

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Permasalahan

Pada era modern saat ini tengah mengalami perubahan yang sangat pesat sehingga melahirkan berbagai ruang baru dalam dunia kerja. Perubahan ini ditandai dengan transformasi yang luas yang didorong oleh kemajuan dalam teknologi informasi dan komunikasi, sehingga mengubah berbagai aspek lingkungan kerja. Pekerjaan konvensional yang bersifat tetap dan terikat oleh waktu kini mulai bergeser menuju model kerja yang lebih fleksibel dengan berbasis proyek.

Fenomena transformasi digital tersebut memunculkan istilah *gig economy*, yaitu sistem kerja baru yang fleksibel dengan kerja dengan berbasis proyek jangka pendek dengan tugas tertentu dengan dukungan platform digital.¹ Dalam sistem *gig economy*, individu tidak lagi terikat oleh perusahaan, melainkan dapat menawarkan keterampilan yang dimiliki kepada berbagai klien melalui platform daring. *Freelance* merupakan salah satu bentuk pekerjaan dalam *gig economy*. Platform digital telah menciptakan peluang kerja yang lebih fleksibel dan memperluas akses masyarakat terhadap pasar tenaga kerja global. Di sisi lain, perubahan tersebut juga mengubah cara individu mengambil keputusan dalam memilih pekerjaan karena tersedia lebih banyak alternatif pekerjaan dibandingkan sebelumnya.

Jumlah total pekerja *freelance* terus meningkat. Berdasarkan data laporan *Upwork Freelance Forward* pada 2023, sebanyak 38% tenaga kerja Amerika Serikat

¹Ananda Risma Ramadani, Anna Puspa Sari, Elita Awanda Usardi, Fitri Novita Setiani, dan Ahmad Gunawan, *Dampak Gig Economy Terhadap Stabilitas pendapatan dan Kesejahteraan Pekerja*, Jurnal Spektrum Ekonomi Vol. 7, No. 12 (2024): hlm. 457

yang bekerja *freelance*.² Sementara itu, data dari world bank menunjukkan bahwa pekerjaan berbasis platform digital diperkirakan telah mencakup sekitar 12% angkatan kerja global, menunjukkan bahwa ekonomi digital telah membuka kesempatan kerja baru bagi jutaan individu di berbagai negara melalui sistem kerja yang lebih fleksibel dan berbasis keterampilan.³

Fenomena serupa juga berkembang di Indonesia. Meningkatnya penggunaan internet, perluasan ekonomi digital, serta hadirnya berbagai platform seperti Sribulancer, Projects.co.id, Fastwork, Fiverr, Upwork, dan Freelancer.com telah memperluas akses masyarakat terhadap pekerjaan *freelance*. Selain itu, berkembangnya platform media sosial seperti TikTok, Instagram, YouTube, serta marketplace digital memunculkan berbagai profesi baru, seperti *content creator*, *graphic designer*, *copywriter*, *video editor*, *affiliate marketer*, *live streamer*, dan *social media specialist*. Salah satu alasan utama yang mendorong individu memilih untuk bekerja *freelance* adalah fleksibilitas waktu yang ditawarkan.

Berdasarkan data Badan Pusat Statistik (BPS) Provinsi DKI Jakarta, pada bulan Februari 2025 jumlah penduduk yang bekerja mencapai 5,14 juta orang, dengan 62,05% bekerja pada bidang formal, dan sisanya sekitar 37,95%, bekerja pada bidang informal.⁴ Persentase tersebut menunjukkan bahwa sektor informal masih memiliki peran yang cukup besar dalam menyerap tenaga kerja di Jakarta. Perkembangan ekonomi digital yang berkembang pesat menjadi sumber kekuatan baru bagi

² Upwork Research Institute, *Freelance Forward 2023* (Upwork, 2023), <https://www.upwork.com/research/freelance-forward-2023-research-report>

³ World Bank, *Demand for Online Gig Work Rapidly Rising in Developing Countries* (World Bank, 2023), <https://www.worldbank.org/en/news/press-release/2023/09/07/demand-for-online-gig-work-rapidly-rising-in-developing-countries>

⁴ BPS Provinsi DKI Jakarta. (2025). *Keadaan ketenagakerjaan Provinsi DKI Jakarta Februari 2025*. Badan Pusat Statistik Provinsi DKI Jakarta.

pertumbuhan ekonomi yang inklusif, sehingga melahirkan fenomena ekonomi gig berupa model pekerjaan jangka pendek dan fleksibel berbasis platform digital.⁵

Dalam hal ini, *freelance* dapat dikerjakan oleh individu kapanpun dan dimanapun selama masih mempunyai fasilitas untuk menunjang individu dalam melakukan pekerjaan. Fasilitas untuk menunjang pekerjaan *freelance* berupa internet yang memadai, serta alat komunikasi digital seperti handphone, komputer, dan laptop. Fleksibilitas yang ditawarkan tidak hanya dapat meningkatkan efisiensi kerja bagi pekerja, tetapi juga memberikan ruang bagi individu untuk menyeimbangkan kehidupan pribadi dan pekerjaan (*work-life balance*).

Pekerjaan *freelance*, hubungan kerja bersifat sementara dengan berbasis kontrak jangka pendek tanpa terikat tetap pada suatu perusahaan melalui platform online atau fisik.⁶ Pada sistem ini pekerja bekerja berdasarkan permintaan klien, dengan menentukan sendiri jam kerja dan memilih jenis pekerjaan yang sejalan dengan keterampilan yang dimiliki. Pekerjaan *freelance* menawarkan fleksibilitas dengan peluang untuk mendapatkan pekerjaan digital tanpa harus terhalang geografis. Pekerjaan ini berbeda dengan pola kerja konvensional yang menuntut kepatuhan terhadap jam kerja tertentu, kehadiran fisik, serta kontrak formal dalam jangka panjang. Model pekerjaan *freelance* dinilai dapat memenuhi kebutuhan pekerja masa kini yang menginginkan kemandirian, kebebasan, dan juga kendali atas waktu kerja mereka.

Namun, pekerjaan *freelance* menimbulkan tantangan besar seperti ketidakpastian pendapatan dan minimnya perlindungan sosial. Sosiolog Guy Standing

⁵ Kadek Masakazu, Ersi Sisdianto, Gede Suwardika, Dhimas Setyo Nugroho, *Peran Digital Freelancer Marketplace dan Media Sosial Terhadap Perkembangan Gig Economy Worker*, Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha Vol. 15 No. 1 (2023) : hlm. 214-225

⁶ Fadhilah Rafi Ardiatama dan Irmawati, *Analisis Pengaruh Gig Economy Dan Mindfulness Terhadap Loyalitas Pekerja Melalui Mediasi Kesejahteraan*, Jurnal Ilmu Ekonomi Vol. 8, No. 1 (2025): hlm. 595

mengkategorikan fenomena ini sebagai kelas sosial baru yang disebut sebagai prekariat. Standing berargumen bahwa kaum prekariat hidup dalam ketidakpastian karena tidak ada perlindungan hukum, jaminan sosial yang pasti serta tidak adanya stabilitas penghasilan jangka panjang.⁷ Kondisi ini berbeda dengan pekerja konvensional yang mempunyai perlindungan hukum, pekerjaan jangka panjang, mempunyai jaminan sosial, serta masa depan yang pasti, seperti adanya uang pensiun untuk menunjang masa tua. Hal ini menimbulkan risiko ekonomi yang lebih tinggi daripada pekerja konvensional.⁸

Perkembangan ekonomi berbasis platform kerja secara daring telah memperluas akses individu terhadap pasar kerja global. Hal ini dapat memperluas akses pekerjaan dengan hanya mengandalkan koneksi internet dan kemampuan tertentu. Dengan adanya fleksibilitas waktu yang ditawarkan membuat pekerjaan *freelance* diminati, terutama oleh Generasi z yang menginginkan kebebasan.

Berdasarkan hasil Survei Penduduk Antar Sensus (SUPAS) dalam Badan Pusat Statistik (BPS) DKI Jakarta 2025 menunjukkan total penduduk DKI Jakarta mencapai 10,72 juta jiwa. Berdasarkan komposisi penduduk menurut generasi, kelompok Generasi Z merupakan kelompok generasi terbesar kedua dengan persentase sebesar 24,12% setelah kelompok generasi milenial yang mencapai persentase sebesar 24,82%.⁹ Dengan demikian, DKI Jakarta didominasi oleh kelompok generasi muda dengan usia produktif. Dominasi kelompok muda memunculkan besarnya potensi tenaga kerja muda dan tingginya adaptasi masyarakat terhadap perkembangan

⁷ Guy Standing, *The Precariat: The New Dangerous Class* (London: Bloomsbury Academic, 2011), hlm. 7

⁸ Ode Kamarudin dan Arif, *Ekonomi gig: Peluang dan Tantangan di Era Kerja Fleksibel*, Jurnal Keuangan dan Perbankan Syariah Vol. 03, No. 01 (2024): hlm. 363

⁹ Badan Pusat Statistik Provinsi DKI Jakarta. *Hasil Survei Penduduk Antar Sensus (SUPAS) 2025 Provinsi DKI Jakarta*. (BPS Provinsi DKI Jakarta, 2025)
<https://jakarta.bps.go.id/id/pressrelease/2026/05/05/1339/hasil-survei-penduduk-antar-sensus--supas-2025--provinsi--dki-jakarta.html>

teknologi digital dan bentuk-bentuk pekerjaan berbasis digital termasuk pekerjaan *freelance*.

Generasi Z adalah kelompok individu yang dilahirkan pada rentang tahun 1997 hingga 2012. Sebagai generasi yang berkembang di tengah pesatnya kemajuan teknologi digital, mereka dikenal memiliki kemampuan beradaptasi yang tinggi terhadap penggunaan dan perkembangan teknologi.¹⁰ Generasi Z dinilai lebih menyukai pekerjaan yang fleksibel serta mendukung pekerjaan jarak jauh agar tercapainya keseimbangan kehidupan dan kerja (*work life-balance*).¹¹ Mereka berbeda dengan generasi sebelumnya yang lebih memprioritaskan stabilitas pekerjaan dan kepastian pendapatan.

Sementara itu, banyak institusi kerja formal yang masih memiliki sistem kerja yang kaku dan tidak sejalan dengan preferensi Generasi Z. Ketidaksesuaian antara ekspektasi fleksibilitas dan realitas tempat kerja oleh Generasi Z membuat mereka cenderung meninggalkan pekerjaan penuh waktu dan beralih ke pekerjaan *freelance*.

Bagi Generasi Z, fleksibilitas waktu tidak hanya dipandang sebagai kemudahan dalam mengatur jadwal kerja, tetapi juga sebagai sarana untuk mencapai *work-life balance*. *Work-life balance* merupakan kondisi ketika seseorang mampu mengelola waktu secara proporsional antara tuntutan pekerjaan, kehidupan keluarga, dan kepentingan pribadi sehingga ketiga aspek tersebut dapat berjalan secara seimbang.¹²

¹⁰ Oktavia Ramadhani dan Khoirunisa, *Generasi Z dan Teknologi: Gaya Hidup Generasi Z di Era Digital*, Jurnal Pendidikan dan Ilmu Sosial Vol. 3, No. 1 (2025): hlm. 323-331

¹¹ Fadilla Awalia dan Zulkarnaini, *Memahami Pola Perilaku Generasi Z di Era Digital*, Jurnal Teknologi dan Sains Modern Vol. 2, No. 1 (2025): hlm. 22

¹² Renaldo R. Lumunon, Greis M. Sendow, dan Yantje Uhing, *Pengaruh Work life Balance, Kesehatan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Tirta Investama (DANONE) Aqua Airmadidi*, Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi Vol. 7, No. 4 (2019): hlm. 4672

Dengan adanya fleksibilitas waktu dalam bekerja, individu tetap dapat melakukan berbagai aktivitas secara bersamaan, seperti mengurus keluarga, studi kuliah dan bekerja.

Keputusan untuk bekerja *freelance* tidak hanya ditentukan oleh preferensi terhadap fleksibilitas waktu saja, akan tetapi dipengaruhi juga oleh akses terhadap sumber daya ekonomi dan posisi individu dalam status sosial ekonomi. Dalam kajian sosiologi kerja kontemporer, posisi sosial dan ekonomi individu, termasuk tingkat pendidikan, pendapatan keluarga, serta aspirasi status, mempengaruhi pilihan kerja dan mobilitas karier seseorang. Proses ini menunjukkan korelasi antara latar belakang keluarga dan pekerjaan yang dipilih oleh individu dalam stratifikasi sosial.

Individu dengan status sosial ekonomi menengah cenderung memilih pekerjaan *freelance* sebagai strategi untuk bertahan hidup karena keterbatasan akses terhadap pekerjaan formal yang stabil. Pekerjaan *freelance* dipandang sebagai alternatif untuk memperoleh penghasilan tanpa persyaratan administratif yang ketat. Sebaliknya, individu dari kelompok sosial ekonomi menengah ke atas sering memanfaatkan pekerjaan *freelance* untuk mengembangkan keterampilan dan jaringan profesional.

1.2 Rumusan Masalah

Pada era yang berkembang saat ini, dunia sudah semakin canggih dengan adanya teknologi yang semakin maju. Dengan meningkatnya penggunaan teknologi, banyak Generasi Z yang memilih untuk bekerja *freelance* sebagai respons terhadap digitalisasi. Fleksibilitas waktu yang ditawarkan membuat Generasi Z sebagai manusia yang terbuka akan teknologi semakin tertarik untuk memilih pekerjaan *freelance* sebagai alternatif dari pekerjaan konvensional. Permasalahan yang menjadi fokus dalam penelitian ini adalah mengidentifikasi serta menganalisis pengaruh faktor utama,

yaitu faktor fleksibilitas waktu kerja dan status sosial ekonomi terhadap keputusan bekerja *freelance* pada Generasi Z.

Dari pemaparan latar belakang yang telah dikemukakan sebelumnya, maka rumusan masalah dalam penelitian ini dikelompokkan menjadi dua bagian, yaitu:

a. Rumusan Masalah Deskriptif

- 1.) Bagaimana tingkat keputusan bekerja *freelance* pada Generasi Z?
- 2.) Bagaimana tingkat fleksibilitas waktu pada Generasi Z?
- 3.) Bagaimana tingkat status sosial ekonomi pada Generasi Z?

b. Rumusan Masalah Inferensial

- 4.) Apakah keputusan bekerja *freelance* pada Generasi Z dipengaruhi oleh fleksibilitas waktu?
- 5.) Apakah keputusan bekerja *freelance* pada Generasi Z dipengaruhi oleh status sosial ekonomi?
- 6.) Apakah keputusan bekerja *freelance* pada Generasi Z dipengaruhi oleh fleksibilitas waktu dan status sosial ekonomi?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang ada, adapun tujuan penelitian ini:

1. Mengetahui gambaran keputusan bekerja *freelance* pada Generasi Z.
2. Mengetahui gambaran fleksibilitas waktu pada Generasi Z.
3. Mengetahui gambaran status sosial ekonomi pada Generasi Z.
4. Mengetahui apakah keputusan bekerja *freelance* pada Generasi Z dipengaruhi oleh faktor fleksibilitas waktu.
5. Mengetahui apakah keputusan bekerja *freelance* pada Generasi Z dipengaruhi oleh sttus sosial ekonomi.

6. Mengetahui apakah keputusan bekerja *freelance* pada Generasi Z secara bersama-sama dipengaruhi oleh faktor fleksibilitas waktu dan status sosial ekonomi.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang memberikan manfaat bagi berbagai pihak, baik dari sisi teoretis maupun praktis. Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1.4.1 Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis dari penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi pada akademisi untuk memperkaya literatur untuk studi lebih lanjut mengenai sosiologi ekonomi dan sosiologi industri. Dalam penelitian ini membahas secara spesifik mengenai pengaruh fleksibilitas waktu dan status ekonomi terhadap keputusan bekerja *freelance* pada Generasi Z. Dengan demikian, temuan ini dapat menjadi referensi teoritis dan empiris dalam menganalisis perubahan struktur kerja pasca-era industri konvensional.

1.4.2 Manfaat Praktis

1.) Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan peneliti agar dapat menjadi wadah dalam mengaplikasikan ilmu yang telah didapat setelah pembelajaran di Universitas Negeri Jakarta pada Fakultas Ilmu Sosial dan Hukum.

2.) Bagi Masyarakat

Penelitian ini diharapkan peneliti agar dapat memberikan pemahaman mengenai tren pekerjaan baru yang saat ini sedang diminati oleh Generasi Z dan faktor-faktor yang pertimbangan untuk pengambilan keputusan kerja.

1.5 Tinjauan Penelitian Sejenis

Penelitian sejenis merupakan beberapa acuan penelitian yang mempunyai kesamaan dalam fokus atau metode dengan isu yang akan diteliti dalam bentuk jurnal. Penelitian sejenis berfungsi untuk membantu dalam proses penyusunan bagi peneliti dan menghindari adanya pembahasan yang identik untuk mencegah plagiarisme. Hal ini dapat membuktikan bahwa permasalahan yang sedang diteliti belum pernah diteliti sebelumnya.

Dalam studinya Denies Susanto dkk. menjelaskan bahwa pemahaman mengenai pekerjaan *freelance* berpengaruh terhadap ketertarikan generasi muda untuk memilih jalur pekerjaan non-konvensional. Minimnya pemahaman mengenai peluang dan kemampuan yang dibutuhkan dalam pekerjaan *freelance* menjadi masalah utama.¹³ Hal ini membuktikan bahwa keterbukaan informasi mengenai pekerjaan *freelance* menjadi pintu awal seseorang untuk mempertimbangkan pekerjaan *freelance* sebagai pilihan kerja mereka. Selain menjadi sumber penghasilan tambahan, kerja *freelance* juga berperan penting sebagai sarana untuk pengembangan diri dan keterampilan kewirausahaan seseorang. Melalui pekerjaan *freelance*, individu dapat belajar membangun relasi dengan klien, mengelola proyek, serta meningkatkan kemampuan komunikasi dan kreativitas. Dengan demikian, pekerjaan *freelance* berpotensi menjadi media pembelajaran kewirausahaan yang relevan bagi Generasi Z, khususnya untuk individu yang masih duduk di bangku sekolah.

Sejalan dengan hal tersebut, beberapa penelitian menemukan bahwa fleksibilitas waktu merupakan faktor yang mendorong seseorang memilih pekerjaan *freelance*. Dalam studi Andrey Shevchuk, Denis Strebkov, dan Dieter Bogenhold

¹³ Denies Susanto, Muhamad Nur Fahruqi, Alfina Syafira Putri, Zahra Aulia, Apriliya Indrayanti *Sosialisasi Peluang Pekerjaan Freelance Bagi Generasi Z Dalam Rangka Meningkatkan Minat dan Keterampilan Wirausaha Siswa-Siswi SMA Negeri 8 Kota Serang*, Prosiding SENANTIAS: Seminar Nasional Hasil Penelitian dan PKM Vol. 6, No. 1 (2025) : hlm.446-454

menjelaskan bahwa otonomi, fleksibilitas, dan pengembangan diri secara signifikan mendorong keterlibatan individu dalam gig economy sebagai bagian dari karier hybrid yang semakin populer. Generasi muda lebih cenderung memilih karier hybrid atau *freelance* karena sesuai dengan nilai hidup mereka.¹⁴ Preferensi terhadap pekerjaan hybrid atau *freelance* karena fleksibilitas waktu tidak berdiri sendiri, melainkan saling berkaitan dengan nilai-nilai lain yang dimiliki individu. Oleh karena itu, generasi muda yang memiliki orientasi kerja yang fleksibel dan berorientasi pada pengembangan diri dalam keputusannya untuk bekerja *freelance* bukan karena menggantikan pekerjaan formal secara penuh.

Temuan ini diperkuat oleh Jamunarani H. S dan Rajeena Syed yang mengemukakan bahwa fleksibilitas waktu kerja berdampak positif terhadap kepuasan dan kualitas hidup pekerja melalui keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi (*work life balance*) yang sesuai dengan nilai yang dianut oleh Generasi muda.¹⁵ Pekerjaan *freelance* muncul sebagai respons dari kebutuhan tenaga kerja di era digital. Pekerjaan *freelance* memberikan individu kendali atas tempat dan waktu kerja mereka. Fleksibilitas kerja dapat meningkatkan kualitas hidup pekerja untuk menciptakan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Dengan adanya pekerjaan *freelance*, individu khususnya pekerja perempuan dapat menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka (*work life balance*). Akan tetapi, fleksibilitas kerja yang ditawarkan oleh pekerjaan *freelance* juga perlu diimbangi dengan pengelolaan beban kerja agar tetap profesional.

¹⁴ Andrey Shevchuk, Denis Strebkov dan Dieter Bogenhold, *Work values and hybrid careers in the gig economy: The evidence from an online labor market*, Economic and Industrial Democracy Vol. 45 No. 1 (2024): hlm.138 –163

¹⁵ Jamunarani H. S dan Rajeena Syed, *Flexible work arrangements and their impact on women's job satisfaction and quality of life: The mediating role of work-life balance*, Problems and Perspectives in Management Vol. 23, No. 3(2025): hlm.130-144

Selanjutnya, Penelitian oleh Ade Triyanto dkk. mengemukakan bahwa fleksibilitas dalam kerja menjadi kebutuhan utama di dunia kerja modern khususnya bagi generasi muda.¹⁶ Generasi muda menilai fleksibilitas sebagai faktor untuk menyeimbangkan antara kehidupan pribadi dengan pekerjaan (*work life balance*). Kehidupan pekerjaan mereka berhubungan langsung terhadap komitmen mereka terhadap organisasi di tempat mereka bekerja. Ketika *work life balance* mereka tidak terpenuhi, mereka akan merasa terbebani, dan mencari pekerjaan yang sesuai dengan preferensi mereka. Situasi tersebut memotivasi sebagian generasi muda untuk beralih ke jenis pekerjaan yang memberikan otonomi lebih besar terhadap waktu dan metode kerja mereka, yang salah satunya dengan bekerja *freelance*. Berbeda dengan pekerjaan konvensional yang umumnya terikat jam kerja dan lokasi tertentu, pekerjaan *freelance* memberikan keleluasaan bagi pekerja untuk menentukan sendiri kapan, di mana, dan bagaimana mereka bekerja, sehingga dapat tercapainya keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan (*work life balance*) yang mereka inginkan.

Lebih lanjut penelitian oleh Ahmad Kevin Alfirdaus Arief mengemukakan bahwa fleksibilitas jam kerja menjadi salah satu faktor utama yang mendorong individu untuk beralih dari pekerjaan formal menuju pekerjaan *freelance*.¹⁷ Kemampuan untuk mengatur waktu kerja sendiri membantu individu, seperti mereka yang memiliki tanggung jawab ganda antara pekerjaan dan keluarga, dapat mengurangi konflik peran antara kehidupan pekerja dan kehidupan pribadi. Dengan adanya pekerjaan *freelance* dapat meningkatkan kenyamanan secara psikologis individu dalam bekerja. Struktur kerja formal yang kaku juga dinilai kurang mampu mengakomodasi kebutuhan

¹⁶ Ade Triyanto, Haziki Abduh, Warto Warto, dan Vera Firdaus, *Pengaruh Fleksibilitas Kerja Terhadap Keseimbangan Hidup dan Komitmen Generasi Milenial serta Gen Z*, Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA), Vol. 8 No. 3 (2024) hlm: 3049-3056

¹⁷ Ahmad Kevin Alfirdaus Arief, *Analysis of factors that influencing freelance copy-writers to endure on uncertainty job and career (Systematic literature review on freelancer in Indonesia)*, Journal of Economics, Finance and Management Studies, Vol. 5 No. 11 (2022) hlm: 3287–3306.

domestik, sehingga banyak individu memilih meninggalkan pekerjaan formal demi fleksibilitas yang ditawarkan oleh pekerjaan freelance.

Selanjutnya Artha Febriana, dan Miftachul Mujib menunjukkan bahwa fleksibilitas jam kerja (*flexible work arrangement*) menjadi salah satu faktor utama yang mendorong preferensi individu, khususnya generasi Z, terhadap model kerja yang lebih fleksibel dibandingkan struktur kerja formal yang kaku.¹⁸ Berdasarkan survei yang telah dilakukan, penelitian ini menemukan bahwa kemampuan mengatur sendiri waktu dan pola kerja berkontribusi langsung dalam meningkatkan produktivitas kerja bagi Generasi Z. Kondisi ini relevan dengan karakteristik generasi muda saat ini yang cenderung memprioritaskan kebebasan dan otonomi dalam bekerja.

Lebih jauh, penelitian oleh Putri Wulan Dari, Karuniawati Hasanah, dan Putri Oktovita Sari menegaskan bahwa Pekerjaan *freelance* dapat menjadi solusi keterbatasan lapangan kerja karena mampu menciptakan peluang ekonomi baru tanpa beban ketenagakerjaan. Pekerjaan *freelance* dalam pengaturan kerja yang fleksibel tidak hanya menarik individu untuk bekerja *freelance*, tetapi juga secara aktif mendorong kreativitas dan meningkatkan produktivitas kerja mereka. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Flexible Work Arrangement* (pengaturan fleksibilitas kerja) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas pekerja.¹⁹ Kebebasan individu dalam mengatur jam kerja, membuat individu menjadi lebih produktif dalam melakukan pekerjaannya. Hal ini dikarenakan individu dapat melakukan pekerjaan dengan waktu kerja yang fleksibel. Era digital mendorong perubahan pada dunia kerja, pekerja harus beradaptasi dengan teknologi baru. Oleh karena itu, hal ini mendorong

¹⁸ Artha Febriana, dan Miftachul Mujib, *Increasing Productivity of Gen Z Employees: The Role of Flexible Work Arrangements and Participative Style*, SA Journal of Human Resource Management, Vol. 22 (2024): hlm. 1-9

¹⁹ Putri Wulan Dari, Karuniawati Hasanah, dan Putri Oktovita Sari, *Pengaruh Flexible Work Arrangement, Kepuasan Kerja, dan Kreativitas terhadap Produktivitas Pekerja freelance di Kota Madiun (Studi Kasus pada Karyawan Wedding Organizer dan Event Organizer)*, Seminar Inovasi Manajemen Bisnis dan Akuntansi (SIMBA), Vol. 4 (2022)

terciptanya pekerjaan *freelance* yang mendorong individu untuk memiliki kreatifitas dan mempunyai keterampilan baru di dunia kerja.

Selanjutnya, penelitian oleh Kadek Masakazu dkk. mengemukakan bahwa perkembangan Gig Economy Worker sangat dipengaruhi oleh digital *freelancer* marketplace dan media sosial. Artinya, dua faktor inilah yang menjadi pendorong pertumbuhan jumlah *freelancer*, karena platform seperti Upwork, Fiverr, atau PeoplePerHour mempermudah pertemuan antara klien dengan pekerja. Selain itu, media sosial menjadi sarana promosi diri yang efektif bagi para pekerja lepas (*freelance*).²⁰ Hal ini menjadi daya tarik bagi generasi muda, khususnya Generasi Z yang tumbuh dan besar bersama teknologi serta sudah terbiasa berinteraksi melalui platform digital sejak usia dini. Bagi Generasi Z, memulai karier sebagai *freelance* lebih mudah dan lebih cepat dibandingkan pekerjaan konvensional yang umumnya membutuhkan proses rekrutmen panjang. Dengan modal koneksi internet, keterampilan yang relevan, dan kemampuan membangun personal branding di media sosial, Generasi Z dapat langsung menghasilkan pendapatan dari keahlian yang mereka miliki. Meskipun demikian, perhatian pemerintah terhadap pekerja *freelance* masih tergolong terbatas, yang tercermin dari belum tersedianya jaminan sosial serta perlindungan hukum yang memadai bagi kelompok pekerja tersebut.

Selain itu, beberapa penelitian oleh Annisa Habibah dan Onan Marakali Siregar mengemukakan bahwa keputusan untuk bekerja *freelance* tidak hanya didorong oleh faktor eksternal, tetapi juga didorong oleh kesiapan serta kesesuaian karakter individu. Banyak individu memilih untuk bekerja secara *freelance* dikarenakan pekerjaan tersebut memberikan kebebasan bagi mereka untuk mengekspresikan bakat yang dimiliki, serta memungkinkan mereka untuk menjalani pekerjaan yang sesuai dengan

²⁰ Kadek Masakazu, Ersi Sisianto, Gede Suwardika, Dhimas Setyo Nugroho, *Peran Digital Freelancer Marketplace dan Media Sosial Terhadap Perkembangan Gig Economy Worker*, Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha Vol. 15 No. 1 (2023) : hlm. 214-225

passion yang dimiliki.²¹ Kondisi tersebut memberikan kesempatan bagi individu untuk mengembangkan potensi dan bakat yang dimiliki sehingga dapat meningkatkan keahlian serta kompetensinya dalam bidang tertentu. Pekerjaan *freelance* mempunyai karakteristik, yaitu waktu kerja yang fleksibel yang membuat individu lebih memilih pekerjaan *freelance*. Hal tersebut menunjukkan bahwa karakteristik individu memiliki peranan yang sangat penting dalam pemilihan pekerjaan, sebab kesesuaian antara pekerjaan yang dipilih dengan karakteristik individu dapat membawa pada tercapainya kepuasan kerja.

Sejalan dengan hal tersebut, Siska Ayudia Adiyanti dan Yulia Rosmiati menjelaskan bahwa kemampuan untuk mengelola diri secara konsisten dan disiplin menjadi pondasi penting bagi pekerja *freelance* dalam membangun kompetensi yang dimilikinya. Hal tersebut dikarenakan pekerjaan *freelance* menuntut kemandirian tanpa adanya pengawasan langsung dari atasan.²² Pekerja *freelance* harus mengatur proyek dari klien dan harus mengerjakan proyek tersebut sesuai dengan perjanjian yang telah disepakati. Dengan demikian, dibutuhkan kompetensi untuk pengembangan kualitas kerja agar dapat menarik klien. Kompetensi pekerja *freelance* dilandasi oleh keterampilan dan pengalaman kerja

Lebih lanjut, penelitian yang dilakukan oleh Amelia Nuraisah et al. menjelaskan bahwa banyak lulusan sarjana memiliki ekspektasi yang tinggi terhadap pekerjaan yang akan dipilih, yaitu menginginkan posisi yang sejalan dengan jenjang pendidikan serta status sosial tertentu. Akibatnya, mereka cenderung menolak pekerjaan yang dinilai tidak sebanding dengan harapan tersebut. Di sisi lain,

²¹ Annisa Habibah dan Onan Marakali Siregar, *Pengaruh Karakteristik Individu dan Pekerjaan terhadap Kepuasan Kerja freelance Generasi Millennial*, Jurnal Ekonomi, Akuntansi dan Manajemen Indonesia Vol. 2, No 01 (2023): hlm. 41-48

²² Siska Ayudia Adiyanti dan Yulia Rosmiati, *Pengaruh Konsistensi dan Disiplin Diri Terhadap Kompetensi Para Pekerja Remote (Studi Pada Agency freelancer X)*, Jurnal Administrasi Dan Manajemen Vol. 14 No. 3 (2024): hlm. 381-388

perkembangan teknologi, digitalisasi, dan globalisasi telah mengubah kebutuhan pasar kerja terhadap jenis keterampilan yang dibutuhkan.²³ Oleh karena itu, fenomena pengangguran tidak semata-mata disebabkan oleh terbatasnya ketersediaan lapangan pekerjaan, tetapi juga karena kompetensi yang dimiliki tenaga kerja belum sepenuhnya sesuai dengan tuntutan pasar. Selain itu, status sosial turut menjadi salah satu faktor yang memengaruhi preferensi seseorang dalam menentukan pekerjaan. Kondisi ini terlihat dari kecenderungan sebagian individu yang lebih mengutamakan pekerjaan dengan prestise tinggi dan enggan menerima posisi yang dianggap memiliki status lebih rendah, meskipun pada kenyataannya sebagian besar tidak menganggap status sosial sebagai hambatan utama untuk memperoleh pekerjaan.

Selanjutnya, penelitian oleh Mingming Li et al mengemukakan bahwa individu dengan status sosial ekonomi yang lebih rendah sering mengalami kesulitan untuk masuk ke pasar kerja formal, sehingga *gig economy* memberikan peluang yang lebih besar bagi mereka untuk memperoleh pendapatan.²⁴ Hal ini dikarenakan pekerjaan *gig economy* tidak memiliki persyaratan formal seperti ijazah pendidikan tinggi, pengalaman kerja minimum, maupun jaringan profesional. Karakteristik inilah yang menjadikan individu dengan status sosial ekonomi rendah yang kesulitan menembus pasar kerja formal akibat keterbatasan kualifikasi pendidikan maupun modal sosial untuk memilih bekerja *freelance*. Dengan bermodalkan keterampilan dasar dan akses terhadap perangkat digital, individu dari kelompok ini dapat bekerja melalui platform yang tersedia, tanpa harus melalui proses seleksi administratif yang ketat seperti pekerjaan formal.

²³ Amelia Nuraisah dkk., *Pengaruh Persepsi Status Sosial dan Pilihan Karier Terhadap Pengangguran Di Kalangan Sarjana*, Bursa: Jurnal Ekonomi dan Bisnis Vol. 4 No. 2 (2025): hlm. 55-59

²⁴ Mingming Li, Xinyun Hu, Keyan Jin, dan Jiachen Han, *Exploring factors influencing entry into the gig economy: A study of Chinese workers*, Acta Psychologica (2025) Vol. 259

Tabel 1. 1 Penelitian Sejenis Jurnal Nasional

Jurnal Nasional						
No	Nama Penulis	Judul	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1.	Putri Wulan Dari, Karuniawati Hasanah, dan Putri Oktovita Sari (2022)	Pengaruh Flexible Work Arrangement, Kepuasan Kerja, dan Kreativitas terhadap Produktivitas Pekerja <i>freelance</i> di Kota Madiun (Studi Kasus pada Karyawan Wedding Organizer dan Event Organizer)	Kuantitatif	Flexible Work Arrangement (FWA) dan kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas, sedangkan kreativitas memiliki pengaruh positif tetapi tidak signifikan. Dalam Penelitian ini menyimpulkan bahwa fleksibilitas dalam pengaturan kerja mampu meningkatkan kepuasan dan produktivitas pekerja <i>freelance</i> , khususnya dalam sektor kreatif seperti Wedding Organizer dan Event Organizer.	Variabel bebas (X) pada penelitian ini, yaitu FWA, karakteristik individu, sosialisasi, dan disiplin diri, sedangkan penelitian peneliti berfokus pada fleksibilitas waktu dan status sosial ekonomi secara spesifik.	Sama-sama membahas mengenai fleksibilitas dan <i>freelance</i> .

Jurnal Nasional						
No	Nama Penulis	Judul	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
2.	Annisa Habibah dan Onan Marakali Siregar (2023)	Pengaruh Karakteristik Individu dan Pekerjaan terhadap Kepuasan Kerja <i>freelance</i> Generasi Millennial	Kuantitatif	Karakteristik individu dan karakteristik pekerjaan terbukti memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja dengan besaran kontribusi mencapai 43,1%. Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kesesuaian antara karakteristik individu dan karakteristik pekerjaan, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh para pekerja <i>freelance</i> .	Penelitian ini berfokus pada kepuasan kerja dan generasi milenial.	Sama-sama membahas mengenai <i>freelance</i> .
3.	Siska Ayudia Adiyanti dan Yulia Rosmiati (2024)	Pengaruh Konsistensi dan Disiplin Diri Terhadap Kompetensi Para Pekerja Remote	Kuantitatif	Konsistensi dan disiplin diri adalah faktor penting yang mempengaruhi kompetensi pekerja <i>freelance</i> yang	Penelitian ini berfokus pada konsistensi dan disiplin diri.	Sama-sama membahas mengenai <i>freelance</i> .

Jurnal Nasional						
No	Nama Penulis	Judul	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
		(Studi Pada Agency <i>freelancer</i> X)		bekerja secara remote.		
4.	Denies Susanto, Muhamad Nur Fahruqi, Alfina Syafira Putri, Zahra Aulia, Apriliya Indrayanti (2025)	Sosialisasi Peluang Pekerjaan <i>Freelance</i> Bagi Generasi Z Dalam Rangka Meningkatkan Minat dan Keterampilan Wirausaha Siswa-Siswi SMA Negeri 8 Kota Serang	Kualitatif	Sebagian besar siswa/siswi SMA Negeri 8 Kota Serang memahami pembahasan dalam sosialisasi yang disampaikan dan merasa tertarik untuk mendalami pekerjaan <i>freelance</i> serta berwirausaha. Sosialisasi mengenai pekerjaan <i>freelance</i> dinilai efektif dalam meningkatkan minat usaha di kalangan generasi Z, khususnya pada siswa/siswi SMA Negeri 8 Kota Serang.	Penelitian ini berfokus pada siswa SMA, sementara penelitian peneliti berfokus pada generasi Z (usia kerja produktif)	Sama-sama membahas mengenai <i>freelance</i> .
5.	Kadek Masakazu, Ersi Sisdianto, Gede Suwardika, Dhimas Setyo Nugroho (2023)	Peran Digital <i>Freelancer</i> Marketplace dan Media Sosial	Kualitatif	Perhatian pemerintah masih tergolong minim, yang tercermin dari	Penelitian ini berfokus pada peran digital dan media sosial dalam	Sama-sama membahas mengenai <i>freelance</i> dan gig economy.

Jurnal Nasional						
No	Nama Penulis	Judul	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
		Terhadap Perkembangan Gig Economy Worker.		belum adanya jaminan sosial dan perlindungan hukum yang memadai bagi pekerja gig economy. Selain itu, perkembangan gig economy worker sangat dipengaruhi oleh keberadaan digital <i>freelancer</i> marketplace dan media sosial.	perkembangan gig economy.	
6.	Amelia Nuraisah, Wulan Andini, Atiawati Atiawati, Jihan Nur Fadila, Misfah Salsabila, Sethela Adhelia, Revana Revana, Lely Malihati, Deris Desmawan (2025)	Pengaruh Persepsi Status Sosial dan Pilihan Karier Terhadap Pengangguran Di Kalangan Sarjana	Kuantitatif	Status sosial mempengaruhi pilihan karier lulusan sarjana, tetapi tidak selalu menjadi faktor dominan yang menentukan apakah seseorang mendapatkan pekerjaan atau tidak.	Penelitian ini berfokus pada pengangguran di kalangan sarjana, sementara peneliti berfokus pada generasi z.	Melihat faktor sosial sebagai pengaruh dalam keputusan kerja.
7.	Ade Triyanto, Haziki Abduh, Warto Warto, dan Vera Firdaus (2024)	Pengaruh Fleksibilitas Kerja Terhadap Keseimbangan Hidup dan	Kuantitatif	Karyawan Milenial dan Gen Z yang memperoleh keseimbangan kerja-hidup (<i>work-life balance</i>) yang lebih	Penelitian ini berfokus pada fleksibilitas kerja dan keseimbangan kehidupan pribadi	Melihat minat bekerja pada Generasi Z dengan preferensi fleksibilitas.

Jurnal Nasional						
No	Nama Penulis	Judul	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
		Komitmen Generasi Milenial serta Gen Z		baik cenderung menunjukkan loyalitas yang lebih tinggi, sebab mereka merasa dihargai dan memiliki kesempatan untuk mengejar minat pribadi di luar pekerjaan.	dengan pekerjaan (<i>work life balance</i>)	

Tabel 1. 2 Penelitian Sejenis Jurnal Internasional.

Jurnal Internasional						
No	Nama Penulis	Judul	Metode Penelitian	Hasil penelitian	Perbedaan	Persamaan
8.	Andrey Shevchuk, Denis Strebkov (2024)	Work values and hybrid careers in the gig economy: The evidence from an online labor market	Kuantitatif	Fleksibilitas waktu, otonomi, dan kebebasan mengatur karier memiliki pengaruh signifikan terhadap keputusan individu memilih pekerjaan gig atau	Penelitian ini membahas mengenai otonomi dan kebebasan.	Membahas mengenai fleksibilitas waktu terhadap pekerjaan gig.

Jurnal Internasional						
No	Nama Penulis	Judul	Metode Penelitian	Hasil penelitian	Perbedaan	Persamaan
				<i>freelance</i> . Studi ini menegaskan bahwa generasi muda lebih cenderung memilih karier hybrid atau <i>freelance</i> karena kesesuaian dengan nilai hidup mereka.		
9.	Jamunarani H. S dan Rajeena Syed (2025)	Flexible work arrangements and their impact on women's job satisfaction and quality of life: The mediating role of work-life balance.	Kuantitatif	Flexible work arrangements memiliki dampak positif yang signifikan terhadap kepuasan kerja dan kualitas hidup pekerja wanita.	Penelitian ini membahas mengenai kepuasan kerja dan kualitas hidup dan berfokus pada wanita.	Penelitian ini membahas mengenai fleksibilitas kerja.
10.	Mingming Li, Xinyun Hu , Keyan Jin, dan Jiachen Han (2025)	Exploring factors influencing entry into the gig economy: A study	Kuantitatif	Individu dengan status sosial ekonomi yang lebih rendah sering mengalami kesulitan untuk	Penelitian ini berfokus pada pekerja di China, dengan tanpa generalisasi.	Membahas mengenai faktor ekonomi dalam akses pekerjaan.

Jurnal Internasional						
No	Nama Penulis	Judul	Metode Penelitian	Hasil penelitian	Perbedaan	Persamaan
		of Chinese workers		masuk ke pasar kerja formal.		
11.	Ahmad Kevin Alfirdaus Arief (2022)	Analysis of factors that influencing freelance copy-writers to endure on uncertainty job and career (Systematic literature review on freelancer in Indonesia)	Kualitatif	Fleksibilitas jam kerja menjadi salah satu faktor individu bekerja <i>freelance</i> .	Penelitian ini tidak ada generalisasi generasi, melainkan dari berbagai kalangan.	Membahas mengenai fleksibilitas dan pekerjaan <i>freelance</i> .
12.	Artha Febriana, dan Miftachul Mujib (2024)	Increasing Productivity of Gen Z Employees: The Role of Flexible Work Arrangements and Participative Style	Kuantitatif	Flexible work arrangement menjadi salah satu faktor utama yang mendorong preferensi individu, khususnya generasi Z, terhadap model kerja yang lebih fleksibel	Penelitian ini membahas mengenai gaya kepemimpinan.	Mmembahas mengenai fleksibilitas dan Generasi Z

1.6 Kerangka Teori

Sebagai dasar pemikiran dalam penelitian ini, peneliti terlebih dahulu mengemukakan kerangka teoritis yang relevan dengan isu yang dibahas. Kerangka konsep tersebut berfungsi sebagai landasan untuk menganalisis dan menjelaskan fenomena yang diteliti. Teori-teori yang digunakan dalam penelitian ini bertujuan untuk memberikan arahan dalam proses penelitian. Dalam penelitian ini, fokus kerangka teori adalah pada Fleksibilitas waktu (Variabel X1), Status Sosial Ekonomi (Variabel X2), dan Keputusan Bekerja *Freelance* (Variabel Y). Adapun teori-teori yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1.6.1 Teori Pilihan Rasional James Coleman

Berdasarkan teori yang dikemukakan oleh James Coleman, pilihan rasional adalah tindakan yang berorientasi pada tujuan yang ditentukan oleh nilai atau preferensi (pilihan), individu berupaya memaksimalkan manfaat dan meminimalkan risiko. Terdapat dua unsur penting dalam teori pilihan rasional, yaitu aktor dan sumber daya.

James Coleman memandang sumberdaya sebagai sesuatu yang ada atau dimiliki oleh aktor. Sumberdaya digunakan oleh aktor untuk mendukung tindakannya dalam mencapai tujuan dengan menguasai sumberdaya yang ada. Sumberdaya dapat berupa potensi yang ada dalam diri individu. Sedangkan aktor dipandang sebagai individu yang memiliki tujuan dengan memanfaatkan sumberdaya yang ada. Dalam menentukan pilihan, aktor menggunakan pertimbangan secara mendalam dalam menentukan pilihannya.²⁵

Keputusan bekerja *freelance* merupakan proses pengambilan keputusan rasional individu dalam memilih untuk bekerja secara mandiri dan independen (lepas) tanpa terikat kontrak jangka panjang dengan satu pemberi kerja, sebagai hasil pertimbangan atas preferensi. Variabel keputusan bekerja *freelance* dalam

²⁵ James Coleman, *Dasar-dasar Teori Sosial* (Bandung: Nusa Media, 2013) hlm. 7

penelitian ini dijelaskan menggunakan teori pilihan rasional (Rational Choice Theory) yang dikemukakan oleh James S. Coleman, yang berasumsi bahwa setiap individu dalam mengambil keputusan akan mempertimbangkan secara rasional untuk tujuan tertentu ditentukan oleh nilai dan preferensi mereka. Adapun dalam Penelitian ini peneliti menjabarkan preferensi menjadi preferensi individu dan preferensi organisasi. Asumsi dasar teori ini adalah bahwa keputusan seseorang untuk bekerja *freelance* bukan merupakan pilihan secara tiba-tiba, tetapi merupakan hasil dari pertimbangan rasional terhadap berbagai faktor, seperti fleksibilitas yang ditawarkan dan kesesuaian dengan kondisi sosial ekonomi yang dimiliki. Berdasarkan asumsi tersebut, pada variabel keputusan bekerja *freelance* kemudian diturunkan menjadi indikator-indikator seperti pilihan kerja, preferensi organisasi, dan preferensi individu. Selanjutnya ketiga indikator tersebut kemudian diturunkan ke dalam pernyataan kuesioner.

1.6.2 Keputusan bekerja *freelance* (Variabel Y)

Keputusan bekerja *freelance* merupakan bentuk keputusan kerja yang diambil individu dalam menentukan pilihan jenis pekerjaan yang dianggap paling sesuai dengan kondisi, kebutuhan, dan preferensi hidupnya. Keputusan ini dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor struktural dan individual, seperti fleksibilitas waktu dan status sosial ekonomi, kebutuhan aktualisasi diri, serta keseimbangan kehidupan kerja.

1.6.2.1 Definisi Keputusan kerja

Keputusan kerja merupakan proses sistematis dalam menentukan pilihan terbaik dari berbagai alternatif yang tersedia untuk kemudian dijadikan sebagai dasar dalam bertindak.²⁶ Jadi, Keputusan kerja merupakan proses seseorang dalam menetapkan jenis pekerjaan yang akan dipilih berdasarkan berbagai pertimbangan. Pertimbangan tersebut meliputi tujuan hidup, nilai-nilai yang dianut, serta sumber daya yang dimiliki, seperti kemampuan, ketersediaan waktu, dan kondisi ekonomi.

²⁶ Harbani Pasolong, *Teori Pengambilan Keputusan* (Bandung: Alfabeta, 2023), hlm. 5-6

Dalam praktiknya, pengambilan keputusan kerja tidak berlangsung secara instan, tetapi melalui serangkaian proses berpikir dan evaluasi yang dipengaruhi oleh pengalaman pribadi serta lingkungan sosial tempat individu berada.

Pengambilan keputusan kerja merupakan suatu proses yang bersifat dinamis dan berkelanjutan dalam memilih pekerjaan dari beberapa alternatif yang ada. Pada dasarnya, manusia menginginkan kesejahteraan hidup, sehingga diperlukan pemilihan pekerjaan yang tepat guna mencapai kesejahteraan tersebut.²⁷

Dalam proses pilihan kerja tersebut, preferensi individu berperan sebagai dasar pertimbangan dalam menilai atribut suatu pekerjaan. Preferensi individu mengacu pada kecenderungan seseorang untuk lebih menyukai karakteristik pekerjaan tertentu sesuai dengan kebutuhan, nilai, tujuan, dan harapan yang dimilikinya. Bagi Generasi Z, preferensi tersebut dapat diwujudkan melalui kecenderungan memilih pekerjaan yang memberikan fleksibilitas waktu, kebebasan mengatur jadwal kerja, keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan (*work-life balance*), serta kesempatan mengembangkan diri. Oleh karena itu, fleksibilitas waktu dipandang sebagai salah satu pekerjaan yang mampu memenuhi preferensi individu untuk meningkatkan keputusan untuk memilih pekerjaan *freelance*.

Dalam perspektif teori tindakan rasional, keputusan kerja dipandang sebagai tindakan yang berorientasi pada tujuan, di mana individu berupaya memaksimalkan manfaat dan meminimalkan risiko. Keputusan kerja tidak sepenuhnya mencerminkan kebebasan individu, melainkan adaptasi terhadap tekanan yang muncul dalam dunia kerja.

Herbert Marcuse melalui analisisnya mengenai masyarakat industri modern, menekankan bahwa sistem kapitalisme modern tidak hanya mengatur proses

²⁷ Diana Dewi Wahyuningsih, *Penggunaan Kolase Karir Sebagai Intervensi Terapi Untuk Pengambilan Keputusan Karir Siswa SMK*, *Journal of Guidance and Counseling*, Vol. 5, No. 2 (2021) hlm. 259-260

produksi, tetapi juga membentuk kebutuhan dan preferensi individu.²⁸ Salah satu bentuk dominasi tersebut tercermin dalam tekanan kerja yang tinggi, disiplin waktu yang ketat, serta tuntutan produktivitas yang berlebihan, yang pada akhirnya mendorong individu untuk mencari bentuk kerja yang dianggap mampu mengurangi tekanan tersebut.

Marcuse memaparkan bahwa Masyarakat modern cenderung menghindari bentuk pekerjaan yang menimbulkan tekanan berlebih, baik secara fisik maupun psikologis. Dalam sistem kapitalis, terdapat tekanan kerja yang lebih besar daripada yang dibutuhkan untuk bertahan hidup. Tekanan ini muncul karena sistem kerja menuntut individu untuk terus produktif dan mengikuti aturan yang kaku, dan bukan karena kebutuhan alami manusia. Karena tuntutan kerja seperti ini menekan kebebasan dan kesenangan pribadi secara berlebihan, manusia secara alami cenderung menghindarinya dan mencari bentuk kerja yang memberi lebih banyak kebebasan serta lebih sedikit tekanan.

Pada pekerjaan formal, terdapat tuntutan produktivitas yang tinggi, disiplin kerja yang ketat, serta intensitas kerja yang terus meningkat mendorong individu untuk mencari pola kerja yang sesuai untuk tercapainya keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan personal (*work-life balance*).²⁹ Kebutuhan akan keseimbangan tersebut menjadi pertimbangan dalam pengambilan keputusan kerja.

1.6.2.2 Pekerjaan *Freelance*

Freelance merupakan salah satu bentuk pekerjaan dalam *gig economy*, yaitu sistem ekonomi di mana pekerjaan dilakukan berdasarkan proyek jangka pendek atau kontrak yang bersifat sementara. *Freelance* atau pekerjaan lepas merupakan bentuk pekerjaan yang independen dengan tidak terikat pada pemberi pekerjaan tetap dalam bentuk proyek. Dalam hal ini, hubungan kerja bersifat sementara

²⁸ Herbert Marcuse. (1964). *One-dimensional man: Studies in the ideology of advanced industrial society*. Boston: Beacon Press.

²⁹ Khusnul Khotimah, *Analisis Pengaruh Work Life Balance dan Stres terhadap Produktivitas Kerja*, Jurnal Akuntansi, Manajemen, Dan Perencanaan Kebijakan, Vol. 3, No. 1 (2025): hlm. 1-11

dengan berbasis kontrak jangka pendek tanpa terikat tetap pada suatu perusahaan. Pada sistem ini pekerja bekerja berdasarkan permintaan klien, dengan menentukan sendiri jam kerja dan memilih jenis pekerjaan yang sejalan dengan keterampilan yang dimiliki oleh individu tersebut. Pekerjaan ini memberikan kebebasan individu untuk menentukan kapanpun dan dimanapun pekerjaan dapat dilakukan selama masih mempunyai fasilitas untuk menunjang individu dalam melakukan pekerjaan, serta pemilihan klien yang sesuai dengan minat dan keahlian.

Di sisi lain, bekerja *freelance* juga menghadirkan tantangan seperti ketidakpastian pendapatan, tidak ada jaminan sosial, serta tidak adanya perlindungan hukum. Guy Standing mengkategorikan fenomena ini sebagai kelas sosial baru yang disebut sebagai prekariat. Standing berargumen bahwa kaum prekariat hidup dalam ketidakpastian karena tidak ada perlindungan hukum, jaminan sosial yang pasti serta tidak adanya stabilitas penghasilan jangka panjang.³⁰

1.6.3 Fleksibilitas Waktu (Variabel X1)

1.6.3.1 Definisi Fleksibilitas

Fleksibilitas adalah kemampuan individu, sistem, atau organisasi untuk menyesuaikan diri terhadap perubahan situasi, tuntutan, atau kondisi tertentu secara efektif dan efisien. Berdasarkan hal tersebut, fleksibilitas merupakan kemampuan untuk menyesuaikan atau mengubah sesuatu (waktu, tempat, cara kerja) sesuai dengan kebutuhan atau kondisi yang berbeda-beda, tanpa terikat pada aturan atau pola yang kaku. Hill, menjelaskan fleksibilitas kerja sebagai pengaturan waktu kerja yang memberi ruang bagi pekerja untuk menyesuaikan jam kerja dengan kondisi hidupnya.³¹ Dalam pekerjaan, fleksibilitas tersebut diwujudkan dalam

³⁰ Guy Standing, *The Precariat: The New Dangerous Class* (London: Bloomsbury Academic, 2011), hlm. 7

³¹ Edward Jeffrey Hill, Jenet Jacob Erickson, Erin K. Holmes, dan Maria E Ferris, *Workplace Flexibility, Work Hours, and Work-Life Conflict: Finding an Extra Day or Two*. *Journal of Family Psychology*, Vol. 24, No 3 (2010): Hlm. 349-358

bentuk fleksibilitas waktu, yaitu pemberian kendali yang lebih personal kepada karyawan dalam menentukan dan mengatur jam kerja mereka setiap hari.³²

Fleksibilitas waktu memberikan kendali kepada karyawan atas jam kerja mereka sehari-hari. Dengan demikian, fleksibilitas waktu dijadikan sebagai bentuk otonomi kerja yang memberikan kontrol individu untuk dapat mengatur aktivitas kerja yang lebih adaptif. Dalam pekerjaan *freelance*, fleksibilitas mencakup kebebasan dalam menentukan jam kerja, intensitas pekerjaan, dan lokasi kerja. Fleksibilitas waktu tidak hanya meningkatkan kepuasan kerja, tetapi juga memperbesar peluang bagi individu untuk mencapai keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*) yang lebih baik, khususnya bagi kelompok usia produktif seperti Generasi Z.

Konsep fleksibilitas dalam penelitian ini merujuk pada pemikiran Hill dan Carlson mengenai Flexible Work Arrangements. Peneliti secara spesifik mengadopsi teori dari Carlson untuk mengidentifikasi variabel ini karena fokusnya yang komprehensif terhadap kendali individu atas ruang dan waktu kerja.

1.6.3.2 Jenis Fleksibilitas Kerja

Menurut Carlson, jadwal kerja fleksibel (*schedule flexibility*) merupakan pengaturan kerja yang secara fleksibel dalam pemilihan dalam bekerja, untuk memberikan fasilitas berupa berapa lama (*time flexibility*), dimana (*place flexibility*), dan kapan (*timing flexibility*) pekerjaan dilakukan.

1. Time Flexibility (Fleksibilitas Waktu)

Fleksibilitas ini mengacu pada berapa lama waktu yang digunakan untuk bekerja. Hal ini berkaitan dengan pengurangan jumlah jam kerja dibandingkan dengan standar kerja penuh waktu. Sistem ini memberikan fleksibilitas individu

³² Juli Malayuja, Ngatno Sahputra, dan Alfirah, *Pengaruh Work From Home dan Fleksibilitas Jam kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Direktorat Jenderal Pajak di KPP Pratama Lubuk Pakam*, Prosiding Fakultas Ekonomi dan Bisnis Vol.1, No.54 (2022) : hlm.33-34

untuk bekerja dengan durasi yang lebih singkat namun tetap memiliki tanggung jawab kerja yang jelas.

2. Place Flexibility (Fleksibilitas Lokasi)

Place flexibility memberikan kebebasan memilih di mana pekerjaan dilakukan, seperti dalam *remote working*. Kerja jarak jauh (*remote working*) merupakan sistem kerja yang memberikan karyawan atau pekerja lepas untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab pekerjaan seperti di rumah atau bahkan saat bepergian, dengan dukungan teknologi digital dan juga internet yang memadai.

3. Timing Flexibility (Fleksibilitas Jadwal)

Fleksibilitas ini memberikan kebebasan individu dalam pengaturan jam kerja, seperti menentukan waktu mulai dan selesai kerja atau pembagian jam kerja dalam satu hari. Pola ini memberi ruang bagi individu untuk menyesuaikan aktivitas kerja dengan kebutuhan pribadi agar tercapainya *work life balance* (keseimbangan kehidupan dan kerja) tanpa harus terikat pada jam kerja yang kaku.

McKinsey Global Institute, menjelaskan bahwa salah satu karakteristik utama pekerja independen (*independent workers*) adalah kemampuan mereka untuk mengontrol beban kerja dan portofolio pekerjaan mereka sendiri. Kontrol ini memberikan tingkat fleksibilitas yang lebih tinggi dibandingkan dengan pekerja konvensional yang harus bekerja sesuai dengan beban kerja yang sudah ditetapkan.³³ Pekerja *freelance* dapat memutuskan untuk menerima atau menolak suatu pekerjaan berdasarkan berbagai pertimbangan, seperti besaran imbalan yang ditawarkan, preferensi terhadap klien tertentu, maupun kesesuaian waktu pengerjaan tugas tersebut. Meskipun klien atau pemberi kerja dapat menetapkan tenggat waktu atau ekspektasi terkait kecepatan penyelesaian suatu tugas, pekerja

³³ McKinsey Global Institute, *Independent Work: Choice, Necessity, and the Gig Economy* (McKinsey & Company, 2016)

freelance tetap memiliki keleluasaan untuk memilih apakah akan menerima penugasan tersebut atau tidak.

Fleksibilitas kerja merupakan kemampuan pekerja untuk menentukan kapan, di mana, dan berapa lama mereka bekerja untuk menyeimbangkan antara kehidupan pribadi dengan pekerjaan. Individu cenderung memiliki kontrol yang lebih besar atas waktu dan tempat kerjanya akan mengalami kepuasan kerja yang lebih tinggi dan memilih bentuk pekerjaan yang menawarkan otonomi tersebut, salah satunya pekerjaan *freelance*. Teori fleksibilitas kerja yang digunakan dalam penelitian ini merujuk pada konsep Flexible Work Arrangement (FWA) yang dikemukakan oleh Carlson, yang mendefinisikan fleksibilitas kerja sebagai pengaturan kerja yang secara fleksibel dalam pemilihan dalam bekerja, untuk memberikan fasilitas berupa berapa lama (*time flexibility*), dimana (*place flexibility*), dan kapan (*timing flexibility*) pekerjaan dilakukan. Selain itu, dalam penelitian ini juga mempertimbangkan aspek penyesuaian beban kerja berdasarkan konsep McKinsey Global Institute yang menyatakan bahwa pekerja independen (*freelance*) memiliki kendali atas beban kerja, di mana mereka dapat memilih untuk menerima atau menolak suatu pekerjaan berdasarkan berbagai pertimbangan.

Berdasarkan hal tersebut, pada penelitian ini kemudian diturunkan menjadi empat dimensi atau indikator utama, yaitu *timing flexibility* (kebebasan menentukan jam kerja), *time flexibility* (kebebasan menentukan durasi kerja), *place flexibility* (kebebasan menentukan tempat kerja), dan penyesuaian beban kerja. Keempat indikator tersebut kemudian diturunkan lebih lanjut ke dalam pernyataan-pernyataan kuesioner.

1.6.4 Status Sosial Ekonomi (Variabel X2)

Status sosial ekonomi menggambarkan posisi individu atau keluarga dalam masyarakat berdasarkan kondisi sosial dan ekonomi yang dimilikinya. Status ini menunjukkan tingkat kesejahteraan seseorang serta kemampuannya dalam memenuhi kebutuhan hidup dan mengakses berbagai kesempatan sosial, seperti

pendidikan dan pekerjaan. Perbedaan status sosial ekonomi seringkali menyebabkan perbedaan peluang hidup antarindividu dalam masyarakat.

Menurut Soerjono Soekanto, status sosial ekonomi adalah kedudukan seseorang dalam masyarakat yang ditentukan oleh tingkat pendidikan, pendapatan, dan jenis pekerjaan. Ketiga aspek tersebut menjadi indikator penting dalam melihat stratifikasi sosial, karena saling berkaitan dan mempengaruhi posisi seseorang di dalam struktur sosial. Individu dengan status sosial ekonomi lebih tinggi umumnya memiliki akses yang lebih luas terhadap sumber daya dan kesempatan kerja dibandingkan individu dengan status sosial ekonomi rendah.³⁴ Sedangkan, Pierre Bourdieu berpendapat bahwa posisi sosial seseorang dalam masyarakat tidak hanya ditentukan oleh kekayaan materi semata, melainkan berbagai bentuk modal yang saling berinteraksi dalam suatu arena sosial (*field*). Bourdieu membagi modal ke dalam tiga bentuk yaitu, modal ekonomi (*economic capital*), modal budaya (*cultural capital*), dan modal sosial (*social capital*).³⁵

Pertama, modal ekonomi (*economic capital*) pada sumber daya finansial dan aset yang dapat langsung dikonversi menjadi uang, seperti pendapatan, tabungan, properti, dan investasi. Bourdieu memandang modal ekonomi sebagai bentuk modal yang paling mudah diukur dan paling likuid dibandingkan bentuk modal lainnya, karena dapat secara langsung digunakan untuk memperoleh barang, jasa, atau bentuk modal lain.

Kedua, modal budaya (*cultural capital*) yang terdiri dari pengetahuan, keterampilan, kebiasaan, dan selera yang didapatkan individu melalui proses sosialisasi dan pendidikan dalam lingkungan keluarga maupun institusi pendidikan formal. Bourdieu membagi modal budaya ke dalam tiga bentuk: (1) *embodied*, yaitu disposisi mental dan fisik yang terinternalisasi dalam diri individu; (2) *objectified*, yaitu kepemilikan benda-benda budaya seperti buku dan karya seni; serta (3)

³⁴ Soerjono Soekanto, *Sosiologi: Suatu Pengantar* (Jakarta: Rajawali Pers, 2017)

³⁵ Pierre Bourdieu, *The Forms of Capital*, dalam John G. Richardson (ed.), *Handbook of Theory and Research for the Sociology of Education* (New York: Greenwood Press, 1986), hlm. 241–258.

institutionalized, yaitu pengakuan formal atas kompetensi melalui gelar dan sertifikat pendidikan.

Ketiga, modal sosial (social capital) merupakan jaringan sosial yang memberikan akses kepada individu terhadap sumber daya, informasi, dan peluang melalui koneksi sosialnya. Modal sosial tidak bersifat individual melainkan terbentuk melalui interaksi berkelanjutan antarindividu dalam suatu kelompok atau komunitas. Besarnya modal sosial seseorang bergantung pada luasnya jaringan korelasi yang dapat dimobilisasi dan volume modal yang dimiliki oleh anggota jaringan tersebut.

Status sosial ekonomi merupakan kedudukan individu dalam struktur masyarakat yang ditentukan oleh kepemilikan aset atau sumber daya ekonomi dan modal sosial yang dimiliki serta mempengaruhi akses individu terhadap peluang dan pilihan dalam menentukan jenis pekerjaan yang akan dijalani. Variabel Status sosial ekonomi dalam penelitian ini dijelaskan menggunakan konsep modal yang dikembangkan oleh Pierre Bourdieu. Secara konseptual, Bourdieu membagi modal yang dimiliki individu menjadi tiga jenis, yaitu modal ekonomi, modal sosial, dan modal budaya. Namun, dalam penelitian ini, status sosial ekonomi difokuskan pada dua dimensi utama yang dianggap paling relevan dan dapat diukur secara langsung dalam keputusan kerja *freelance* pada Gen Z, yaitu modal ekonomi (kondisi finansial dan kepemilikan aset keluarga) dan modal sosial (jaringan relasi dan koneksi yang dimiliki individu). Pembatasan ini dilakukan karena kedua dimensi tersebut secara empiris lebih mudah diobservasi melalui indikator-indikator yang konkret, sementara modal budaya bersifat lebih abstrak dan memerlukan instrumen pengukuran tersendiri yang lebih kompleks.

Berdasarkan hal tersebut, status sosial ekonomi dalam penelitian ini diturunkan menjadi tiga indikator, yaitu modal ekonomi (kepemilikan perangkat kerja, dan kepemilikan jaringan internet), modal sosial (dukungan moral terhadap pilihan kerja *freelance*, dan jaringan sosial), serta kemandirian finansial.

Selanjutnya ketiga indikator tersebut kemudian diturunkan ke dalam pernyataan kuesioner.

1.7 Asumsi dan Hipotesis

Asumsi merupakan suatu anggapan dasar yang dijadikan landasan dalam penelitian dan diterima sebagai kebenaran oleh peneliti tanpa memerlukan pembuktian lebih lanjut. Adapun asumsi yang dikemukakan dalam penelitian ini yaitu: “Pada dasarnya manusia menyukai sesuatu yang tidak terikat (fleksibel), sehingga manusia dapat mengatur dirinya sendiri.”

Sementara itu, hipotesis merupakan jawaban sementara dari rumusan masalah penelitian yang memerlukan pembuktian berdasarkan analisis data empiris, karena jawaban bukan didasarkan pada fakta empiris.³⁶ Dengan demikian, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Hipotesis 0 (H0) :

Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara fleksibilitas waktu dan status sosial ekonomi terhadap keputusan bekerja *freelance* pada generasi z. Hal ini menunjukkan bahwa keputusan seseorang untuk bekerja *freelance* tidak dipengaruhi oleh tingkat fleksibilitas waktu kerja maupun kondisi status sosial ekonominya. Dengan demikian, perubahan pada kedua faktor tersebut tidak berdampak nyata terhadap keputusan bekerja *freelance* pada Generasi z.

2. Hipotesis 1 (H1) :

Fleksibilitas waktu berpengaruh signifikan terhadap keputusan bekerja *freelance* pada Generasi Z. Hal ini menunjukkan bahwa keputusan seseorang untuk bekerja *freelance* dipengaruhi oleh fleksibilitas waktu kerja. Dengan demikian, faktor tersebut

³⁶ Rifa'i Abubakar, *Pengantar Metodologi Penelitian* (Yogyakarta: SUKA-Press, 2021): hlm. 41

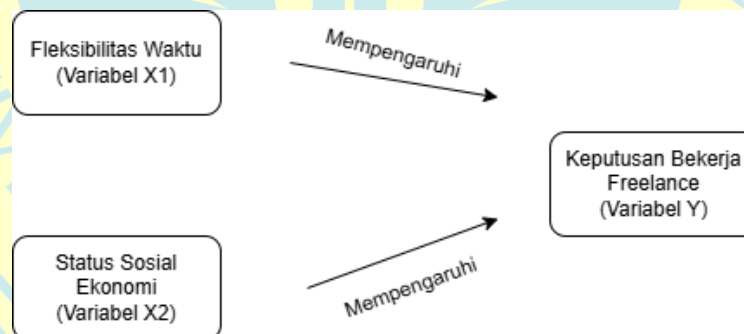
berdampak nyata terhadap keputusan bekerja *freelance* pada Generasi z.

3. Hipotesis 2 (H2) :

Status sosial ekonomi berpengaruh signifikan terhadap keputusan bekerja *freelance* pada Generasi Z. Hal ini menunjukkan bahwa keputusan seseorang untuk bekerja *freelance* dipengaruhi oleh status sosial ekonomi yang dimilikinya. Dengan demikian, faktor tersebut berdampak nyata terhadap keputusan bekerja *freelance* pada Generasi z.

4. Hipotesis 3 (H3) :

Fleksibilitas waktu dan status sosial ekonomi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap keputusan bekerja *freelance* pada Generasi Z. Hal ini menunjukkan bahwa keputusan seseorang untuk bekerja *freelance* dipengaruhi oleh fleksibilitas waktu dan status sosial ekonomi. Dengan demikian, faktor tersebut berdampak nyata terhadap keputusan bekerja *freelance* pada Generasi z.



(Sumber: Hasil Olah Peneliti, 2026)

1.8 Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei melalui kuesioner tertutup sebagai teknik pengumpulan data. Menurut Sugiyono, pendekatan kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan pada paradigma positivistik dan menggunakan data yang bersifat konkret. Data dalam

penelitian kuantitatif disajikan dalam bentuk angka, kemudian dianalisis menggunakan teknik statistik sebagai alat pengujian untuk menjawab permasalahan penelitian serta menghasilkan kesimpulan.³⁷

Peneliti kemudian menyebarkan instrumen penelitian kepada subjek penelitian yang sejalan dengan kriteria yang telah ditentukan. Hasil jawaban yang diperoleh dari subjek penelitian selanjutnya dikonversi ke dalam bentuk data numerik untuk dianalisis, sehingga dapat diketahui hubungan antara variabel fleksibilitas waktu (Variabel X1) dan status sosial ekonomi (Variabel X2) terhadap keputusan bekerja sebagai *freelance* (Variabel Y).

1.8.1 Populasi dan Sampel Penelitian

1.8.1.1 Populasi Penelitian

Menurut Rifa'i Abubakar, Populasi adalah keseluruhan subjek di dalam suatu penelitian, baik berupa manusia maupun wilayah tertentu.³⁸ Artinya, populasi meliputi subjek penelitian atau orang yang memiliki karakteristik yang sesuai untuk diteliti. Selanjutnya, orang yang menjadi subjek penelitian disebut unit penelitian.

Untuk menentukan populasi, peneliti harus memperhitungkan sejauh mana generalisasi yang ingin dilakukan. Populasi yang diteliti dalam penelitian ini adalah semua Generasi z (kelahiran 1997–2012) DKI Jakarta yang sedang atau pernah bekerja *freelance*.

1.8.1.2 Sampel Penelitian

Sampel adalah sebagian anggota populasi yang dipilih untuk mewakili karakteristik populasi dalam suatu penelitian.³⁹ Artinya, sampel merupakan sebagian dari jumlah populasi yang sejalan dengan kriteria dalam penelitian yang akan diteliti.

³⁷ Sugiyono Soekanto, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2018)

³⁸ Rifa'i Abubakar, *Pengantar Metodologi Penelitian* (Yogyakarta: SUKA-Press, 2021), hlm. 58

³⁹ *ibid.*, hlm. 59

Penelitian ini menerapkan teknik pengambilan sampel non probabilitas dengan metode purposive sampling. Sampel non probabilitas merupakan teknik pengambilan sampel yang tidak memberikan kesempatan yang sama bagi setiap anggota populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel.⁴⁰ Dalam penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel non probabilitas dikarenakan kerangka sampel (*sampling frame*) populasi tidak tersedia, sehingga probabilitas setiap anggota populasi untuk terpilih sebagai sampel tidak dapat ditentukan secara pasti.

Purposive sampling merupakan teknik penentuan sampel yang dilakukan secara sengaja berdasarkan kriteria tertentu yang telah dirumuskan oleh peneliti.⁴¹ Pemilihan teknik tersebut dimaksudkan agar peneliti dapat memperoleh gambaran yang mewakili populasi melalui sejumlah responden yang dipilih sebagai sampel. Kriteria tersebut disusun sesuai dengan tujuan penelitian, sehingga responden yang dipilih dinilai memiliki karakteristik yang paling sesuai dan mampu memberikan informasi yang relevan terhadap permasalahan yang diteliti.⁴²

Berikut merupakan kriteria responden yang telah ditentukan oleh peneliti:

1. Berdomisili di DKI Jakarta;
2. Merupakan Generasi Z; dan
3. Pernah atau sedang bekerja *freelance*.

Jumlah populasi pekerja *freelance* Generasi Z di wilayah DKI Jakarta tidak dapat diketahui secara pasti (*infinite population*) jumlahnya. Berdasarkan hal tersebut, sampel pada penelitian ini ditentukan menggunakan Rumus Lemeshow. Adapun rumus Lemeshow sebagai berikut:

$$\eta = \frac{Z^2 \times P(P - 1)}{d^2}$$

⁴⁰ *ibid.*, hlm. 64

⁴¹ *ibid.*, hlm. 65

⁴² Putu Gede Subhaktiyasa, *Menentukan Populasi dan Sampel: Pendekatan Metodologi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*, Jurnal Ilmiah dan Profesi Pendidikan Vol. 9, No. 4 (2024), hlm. 2724

Keterangan:

η : Jumlah sampel

Z : Skor tingkat kepercayaan (95% atau 1,96)

P : Maksimal estimasi (0,5)

d : *Margin of Error* (10% atau 0,1)

Berikut adalah hasil perhitungan berdasarkan rumus Lemeshow dengan menggunakan *Margin of Error* sebesar 10% atau 0,1

$$\eta = \frac{1,96^2 \times 0,5(0,5 - 1)}{0,1^2} = 96,04$$

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut, jumlah sampel adalah 96,04 responden, yang dalam penelitian ini dibulatkan menjadi 100 responden. Adapun dalam penelitian ini sampel penelitian dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner secara digital (*online survey*) selama 4 Bulan (Bulan Maret 2026 - Bulan Juni 2026). Strategi pengumpulan data dilakukan melalui media sosial, dengan fokus utama pada platform Twitter.

1.8.2 Variabel Penelitian

Dalam melakukan penelitian, harus memiliki objek yang akan diteliti. Objek dapat berupa orang, benda, ataupun kejadian. Berdasarkan hal tersebut, dalam penelitian ini menggunakan dua jenis variabel:

1. Variabel Independent (Variabel Bebas)

Variabel independen atau variabel bebas merupakan variabel yang dapat memberikan pengaruh atau menjadi sebab atas perubahan variabel lain dalam penelitian. Oleh karena itu, variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini:

a. Fleksibilitas Waktu (Variabel X1)

Fleksibilitas waktu kerja merupakan kemampuan individu untuk mengatur kapan, di mana, dan berapa lama pekerjaan dilakukan sejalan dengan kebutuhan pribadi dan tuntutan pekerjaan. Variabel ini mengadopsi teori fleksibilitas waktu kerja (*Flexible Work Arrangement*). Konsep fleksibilitas kerja dalam penelitian ini merujuk pada pemikiran Carlson mengenai Flexible Work Arrangements. Peneliti secara spesifik mengadopsi teori dari Carlson untuk mengidentifikasi variabel ini karena fokusnya yang komprehensif terhadap kendali individu dalam mengatur jadwal kerja, waktu kerja, lokasi kerja serta beban kerja yang ingin diambil dalam pekerjaan *freelance* sesuai dengan kebutuhan. Adapun dimensi yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Fleksibilitas Jadwal.
2. Fleksibilitas Waktu.
3. Fleksibilitas Tempat.
4. Penyesuaian Beban Kerja.

b. Status Sosial Ekonomi (Variabel X2)

Status sosial ekonomi menggambarkan posisi individu dalam masyarakat berdasarkan kondisi sosial dan ekonomi yang dimilikinya. Status ini mengindikasikan tingkat kesejahteraan seseorang serta kemampuannya dalam memenuhi kebutuhan hidup dan mengakses berbagai kesempatan sosial. Dalam penelitian ini terdapat perspektif dari Soerjono Soekanto dan Pierre Bourdieu, peneliti memilih menggunakan kerangka pemikiran Pierre Bourdieu dalam mengidentifikasi Status Sosial Ekonomi (Variabel X2). Pemilihan ini didasarkan pada pandangan Bourdieu bahwa posisi sosial seseorang tidak hanya ditentukan oleh faktor ekonomi statis, melainkan oleh kepemilikan modal yang dapat dikonversi satu sama lain. Variabel ini mengadopsi dari teori Bourdieu yang membagi modal menjadi tiga, yaitu modal sosial, modal budaya, dan modal ekonomi. Dalam penelitian ini peneliti berfokus pada kemampuan Generasi z

terhadap finansialnya, memiliki aset untuk menunjang pekerjaan *freelance* serta kekuatan jaringan dan modal sosial yang dapat memfasilitasi perolehan klien, proyek, dan peluang kerja secara mandiri. Adapun dimensi yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Kemandirian Finansial.
2. Modal Ekonomi.
3. Modal Sosial.

2. Variabel Dependent (Variabel Terikat)

Variabel dependen atau variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi oleh variabel independen. Oleh karena itu, variabel dependen yang digunakan dalam penelitian ini adalah Keputusan Bekerja *freelance* (Y). Subjek dalam penelitian ini adalah Generasi Z yang bekerja *freelance*. Keputusan kerja merupakan proses ketika seseorang memilih jenis pekerjaan berdasarkan berbagai pertimbangan yang dimilikinya. Salah satu alasan utama yang mendorong individu memilih untuk bekerja *freelance* adalah fleksibilitas waktu yang ditawarkan. Dengan adanya fleksibilitas waktu yang ditawarkan membuat pekerjaan *freelance* diminati, terutama oleh Generasi Z yang menginginkan kebebasan. Dalam penelitian ini peneliti ingin mengukur sejauh mana Generasi Z memutuskan untuk memilih pekerjaan *freelance*. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan Teori Pilihan Rasional dari James Coleman. Berbeda dengan pandangan Herbert Marcuse, Coleman menekankan bahwa tindakan individu adalah perilaku yang bertujuan untuk mencapai tujuan tertentu yang ditentukan oleh nilai dan preferensi mereka. Adapun dalam Penelitian ini peneliti menjabarkan preferensi menjadi preferensi individu dan preferensi organisasi.

Adapun dimensi yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

- a. Pilihan Kerja.
- b. Preferensi Organisasi.
- c. Preferensi Individu.

1.8.3 Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data merupakan prasyarat penting dalam sebuah penelitian. Adapun teknik yang digunakan peneliti dalam pengumpulan data adalah sebagai berikut:

a. Data Primer

Data primer merupakan sekumpulan data yang bersumber asli dan didapatkan langsung oleh peneliti. Dalam penelitian ini, peneliti mengumpulkan data primer menggunakan kuesioner tertutup dengan berbasis skala Likert 4 poin, dengan rentang:

1 = Sangat Tidak Setuju

2 = Tidak Setuju

3 = Setuju

4 = Sangat Setuju

Adapun kuesioner tersebut akan disebarakan dengan memanfaatkan platform media sosial guna menjangkau responden dari kalangan generasi z yang aktif menggunakan sosial media. Penyebaran dilakukan dengan membagikan tautan kuesioner pada konten yang dibuat oleh peneliti, dengan mencantumkan kriteria yang dibutuhkan didalam penelitian.

b. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang tidak didapatkan secara langsung oleh peneliti. Data ini dapat berupa jurnal, buku, dan karya ilmiah yang sudah tersedia sebelumnya. Data sekunder diperlukan sebagai bahan rujukan dalam penelitian.

1.8.4 Teknik Analisis Data

Setelah seluruh data dari responden terkumpul, tahapan selanjutnya adalah mengolahnya melalui proses analisis, yang berfungsi untuk menjawab rumusan

masalah yang telah diajukan sekaligus membuktikan hipotesis yang diuji. Dalam pelaksanaannya, penelitian ini dilakukan dengan pendekatan kuantitatif menggunakan bantuan perangkat lunak SPSS Versi 25. Adapun tahapan analisis data yang diterapkan dalam penelitian ini meliputi beberapa langkah sebagai berikut.

Sebelum memasuki tahap analisis, instrumen penelitian terlebih dahulu diuji validitas dan reliabilitasnya untuk memastikan bahwa kuesioner layak digunakan sebagai alat pengumpulan data. Pengujian validitas dilakukan dengan mengadopsi teknik korelasi Product Moment dari Pearson, yakni dengan membandingkan besaran r hitung yang diperoleh dengan r tabel sebagai acuan. Suatu item kuesioner dapat dikatakan valid jika nilai r hitung yang dihasilkan melampaui r tabel. Setelah itu, dilakukan uji reliabilitas untuk mengetahui tingkat konsistensi instrumen penelitian. Instrumen dinyatakan reliabel apabila mampu menghasilkan jawaban yang konsisten dari waktu ke waktu. Pengujian reliabilitas pada penelitian ini menggunakan metode Cronbach's Alpha, dengan ketentuan bahwa instrumen dinyatakan reliabel apabila memperoleh nilai Cronbach's Alpha $\geq 0,6$.

Tahap berikutnya adalah melakukan analisis statistik deskriptif guna memberikan gambaran mengenai karakteristik dan persebaran data yang telah diperoleh. Analisis ini dilakukan melalui perhitungan nilai mean, median, modus, standar deviasi, serta persentase. Selanjutnya, dilakukan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas. Uji normalitas dilakukan menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov pada SPSS untuk mengetahui apakah data pada setiap variabel berdistribusi normal. Berikutnya, uji multikolinearitas bertujuan memastikan bahwa variabel X1 (fleksibilitas waktu) dan variabel X2 (status sosial ekonomi) tidak memiliki hubungan yang terlalu kuat, karena korelasi yang sangat tinggi antarvariabel independen dapat menyebabkan model regresi menjadi tidak stabil sehingga hasil analisis kurang dapat dipercaya. Selanjutnya, uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah varians

residual atau kesalahan prediksi bersifat konstan (homogen) pada seluruh pengamatan.

Sebagai tahap penutup dari rangkaian analisis, penelitian ini menerapkan teknik regresi linear berganda, yang berguna untuk mengukur seberapa besar kedua variabel bebas memberi pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Teknik ini sekaligus menjadi dasar bagi pengujian hipotesis, sehingga dapat diketahui tingkat signifikansi pengaruh tiap variabel bebas terhadap variabel terikat, baik ketika diuji secara parsial maupun simultan.

Pengujian hipotesis pada penelitian ini terdiri atas tiga jenis pengujian, yaitu uji parsial (Uji T) yang digunakan untuk mengetahui pengaruh setiap variabel independen secara individual terhadap variabel dependen, uji simultan (Uji F) yang bertujuan menguji pengaruh seluruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen, serta uji koefisien determinasi (R^2) yang digunakan untuk mengukur besarnya kontribusi variabel independen dalam menjelaskan variasi pada variabel dependen.

1.8.5 Operasionalisasi Konsep

Tabel 1. 3 Tabel Operasionalisasi Konsep

No	Konsep	Variabel	Kategori Skala	Dimensi	Indikator	Pernyataan
1.	Fleksibilitas waktu dalam kerja.	Fleksibilitas Waktu (Variabel X1)	1. Sangat Tidak Setuju (STS) 2. Tidak Setuju (TS) 3. Setuju (S) 4. Sangat Setuju (SS)	Fleksibilitas Jadwal	1. Dapat memilih jam kerja sesuai kebutuhan. 2. Dapat menyesuaikan jadwal kerja dengan aktivitas pribadi. 3. Tidak ada aturan waktu kerja yang kaku.	1. Saya dapat menentukan jam kerja saya sendiri. 2. Saya memilih jam kerja yang sesuai dengan kebutuhan saya. 3. Saya dapat memilih waktu kerja yang produktif bagi saya. 4. Saya memilih jam kerja yang dapat menyesuaikan dengan aktivitas kesibukan saya di rumah. 5. Jadwal kerja saya tidak mengganggu kegiatan saya. 6. Pekerjaan <i>freelance</i> memudahkan saya untuk menyeimbangkan urusan pribadi dan pekerjaan. 7. Saya menyukai jadwal kerja yang fleksibel. 8. Saya lebih suka bekerja pada malam hari. 9. Saya tidak terikat pada jam kerja yang kaku.
				Fleksibilitas Waktu	5. Dapat mengambil jeda atau istirahat sesuai kebutuhan. 6. Kemudahan izin cuti.	10. Saya bisa mengambil waktu istirahat kapan saja saat merasa perlu.

No	Konsep	Variabel	Kategori Skala	Dimensi	Indikator	Pernyataan
						11. Saya bebas menentukan berapa lama waktu istirahat yang saya butuhkan disela-sela pekerjaan. 12. Saya dapat menyesuaikan frekuensi jeda waktu kerja saya sesuai dengan kondisi fisik dan mental saya saat bekerja. 13. Saya dapat mendiskusikan rencana cuti saya dengan supervisor/klien secara informal tanpa prosedur yang rumit. 14. Saya dapat mengambil cuti dengan memberitahu supervisor/klien secara langsung tanpa perlu surat izin resmi. 15. Saya merasa nyaman karena proses izin cuti dalam kerja <i>freelance</i> tidak memerlukan persetujuan dari banyak pihak. 16. Saya merasa proses pemberitahuan cuti dalam kerja <i>freelance</i> lebih mudah dibanding kerja formal.
				Penyesuaian Beban Kerja	9. Beban kerja bisa diatur sendiri. 10. Bisa memilih banyaknya proyek yang ingin diambil.	17. Saya bisa menolak atau menerima proyek sesuai dengan kemampuan saya. 18. Pembagian beban kerja dilakukan berdasarkan kemampuan individu.

No	Konsep	Variabel	Kategori Skala	Dimensi	Indikator	Pernyataan
						19. Saya dapat membagi waktu kerja saat mengerjakan beberapa proyek sekaligus. 20. Saya bisa mengatur sendiri seberapa banyak pekerjaan yang ingin saya ambil. 21. Saya mampu mengerjakan beberapa proyek sekaligus. 22. Saya dapat membatasi jumlah klien secara bersamaan agar kualitas kerja tetap terjaga.
				Fleksibilitas Lokasi	11. Dapat bebas kerja dimana saja. 12. Tidak wajib hadir secara fisik.	23. Saya dapat bekerja dari mana saja selama terdapat koneksi internet yang memadai. 24. Saya merasa produktivitas saya meningkat karena dapat memilih lingkungan kerja yang paling nyaman. 25. Saya tidak perlu merasa terikat pada satu tempat kerja yang sama setiap harinya. 26. Kebebasan lokasi kerja <i>freelance</i> memudahkan saya untuk menjalani gaya hidup yang saya inginkan. 27. Pekerjaan saya tidak menuntut kehadiran fisik. 28. Saya dapat mengirimkan hasil kerja kepada klien secara digital. 29. Saya mampu berkomunikasi

No	Konsep	Variabel	Kategori Skala	Dimensi	Indikator	Pernyataan
						dengan klien secara efektif melalui platform digital tanpa harus bertatap muka.
2.	Status Sosial Ekonomi	Status Sosial Ekonomi (Variabel X2)	1. Sangat Tidak Setuju (STS) 2. Tidak Setuju (TS) 3. Setuju (S) 4. Sangat Setuju (SS)	Kemandirian finansial	1. Mempunyai penghasilan sendiri. 2. Tidak terlalu bergantung pada orang tua.	1. <i>Freelance</i> memberikan saya pendapatan di usia muda. 2. Bekerja <i>freelance</i> membuat saya menjadi mandiri secara ekonomi, dibandingkan sebelumnya. 3. Saya bisa memenuhi kebutuhan tanpa berhutang. 4. Saya tidak bergantung finansial kepada keluarga. 5. Saya bekerja <i>freelance</i> untuk memenuhi kebutuhan keluarga. 6. Saya tidak perlu meminta uang kepada keluarga untuk memenuhi kebutuhan harian.
				Modal Ekonomi	3. Kepemilikan perangkat kerja. 4. Kepemilikan jaringan internet.	7. Saya memiliki perangkat yang menunjang untuk bekerja <i>freelance</i> . 8. Perangkat yang saya miliki mendukung produktivitas kerja <i>freelance</i> saya. 9. Saya tidak terkendala perangkat dalam menyelesaikan pekerjaan <i>freelance</i> . 10. Akses internet saya memadai. 11. Koneksi internet saya cukup

No	Konsep	Variabel	Kategori Skala	Dimensi	Indikator	Pernyataan
						cepat untuk mengirim ataupun menerima file besar. 12. Saya tidak mengalami gangguan internet saat bekerja.
				Modal Sosial	5. Dukungan moral terhadap pilihan <i>freelance</i> . 6. Jaringan Sosial	13. Keluarga saya mendukung saya untuk bekerja <i>freelance</i> . 14. Saya merasa didukung secara emosional oleh lingkungan sosial saya. 15. Orang-orang terdekat saya tidak memandang rendah pekerjaan <i>freelance</i> . 16. Saya memiliki jaringan pertemanan yang luas. 17. Jaringan sosial yang saya miliki membantu saya untuk mendapatkan informasi proyek. 18. Teman saya mereferensikan proyek kepada saya.

No	Konsep	Variabel	Kategori Skala	Dimensi	Indikator	Pernyataan
3.	Keputusan Bekerja <i>Freelance</i>	Keputusan Bekerja <i>Freelance</i> (Variabel Y)	1. Sangat Tidak Setuju (STS) 2. Tidak Setuju (TS) 3. Setuju (S) 4. Sangat Setuju (SS)	Pilihan kerja	1. Keterbatasan akses ke pekerjaan formal. 2. Tren pasar kerja digital.	1. Saya terpaksa bekerja <i>freelance</i> karena beberapa kali ditolak kerja formal. 2. Saya merasa lowongan pekerjaan formal yang tersedia saat ini sangat terbatas. 3. Pengalaman ditolak kerja formal berulang kali membuat saya yakin memilih kerja <i>freelance</i> . 4. Saya merasa perkembangan digital saat ini lebih banyak membuka ruang kerja <i>freelance</i> . 5. Saya merasa tren kerja saat ini lebih mendukung <i>freelance</i> dibandingkan kerja formal. 6. Era digital saat ini mendorong saya mempertimbangkan <i>freelance</i> sebagai pilihan karir.
				Preferensi Organisasi	3. Kebijakan perusahaan. 4. Keterbatasan rekrutmen.	7. Saya terpaksa bekerja <i>freelance</i> karena jarang perusahaan yang merekrut pegawai tetap. 8. Kebutuhan tenaga kerja lepas saat ini lebih banyak tersedia. 9. Penggunaan tenaga lepas membuka peluang saya untuk bekerja <i>freelance</i> . 10. Syarat lowongan saat ini lebih banyak tertera pengalaman minimal 2-3 tahun, yang tidak

No	Konsep	Variabel	Kategori Skala	Dimensi	Indikator	Pernyataan
						sesuai dengan saya. 11. Saya merasa proses rekrutmen pekerjaan formal membutuhkan waktu yang lama (berbulan-bulan). 12. Lowongan kerja formal di bidang saya sangat sedikit.
				Preferensi individu	5. Tujuan hidup. 6. Kesadaran akan tidak ada jaminan kerja. 7. Orientasi di masa depan.	13. Saya bekerja <i>freelance</i> karena untuk memenuhi kebutuhan hidup. 14. Saya memilih kerja <i>freelance</i> karena dapat membangun kemandirian ekonomi sejak dini. 15. Saya memilih bekerja <i>freelance</i> karena hasilnya memuaskan. 16. Saya memilih pekerjaan ini sudah sadar akan konsekuensi tidak ada jaminan masa depan yang pasti. 17. Saya menyadari bahwa penghasilan yang tidak menentu adalah risiko dari pekerjaan <i>freelance</i> 18. Saya menyadari bahwa penghasilan <i>freelance</i> saya dapat berhenti kapan saja. 19. Dengan pilihan kerja <i>freelance</i> , saya harus menabung untuk masa tua.

No	Konsep	Variabel	Kategori Skala	Dimensi	Indikator	Pernyataan
						20. Bekerja <i>freelance</i> mendorong saya untuk membuat perencanaan keuangan jangka panjang. 21. Saya bekerja <i>freelance</i> dengan mempertimbangkan tanggung jawab atas masa depan finansial saya sendiri. 22. Saya berencana untuk terus bekerja <i>freelance</i> kedepannya.

1.9 Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Uji Coba

1.9.1 Uji Validitas

1.9.1.1 Uji Validitas Variabel X1 (Fleksibilitas Waktu)

Guna mengetahui sejauh mana suatu instrumen penelitian dapat dikatakan valid, dilakukanlah uji validitas. Kriteria kevalidan suatu instrumen ditentukan berdasarkan perbandingan antara nilai r hitung dengan r tabel, instrumen dinyatakan valid jika nilai r hitung melebihi nilai r tabel.⁴³ Adapun pada Uji validitas peneliti menggunakan SPSS Versi 25 dengan melibatkan 30 responden. Dengan demikian, diperoleh nilai r tabel sebesar 0,361 dengan taraf signifikansi (α) sebesar 0,05 atau 5%.

Tabel 1. 4 Hasil Uji Coba Uji Validitas Variabel X1

No	Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Ket.
1	Saya dapat menentukan jam kerja saya sendiri.	0,712	0,361	Valid
2	Saya memilih jam kerja yang sesuai dengan kebutuhan saya.	0,653	0,361	Valid
3	Saya dapat memilih waktu kerja yang produktif bagi saya.	0,518	0,361	Valid
4	Saya memilih jam kerja yang dapat menyesuaikan dengan aktivitas kesibukan saya di rumah.	0,440	0,361	Valid
5	Jadwal kerja saya tidak mengganggu kegiatan saya.	0,603	0,361	Valid
6	Pekerjaan <i>freelance</i> memudahkan saya untuk menyeimbangkan urusan pribadi dan pekerjaan.	0,639	0,361	Valid
7	Saya menyukai jadwal kerja yang fleksibel.	0,560	0,361	Valid
8	Saya lebih suka bekerja pada malam hari.	0,384	0,361	Valid
9	Saya tidak terikat pada jam kerja yang kaku.	0,499	0,361	Valid
10	Saya bisa mengambil waktu istirahat kapan saja saat merasa perlu.	0,550	0,361	Valid
11	Saya bebas menentukan berapa lama waktu istirahat yang saya butuhkan disela-sela pekerjaan.	0,634	0,361	Valid

⁴³ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2018)

No	Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Ket.
12	Saya dapat menyesuaikan frekuensi jeda waktu kerja saya sesuai dengan kondisi fisik dan mental saya saat bekerja.	0,651	0,361	Valid
13	Saya dapat mendiskusikan rencana cuti saya dengan supervisor/klien secara informal tanpa prosedur yang rumit.	0,595	0,361	Valid
14	Saya dapat mengambil cuti dengan memberitahu supervisor/klien secara langsung tanpa perlu surat izin resmi.	0,524	0,361	Valid
15	Saya merasa nyaman karena proses izin cuti dalam kerja <i>freelance</i> tidak memerlukan persetujuan dari banyak pihak.	0,480	0,361	Valid
16	Saya merasa proses pemberitahuan cuti dalam kerja <i>freelance</i> lebih mudah dibanding kerja formal.	0,692	0,361	Valid
17	Saya bisa menolak atau menerima proyek sesuai dengan kemampuan saya.	0,516	0,361	Valid
18	Pembagian beban kerja dilakukan berdasarkan kemampuan individu.	0,437	0,361	Valid
19	Saya dapat membagi waktu kerja saat mengerjakan beberapa proyek sekaligus.	0,392	0,361	Valid
20	Saya bisa mengatur sendiri seberapa banyak pekerjaan yang ingin saya ambil.	0,414	0,361	Valid
21	Saya mampu mengerjakan beberapa proyek sekaligus.	0,428	0,361	Valid
22	Saya dapat membatasi jumlah klien secara bersamaan agar kualitas kerja tetap terjaga.	0,480	0,361	Valid
23	Saya dapat bekerja dari mana saja selama terdapat koneksi internet yang memadai.	0,527	0,361	Valid
24	Saya merasa produktivitas saya meningkat karena dapat memilih lingkungan kerja yang paling nyaman.	0,515	0,361	Valid
25	Saya tidak perlu merasa terikat pada satu tempat kerja yang sama setiap harinya.	0,390	0,361	Valid
26	Kebebasan lokasi kerja <i>freelance</i> memudahkan saya untuk menjalani gaya hidup yang saya inginkan.	0,431	0,361	Valid
27	Pekerjaan saya tidak menuntut kehadiran fisik.	0,504	0,361	Valid
28	Saya dapat mengirimkan hasil kerja kepada klien secara digital.	0,416	0,361	Valid
29	Saya mampu berkomunikasi dengan klien secara efektif melalui platform digital tanpa harus bertatap muka.	0,596	0,361	Valid

Berdasarkan hasil uji validitas terhadap variabel X1 (Fleksibilitas Waktu), dari total 29 butir pernyataan yang diuji dengan r tabel 0,361, semua butir pernyataan memenuhi kriteria valid karena nilai r hitung $> r$ tabel. Maka, semua item pada variabel X1 dapat digunakan dalam penelitian.

1.9.1.2 Uji Validitas Variabel X2 (Status Sosial Ekonomi)

Tabel 1. 5 Hasil Uji Validitas Variabel X2

No	Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Ket.
1	<i>Freelance</i> memberikan saya pendapatan di usia muda.	0,679	0,361	Valid
2	Bekerja <i>freelance</i> membuat saya menjadi mandiri secara ekonomi, dibandingkan sebelumnya.	0,652	0,361	Valid
3	Saya bisa memenuhi kebutuhan tanpa berhutang.	0,631	0,361	Valid
4	Saya tidak bergantung finansial kepada keluarga.	0,644	0,361	Valid
5	Saya bekerja <i>freelance</i> untuk memenuhi kebutuhan keluarga.	0,385	0,361	Valid
6	Saya tidak perlu meminta uang kepada keluarga untuk memenuhi kebutuhan harian.	0,628	0,361	Valid
7	Saya memiliki perangkat yang menunjang untuk bekerja <i>freelance</i> .	0,609	0,361	Valid
8	Perangkat yang saya miliki mendukung produktivitas kerja <i>freelance</i> saya.	0,638	0,361	Valid
9	Saya tidak terkendala perangkat dalam menyelesaikan pekerjaan <i>freelance</i> .	0,640	0,361	Valid
10	Akses internet saya memadai.	0,603	0,361	Valid
11	Koneksi internet saya cukup cepat untuk mengirim ataupun menerima file besar.	0,670	0,361	Valid
12	Saya tidak mengalami gangguan internet saat bekerja.	0,649	0,361	Valid
13	Keluarga saya mendukung saya untuk bekerja <i>freelance</i> .	0,693	0,361	Valid
14	Saya merasa didukung secara emosional oleh lingkungan sosial saya.	0,614	0,361	Valid
15	Orang-orang terdekat saya tidak memandang rendah pekerjaan <i>freelance</i> .	0,530	0,361	Valid
16	Saya memiliki jaringan pertemanan yang luas.	0,571	0,361	Valid

No	Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Ket.
17	Jaringan sosial yang saya miliki membantu saya untuk mendapatkan informasi proyek.	0,502	0,361	Valid
18	Teman saya mereferensikan proyek kepada saya.	0,369	0,361	Valid

Berdasarkan hasil uji validitas terhadap variabel X2 (Status Sosial Ekonomi), dari total 18 butir pernyataan yang diuji dengan r tabel 0,361, semua butir pernyataan memenuhi kriteria valid karena nilai r hitung > r tabel. Maka, semua item pada variabel X2 dapat digunakan dalam penelitian.

1.9.1.3 Uji Validitas Variabel Y (Keputusan Bekerja *Freelance*)

Tabel 1. 6 Hasil Uji Coba Uji Validitas Variabel Y

No	Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Ket.
1	Saya terpaksa bekerja <i>freelance</i> karena beberapa kali ditolak kerja formal.	0,549	0,361	Valid
2	Saya merasa lowongan pekerjaan formal yang tersedia saat ini sangat terbatas.	0,455	0,361	Valid
3	Pengalaman ditolak kerja formal berulang kali membuat saya yakin memilih kerja <i>freelance</i> .	0,491	0,361	Valid
4	Saya merasa perkembangan digital saat ini lebih banyak membuka ruang kerja <i>freelance</i> .	0,629	0,361	Valid
5	Saya merasa tren kerja saat ini lebih mendukung <i>freelance</i> dibandingkan kerja formal.	0,505	0,361	Valid
6	Era digital saat ini mendorong saya mempertimbangkan <i>freelance</i> sebagai pilihan karir.	0,531	0,361	Valid
7	Saya terpaksa bekerja <i>freelance</i> karena jarang perusahaan yang merekrut pegawai tetap.	0,627	0,361	Valid
8	Kebutuhan tenaga kerja lepas saat ini lebih banyak tersedia.	0,531	0,361	Valid
9	Penggunaan tenaga lepas membuka peluang saya untuk bekerja <i>freelance</i> .	0,608	0,361	Valid
10	Syarat lowongan saat ini lebih banyak tertera pengalaman minimal 2-3 tahun, yang tidak sesuai dengan saya.	0,470	0,361	Valid
11	Saya merasa proses rekrutmen pekerjaan formal	0,513	0,361	Valid

No	Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Ket.
	membutuhkan waktu yang lama (berbulan-bulan).			
12	Lowongan kerja formal di bidang saya sangat sedikit.	0,437	0,361	Valid
13	Saya bekerja <i>freelance</i> karena untuk memenuhi kebutuhan hidup.	0,641	0,361	Valid
14	Saya memilih kerja <i>freelance</i> karena dapat membangun kemandirian ekonomi sejak dini.	0,452	0,361	Valid
15	Saya memilih bekerja <i>freelance</i> karena hasilnya memuaskan.	0,497	0,361	Valid
16	Saya memilih pekerjaan ini sudah sadar akan konsekuensi tidak ada jaminan masa depan yang pasti.	0,375	0,361	Valid
17	Saya menyadari bahwa penghasilan yang tidak menentu adalah risiko dari pekerjaan <i>freelance</i> .	0,638	0,361	Valid
18	Saya menyadari bahwa penghasilan <i>freelance</i> saya dapat berhenti kapan saja.	0,578	0,361	Valid
19	Dengan pilihan kerja <i>freelance</i> , saya harus menabung untuk masa tua.	0,450	0,361	Valid
20	Bekerja <i>freelance</i> mendorong saya untuk membuat perencanaan keuangan jangka panjang.	0,582	0,361	Valid
21	Saya bekerja <i>freelance</i> dengan mempertimbangkan tanggung jawab atas masa depan finansial saya sendiri.	0,457	0,361	Valid
22	Saya berencana untuk terus bekerja <i>freelance</i> kedepannya.	0,613	0,361	Valid

Berdasarkan hasil uji validitas terhadap variabel Y (Keputusan Bekerja *Freelance*), dari total 22 butir pernyataan yang diuji dengan r tabel 0,361, semua butir pernyataan memenuhi kriteria valid karena nilai r hitung > r tabel. Maka, semua item pada variabel Y dapat digunakan dalam penelitian.

1.9.2 Uji Reliabilitas

Setelah melakukan uji validitas, hal selanjutnya yang dilakukan adalah uji reliabilitas. Uji reliabilitas dilakukan dengan menguji item valid sebelumnya pada uji validitas. Uji reliabilitas dilakukan untuk mendapatkan alat ukur (instrumen) data penelitian yang dapat dipercaya keabsahannya sehingga menghasilkan data

yang benar-benar relevan dengan tujuan penelitian.⁴⁴ Uji reliabilitas juga digunakan untuk menguji konsistensi jawaban responden berdasarkan instrumen penelitian. Semakin reliabel sebuah instrumen penelitian kekonsistennannya juga akan semakin tinggi. Adapun dasar pengambilan keputusan dalam uji reliabilitas adalah sebagai berikut:

1. Jika nilai Cronbach's Alpha $> 0,60$ maka kuesioner dapat dinyatakan reliabel atau konsisten.
2. Jika Cronbach's Alpha $< 0,60$ maka kuesioner dinyatakan tidak reliabel atau tidak konsisten.

Adapun tingkatan kategorisasi reliabilitas adalah sebagai berikut:

Tabel 1. 7 Tabel Kategorisasi Reliabilitas

Kategori	Keterangan
Alpha $> 0,90$	Reliabilitas Sangat Tinggi
Alpha $0,70 - 0,90$	Reliabilitas Tinggi
Alpha $0,50 - 0,70$	Reliabilitas Sedang
Alpha $< 0,50$	Reliabilitas rendah

1.9.2.1 Uji Reliabilitas Variabel X1 (Fleksibilitas Waktu)

Tabel 1. 8 Hasil Uji Coba Uji Reliabilitas Variabel X1

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0.900	29

(Sumber: Hasil Olah Data Peneliti, 2026)

⁴⁴ Abigail Soesana dkk., *Metodologi Penelitian Kuantitatif* (Yayasan Kita Menulis, 2023) : hlm. 75

Berdasarkan hasil uji reliabilitas yang telah dilakukan oleh peneliti menggunakan alat bantu SPSS, pada variabel X1 diperoleh nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,900 dengan jumlah item pernyataan (N of items) sebanyak 29 butir pernyataan. Variabel X1 dinyatakan reliabel, karena nilai Cronbach's Alpha $> 0,60$. Mengacu pada tabel kategorisasi reliabilitas, nilai Cronbach's Alpha pada variabel X1 menunjukkan bahwa instrumen penelitian memiliki tingkat reliabilitas tinggi, karena Nilai Cronbach's Alpha berada pada rentang 0,70 - 0,90.

1.9.2.2 Uji Reliabilitas Variabel X2 (Status Sosial Ekonomi)

Tabel 1. 9 Hasil Uji Coba Uji Reliabilitas Variabel X2

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0.883	18

(Sumber: Hasil Olah Data Peneliti, 2026)

Selanjutnya, pada uji reliabilitas pada variabel X2 diperoleh nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,883 dengan jumlah item pernyataan (N of items) sebanyak 18 butir pernyataan. Variabel X2 dinyatakan reliabel, karena nilai Cronbach's Alpha $> 0,60$. Mengacu pada tabel kategorisasi reliabilitas, nilai Cronbach's Alpha pada variabel X2 menunjukkan bahwa instrumen penelitian memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi, karena Nilai Cronbach's Alpha berada pada rentang 0,70 - 0,90.

1.9.2.3 Uji Reliabilitas Variabel Y (Keputusan Bekerja Freelance)

Tabel 1. 10 Hasil Uji Coba Uji Reliabilitas Variabel Y

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0.869	22

(Sumber: Hasil Olah Data Peneliti, 2026)

Selanjutnya, pada variabel Y diperoleh nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,869 dengan jumlah item pernyataan (N of items) sebanyak 22 butir pernyataan. Variabel Y dinyatakan reliabel, karena nilai Cronbach's Alpha $> 0,60$. Mengacu pada tabel kategorisasi reliabilitas, nilai Cronbach's Alpha pada variabel Y menunjukkan bahwa instrumen penelitian memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi, karena Nilai Cronbach's Alpha berada pada rentang 0,70 - 0,90.

1.10 Sistematika Penulisan Penelitian

Untuk mempermudah melihat dan mengetahui pembahasan yang ada pada skripsi ini secara menyeluruh, maka perlu dikemukakan sistematika yang merupakan kerangka dan pedoman penulisan skripsi. Adapun sistematika penulisan skripsi ini terdiri dari 5 BAB, yaitu sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini membahas mengenai latar belakang permasalahan, permasalahan penelitian, tujuan dan manfaat penelitian, tinjauan penelitian sejenis, kerangka teoritik, asumsi dan hipotesis, metodologi penelitian, operasionalisasi konsep, hasil uji coba instrumen penelitian dan sistematika penulisan penelitian.

BAB II GAMBARAN UMUM SUBJEK PENELITIAN

Bab ini berisi pemaparan mengenai subjek dalam penelitian ini, yaitu Generasi Z yang berdomisili di DKI Jakarta dan Sedang bekerja *freelance*

BAB III HASIL UJI HIPOTESIS

Bab ini menyajikan hasil temuan dengan uji hipotesis penelitian dengan pengolahan data kuantitatif menggunakan SPSS.

BAB IV PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

Bab ini membahas mengenai hasil penelitian yang telah dilakukan pada BAB sebelumnya. Hasil penelitian tersebut akan dijelaskan secara deskriptif dengan mengaitkan pada teori.

BAB V PENUTUP

Bab ini berisi kesimpulan yang memaparkan garis besar secara keseluruhan terhadap hasil temuan serta saran dari peneliti.

