

Pengaruh Gender Gap dan *Work-life balance* terhadap Kelangsungan Karier Perempuan di Kalangan Gig Workers pada Sektor Bisnis Digital

Robiatul Adawiyah^{1*}, Muhammad Febrilian Dwi Syahputra²

^{1,2} Universitas Negeri Surabaya, Indonesia

* E-mail: robiatul.23481@mhs.unesa.ac.id

Information Article

History Article

Submission: 21-06-2026

Revision: 19-07-2026

Published: 25-07-2026

DOI Article:

10.62421/jibema.v4i1.592

ABSTRAK

Perkembangan gig economy di sektor bisnis digital telah menciptakan peluang kerja yang lebih fleksibel bagi perempuan. Namun, perempuan gig workers masih menghadapi tantangan berupa ketimpangan gender (gender gap) dan kesulitan menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi (*work-life balance*) yang berpotensi memengaruhi keberlanjutan karier. Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh gender gap dan *work-life balance* terhadap *career continuity* pada perempuan gig workers di sektor bisnis digital. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei terhadap 110 responden yang dipilih menggunakan teknik *purposive sampling*. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan regresi linear berganda dengan IBM SPSS 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gender gap tidak berpengaruh signifikan terhadap *career continuity*, sedangkan *work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,209 menunjukkan bahwa kedua variabel menjelaskan 20,9% variasi *career continuity*, sedangkan 79,1% dipengaruhi faktor lain di luar model. Temuan ini menunjukkan bahwa *work-life balance* merupakan faktor yang lebih menentukan keberlanjutan karier perempuan dibandingkan persepsi terhadap ketimpangan gender serta menjadi aspek penting yang perlu diperhatikan dalam mendukung keberlanjutan karier perempuan di sektor bisnis digital.

Kata Kunci: Gender Gap, *Work-life balance*, *Career continuity*, Gig Workers, Bisnis Digital.

ABSTRACT

The development of the gig economy in the digital business sector has created more flexible job opportunities for women. However, women gig workers still face challenges in the form of gender inequality and difficulties in maintaining *work-life balance* that have the potential to affect career sustainability. This study aims to analyze the influence of gender gap and *work-life balance* on *career continuity* in women gig workers in the digital business sector. The study used a quantitative approach with a survey method of 110 respondents who were selected using purposive sampling techniques. Data were collected through questionnaires and analyzed using multiple linear regression with IBM SPSS 26. The results showed that gender gap had no significant effect on *career continuity* ($\beta = -0.005$; $p = 0.946$), while *work-life balance* had a positive and significant effect ($\beta = 0.453$; $p = 0.000$). A determination coefficient value (R^2) of 0.209

Acknowledgment

indicates that both variables explain 20.9% of *career continuity* variations, while 79.1% are influenced by other factors outside the model. These findings show that *work-life balance* is a factor that determines the sustainability of women's careers rather than the perception of gender inequality and is an important aspect that needs to be considered in supporting the sustainability of women's careers in the digital business sector.

Key word: *Gender Gap, Work-life balance, Career continuity, Gig Workers, Bisnis Digital.*

©2026 Published by JIBEMA. Selection and/or peer-review under responsibility of JIBEMA

PENDAHULUAN

Perkembangan teknologi digital dalam beberapa tahun terakhir telah mengubah pola kerja masyarakat. Munculnya berbagai platform digital membuka peluang kerja yang lebih fleksibel melalui sistem gig economy, yaitu sistem kerja berbasis proyek atau pekerjaan lepas yang dilakukan tanpa ikatan kerja permanen (Warren, 2021). Dalam praktiknya, pekerjaan ini banyak ditemukan pada sektor bisnis digital seperti freelancer, content creator, digital marketer, hingga penjual online. Meskipun menawarkan fleksibilitas, pekerjaan berbasis platform juga diwarnai oleh kontrol algoritmik yang dapat memengaruhi otonomi pekerja dan kualitas pekerjaan (Wood et al., 2019).

Bagi perempuan, sistem kerja yang fleksibel menjadi pilihan yang menarik karena memungkinkan mereka mengatur waktu kerja sekaligus menjalankan tanggung jawab pribadi dan keluarga. Fleksibilitas kerja juga dapat meningkatkan keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan sehingga mendorong partisipasi perempuan dalam aktivitas ekonomi digital (Rodríguez-Modroño & López-Igual, 2021). Selain memberikan fleksibilitas kerja, gig economy juga memungkinkan perempuan memperoleh pengalaman kerja praktis dan memperluas jaringan profesional yang dapat mendukung keberlanjutan karier maupun peluang berwirausaha di masa depan (Alshebami et al., 2026). Perkembangan platform digital juga semakin memperluas pilihan pekerjaan fleksibel sehingga membuka kesempatan yang lebih besar bagi perempuan untuk berpartisipasi dalam pasar kerja digital (Ali et al., 2026).

Namun, dibalik fleksibilitas tersebut, perempuan gig workers masih menghadapi berbagai tantangan dalam mempertahankan kariernya. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa fleksibilitas yang ditawarkan gig economy belum sepenuhnya mampu menghilangkan ketimpangan gender dalam dunia kerja digital. Perempuan masih menghadapi berbagai hambatan, seperti keterbatasan akses terhadap peluang kerja tertentu, kesenjangan pendapatan, serta rendahnya kesempatan pengembangan karier dibandingkan laki-laki. Bahkan, penelitian menunjukkan bahwa mekanisme platform digital dan sistem penilaian berbasis algoritma berpotensi memperkuat ketimpangan tersebut sehingga memengaruhi

keberlanjutan karier perempuan dalam jangka panjang (Grau-Sarabia & Fuster-Morell, 2021; Kim et al., 2025). Salah satu tantangan yang masih sering ditemukan adalah adanya gender gap atau ketimpangan gender dalam dunia kerja digital. Ketimpangan tersebut dapat terlihat dari perbedaan kesempatan kerja, penghasilan, hingga peluang pengembangan karier antara perempuan dan laki-laki (Grau-Sarabia & Fuster-Morell, 2021). Kondisi ini menyebabkan perempuan lebih rentan mengalami ketidakstabilan karier dibandingkan pekerja laki-laki (Zheng et al., 2026). Penelitian lain juga menunjukkan bahwa perempuan pada platform digital masih mengalami ketimpangan dalam distribusi jam kerja, kesempatan memperoleh proyek, dan tingkat pendapatan dibandingkan pekerja laki-laki sehingga berpotensi memengaruhi keberlanjutan karier mereka (Dokuka et al., 2022).

Selain gender gap, *work-life balance* juga menjadi faktor yang penting bagi perempuan dalam mempertahankan keberlanjutan kariernya. Meskipun pekerjaan digital memberikan fleksibilitas waktu, pada kenyataannya banyak perempuan mengalami kesulitan dalam membagi waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Batas antara waktu kerja dan waktu istirahat sering kali menjadi tidak jelas karena pekerjaan dapat dilakukan kapan saja dan di mana saja (Warren, 2021). Jika kondisi tersebut berlangsung terus-menerus, maka dapat memengaruhi kenyamanan kerja, tingkat stres, hingga keputusan perempuan untuk melanjutkan kariernya di sektor digital. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa fleksibilitas kerja tidak selalu memberikan dampak positif terhadap keseimbangan kehidupan kerja. Apabila tidak disertai dengan kemampuan mengelola waktu secara efektif, fleksibilitas justru dapat meningkatkan beban kerja, stres, dan kelelahan sehingga berpotensi menurunkan keberlanjutan karier perempuan di sektor bisnis digital (Pandan Sari, 2025). Berbagai penelitian juga menunjukkan bahwa *work-life balance* berperan penting dalam meningkatkan kesejahteraan, kepuasan kerja, dan komitmen perempuan untuk tetap bertahan dalam pekerjaannya, terutama pada sistem kerja yang fleksibel seperti gig economy (Aprilia et al., 2025; Fitriyaturrochmah, 2024).

Fenomena tersebut dapat dijelaskan melalui *Theory of Planned Behavior* (TPB) yang dikemukakan oleh (Ajzen, 1991). Teori ini menjelaskan bahwa keputusan seseorang untuk melakukan suatu perilaku dipengaruhi oleh sikap terhadap perilaku (attitude toward behavior), norma subjektif (subjective norm), dan persepsi terhadap kemampuan diri (perceived behavioral control). Dalam penelitian ini, persepsi terhadap gender gap mencerminkan norma sosial yang diterima perempuan dalam dunia kerja digital, sedangkan kemampuan menjaga *work-life balance* mencerminkan sikap positif serta keyakinan individu dalam mengelola tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi. Ketiga aspek tersebut diperkirakan memengaruhi keputusan perempuan untuk mempertahankan keberlanjutan kariernya sebagai gig workers.

Berdasarkan fenomena dan permasalahan yang telah diuraikan, masih terdapat perbedaan hasil penelitian mengenai pengaruh gender gap dan *work-life balance* terhadap kelangsungan karier

perempuan, khususnya pada kalangan gig workers di sektor bisnis digital. Di satu sisi, perempuan memperoleh fleksibilitas kerja yang lebih tinggi melalui sistem kerja digital, namun disisi lain masih menghadapi berbagai tantangan berupa ketimpangan gender dan kesulitan dalam menyeimbangkan pekerjaan dengan kehidupan pribadi. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh gender gap terhadap *career continuity*, pengaruh *work-life balance* terhadap *career continuity*, serta mengetahui seberapa besar pengaruh kedua variabel tersebut terhadap kelangsungan karier perempuan di kalangan gig workers. Hasil ini mengindikasikan bahwa fleksibilitas pekerjaan berbasis platform memungkinkan sebagian perempuan tetap mempertahankan kariernya meskipun masih terdapat ketimpangan gender. Pada beberapa jenis pekerjaan digital, kemampuan, pengalaman, dan portofolio lebih dipertimbangkan dibandingkan karakteristik demografis pekerja (Luo & Chan, 2021).

Beberapa penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa *work-life balance* memiliki peran penting dalam meningkatkan komitmen kerja dan keberlanjutan karier perempuan, sedangkan gender gap masih menjadi tantangan yang membatasi peluang pengembangan karier pada sektor digital (Kim et al., 2025; Warren, 2021). Namun, sebagian besar penelitian tersebut mengkaji kedua variabel secara terpisah sehingga hubungan keduanya terhadap *career continuity* perempuan gig workers masih memerlukan pembuktian empiris.

Meskipun penelitian mengenai gig economy telah berkembang pesat, sebagian besar studi sebelumnya masih berfokus pada aspek umum seperti fleksibilitas kerja, ketidakpastian pendapatan, dan perlindungan tenaga kerja dalam konteks pekerja gig secara keseluruhan. Studi-studi tersebut juga lebih banyak menyoroti isu ketimpangan gender secara deskriptif tanpa menguji secara empiris pengaruhnya terhadap keberlanjutan karier perempuan dalam sektor digital. Selain itu, penelitian terkait work life balance pada gig workers masih didominasi oleh konteks negara maju dan belum banyak mengeksplorasi bagaimana variabel tersebut memengaruhi *career continuity* pada perempuan di negara berkembang dengan karakteristik sosial dan ekonomi yang berbeda. Penelitian (Ali et al., 2026) menunjukkan bahwa penerapan kebijakan kesetaraan gender dan program *work-life balance* dalam organisasi mampu meningkatkan peluang perempuan untuk mempertahankan karier dan berkembang dalam berbagai jenjang pekerjaan.

Penelitian ini menjadi penting karena mengintegrasikan dua variabel utama, yaitu gender gap dan *work-life balance*, dalam satu model empiris untuk menjelaskan *career continuity* perempuan gig workers di sektor bisnis digital. Berbeda dengan penelitian sebelumnya yang cenderung memisahkan analisis gender dan keseimbangan kehidupan kerja, penelitian ini menempatkan keduanya sebagai faktor psikososial yang secara simultan memengaruhi keputusan perempuan untuk mempertahankan kariernya dalam ekonomi digital. Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya berfokus pada dimensi struktural ketimpangan gender, tetapi juga pada aspek individu berupa kemampuan mengelola

keseimbangan kehidupan kerja sebagai faktor penentu keberlanjutan karier.

Kebaruan penelitian ini terletak pada integrasi model empiris yang menggabungkan faktor gender gap dan *work-life balance* dalam menjelaskan *career continuity* perempuan gig workers, khususnya dalam konteks sektor bisnis digital di negara berkembang, yang masih relatif jarang dikaji secara kuantitatif. dan perbedaan kesempatan kerja antara laki-laki dan perempuan. Sementara itu, *perceived behavioral control* berkaitan dengan keyakinan perempuan terhadap kemampuan mereka dalam mempertahankan karier sebagai gig workers, termasuk kemampuan mengatur waktu, menyesuaikan pekerjaan dengan kehidupan pribadi, dan menghadapi tantangan kerja digital. Ketiga komponen tersebut memengaruhi keputusan perempuan dalam mempertahankan keberlanjutan kariernya di sektor bisnis digital.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei untuk menganalisis hubungan antara gender gap, *work-life balance*, dan kelangsungan karier perempuan pada gig workers di sektor bisnis digital (Sugiyono, 2023). Kriteria yg diperlukan dalam penelitian ini adalah perempuan yang bekerja sebagai gig workers di sektor bisnis digital, seperti freelancer, content creator, digital marketer, online seller, dan pekerja platform digital lainnya. Teknik pengambilan sampel menggunakan purposive sampling dengan kriteria responden merupakan perempuan aktif yang telah bekerja minimal enam bulan di bidang pekerjaan digital.

Jumlah sampel dalam penelitian ini ditentukan menggunakan rumus Lemeshow karena jumlah populasi gig workers perempuan di sektor bisnis digital tidak diketahui secara pasti. Rumus Lemeshow banyak digunakan dalam penelitian dengan populasi yang tidak diketahui (*unknown population*) untuk menentukan jumlah sampel minimum yang representatif. Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh jumlah sampel minimum sebanyak 96 responden. Untuk meningkatkan representativitas data, penelitian ini melibatkan 110 responden yang memenuhi kriteria penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner, penelitian ini melibatkan 110 responden perempuan yang bekerja sebagai gig workers di sektor bisnis digital. Mayoritas responden berada pada rentang usia 21–25 tahun, dengan tingkat pendidikan terakhir didominasi oleh lulusan Sarjana (S1). Sebagian besar responden bekerja sebagai freelancer dan content creator dengan pengalaman kerja antara 1–3 tahun. Karakteristik tersebut menunjukkan bahwa responden penelitian didominasi oleh perempuan usia produktif yang aktif bekerja pada sektor bisnis digital dan memiliki pengalaman yang cukup dalam menjalankan pekerjaan berbasis platform digital.

Tabel 1. Karakteristik Responden

Karakteristik	Kategori	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
Usia	17–22 tahun	65	59,1
	23–28 tahun	40	36,4
	29–34 tahun	5	4,5
	>35 tahun	0	0,0
Lama Bekerja	<1 tahun	46	41,8
	1–3 tahun	55	50,0
	4–6 tahun	8	7,3
	>6 tahun	1	0,9
Pekerjaan Gig Workers	Freelancer	39	35,5
	Content Creator/Influencer	25	22,7
	Online Seller	16	14,5
	Kombinasi Pekerjaan Lainnya	13	11,8
	Lainnya	15	13,6
	Tidak Menjawab	2	1,8

Sumber: Diolah oleh Peneliti, 2026

Berdasarkan Tabel 1, mayoritas responden berada pada rentang usia 17–22 tahun sebanyak 65 orang (59,1%), diikuti usia 23–28 tahun sebanyak 40 orang (36,4%), usia 29–34 tahun sebanyak 5 orang (4,5%) dan tidak diperoleh nilai pada usia <35 tahun. Berdasarkan lama bekerja sebagai gig worker, sebagian besar responden telah bekerja selama 1–3 tahun sebanyak 55 orang (50,0%), sedangkan responden yang bekerja kurang dari 1 tahun berjumlah 46 orang (41,8%). Berdasarkan pekerjaan, mayoritas responden bekerja sebagai freelancer yaitu 39 orang (35,5%), content creator/influencer sebanyak 25 orang (22,7%), digital marketing sebanyak 16 orang (14,5%), online seller sebanyak 13 orang (11,8%), serta kombinasi pekerjaan sebanyak 15 orang (13,6%). Hasil tersebut menunjukkan bahwa responden penelitian didominasi oleh perempuan usia produktif yang aktif bekerja di sektor bisnis digital dengan pengalaman kerja yang relatif cukup sebagai gig worker.

Uji Validitas Dan Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Item	r-hitung	r-tabel	Cronbach's Alpha	Rule of Thumb
Gender Gap (X1)	X1.1	0,593	0,187	0,823	>0,60
	X1.2	0,820			
	X1.3	0,775			
	X1.4	0,758			
	X1.5	0,820			
Work-life balance (X2)	X2.1	0,534	0,187	0,616	>0,60
	X2.2	0,236			

Variabel	Item	r-hitung	r-tabel	Cronbach's Alpha	Rule of Thumb
	X2.3	0,720			
	X2.4	0,564			
	X2.5	0,616			
<i>Career continuity</i> (Y)	Y1	0,602	0,187	0,627	>0,60
	Y2	0,295			
	Y3	0,673			
	Y4	0,526			
	Y5	0,552			

Sumber: Diolah oleh Peneliti, 2026

Berdasarkan hasil pengujian pada table 2, uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r-hitung (*Corrected Item-Total Correlation*) dengan rtabel. Nilai r-tabel pada penelitian ini sebesar 0,187 dengan jumlah responden 110 pada tingkat signifikansi 0,05. Suatu item dinyatakan valid apabila nilai r-hitung lebih besar dari r-tabel. Hasil pengujian menunjukkan bahwa seluruh item pada variabel gender gap (X1), *work-life balance* (X2), dan *Career continuity* (Y) memiliki nilai r-hitung yang lebih besar dari 0,187, sehingga seluruh item pernyataan dinyatakan valid dan layak digunakan dalam penelitian.

Selanjutnya, uji reliabilitas dilakukan dengan melihat nilai Cronbach's Alpha. Suatu variabel dinyatakan reliabel apabila memiliki nilai Cronbach's Alpha diatas 0,60 sebagai batas minimum (*rule of thumb*). Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel gender gap memiliki nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,823, *work-life balance* sebesar 0,616, dan *career continuity* sebesar 0,617. Seluruh nilai tersebut berada diatas batas minimum yang ditetapkan, sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini memiliki tingkat konsistensi internal yang baik dan dinyatakan reliabel.

Uji Normalitas

Uji Normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data residual dalam model regresi berdistribusi normal. Pengujian normalitas dalam penelitian ini dilakukan melalui dua pendekatan, yaitu analisis grafik menggunakan Normal PP Plot dan analisis statistik menggunakan *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* (K-S) dengan menggunakan pendekatan *Monte Carlo* (Ghozali, 2021).

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

	Unstandardized Residual
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,000 ^c
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	0,010 ^d

Sumber: Diolah oleh Peneliti, 2026

Berdasarkan hasil One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test dengan pendekatan Monte Carlo diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,010 (<0,05), yang menunjukkan bahwa residual model belum sepenuhnya memenuhi asumsi normalitas secara statistik. Namun demikian, hasil analisis grafik Normal P-P Plot menunjukkan bahwa sebagian besar titik residual berada di sekitar garis diagonal dan mengikuti

arah garis tersebut. Menurut (Ghozali, 2021), pada ukuran sampel yang relatif besar, pengujian normalitas secara statistik cenderung menjadi lebih sensitif terhadap penyimpangan kecil dari distribusi normal sehingga sering menghasilkan keputusan tidak normal meskipun secara visual distribusi residual masih dapat dianggap mendekati normal.

Selain itu, jumlah sampel dalam penelitian ini mencapai 110 responden, sehingga berdasarkan Teorema Limit Pusat (Central Limit Theorem), distribusi sampel yang cukup besar dapat mendekati distribusi normal. Oleh karena itu, dengan mempertimbangkan hasil grafik Normal P-P Plot dan ukuran sampel yang memadai, model regresi dalam penelitian ini tetap dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut dengan tetap memperhatikan keterbatasan pada asumsi normalitas.

Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan atau korelasi yang tinggi antar variabel independen dalam model regresi. Model dinyatakan bebas dari multikolinearitas apabila nilai Tolerance $>0,10$ dan nilai Variance Inflation Factor (VIF) <10 (Ghozali, 2021).

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance ($>0,10$)	VIF (<10)
Gender Gap	0,942	1,061
Work-life balance	0,942	1,061

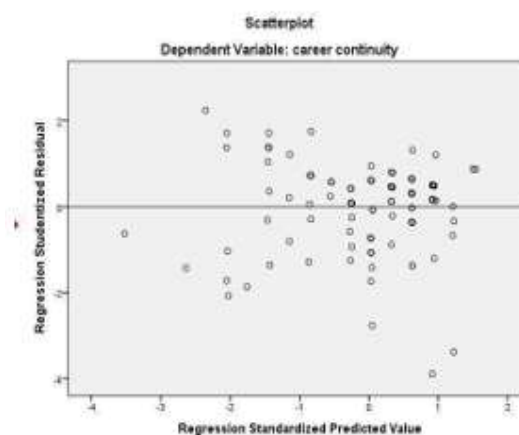
Dependent Variable: *Career continuity*

Sumber: Diolah oleh Peneliti, 2026

Berdasarkan tabel 5, seluruh variabel independen memiliki nilai Tolerance $>0,10$ dan nilai VIF <10 . Oleh karena itu model regresi dalam penelitian ini dinyatakan bebas dari gejala *multikolinearitas*.

Uji Heteroskedastisitas

Uji *heteroskedastisitas* dalam penelitian ini dilakukan melalui analisis grafik menggunakan *Scatter Plot* serta analisis statistik menggunakan uji Glejser (Ghozali, 2021).



Gambar 3 Uji Hetersokedastisitas Grafik Scatterplot

Sumber: Diolah Oleh Peneliti, 2026

Hasil uji heteroskedastisitas melalui *scatter plot*, titik data menyebar secara acak diatas dan dibawah sumbu nol tanpa membentuk pola tertentu. Hal ini menunjukkan bahwa varians residual bersifat konstan, sehingga model regresi tidak mengalami *heteroskedastisitas*.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 5. Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Model	B	Beta	T	Sig.
(Constant)	11,218		5,887	0,000
Gender Gap (X1)	-0,005		-0,068	0,946
Work-life balance (X2)	0,453	-0,006	5,172	0,000
		0,458		

DependentVar: Career continuity

Sumber: Diolah oleh Peneliti, 2026

$$Y = 11,218 - 0,005X1 + 0,453X2 + e$$

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda, diperoleh persamaan regresi yaitu $Y = 11,218 - 0,005X1 + 0,453X2 + e$ Persamaan tersebut menunjukkan bahwa variabel Gender Gap memiliki arah pengaruh negatif terhadap *Career continuity*, sedangkan variabel *Work-life balance* memiliki arah pengaruh positif terhadap *Career continuity*. Dengan demikian, semakin baik *Work-life balance* yang dimiliki responden, maka semakin tinggi tingkat *Career continuity* yang dimiliki. Sementara itu, Gender Gap tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap *Career continuity*.

Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi (R²) digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen.

Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	0,457	0,209	0,194

Sumber: Diolah oleh Peneliti, 2026

Berdasarkan Tabel 7, diperoleh nilai R Square (R²) sebesar 0,209 atau 20,9%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Gender Gap (X1) dan *Work-life balance* (X2) mampu menjelaskan variasi pada variabel *Career continuity* (Y) sebesar 20,9%. Sedangkan sisanya sebesar 79,1% dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Uji Hipotesis dengan Uji T

Uji t digunakan untuk menguji pengaruh parsial variabel independen terhadap variabel dependen pada taraf signifikan 5% ($\alpha = 0,05$), dengan membandingkan nilai t-hitung dan t-tabel ($df = n - k - 1$). Suatu Variabel dinyatakan berpengaruh signifikan apabila t-hitung > t-tabel dan nilai signifikan < 0,05

(Ghozali,2021).

Tabel 7. Hasil Uji Hipotesis (Uji T)

Hub. antar Var.	B	t-hitung	Sig.	Keterangan
Gender Gap > <i>Career continuity</i>	-0,005	-0,810	0,946	H1, ditolak (tidak berpengaruh signifikan)
<i>Work-life balance</i> > <i>Career continuity</i>	0,453	6,339	0,000	H2 diterima (berpengaruh positif dan signifikan)

Sumber: Diolah oleh Peneliti, 2026

- Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial (uji t), variabel Gender Gap (X1) memiliki nilai koefisien regresi sebesar -0,005 dengan nilai signifikansi 0,946 ($> 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa Gender Gap tidak berpengaruh signifikan terhadap *Career continuity*, sehingga hipotesis pertama (H_1) ditolak.
- Sementara itu, variabel *Work-life balance* (X2) memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,453 dengan nilai signifikansi 0,000 ($< 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa *Work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Career continuity*, sehingga hipotesis kedua (H_2) diterima.

PEMBAHASAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa gender gap tidak berpengaruh signifikan terhadap *career continuity* perempuan gig workers di sektor bisnis digital. Temuan ini mengindikasikan bahwa meskipun responden masih merasakan adanya perbedaan peluang karier, stereotip gender, maupun keterbatasan pengembangan karier, kondisi tersebut belum menjadi faktor utama yang menentukan keputusan mereka untuk mempertahankan karier dalam sektor bisnis digital. Salah satu penyebab yang memungkinkan adalah karakteristik gig economy yang lebih fleksibel dan terbuka dibandingkan pekerjaan formal. Pada sektor digital, perempuan dapat memperoleh pekerjaan berdasarkan keterampilan, portofolio, dan hasil kerja tanpa harus terikat pada struktur organisasi yang kaku. Kondisi ini memungkinkan perempuan memiliki akses yang lebih luas terhadap peluang kerja sehingga persepsi mengenai ketimpangan gender tidak secara langsung memengaruhi keberlanjutan karier mereka.

Selain itu, mayoritas responden penelitian berada pada rentang usia 17–28 tahun dan memiliki pengalaman kerja kurang dari tiga tahun. Kelompok usia ini umumnya lebih adaptif terhadap perkembangan teknologi digital dan lebih berorientasi pada fleksibilitas kerja dibandingkan stabilitas karier jangka panjang. Oleh karena itu, keputusan untuk melanjutkan karier lebih banyak dipengaruhi oleh peluang kerja, kebebasan mengatur waktu, dan kesempatan memperoleh penghasilan dibandingkan persepsi terhadap ketimpangan gender. Temuan ini sejalan dengan penelitian (Kim et al., 2025) yang menunjukkan bahwa keberlanjutan karier perempuan dalam platform digital lebih dipengaruhi oleh kemampuan adaptasi, pengalaman kerja, dan jaringan profesional daripada faktor gender semata.

Temuan ini sejalan dengan penelitian (Kim et al., 2025) yang menemukan bahwa keberlanjutan karier perempuan dalam platform digital tidak hanya ditentukan oleh faktor gender, tetapi juga dipengaruhi oleh pengalaman kerja, kemampuan adaptasi, dan jaringan profesional yang dimiliki pekerja. Dengan kata lain, perempuan yang memiliki kompetensi dan kemampuan beradaptasi yang baik tetap dapat mempertahankan kariernya meskipun masih terdapat indikasi ketimpangan gender dalam lingkungan kerja digital.

Implikasi dari temuan ini adalah bahwa upaya meningkatkan keberlanjutan karier perempuan dalam sektor bisnis digital tidak cukup hanya berfokus pada pengurangan kesenjangan gender, tetapi juga perlu memperhatikan faktor lain seperti peningkatan kompetensi digital, pengembangan jaringan profesional, pelatihan keterampilan, serta akses terhadap peluang kerja yang berkelanjutan. Dengan demikian, perempuan gig workers dapat memiliki daya saing yang lebih tinggi dalam mempertahankan kariernya di tengah dinamika ekonomi digital. Selain itu, penyedia platform digital juga perlu membangun sistem kerja yang transparan, adil, dan mampu meningkatkan kepercayaan pekerja karena praktik manajemen platform yang baik terbukti dapat meningkatkan keinginan gig workers untuk terus bekerja pada platform tersebut (Mustafa & Mansour, 2026).

Kedua, hasil penelitian menunjukkan bahwa *work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *career continuity* perempuan gig workers di sektor bisnis digital. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin baik kemampuan perempuan dalam menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi, maka semakin besar pula keinginan mereka untuk mempertahankan karier dalam jangka panjang. Kondisi ini dapat terjadi karena keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi mampu mengurangi stres kerja, kelelahan (burnout), serta konflik peran yang sering dialami perempuan yang memiliki tanggung jawab ganda dalam pekerjaan dan kehidupan keluarga.

Karakteristik pekerjaan gig economy yang fleksibel memberikan kesempatan bagi perempuan untuk mengatur waktu kerja sesuai kebutuhan pribadi. Ketika fleksibilitas tersebut dapat dikelola dengan baik, perempuan akan merasakan kenyamanan kerja yang lebih tinggi, memiliki waktu istirahat yang cukup, serta mampu menjaga kesehatan fisik dan mental. Kondisi tersebut pada akhirnya meningkatkan kepuasan kerja dan komitmen terhadap pekerjaan sehingga mendorong keberlanjutan karier. Temuan ini mendukung penelitian (Warren, 2021) serta (Rodríguez-Modroño & López-Igual, 2021) yang menyatakan bahwa *worklife balance* merupakan faktor penting dalam menjaga kesejahteraan pekerja dan mendukung keberlangsungan karier di era digital.

Implikasi teoritis dari hasil penelitian ini adalah semakin menguatkan relevansi *Theory of Planned Behavior*, khususnya pada aspek *perceived behavioral control*, di mana kemampuan individu dalam mengelola berbagai tuntutan kehidupan berpengaruh terhadap keputusan untuk mempertahankan suatu perilaku, termasuk keberlanjutan karier. Sementara itu, implikasi praktisnya adalah platform

digital dan organisasi yang melibatkan gig workers perlu menyediakan lingkungan kerja yang mendukung *work-life balance*, seperti fleksibilitas waktu kerja, pengelolaan beban kerja yang wajar, serta program pendampingan kesejahteraan pekerja. Dengan adanya dukungan tersebut, perempuan gig workers akan lebih mampu mempertahankan kariernya secara berkelanjutan di sektor bisnis digital.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini dapat dijelaskan melalui *Theory of Planned Behavior* (Ajzen, 1991). Teori ini menyatakan bahwa perilaku individu dipengaruhi oleh attitude toward behavior, subjective norm, dan perceived behavioral control. Dalam konteks penelitian ini, keberlanjutan karier perempuan sebagai gig workers merupakan bentuk perilaku yang dipengaruhi oleh keyakinan dan pertimbangan individu terhadap pekerjaannya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work-life balance* berpengaruh positif terhadap *career continuity*, temuan ini konsisten dengan penelitian (Aprilia et al., 2025; Rismawan et al., 2025; Siem et al., 2025) yang menyatakan bahwa *work-life balance* mampu meningkatkan kepuasan kerja, kesejahteraan psikologis, serta komitmen individu untuk mempertahankan pekerjaannya. Sedangkan gender gap tidak berpengaruh signifikan. Temuan tersebut mengindikasikan bahwa keputusan perempuan untuk mempertahankan karier lebih banyak dipengaruhi oleh kemampuan mereka dalam mengelola pekerjaan dan kehidupan pribadi dibandingkan oleh persepsi terhadap ketimpangan gender yang mereka rasakan.

Selain itu, *work-life balance* dapat merepresentasikan aspek attitude toward behavior dan perceived behavioral control dalam *Theory of Planned Behavior*. Perempuan yang mampu menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi cenderung memiliki sikap yang lebih positif terhadap pekerjaannya serta merasa memiliki kendali yang lebih besar atas aktivitas kerjanya. Sebaliknya, gender gap yang merepresentasikan subjective norm dalam penelitian ini tidak terbukti menjadi faktor dominan dalam memengaruhi keputusan responden untuk mempertahankan karier. Hal ini menunjukkan bahwa pada konteks gig economy, perempuan lebih menekankan kemampuan adaptasi, fleksibilitas kerja, dan pengelolaan kehidupan pribadi sebagai dasar dalam mempertahankan keberlanjutan kariernya.

Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,209 menunjukkan bahwa variabel Gender Gap dan *Work-life balance* hanya mampu menjelaskan 20,9% variasi *Career continuity* perempuan gig workers. Dengan demikian, masih terdapat 79,1% variasi yang dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian. Hasil ini mengindikasikan bahwa keberlanjutan karier perempuan dalam sektor bisnis digital merupakan fenomena yang kompleks dan tidak hanya ditentukan oleh persepsi kesenjangan gender maupun kemampuan menjaga keseimbangan kehidupan kerja.

Beberapa faktor yang diduga memiliki pengaruh lebih dominan terhadap *Career continuity* adalah kepuasan kerja, motivasi kerja, dukungan keluarga, tingkat pendapatan, keamanan kerja (job security), kompetensi digital, serta kesempatan pengembangan karier. Dalam konteks gig economy,

stabilitas pendapatan dan ketersediaan proyek sering kali menjadi pertimbangan utama bagi pekerja untuk mempertahankan kariernya. Perempuan gig workers yang memperoleh pendapatan memadai dan memiliki peluang pengembangan keterampilan cenderung memiliki komitmen yang lebih tinggi untuk terus bekerja dalam sektor bisnis digital. Selain itu, dukungan keluarga juga berperan penting karena dapat membantu perempuan mengelola tanggung jawab domestik dan pekerjaan secara lebih efektif.

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan dalam menginterpretasikan hasil penelitian. Pertama, penelitian hanya menggunakan dua variabel independen, yaitu gender gap dan *work-life balance*, sehingga kemampuan model dalam menjelaskan variasi *career continuity* masih terbatas, yang ditunjukkan oleh nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 20,9%. Kedua, penelitian menggunakan pendekatan cross-sectional dengan pengambilan data pada satu periode waktu tertentu, sehingga belum dapat menggambarkan perubahan persepsi dan keberlanjutan karier perempuan gig workers dalam jangka panjang. Ketiga, karakteristik responden didominasi oleh perempuan berusia 17–28 tahun yang bekerja sebagai freelancer dan content creator, sehingga hasil penelitian mungkin belum sepenuhnya merepresentasikan seluruh kelompok perempuan gig workers dengan karakteristik pekerjaan dan rentang usia yang berbeda.

Selain itu, data penelitian diperoleh melalui kuesioner self-report yang bergantung pada persepsi subjektif responden. Kondisi ini memungkinkan munculnya bias persepsi maupun bias sosial dalam proses pengisian kuesioner. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi *career continuity*, seperti kepuasan kerja, motivasi kerja, dukungan keluarga, kompetensi digital, tingkat pendapatan, dan job security. Penelitian berikutnya juga dapat menggunakan pendekatan longitudinal atau metode campuran (mixed methods) agar mampu memberikan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi keberlanjutan karier perempuan dalam sektor bisnis digital. Penelitian selanjutnya juga dapat mempertimbangkan faktor kesejahteraan psikologis, resiliensi, dan lingkungan kerja digital karena faktor-faktor tersebut terbukti berkontribusi terhadap *work-life balance* dan keberlanjutan karier pekerja generasi muda pada lingkungan kerja digital (Rattanaburi et al., 2026).

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa Gender Gap tidak berpengaruh signifikan terhadap *Career continuity* pada perempuan gig workers di sektor bisnis digital, sehingga hipotesis pertama ditolak. Sebaliknya, *Work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Career continuity*, sehingga hipotesis kedua diterima. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,209 menunjukkan bahwa Gender Gap dan *Work-life balance* secara bersama-sama mampu menjelaskan variasi *Career continuity* sebesar 20,9%, sedangkan sisanya sebesar 79,1% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Hasil ini juga menunjukkan bahwa dalam perspektif *Theory of Planned Behavior*,

keberlanjutan karier perempuan gig workers lebih dipengaruhi oleh kemampuan individu dalam menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dibandingkan oleh persepsi terhadap ketimpangan gender.

DAFTAR PUSTAKA

- Ajzen, I. (1991). *The Theory of Planned Behavior. Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50(2), 179–211. [https://doi.org/10.1016/0749-5978\(91\)90020-T](https://doi.org/10.1016/0749-5978(91)90020-T)
- Ali, M., Baker, M., Grabarski, M. K., & Konrad, A. M. (2026). Influence of gender equality practices and work–life programs on women in leadership, management, and nonmanagement: The role of industry gender composition. *European Management Journal*. <https://doi.org/10.1016/j.emj.2025.12.010>
- Alshebami, A. S., Fazal, S. A., Amin, M. B., Seraj, A. H. A., Sobaih, A. E. E., & Oláh, J. (2026). Ripple effect of gig work: How hands-on experience and networks shape future female entrepreneurs. *Sustainable Technology and Entrepreneurship*, 5(1). <https://doi.org/10.1016/j.stae.2025.100118>
- Aprilia, R. T., Hayati, E. N., & Situmorang, N. Z. (2025). *Work-life balance among Working Women: Systematic Literature Review on Its Influencing Factors. Al Huwiyah: Journal of Woman and Children Studies*, 5(1), 1–20. <https://doi.org/10.24042/7ryy1a28>
- Dokuka, S., Kapuza, A., Sverdlov, M., & Yalov, T. (2022). Women in gig economy work less in the evenings. *Scientific Reports*, 12(1), 1–11. <https://doi.org/10.1038/s41598-022-12558-x>
- Fitriyaturrochmah, U. (2024). Pengaruh Work Life Balance Dan Work Stress Terhadap Keputusan Generasi Milenial Untuk Bekerja Secara Gig Economy (Pada Komunitas Ojek Online Grab Di Waru-Sidoarjo). *Journal of Economic, Business and Accounting (COSTING)*, 7(5), 3798–3806. <https://doi.org/10.31539/costing.v7i5.11126>
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 26*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Grau-Sarabia, M., & Fuster-Morell, M. (2021). Gender approaches in the study of the digital economy: a systematic literature review. *Humanities and Social Sciences Communications*, 8(1), 1–10. <https://doi.org/10.1057/s41599-021-00875-x>
- Kim, P., Sawyer, S., & Dunn, M. (2025). Gender and Careers in Platform-Mediated Work: A Longitudinal Study of Online Freelancers. *Proceedings of the ACM on Human-Computer Interaction*, 9(7). <https://doi.org/10.1145/3757606>
- Luo, Y., & Chan, R. C. K. (2021). Gendered digital entrepreneurship in gendered coworking spaces: Evidence from Shenzhen, China. *Cities*, 119. <https://doi.org/10.1016/j.cities.2021.103411>
- Mustafa, S., & Mansour, S. (2026). Algorithmic management practices, trust, and gig-worker continuance: A mixed-methods study of platform work. *Technology in Society*, 87. <https://doi.org/10.1016/j.techsoc.2026.103394>
- Pandan Sari, A. (2025). Work Life Balance pada Generasi Z Pekerja Gig Economy. *Jurnal Pustaka Cendekia Hukum Dan Ilmu Sosial*, 2(3), 503–510. <https://pchukumsosial.org/index.php/pchs>
- Rattanaburi, K., Ketwan, P., & Hernandez, A. C. (2026). Generation Z's work-life balance, mental welfare, and career ambitions: The impact of digital workspaces, psychological resilience, and social media influence. *Social Sciences and Humanities Open*, 13.

<https://doi.org/10.1016/j.ssaho.2026.102791>

- Rismawan, F., Cupiadi, H., Tenisia, I., & Sari, P. (2025). *Work-life balance dan Social Interaction terhadap Kepuasan Kerja pada Pekerja Gig Economy: Studi Kasus Driver Gojek Garut*. *JURNAL PARADIGMA: Journal of Sociology Research and Education*, 6(2), 939–947. <https://ejurnal.unima.ac.id/index.php/paradigma/article/view/12923>
- Rodríguez-Modroño, P., & López-Igual, P. (2021). Job quality and work—life balance of teleworkers. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(6), 1–13. <https://doi.org/10.3390/ijerph18063239>
- Siem, T. T., Nguyen, H. T. T., & Luc, P. T. (2025). *Work-life balance in higher education: A review based on bibliographic coupling analysis*. *Acta Psychologica*, 260. <https://doi.org/10.1016/j.actpsy.2025.105567>
- Sugiyono. (2023). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Warren, T. (2021). Work–life balance and gig work: ‘Where are we now’ and ‘where to next’ with the work–life balance agenda? *Journal of Industrial Relations*, 63(4), 522–545. <https://doi.org/10.1177/00221856211007161>
- Wood, A. J., Graham, M., Lehdonvirta, V., & Hjorth, I. (2019). Good Gig, Bad Gig: Autonomy and Algorithmic Control in the Global Gig Economy. *Work, Employment and Society*, 33(1), 56–75. <https://doi.org/10.1177/0950017018785616>
- Zheng, Q., Qiu, Z., & Yang, W. (2026). Can Women Escape From Precarity in the Gig Economy: Evidence From Labor Market, Labor Process, and Labor Reproduction in China. *SAGE Open*, 16(1), 1–18. <https://doi.org/10.1177/21582440251412488>