



DISRUPSI KETAKUTAN KERJA: DOMINASI OTONOMI DAN PREDIKTOR PERUBAHAN MENTALITAS GEN Z DI KOTA DUMAI

Agung Gunawan^{1,2}, Nana Sari¹, Prayetno¹, dan Yohanisti¹

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Dumai

²email: gun-gun.com

ABSTRAK

Riwayat Artikel:

Diserahkan : 30-09-2025

Direvisi : 02-10-2025

Diterima : 12-10-2025

Kata kunci:

Gig Economy, Gen Z, Job Security, Work Autonomy.

This quantitative study analyzes the shift in work mentality among Generation Z (Gen Z) in Kota Dumai, Riau, specifically investigating why this digital-native generation exhibits a reduced fear of job loss from formal employment, a phenomenon largely driven by the gig economy. Utilizing a descriptive and explanatory approach with a sample of 35 active gig workers, the study employs multiple linear regression to test the influence of key factors in the gig economy. The results strongly confirm that Fleksibilitas (X1), Autonomi (X2), and Work-Life Balance (X3) collectively and significantly influence Gen Z's attitude toward job security (F-value = 42.15, $p < 0.001$). Crucially, Autonomi (X2) emerges as the most dominant predictor ($\beta = 0.589$, $p < 0.001$), suggesting that the perceived control over their work and income stream is the primary psychological driver of their readiness to abandon traditional job stability. This research contributes to human resource management literature by positioning autonomy as a critical variable that fundamentally alters career assurance perceptions, urging local companies and policymakers to adapt to a control-centric workforce model.

PENDAHULUAN

Dunia kerja global tengah mengalami transformasi struktural yang masif, didorong oleh akselerasi revolusi industri 4.0 dan digitalisasi yang meluas (Schwab, 2017). Model pekerjaan tradisional yang mengandalkan stabilitas dan rutinitas kantor 9-to-5 kini menghadapi disrupsi signifikan. Fenomena ini, yang bersifat lintas negara, telah memicu perdebatan mengenai masa depan pekerjaan dan keamanan kerja (Brougham & Haar, 2018). Katalis utama dari pergeseran ini adalah kemunculan dan ekspansi masif dari Gig Economy, sebuah sistem ketenagakerjaan yang didominasi oleh kontrak jangka pendek, pekerjaan lepas, dan kerja berbasis proyek melalui platform digital (De Stefano, 2016). Platform seperti Uber, Airbnb, Upwork, dan Fiverr telah

mengubah jutaan individu, terutama di negara maju dan berkembang, dari pekerja formal menjadi partisipan ekonomi mandiri, atau gig workers (Kuhn & Maleki, 2017).

Pergeseran struktural ini beriringan dengan perubahan mendasar dalam nilai-nilai dan aspirasi generasi pekerja. Generasi sebelumnya (Baby Boomers dan Gen X) memprioritaskan keamanan, pensiun, dan jenjang karier yang terstruktur (Twenge et al., 2010). Sebaliknya, generasi milenial akhir dan, yang lebih dominan, Generasi Z (Gen Z), membawa seperangkat tuntutan baru yang berpusat pada fleksibilitas, otonomi, dan keseimbangan kehidupan kerja (work-life balance) (Schroth, 2019). Generasi Z, yang lahir antara tahun 1997 dan 2012, adalah generasi pertama yang sepenuhnya terlahir dan tumbuh di era digital (digital natives) (Prensky, 2001; Francis & Hoefel, 2018). Akses informasi yang tak terbatas dan kemampuan berjejaring secara global telah membentuk mentalitas yang sangat independen, adaptif, dan cenderung skeptis terhadap otoritas atau institusi tradisional, termasuk struktur perusahaan kaku (Gabrielova & Buchko, 2021).

Bagi Gen Z, gig economy menawarkan lingkungan kerja yang secara inheren selaras dengan nilai-nilai inti mereka. Fleksibilitas—kemampuan untuk memilih kapan, di mana, dan berapa lama mereka bekerja—merupakan keunggulan kompetitif yang ditawarkan gig economy dibandingkan pekerjaan formal (Petriglieri et al., 2019). Selain itu, otonomi untuk bertindak sebagai "bos bagi diri sendiri," mengelola proyek dan waktu, memberikan rasa kepemilikan dan tujuan yang lebih besar, jauh melampaui perasaan sebagai bagian dari roda besar perusahaan (Spreitzer et al., 2017).

Di konteks Indonesia, fenomena gig economy sangat terlihat, terutama melalui sektor transportasi dan logistik daring (ojek online, kurir) dan platform freelancing lokal dan global (Anwar & Graham, 2020). Pasar tenaga kerja yang didorong teknologi ini menawarkan jalur alternatif bagi Gen Z untuk segera berpartisipasi dalam ekonomi tanpa hambatan birokrasi pekerjaan formal.

Kajian terdahulu secara luas membahas hubungan antara stabilitas pekerjaan dengan kepuasan dan komitmen karyawan, menekankan bahwa rasa aman finansial dan jaminan sosial adalah pendorong utama loyalitas generasi pekerja sebelumnya (Greenhalgh & Rosenblatt, 2010). Model-model karier tradisional dibangun di atas premis bahwa pekerja akan menukar fleksibilitas dengan jaminan pekerjaan (job security) (De Witte et al., 2016). Namun, penelitian yang lebih baru berfokus pada Gen Z menunjukkan bahwa prioritas mereka telah berbalik, di mana mereka bersedia menanggung risiko ketidakpastian pendapatan demi kemandirian dan kontrol atas hidup mereka (Mahmud et al., 2020). Peneliti lain menyoroti Gen Z sering memiliki multiple income streams atau side hustles, sehingga membuat ketergantungan pada satu majikan berkurang (Petriglieri et al., 2019; Wood et al., 2019).

Meskipun telah banyak dikaji tentang Gen Z dan gig economy secara terpisah, kekosongan literatur (research gap) terletak pada analisis mendalam mengenai dampak psikologis dan perilaku dari keberanian Gen Z dalam menghadapi ketidakpastian kerja (Kuhn, 2016). Kajian yang

ada belum secara eksplisit menjelaskan fenomena inti: mengapa Gen Z saat ini tidak lagi merasa takut kehilangan pekerjaan formal, dan mengapa mereka menunjukkan kecenderungan mudah berpindah atau keluar dari pekerjaan. Fenomena "tanpa takut kehilangan pekerjaan" ini bukan sekadar masalah preferensi, melainkan revolusi mentalitas yang mencerminkan keyakinan mereka terhadap kelangsungan hidup ekonomi berbasis keahlian, bukan berbasis institusi (Gerber & Krzywdzinski, 2019). Keberanian ini mendasari keputusan mereka untuk meninggalkan pekerjaan formal yang stabil, yang bagi generasi sebelumnya merupakan tindakan berisiko tinggi.

Memahami mentalitas baru ini sangat krusial, baik bagi akademisi, pembuat kebijakan, maupun perusahaan. Bagi perusahaan, pemahaman ini menentukan strategi retensi talenta Gen Z yang efektif (Chillakuri, 2020). Bagi kebijakan, ini memicu kebutuhan untuk merevisi jaminan sosial dan kerangka hukum ketenagakerjaan yang masih berorientasi pada model pekerjaan tradisional (Webster, 2016). Artikel ini bertujuan untuk mengupas fenomena krusial ini. Pertanyaan penelitian utamanya adalah: (1) Mengapa Gen Z semakin enggan terhadap pekerjaan formal tradisional, dan (2) Apa yang mendasari keberanian dan sikap "tanpa takut kehilangan pekerjaan" mereka, bahkan dengan kecenderungan mudah berpindah tempat kerja? Tujuan dari artikel ini adalah untuk menganalisis secara komprehensif faktor-faktor (fleksibilitas, otonomi, nilai hidup) yang membentuk mentalitas kerja Gen Z, yang berbeda dari generasi sebelumnya. Kontribusi utama artikel ini terletak pada penyajian kerangka konseptual baru yang menjelaskan hubungan antara Gig Economy, prioritas nilai Gen Z, dan hilangnya ketakutan akan kehilangan pekerjaan.

METODE PENELITIAN

Jenis dan Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif eksplanatori (descriptive explanatory research). Pendekatan ini dipilih untuk menguji dan menjelaskan hubungan sebab-akibat antara variabel prediktor (seperti fleksibilitas, otonomi, dan nilai kerja Gen Z) terhadap variabel kriteria (sikap Gen Z terhadap keamanan kerja/ketakutan kehilangan pekerjaan) dalam konteks gig economy (Creswell & Creswell, 2018). Lokasi spesifik penelitian adalah Kota Dumai, Riau, sebagai representasi wilayah perkotaan dengan dinamika ekonomi yang kuat antara sektor industri formal dan pertumbuhan pesat sektor gig economy yang didukung teknologi.

Populasi, Sampel, dan Teknik Penarikan Sampel

Populasi penelitian ini adalah Generasi Z (individu kelahiran 1997-2012) yang aktif terlibat dalam gig economy (misalnya pengemudi daring, freelancer digital, kurir) di Kota Dumai. Dengan pertimbangan keterbatasan akses dan sifat populasi yang tersebar, ukuran sampel ditentukan sebanyak 35 orang. Ukuran sampel ini mengikuti prinsip minimum untuk analisis regresi berganda yang mensyaratkan minimal 30 observasi (Hair et al., 2019). Teknik penarikan sampel

yang digunakan adalah Purposive Sampling dengan kriteria utama: (1) Usia antara 19 hingga 27 tahun (mencakup rentang usia Gen Z dewasa), dan (2) Telah aktif bekerja di sektor gig economy minimal selama enam bulan di Kota Dumai (Etikan et al., 2016). Teknik ini memastikan bahwa subjek yang diteliti benar-benar mengalami dan dapat merefleksikan fenomena gig economy yang menjadi fokus artikel.

Instrumen dan Teknik Pengumpulan Data

Data primer dikumpulkan menggunakan kuesioner (angket) yang disusun berdasarkan skala Likert (1=Sangat Tidak Setuju hingga 5=Sangat Setuju) (Likert, 1932; Joshi et al., 2015). Instrumen dikembangkan dengan operasionalisasi variabel-variabel kunci: Variabel Bebas meliputi fleksibilitas kerja (Hill et al., 2008), otonomi (Deci & Ryan, 2000; Spreitzer et al., 2017), dan keseimbangan hidup kerja (Guest, 2002); sementara Variabel Terikat adalah sikap "tanpa takut kehilangan pekerjaan" (diukur melalui item-item yang mencerminkan kecenderungan berpindah kerja dan rendahnya ketergantungan pada stabilitas formal) (De Witte et al., 2016). Sebelum digunakan, kuesioner diuji melalui uji validitas (korelasi item-total) dan uji reliabilitas (menggunakan Alpha Cronbach) pada sampel pilot yang berbeda (Tavakol & Dennick, 2011). Pengumpulan data dilakukan secara mandiri oleh peneliti (self-administered) di lokasi-lokasi keramaian gig workers di Dumai.

Metode Analisis Data

Data kuantitatif yang terkumpul dianalisis menggunakan program statistik SPSS versi 25. Langkah analisis meliputi: (1) Analisis Deskriptif, untuk menyajikan profil demografi sampel dan deskripsi statistik (rata-rata, standar deviasi) dari setiap variabel (Field, 2018). (2) Uji Asumsi Klasik (normalitas menggunakan Kolmogorov-Smirnov test, multikolinearitas menggunakan VIF, heteroskedastisitas menggunakan Glejser test) untuk memastikan model regresi linear memenuhi syarat (Gujarati & Porter, 2009). (3) Analisis Regresi Linear Berganda (Multiple Linear Regression), sebagai metode inferensial utama, untuk menguji signifikansi pengaruh variabel bebas secara simultan (Uji F) dan parsial (Uji t) terhadap sikap Gen Z terhadap keamanan kerja (Hair et al., 2019). Hasil regresi digunakan untuk menarik kesimpulan dan menjelaskan besarnya kontribusi faktor-faktor gig economy terhadap revolusi mentalitas kerja Gen Z di Kota Dumai.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Responden dan Variabel Penelitian

Penelitian ini melibatkan 35 responden Generasi Z yang aktif di gig economy Kota Dumai. Berdasarkan kriteria penarikan sampel, seluruh responden berada dalam rentang usia 19 hingga 27 tahun. Secara dominan, responden memiliki latar belakang pendidikan formal hingga SMA/SMK (48.6%) dan S1 (34.3%), mengindikasikan bahwa partisipasi dalam gig economy menjangkau lulusan dari berbagai jenjang pendidikan, sejalan dengan temuan Anwar dan Graham (2020) tentang diversifikasi pekerja platform di Asia Tenggara.

Dari sisi jenis pekerjaan, sektor Ojek/Taksi Daring dan Kurir Logistik Daring mendominasi (total 71.4%), mencerminkan bahwa fenomena gig economy di Dumai sebagian besar berpusat pada layanan mobilitas dan pengiriman. Sementara itu, 28.6% responden merupakan freelancer digital atau pekerjaan berbasis proyek lainnya. Rata-rata durasi keterlibatan responden dalam gig economy adalah 1 hingga 2 tahun (54.3%), menegaskan bahwa mereka adalah pekerja yang telah memiliki pengalaman substansial dalam model kerja ini.

Deskripsi Variabel Bebas (X): Rata-rata skor variabel bebas (X) menunjukkan tingkat persetujuan yang tinggi terhadap faktor-faktor gig economy. Otonomi Kerja (X2) mencatatkan skor rata-rata tertinggi (4.31), diikuti oleh Fleksibilitas Kerja (X1) (4.25) dan Keseimbangan Kehidupan Kerja (X3) (4.18). Hasil ini secara deskriptif menegaskan bahwa Gen Z di Dumai memiliki preferensi yang sangat kuat terhadap aspek kontrol diri dan pengaturan waktu yang ditawarkan oleh gig economy, konsisten dengan Self-Determination Theory yang menekankan pentingnya otonomi dalam motivasi intrinsik (Deci & Ryan, 2000).

Deskripsi Variabel Terikat (Y): Variabel Sikap "Tanpa Takut Kehilangan Pekerjaan Formal" (Y) menunjukkan skor rata-rata yang juga sangat tinggi, yaitu 4.39. Skor ini, yang paling tinggi di antara semua variabel, mengindikasikan bahwa responden Gen Z memiliki tingkat keyakinan yang sangat kuat terhadap kemampuan mereka untuk bertahan secara ekonomi tanpa bergantung pada jaminan pekerjaan formal.

Tabel 1: Statistik Deskriptif Variabel Penelitian

Variabel	Rata-Rata ($\bar{x}$)	Standar Deviasi (SD)	Keterangan
X1: Fleksibilitas Kerja	4.25	0.61	Sangat Tinggi
X2: Otonomi Kerja	4.31	0.58	Sangat Tinggi
X3: Keseimbangan Hidup Kerja	4.18	0.65	Tinggi
Y: Sikap Tanpa Takut Kehilangan Pekerjaan	4.39	0.55	Sangat Tinggi

Secara rinci, item pernyataan dengan persentase persetujuan tertinggi pada variabel Y adalah "Saya lebih memilih memiliki berbagai sumber pendapatan (multiple income streams) daripada bergantung pada gaji satu perusahaan" (4.60), memperkuat temuan literatur bahwa Gen Z mengadopsi strategi mitigasi risiko melalui diversifikasi pendapatan (Petriglieri et al., 2019; Wood et al., 2019).

Sebaliknya, item dengan skor terendah, meskipun masih dalam kategori setuju, adalah "Hilangnya jaminan kesehatan/sosial dari pekerjaan formal bukan masalah besar bagi saya" (3.85). Hal ini mengisyaratkan adanya kesadaran tersembunyi terhadap risiko sosial yang tidak dapat sepenuhnya diabaikan, meskipun keinginan untuk fleksibilitas lebih mendominasi, sejalan dengan temuan Kalleberg dan Dunn (2016) tentang paradoks keamanan di gig economy.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas: Uji normalitas dilakukan menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov pada nilai residual regresi. Hasil menunjukkan nilai signifikansi (Asymp. Sig.) sebesar 0.178 (>0.05). Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa data penelitian terdistribusi secara normal, memenuhi salah satu asumsi kunci untuk analisis regresi linear berganda (Field, 2018).

Uji Multikolinearitas: Uji Multikolinearitas bertujuan untuk memastikan tidak ada korelasi yang terlalu tinggi antarvariabel bebas. Hasil uji menunjukkan nilai Variance Inflation Factor (VIF) untuk semua variabel bebas berada di bawah batas 10 (rentang VIF 1.25 hingga 1.70), dan nilai Tolerance berada di atas 0.10. Dengan demikian, model regresi dinyatakan bebas dari masalah multikolinearitas (Hair et al., 2019).

Uji Heteroskedastisitas: Uji Heteroskedastisitas dilakukan menggunakan Glejser Test. Hasil menunjukkan bahwa semua variabel bebas memiliki nilai signifikansi t di atas 0.05 terhadap nilai residual absolut (rentang p-value 0.211 hingga 0.890). Ini mengonfirmasi bahwa varians residual dari satu pengamatan ke pengamatan lain adalah konstan (Gujarati & Porter, 2009).

Secara keseluruhan, hasil uji asumsi klasik (Normalitas, Multikolinearitas, dan Heteroskedastisitas) menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan layak dan dapat dipertanggungjawabkan secara statistik untuk melanjutkan pengujian hipotesis utama.

Pengujian Hipotesis

Uji F (Simultan): Uji F dilakukan untuk menguji apakah variabel Fleksibilitas Kerja (X1), Otonomi Kerja (X2), dan Keseimbangan Hidup Kerja (X3) secara bersama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap Sikap "Tanpa Takut Kehilangan Pekerjaan Formal" (Y).

Tabel 2: Hasil Uji F (Simultan)

Model	F Hitung	Sig.	Keterangan
Regresi	42.15	0.000	Signifikan

Berdasarkan Tabel 2, nilai F-hitung adalah 42.15 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.000. Karena nilai Sig. (0.000) < 0.05, hipotesis nol (H_0) ditolak. Ini berarti secara simultan, faktor Fleksibilitas, Otonomi, dan Keseimbangan Hidup Kerja yang ditawarkan oleh gig economy berpengaruh signifikan terhadap revolusi mentalitas kerja Gen Z di Dumai, yang diwujudkan dalam sikap "tanpa takut kehilangan pekerjaan" (Hair et al., 2019).

Nilai Adjusted R Square yang diperoleh adalah 0.785. Angka ini menunjukkan bahwa 78.5% variasi dalam sikap Gen Z terhadap keamanan kerja (Y) dapat dijelaskan oleh kombinasi ketiga variabel gig economy tersebut, sementara sisanya (21.5%) dipengaruhi oleh faktor lain di luar model. Kontribusi ini sangat kuat dan menunjukkan relevansi model dalam menjelaskan fenomena yang diteliti. Uji t (Parsial): Uji t digunakan untuk menguji pengaruh masing-masing variabel bebas secara parsial. Hasil ini penting untuk mengidentifikasi faktor mana yang paling dominan dalam membentuk mentalitas Gen Z (Field, 2018).

Tabel 3: Hasil Uji t (Parsial)

Variabel	Koefisien Beta (β)	t Hitung	Sig.	Keterangan
X1: Fleksibilitas Kerja	0.201	2.58	0.015	Berpengaruh Signifikan
X2: Otonomi Kerja	0.589	4.92	0.000	Berpengaruh Sangat Signifikan
X3: Keseimbangan Hidup Kerja	0.150	1.88	0.071	Tidak Berpengaruh Signifikan

Berdasarkan Tabel 3, Otonomi Kerja (X2) adalah faktor yang paling berpengaruh. Dengan koefisien Beta tertinggi (0.589) dan nilai Sig. (0.000 < 0.05), hipotesis bahwa Otonomi Kerja memengaruhi sikap "tanpa takut kehilangan pekerjaan" diterima dan terbukti paling dominan.

Pengaruh positif ini menunjukkan bahwa semakin tinggi rasa kontrol diri yang dimiliki Gen Z, semakin rendah kekhawatiran mereka terhadap risiko pekerjaan formal, mendukung temuan Spreitzer et al. (2017) tentang pentingnya psychological ownership dalam gig economy.

Fleksibilitas Kerja (X1) juga menunjukkan pengaruh yang signifikan ($\text{Sig.} = 0.015 < 0.05$) dengan koefisien Beta 0.201. Meskipun signifikan, pengaruhnya lebih moderat dibandingkan Otonomi. Hal ini mengindikasikan bahwa kemampuan mengatur jadwal berperan penting, namun rasa menjadi bos bagi diri sendiri (X2) adalah pendorong psikologis yang lebih kuat, sejalan dengan argumen Hill et al. (2008) tentang hierarki kebutuhan fleksibilitas kerja.

Keseimbangan Hidup Kerja (X3) ditemukan tidak berpengaruh signifikan secara parsial ($\text{Sig.} = 0.071 > 0.05$). Meskipun Gen Z sangat menghargai WLB (skor deskriptif tinggi), faktor ini tidak secara langsung menjadi penentu utama sikap mereka untuk tidak takut kehilangan pekerjaan formal. Artinya, sikap berani Gen Z lebih didorong oleh faktor kontrol (Otonomi) dan kebebasan waktu (Fleksibilitas) daripada sekadar upaya mencapai keseimbangan hidup.

Pembahasan

Dominasi Otonomi dan Hilangnya Ketakutan: Temuan utama penelitian ini adalah dominasi Otonomi Kerja (X2) sebagai prediktor terkuat sikap "tanpa takut kehilangan pekerjaan" (Y). Koefisien β yang tinggi membuktikan bahwa pergeseran mentalitas Gen Z berakar pada kebutuhan psikologis untuk mengontrol pekerjaan dan nasib mereka sendiri, sejalan dengan Self-Determination Theory (Deci & Ryan, 2000; Gagné & Deci, 2005).

Otonomi di gig economy memberikan Gen Z rasa kekuatan dan agensi yang tidak mereka temukan dalam hirarki pekerjaan formal. Ketika seorang individu merasa bahwa pendapatan dan kesuksesannya bergantung langsung pada keputusan dan upaya pribadinya (menjadi "bos bagi diri sendiri"), ketakutan kehilangan perlindungan institusi formal (perusahaan) menjadi minimal (Spreitzer et al., 2017). Sikap "tanpa takut" Gen Z adalah rasionalisasi risiko; mereka melihat ketidakpastian gig economy sebagai risiko yang dapat dikelola (karena ada kontrol penuh), sementara stabilitas formal dilihat sebagai ilusi karena masih rentan terhadap PHK massal atau keputusan manajemen yang tidak terduga (Standing, 2016; Gerber & Krzywdzinski, 2019). Perasaan otonomi ini juga terkait dengan diversifikasi pendapatan. Responden yang merasa mengontrol penuh pekerjaan mereka cenderung lebih mudah mencari dan menggabungkan multiple income streams (sesuai item kuesioner terfavorit), sehingga kehilangan satu sumber pekerjaan tidak lagi berarti bencana finansial total (Wood et al., 2019; Mahmud et al., 2020).

Kontrasnya dengan generasi sebelumnya: Generasi X melihat pekerjaan formal sebagai sumber perlindungan (seperti asuransi), sedangkan Gen Z melihat pekerjaan formal sebagai kendala terhadap potensi pendapatan dan waktu (Twenge et al., 2010; Schroth, 2019). Di Kota Dumai, yang merupakan pusat industri dan pelabuhan, sikap ini sangat kontras dengan budaya kerja tradisional yang sangat menghargai stabilitas BUMN atau perusahaan besar. Gen Z Dumai menunjukkan bahwa akses terhadap platform digital global telah mengalahkan nilai-nilai lokal tradisional dalam menentukan ambisi karier.

Temuan ini juga memberikan implikasi bagi Teori Ekonomi Perilaku (Kahneman & Tversky, 1979); di mana utilitas (nilai) dari otonomi dan kontrol waktu jauh melampaui utilitas dari jaminan pendapatan yang stabil, membalikkan teori motivasi kerja klasik. Peran Signifikan Fleksibilitas dan Keterbatasan WLB: Fleksibilitas Kerja (X1) ditemukan signifikan, menegaskan bahwa kebebasan mengatur jam kerja masih merupakan pendorong penting. Namun, pengaruhnya yang lebih rendah dari Otonomi (X2) menyiratkan bahwa kualitas kendali lebih penting daripada kuantitas waktu yang tersedia (Hill et al., 2008; Petriglieri et al., 2019).

Dalam konteks *gig economy* Dumai, fleksibilitas memungkinkan Gen Z untuk memanfaatkan waktu puncak permintaan (misalnya, jam sibuk di pelabuhan atau pasar) sekaligus beristirahat di luar jam tersebut, mengoptimalkan penghasilan per jam, dan mengurangi waktu tunggu yang tidak produktif. Hasil yang menarik adalah variabel Keseimbangan Hidup Kerja (X3) yang tidak signifikan secara parsial. Meskipun Gen Z sangat menghargai WLB, secara statistik, faktor ini tidak secara langsung mendorong mereka untuk tidak takut kehilangan pekerjaan. Interpretasi Temuan WLB: Ketidaksignifikanan X3 dapat dijelaskan. Gen Z mungkin secara deskriptif menginginkan WLB, tetapi secara inferensial mereka sadar bahwa pekerjaan *gig* seringkali menuntut waktu kerja yang lebih panjang dan tidak terstruktur (terkadang mengarah pada *self-exploitation*) (Ravenelle, 2019). Oleh karena itu, WLB adalah harapan dari *gig economy*, bukan penyebab utama keberanian mereka untuk meninggalkannya. Sebaliknya, Otonomi (X2) menjadi faktor pembeda. Gen Z siap bekerja keras dan dalam waktu lama selama mereka yang mengambil keputusan. Inilah yang membuat mereka berani: mereka siap bekerja tanpa jaminan asalkan mereka memiliki otoritas penuh (Chillakuri, 2020).

Hasil ini memperkuat argumen bahwa Gen Z tidak hanya mencari waktu luang, tetapi kebebasan untuk mendefinisikan waktu kerja mereka sendiri. Jaminan pekerjaan formal dilihat sebagai kompromi yang terlalu besar terhadap kebebasan ini (Gabrielova & Buchko, 2021).

Implikasi Praktis dan Teoritis: Perusahaan formal, terutama di sektor industri padat karya, harus merevisi total strategi talent retention mereka. Menawarkan gaji tinggi saja tidak cukup. Mereka harus mengadopsi elemen radikal fleksibilitas dan desentralisasi pengambilan keputusan untuk meniru rasa otonomi yang didapatkan Gen Z dari *gig economy* (Chillakuri, 2020).

Fenomena "tanpa takut kehilangan pekerjaan" tidak boleh dilihat sebagai kebal risiko. Pemerintah Kota Dumai dan pusat harus segera memikirkan skema jaminan sosial yang portabel dan non-terikat majikan (misalnya, skema pensiun/kesehatan universal yang dapat diakses oleh *gig workers*) (Webster, 2016; Heeks, 2017). Meskipun sikap berani ini tinggi, skor terendah pada item jaminan sosial menunjukkan adanya kerentanan. Gen Z di Dumai masih berada dalam situasi yang berisiko jika dihadapkan pada krisis kesehatan atau kecelakaan kerja yang besar. Keberanian ini adalah pedang bermata dua antara kemandirian dan kerentanan sosial (Kalleberg & Dunn, 2016).

Penelitian ini berkontribusi pada literatur Manajemen SDM dengan memposisikan Otonomi Kerja bukan sekadar sebagai faktor kepuasan, tetapi sebagai variabel pengubah sikap terhadap

keamanan kerja. Ini memvalidasi model Gen Z sebagai generasi yang mencari Kendali (Control) daripada Jaminan (Assurance) (Gabrielova & Buchko, 2021).

Keterbatasan Penelitian: Keterbatasan utama terletak pada ukuran sampel yang relatif kecil (N=35) dan hanya fokus pada Kota Dumai. Meskipun dapat memberikan wawasan mendalam, hasilnya mungkin tidak dapat digeneralisasi secara luas ke seluruh Indonesia. Selain itu, sifat kuantitatif tidak sepenuhnya menangkap why yang mendalam dari setiap individu. Oleh karena itu, penelitian mendatang disarankan untuk memperluas sampel ke kota-kota lain atau menggunakan pendekatan kualitatif (wawancara mendalam) untuk mengeksplorasi alasan emosional di balik penolakan Gen Z terhadap struktur kerja tradisional (Creswell & Creswell, 2018).

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

Artikel ini menyimpulkan bahwa revolusi mentalitas kerja Gen Z di Kota Dumai, yang ditandai dengan sikap "tanpa takut kehilangan pekerjaan formal", dipengaruhi secara kuat dan signifikan oleh faktor-faktor yang ditawarkan oleh gig economy ($F\text{-hitung} = 42.15$; $\text{Sig.} = 0.000$). Kontributor utama dalam pergeseran sikap ini adalah Otonomi Kerja ($\beta = 0.589$), diikuti oleh Fleksibilitas Kerja ($\beta = 0.201$). Temuan ini menegaskan bahwa bagi Gen Z, Gig Economy telah menjadi alternatif yang kredibel dan menarik, bukan hanya karena jam kerjanya yang bebas, tetapi karena memberikan rasa kontrol penuh atas karier dan pendapatan mereka, yang secara psikologis menghapuskan ketergantungan dan ketakutan terhadap institusi pekerjaan formal. Variabel Keseimbangan Hidup Kerja, meskipun penting, tidak menjadi faktor penentu utama keberanian mereka.

Perusahaan di Kota Dumai harus segera merancang ulang paket kompensasi dan budaya kerja mereka. Solusi jangka panjang adalah dengan mengimplementasikan sistem Hybrid-Flexible Autonomy, yang memberikan karyawan formal tingkat kontrol yang sama dengan pekerja gig (misalnya, menetapkan target hasil ketimbang jam kerja dan mendesentralisasi pengambilan keputusan mikro). Selain itu, mereka harus mengakui bahwa Gen Z memiliki side hustle dan tidak mencoba memonopoli waktu pekerja mereka (Chillakuri, 2020; Petriglieri et al., 2019).

Pemerintah perlu merespons mentalitas baru ini dengan menciptakan kerangka perlindungan sosial yang inklusif. Rekomendasi kebijakan adalah mengembangkan Sistem Jaminan Sosial Portabel yang dapat diikuti dan dipertahankan oleh pekerja gig terlepas dari status kontrak mereka. Ini akan menjembatani kesenjangan antara keberanian Gen Z dan kerentanan mereka terhadap risiko sosial (Webster, 2016; Heeks, 2017).

DAFTAR PUSTAKA

Anwar, M. A., & Graham, M. (2020). Hidden transcripts of the gig economy: Labour agency and the new art of resistance among African gig workers. *Environment and Planning A: Economy and Space*, 52(7), 1269-1291.

- Brougham, D., & Haar, J. (2018). Smart technology, artificial intelligence, robotics, and algorithms (STARA): Employees' perceptions of our future workplace. *Journal of Management & Organization*, 24(2), 239-257.
- Chillakuri, B. (2020). Understanding Generation Z expectations for effective onboarding. *Journal of Organizational Change Management*, 33(7), 1277-1296.
- Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2018). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (5th ed.). Sage Publications.
- De Stefano, V. (2016). The rise of the "just-in-time workforce": On-demand work, crowdwork, and labor protection in the "gig-economy". *Comparative Labor Law & Policy Journal*, 37(3), 471-503.
- De Witte, H., Pienaar, J., & De Cuyper, N. (2016). Review of 30 years of longitudinal studies on the association between job insecurity and health and well-being: Is there causal evidence? *Australian Psychologist*, 51(1), 18-31.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). The "what" and "why" of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological Inquiry*, 11(4), 227-268.
- Etikan, I., Musa, S. A., & Alkassim, R. S. (2016). Comparison of convenience sampling and purposive sampling. *American Journal of Theoretical and Applied Statistics*, 5(1), 1-4.
- Field, A. (2018). *Discovering statistics using IBM SPSS statistics* (5th ed.). Sage Publications.
- Francis, T., & Hoefel, F. (2018). 'True Gen': Generation Z and its implications for companies. *McKinsey & Company*. Retrieved from <https://www.mckinsey.com>
- Gabrielova, K., & Buchko, A. A. (2021). Here comes Generation Z: Millennials as managers. *Business Horizons*, 64(4), 489-499.
- Gagné, M., & Deci, E. L. (2005). Self-determination theory and work motivation. *Journal of Organizational Behavior*, 26(4), 331-362.
- Gerber, C., & Krzywdzinski, M. (2019). Brave new digital work? New forms of performance control in crowdwork. In S. P. Vallas & A. Kovalainen (Eds.), *Work and Labor in the Digital Age* (pp. 121-143). Emerald Publishing Limited.
- Greenhalgh, L., & Rosenblatt, Z. (2010). Evolution of research on job insecurity. *International Studies of Management & Organization*, 40(1), 6-19.
- Guest, D. E. (2002). Perspectives on the study of work-life balance. *Social Science Information*, 41(2), 255-279.
- Gujarati, D. N., & Porter, D. C. (2009). *Basic econometrics* (5th ed.). McGraw-Hill Education.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2019). *Multivariate data analysis* (8th ed.). Cengage Learning.
- Heeks, R. (2017). Decent work and the digital gig economy: A developing country perspective on employment impacts and standards in online outsourcing, crowdwork, etc. *Development Informatics Working Paper Series, Paper No. 71*. Centre for Development Informatics, University of Manchester.
- Hill, E. J., Grzywacz, J. G., Allen, S., Blanchard, V. L., Matz-Costa, C., Shulkin, S., & Pitt-Catsoupes, M. (2008). Defining and conceptualizing workplace flexibility. *Community, Work & Family*, 11(2), 149-163.
- Joshi, A., Kale, S., Chandel, S., & Pal, D. K. (2015). Likert scale: Explored and explained. *British Journal of Applied Science & Technology*, 7(4), 396-403.

- Kahneman, D., & Tversky, A. (1979). Prospect theory: An analysis of decision under risk. *Econometrica*, 47(2), 263-291.
- Kalleberg, A. L., & Dunn, M. (2016). Good jobs, bad jobs in the gig economy. *Perspectives on Work*, 20, 10-14.
- Kuhn, K. M. (2016). The rise of the "gig economy" and implications for understanding work and workers. *Industrial and Organizational Psychology*, 9(1), 157-162.
- Kuhn, K. M., & Maleki, A. (2017). Micro-entrepreneurs, dependent contractors, and instaserfs: Understanding online labor platform workforces. *Academy of Management Perspectives*, 31(3), 183-200.
- Likert, R. (1932). A technique for the measurement of attitudes. *Archives of Psychology*, 22(140), 1-55.
- Mahmud, H., Islam, A. K. M. N., Ahmed, S. I., & Smolander, K. (2020). What influences algorithmic decision-making? A systematic literature review on algorithm aversion. *Technological Forecasting and Social Change*, 175, 121390.
- Petriglieri, G., Ashford, S. J., & Wrzesniewski, A. (2019). Agony and ecstasy in the gig economy: Cultivating holding environments for precarious and personalized work identities. *Administrative Science Quarterly*, 64(1), 124-170.
- Prensky, M. (2001). Digital natives, digital immigrants Part 1. *On the Horizon*, 9(5), 1-6.
- Ravenelle, A. J. (2019). *Hustle and gig: Struggling and surviving in the sharing economy*. University of California Press.
- Schroth, H. (2019). Are you ready for Gen Z in the workplace? *California Management Review*, 61(5), 5-18.
- Schwab, K. (2017). *The fourth industrial revolution*. Crown Business.
- Spreitzer, G. M., Cameron, L., & Garrett, L. (2017). Alternative work arrangements: Two images of the new world of work. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 4, 473-499.
- Standing, G. (2016). The precariat: The new dangerous class. Bloomsbury Academic.
- Tavakol, M., & Dennick, R. (2011). Making sense of Cronbach's alpha. *International Journal of Medical Education*, 2, 53-55.
- Twenge, J. M., Campbell, S. M., Hoffman, B. J., & Lance, C. E. (2010). Generational differences in work values: Leisure and extrinsic values increasing, social and intrinsic values decreasing. *Journal of Management*, 36(5), 1117-1142.
- Webster, J. (2016). Microworkers of the gig economy: Separate and precarious. *New Labor Forum*, 25(3), 56-64.
- Wood, A. J., Graham, M., Lehdonvirta, V., & Hjorth, I. (2019). Good gig, bad gig: Autonomy and algorithmic control in the global gig economy. *Work, Employment and Society*, 33(1), 56-75.

