PENGARUH FLEKSIBILITAS WAKTU, TECHNOSTRESS DAN VOLATILITAS PENDAPATAN TERDAHAP KINERJA PEKERJA GIG (GIG WORKER) GENERASI Z DI SURAKARTA

Tri Susanti[1], Nike Larasati[2]

[1,2]*Universitas Slamet Riyadi Surakarta*
E-mail : trisusanti0618@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh fleksibilitas waktu, *technostress*, dan volatilitas pendapatan terhadap kinerja pekerja *gig (gig worker)* Generasi Z di Kota Surakarta. Penelitian ini merupakan penelitian survei dengan pendekatan kuantitatif. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif yang bersumber dari data primer. Populasi penelitian adalah pekerja *gig (gig worker)* Generasi Z di Kota Surakarta. Teknik pengambilan sampel menggunakan purposive sampling dengan jumlah sampel sebanyak 144 responden. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada responden. Teknik analisis data yang digunakan meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji t, uji F, dan uji koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) dengan bantuan program SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel fleksibilitas waktu, *technostress*, volatilitas pendapatan, dan kinerja pekerja dinyatakan valid karena memiliki nilai signifikansi kurang dari 0,05 serta reliabel karena nilai Cronbach's Alpha ≥ 0,60. Hasil uji asumsi klasik menunjukkan bahwa model regresi telah memenuhi asumsi normalitas, tidak terjadi multikolinearitas, dan tidak terjadi heteroskedastisitas sehingga layak digunakan dalam penelitian. Hasil analisis regresi linier berganda diperoleh persamaan $Y = 20{,}172 + 0{,}099X_1 - 4{,}954X_2 + 0{,}552X_3 + e$. Hasil uji t menunjukkan bahwa fleksibilitas waktu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pekerja dengan nilai signifikansi sebesar 0,036, *technostress* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pekerja dengan nilai signifikansi sebesar 0,000, sedangkan volatilitas pendapatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pekerja dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Hasil uji F menunjukkan bahwa fleksibilitas waktu, *technostress*, dan volatilitas pendapatan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pekerja dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,814 menunjukkan bahwa sebesar 81,4% variasi kinerja pekerja dapat dijelaskan oleh fleksibilitas waktu, *technostress*, dan volatilitas pendapatan, sedangkan sisanya sebesar 18,6% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian.

Kata Kunci : *Fleksibilitas Waktu, Technostress, Volatilitas Pendapatan, Kinerja Pekerja, gig Worker, Generasi Z.*

ABSTRACT

This study aims to examine the influence of time flexibility, technostress, and income volatility on the performance of Generation Z gig workers in Surakarta City. This research employed a quantitative approach using a survey method. The data used in this study were quantitative primary data collected from Generation Z gig workers in Surakarta City. The sampling technique applied was purposive sampling, resulting in a total sample of 144 respondents. Data were collected through questionnaires and analyzed using validity and reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression analysis, t-test, F-test, and the coefficient of determination (Adjusted R Square) with the assistance of SPSS software. The findings indicate that all questionnaire items measuring time flexibility, technostress, income volatility, and worker performance were valid, with significance values below 0.05, and reliable, with Cronbach's Alpha values of at least 0.60. The classical assumption tests confirmed that the regression model met the assumptions of normality, showed no multicollinearity, and was free from heteroscedasticity, indicating that the model was appropriate for hypothesis testing. The multiple linear regression equation obtained was $Y = 20.172 + 0.099X_1 - 4.954X_2 + 0.552X_3 + e$. The t-test results revealed that time flexibility had a positive and significant effect on worker performance (Sig. = 0.036), technostress had a negative and significant effect on worker performance (Sig. = 0.000), while income volatility had a positive and significant effect on worker performance (Sig. = 0.000). Furthermore, the F-test demonstrated that time flexibility, technostress, and income volatility simultaneously had a significant effect on worker performance (Sig. = 0.000 < 0.05). The Adjusted R Square value of 0.814 indicates that 81.4% of the variation in worker performance can be explained by time flexibility, technostress, and income volatility, while the remaining 18.6% is explained by other variables outside the research model.

Keywords : *Time Flexibility, Technostress, Income Volatility, Worker Performance, gig Worker, Generation Z.*

PENDAHULUAN

Perkembangan teknologi digital mendorong pertumbuhan pekerjaan gig yang menawarkan pola kerja fleksibel dan berbasis tugas. Pekerja gig umumnya memiliki keleluasaan dalam menentukan waktu dan pola kerja, tetapi pada saat yang sama menghadapi ketidakpastian serta tuntutan penggunaan teknologi yang dapat memengaruhi kinerja. Fleksibilitas kerja diketahui memiliki nilai penting bagi pekerja gig dan dapat mendukung efisiensi serta kesejahteraan pekerja (Hartono & Tarigas, 2025; Syabani et al., 2024).

Dalam pekerjaan gig berbasis platform digital, penggunaan teknologi secara intensif dapat memunculkan *technostress*, yaitu tekanan akibat tuntutan teknologi, perubahan sistem, dan kebutuhan untuk selalu terhubung dengan pekerjaan. Kondisi tersebut berpotensi mengurangi efektivitas dan kinerja pekerja. Meta-analisis Nastjuk et al. (2024) menunjukkan bahwa *technostress creators* memiliki pengaruh negatif terhadap berbagai *outcome* kerja, termasuk kinerja individu. Temuan serupa juga ditunjukkan oleh Saidy et al. (2022) yang menemukan bahwa *technostress* berpengaruh negatif terhadap kinerja.

Selain itu, pekerja gig menghadapi volatilitas pendapatan karena penghasilan dipengaruhi oleh jumlah pekerjaan, permintaan, jam kerja, dan kondisi pasar. Peetz dan Robson (2021) menunjukkan bahwa volatilitas pendapatan berkaitan dengan meningkatnya stres finansial dan keputusan keuangan yang kurang optimal. Kondisi pekerja gig di Indonesia juga menunjukkan adanya kerentanan akibat ketidakstabilan pendapatan dan jam kerja (Pratomo et al., 2024).

Hubungan fleksibilitas waktu, *technostress*, dan volatilitas pendapatan dengan kinerja dapat dijelaskan melalui *Job Demands–Resources (JDR) Theory*. Dalam perspektif ini, fleksibilitas waktu dapat berperan sebagai *job resource*, sedangkan *technostress* dan volatilitas pendapatan dapat menjadi *job demands* yang memengaruhi kondisi dan kinerja pekerja. Namun, penelitian yang secara simultan menguji ketiga faktor tersebut terhadap kinerja pekerja gig Generasi Z, khususnya di Surakarta, masih terbatas.

Berdasarkan kesenjangan tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh fleksibilitas waktu, *technostress*, dan volatilitas pendapatan terhadap kinerja pekerja gig Generasi Z di Surakarta. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan bukti empiris mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pekerja gig serta memperkaya penerapan *JDR Theory* dalam konteks pekerjaan fleksibel dan berbasis teknologi.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Objek penelitian adalah pekerja gig (gig worker) Generasi Z yang berdomisili atau bekerja di Kota Surakarta. Data yang digunakan merupakan data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner secara daring menggunakan Google Form.

Populasi penelitian adalah pekerja gig Generasi Z di wilayah Surakarta, meliputi pengemudi transportasi online, kurir atau pekerja logistik, freelancer digital, freelancer lapangan, content creator, dan pekerjaan gig lainnya. Pengambilan sampel dilakukan menggunakan teknik *non-probability sampling* dengan metode purposive sampling. Kriteria responden meliputi individu yang termasuk Generasi Z, bekerja sebagai pekerja gig, dan berdomisili atau bekerja di Kota Surakarta. Instrumen penelitian terdiri atas 25 item pernyataan, yaitu enam item fleksibilitas waktu, sepuluh item technostress, tiga item volatilitas pendapatan, dan enam item kinerja pekerja.

Fleksibilitas waktu diukur menggunakan indikator *time flexibility*, *timing flexibility*, dan *place flexibility* yang mengacu pada Carlson, Grzywacz, dan Kacmar (2010). Technostress diukur melalui indikator *techno-overload*, *techno-invasion*, *techno-complexity*, *techno-insecurity*, dan *techno-uncertainty* yang diadaptasi dari Ragu-Nathan et al. (2008) serta Subchi et al. (2024). Volatilitas pendapatan diukur melalui indikator volatilitas jumlah pendapatan, ambang persepsi perubahan pendapatan, dan volatilitas sumber pendapatan berdasarkan sintesis item *perceived income volatility* dari Peetz dan Robson (2021). Kinerja pekerja diukur menggunakan tiga indikator Individual Work Performance Questionnaire (IWPQ), yaitu *task performance*, *contextual performance*, dan *counterproductive work behavior*.

Seluruh pernyataan diukur menggunakan skala Likert lima tingkat, mulai dari 1 untuk sangat tidak setuju hingga 5 untuk sangat setuju. Analisis data dilakukan menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi dengan bantuan SPSS.

Model regresi linier berganda yang digunakan adalah:

$$\mathbf{Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \varepsilon}$$

Keterangan:
Y= Kinerja pekerja gig
X_1 = Fleksibilitas waktu
X_2 = Technostress
X_3 = Volatilitas pendapatan
β_0 = Konstanta
β_1, β_2, β_3 = Koefisien regresi
ε = Error

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Penelitian melibatkan 144 responden pekerja gig Generasi Z di Kota Surakarta. Berdasarkan jenis kelamin, sebanyak 75 responden atau 52,08% merupakan laki-laki dan 69 responden atau 47,92% merupakan perempuan. Distribusi tersebut menunjukkan bahwa jumlah responden laki-laki dan perempuan relatif seimbang.

Berdasarkan tahun kelahiran, kelompok tahun 2001–2003 merupakan kelompok terbesar dengan 61 responden atau 42,36%, diikuti kelompok 1997–2000 sebanyak 43 responden atau 29,86%, serta kelompok 2004–2007 sebanyak 40 responden atau 27,78%. Berdasarkan pendidikan terakhir, mayoritas responden memiliki pendidikan SMA/SMK sebanyak 88 orang atau 61,11%, diikuti Sarjana sebanyak 33 orang atau 22,92%, Diploma sebanyak 21 orang atau 14,58%, dan Pascasarjana sebanyak 2 orang atau 1,39%.

Berdasarkan jenis pekerjaan, responden paling banyak merupakan freelancer lapangan sebanyak 43 orang atau 29,85%, freelancer digital sebanyak 30 orang atau 20,83%, driver online sebanyak 29 orang atau 20,14%, kurir/logistik sebanyak 20 orang atau 13,89%, dan content creator sebanyak 17 orang atau 11,81%. Jenis pekerjaan lainnya masing-masing berjumlah satu responden.

Deskripsi Variabel Penelitian

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa seluruh variabel penelitian berada pada kategori tinggi. Fleksibilitas waktu memiliki nilai rata-rata 4,0463. Nilai tertinggi terdapat pada

pernyataan bahwa responden dapat bekerja di mana saja dengan rata-rata 4,1736. Hal ini menunjukkan bahwa pekerja gig Generasi Z memiliki keleluasaan yang relatif tinggi dalam menentukan lokasi kerja.

Technostress memiliki nilai rata-rata 3,8847 dan termasuk kategori tinggi. Nilai tertinggi terdapat pada pernyataan bahwa pekerja harus terus memperbarui keterampilan agar tidak tergantikan oleh perkembangan teknologi, yaitu sebesar 4,1319. Temuan ini menunjukkan adanya kesadaran yang tinggi dari responden mengenai tuntutan adaptasi teknologi dalam pekerjaan gig.

Volatilitas pendapatan memiliki rata-rata 3,9560 dan berada pada kategori tinggi. Pernyataan dengan nilai rata-rata tertinggi adalah "pendapatan saya setiap bulan berubah-ubah" sebesar 4,1042. Temuan tersebut memperlihatkan bahwa perubahan pendapatan dari bulan ke bulan merupakan kondisi yang cukup dirasakan oleh pekerja gig Generasi Z di Surakarta.

Kinerja pekerja memiliki nilai rata-rata 4,0787 dan termasuk kategori tinggi. Nilai rata-rata tertinggi terdapat pada kemampuan mengatur waktu kerja dengan baik sebesar 4,2986. Hal tersebut menunjukkan bahwa kemampuan pengelolaan waktu merupakan salah satu aspek kinerja yang kuat pada responden penelitian.

Uji Kualitas Instrumen

Uji validitas menunjukkan bahwa seluruh item pada variabel fleksibilitas waktu, technostress, volatilitas pendapatan, dan kinerja pekerja memiliki nilai signifikansi di bawah 0,05 sehingga seluruh item dinyatakan valid. Fleksibilitas waktu terdiri atas enam item, technostress sepuluh item, volatilitas pendapatan tiga item, dan kinerja pekerja enam item. Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh variabel memiliki nilai Cronbach's Alpha di atas 0,60. Fleksibilitas waktu memiliki nilai 0,846, technostress 0,922, volatilitas pendapatan 0,677, dan kinerja pekerja 0,727. Dengan demikian, instrumen penelitian dinyatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Hasil uji normalitas Kolmogorov-Smirnov menunjukkan nilai Asymp. Sig. sebesar 0,200 atau lebih besar dari 0,05 sehingga residual model regresi dinyatakan berdistribusi normal.

Uji multikolinearitas menunjukkan bahwa nilai tolerance untuk fleksibilitas waktu sebesar 0,375, technostress sebesar 0,364, dan volatilitas pendapatan sebesar 0,391. Sementara itu, nilai VIF masing-masing sebesar 2,666, 2,750, dan 2,555. Seluruh nilai tolerance berada di atas 0,10 dan seluruh VIF berada di bawah 10, sehingga tidak terdapat masalah multikolinearitas.

Hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan nilai signifikansi fleksibilitas waktu sebesar 0,484, technostress sebesar 0,069, dan volatilitas pendapatan sebesar 0,349. Seluruh nilai tersebut lebih besar dari 0,05 sehingga model regresi dinyatakan tidak mengalami heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil analisis regresi linier berganda menghasilkan persamaan:

$$\mathbf{Y = 20{,}172 + 0{,}099X_1 - 4{,}954X_2 + 0{,}552X_3 + e}$$

Koefisien fleksibilitas waktu sebesar 0,099 menunjukkan hubungan positif dengan kinerja pekerja. Koefisien technostress sebesar −4,954 menunjukkan hubungan negatif dengan kinerja pekerja. Sementara itu, koefisien volatilitas pendapatan sebesar 0,552 menunjukkan hubungan positif dengan kinerja pekerja.

Pengaruh Fleksibilitas Waktu terhadap Kinerja Pekerja

Hasil uji t menunjukkan bahwa fleksibilitas waktu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pekerja dengan nilai signifikansi 0,036 dan koefisien regresi 0,099. Dengan demikian, semakin tinggi fleksibilitas waktu yang dirasakan pekerja, semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan.

Temuan ini menunjukkan bahwa keleluasaan dalam menentukan waktu, durasi, dan lokasi kerja memberikan ruang bagi pekerja gig untuk menyesuaikan aktivitas pekerjaan dengan kebutuhan pribadi. Fleksibilitas tersebut dapat menjadi *job resource* karena memberikan otonomi dalam mengatur pekerjaan. Dalam perspektif JDR Theory, ketersediaan sumber daya kerja dapat meningkatkan motivasi dan mendukung pencapaian kinerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan Hartono dan Tarigas (2025) yang menunjukkan bahwa fleksibilitas pada pekerja gig dapat berkontribusi terhadap peningkatan kinerja perusahaan jasa. Temuan ini juga sejalan dengan Syabani et al. (2024) yang menunjukkan hubungan positif fleksibilitas dengan kondisi pekerja gig.

Pengaruh Technostress terhadap Kinerja Pekerja

Technostress berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pekerja dengan nilai signifikansi 0,000 dan koefisien regresi −4,954. Artinya, semakin tinggi technostress yang dirasakan pekerja gig, semakin rendah kinerja yang dihasilkan.

Pekerja gig sangat bergantung pada aplikasi digital dan sistem platform dalam menjalankan pekerjaannya. Tuntutan untuk mengikuti perkembangan teknologi, menghadapi perubahan sistem, menggunakan berbagai aplikasi, serta selalu terhubung dengan pekerjaan dapat meningkatkan beban kognitif dan emosional. Apabila tekanan tersebut berlangsung secara terus-menerus, konsentrasi dan efektivitas kerja dapat terganggu.

Temuan tersebut mendukung JDR Theory yang menempatkan technostress sebagai *job demand*. Tuntutan teknologi yang terlalu tinggi dapat mengurangi energi dan sumber daya psikologis pekerja sehingga menghambat pencapaian kinerja. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan Nastjuk et al. (2024) dan Saidy et al. (2022), yang menunjukkan bahwa technostress memiliki dampak negatif terhadap outcome dan kinerja kerja.

Pengaruh Volatilitas Pendapatan terhadap Kinerja Pekerja

Volatilitas pendapatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pekerja dengan nilai signifikansi 0,000 dan koefisien regresi sebesar 0,552. Artinya, semakin tinggi volatilitas pendapatan yang dirasakan, semakin tinggi pula kinerja yang ditunjukkan oleh responden.

Hasil ini menunjukkan arah hubungan yang berbeda dari hipotesis awal penelitian yang memperkirakan pengaruh negatif. Dalam konteks pekerja gig Generasi Z di Surakarta, ketidakstabilan pendapatan dapat menjadi dorongan untuk meningkatkan usaha kerja. Pekerja yang menghadapi pendapatan yang berubah-ubah dapat merespons kondisi tersebut dengan meningkatkan intensitas kerja, memanfaatkan waktu secara lebih efektif, serta mengambil lebih banyak peluang pekerjaan untuk memperoleh pendapatan yang lebih tinggi.

Temuan ini dapat dijelaskan melalui JDR Theory dengan melihat bahwa tuntutan tertentu tidak selalu menghasilkan penurunan kinerja. Pada kondisi tertentu, tuntutan ekonomi dapat mendorong pekerja mengerahkan usaha yang lebih besar untuk mencapai tujuan kerja. Dengan demikian, volatilitas pendapatan dalam penelitian ini tidak hanya dipersepsikan sebagai tekanan, tetapi juga dapat menjadi stimulus untuk meningkatkan produktivitas.

Hasil tersebut berbeda dengan Peetz dan Robson (2021), yang menunjukkan bahwa volatilitas pendapatan dapat meningkatkan stres finansial dan berdampak negatif terhadap pengambilan keputusan keuangan. Perbedaan hasil dapat menunjukkan bahwa pekerja gig Generasi Z dalam penelitian ini memiliki strategi adaptasi yang berbeda terhadap ketidakpastian pendapatan, yaitu dengan meningkatkan intensitas usaha kerja.

Pengaruh Simultan

Hasil uji F menunjukkan nilai F sebesar 208,476 dengan signifikansi kurang dari 0,001. Nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 sehingga fleksibilitas waktu, technostress, dan volatilitas pendapatan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pekerja gig Generasi Z di Surakarta.

Nilai R Square sebesar 0,818 dan Adjusted R Square sebesar 0,814. Dengan demikian, fleksibilitas waktu, technostress, dan volatilitas pendapatan mampu menjelaskan 81,4% variasi kinerja pekerja, sedangkan 18,6% sisanya dijelaskan oleh faktor lain di luar model penelitian.

Hasil tersebut memperlihatkan bahwa kinerja pekerja gig Generasi Z tidak hanya berkaitan dengan satu faktor, tetapi merupakan hasil dari kombinasi sumber daya dan tuntutan pekerjaan. Fleksibilitas waktu dapat memberikan sumber daya berupa otonomi, sedangkan technostress dan volatilitas pendapatan menggambarkan tuntutan yang harus dihadapi pekerja. Kombinasi ketiganya menjadi faktor yang penting dalam menjelaskan variasi kinerja pekerja gig di Surakarta.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa fleksibilitas waktu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pekerja gig Generasi Z di Surakarta. Fleksibilitas dalam mengatur waktu, durasi, dan lokasi kerja memberikan keleluasaan bagi pekerja untuk menyesuaikan pekerjaan dengan kebutuhan mereka sehingga dapat mendukung peningkatan kinerja.

Technostress berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pekerja. Semakin tinggi tekanan yang muncul akibat penggunaan dan perubahan teknologi, semakin rendah kinerja pekerja gig. Oleh karena itu, kemampuan adaptasi teknologi dan pengelolaan tekanan akibat penggunaan teknologi menjadi hal penting dalam mempertahankan kinerja.

Volatilitas pendapatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pekerja. Temuan ini menunjukkan bahwa ketidakstabilan pendapatan dalam konteks responden penelitian justru dapat mendorong pekerja meningkatkan intensitas usaha, produktivitas, dan pemanfaatan peluang kerja. Hasil tersebut berbeda dari arah hipotesis awal yang memperkirakan pengaruh negatif.

Secara simultan, fleksibilitas waktu, technostress, dan volatilitas pendapatan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pekerja gig Generasi Z di Surakarta. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,814 menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut mampu menjelaskan 81,4% variasi kinerja pekerja.

Implikasinya, pekerja gig perlu memanfaatkan fleksibilitas waktu secara terencana, meningkatkan keterampilan digital untuk mengurangi technostress, serta melakukan pengelolaan keuangan untuk menghadapi fluktuasi pendapatan. Penelitian selanjutnya dapat mempertimbangkan variabel lain seperti motivasi kerja, kepuasan kerja, work-life balance, komitmen kerja, kesejahteraan pekerja, dan beban kerja serta memperluas wilayah penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

Bakker, A. B., Demerouti, E., & Sanz-Vergel, A. (2023). Job Demands-Resources Theory: Ten Years Later. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior, 10*, 25–53. https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-120920-053933

Boccoli, G., Tims, M., Gastaldi, L., & Corso, M. (2024). The psychological experience of flexibility in the workplace: How psychological job control and boundary control profiles relate to the wellbeing of flexible workers. *Journal of Vocational Behavior, 155*, 104059. https://doi.org/10.1016/j.jvb.2024.104059

Brewer, M., Cominetti, N., & Jenkins, S. P. (2025). What Do We Know About Income and Earnings Volatility? *Review of Income and Wealth, 71*(2), 1–29. https://doi.org/10.1111/roiw.70013

Carlson, D. S., Grzywacz, J. G., & Kacmar, K. M. (2010). The relationship of schedule flexibility and outcomes via the work-family interface. *Journal of Managerial Psychology, 25*(4), 330–355. https://doi.org/10.1108/02683941011035278

Çivilidağ, A., & Durmaz, Ş. (2024). Examining the relationship between flexible working arrangements and employee performance: A mini review. *Frontiers in Psychology, 15*. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2024.1398309

Demerouti, E., & Bakker, A. B. (2023). Job demands-resources theory in times of crises: New propositions. *Organizational Psychology Review, 13*(3), 209–236. https://doi.org/10.1177/20413866221135022

Ghozali, I. (2021). *Analisis Multivariate Program IBM SPSS 26*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Hartono, M., & Tarigas, N. (2025). Konsep fleksibilitas dalam gig economy dan pengaruhnya pada kinerja perusahaan jasa: Literature review. *J@ti Undip: Jurnal Teknik Industri, 20*(1), 1–10. https://doi.org/10.14710/jati.20.1.1-10

Katsnelson, L., & Oberholzer-Gee, F. (2021). *Being the Boss: Gig Workers' Value of Flexible Work*. Harvard Business School.

Kurian, J. S., & Bindu Madhavi, N. (2024). Navigating the gig economy: Exploring challenges and motivations for the wellbeing of Gen Y and Gen Z gig workers. *Cogent Psychology, 11*(1). https://doi.org/10.1080/23311908.2024.2357458

Nastjuk, I., Trang, S., Grummeck-Braamt, J. V., Adam, M. T. P., & Tarafdar, M. (2024). Integrating and synthesising technostress research: A meta-analysis on technostress creators, outcomes, and IS usage contexts. *European Journal of Information Systems, 33*(3), 361–382. https://doi.org/10.1080/0960085X.2022.2154712

Natalia, C., & Putranto, F. G. F. (2023). Kerentanan kesejahteraan gig worker di Indonesia pascapandemi. *Jurnal Ekonomi Indonesia, 12*(2), 173–186. https://doi.org/10.52813/jei.v12i2.479

Novianto, A., Wulansari, A. D., & Keban, Y. T. (2023). Searching for a better job: Indonesian gig workers and the limits of decent work agendas. *Work Organisation, Labour and Globalisation, 17*(2), 71–90. https://doi.org/10.13169/workorgalaboglob.17.2.0071

Peetz, J., & Robson, J. (2021). Living gig to gig and paycheque to paycheque: How income volatility affects financial decisions.

Pratomo, D. S., Saputra, P. M. A., Asrofi, D. A. N., Natalia, C., & Zenritami, S. L. (2024). Gig workers in the digital era in Indonesia: Development, vulnerability and welfare. Atlantis Press. https://doi.org/10.2991/978-94-6463-525-6_6

Saidy, J., Garanti, Z., & Sadaka, R. (2022). Technostress creators and job performance among frontliners: Theorizing the moderating role of self-efficacy. *Frontiers in Psychology, 13*. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.827027

Scholze, A., & Hecker, A. (2024). The job demands-resources model as a theoretical lens for the bright and dark side of digitization. *Computers in Human Behavior, 155*, 108177. https://doi.org/10.1016/j.chb.2024.108177

Simatupang, B. L. Y. (2025). *Work Flexibility, Income Uncertainty, and Gig Workers' Welfare in DKI Jakarta*.

Subchi, I., Muhammadiyah, H., Dewi, P. A. R., Nawar, M. K., Naim, J., & Syukrilla, W. A. (2024). Technostress construct validity test with confirmatory factor analysis (CFA) method. *Jurnal Pengukuran Psikologi dan Pendidikan Indonesia, 13*(1), 14–30. https://doi.org/10.15408/jp3i.v13i1.31423

Syabani, A. H., Silvianita, A., & Widodo, A. R. (2024). Flexibility and social security in gig workers: A study of gig worker welfare in Bandung City. *Formosa Journal of Multidisciplinary Research, 3*(6), 1951–1962. https://doi.org/10.55927/fjmr.v3i6.9453

Triyanto, A., Abduh, H., & Firdaus, V. (2024). Keseimbangan hidup dan komitmen generasi. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, dan Akuntansi), 8*(3), 3049–3056.

van der Lippe, T., den Dulk, L., & Begall, K. (2024). Flextime/Flexspace for all in the organization? A study of the availability, use, and consequences of flexible work arrangements for low and high SES employees in nine European countries. *Social Sciences, 13*(4). https://doi.org/10.3390/socsci13040200

Widyastuti, T., Ramdani, Z., Alim, S., & Harlianty, R. A. (2024). The Indonesian version of Individual Work Performance Questionnaire (IWPQ): Structure factor and criterion validity. *Psychological Research and Intervention, 7*(1), 1–16. https://doi.org/10.21831/pri.v7i1.76457

Wirth, T., Kräft, J., Marquardt, B., Harth, V., & Mache, S. (2024). Indicators of technostress, their association with burnout and the moderating role of support offers among nurses in German hospitals: A cross-sectional study. *BMJ Open, 14*(7). https://doi.org/10.1136/bmjopen-2024-085705

Watson, G. P., Kistler, L. D., Graham, B. A., & Sinclair, R. R. (2021). Looking at the gig picture: Defining gig work and explaining profile differences in gig workers' job demands and resources. *Group & Organization Management, 46*(2), 327–361. https://doi.org/10.1177/1059601121996548