

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS

2.1 Tinjauan Pustaka

Bab ini menjelaskan landasan teori yang dijadikan dasar dalam mengembangkan dan menyusun kerangka penelitian. Bab ini juga akan memuat dan mengkaji secara mendalam berbagai tinjauan pustaka beserta penelitian-penelitian terdahulu yang memiliki relevansi dan ketersambungan dengan topik pengaruh fleksibilitas kerja terhadap kinerja *freelancer* melalui *job insecurity* dengan *work-life balance* sebagai variabel moderator.

2.1.1 Fleksibilitas Kerja

Sebagai respons terhadap dinamika pasar global dan perkembangan teknologi, fleksibilitas kerja telah muncul sebagai paradigma baru dalam dunia ketenagakerjaan yang menekankan pada adaptasi dan efisiensi. Kondisi ini membuat pergeseran dari model tradisional menuju pendekatan yang lebih dinamis, di mana *output* dan hasil kerja lebih diutamakan dibandingkan kehadiran fisik atau jam kerja yang tetap. Fleksibilitas kerja memungkinkan organisasi untuk merespons fluktuasi permintaan dengan lebih cepat dan memenuhi kebutuhan tenaga kerja yang semakin beragam (Sa'adah & Sopiah, 2022).

2.1.1.1 Pengertian Fleksibilitas Kerja

Fleksibilitas kerja merupakan konsep pengaturan kerja yang memberikan kebebasan bagi karyawan untuk menentukan waktu, lokasi, maupun cara bekerja. Melalui penerapan fleksibilitas kerja, organisasi dapat membentuk lingkungan kerja

yang lebih adaptif dan responsif terhadap perubahan, sehingga mampu meningkatkan kinerja (Armstrong & Taylor, 2023: 305). Fleksibilitas kerja yang sering disebut juga sebagai *flexible work arrangements* (FWA) didefinisikan sebagai praktik kerja yang memungkinkan karyawan untuk menyesuaikan jadwal, lokasi, dan durasi kerja tanpa batasan kaku, mencakup elemen seperti jam kerja fleksibel, kerja jarak jauh, dan pengaturan kontrak sementara (Petitta & Ghezzi, 2025). Pengaturan kerja fleksibel melibatkan konteks waktu, tugas, dan tempat kerja yang memungkinkan pencapaian hasil kerja secara efisien dan berkualitas. Selain itu, fleksibilitas kerja juga berkontribusi terhadap peningkatan kinerja karena kebebasan dalam pengaturan kerja mendorong perilaku inovatif dan produktivitas organisasional dalam jangka panjang (Civilidag & Durmaz, 2024).

Berdasarkan berbagai definisi yang telah dibahas sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa fleksibilitas kerja merupakan suatu sistem pengaturan kerja yang memberikan kebebasan kepada karyawan dalam menentukan waktu, lokasi, dan cara bekerja dengan orientasi utama pada pencapaian hasil dan kualitas kerja. Fleksibilitas kerja membentuk lingkungan kerja yang adaptif dan responsif terhadap perubahan serta berorientasi pada peningkatan kinerja. Melalui penerapan pengaturan kerja fleksibel, seperti jam kerja fleksibel, kerja jarak jauh, dan variasi kontrak kerja, organisasi dapat mendorong produktivitas, perilaku inovatif, serta peningkatan kinerja organisasional secara berkelanjutan.

2.1.1.2 Manfaat Fleksibilitas Kerja

Fleksibilitas kerja memberikan manfaat dalam meningkatkan keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi, mengurangi stres, serta meningkatkan kinerja

organisasi melalui pemanfaatan teknologi dan adaptasi terhadap kebutuhan individu. Manfaat yang dapat diperoleh atas penerapan fleksibilitas kerja sebagai berikut (Allen et al., 2021; Cheau Wei & Mui Li, 2024).

1. Bagi Karyawan

- a) Fleksibilitas kerja memungkinkan karyawan menyesuaikan jadwal kerja dengan kebutuhan pribadi.
- b) Kebebasan dalam menentukan waktu dan tempat kerja membantu karyawan mengelola beban kerja, menurunkan tingkat stres psikologis.
- c) Fleksibilitas kerja meningkatkan persepsi dukungan organisasi, yang berkontribusi pada kepuasan kerja yang lebih tinggi.
- d) Pengaturan kerja fleksibel memberikan waktu untuk istirahat dan aktivitas pribadi, mendukung kesejahteraan mental karyawan.
- e) Karyawan dengan kendali atas jadwal kerja cenderung lebih termotivasi dalam menjalankan tugas mereka.

2. Bagi Perusahaan

- a) Fleksibilitas kerja memungkinkan karyawan bekerja pada kondisi optimal, meningkatkan kinerja dan *output* organisasi.
- b) Fleksibilitas kerja mendorong retensi karyawan yang lebih baik, sekaligus menurunkan biaya perekrutan dan pelatihan.
- c) Perusahaan yang menyediakan fleksibilitas kerja lebih menarik minat talenta baru, khususnya generasi muda.
- d) Kerja jarak jauh atau hibrida mengurangi kebutuhan ruang kantor dan biaya utilitas.

- e) Fleksibilitas kerja menciptakan lingkungan yang mendukung keterlibatan dan komitmen karyawan terhadap organisasi

2.1.1.3 Indikator Fleksibilitas Kerja

Adapun indikator-indikator yang digunakan untuk mengukur fleksibilitas kerja adalah sebagai berikut (Civilidag & Durmaz, 2024; Dale, 2021).

1. *Time Flexibility*

Merupakan fleksibilitas pekerja dalam menentukan panjang waktu kerja yang tidak bersifat *full-time*, sehingga memungkinkan penyesuaian dengan ketersediaan waktu individu. Indikator ini berkontribusi pada peningkatan kesejahteraan pekerja *gig* melalui pengurangan beban kerja berlebih.

2. *Timing Flexibility*

Merupakan fleksibilitas pekerja dalam menyesuaikan jadwal kerja sesuai kebutuhan pribadi, yang memungkinkan penentuan waktu dan durasi kerja secara otonom. Indikator ini mendukung keseimbangan kerja-kehidupan pada pekerja *gig* dengan mengurangi stres akibat tuntutan jadwal tetap.

3. *Task Flexibility*

Fleksibilitas jenis ini mengacu pada kemampuan organisasi dalam mengatur dan menyesuaikan pembagian tugas secara dinamis, serta kesiapan dan kemampuan karyawan untuk melaksanakan berbagai jenis pekerjaan, peran, atau aktivitas yang mungkin tidak sepenuhnya sesuai dengan deskripsi pekerjaan awal mereka. Konsep ini menitikberatkan pada perluasan ruang lingkup tugas, rotasi peran, serta kemampuan beradaptasi terhadap berbagai tanggung jawab yang berubah sesuai dengan kebutuhan operasional.

2.1.2 Kinerja

Kinerja merupakan salah satu konsep fundamental dalam studi organisasi dan manajemen yang menjadi tolok ukur dalam mengevaluasi hasil kerja individu dalam konteks pekerjaan. Dalam kajian ilmiah, kinerja sering dipahami sebagai representasi realisasi *output* pekerjaan yang dicapai seseorang dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan peran dan tanggung jawab yang diberikan, yang selanjutnya menjadi dasar penilaian efektivitas dan produktivitas tenaga kerja dalam organisasi. Pemahaman tentang kinerja tidak hanya penting dalam praktik manajerial tetapi juga menjadi fokus utama dalam penelitian karena kinerja merupakan refleksi dari hasil nyata yang dicapai individu atau kelompok dalam melaksanakan pekerjaan yang menjadi kewajibannya, sehingga menjadi titik acuan dalam menilai keberhasilan fungsi organisasi secara keseluruhan (Exabiaggi et al., 2024).

2.1.2.1 Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan pencapaian keseluruhan seseorang selama periode waktu tertentu saat menjalankan tugasnya, yang dievaluasi berdasarkan standar, sasaran, atau tolok ukur hasil kerja yang telah disepakati sebelumnya (Fadli, 2022: 42). Pandangan ini sejalan dengan pemahaman bahwa kinerja juga tercermin dari tingkat kontribusi individu terhadap organisasi, yang meliputi aspek kualitas dan kuantitas hasil kerja, ketepatan dalam menyelesaikan tugas, frekuensi kehadiran, serta sikap kolaboratif (Turmudi, 2022: 94). Selanjutnya, memperkuat pandangan sebelumnya, kinerja adalah kemampuan individu dalam menggunakan keahliannya dalam menunaikan tanggung jawab tugas yang diembannya (Sinambela & Sinambela, 2019: 11).

Berdasarkan berbagai definisi yang telah dibahas sebelumnya, dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja adalah output kerja yang dihasilkan oleh individu saat menjalankan tugas serta tanggung jawabnya, dengan memanfaatkan potensi dan keterampilan yang mereka miliki. Kinerja mencerminkan sejauh mana seseorang mampu memberikan kontribusi nyata terhadap organisasi, baik melalui aspek kualitas dan kuantitas hasil kerja, ketepatan dalam penyelesaian waktu, disiplin, maupun sikap kolaboratif. Oleh karena itu, kinerja bukan sekadar mencerminkan akhir dari suatu pekerjaan, melainkan juga mengilustrasikan proses, perilaku, serta derajat kompetensi pribadi dalam meraih sasaran organisasi dengan cara yang efektif dan efisien.

Dalam konteks *gig economy*, konsep kinerja juga mencakup kualitas dan kuantitas hasil kerja, kemampuan individu dalam menyelesaikan tugas secara mandiri, serta kontribusi nyata terhadap keberhasilan proyek digital. Oleh karena itu, kinerja *freelancer* dapat diartikan sebagai sejauh mana individu mampu memanfaatkan keahliannya untuk menghasilkan output yang berkualitas, memenuhi tenggat waktu, dan menjaga hubungan profesional dengan klien melalui platform digital (World Bank, 2022). Sejalan dengan hal tersebut, efektivitas kinerja *freelancer* sangat dipengaruhi oleh kualitas pengalaman kerja yang difasilitasi oleh platform. Fitur-fitur seperti manajemen proyek, sistem komunikasi, dan mekanisme evaluasi kerja terbukti berperan penting dalam meningkatkan produktivitas, kepuasan kerja, serta keberlanjutan karier para *freelancer* di era ekonomi digital (Balod, 2025).

2.1.2.2 Indikator Kinerja

Indikator kinerja berfungsi sebagai instrumen untuk mengevaluasi tingkat keberhasilan pencapaian yang dicapai oleh individu. Berikut ini adalah beberapa indikator yang dapat diterapkan dalam proses pengukuran kinerja tersebut (Robbins & Judge, 2024: 62).

1. Kualitas Kerja

Kualitas kerja mengacu pada tingkat hasil pekerjaan yang dilakukan individu, yang dinilai berdasarkan baik buruknya output yang dihasilkan serta tingkat kesesuaiannya dengan kompetensi dan kemampuan yang dimiliki. Selain itu kualitas kerja juga menunjukkan tingkat ketelitian, kerapian, dan kemampuan untuk mempertahankan standar mutu perusahaan. Dengan demikian, semakin tinggi tingkat kualitas kerja, maka semakin besar pula kontribusi terhadap tercapainya sasaran organisasi.

2. Kuantitas Kerja

Kuantitas berhubungan dengan banyaknya hasil kerja yang dapat diselesaikan individu dalam kurun waktu tertentu, baik berupa jumlah unit yang dihasilkan maupun jumlah aktivitas yang berhasil diselesaikan. Aspek ini merupakan indikator penting dalam menilai kinerja karena mencerminkan tingkat produktivitas individu di tempat kerja. Sebagai contoh, ketika seseorang mampu menyelesaikan lebih banyak unit atau aktivitas dibandingkan target yang telah ditetapkan, hal tersebut menandakan bahwa individu tersebut memiliki kinerja yang tinggi.

3. Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu berhubungan dengan kemampuan individu dalam

menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan jadwal atau batas waktu yang telah ditentukan. Indikator ini penting karena selain menunjukkan kedisiplinan, juga mencerminkan kemampuan dalam mengatur waktu, berkoordinasi dengan pekerjaan lain. Dan memanfaatkan waktu yang tersedia untuk menyelesaikan tugas tambahan. Individu yang dapat menuntaskan pekerjaannya secara tepat waktu turut berkontribusi terhadap kelancaran dan efektivitas proses kerja dalam organisasi.

4. Efektivitas

Efektivitas menunjukkan sejauh mana organisasi mampu memanfaatkan berbagai sumber daya yang dimilikinya, antara lain sumber daya manusia, keuangan, sarana teknologi, data informasi, dan material pendukung secara optimal guna mencapai hasil yang paling maksimal. Indikator ini menekankan pada kemampuan dalam bekerja dengan cara yang efisien tanpa mengorbankan kualitas. Individu yang efektif mampu menghasilkan output yang baik dengan pemanfaatan sumber daya seminimal mungkin, sehingga berkontribusi langsung terhadap peningkatan daya saing perusahaan.

5. Kemandirian

Kemandirian mencerminkan kemampuan individu dalam menjalankan pekerjaannya secara mandiri tanpa harus bergantung pada bantuan, bimbingan, atau pengawasan dari pihak lain. Seorang yang mandiri dapat menyelesaikan tugasnya dengan tanggung jawab penuh, mengambil keputusan dengan tepat, serta menunjukkan inisiatif dalam bekerja. Tingkat kemandirian yang tinggi menunjukkan bahwa mampu bekerja secara profesional dan menjadi aset

penting bagi keberlangsungan organisasi.

2.1.3 *Job Insecurity*

Job insecurity menjadi salah satu isu utama dalam dunia kerja modern yang mencerminkan kondisi ketidakpastian tenaga kerja terhadap keberlanjutan pekerjaan yang dimilikinya. Perubahan dalam dunia kerja modern telah meningkatkan rasa tidak aman terhadap keberlanjutan pekerjaan (*job insecurity*), yang menjadi perhatian penting karena berdampak pada kesejahteraan psikologis dan kinerja karyawan. *Job insecurity* merupakan ancaman terhadap sumber daya berharga seperti stabilitas dan pendapatan yang dimiliki individu sehingga menimbulkan stres. Kondisi ini berdampak pada melemahnya keterikatan karyawan terhadap pekerjaan yang pada akhirnya dapat menurunkan kinerja individu di tempat kerja (Pires, 2025).

2.1.3.1 Pengertian *Job Insecurity*

Job insecurity merujuk pada persepsi individu terhadap ketidakpastian atau ancaman terhadap kelangsungan pekerjaan, baik dari segi stabilitas pekerjaan, pendapatan, maupun perlindungan sosial yang menyertainya. *Job insecurity* menggambarkan kondisi ketika individu merasa tidak memiliki kendali atau kemampuan untuk mempertahankan keberlanjutan pekerjaannya. Kondisi ini mencerminkan persepsi subjektif masing-masing individu terhadap situasi pekerjaan yang mereka alami. Persepsi ini dapat memengaruhi sikap dan perilaku karyawan, yang pada gilirannya akan berdampak pada kualitas kinerja mereka dalam organisasi (Matthijs, 2024: 342).

Job insecurity juga menggambarkan sejauh mana individu merasa bahwa

posisi atau pekerjaan mereka berada dalam ancaman, serta adanya perasaan tidak memiliki kendali atau kemampuan untuk mempertahankan pekerjaan tersebut (Hvinden, 2019: 35). Selain itu, *job insecurity* dapat diartikan sebagai ancaman yang dirasakan terhadap kehilangan pekerjaan atau fitur pekerjaan yang dihargai, yang sering kali dipengaruhi oleh faktor kontekstual seperti tingkat pengangguran nasional, perubahan organisasional, serta karakteristik individu seperti *locus of control* (Klug et al., 2024).

Berdasarkan berbagai pengertian sebelumnya, *job insecurity* dapat diartikan sebagai perasaan tidak aman dan cemas yang dirasakan seseorang terhadap masa depan pekerjaannya, baik karena takut kehilangan pekerjaan sepenuhnya maupun kehilangan hal-hal penting dalam pekerjaan seperti gaji, kesempatan berkembang, atau jaminan sosial. Rasa tidak aman ini muncul karena individu merasa tidak memiliki kendali atas situasi kerjanya dan dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti kondisi organisasi, tingkat pengangguran, serta karakteristik pribadi. Secara keseluruhan, *job insecurity* dapat memengaruhi sikap, perilaku, dan kinerja karyawan di tempat kerja.

2.1.3.2 Dampak *Job Insecurity*

Dampak *job insecurity* dapat dikelompokkan ke dalam tiga level utama sebagai berikut (Adiyatma & Hasanati, 2025).

1. Dampak pada Kesehatan Mental dan Psikologis

Job insecurity memiliki pengaruh serius terhadap kesehatan mental karyawan. Ketidakpastian mengenai kelangsungan pekerjaan menimbulkan stres, kecemasan, depresi, dan bahkan *burnout*. Selain itu, karyawan sering

mengalami gangguan tidur, kelelahan emosional, hingga menurunnya kesejahteraan subjektif (*subjective well-being*). Kondisi ini membuat pekerja rentan mengalami tekanan psikologis kronis yang dalam beberapa kasus sama beratnya, atau bahkan lebih buruk, dibandingkan dengan kondisi pengangguran.

2. Dampak pada Perilaku dan Kinerja Individu

Perasaan tidak aman dalam pekerjaan berdampak pada perilaku sehari-hari karyawan. Motivasi dan keterlibatan kerja menurun, sementara konsentrasi terganggu akibat beban pikiran mengenai ketidakpastian masa depan. Banyak karyawan menunjukkan perilaku kontraproduktif, seperti keterlambatan, absensi, konflik dengan rekan kerja, dan fenomena presenteeism di mana mereka hadir bekerja tetapi tidak benar-benar produktif. Di sisi lain, sebagian karyawan justru terdorong untuk bekerja berlebihan sebagai bentuk usaha mempertahankan posisi, yang pada akhirnya juga berisiko menurunkan kinerja dan kesehatan mereka.

3. Dampak pada Tingkat Organisasi

Pada level organisasi, *job insecurity* menurunkan produktivitas dan kualitas hasil kerja. Komitmen terhadap organisasi melemah, yang ditandai dengan meningkatnya *turnover intention* maupun *turnover* aktual. Karyawan kehilangan rasa percaya terhadap perusahaan dan mulai menunjukkan sikap defensif serta penurunan kolaborasi dalam tim. Dalam jangka panjang, hal ini berpotensi menggerogoti stabilitas organisasi, mengurangi inovasi, serta menghambat keberlangsungan bisnis. Jika tidak dikelola dengan strategi yang tepat, *job insecurity* dapat menjadi ancaman bagi keberlanjutan perusahaan.

2.1.3.3 Indikator *Job Insecurity*

Adapun lima indikator *job insecurity* yaitu sebagai berikut (Rezeki & Rahman, 2024).

1. Makna Pekerjaan Bagi Individu

Makna pekerjaan bagi individu merujuk pada penilaian yang diberikan terhadap berbagai aspek pekerjaan, seperti penghasilan, status, kondisi lingkungan kerja, jaminan kesehatan, jaminan pensiun, serta kesempatan untuk promosi. Penilaian terhadap aspek-aspek ini memengaruhi sejauh mana seorang individu merasa aman atau mengalami ketidaknyamanan dalam bekerja, khususnya ketika aspek-aspek tersebut dianggap terancam.

2. Tingkat Ancaman yang Mungkin Terjadi Saat Ini terhadap Pekerjaan Individu

Menitikberatkan pada persepsi individu mengenai potensi ancaman terhadap kestabilan pekerjaannya, seperti hambatan dalam memperoleh promosi, menjaga tingkat pendapatan, atau mendapatkan kenaikan gaji, yang disebabkan oleh situasi perusahaan maupun persaingan di dunia kerja.

3. Tingkat Ancaman yang Mungkin Terjadi di Masa Depan terhadap Pekerjaan Individu

Mengacu pada kekhawatiran individu akan kejadian negatif di masa mendatang, seperti risiko pemutusan hubungan kerja, yang dapat mengganggu kelangsungan pekerjaan dan kesejahteraan mereka.

4. Rasa Ketidakberdayaan yang Dirasakan Individu

Menunjukkan hilangnya kendali individu atas pekerjaannya, seperti ketidakmampuan memengaruhi keputusan terkait tugas atau kebijakan, yang

memicu stres dan kecemasan.

5. Tingkat Ancaman terhadap Pekerjaan di Tahun Mendatang

Merujuk pada potensi kejadian negatif dalam setahun ke depan, seperti mutasi ke divisi atau cabang lain, yang dapat mengganggu stabilitas kerja akibat perubahan organisasi atau kebijakan.

2.1.4 *Work-Life Balance*

Work-life balance telah menjadi topik penting dalam kajian manajemen organisasi dan psikologi kerja dalam beberapa tahun terakhir, seiring dengan dinamika perubahan tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi di era modern. Fenomena global menunjukkan bahwa individu dan organisasi sama-sama menghadapi tantangan dalam menciptakan keseimbangan yang efektif antara tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan kehidupan di luar pekerjaan, seperti keluarga, rekreasi, dan kesehatan pribadi (Kasperzuk et al., 2025). Dalam konteks pasca-pandemi dan perubahan pola kerja misalnya fleksibilitas, perhatian terhadap keseimbangan antara peran profesional dan personal semakin meningkat, sehingga penelitian tentang WLB terus berkembang untuk memahami bagaimana mekanisme dan dampaknya terhadap kualitas hidup serta produktivitas pekerja (Ariasari & Tjahjono, 2024).

2.1.4.1 Pengertian *Work-Life Balance*

Work-life balance merupakan kondisi di mana seseorang mampu menciptakan keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadinya tanpa mengorbankan salah satunya (Saputra & Masdupi, 2025: 2). Keseimbangan ini tidak hanya berkaitan dengan pembagian waktu antara pekerjaan dan kehidupan

pribadi, tetapi juga mencerminkan kemampuan individu dalam mengelola berbagai peran kerja dan non-kerja secara selaras. *Work-life balance* tercapai ketika seseorang mampu mengelola peran kerja dan non-kerja secara harmonis, mencapai tujuan di kedua domain tersebut, serta meminimalkan konflik peran, bukan semata-mata membagi waktu secara sama rata (Sirgy & Lee, 2023).

Work-life balance juga dipahami sebagai kondisi keseimbangan yang ideal antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi, di mana aktivitas kerja tidak mendominasi maupun mengganggu waktu serta peran individu dalam kehidupan pribadinya, sehingga individu tetap memiliki ruang yang memadai untuk menjalankan peran personal dan sosial secara optimal (Shalahuddin & Ikhrum, 2024).

Berdasarkan beberapa pengertian tersebut, dapat disimpulkan bahwa *work-life balance* merupakan kemampuan individu dalam mengelola dan menyeimbangkan tuntutan pekerjaan serta kehidupan pribadi secara harmonis, di mana aktivitas kerja tidak mendominasi peran non-kerja. Keseimbangan ini tercapai ketika individu mampu menjalankan berbagai peran secara selaras, mencapai tujuan pada kedua domain, serta meminimalkan konflik peran, sehingga tetap memiliki ruang yang memadai untuk kehidupan personal dan sosial tanpa harus mengorbankan salah satu aspek kehidupannya.

2.1.4.2 Manfaat *Work-Life Balance*

Work-life balance yang optimal memberikan manfaat yang besar, baik bagi individu maupun organisasi. Kondisi ini tidak hanya meningkatkan kesejahteraan

karyawan, tetapi juga memberikan berbagai keuntungan bagi perusahaan. Adapun beberapa manfaat utama dari terciptanya keseimbangan kerja-hidup tersebut adalah sebagai berikut (Saputra & Masdupi, 2025: 11).

1. Meningkatkan Kepuasan dan Kebahagiaan Karyawan

Karyawan yang mampu menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi cenderung memiliki tingkat kepuasan dan kebahagiaan yang lebih tinggi. Kondisi ini berdampak positif pada motivasi kerja, menurunkan tingkat stres, serta mendorong terciptanya hubungan kerja yang lebih harmonis dan lingkungan kerja yang suportif.

2. Meningkatkan Produktivitas Kerja

Keseimbangan kerja-hidup memungkinkan karyawan memperoleh waktu istirahat yang cukup sehingga dapat bekerja dengan lebih fokus dan efisien. Produktivitas yang tinggi tidak selalu dihasilkan dari jam kerja yang panjang, melainkan dari kualitas kerja yang optimal dalam waktu yang efektif.

3. Menjaga Kesehatan Mental dan Fisik

Work-life balance berperan penting dalam menjaga kesehatan mental dan fisik karyawan. Dengan waktu yang memadai untuk istirahat, olahraga, dan pola hidup sehat, risiko gangguan kesehatan dapat diminimalkan, sehingga karyawan menjadi lebih bugar, jarang sakit, dan mampu mengelola stres dengan lebih baik.

4. Meningkatkan Retensi Karyawan

Perusahaan yang mendukung keseimbangan kerja-hidup cenderung memiliki tingkat retensi karyawan yang lebih tinggi. Dukungan tersebut

membuat karyawan merasa dihargai dan meningkatkan komitmen terhadap organisasi, sekaligus mengurangi biaya perekrutan dan pelatihan karyawan baru.

5. Meningkatkan Reputasi Perusahaan

Perhatian perusahaan terhadap *work-life balance* dapat membangun citra positif sebagai tempat kerja yang sehat dan seimbang. Reputasi ini memudahkan perusahaan dalam menarik dan mempertahankan talenta berkualitas serta meningkatkan kepercayaan publik.

6. Mendorong Inovasi dan Kreativitas

Karyawan yang memiliki keseimbangan kerja-hidup yang baik cenderung lebih kreatif dan inovatif. Waktu istirahat yang cukup membantu munculnya ide-ide baru dan solusi kreatif, yang pada akhirnya dapat menjadi keunggulan kompetitif bagi perusahaan.

2.1.4.3 Indikator *Work-Life Balance*

Work-life balance merupakan kondisi ketika individu mampu menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadi dan sosialnya. Keseimbangan ini penting untuk menjaga kesejahteraan dan mendukung kinerja yang optimal. Adapun indikator *work-life balance* sebagai berikut (Saputra & Masdupi, 2025: 4; Vebiola et al., 2023).

1. Keseimbangan Waktu (*Time Balance*)

Keseimbangan waktu berkaitan dengan kemampuan individu dalam membagi waktu secara seimbang antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Individu yang memiliki *time balance* yang baik mampu mengatur waktu secara

proporsional untuk pekerjaan, keluarga, kegiatan rekreasi, serta kebutuhan pribadi lainnya. Tantangan utama dalam dimensi ini terletak pada kemampuan mengelola waktu secara efektif agar tidak menimbulkan kelelahan atau rasa terbebani.

2. Keseimbangan Keterlibatan (*Involvement Balance*)

Keseimbangan keterlibatan ini mengacu pada keseimbangan keterlibatan emosional antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Keseimbangan keterlibatan tercapai ketika individu dapat membagi perhatian dan komitmen emosionalnya secara adil pada kedua aspek tersebut. Sebagai contoh, karyawan yang terlibat secara emosional dalam pekerjaannya namun tetap memberikan perhatian yang cukup kepada keluarga umumnya memiliki *tingkat work-life balance* yang lebih baik.

3. Keseimbangan Kepuasan (*Satisfaction Balance*)

Indikator ini berhubungan dengan tingkat kepuasan yang dirasakan individu dalam peran pekerjaan maupun kehidupan pribadinya. Keseimbangan kepuasan muncul ketika seseorang merasa puas terhadap pencapaiannya di dunia kerja sekaligus dalam kehidupan pribadi. Misalnya, individu yang merasa senang dengan pekerjaannya dan juga puas dengan hubungan keluarga atau waktu luang yang dimiliki menunjukkan tingkat keseimbangan kepuasan yang tinggi.

2.1.5 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu digunakan sebagai acuan dan landasan untuk membantu peneliti memperkuat teori, dan mendukung pengembangan hipotesis,

dalam penelitian ini. Berikut ini penelitian terdahulu yang relevan dengan topik penelitian ini disajikan pada Tabel 2.1 berikut.

Tabel 2. 1
Perbandingan Penelitian Terdahulu dengan Penelitian yang Sekarang

Nomor	Peneliti, Tahun, Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian	Sumber Referensi
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
1	Fuad et al. (2021), Pengaruh <i>Work Flexibility</i> terhadap <i>Job Insecurity</i> pada Karyawan Terdampak Covid-19	<ul style="list-style-type: none"> • Variabel Independen yaitu <i>Work Flexibility</i> (Fleksibilitas Kerja). • Variabel <i>Job Insecurity</i> 	<ul style="list-style-type: none"> • Subjek penelitiannya Karyawan Terdampak Covid-19. 	<i>Work flexibility</i> memiliki pengaruh negatif terhadap <i>job insecurity</i> .	Buletin Riset Psikologi dan Kesehatan Mental (BRPKM), 2021, Vol. 1(2), 1497-1504 DOI: https://doi.org/10.20473/brpkm.v1i2.31317
2	Hngoi et al. (2024), <i>Examining job involvement and perceived organizational support toward organizational commitment: Job insecurity as mediator</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Mengkaji <i>Employment Flexibility</i>. • Mengkaji variabel <i>Job Insecurity</i>. 	<ul style="list-style-type: none"> • Menggunakan <i>Job Involvement</i> dan <i>Perceived Organizational Support</i> sebagai variabel independen. • Subjek penelitian adalah karyawan sektor swasta di Malaysia. 	<i>Employment flexibility</i> berpengaruh terhadap <i>job insecurity</i> .	<i>Frontiers in Psychology</i> (2024), DOI: 10.3389/fpsyg.2024.1290122
3	Wang et al. (2024), <i>Job Flexibility, Job Security,</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Mengkaji <i>Job Flexibility</i> dan <i>Job Insecurity</i> 	<ul style="list-style-type: none"> • Variabel dependen kesehatan mental (<i>psychological</i> 	<i>Job flexibility</i> berpengaruh terhadap <i>job security</i> , yang	<i>JAMA Network Open</i> , 7(3), e243439

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
	<i>and Mental Health Among US Working Adults</i>		<ul style="list-style-type: none"> • <i>distress & anxiety</i>). • Subjek penelitian pekerja dewasa di Amerika Serikat. 	mencerminkan tingkat <i>job insecurity</i> yang lebih rendah	DOI: 10.1001/jamnetworkopen.2024.3439
4	Neysyah et al. (2023), Pengaruh <i>Perceived Organizational Support</i> dan <i>Job Insecurity</i> terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Damai Jaya Lestari Kec. Polinggona Kab. Kolaka)	<ul style="list-style-type: none"> • Variabel <i>Job Insecurity</i>. • Variabel <i>Dependen</i> yaitu Kinerja Karyawan. 	<ul style="list-style-type: none"> • Menambahkan variabel <i>Independen Perceived Organizational Support</i>. • Subjek penelitian pada karyawan PT. Damai Jaya Lestari Kec. Polinggona Kab. Kolaka. 	<i>Job Insecurity</i> berpengaruh negatif terhadap Kinerja Karyawan.	Jurnal Akuntansi Keuangan dan Bisnis 1(2) (2023) 213-221
5	Adiba (2023), Pengaruh <i>Job Insecurity</i> dan <i>Perceived Organizational Support</i> terhadap <i>Employee Performance</i> pada Generasi Z dengan <i>Organizational Identification</i> sebagai Variabel Mediasi	<ul style="list-style-type: none"> • Variabel <i>Job Insecurity</i>. • variabel <i>dependen</i> yaitu <i>Employee Performance</i> (Kinerja Karyawan). 	<ul style="list-style-type: none"> • Menambahkan variabel <i>independen Perceived Organizational Support</i> dan <i>Organizational Identification</i> sebagai variabel mediasi. • Subjek penelitiannya karyawan Generasi Z pada perusahaan teknologi. 	<i>Job Insecurity</i> berpengaruh negatif terhadap Kinerja Karyawan.	Cakrawala – Repositori IMWI, Vol. 6 No. 5, hlm. 1580–1593 (2023)
6	Aslami (2019), Pengaruh <i>Job Insecurity</i> Terhadap Kinerja Karyawan	<ul style="list-style-type: none"> • Variabel <i>Job Insecurity</i>. • Variabel <i>dependen</i> yaitu 	<ul style="list-style-type: none"> • Menambahkan motivasi sebagai variabel <i>intervening</i> • Subjek penelitian pada 	<i>Job Insecurity</i> berpengaruh negatif terhadap Kinerja Karyawan.	Jurnal Manajemen dan Akuntansi Medan e – ISSN: 2797-

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
	<i>Outsourcing Business Support Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Telekomunikasi Selular Cabang Medan</i>	Kinerja Karyawan.	karyawan PT. Telekomunikasi Selular Cabang Medan.		6238 p- ISSN: 2548-7507
7	Aprilia & Kurniasih (2025), Pengaruh Ketidakamanan Kerja terhadap Kinerja Karyawan yang Dimediasi oleh Kesejahteraan Subjektif: Peran Modal Psikologis sebagai Pemoderasi	<ul style="list-style-type: none"> • Variabel Ketidakamanan Kerja (<i>Job Insecurity</i>). • Variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan. 	<ul style="list-style-type: none"> • Menggunakan Kesejahteraan Subjektif (<i>Subjective Well-being</i>) sebagai variabel mediasi dan Modal Psikologis (<i>Psychological Capital</i>) sebagai variabel moderasi. • Subjek penelitiannya karyawan hotel ASTON Purwokerto. 	Ketidakamanan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap Kinerja Karyawan.	<i>DFAME Journal, Vol. 3 No. 2</i> , hlm. 47–57. DOI: 10.61434/dfame.v3i2.269
8	Benu et al. (2024), Analisis <i>Work Life Balance</i> pada Wanita Bekerja dengan Pengaturan Kerja Fleksibel dan Tidak Fleksibel di Kecamatan Amanuban Barat TTS	<ul style="list-style-type: none"> • Variabel independen yaitu Fleksibilitas Kerja, • Mengkaji variabel <i>Work-Life Balance</i>. 	<ul style="list-style-type: none"> • Subjek penelitiannya wanita yang bekerja di Kecamatan Amanuban Barat TTS. 	Pekerja dengan pengaturan kerja fleksibel memiliki <i>work-life balance</i> yang lebih baik dibandingkan pekerja dengan pengaturan kerja tidak fleksibel.	JPEK: Jurnal Pendidikan Ekonomi dan Kewirausahaan, Vol. 8 No. 2, hlm. 536–548. DOI: 10.29408/jpek.v8i2.25402
9	Rumijati et al. (2025), <i>Work flexibility and work-life balance: Exploring the</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Variabel independen yaitu <i>Work Flexibility</i> 	<ul style="list-style-type: none"> • Menambahkan <i>Resilience</i> sebagai variabel moderasi. 	<i>Work flexibility</i> berpengaruh positif terhadap <i>work-life balance</i> .	Jurnal Fokus Manajemen Bisnis, Vol. 15 No. 2 (2025), hlm. 184–198

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
	<i>moderating role of resilience in Generation Z and Millennial</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Mengkaji variabel <i>Work-Life Balance</i>. 	<ul style="list-style-type: none"> • Subjek penelitiannya pada karyawan Generasi Z dan Milenial pada perusahaan <i>startup</i>. 		DOI: https://doi.org/10.12928/fokus.v15i2.13021
10	Shalahuddin & Ikhrum (2024), Pengaruh Fleksibilitas Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan <i>Work Life Balance</i> Sebagai Variabel Mediasi Selama Pandemi Covid-19	<ul style="list-style-type: none"> • Variabel independen yaitu Fleksibilitas Kerja • Mengkaji variabel <i>Work-Life Balance</i> 	<ul style="list-style-type: none"> • Menambahkan variabel Motivasi Kerja. • Subjek penelitiannya yaitu karyawan PT. Jakarta Insurance Global (PT. JIG). 	Fleksibilitas kerja berpengaruh terhadap <i>work-life balance</i> .	Jurnal Kewirausahaan dan Inovasi Volume 3 No 3 2024.
11	Masyuroh et al. (2025), Hubungan <i>Job Insecurity</i> dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan <i>Outsourcing</i> PT Graha Sarana Duta	<ul style="list-style-type: none"> • Variabel independen yaitu <i>Job Insecurity</i> • Variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan 	<ul style="list-style-type: none"> • Menambahkan variabel independennya Lingkungan kerja • Subjek penelitiannya karyawan <i>Outsourcing</i> PT Graha Sarana Duta. 	<i>Job Insecurity</i> berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.	Fibonacci: Jurnal Ilmu Ekonomi, Manajemen dan Keuangan Vol. 1, No. 2, Februari 2025 E-ISSN: 3063-9387
12	Nolas & Fonceca (2025), <i>Work-Life Balance and Job Stress among Gig Workers</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Variabel independen yaitu <i>Work-Life Balance</i>. • Mengkaji <i>Work Hours Flexibility, Mental and Physical Health</i>. 	<ul style="list-style-type: none"> • Subjek penelitiannya <i>gig workers (food delivery)</i>. 	<i>Work-life balance gig workers</i> rendah akibat kurangnya fleksibilitas jam kerja, yang berdampak pada kesehatan mental dan fisik.	<i>Kronika Journal</i> , Vol. 25, Issue 3, 2025, hlm. 196–206

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
13	Ribas et al. (2025), <i>Job Insecurity, Work Passion, and Work-Life Balance in Diverse Work Arrangements</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Mengkaji variabel <i>Job Insecurity</i> dan variabel <i>Work-Life Balance</i>. 	<ul style="list-style-type: none"> • Menambahkan variabel <i>work passion</i>. • Subjek penelitian mencakup berbagai pengaturan kerja (tradisional, semi-remote, remote). 	<i>Job insecurity</i> berpengaruh negatif terhadap <i>work-life balance</i> .	<i>SA Journal of Industrial Psychology</i> , 51(0), a2266. https://doi.org/10.4102/sajip.v51i0.2266
14	Dewi Indaryani (2025), Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan <i>Turnover Intention</i> Sebagai Variabel Intervening pada Karyawan <i>Outsourcing</i> PT. Prima Mitra Laksana Pati	<ul style="list-style-type: none"> • Variabel independen yaitu <i>Job Insecurity</i>. • Variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan. 	<ul style="list-style-type: none"> • Menambahkan variabel independen kepuasan kerja. • Subjek penelitiannya pada Karyawan <i>Outsourcing</i> PT. Prima Mitra Laksana Pati. 	<i>Job Insecurity</i> berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.	Jurnal Ilmiah Indonesia p-ISSN: 2541-0849 e-ISSN: 2548-1398 Vol. 10, No. 10, Oktober 2025
15	Hasibuan Siregar (2025), Pengaruh Fleksibilitas Kerja, Spesialisasi Kerja Dan <i>Work Life Balance</i> Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bakrie Sumatera Plantations	<ul style="list-style-type: none"> • Variabel Independen yaitu Fleksibilitas Kerja. • Mengkaji variabel <i>work-life balance</i>. 	<ul style="list-style-type: none"> • Menambahkan variabel independen Spesialisasi Kerja. • Variabel dependennya adalah kinerja karyawan. • Subjek penelitiannya pada karyawan PT. Bakrie Sumatera Plantations 	<i>Work-life balance</i> dalam lingkungan kerja yang fleksibel menciptakan kondisi kerja yang kondusif dan berpotensi menekan dampak negatif ketidakpastian kerja.	EKOMA: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi Vol.4, No.2, (2025). Doi: https://doi.org/10.56799/ekoma.v4i2.6318

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
	Sumut I Kisaran.		Sumut I Kisaran.		
16	Antari (2021), <i>Job Insecurity</i> Dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan Stikes Wira Medika Bali di Mediasi Stress Kerja	<ul style="list-style-type: none"> • Variabel independen yaitu <i>Job Insecurity</i>. • Variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan. 	<ul style="list-style-type: none"> • Menambahkan variabel independen beban kerja dan variabel mediasi yaitu stress kerja. • Subjek penelitiannya pada karyawan STIKES Wira Medika Bali. 	<i>Job Insecurity</i> berpengaruh negatif terhadap Kinerja Karyawan.	<i>INNOVATIV E: Journal of Social Science Research</i> <i>Volume 1</i> <i>Nomor 2</i> Tahun 2021
17	Guruh et al. (2025), Pengaruh <i>Job Insecurity</i> dan <i>Emotional Exhaustion</i> terhadap Kinerja Perawat RSU Tangerang.	<ul style="list-style-type: none"> • Variabel independen yaitu <i>Job Insecurity</i>. • Variabel dependen yaitu Kinerja Perawat. 	<ul style="list-style-type: none"> • Menambahkan variabel <i>Emotional Exhaustion</i> • Subjek penelitiannya di rumah sakit umum pemerintah (RSU Tangerang). 	<i>Job Insecurity</i> berpengaruh negatif terhadap Kinerja Perawat.	<i>SCIENTIFI C JOURNAL OF REFLECTION</i> , <i>8(4)</i> , <i>1565-1573</i> . DOI: https://doi.org/10.37481/sjr.v8i4.1298
18	Vuuren et al. (2020), <i>The association between subjective job insecurity and job performance across different employment groups: Evidence from a representative sample from the Netherlands.</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Variabel independen yaitu Ketidakamanan Kerja Subjektif (<i>Subjective Job Insecurity</i>). • Variabel dependen yaitu Kinerja Kerja (<i>Job Performance</i>). 	<ul style="list-style-type: none"> • Subjek penelitiannya yaitu tenaga kerja Belanda yang mencakup berbagai kelompok pekerja. 	Terdapat hubungan negatif antara ketidakamanan kerja subjektif dengan Kinerja.	<i>Career Development International</i> , <i>25(3)</i> , 229-246. DOI: https://doi.org/10.1108/CDI-05-2018-0155
19	Lee & Tsai (2022), <i>A Study of Job Insecurity and</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Mengkaji variabel <i>Job Insecurity</i> dan 	<ul style="list-style-type: none"> • Menambahkan variabel <i>life satisfaction</i>. 	<i>Work-life balance</i> mampu memoderasi	Journal of Men's Health, <i>18(1)</i> , 021.

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
	<i>Life Satisfaction in COVID-19: The Multilevel Moderating Effect of Perceived Control and Work-Life Balance Programs</i>	mengkaji <i>Work-Life Balance</i> .		dampak <i>job insecurity</i> .	2022. https://doi.org/10.31083/jjomh1801021
20	Sibuea & Chalil (2025), Pengaruh <i>Job Insecurity</i> dan <i>Cyberloafing</i> Terhadap Kinerja Pegawai Honorer Kantor Gubernur Sumatera Utara.	<ul style="list-style-type: none"> • Variabel independen yaitu <i>Job Insecurity</i>. • Variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan. 	<ul style="list-style-type: none"> • Menambahkan variabel <i>Cyberloafing</i>. • Subjek penelitiannya Pegawai Honorer Kantor Gubernur Sumatera Utara. 	<i>Job Insecurity</i> berpengaruh negatif terhadap Kinerja Pegawai.	Jurnal Masharif al-Syariah: Jurnal Ekonomi dan Perbankan Syariah, 10(1), 743-756. https://doi.org/10.30651/jms.v10i1.25749

2.2 Kerangka Pemikiran

Dalam menghadapi dinamika dunia kerja modern yang semakin kompleks dan kompetitif, individu maupun organisasi perlu memiliki kemampuan untuk menyesuaikan diri secara cepat terhadap berbagai perubahan yang terjadi. Perkembangan teknologi telah memunculkan sistem kerja berbasis proyek yang dikenal dengan istilah *gig economy*, yang mengubah cara manusia bekerja dan memperoleh penghasilan. Perubahan ini tidak hanya menggeser pola hubungan kerja tradisional, tetapi juga menuntut pekerja untuk memiliki kemampuan beradaptasi yang tinggi karena kondisi tersebut dapat meningkatkan maupun menurunkan kinerja.

Salah satu faktor yang memengaruhi kinerja yaitu fleksibilitas kerja. fleksibilitas kerja merupakan pengaturan pekerjaan yang memungkinkan karyawan memiliki kebebasan dalam menentukan waktu, lokasi, serta cara bekerja, sehingga dapat menyeimbangkan kehidupan pribadi dan profesional. Melalui sistem kerja yang fleksibel, individu memiliki keleluasaan dalam memilih jam kerja dan tempat kerja sesuai preferensinya tanpa batasan waktu yang kaku, yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja (Armstrong & Taylor, 2023: 305).

Fleksibilitas kerja tidak hanya berdampak pada aspek operasional pekerjaan, tetapi juga memengaruhi kondisi psikologis pekerja, khususnya terkait dengan persepsi terhadap keberlanjutan pekerjaan atau *job insecurity*. *Job insecurity* merupakan kondisi ketika individu merasa tidak memiliki kendali atau kemampuan untuk mempertahankan keberlanjutan pekerjaannya (Matthijs, 2024: 342). Fleksibilitas kerja yang memberikan kebebasan dan kendali kerja cenderung menurunkan perasaan tidak aman, karena individu merasa memiliki kontrol atas pekerjaan yang dijalani. Sebaliknya, fleksibilitas kerja yang tidak disertai kejelasan peran dan jaminan kerja dapat meningkatkan persepsi *job insecurity*. Hubungan ini mendasari asumsi bahwa fleksibilitas kerja berpengaruh terhadap *job insecurity* pada pekerja *freelance* (Fuad et al., 2021; Hngoi et al., 2024; Wang et al., 2024).

Selain fleksibilitas kerja dan *job insecurity*, *work-life balance* menjadi faktor penting dalam lingkungan kerja fleksibel. *Work-life balance* merupakan kondisi di mana seseorang mampu menciptakan keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadinya tanpa mengorbankan salah satunya (Saputra & Masdupi, 2025: 2). Fleksibilitas kerja yang dikelola dengan baik dapat

meningkatkan *work-life balance* karena individu memiliki kendali atas waktu dan keterlibatan kerja. Sebaliknya, ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat memperburuk tekanan kerja dan meningkatkan kerentanan terhadap *job insecurity*, terutama pada pekerja *gig* dan *freelance* (Benu et al., 2024; Nolas & Fonceca, 2025).

Work-life balance diposisikan sebagai variabel moderasi dalam hubungan antara fleksibilitas kerja dan *job insecurity*. Individu dengan tingkat *work-life balance* yang baik cenderung mampu memaknai fleksibilitas kerja secara positif sehingga tidak memicu kecemasan terhadap keberlanjutan pekerjaan. Keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi membantu individu mengelola tuntutan kerja fleksibel secara adaptif dan menekan dampak negatif ketidakpastian kerja. Dengan demikian, *work-life balance* berperan dalam memperkuat atau memperlemah pengaruh fleksibilitas kerja terhadap *job insecurity* pada *host live e-commerce* di Studio Batara Kota Tasikmalaya (Hasibuan & Siregar, 2025; Lee & Tsai, 2022; Ribas et al., 2025; Rumijati et al., 2025; Shalahuddin & Ikhrum, 2024).

Job insecurity berimplikasi pada kinerja *freelancer*, khususnya dalam konteks *gig economy*. Secara umum, ketidakamanan kerja dipandang sebagai sumber stres psikologis yang dapat memicu kecemasan, kelelahan emosional, serta menurunkan motivasi dan keterlibatan kerja. Kondisi tersebut berdampak pada menurunnya fokus, kreativitas, dan konsistensi performa kerja, sehingga kinerja individu cenderung menurun dalam jangka panjang. Berbagai penelitian menunjukkan bahwa *job insecurity* berpengaruh negatif terhadap kinerja pada pekerja *freelance* yang tidak memiliki kepastian kontrak dan pendapatan yang

stabil. (Sibuea & Chalil, 2025; Aprilria & Kurniasih, 2025; Adiba, 2023; Guruh et al., 2025; Neysyah et al., 2023; Antari, 2021; Aslami, 2019; Vuuren et al., 2020).

Meskipun kebanyakan hasil penelitian terdahulu berdampak negatif, beberapa penelitian menunjukkan bahwa *job insecurity* dapat berdampak positif dalam kondisi tertentu. Ketidakamanan kerja dapat dipersepsikan sebagai tantangan yang mendorong individu untuk meningkatkan kualitas kinerja sebagai strategi mempertahankan pekerjaan atau reputasi profesional. Dalam konteks *freelancer* dan *host live e-commerce*, persaingan kerja yang tinggi dapat memicu respons adaptif berupa peningkatan performa agar tetap memperoleh peluang kerja di masa mendatang. Temuan ini menunjukkan bahwa pengaruh *job insecurity* terhadap kinerja bersifat kontekstual dan tidak selalu negatif (Masyruroh et al., 2025; Puspita Dewi & Indaryani, 2025).

Hubungan antara fleksibilitas kerja dan kinerja *freelancer* tidak hanya terjadi secara langsung, tetapi juga melalui mekanisme psikologis berupa *job insecurity*. Fleksibilitas kerja yang memberikan keleluasaan dalam pengaturan waktu, tempat, dan cara bekerja dapat membentuk persepsi individu terhadap stabilitas serta keberlanjutan pekerjaannya. Pengaturan kerja yang jelas dan terkelola dengan baik cenderung menekan persepsi ketidakamanan kerja, sedangkan fleksibilitas yang tidak disertai kepastian sistem kerja dapat meningkatkan *job insecurity* (Fuad et al., 2021; Hngoi et al., 2024; Wang et al., 2024).

Job insecurity yang terbentuk kemudian berdampak pada kinerja *freelancer* melalui perubahan konsistensi performa kerja. Ketidakamanan kerja yang tinggi

cenderung menurunkan fokus, stabilitas emosi, serta kualitas penyelesaian tugas sehingga kinerja dapat mengalami penurunan karena individu bekerja dalam kondisi tertekan dan penuh kecemasan (Sibuea & Chalil, 2025; Aprilia & Kurniasih, 2025; Adiba, 2023; Guruh et al., 2025; Neysyah et al., 2023; Antari, 2021; Aslami, 2019; Vuuren et al., 2020). Namun dalam situasi tertentu, *job insecurity* juga dapat dipersepsikan sebagai tantangan yang mendorong *freelancer* untuk meningkatkan kinerja sebagai strategi mempertahankan reputasi serta peluang kerja di masa mendatang (Masyruroh et al., 2025; Puspita Dewi & Indaryani, 2025). Hubungan tersebut menunjukkan bahwa *job insecurity* berperan sebagai variabel mediasi dalam pengaruh fleksibilitas kerja terhadap kinerja *freelancer*

Berdasarkan uraian tersebut, penulis berasumsi bahwa fleksibilitas kerja memiliki pengaruh terhadap *job insecurity*. Fleksibilitas kerja memberikan kesempatan bagi *host live e-commerce* untuk menyesuaikan jadwal, durasi, dan metode kerja sesuai dengan preferensi serta kondisi pribadi. Namun fleksibilitas kerja yang tidak diimbangi dengan pengelolaan waktu yang baik dan kejelasan sistem kerja dapat memunculkan ketidakpastian kerja yang meningkatkan *job insecurity*. Selain itu, *work-life balance* dipandang berperan dalam memoderasi hubungan antara fleksibilitas kerja dan *job insecurity*, di mana keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi yang baik dapat menekan dampak negatif ketidakpastian kerja.

Job insecurity yang muncul selanjutnya berdampak pada kinerja *freelancer*. Kondisi tersebut berpotensi menurunkan kinerja akibat tekanan psikologis dan

menurunnya keterlibatan kerja, meskipun dalam situasi tertentu dapat mendorong individu untuk meningkatkan performa sebagai upaya mempertahankan reputasi dan keberlanjutan pekerjaan. Dengan demikian, fleksibilitas kerja tidak hanya berpengaruh terhadap *job insecurity*, tetapi juga berdampak pada kinerja *freelancer* melalui peran mediasi *job insecurity* dengan *work-life balance* sebagai variabel moderator pada *host live e-commerce* di Studio Batara Kota Tasikmalaya.

2.3 Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran yang telah diuraikan sebelumnya, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah mengenai hubungan antara fleksibilitas kerja terhadap kinerja *freelancer* melalui *job insecurity* dengan *work-life balance* sebagai variabel moderator pada *host live e-commerce* di Studio Batara Kota Tasikmalaya. Untuk mencapai tujuan penelitian secara spesifik hipotesis penelitian yang digunakan yaitu:

H1: Fleksibilitas kerja berpengaruh terhadap *job insecurity* pada *host live e-commerce* di Studio Batara Kota Tasikmalaya.

H2: *Work-life balance* memoderasi hubungan fleksibilitas kerja terhadap *job insecurity* pada *host live e-commerce* di Studio Batara Kota Tasikmalaya.

H3: *Job insecurity* berpengaruh terhadap kinerja *freelancer* pada *host live e-commerce* di Studio Batara Kota Tasikmalaya.

H4: *Job insecurity* memediasi hubungan fleksibilitas kerja terhadap kinerja *freelancer* pada *host live e-commerce* di Studio Batara Kota Tasikmalaya.