

RESEARCH ARTICLE

Pengaruh Komitmen Karier Terhadap Kesuksesan Karier Dengan Tipe Karier Sebagai Variabel Moderasi Pada Pekerja Lepas Generasi Z

Naura Safinatunnajah^{1*}, Aftina Nurul Husna²

^{1,2}Program Studi Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan dan Psikologi, Universitas Negeri Semarang, Kampus Sekaran, Gunungpati, Semarang, Indonesia.

Corresponding Email: naurasafina@students.unnes.ac.id^{1*}

Histori Artikel:

Dikirim 14 Januari 2026; Diterima dalam bentuk revisi 10 Maret 2026; Diterima 10 April 2026; Diterbitkan 1 Juni 2026. Semua hak dilindungi oleh Lembaga Otonom Lembaga Informasi dan Riset Indonesia (KITA INFO dan RISET) – Lembaga KITA.

Suggested citation:

Safinatunnajah, N., & Husna, A. N. (2026). Pengaruh Komitmen Karier Terhadap Kesuksesan Karier Dengan Tipe Karier Sebagai Variabel Moderasi Pada Pekerja Lepas Generasi Z. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 12(3), 2055-2064. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v12i3.6336>.

Abstrak

Komitmen karier merupakan sumber daya psikologis penting dalam pengembangan karier, khususnya pada konteks pekerjaan lepas yang ditandai oleh fleksibilitas dan minimnya struktur karier formal. Seiring meningkatnya partisipasi Generasi Z dalam gig economy, kajian empiris mengenai peran komitmen karier terhadap kesuksesan karier pekerja lepas masih relatif terbatas, terutama di Indonesia. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh komitmen karier terhadap kesuksesan karier serta peran tipe karier sebagai variabel moderasi pada pekerja lepas Generasi Z. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain survei cross-sectional. Partisipan berjumlah 158 pekerja lepas Generasi Z berusia 17–28 tahun menggunakan teknik stratified random sampling berdasarkan wilayah domisili. Komitmen karier diukur menggunakan Career Commitment Scale, sedangkan kesuksesan karier diukur melalui indikator subjektif dan objektif yang dimodifikasi dari penelitian sebelumnya. Data dianalisis menggunakan regresi linier dan analisis regresi moderasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen karier berpengaruh signifikan terhadap kesuksesan karier. Namun, tipe karier tidak terbukti memoderasi hubungan antara komitmen karier dan kesuksesan karier. Temuan ini menunjukkan bahwa komitmen karier berperan penting dalam meningkatkan kesuksesan karier pekerja lepas Generasi Z, terlepas dari orientasi tipe karier yang dimiliki. Implikasi teoritis dari penelitian ini adalah pentingnya mempertimbangkan konteks kerja kontemporer dalam memahami dinamika karier, di mana batasan antara karier linier dan non-linier semakin kabur. Secara praktis, temuan ini menekankan urgensi pengembangan program yang berfokus pada penguatan komitmen karier sebagai landasan kesuksesan bagi pekerja lepas Generasi Z.

Kata Kunci: Komitmen Karier; Kesuksesan Karier; Pekerja Lepas; Generasi Z.

Abstract

Career commitment is an important psychological resource for career development, particularly in the context of freelance work, which is characterized by flexibility and a lack of formal career structures. As Generation Z's participation in the gig economy increases, empirical studies on the role of career commitment in freelancers' career success are still relatively limited, especially in Indonesia. This study aims to examine the influence of career commitment on career success and the role of career type as a moderating variable in Generation Z freelancers. This study used a quantitative approach with a cross-sectional survey design. Participants were 158 Generation Z freelancers aged 17–28 years old, using a stratified random sampling technique based on domicile. Career commitment was measured using the Career Commitment Scale, while career success was measured through subjective and objective indicators modified from previous research. Data were analyzed using linear regression and moderated regression analysis. The results showed that career commitment had a significant effect on career success. However, career type was not shown to moderate the relationship between career commitment and career success. These findings suggest that career commitment plays a significant role in enhancing the career success of Generation Z freelancers, regardless of their career type orientation. The theoretical implication of this research is the importance of considering the contemporary work context in understanding career dynamics, where the boundaries between linear and non-linear careers are becoming increasingly blurred. Practically, these findings emphasize the urgency of developing programs that focus on strengthening career commitment as a foundation for success for Generation Z freelancers.

Keyword: Career Commitment; Career Success; Freelancer; Generation Z.

1. Pendahuluan

Dunia kerja saat ini mengalami transformasi signifikan dengan meningkatnya popularitas kerja lepas atau freelance. Perubahan ini didorong oleh kemajuan teknologi dan munculnya gig economy yang mengubah pola kerja menjadi lebih fleksibel dan digital (Wood et al., 2018; Rahman & Singh, 2023). Fenomena freelance mengalami percepatan signifikan pasca pandemi COVID-19 (Broughton et al., 2018). Kerja lepas sebagai alternatif baru dalam dunia ketenagakerjaan yang memungkinkan individu bekerja secara mandiri dengan menyediakan jasa atau keahlian kepada klien tanpa terikat kontrak jangka panjang dengan satu perusahaan (Vallas & Schor, 2020). Secara global, jumlah pekerja lepas diperkirakan mencapai 1,5 miliar orang atau sekitar 35% dari total tenaga kerja dunia (Colorlib, 2022). Survei di Amerika Serikat oleh Upwork dan Freelancers Union menunjukkan bahwa mayoritas pekerja lepas memilih model ini untuk memperluas sumber pendapatan dan menghindari ketergantungan pada pekerjaan tetap, menegaskan pergeseran signifikan dalam dinamika ketenagakerjaan modern (Wood et al., 2018; Vallas & Schor, 2020). Generasi Z yang mulai memasuki pasar tenaga kerja diperkirakan akan menyumbang sekitar 27% dari total angkatan kerja global pada tahun 2025 (Pham et al., 2024). Generasi Z adalah kelompok demografis yang lahir antara tahun 1997 sampai 2012. Survei mengungkapkan bahwa kelompok ini mendominasi 43% dari populasi pekerja lepas, sementara 81% dari Generasi Z di dunia mempertimbangkan untuk menekuni pekerjaan tersebut (Deloitte, 2023). Di Indonesia, tren serupa terlihat dengan sekitar 35% Generasi Z memilih pekerjaan lepas sebagai sumber penghasilan tambahan maupun karier utama. Data terbaru dari Survei Angkatan Kerja Nasional (Sakernas) pada Februari 2025 mencatat total tenaga kerja sekitar 153,05 juta orang, dimana pekerja lepas mencapai 4,55% atau sekitar 5,89 juta individu, menandakan bahwa pekerja lepas telah menjadi pilihan utama bagi hampir sepertiga generasi muda nasional (Badan Pusat Statistik, 2025). Selain kuantitas, kualitas tenaga lepas Indonesia juga mendapat penilaian tinggi dengan skor 4,5 dari 5, menunjukkan kompetensi yang unggul (Cosseboom, 2014). Atas dasar itu, kini pekerja lepas diproyeksikan menjadi strategi awal dalam pembangunan karier profesional (Putri & Arifianto, 2024).

Meski kerja lepas sangat diminati, namun sebetulnya model pekerjaan ini memiliki tantangan tersendiri. Di satu sisi, kerja lepas memiliki kelebihan berupa fleksibilitas waktu, kebebasan memilih proyek sesuai minat, dan potensi pendapatan yang tidak terbatas oleh struktur gaji (Broughton et al., 2018). Namun di sisi lain, pekerja lepas juga menghadapi tekanan untuk terus meningkatkan keterampilan dan membangun portofolio yang kompetitif agar dapat bertahan di pasar kerja yang dinamis. Selain itu, dibandingkan dengan pekerjaan tetap, pekerja lepas menghadapi tantangan seperti ketidakpastian pendapatan, minimnya jaminan sosial, dan terbatasnya kesempatan pengembangan karier formal (Kost et al., 2020). Meningkatnya partisipasi Generasi Z dalam kerja lepas mencerminkan pergeseran nilai kerja menuju fleksibilitas dan otonomi, namun fenomena ini sekaligus menghadirkan paradoks dalam pengembangan karier. Di balik kebebasan yang ditawarkan, pekerja lepas Generasi Z menghadapi ketidakpastian pendapatan, fragmentasi identitas profesional, serta ketiadaan jalur karier yang jelas, yang berpotensi menghambat pencapaian kesuksesan karier jangka panjang. Tekanan ekonomi yang tinggi membuat kebutuhan akan stabilitas finansial tetap menjadi prioritas, sehingga memunculkan ketegangan antara aspirasi subjektif dan tuntutan objektif karier. Kondisi ini menegaskan pentingnya mengkaji faktor psikologis yang dapat menopang keberlanjutan dan kesuksesan karier pekerja lepas Generasi Z, khususnya komitmen karier, yang hingga kini masih belum banyak diteliti dalam konteks kerja lepas di Indonesia. Masalah-masalah tersebut menjadikan isu kesuksesan karier hal yang krusial bagi pekerja lepas khususnya pada Generasi Z. Kebanyakan Generasi Z sangat menekankan aspek subjektif dalam kariernya. Namun, aspek objektif seperti stabilitas pendapatan dan keamanan finansial juga sangat penting karena berkaitan langsung dengan kebutuhan dasar dan rasa aman individu, yang merupakan fondasi penting untuk kesejahteraan dan keberlanjutan karier (Kost et al., 2020). Oleh karena itu, keseimbangan antara faktor subjektif dan objektif dalam kesuksesan karier menjadi isu yang mendesak untuk dipahami, terutama di tengah pergeseran nilai kerja Generasi Z yang lebih menekankan otonomi, keseimbangan hidup, dan pencapaian makna (Twenge, 2017; Schroth, 2019).

2. Tinjauan Pustaka

Kesuksesan karier didefinisikan sebagai pencapaian hasil positif yang diinginkan dari pengalaman kerja seseorang sepanjang waktu. Kesuksesan karier ini terbagi menjadi dua dimensi fundamental, yaitu kesuksesan objektif dan kesuksesan subjektif. Dimensi pertama, kesuksesan objektif, diukur melalui indikator-indikator eksternal seperti gaji, posisi hierarkis, pendapatan, jabatan, dan status sosial yang berfungsi sebagai validasi eksternal atas pencapaian seseorang (Arthur et al., 2005; Lyons et al., 2015). Sedangkan dimensi kedua, kesuksesan subjektif, mencakup aspek-aspek internal seperti kepuasan kerja, keseimbangan hidup-kerja, persepsi pribadi terhadap pencapaian, serta makna personal dalam pekerjaan yang menjadi prioritas utama bagi generasi ini (Greenhaus et al., 1990; Ng & Feldman, 2014). Ketegangan antara aspirasi subjektif dan tuntutan objektif menciptakan kompleksitas dalam memahami kesuksesan karier Generasi Z. Meskipun generasi ini lebih menekankan makna kerja, fleksibilitas, dan keseimbangan hidup, kesuksesan objektif seperti stabilitas pendapatan tetap berperan penting bagi keberlanjutan karier. Oleh karena itu, keseimbangan antara kedua dimensi kesuksesan tersebut menjadi isu krusial dalam konteks karier kontemporer Generasi Z (Lyons et al., 2015; Ng & Feldman, 2014; Twenge, 2017). Menurut *Self-Management Career Model*, kesuksesan karier seseorang dipengaruhi oleh dua faktor utama, yaitu faktor kontekstual dan faktor personal. Faktor kontekstual mencakup sumber daya dan hambatan dari lingkungan sosial dan organisasi, seperti dukungan sosial, program organisasi, serta kebijakan yang mempengaruhi kondisi kerja, maupun hambatan seperti diskriminasi dan kebijakan yang tidak fleksibel (ten Brummelhuis & Bakker, 2012; Hirschi et al., 2019). Selain itu, faktor personal juga berperan penting dalam kesuksesan karier. Faktor ini meliputi sumber daya personal yang terdiri dari sikap positif, seperti komitmen karier, sifat-sifat positif seperti stabilitas emosional, serta pengetahuan dan keterampilan profesional yang dimiliki individu (ten Brummelhuis & Bakker, 2012). Sikap positif, khususnya komitmen karier, menjadi salah satu aspek utama yang mendukung individu dalam mengelola dan mengembangkan kariernya secara efektif. Urgensi pemilihan komitmen karier didasarkan pada temuan riset sebelumnya yang secara konsisten menunjukkan bahwa komitmen karier berpengaruh positif terhadap berbagai hasil kerja, seperti peningkatan kepuasan kerja, kesuksesan karier, penguatan kemampuan kerja dan ketahanan karier, serta penurunan niat berhenti kerja (Kim et al., 2020; Park & Jung, 2015; Koekemoer & Masenge, 2023).

Menurut Blau (1985) serta Carson dan Bedeian (1994), komitmen karier merupakan sikap psikologis yang mencerminkan keterikatan emosional, identifikasi, dan keterlibatan individu terhadap jalur karier yang dipilih. Komitmen ini diwujudkan melalui keinginan individu untuk tetap berada dalam profesinya serta berinvestasi dalam pengembangan karier, yang pada akhirnya mendorong perilaku dan sikap yang mendukung perkembangan profesi yang dijalani. Komitmen karier terdiri dari tiga aspek utama: komitmen afektif karier yang melibatkan keterikatan emosional dan kecintaan terhadap profesi, komitmen kontinuitas karier yang berkaitan dengan persepsi tentang biaya yang harus dikeluarkan jika meninggalkan karier, dan komitmen normatif karier yang mencerminkan perasaan kewajiban moral untuk tetap bertahan dalam profesi. Bagi pekerja lepas Generasi Z, komitmen ini sangat penting untuk membangun dan mempertahankan reputasi di lingkungan kerja yang kompetitif (Parker et al., 2010; Hirschi et al., 2015). Dalam konteks kerja lepas, tantangan karier tidak hanya bersifat ekonomi, tetapi juga struktural dan psikologis. Pekerja lepas menghadapi ketidakpastian peran, fragmentasi identitas profesional, serta ketiadaan jalur karier formal, yang dapat menghambat pembentukan karier jangka panjang dan pencapaian kesuksesan karier yang berkelanjutan (Ashford et al., 2018; Graham et al., 2017; Kost et al., 2020). Penelitian terdahulu mengenai kesuksesan karier telah berkembang pesat dalam dua dekade terakhir, namun masih terdapat gap signifikan dalam konteks pekerja lepas yang relevan dengan fenomena kontemporer. Beberapa studi telah mengeksplorasi dinamika kesuksesan karier, dengan temuan bahwa pekerja lepas cenderung memprioritaskan kesuksesan subjektif seperti fleksibilitas dan otonomi dibandingkan indikator objektif tradisional. Namun, penelitian komprehensif yang mengintegrasikan kedua dimensi kesuksesan yaitu objektif dan subjektif masih relatif sedikit. Terkait Generasi Z, beberapa studi telah mengidentifikasi karakteristik unik generasi ini dalam memandang karier, termasuk ekspektasi tinggi terhadap work-life balance, serta pentingnya makna dan tujuan dalam

RESEARCH ARTICLE

pekerjaan. Di Indonesia, penelitian mengenai kesuksesan karier umumnya masih berfokus pada sektor formal dan generasi yang lebih senior, sementara studi yang mengeksplorasi fenomena kerja lepas dan karakteristik Generasi Z masih jarang ditemukan (Sari & Dwiyantri, 2019). Meskipun penelitian kesuksesan karier telah berkembang pesat, kajian yang secara simultan mengintegrasikan dimensi objektif dan subjektif dalam konteks pekerja lepas Generasi Z masih terbatas, khususnya di Indonesia. Sebagian besar studi berfokus pada pekerja formal dan generasi yang lebih senior, sehingga dinamika karier pekerja lepas muda belum terakomodasi secara memadai (Sari & Dwiyantri, 2019). Berdasarkan paparan di atas, penelitian ini hendak mengetahui pengaruh komitmen karier terhadap kesuksesan karier subjektif dan objektif pada pekerja lepas Generasi Z. Dalam mengkaji hubungan ini, peneliti juga memperhitungkan variabel tipe karier sebagai moderator. Hal ini didasarkan pada penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa tipe karier dapat memoderasi hubungan ini. Karier dapat dibedakan menjadi dua bentuk utama, yaitu karier linear dan karier non-linear. Karier linear menekankan kemajuan dalam hierarki organisasi dengan indikator kesuksesan berupa jabatan, gaji, dan promosi, sedangkan karier non-linear berfokus pada pengembangan keterampilan dan nilai pribadi dengan kriteria kesuksesan yang bersifat subjektif, seperti pertumbuhan, kreativitas, dan kemandirian (Brousseau et al., 1996; Arthur & Rousseau, 1996; Hall, 2002). Perbedaan orientasi tersebut menunjukkan bahwa tipe karier dapat memoderasi hubungan antara komitmen karier dan kesuksesan karier melalui cara individu mempersepsikan dan mencapai kesuksesan karier (Hall, 2002). Penelitian ini hendak menguji dua hipotesis. Pertama, terdapat pengaruh komitmen karier terhadap kesuksesan karier. Kedua, tipe karier memoderasi hubungan antara komitmen karier dan kesuksesan karier. Tipe karier linear lebih kuat pada subjektif sementara tipe non-linear lebih kuat objektif. Penelitian ini diharapkan berkontribusi dalam memperluas pemahaman di bidang occupational psychology mengenai keputusan karier serta faktor-faktor yang mempengaruhinya. Temuan ini dapat memperkaya literatur tentang pekerja lepas Generasi Z dan menjadi dasar bagi pekerja serta organisasi dalam mengembangkan strategi untuk meningkatkan komitmen dan kesuksesan karier. Selain itu, hasil riset ini juga bermanfaat bagi pembuat kebijakan dalam merancang program yang mendukung pengembangan karier pekerja lepas di era modern.

3. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain survei cross-sectional untuk menguji hubungan antara komitmen karier, kesuksesan karier, dan tipe karier sebagai variabel moderator. Populasi penelitian ini merupakan pekerja lepas Generasi Z berusia 17-28 tahun dengan total 158 partisipan berdasarkan penghitungan G*power dan dipilih menggunakan stratified random sampling berdasarkan wilayah Jawa dan luar Jawa. Komitmen karier diukur menggunakan *Career Commitment Scale* (CCS) yang dikembangkan oleh Carson dan Bedeian (1994). Skala ini berjumlah 12 item yang mengukur tiga dimensi komitmen karier: (1) career identity (4 item), (2) career planning (4 item), dan (3) career resilience (4 item). Kesuksesan karier diukur menggunakan Skala Kesuksesan Karier yang dikembangkan berdasarkan konsep dari Spurr et al. (2019). Skala ini berjumlah 27 item yang mengukur dua aspek kesuksesan karier, yaitu kesuksesan karier objektif (13 item) dan kesuksesan karier subjektif (14 item). Selain pengukuran menggunakan skala, kesuksesan karier objektif juga diperkuat melalui indikator objektif tambahan berupa tingkat pendapatan dan kedudukan jabatan responden saat ini. Tipe karier dalam penelitian ini diidentifikasi melalui kategori linear dan nonlinear berdasarkan bidang pekerjaan. Pengambilan data dilakukan melalui Google Forms yang disebar via media sosial dan komunitas pekerja lepas. Penelitian menjamin etika partisipasi melalui informed consent dan kerahasiaan data. Analisis dilakukan dengan regresi linear dan Moderated Regression Analysis (MRA) menggunakan IBM SPSS Statistics versi 27, disertai analisis deskriptif pada indikator pendapatan dan jabatan sebagai penguat data objektif.

RESEARCH ARTICLE

4. Hasil dan Pembahasan

4.1 Hasil

Hasil analisis deskriptif menunjukkan karakteristik partisipan penelitian sebagaimana disajikan pada Tabel 1. Berdasarkan 158 partisipan penelitian didominasi oleh perempuan (62,7%) dan berada pada rentang usia 21–24 tahun (75,3%), dengan latar belakang pendidikan terbanyak berasal dari lulusan SMA (34,8%) dan S1 (62%) pada domisili Pulau Jawa (90,5%). Ditinjau dari pengalaman kerja, partisipan umumnya memiliki masa kerja kurang dari tiga tahun, terutama pada kelompok kurang dari satu tahun (62,7%) dan satu–tiga tahun (30,4%). Dari aspek pendapatan, partisipan cenderung berada pada kategori penghasilan di bawah (42,4%) hingga setara UMK (32,2%). Sebanyak 83 responden (52,5%) memiliki tipe karier linear, sedangkan 74 responden (47,5%) memiliki tipe karier non-linear.

Tabel 1. Gambaran Data Demografi Partisipan (N = 157)

Kategori	Uraian	Frekuensi	Persentase
Jenis Kelamin	Perempuan	99	62,7%
	Laki-laki	59	37,3%
Usia	17-20 tahun	14	8,9%
	21-24 tahun	119	75,3%
	25-28 tahun	25	15,8%
Pendidikan	SMP SMA D1/D2/D3	1	0,6%
	S1	55	34,8%
		4	2,5%
		98	62%
Lama Kerja	<1 tahun	99	62,7%
	1-3 tahun	48	30,4%
	4-6 tahun	6	3,8%
	>6 tahun	5	3,2%
Domisili	Pulau Jawa	143	90,5%
	Luar Pulau Jawa	15	9,5%
Kategori Penghasilan	Di bawah UMK UMK	67	42,4%
	Di atas UMK	51	32,3%
		40	25,3%
Rata-rata penghasilan 3 bulan terakhir	<Rp.2.100.000	65	41,1%
	Rp.2.100.001-Rp.10.400.000	85	53,8%
	>Rp.10.400.001	8	5,1%
Jabatan	Staf/anggota tim	137	86,7%
	Managerial	21	13,3%
Tipe Karier	Linear	83	52,5%
	Non-linear	75	47,5%

Analisis statistik deskriptif pada Tabel 2 menunjukkan gambaran umum variabel penelitian yang meliputi komitmen karier dan kesuksesan karier pada pekerja lepas Generasi Z. Komitmen karier menunjukkan nilai rata-rata 32,26 (SD = 5,23) yang merefleksikan tingkat sedang hingga tinggi, sedangkan kesuksesan karier memiliki rata-rata 93,47 (SD = 15,92), yang mengindikasikan adanya variasi persepsi responden terhadap kesuksesan karier yang dicapai.

Tabel 2. Statistik Deskriptif Variabel Penelitian (N = 158)

Variabel	Min.	Max.	Mean	SD	Skewness (SE)	Kurtosis (SE)
Komitmen Karier	18	43	32.26	5.234	-0.472 (0.193)	-0.361 (0.384)
Kesuksesan Karier	48	135	93.47	15.924	-0.047 (0.193)	0.126 (0.384)

RESEARCH ARTICLE

Sebelum dilakukan pengujian hipotesis, terlebih dahulu dilakukan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas residual, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas untuk memastikan kelayakan model regresi yang digunakan. Uji normalitas residual dilakukan menggunakan uji Kolmogorov–Smirnov, yang menunjukkan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,067 ($p > 0,05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa data residual berdistribusi normal. Hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa seluruh variabel dalam model memiliki nilai tolerance lebih besar dari 0,1 dan nilai Variance Inflation Factor (VIF) kurang dari 10, mengindikasikan tidak terdapat gejala multikolinearitas antar variabel independen. Uji heteroskedastisitas dilakukan menggunakan uji Glejser, yang menunjukkan bahwa variabel komitmen karier dan tipe karier memiliki nilai signifikansi lebih besar dari 0,05. Dengan demikian, model memenuhi asumsi klasik dan layak untuk digunakan dalam pengujian hipotesis selanjutnya. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dilakukan menggunakan analisis regresi linier dan Moderated Regression Analysis (MRA) untuk menguji dua model regresi. Model 1 digunakan untuk menguji pengaruh langsung komitmen karier terhadap kesuksesan karier, sedangkan Model 2 digunakan untuk menguji peran tipe karier sebagai variabel moderasi. Pada Model 1, hasil analisis regresi menunjukkan bahwa komitmen karier berpengaruh signifikan terhadap kesuksesan karier pekerja lepas Generasi Z ($R = 0,424$; $R^2 = 0,180$; $F(1,156) = 34,201$; $p < 0,001$). Model ini mampu menjelaskan sebesar 18% variasi kesuksesan karier. Hasil uji parsial menunjukkan bahwa komitmen karier berpengaruh signifikan terhadap kesuksesan karier ($\beta = 1,290$; $t = 5,848$; $p < 0,001$). Dengan demikian, hipotesis pertama yang menyatakan adanya pengaruh komitmen karier terhadap kesuksesan karier diterima. Pada Model 2, yang memasukkan variabel tipe karier dan interaksi antara komitmen karier dan tipe karier, penambahan variabel moderator tidak meningkatkan daya jelas model secara signifikan. Hal ini tampak dari nilai R^2 change yang sangat kecil (0,001) serta hasil uji F change yang tidak signifikan ($\Delta F = 0,075$; $p > 0,05$). Selain itu, hasil uji koefisien regresi menunjukkan bahwa baik variabel tipe karier ($\beta = 2,332$; $t = 0,159$; $p = 0,874$) maupun interaksi antara komitmen karier dan tipe karier ($\beta = -0,095$; $t = -0,212$; $p = 0,832$) tidak berpengaruh signifikan terhadap kesuksesan karier. Dengan demikian, tipe karier tidak berperan sebagai variabel moderasi dalam hubungan antara komitmen karier dan kesuksesan karier, sehingga hipotesis kedua ditolak.

Tabel 3. Hasil Analisis Regresi dan Uji Moderated Regression Analysis (N=158)

Model	Variabel	β	t	p	R	R ²	ΔR^2	ΔF	df1	df2
M1	Constant	51.717	7.152	<0.001	0.424	0.180	0.180	34.201	1	156
	Komitmen Karier	1.290	5.848	<0.001						
M2	Constant	50.613	4.569	<0.001	0.425	0.181	0.001	0.075	2	154
	Komitmen Karier	1.334	4.028	<0.001						
	Tipe Karier	2.332	0.159	0.874						
	Komitmen Karier x Tipe Karier	-0.095	-0.212	0.832						

4.2 Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen karier berpengaruh signifikan terhadap kesuksesan karier pekerja lepas Generasi Z, sehingga hipotesis pertama diterima. Sebaliknya, tipe karier tidak berperan sebagai moderator dalam hubungan tersebut sehingga hipotesis kedua ditolak. Temuan ini menunjukkan bahwa kesuksesan karier pekerja lepas Generasi Z dalam penelitian ini lebih ditentukan oleh tingkat komitmen individu terhadap kariernya dibandingkan oleh perbedaan tipe karier yang dimiliki. Temuan ini sejalan dengan *Self-Management Career Model* yang menekankan pentingnya sumber daya personal dalam pengelolaan dan pencapaian karier individu (ten Brummelhuis & Bakker, 2012; Hirschi et al., 2019). Dalam konteks pekerjaan lepas yang minim struktur formal, komitmen karier menjadi landasan untuk membantu individu tetap terarah, konsisten, dan berkelanjutan dalam mengembangkan kariernya. Keterikatan emosional, perencanaan, dan ketangguhan karier membantu pekerja lepas mencapai tujuan,

RESEARCH ARTICLE

baik pada aspek objektif seperti pendapatan maupun subjektif seperti kepuasan (Carson & Bedeian, 1994; Blau, 1985). Temuan ini juga memperkuat pandangan bahwa dalam lingkungan kerja fleksibel, tidak hanya ditentukan oleh faktor eksternal, melainkan sangat bergantung pada komitmen individu terhadap pilihan kariernya (Parker et al., 2010; Hirschi et al., 2015). Pekerjaan lepas menuntut individu untuk secara aktif mengelola kariernya sendiri, mulai dari pencarian peluang kerja, pengembangan keterampilan, hingga pengambilan keputusan karier jangka panjang. Dalam situasi tersebut, komitmen karier berperan sebagai mekanisme pengendalian diri yang mendorong individu untuk tetap terlibat secara aktif dalam aktivitas kerja yang selaras dengan tujuan kariernya (Hall, 2002; Arthur & Rousseau, 1996). Bagi Generasi Z, komitmen karier juga memungkinkan individu untuk memaknai pekerjaan lepas bukan sekadar sebagai pekerjaan sementara, tetapi sebagai bagian dari proses pengembangan karier yang bermakna dan berkelanjutan (Twenge, 2017; Schroth, 2019).

Tidak ditemukannya peran moderasi tipe karier memberikan implikasi teoretis yang menarik. Literatur klasik mengenai karier sering membedakan secara tegas antara orientasi karier linear dan non-linear (Brousseau et al., 1996; Arthur & Rousseau, 1996; Hall, 2002). Namun, dalam konteks kerja lepas yang fleksibel dan dinamis, batasan antara kedua orientasi tersebut cenderung semakin kabur. Pekerja lepas, baik dengan orientasi linear maupun non-linear, menghadapi kondisi kerja yang relatif serupa, seperti ketidakpastian pendapatan, kebutuhan untuk terus mengembangkan keterampilan, dan ketergantungan pada jejaring profesional (Kost et al., 2020). Kondisi ini dapat menjelaskan mengapa tipe karier tidak membedakan kekuatan pengaruh komitmen karier terhadap kesuksesan karier. Karakteristik Generasi Z sebagai digital natives juga berpotensi mempengaruhi temuan ini. Generasi Z cenderung mengadopsi pendekatan karier yang lebih adaptif, fleksibel, yang tidak sepenuhnya sesuai dengan dikotomi karier linear dan non-linear yang dikembangkan dalam konteks organisasi tradisional (Pham et al., 2024; Deloitte, 2023). Dalam konteks ini, orientasi tipe karier menjadi kurang relevan dibandingkan faktor-faktor psikologis universal seperti komitmen, adaptabilitas, dan kemampuan membangun jejaring kerja (Ng & Feldman, 2014; Lyons et al., 2015). Dengan demikian, penelitian ini menambah bukti empiris bahwa komitmen karier merupakan kunci kesuksesan karier pada berbagai bentuk pekerjaan, termasuk model kerja lepas yang semakin berkembang. Kontribusi utama penelitian ini terletak pada perluasan konteks kajian ke pekerja lepas Generasi Z di Indonesia, yang masih jarang diteliti (Sari & Dwiyantri, 2019). Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan, yaitu penggunaan desain cross-sectional membatasi pemahaman mengenai dinamika perkembangan komitmen karier dan kesuksesan karier dari waktu ke waktu, serta penggunaan instrumen self-report berpotensi menimbulkan bias subjektivitas responden. Selain itu, belum mempertimbangkan faktor kontekstual lain yang mungkin mempengaruhi kesuksesan karier pekerja lepas, seperti dukungan platform digital, kondisi pasar kerja, maupun karakteristik spesifik bidang pekerjaan lepas.

5. Kesimpulan

Penelitian ini memberikan bukti empiris yang kuat bahwa komitmen karier merupakan faktor kunci dalam menentukan kesuksesan karier pekerja lepas Generasi Z di Indonesia. Meskipun tipe karier tidak terbukti memoderasi hubungan tersebut, temuan ini justru mengindikasikan bahwa pengaruh komitmen karier bersifat universal dan konsisten bagi pekerja lepas Generasi Z, terlepas dari orientasi karier yang mereka miliki. Hal ini menunjukkan bahwa dalam era kerja fleksibel, faktor-faktor psikologis universal seperti komitmen karier menjadi lebih penting dibandingkan pola atau orientasi karier tradisional. Secara praktis, temuan penelitian ini menekankan pentingnya pengembangan komitmen karier bagi pekerja lepas Generasi Z sebagai fondasi utama dalam mencapai kesuksesan karier. Bagi platform kerja digital dan organisasi yang memanfaatkan tenaga kerja lepas, hasil penelitian ini dapat menjadi dasar dalam merancang program pengembangan yang mendukung peningkatan komitmen karier, seperti pelatihan keterampilan dan mentoring. Bagi pembuat kebijakan dan institusi pendidikan, temuan ini menggarisbawahi pentingnya dukungan terhadap pengembangan karier jangka panjang pekerja lepas melalui program pelatihan, sertifikasi, dan pembekalan keterampilan manajemen karier sejak dini.

6. Referensi

- Arthur, M. B., & Rousseau, D. M. (1996). *The boundaryless career: A new employment principle for a new organizational era*. Oxford University Press.
- Arthur, M. B., Khapova, S. N., & Wilderom, C. P. (2005). Career success in a boundaryless career world. *Journal of Organizational Behavior*, 26(2), 177–202. <https://doi.org/10.1002/job.290>.
- Ashford, S. J., Caza, B. B., & Reid, E. M. (2018). From surviving to thriving in the gig economy: A research agenda for individuals in the new world of work. *Research in Organizational Behavior*, 38, 23–41. <https://doi.org/10.1016/j.riob.2018.11.001>.
- Badan Pusat Statistik. (2025). *Survei angkatan kerja nasional Februari 2025*. BPS.
- Blau, G. J. (1985). The measurement and prediction of career commitment. *Journal of Occupational Psychology*, 58(4), 277–288. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1985.tb00201.x>.
- Broughton, A., Gloster, R., Marvell, R. A., Green, M., Langley, J., & Martin, A. (2018). *The experiences of individuals in the gig economy*. Department for Business, Energy & Industrial Strategy.
- Brousseau, K. R., Driver, M. J., Eneroth, K., & Larsson, R. (1996). Career pandemonium: Realignment organizations and individuals. *Academy of Management Executive*, 10(4), 52–66. <https://doi.org/10.5465/ame.1996.3145398>.
- Carson, K. D., & Bedeian, A. G. (1994). Career commitment: Construction of a measure and examination of its psychometric properties. *Journal of Vocational Behavior*, 44(3), 237–262. <https://doi.org/10.1006/jvbe.1994.1017>.
- Colorlib. (2022). *Freelance statistics: How many freelancers are there?*
- Cosseboom, L. (2014). More Indonesians will soon collect paychecks in pajamas: Tapping nation's stay-at-home workforce. *Tech in Asia*.
- Deloitte. (2023). *The Deloitte Global 2023 Gen Z and Millennial Survey*. Deloitte Touche Tohmatsu Limited.
- Graham, M., Hjorth, I., & Lehdonvirta, V. (2017). Digital labour and development: Impacts of global digital labour platforms and the gig economy on worker livelihoods. *Transfer: European Review of Labour and Research*, 23(2), 135–162. <https://doi.org/10.1177/1024258916687250>.
- Greenhaus, J. H., Parasuraman, S., & Wormley, W. M. (1990). Effects of race on organizational experiences, job performance evaluations, and career outcomes. *Academy of Management Journal*, 33(1), 64–86. <https://doi.org/10.2307/256352>
- Hall, D. T. (2002). *Careers in and out of organizations*. Sage Publications.
- Hirschi, A., Herrmann, A., & Keller, A. C. (2015). Career adaptivity, adaptability, and adapting: A conceptual and empirical investigation. *Journal of Vocational Behavior*, 87, 1–10. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2014.11.008>.

RESEARCH ARTICLE

- Hirschi, A., Nagy, N., Baumeler, F., Johnston, C. S., & Spurk, D. (2019). Assessing key predictors of career success: Development and validation of the career resources questionnaire. *Journal of Career Assessment*, 27(2), 279–303. <https://doi.org/10.1177/1069072717695584>.
- Kim, M., Kim, B., & Kwon, K. (2020). The role of career commitment in the relationship between work-family conflict and career satisfaction among Korean working women. *Journal of Career Development*, 47(6), 668–681. <https://doi.org/10.1177/0894845318820707>.
- Koekemoer, E., & Masenge, A. (2023). Career commitment and career success: The mediating role of career strategies. *SA Journal of Industrial Psychology*, 49, a2060. <https://doi.org/10.4102/sajip.v49i0.2060>.
- Kost, D., Fieseler, C., & Wong, S. I. (2020). Boundaryless careers in the gig economy: An oxymoron? *Human Resource Management Journal*, 30(1), 100–113. <https://doi.org/10.1111/1748-8583.12265>.
- Lyons, S. T., Schweitzer, L., & Ng, E. S. W. (2015). How have careers changed? An investigation of changing career patterns across four generations. *Journal of Managerial Psychology*, 30(1), 8–21. <https://doi.org/10.1108/JMP-07-2014-0210>.
- Ng, T. W. H., & Feldman, D. C. (2014). Subjective career success: A meta-analytic review. *Journal of Vocational Behavior*, 85(2), 169–179. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2014.06.001>.
- Park, I. J., & Jung, H. (2015). Relationships among future time perspective, career and organizational commitment, occupational self-efficacy, and turnover intention. *Social Behavior and Personality*, 43(9), 1547–1561. <https://doi.org/10.2224/sbp.2015.43.9.1547>.
- Parker, S. K., Bindl, U. K., & Strauss, K. (2010). Making things happen: A model of proactive motivation. *Journal of Management*, 36(4), 827–856. <https://doi.org/10.1177/0149206310363732>.
- Pham, H. C., El-Den, J., & Richardson, J. (2024). Career expectations and aspirations of Generation Z: A systematic literature review. *International Journal of Management Reviews*, 26(1), 105–130. <https://doi.org/10.1111/ijmr.12338>.
- Putri, D., & Arifianto, C. (2024). Choosing as a freelancer: What should Gen Z prepare for? *Journal of Economic Business Innovation*, 1(3), 249–257.
- Rahman, K. M., & Singh, P. (2023). Gig economy and career development: A review of literature. *International Journal of Human Resource Management*, 34(8), 1589–1620. <https://doi.org/10.1080/09585192.2022.2148545>.
- Sari, D. P., & Dwiyantri, R. (2019). Komitmen karier pada pekerja lepas milenial di Indonesia. *Jurnal Psikologi Ulayat*, 6(2), 210–225. <https://doi.org/10.24854/jpu02019-234>.
- Schroth, H. (2019). Are you ready for Gen Z in the workplace? *California Management Review*, 61(3), 5–18. <https://doi.org/10.1177/0008125619841006>.
- Spurk, D., Hirschi, A., & Dries, N. (2019). Antecedents and outcomes of objective versus subjective career success: Competing perspectives and future directions. *Journal of Management*, 45(1), 35–69. <https://doi.org/10.1177/0149206318786563>.

RESEARCH ARTICLE

- ten Brummelhuis, L. L., & Bakker, A. B. (2012). A resource perspective on the work-home interface: The work-home resources model. *American Psychologist*, 67(7), 545–556. <https://doi.org/10.1037/a0027974>.
- Twenge, J. M. (2017). *iGen: Why today's super-connected kids are growing up less rebellious, more tolerant, less happy—and completely unprepared for adulthood*. Atria Books.
- Vallas, S., & Schor, J. B. (2020). What do platforms do? Understanding the gig economy. *Annual Review of Sociology*, 46(1), 273–294. <https://doi.org/10.1146/annurev-soc-121919-054857>.
- Wood, A. J., Lehdonvirta, V., & Graham, M. (2018). Workers of the Internet unite? Online freelancer organisation. *New Technology, Work and Employment*, 33(2), 95–112. <https://doi.org/10.1111/ntwe.12112>.