

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Di era digital saat ini, transformasi teknologi telah mengubah hampir seluruh aspek kehidupan manusia, termasuk pola komunikasi, budaya kerja, dan dinamika ekonomi global. Kemajuan teknologi informasi memungkinkan aktivitas ekonomi dilakukan secara lebih cepat, efisien, dan terdesentralisasi. Perkembangan internet, teknologi seluler, serta sistem kerja berbasis platform digital mendorong terciptanya model-model pekerjaan baru yang lebih fleksibel, salah satunya fenomena *gig economy* yang ditandai oleh pekerjaan jangka pendek, proyek individual, atau layanan lepas melalui platform digital.

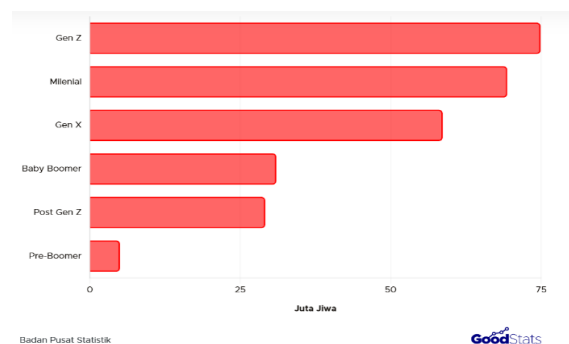
Fenomena *gig economy* kini berkembang pesat di berbagai negara, didukung oleh meningkatnya kebutuhan tenaga kerja fleksibel serta pertumbuhan platform teknologi yang menghubungkan penyedia jasa dengan pengguna. Di Indonesia, tren ini semakin kuat seiring meningkatnya penetrasi internet, pertumbuhan industri kreatif, dan semakin banyaknya platform digital seperti Upwork, Jobstreet, Fiverr, dan berbagai aplikasi lokal yang menyediakan peluang pekerjaan lepas. Platform-platform tersebut memfasilitasi pekerja lepas untuk mengambil proyek di berbagai bidang, mulai dari desain grafis, pemasaran digital, tulis-menulis, fotografi, hingga pekerjaan teknis dan profesional lainnya.

Model kerja berbasis platform ini memberikan fleksibilitas tinggi, pilihan jam kerja yang lebih bebas, serta akses terhadap proyek dari berbagai negara tanpa terbatas lokasi. Fleksibilitas tersebut menjadikan *gig economy* sebagai salah satu bentuk pekerjaan yang diminati oleh banyak tenaga kerja modern, terutama di tengah perubahan budaya kerja global menuju sistem kerja hibrida, jarak jauh, dan digitalisasi industri. Dalam konteks inilah, Generasi Z menjadi kelompok demografis yang paling responsif terhadap perubahan pola kerja modern.

Generasi Z, yang dikenal sebagai *digital native*, lebih memprioritaskan *Work-life Balance*, motivasi intrinsik, dan fleksibilitas dibandingkan generasi sebelumnya, seperti Millennial. Hal ini mencerminkan perubahan paradigma kerja dari model tradisional ke model fleksibel yang didorong oleh globalisasi dan digitalisasi. Penerapan fleksibilitas kerja telah terbukti meningkatkan kinerja dan produktivitas karyawan, khususnya di sektor digital yang berkembang pesat (Pradipta & Martdianty, 2023).

Hal ini tercermin dalam meningkatnya minat terhadap kerja jarak jauh, yang dianggap lebih menarik oleh para pencari kerja, sebagaimana dibuktikan oleh 4.247 percakapan di media sosial yang membahas topik tersebut (Rachman, 2024). Fenomena ini dipercepat oleh pandemi COVID-19, yang memaksa banyak orang untuk beralih ke kerja jarak jauh dan meningkatkan permintaan akan tenaga freelancer. Lahir pada rentang tahun 1997–2012, Generasi Z tumbuh dalam lingkungan digital sehingga

memiliki kemampuan tinggi dalam memanfaatkan teknologi. Mereka menunjukkan preferensi kuat terhadap model kerja fleksibel seperti *remote*, *hybrid*, dan pengaturan jam kerja mandiri, yang didorong oleh kebutuhan akan otonomi, *Work-life Balance*, dan kendali atas waktu kerja. Fleksibilitas serta akses global yang ditawarkan oleh *gig economy* selaras dengan nilai kerja Generasi Z yang mengutamakan kebebasan, kreativitas, dan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi (Salem, 2025).



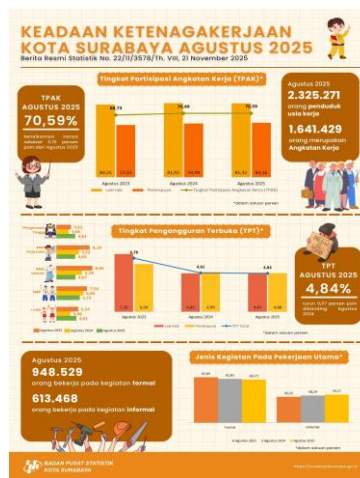
Sumber (Rainer,2023)

Gambar 1.1 Jumlah Penduduk di Indonesia Tiap Generasi tahun 2022

Menurut pernyataan di atas, generasi Z sudah memasuki usia produktif yang sangat penting dalam kegiatan ekonomi. Penduduk usia produktif ini menjadi elemen kunci karena kontribusinya yang positif terhadap peningkatan nilai tambah dalam berbagai sektor ekonomi. Jumlah penduduk usia produktif yang sangat besar, sampai dua kali lipat lebih banyak dibandingkan usia lanjut dan anak-anak, menjadikan kelompok ini sebagai tenaga kerja utama, pelaku ekonomi aktif, dan konsumen potensial.

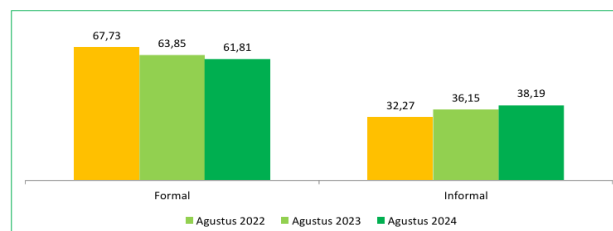
Hal ini secara langsung mendukung percepatan pembangunan ekonomi suatu negara, menggaris bawahi peran strategis demografi usia

produktif dalam pertumbuhan ekonomi nasional (Direktorat Analisis dan Pengembangan Statistik, 2023). Di tingkat nasional, Indonesia mengalami pertumbuhan *gig economy* yang pesat dalam beberapa tahun terakhir. Kementerian Ketenagakerjaan mencatat sekitar 20–30% tenaga kerja muda bekerja sebagai pekerja lepas, terutama pada sektor kreatif dan digital.



(Sumber : <https://surabayakota.bps.go.id>)

Gambar 1.2 Hasil Sensus Penduduk Ketenagakerjaan di Surabaya Tahun 2025



(Sumber : <https://surabayakota.bps.go.id>)

Gambar 1.3 Persentase Penduduk Bekerja Menurut Kegiatan Formal/ Informal Kota Surabaya, Agustus 2022–Agustus 2024

Data BPS menunjukkan jumlah pekerja lepas muda mencapai 46,47 juta orang atau sekitar 32% dari total angkatan kerja pada Februari 2023 (Anisa, 2024). Selain itu, survei Logitech menemukan bahwa 62% pekerja,

termasuk Generasi Z, lebih memilih sistem kerja hibrida karena dinilai lebih hemat biaya, mengurangi kemacetan, dan meningkatkan efektivitas kerja (Pynasthika & Siahaan, 2024). Menurut Kegiatan Formal/Informal Kota Surabaya, Agustus 2022–Agustus 2024. Menurut laporan Badan Pusat Statistik (BPS) Kota Surabaya tahun 2025, jumlah pekerja lepas di Surabaya mencapai kurang lebih 612 ribu orang. Dengan peningkatan signifikan sebesar 38,19% dari tahun sebelumnya dengan persentase penduduk yang bekerja di sektor informal meningkat selama 2 tahun berturut-turut.

Permasalahan utama yang dihadapi pekerja antara lain motivasi kerja yang tidak stabil akibat ketidakpastian pendapatan dan minimnya imbalan tetap. Kesulitan dalam menjaga *Work-life Balance* kerap menimbulkan *burnout*, di mana energi fisik dan mental terkuras karena *multitasking*. Ketidakstabilan pendapatan, tekanan produktivitas yang berkelanjutan, serta ketergantungan pada media sosial secara signifikan menurunkan motivasi dan kepuasan kerja (Jandy & Agusly, 2021). Selain itu, mahasiswa juga mengalami kesulitan dalam mengatur waktu, sering menunda pekerjaan atau tugas kuliah dengan asumsi masih ada waktu di hari berikutnya (Masyitoh Tristi, 2022).

Meski menawarkan banyak peluang, menjadi *freelancer* juga menjadi tantangan tersendiri bagi sebagian mahasiswa. Selain tantangan dalam masalah materi dan mental kesehatan, mahasiswa juga merasakan manajemen waktu yang tepat bagaimana cara menyeimbangkan antara tugas kuliah, kegiatan organisasi dan pekerjaan *freelancer* agar tidak

mengganggu prestasi akademik. Persaingan yang semakin global menuntut mahasiswa untuk terus meningkatkan kemampuan teknis dari berbagai aspek. Oleh karena itu, kemampuan untuk mengatur prioritas serta membangun reputasi sangatlah penting dalam menunjang kinerja *freelancer* Generasi Z khususnya di Surabaya.

Membangun kinerja *freelancer* tidak hanya berfungsi sebagai strategi operasional, tetapi juga merupakan bentuk investasi jangka panjang yang berpengaruh terhadap perkembangan karir individu. Menurut Prastiwi et al. (2022), kinerja *freelancer* diartikan sebagai kemampuan dan hasil kerja dalam mencapai tujuan proyek, yang dipengaruhi oleh motivasi dan kemampuan kerja secara berkelanjutan, meskipun terdapat pengaruh situasional seperti burnout. Konsep tersebut menunjukkan bahwa kinerja mencerminkan tingkat efektivitas dan kesetiaan *freelancer* terhadap platform. Semakin tinggi kinerja *freelancer*, semakin besar pula peluang untuk mempertahankan reputasi dan memperkuat posisi di pasar *gig economy*. Oleh karena itu, perusahaan perlu menjaga konsistensi variabel seperti motivasi kerja agar tetap sesuai dengan harapan *freelancer* sebagai dasar utama dalam membangun dan mempertahankan kinerja.

Motivasi kerja adalah kumpulan dorongan intrinsik dan ekstrinsik yang membuat *freelancer* lebih termotivasi dibandingkan yang lain (Basyid, 2024). Dalam *gig economy*, penggunaan motivasi intrinsik seperti kreativitas pribadi merupakan faktor penting dalam meningkatkan nilai kerja *freelancer*. Motivasi kerja juga memegang peran yang sangat penting

dalam membangun hubungan yang kuat antara freelancer dan platform. Untuk meningkatkan motivasi kerja, individu harus terus berusaha dalam memperbaiki dan menciptakan inovasi terkait dorongan internal yang ditawarkan kepada diri sendiri (Hafidz & Noviyati, 2022). Hal ini sejalan dengan penelitian Engidaw (2021) yang membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan tersebut diperkuat oleh Mahmoud et al. (2024) yang menyatakan bahwa motivasi intrinsik mampu meningkatkan produktivitas hingga 25%. Tidak hanya motivasi kerja tetapi *Work-life Balance* perlu diperhatikan juga.

Work-life Balance merupakan tingkat keseimbangan yang diharapkan freelancer sehingga dapat memenuhi keinginan pribadi dan profesional (Zakira et al., 2025). *Work-life Balance* yang baik mampu memberikan keuntungan nyata bagi freelancer karena menjadi tolak ukur dalam menilai apakah keseimbangan yang mereka capai sudah memadai, memuaskan, serta sesuai dengan harapan. *Work-life Balance* yang responsif, terstruktur, dan konsisten menciptakan pengalaman positif yang membuat freelancer merasa seimbang. Hal ini sejalan dengan penelitian Wibowo & Ahmadi (2024) yang menyatakan bahwa semakin baik *Work-life Balance*, semakin tinggi tingkat kinerja freelancer. Dengan demikian, *Work-life Balance* yang baik menjadi faktor utama dalam menjaga kinerja freelancer Generasi Z.

Fleksibilitas merupakan kemampuan mengatur jadwal, lokasi, dan metode kerja sesuai kebutuhan pribadi (Diani et al., 2024). Fleksibilitas

yang tinggi mampu memberikan keuntungan nyata bagi freelancer karena menjadi tolak ukur dalam menilai apakah kontrol kerja yang mereka miliki sudah memadai, memuaskan, serta sesuai dengan harapan. Fleksibilitas yang adaptif, otonomi, dan efisien menciptakan pengalaman positif yang membuat freelancer merasa *empowered*. Hal ini sejalan dengan penelitian Falah et al. (2025) yang menyatakan bahwa semakin baik fleksibilitas, semakin tinggi tingkat kinerja freelancer. Dengan demikian, fleksibilitas yang optimal menjadi faktor utama dalam menjaga kinerja freelancer Generasi Z di *gig economy*.

Beberapa mahasiswa di FISIBPOL UPN Veteran Jawa Timur yang berjumlah keseluruhan 4.922 sering menggabungkan kegiatan perkuliahan dengan pekerjaan freelancer, seperti membuat konten media sosial, mendesain logo, menjadi videografer acara, dan menangani pemasaran digital untuk UMKM. Tren ini semakin meningkat seiring kemajuan teknologi dan popularitas budaya kerja fleksibel di kalangan generasi muda. Kota Surabaya, sebagai pusat perekonomian Jawa Timur, menyediakan lingkungan yang kondusif bagi mahasiswa untuk memperoleh klien dari sektor industri kreatif, startup, maupun bisnis lokal yang bertransformasi digital. Akses mudah ke jejaring profesional, komunitas kreatif, dan platform kerja digital memperluas peluang mahasiswa untuk mendapatkan proyek tidak hanya di Surabaya, tetapi juga dari berbagai daerah di Indonesia dan bahkan luar negeri.

Kondisi ini memberikan peluang bagi mahasiswa untuk mengembangkan keterampilan praktis, memperluas pengalaman kerja, dan membangun portofolio profesional sejak dini. Dengan demikian, mereka tidak hanya fokus pada prestasi akademik, tetapi juga mempersiapkan diri menghadapi persaingan kerja yang semakin kompetitif. Namun, menjaga keseimbangan antara studi dan pekerjaan freelancer menjadi tantangan penting yang harus dikelola agar tidak menurunkan kinerja akademik maupun produktivitas kerja.

Berdasarkan data empiris dan teori yang telah diberikan sebelumnya, ditemukan perbedaan hasil dari sejumlah penelitian terdahulu. Perbedaan ini menunjukkan bahwa variabel yang diteliti memiliki pengaruh yang beragam, baik signifikan maupun tidak signifikan, dan menunjukkan arah pengaruh positif dan negatif. Oleh karena itu, minimnya kajian yang berfokus pada objek yang diteliti serta kurangnya penelitian berbasis wilayah yang lebih sempit menunjukkan adanya celah penting yang perlu dasari melalui penelitian, hal ini menjadi dasar bagi penulis untuk melakukan penelitian dengan topik "**Pengaruh Motivasi Kerja, *Work-life Balance*, dan Fleksibilitas terhadap Kinerja *Freelancer* Generasi Z di Surabaya (Studi pada Mahasiswa FISIBPOL UPN Veteran Jawa Timur)**".

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, dapat menyimpulkan rumusan masalah dalam penelitian sebagai berikut:

1. Apakah Motivasi kerja , *Work-life Balance*, dan Fleksibilitas secara simultan berpengaruh terhadap kinerja *Freelancer* Generasi Z di Surabaya ?
2. Apakah Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja *Freelancer* Generasi Z di Kota Surabaya ?
3. Apakah *Work Life Balance* berpengaruh terhadap kinerja *Freelancer* Generasi Z di Surabaya ?
4. Apakah Fleksibilitas berpengaruh terhadap kinerja *Freelancer* Generas Z di Surabaya ?

1.3 Tujuan Penelitian

- 1) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Motivasi kerja , *Work-life Balance*, dan Fleksibilitas secara simultan terhadap kinerja *Freelancer* Generasi Z di Surabaya
- 2) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Motivasi kerja terhadap kinerja *Freelancer* Generasi Z di Kota Surabaya
- 3) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *Work-life Balance* terhadap kinerja *Freelancer* Generasi Z di Surabaya
- 4) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Fleksibilitas terhadap kinerja *Freelancer* Generasi Z di Surabaya

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

- a. Penelitian ini diharapkan dapat memperluas wawasan di bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai pengaruh Motivasi Kerja, *Work-life Balance*, dan Fleksibilitas terhadap Kinerja freelancer Generasi Z.
- b. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber referensi dan bahan kajian bagi penelitian ilmiah di bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya terkait pengaruh Motivasi Kerja, *Work-life Balance*, dan fleksibilitas terhadap kinerja freelancer Generasi Z.

2. Manfaat Praktisi

a. Bagi Penulis

Penulis mendapatkan pengalaman langsung dalam metodologi penelitian, seperti pengumpulan data, analisis statistik, atau wawancara, yang meningkatkan kompetensi profesional dan membuka peluang kerja di bidang terkait.

b. Bag Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi organisasi atau perusahaan dalam merumuskan kebijakan yang berorientasi pada peningkatan kualitas organisasi,

serta sebagai acuan dalam mengevaluasi aktivitas dan kinerja karyawan.

c. Bagi Pihak Lain

Penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi untuk pengembangan penelitian lebih lanjut guna memperkaya wawasan dan pengetahuan, khususnya dalam studi manajemen sumber daya manusia.