

Pengaruh *Digital Competency* dan *Self-Management* terhadap *Career Resilience* dengan *Digital Literacy* Sebagai Mediasi pada Freelance Kreatif Digital di Indonesia

Askia Fitri Amanda¹, Ilzar Daud², Erna Listiana³, Ahmad Shalahuddin⁴, Efa Irdhayanti⁵

^{1,2,3,4,5} Faculty of Economics and Business, Universitas Tanjungpura, Pontianak, Indonesia

E-mail: amandaaskia07@gmail.com

Article History:

Received: 05 Juli 2026

Revised: 17 Juli 2026

Accepted: 23 Juli 2026

Keywords: *Digital Competency Self-Management Digital Literacy Career Resilience Freelancer*

Abstract: *Pertumbuhan ekonomi digital telah meningkatkan jumlah freelancer di Indonesia dan menuntut individu untuk memiliki kemampuan beradaptasi yang tinggi terhadap perubahan teknologi serta dinamika pasar kerja. Career resilience menjadi faktor penting bagi freelancer untuk bertahan dan berkembang dalam lingkungan kerja yang penuh dengan ketidakpastian. Namun, perbedaan tingkat literasi digital menunjukkan bahwa tidak semua pekerja memiliki kesiapan yang memadai dalam menghadapi tantangan era digital. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh digital competency dan self-management terhadap career resilience dengan literasi digital sebagai variabel mediasi pada freelancer di Indonesia. Hasil penelitian menunjukkan bahwa digital competency dan self-management berpengaruh positif signifikan terhadap career resilience. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei melalui penyebaran kuesioner kepada freelancer di Indonesia. Data yang diperoleh dianalisis menggunakan Structural Equation Modeling–Partial Least Squares (SEM-PLS). Jumlah sampel akhir dalam penelitian ini adalah 179 responden freelancer kreatif digital setelah melalui proses seleksi data. Selain itu, digital literacy juga berpengaruh positif signifikan serta berperan sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara digital competency dan self-management terhadap career resilience. Penelitian ini menyimpulkan bahwa peningkatan digital competency, kemampuan self-management, dan digital literacy sangat penting untuk meningkatkan ketahanan karier freelancer di era digital.*

PENDAHULUAN

Kemajuan teknologi digital telah mengubah dunia kerja di Indonesia, ditandai dengan meningkatnya jumlah pekerja informal dan freelancer seiring berkembangnya platform seperti Fiverr, Upwork, dan Sribulancer. Data BPS yang dikutip Ahdiat. (2024) menunjukkan bahwa jumlah pekerja informal meningkat dari 75,5 juta pada 2020 menjadi 86,6 juta pada 2025 atau 59,4% dari tenaga kerja nasional. Fenomena ini mendorong berkembangnya pekerjaan lepas digital di bidang desain grafis, penulisan konten, penerjemahan, dan pengembangan web yang banyak

diminati di platform online (Alacovska et al., 2024; Nemkova et al., 2019). Pekerjaan tersebut sangat bergantung pada teknologi digital, kemampuan adaptasi, dan pengelolaan diri dalam menyelesaikan proyek secara mandiri. Meskipun menawarkan fleksibilitas, freelancer juga menghadapi tantangan berupa ketidakpastian pendapatan, persaingan global, dan ketergantungan pada algoritma platform. Oleh karena itu, *career resilience* menjadi kemampuan penting agar pekerja lepas mampu bertahan dan berkembang di ekosistem kerja digital yang dinamis (Bucher et al., 2021)

Meskipun tren kerja lepas digital terus meningkat, tidak semua individu mampu beradaptasi secara optimal. Banyak pekerja lepas digital kreatif menghadapi tantangan dalam menjaga keberlanjutan karier akibat keterbatasan keterampilan digital (Rantanen & Komp-Leukkunen, 2023), rendahnya *self-management* (Peeters et al., 2022), serta kurangnya pemahaman strategis untuk bertahan di tengah persaingan industri digital yang dinamis (Hirschi & Koen, 2021a). Kondisi ini tidak hanya memengaruhi performa kerja jangka pendek, tetapi juga menghambat pengembangan karier jangka panjang (A. K. Sharma & Sharma, 2025). Di Indonesia, tantangan ini semakin relevan seiring meningkatnya jumlah pekerja lepas digital kreatif. Banyak freelancer masih memiliki keterbatasan dalam keterampilan digital, pengelolaan waktu dan emosi, serta kemampuan menyusun strategi yang fleksibel untuk menghadapi volatilitas pasar kerja digital (Gayatri et al., 2023). Akibatnya, potensi besar ekonomi digital seperti fleksibilitas kerja dan akses pasar global belum dapat dimanfaatkan secara optimal.

Meskipun penelitian mengenai pekerjaan digital dan ketahanan karier semakin banyak, studi yang mengkaji hubungan-hubungan ini di kalangan pekerja lepas mandiri, khususnya pekerja lepas kreatif digital, masih terbatas. Berbeda dengan karyawan konvensional, pekerja lepas digital beroperasi dalam ekosistem yang sangat dinamis dan didorong oleh algoritma, yang ditandai dengan ketidakpastian pendapatan, perlindungan struktural yang lemah, dan persaingan pasar yang ketat. Selain itu, studi-studi sebelumnya melaporkan temuan yang tidak konsisten mengenai hubungan antara *self-management* dan *digital literacy*. Studi Lim et al. (2023); Yuan et al. (2024) menyatakan bahwa *self-management* yang kuat meningkatkan kemampuan individu untuk mengembangkan literasi digital, sedangkan (Y. Zhou et al., 2025) menunjukkan bahwa literasi digital itu sendiri mungkin membentuk perilaku manajemen diri. Ketidakkonsistenan ini menyoroti perlunya penyelidikan lebih lanjut, terutama dalam konteks pekerja lepas digital di Indonesia.

Penelitian ini menggunakan *Self-Determination Theory* (SDT) sebagai kerangka konseptual utama untuk memahami bagaimana pekerja lepas dapat membangun ketahanan karier di tengah perubahan digital. SDT menekankan bahwa ketika tiga kebutuhan psikologis dasar terpenuhi: otonomi, kemampuan, dan hubungan, motivasi intrinsik individu akan meningkat dengan cepat. Dalam penelitian ini, *self-management* menggambarkan kemampuan pekerja untuk mengatur tujuan, waktu, dan perilaku kerja secara mandiri, *digital literacy* menggambarkan kemampuan menggunakan teknologi digital secara efektif dan strategis, sedangkan *career resilience* mencerminkan kapasitas untuk bertahan, beradaptasi, dan bangkit kembali dari perubahan atau ketidakpastian di pasar kerja digital. Oleh karena itu, SDT memberikan dasar teoritis yang kuat untuk menjelaskan bagaimana *self-management* dan *digital competency* dapat meningkatkan *career resilience* melalui peran mediasi *digital literacy* (Chiu et al., 2022).

Selain itu, penelitian (Fiers, 2024) dalam konteks *gig economy*, telah ditunjukkan bahwa *digital literacy* memainkan peran penting dalam meningkatkan keterlibatan dan ketahanan karyawan lepas. Literasi digital yang tinggi memungkinkan pekerja untuk mengoptimalkan penggunaan platform freelancing, mengatasi keterbatasan teknologi dengan mencari jalan alternatif, dan membuat rencana kreatif untuk mempertahankan karir mereka (Anwar et al., 2025a). Studi ini bertujuan untuk menyelidiki bagaimana *digital competency* dan *self-management*

memengaruhi *career resilience* freelancer di Indonesia, dan bagaimana *digital literacy* dapat memperkuat hubungan ini.

Urgensi penelitian ini semakin kuat karena kontribusi pekerja lepas dalam perekonomian digital Indonesia semakin besar. Indeks literasi digital Indonesia masih sedang, dengan 3.47 pada tahun 2020 (Harmoko, 2021a). Ini menunjukkan bahwa orang-orang Indonesia, terutama generasi produktif, belum siap sepenuhnya untuk menghadapi tantangan ekonomi digital. Keberlanjutan karier mereka dapat terancam jika mereka tidak mengembangkan keterampilan digital, kemampuan manajemen diri, dan literasi digital yang cukup. Hal ini dapat memengaruhi stabilitas ekonomi digital secara keseluruhan, bukan hanya individu.

LANDASAN TEORI

Digital Competency

Digital mengacu pada perangkat, platform, dan layanan berbasis TIK yang mendukung pendidikan, penelitian, administrasi, dan layanan lainnya (Alenezi, 2023), sedangkan kompetensi merupakan karakteristik individu yang mencakup pengetahuan, keterampilan, sikap, dan keyakinan yang memengaruhi kinerja kerja (Puspitadewi et al., 2024). Dengan demikian, *Digital Competency* dapat didefinisikan sebagai kemampuan, pengetahuan, keterampilan, sikap, dan kebiasaan untuk menggunakan teknologi digital secara efektif, aman, etis, dan produktif dalam berbagai konteks seperti pendidikan, pekerjaan, dan kehidupan sehari-hari (Falloon, 2020; S Ira & Umamy, 2024). Secara umum indikator *Digital Competency* meliputi (1) Optimalisasi alat/platform, (2) Kreativitas solusi digital, (3) Inovasi jalur kerja, (4) *Problem-solving Digital* (Cabero-Almenara et al., 2020; Fiers, 2024; Velandia Rodriguez et al., 2022).

Self-Management

Self-management dapat dipahami sebagai suatu pendekatan yang terstruktur namun tetap bersifat personal, serta sering melibatkan berbagai komponen dengan tujuan untuk memotivasi, melibatkan, dan memberikan dukungan (Cravo et al., 2022). Secara umum, *self-management* menggambarkan kemampuan individu dalam mengatur serta mengelola dirinya sendiri demi mencapai perbaikan diri. Konsep ini mencakup tiga aspek utama, yaitu *self-motivation*, *self-organizing*, dan *self-control*. *Self-motivation* merujuk pada dorongan psikologis yang berasal dari dalam diri individu untuk melakukan berbagai aktivitas dalam rangka mencapai tujuan yang diharapkan (Ririen & Heriasman, 2021). Secara umum indikator *Self-Management* adalah (1) *Self-Organization*, (2) *Self-attitude and Self-esteem*, (3) Manajemen waktu dan stress (Doblinger, 2022; Shirokaya, 2020; Velandia Rodriguez et al., 2022; Wolters & Brady, 2021).

Career Resilience

Career resilience dijelaskan sebagai kemampuan individu untuk beradaptasi dengan perubahan, mengatasi dampak negatif dari kejadian karier (misalnya promosi yang terlewat), serta bangkit kembali setelah mengalami guncangan atau perubahan karier (Peeters et al., 2022). *Career resilience* dipahami sebagai kemampuan individu untuk menavigasi perkembangan karier yang bersifat kompleks, tidak stabil, dan transisional sepanjang rentang kehidupan kerja. Konsep ini merupakan proses pengembangan diri secara sadar yang mencakup pembangunan kepercayaan diri, keterampilan, kompetensi, serta pemanfaatan dukungan dari jejaring sosial untuk membangun karier yang bermakna (Y. Zhou et al., 2023). Secara umum indikator *Career Resilience* meliputi (1) *Self-efficiency* digital, (2) *Work-life balance*, (3) Adaptasi terhadap perubahan, (4) *Networking digital* (Fernández-Díaz et al., 2021; Kodama, 2021; I. Sharma & Tiwari, 2023; Tramontano et al., 2021).

Digital Literacy

Kemampuan untuk memahami dan menggunakan berbagai jenis informasi yang disajikan melalui komputer atau internet disebut *digital literacy*. Literasi digital juga mencakup kemampuan untuk menggunakan teknologi digital, alat komunikasi, dan jaringan untuk mengakses, mengelola, mengintegrasikan, dan mengevaluasi informasi sehingga dapat digunakan sebagai pengetahuan publik (Harmoko, 2021). Literasi digital dianggap sebagai keterampilan penting yang harus dimiliki untuk menyesuaikan diri dengan perubahan teknologi yang dinamis. Literasi digital tidak hanya mencakup kemampuan teknis untuk menggunakan perangkat, tetapi juga keterampilan pedagogis, kritis, dan sosial untuk menggunakan teknologi (Eşki et al., 2025a). Secara umum indikator *Digital Literacy* adalah (1) Pemanfaatan teknologi digital, (2) Pemecahan masalah digital, (3) Adaptasi teknologi (Fiers, 2024; Oh et al., 2021; Radovanović et al., 2020).

Digital Competency dan Career Resilience

Perkembangan teknologi digital telah mengubah dinamika pendidikan dan dunia kerja sehingga kemampuan digital tidak lagi hanya mencakup keterampilan teknis, tetapi juga kemampuan berpikir kritis, memecahkan masalah, berkomunikasi, dan beradaptasi di lingkungan digital (Peiro & Martinez-Tur, 2022). Konsep ini berkembang menjadi digital competency, yaitu kemampuan tradisional seperti kerja tim, kreativitas, dan pengambilan keputusan yang diperkuat oleh teknologi digital untuk mendukung keberlanjutan karier di era disrupsi digital. Penelitian Zhang et al. (2024) menunjukkan bahwa *digital competency* berpengaruh positif terhadap *career sustainability* pada tenaga kesehatan. Perawat dengan kemampuan digital yang baik lebih mampu mempertahankan kariernya karena memiliki kepercayaan diri dan kemampuan adaptasi yang lebih tinggi. Selain itu, Gudimetla et al. (2021) menemukan bahwa selama pandemi COVID-19, kemampuan digital mahasiswa di Asia dan Australia berkaitan erat dengan *digital resilience*, yaitu kemampuan menghadapi tantangan teknis, stres, dan pembelajaran daring. Kompetensi digital yang lebih baik menunjukkan daya tahan dan kemampuan adaptasi yang lebih tinggi dalam situasi tidak pasti.

Dapat disimpulkan bahwa kemampuan digital berkorelasi positif dengan ketahanan karir. Kemampuan digital tidak hanya mencakup keterampilan teknis, tetapi juga keterampilan berpikir kritis, pemecahan masalah, komunikasi, dan adaptasi, yang meningkatkan kemampuan tradisional seperti kerja sama tim dan pengambilan keputusan. Oleh karena itu, kemampuan digital membantu mempertahankan karier dan memungkinkan orang untuk tetap produktif dan berdaya saing serta berkelanjutan saat menghadapi perubahan dan ketidakpastian yang ada di era teknologi.

H1: Digital Competency berpengaruh positif terhadap Career Resilience.

Self-Management dan Career Resilience

Penelitian oleh Peeters et al. (2022) menemukan bahwa ketahanan karir meningkatkan perilaku *self-management*, termasuk memperluas jejaring profesional, memperbarui keterampilan, dan meningkatkan visibilitas. Sebaliknya, perilaku *self-management* juga terbukti membantu mencapai hasil karier yang baik, seperti kepuasan kerja dan keberlanjutan karier. Ini membentuk lingkaran timbal balik yang meningkatkan ketahanan karier. Selain itu, penelitian Hirschi & Koen. (2021) menunjukkan bahwa *self-management* dapat berguna untuk melindungi dan meningkatkan kapasitas. Dalam menghadapi ancaman jangka pendek, tindakan praktis seperti memperbarui CV atau mencari pelatihan baru membantu. Di sisi lain, kebiasaan proaktif seperti berkolaborasi dengan orang lain dan belajar secara berkelanjutan menciptakan modal karier yang kuat untuk beradaptasi dengan perubahan.

Dapat disimpulkan bahwa *self-management* memiliki hubungan positif dengan *career resilience*. *Career resilience* mendorong orang untuk melakukan perilaku *self-management* yang lebih aktif, seperti memperluas jejaring, meningkatkan keterampilan, dan membangun visibilitas profesional (Lent et al., 2024), *Self-management* berfungsi sebagai strategi pengembangan jangka panjang, seperti memperbarui CV atau mengikuti pelatihan, membantu menghadapi ancaman langsung, sementara kebiasaan proaktif, seperti bekerja sama dan belajar secara berkelanjutan, membuat karier lebih siap untuk beradaptasi.

H2: Self-Management berpengaruh positif terhadap Career Resilience.

Digital Competency dan Digital Literacy

Ketika teknologi digital berkembang, literasi digital harus digabungkan dengan keterampilan digital yang lebih luas (Reddy et al., 2023). *Digital competency*, di sisi lain, adalah istilah lebih luas yang mencakup keterampilan teknis, kognitif, dan metakognitif, serta sikap kritis dalam menggunakan teknologi digital. Literasi digital berfungsi sebagai fondasi atau komponen utama dari kompetensi digital. literasi digital menyediakan keterampilan dasar untuk mengakses, mengevaluasi, dan mengelola informasi, sedangkan kompetensi digital mengintegrasikan keterampilan tersebut ke dalam konteks pembelajaran sepanjang hidup, profesional, dan sosial (Lameras & Moumoutzis, 2021).

Literasi digital dapat dianggap sebagai bagian dari kompetensi digital, di mana literasi digital memberikan keterampilan dasar yang diperlukan untuk membangun kompetensi digital yang lebih luas. Kompetensi digital melampaui keterampilan digital karena mencakup keterampilan teknis selain memahami etika digital, keamanan data, kesehatan digital, dan kemampuan bekerja sama dalam jaringan (Falloon, 2020).

H3: Digital Competency berpengaruh positif terhadap Digital Literacy.

Self-Management dan Digital Literacy

Menurut Lim et al. (2023), Teknologi digital dapat membantu dalam hal hal-hal dasar *self-management*, seperti membuat keputusan, menetapkan tujuan, dan melacak diri sendiri. Keberhasilan seseorang dalam mengelola dirinya dipengaruhi oleh elemen seperti keterampilan digital dan literasi komputer. Penelitian Yuan et al. (2024) menemukan bahwa Literasi digital meningkatkan kemandirian dan secara signifikan mengurangi *procrastination*. Orang yang memiliki literasi digital yang baik dapat mengatur waktu, mengontrol perilaku belajar mereka, dan mengurangi penundaan, yang menunjukkan keterampilan manajemen diri yang lebih baik. *Self-management*, yang terdiri dari *self-motivation*, *self-organizing*, dan *self-control*, memiliki pengaruh yang signifikan terhadap literasi digital. Kemampuan *self-management* jelas merupakan komponen penting dalam mengoptimalkan literasi digital untuk penggunaan teknologi dengan bijak (Ririen & Heriasman, 2021).

Dapat disimpulkan bahwa hubungan antara *self-management* dan *digital literacy* saling menguntungkan dan memperkuat. Jika seseorang memiliki tingkat *digital literacy* yang tinggi, mereka lebih mampu mengelola diri mereka dengan lebih baik. Di sisi lain, memiliki keterampilan pengelolaan *self-managemnt* yang baik juga membantu mereka menguasai *digital literacy* dengan lebih baik. Kedua faktor ini berkontribusi pada keberhasilan akademik maupun profesional di era teknologi saat ini.

H4: Self-Management berpengaruh positif terhadap Digital Literacy.

Career Resilience dan Digital Literacy

Penelitian Anwar et al. (2025) menegaskan bahwa *digital literacy* tidak hanya mencakup keterampilan teknologi, tetapi juga kemampuan berpikir, teknis, dan emosional-sosial yang mendukung adaptasi kerja. *Digital literacy* terbukti meningkatkan rasa percaya diri, kemampuan mengambil keputusan, dan kesiapan kerja sehingga memperkuat *career resilience*. Ini sejalan dengan penelitian Tokbaeva et al. (2023) yang menunjukkan bahwa *career resilience* pada perempuan di bidang IT berkembang melalui kemampuan menghadapi masalah, inisiatif, dan jaringan dukungan yang didukung oleh *digital literacy*.

Selain itu, Eşki et al. (2025) menyatakan bahwa *digital literacy* mendorong pemikiran kritis dan membantu individu menghadapi ketidakpastian di era digital. Khan et al. (2022) juga menegaskan bahwa kemampuan praktis, pemikiran analitis, dan pembelajaran kolaboratif meningkatkan pemahaman digital yang berdampak pada peluang kerja dan daya saing tenaga kerja. Dengan demikian, *digital literacy* menjadi dasar penting dalam membangun *career resilience* agar individu mampu bertahan dan berkembang di tengah perubahan dunia kerja yang cepat.

H5: Digital Literacy berpengaruh positif terhadap Career Resilience.

Digital Competency, Digital Literacy, dan Career Resilience

Penelitian Gutiérrez-Ángel et al. (2022) menegaskan bahwa digital literacy tidak hanya berkaitan dengan penguasaan teknologi, tetapi juga kemampuan berpikir kritis dan efisien yang penting bagi pendidikan dan karier abad ke-21. Literatur menunjukkan bahwa digital literacy berhubungan positif dengan career resilience karena membantu individu menghadapi perubahan teknologi, ancaman online, dan tekanan kerja berbasis digital (Sun et al., 2022). *Digital competency* tidak hanya mencakup keterampilan teknis. kemampuan ini mencakup pemikiran kritis, kerja sama, dan adaptasi terhadap perubahan digital. Namun, kemampuan digital ini seringkali tidak langsung meningkatkan ketahanan karier. Literasi digital menjadi sangat penting sebagai penghubung antara penguasaan keterampilan digital dan kemampuan untuk bertahan dalam pekerjaan. *Digital competency* tinggi cenderung memiliki *digital literacy* yang lebih baik, yang memungkinkan mereka untuk mengakses, mengevaluasi, dan mengelola informasi dengan lebih baik. Selanjutnya, literasi digital meningkatkan ketahanan karier, yaitu kemampuan seseorang untuk bertahan, beradaptasi, dan bangkit menghadapi tantangan di dunia kerja modern.

H6: Digital Competency berpengaruh positif terhadap Career Resilience melalui Digital Literacy sebagai variabel mediasi.

Self-Management, Digital Literacy, dan Career Resilience

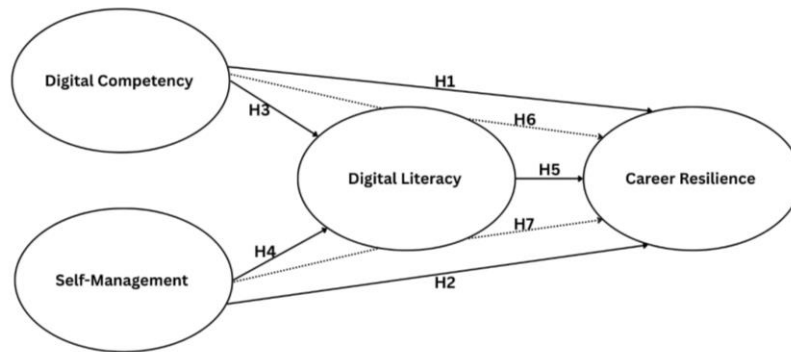
Menurut Y. Zhou et al. (2025) *Self-management* adalah proses individu dalam mengatur pikiran, perilaku, dan aktivitas psikologis mereka untuk mencapai tujuan hidup mereka sendiri. Hal ini menunjukkan bahwa keterampilan *self-management* dapat membantu orang menggunakan *digital literacy* dengan lebih baik. Mereka yang memiliki *self-management* yang baik biasanya lebih disiplin dalam belajar dan beradaptasi dengan teknologi, sehingga literasi digital mereka juga meningkat. Literasi digital inilah yang memungkinkan mereka memanfaatkan kemampuan digital secara optimal untuk menghadapi tantangan pekerjaan. Dengan demikian, manajemen diri mendorong peningkatan literasi digital dan literasi digital selanjutnya memperkuat ketahanan kerja, yaitu kemampuan untuk bertahan, beradaptasi, dan beradaptasi dalam pekerjaan (Caroline et al., 2024).

Oleh karena itu, literasi digital dapat dilihat sebagai faktor mediasi yang menyalurkan pengaruh manajemen diri ke arah penguatan ketahanan karier. Penguasaan *digital literacy* didorong oleh manajemen diri yang baik, dan *digital literacy* membantu individu mempertahankan keberlanjutan karier mereka di era digital (Sutiman et al., 2022).

H7: Self-Management berpengaruh positif terhadap Career Resilience melalui Digital Literacy sebagai variabel mediasi.

Kerangka Konseptual

Berdasarkan penjelasan diatas, kerangka konseptualnya dapat digambarkan seperti ini:



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Hipotesis Penelitian

H1: Digital Competency berpengaruh positif terhadap Career Resilience.

H2: Self-Management berpengaruh positif terhadap Career Resilience.

H3: Digital Competency berpengaruh positif terhadap Digital Literacy.

H4: Self-Management berpengaruh positif terhadap Digital Literacy.

H5: Digital Literacy berpengaruh positif terhadap Career Resilience.

H6: Digital Competency berpengaruh positif terhadap Career Resilience melalui Digital Literacy sebagai variabel mediasi.

H7: Self-Management berpengaruh positif terhadap Career Resilience melalui Digital Literacy sebagai variabel mediasi.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan desain kuantitatif. Populasi yang dijadikan fokus dalam penelitian ini terdiri dari pekerja lepas digital kreatif yang sedang beraktivitas di Indonesia, termasuk di dalamnya desainer grafis, penulis, pengembang situs web, pembuat konten, penerjemah, serta profesi freelance berbasis digital lainnya. Sampel diambil menggunakan *purposive sampling* dengan melibatkan komunitas freelancer, jejaring sosial, serta platform pekerjaan online seperti Upwork, Fiverr, Sribulancer, dan Projects.co. id. Kriteria responden yaitu mereka yang bekerja sebagai freelancer dan telah beroperasi setidaknya selama satu tahun, tinggal di Indonesia, serta siap untuk mengisi kuesioner secara online. Jumlah sampel yang dibutuhkan 150 responden, dasar penelitian jumlah sampel menggunakan aturan *10 times rule* yang dikemukakan oleh (Hair et al., 2022). Teknik analisis data menggunakan *Structural Equation Modeling* (SEM) PLS.

Kuesioner menggunakan skala Likert 1 hingga 5 dengan kategori: Sangat setuju memiliki skor 5; Setuju memiliki skor 4; Netral memiliki skor 3; Tidak setuju memiliki skor 2; Sangat tidak setuju memiliki skor 1. Pada tahap outer model, dilakukan pengujian terhadap validitas dan reliabilitas konstruk dengan menilai convergent validity berdasarkan nilai loading factor ($> 0,7$) dan Average Variance Extracted (AVE) ($> 0,5$), serta discriminant validity melalui heterotrait-monotrait (HTMT). Uji reliabilitas konstruk menggunakan Cronbach's Alpha dan Composite Reliability (CR) dengan batas nilai minimal 0,70. Selanjutnya, tahap inner model digunakan untuk

mengukur hubungan antarvariabel laten dengan menilai nilai R-square (R^2) sebagai ukuran kekuatan prediksi, Q-square (Q^2) untuk menguji relevansi prediktif model ($Q^2 > 0$) menunjukkan model memiliki kemampuan prediktif yang baik. Tahap akhir yaitu bootstrapping, yang digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antarvariabel dengan melihat nilai t-statistic dan p-value, di mana hipotesis diterima jika t-statistic $> 1,96$ atau $p < 0,05$. Prosedur bootstrapping juga digunakan untuk menilai efek mediasi dari variabel *Digital Literacy* pada hubungan antara *Digital Competency* dan *Self-Management* terhadap *Career Resilience*, dengan meninjau nilai efek langsung, tidak langsung.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Tabel 1. Karakteristik Responden

Kategori	Item	F	%
Gender	Laki-laki	63	35
	Perempuan	115	64
Age	20-24	107	60
	25-30	63	35
	31-35	9	5
Bidang kerja utama	Desain grafis	93	52
	Penulis konten	80	45
	Penerjemah	47	26
	Pengembang web	55	31
Platform yang sering digunakan	Fiverr	83	46
	Upwork	100	56
	Projects.id	85	47
	Sribulancer	36	20
Lama menjadi freelance digital	1 tahun	51	28
	> 1 tahun	128	72
Klien yang selama ini dilayani	Konsumen individu	141	79
	Konsumen	72	40
	Organisasi/perusahaan		

Data Source: Google Form 2026

Berdasarkan tabel di atas, data menunjukkan karakteristik demografis pada responden. Dalam proses pengumpulan data, berbagai aspek demografis dianalisis untuk menggambarkan profil responden yang terlibat dalam penelitian ini. Secara keseluruhan terdapat 192 responden yang berhasil dikumpulkan. Namun, setelah dilakukan proses seleksi data, hanya 179 responden yang digunakan dalam analisis lebih lanjut. Responden yang tidak disertakan dikategorikan sebagai outlier karena memiliki data yang bersifat unik dan menunjukkan nilai yang berbeda secara signifikan dibandingkan dengan responden lainnya (Ghozali, 2021).

Responden penelitian didominasi perempuan sebanyak 115 orang (64%), sedangkan laki-laki berjumlah 63 orang (35%). Mayoritas responden berusia 20–24 tahun sebanyak 107 orang (60%), diikuti usia 25–30 tahun sebanyak 63 orang (35%), dan usia 31–35 tahun sebanyak 9 orang (5%), yang menunjukkan dominasi kelompok usia produktif muda. Berdasarkan bidang kerja, responden paling banyak berasal dari desain grafis (52%), penulis konten (45%), pengembang web (31%), dan penerjemah (26%). Dalam menjalankan pekerjaan freelance, platform yang paling sering digunakan adalah Upwork (56%), diikuti Projects.id (47%), Fiverr (46%), dan Sribulancer (20%).

Sebagian besar responden melayani konsumen individu (79%), sementara 40% lainnya juga bekerja dengan organisasi atau perusahaan. Dilihat dari pengalaman kerja, mayoritas responden (72%) telah bekerja sebagai freelancer digital lebih dari satu tahun, sedangkan 28% memiliki pengalaman selama satu tahun. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden telah memiliki pengalaman yang cukup dalam bidang freelance digital.

MODEL PENGUKURAN

Outer Model

Tabel 2. Outer Loading

	Career Resilience	Digital Competency	Digital Literacy	Self-Management	Decision
CR1	0.95				Valid
CR2	0.925				Valid
CR3	0.958				Valid
CR4	0.957				Valid
DC1		0.92			Valid
DC2		0.902			Valid
DC3		0.888			Valid
DC4		0.891			Valid
DL1			0.939		Valid
DL2			0.893		Valid
DL3			0.903		Valid
DL4			0.88		Valid
SM1				0.92	Valid
SM2				0.929	Valid
SM3				0.908	Valid

Sumber: Data Primer 2026

Setiap indikator dalam variabel *career resilience*, *digital competency*, *digital literacy*, dan *self-management* menunjukkan nilai outer loading minimal 0.70. Karena setiap nilai outer loading telah memenuhi kriteria yang telah ditentukan, setiap pernyataan dianggap valid secara konvergen. Penelitian selanjutnya dilakukan dengan mengevaluasi reliabilitas konstruk menggunakan nilai Cronbach's Alpha (CA) dan Composite Reliability (CR), yang umumnya harus setidaknya 0.70. Selain itu, Average Variance Extracted (AVE) juga dianalisis menggunakan kriteria lebih dari 0.50 untuk memenuhi standar validitas konvergen (Hair *et al.*, 2021). Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai CA dan CR untuk setiap variabel berada di atas 0,70, dan nilai AVE berada di atas 0,50. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa alat penelitian ini memenuhi kriteria reliabilitas dan dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Tabel 3. Reliabilitas dan Validitas

	Cronbach's Alpha	rho_A	Reliabilitas Komposit	Rata-rata Varians Diekstrak (AVE)
Career Resilience	0.962	0.962	0.972	0.898
Digital Competency	0.922	0.925	0.945	0.81
Digital Literacy	0.925	0.925	0.947	0.817

Self- Management	0.908	0.913	0.942	0.844
---------------------	-------	-------	-------	-------

Sumber: Data Primer 2026

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini telah memenuhi kriteria reliabilitas yang dipersyaratkan. Hal ini ditunjukkan oleh nilai Cronbach's Alpha, Composite Reliability (CR), dan Average Variance Extracted (AVE) yang berada di atas batas minimum yang direkomendasikan. Secara rinci, nilai Cronbach's Alpha pada seluruh variabel melebihi 0,70, nilai Composite Reliability berada di atas 0,80, serta nilai AVE lebih besar dari 0,50. Temuan ini mengindikasikan bahwa setiap konstruk memiliki tingkat konsistensi internal yang tinggi, sehingga dapat dinyatakan reliabel dan layak digunakan dalam analisis lebih lanjut.

Tabel 4. Validitas Diskriminan (Heterotrait-Monotrait)

	Career Resilience	Digital Competency	Digital Literacy
Career Resilience			
Digital Competency	0.619		
Digital Literacy	0.797	0.582	
Self-Management	0.575	0.123	0.505

Sumber: Data Primer 2026

Uji validitas diskriminan dalam penelitian ini dilakukan dengan melihat nilai Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT). Berdasarkan Tabel 4, seluruh nilai HTMT antar konstruk menunjukkan nilai di bawah ambang batas 0,90 (Henseler et al., 2015). Nilai HTMT tertinggi ditemukan pada hubungan antara variabel *Digital Literacy* (Z) dengan *Career Resilience* (Y) sebesar 0,796, sedangkan nilai terendah ditemukan pada hubungan *Self-Management* (X2) dengan *Digital Competency* (X1) sebesar 0,128. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seluruh konstruk dalam model penelitian ini telah memenuhi kriteria validitas diskriminan yang baik, yang berarti setiap variabel laten secara empiris benar-benar berbeda dengan variabel lainnya.

Inner Model

Tabel 5. R-Square

	R Square	Adjusted R Square
Career Resilience	0.743	0.738
Digital Literacy	0.568	0.563

Sumber: Data Primer 2026

Berdasarkan Tabel 5 diketahui bahwa variabel *Career Resilience* (Y) memiliki nilai R-square sebesar 0,743 dan Adjusted R-square sebesar 0,738. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 74,3% variasi pada *Career Resilience* dapat dijelaskan oleh variabel independen yang terdapat dalam model penelitian, sedangkan sisanya sebesar 25,7% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model. Nilai tersebut mengindikasikan bahwa model memiliki kemampuan penjelasan yang kuat terhadap variabel *career resilience*. Sementara itu, variabel *Digital Literacy* (Z) memiliki nilai R-square sebesar 0,568 dan Adjusted R-square sebesar 0,563. Artinya, 56,8% variasi *digital literacy* dapat dijelaskan oleh variabel independen dalam model, sedangkan 43,2% lainnya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti. Berdasarkan kriteria umum penilaian R-square (0,75 kuat, 0,50

sedang, dan 0,25 lemah), nilai R-square untuk *digital literacy* termasuk dalam kategori sedang (Sarstedt et al., 2021).

Secara keseluruhan, hasil ini menunjukkan bahwa model penelitian memiliki daya jelas yang kuat terhadap *career resilience* dan daya jelas yang cukup baik atau moderat terhadap *digital literacy*. Namun demikian, masih terdapat kemungkinan adanya faktor-faktor lain di luar model yang turut memengaruhi kedua variabel tersebut.

Pengujian Hipotesis

Tabel 6. Efek Langsung

	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik (O/STDEV)	P Values
Digital Competency -> Career Resilience	0.489	0.489	0.049	9.897	0.000
Self-Management -> Career Resilience	0.467	0.465	0.049	9.532	0.000
Digital Competency -> Digital Literacy	0.597	0.598	0.043	13.736	0.000
Self-Management -> Digital Literacy	0.529	0.532	0.042	12.663	0.000
Digital Literacy -> Career Resilience	0.272	0.273	0.05	5.43	0.000

Sumber: Data Primer 2026

Berdasarkan Tabel 6 mengenai uji efek langsung, dapat dijelaskan bahwa seluruh hubungan antar variabel dalam model penelitian menunjukkan hasil yang signifikan. Hal ini terlihat dari nilai p-value masing-masing jalur yang sebesar 0,000 atau lebih kecil dari 0,05, sehingga seluruh hipotesis dinyatakan diterima. H1 *Digital Competency* terhadap *Career Resilience* memiliki koefisien sebesar 0,489 dengan nilai T-statistik 9,89 dan p-value 0,000. Hasil ini menunjukkan bahwa *digital competency* berpengaruh positif signifikan terhadap *career resilience*. Artinya, semakin tinggi kompetensi digital yang dimiliki, maka semakin tinggi pula tingkat ketahanan karier individu. H2 *Self-Management* berpengaruh positif signifikan terhadap *Career Resilience* dengan koefisien sebesar 0,467, nilai T-statistik 9,532, dan p-value 0,000. Artinya, kemampuan individu dalam mengelola diri sendiri berkontribusi dalam meningkatkan ketahanan karier. H3 *Digital Competency* juga berpengaruh positif signifikan terhadap *Digital Literacy* dengan koefisien sebesar 0,597, nilai T-statistik 13,736, dan p-value 0,000. Hal ini mengindikasikan bahwa peningkatan kompetensi digital akan secara langsung meningkatkan literasi digital. H4 *Self-Management* juga memiliki pengaruh positif signifikan terhadap *Digital Literacy* dengan koefisien sebesar 0,529, nilai T-statistik 12,663, dan p-value 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kemampuan self-management, maka semakin tinggi pula tingkat literasi digital. H5 *Digital Literacy* berpengaruh positif signifikan terhadap *Career Resilience* dengan koefisien sebesar 0,272, nilai T-statistik 5,43, serta p-value 0,000. Ini menunjukkan bahwa literasi digital yang lebih baik turut memperkuat ketahanan karier.

Secara keseluruhan, hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa seluruh variabel independen dalam model memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel dependen maupun variabel mediasi. Dengan demikian, semua hipotesis dalam penelitian ini dapat diterima.

Tabel 7. Efek Tidak Langsung

	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik (O/STDEV)	P Values
Digital Competency -> Digital Literacy -> Career Resilience	0.162	0.163	0.032	5.04	0.000
Self-Management -> Digital Literacy -> Career Resilience	0.144	0.145	0.03	4.718	0.000

Sumber: Data Primer 2026

H6 *Digital Competency* terhadap *Career Resilience* melalui *Digital Literacy* sebagai variabel mediasi. Nilai koefisien sampel asli sebesar 0,162 dengan T-statistik 5,04 dan p-value 0,000. Karena nilai p-value lebih kecil dari 0,05, maka hipotesis ini diterima. Hasil tersebut menunjukkan bahwa *digital competency* berpengaruh secara tidak langsung dan signifikan terhadap *career resilience* melalui *digital literacy*. Artinya, peningkatan kompetensi digital akan memperkuat ketahanan karier apabila diiringi dengan peningkatan literasi digital. H7 *self-management* terhadap *career resilience* melalui *digital literacy*. Nilai koefisien sampel asli sebesar 0,144 dengan T-statistik 4,718 dan p-value 0,000. Karena p-value juga berada di bawah 0,05, maka hipotesis ini dinyatakan diterima. Hal ini mengindikasikan bahwa *Self-Management* memiliki pengaruh tidak langsung yang signifikan terhadap *career resilience* melalui *digital literacy*. Dengan kata lain, kemampuan individu dalam mengelola diri akan meningkatkan literasi digital yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan ketahanan karier.

Secara keseluruhan, hasil pengujian efek tidak langsung menunjukkan bahwa *digital literacy* berperan sebagai variabel mediasi yang signifikan dalam hubungan antara *digital competency* dan *self-management* terhadap *career resilience*. Dengan demikian, model penelitian ini menegaskan pentingnya literasi digital sebagai mekanisme yang memperkuat pengaruh kedua variabel independen terhadap ketahanan karier.

PEMBAHASAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Digital Competency* berpengaruh positif signifikan terhadap *Career Resilience*. Artinya, semakin tinggi kompetensi digital individu, maka semakin kuat ketahanan kariernya dalam menghadapi perubahan dan tantangan dunia kerja. Temuan ini sejalan dengan penelitian Hardiyanto & Saputra. (2025) dan Sagarik. (2024) yang menyatakan bahwa kompetensi digital berperan penting dalam meningkatkan kemampuan individu untuk beradaptasi, pulih, dan berkembang di era digital. Pengaruh tersebut terjadi karena *freelancer* digital bekerja dalam lingkungan yang sangat bergantung pada teknologi dan perubahan pasar yang cepat. *Freelancer* dengan *digital competency* yang tinggi lebih mampu memanfaatkan teknologi, mengikuti tren industri, serta menyesuaikan diri dengan kebutuhan klien dan sistem kerja digital. Dalam konteks *freelancer* digital di Indonesia, kemampuan ini membantu mempertahankan daya saing, memperluas peluang kerja, dan meningkatkan ketahanan karier di tengah persaingan pasar kerja digital yang dinamis.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Self-Management* berpengaruh positif signifikan terhadap *Career Resilience*. Artinya, semakin baik kemampuan individu dalam mengatur waktu, mengendalikan emosi, menetapkan tujuan, dan menjaga motivasi, maka semakin tinggi pula ketahanan kariernya. Temuan ini sejalan dengan Sunaryo et al. (2023) dan Peeters et al. (2022) yang menyatakan bahwa kemampuan mengelola diri dan mengarahkan karier secara mandiri dapat

meningkatkan ketangguhan individu dalam menghadapi perubahan dan tekanan kerja. Pengaruh tersebut terjadi karena freelancer digital bekerja secara mandiri tanpa struktur kerja formal, sehingga dituntut mampu mengatur jadwal, menjaga produktivitas, dan mengelola tekanan kerja secara mandiri. Dalam konteks freelancer digital di Indonesia, *self-management* membantu individu tetap disiplin, adaptif, dan mampu mempertahankan keberlangsungan karier di tengah persaingan pasar, ketidakpastian pendapatan, dan perubahan kebutuhan klien yang dinamis.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Digital Competency* berpengaruh positif signifikan terhadap *Digital Literacy*. Artinya, semakin tinggi kompetensi digital individu, maka semakin baik kemampuan mereka dalam memahami, mengevaluasi, dan menggunakan informasi digital secara efektif. Temuan ini sejalan dengan (Arkan & Bal, 2025) serta (Prihandoko, 2021) yang menyatakan bahwa literasi digital berkaitan erat dengan kemampuan menggunakan teknologi secara sehat dan produktif. Hubungan tersebut terjadi karena individu dengan kemampuan teknis digital yang baik lebih mudah memahami media digital, mengevaluasi informasi, dan beradaptasi dengan perkembangan teknologi. Dalam konteks freelancer digital di Indonesia, *digital competency* membantu penggunaan platform kerja digital, memahami kebutuhan pasar, serta mengelola informasi dan komunikasi dengan klien secara lebih efektif. Dengan demikian, kompetensi digital tidak hanya mendukung penyelesaian pekerjaan, tetapi juga memperkuat literasi digital dalam ekosistem kerja digital yang terus berkembang.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Self-Management* berpengaruh positif signifikan terhadap *Digital Literacy*. Hal ini berarti bahwa semakin baik kemampuan individu dalam mengelola diri, seperti mengatur waktu, menetapkan tujuan, serta mengontrol proses belajar, maka semakin tinggi pula tingkat literasi digital yang dimilikinya. Individu yang memiliki kemampuan *self-management* yang baik cenderung lebih terarah dalam memanfaatkan teknologi, mencari informasi, serta mengembangkan keterampilan digital secara mandiri. Temuan ini sejalan dengan penelitian (Anthonysamy et al., 2020) yang menegaskan bahwa kemampuan mengelola proses belajar secara mandiri yang merupakan bagian dari *self-management*, mendorong pengembangan keterampilan digital secara berkelanjutan dan adaptif. Penelitian (Ririen & Heriasman, 2021) juga menunjukkan bahwa *self-management* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap literasi digital. Hasil studi tersebut membuktikan bahwa mahasiswa dengan kemampuan pengelolaan diri yang baik cenderung lebih mampu memahami, mengevaluasi, dan menggunakan teknologi digital secara efektif.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Digital Literacy* berpengaruh positif signifikan terhadap *Career Resilience*. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi tingkat literasi digital yang dimiliki individu, maka semakin kuat pula ketahanan kariernya dalam menghadapi perubahan dan dinamika dunia kerja. Individu dengan literasi digital yang baik cenderung lebih adaptif, mampu menyaring informasi secara kritis, serta lebih siap menghadapi transformasi berbasis teknologi. Temuan ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Anwar et al., 2025b) yang menyatakan bahwa *digital literacy* menjadi prediktor kuat *career competence* dan *employability* di berbagai negara, serta memperkuat resiliensi karyawan di sektor publik maupun swasta (Zahoor et al., 2024). Studi lain menunjukkan bahwa digital literacy tidak hanya meningkatkan kesiapan kerja, tetapi juga memperkuat *self-efficacy*, kemampuan adaptasi, dan *psychological resilience* yang merupakan inti dari *career resilience* (Tran et al., 2020).

Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa *Digital Literacy* terbukti memediasi pengaruh *Digital Competency* terhadap *Career Resilience*. Hal ini berarti bahwa kompetensi digital tidak hanya berpengaruh secara langsung terhadap ketahanan karier, tetapi juga memberikan dampak tidak langsung melalui peningkatan literasi digital. Dengan kata lain, semakin tinggi kompetensi digital seseorang, maka semakin baik literasi digitalnya, yang pada akhirnya memperkuat

.....

ketahanan karier dalam menghadapi perubahan dan tantangan dunia kerja. beberapa studi menunjukkan bahwa digital competency meningkatkan *digital literacy*, yang selanjutnya memperkuat *resilience* di dunia kerja (Jian et al., 2025; N. Zhou et al., 2023). Dengan demikian, semakin tinggi kompetensi digital seseorang, semakin baik literasi digitalnya, dan pada akhirnya semakin kuat pula ketahanan kariernya dalam menghadapi perubahan dunia kerja.

Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa *Digital Literacy* mampu memediasi pengaruh *Self-Management* terhadap *Career Resilience* secara positif signifikan. Hal ini berarti bahwa kemampuan self-management tidak hanya berdampak langsung pada ketahanan karier, tetapi juga memberikan pengaruh tidak langsung melalui peningkatan literasi digital. Individu yang mampu mengelola diri dengan baik, seperti dalam mengatur waktu, menetapkan tujuan, serta mengontrol proses pengembangan diri, cenderung lebih aktif dalam meningkatkan kemampuan literasi digitalnya, yang pada akhirnya memperkuat ketahanan karier mereka. Temuan terdahulu mendukung penelitian ini, *self-management* terbukti meningkatkan *digital literacy* (Kayaduman et al., 2023; Zheng & Kim, 2025).

KESIMPULAN

Hasil studi ini menunjukkan bahwa *digital competency* dan *self-management* merupakan komponen kunci yang memiliki dampak positif signifikan terhadap ketahanan karier pekerja kreatif digital di Indonesia. *Digital Literacy*, yang juga dikenal sebagai literasi digital, dikembangkan sebagai variabel media yang sangat efektif. Hal ini berarti bahwa tingkat keahlian teknis dan *self-management* yang tinggi akan lebih efektif dalam meningkatkan keterampilan profesional seseorang jika ia memiliki kemampuan kognitif untuk mengidentifikasi, mengevaluasi, dan menggunakan informasi digital secara strategis. Secara praktis, temuan ini menegaskan bahwa untuk bisa bertahan dan berkembang di ekosistem *gig economy* yang rentan terhadap ketidakpastian dan perubahan algoritma, freelancer tidak bisa hanya mengandalkan skill teknis semata. Mereka butuh untuk terus memperbarui keterampilan teknologi, mendisiplinkan diri dalam mengelola waktu dan stres, serta mengasah literasi digital. Kombinasi ketiganya menjadi kunci utama bagi pekerja lepas untuk menjaga daya saing, stabilitas, dan keberlanjutan karier jangka panjang di tengah pusaran disrupsi era digital.

Saran untuk penelitian ini adalah agar para peneliti selanjutnya memperluas jumlah sampel dan cakupan wilayah penelitian agar hasil penelitian menjadi lebih representatif dan memiliki tingkat generalisasi yang lebih tinggi, misalnya dengan melibatkan freelancer digital dari berbagai bidang industri. Penggunaan metode kualitatif, seperti wawancara mendalam (*in-depth interview*), juga disarankan untuk membantu memahami secara lebih komprehensif faktor psikologis, perilaku, dan konteks kerja digital yang memengaruhi kemampuan freelancer dalam mengembangkan *digital competency*, *self-management*, serta *digital literacy* dalam menghadapi dinamika dunia kerja digital.

DAFTAR REFERENSI

- Ahdiat, A. (2024, September 23). *Estimasi Jumlah Pekerja Gig Economy di Indonesia*. Databoks Katadata.
- Alacovska, A., Bucher, E., & Fieseler, C. (2024). A Relational Work Perspective on the Gig Economy: Doing Creative Work on Digital Labour Platforms. *Work, Employment and Society*, 38(1), 161–179. <https://doi.org/10.1177/09500170221103146>
- Alenezi, M. (2023). Digital Learning and Digital Institution in Higher Education. *Education Sciences*, 13(1). <https://doi.org/10.3390/educsci13010088>
- Anthonyamy, L., Koo, A. C., & Hew, S. H. (2020). Self-regulated learning strategies in higher

-
- education: Fostering digital literacy for sustainable lifelong learning. *Education and Information Technologies*, 25(4), 2393–2414. <https://doi.org/10.1007/s10639-020-10201-8>
- Anwar, Z., Djudiyah, D., Hasanati, N., & Sulaiman, A. (2025a). The Impact of Academic Digital Literacy on Career Adaptation Among Recent Undergraduate Graduates. *AL-ISHLAH: Jurnal Pendidikan*, 17(2), 3244–3253. <https://doi.org/10.35445/ALISHLAH.V17I2.7210>
- Anwar, Z., Djudiyah, D., Hasanati, N., & Sulaiman, A. (2025b). The Impact of Academic Digital Literacy on Career Adaptation Among Recent Undergraduate Graduates. *AL-ISHLAH: Jurnal Pendidikan*, 17(2). <https://doi.org/10.35445/alishlah.v17i2.7210>
- Arkan, Z., & Bal, M. (2025). The relationship between school-age students' literacy skills and digital well-being: a systematic review. *BMC Psychology*, 13(1). <https://doi.org/10.1186/s40359-025-03573-4>
- Bucher, E. L., Schou, P. K., & Walckirch, M. (2021). Pacifying the algorithm – Anticipatory compliance in the face of algorithmic management in the gig economy. *Organization*, 28(1). <https://doi.org/10.1177/1350508420961531>
- Cabero-Almenara, J., Romero-Tena, R., & Palacios-Rodríguez, A. (2020). Evaluation of Teacher Digital Competence Frameworks Through Expert Judgement: the Use of the Expert Competence Coefficient. *Journal of New Approaches in Educational Research*, 9(2), 275–293. <https://doi.org/10.7821/NAER.2020.7.578>
- Caroline, A., Coun, M. J. H., Gunawan, A., & Stoffers, J. (2024). A systematic literature review on digital literacy, employability, and innovative work behavior: emphasizing the contextual approaches in HRM research. *Frontiers in Psychology*, 15, 1448555. <https://doi.org/10.3389/FPSYG.2024.1448555/BIBTEX>
- Chiu, T. K. F., Sun, J. C. Y., & Ismailov, M. (2022). Investigating the relationship of technology learning support to digital literacy from the perspective of self-determination theory. *Educational Psychology*, 42(10), 1263–1282. <https://doi.org/10.1080/01443410.2022.2074966>
- Cravo, A., Attar, D., Freeman, D., Holmes, S., Ip, L., & Singh, S. J. (2022). The Importance of Self-Management in the Context of Personalized Care in COPD. In *International Journal of COPD* (Vol. 17). <https://doi.org/10.2147/COPD.S343108>
- Doblinger, M. (2022). Individual Competencies for Self-Managing Team Performance: A Systematic Literature Review. *Small Group Research*, 53(1), 128–180. <https://doi.org/10.1177/10464964211041114>
- Eşki, M., Sanchez, H. S., & Walsh, S. (2025a). Navigating digital teaching in Spain during the COVID-19 pandemic: how language teacher educators enhance and integrate digital literacy and resilience. *Taylor & Francis M Eşki, HS Sanchez, S Walsh Cogent Education*, 2025•Taylor & Francis, 12(1). <https://doi.org/10.1080/2331186X.2025.2518812>
- Eşki, M., Sanchez, H. S., & Walsh, S. (2025b). Navigating digital teaching in Spain during the COVID-19 pandemic: how language teacher educators enhance and integrate digital literacy and resilience. *Cogent Education*, 12(1). <https://doi.org/10.1080/2331186X.2025.2518812>
- Falloon, G. (2020). From digital literacy to digital competence: the teacher digital competency (TDC) framework. *Educational Technology Research and Development*, 2020 Springer, 68(5), 2449–2472. <https://doi.org/10.1007/S11423-020-09767-4>
- Fernández-Díaz, J. R., Gutiérrez-Ortega, M., Llamas-Salguero, F., & Cantón-Mayo, I. (2021). Creativity and Resilience as Predictors of Career Success. *Sustainability*, 13(8). <https://doi.org/10.3390/SU13084489>
- Fiers, F. (2024). Resilience in the gig economy: digital skills in online freelancing. *Journal of Computer-Mediated Communication*, 29(5). <https://doi.org/10.1093/jcmc/zmae014>
-

- Gayatri, G., Jaya, I. G. N. M., & Rumata, V. M. (2023). The Indonesian Digital Workforce Gaps in 2021–2025. *Sustainability (Switzerland)*, 15(1). <https://doi.org/10.3390/su15010754>
- Ghozali. (2021). Partial Least Squares: Konsep, Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.2.9 Untuk Penelitian Empiris. *Badan Penerbit Universitas Diponegoro*, 12(4).
- Gudimetla, R., Star, P., Rowlands, S., Girgla, J., To, A., Li, L., Sochea, F., & Bindal, N. (2021). Digital resilience in higher education in response to COVID-19 pandemic: Student perceptions from Asia and Australia. *Search.Informit.OrgR Eri, P Gudimetla, S Star, J Rowlands, A Girgla, L To, F Li, N Sochea, U BindalJournal of University Teaching and Learning Practice*, 2021•search.Informit.Org, 18(5). <https://doi.org/10.3316/INFORMIT.T2025010700002601917681289>
- Gutiérrez-Ángel, N., Sánchez-García, J. N., Mercader-Rubio, I., García-Martín, J., & Brito-Costa, S. (2022). Digital literacy in the university setting: A literature review of empirical studies between 2010 and 2021. *Frontiers in Psychology*, 13. <https://doi.org/10.3389/FPSYG.2022.896800/PDF>
- Hair, J., & Alamer, A. (2022). Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) in second language and education research: Guidelines using an applied example. *Research Methods in Applied Linguistics*, 1(3). <https://doi.org/10.1016/j.rmal.2022.100027>
- Hardiyanto, T., & Saputra, A. (2025). The Role of Digital Competence, Psychological Flexibility, and Career Resilience in the Digital Era. *JOB: Journal of Organizational Behavior*, 1(2).
- Harmoko, D. D. (2021a). Digital Literacy As A Solution To Improve The Quality Of Indonesia's Human Resources. *Research and Development Journal of Education*, 7(2). <https://doi.org/10.30998/rdje.v7i2.10569>
- Harmoko, D. D. (2021b). Digital Literacy As A Solution To Improve The Quality Of Indonesia's Human Resources. *Research and Development Journal of Education*, 7(2), 413–423. <https://doi.org/10.30998/RDJE.V7I2.10569>
- Henseler, J., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2015). A new criterion for assessing discriminant validity in variance-based structural equation modeling. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 43(1), 115–135. <https://doi.org/10.1007/s11747-014-0403-8>
- Hirschi, A., & Koen, J. (2021a). Contemporary career orientations and career self-management: A review and integration. *Journal of Vocational Behavior*, 126. <https://doi.org/10.1016/J.JVB.2020.103505>
- Hirschi, A., & Koen, J. (2021b). Contemporary career orientations and career self-management: A review and integration. *Journal of Vocational Behavior*, 126, 103505. <https://doi.org/10.1016/J.JVB.2020.103505>
- Jian, C., Zou, D., & Mahadi, N. (2025). Social media, digital literacy, and career competence: a mixed methods study among university students in China. *Frontiers in Psychology*, 16. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2025.1700213>
- Kayaduman, H., Battal, A., & Polat, H. (2023). The relationship between undergraduate students' digital literacy and self-regulation in online interaction. *Innovations in Education and Teaching International*, 60(6), 894–905. <https://doi.org/10.1080/14703297.2022.2113113>
- Khan, N., Sarwar, A., Chen, T. B., & Khan, S. (2022). Connecting Digital Literacy in Higher Education to the 21st Century Workforce. *Knowledge Management & E-Learning*, 14(1), 46–61. <https://doi.org/10.34105/j.kmel.2022.14.004>
- Kodama, M. (2021). Functions of Career Resilience Against Changes During Working Life in Japan: Focus on Health Condition Changes and Task or Job Changes. *SAGE Open*, 11(1). <https://doi.org/10.1177/21582440211002182>
- Lameras, P., & Moumoutzis, N. (2021). Towards the development of a digital competency

- framework for digital teaching and learning. *IEEE Global Engineering Education Conference, EDUCON*, 2021-April, 1226–1232. <https://doi.org/10.1109/EDUCON46332.2021.9454027>
- Lent, R. W., Brown, S. D., Wang, R. J., Cygrymus, E. R., & Moturu, B. P. (2024). Looking Ahead, Looking Around, and Looking to Others: Identifying Core Proactive Behaviors in the Quest for Career Sustainability. *Journal of Career Assessment*, 32(3), 539–559. <https://doi.org/10.1177/10690727231209777>
- Lim, D. S. C., Kwok, B., Williams, P., & Koczwara, B. (2023). The Impact of Digital Technology on Self-Management in Cancer: Systematic Review. *JMIR Cancer*, 9(1). <https://doi.org/10.2196/45145>
- Nemkova, E., Demirel, P., & Baines, L. (2019). In search of meaningful work on digital freelancing platforms: the case of design professionals. *New Technology, Work and Employment*, 34(3), 226–243. <https://doi.org/10.1111/NTWE.12148>
- Oh, S. S., Kim, K. A., Kim, M., Oh, J., Chu, S. H., & Choi, J. Y. (2021). Measurement of Digital Literacy Among Older Adults: Systematic Review. *Journal of Medical Internet Research*, 23(2). <https://doi.org/10.2196/26145>
- Peeters, E. R., Caniëls, M. C. J., & Verbruggen, M. (2022). Dust yourself off and try again: the positive process of career changes or shocks and career resilience. *Career Development International*, 27(3), 372–390. <https://doi.org/10.1108/CDI-06-2021-0143/FULL/PDF>
- Peiro, J. M., & Martinez-Tur, V. (2022). 'Digitalized' Competences. A crucial challenge beyond digital competences. *Redalyc.OrgJM Peiró, V Martínez-TurRevista de Psicología Del Trabajo y de Las Organizaciones*, 2022•redalyc.Org. <https://doi.org/10.5093/jwop2022a22>
- Prihandoko, L. A. (2021). The Interplay between Digital Competencies and Information Literacy in Academic Writing Online Class during COVID-19 Pandemic (PLS-SEM Approach). *Eralingua: Jurnal Pendidikan Bahasa Asing Dan Sastra*, 5(1), 234. <https://doi.org/10.26858/eralingua.v5i1.18843>
- Puspitadewi, I., Ekonomi, S. U.-J., & B., & 2024, undefined. (2024). Digital Competence and Adaptability: Keys to Career Readiness in the Era of Artificial Intelligence. *Jebe.Stiepas.OrgI Puspitadewi, SH UmamyJurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship (e-Journal)*, 2024•jebe.Stiepas.Org, 18, 798–811. <http://jebe.stiepas.org/index.php/jebe/article/view/46>
- Radovanović, D., Holst, C., Banerjee Belur, S., Srivastava, R., Vivien Hounghonon, G., Le Quentrec, E., Miliza, J., Winkler, A. S., & Noll, J. (2020). Digital Literacy Key Performance Indicators for Sustainable Development. *Social Inclusion*, 8(2), 151–167. <https://doi.org/10.17645/SI.V8I2.2587>
- Rantanen, V., & Komp-Leukkunen, K. (2023). Self-employment and Adaptation to Transformative Digitalization during Later Working Life. *Nordic Journal of Working Life Studies*, 14, 51–70. <https://doi.org/10.18291/NJWLS.137865>
- Reddy, P., Chaudhary, K., & Hussein, S. (2023). A digital literacy model to narrow the digital literacy skills gap. *Heliyon*, 9 4(4). <https://doi.org/10.1016/J.HELIYON.2023.E14878>
- Ririen, D., & Heriasman, H. (2021). Does self-management affect students' digital literacy? Evidence from a campus in Riau Province. *E-Journal3.Undikma.Ac.IdD Ririen, H HeriasmanJurnal Kependidikan: Jurnal Hasil Penelitian Dan Kajian*, 2021•e-Journal3.Undikma.Ac.Id, 7(4). <https://doi.org/10.33394/jk.v7i4.4333>
- S Ira, P., & Umamy, S. H. (2024). *Digital Competence and Adaptability: Keys to Career Readiness in the Era of Artificial Intelligence* (Vol. 18).
- Sagarik, D. (2024). How digital government capabilities strengthen public sector workforce resilience. *International Review of Public Administration*, 29(4), 353–362.

- <https://doi.org/10.1080/12294659.2024.2432096>
- Sarstedt, M., Ringle, C. M., & Hair, J. F. (2021). Partial Least Squares Structural Equation Modeling. In *Handbook of Market Research*. https://doi.org/10.1007/978-3-319-57413-4_15
- Sharma, A. K., & Sharma, R. (2025). The Gig Economy and the Evolving Nature of Work in India: Employment, Policy, and Platform Realities in the Age of Convenience. *Journal of Digital Economy*. <https://doi.org/10.1016/J.JDEC.2025.07.005>
- Sharma, I., & Tiwari, V. (2023). Modeling the impact of techno-stress and burnout on employees' work-life balance and turnover intention: A job demands-resources theory perspective. *Global Business and Organizational Excellence*, 43(1), 121–134. <https://doi.org/10.1002/JOE.22206>
- Shirokaya, M. Yr. (2020). *Self-organization and feeling of time freelancers*. <https://doi.org/10.38006/907345-50-8.2020.724.739>
- Sun, H., Yuan, C., Qian, Q., He, S., & Luo, Q. (2022). Digital Resilience Among Individuals in School Education Settings: A Concept Analysis Based on a Scoping Review. *Frontiers in Psychiatry*, 13. <https://doi.org/10.3389/FPSYT.2022.858515/PDF>
- Sunaryo, S., Risgiyanti, R., & Suyono, J. (2023). Predictors of Protean Career for Millennial Workers: The Impact on Career Resilience and Career Satisfaction. *JPBM (Jurnal Pendidikan Bisnis Dan Manajemen)*, 9(1), 14–25. <https://doi.org/10.17977/um003v9i12023p014>
- Sutiman, Sofyan, H., Soenarto, Mutohhari, F., & Nurtanto, M. (2022). Students' Career Decision-Making During Online Learning: The Mediating Roles of Self-Efficacy in Vocational Education. *European Journal of Educational Research*, 11(3), 1669–1682. <https://doi.org/10.12973/EU-JER.11.3.1669>
- Tokbaeva, D., Gender, L. A., Organization, W. & & 2023, undefined. (2023). Career resilience of female professionals in the male-dominated IT industry in Sweden: Toward a process perspective. *Wiley Online LibraryD Tokbaeva, L AchtenhagenGender, Work & Organization, 2023•Wiley Online Library*, 30(1), 223–262. <https://doi.org/10.1111/GWAO.12671>
- Tramontano, C., Grant, C., & Clarke, C. (2021). Development and validation of the e-Work Self-Efficacy Scale to assess digital competencies in remote working. *Computers in Human Behavior Reports*, 4. <https://doi.org/10.1016/j.chbr.2021.100129>
- Tran, T., Ho, M. T., Pham, T. H., Nguyen, M. H., Nguyen, K. L. P., Vuong, T. T., Nguyen, T. H. T., Nguyen, T. D., Nguyen, T. L., Khuc, Q., La, V. P., & Vuong, Q. H. (2020). How digital natives learn and thrive in the digital age: Evidence from an emerging economy. *Sustainability (Switzerland)*, 12(9). <https://doi.org/10.3390/su12093819>
- Velandia Rodriguez, C. A., Mena-Guacas, A. F., Tobón, S., & López-Meneses, E. (2022). Digital Teacher Competence Frameworks Evolution and Their Use in Ibero-America up to the Year the COVID-19 Pandemic Began: A Systematic Review. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(24). <https://doi.org/10.3390/IJERPH192416828>
- Wolters, C. A., & Brady, A. C. (2021). College Students' Time Management: a Self-Regulated Learning Perspective. *Educational Psychology Review*, 33(4), 1319–1351. <https://doi.org/10.1007/S10648-020-09519-Z>
- Yuan, X., Rehman, S., Altalbe, A., Rehman, E., & Shahiman, M. A. (2024). Digital literacy as a catalyst for academic confidence: exploring the interplay between academic self-efficacy and academic procrastination among medical students. *BMC Medical Education*, 24(1). <https://doi.org/10.1186/S12909-024-06329-7>
- Zahoor, N., Roumpi, D., Tarba, S., Arslan, A., & Golgeci, I. (2024). The role of digitalization and inclusive climate in building a resilient workforce: An ability–motivation–opportunity approach. *Journal of Organizational Behavior*, 45(9), 1431–1459.

<https://doi.org/10.1002/job.2800>

- Zhang, Z., Zhao, S., Shao, Y., Duan, X., Sun, P., Chen, L., Wang, F., Yuan, C., & Yang, X. (2024). The Effect of Digital Competence on Nurses' Career Sustainability: A Cross-Sectional Study. *Wiley Online Library* Z Zhang, S Zhao, Y Shao, X Duan, P Sun, L Chen, F Wang, C Yuan, X Yang *Journal of Nursing Management*, 2024•Wiley Online Library, 2024(1). <https://doi.org/10.1155/JONM/8813704>
- Zheng, J., & Kim, K. T. (2025). The Driving Force for Sustaining Future Competencies for University Students in the Digital Era: Learning Strategies. *Journal of Curriculum and Teaching*, 14(1), 19–29. <https://doi.org/10.5430/jct.v14n1p19>
- Zhou, N., Wang, J., Liu, X., Yang, L., & Jin, X. (2023). The digital competence of Chinese higher education students and the linkage with their career adaptability. *Education + Training*, 65(6–7), 939–954. <https://doi.org/10.1108/ET-08-2022-0315>
- Zhou, Y., Chen, S., Deng, X., Wang, S., & Shi, L. (2023). Self-efficacy and career resilience: the mediating role of professional identity and work passion in kindergarten teachers. *Taylor & Francis* Y Zhou, S Chen, X Deng, S Wang, L Shi *Journal of Psychology in Africa*, 2023•Taylor & Francis, 33(2), 165–170. <https://doi.org/10.1080/14330237.2023.2207052>
- Zhou, Y., Xu, J., Wang, R., & Guan, X. (2025). Understanding how digital health literacy affects health self-management behaviors: The mediating role of self-efficacy in college students. *Scientific Reports*, 15(1), 1–11. <https://doi.org/10.1038/S41598-025-12726-9>;SUBJMETA
-