

BAB V

PENUTUP

A. Simpulan

Berdasarkan analisis data dan pembahasan yang telah peneliti uraikan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Otonomi kerja memiliki pengaruh kurvilinear terhadap perilaku kerja inovatif pada *gig worker*.
2. *Conscientiousness* memiliki peran sebagai moderasi dalam pengaruh kurvilinear otonomi kerja terhadap perilaku kerja inovatif pada *gig worker*.
3. Variabel *openness to experience* menunjukkan reliabilitas yang sangat rendah, sehingga tidak memenuhi standar konsistensi pengukuran statistik. Oleh karena itu, variabel ini tidak layak diinterpretasikan lebih lanjut dalam model dan memerlukan perbaikan instrumen pada penelitian berikutnya.

B. Implikasi Teoritis dan Praktis

1. Implikasi Teoritis
 - a. Secara teoretis, signifikansi *job tenure* dalam model regresi penelitian ini, baik pada pendekatan linear maupun kurvilinear, menunjukkan bahwa lama pengalaman kerja memiliki peran sistematis dalam membentuk perilaku kerja inovatif. Temuan ini mengindikasikan bahwa akumulasi pengalaman tidak hanya meningkatkan pemahaman tugas dan efikasi diri, tetapi juga dapat memengaruhi cara individu merespons tingkat otonomi kerja yang berbeda.

- b. Penelitian ini mengisi celah penting dalam literatur perilaku keorganisasian, dengan menunjukkan bahwa hubungan antara otonomi kerja dan perilaku kerja inovatif bersifat non-linear, membentuk pola kurvilinear *inverted U-shaped*. Berbeda dari dominasi penelitian terdahulu yang mengasumsikan hubungan linier.
- c. Temuan ini memperkuat teori *interactionist perspective* dengan menunjukkan bahwa *conscientiousness* tidak bekerja sebagai prediktor atau faktor yang secara langsung meningkatkan atau menurunkan perilaku kerja inovatif, melainkan sebagai *boundary condition* yang mengubah arah kurva pada pengaruh kurvilinear otonomi kerja dan perilaku kerja inovatif.

2. Implikasi Praktis

- a. Secara umum, pemberi kerja atau klien perlu memperhatikan tingkat otonomi kerja yang diberikan kepada *gig worker* agar tidak berlebihan. Temuan penelitian menunjukkan bahwa otonomi kerja yang terlalu tinggi berpotensi menurunkan perilaku kerja inovatif karena meningkatkan ambiguitas peran dan beban regulasi diri. Oleh karena itu, otonomi kerja diberikan dalam batas optimal yang tetap menyediakan ruang diskresi, namun disertai kejelasan tujuan dan ekspektasi kerja.
- b. Selanjutnya, pemberi kerja juga dapat mempertimbangkan karakteristik kepribadian *gig worker*, khususnya *conscientiousness*, dalam mendesain pola kerja atau distribusi tugas. Penyesuaian tingkat otonomi kerja dengan kapasitas regulasi diri individu memungkinkan terciptanya

person-work fit yang lebih baik, sehingga potensi inovasi dapat dimaksimalkan dan efek negatif dari otonomi kerja yang berlebihan dapat diminimalisir.

- c. Secara khusus, pada variabel perilaku kerja inovatif, item dengan mean tertinggi menunjukkan bahwa *gig worker* cenderung kuat dalam menciptakan ide baru untuk memecahkan masalah yang kompleks, sehingga praktik kerja dan desain platform perlu mempertahankan ruang diskresi untuk *problem-solving* berbasis pengalaman lapangan. Namun, rendahnya mean sekaligus rendahnya standar deviasi pada aspek pencarian metode, teknik, dan alat kerja baru mengindikasikan bahwa eksplorasi metode belum menjadi praktik yang lazim meskipun dipersepsikan secara konsisten, sehingga diperlukan dukungan struktural seperti penyediaan referensi metode, rekomendasi tools, atau insentif eksplorasi untuk memperluas spektrum perilaku inovatif.
- d. Selanjutnya, pada variabel otonomi kerja, fleksibilitas dalam pengaturan jadwal kerja muncul sebagai bentuk otonomi yang paling dominan dirasakan, menegaskan pentingnya mempertahankan kontrol waktu sebagai sumber utama otonomi kerja dalam desain kerja *gig*. Sebaliknya, rendahnya otonomi dalam menentukan urutan pekerjaan menunjukkan adanya keterbatasan pada aspek pengelolaan proses kerja. Sementara itu, konsistensi tinggi pada kebebasan merencanakan cara penyelesaian tugas mengindikasikan bahwa *autonomy* paling efektif

ketika difokuskan pada perencanaan metode kerja dalam kerangka proses yang jelas.

- e. Terakhir, pada variabel *conscientiousness*, dominansi aspek ketelitian dan konsistensi tinggi pada ketekunan menyelesaikan tugas menunjukkan bahwa *gig worker* memiliki modal yang kuat dalam hal presisi dan persistensi kerja. Rendahnya kecenderungan terdistraksi semakin menegaskan kapasitas kontrol perhatian yang baik. Secara praktis, temuan ini menyarankan bahwa desain kerja *gig* sebaiknya memanfaatkan karakteristik *conscientiousness* dengan mengalokasikan tugas-tugas yang menuntut akurasi, konsistensi kualitas, dan penyelesaian tugas secara tuntas, sehingga karakter individu dan tuntutan kerja dapat selaras secara optimal.

C. Keterbatasan dan Rekomendasi Penelitian

1. Keterbatasan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, terdapat beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan dalam menginterpretasikan hasil penelitian ini. Dengan mempertimbangkan keterbatasan tersebut, penelitian selanjutnya diharapkan dapat melakukan penyempurnaan baik dari sisi metodologis maupun operasionalisasi variabel. Adapun keterbatasan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Nilai reliabilitas *openness to experience* yang sangat rendah menunjukkan keterbatasan dalam operasionalisasi konstruk tersebut sebagai skala pengukuran dalam konteks *gig work*. Meskipun dapat

dijelaskan secara teoretis melalui *interactionist perspective* dan aktivasi *trait*, kondisi ini tetap membatasi kekuatan bukti empiris terkait peran *openness to experience* sebagai variabel moderator.

- b. Penggunaan instrumen *big five personality* versi umum berpotensi kurang sensitif terhadap karakteristik spesifik pekerjaan *gig*. Akibatnya, beberapa aspek kepribadian yang relevan secara fungsional mungkin tidak terukur secara optimal, sehingga membatasi validitas konstruk dalam konteks penelitian ini.
- c. Desain *cross-sectional* membatasi kemampuan penelitian untuk menangkap dinamika temporal hubungan kurvilinear antara *otonomi kerja* dan perilaku kerja inovatif, serta perubahan ekspresi kepribadian seiring waktu dan variasi konteks kerja.
- d. Data dikumpulkan melalui kuesioner berbasis *self-report*, sehingga temuan penelitian ini berpotensi terpengaruh oleh bias persepsi subjektif responden.
- e. Terakhir, penelitian ini tidak mengumpulkan informasi mengenai wilayah atau daerah asal responden, sehingga persebaran geografis sampel tidak dapat diidentifikasi secara jelas. Kondisi ini membatasi kemampuan penelitian untuk menganalisis kemungkinan pengaruh faktor kontekstual regional, seperti perbedaan karakteristik pasar kerja atau ekosistem *gig* di masing-masing wilayah.

2. Rekomendasi

- a. Penelitian selanjutnya sangat disarankan untuk menggunakan kuesioner *openness to experience* alternatif yang membedakan aspek *openness* dan *intellect*, atau yang dirancang lebih spesifik untuk konteks *gig worker* dan perilaku kerja inovasi. Pendekatan ini berpotensi meningkatkan reliabilitas dan validitas pengukuran *openness to experience* dalam sistem kerja, seperti pada *gig economy*.
- b. Peneliti selanjutnya dapat mempertimbangkan penggunaan skala kepribadian berbasis domain kerja, *situational personality measures*, atau pengukuran *facet-level* yang secara langsung merefleksikan tuntutan kognitif dan regulasi diri dalam *gig work*.
- c. Penelitian selanjutnya dapat menggunakan desain *longitudinal* menangkap dinamika TMGT dan fluktuasi respons terhadap otonomi kerja, khususnya dalam konteks *gig work* yang sangat dinamis.
- d. Penelitian selanjutnya disarankan untuk mengombinasikan data self-report dengan sumber data lain, seperti penilaian pihak ketiga atau indikator kinerja yang lebih objektif, guna meminimalkan *common method bias*.
- e. Penelitian selanjutnya disarankan untuk memasukkan variabel lokasi geografis responden guna memungkinkan analisis komparatif antarwilayah serta meningkatkan generalisasi dan kedalaman interpretasi temuan.