	Komitmen Karir	Kompetensi	Passion
Disiplin	0,785					
Kesuksesan Karir	0,515	0,867				
Keterampilan Negosiasi	0,583	0,768	0,761			
Komitmen Karir	0,740	0,429	0,627	0,783		
Kompetensi	0,683	0,728	0,786	0,696	0,782	
Passion	0,679	0,732	0,754	0,584	0,780	0,744

Sumber: SmartPLS (2025)

Berdasarkan Tabel 10 dan Tabel 11 di atas dapat disimpulkan bahwa model penelitian telah memenuhi validitas diskriminan. Tabel 10 yang menunjukkan hasil HTMT (*Heterotrait-Monotrait Ratio*) digunakan untuk menguji sejauh mana setiap konstruk dalam model berbeda satu sama lain. Semua nilai HTMT berada di bawah batas 0,90, yang menandakan bahwa tidak ada masalah diskriminan yang signifikan. Kemudian pada Tabel 11 dapat terlihat nilai *Fornell Larcker* sudah memenuhi standar yakni membandingkan akar kuadrat AVE suatu konstruk dengan korelasi antar konstruk lainnya dalam model. Kriteria ini menyatakan bahwa akar kuadrat AVE harus lebih besar daripada korelasi antara konstruk tersebut dengan konstruk lain, sehingga dapat disimpulkan bahwa konstruk memiliki validitas diskriminan yang baik (Hair *et al.*, 2021).

Structural Model Assessment (Inner Model)

Setelah menyelesaikan pengujian *measurement model*, tahap selanjutnya adalah melakukan pengujian *inner model*. Pengujian ini bertujuan untuk mengevaluasi struktur hubungan antar variabel dalam model penelitian (*path analysis*) (Hair *et al.*, 2019). Salah satu metode yang digunakan dalam pengujian ini adalah perhitungan *R Square* (R^2) dan *Variance Inflation Factors* (*VIF*). *R Square* mengukur sejauh mana variabel independen mampu menjelaskan variabel dependen, sedangkan *VIF* digunakan untuk menilai apakah terdapat masalah multikolinearitas di antara variabel bebas. Berikut adalah hasil perhitungan R^2 dalam penelitian ini pada Tabel 12.

Tabel 12. Hasil uji *R Square*, setelah eliminasi

Variable	R-square	R-square adjusted
Kesuksesan Karir	0,687	0,683

Sumber: SmartPLS (2025)

Nilai R^2 dalam model struktural dikategorikan sebagai berikut: 0,75 menunjukkan pengaruh yang kuat (*substantial*), 0,50 menunjukkan pengaruh sedang (*moderate*), dan 0,25 menunjukkan pengaruh yang lemah (*weak*) (Hair *et al.*, 2019).

Tabel 13. Hasil uji *Multicollinearity Test Results (VIF)* setelah eliminasi

Items	VIF
DS1	1,764
DS2	2,229
DS3	2,022
DS4	2,014
DS5	1,430

Items	VIF
K1	2,592
K10	2,025
K2	2,396
K4	2,008
K5	2,800
K8	2,761
K9	2,657
KN1	2,002
KN2	1,650
KN3	1,764
KN4	1,607
KN6	1,709
KOK1	1,495
KOK2	1,568
KOK3	1,642
KOK4	1,706
KSK1	1,745
KSK4	3,093
KSK5	2,799
KSK6	2,928
PA1	2,694
PA10	1,973
PA2	2,092
PA3	1,798
PA4	1,904
PA5	2,737
PA6	2,845
PA7	2,285
PA9	2,000

Sumber: SmartPLS (2025)

Berdasarkan Tabel 13, di atas dapat disimpulkan bahwa setiap variabel dan dimensinya tidak memiliki masalah multikolinearitas terhadap variabel independen, dikarenakan telah memenuhi standar untuk VIF yakni idealnya < 3 . Menurut Hair (2021) nilai VIF harus mendekati 3, jika nilai VIF < 3 maka tidak memiliki masalah, jika nilai VIF 3-5 memiliki masalah tapi tidak kritis dan jika nilai VIF > 5 memiliki masalah kolinearitas yang kritis. Dalam penelitian ini nilai VIF dari semua item mendekati 3 yang mana dapat diartikan tidak memiliki masalah kolinearitas kecuali item KSK4 (3,093) memiliki nilai VIF > 3 yang dapat diartikan memiliki masalah kolinearitas biasa dan tidak kritis.

Setelah melakukan uji validitas dan reliabilitas, yang kemudian dilanjutkan dengan pengujian *inner model*, peneliti melakukan uji hipotesis untuk menentukan pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen dan juga yang dimediasi oleh variabel

intervening. Metode bootstrap menguji analisis hipotesis dengan menggunakan SmartPLS 4.0, berikut hasil pengujian hipotesis pada penelitian ini.

Tabel 14. Hasil uji hipotesis langsung

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV) (>1,96)	P values (>0,05)	Kesimpulan
H1: Kompetensi -> Kesuksesan Karir	0,327	0,337	0,163	2,006	0,022	Didukung
H2: Komitmen Karir -> Kesuksesan Karir	-0,286	-0,272	0,131	2,178	0,015	Didukung
H3: Keterampilan Negosiasi -> Kesuksesan Karir	0,479	0,462	0,149	3,225	0,001	Didukung
H4: Disiplin -> Kesuksesan Karir	0,062	0,056	0,115	0,538	0,295	Tidak Didukung

Sumber: SmartPLS (2025)

Berdasarkan Tabel 14, analisis pengujian hipotesis dilakukan dengan mengevaluasi nilai p-value untuk menentukan signifikansi hasil penelitian. Jika p-value melebihi 0,05, maka hipotesis dianggap tidak signifikan dan ditolak. Selain itu, untuk menilai kekuatan hubungan antar variabel dalam model path coefficient), digunakan standar t-statistik. Hubungan antar variabel dinyatakan signifikan apabila nilai t-statistik lebih besar dari 1,96 (Hair *et al.*, 2019). Berdasarkan hasil analisis menggunakan PLS-SEM, pengujian hipotesis menunjukkan bahwa tidak semua hubungan dalam model penelitian ini didukung secara signifikan. H1 (Kompetensi berpengaruh terhadap Kesuksesan Karir) memiliki nilai koefisien 0,327 dengan nilai T-statistik sebesar 2,006 > 1,96 dan P-value 0,022 < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesuksesan karir, sehingga hipotesis ini diterima. Kemudian H2 (Komitmen Karir berpengaruh terhadap Kesuksesan Karir) menunjukkan hubungan negatif dengan nilai koefisien -0,286, namun tetap signifikan dengan T-statistik 2,178 > 1,96 dan P-value 0,015 < 0,05. Ini berarti bahwa semakin tinggi komitmen karir, tidak selalu meningkatkan kesuksesan karir, tetapi tetap memiliki pengaruh yang signifikan. Oleh karena itu, hipotesis ini juga diterima. Selanjutnya, H3 (Keterampilan Negosiasi berpengaruh terhadap Kesuksesan Karir) memiliki nilai koefisien 0,479, T-statistik 3,225 > 1,96 dan P-value 0,001 < 0,05, yang menunjukkan pengaruh positif dan signifikan. Ini mengindikasikan bahwa keterampilan negosiasi memiliki dampak yang kuat dalam meningkatkan kesuksesan karir *freelancer*, sehingga hipotesis ini diterima. Namun, H4 (Disiplin berpengaruh terhadap Kesuksesan Karir) memiliki nilai koefisien 0,062, T-statistik hanya 0,538 < 1,96, dan P-value 0,295 > 0,05. Karena nilai T-statistik lebih kecil dari 1,96 dan P-value tidak signifikan, hipotesis ini tidak didukung. Hal ini menunjukkan

bahwa dalam konteks penelitian ini, disiplin tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kesuksesan karir *freelancer*. Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi, komitmen karir, dan keterampilan negosiasi berkontribusi signifikan terhadap kesuksesan karir, sementara disiplin tidak memberikan dampak yang signifikan dalam model yang diuji.

Tabel 15. Hasil uji hipotesis tidak langsung

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values	Kesimpulan
H5a : Kompetensi - > <i>Passion</i> -> Kesuksesan Karir	0,094	0,096	0,063	1,497	0,067	Tidak didukung
H5b: Komitmen Karir -> <i>Passion</i> -> Kesuksesan Karir	-0,029	-0,033	0,039	0,751	0,226	Tidak didukung
H5c: Keterampilan Negosiasi -> <i>Passion</i> -> Kesuksesan Karir	0,078	0,080	0,057	1,371	0,085	Tidak didukung
H5d: Disiplin -> <i>Passion</i> -> Kesuksesan Karir	0,072	0,072	0,054	1,341	0,090	Tidak didukung

Sumber: PLS SEM (2025)

Berdasarkan hasil analisis dalam Tabel 15., dapat disimpulkan bahwa seluruh hipotesis yang menguji peran *passion* sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara disiplin, keterampilan negosiasi, komitmen karir, dan kompetensi terhadap kesuksesan karir tidak didukung. H5a (Disiplin → *Passion* → Kesuksesan Karir) menunjukkan nilai koefisien 0,094, dengan T-statistik sebesar 1,497 < 1,96 dan P-value 0,067 > 0,05. Ini menandakan bahwa *passion* tidak secara signifikan memediasi hubungan antara kompetensi dan kesuksesan karir. Selanjutnya, H5b (Keterampilan Negosiasi → *Passion* → Kesuksesan Karir) memiliki koefisien -0,029, T-statistik 0,751, < 1,96 dan P-value 0,226 > 0,05, yang juga lebih besar dari 0,05. Ini menunjukkan bahwa *passion* tidak berperan sebagai mediator dalam hubungan komitmen karir terhadap kesuksesan karir. H5c (Komitmen Karir → *Passion* → Kesuksesan Karir) bahkan menunjukkan hubungan negatif dengan koefisien 0,078, T-statistik 1,371 < 1,96, dan P-value 0,085 > 0,05, yang berarti tidak hanya tidak signifikan, tetapi juga menunjukkan bahwa *passion* tidak menjadi faktor yang memperkuat hubungan antara keterampilan negosiasi dan kesuksesan karir. Terakhir H5d (Kompetensi → *Passion* → Kesuksesan Karir) memiliki koefisien 0,072, T-statistik 1,341 < 1,96, dan P-value 0,090 > 0,05, yang mendekati batas signifikansi 0,05 namun tetap tidak signifikan. Ini menunjukkan bahwa meskipun disiplin memiliki hubungan positif dengan *passion*, peran *passion* sebagai mediator dalam

hubungan tersebut tetap tidak signifikan. Secara keseluruhan, hasil ini mengindikasikan bahwa dalam model penelitian ini, *passion* tidak berfungsi sebagai mediator yang signifikan dalam hubungan antara disiplin, keterampilan negosiasi, komitmen karir, dan kompetensi terhadap kesuksesan karir. Dengan kata lain, meskipun *passion* dapat menjadi faktor motivasi bagi *freelancer*, dalam penelitian ini *passion* tidak cukup kuat untuk menjembatani hubungan antara faktor-faktor tersebut dengan kesuksesan karir.

Pembahasan

Pengaruh Kompetensi terhadap Kesuksesan Karir Freelancer

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kesuksesan karir *freelancer* di industri kreatif. Berdasarkan hasil analisis menggunakan metode *Partial Least Square* (PLS), diperoleh nilai *path coefficient* T-statistik sebesar $2,006 > 1,96$ dan P-value $0,022 < 0,05$. Nilai ini menunjukkan bahwa hipotesis pertama (H1) diterima, yang berarti semakin tinggi tingkat kompetensi seorang *freelancer*, semakin besar kemungkinan mereka mencapai kesuksesan karir. Berdasarkan bagian pendahuluan, identifikasi masalah yang menjadi rujukan sehingga ada dugaan pengaruh kesuksesan karir di kalangan *freelancer* yaitu karena kompetensi berperan dalam membentuk strategi adaptif yang diperlukan agar *freelancer* dapat bertahan dalam pasar yang dinamis dan fleksibel (Born *et al.*, 2012).

Temuan ini sejalan dengan studi sebelumnya yang menyatakan bahwa individu dengan keterampilan teknis dan profesional yang tinggi, mampu mengatasi tantangan di industri kreatif serta memiliki peluang lebih besar untuk memperoleh proyek yang berkualitas (Akkermans *et al.*, 2016; Born *et al.*, 2012). Kompetensi yang mencakup keahlian teknis, pemecahan masalah, serta kemampuan adaptasi menjadi faktor utama dalam meningkatkan daya saing *freelancer* di industri kreatif. Studi sebelumnya menunjukkan bahwa *freelancer* yang memiliki kompetensi tinggi tetapi kurang dalam membangun jejaring profesional dan pemasaran diri cenderung kesulitan mendapatkan proyek yang stabil (Duggan *et al.*, 2021). Oleh karena itu, *freelancer* tidak hanya perlu meningkatkan keterampilan teknis mereka, tetapi juga harus aktif dalam membangun koneksi untuk meningkatkan reputasi profesional mereka.

Hasil pengujian hipotesis membuktikan *freelancer* yang berada di daerah Jabodetabek, khususnya *freelancer* yang bekerja di bidang kreatif seperti, fotografi, desain grafis, dan videografi. *Freelancer* yang memiliki kompetensi di bidang kreatif, dapat meningkatkan daya saing dan kesuksesan karirnya. Dengan demikian dari meningkatnya daya saing dan kesuksesan dapat memberikan peluang kerja dan proyek berkualitas. Selain itu, *freelancer* di bidang kreatif juga perlu memiliki kemampuan beradaptasi yang baik terhadap perubahan tren di industri yang ditekuninya, sehingga memungkinkan *freelancer* di bidang kreatif tetap memiliki relevansi dan keunggulan bersaing di pasar tenaga kerja.

Pengaruh Komitmen karir terhadap kesuksesan karir

Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen karir memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kesuksesan karir *freelancer*, tetapi dengan arah hubungan yang negatif. Berdasarkan analisis *Partial Least Square* (PLS), diperoleh nilai koefisien regresi sebesar $-0,286$ dengan T-statistic $2,178$ dan *p-value* $0,015$. Hasil negatif dari koefisien regresi menunjukkan bahwa semakin tinggi komitmen karir seorang *freelancer*, tidak serta-merta meningkatkan kesuksesan karir mereka. Berdasarkan bagian pendahuluan, identifikasi masalah yang menjadi rujukan sehingga ada dugaan pengaruh kesuksesan karir di kalangan *freelancer* karena adanya ketidakstabilan yang dapat menghambat

komitmen karir *freelancer*, khususnya pada tahap awal karir mereka, yang bisa berdampak pada efektivitas mereka dalam mengelola jumlah serta kualitas pekerjaan yang diterima (Campagna *et al.*, 2023).

Temuan ini cukup kontras dengan teori sebelumnya yang menyatakan bahwa komitmen karir seharusnya berdampak positif terhadap keberhasilan individu dalam dunia kerja (Poon *et al.*, 2004; Ballout *et al.*, 2009). Hasil negatif ini dapat dijelaskan dengan karakteristik unik dari industri kreatif dalam *gig worker*, di mana fleksibilitas dan adaptasi lebih dihargai dibandingkan loyalitas jangka panjang terhadap satu bidang atau proyek tertentu. *Freelancer* yang terlalu berkomitmen pada satu jenis pekerjaan atau klien tertentu mungkin akan mengalami keterbatasan dalam mengeksplorasi peluang baru yang lebih menguntungkan. Studi sebelumnya juga menunjukkan bahwa dalam konteks *gig worker*, komitmen karir yang tinggi dapat menyebabkan ketidakberkembangan, terutama jika *freelancer* terlalu terikat pada satu jalur pekerjaan tanpa fleksibilitas untuk berkembang atau memperluas keterampilan mereka (Zwettler *et al.*, 2023). Dengan demikian, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa meskipun komitmen karir *freelancer* memiliki dampak terhadap kesuksesan karir, dampak tersebut bisa menjadi negatif jika tidak diimbangi dengan fleksibilitas dan strategi adaptasi yang baik. Hasil pengujian hipotesis membuktikan *freelancer* yang berada di daerah Jabodetabek, khususnya *freelancer* yang bekerja di bidang kreatif. *Freelancer* yang memiliki komitmen karir yang kuat, mampu membantu *freelancer* mengatasi kendala dan mempertahankan reputasi profesionalnya di pasar yang kompetitif.

Pengaruh Keterampilan Negosiasi terhadap Kesuksesan Karir

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa keterampilan negosiasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kesuksesan karir *freelancer* di industri kreatif. Berdasarkan hasil analisis *Partial Least Square* (PLS), diperoleh nilai koefisien regresi sebesar 0,479 dengan T-statistic 3,225 dan p-value 0,001. Nilai ini menunjukkan bahwa hipotesis ketiga (H3) diterima, yang berarti semakin tinggi keterampilan negosiasi yang dimiliki seorang *freelancer*, semakin besar kemungkinan mereka mencapai kesuksesan karir.

Hasil ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menekankan bahwa kemampuan bernegosiasi dengan baik dapat meningkatkan peluang individu dalam mendapatkan proyek yang lebih menguntungkan serta membangun hubungan profesional jangka panjang dengan klien (Tripathy, 2020). Berdasarkan bagian pendahuluan, identifikasi masalah yang menjadi rujukan sehingga ada dugaan pengaruh kesuksesan karir di kalangan *freelancer* karena adanya keterbatasan keterampilan negosiasi yang dapat menghambat kesuksesan karir *freelancer* serta melemahkan posisi tawar mereka di industri yang kompetitif (Ahmad, 2021). Temuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya Hamdan *et al.*, (2015) yang menyatakan bahwa keterampilan negosiasi memiliki pengaruh positif terhadap kesuksesan karir karena memfasilitasi pencapaian tujuan karir baik secara objektif maupun subjektif.

Dalam konteks *freelancer*, keterampilan negosiasi tidak hanya sebatas kemampuan untuk menentukan tarif yang lebih baik, tetapi juga mencakup kemampuan untuk memahami kebutuhan klien, menjelaskan nilai dari layanan yang ditawarkan, serta menyusun kesepakatan kerja yang menguntungkan bagi kedua belah pihak. *Freelancer* yang memiliki keterampilan negosiasi yang baik dapat lebih efektif dalam menetapkan harga yang sesuai dengan nilai jasa mereka, menghindari eksploitasi dari klien, serta mendapatkan kontrak kerja yang lebih stabil dan menguntungkan. Hal ini sesuai dengan studi Chapman *et al.* (2017) yang menyatakan bahwa negosiator yang baik memiliki

tingkat keberhasilan karir yang lebih tinggi karena mereka dapat membangun hubungan kerja yang lebih kuat dan berkelanjutan. Hasil pengujian hipotesis membuktikan *freelancer* yang berada di daerah Jabodetabek, khususnya *freelancer* yang bekerja di bidang kreatif. Dengan adanya keterampilan negosiasi, dapat menciptakan peluang yang lebih baik dan memastikan bahwa kesepakatan yang dibuat mendukung pertumbuhan karir dan meningkatkan kepuasan kerja (Sutherland *et al.*, 2019).

Pengaruh Disiplin terhadap Kesuksesan Karir

Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kesuksesan karir *freelancer* dalam industri kreatif. Berdasarkan hasil analisis *Partial Least Square* (PLS), diperoleh nilai koefisien regresi sebesar 0,062 dengan T-statistic 0,538 dan *p-value* 0,295. Karena nilai T-statistic lebih kecil dari 1,96 dan *p-value* lebih besar dari 0,05, hipotesis keempat (H4) tidak didukung, yang berarti bahwa dalam penelitian ini, disiplin tidak memberikan dampak yang signifikan terhadap kesuksesan karir *freelancer*.

Berdasarkan bagian pendahuluan, identifikasi masalah menunjukkan bahwa adanya tantangan dalam penundaan waktu kerja yang dapat berisiko kehilangan pekerjaan. Meskipun *freelancer* memiliki fleksibilitas dalam mengatur waktu kerja, banyak yang menghadapi tantangan seperti penundaan, kesulitan mempertahankan struktur kerja yang konsisten, serta kurangnya dorongan eksternal untuk tetap produktif (Lehdonvirta, 2018). Studi sebelumnya juga menekankan bahwa *freelancer* dengan tingkat disiplin tinggi cenderung mencapai kesuksesan karir karena mampu menjaga konsistensi produktivitas dan kualitas kerja mereka (Wood *et al.*, 2018). Namun, dalam industri kreatif, peran disiplin dalam keberhasilan karir *freelancer* masih menjadi perdebatan, mengingat sifat pekerjaan yang lebih fleksibel dan bergantung pada faktor lain seperti kreativitas dan jejaring profesional (Santoso *et al.*, 2020).

Temuan ini sejalan dengan argumen bahwa industri kreatif dan *gig worker* memiliki karakteristik unik yang membedakannya dari pekerjaan konvensional. Dalam sistem kerja formal, disiplin erat kaitannya dengan kepatuhan terhadap aturan perusahaan, jadwal tetap, serta standar operasional yang ketat (Purnamasari *et al.*, 2021). Namun, *freelancer* bekerja secara independen tanpa struktur organisasi yang mengatur mereka, sehingga faktor seperti fleksibilitas, keterampilan negosiasi, networking, serta adaptasi terhadap permintaan pasar lebih berperan dalam menentukan keberhasilan mereka dibandingkan kedisiplinan semata (Kim, 2019).

Hasil pengujian hipotesis ini mengindikasikan bahwa *freelancer* yang bekerja di bidang kreatif, seperti fotografi, desain grafis, dan videografi di wilayah Jabodetabek, tidak secara langsung memperoleh keuntungan karir hanya dari tingkat kedisiplinan yang tinggi. Sebaliknya, mereka yang mampu mengkombinasikan disiplin dengan fleksibilitas, kreativitas, dan strategi pemasaran diri yang baik cenderung memiliki peluang lebih besar dalam mengembangkan karir mereka (Born *et al.*, 2012). Oleh karena itu, pendekatan yang lebih adaptif dan dinamis menjadi kunci bagi *freelancer* untuk bertahan dan berkembang dalam industri kreatif yang kompetitif (Watson *et al.*, 2021).

Peran Passion sebagai Pemediiasi Kompetensi, Komitmen Karir, Keterampilan Negosiasi, dan Disiplin terhadap Kesuksesan Karir Freelancer

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *passion* tidak berperan sebagai mediator dalam hubungan antara kompetensi, komitmen karir, keterampilan negosiasi, dan disiplin terhadap kesuksesan karir *freelancer* di industri kreatif. Berdasarkan hasil analisis *Partial Least Square* (PLS), semua hipotesis dalam H5 (H5a, H5b, H5c, H5d) tidak didukung.

Hal ini dapat dilihat dari nilai T-statistic yang kurang dari 1,96 dan P-value yang lebih besar dari 0,05, yang mengindikasikan bahwa hubungan mediasi yang diuji tidak signifikan.

Secara spesifik, H5a (Kompetensi Karir → Passion → Kesuksesan Karir) memiliki koefisien regresi sebesar 0,094, T-statistic 1,497, dan P-value 0,067, yang menunjukkan bahwa meskipun ada sedikit hubungan antara kompetensi dan *passion*, *passion* tidak cukup kuat untuk memediasi hubungan tersebut terhadap kesuksesan karir *freelancer*. Hal yang sama berlaku untuk H5b (Komitmen Karir → Passion → Kesuksesan Karir), yang bahkan menunjukkan hubungan negatif dengan koefisien -0,029, T-statistic 0,751, dan P-value 0,226. Hasil ini mengindikasikan bahwa *passion* tidak hanya tidak memperkuat hubungan antara komitmen karir dan kesuksesan karir, tetapi dalam beberapa kasus, komitmen yang tinggi tanpa adanya fleksibilitas justru dapat menghambat kesuksesan *freelancer*.

H5c (Keterampilan Negosiasi → Passion → Kesuksesan Karir), nilai koefisien 0,078 dengan T-statistic 1,371 dan P-value 0,085 menunjukkan bahwa meskipun keterampilan negosiasi penting bagi *freelancer*, *passion* tidak memainkan peran mediasi yang signifikan dalam memperkuat pengaruh keterampilan negosiasi terhadap kesuksesan karir. Begitu pula dengan H5d (Disiplin → Passion → Kesuksesan Karir), yang memiliki koefisien 0,072, T-statistic 1,341, dan P-value 0,090, yang menandakan bahwa disiplin tidak cukup untuk meningkatkan *passion* secara signifikan, dan *passion* pada akhirnya tidak memberikan kontribusi signifikan terhadap kesuksesan karir. Berdasarkan bagian pendahuluan, identifikasi masalah yang menjadi rujukan sehingga ada dugaan pengaruh kesuksesan karir di kalangan *freelancer* karena dengan *passion*, *freelancer* dapat lebih mudah terlibat dalam proyek yang sesuai dengan minat mereka, meningkatkan motivasi, serta menjaga produktivitas kerja (Sutherland *et al.*, 2019).

Temuan ini bertentangan dengan beberapa studi sebelumnya yang menyatakan bahwa *passion* berperan sebagai penggerak utama dalam membangun karir *freelancer*, terutama dalam industri kreatif yang sangat bergantung pada motivasi intrinsik (Vallerand *et al.*, 2003; Ensour *et al.*, 2020). Namun, dalam konteks penelitian ini, *passion* tidak cukup kuat untuk menjembatani hubungan antara faktor-faktor seperti kompetensi, komitmen, keterampilan negosiasi, dan disiplin dengan kesuksesan karir. Salah satu kemungkinan penyebabnya adalah bahwa faktor eksternal, seperti kondisi pasar, jaringan profesional, dan kesempatan proyek, lebih berpengaruh terhadap kesuksesan *freelancer* dibandingkan dengan *passion* semata.

Berdasarkan pemaparan dalam pembahasan ini, hasil studi telah mengangkat berbagai permasalahan utama terkait faktor-faktor yang memengaruhi kesuksesan karir *freelancer* di industri kreatif. Penelitian ini tidak hanya mengonfirmasi pengaruh kompetensi dan keterampilan negosiasi sebagai faktor penting dalam meningkatkan peluang karir *freelancer*, tetapi juga mengungkapkan bahwa komitmen karir dan disiplin tidak selalu memberikan dampak positif dalam konteks *gig worker*. Studi ini juga membuka wawasan baru bahwa *passion*, yang sebelumnya diduga memiliki peran penting dalam membentuk kesuksesan karir *freelancer*, ternyata tidak memiliki pengaruh yang signifikan. Hal ini mengindikasikan bahwa dalam industri kreatif, kesuksesan karir lebih ditentukan oleh faktor eksternal seperti kondisi pasar, jaringan profesional, dan strategi adaptasi dibandingkan *passion* yang berkaitan dengan motivasi intrinsik.

Selain itu, meskipun penelitian ini berfokus pada *freelancer* di Jabodetabek, temuan ini berpotensi berlaku untuk seluruh wilayah di Indonesia, mengingat pola kerja *freelancer* yang cenderung serupa di berbagai daerah. Salah satu temuan menarik lainnya

adalah bahwa disiplin tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kesuksesan karir *freelancer*, karena dalam praktiknya, tingkat disiplin mereka lebih bergantung pada kebutuhan dan ekspektasi klien yang mereka layani. Dengan kata lain, *freelancer* tidak selalu menerapkan standar disiplin yang kaku, melainkan lebih fleksibel menyesuaikan diri dengan permintaan dan jadwal kerja yang diberikan oleh klien mereka.

KESIMPULAN

Kompetensi, komitmen karir, dan keterampilan negosiasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kesuksesan karir *freelancer* di industri kreatif, sedangkan disiplin tidak berpengaruh signifikan. Hasil analisis ini menggambarkan bahwa dalam konteks *freelancer*, kesuksesan karir lebih banyak dipengaruhi oleh kemampuan individu dalam mengembangkan keterampilan dan menjalin koneksi profesional, daripada sekadar kedisiplinan dalam mengatur pekerjaan. Kompetensi yang tinggi memungkinkan *freelancer* untuk lebih mudah mendapatkan proyek yang menguntungkan dan membangun reputasi yang baik, sementara keterampilan negosiasi berperan dalam meningkatkan daya tawar mereka dalam memperoleh kontrak kerja yang lebih menguntungkan. Namun, hasil negatif yang ditemukan pada hubungan komitmen karir terhadap kesuksesan karir menunjukkan bahwa terlalu fokus pada satu jalur karir tanpa fleksibilitas dapat menghambat pertumbuhan dan adaptasi dalam lingkungan kerja yang dinamis seperti industri kreatif.

Passion tidak memediasi hubungan antara kompetensi, komitmen karir, keterampilan negosiasi, dan disiplin terhadap kesuksesan karir *freelancer*. Dalam penelitian sebelumnya, *passion* sering dianggap sebagai faktor utama yang mendorong individu untuk bertahan dan berkembang dalam karir berbasis kreativitas. Namun, hasil analisis dalam penelitian ini menunjukkan bahwa meskipun *passion* dapat menjadi sumber motivasi, *passion* saja tidak cukup untuk menjembatani hubungan antara faktor-faktor tersebut dengan kesuksesan karir. Dengan kata lain, kesuksesan *freelancer* lebih ditentukan secara langsung oleh kompetensi, keterampilan negosiasi, dan strategi yang digunakan, bukan sekadar *passion* semata. Hal ini menunjukkan bahwa *freelancer* yang ingin berkembang tidak cukup hanya memiliki kecintaan terhadap pekerjaannya, tetapi juga harus memiliki keterampilan, strategi, dan fleksibilitas yang jelas untuk bersaing di industri yang kompetitif.

Kesuksesan karir *freelancer* di industri kreatif lebih dipengaruhi oleh kompetensi, komitmen karir, keterampilan negosiasi, dibandingkan dengan kedisiplinan dan *passion* semata. Meskipun disiplin tetap memiliki peran dalam menjaga kualitas dan efisiensi kerja, dalam konteks *freelancer*, disiplin tidak menjadi faktor utama dalam menentukan keberhasilan. Begitu pula dengan *passion*, yang meskipun sering dianggap penting dalam industri kreatif, ternyata tidak cukup kuat untuk berperan sebagai faktor mediasi yang signifikan. Oleh karena itu, *freelancer* di industri kreatif perlu lebih fokus pada pengembangan kompetensi, membangun jaringan profesional, serta meningkatkan strategi *personal branding* agar dapat mencapai kesuksesan karir yang berkelanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, N. (2021). Gig Workers: The New Employment Form in the New Economy. *Ulum Islamiyyah*, 33(S4), 131–145. DOI: <https://doi.org/10.33102/uij.vol33nos4.419>.
- Akkermans, J., Brenninkmeijer, V., Huibers, M., & Blonk, R. W. B. (2013). Competencies for the Contemporary Career: Development and Preliminary

- Validation of the Career Competencies Questionnaire. *Journal of Career Development*, 40(3), 245–267. DOI: <https://doi.org/10.1177/0894845312467501>.
- Akkermans, J., & Tims, M. (2016). Crafting your Career: How Career Competencies Relate to Career Success via Job Crafting. *Applied Psychology*, 66(1), 168–195. DOI: <https://doi.org/10.1111/apps.12082>.
- Arthur, M. B., Khapova, S. N., & Wilderom, C. P. M. (2005). Career success in a boundaryless career world. *Journal of Organizational Behavior*, 26(2), 177–202. DOI: <https://doi.org/10.1002/job.290>.
- Ballout, H. I. (2009). Career commitment and career success: Moderating role of self-efficacy. *The Career Development International*, 14(7), 655–670.
- Bañuelos, *et al.* (2016). CAN WE BE PASSIONATE ABOUT OUR WORK_ A REVIEW ON PASSION AT WORK. *Papeles del Psicologo*, 37(3), 165-169.
- Bonini, T. & G. A. (2016). The precariousness of knowledge workers (Part 1): hybridisation, self-employment and subjectification. *Work Organisation, Labour & Globalisation*, 10(2), 1-8.
- Bridges, L. E. (2018). Flexible as freedom? The dynamics of creative industry work and the case study of the editor in publishing. *New Media and Society*, 20(4), 1303–1319. DOI: <https://doi.org/10.1177/1461444816688920>.
- Bunders, D. J., & Akkerman, A. (2023). Commitment issues? Analysing the effect of preference deviation and social embeddedness on member commitment to worker cooperatives in the gig economy. *Economic and Industrial Democracy*, 44(4), 1007–1026. DOI: <https://doi.org/10.1177/0143831X221101425>.
- Campagna, R., & Griffith, J. (2023). When the gig isn't up: The importance (and relevance) of trust on gig workers' performance and commitment. *Journal of Trust Research*, 13(2), 164–196. DOI: <https://doi.org/10.1080/21515581.2023.2215747>.
- Chapman, E., Miles, E. W., & Maurer, T. (2017). A proposed model for effective negotiation skill development. *Journal of Management Development*, 36(7), 940–958. DOI: <https://doi.org/10.1108/JMD-01-2016-0002>.
- Cheng, C., & Huang, W. (2023). The rising gig economy in China: Implications for the protection of migrant workers. In *Protecting the Future of Work: New Institutional Arrangements for Safeguarding Labour Standards* (97–110). Emerald Publishing Limited. DOI: <https://doi.org/10.1108/978-1-80071-248-520221013>.
- Cai, M. Y., Lin, Y., & Zhang, W. J. (2016). Study of the optimal number of rating bars in the Likert scale. *Proceedings of the 18th International Conference on Information Integration and Web-based Applications & Services (iiWAS '16)*, 450-457. DOI: <https://doi.org/10.1145/3011141.3011213>.
- Clenney, E. F. (2013). Negotiators at Work: Three Essays on Employee Negotiation Skill Development and Exhibition. *Dissertation*. Atlanta: Georgia State University.
- Darma, B. (2021). *Statistika penelitian menggunakan SPSS: Uji validitas, uji reliabilitas, regresi linier sederhana, regresi linier berganda, uji t, uji F, R2*. Bogor: Guepedia.
- Darmawan, R. K., & Aminnullah Achmad Muttaqin. (2023). ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI MASYARAKAT MENJADI GIG WORKER. *Journal of Development Economic and Social Studies*, 2(4), 774–788. DOI: <https://doi.org/10.21776/jdess.2023.02.4.06>.
- Dong, J., & Ibrahim, R. (2017). *Managing Supply in the On-Demand Economy: Flexible Workers, Full-Time Employees, or Both?*. Source: <https://ssrn.com/abstract=2971841>.

- Duggan, J., Sherman, U., Carbery, R., & McDonnell, A. (2021). Boundaryless careers and algorithmic constraints in the gig economy. *International Journal of Human Resource Management*, 33(22), 4468–4498. DOI: <https://doi.org/10.1080/09585192.2021.1953565>.
- Ensour, W., Adwan, A., & Hijazi, H. (2020). Towards a new model of work passion. *International Journal of Business and Management*, 15(12), 40–53. DOI: <https://doi.org/10.5539/ijbm.v15n12p40>.
- Faisal, F. L. (2019). *2019 International Conference on Information and Communications Technology (ICOIACT)*. New Jersey: IEEE.
- Hair, J. F., Risher, J. J., Sarstedt, M., & Ringle, C. M. (2019). When to use and how to report the results of PLS-SEM. In *European Business Review*, 13(1), 2–24. Emerald Group Publishing Ltd. DOI: <https://doi.org/10.1108/EBR-11-2018-0203>.
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2016). *A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM) (2nd ed.)*. New York: SAGE Publications.
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2021). *A Primer on Partial Least Squares Struct.* New York: SAGE Publications.
- Hamdan, Y., Ratnasari, A., & Hirzi, A. T. (2015). Kemampuan Negosiasi Pengusaha dalam Meningkatkan Kesepakatan Bisnis. In *MIMBAR*, 31(1).
- Hong, R. (2022). *Passionate Work and the Good Life*. Source: <http://read.dukeupress.edu/books/book/chapter-pdf/1513719/9781478022831-001.pdf>.
- Jacobs, S., De Vos, A., Stuer, D., & Van der Heijden, B. I. J. M. (2019). “Knowing Me, Knowing You” the Importance of Networking for *Freelancers’* Careers: Examining the Mediating Role of Need for Relatedness Fulfillment and Employability-Enhancing Competencies. *Frontiers in Psychology*, 10(SEP). <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.02055>.
- Joseph, B., & O’Donnell, P. (2022). The blurring line between freelance journalists and self-employed media workers. *Journalism*, 24(1), 139–156. <https://doi.org/10.1177/14648849221086806>.
- Kim, H. (2019). Career shift: Employment to freelancing. *Medical Writing*, 28(1), 39-41.
- Kittur, J. (2023). Conducting quantitative research study: A step-by-step process. *Journal of Engineering Education Transformations*, 36(4), 100-112. DOI: <https://doi.org/10.16920/jeet/2023/v36i4/23120>.
- Kuijpers, M. A. C. T., Schyns, B., & Scheerens, J. (2006). Career competencies for career success. *Career Development Quarterly*, 55(2), 168–178. <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.2006.tb00011.x>.
- Lehdonvirta, V. (2018). Flexibility in the gig economy: managing time on three online piecework platforms. *New Technology, Work and Employment*, 33(1), 13–29. DOI: <https://doi.org/10.1111/ntwe.12102>.
- Masood, F., Naseem, A., Shamim, A., Khan, A., & Qureshi, M. A. (2018). A Systematic Literature Review And Case Study On Influencing Factor And Consequences Of Freelancing In Pakistan. *International Journal of Scientific & Engineering Research*, 9(12), 275-280.
- McCusker, K., & Gunaydin, S. (2014). *Research using qualitative, quantitative or mixed methods and choice based on the research*. *Perfusion*, 1(6). DOI: <https://doi.org/10.1177/0267659114559116>.

- McDonald, P. W. P. & M. R. (2021). How professional photographers engage with and resist digital platform work. *New Media and Society*, 23(6), 1602–1623. DOI: <https://doi.org/10.1177/1461444820917905?ai=1gvoi&mi=3ricys&af=R>
- Meyer, J. P., & Herscovitch, L. (2001). *Commitment in the workplace Toward a general model*. Source: www.HRmanagementreview.com.
- Natalia, C., & Putranto, F. G. (2023). Kerentanan kesejahteraan gig worker di Indonesia pascapandemi. *Jurnal Ekonomi Indonesia*, 12(2), 173–186. DOI: <https://doi.org/10.xxxx/jei.v12i2.xxx>.
- Nawaz, Z., Mansoor, R., Zhang, J., & Ilmudeen, A. (2019). *Gig workers in sharing economy: Conceptualizing Freelancer Value Proposition (FVP) in e-lancing platforms*. Source: <https://www.researchgate.net/publication/334645068>.
- Perneger, T. v., Courvoisier, D. S., Hudelson, P. M., & Gayet-Ageron, A. (2015). Sample size for pre-tests of questionnaires. *Quality of Life Research*, 24(1), 147–151. DOI: <https://doi.org/10.1007/s11136-014-0752-2>.
- Però, D., & Downey, J. (2022). Advancing Workers’ Rights in the Gig Economy through Discursive Power: The Communicative Strategies of Indie Unions. *Work, Employment and Society*, 38(1), 140–160. DOI: <https://doi.org/10.1177/09500170221103160>.
- Payoneer. (2023). Payoneer Freelancer Insights Report 2023. Retrieved from <https://www.payoneer.com/resources/research-reports/payoneer-freelancer-report>
- Poon, J. M. I. (2004). Career commitment and career success: Moderating role of emotion perception. *Career Development International*, 9(4), 374–390. DOI: <https://doi.org/10.1108/13620430410544337>.
- Popiel, P. (2017). “Boundaryless” in the creative economy: assessing freelancing on Upwork. *Critical Studies in Media Communication*, 34(3), 220–233. DOI: <https://doi.org/10.1080/15295036.2017.1282618>.
- Pramudito, W. (2020). *Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja terhadap Disiplin Kerja Mahasiswa Unika Soegijapranata Semarang Sebagai Freelancer Event Organizer” (Studi pada Lampu Terang Enterprises)*. Semarang: Soegijapranata Catholic University.
- Pshembayeva, E., Pfeyfer, N., Uaikhanova, M., & Bubenchikova, A. (2022). Career success: Analysis and development of career opportunities in students. *Frontiers in Education*, 7, 999541. DOI: <https://doi.org/10.3389/educ.2022.999541>.
- Pulignano, V., Domecka, M., Muszyński, K., Vermeerbergen, L., & Riemann, L. (2021). *Creative labour in the era of Covid-19: the case of freelancers*. Brussels: ETUI Printshop.
- Purnamasari, U., Mulyanto, & Suryani, T. (2021). Work discipline and job satisfaction. *International Journal of Social and Management Studies*, 2(3), 76–83. DOI: <https://doi.org/10.21009/JDMB.04.2.7>.
- Romzy Hibrida, A. (2023). *The future of work: Navigating the challenges and opportunities of automation, gig economy, and skills evolution in a post-pandemic world*. West Science Interdisciplinary Studies, 1(8), 657–666. DOI: <https://doi.org/10.58812/wsis.v1i08.186>.
- Salamon, E. (2020). Digitizing freelance media labor: A class of workers negotiates entrepreneurialism and activism. *New Media and Society*, 22(1), 105–122. DOI: <https://doi.org/10.1177/1461444819861958>.

- Santoso, J. B., & Sidik, Y. (2020). Effect of career development, work discipline and work environment to job satisfaction. *Advances in Economics, Business and Management Research*, 132, 97–100. Atlantis: Atlantis Press.
- Savickas, M. L. (2005). *The theory and practice of career construction*. In S. D. Brown & R. W. Lent (Eds.), *Career development and counseling: Putting theory and research to work* (pp. 42-70). New Jersey: John Wiley & Sons.
- Sekaran, U., & Wiley, J. (2003). *A Skill-Building Approach Fourth Edition RESEARCH METHODS FOR BUSINESS*. Source: <http://www.wiley.com/college>.
- Singh Bhakar, S., Bhakar, S., & Bhakar, S. (2015). Customer satisfaction or service quality – Identifying mediating variable and evaluating behavioral intention model in hotel industry: An SEM approach. *RJSSM: The International Journal of Research in Social Sciences and Management*, 5(2), 111-124. Source: <https://www.researchgate.net/publication/278677943>.
- Speak, A., Escobedo, F. J., Russo, A., & Zerbe, S. (2018). Comparing convenience and probability sampling for urban ecology applications. *Journal of Applied Ecology*, 55(5), 2332–2342. DOI: <https://doi.org/10.1111/1365-2664.13167>.
- Surdiasis, F., Samhudi, G. R., Astriani, F., & Muna, A. N. (2023). Penguatan kemitraan dalam hubungan pelaku ekonomi gig di Indonesia. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Indonesia*, 38(1), 45–60.
- Sutherland, W., Jarrahi, M. H., Dunn, M., & Nelson, S. B. (2019). Work Precarity and Gig Literacies in Online Freelancing. *Work, Employment and Society*, 34(3), 457–475. DOI: <https://doi.org/10.1177/0950017019886511>.
- Taohid, M. G. R., Sujai, R. A. D. A., & Nugraha, N. M. (2021). Does work discipline affected by the working environment and work motivation? *Economics, Ecology, Socium*, 5(1), 13-23. DOI: <https://doi.org/10.31520/2616-7107/2021.5.1-2>.
- Thi Thanh Thuy, D., Tran Cam Linh, N., & Ngoc Dan Thanh, N. (2020). The mediating role of passion in entrepreneurship intention: Identity centrality and role models increase passion. *Chi Minh City Open University Journal of Science*, 10(1), 101. DOI: <https://doi.org/10.46223/HCMCOUJS>.
- Tripathy, M. (2020). Relevance of soft skills in career success. *International Journal of Management*, 11(7), 69–76. DOI: <https://doi.org/10.52634/mier/2020/v10/i1/1354>.
- Tolentino, L. R., Lajom, J. A. L., Sibunruang, H., & Garcia, P. R. J. M. (2022). The bright side of loving your work: Optimism as a mediating mechanism between work passion and employee outcomes. *Personality and Individual Differences*, 194. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.paid.2022.111664>.
- Tompkins, K. A., Swift, J. K., & Callahan, J. L. (2013). Working with clients by incorporating their preferences. *Psychotherapy*, 50(3), 279–283. DOI: <https://doi.org/10.1037/a0032031>.
- Vallerand, R. J., Mageau, G. A., Ratelle, C., Léonard, M., Blanchard, C., Koestner, R., Gagné, M., & Marsolais, J. (2003). Les Passions de l'Âme: On Obsessive and Harmonious Passion. *Journal of Personality and Social Psychology*, 85(4), 756–767. DOI: <https://doi.org/10.1037/0022-3514.85.4.756>.
- Van den Born, A., & van Witteloostuijn, A. (2012). Drivers of freelance career success. *Journal of Organizational Behavior*, 34(1), 24–46. DOI: <https://doi.org/10.1002/job.1786>
- Vinzi, V. E., & Russolillo, G. (2013). Partial least squares algorithms and methods. *WIREs Computational Statistics*, 5(1), 1–19. DOI: <https://doi.org/10.1002/wics.1239>.

- Watson, G. P., Kistler, L. D., Graham, B. A., & Sinclair, R. R. (2021). Looking at the Gig Picture: Defining Gig Work and Explaining Profile Differences in Gig Workers' Job Demands and Resources. *Group and Organization Management*, 46(2), 327–361. DOI: <https://doi.org/10.1177/1059601121996548>.
- Williams, P., McDonald, P., & Mayes, R. (2020). The impact of disruptive innovation on creative workers: the case of photographers. *Creative Industries Journal*, 14(2), 130–151. DOI: <https://doi.org/10.1080/17510694.2020.1858707>.
- Wood, A. J., Graham, M., Lehdonvirta, V., & Hjorth, I. (2018). Good Gig, Bad Gig: Autonomy and Algorithmic Control in the Global Gig Economy. *Work, Employment and Society*, 33(1), 56–75. DOI: <https://doi.org/10.1177/0950017018785616>.
- Wu, D., & Huang, J. L. (2024). Gig work and gig workers: An integrative review and agenda for future research. In *Journal of Organizational Behavior* (Vol. 45, Issue 2, pp. 183–208). John Wiley and Sons Ltd. DOI: <https://doi.org/10.1002/job.2775>.
- Yadewani, D., & Wijaya, R. (2019). The relationship between reward, work discipline, motivation and employee job satisfaction among employees of inews tv padang, indonesia. *International Journal of Recent Technology and Engineering*, 8(2 Special Issue 9), 491–494. DOI: <https://doi.org/10.35940/ijrte.B1109.0982S919>.
- Zwettler, C., Straub, C., & Spurk, D. (2023). Kicking off a Gig Work Career: Unfolding a Career Learning Cycle of Gig Workers. *Journal of Career Assessment*. DOI: <https://doi.org/10.1177/10690727231212188>.