

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Transformasi dunia kerja pada abad ke-21 saat ini telah banyak mengalami perubahan yang semakin cepat akibat adanya arus globalisasi, perkembangan teknologi digital, serta perubahan pola kerja yang semakin fleksibel. Dengan tingginya fleksibilitas kerja saat ini, semakin banyak muncul sistem kerja berbasis proyek, freelance, dan *platform digital* yang dikenal dengan *gig economy* (Masta & Kaushiva, 2024). *Gig economy* merupakan sistem ekonomi modern yang dicirikan oleh pekerjaan jangka pendek, berbasis proyek, dan fleksibel yang dimediasi oleh agensi maupun platform digital (Kamarudin & Arif, 2024; Vadavi & Sharmiladevi, 2024). Pada dasarnya, sistem ini memanfaatkan platform digital untuk menghubungkan pekerja dengan konsumen atau klien dalam rangka penyelesaian tugas jangka pendek, yang ditandai dengan keterlibatan jangka pendek antara pemberi kerja, pekerja, dan pelanggan (Kalleberg & Dunn, 2016). Perkembangan ini membawa dampak yang signifikan secara global, termasuk di Indonesia, dimana data menunjukkan bahwa tenaga kerja yang terserap melalui sistem ekonomi gig pada tahun 2023 mencapai 20 juta orang dan diprediksi akan terus meningkat seiring bertambahnya kontribusi sistem ini terhadap pendapatan nasional (Tobing, 2024). *Gig economy* menandai bahwa telah berubahnya serta berkembangnya ekonomi menjadi ekonomi modern yang ditandai dengan berubahnya struktur hubungan kerja konvensional menjadi lebih dinamis, meningkatnya prevalensi pengaturan kerja temporer, dan *on-demand* (Woodcock & Graham, 2020).

Di Indonesia *gig economy* dinilai sebagai suatu solusi untuk mengatasi angka pengangguran yang semakin tinggi berdasarkan data Badan Pusat Statistik (2025), menyatakan terjadi penurunan sebesar 4% terhadap pekerja penuh waktu dari 70%, sementara itu di sisi lain, pekerja paruh waktu dan *freelance* naik sebesar 26% dan 8%. Di balik perkembangan pesatnya, *gig economy* terbukti

memberikan dampak positif terhadap peningkatan kesempatan kerja serta mampu menekan lonjakan angka pengangguran di tengah krisis ekonomi, sehingga sistem ini kerap dinilai sebagai katup pengaman (*safety valve*) pasar tenaga kerja (Tobing, 2024). Pekerja dalam sistem *gig economy* juga dapat menikmati fleksibilitas dan otonomi yang tinggi, karena mereka tidak terikat oleh waktu, tempat, maupun metode kerja secara kaku (Alauddin *et al.*, 2025; Rahmawati & Istiqomah, 2025). Sistem ini juga memberikan peluang bagi individu untuk mendapatkan pendapatan utama ataupun tambahan, bahkan mahasiswa sering menjadikan *gig economy* sebagai jalan untuk mendapatkan uang saku tambahan (Firdasanti *et al.*, 2021). Tidak hanya bagi pekerja, *gig economy* juga menciptakan peluang bagi perusahaan dengan menghemat biaya rekrutmen, pelatihan, serta tunjangan karyawan, selain itu perusahaan dapat menyesuaikan jumlah tenaga kerja dengan fluktuasi permintaan pasar sehingga meningkatkan kelancaran bisnis perusahaan (Mustofa, 2018).

Secara spesifik, individu yang terlibat dalam pekerjaan *gig* disebut dengan *gig worker*. Pekerjaan yang dimiliki *gig worker* disebut dengan *gig work* atau pekerjaan *gig*. *Gig work* merupakan suatu bentuk pekerjaan yang memiliki karakteristik tugas singkat atau proyek jangka pendek yang tidak menjamin adanya keberlanjutan kerja dan menuntut pekerja untuk mengambil tindakan agar tetap bekerja (Hardy, 2024; Masta & Kaushiva, 2024). Pekerjaan ini dibagi menjadi dua kategori utama, yaitu pekerjaan berbasis lokasi (*on-demand work*) seperti transportasi *online*, *food delivery*, hingga jasa perbaikan rumah, dan pekerjaan daring (*crowdwork*) seperti *desain grafis*, *content creator*, hingga pengembangan perangkat lunak (Alauddin *et al.*, 2025; Roziqin *et al.*, 2024). *Gig worker* merupakan istilah luas yang mencakup pekerja lepas tradisional maupun pekerja *platform daring*. Perbedaan mendasar antara keduanya terletak pada adanya mediasi digital dan manajemen algoritmik pada pekerja *platform*, di mana pihak ketiga (*platform*) tidak sekadar mempertemukan, tetapi juga secara aktif mengatur, memantau, dan mengevaluasi kinerja secara *real-time*. Hal ini membuat pekerja *platform* memiliki otonomi yang lebih rendah dalam aspek prosedural dibandingkan *freelancer* tradisional yang masih leluasa bernegosiasi langsung

dengan klien melalui agensi atau relasi personal (Kuhn & Gallagher, 2019; Garin *et al.*, 2020).

Fenomena *gig economy* sangat dekat dengan dunia Generasi Z yang merupakan kelompok demografi lahir dalam rentang 1997 hingga 2012. Sistem ekonomi berbasis pekerjaan lepas dan jangka pendek ini sebenarnya telah berkembang sejak awal abad ke-21, namun mengalami akselerasi pesat seiring dengan maraknya *platform digital* pada dekade 2010-an (Katz & Krueger, 2016). Di Indonesia, pertumbuhan ekonomi *gig* tidak terlepas dari dominasi demografi. Berdasarkan data Badan Pusat Statistik (2025), populasi Generasi Z di Indonesia mencapai 27,94% dari total penduduk, menjadikannya kelompok generasi terbesar yang mendominasi angkatan kerja produktif. Selain itu, jumlah *gig worker* pada tahun 2025 diperkirakan mencapai 4,4 juta orang, tersebar di sektor transportasi, logistik, dan layanan digital. Dari jumlah tersebut, sebagian besar didominasi oleh kelompok usia muda, termasuk Generasi Z (Kementrian Ketenagakerjaan, 2025). Peran Generasi Z dalam ekosistem ini sangat signifikan, mereka tidak hanya menjadi konsumen layanan digital, tetapi juga berperan sebagai penyedia jasa utama. Karakteristik mereka sebagai digital native yang adaptif terhadap teknologi, serta preferensi terhadap fleksibilitas dan otonomi kerja, menjadikan mereka kelompok yang paling tertarik dan aktif berpartisipasi dalam berbagai platform *gig economy*, mulai dari transportasi online hingga pekerjaan kreatif berbasis proyek (Arum *et al.*, 2023; Ramadhani & Khoirunisa, 2025). Karakter inilah yang membuat Generasi Z sangat tertarik pada *gig work* karena sistem tersebut menawarkan fleksibilitas dan otonomi yang tinggi (Rahmawati & Istiqomah, 2025). Namun di balik kesukaan Generasi Z terhadap fleksibilitas, terdapat penelitian yang menemukan bahwa generasi ini cenderung lebih rentan terhadap kecemasan, depresi, dan ketidakstabilan emosi dalam menghadapi tuntutan pekerjaan (Twenge, 2017). Studi yang dilakukan sebelumnya di India mengungkapkan bahwa Gen Z memandang *gig work* bukan hanya sekedar pekerjaan sementara, melainkan pekerjaan yang sesuai dengan keinginan mereka (Agrawal & Srikumar, 2025).

Di balik dampak positif dari adanya *gig economy*, terdapat beberapa dampak negatif sistem perekonomian tersebut seperti, tidak adanya kepastian kerja yang mengakibatkan fluktuasi pendapatan, minimnya jaminan sosial, dan kurangnya kepastian karir dalam jangka panjang (Kamarudin & Arif, 2024; Kalleberg & Dunn, 2016). Dalam keadaan tersebut, mau tidak mau individu dituntut tidak hanya memiliki kemampuan teknis yang baik tetapi juga harus memiliki kemampuan psikologis yang baik untuk bertahan serta beradaptasi terhadap tekanan kerja yang fluktuatif. Hal tersebut akan sangat menyulitkan bagi para *gig worker*, terlebih lagi bagi para *gig worker* yang menjadikan *gig work* sebagai sumber pendapatan utama mereka, baik yang bekerja paruh waktu maupun penuh waktu (Firdasanti *et al.*, 2021). Tak jarang karena adanya berbagai tantangan yang dihadapi *gig worker*, banyak fenomena yang terjadi pada *gig worker* seperti, para pekerja yang rentan dieksploitasi oleh para mitra-mitra perusahaan (Rosenblat & Stark, 2016). Selain itu, menurut Yuliantina *et al.* (2025) menjelaskan bahwa adanya kendali algoritma, meskipun menawarkan fleksibilitas justru dapat menciptakan tekanan baru, pekerja merasa diawasi, harus selalu siaga, dan sulit untuk menolak tugas dikarenakan adanya sistem pinalti. Meskipun fleksibilitas dan otonomi yang ditawarkan *gig economy* sangat sesuai dengan karakter kreatif dan mandiri Generasi Z, ketertarikan tersebut tidak serta-merta membebaskan mereka dari risiko kesehatan mental. Kerentanan emosional yang menjadi ciri generasi Gen Z (Twenge, 2017), ketika berhadapan dengan realitas struktural sistem *gig economy* yang penuh ketidakpastian dan tekanan, justru berpotensi memicu munculnya stres kerja yang signifikan.

Akumulasi dari berbagai tantangan tersebut berpotensi menimbulkan stres kerja bagi para *gig worker* khususnya *gig worker* Gen Z. Tinjauan literatur yang dilakukan oleh Omar dan Jamil (2025), didapatkan bahwa terdapat 31 studi yang mengungkapkan bahwa *gig worker* mengalami ketidakamanan kerja (*job insecurity*), kurangnya perlindungan sosial, dan permasalahan kesehatan mental yang kerap kali diperburuk oleh manajemen berbasis algoritma. Temuan tersebut diperkuat oleh Guo *at al.* (2025), yang mengungkapkan bahwa berdasarkan data representatif nasional dari Inggris, *gig worker* yang mengandalkan *gig work* sebagai satu-satunya pekerjaan mereka mengalami tekanan mental (*mental*

distress) yang lebih besar jika dibandingkan dengan para pekerja penuh waktu, tingkat tekanan mental tersebut serupa dengan individu yang tidak memiliki pekerjaan berbayar sama sekali. Sebuah tinjauan sistematis terhadap 32 studi yang melibatkan 38.682 *last-mile delivery workers* di Amerika, ditemukan bahwa kondisi kerja yang buruk seperti, ketidakamanan ekonomi, kontrol algoritma, dan tekanan waktu secara signifikan berkaitan dengan adanya peningkatan stres, kelelahan, *burnout*, serta penurunan terhadap kesejahteraan psikologis (Margerison *et al.*, 2025). Temuan tersebut diperkuat oleh hasil penelitian yang dilakukan di Indonesia terhadap pengemudi *ride-hailing* di Bandung, mengidentifikasi bahwa kebijakan monopoli *platform*, fluktuasi pendapatan, perilaku negatif *customor*, dan perubahan sistem yang cepat menjadi sumber stres utama yang membuat para pengemudi membentuk komunitas gotong royong sebagai mekanisme *coping* stres mereka (Juddi *et al.*, 2025). Berbagai fenomena yang terjadi, menunjukkan bahwa *Gig economy* bukan hanya menghadirkan peluang saja akan tetapi juga menghadirkan tantangan besar bagi para *gig worker*, khususnya dalam aspek kesejahteraan psikologis.

Stres kerja merupakan suatu kondisi dimana individu merasa tidak nyaman secara psikologis dikarenakan adanya tuntutan pekerjaan yang dihadapinya melebihi kemampuan individu untuk dapat menyelesaikannya. Perasaan tidak nyaman psikologis yang individu rasakan bersifat subjektif oleh karena itu, setiap individu memiliki tingkat stres kerja yang berbeda-beda. Dengan demikian, stres kerja berkaitan erat dengan persepsi individu terhadap keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kemampuan yang dimilikinya (De Bruin & Taylor. 2005). Stres dapat berbeda dengan *anxiety* penting untuk membedakan antara stres kerja dengan *anxiety*, berdasarkan *Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders Fifth Edition* (DSM-V) (2013), menjelaskan bahwa stres merupakan suatu respon fisik dan psikologis terhadap suatu stresor eksternal yang jelas dan bersifat situasional sedangkan *anxiety* merupakan keadaan respon fisik dan psikologis yang lebih kompleks dan kronis, bersifat *persisten* serta dapat terjadi tanpa adanya pemicu atau faktor eksternal yang jelas yang jelas.

Stres kerja yang dialami *gig worker* dapat berbeda dengan stres kerja yang dialami oleh pekerja pada umumnya. Perbedaan tersebut dapat terjadi karena *gig worker* dan pekerja pada umumnya memiliki struktur kerja, hubungan kerja, dan mekanisme kontrol yang berbeda. *Gig worker* umumnya memiliki kerentanan dalam bekerja terutama dalam hal tidak adanya jaminan pendapatan dan keamanan kerja yang membuat *gig worker* hidup dalam ketidakpastian (Guo *et al.*, 2025). Hal tersebut dapat dilihat salah satunya melalui fenomena pada saat Covid-19 dimana terjadi penurunan pendapatan yang signifikan pada sektor pengiriman makanan (*food delivery*) (Kaine & Josserand, 2019). Selain itu, bagi *gig worker* yang menggantungkan hidupnya sepenuhnya pada pekerjaan ini, ketidakpastian pendapatan serta status pekerjaan yang ambigu dapat secara signifikan meningkatkan kerentanan ekonomi rumah tangga serta dapat mempersulit akses *gig worker* terhadap perlindungan sosial dan hak-hak ketenagakerjaan yang layak (Pratomo *et al.*, 2025). Melalui fenomena tersebut dapat dilihat bahwa stres kerja yang dirasakan oleh *gig worker* umumnya mengenai permasalahan ketidakpastian pendapatan serta jaminan kerja. Ketidakpastian pendapatan dan jaminan kerja merupakan *stressor* utama yang memicu stres kerja pada *gig worker*, karena adanya *stressor* tersebut telah menimbulkan berbagai respons fisik dan psikologis yang berkelanjutan.

Dalam mendukung teori yang sudah dipaparkan, dalam penelitian ini dilakukan wawancara pendahuluan untuk melihat gambaran stres kerja *gig worker* Gen Z. Wawancara dilakukan kepada 5 subjek *gig worker* dengan mewawancarai 3 *gig worker* wanita, dan 2 *gig worker* laki-laki. Subjek yang pertama diwawancarai merupakan seorang *freelancer* wanita berinisial PS dan berumur 22 tahun. Subjek merupakan *freelancer* di bidang sales dan sudah bekerja dalam bidang ini kurang lebih selama 1,5 tahun. Selain itu, peneliti juga mewawancarai subjek kedua yang berinisial Y dan berumur 26 tahun, subjek merupakan seorang *freelancer* wanita dan bekerja di bidang yang sama dengan subjek pertama namun, waktu kerja yang lebih lama yaitu 3 tahun. Peneliti juga mewawancarai subjek ketiga yang berinisial J dan berumur 20 tahun, subjek merupakan seorang *freelancer host live* wanita yang sudah bekerja selama 1 tahun. Peneliti juga mewawancarai dua subjek *gig worker* laki-laki, masing-masing berumur 23 tahun berinisial DR

dan 21 tahun berinisial R, dan masing-masing bekerja sebagai pengemudi ojek *online* selama 2 tahun dan *food delivery* selama 1 tahun.

Hasil wawancara yang telah dilakukan mengungkapkan bahwa seluruh subjek melaporkan adanya pengalaman merasakan stres kerja yang bersumber dari karakteristik utama sistem *gig economy*. Subjek PS dan Y, mengatakan seringkali merasakan stres kerja karena adanya ketidakpastian kerja, ketidakpastian pendapatan, dan tuntutan pekerjaan berupa target penjualan yang ditetapkan oleh klien. Sementara itu, subjek J yang memiliki profesi sebagai *freelancer host live* seringkali merasakan stres kerja karena menghadapi tuntutan berbeda, yaitu tuntutan untuk tampil prima di hadapan kamera dan tuntutan berinteraksi dengan penonton selama berjam-jam. Pengalaman subjek PS, Y, dan J menjelaskan bahwa adanya ketidakamanan kerja dan adanya beban kerja emosional yang menjadi sumber stres kerja multidimensional bagi *gig worker* Gen Z. Sementara itu, subjek DR menjelaskan bahwa adanya sistem penilaian dari aplikasi, adanya biaya potongan aplikasi yang besar, dan karakteristik *customer* yang berbeda-beda membuat ia seringkali merasakan stres kerja. Sementara subjek R mengatakan bahwa, dalam bekerja sebagai *food delivery*, ia sering kali merasa stres akibat dari adanya konflik peran dimana subjek juga merupakan seorang mahasiswa aktif. Subjek kerap kali harus mengorbankan waktu kuliah atau istirahatnya demi mengejar target pesanan, hal tersebut ia lakukan karena tuntutan kebutuhan hidup dan kebutuhan kuliahnya sehingga mengharuskan ia untuk bekerja. Di sisi lain, wawancara pendahuluan ini juga mengungkapkan adanya gambaran gejala stres kerja yang dihadapi responden berupa respon fisik yang berbeda dari setiap subjek. Subjek seluruhnya melaporkan gejala stres yang dialami, seperti gangguan pola tidur (subjek J, *host live*), rasa tertekan berat (subjek J dan DR), serta konflik peran yang memaksa subjek R mengorbankan waktu kuliah dan istirahat demi mengejar target pesanan. Bahkan, subjek DR mengaku kewalahan memenuhi kebutuhan hidup akibat penghasilan tidak tetap, sementara subjek PS dan Y terus-menerus terbebani oleh target penjualan dan ketidakpastian kerja.

Salah satu faktor internal yang diduga memiliki peran penting dalam mengurangi stres kerja pada *gig worker* Gen Z adalah *Psychological Capital*

(PsyCap). Landasan tersebut berakar pada psikologi positif, dimana *psychological capital* didefinisikan sebagai sumber daya psikologis positif tingkat tinggi (*higher-order core construct*) (Luthans *et al.*, 2007). Secara lebih spesifik, peran *psychological capital* dalam mereduksi stres dapat dijelaskan melalui teori dari Fredrickson (2001) yaitu *Broaden-and-Build*, di mana emosi positif yang melekat pada *psychological capital* dapat membantu individu memperluas cara berpikir dan membangun sumber daya psikologis yang tahan lama untuk menghadapi tekanan. Dengan demikian, *psychological capital* dipandang sebagai mekanisme internal yang penting bagi *gig worker* untuk tetap bertahan di tengah tingginya tekanan dan ketidakpastian kerja. *Psychological Capital* merupakan suatu konsep yang dikembangkan oleh Fred Luthans dalam kerangka teori *positive organizational behavior*, dimana *psychological capital* didefinisikan sebagai suatu konsep perkembangan psikologis positif individu yang ditandai dengan adanya empat komponen penting yaitu *self-efficacy*, *hope*, *optimism*, dan *resilience* (Nursakinah *et al.*, 2025). Keempat komponen tersebutlah yang menjadi sumber daya psikologis individu yang dapat dikembangkan dan berkontribusi besar terhadap peningkatan performa serta kesejahteraan psikologis (Li *et al.*, 2025). Individu dengan *self-efficacy* yang baik akan lebih percaya serta yakin bahwa ia mampu menghadapi tantangan atau tugas dalam pekerjaan. Individu dengan *hope* yang baik mampu untuk menemukan atau merancang strategi ketika menghadapi suatu tantangan atau hambatan. Individu dengan *Optimism* yang baik dapat membantu dalam mempertahankan ekspektasi positif terhadap masa depan karirnya. Selain itu, Individu dengan *resilience* yang baik dapat membantu individu untuk terus bangkit dari kegagalan dan tekanan kerja yang sedang dihadapinya (Luthans & Youssef, 2017).

Selain itu, urgensi penelitian ini semakin diperkuat oleh kondisi regulasi ketenagakerjaan Indonesia yang belum secara eksplisit melindungi *gig worker*. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang masih menjadi payung hukum utama, belum mengakomodasi *gig worker* sebagai pekerja tetap maupun kontrak, sehingga kepesertaan mereka dalam program jaminan sosial BPJS Ketenagakerjaan bersifat sukarela dan bergantung pada inisiatif individu, bukan kewajiban platform atau mitra (Hukumonline, 2025). Selama

solusi struktural berupa regulasi komprehensif belum terwujud, faktor psikologis internal seperti *psychological capital* menjadi salah satu sumber daya yang realistis untuk segera dikembangkan agar *gig worker* dapat bertahan menghadapi tekanan kerja, sehingga penelitian mengenai peran *psychological capital* menjadi semakin relevan dan mendesak untuk dilakukan. Urgensi dampak yang ditimbulkan apabila stres kerja pada *gig worker* Gen Z tidak segera dipahami, dampaknya berpotensi meluas melampaui level individu. Studi Glavin dan Schieman (2022) terhadap sampel representatif pekerja *platform* di Kanada menemukan bahwa pekerja *platform* yang bergantung penuh pada *gig work* (*dependent platform workers*) melaporkan tingkat *psychological distress* yang lebih tinggi dibandingkan pekerja upahan maupun wiraswasta konvensional, dengan tekanan finansial menjelaskan sekitar separuh dari perbedaan tersebut. Sejalan dengan itu, tinjauan sistematis oleh Chen dan Zhang (2024) atas literatur tahun 2019–2023 menemukan bahwa jam kerja *gig worker* yang melebihi 12 jam per hari berasosiasi dengan penurunan *psychological capital*, *burnout*, serta terganggunya kesejahteraan psikologis dan kehidupan keluarga pekerja. *World Health Organization* (2022) mencatat bahwa, terdapat gangguan kecemasan dan depresi meningkat 25% secara global pasca-pandemi, dengan pekerja muda (termasuk Gen Z) sebagai kelompok paling terdampak. Selain itu, *Deloitte Touche Tohmatsu Limited* (2024) mencatat bahwa hampir separuh responden Gen Z 46% dan 39% Millennial mengaku merasa stres atau cemas hampir sepanjang waktu, menunjukkan peningkatan yang mengkhawatirkan dibandingkan temuan tahun sebelumnya. Dengan demikian, jika stres kerja pada *gig worker* Gen Z dibiarkan tanpa pemahaman memadai mengenai faktor protektif seperti *psychological capital*, risiko penurunan performa kerja, *burnout*, hingga gangguan kesehatan mental jangka panjang akan semakin sulit dicegah.

Di sisi lain, berbagai penelitian terdahulu telah membuktikan adanya pengaruh atau hubungan negatif antara *psychological capital* terhadap stres kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Avitasari dan Qonitatin (2025), dalam penelitiannya terhadap 227 karyawan PT Garuda Metalindo Tbk, mengemukakan bahwa, *psychological capital* (PsyCap) telah terbukti berasosiasi negatif atau berhubungan negatif yang kuat dan signifikan antara *psychological capital*

(PsyCap) terhadap stres kerja, hal tersebut menandakan bahwa semakin tinggi *psychological capital* karyawan maka akan semakin rendah tingkat stres kerja yang ia rasakan. Begitupula sebaliknya, semakin rendah *psychological capital* karyawan maka akan semakin tinggi tingkat stres kerja yang ia rasakan. Selain itu, berdasarkan hasil penelitian dari Li *et al.* (2025), terhadap 2.539 pengemudi *platform* di China, menjelaskan bahwa *psychological capital* (PsyCap) berperan sebagai moderator yang memiliki hubungan kuat dan signifikan dalam mengurangi dampak negatif akibat dari adanya stresor kerja seperti, kondisi kerja prekarius dan ketidakdopsanan *customer*, yang dapat menyebabkan terjadinya stres kerja. Penelitian dari Sen *et al.* (2017), terhadap 298 karyawan di Turki, juga mengungkapkan bahwa terdapat hubungan negatif yang moderat serta signifikan terhadap tingkat stres kerja, hal tersebut menandakan bahwa semakin tinggi *psychological capital* karyawan maka akan semakin rendah tingkat stres kerja yang ia rasakan. Begitupula sebaliknya. Terdapat juga penelitian dari Kim dan Kweon (2020), terhadap 108 perawat di Korea Selatan, menjelaskan bahwa *psychological capital* (PsyCap) memiliki korelasi negatif terhadap stres kerja, bukan hanya berkorelasi dengan stres kerja, *psychological capital* juga memediasi hubungan antara *stress* dan *burnout*, hal tersebut menandakan bahwa pekerja yang memiliki tingkat *psychological capital* yang tinggi cenderung mampu untuk menahan dampak buruk akibat stres kerja.

Penelitian mengenai *Psychological Capital* (PsyCap) pada generasi Z telah banyak dilakukan, khususnya dalam konteks perilaku kerja secara umum. Penelitian mengenai pengaruh *Psychological Capital* (PsyCap) terhadap stres kerja pada *gig worker* sesungguhnya juga sudah mulai muncul, seperti penelitian Li *et al.* (2025) yang mengkaji peran PsyCap sebagai moderator pada 2.539 pengemudi *platform* di China. Namun, penelitian tersebut belum menyorot secara spesifik kelompok *gig worker* Generasi Z, dan sebagian besar penelitian PsyCap terhadap stres kerja lainnya (Avitasari & Qonitatin, 2025; Sen *et al.*, 2017; Kim & Kweon, 2020) masih berfokus pada pekerja di sektor formal atau konvensional, bukan *gig worker*. Konteks geografisnya pun masih terbatas pada beberapa negara seperti China, Turki, dan Korea Selatan, sementara kajian pada *gig worker* Generasi Z di Indonesia belum banyak ditemukan. Kondisi ini mengindikasikan

adanya *research gap*, yaitu belum banyak penelitian yang secara spesifik mengkaji pengaruh *Psychological Capital* (PsyCap) terhadap stres kerja pada *gig worker* Generasi Z, khususnya di Indonesia. Oleh karena itu, peneliti berupaya mengisi kesenjangan empiris tersebut dengan melakukan penelitian tentang "Pengaruh *Psychological Capital* (PsyCap) terhadap Stres Kerja pada *Gig Worker* Generasi Z".

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan penjelasan latar belakang maka identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a) Perkembangan *Gig economy* mengakibatkan meningkatnya sistem kerja fleksibel yang dapat menyebabkan ketidakpastian kerja, minimnya jaminan sosial, serta tingginya tuntutan performa kerja.
- b) Para pekerja generasi Z (Gen Z) yang mendominasi tenaga kerja produktif cenderung menghadapi tantangan dalam mempertahankan stabilitas kerja ditengah tekanan sistem kerja *Gig economy*.
- c) Tidak semua dari pekerja Generasi Z memiliki tingkat *psychological capital* yang baik, hal tersebut dapat menyebabkan atau berpotensi mengalami stres kerja.

1.3. Pembatasan Masalah

Berdasarkan pada identifikasi masalah yang telah disampaikan, penelitian ini akan difokuskan secara spesifik pada pengaruh *psychological capital* terhadap Stres Kerja pada *Gig Worker* Generasi Z.

1.4. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang, identifikasi masalah, dan pembatasan masalah yang telah dipaparkan sebelumnya, maka peneliti merumuskan masalah yang ingin diteliti yaitu apakah terdapat pengaruh antara *Psychological Capital* terhadap Stres Kerja pada *Gig Worker* Generasi Z?

1.5. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dipaparkan, tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh *Psychological Capital* terhadap Stres Kerja pada *Gig Worker* Generasi Z.

1.6. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan berbagai manfaat, baik secara teoritis maupun praktis antara lain sebagai berikut:

1.6.1. Manfaat Teoritis

- a) Memberikan kontribusi dalam pengembangan ilmu psikologi, khususnya dalam bidang ilmu psikologi industri dan organisasi terkait dengan peran *Psychological Capital* terhadap Stres Kerja.
- b) Memperkaya kajian empiris mengenai *Psychological Capital* dalam konteks generasi Z dan *Gig Worker*.
- c) Menjadi referensi bagi penelitian-penelitian selanjutnya yang ingin meneliti mengenai variabel-variabel psikologi positif lainnya dalam menghadapi dinamika dunia kerja modern.

1.6.2. Manfaat Praktis

Penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan manfaat secara praktis bagi beberapa pihak, yang diantaranya:

- a) Bagi Para *Gig Worker* Gen Z
Memberikan pemahaman mengenai pentingnya memiliki *Psychological Capital* sebagai modal psikologis dalam mengurangi tingkat stres kerja khususnya dalam menghadapi berbagai tantangan sistem kerja *Gig economy*.
- b) Bagi Perusahaan
Penelitian ini dapat menjadi bahan pertimbangan dalam merancang program-program pengembangan *Psychological Capital* guna

meningkatkan stabilitas dan keberlanjutan kinerja pekerja muda seperti generasi z.

c) Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini dapat menjadi referensi ilmiah serta bahan rujukan dalam penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan *Psychological Capital*, stres kerja, serta dinamika kerja pada generasi z khususnya pada era *Gig economy*.

