

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perkembangan Teknologi digital membawa dampak yang signifikan terhadap perubahan dunia kerja. Salah satu perubahan besar dalam dunia kerja adalah munculnya istilah *gig economy*. *Gig economy* merupakan sebuah bentuk ekonomi berbasis platform yang memungkinkan individu untuk bekerja secara fleksibel, menggunakan teknologi dan internet sebagai medium utama. Dalam konteks ini, individu tidak terikat pada pekerjaan atau perusahaan tertentu dengan jam kerja tetap, melainkan dapat memilih kapan dan di mana mereka ingin bekerja sesuai dengan kebutuhannya. Hal ini menawarkan otonomi yang lebih tinggi bagi pekerja untuk mengatur jadwal kerja dan aktivitasnya. *Gig economy* juga mendukung efisiensi dalam penyelesaian pekerjaan dengan menghubungkan langsung pekerja dan pemberi kerja melalui platform digital.¹ Hal ini memberikan peluang bagi individu untuk menghasilkan pendapatan tambahan atau bahkan menjadikannya sebagai pekerjaan utama. Selain itu, *gig economy* mendorong inovasi dalam berbagai sektor, karena pekerja bebas menawarkan layanan atau produk yang sesuai dengan keahlian mereka.

Gig ekonomi menjadi fenomena yang semakin populer dalam dunia kerja modern, di mana individu bekerja sebagai kontraktor jangka pendek, sering kali melalui platform digital. Contohnya mencakup berbagai layanan, mulai dari

¹ Ellyaty Priyanka and Sri Handayani Nasution, "Gig Economy Dan Potensinya Untuk Pemberdayaan Perempuan Di Indonesia," *Center For Digital Society*, no. 66 (2020).

transportasi (seperti ojek online), penulisan, desain grafis, hingga pengembangan perangkat lunak. Gig economy menawarkan cara kerja yang lebih fleksibel, memungkinkan individu untuk memilih pekerjaan sesuai kebutuhan tanpa terikat oleh kontrak jangka panjang. Melalui platform digital, pekerja dapat dengan mudah mengakses peluang kerja yang beragam dan sesuai dengan keterampilan mereka. Sistem ini juga memberikan kemudahan bagi pemberi kerja dalam menemukan tenaga kerja yang tepat secara efisien.²

Di Indonesia, pada tahun 2019, sekitar 4,55 persen dari total tenaga kerja produktif, atau lebih dari 5,89 juta orang, terlibat dalam pekerjaan berbasis gig economy. Tren ini diperkirakan akan terus meningkat setiap tahun. Berdasarkan laporan Gojek tahun 2021, sekitar 2 juta pengguna internet diketahui bekerja sebagai mitra Gojek. Jumlah pekerja gig yang terlibat dalam layanan seperti pengantaran makanan, barang, dan penumpang diprediksi jauh lebih besar jika mencakup mereka yang bekerja untuk platform lain seperti Grab, Lalamove, Maxim, Mr. Speedy, Shopee Food, InDriver, serta pekerja di industri kreatif dan pekerja upah per potong di sektor non-platform.³ Dilansir juga dari Tirto.id mengacu pada data dari Badan Pusat Statistik (BPS), bahwa pada Februari 2023 terdapat sekitar 46,47 juta pekerja gig economy di Indonesia, yang setara dengan 32 persen dari total angkatan kerja sebanyak 146,62 juta jiwa. Angka ini menunjukkan peningkatan signifikan dibandingkan tahun 2022, di mana

² Mustovah Faqih, *RAHASIA SUKSES GENERASI MUDA & Marketing Sosial Media : Resep Sukses*, 2024.

³ Novianto Keban, Hernawan, *Domestifikasi Dan Beban Ganda Pekerja Perempuan Dalam Ekonomi Gig Di Indonesia, Menyoal Kerja Layak Dan Adil Dalam Ekonomi Gig Di Indonesia*, 2021, <https://igpa.map.ugm.ac.id/2021/12/07/unduh-buku-menyoal-kerja-layak-dan-adil-dalam-ekonomi-gig-di-indonesia/%0A%0A>.

hanya 34 juta orang atau 24 persen dari tenaga kerja yang tergolong dalam gig economy..⁴

Namun, peningkatan jumlah pekerja pada *Gig Economy* tidak serta-merta dibarengi dengan peningkatan kesejahteraan mereka. Mayoritas pekerja gig masih menerima upah rendah, bekerja melebihi jam normal, mengalami beban kerja berlebih serta tidak memperoleh perlindungan sosial maupun kepastian pendapatan. jangka panjang.⁵ Hal ini terjadi karena pekerja gig umumnya berada di luar hubungan kerja formal buruh-pengusaha dan bekerja dalam hubungan kemitraan tanpa kontrak formal. Berbeda dengan pekerja formal yang memiliki hak-hak perlindungan yang diatur dengan jelas, pekerja gig bergantung pada mekanisme pasar dalam pengaturan kerja dan pembagian hasil.

Di Indonesia, pemerintah telah menetapkan berbagai regulasi untuk melindungi hak-hak pekerja, seperti Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Cipta Kerja (Omnibus Law). Regulasi tersebut mencakup berbagai aspek penting, seperti upah minimum, jaminan sosial, hak cuti, perlindungan dari pemutusan hubungan kerja (PHK),

⁴ Suli Murwani, "Gig Economy, Antara Solusi Resesi Dan Potret Pekerja Masa Depan," *Tirto.Id*, 2023, <https://tirto.id/gig-economy-antara-solusi-resesi-dan-potret-pekerja-masa-depan-gFAB>.

⁵ Intan Rakhmayanti Dewi, "Gig Economy Bikin Jokowi Cemas, Ekonomi Serabutan Harus Diperhatikan," *CNBC Indonesia*, 2024, <https://www.cnbcindonesia.com/tech/20240920114139-37-573289/gig-economy-bikin-jokowi-cemas-ekonomi-serabutan-harus-diperhatikan>.

dan batasan waktu kerja. Tujuannya adalah untuk memastikan kesejahteraan dan perlindungan bagi pekerja formal yang terikat kontrak dengan perusahaan.⁶

Namun, fokus regulasi tersebut masih lebih banyak tertuju pada pekerja formal yang bekerja dalam hubungan buruh-pengusaha. Pekerja dalam sektor nonformal, seperti pekerja gig economy dan freelance, belum sepenuhnya tercakup dalam perlindungan ini. Dalam gig economy, pekerja seringkali dianggap sebagai mitra daripada karyawan tetap, sehingga hubungan kerja mereka tidak tunduk pada aturan-aturan ketenagakerjaan formal. Hal ini menyebabkan mereka tidak berhak atas sejumlah fasilitas penting, seperti jaminan sosial, BPJS Ketenagakerjaan, asuransi kesehatan, dan upah minimum yang layak. Selain itu, ketidakpastian pendapatan dan ketiadaan hak atas tunjangan atau cuti menempatkan mereka dalam situasi rentan.

Ketiadaan perlindungan yang memadai menciptakan kesenjangan kesejahteraan antara pekerja formal dan pekerja *Gig*. Pekerja formal umumnya menerima hak-hak jelas seperti tunjangan kesehatan dan jaminan hari tua, sedangkan pekerja gig harus menanggung risiko pendapatan yang tidak stabil serta biaya kesehatan sendiri. Kondisi ini menimbulkan tantangan sosial ekonomi jangka panjang, terutama karena semakin banyak orang memilih atau terpaksa bekerja di sektor non-formal tanpa perlindungan yang memadai akan berdampak jangka panjang terhadap kesejahteraan mereka.⁷

⁶ disnakertrans, “Perbedaan UU Ketenagakerjaan Dengan RUU Omnibus Law Cipta Kerja,” disnakertrans, 2020, <https://disnakertrans.ntbprov.go.id/perbedaan-uu-ketenagakerjaan-dengan-ruu-omnibus-law-cipta-kerja/>.

⁷ Rika Novitasari and Debrina Rahmawati, “Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Sektor Informal Ud. Gangsar Di Desa Ngunut Kecamatan Ngunut Kabupaten Tulungagung,” *Maksigama* 13, no. 2 (2020): 115–24, <https://doi.org/10.37303/maksigama.v13i2.69>.

Kesejahteraan merupakan konsep yang sangat penting dalam dunia kerja modern. Istilah ini menggambarkan kondisi ideal seorang pekerja yang mencakup kesehatan fisik, mental, dan sosial secara menyeluruh, yang memungkinkan mereka untuk hidup dengan kualitas yang tinggi dan berkontribusi secara optimal dalam pekerjaan mereka.⁸ pekerja yang sejahtera memiliki produktivitas lebih tinggi, semangat kerja yang baik, serta loyalitas yang kuat terhadap perusahaan. Sebaliknya, ketika kesejahteraan terabaikan, risiko seperti kelelahan, stres, dan tentunya akan berdampak terhadap kesejahteraan mereka.

Ada beberapa factor yang mempengaruhi *Employee Well-Being* antara lain *Job Insecurity* dan *Job Stress*. *Job insecurity* ialah fenomena subjektif yang didasarkan pada persepsi individu terhadap ketidakpastian dalam lingkungan kerja, di mana setiap orang dapat merasakan job insecurity secara berbeda meskipun berada dalam situasi yang sama..⁹

job insecurity pekerja *gig economy* muncul karena kurangnya stabilitas dan jaminan pendapatan bagi pekerja. Tidak seperti pekerja tetap, pekerja *Gig* sering kali tidak tahu kapan akan mendapatkan pekerjaan berikutnya, sehingga memicu ketidakstabilan finansial dan stres. Ketiadaan kontrak jangka panjang dan fasilitas seperti asuransi kesehatan, Selain itu, pendapatan dalam *Gig economy* bersifat fluktuatif dan bergantung pada kondisi pasar serta ekonomi.

⁸ Gede Bhayu Dananjaya, "Pengaruh Kesejahteraan Pegawai Dan Lingkungan Kerja Terhadap Pelayanan Data Kependudukan Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil Kota Bandung Provinsi Jawa Barat," *Dukcapil* 6, no. 2 (2018): 133–59.

⁹ Rony Setiawan and Bram Hadiano, "Job Insecurity Dalam Organisasi," *Jurnal Manajemen Maranatha*, 2018, 1–10.

Situasi ini mempersulit mereka dalam mencapai stabilitas finansial, memicu kecemasan, dan menciptakan tantangan besar bagi keberlangsungan hidup mereka dalam jangka panjang.¹⁰

Selanjutnya faktor yang mempengaruhi *Employee Well Being* adalah *Job Stress*. *Job Stress* adalah reaksi seseorang ketika mencoba beradaptasi dengan berbagai tuntutan dan tekanan di tempat kerja.¹¹ *Job Stress* sering muncul karena pekerja harus selalu siap menerima pekerjaan baru tanpa kepastian pendapatan tetap. Selain itu, tidak adanya jaminan seperti tunjangan kesehatan, atau stabilitas jam kerja membuat banyak pekerja merasa cemas dan terbebani. Mereka juga sering Harus berkompetisi dengan banyak individu lain untuk memperoleh pekerjaan, sehingga tekanan untuk terus produktif sangat tinggi. Akibatnya, banyak pekerja *Gig* merasa lelah dan kehabisan energi karena harus bekerja lebih keras tanpa kepastian jangka panjang.

Dalam mengatasi *Job Insecurity* dan juga *Job Stress* perlu adanya Religius Coping. Religious coping adalah upaya individu dalam menghadapi masalah dengan memanfaatkan keyakinan dan praktik keagamaan. Koping ini sering berfungsi sebagai penyangga yang membantu seseorang menghadapi situasi yang menekan dengan memberi makna pada tantangan dan melihatnya dari perspektif religius atau spiritual.¹² Dengan memperhatikan peran *religious*

¹⁰ Angela Manevska, "Keuntungan Dan Kerugian Ekonomi Gig," *nativeteam*, 2023, <https://nativeteams.com/blog/gig-economy-advantages-and-disadvantages>.

¹¹ Murat Ceven, A. Bayhan Sayinti, and Hasan Dincer, "KONFLIK, STRES KERJA DAN KEPUASAN KERJA PENGARUHNYA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA UNIVERSITAS KHAIRUN TERNATE" 1, no. 3 (2016): 724–27, <https://doi.org/10.1109/siu.2009.5136498>.

¹² Bong Jae Lee, "Moderating Effects of Religious/Spiritual Coping in the Relation between Perceived Stress and Psychological Well-Being," *Pastoral Psychology* 55, no. 6 (2018): 751–59, <https://doi.org/10.1007/s11089-007-0080-3>.

coping, penelitian ini berupaya untuk memahami lebih dalam bagaimana aspek-aspek keagamaan dan spiritualitas seseorang dapat memoderasi dampak *Job Insecurity* dan *Job* terhadap *Employee Well-Being*.

Menurut hasil penelitian dari Pratama menemukan bahwa *Job Insecurity* terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Well-Being*.¹³ Temuan yang serupa juga ditemukan oleh Gunawan juga menunjukkan bahwa *Job Insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Well-Being*.¹⁴ Selanjutnya menurut hasil dari penelitian Collin menemukan bahwa *Job Stress* berpengaruh terhadap *Employee Well-Being*.¹⁵ Temuan serupa juga ditemukan oleh Li-Fang Chou yang menemukan bahwa *Job Stress* signifikan terhadap *Employee Well-Being*.¹⁶

Penelitian mengenai *Employee Well Being* masih sangat terbatas sehingga penelitian ini akan melengkapi penelitian sebelumnya. Dimana peneliti menambahkan *Religious Coping* sebagai variabel moderasi. Selain itu, sejauh pengamatan penulis belum ada penelitian yang mengabungkan secara simultan factor yang *Job Insecurity* dan *Job Stress* terhadap *Employee Well Being* dengan moderasi *religious coping*. Tidak hanya itu, sebagian besar penelitian tersebut

¹³ Genta Putra Pratama and Anindra Guspa, "Pengaruh Job Insecurity Terhadap Kesejahteraan Psikologis Dengan Social Support Sebagai Variabel Moderator Pada Karyawan Outsourcing Di PT Pegadaian Area Padang," *Yasin* 4, no. 3 (2024): 223–38, <https://doi.org/10.58578/yasin.v4i3.2889>.

¹⁴ Terhadap Psychological, Well-being Pada Generasi, and Z D I Pt, "The Influence Of Job Insecurity, Social Support And Job Stress On Psychological Well-Being In Generation Z At Pt Permodalan Nasional Madani In The West Java And Sumatra Regions" 8 (2025): 244–51.

¹⁵ Victoria Collin et al., "A Survey of Stress, Burnout and Well-Being in UK Dentists," *British Dental Journal* 226, no. 1 (2019): 40–49, <https://doi.org/10.1038/sj.bdj.2019.6>.

¹⁶ Li Fang Chou et al., "Work Stress and Employee Well-Being: The Critical Role of Zhong-Yong," *Asian Journal of Social Psychology* 17, no. 2 (2014): 115–27, <https://doi.org/10.1111/ajsp.12055>.

berfokus pada karyawan tetap di perusahaan konvensional *Well-Being* pada pekerja gig masih relatif terbatas. Maka dari itu, penelitian ini akan menjembatani celah pengetahuan dengan tujuan untuk Menyediakan wawasan yang lebih mendalam mengenai faktor-faktor yang memengaruhi *Employee Well-Being* dalam *Gig Economy*.

Berdasarkan data dan fenomena tersebut diatas Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi apakah *job insecurity* dan *Job Stress* terhadap kesejahteraan pekerja *Gig Economy* di Kota Padang. Dengan menggunakan *Religious Coping* sebagai variabel moderasi. Penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi, baik dari segi teori maupun praktik. Dari sisi teoretis, penelitian ini berpotensi memperluas wawasan dalam literatur mengenai *Gig economy* dan *Employee Well-Being*. Secara praktis, hasil penelitian ini dapat menjadi masukan bagi pemerintah, perusahaan platform, dan pemangku kepentingan lainnya dalam merumuskan kebijakan yang lebih baik untuk melindungi hak dan kesejahteraan pekerja gig. Oleh karena itu peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang di beri judul “ **Pengaruh *Job Insecurity* dan *Job Stress* terhadap *Employee Well-Being* Pada *Gig Economy* di Kota Padang dengan *religious coping* sebagai variabel moderasi.**

B. Batasan Masalah

Untuk menjaga agar penelitian ini tetap fokus dan tidak meluas dari topik yang diinginkan, penulis menetapkan batasan masalah yang jelas. Penelitian ini difokuskan hanya mencakup pekerja *gig* di sektor transportasi, seperti pengemudi ojek online, antar makanan, antar barang, yang bekerja dengan

sistem *gig* melalui platform Shoppe, Go-Jek, Maxim dan Grab yang berada di kota padang. Dengan batasan ini agar hasil penelitian dapat memberikan pemahaman yang lebih spesifik mengenai pengaruh *Job Insecurity*, *job stress*, dan peran *religious coping* dalam mendukung *employee well-being* di sektor *gig economy* di kota padang.

C. Rumusan Masalah

Agar penelitian ini dapat tersistematis dan hasil penelitian lebih fokus pada pembahasan yang dituju, Oleh karena itu, diperlukan rumusan masalah yang didasarkan pada latar belakang dan batasan masalah yang telah dijelaskan. Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh *Job Insecurity* terhadap *Employee Well-Being* pada *Gig Economy*?
2. Bagaimana pengaruh *Job Stress* terhadap *Employee Well-Being* pada *Gig Economy*?
3. Bagaimana *Religious Coping* memoderasi pengaruh *Job Insecurity* terhadap *Employee Well Being* pada *Gig Economy*?
4. Bagaimana *Religious Coping* memoderasi pengaruh *Job Stress* terhadap *Employee Well Being* pada *Gig Economy*?

D. Tujuan Dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

- a. Menjelaskan Pengaruh *Job Insecurity* terhadap *Employee Well-Being* pada *Gig Economy*

- b. Menjelaskan Pengaruh *Job Stress* terhadap *Employee Well-Being* pada *Gig Economy*
- c. Menjelaskan Peran Religious Coping dalam Memoderasi Pengaruh *Job Insecurity* terhadap *Employee Well-Being* pada *Gig Economy*
- d. Menjelaskan Peran Religious Coping dalam Memoderasi Pengaruh *Job Stress* terhadap *Employee Well-Being* pada *Gig Economy*

2. Manfaat Penelitian

a. Manfaat Teoritis

Dapat memberikan kontribusi bagi pemikiran untuk memperluas cakrawala berfikir dan Sebagai suatu tambahan referensi untuk mengembangkan ilmu pengetahuan khususnya di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia pada *Gig Economy* saat ini.

b. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini dapat menjadi masukan bagi pemerintah, perusahaan platform, dan pemangku kepentingan lainnya dalam merumuskan kebijakan yang lebih baik untuk melindungi hak dan kesejahteraan pekerja gig.

E. Sistematika Penulisan

Dalam penelitian ini sistematika penulisan disusun berdasarkan bab demi bab yang di uraikan sebagai berikut :

BAB I: PENDAHULUAN

Bab ini berisi pendahuluan yang mencakup beberapa unsur, seperti latar belakang, batasan masalah, rumusan masalah, serta tujuan dan manfaat melakukan penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II: TINJAUAN PUSTAKA

Mencakup evaluasi literatur komprehensif yang menggabungkan teori-teori terkait sebagai sumber penulisan, termasuk teori-teori yang berkaitan dengan subjek yang dibahas serta penelitian dan hipotesis.

BAB III: METODEODOLOGI PENELITIAN

Berisi tentang penjelasan metodeologi penelitian yang penulis gunakan yang berhubungan dengan permasalahan untuk pemecahan masalah yang dibahas dan digunakan sebagai pedoman serta alat analisis.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bagian ini menyajikan hasil dan pembahasan dari pengolahan data, yang ditampilkan dan dianalisis menggunakan konsep yang telah ditetapkan berdasarkan data yang diolah.

BAB V Bagian ini memuat kesimpulan dan saran sebagai penutup dari sebuah skripsi, memberikan pembaca gambaran ringkas tentang temuan penelitian.