
PENGARUH PENGEMBANGAN KOMPETENSI KARIER DAN DUKUNGAN SOSIAL TERHADAP KEBERLANJUTAN KARIER FREELANCER DI INDONESIA DENGAN EFIKASI DIRI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING

Sasa Dwi Pramita

sdwipramita@gmail.com

Fakultas Ekonomika dan Bisnis, Universitas Peradaban

Mukhroji

mukhroji.mm21@gmail.com

Fakultas Ekonomika dan Bisnis, Universitas Peradaban

Alamat: Jl. Raya Pagojengan Km.3 Paguyangan Kec. Paguyangan Kab.Brebes

Korespondensi penulis: aliyaalimi7@gmail.com

Abstract. *This study examines the phenomenon of the increasing number of freelancers in Indonesia driven by layoffs and changes in the labor market, while highlighting key challenges such as independent career competency development, limited social support, and low self-efficacy. Using a quantitative approach, this study aims to examine the effects of career competency development and social support on freelancers' career sustainability, with self-efficacy as an intervening variable. The research sample consisted of 385 active freelancers selected using convenience sampling. Data analysis was conducted using Structural Equation Modeling (SEM) through SmartPLS 4. The results indicate that career competency development and social support have a positive direct effect on career sustainability and self-efficacy. In addition, self-efficacy was found to mediate the indirect effects of career competency development and social support on the career sustainability of freelancers in Indonesia. These findings emphasize the importance of competency development, social support, and self-belief in building sustainable and adaptive freelance careers in the context of the modern labor market in Indonesia.*

Keywords: *Career Competency Development, Social Support, Self-Efficacy, Career Sustainability, Freelancer*

Abstrak. Penelitian ini mengkaji fenomena meningkatnya jumlah freelancer di Indonesia yang dipicu oleh tren PHK dan perubahan pasar kerja, sekaligus menyoroti tantangan utama berupa pengembangan kompetensi karier yang mandiri, keterbatasan dukungan sosial, dan rendahnya efikasi diri. Dengan pendekatan kuantitatif, studi ini bertujuan menguji pengaruh pengembangan kompetensi karier dan dukungan sosial terhadap keberlanjutan karier freelancer, dengan efikasi diri sebagai variabel intervening. Sampel penelitian terdiri dari 385 freelancer aktif yang dipilih menggunakan teknik convenience sampling. Analisis data dilakukan menggunakan Structural Equation Modeling melalui SmartPLS 4. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan kompetensi karier dan dukungan sosial berpengaruh positif secara langsung terhadap keberlanjutan karier dan efikasi diri. Selain itu, efikasi diri terbukti memediasi pengaruh tidak langsung kedua variabel tersebut terhadap keberlanjutan karier freelancer di Indonesia. Temuan ini menegaskan pentingnya pengembangan kompetensi, dukungan sosial, dan keyakinan diri dalam membangun karier freelancer yang berkelanjutan dan adaptif terhadap dinamika dunia kerja modern saat ini secara berkesinambungan nasional Indonesia.

Kata kunci: Pengembangan Kompetensi Karier, Dukungan Sosial, Efikasi Diri, Keberlanjutan Karier, Freelancer

PENDAHULUAN

Transformasi ekonomi digital yang berkembang pesat telah membawa perubahan besar dalam struktur dan pola dunia kerja. Disrupsi teknologi, digitalisasi, dan otomatisasi

PENGARUH PENGEMBANGAN KOMPETENSI KARIER DAN DUKUNGAN SOSIAL TERHADAP KEBERLANJUTAN KARIER FREELANCER DI INDONESIA DENGAN EFIKASI DIRI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING

mendorong munculnya bentuk kerja baru yang lebih fleksibel. Salah satu bentuk kerja tersebut adalah freelancer yang semakin diminati oleh masyarakat global. Freelancer memungkinkan individu bekerja tanpa ikatan kontrak jangka panjang dengan satu perusahaan. Model kerja ini memberi kebebasan bagi individu untuk mengelola waktu dan proyek secara mandiri. Dengan demikian, freelancer menjadi bagian integral dari ekonomi modern berbasis digital. Freelancer didefinisikan sebagai pekerja lepas yang mengerjakan proyek tertentu untuk satu atau lebih klien secara bersamaan. Jenis pekerjaan freelance sangat beragam, mulai dari bidang kreatif hingga teknis dan profesional. Keberagaman ini menunjukkan bahwa peluang kerja freelance terbuka luas di berbagai sektor. Kemajuan teknologi digital mempermudah freelancer menjangkau klien lintas wilayah dan negara. Hal ini menciptakan pasar tenaga kerja global yang lebih terbuka dan kompetitif. Oleh karena itu, freelancer tidak lagi dipandang sebagai pekerjaan sampingan, melainkan sebagai pilihan karier utama.

Di Indonesia, tren freelancer menunjukkan peningkatan signifikan dalam beberapa tahun terakhir. Faktor utama pendorongnya adalah perkembangan teknologi digital yang semakin masif. Selain itu, fleksibilitas kerja yang ditawarkan menjadi daya tarik tersendiri bagi tenaga kerja. Kondisi pasar tenaga kerja yang tidak stabil juga berkontribusi terhadap meningkatnya jumlah freelancer. Ketidakpastian pekerjaan formal mendorong individu mencari alternatif penghasilan. Dengan demikian, freelancer menjadi solusi adaptif bagi perubahan struktur ketenagakerjaan di Indonesia. Salah satu faktor penting yang mendorong pertumbuhan freelancer di Indonesia adalah meningkatnya kasus Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Gelombang PHK membuat banyak pekerja kehilangan sumber pendapatan tetap. Sulitnya memperoleh pekerjaan baru dengan jaminan karier yang jelas memperparah kondisi tersebut. Akibatnya, banyak pekerja ter-PHK beralih menjadi freelancer untuk tetap produktif. Mereka memanfaatkan keahlian yang dimiliki untuk menawarkan jasa secara mandiri. Kondisi ini menunjukkan hubungan erat antara PHK dan meningkatnya tren freelancer.

Berikut ini disajikan data jumlah kasus PHK di Indonesia sebagai gambaran kondisi ketenagakerjaan. Data ini menunjukkan peningkatan yang signifikan dari tahun ke tahun. Kenaikan angka PHK mencerminkan ketidakstabilan pasar tenaga kerja nasional. Situasi tersebut berdampak langsung pada pola pilihan karier masyarakat. Freelancer menjadi salah satu alternatif utama yang dipilih tenaga kerja terdampak. Data ini memperkuat urgensi penelitian terkait keberlanjutan karier freelancer. Berikut ini adalah data jumlah kasus PHK di Indonesia dari tahun 2022 hingga 2024:

**JUMLAH KASUS PHK DI INDONESIA
TAHUN 2022-2024**



Sumber: Kemenaker.id (Diolah Peneliti)

**PENGARUH PENGEMBANGAN KOMPETENSI KARIER DAN DUKUNGAN SOSIAL
TERHADAP KEBERLANJUTAN KARIER FREELANCER DI INDONESIA DENGAN
EFIKASI DIRI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING**

Di tengah meningkatnya ketidakpastian pasar tenaga kerja, freelancer juga dipandang sebagai solusi strategis bagi perusahaan. Alexandro Wibowo (Febriari, 2025) menyatakan bahwa penggunaan freelancer lebih efisien dibandingkan pekerja tetap karena dapat menekan biaya operasional. Temuan ini sejalan dengan penelitian Kalleberg (2018) yang menyebutkan bahwa kerja non-standar memberikan fleksibilitas tinggi bagi organisasi di era ekonomi digital. Selain itu, platform freelancer digital terbukti mampu mempertemukan perusahaan dan tenaga kerja secara cepat dan efisien. Nurdifa (2025) melaporkan adanya peningkatan signifikan jumlah freelancer di platform Sribu.com selama gelombang PHK. Hal ini menunjukkan bahwa freelancer semakin diakui sebagai bagian penting dari sistem ketenagakerjaan modern.

Meskipun menawarkan fleksibilitas, berbagai penelitian menunjukkan bahwa freelancer menghadapi tantangan serius dalam keberlanjutan kariernya. Davidson dkk. (2023) menemukan bahwa ketidakpastian pendapatan dan persaingan tinggi menjadi hambatan utama freelancer bertahan dalam jangka panjang. Penelitian Ashford, Caza, & Reid (2018) juga mengungkapkan bahwa pekerja non-standar sering mengalami keterbatasan dukungan organisasi. Kondisi tersebut meningkatkan risiko stres kerja dan ketidakstabilan karier. Selain itu, kesenjangan kompetensi sering kali memperlemah posisi freelancer di pasar kerja. Oleh karena itu, tantangan-tantangan ini menimbulkan kebutuhan untuk memahami faktor pendukung keberlanjutan karier freelancer.

Kebertahanan karier merupakan konsep penting dalam kajian karier modern. De Vos & Van der Heijden (2017) mendefinisikan keberlanjutan karier sebagai kemampuan individu mempertahankan karier yang produktif dan memuaskan sepanjang masa kerja. Penelitian Akkermans & Kubasch (2017) menekankan bahwa keberlanjutan karier menuntut adaptabilitas individu terhadap perubahan lingkungan kerja. Dalam konteks freelancer, kemampuan beradaptasi menjadi tuntutan utama karena tidak adanya jaminan kerja jangka panjang. Freelancer harus secara mandiri mengelola perkembangan kariernya. Oleh sebab itu, keberlanjutan karier freelancer menjadi isu penting untuk diteliti lebih lanjut.

Pengembangan kompetensi karier telah banyak diidentifikasi sebagai faktor personal kunci dalam membangun keberlanjutan karier. De Vos, Van der Heijden, & Akkermans (2020) menyatakan bahwa kompetensi karier mencakup pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang relevan dengan tuntutan pasar kerja. Penelitian Adegbite & Hoole (2024) menemukan bahwa pengembangan kompetensi karier berpengaruh positif terhadap keberlanjutan karier individu. Selain faktor personal, dukungan sosial juga diakui sebagai faktor kontekstual yang penting. Greenhaus, Callanan, & Powell (2024) menegaskan bahwa dukungan sosial membantu individu menghadapi tekanan dan tantangan karier. Chung dkk. (2023) juga menunjukkan bahwa dukungan sosial berkontribusi terhadap hasil kerja dan kesejahteraan individu.

Selain kompetensi dan dukungan sosial, efikasi diri merupakan sumber daya psikologis yang berperan penting dalam keberlanjutan karier. Nimmi dkk. (2021) menyatakan bahwa efikasi diri memengaruhi tingkat usaha dan ketahanan individu dalam menghadapi kesulitan karier. Penelitian Adegbite (2024) membuktikan bahwa efikasi diri berpengaruh positif terhadap keberlanjutan karier. Lebih lanjut, efikasi diri juga berfungsi sebagai variabel mediasi antara faktor personal dan kontekstual. Adegbite & Hoole (2024) menemukan bahwa efikasi diri memediasi hubungan antara pengembangan kompetensi karier dan keberlanjutan karier. Namun, penelitian serupa pada *freelancer* di Indonesia masih sangat terbatas, sehingga penelitian ini penting untuk mengisi kesenjangan tersebut.

TELAAH PUSTAKA

Keberlanjutan Karier

Keberlanjutan karier merupakan kemampuan individu untuk mempertahankan dan mengembangkan sumber daya yang relevan sepanjang perjalanan kariernya agar tetap konsisten dan produktif di tengah dinamika pasar tenaga kerja yang terus berubah. Menurut De Vos, Van der Heijden, dan Akkermans (2020), keberlanjutan karier menekankan pada pengelolaan sumber daya karier secara berkelanjutan, sementara Dogan, Balcioglu, dan Erdil (2025) menegaskan bahwa keberlanjutan karier ditandai oleh konsistensi karier dalam menghadapi perubahan. Indikator keberlanjutan karier meliputi *resourceful*, yaitu kemampuan individu memanfaatkan sumber daya secara optimal; *flexible*, yaitu kemampuan beradaptasi terhadap perubahan pasar tenaga kerja; *renewable*, yaitu kemampuan memperbarui dan mengembangkan kompetensi secara berkelanjutan; serta *integrative*, yaitu kemampuan menyeimbangkan kehidupan pribadi dan profesional.

Pengembangan Kompetensi Karier

Pengembangan kompetensi karier merupakan kegiatan meningkatkan kompetensi yang telah dimiliki maupun menambah kompetensi baru yang relevan dengan karier melalui proses pembelajaran dan pelatihan (Echtelt, 2024), dimana kompetensi karier mencakup pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dibutuhkan dalam karier saat ini (Jo, Park, & Song, 2024). Pengembangan kompetensi karier mencerminkan perilaku proaktif individu dalam menciptakan keberlanjutan kariernya melalui berbagai indikator, yaitu *reflection on motivation* yang berkaitan dengan refleksi diri terhadap motivasi, nilai, dan tujuan karier jangka panjang, *reflection on qualities* yang berfokus pada evaluasi kekuatan, kelemahan, keterampilan, dan bakat yang relevan dengan pengembangan profesional, *networking* yang menunjukkan kemampuan membangun dan memelihara hubungan profesional untuk memperoleh informasi dan peluang karier, *self-profiling* yang menggambarkan kemampuan individu mempresentasikan identitas dan keahlian profesional kepada pihak lain, *work exploration* yang berkaitan dengan inisiatif aktif dalam mengeksplorasi berbagai jalur karier yang potensial, serta *career control* yang mencerminkan kemampuan individu dalam mengelola arah dan keputusan karier secara mandiri (Chu, Qin, & Zhang, 2023)

Dukungan Sosial

Dukungan sosial mengacu pada kontak akrab antarindividu yang mampu memberikan bantuan, baik spiritual maupun material, ketika seseorang menghadapi kesulitan atau ancaman (Wang, Qu, & Xu, 2015), serta dipahami sebagai sumber daya yang diterima individu dari lingkungan sosial terdekatnya yang membentuk persepsi rasa aman, kebersamaan, dan kesejahteraan hidup (Park dkk., 2018). Dengan demikian, dukungan sosial dapat diartikan sebagai berbagai bentuk bantuan yang diperoleh individu dari lingkungan sosialnya untuk menghadapi tekanan dan tantangan kehidupan, baik bantuan yang bersifat tidak terlihat seperti dukungan emosional dan spiritual maupun bantuan yang bersifat terlihat seperti dukungan material. Dukungan sosial ini tercermin melalui beberapa indikator, yaitu *significant other support* yang merupakan bantuan yang diterima individu dari orang-orang penting di sekitarnya selain keluarga inti dan teman, *family support* yang mengacu pada dukungan emosional, moral, maupun material yang berasal dari anggota keluarga inti seperti orang tua, pasangan, saudara, dan anak, serta *friends support* yang mencerminkan bantuan dan perhatian yang diberikan oleh teman-teman dalam membantu individu menghadapi permasalahan dan tekanan yang dialami.

Efikasi Diri

Efikasi diri merupakan keyakinan individu terhadap kemampuannya untuk berhasil dan mencapai hasil yang diinginkan dalam menjalankan tanggung jawab yang dimilikinya (Adegbite & Hoole, 2024), serta mencerminkan penilaian individu terhadap kemampuannya dalam mengatur dan melaksanakan tindakan yang diperlukan untuk mencapai kinerja tertentu (Pham, Lam, & Tuan Ngoc Bui, 2024). Dengan demikian, efikasi diri dapat dipahami sebagai kepercayaan diri individu dalam menghadapi tugas, tantangan, dan tekanan yang muncul dalam kehidupan maupun karier. Efikasi diri ini tercermin melalui beberapa indikator, yaitu *self-motivation* yang menunjukkan kemampuan individu untuk mendorong dirinya sendiri dalam mencapai tujuan, *self-determination* yang menggambarkan kemampuan individu dalam mengambil keputusan secara mandiri, *self-assessment* yang berkaitan dengan kemampuan menilai kekuatan dan kelemahan diri secara objektif, *self-evaluation* yang mencerminkan kemampuan individu dalam menilai dan merefleksikan setiap tindakan yang dilakukan, *believe in orientation* yang menunjukkan keyakinan individu terhadap pilihan dan arah yang telah ditetapkan, serta *optimism in solving problems* yang menggambarkan keyakinan dan sikap optimis individu dalam menghadapi serta menyelesaikan berbagai permasalahan yang muncul (Kholifah dkk., 2025).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan tujuan menguji hubungan dan pengaruh antar variabel, yaitu pengembangan kompetensi karier dan dukungan sosial terhadap keberlanjutan karier dengan efikasi diri sebagai variabel mediasi pada freelancer di Indonesia. Penelitian dilaksanakan di Indonesia pada bulan Juli hingga Agustus 2025 dengan populasi seluruh freelancer yang jumlahnya tidak diketahui secara pasti. Penentuan jumlah sampel menggunakan rumus *Lemeshow* sehingga diperoleh 385 responden, dengan teknik pengambilan sampel *non probability sampling* melalui *convenience sampling*. Sumber data dalam penelitian ini terdiri atas data primer dan data sekunder, dimana data primer diperoleh melalui kuesioner yang disebarakan secara online melalui berbagai *platform* media sosial, sedangkan data sekunder berasal dari artikel, jurnal, buku, dan literatur terkait. Instrumen penelitian menggunakan skala Likert 1–5 untuk mengukur seluruh indikator variabel. Teknik analisis data yang digunakan meliputi analisis deskriptif dan analisis statistik menggunakan *Structural Equation Modeling* berbasis *Partial Least Square (SEM-PLS)* dengan bantuan perangkat lunak *SmartPLS 3*, yang mencakup analisis deskriptif, pengujian *outer model*, *inner model*, *path coefficient*, *direct effect*, *indirect effect*, serta evaluasi kecocokan model.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif

Pada penelitian ini terdapat total empat variabel yang akan diuji. Variabel-variabel tersebut meliputi satu variabel endogen/dependen (Keberlanjutan Karier), dua variabel eksogen/independen (Pengembangan Kompetensi Karier dan Dukungan Sosial), serta satu variabel mediasi yaitu efikasi diri. Berikut adalah analisis deskriptif dengan *SmartPLS* untuk mengetahui jawaban responden pada setiap indikator variabel penelitian.

Tabel 1. Analisis Deskriptif

PENGARUH PENGEMBANGAN KOMPETENSI KARIER DAN DUKUNGAN SOSIAL TERHADAP KEBERLANJUTAN KARIER FREELANCER DI INDONESIA DENGAN EFIKASI DIRI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING

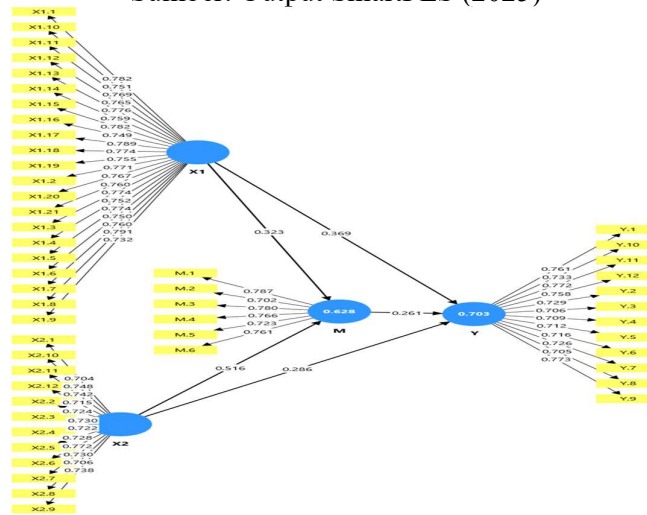
Variabel	Rata-rata Indeks	Kategori
Keberlanjutan karir	326,05	Sangat Tinggi
Pengembangan kompetensi karir	325,40	Sangat Tinggi
Dukungan sosial	321,20	Tinggi
Efikasi Diri	321,97	Tinggi

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2025)

Evaluasi Pengukuran (*Outer Model*)

Penilaian validitas konvergen pada penelitian ini mengacu pada ketentuan Hair dkk (2021) yang menyatakan bahwa item pengukuran dianggap valid apabila nilai loading faktor lebih besar dari 0,7. Adapun hasil pengukuran loading faktor variabel laten pada penelitian ini dapat dilihat pada gambar berikut:

Gambar 1. Hasil Uji Outer Model
Sumber: Output SmartPLS (2025)



Berdasarkan hasil analisis pada gambar di atas menunjukkan bahwa sebanyak 51 item pengukuran telah memenuhi kriteria validitas konvergen dengan nilai *loading factor* di atas 0,7. Dengan demikian, seluruh item pernyataan pada penelitian ini dinyatakan valid.

Construk Reliability dan Validity

Uji reliabilitas bertujuan untuk mengetahui konsistensi internal dari indikator-indikator yang digunakan, sedangkan validitas konstruk digunakan untuk memastikan bahwa indikator tersebut benar-benar mengukur variabel laten yang dimaksud. Reliabilitas konstruk dapat dilihat melalui nilai *Cronbach's Alpha*, *Composite Reliability* (*rho_a* dan *rho_c*), serta nilai *Average Variance Extracted* (AVE). Hasil pengujian reliabilitas dan validitas konstruk penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2. Construk Reliability dan Validity

PENGARUH PENGEMBANGAN KOMPETENSI KARIER DAN DUKUNGAN SOSIAL TERHADAP KEBERLANJUTAN KARIER FREELANCER DI INDONESIA DENGAN EFIKASI DIRI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING

<i>Variabel</i>	<i>Cronbach's alpha</i>	<i>Composite reliability (rho_a)</i>	<i>Composite reliability (rho_c)</i>	<i>Average variance extracted (AVE)</i>
M	0.848	0.850	0.887	0.568
X1	0.965	0.965	0.968	0.587
X2	0.920	0.922	0.932	0.533
Y	0.922	0.923	0.933	0.539

Sumber: Data primer diolah peneliti (2025).

Berdasarkan hasil pada tabel 15 diatas, seluruh variabel penelitian menunjukkan nilai *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability* lebih besar dari 0,7. Hal ini menandakan bahwa semua variabel memiliki reliabilitas yang sangat baik. Selain itu, nilai AVE pada masing-masing variabel juga berada di atas 0,5, sehingga dapat disimpulkan bahwa indikator-indikator yang digunakan mampu menjelaskan variabel laten dengan baik dan konsisten. Dengan demikian, seluruh variabel dalam penelitian ini dinyatakan valid dan reliabel.

Evaluasi Model Struktural (*Inner Model*)

Evaluasi pada tahap ini bertujuan untuk menilai hubungan antar variabel yang ada pada penelitian ini serta untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan.

1. *Inner VIF*

Menurut Hair dkk (2021), variabel dinyatakan bebas dari multikolinearitas apabila memiliki nilai *VIF* < 5,00. Hasil *inner VIF* dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3. *Inner VIF*

Variabel	VIF
M->Y	2.686
X1->M	2.477
X1->Y	2.756
X2->M	2.477
X2->Y	3.193

Sumber: Data diolah peneliti (2025)

Berdasarkan hasil analisis pada tabel di atas, uji kolinearitas menunjukkan bahwa semua variabel memiliki nilai *Variance Inflation Factor* (*VIF*) dibawah 5,00. Sesuai dengan yang diasumsikan oleh Hair dkk (2021) nilai *VIF* dibawah 5,00 menunjukkan bahwa tidak ada gejala kolinearitas yang tinggi (multikolinearitas) antar variabel laten.

2. *R-Square, F-Square, dan Prediction Relevance (Q-Square)*

Menurut Hair dkk. (2021) nilai *R-square* sebesar 0,25 menunjukkan tingkat akurasi yang lemah, nilai *R-square* sebesar 0,50 menunjukkan tingkat akurasi sedang, dan nilai *R-square* sebesar 0,75 menunjukkan tingkat akurasi yang tinggi. Hasil uji *R-square* pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4. *R-Square*

<i>R-Square</i>	<i>R-Square Adjusted</i>
-----------------	--------------------------

PENGARUH PENGEMBANGAN KOMPETENSI KARIER DAN DUKUNGAN SOSIAL TERHADAP KEBERLANJUTAN KARIER FREELANCER DI INDONESIA DENGAN EFIKASI DIRI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING

M	0.628	0.626
Y	0.703	0.701

Sumber: Data diolah peneliti (2025)

Setelah pengujian r-square, akan dilanjutkan menguji f-square. Mengacu pada Hair dkk (2021) nilai *f-square* sebesar 0,02 menunjukkan adanya efek yang kecil, nilai *f-square* sebesar 0,15 menunjukkan efek yang moderat (sedang), dan nilai *f-square* sebesar 0,35 ke atas menunjukkan adanya efek yang besar. Untuk menilai efek dari variabel independen terhadap variabel dependen pada penelitian ini, dapat dilihat pada tabel hasil uji *f-square* sebagai berikut:

Tabel 5. F-Square

Variabel	F-Square
M->Y	0.085
X1->M	0.113
X1->Y	0.166
X2->M	0.289
X2->Y	0.087

Sumber: Data diolah peneliti (2025)

Setelah uji *f-square* dilakukan, selanjutnya akan dilakukan uji *Q-Square*. Menurut Hair dkk. (2021), nilai $Q^2 > 0$ menunjukkan bahwa model memiliki relevansi prediksi yang kuat, sedangkan nilai $Q^2 \leq 0$ menandakan bahwa model memiliki kemampuan prediksi yang lemah.

Tabel 6. Q-Square

	SSO	SSE	Q ² (=1-SSE/SSO)
X1	8085.000	8085.000	0.000
X2	4620.000	4620.000	0.000
M	2310.000	1503.593	0.349
Y	4620.000	2921.868	0.368

Sumber: Data diolah peneliti (2025)

3. Path Coefficient

Mengacu pada Hair dkk. (2021), yang menyatakan bahwa pengaruh antar variabel dianggap signifikan jika memiliki nilai t-statistik > t-tabel (1,65) dan nilai p-value < 0,05. Dengan demikian apabila suatu hubungan memiliki nilai t-hitung > 1,65 dan nilai p-value < 0,05 maka artinya hipotesis alternatif (Ha) diterima dan hipotesis nol (Ho) ditolak. Hasil uji koefisien jalur pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 7. Path Coefficient

	Original Sample	Sample Mean (M)	Standard Deviation	T Statistics (O/STDEV)	P Values
--	-----------------	-----------------	--------------------	--------------------------	----------

PENGARUH PENGEMBANGAN KOMPETENSI KARIER DAN DUKUNGAN SOSIAL TERHADAP KEBERLANJUTAN KARIER FREELANCER DI INDONESIA DENGAN EFIKASI DIRI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING

	(O)	(M)	(STDEV)		
M->Y	0.261	0.256	0.097	2.684	0.004
X1->M	0.323	0.328	0.119	2.703	0.003
X1->Y	0.369	0.374	0.110	3.352	0.000
X2->M	0.516	0.510	0.112	4.600	0.000
X2->Y	0.286	0.282	0.102	2.804	0.003

Sumber: Data primer diolah peneliti (2025)

Dari hasil-hasil tersebut menunjukkan bahwa semua jalur memiliki pengaruh yang signifikan.

Pengujian Hipotesis

Untuk mengevaluasi hasil pengujian hubungan langsung (*direct effect*) dari hipotesis penelitian ini dapat dilihat tabel sebagai berikut:

Tabel 8. Hasil Pengujian Hipotesis (Direct Effects)

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
M->Y	0.261	0.256	0.097	2.684	0.004
X1->M	0.323	0.328	0.119	2.703	0.003
X1->Y	0.369	0.374	0.110	3.352	0.000
X2->M	0.516	0.510	0.112	4.600	0.000
X2->Y	0.286	0.282	0.102	2.804	0.003

Sumber: Data primer diolah peneliti (2025)

Pengujian Mediasi (Indirect Effects)

Tabel 9. Indirect Effects

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
X1->M->Y	0.084	0.085	0.046	1.817	0.035
X2->M->Y	0.135	0.132	0.060	2.240	0.013

Sumber: Data primer diolah peneliti (2025)

Dari tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa Efikasi Diri mampu memediasi hubungan tidak langsung antara Pengembangan Kompetensi Karier dan Dukungan Sosial terhadap Keberlanjutan Karier.

PEMBAHASAN

Pengaruh Pengembangan Kompetensi Karier terhadap Keberlanjutan Karier Freelancer di Indonesia

Berdasarkan hasil analisis data, ditemukan bahwa pengembangan kompetensi karier memiliki pengaruh positif terhadap keberlanjutan karier freelancer di Indonesia. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin aktif freelancer dalam mengembangkan kompetensi profesionalnya, semakin besar pula kemampuan mereka untuk mempertahankan dan mengembangkan karier secara berkelanjutan. Hasil pengujian hipotesis mengonfirmasi bahwa pengembangan kompetensi karier menjadi faktor penting dalam mendukung keberlanjutan karier freelancer. Hasil analisis deskriptif

**PENGARUH PENGEMBANGAN KOMPETENSI KARIER DAN DUKUNGAN SOSIAL
TERHADAP KEBERLANJUTAN KARIER FREELANCER DI INDONESIA DENGAN
EFIKASI DIRI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING**

menunjukkan bahwa penilaian responden terhadap pengembangan kompetensi karier berada pada kategori sangat tinggi, yang mengindikasikan bahwa freelancer di Indonesia telah memiliki kesadaran dan upaya yang kuat dalam meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan profesional. Kompetensi yang terus diperbarui memungkinkan freelancer tetap relevan dengan kebutuhan pasar kerja yang dinamis dan kompetitif. Temuan penelitian ini sejalan dengan penelitian Adegbite & Hoole (2024) yang menyatakan bahwa pengembangan kompetensi karier berpengaruh positif terhadap keberlanjutan karier. Selain itu, hasil penelitian ini juga mendukung Competency-Based Career Theory (Spencer & Spencer, 1993), yang menekankan bahwa penguasaan dan pengembangan kompetensi inti merupakan kunci keberhasilan dan keberlangsungan karier individu. Dengan demikian, pengembangan kompetensi karier dapat disimpulkan sebagai faktor strategis dalam menjaga keberlanjutan karier freelancer. Peningkatan keterampilan dan kemampuan profesional tidak hanya membantu freelancer menghadapi tantangan pekerjaan, tetapi juga membuka peluang karier jangka panjang yang lebih stabil dan berkelanjutan.

Pengaruh Dukungan Sosial terhadap Keberlanjutan Karier Freelancer di Indonesia

Hasil analisis data menunjukkan bahwa dukungan sosial memiliki pengaruh positif terhadap keberlanjutan karier freelancer di Indonesia. Temuan ini menegaskan bahwa freelancer yang memperoleh dukungan dari keluarga, teman, maupun lingkungan sosial lainnya cenderung lebih mampu mempertahankan dan mengembangkan karier mereka dalam jangka panjang. Berdasarkan hasil analisis deskriptif, dukungan sosial berada pada kategori tinggi, yang menunjukkan bahwa lingkungan sosial memiliki peran yang cukup kuat dalam memengaruhi keputusan dan keberlangsungan karier freelancer. Dukungan emosional, motivasional, maupun instrumental membantu freelancer menghadapi ketidakpastian pekerjaan dan tekanan dalam dunia kerja lepas. Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan Lee et al. (2022) yang menyatakan bahwa dukungan sosial berpengaruh positif terhadap ketahanan karier. Ketahanan karier memungkinkan individu tetap produktif dan adaptif dalam menghadapi tantangan. Selain itu, Groenendaal et al. (2022) juga menemukan bahwa dukungan dari keluarga, teman, dan kolega berperan penting dalam mendukung keberlanjutan karier pekerja lepas. Dengan demikian, hasil penelitian ini menegaskan bahwa dukungan sosial merupakan faktor penting dalam menjaga keberlanjutan karier freelancer. Lingkungan sosial yang suportif mampu memperkuat ketahanan karier dan membantu freelancer menjaga stabilitas serta perkembangan kariernya.

Pengaruh Efikasi Diri terhadap Keberlanjutan Karier Freelancer di Indonesia

Hasil penelitian menunjukkan bahwa efikasi diri memiliki pengaruh positif terhadap keberlanjutan karier freelancer di Indonesia. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin tinggi keyakinan freelancer terhadap kemampuan dirinya, semakin besar pula kemampuannya untuk mempertahankan dan mengembangkan karier secara berkelanjutan. Efikasi diri yang tinggi membuat freelancer lebih percaya diri dalam mengambil keputusan, menghadapi tantangan, dan mengelola ketidakpastian pekerjaan. Freelancer dengan tingkat efikasi diri yang baik cenderung lebih proaktif dalam mencari peluang dan mengembangkan jalur kariernya. Temuan ini sejalan dengan penelitian Adegbite (2024) dan Luo et al. (2022) yang menemukan bahwa efikasi diri berpengaruh positif terhadap keberlanjutan karier. Selain itu, hasil penelitian ini juga mendukung Social Cognitive Career Theory (SCCT), yang menyatakan bahwa efikasi diri memengaruhi motivasi, pilihan karier, dan ketekunan individu dalam mencapai tujuan karier. Dengan demikian, efikasi diri dapat disimpulkan sebagai faktor kunci dalam mendukung keberlanjutan karier freelancer. Keyakinan terhadap kemampuan diri memungkinkan freelancer menjaga stabilitas dan pengembangan karier secara

berkelanjutan.

Pengaruh Pengembangan Kompetensi Karier terhadap Efikasi Diri Freelancer di Indonesia

Berdasarkan hasil analisis data, ditemukan bahwa pengembangan kompetensi karier memiliki pengaruh positif terhadap efikasi diri freelancer di Indonesia. Temuan ini menunjukkan bahwa freelancer yang aktif meningkatkan keterampilan dan pengetahuan profesional cenderung memiliki tingkat kepercayaan diri yang lebih tinggi dalam menjalankan kariernya. Pengembangan kompetensi membantu freelancer merasa lebih siap dalam menghadapi tuntutan pekerjaan, menyelesaikan tugas, serta mengambil keputusan karier. Hal ini memperkuat keyakinan mereka terhadap kemampuan diri sendiri. Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan Rasmiyati et al. (2023) dan Zhou et al. (2023) yang menyatakan bahwa pengembangan kompetensi berpengaruh positif terhadap efikasi diri. Selain itu, temuan ini juga mendukung Social Cognitive Career Theory (SCCT), yang menjelaskan bahwa peningkatan kompetensi individu akan memperkuat efikasi diri. Dengan demikian, pengembangan kompetensi karier tidak hanya berdampak pada kemampuan teknis, tetapi juga berperan penting dalam membangun efikasi diri freelancer.

Pengaruh Dukungan Sosial terhadap Efikasi Diri Freelancer di Indonesia

Hasil analisis data menunjukkan bahwa dukungan sosial berpengaruh positif terhadap efikasi diri freelancer di Indonesia. Temuan ini menegaskan bahwa freelancer yang mendapatkan dukungan sosial yang tinggi cenderung memiliki tingkat efikasi diri yang lebih baik. Dukungan dari keluarga, teman, dan lingkungan sosial memberikan dorongan psikologis yang membantu freelancer merasa lebih percaya diri dalam menghadapi tantangan pekerjaan. Lingkungan yang suportif mampu memperkuat keyakinan individu terhadap kemampuannya. Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan Wang et al. (2015), Chan (2018), serta Jaya et al. (2023) yang menyatakan bahwa dukungan sosial memiliki pengaruh positif terhadap efikasi diri. Selain itu, hasil penelitian ini juga mendukung Social Cognitive Career Theory (SCCT), yang menekankan bahwa faktor lingkungan berperan penting dalam membentuk efikasi diri individu. Dengan demikian, dukungan sosial dapat disimpulkan sebagai faktor penting dalam meningkatkan efikasi diri freelancer.

Pengaruh Pengembangan Kompetensi Karier terhadap Keberlanjutan Karier Freelancer dengan Dimediasi Efikasi Diri

Hasil analisis menunjukkan bahwa pengembangan kompetensi karier berpengaruh positif terhadap keberlanjutan karier freelancer di Indonesia melalui efikasi diri sebagai variabel mediasi. Temuan ini mengindikasikan bahwa pengembangan kompetensi tidak hanya berdampak langsung terhadap keberlanjutan karier, tetapi juga secara tidak langsung meningkatkan efikasi diri yang kemudian mendorong keberlanjutan karier. Freelancer yang aktif meningkatkan kompetensi akan merasa lebih percaya diri terhadap kemampuan dirinya, sehingga lebih mampu mengelola dan mengembangkan jalur karier secara berkelanjutan. Efikasi diri berperan sebagai mekanisme penting yang menjembatani hubungan antara kompetensi dan keberlanjutan karier. Temuan ini sejalan dengan penelitian Adegbite & Hoole (2024) serta mendukung Social Cognitive Career Theory (SCCT), yang menjelaskan bahwa keyakinan diri berperan penting dalam menghubungkan kemampuan individu dengan pencapaian karier. Dengan demikian, efikasi diri terbukti menjadi mediator penting dalam

hubungan antara pengembangan kompetensi karier dan keberlanjutan karier freelancer.

Pengaruh Dukungan Sosial terhadap Keberlanjutan Karier Freelancer dengan Dimediasi Efikasi Diri

Hasil penelitian menunjukkan bahwa efikasi diri mampu memediasi pengaruh dukungan sosial terhadap keberlanjutan karier freelancer di Indonesia. Temuan ini mengindikasikan bahwa dukungan sosial yang tinggi akan meningkatkan efikasi diri freelancer, yang selanjutnya mendorong kemampuan mereka untuk mempertahankan dan mengembangkan karier secara berkelanjutan. Penelitian sebelumnya oleh Hashim et al. (2024) dan Adegbite (2024) menunjukkan bahwa dukungan sosial berpengaruh terhadap efikasi diri dan keberlanjutan karier. Selain itu, Hudek et al. (2021) dan Groenendaal et al. (2022) juga menegaskan pentingnya peran dukungan sosial dalam menjaga keberlangsungan karier individu. Hasil penelitian ini memperluas temuan sebelumnya dengan menunjukkan bahwa efikasi diri berperan sebagai mekanisme mediasi yang menjelaskan bagaimana dukungan sosial dapat meningkatkan keberlanjutan karier. Temuan ini juga mendukung Social Cognitive Career Theory (SCCT) yang menekankan peran efikasi diri dalam menjembatani pengaruh faktor lingkungan terhadap pencapaian karier. Dengan demikian, dukungan sosial tidak hanya berpengaruh langsung terhadap keberlanjutan karier freelancer, tetapi juga secara tidak langsung melalui peningkatan efikasi diri, yang pada akhirnya mendukung kesuksesan karier jangka panjang.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan terhadap pengaruh langsung (*Direct Effect*) dan tidak langsung (*Indirect Effect*) dari variabel-variabel pada penelitian ini, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Pengembangan kompetensi karier berpengaruh positif terhadap keberlanjutan karier freelancer di Indonesia. Semakin tinggi upaya freelancer dalam meningkatkan keterampilan dan pengetahuan, semakin besar kemampuan mereka untuk mempertahankan karier dalam jangka panjang.
2. Dukungan sosial berpengaruh positif terhadap keberlanjutan karier freelancer di Indonesia. Dukungan dari keluarga, teman, dan lingkungan sosial membantu mengurangi tekanan mental serta memotivasi freelancer untuk terus melanjutkan kariernya.
3. Efikasi diri berpengaruh positif terhadap keberlanjutan karier freelancer di Indonesia. Freelancer dengan efikasi diri yang tinggi lebih mampu menghadapi tantangan dan mengembangkan karier secara berkelanjutan.
4. Pengembangan kompetensi karier berpengaruh positif terhadap efikasi diri freelancer di Indonesia. Peningkatan keterampilan dan pengetahuan membuat freelancer lebih percaya diri dalam menghadapi tuntutan karier.
5. Dukungan sosial berpengaruh positif terhadap efikasi diri freelancer di Indonesia. Dukungan dari lingkungan sosial memperkuat keyakinan diri freelancer dalam menjalankan dan mengelola kariernya.
6. Efikasi diri memediasi hubungan antara pengembangan kompetensi karier dan keberlanjutan karier freelancer di Indonesia. Pengembangan kompetensi meningkatkan efikasi diri yang selanjutnya mendorong keberlanjutan karier.
7. Efikasi diri memediasi hubungan antara dukungan sosial dan keberlanjutan karier freelancer di Indonesia. Dukungan sosial meningkatkan efikasi diri yang kemudian berperan dalam menjaga dan mengembangkan karier jangka panjang.

**PENGARUH PENGEMBANGAN KOMPETENSI KARIER DAN DUKUNGAN SOSIAL
TERHADAP KEBERLANJUTAN KARIER FREELANCER DI INDONESIA DENGAN
EFIKASI DIRI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING**

Saran

Bagi freelancer di Indonesia, disarankan untuk terus mengembangkan kompetensi karier baik teknis maupun non-teknis, memperkuat dukungan sosial melalui relasi dan komunitas profesional, serta meningkatkan efikasi diri agar mampu menghadapi tantangan dan menjaga keberlanjutan karier di tengah dinamika pasar kerja. Sementara itu, bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk mempersempit karakteristik responden, menggunakan jumlah sampel yang lebih besar, serta menerapkan metode penelitian yang beragam agar diperoleh hasil penelitian yang lebih mendalam dan komprehensif.

DAFTAR PUSTAKA

- Adegbite, W. M. (2024). Efikasi diri dan sikap kerjasama tim sebagai prediktor keberlanjutan karier pada mahasiswa karyawan di sektor kesehatan Nigeria. *Jurnal Studi Kontemporer Pendidikan Lagos*, 2(3), 278–297.
- Adegbite, W. M., & Hoole, C. (2024). Pemodelan keberlanjutan karier perawat perempuan menuju pengembangan kompetensi karier dan kerja sama tim menggunakan efikasi diri sebagai mediator. *Social Sciences & Humanities Open*, 10, 100908. <https://doi.org/10.1016/j.ssaho.2024.100908>
- Chan, C. C. (2018). The relationship between social support, career self-efficacy, career exploration, and career choices of Taiwanese college athletes. *Journal of Hospitality, Leisure, Sport & Tourism Education*, 22, 105–109. <https://doi.org/10.1016/j.jhlste.2017.09.004>
- Chung, G. S. K., Chan, X. W., Lanier, P., & Wong, P. Y. J. (2023). Associations between work–family balance, parenting stress, and marital conflict during COVID-19 pandemic in Singapore. *Journal of Child and Family Studies*, 32, 132–144. <https://doi.org/10.1007/s10826-022-02490-z>
- Chu, K., Qin, F., & Zhang, L. (2023). Reliability and validity of the career competency development questionnaire among Chinese kindergarten teachers. *International Journal of Social Behavior and Personality*, 51(1), e12002.
- Davidson, A., Gleim, M. R., Johnson, C. M., & Stevens, J. L. (2023). Freelance worker typologies and a research agenda: Advancing research for frontline service providers. *Journal of Service Theory and Practice*, 33(5), 647–670. <https://doi.org/10.1108/JSTP-08-2022-0188>
- De Vos, A., & Van der Heijden, B. I. J. M. (2017). Current thinking on contemporary careers: The key role of sustainable HRM and sustainability of careers. *Current Opinion in Environmental Sustainability*, 28, 41–50. <https://doi.org/10.1016/j.cosust.2017.07.003>
- De Vos, A., Van der Heijden, B. I. J. M., & Akkermans, J. (2020). Sustainable careers: Towards a conceptual model. *Journal of Vocational Behavior*, 117, 103196. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2018.06.011>
- Febriari, S. (2025, 15 Maret). Freelancer solusi aman di tengah badai PHK. *Metrotv*. <https://www.metrotvnews.com/play/KZmCV8VM-freelancer-solusi-aman-di-tengah-badai-phk>
- Greenhaus, J. H., Callanan, G. A., & Powell, G. N. (2024). Advancing research on career sustainability. *Journal of Career Development*, 51(4), 478–497. <https://doi.org/10.1177/08948453241260871>
- Groenendaal, S. M. van, Akkermans, J., Fleisher, C., Kooij, D. T. A. M., Poell, R. F., & Freese, C. (2022). Qualitative exploration of sustainable careers of solo self-employed workers. *Journal of Vocational Behavior*, 134, 103692. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2022.103692>
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2021). *Partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM) using R*. Springer.

**PENGARUH PENGEMBANGAN KOMPETENSI KARIER DAN DUKUNGAN SOSIAL
TERHADAP KEBERLANJUTAN KARIER FREELANCER DI INDONESIA DENGAN
EFIKASI DIRI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING**

- Hashim, S. B., Song, C., & Xu, X. (2024). How perceived social support influences early career graduates' career satisfaction: A serial mediation model. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*. <https://doi.org/10.1007/s10775-024-09667-6>
- Hudek, A., Tominc, P., & Sirec, K. (2021). Social support and career sustainability of the self-employed. *Sustainability*, 13(2), 779. <https://doi.org/10.3390/su13020779>
- Jaya, K. M., Dewi, E. M. P., & Nurdin, M. N. H. (2023). Pengaruh dukungan sosial terhadap efikasi diri mahasiswa tingkat akhir yang sedang mengerjakan skripsi. *Jurnal Pendidikan, Sosial dan Humaniora*, 2(3), 461–480.
- Jo, H., Park, M., & Song, J. H. (2024). Career competencies: An integrative literature review. *European Journal of Training and Development*, 48(7/8), 805–832. <https://doi.org/10.1108/EJTD-04-2023-0052>
- Kholifah, N., Nurtanto, M., Mutohari, F., Hamid, M. A., Mutiara, I., Setiawan, D., & Saputro, I. N. (2025). Factors influencing vocational students' career choices in Indonesia: The mediating effect of self-efficacy. *Social Sciences & Humanities Open*, 11, 101369. <https://doi.org/10.1016/j.ssaho.2025.101369>
- Lee, S. H., Kao, H. T., & Kung, P. C. (2022). Staying at work? The impact of social support on COVID-19 risk perception and the mediated moderation effect of career resilience in tourism. *Sustainability*, 14(9), 5719. <https://doi.org/10.3390/su14095719>
- Lent, R. W., Brown, S. D., & Hackett, G. (1994). Toward a unifying social cognitive theory of career and academic interest, choice, and performance. *Journal of Vocational Behavior*, 45(1), 79–122.
- Luo, H., Li, F., Agbanyo, G. K., Tachegea, M. A., & Chin, T. (2022). Family-supportive supervisor behavior and career sustainability of female e-commerce workers. *Frontiers in Psychology*, 13, 992458. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.992458>
- Nimmi, P. M., Zakkariya, K. A., & Rahul, P. R. (2021). Channeling perceived work ability through lifelong learning: An empirical study. *Education + Training*, 63(5), 763–776. <https://doi.org/10.1108/ET-10-2020-0295>
- Pham, M., Lam, B. Q., & Bui, A. T. N. (2024). Career exploration and its influence on the relationship between self-efficacy and career choice: The moderating role of social support. *Heliyon*, 10(11), e31808. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2024.e31808>
- Spencer, L. M., & Spencer, S. M. (1993). *Competence at work: Models for superior performance*. John Wiley & Sons.
- Wang, C. M., Qu, H. Y., & Xu, H. M. (2015). Relationship between social support and self-efficacy of female psychiatrists. *Chinese Nursing Research*, 2(4), 103–106. <https://doi.org/10.1016/j.cnre.2015.10.002>