

“The Influence of Work Flexibility on Personal Interest in the Gig Economy Moderated by Self-Efficacy: An Islamic Work Ethics Perspective (Study on the Community in Subang Regency)”

Tigin Lugiani¹ Nunik Nurmalasari² Rd.Syeiren Christalia Nata Rahmat³

¹ STIE Sutaatmadja Subang, Indonesia

² STIE Sutaatmadja Subang, Indonesia

² STIE Sutaatmadja Subang, Indonesia

Syeiren2002@gmail.com

INFO ARTIKEL

Histori Artikel :

Tgl. Masuk: 07-12-2025

Tgl. Diterima: 16-01-2026

Tersedia Online: 26-01-2026

Keywords:

Work Flexibility, Interest in Gig Economy, Self-Efficacy

ABSTRACT

The development of digital technology has led to the emergence of the gig economy, a flexible, project-based work system that is popular among young people. Flexibility in terms of time and location is the main attraction in choosing a job in this sector. However, not all individuals have the same interest in this work model, so it is necessary to understand the factors that influence this interest, one of which is work flexibility and self-efficacy.

This study employs a quantitative approach using a survey method targeting 100 respondents in Subang Regency, selected through purposive sampling. The research instrument consists of a questionnaire analyzed using simple regression tests and Moderated Regression Analysis (MRA) to determine the relationships between variables.

The results indicate that work flexibility has a significant positive influence on an individual's interest in the gig economy. Self-efficacy also has a positive influence on this interest. However, self-efficacy was not found to significantly moderate the relationship between work flexibility and interest in the gig economy ($p = 0.332 > 0.05$). This finding confirms that both variables are independent factors contributing to the choice to work in the gig sector.

PENDAHULUAN

Perkembangan teknologi digital telah mengubah lanskap dunia kerja secara signifikan, salah satunya melalui kemunculan gig economy sebagai sistem kerja berbasis proyek yang menekankan fleksibilitas waktu dan lokasi kerja. Model kerja ini memberikan peluang baru bagi individu, khususnya generasi muda, untuk memperoleh penghasilan secara mandiri dengan memanfaatkan keterampilan dan teknologi digital. Gig economy dipandang sebagai alternatif terhadap sistem kerja konvensional yang cenderung bersifat

kaku dan terikat oleh struktur organisasi formal

Dalam perspektif ekonomi syariah, aktivitas kerja merupakan bagian dari ibadah dan ikhtiar manusia dalam memenuhi kebutuhan hidup secara halal dan bertanggung jawab. Islam mendorong umatnya untuk bekerja secara produktif, adil, dan profesional, sebagaimana tercermin dalam prinsip amanah, kejujuran, dan tanggung jawab. Fleksibilitas kerja dalam gig economy dapat dimaknai sebagai sarana untuk mencapai keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi

(*work-life balance*), serta sebagai upaya mewujudkan kemaslahatan selama tidak bertentangan dengan nilai-nilai syariah

Meskipun *gig economy* menawarkan fleksibilitas yang tinggi, tidak semua individu memiliki minat yang sama untuk terlibat dalam model kerja ini. Minat individu dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik faktor eksternal seperti fleksibilitas kerja, maupun faktor internal seperti *self-efficacy*, yaitu keyakinan seseorang terhadap kemampuannya dalam menyelesaikan pekerjaan. Dalam perspektif Islam, *self-efficacy* sejalan dengan konsep kepercayaan diri yang dibangun atas dasar ikhtiar, tawakal, dan tanggung jawab moral atas pekerjaan yang dilakukan.

Sejumlah penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa fleksibilitas kerja memiliki pengaruh positif terhadap minat dan keputusan individu dalam memilih pekerjaan di sektor *gig economy*. Demikian pula, *self-efficacy* berperan penting dalam membentuk keberanian dan kesiapan individu untuk bekerja secara mandiri. Namun, hasil penelitian terkait peran *self-efficacy* sebagai variabel moderasi masih menunjukkan temuan yang beragam, sehingga diperlukan kajian empiris lebih lanjut, khususnya dalam konteks masyarakat lokal dan dengan pendekatan nilai-nilai etika kerja Islam. Secara umum, *gig economy* mengacu pada model dimana perusahaan mempekerjakan pekerja untuk melaksanakan proyek-proyek jangka pendek. Sistem ini menawarkan keuntungan bagi perusahaan, seperti biaya tenaga kerja yang lebih rendah, karena dapat menggunakan tenaga kerja terampil yang setara dengan karyawan tetap tanpa harus memberikan tunjangan tambahan seperti asuransi kesehatan, biaya hidup, uang pensiun dan sejenisnya (Puspitarini & Basit, 2020).

Gig economy dapat dipahami sebagai adaptasi modern dari akad kerja dalam Islam, seperti akad *ijarah* dan *ju'alah*, yang menekankan kejelasan kesepakatan, keadilan dalam pemberian upah, serta

tanggung jawab moral antara pemberi dan penerima kerja. Fleksibilitas yang ditawarkan dalam *gig economy* sejalan dengan prinsip kemudahan (*taysir*) dan keseimbangan (*wasatiyyah*) dalam Islam, namun tetap menuntut adanya amanah, profesionalisme, dan keadilan agar tidak menimbulkan unsur ketidakpastian (*gharar*) maupun eksploitasi. Oleh karena itu, kajian *gig economy* dalam perspektif Islam menjadi penting untuk memahami sejauh mana model kerja ini dapat memberikan kemaslahatan bagi individu dan masyarakat tanpa mengesampingkan nilai-nilai etika dan keadilan ekonomi syariah.

Dalam praktiknya, *gig economy* di Indonesia berkembang dalam beragam tipologi pekerjaan berbasis platform digital maupun non-platform, dengan karakteristik fleksibilitas, pola imbalan, dan hubungan kerja yang berbeda. Variasi ini menimbulkan implikasi yang berbeda pula terhadap kejelasan akad, keadilan upah, dan tanggung jawab kerja, sehingga penting untuk mengkaji ekosistem *gig economy* di Indonesia sebelum menganalisis minat individu dari perspektif etika kerja Islam.



Gambar 1
Tipologi dan Ekosistem *Gig Economy* di Indonesia

Sumber: (*theconversation.com*, 2025)

Pada gambar 1 secara tipologi, *gig economy* dapat dibedakan menjadi dua kategori. Pertama, berbasis *online*. Dalam jenis ini, seluruh pekerjaan disampaikan tanpa melalui interaksi tatap muka atau bisa disebut sebagai *crowdwork*.

Kategori kedua adalah *gig* berbasis lokasi (*location-based gig*) yang pekerjaannya harus diselesaikan melalui interaksi tatap muka. Model yang paling umum dalam kategori ini adalah penyedia layanan transportasi (*ride-hailing*), yang didominasi oleh Uber (AS), Didi (Cina) atau Lyft (AS). Model bisnis lainnya yang juga marak adalah jasa pengantaran makanan (Deliveroo, Justeat, UberEat) dan jasa kurir (Maxim dan Lalamove). Menariknya, *platform* yang mendominasi *gig economy* Indonesia seperti Gojek, Grab dan belakangan ini Shopee adalah *platform* yang menggabungkan beragam layanan sekaligus atau biasa disebut sebagai *superapp* (*theconversation.com, 2025*).

Data Sakernas juga membantu mengidentifikasi karakteristik pekerja *gig*, misalnya terkait jam kerja, gender dan latar belakang pendidikan. Pekerja *gig* di sektor transportasi memiliki jam kerja yang tinggi hingga mencapai 57 jam per pekan. Hal ini sejalan dengan banyak riset yang menggambarkan kondisi pekerjaan pengemudi ojek daring dan kurir yang terpaksa bekerja dalam waktu sangat panjang untuk mencapai target dan bonus harian (*magdalene.co, 2025*).

Tabel 1
Perbandingan Karakteristik Pekerja *Gig*, Pekerja di Sektor Formal dan Pekerja di Sektor Informasi

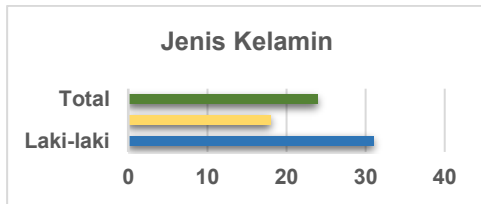
	Pekerja <i>Gig</i> di Sektor Transportasi	Pekerja <i>Gig</i> di Sektor Jasa Lainnya	Pekerja di Sektor Formal di Luar Pertanian	Bekerja Sendiri (Sektor Informal) di Luar Pertanian
Jumlah	1,23 juta	1,10 juta	48,34 juta	19,93 juta
Proporsi terhadap Angkatan kerja	0,09%	0,8%	37,8%	15,6%
Rata-rata jam kerja	54 jam	37 jam	45 jam	44 jam
Proporsi lulusan Universitas	10.9%	23.8%	25.8%	6.0%

	Pekerja <i>Gig</i> di Sektor Transportasi	Pekerja <i>Gig</i> di Sektor Jasa Lainnya	Pekerja di Sektor Formal di Luar Pertanian	Bekerja Sendiri (Sektor Informal) di Luar Pertanian
Rata-rata pendapatan perbulan (Rp)	3,05 juta	3,04 juta	2,92 juta	2,09 juta
Rata-rata Usia	36 tahun	38 tahun	35 tahun	43 tahun
Persentase Perempuan	2,4%	36,4%	36,5%	45,9%
Persentase tinggal di kota	88.1%	80.7%	73.0%	66.5%

Sumber: Data Sakernas, 2025

Menurut tabel 1 sektor transportasi berbasis *gig* di Indonesia didominasi oleh laki-laki (97,6%), sementara sektor jasa lainnya menunjukkan partisipasi perempuan yang lebih seimbang (36,4%), mendekati proporsi di sektor formal. Fenomena *gig economy* terkonsentrasi di wilayah perkotaan, terutama di Pulau Jawa dan kawasan Jabodetabek, serta kota-kota seperti Denpasar, Malang, dan Yogyakarta, yang mengandalkan infrastruktur digital dan pasar urban. *Gig economy* ditandai dengan fleksibilitas, otonomi kerja, dan sistem kontrak jangka pendek tanpa ikatan kerja permanen.

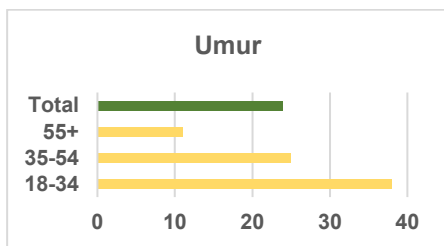
Secara demografis, mayoritas pekerja *gig* berasal dari Generasi Z dan milenial yang memiliki literasi digital tinggi dan preferensi terhadap pekerjaan fleksibel (Ramadani et al., 2024) Namun, meskipun menawarkan fleksibilitas, model kerja ini juga menghadirkan risiko seperti pendapatan yang fluktuatif dan minimnya jaminan sosial. Survei Marketplace dan Edison Research (2025) menunjukkan bahwa 45% pekerja *gig* yang menjadikan pekerjaan ini sebagai sumber utama penghasilan mengalami tingkat kecemasan tinggi akibat tekanan ekonomi dan ketidakpastian kerja.



Grafik 1
Pekerja Gig Economy sesuai Jenis Kelamin

Sumber: Marketplace-Edison Research, 2025

Pada grafik 1 pekerjaan *gig* dapat menjadi sumber penghasilan utama atau sumber penghasilan tambahan. Seperti yang ditunjukkan oleh data kami, mereka yang memperoleh penghasilan utama melalui pekerjaan di *gig economy* memiliki karakteristik dan tingkat kecemasan yang berbeda dari mereka yang berpartisipasi dalam *gig economy* hanya sebagai sumber penghasilan tambahan. Ketika seseorang memperoleh penghasilan utama melalui *gig economy*, dia lebih cenderung memiliki tingkat kecemasan yang tinggi, takut akan pengeluaran tak terduga dan merasa secara finansial tidak aman. Terdapat 24 persen orang dewasa berusia 18 tahun ke atas mendapatkan penghasilan melalui bekerja di *gig economy*. Pria lebih cenderung menjadi pekerja *gig* daripada wanita, dengan 31% pria mengatakan mereka mendapatkan penghasilan melalui *gig economy*. Delapan belas persen wanita juga mengatakan mereka mendapatkan penghasilan melalui *gig economy*.



Grafik 2
Pekerja Gig Economy Sesuai Umur
Sumber: Marketplace-Edison Research, 2025

Pada grafik 2 sebanyak 25% orang dewasa berusia 35–54 tahun dan 11% dari kelompok usia 55 tahun ke atas terlibat dalam pekerjaan *gig*. Komposisi usia ini

mencerminkan kombinasi faktor, seperti kebutuhan mahasiswa akan pekerjaan fleksibel, lulusan baru yang belum terserap pasar kerja formal, serta preferensi generasi muda terhadap teknologi dan mobilitas tinggi. Generasi milenial umumnya memanfaatkan *gig economy* sebagai sumber penghasilan tambahan yang fleksibel (Hartono & Tarigas, 2025), sedangkan Gen X dan baby boomer cenderung memilih pekerjaan paruh waktu yang minim risiko (Laksana & Setyawan, 2023).

Gig economy secara umum didominasi oleh kalangan usia produktif muda. Meskipun menawarkan fleksibilitas dan potensi penghasilan, sistem ini juga menghadirkan tantangan serius, terutama bagi Gen Z yang tengah memasuki dunia kerja. Ketidakpastian pendapatan, keterbatasan perlindungan sosial, serta risiko kerentanan ekonomi menjadi isu strategis dalam pengembangan ekosistem kerja fleksibel di Indonesia (Cuyul-Vásquez et al., 2023)

Tabel 2
Distribusi Pekerja Gig Economy Berdasarkan Generasi di Indonesia

Generasi	Proporsi di Gig economy	Karakteristik Utama
Gen Z	8,4–12,7%	Digital native, memilih fleksibilitas, pekerjaan variatif
Milenial	35,3–40,5%	Terbiasa dengan teknologi, motivasi penghasilan & otonomi
Gen X	33,4–38,9%	Pengalaman tinggi, lebih stabil secara finansial
Baby Boomer	13,5–17,4%	Proporsi paling kecil, cenderung peran tradisional

Sumber: Berbagai referensi, 2025

Pada tabel 2 data ini menunjukkan kelompok milenial dan Gen Z mendominasi pekerja *gig economy* di Indonesia, khususnya di wilayah perkotaan dan sektor-sektor yang berbasis digital serta layanan transportasi.

Gig economy terus mengalami pertumbuhan signifikan di Indonesia, dengan lebih dari 4 juta pekerja lepas tercatat oleh BPS. Model kerja ini memberikan fleksibilitas tinggi dan memungkinkan pekerja memilih waktu

serta jenis pekerjaan secara mandiri, umumnya melalui platform digital seperti Sribulancer, Ruang Guru, Upwork, dan Fiverr. Pekerja *gig* berbeda dari pekerja kontrak (PKWT), karena tidak terikat hubungan kerja jangka panjang dan dibayar berdasarkan proyek yang diselesaikan (Latri et al., 2024).

Perusahaan yang memanfaatkan tenaga kerja *gig* mendapat keuntungan dalam hal efisiensi, terutama dalam menghadapi fluktuasi permintaan konsumen. Fleksibilitas ini memungkinkan manajer merestrukturisasi tugas dan mendistribusikannya melalui platform daring. Selain itu, penggunaan elemen gamifikasi dalam platform *gig* berperan penting untuk menjaga keterlibatan dan kepuasan kerja para pekerja.

Gig economy, yang berkembang pesat di sektor kreatif, teknologi, dan jasa, mencerminkan perubahan preferensi kerja generasi modern terhadap sistem kerja yang adaptif, responsif, dan berbasis proyek, dibandingkan hubungan kerja formal tradisional.

Adapun tabel berikut menunjukkan perbedaan antara pekerja *gig economy* dan pekerja kontrak:

Tabel 3
Perbedaan *Gig Economy* Dan Pekerja Kontrak

Aspek	Pekerja <i>Gig economy</i>	Pekerja Kontrak (PKWT)
Status Hukum	Mitra atau kontraktor independen	Karyawan dengan kontrak tertentu
Sistem Pembayaran	Berdasarkan tugas yang diselesaikan	Berdasarkan waktu atau proyek tertentu
Platform Kerja	<i>Platform digital</i> (misalnya: Gojek, Sribulancer)	Langsung dengan perusahaan
Jaminan Sosial	Umumnya tidak dijamin	Diatur dalam UU Ketenagakerjaan (terbatas)
Fleksibilitas Waktu	Sangat tinggi	Terbatas sesuai jam kerja kontrak
Hak dan Tunjangan	Terbatas atau tidak ada	Beberapa hak ada (misalnya cuti, THR)

Sumber: Referensi Latri et al., 2025

Pada tabel 3 Pekerja kontrak, berbeda dengan pekerja lepas, memiliki hubungan kerja berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu

Tertentu (PKWT) dengan hak dan kewajiban yang ditetapkan dalam kontrak. Meskipun memiliki tanggung jawab yang sama dengan karyawan tetap selama masa kontrak, mereka seringkali tidak memperoleh hak yang setara dalam hal tunjangan dan perlindungan kerja.

Gig economy memberikan keunggulan fleksibilitas, terutama bagi Milenial dan Gen Z yang mengutamakan work-life balance dan otonomi kerja. Bagi perusahaan, sistem ini menawarkan efisiensi dan akses ke talenta global tanpa komitmen jangka panjang. Namun, tantangan seperti ketidakpastian pendapatan, minimnya jaminan sosial, dan rendahnya partisipasi pekerja *gig* dalam program perlindungan seperti BPJS Ketenagakerjaan tetap menjadi isu yang perlu perhatian.

Freelance atau pekerja lepas merupakan bentuk kerja dalam *gig economy* yang berbasis proyek jangka pendek dan bersifat on-demand. Didukung oleh teknologi digital, jenis pekerjaan ini diminati karena menawarkan fleksibilitas tinggi dalam memilih waktu, proyek, dan klien. Menurut Permenaker No. 5 Tahun 2021 Pasal 1 Ayat 14, pekerja lepas dipekerjakan untuk menyelesaikan tugas tertentu dengan waktu dan kontinuitas yang bervariasi, serta menerima upah harian.

Tabel 4
Profesi *Freelancer* Tiap Generasi

Generasi	Umur Saat ini (2025)	Profesi <i>Freelancer</i>	Ciri Utama dan Motivasi
Gen Z	13–28 tahun	Content Creator, Social Media Manager, Graphic Designer, Video Editor, Penulis Konten, <i>Digital Marketing Specialist</i> , Online, Commerce Officer, Ojek E-	Dominasi <i>digital native</i> , minat eksplorasi, work-life balance, fleksibilitas waktu. Banyak yang menjadikan <i>gig/freelance</i> sebagai loncatan atau pengalaman awal karier.

Generasi	Umur Saat ini (2025)	Profesi Freelancer	Ciri Utama dan Motivasi
Milenial	29–43 tahun	Graphic Designer, Copywriter, Digital Marketer, Web & Apps Developer, Fotografer, Videografer, Private Tutor, Konsultan Paruh Waktu	Sudah berpengalaman, keahlian lebih tinggi, <i>gig/freelance</i> jadi alternatif utama atau pendapatan tambahan. Motif utama: fleksibilitas, penghasilan, mengisi waktu di luar kesibukan lain.
Gen X	44–59 tahun	Konsultan (Bisnis, Keuangan, SDM), Tutor, Event Organizer, Fotografer/Video grafer Senior, Penulis Ahli, Pelatih Bisnis	Umumnya mengandalkan pengalaman dan jejaring, <i>gig/freelance</i> sering jadi tambahan penghasilan atau peralihan pasca kerja formal.
Baby Boomers	60–78 tahun	Konsultan Ahli, Mentor, Penulis Buku, Pelatih Bisnis Pribadi, Tutor Privat Elite, Reviewer	Fokus pada konsultasi dan mentoring, memanfaatkan pengalaman profesional, biasanya bekerja dengan proyek sesuai keahlian tinggi, umumnya informal atau paruh waktu.

Sumber: Berbagai referensi, 2025

Pada tabel 4 dalam lanskap kerja fleksibel atau *gig economy* yang terus berkembang, perbedaan generasi memunculkan variasi dalam pilihan profesi freelance serta alasan di balik pemilihannya. Setiap generasi menunjukkan kecenderungan berbeda dalam beradaptasi dengan pola kerja lepas ini, baik dari segi bidang pekerjaan yang dijalani maupun motivasi utama yang melatarbelakanginya.

Keterlibatan generasi dalam *gig economy* menunjukkan variasi peran dan motivasi berdasarkan usia. Generasi Z (13–28 tahun) cenderung memilih *Gig economy* menawarkan fleksibilitas waktu dan lokasi kerja, memungkinkan pekerja lepas menyeimbangkan pekerjaan dengan aktivitas pribadi. Pemerintah dan pemangku kepentingan diharapkan memperluas akses pendidikan TIK guna meningkatkan keterampilan generasi muda agar mampu bersaing sebagai tenaga kerja digital terampil.

Di Indonesia, sekitar 46,47 juta orang atau 32% dari total angkatan kerja merupakan pekerja freelance (BPS, 2023). Mayoritas bekerja di bidang desain grafis, pemasaran digital, dan penulisan. Platform seperti FRAPP hadir sebagai perantara antara perusahaan dan *freelancer* bersertifikat, merespons tingginya permintaan pada sektor kreatif (*binus.ac.id*, 2025).

Meskipun menjanjikan, pekerjaan freelance memiliki tantangan signifikan, termasuk tidak adanya kontrak formal, rendahnya akses terhadap jaminan sosial (62,5% tidak terdaftar BPJS), serta risiko kelelahan akibat beban kerja tinggi dan jam kerja tidak menentu. Selain itu, rendahnya upah, keterbatasan pengembangan karier jangka panjang, dan lemahnya perlindungan hukum membuat posisi pekerja freelance masih rentan dalam struktur ketenagakerjaan Indonesia (*Lingkar.co*, 2025).

Pekerjaan digital dan kreatif seperti pembuat konten dan desainer grafis karena fleksibilitas dan dorongan eksplorasi karier. Bagi mereka, pekerjaan lepas sering menjadi langkah awal dalam membangun karier profesional.

Generasi Milenial (29–43 tahun) umumnya menjadikan pekerjaan freelance sebagai sumber penghasilan utama, memanfaatkan keterampilan di bidang teknologi dan pemasaran digital, dengan tetap mengutamakan kebebasan kerja.

Generasi X (44–59 tahun) dan Baby Boomers (60–78 tahun) lebih banyak terlibat dalam peran konsultatif dan mentoring. Dengan latar belakang pengalaman yang panjang, pekerjaan freelance dijalankan sebagai aktivitas produktif pasca-kerja formal atau sebagai bentuk kontribusi profesional di masa pensiun.

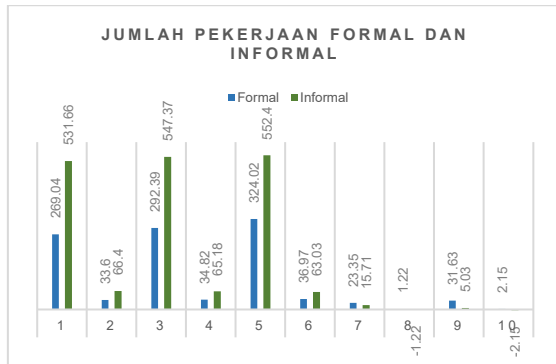
Tabel 5
Profesi Freelancer di Indonesia

Kategori Pekerjaan	Contoh Profesi
Mobility & Delivery	Pengemudi ojek online, kurir paket, kurir makanan
Kreatif & Digital	Desain grafis, content creator, content writer, copywriter
Pemasaran & Bisnis	Digital marketing, jasa pemasaran

Penulisan & Penerjemahan	Penulis konten, penerjemah
--------------------------	----------------------------

Sumber: Berbagai referensi, 2025

Berdasarkan pada tabel 1.5 menunjukkan keragaman profesi freelance di Indonesia yang tergolong dalam empat kategori utama yaitu Mobility & Delivery (misalnya pengemudi ojek online, kurir paket, kurir makanan), Kreatif & Digital (desainer grafis, content creator, content writer, copywriter), Pemasaran & Bisnis (spesialis digital marketing, penyedia jasa pemasaran) dan Penulisan & Penerjemahan (penulis konten, penerjemah). Setiap kategori mencerminkan sektor yang kini tumbuh dalam *gig economy*, yaitu sistem ekonomi berbasis proyek jangka pendek.



Grafik 3
Karakteristik Penduduk Bekerja,
Agustus 2022 - Agustus 2024
 Sumber: Badan Pusat Statistik (BPS), 2025

Pada grafik 3 menurut data Badan Pusat Statistik (BPS) Agustus 2024, struktur ketenagakerjaan Indonesia didominasi oleh sektor informal sebesar 63,03%, sementara sektor formal menyerap 36,97% tenaga kerja. Meskipun terjadi peningkatan jumlah pekerja pada kedua sektor, proporsi pekerja informal secara persentase mengalami penurunan.

Dalam konteks *gig economy*, fleksibilitas menjadi daya tarik utama, namun disertai tantangan seperti ketidakpastian pendapatan dan minimnya perlindungan hukum. Pekerja kontrak independen mencakup 32% dari total angkatan kerja pada Februari 2023, menunjukkan tren meningkatnya peran

pekerjaan non-konvensional berbasis proyek dan digital.

Self-efficacy, khususnya digital *self-efficacy* (DSE), berperan penting dalam keberhasilan pekerja *gig*, karena pekerjaan ini menuntut adaptabilitas tinggi terhadap teknologi digital (Maran et al., 2022). Individu dengan DSE tinggi cenderung memiliki kesejahteraan psikologis yang lebih baik dan mampu menavigasi tantangan kerja fleksibel (Ulfert-Blank & Schmidt, 2022)

Di tengah ketidakpastian karier, pendekatan protean career menjadi relevan, menekankan pentingnya pengembangan karier berbasis nilai personal dan penguasaan teknologi (Haeggli & Hirschi, 2020) Pertumbuhan angkatan kerja yang mencapai 149,37 juta orang pada 2024 juga menandakan perlunya penyesuaian strategi ketenagakerjaan terhadap dinamika ekonomi digital.

Pada tahun 2023, jumlah tenaga kerja perempuan diperkirakan mencapai 57,58 juta orang (38,98%), sementara laki-laki mendominasi dengan 85,24 juta orang (60,95%). Rasio partisipasi angkatan kerja antara laki-laki dan perempuan mendekati 3:2. Perbedaan ini sebagian besar disebabkan oleh norma gender tradisional dan beban kerja domestik yang lebih besar diemban oleh perempuan. Kondisi ini menekankan pentingnya kebijakan afirmatif untuk memperluas akses perempuan terhadap pendidikan, pelatihan keterampilan, serta program kewirausahaan.

Meskipun demikian, pasar tenaga kerja Indonesia menunjukkan perbaikan. Tingkat pengangguran menurun dari 9,77 juta orang pada 2020 menjadi 7,86 juta pada 2023, dengan penurunan rata-rata 7,01% per tahun. Menurut BPS (2023), TPT pada Agustus 2023 tercatat sebesar 5,32%, turun dari 5,86% pada tahun sebelumnya. Namun, pengangguran tetap menjadi tantangan utama yang menghambat pencapaian target pembangunan inklusif dan berkelanjutan.

kemampuannya dalam menghadapi tantangan dan mencapai tujuan kerja.

Self-efficacy memiliki korelasi positif dengan praktik kerja kreatif, kecerdasan emosional, serta motivasi berprestasi. Individu dengan tingkat *self-efficacy* yang tinggi lebih cenderung memiliki inisiatif dalam pengembangan karier, termasuk dalam konteks kewirausahaan. Oleh karena itu, hubungan antara *self-efficacy*, fleksibilitas, dan partisipasi dalam *gig economy* menegaskan bahwa keberhasilan dalam sektor ini memerlukan tingkat kepercayaan diri yang tinggi dan kemampuan adaptasi terhadap lingkungan kerja yang tidak menentu.

(Khan et al., 2024) mengungkapkan bahwa *self-efficacy* memengaruhi adopsi *gig work* melalui mediasi fleksibilitas kerja dan adaptabilitas karier, serta dipengaruhi negatif oleh isolasi profesional. Studi tersebut menekankan relevansi dukungan sosial dan regulasi adaptif, terutama dalam konteks digital seperti metaverse.

Penelitian ini mengembangkan pendekatan (Khan et al., 2024) dengan memposisikan fleksibilitas kerja sebagai variabel independen, minat terhadap *gig economy* sebagai variabel dependen, serta *self-efficacy* sebagai variabel moderasi, dan menerapkannya dalam konteks sosial Indonesia. Kebaruan riset ini terletak pada penerapannya di dunia nyata, bukan hanya virtual, serta relevansinya terhadap dinamika kerja digital yang terus berkembang.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul **PENGARUH FLEKSIBILITAS KERJA TERHADAP MINAT SESEORANG DALAM GIG ECONOMY YANG DIMODERASI OLEH SELF-EFFICACY** (Studi pada Masyarakat di Kabupaten Subang).

Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana fleksibilitas kerja pada masyarakat di Kabupaten Subang?
2. Bagaimana minat seseorang dalam *gig economy* pada

masyarakat di Kabupaten Subang?

3. Bagaimana *self-efficacy* pada masyarakat di Kabupaten Subang?
4. Apakah terdapat pengaruh fleksibilitas kerja terhadap minat seseorang dalam *gig economy* pada masyarakat di Kabupaten Subang?
5. Apakah *self-efficacy* dapat memoderasi hubungan fleksibilitas kerja terhadap minat seseorang dalam *gig economy* pada masyarakat di Kabupaten Subang?

Tujuan Penelitian

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, tujuan dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui fleksibilitas kerja pada masyarakat di Kabupaten Subang.
2. Untuk mengetahui minat seseorang dalam *gig economy* pada masyarakat di Kabupaten Subang.
3. Untuk mengetahui *self-efficacy* pada masyarakat di Kabupaten Subang.
4. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh fleksibilitas kerja terhadap minat seseorang dalam *gig economy* pada masyarakat di Kabupaten subang.
5. Untuk mengetahui *self-efficacy* memoderasi hubungan fleksibilitas kerja terhadap minat seseorang dalam *gig economy* pada masyarakat di Kabupaten Subang.

KERANGKA TEORITIS DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut (Desler, 2020) Perencanaan tenaga kerja, rekrutmen, pelatihan, manajemen penggajian, evaluasi kinerja, komunikasi dan pengembangan hubungan ketenagakerjaan semuanya merupakan aspek penting dari proses perekrutan, pelatihan, penilaian dan

pembayaran karyawan serta pengelolaan hubungan ketenagakerjaan, kesehatan, keselamatan dan kesetaraan.

Fleksibilitas Kerja

Menurut (Mishra & Prasad, 2021) fleksibilitas kerja memberikan kebebasan kepada individu dalam menjalankan profesinya, memungkinkan mereka untuk mengatur waktu dan tempat kerja dengan lebih baik, sehingga mengurangi beban dan stress.

Indikator Fleksibilitas Kerja

Menurut (Moorhead dkk, 2013), fleksibilitas kerja dapat diukur melalui beberapa indikator yaitu durasi kerja (Time Flexibility), waktu mulai bekerja (Timing flexibility) dan dengan kebebasan memilih tempat pekerjaan (Place Flexibility).

1. Time Flexibility

Fleksibilitas pengusaha yang dimaksud dalam mengubah lama kerja, para pekerja bebas menentukan sendiri panjang panjangnya, hal ini terjadi pada rekanan manajemen di mana karyawan dapat menentukan berapa waktu ia bekerja sesuai kesepakatan awal dengan pihak manajer.

2. Timing Flexibility

Keleluasaan karyawan diminta untuk memilih jadwal kerjanya, disini karyawan dapat mengatur kapan mereka bekerja sesuai dengan jadwalnya, sesuai dengan keputusan manajer yang di mana karyawan dapat mengatur jam berapa ia bekerja dalam waktu yang telah disepakati.

3. Place Flexibility

Fleksibilitas pekerja yang dimaksud dalam memilih pekerjaan. Karyawan dapat mengatur tempat bekerja dalam melakukan pekerjaan, yang di mana pekerjaan tersebut masih di dalam lingkup perusahaan.

Minat Seseorang dalam Gig Economy

Menurut (Zahra & Tanjung, 2017) minat merupakan perasaan suka dan ketertarikan pada sesuatu tanpa adanya paksaan. Pada dasarnya minat merupakan bentuk penerimaan suatu

ikatan antara internal individu dengan eksternal individu.

Jenis Minat

Purwanto mendefinisikan minat sebagai motivasi intrinsik individu yang terarah pada suatu objek yang disukai. Minat ini dapat diwujudkan dalam berbagai ekspresi, seperti:

Minat yang Diekspresikan (*Ekspressed Interest*)

Minat dapat ditunjukkan secara verbal dengan mengekspresikan preferensi atau ketertarikan terhadap sesuatu. Sebagai contoh, seseorang dapat menyatakan antusiasme mereka untuk membangun pesawat model.

Minat yang Diwujudkan (*Manifest Interest*)

Minat tidak hanya dapat disampaikan secara verbal, tetapi juga melalui perilaku, seperti terlibat dalam kegiatan yang sesuai dengan minat untuk memperdalam pemahaman. Sebagai contoh, mahasiswa dapat mengambil bagian dalam kegiatan di dalam dan di luar kampus yang berkaitan dengan bidang yang mereka minati.

Self-Efficacy

Menurut (Azhari et al., 2022) Kepercayaan diri yang dimiliki seseorang agar orang lain termotivasi dalam mencapai tugas-tugas tertentu. Sehingga dengan adanya kepercayaan diri ini diharapkan termotivasi agar mendapatkan tujuan yang diinginkan.

Aspek Self-Efficacy

Menurut Bandura (1997:203-204), *self-efficacy* memiliki beberapa ciri unik yang dapat diuraikan sebagai berikut:

1. *Self-efficacy* melibatkan penilaian kemampuan diri untuk melakukan suatu tugas, bukan kualitas pribadi seperti penampilan fisik atau karakteristik psikologis. Siswa menilai kemampuan pribadi mereka untuk menyelesaikan tugas yang diberikan, bukan siapa mereka atau bagaimana perasaan mereka tentang diri mereka secara umum.

2. *Self-efficacy* bersifat multidimensi yang berarti keyakinan efikasi terkait dengan beragam area operasi. Akibatnya, keyakinan *self-efficacy* siswa untuk mata pelajaran sains mereka mungkin berbeda dengan keyakinan efikasi diri yang mereka miliki untuk mata pelajaran bahasa Inggris atau mata pelajaran lainnya.
3. Karena dalam proses melakukan suatu keterampilan, banyak faktor yang dapat memengaruhi baik secara positif maupun negatif, pengukuran *self-efficacy* sangat bergantung pada konteks. Sebagai contoh, ruang kelas yang nyaman dan kooperatif dapat meningkatkan *self-efficacy* siswa dibandingkan dengan ruang kelas yang kompetitif yang dapat meminimalkan *self-efficacy* siswa.
4. *Self-efficacy* siswa lebih bergantung pada kriteria penguasaan kinerja daripada kriteria lainnya. Sebagai contoh, siswa menilai keyakinan mereka bahwa mereka dapat menulis esai yang baik dengan topik yang bervariasi, bukan seberapa baik mereka berharap untuk melakukannya dibandingkan dengan siswa lain.
5. *Self-efficacy* dinilai sebelum siswa melakukan kegiatan yang relevan. Fitur sebelumnya ini memberikan urutan temporal untuk mengevaluasi peran keyakinan *self-efficacy* dalam struktur kausal.

Penelitian Terdahulu

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan penelitian terdahulu sebagai tolok ukur dan acuan untuk menyelesaikannya.

Berbagai studi menunjukkan bahwa topik *gig economy*, fleksibilitas kerja, dan *self-efficacy* telah banyak diteliti baik secara global maupun lokal. Khan et al. (2024) menyoroti peran *self-efficacy* dalam mendorong fleksibilitas kerja dan adaptabilitas karier pada adopsi *gig work* di metaverse, sedangkan penelitian di Indonesia oleh (Darmawan dan Muttaqin, 2023) serta (Prakoso & Anggraini, 2023) menegaskan bahwa fleksibilitas waktu dan potensi penghasilan menjadi faktor utama bagi generasi Z untuk memilih *gig work*.

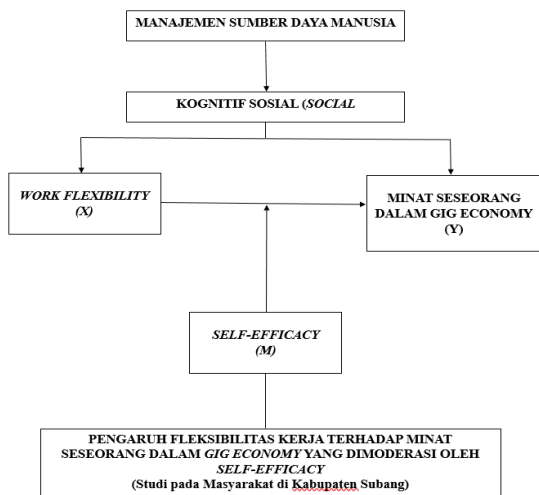
(Siregar & Syahrizal, 2024) juga menekankan pentingnya efikasi diri digital dalam meningkatkan kepuasan karier pekerja jarak jauh.

Unit analisis umumnya individu, dengan pendekatan kuantitatif berbasis survei dan analisis statistik seperti SEM, PLS-SEM, atau regresi linier. Temuan-temuan tersebut menegaskan peran *self-efficacy* dalam kesiapan individu menghadapi pekerjaan fleksibel dan keterlibatan *gig economy*. Namun, penelitian sebelumnya banyak berfokus pada wilayah perkotaan berinfrastruktur digital maju. Penelitian ini mengisi celah tersebut dengan menelaah peran moderasi *self-efficacy* dalam hubungan fleksibilitas kerja dan minat *gig economy* di masyarakat dengan karakteristik sosial-ekonomi berbeda, seperti di Malang atau daerah serupa.

Kerangka Pemikiran

Teori Kognitif Sosial (Social Cognitive Theory/SCT) yang dikembangkan oleh Bandura (1986) menjelaskan bahwa perilaku individu merupakan hasil interaksi timbal balik antara faktor personal (seperti *self-efficacy*), lingkungan sosial (seperti fleksibilitas kerja), dan perilaku itu sendiri (seperti minat kerja). Teori ini relevan untuk memahami dinamika *gig economy* karena menekankan pentingnya keyakinan diri seseorang dalam merespons peluang kerja fleksibel.

Dalam konteks penelitian ini, fleksibilitas kerja dipandang sebagai faktor lingkungan, minat terhadap *gig economy* sebagai perilaku, dan *self-efficacy* sebagai faktor kognitif personal yang memoderasi hubungan keduanya. Individu dengan *self-efficacy* tinggi cenderung lebih adaptif dan tertarik pada pekerjaan *gig* karena merasa mampu mengatur waktu, mengambil keputusan secara mandiri, dan mencapai tujuan kerja. Penelitian Khan et al. (2024) mendukung kerangka ini dengan menunjukkan bahwa *self-efficacy* berperan signifikan dalam meningkatkan adaptabilitas karier dan partisipasi dalam kerja fleksibel, khususnya di lingkungan digital.



Gambar 4
Bagan Kerangka Pemikiran
 Sumber: Dikembangkan dari Siregar et al., Manuardi, Rivera et al., 2025

Pengembangan Hipotesis

Fleksibilitas kerja dan potensi pendapatan merupakan faktor utama yang mendorong minat individu terhadap *gig economy*. Kebebasan dalam menentukan waktu dan tempat kerja serta peluang penghasilan yang kompetitif menjadi keunggulan dibandingkan pekerjaan konvensional. Kedua faktor ini turut meningkatkan *self-efficacy*, yaitu keyakinan individu atas kemampuannya dalam menyelesaikan tugas secara mandiri. *Self-efficacy* kemudian memperkuat minat untuk terlibat dalam *gig economy*, sehingga fleksibilitas dan pendapatan memengaruhi secara langsung maupun tidak langsung melalui peran mediasi *self-efficacy*.

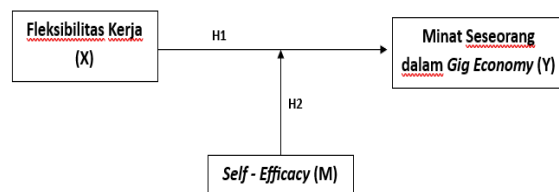
Fleksibilitas kerja, yaitu kemampuan individu dalam mengatur waktu dan lokasi kerja, menjadi faktor penarik utama dalam *gig economy* karena mendukung keseimbangan kerja dan kehidupan. Studi (Hartono & Tarigas, 2025) menunjukkan bahwa fleksibilitas pekerja *gig* berdampak positif terhadap kinerja perusahaan jasa. Temuan (Green et al., n.d.) menguatkan bahwa kontrol atas pola kerja meningkatkan motivasi individu untuk memilih pekerjaan fleksibel. Berdasarkan teori motivasi Maslow, fleksibilitas juga mendukung aktualisasi diri, sehingga semakin tinggi fleksibilitas kerja, semakin

besar pula minat untuk terlibat dalam *gig economy*.

H1 : Terdapat pengaruh fleksibilitas kerja (X) terhadap minat seseorang dalam *gig economy* (Y).

Self-efficacy, yaitu keyakinan individu terhadap kemampuannya untuk mencapai tujuan, berperan penting dalam memoderasi hubungan antara fleksibilitas kerja dan minat terhadap *gig economy*. Fleksibilitas kerja memungkinkan individu mengatur waktu, tempat, dan cara kerja, yang dapat meningkatkan kepercayaan diri, mengurangi stres, dan mendorong kemandirian. Berdasarkan Social Cognitive Theory (Bandura, 1986, 1997), individu dengan *self-efficacy* tinggi cenderung memandang fleksibilitas sebagai peluang, sementara mereka yang rendah memandangnya sebagai ketidakpastian. Temuan empiris (Khan et al., 2024) dan (Silva & Moreira, 2024) mendukung bahwa *self-efficacy* memperkuat dampak positif fleksibilitas terhadap minat bekerja dalam *gig economy*. Maka, *self-efficacy* merupakan faktor kunci dalam memahami pengaruh fleksibilitas kerja terhadap pilihan karier di era digital.

H2 : *Self-efficacy* (M) berperan sebagai variabel moderasi dalam hubungan antara fleksibilitas kerja (X) dan minat seseorang dalam *gig economy* (Y).



Gambar 5
Model Penelitian
 Sumber: Dikembangkan dari Bandura, (Khan et al., 2024), Silva & Moreira, Duanguppama et al., 2025

Pada gambar 5 model hipotesis ini menggambarkan hubungan antara beberapa faktor yang memengaruhi ketertarikan seseorang terhadap *gig economy*. Terdapat tiga variabel utama

yang dianalisis, yaitu fleksibilitas kerja, pendapatan dan *self-efficacy*, yang semuanya berkontribusi dalam membentuk minat individu untuk bekerja di sektor ini.

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode explanatory survey dengan pendekatan deskriptif verifikatif untuk memahami hubungan kausal antar variabel dan menguji hipotesis (Chairunnisa & Susandy, 2024). Pendekatan deskriptif digunakan untuk menggambarkan fenomena pada tiga identifikasi awal, sedangkan pendekatan verifikatif bertujuan menguji hubungan antara variabel independen dan dependen pada identifikasi masalah keempat dan kelima.

Jenis dan Sumber Data

Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Data kuantitatif merupakan data dalam bentuk angka yang mengindikasikan “besaran” atau “jumlah” (Fauzi et al., 2019:118). (Fauzi et al., 2019:118)

Sumber Data

Data Primer

Data primer merupakan data mentah yang belum mengalami proses pengolahan dan dikumpulkan secara khusus oleh peneliti untuk keperluan penelitian (Fauzi et al., 2019:121) Dalam penelitian ini, data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada masyarakat di Kabupaten Subang.

Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang telah diolah oleh pihak ketiga untuk tujuan tertentu dan kemudian dikumpulkan oleh peneliti sebagai bagian dari penelitian yang dilakukan (Fauzi et al., 2019:121) Dalam penelitian ini, sumber data sekunder diperoleh dari buku, literatur dan internet.

Teknik Pengumpulan Data

Menurut (Djaali, 2021), teknik pengumpulan data adalah serangkaian

aktivitas yang dilakukan oleh peneliti untuk mengkaji dan meneliti dengan menggunakan alat ukur yang disesuaikan dengan permasalahan yang akan diketahui.

Kuesioner

Menurut (Sekaran & Bougie, 2017:170) kuesioner merupakan daftar pertanyaan tertulis yang telah dirancang sebelumnya, dimana responden mencatat jawaban mereka berdasarkan alternatif yang ditentukan secara jelas. Dalam penelitian ini, pertanyaan atau pernyataan diukur menggunakan skala interval.

Studi Pustaka

Studi pustaka dilakukan untuk memperoleh data sekunder penelitian. Sumber-sumber studi pustaka dalam penelitian ini diperoleh dari buku, jurnal dan situs web.

Populasi dan Sampel

Populasi

Populasi merujuk pada sekumpulan individu, peristiwa atau hal-hal menarik dimana kita ingin melakukan penelitian dan menarik kesimpulan (Sekaran & Bougie, 2017:53). Populasi yang diteliti yaitu masyarakat Kabupaten Subang yang berminat untuk bekerja sebagai *freelancer*.

Sampel

Menurut (Sekaran & Bougie, 2017:55) sampel adalah bagian dari populasi, yang terdiri dari sejumlah individu yang diambil dari populasi tersebut. Menurut Rosceo dalam (Sekaran & Bougie, 2017:87), Pengukuran sampel dalam penelitian dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Ukuran sampel antara 30 sampai 500 layak serta tepat untuk sebagian besar penelitian.
- 2) Jika sampel dibagi ke dalam kategori, maka setiap kategori harus memiliki minimal 30 anggota.
- 3) Dalam analisis multivariate, seperti korelasi atau regresi berganda, jumlah anggota sampel yang diperlukan minimal 10 kali dari jumlah variabel yang diteliti atau lebih besar.
- 4) Untuk analisis eksperimental, baik yang sederhana maupun ketat, maka

penelitian yang tetap dengan sampel ukuran kecil yaitu antara 10 hingga 20.

Teknik Pengambilan Sampel

Purposive sampling digunakan dalam penelitian ini, yang termasuk ke dalam kategori non-probability sampling. Teknik *purposive sampling* merupakan teknik pemilihan sampel yang didasarkan pada pertimbangan tertentu yang dianggap mampu memberikan informasi yang dibutuhkan secara spesifik yang hanya memiliki fakta informasi yang dibutuhkan serta memberikan informasi yang dicari (Sekaran & Bougie, 2017:68).

Tabel 6
Kriteria Responden

No	Kriteria Responden
1.	Masyarakat yang berdomisili di Kabupaten Subang
2.	Usia minimal 17 tahun

Sumber: Data diolah penulis, 2025

Skala Pengukuran

Dalam penelitian ini, pengukuran variabel independen dan dependen dilakukan menggunakan kuesioner dengan skala interval dan skala numerik. Peneliti menerapkan skala Likert 7 poin, yang memungkinkan responden memilih satu jawaban dari setiap pernyataan berdasarkan tingkat persetujuan mereka. Penelitian ini mengukur tiga variabel, yaitu Fleksibilitas Kerja, Minat seseorang dalam *gig economy*, *self-efficacy*. Seluruh variabel dioperasionalkan menggunakan indikator yang diadaptasi dari literatur terdahulu dan diukur melalui kuesioner terstruktur dengan skala interval 7 poin (1 = sangat tidak baik hingga 5 = sangat baik).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis deskriptif dalam penelitian ini menjabarkan bagaimana penelitian mendapatkan responden. Responden yang diperoleh serta dapat dijadikan

sampel yaitu responden yang dapat melengkapi data mengenai email, usia, jenis kelamin, profesi, pendidikan terakhir, penghasilan rata-rata/bulan, asal kecamatan, pekerjaan yang diminati, pertanyaan untuk memastikan responden telah mengetahui apa itu *gig economy*, berminat untuk bekerja menjadi *freelancer* serta tanggapan responden mengenai variabel yang diteliti yaitu fleksibilitas kerja (X), minat seseorang dalam *gig economy* (Y) dan *self-efficacy* (M).

Dalam penelitian ini, responden keseluruhan berjumlah 111 responden yang merupakan masyarakat di Kabupaten Subang. Data yang digunakan dalam penelitian ini data primer dengan memperoleh jawaban responden melalui kuesioner. Kuesioner disebarluaskan melalui media sosial seperti Whatsapp dan Instagram. Beberapa pernyataan yang telah disebarluaskan kepada responden mencakup diantaranya:

1. 12 (dua belas) pernyataan untuk variabel (X) yaitu fleksibilitas kerja yang harus dijawab oleh responden masyarakat di Kabupaten Subang yang berminat bekerja sebagai *freelancer*.
2. 6 (enam) pernyataan pernyataan untuk variabel (M) yaitu *self-efficacy* yang harus dijawab oleh responden masyarakat di Kabupaten Subang yang berminat bekerja sebagai *freelancer*.
3. 6 (enam) pernyataan pernyataan untuk variabel (Y) yaitu minat seseorang dalam *gig economy* yang harus dijawab oleh responden masyarakat di Kabupaten Subang yang berminat bekerja sebagai *freelancer*.

Uji Statistik Deskriptif

Analisis data menggunakan analisis deskriptif, Statistik deskriptif digunakan untuk menunjukkan berbagai karakteristik data yang diperoleh dari satu sampel. Analisis ini mencakup ukuran-ukuran seperti rata-rata (mean), median, persentil, desil dan kuartil, baik dalam bentuk angka maupun visualisasi seperti diagram atau grafik. Adapun hasil dari analisis statistik deskriptif disajikan sebagai berikut:

Tabel 7
Hasil Uji Analisis Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics						
	N	Minimum	Maximum	Sum	Mean	Std. Deviation
Fleksibilitas Kerja	111	30	84	7955	71.67	7.836
Self-efficacy	111	17.00	42.00	3935.00	35.4505	4.61172
Minat Seseorang dalam Gig economy	111	24.00	42.00	4015.00	36.1712	4.08517
Valid N (listwise)	111					

Sumber: Data diolah peneliti, 2025

Uji Validitas

Uji validitas bertujuan untuk menilai apakah suatu kuesioner dapat secara akurat mengukur tujuan yang telah ditetapkan. Kuesioner dinyatakan valid apabila nilai signifikansi di bawah 0,05 atau 5% serta nilai r hitung lebih besar dari r tabel (Ghozali, 2018)

Nilai r hitung diperoleh dari kolom Corrected Item-Total Correlation. Sementara itu, nilai r tabel ditentukan berdasarkan tingkat signifikansi (α) sebesar 5% dengan uji dua sisi serta jumlah data (n), dengan derajat kebebasan (df) yaitu $n - 2$. Jumlah responden yang digunakan sebanyak 111 responden, sehingga $df = 111 - 2 = 109$. Berdasarkan tingkat signifikansi 5% maka diperoleh nilai r tabel yaitu sebesar 0,1865. Berikut disajikan rincian dari setiap variabel.

Tabel 8
Hasil Uji Validitas Fleksibilitas Kerja (X)

Item	r-hitung	r-tabel	Keterangan
X1	0.538	0,1865	VALID
X2	0.526	0,1865	VALID
X3	0.563	0,1865	VALID
X4	0.521	0,1865	VALID
X5	0.551	0,1865	VALID
X6	0.556	0,1865	VALID
X7	0.541	0,1865	VALID
X8	0.595	0,1865	VALID
X9	0.578	0,1865	VALID
X10	0.591	0,1865	VALID
X11	0.548	0,1865	VALID
X12	0.491	0,1865	VALID

Sumber: Data SPSS diolah, 2025

Tabel 9
Hasil Uji Validitas Self-Efficacy (M)

Item	r-hitung	r-tabel	Keterangan
M1	0.579	0,1865	VALID
M2	0.595	0,1865	VALID
M3	0.564	0,1865	VALID
M4	0.383	0,1865	VALID
M5	0.687	0,1865	VALID
M6	0.585	0,1865	VALID

Sumber: Data SPSS diolah, 2025

Tabel 10
Hasil Uji Validitas Minat Seseorang dalam Gig Economy (Y)

Item	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Y1	0.619	0,1865	VALID
Y2	0.586	0,1865	VALID
Y3	0.645	0,1865	VALID
Y4	0.714	0,1865	VALID
Y5	0.552	0,1865	VALID
Y6	0.667	0,1865	VALID

Sumber: Data SPSS diolah, 2025

Uji Realibilitas

Uji reliabilitas merupakan metode yang digunakan untuk menilai konsistensi dan stabilitas suatu kuesioner sebagai indikator variabel penelitian. Variabel dianggap reliabel apabila nilai Cronbach Alpha lebih dari 0,70 (Ghozali, 2018:45-46). Hasil uji reliabilitas disajikan pada tabel berikut.

Tabel 11
Hasil Uji Reabilitas

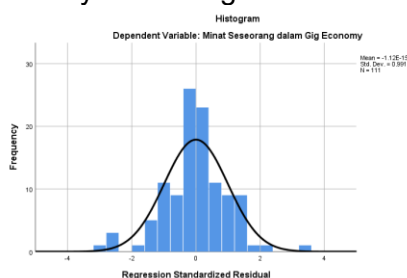
Variabel	Cronbach Alpha	Ketentuan	Keterangan
Fleksibilitas Kerja (X)	0,866	0,70	RELIABEL
Self-efficacy (M)	0,807	0,70	RELIABEL
Minat terhadap Gig economy (Y)	0,827	0,70	RELIABEL

Sumber: Data diolah penulis, 2025

Berdasarkan tabel 11 menggambarkan bahwa hasil dari uji reliabilitas. Konstruk yang digunakan dalam penelitian ini dari semua variabel memiliki nilai cronbach's alpha lebih besar dari 0,70. artinya semua instrument dalam penelitian ini dinyatakan reliabel, sehingga semua pertanyaan dapat dipercaya dan dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

Hasil Uji Asumsi Klasik Uji Normalitas Pendekatan Grafik

Uji normalitas bertujuan untuk menentukan apakah variabel pengganggu atau residual dalam model regresi memiliki distribusi normal (Ghozali, 2018:161). Untuk menguji hal tersebut, dapat dilakukan analisis melalui histogram dan normal P-P Plot. Hasil pengujian normalitas yakni sebagai berikut:

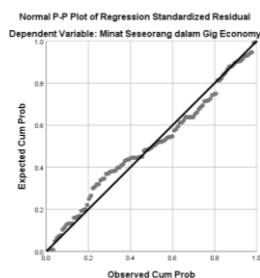


Grafik 4

Hasil Uji Normalitas Histogram

Sumber: Hasil diolah SPSS ver.25, 2025

Berdasarkan grafik 4 maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal karena grafik membentuk sebuah lonceng.



Grafik 5

Hasil Uji Normalitas P – P Plot

Sumber: Hasil output SPSS, 2025

Pada grafik 5 menunjukkan bahwa titik-titik sebar mengikuti arah garis

diagonal dan terpusat di sekitarnya. Dapat disimpulkan bahwa data dalam studi ini sesuai untuk diuji menggunakan model regresi dan memenuhi uji asumsi normalitas.

Pendekatan Kolmogorov-Smirnov (K-S)

Uji normalitas juga dapat dilakukan menggunakan metode statistik Kolmogorov-Smirnov (K-S). Dasar pengambilan keputusan dalam metode ini yaitu apabila nilai signifikansi (α) < 5%, artinya data dinyatakan tidak berdistribusi normal. Sebaliknya, apabila nilai signifikansi (α) > 5%, artinya data dianggap berdistribusi normal. Untuk mengetahui apakah data berdistribusi normal dari sampel yang bernilai acak atau terlalu ekstrem, langkah alternatif adalah menggunakan metode Monte Carlo (Mustofa & Nurfadillah, 2021). Hasil uji normalitas dengan pendekatan Kolmogorov-Smirnov (K-S) yakni sebagai berikut:

Tabel 12 Hasil Uji Normalitas Kolmogorov – Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
		Unstandardized Residual	
N		111	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	2.81223600	
Most Extreme Differences	Absolute	.088	
	Positive	.063	
	Negative	-.088	
Test Statistic		.088	
Asymp. Sig. (2-tailed)		.035 ^c	
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.	.340 ^d	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.328
		Upper Bound	.353
a. Test distribution is Normal.			
b. Calculated from data.			
c. Lilliefors Significance Correction.			
d. Based on 10000 sampled tables with starting seed 2000000.			

Sumber: Hasil output SPSS, 2025

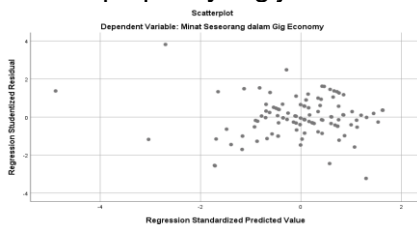
Berdasarkan tabel 12 dapat dilihat, berdasarkan nilai pada tabel One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test yaitu sebesar 0,001 dengan ketentuan jika nilai signifikansi diatas 5% atau 0,05 maka data memiliki distribusi normal. Hal ini menunjukkan bahwa model ini memiliki nilai dibawah 0,5 atau 5%, sehingga dapat

disimpulkan bahwa model ini belum berdistribusi normal dan tidak dapat digunakan dalam penelitian ini.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menentukan apakah terdapat ketidaksamaan dalam model regresi terkait perbedaan residual antara dua variabel (Ghozali, 2018:137). Scatterplot atau grafik plot dapat digunakan untuk mendeteksi heteroskedastisitas dengan analisis berikut ini.

- 1) Heteroskedastisitas terjadi ketika titik-titik membentuk pola tertentu atau bergelombang, yang awalnya melebar lalu semakin menyempit.
- 2) Heteroskedastisitas tidak terjadi apabila titik-titik tidak membentuk pola tertentu, melainkan tersebar secara acak tanpa pola yang jelas.



Grafik 6

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Hasil diolah SPSS ver.25 , 2025

Berdasarkan hasil *output* pada grafik 6 *scatterplot* diatas menunjukkan bahwa titik-titik tersebut tersebar secara acak dan tidak membentuk pola yang jelas, dapat dikatakan bahwa model regresi tidak mengandung heteroskedastisitas, sehingga persamaan regresi tidak dapat digunakan dalam penelitian ini.

Uji *Spearman's Rho* digunakan sebagai metode pelengkap dalam mendeteksi gejala heteroskedastisitas (Melinda et al., 2021). Kriteria pengambilan keputusan yaitu:

- 1) Heteroskedastisitas tidak terjadi apabila nilai signifikansi (*Sig. 2-tailed*) > dari 5%.
- 2) Heteroskedastisitas terjadi apabila nilai signifikansi (*Sig. 2-tailed*) kurang dari 5%.

Tabel 13

Hasil Uji Spearman's Rho

Correlations					
			Fleksibilitas Kerja	Self-Efficacy	Unstandardized Residual
Spearman's rho	Fleksibilitas Kerja	Correlation Coefficient	1.000	.695*	.059
		Sig. (2-tailed)		.000	.539
		N	111	111	111
	Self-Efficacy	Correlation Coefficient	.695*	1.000	.126
		Sig. (2-tailed)	.000		.187
		N	111	111	111
	Unstandardized Residual	Correlation Coefficient	.059	.126	1.000
		Sig. (2-tailed)	.539	.187	
		N	111	111	111

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Hasil output SPSS, 2025

Berdasarkan hasil uji *Spearman's rho* pada tabel 13 diperoleh hasil bahwa nilai *Sig. (2-tailed)* variabel fleksibilitas kerja 0.539 lebih besar dari 0.05. Kemudian untuk nilai *Sig. (2-tailed)* variabel *self-efficacy* 0.187 lebih besar dari 0.05. Maka berdasarkan hasil tersebut, data dalam penelitian ini tidak mengalami masalah heteroskedastisitas, karena nilai *Sig.(2-tailed)* dari masing-masing variabel > 0.05.

Hasil Uji Hipotesis Uji Regresi Sederhana

Dalam penelitian ini, regresi linier sederhana dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh fleksibilitas kerja (X) terhadap minat seseorang dalam *gig economy* (Y).

Tabel 14

Hasil Uji Regresi Linear Sederhana

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
		1	(Constant)	9.982		
	FLEKSIBILITAS KERJA (X)	.365	.036	.701	10.261	.000

a. Dependent Variable: MINAT SESEORANG DALAM GIG ECONOMY (Y)

Sumber: Hasil output SPSS, 2025

Berdasarkan persamaan regresi diatas, maka dapat disimpulkan bahwa:

- 1) Nilai 9,982 merupakan nilai konstanta yang menyatakan bahwa apabila fleksibilitas kerja tidak ada yang memengaruhi atau sama dengan nol,

maka variabel minat seseorang dalam *gig economy* sebesar 9,982.

- 2) Variabel fleksibilitas kerja memiliki nilai koefisien sebesar 0,365. Artinya, jika terjadi penambahan sebesar 1 (satu) pada variabel fleksibilitas kerja, maka minat seseorang dalam *gig economy* akan meningkat sebesar 0,514.

Uji t (Parsial)

Tabel 15
Hasil Uji t (Parsial)

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	9.982	2.567		3.888	.000
	FLEKSIBILITAS KERJA (X)	.365	.036	.701	10.261	.000

a. Dependent Variable: MINAT SESEORANG DALAM GIG ECONOMY (Y)
Sumber: Hasil output SPSS, 2025

Berdasarkan hasil output SPSS pada tabel 10 diketahui nilai signifikansi (sig) variabel fleksibilitas kerja (X) sebesar 0.000 dengan nilai t-hitung 10.261. Karena nilai sig 0.000 < nilai probabilitas 0.05 dan t-hitung 10.261 > dari t-tabel yaitu 1.65895, maka dapat disimpulkan hipotesis pertama diterima. Artinya fleksibilitas kerja berpengaruh secara signifikan terhadap minat seseorang dalam *gig economy*.

H1 : Terdapat pengaruh fleksibilitas kerja (X) terhadap minat seseorang dalam *gig economy* (Y). Diterima

Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 16
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.701 ^a	.491	.487	2.92687

a. Predictors: (Constant), FLEKSIBILITAS KERJA
Sumber: Hasil output SPSS, 2025

Berdasarkan tabel 16 menunjukkan bahwa nilai R Square adalah 0.491. maka dapat disimpulkan bahwa besaran pengaruh variabel fleksibilitas kerja terhadap variabel minat seseorang dalam

gig economy sebesar 49,1%. Sedangkan sisanya (100% - 49,1% = 50,9%) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini.

Uji Moderated Regression Analysis (MRA)

Tabel 17
Hasil Uji Moderated Regression Analysis (MRA)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	18.559	10.381		1.788	.077
	FLEKSIBILITAS KERJA	.125	.153	.239	.815	.417
	SELF-EFFICACY	-.083	.338	-.093	-.244	.808
	FLEKSIBILITAS KERJA* SELF-EFFICACY	.005	.005	.589	.975	.332

a. Dependent Variable: MINAT SESEORANG DALAM GIG ECONOMY
Sumber: Hasil output SPSS, 2025

Dari tabel 17 menunjukkan bahwa hasil pengujian Moderated Regression Analysis (MRA) pada variabel fleksibilitas kerja dan *self-efficacy* sebelum terjadi interaksi, interaksi moderasi antara fleksibilitas kerja dan *self-efficacy* terhadap minat seseorang dalam *gig economy* nilai t hitung yang diperoleh sebesar 0,975 lebih kecil dibandingkan dengan t tabel sebesar 1,657 serta tingkat signifikansi sebesar 0,332 yang melebihi batas 0,05.

Berdasarkan hasil tersebut, meskipun *self-efficacy* menunjukkan kecenderungan sebagai variabel yang memperkuat hubungan antara fleksibilitas kerja dan minat individu dalam *gig economy*, pengaruh tersebut tidak signifikan secara statistik.

H2 : Self-efficacy (M) berperan sebagai variabel moderasi dalam hubungan antara fleksibilitas kerja (X) dan minat seseorang dalam *gig economy* (Y). Ditolak

PEMBAHASAN

Fleksibilitas Kerja pada Masyarakat di Kabupaten Subang

Berdasarkan hasil tanggapan responden yang telah diolah mengenai fleksibilitas kerja diketahui bahwa total skor sebesar 7.674 dari skor maksimal

9.324 atau secara persentase setara dengan 83%. Jika dikaitkan skala interval, maka total skor tersebut berada pada range (7.042 – 8.183) dimana jumlah skor tersebut berada pada kriteria baik.

Skor tertinggi diperoleh pada pernyataan “Kebebasan menentukan waktu mulai dan berhenti bekerja membuat kualitas pekerjaan saya lebih baik” dengan skor sebesar 656 atau persentase 84%. Hal ini menunjukkan bahwa responden memberikan penilaian yang baik terhadap pernyataan tersebut. Dapat dilihat bahwa responden memberikan penilaian baik terhadap indikator tersebut dibandingkan dengan indikator lainnya.

Adapun skor terendah terdapat pada pernyataan “Kebebasan berpindah tempat bekerja sesuai kebutuhan membantu saya lebih produktif dan fokus” dengan skor 615 atau 79%. Hal ini menunjukkan bahwa responden memberikan tanggapan yang kurang baik terhadap pernyataan tersebut. Dapat dilihat bahwa responden memberikan penilaian kurang baik terhadap indikator tersebut dibandingkan dengan indikator lainnya.

Rata-rata responden yang memiliki indikator skor tertinggi berjenis kelamin perempuan, dengan usia 17-27 tahun, berprofesi pelajar/mahasiswa, pendidikan terakhir SMA/SMK, rata-rata penghasilan per bulan kurang dari Rp1.500.000 dan pekerjaan yang diminati content creator. Dalam hal ini fleksibilitas kerja di Kabupaten Subang dapat dikatakan baik.

Minat Seseorang dalam *Gig Economy* pada Masyarakat di Kabupaten Subang

Berdasarkan hasil tanggapan responden yang telah diolah mengenai minat seseorang dalam *gig economy* diketahui bahwa total skor sebesar 3.853 dari skor maksimal 4.662 atau secara presentase sebesar 83%. Jika dikaitkan skala interval, maka total skor tersebut berada pada range (3.521 – 4.091) dimana jumlah skor tersebut berada pada kriteria baik.

Skor tertinggi diperoleh pada indikator “Senang dan ketertarikan, perasaan senang dalam melaksanakan pekerjaan, tertarik dalam bidang pekerjaan”, yaitu

pada pernyataan “Saya merasa termotivasi untuk mencari peluang kerja tambahan dalam *gig economy*” mendapatkan skor tertinggi sebesar 651 atau persentase 84%. Hal ini menunjukkan bahwa responden memberikan penilaian yang baik terhadap pernyataan tersebut. Dapat dilihat bahwa responden memberikan penilaian baik terhadap indikator tersebut dibandingkan dengan indikator lainnya.

Adapun skor terendah terdapat pada indikator yang sama yaitu pada pernyataan “Pekerjaan di *gig economy* selaras dengan cara saya menjalani aktivitas sehari-hari” dengan skor 631 atau 81%. Hal ini menunjukkan bahwa responden memberikan tanggapan yang kurang baik terhadap pernyataan tersebut. Dapat dilihat bahwa responden memberikan penilaian kurang baik terhadap indikator tersebut dibandingkan dengan indikator lainnya.

Rata-rata responden yang memiliki indikator skor tertinggi berjenis kelamin perempuan, dengan usia 17-27 tahun, berprofesi pelajar/mahasiswa, pendidikan terakhir SMA/SMK, rata-rata penghasilan per bulan kurang dari Rp 1.500.000 dan pekerjaan yang diminati content creator. Dalam hal ini minat seseorang dalam *gig economy* di Kabupaten Subang dapat dikatakan baik.

***Self-Efficacy* pada Masyarakat di Kabupaten Subang**

Berdasarkan hasil tanggapan responden yang telah diolah mengenai *self-efficacy* diketahui bahwa total skor sebesar 3.781 dari skor maksimal 4.662 atau secara persentase sebesar 81%. Jika dikaitkan skala interval, maka total skor tersebut berada pada range (3.521 – 4.091) dimana jumlah skor tersebut berada pada kriteria baik.

Skor tertinggi diperoleh pada indikator “ketahanan menghadapi kesulitan”, pada pernyataan “Saya percaya pada kemampuan saya untuk belajar hal-hal baru yang diperlukan dalam pekerjaan” mendapatkan skor sebesar 644 atau 83%. Hal ini menunjukkan bahwa responden memberikan penilaian yang baik terhadap indikator tersebut. Dapat dilihat bahwa

responden memberikan penilaian baik terhadap indikator tersebut dibandingkan dengan indikator lainnya.

Adapula skor terendah terdapat pada indikator yang sama yaitu “ketahanan menghadapi kesulitan”, pada pernyataan “Saya tetap memiliki semangat kerja tinggi walaupun hasil belum sesuai harapan” dengan skor sebesar 615 atau 79%. Hal ini menunjukkan bahwa responden memberikan tanggapan yang kurang baik terhadap indikator tersebut. Dapat dilihat bahwa responden memberikan penilaian kurang baik terhadap indikator tersebut dibandingkan dengan indikator lainnya.

Rata-rata responden yang memiliki indikator skor tertinggi berjenis kelamin perempuan, dengan usia 17-27 tahun, berprofesi pelajar/mahasiswa, pendidikan terakhir SMA/SMK, rata-rata penghasilan per bulan kurang dari Rp 1.500.000 dan pekerjaan yang diminati content creator. Dalam hal ini *self-efficacy* di Kabupaten Subang dapat dikatakan baik.

Pengaruh Fleksibilitas Kerja terhadap Minat Seseorang dalam *Gig Economy* pada Masyarakat di Kabupaten Subang

Berdasarkan hasil dari pengujian hipotesis secara parsial diketahui nilai t hitung $> t$ tabel dimana nilai t hitung sebesar $10.261 > 1.65895$ dengan taraf signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Artinya variabel fleksibilitas kerja (X) berpengaruh terhadap minat seseorang dalam *gig economy* (Y), maka H_0 ditolak, H_1 diterima.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Greenhaus dan Allen (2011), juga mendukung pandangan ini, di mana keseimbangan yang baik dapat mendorong individu untuk mengeksplorasi berbagai jenis pekerjaan yang lebih fleksibel. Selain itu, teori motivasi Maslow menunjukkan bahwa kebutuhan untuk mencapai aktualisasi diri dapat mendorong individu untuk mencari peluang yang lebih sesuai dengan preferensi dan gaya hidup mereka.

***Self-Efficacy* dapat Memoderasi Hubungan Fleksibilitas Kerja terhadap Minat Seseorang dalam *Gig Economy* pada Masyarakat di Kabupaten Subang**

Berdasarkan hasil dari uji Moderating Regression Analysis (MRA) diketahui nilai signifikansi interaksi antara variabel fleksibilitas kerja (X) dengan variabel *self-efficacy* (M) berpengaruh terhadap *self-efficacy* (M) yang ditunjukkan oleh nilai signifikansi sebesar $0.332 > 0.05$.

Hasil uji Moderating Regression Analysis (MRA) menunjukkan bahwa fleksibilitas kerja secara langsung memengaruhi minat orang untuk bergabung dengan *gig economy*. Hal ini didukung oleh nilai signifikansi yang sangat rendah (<0.001) dan Adjusted R^2 sebesar 0.491, yang berarti bahwa fleksibilitas kerja dan *self-efficacy* bersama-sama menjelaskan hampir setengah dari variasi minat tersebut.

Hal ini sebenarnya cukup terlihat di kalangan pekerja *gig* di Indonesia, termasuk pengemudi layanan ride-hailing online, kurir dan pekerja lepas, yang tertarik pada *gig economy* karena memberikan fleksibilitas untuk memilih jam kerja, lokasi dan jenis pekerjaan mereka sendiri. Studi oleh Santoso dkk. menemukan bahwa fleksibilitas jadwal adalah alasan mengapa 92% pengemudi layanan ride-hailing online memilih pekerjaan ini. Selain itu, dibandingkan dengan profesi konvensional, penelitian dari Unesa dan Telkom University juga menunjukkan bahwa otonomi ini menghasilkan kepuasan kerja yang lebih tinggi dan tingkat stres yang lebih rendah.

Namun, yang menarik adalah bahwa interaksi antara fleksibilitas dan *self-efficacy* tidak menunjukkan efek tambahan yang signifikan (nilai sig. = $0,332 > 0,05$). Artinya, dalam praktiknya, meskipun kedua faktor tersebut memainkan peran masing-masing, *self-efficacy* seseorang tidak secara mutlak memperkuat atau melemahkan pentingnya fleksibilitas dalam menciptakan motivasi untuk berpartisipasi. Berdasarkan hal tersebut menunjukkan bahwa *self-efficacy* tidak secara langsung memperkuat hubungan tersebut, individu tetap termotivasi untuk masuk ke *gig economy* karena mereka dapat menentukan jadwal dan lokasi kerja mereka sendiri, meskipun *self-efficacy* tidak memodifikasi tingkat pengaruh fleksibilitas.

Di dunia nyata, platform digital memang memfasilitasi proses kerja—tetapi keberadaan mereka saja tidak cukup untuk menimbulkan minat. Yang jauh lebih menentukan adalah bagaimana individu memandang kendali atas pekerjaan mereka dan merasa mampu melakukannya. Fokus utama tetap pada aspek pribadi dan psikologis, bukan sekadar teknologi.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh fleksibilitas kerja terhadap minat seseorang dalam *gig economy* yang dimoderasi oleh *self-efficacy* pada masyarakat di kabupaten subang, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Masyarakat Kabupaten Subang menunjukkan tingkat fleksibilitas kerja yang cukup tinggi. Hasil kuesioner mengindikasikan bahwa sebagian besar responden menganggap pentingnya kebebasan dalam menentukan waktu dan tempat kerja. Hal ini menunjukkan bahwa nilai fleksibilitas kerja menjadi faktor penting dalam preferensi pekerjaan mereka, terutama di tengah dinamika kerja yang semakin digital dan tidak terikat tempat.
2. Minat masyarakat terhadap *gig economy* tergolong tinggi, terutama pada kalangan usia produktif. Banyak responden menunjukkan ketertarikan terhadap model kerja fleksibel berbasis proyek atau tugas jangka pendek, khususnya yang menggunakan platform digital seperti Gojek, Grab, maupun pekerjaan daring seperti content creator dan *freelancer*. Hal ini mencerminkan perubahan preferensi kerja dari sistem formal ke sistem kerja independen yang lebih adaptif.
3. *Self-efficacy* atau keyakinan individu terhadap kemampuan dirinya tergolong baik. Masyarakat Subang menunjukkan kepercayaan diri dalam menyelesaikan tugas kerja secara mandiri, termasuk dalam

menggunakan teknologi yang berkaitan dengan *gig economy*. Namun, masih terdapat variasi antar individu tergantung tingkat pendidikan dan pengalaman digital masing-masing.

4. Melalui hasil uji regresi yang menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat fleksibilitas kerja yang dirasakan seseorang, maka semakin tinggi pula minatnya untuk terlibat dalam *gig economy*. Fleksibilitas waktu dan lokasi menjadi faktor pendorong utama minat ini.
5. Berdasarkan hasil analisis Moderated Regression Analysis (MRA), *self-efficacy* tidak terbukti signifikan dalam memoderasi hubungan antara fleksibilitas kerja dan minat dalam *gig economy*. Ini berarti bahwa walaupun *self-efficacy* berpengaruh secara langsung terhadap minat, namun perannya sebagai moderator dalam memperkuat atau melemahkan hubungan antara fleksibilitas kerja dan minat *gig economy* tidak terbukti secara statistik ($p = 0,332 > 0,05$).

IMPLIKASI DAN KETERBATASAN

Implikasi

Bagi Pemerintah Daerah

Pemerintah Kabupaten Subang perlu merancang program pelatihan yang tidak hanya fokus pada keterampilan teknis (seperti mengoperasikan aplikasi digital), tetapi juga pada pengembangan *self-efficacy*, seperti pelatihan problem-solving, manajemen diri, dan kepercayaan diri bekerja mandiri.

Bagi Platform Gig Economy

Perusahaan atau penyedia platform *gig* dapat mempertimbangkan faktor efikasi diri dalam perekrutan dan pelatihan mitra. Misalnya, menyisipkan modul pelatihan tentang manajemen waktu, menghadapi tantangan kerja fleksibel, serta strategi bertahan dalam model kerja tanpa struktur tetap.

Bagi Masyarakat atau Calon Pekerja Gig

Individu yang tertarik pada pekerjaan *gig* perlu menyadari bahwa fleksibilitas tidak serta-merta berarti kemudahan, dan bahwa kesiapan psikologis serta kemampuan untuk bekerja secara mandiri merupakan kunci keberhasilan dalam sektor ini.

Implikasi Teoritis

Penelitian ini memberikan kontribusi penting terhadap pengembangan teori kognitif sosial, khususnya dalam memperluas penerapan konsep *self-efficacy* dalam konteks pekerjaan fleksibel berbasis platform digital. Temuan bahwa *self-efficacy* mampu memoderasi hubungan antara fleksibilitas kerja dan minat terhadap *gig economy* menunjukkan bahwa keyakinan individu terhadap kemampuan dirinya merupakan faktor determinan dalam pengambilan keputusan karier nonkonvensional.

Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya mengafirmasi pentingnya fleksibilitas kerja sebagai variabel struktural, tetapi juga menegaskan peran aspek psikologis dalam membentuk preferensi kerja pada sektor informal digital. Selain itu, hasil penelitian ini turut berkontribusi dalam membangun model konseptual baru yang dapat digunakan dalam penelitian lanjutan mengenai perilaku kerja dalam ekonomi digital.

Keterbatasan

Penelitian ini dilakukan sesuai prosedur ilmiah yang telah ditetapkan, namun demikian masih memiliki keterbatasan diantaranya:

- 1) Penelitian ini menggunakan sampel responden yang berasal dari masyarakat Kabupaten Subang. Meskipun upaya telah dilakukan untuk mencakup variasi populasi, keterbatasan pada jumlah responden.
- 2) Peneliti mengalami kendala dalam memperoleh data yang lengkap mengenai durasi dan tempat penelitian, yang memengaruhi kedalaman analisis terhadap pengaruh fleksibilitas kerja terhadap minat seseorang dalam *gig economy*.

REFERENCES

Undang-undang

Undang-Undang Ketenagakerjaan Pasal 35 Ayat (3)

BUKU

Dessler, G. 2020. *Human Resource Management* (Gary Dessler) (N. Bhalla, K. Tomasso, & L. Albelli, Ed.; 16th ed.). London: Pearson.

Djaali. 2021. *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Jakarta Timur: PT Bumi Aksara.

Fauzi, f, Dencik, A. B., & Asiati, D. I. 2019. *Metodologi Penelitian untuk Manajemen dan Akuntansi: Aplikasi SPSS dan EViews untuk Teknik Analisis Data*. Jakarta Selatan: Salemba Empat.

Ghozali, I. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*

(Edisi 9). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Priadana, S., & Sunarsi, D. 2021. *Metode Penelitian Kuantitatif (1st ed.)*. Tangerang: Pascal Books.

Sekaran, U., & Bougie, R. 2017. *Metode Penelitian untuk Bisnis (Edisi 6)*. Jakarta Selatan: Salemba Empat.

JURNAL

Azhari, A., Yusniar, Y., Ferdiananda Chadafi, M., Kebangsaan Indonesia, I., & Bank BNI Tbk, P. (2022). "PENGARUH SELF EFFICACY, IKLIM ORGANISASI, QUALITY OF WORK LIFE TERHADAP KEPUASAN DAN KINERJA KARYAWAN." 15(1).

Cuyul-Vásquez, I., Pezo-Navarrete, J., Vargas-Arriagada, C., Ortega-Díaz, C., Sepúlveda-Loyola, W., Hirabara, S. M., & Marzuca-Nassr, G. N. (2023). "Effectiveness of Whey Protein Supplementation during

- Resistance Exercise Training on Skeletal Muscle Mass and Strength in Older People with Sarcopenia: A Systematic Review and Meta-Analysis*. In *Nutrients* (Vol. 15, Issue 15). Multidisciplinary Digital Publishing Institute (MDPI). <https://doi.org/10.3390/nu15153424>
- Duanguppama, S., Jadesadalug, V., & Ponchaitiwat, K. (2025). "Influence of Employee Well-Being and Work Flexibility on Innovative Work Behavior and Job Performance: A Comparative Study of Full-Time and Gig Workers in Digital Business". <https://doi.org/10.20944/preprints202506.1506.v1>
- Green, N., Tappin, D., & Bentley, T. (n.d.). "Working from home before, during and after the Covid-19 pandemic: implications for workers and organisations". In *New Zealand Journal of Employment Relations* (Vol. 45, Issue 2).
- Haenggli, M., & Hirschi, A. (2020). "Career adaptability and career success in the context of a broader career resources framework". *Journal of Vocational Behavior*, 119. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2020.103414>
- Hartono, M., & Tarigas, N. (2025). "KONSEP FLEKSIBILITAS DALAM GIG WORKER DAN PENGARUHNYA PADA KINERJA PERUSAHAAN JASA: LITERATURE REVIEW." In *Jurnal Teknik Industri* (Vol. 20, Issue 1).
- Khan, N. A., Zhang, J., & Akhtar, M. (2024a). "Gig Work Self-Efficacy and Its Effects on Flexibility, Career Adoptability, and Adoption in the Metaverse: A Moderated Mediation Model". *International Journal of Human-Computer Interaction*. <https://doi.org/10.1080/10447318.2024.2365483>
- Khan, N. A., Zhang, J., & Akhtar, M. (2024b). "Gig Work Self-Efficacy and Its Effects on Flexibility, Career Adoptability, and Adoption in the Metaverse: A Moderated Mediation Model." *International Journal of Human-Computer Interaction*, 40(21), 6813–6824. <https://doi.org/10.1080/10447318.2024.2365483>
- Prakoso, B. D., & Anggraini, I. K. (2023). "ISLAMIC ECONOMICS AND FINANCE IN FOCUS VOLUME 2 NO 4 TAHUN 2023 BAYU DWI PRAKOSO, IKA KHUSNIA ANGGRAINI." <https://doi.org/10.21776/ieff>
- Ramadani, A. R., Sari, A. P., Usardi, E. A., Setiani, F. N., & Gunawan, A. (2024). "Studi Kasus Pada Pekerja Freelance." In *Jurnal Spektrum Ekonomi* (Vol. 7).
- Silva, B. C., & Moreira, A. C. (2024). "The role of Passion and Self-Efficacy in entrepreneurial activities in the gig economy: An Unsupervised Machine Learning Analysis with Topic Modeling." *Cuadernos de Gestion*, 24(2), 111–129. <https://doi.org/10.5295/CDG.231955AC>
- Siregar, T. R. Y., & Syahrizal, S. (2024). "The Role Of Perceived Technology Support, Digital Self-Efficacy, and Perceived Employability In Remote Workers' Career Satisfaction." *Jurnal Minds: Manajemen Ide Dan Inspirasi*, 11(2), 187–204. <https://doi.org/10.24252/minds.v11i2.49340>
- Ulfert-Blank, A. S., & Schmidt, I. (2022). "Assessing digital self-efficacy: Review and scale development." *Computers and Education*, 191. <https://doi.org/10.1016/j.compedu.2022.104626>

WEBSITE

<https://binus.ac.id/entrepreneur/2024/12/20/all-about-frapp-freelancer-app/>
(Diakses pada tanggal 19 Mei 2025, pukul 14.28 WIB)

<https://money.kompas.com/read/2023/10/27/104300326/tantangan-yang-dihadapi-pekerja-lepas-di-indonesia-apa-saja-?page=all> (Diakses pada tanggal 28 Juni 2025, pukul 17.25 WIB)

<https://validnews.id/opini/tantangan-dan-kerentanan-pekerja-freelance-di-indonesia> (Diakses pada tanggal 23 Juli 2025, pukul 15.19 WIB)

<https://sites.unnes.ac.id/kimefe/2024/07/gig-economy-untung-atau-ruqi/> (Diakses pada tanggal 21 Juli 2025, pukul 19.08 WIB)

<https://magdalene.co/story/pekerja-gig-di-indonesia/> (Diakses pada tanggal 28 Juli 2025, pukul 16.01 WIB)

<https://www.forbes.com/sites/manondefelice/2017/03/15/why-women-can-and-/> (Diakses pada tanggal 31 Juli 2025, pukul 12.48 WIB)