JURNAL ILMIAH EKONOMI DAN MANAJEMEN INDONESIA
https://indojurnal.com/index.php/jiemi
eISSN 3124-2197 & pISSN 3124-2227
Vol. 2, No. 2, Tahun 2026
doi.org/10.63822/b9451767
Hal. 5494-5510

Loyalitas Pemandu Wisata Citumang: Ditinjau dari Perspektif *Gig Economy* dan Kesejahteraan

Alifia Putri Cika[1*], Kusuma Agdhi Rahwana[2], Titin Patimah[3]
Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Perjuangan Tasikmalaya[1,2,3]

*Email Korespodensi: alifiaputricika@gmail.com

Diterima: 12-11-2026 | Disetujui: 17-11-2026 | Diterbitkan: 19-11-2026

ABSTRACT

Tour guides are non-permanent workers who sustain the daily operations of nature-based tourism destinations, yet their demand-based work system offers flexibility alongside uncertainty that may affect their loyalty. This study aims to describe the gig economy, well-being, and loyalty, and to analyze the simultaneous and partial effects of the gig economy and well-being on the loyalty of tour guides at Citumang Nature Tourism, Pangandaran Regency. A quantitative method with a descriptive and verificative approach was used. The population consisted of all 30 active tour guides, selected through saturated sampling (census). Data were collected using a Likert-scale questionnaire and analyzed using multiple linear regression with IBM SPSS Statistics 26. All instrument items were valid and reliable (Cronbach's Alpha of 0.837 for the gig economy, 0.883 for well-being, and 0.925 for loyalty). Descriptive analysis showed that the gig economy (mean = 4.38), well-being (4.36), and loyalty (4.56) all fell into the very high category. Hypothesis testing showed that the gig economy and well-being simultaneously had a significant effect on loyalty (F = 22.396; sig. 0.000), and partially each variable had a positive and significant effect, with the gig economy showing a relatively more dominant influence (Beta of 0.527 compared to 0.345). Together, the two variables explained 62.4% of the variance in loyalty (R^2 = 0.624). This study concludes that work flexibility and perceived well-being contribute substantially to loyalty, so destination managers need to strengthen social protection and income certainty for tour guides.

Keywords: *tour guide; gig economy; well-being; loyalty; multiple linear regression*

ABSTRAK

Pemandu wisata merupakan tenaga kerja tidak tetap yang menopang operasional destinasi wisata alam, tetapi sistem kerjanya yang berbasis permintaan menghadirkan fleksibilitas sekaligus ketidakpastian yang berpotensi memengaruhi loyalitas. Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan gig economy, kesejahteraan, dan loyalitas, serta menganalisis pengaruh gig economy dan kesejahteraan, baik secara simultan maupun parsial, terhadap loyalitas pemandu wisata di Wisata Alam Citumang, Kabupaten Pangandaran. Penelitian menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dan verifikatif. Populasi penelitian adalah seluruh pemandu wisata yang aktif bekerja, yaitu 30 orang, dengan teknik sampling jenuh (sensus). Data dikumpulkan melalui kuesioner berskala Likert dan dianalisis menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan IBM SPSS Statistics 26. Seluruh item instrumen dinyatakan valid dan reliabel (Cronbach's Alpha sebesar 0,837 untuk gig economy, 0,883 untuk kesejahteraan, dan 0,925 untuk loyalitas). Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa gig economy (rata-rata 4,38), kesejahteraan (4,36), dan loyalitas (4,56) berada pada kategori sangat tinggi. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa gig economy dan kesejahteraan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap loyalitas ($F = 22,396$; sig. 0,000), dan secara parsial masing-masing berpengaruh positif dan signifikan, dengan gig economy memberikan pengaruh yang relatif lebih dominan (Beta 0,527 dibandingkan 0,345). Kedua variabel secara bersama-sama menjelaskan 62,4% variasi loyalitas ($R^2 = 0,624$). Penelitian ini menyimpulkan bahwa fleksibilitas kerja dan kesejahteraan yang dirasakan pemandu berkontribusi nyata terhadap loyalitas, sehingga pengelola destinasi perlu memperkuat perlindungan sosial dan kepastian pendapatan bagi pemandu wisata.

Kata kunci: pemandu wisata; gig economy; kesejahteraan; loyalitas; regresi linier berganda

Bagaimana Cara Sitasi Artikel ini:

Cika, A. P. ., Rahwana, K. A. ., & Patimah, T. . (2026). Loyalitas Pemandu Wisata Citumang: Ditinjau dari Perspektif Gig Economy dan Kesejahteraan. Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Manajemen Indonesia, 2(2), 5494-5510. https://doi.org/10.63822/b9451767

PENDAHULUAN

Sektor pariwisata di Indonesia terus berkembang, terutama pada wisata berbasis alam dan komunitas. Sektor ini tidak hanya berkontribusi terhadap pertumbuhan ekonomi nasional, tetapi juga membuka peluang kerja bagi masyarakat lokal. Suhartanto et al. (2021) menjelaskan bahwa pariwisata berbasis komunitas mampu meningkatkan kesejahteraan masyarakat sekaligus memperluas kesempatan kerja informal di daerah wisata. Salah satu bentuk peluang kerja yang berkembang adalah pemandu wisata , yaitu tenaga kerja yang bekerja secara fleksibel tanpa ikatan kerja formal. Pola kerja ini sejalan dengan konsep gig economy, yaitu sistem kerja yang berbasis pada proyek atau permintaan dengan fleksibilitas tinggi (Burgess & Connell, 2022; Utomo, 2021).

Wisata Alam Citumang di Kabupaten Pangandaran, Jawa Barat, menawarkan aktivitas body rafting dan trekking alam yang sangat bergantung pada peran pemandu wisata . Pemandu bertanggung jawab atas keselamatan wisatawan, memberikan penjelasan mengenai rute dan kondisi alam, serta memastikan wisatawan memperoleh pengalaman yang berkualitas. Sistem kerja pemandu bersifat on-demand tanpa kontrak kerja tetap, dengan pendapatan yang diperoleh dari bagi hasil berdasarkan jumlah wisatawan yang dipandu pada setiap sesi kunjungan. Kondisi ini menunjukkan karakteristik gig economy yang kuat dalam keseharian pemandu.

Loyalitas kerja didefinisikan sebagai sikap dan komitmen seseorang terhadap tempatnya bekerja yang terwujud dalam bentuk kesetiaan dan dedikasi, serta penerapan peraturan dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab (Nurchoiriyah et al., 2025). Data yang dihimpun dari Karang Taruna Wisata Alam Citumang menunjukkan bahwa loyalitas 30 pemandu wisata pada tahun 2025 bersifat fluktuatif. Skor rata-rata loyalitas berada pada kategori tinggi pada bulan Januari (4,23), turun hingga kategori sedang pada bulan Juni (3,27), dan kembali naik hingga kategori sangat tinggi pada bulan Desember (4,57). Penurunan pada pertengahan tahun diduga berkaitan dengan pendapatan yang tidak stabil, menurunnya jumlah kunjungan wisatawan, serta aspek kesejahteraan yang belum optimal. Dari sisi masa kerja, 18 dari 30 pemandu (60%) tergolong memiliki masa kerja kurang dari enam tahun, sehingga loyalitas pemandu lebih banyak ditentukan oleh faktor psikologis, seperti komitmen untuk bertahan dan rasa memiliki, dibandingkan oleh lamanya bekerja.

Penelitian terdahulu memperlihatkan hasil yang belum seragam mengenai kaitan gig economy dengan loyalitas. Wood et al. (2019) serta Woodcock dan Graham (2019) menjelaskan bahwa gig economy menawarkan kebebasan dalam bekerja, tetapi disertai ketidakpastian pendapatan dan kesejahteraan. Ardiatama dan Irmawati (2025) menemukan bahwa gig economy berpengaruh negatif signifikan terhadap loyalitas pekerja karena pekerja tidak memperoleh perlindungan sosial dari pemberi kerja, dan temuan serupa dilaporkan oleh Nurchoiriyah et al. (2025) pada sektor jasa serta Duggan et al. (2020) pada pekerja kontrak jangka pendek. Di sisi lain, Saputra dan Putri (2024) menemukan bahwa kesejahteraan karyawan, baik finansial maupun non finansial, berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas. Indriyani (2020) menjelaskan bahwa kesejahteraan tidak hanya berupa gaji, tetapi juga mencakup kenyamanan kerja, rasa aman, dan kepuasan dalam bekerja yang pada akhirnya mendorong keinginan pekerja untuk bertahan dan memiliki rasa memiliki terhadap pekerjaannya.

Wawancara awal dengan ketua provider Wisata Alam Citumang mengungkap bahwa pemandu wisata menghadapi pendapatan yang tidak menentu karena bergantung pada jumlah kunjungan, minimnya jaminan sosial, serta ketiadaan kepastian pengembangan karier. Meskipun kajian mengenai gig economy, kesejahteraan, dan loyalitas telah banyak dilakukan, belum ditemukan penelitian yang secara spesifik

menguji ketiganya pada pemandu wisata di destinasi wisata alam berbasis komunitas seperti Citumang. Kesenjangan inilah yang menjadi dasar penelitian ini.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini dirumuskan untuk menjawab empat pertanyaan, yaitu: (1) bagaimana gambaran gig economy, kesejahteraan, dan loyalitas pemandu wisata Citumang, (2) bagaimana pengaruh gig economy dan kesejahteraan secara simultan terhadap loyalitas, (3) bagaimana pengaruh gig economy secara parsial terhadap loyalitas, dan (4) bagaimana pengaruh kesejahteraan secara parsial terhadap loyalitas. Sejalan dengan rumusan tersebut, penelitian ini bertujuan mendeskripsikan ketiga variabel penelitian serta menganalisis pengaruh gig economy dan kesejahteraan terhadap loyalitas pemandu wisata , baik secara simultan maupun parsial, sebagai dasar perumusan kebijakan pengelolaan tenaga kerja di destinasi wisata alam.

KAJIAN TEORI

Konsep Loyalitas

Darwin Lie (2022) menjelaskan bahwa loyalitas adalah sikap positif karyawan yang terlihat melalui komitmen terhadap organisasi dan keinginan untuk bekerja sebaik-baiknya demi mencapai target organisasi. Hasibuan (2024) memandang loyalitas kerja sebagai kesetiaan karyawan yang tercermin dari kesediaannya menjaga dan membela organisasi. Menurut Muhammad Busro (2022), tujuan loyalitas kerja adalah menciptakan sikap loyal, patuh, setia, dan bertanggung jawab agar karyawan dapat menjaga reputasi organisasi dan melaksanakan tugas dengan kesadaran penuh, sekaligus menurunkan angka pergeseran tenaga kerja. Fachrurazi et al. (2021) menambahkan bahwa loyalitas bertujuan membangun hubungan kerja yang positif sehingga tercipta kolaborasi yang mendukung pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

Berdasarkan pendapat tersebut, loyalitas dapat dipahami sebagai sikap setia, komitmen, serta rasa tanggung jawab pekerja terhadap organisasi yang ditunjukkan melalui keinginan untuk tetap bekerja, mematuhi peraturan, menjaga reputasi organisasi, dan memberikan kinerja terbaik. Loyalitas tidak semata-mata diukur dari lamanya seseorang bekerja, tetapi juga dari keseriusan dan komitmennya dalam membantu mencapai tujuan organisasi. Pada penelitian ini, loyalitas dimaknai sebagai keterikatan psikologis dan komitmen pemandu wisata terhadap tempat kerjanya (Selvia & Karneli, 2023), yang tampak dari profesionalisme dalam bekerja, hubungan baik dengan penyedia layanan wisata, serta pelayanan terbaik kepada wisatawan.

Menurut Idrus (2024), loyalitas karyawan dipengaruhi oleh kepuasan kerja, keamanan kerja, kompensasi, lingkungan kerja yang nyaman, dan hubungan sosial di tempat kerja. Apabila faktor-faktor tersebut terpenuhi, karyawan akan merasakan kenyamanan, rasa bertanggung jawab, dan kemauan untuk bertahan serta memberikan kontribusi terbaik. Dalam konteks pemandu wisata , kesejahteraan yang optimal, rasa aman dalam bekerja, dan relasi kerja yang baik dapat memperkuat keterikatan pemandu pada pekerjaannya, sedangkan kebutuhan kerja yang tidak terpenuhi dapat menurunkan kecenderungan untuk bertahan.

Muhammad Busro (2022) merumuskan enam indikator loyalitas kerja yang digunakan dalam penelitian ini. Indikator tersebut adalah kepatuhan terhadap peraturan, yaitu kesediaan mengikuti peraturan dan kebijakan secara sukarela; tanggung jawab dalam menjalankan pekerjaan; keinginan untuk

berkolaborasi dengan rekan kerja dan atasan; rasa ingin memiliki terhadap organisasi yang mendorong pekerja menjaga reputasinya; hubungan antarindividu yang positif; dan kecintaan terhadap pekerjaan yang menumbuhkan semangat untuk terus berkontribusi.

Konsep Gig Economy

Menurut Joshi et al. (2024) yang merujuk pada Page-Tickell dan Yerby (2020), gig economy adalah sistem kerja jangka pendek yang berfokus pada pertukaran tenaga kerja dengan imbalan uang dan sering melibatkan platform digital sebagai perantara antara pekerja dan pengguna jasa. Karakteristik utamanya adalah fleksibilitas kerja, kebebasan menentukan waktu kerja, dan pemanfaatan teknologi digital, tetapi sistem ini juga menimbulkan ketidakpastian pendapatan, rendahnya perlindungan kerja, dan tingginya risiko ketidakamanan pekerjaan bagi pekerja lepas. Mehta (2023) menggambarkan gig economy sebagai sistem kerja berbasis tugas atau proyek jangka pendek yang umumnya diatur melalui platform digital, sedangkan Vallas dan Schor (2020) menegaskan bahwa platform berperan sebagai perantara yang memungkinkan interaksi kerja tanpa struktur organisasi tradisional. Dukes (2022) memandangnya sebagai pekerjaan yang dilakukan sesuai permintaan (on demand) yang menawarkan fleksibilitas waktu, namun menimbulkan persoalan perlindungan kerja, kepastian pendapatan, dan status pekerjaan.

Burgess dan Connell (2022) menggunakan istilah pekerjaan sementara karena sifat pekerjaannya yang sesaat dan tidak tetap. Dari sisi tujuan, Page-Tickell dan Yerby (2020) menyebutkan bahwa gig economy dirancang untuk menciptakan sistem kerja yang lebih efisien melalui teknologi digital sekaligus membuka peluang kerja baru bagi pekerja lepas, sementara De Ruyter dan Brown (2023) menekankan tujuannya untuk mempercepat penyampaian layanan berdasarkan permintaan serta memberi kebebasan kepada individu dalam bekerja. Dukes (2022) menguraikan bahwa kelebihan gig economy terletak pada kemampuannya menyediakan pekerjaan berdasarkan permintaan yang membuka kesempatan kerja luas dan fleksibel, sedangkan kekurangannya mencakup ketidakpastian status pekerjaan, ketergantungan pada algoritma platform, dan keterbatasan akses terhadap perlindungan hukum serta kesejahteraan yang lazim dinikmati pekerja formal.

Perkembangan gig economy dipengaruhi oleh sejumlah faktor. Banik dan Padalkar (2021) menunjukkan peran kemajuan teknologi digital dan platform online dalam mempertemukan pekerja dengan pelanggan. Ostoj (2021) menyoroti perubahan kondisi ekonomi global yang mendorong pemanfaatan pekerja berbasis kontrak atau proyek. Onyango (2022) menekankan kebutuhan akan fleksibilitas kerja dan motivasi memperoleh pendapatan tambahan, sedangkan Choudhary dan Shireesh (2022) menjelaskan bahwa rendahnya hambatan masuk membuat gig economy tumbuh pesat karena seseorang dapat memulai pekerjaan tanpa prosedur rekrutmen yang rumit. Faktor-faktor ini relevan bagi pemandu wisata yang tidak terikat kontrak kerja tetap, karena fleksibilitas dan kesempatan memperoleh pendapatan menjadi daya tarik utama profesi tersebut.

Penelitian ini mengukur gig economy melalui tujuh indikator. Pertama, fleksibilitas waktu kerja, yaitu kebebasan memilih jam kerja yang membedakan pekerja gig dari karyawan tetap (Mulcahy, 2024). Kedua, fleksibilitas tempat kerja (Gupta et al., 2022). Ketiga, sistem pendapatan tidak tetap karena bergantung pada banyaknya pekerjaan yang diperoleh (De Stefano et al., 2021). Keempat, ketergantungan pada proyek atau permintaan pasar (Abraham et al., 2021). Kelima, minimnya jaminan sosial, seperti asuransi kesehatan dan dana pensiun yang lazim diterima pekerja formal (De Stefano et al., 2021). Keenam, kemandirian dalam bekerja, yaitu kewajiban mengatur pekerjaan sendiri (Mulcahy, 2024). Ketujuh,

penggunaan platform digital sebagai alat untuk mendapatkan pekerjaan dan menyelesaikan transaksi (Batmunkh et al., 2022).

Konsep Kesejahteraan

Dhiman (2021) mendefinisikan kesejahteraan sebagai kondisi terpenuhinya kebutuhan fisik, mental, sosial, dan spiritual individu dalam konteks pekerjaan, sehingga tidak hanya diukur dari penghasilan tetapi juga dari kualitas hidup yang dirasakan pekerja. Mustafa dan Niswaty (2022) memandang kesejahteraan karyawan sebagai upaya organisasi menyediakan layanan dan keuntungan yang mendukung pemenuhan kebutuhan karyawan, sedangkan Sugiarti et al. (2022) menyebutnya sebagai dukungan tambahan, seperti bantuan kesehatan dan perlindungan sosial, untuk meningkatkan motivasi, kesetiaan, dan efisiensi pegawai. Ismail dan Kurniasari (2022) menilai kesejahteraan sebagai elemen krusial dalam pengelolaan sumber daya manusia karena mendorong pegawai memberikan kontribusi terbaik. Indriyani (2020) mendefinisikannya sebagai imbalan, baik langsung maupun tidak langsung, yang diterima pekerja atas keterampilan, pengetahuan, dan waktu yang diberikan kepada organisasi.

Amalia et al. (2022) mengidentifikasi empat faktor yang memengaruhi kesejahteraan, yaitu pendapatan, pendidikan, kesehatan, dan modal sosial. Pendapatan berkaitan dengan kemampuan memenuhi kebutuhan sehari-hari, pendidikan membuka peluang pekerjaan dan penghasilan yang lebih baik, kesehatan memungkinkan seseorang menjalankan aktivitas secara optimal, dan modal sosial berupa kepercayaan serta hubungan interpersonal yang baik menciptakan rasa aman dan nyaman. Benraiss-Noailles et al. (2021) menambahkan bahwa kesejahteraan berdampak pada sikap pekerja, seperti partisipasi, kinerja, dan produktivitas, serta bahwa keinginan meninggalkan pekerjaan dipengaruhi oleh tingkat kesejahteraan di tempat kerja.

Penelitian ini mengukur kesejahteraan melalui enam indikator. Noe et al. (2021) menyatakan bahwa kesejahteraan dapat dinilai dari tercapainya kebutuhan finansial melalui upah, bonus, fasilitas, dan tunjangan yang memadai. Medina-Garrido et al. (2023) menekankan keseimbangan kehidupan dan pekerjaan, Wijngaards et al. (2022) menempatkan kepuasan kerja sebagai faktor utama, dan Sati dan Izzati (2025) menyoroti kesehatan mental dan psikologis yang tampak dari rendahnya stres dan kelelahan kerja. Setiawan et al. (2025) menilai kesejahteraan melalui dukungan atasan dan lingkungan kerja yang suportif, dan Rahman (2023) menempatkan jaminan kesehatan dan keamanan kerja, yang diwujudkan melalui program keselamatan dan kesehatan kerja, sebagai indikator perlindungan pekerja.

Penelitian yang Relevan

Beberapa penelitian terdahulu memberikan gambaran empiris mengenai keterkaitan gig economy, kesejahteraan, dan loyalitas pekerja. Ardiatama dan Irmawati (2025) meneliti pengaruh gig economy dan mindfulness terhadap loyalitas pekerja melalui mediasi kesejahteraan. Hasilnya menunjukkan bahwa gig economy berpengaruh negatif signifikan terhadap loyalitas pekerja, gig economy tidak berpengaruh signifikan terhadap kesejahteraan, sedangkan kesejahteraan berpengaruh positif signifikan terhadap loyalitas. Nurchoiriyah et al. (2025) pada sektor jasa juga menemukan bahwa gig economy berpengaruh negatif terhadap loyalitas pekerja, sementara kesejahteraan berpengaruh positif dan signifikan.

Duggan et al. (2020) melalui kajian mengenai manajemen algoritmik dan app-work menyimpulkan bahwa ketidakpastian kerja dan minimnya perlindungan sosial menurunkan komitmen dan loyalitas pekerja kontrak jangka pendek. Rohmania dan Susanti (2024) menemukan bahwa tingginya trust deficit dalam

ekosistem gig economy menurunkan loyalitas dan partisipasi pekerja , sedangkan transparansi komunikasi dan kejelasan prosedur terbukti membantu menjaga loyalitas. Kedua penelitian tersebut berfokus pada platform digital sehingga konteksnya berbeda dengan pemandu wisata di destinasi wisata alam lokal.

Pada sisi kesejahteraan, Saputra dan Putri (2024) menunjukkan bahwa kesejahteraan karyawan dari perspektif finansial maupun non finansial berpengaruh signifikan dan positif terhadap loyalitas karyawan. Ariska (2022) melaporkan bahwa kesejahteraan dalam bentuk gaji atau upah, insentif, dan tunjangan berpengaruh signifikan terhadap loyalitas kerja, dan Sri et al. (2024) pada sektor informal menemukan bahwa kesejahteraan berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas dengan kepuasan kerja sebagai faktor pendorong utama. Penelitian-penelitian tersebut menjadi rujukan utama dalam memosisikan temuan penelitian ini, khususnya karena umumnya objeknya adalah karyawan formal atau sektor non pariwisata dan belum menguji gig economy dan kesejahteraan secara bersamaan pada pemandu wisata .

Kerangka Pemikiran dan Hipotesis

Kerangka pemikiran penelitian ini bertolak dari dua kecenderungan yang dikemukakan pada penelitian terdahulu. Pertama, karakteristik gig economy, yaitu fleksibilitas yang disertai ketidakpastian pendapatan dan minimnya jaminan sosial, secara teoritis dapat memengaruhi loyalitas pekerja (Wood et al., 2019; Duggan et al., 2020). Kedua, semakin baik kesejahteraan yang dirasakan pekerja, semakin tinggi keterikatan dan keinginan mereka untuk bertahan (Indriyani, 2020; Saputra & Putri, 2024). Dalam konteks Citumang, karakteristik gig economy tercermin pada sistem kerja berbasis permintaan tanpa kontrak tetap, pendapatan yang bergantung pada jumlah wisatawan, dan tidak adanya jaminan sosial dari pengelola, sedangkan kesejahteraan tercermin pada kompensasi, keseimbangan kehidupan dan pekerjaan, kepuasan kerja, serta dukungan lingkungan kerja.

Berdasarkan kerangka tersebut, hipotesis penelitian dirumuskan sebagai berikut. H1: gig economy dan kesejahteraan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap loyalitas pemandu wisata Wisata Alam Citumang. H2: gig economy secara parsial berpengaruh signifikan terhadap loyalitas pemandu wisata Wisata Alam Citumang. H3: kesejahteraan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap loyalitas pemandu wisata Wisata Alam Citumang.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dan verifikatif. Metode kuantitatif dipilih karena penelitian bertujuan menguji hipotesis dan menganalisis pengaruh antarvariabel secara statistik (Sugiyono, 2022). Pendekatan deskriptif digunakan untuk menggambarkan kondisi gig economy, kesejahteraan, dan loyalitas pemandu wisata , sedangkan pendekatan verifikatif digunakan untuk menguji pengaruh gig economy dan kesejahteraan terhadap loyalitas. Penelitian dilaksanakan di Wisata Alam Citumang, Desa Bojong, Kecamatan Parigi, Kabupaten Pangandaran, Jawa Barat, pada bulan Januari sampai dengan September 2026.

Populasi penelitian adalah seluruh pemandu wisata yang aktif bekerja di Wisata Alam Citumang, yaitu sebanyak 30 orang berdasarkan data pengelola. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh (sensus), yaitu seluruh anggota populasi dijadikan sampel karena jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 100 orang (Sugiyono, 2022; Priadana & Sunarsi, 2021). Dengan demikian, jumlah responden dalam penelitian ini adalah 30 orang. Karakteristik responden disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1. Karakteristik Responden

No	Karakteristik	Kategori	Jumlah	%
1	Usia	Di bawah 20 tahun	6	20,0
		20–30 tahun	22	73,3
		Di atas 30 tahun	2	6,7
2	Jenis kelamin	Laki-laki	20	66,7
		Perempuan	10	33,3
3	Lama bekerja	Kurang dari 1 tahun	14	46,7
		Lebih dari 2 tahun	16	53,3

Sumber: Data kuesioner diolah penulis, 2026

Berdasarkan Tabel 1, responden didominasi oleh pemandu berusia 20–30 tahun (73,3%) dan berjenis kelamin laki-laki (66,7%). Hal ini menunjukkan bahwa profesi pemandu wisata di Citumang banyak diisi oleh tenaga kerja muda usia produktif. Dari sisi lama bekerja, 53,3% responden telah bekerja lebih dari dua tahun dan 46,7% kurang dari satu tahun. Kuesioner tidak menyediakan pilihan masa kerja satu sampai dua tahun, sehingga responden pada rentang tersebut kemungkinan memilih salah satu dari dua kategori yang tersedia.

Data primer dikumpulkan melalui kuesioner tertutup dengan skala Likert lima tingkat (1 sampai 5). Instrumen awal terdiri atas 14 item untuk gig economy, 12 item untuk kesejahteraan, dan 12 item untuk loyalitas. Operasionalisasi ketiga variabel dan jumlah item yang digunakan setelah uji validitas disajikan pada Tabel 2.

Tabel 2. Operasionalisasi Variabel

Variabel	Indikator	Item	Skala
Gig Economy (X1)	Fleksibilitas waktu kerja; fleksibilitas tempat kerja; sistem pendapatan tidak tetap; ketergantungan pada proyek atau permintaan; minimnya jaminan sosial; kemandirian dalam bekerja; penggunaan platform digital	13	Ordinal
Kesejahteraan (X2)	Kompensasi dan pendapatan yang layak; keseimbangan kehidupan dan pekerjaan; kepuasan kerja; kesehatan mental dan psikologis; dukungan atasan dan lingkungan kerja; jaminan kesehatan dan keamanan kerja	12	Ordinal
Loyalitas (Y)	Kepatuhan terhadap peraturan; tanggung jawab dalam menjalankan pekerjaan; keinginan untuk berkolaborasi; rasa ingin memiliki terhadap organisasi; hubungan antarindividu yang positif; kecintaan terhadap pekerjaan	12	Ordinal

Sumber: Diolah penulis berdasarkan kajian teori, 2026

Analisis deskriptif dilakukan dengan menghitung skor rata-rata setiap indikator dan variabel yang dikategorikan menggunakan nilai jenjang interval pada skala 1 sampai 5 dengan interval kelas 0,8, yaitu 1,00–1,80 (sangat rendah), 1,81–2,60 (rendah), 2,61–3,40 (sedang), 3,41–4,20 (tinggi), dan 4,21–5,00 (sangat tinggi). Uji instrumen meliputi uji validitas dengan korelasi Pearson Product Moment, di mana item

dinyatakan valid apabila r hitung lebih besar dari r tabel sebesar 0,361 (n = 30, taraf signifikansi 5%), serta uji reliabilitas dengan Cronbach's Alpha, di mana instrumen dinyatakan reliabel apabila nilainya sama dengan atau lebih dari 0,60 (Ghozali, 2021).

Analisis verifikatif menggunakan regresi linier berganda dengan persamaan Y = a + b1X1 + b2X2, dengan bantuan IBM SPSS Statistics 26. Sebelum pengujian hipotesis, dilakukan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas residual dengan Shapiro-Wilk (signifikansi lebih dari 0,05), uji multikolinearitas dengan nilai Tolerance lebih dari 0,10 dan VIF kurang dari 10, serta uji heteroskedastisitas dengan uji Glejser (signifikansi lebih dari 0,05). Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji F untuk pengaruh simultan (F tabel 3,35 pada df 2 dan 27), uji t untuk pengaruh parsial (t tabel 2,052 pada df 27), serta koefisien korelasi dan koefisien determinasi untuk mengetahui kekuatan hubungan dan besarnya kontribusi variabel bebas.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Gig Economy, Kesejahteraan, dan Loyalitas Pemandu Wisata

Gambaran gig economy pemandu wisata Citumang dianalisis berdasarkan tujuh indikator dengan 13 item pernyataan. Rekapitulasi skor indikator disajikan pada Tabel 3.

Tabel 3. Rekapitulasi Skor Indikator Gig Economy (X1)

Indikator	Skor Target	Skor Dicapai	Mean	Kategori
Fleksibilitas waktu kerja	300	274	4,57	Sangat Tinggi
Fleksibilitas tempat kerja	300	268	4,47	Sangat Tinggi
Sistem pendapatan tidak tetap	300	278	4,63	Sangat Tinggi
Ketergantungan pada proyek/permintaan	150	136	4,53	Sangat Tinggi
Minimnya jaminan sosial	300	238	3,97	Tinggi
Kemandirian dalam bekerja	300	240	4,00	Tinggi
Penggunaan platform digital	300	273	4,55	Sangat Tinggi
Rata-rata keseluruhan	**1950**	**1707**	**4,38**	**Sangat Tinggi**

Sumber: Data kuesioner diolah penulis, 2026

Berdasarkan Tabel 3, gig economy berada pada kategori sangat tinggi dengan skor rata-rata 4,38. Lima dari tujuh indikator berada pada kategori sangat tinggi, terutama sistem pendapatan tidak tetap (4,63) dan fleksibilitas waktu kerja (4,57). Temuan ini menunjukkan bahwa pemandu wisata Citumang merasakan karakteristik gig economy secara sangat kuat dalam pekerjaannya, yaitu kebebasan mengatur waktu dan tempat kerja yang berjalan beriringan dengan pendapatan yang berubah-ubah mengikuti kunjungan wisatawan. Hal ini sejalan dengan pandangan Burgess dan Connell (2022) bahwa fleksibilitas dan sifat pekerjaan yang tidak tetap merupakan ciri khas pekerja gig. Dua indikator berada pada kategori tinggi, yaitu minimnya jaminan sosial (3,97) dan kemandirian dalam bekerja (4,00), yang secara relatif merupakan skor terendah di antara seluruh indikator penelitian.

Gambaran kesejahteraan pemandu dianalisis berdasarkan enam indikator dengan 12 item pernyataan, dan hasilnya disajikan pada Tabel 4.

Tabel 4. Rekapitulasi Skor Indikator Kesejahteraan (X2)

Indikator	Skor Target	Skor Dicapai	Mean	Kategori
Kompensasi dan pendapatan layak	300	253	4,22	Sangat Tinggi
Keseimbangan kehidupan dan pekerjaan	300	269	4,48	Sangat Tinggi
Kepuasan kerja	300	266	4,43	Sangat Tinggi
Kesehatan mental dan psikologis	300	258	4,30	Sangat Tinggi
Dukungan atasan dan lingkungan kerja	300	262	4,37	Sangat Tinggi
Jaminan kesehatan dan keamanan kerja	300	262	4,37	Sangat Tinggi
Rata-rata keseluruhan	**1800**	**1570**	**4,36**	**Sangat Tinggi**

Sumber: Data kuesioner diolah penulis, 2026

Tabel 4 menunjukkan bahwa kesejahteraan berada pada kategori sangat tinggi dengan skor rata-rata 4,36 dan seluruh indikatornya konsisten pada kategori sangat tinggi. Keseimbangan kehidupan dan pekerjaan (4,48) serta kepuasan kerja (4,43) memperoleh skor tertinggi, sedangkan kompensasi dan pendapatan yang layak (4,22) memperoleh skor terendah dan berada tepat di atas batas kategori sangat tinggi. Temuan ini menggambarkan bahwa pemandu merasakan kesejahteraan yang baik secara menyeluruh, sebagaimana kesejahteraan pada dasarnya mencakup pemenuhan kebutuhan finansial maupun non finansial pekerja (Indriyani, 2020), meskipun aspek finansial masih menjadi yang paling lemah dibandingkan aspek lainnya.

Gambaran loyalitas pemandu dianalisis berdasarkan enam indikator dengan 12 item pernyataan, dan hasilnya disajikan pada Tabel 5.

Tabel 5. Rekapitulasi Skor Indikator Loyalitas (Y)

Indikator	Skor Target	Skor Dicapai	Mean	Kategori
Kepatuhan terhadap peraturan	300	274	4,57	Sangat Tinggi
Tanggung jawab dalam menjalankan pekerjaan	300	272	4,53	Sangat Tinggi
Keinginan untuk berkolaborasi	300	279	4,65	Sangat Tinggi
Rasa ingin memiliki terhadap organisasi	300	270	4,50	Sangat Tinggi
Hubungan antarindividu yang positif	300	275	4,58	Sangat Tinggi
Kecintaan terhadap pekerjaan	300	271	4,52	Sangat Tinggi
Rata-rata keseluruhan	**1800**	**1641**	**4,56**	**Sangat Tinggi**

Sumber: Data kuesioner diolah penulis, 2026

Berdasarkan Tabel 5, loyalitas pemandu berada pada kategori sangat tinggi dengan skor rata-rata 4,56. Keinginan untuk berkolaborasi memperoleh skor tertinggi (4,65), diikuti hubungan antarindividu yang positif (4,58) dan kepatuhan terhadap peraturan (4,57), sedangkan rasa ingin memiliki terhadap organisasi memperoleh skor terendah (4,50) meskipun tetap tergolong sangat tinggi. Temuan ini sejalan dengan konsep loyalitas sebagai kesetiaan yang tercermin dari kesediaan menjaga dan membela organisasi (Hasibuan, 2024). Skor tersebut juga mendekati data pengelola pada bulan Desember 2025 (4,57), tetapi perlu dicatat bahwa pengukuran pada penelitian ini dilakukan pada satu periode sehingga belum menangkap fluktuasi musiman yang tampak pada data pengelola sepanjang tahun 2025.

Hasil Uji Instrumen dan Asumsi Klasik

Pada awalnya instrumen gig economy terdiri atas 14 item. Item ke-7, yang mewakili indikator ketergantungan pada proyek atau permintaan, tidak valid (r hitung 0,316; signifikansi 0,089) sehingga dikeluarkan dan pengujian diulang pada 13 item yang tersisa. Hasil pengujian ulang menunjukkan seluruh item gig economy valid dengan r hitung berkisar 0,434 sampai 0,731, seluruh item kesejahteraan valid dengan r hitung 0,529 sampai 0,729, dan seluruh item loyalitas valid dengan r hitung 0,660 sampai 0,852, semuanya lebih besar dari r tabel (0,361). Hasil uji validitas dan reliabilitas ringkas disajikan pada Tabel 6.

Tabel 6. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Jumlah Item	Rentang r hitung	Cronbach's Alpha	Ket.
Gig Economy (X1)	13	0,434–0,731	0,837	Valid dan reliabel
Kesejahteraan (X2)	12	0,529–0,729	0,883	Valid dan reliabel
Loyalitas (Y)	12	0,660–0,852	0,925	Valid dan reliabel

Sumber: Data kuesioner diolah penulis, 2026

Seluruh variabel memiliki nilai Cronbach's Alpha di atas ambang batas 0,60. Variabel loyalitas memperoleh nilai tertinggi (0,925), diikuti kesejahteraan (0,883) dan gig economy (0,837), sehingga instrumen memiliki konsistensi internal yang baik dan layak digunakan untuk analisis lebih lanjut. Selanjutnya, uji asumsi klasik terhadap model regresi dirangkum pada Tabel 7.

Tabel 7. Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji	Indikator	Hasil	Keterangan
Normalitas (Shapiro-Wilk)	Sig. residual (statistik 0,952)	0,192	Normal
Multikolinearitas	Tolerance dan VIF X1 dan X2	0,607 dan 1,647	Bebas
Heteroskedastisitas (Glejser)	Sig. X1	0,795	Bebas
	Sig. X2	0,906	Bebas

Sumber: Data kuesioner diolah penulis, 2026

Tabel 7 menunjukkan bahwa seluruh asumsi klasik terpenuhi. Nilai signifikansi Shapiro-Wilk sebesar 0,192 lebih besar dari 0,05 sehingga residual berdistribusi normal. Nilai Tolerance 0,607 (lebih dari

0,10) dan VIF 1,647 (kurang dari 10) menunjukkan tidak terjadi multikolinearitas, walaupun korelasi antara gig economy dan kesejahteraan tergolong kuat (0,627). Uji Glejser menghasilkan signifikansi 0,795 untuk gig economy dan 0,906 untuk kesejahteraan, keduanya lebih besar dari 0,05, sehingga tidak terjadi heteroskedastisitas dan model regresi layak digunakan untuk pengujian hipotesis.

Pengaruh Gig Economy dan Kesejahteraan secara Simultan terhadap Loyalitas

Hasil analisis regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh gig economy (X1) dan kesejahteraan (X2) terhadap loyalitas (Y) disajikan pada Tabel 8.

Tabel 8. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	B	Std. Error	Beta	t hitung	Sig.
(Konstanta)	9,169	6,882	-	1,332	0,194
Gig Economy (X1)	0,478	0,138	0,527	3,476	0,002
Kesejahteraan (X2)	0,350	0,154	0,345	2,276	0,031

Sumber: Data kuesioner diolah penulis, 2026

Berdasarkan Tabel 8, diperoleh persamaan regresi Y = 9,169 + 0,478X1 + 0,350X2. Koefisien regresi gig economy sebesar 0,478 berarti setiap peningkatan satu satuan gig economy meningkatkan loyalitas sebesar 0,478 satuan, dan koefisien kesejahteraan sebesar 0,350 berarti setiap peningkatan satu satuan kesejahteraan meningkatkan loyalitas sebesar 0,350 satuan, dengan asumsi variabel lain tetap. Kedua koefisien bernilai positif sehingga arah hubungannya searah dengan loyalitas. Koefisien Beta terstandarisasi menunjukkan bahwa gig economy (0,527) memiliki pengaruh relatif lebih besar daripada kesejahteraan (0,345).

Analisis korelasi menunjukkan bahwa gig economy berhubungan kuat dengan loyalitas (r = 0,743), demikian pula kesejahteraan (r = 0,675), dan secara simultan keduanya memiliki hubungan yang kuat dengan loyalitas (R = 0,790). Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,624 dengan Adjusted R^2 sebesar 0,596 menunjukkan bahwa gig economy dan kesejahteraan secara bersama-sama menjelaskan 62,4% variasi loyalitas pemandu wisata , sedangkan 37,6% sisanya dipengaruhi faktor lain di luar model, seperti kepemimpinan, budaya organisasi, kompensasi non finansial, atau karakteristik individu pemandu. Hasil pengujian hipotesis dirangkum pada Tabel 9.

Tabel 9. Ringkasan Pengujian Hipotesis

Hipotesis	Uji	Nilai hitung	Nilai tabel	Sig.	Hasil
H1 (X1 dan X2 terhadap Y)	Uji F	22,396	3,35	0,000	Diterima
H2 (X1 terhadap Y)	Uji t	3,476	2,052	0,002	Diterima
H3 (X2 terhadap Y)	Uji t	2,276	2,052	0,031	Diterima

Sumber: Data kuesioner diolah penulis, 2026

Uji F menghasilkan F hitung sebesar 22,396 yang lebih besar dari F tabel (3,35) dengan signifikansi 0,000, sehingga H1 diterima. Artinya, gig economy dan kesejahteraan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap loyalitas pemandu wisata Wisata Alam Citumang. Temuan ini memperkuat pandangan

bahwa loyalitas kerja tidak berdiri sendiri, melainkan dibentuk oleh kombinasi faktor yang saling berkaitan, termasuk karakteristik pekerjaan dan tingkat kesejahteraan yang dirasakan pekerja (Darwin Lie, 2022). Hal ini sejalan dengan pandangan Noe et al. (2021) bahwa pengelolaan sumber daya manusia yang efektif perlu memperhatikan aspek struktur pekerjaan, seperti fleksibilitas dan otonomi, sekaligus aspek kesejahteraan pekerja secara bersamaan.

Pengaruh Gig Economy secara Parsial terhadap Loyalitas

Uji t menghasilkan t hitung sebesar 3,476 yang lebih besar dari t tabel (2,052) dengan signifikansi 0,002, sehingga H2 diterima. Gig economy berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas pemandu wisata . Nilai korelasi parsial sebesar 0,556 menunjukkan bahwa gig economy secara mandiri menyumbang sekitar 30,9% terhadap variasi loyalitas, di luar kontribusi bersamanya dengan kesejahteraan.

Arah pengaruh yang positif ini berbeda dari sebagian besar penelitian terdahulu. Ardiatama dan Irmawati (2025), Nurchoiriyah et al. (2025), dan Duggan et al. (2020) melaporkan bahwa gig economy menurunkan loyalitas pekerja karena ketidakpastian kerja dan minimnya perlindungan sosial. Perbedaan ini dapat dijelaskan dari konteks penelitian. Karakteristik gig economy yang fleksibel, dengan otonomi dalam menentukan waktu dan tempat kerja, memberikan rasa kendali atas pekerjaan yang dapat memperkuat identifikasi dan keterikatan psikologis pekerja, karena otonomi kerja merupakan salah satu sumber motivasi intrinsik (Banik & Padalkar, 2021). Pemandu wisata Citumang tampak mampu memaknai fleksibilitas kerja secara positif (Utomo, 2021), dan komposisi responden yang didominasi usia 20–30 tahun (73,3%) kemungkinan turut berperan, mengingat Utomo (2021) menyoroti pekerja muda sebagai kelompok yang banyak terlibat dalam gig economy di Indonesia. Selain itu, pemandu Citumang bekerja pada pengelolaan kolektif masyarakat lokal sehingga hubungan sosial antarpemandu dan dengan pengelola relatif dekat, yang tercermin dari tingginya skor keinginan berkolaborasi (4,65) dan hubungan antarindividu yang positif (4,58).

Meskipun demikian, hasil ini tidak berarti bahwa ketidakpastian kerja dapat diabaikan. Indikator minimnya jaminan sosial memperoleh skor terendah (3,97), sehingga aspek perlindungan pekerja tetap menjadi titik lemah yang sejalan dengan peringatan De Stefano et al. (2021) dan Rohmania dan Susanti (2024) bahwa ketidakpastian dan kurangnya kepercayaan dalam sistem kerja lepas berisiko menurunkan loyalitas dalam jangka panjang.

Pengaruh Kesejahteraan secara Parsial terhadap Loyalitas

Uji t menghasilkan t hitung sebesar 2,276 yang lebih besar dari t tabel (2,052) dengan signifikansi 0,031, sehingga H3 diterima. Kesejahteraan berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas pemandu wisata , meskipun dengan kontribusi yang lebih kecil daripada gig economy (Beta 0,345). Korelasi parsial sebesar 0,401 menunjukkan kontribusi parsial kesejahteraan sebesar 16,1% terhadap variasi loyalitas, lebih rendah daripada gig economy (30,9%).

Temuan ini konsisten dengan pandangan bahwa kesejahteraan merupakan determinan penting loyalitas kerja karena pekerja yang merasa sejahtera secara finansial, fisik, maupun psikologis cenderung memiliki komitmen yang lebih tinggi terhadap pekerjaannya (Muhammad Busro, 2022). Hasil ini juga sejalan dengan Indriyani (2020), Saputra dan Putri (2024), Ariska (2022), dan Sri et al. (2024) yang menemukan pengaruh positif kesejahteraan terhadap loyalitas, serta dengan Benraiss-Noailles et al. (2021) yang menegaskan bahwa kesejahteraan memengaruhi keinginan pekerja untuk meninggalkan pekerjaan.

Semakin baik kesejahteraan yang dirasakan pemandu, mulai dari kompensasi, keseimbangan kehidupan dan pekerjaan, kepuasan kerja, hingga dukungan lingkungan kerja, semakin tinggi loyalitas yang ditunjukkan. Pengaruh yang relatif lebih kecil dibandingkan gig economy mungkin berkaitan dengan skor kompensasi dan pendapatan yang layak sebagai indikator kesejahteraan terendah (4,22), sehingga pengelola tetap perlu memperhatikan kesejahteraan pemandu sebagai upaya mempertahankan loyalitas.

Indikator yang Perlu Mendapat Perhatian

Rekapitulasi skor indikator pada Tabel 3, Tabel 4, dan Tabel 5 menunjukkan lima indikator dengan skor relatif paling rendah. Pada gig economy, minimnya jaminan sosial (3,97) dan kemandirian dalam bekerja (4,00) merupakan indikator terendah dari seluruh indikator penelitian. Pada kesejahteraan, kompensasi dan pendapatan yang layak (4,22) serta kesehatan mental dan psikologis (4,30) memperoleh skor terendah. Pada loyalitas, rasa ingin memiliki terhadap organisasi (4,50) merupakan indikator terendah. Pola ini menunjukkan bahwa kerentanan pemandu berpusat pada aspek perlindungan sosial, kepastian pendapatan, kondisi psikologis, dan keterikatan pada organisasi, yang sejalan dengan karakteristik gig economy yang cenderung kurang memberikan perlindungan kerja seperti yang diterima pekerja formal (Dukes, 2022; Rahman, 2023).

Implikasi Penelitian

Secara teoritis, hasil penelitian ini memberikan kontribusi terhadap kajian manajemen sumber daya manusia mengenai loyalitas pekerja pada sistem kerja gig economy. Temuan bahwa gig economy berpengaruh positif terhadap loyalitas pada pemandu wisata memperkaya literatur yang selama ini lebih banyak melaporkan pengaruh negatif, dan menunjukkan bahwa arah pengaruh gig economy dapat bergantung pada konteks pekerjaan, karakteristik pekerja, dan kedekatan hubungan sosial dalam pengelolaan destinasi. Penelitian ini juga menguatkan peran kesejahteraan sebagai determinan loyalitas pada pekerja lepas di sektor pariwisata.

Secara praktis, hasil penelitian ini memiliki implikasi bagi pengelola Wisata Alam Citumang. Karena gig economy dan kesejahteraan bersama-sama menjelaskan 62,4% variasi loyalitas, pengelola perlu mempertahankan fleksibilitas dan otonomi kerja yang dihargai pemandu sambil menutup titik lemah pada perlindungan sosial dan kepastian pendapatan, misalnya melalui skema bagi hasil yang lebih stabil, insentif musim ramai, dan fasilitasi perlindungan dasar seperti jaminan ketenagakerjaan atau tabungan kecelakaan kerja. Bagi pemerintah daerah, hasil ini dapat menjadi bahan pertimbangan penyusunan program pembinaan dan kebijakan yang mendukung kesejahteraan dan keberlanjutan tenaga kerja di destinasi wisata alam.

Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan. Pertama, penelitian hanya melibatkan 30 responden pada satu destinasi wisata sehingga temuan tidak dimaksudkan untuk digeneralisasi ke destinasi lain. Kedua, pengukuran dilakukan pada satu periode sehingga belum menangkap fluktuasi loyalitas musiman yang tampak pada data pengelola tahun 2025. Ketiga, skor ketiga variabel hampir seluruhnya berada pada kategori sangat tinggi sehingga variasi data relatif sempit. Keempat, gig economy diukur sebagai satu skor gabungan yang memuat karakteristik dengan makna berbeda, yaitu fleksibilitas dan kemandirian di satu sisi serta ketidakpastian pendapatan dan minimnya jaminan sosial di sisi lain, dan salah satu item pada indikator

ketergantungan pada permintaan gugur pada uji validitas, sehingga interpretasi arah pengaruh perlu dilakukan dengan hati-hati. Kelima, data bersumber dari kuesioner yang berpotensi mengandung bias keinginan sosial (social desirability bias), dan kuesioner lama bekerja tidak menyediakan pilihan masa kerja satu sampai dua tahun.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa gambaran gig economy (rata-rata 4,38), kesejahteraan (4,36), dan loyalitas (4,56) pemandu wisata Wisata Alam Citumang berada pada kategori sangat tinggi, dengan minimnya jaminan sosial dan kemandirian dalam bekerja sebagai indikator gig economy yang relatif paling rendah. Gig economy dan kesejahteraan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap loyalitas (F hitung 22,396 > F tabel 3,35; sig. 0,000) dengan kontribusi sebesar 62,4%. Secara parsial, gig economy berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas (t hitung 3,476 > 2,052; sig. 0,002) dan merupakan variabel yang lebih dominan, sedangkan kesejahteraan juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas (t hitung 2,276 > 2,052; sig. 0,031) dengan pengaruh yang relatif lebih kecil.

Temuan ini menegaskan pentingnya menjaga fleksibilitas kerja sekaligus meningkatkan kesejahteraan dan perlindungan pemandu wisata . Berdasarkan simpulan tersebut, peneliti mengajukan beberapa saran sebagai berikut.

Bagi pengelola Wisata Alam Citumang, disarankan untuk mulai merintis perlindungan dasar bagi pemandu, misalnya iuran jaminan ketenagakerjaan mandiri yang difasilitasi pengelola, dana sosial atau tabungan kecelakaan kerja dari sebagian bagi hasil kunjungan, atau kerja sama dengan asuransi mikro, mengingat minimnya jaminan sosial merupakan skor terendah dalam penelitian ini. Pengelola juga disarankan meninjau skema bagi hasil, menambahkan insentif musim ramai, atau menetapkan tarif minimum per sesi pemanduan agar pendapatan lebih stabil, serta memberikan pelatihan berkala, mengatur jumlah maksimal sesi per hari untuk mencegah kelelahan, dan melibatkan pemandu dalam penjadwalan dan evaluasi pelayanan agar rasa memiliki semakin kuat.

Bagi pemandu wisata , disarankan untuk lebih proaktif mengembangkan kemampuan diri melalui pelatihan swadaya dan berbagi pengalaman antarpemandu, aktif dalam forum yang diadakan pengelola, serta menyampaikan kebutuhan terkait jaminan sosial dan kompensasi secara terbuka kepada pengelola.

Bagi pemerintah daerah, disarankan untuk menyusun program pembinaan dan kebijakan yang mendukung perlindungan sosial dan keberlanjutan tenaga kerja di destinasi wisata alam, termasuk fasilitasi akses pemandu terhadap jaminan sosial.

Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk memperluas jumlah sampel dan lokasi penelitian, menambahkan variabel lain seperti kepemimpinan, budaya organisasi, dan kompensasi non finansial, serta mendalami aspek perlindungan sosial dan keadilan kompensasi sebagai variabel tersendiri. Peneliti selanjutnya juga disarankan memisahkan dimensi positif dan dimensi ketidakpastian dalam gig economy, serta melakukan pengukuran pada beberapa periode agar fluktuasi musiman dapat tertangkap.

DAFTAR PUSTAKA

Abraham, K. G., Haltiwanger, J. C., Sandusky, K., & Spletzer, J. R. (2021). The rise of the gig economy: Fact or fiction? AEA Papers and Proceedings, 111, 357–361.

Amalia, F., dkk. (2022). Manajemen sumber daya manusia: Teori, konsep, dan kebijakan. Widina Bhakti Persada.

Ardiatama, F. R., & Irmawati. (2025). Analisis pengaruh gig economy dan mindfulness terhadap loyalitas pekerja melalui mediasi kesejahteraan. Paradoks: Jurnal Ilmu Ekonomi, 8(1), 593–620.

Ariska, F. (2022). Pengaruh kesejahteraan karyawan terhadap loyalitas kerja karyawan. JMK, 2(3), 116–123.

Banik, N., & Padalkar, S. (2021). Understanding the gig economy: Implications for individuals, organizations, and society. Sage Publications India.

Batmunkh, M., Fekete-Farkas, M., & Lakner, Z. (2022). Nexus between gig economy and Industry 4.0. Economies, 10(3), 57.

Benraiss-Noailles, L., Viot, C., & Mazzetti, G. (2021). Worker well-being in the gig economy: A qualitative study. Social Indicators Research, 156(2), 779–800.

Burgess, J., & Connell, J. (2022). The gig economy: Labour, management and technology. Routledge.

Choudhary, A., & Shireesh, S. (2022). Gig economy workforce: Trends, challenges, and opportunities. International Journal of Human Resource Management, 10(1), 1–18.

Darwin Lie. (2022). Manajemen sumber daya manusia dan loyalitas karyawan. STIE Sultan Agung.

De Ruyter, A., & Brown, M. (2023). The gig economy. Agenda Publishing.

De Stefano, V., Durri, I., Stylogiannis, C., & Wouters, M. (2021). Platform work and the employment relationship. ILO Working Paper, 27.

Dhiman, S. (2021). Holistic leadership: A new paradigm for today's leaders. Palgrave Macmillan.

Duggan, J., Sherman, U., Carbery, R., & McDonnell, A. (2020). Algorithmic management and app-work in the gig economy: A research agenda for employment relations and HRM. Human Resource Management Journal, 30(1), 114–132.

Dukes, R. (2022). A research agenda for the gig economy and society. Edward Elgar Publishing.

Fachrurazi, Saefudin, A., & Hasnah, E. (2021). Manajemen sumber daya manusia: Teori dan aplikasi. Alfabeta.

Ghozali, I. (2021). Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 26 (Edisi 10). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Gupta, R., Tewary, T., & Gopalakrishnan, S. (2022). Gig economy: Practices and challenges. Journal of Human Values, 28(2), 70–88.

Hasibuan, M. S. P. (2024). Manajemen sumber daya manusia (Edisi revisi ke-22). Bumi Aksara.

Idrus, M. I. (2024). Manajemen sumber daya manusia: Strategi meningkatkan loyalitas karyawan. Jurnal Ilmiah Manajemen, 12(2), 88–101.

Indriyani, R. (2020). Manajemen kompensasi dan kesejahteraan karyawan. Deepublish.

Ismail, M., & Kurniasari, L. (2022). Pengaruh kesejahteraan terhadap kinerja dan loyalitas karyawan. Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship, 16(1), 88–100.

Joshi, M., Chawla, M., & Chawla, V. (2024). Gig economy and worker well-being: An integrative review. Employee Relations, 46(2), 385–409.

Medina-Garrido, J. A., Biedma-Ferrer, J. M., & Ruiz-Navarro, J. (2023). Relationships between work-life balance, employee well-being and job performance. Personnel Review, 52(2), 580–600.

Mehta, R. (2023). The gig economy: Worker welfare and policy implications. SAGE Publications India.

Muhammad Busro. (2022). Teori-teori manajemen sumber daya manusia. Prenada Media Group.

Mulcahy, D. (2024). The gig economy: The complete guide to getting better work, taking more time off, and financing the life you want (2nd ed.). AMACOM.

Mustafa, A., & Niswaty, R. (2022). Employee welfare and work productivity in service organizations.

Jurnal Ad'ministrare, 9(1), 167–176.
Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B., & Wright, P. M. (2021). Human resource management: Gaining a competitive advantage (12th ed.). McGraw-Hill Education.
Nurchoiriyah, dkk. (2025). Pengaruh gig economy dan kesejahteraan terhadap loyalitas pekerja pada sektor jasa. Jurnal Ilmu Manajemen, 13(1), 102–118.
Onyango, G. (2022). Precarious work and gig economy in Sub-Saharan Africa. Review of African Political Economy, 49(171), 33–55.
Ostoj, I. (2021). The gig economy in OECD countries and the dilemmas of its functioning. Economics and Business Review, 7(2), 25–47.
Page-Tickell, R., & Yerby, E. (2020). Conflict and shifting boundaries in the gig economy. Emerald Publishing.
Priadana, M. S., & Sunarsi, D. (2021). Metode penelitian kuantitatif. Pascal Books.
Rahman, A. T. (2023). Kesejahteraan pekerja gig dan perlindungan keselamatan kerja. Jurnal Ketenagakerjaan, 18(1), 1–14.
Rohmania, A. S., & Susanti, E. (2024). The role of trust deficit on business sustainability in and gig economy models. Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi dan Bisnis (JIMEB), 3(2).
Saputra, W. S., & Putri, R. H. (2024). Analisis hubungan antara kesejahteraan karyawan terhadap loyalitas karyawan di PT Perkebunan Nusantara VII. Syntax Literate: Jurnal Ilmiah Indonesia, 9(11).
Sati, D., & Izzati, U. A. (2025). Hubungan kesejahteraan psikologis dan loyalitas kerja pada karyawan kontrak. Jurnal Psikologi Indonesia, 14(1), 112–126.
Selvia, M., & Karneli, O. (2023). Pengaruh loyalitas terhadap kinerja karyawan. Jurnal Ilmu Manajemen dan Bisnis, 14(2), 245–260.
Setiawan, A., dkk. (2025). Dukungan atasan dan kesejahteraan karyawan di sektor pariwisata. Jurnal Pariwisata, 12(2), 728–744.
Sri, dkk. (2024). Pengaruh kesejahteraan dan motivasi kerja terhadap loyalitas karyawan di sektor informal. Jurnal Bisnis dan Manajemen, 21(1), 90–105.
Sugiarti, E., dkk. (2022). Kesejahteraan karyawan dan kinerja organisasi. Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, 16(2), 120–135.
Sugiyono. (2022). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D (Edisi 3). Alfabeta.
Suhartanto, D., dkk. (2021). Community-based tourism and residents' well-being: The role of tourism impacts. International Journal of Tourism Cities, 7(2), 1121–1136.
Utomo, P. (2021). Gig economy di Indonesia: Peluang dan tantangan bagi pekerja muda. Gramedia Pustaka Utama.
Vallas, S., & Schor, J. B. (2020). What do platforms do? Understanding the gig economy. Annual Review of Sociology, 46, 273–294.
Wijngaards, I., dkk. (2022). Worker wellbeing: Definitions, measurement, and applications. Journal of Vocational Behavior, 133, 1–16.
Wood, A. J., dkk. (2019). Good gig, bad gig: Autonomy and algorithmic control in gig economy work. Work, Employment and Society, 33(1), 56–75.
Woodcock, J., & Graham, M. (2019). The gig economy: A critical introduction. Polity.