

TESIS

**FAKTOR – FAKTOR YANG MEMPENGARUHI GENERASI Z DALAM  
MELAMAR PEKERJAAN: UJI *WORK LIFE BALANCE* SEBAGAI  
VARIABEL PEMODERASI**



**Diajukan oleh:**

Nescy Dwi Angraini

NPM: 235027675

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN  
FAKULTAS BISNIS DAN EKONOMIKA  
UNIVERSITAS ATMA JAYA YOGYAKARTA  
2025**





**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN  
FAKULTAS BISNIS DAN EKONOMIKA  
UNIVERSITAS ATMA JAYA YOGYAKARTA**

---

**PERSETUJUAN TESIS**

Nama : Nescy Dwi Anggraini  
Nomor Mahasiswa : 235027675  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul Tesis : **FAKTOR – FAKTOR YANG MEMPENGARUHI  
GENERASI Z DALAM MELAMAR PEKERJAAN:  
UJI WORK LIFE BALANCE SEBAGAI VARIABEL  
PEMODERASI**

<b>Nama Pembimbing</b>	<b>Tanggal</b>	<b>Tanda Tangan</b>
Dr. Pramudianto, S.Th., SE., M.Min., MM	03 Januari 2025	
Dr. Dra. Jeanne Ellyawati, MM.	02 Januari 2025	



**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN  
FAKULTAS BISNIS DAN EKONOMIKA  
UNIVERSITAS ATMA JAYA YOGYAKARTA**

**PENGESAHAN TESIS**

Nama : Nescy Dwi Anggraini  
Nomor Mahasiswa : 235027675  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul Tesis : **FAKTOR – FAKTOR YANG MEMPENGARUHI  
GENERASI Z DALAM MELAMAR PEKERJAAN:  
UJI WORK LIFE BALANCE SEBAGAI VARIABEL  
PEMODERASI**

<b>Nama Penguji</b>	<b>Tanggal</b>	<b>Tanda Tangan</b>
Dr. Pramudianto, S.Th., SE., M.Min., MM	03 Januari 2024	
Dr. Dra. Jeanne Ellyawati, MM.	02 Januari 2024	
M. Parnawa Putranta, MBA., Ph.D.	04 Januari 2024	

**Ketua Program Studi  
Magister Manajemen**

Elisabet Dita Septiari, SE., M.Sc., Ph.D



**Dekan  
Fakultas Bisnis dan Ekonomika**

Wenefrida Mahestu N. Krisjanti, SE., M.Sc.,  
Ph.D.

## **PERNYATAAN**

Saya yang bertanda tangan dibawah ini dengan sesungguhnya menyatakan bahwa tesis dengan judul:

**FAKTOR – FAKTOR YANG MEMPENGARUHI GENERASI Z DALAM  
MELAMAR PEKERJAAN: UJI *WORK LIFE BALANCE* SEBAGAI  
VARIABEL PEMODERASI**

benar-benar merupakan buah pikiran saya sendiri. Pernyataan, ide, maupun kutipan baik langsung maupun tidak langsung yang bersumber dari tulisan atau ide orang lain dinyatakan secara tertulis dalam tesis ini pada bagian daftar pustaka. Apabila dikemudian hari terbukti adanya kesengajaan dalam melakukan plagiarisme sebagian atau keseluruhan dari tesis ini, maka saya bersedia agar gelar dan ijazah yang telah saya peroleh dibatalkan oleh pihak Universitas Atma Jaya Yogyakarta dan akan segera dikembalikan jika hal tersebut terbukti.

Yogyakarta, 20 Desember 2024

Yang menyatakan,

Nescy Dwi Anggraini

## INTISARI

Saat ini, Generasi Z memasuki dunia kerja, menimbulkan tantangan baru bagi perusahaan karena perbedaan perspektif mereka terhadap dunia kerja dibandingkan generasi sebelumnya. Penelitian ini bertujuan membantu organisasi memahami faktor-faktor yang mempengaruhi niat Generasi Z dalam melamar pekerjaan, sehingga perusahaan dapat menyesuaikan strategi rekrutmen. Hal ini penting karena setiap generasi memiliki nilai, preferensi dan ekspektasi yang berbeda terhadap pekerjaan dan pemberi kerja. Pengumpulan data dilakukan secara daring melalui Google Form dengan kuesioner terstruktur. Sebanyak 305 sampel direkrut sebagai responden dengan menggunakan metode purposive sampling. Karakteristik responden adalah mahasiswa semester akhir dan fresh graduate yang tinggal di Yogyakarta. Data diolah dengan menggunakan program SmartPLS. Temuan studi menunjukkan bahwa lingkungan kerja, fleksibilitas kerja dan reputasi perusahaan berpengaruh positif pada niat Generasi Z dalam melamar pekerjaan. Moderasi work-life balance terbukti melemahkan pengaruh lingkungan kerja pada niat Generasi Z dalam melamar pekerjaan, sedangkan pengaruh work-life balance menguatkan hubungan antara fleksibilitas kerja dan reputasi perusahaan terhadap niat generasi Z dalam melamar pekerjaan.

**Kata Kunci:** Lingkungan Kerja, Fleksibilitas Kerja, Reputasi Perusahaan, *Work Life Balance*, Niat Melamar Pekerjaan, Generasi Z

## ABSTRACT

*Currently, Generation Z is entering the workforce, posing new challenges for companies due to their different perspectives on the world of work compared to previous generations. This study aims to help organizations understand the factors that influence Generation Z's intention to apply for a job, so that companies can adjust their recruitment strategies. This is important because each generation has different values, preferences and expectations towards jobs and employers. Data collection was conducted online via Google Form with a structured questionnaire. A total of 305 samples were recruited as respondents using the purposive sampling method. The characteristics of the respondents were final semester students and fresh graduates living in Yogyakarta. The data were processed using the SmartPLS program. The study findings show that the work environment, work flexibility and company reputation have a positive effect on Generation Z's intention to apply for a job. Moderation of work-life balance is proven to weaken the influence of the work environment on Generation Z's intention to apply for a job, while the influence of work-life balance strengthens the relationship between work flexibility and company reputation on Generation Z's intention to apply for a job.*

**Keywords:** *Work Environment, Work Flexibility, Company Reputation, Work Life Balance, Job Application Intention, Generation Z*

## KATA PENGANTAR

Puji Syukur kepada Tuhan Yesus yang telah memberkati serta menyertai penulis dari awal perkuliahan magister hingga penyelesaian tesis dengan mengangkat judul **“FAKTOR – FAKTOR YANG MEMPENGARUHI GENERASI Z DALAM MELAMAR PEKERJAAN: UJI WORK LIFE BALANCE SEBAGAI VARIABEL PEMODERASI”**. Tesis ini dilakukan untuk memenuhi persyaratan memperoleh gelar MM pada Program Studi Magister Manajemen Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Atma Jaya Yogyakarta.

Oleh karena itu, penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada berbagai pihak yang terlibat dalam segala proses dan memberikan dukungan. Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. *The One and Only*, Tuhan Yesus Kristus atas berkat dan penyertaannya tak tidak pernah berhenti maupun padam dalam situasi apapun.
2. Bapak Dr. Pramudianto, S.Th., SE., M.Min., MM selaku dosen pembimbing pertama yang telah meluangkan waktunya untuk membimbing dan memotivasi penulis agar menyelesaikan tesis secepatnya serta memberikan kepercayaan kepada penulis untuk dapat menyelesaikan topik tesis ini dengan baik.
3. Ibu Dr. Dra. Jeanne Ellyawati, MM. selaku dosen pembimbing kedua yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan topik tesis ini dengan sangat detail dan sabar serta kepercayaannya kepada penulis mengenai topik tesis ini.
4. Keluarga inti penulis yang tak putus menyemangati, mendoakan, membimbing, dan memberikan semangat bahwa penulis mampu menyelesaikan tesis ini dengan tepat waktu.
5. Fami Filamifa yang selalu memberikan energi positif, menghadirkan tawa dan selalu senantiasa ada setiap kali kehilangan semangat dalam menjalankan dan menyelesaikan perkuliahan ini.

6. Panitia Natal dan segenap teman sepelayanan di GKI Ngupasan yang senantiasa memberikan dukungan doa dan semangat baik langsung maupun tidak langsung dalam menyelesaikan tesis ini.
7. Rekan seperjuangan magister manajemen UAJY yang menemani dan menolong serta saling memberikan support satu sama lain untuk menyelesaikan perkuliahan ini.
8. Beberapa pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu.

Yogyakarta, 16 Desember 2024

Penulis

Nescy Dwi Anggraini



## DAFTAR ISI

PERSETUJUAN TESIS .....	ii
PENGESAHAN TESIS .....	iii
PERNYATAAN .....	iv
INTISARI .....	v
ABSTRACT.....	vi
KATA PENGANTAR .....	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR GAMBAR .....	xii
DAFTAR TABEL.....	xiii
BAB I PENDAHULUAN .....	14
1.1. Latar Belakang .....	14
1.2. Rumusan Masalah.....	22
1.3. Tujuan Penelitian .....	23
1.4. Manfaat Penelitian .....	24
1.5. Batasan Penelitian.....	25
1.6. Sistematika Penulisan .....	26
BAB II TINJAUAN PUSTAKA .....	28
2.1. Landasan Teori.....	28
2.1.1. Manajemen Sumber Daya Manusia .....	28
2.1.2. Lingkungan Kerja .....	29
2.1.3. Fleksibilitas Kerja .....	29
2.1.4. Reputasi Perusahaan .....	30
2.1.5. <i>Work Life Balance</i> .....	31
2.1.6. Generasi Z.....	31
2.1.7. Niat Melamar Pekerjaan.....	33
2.1.8. <i>Maslow's Need Hierarchy Theory</i> .....	33
2.2. Penelitian Terdahulu .....	35
2.3. Pengembangan Hipotesis .....	40
2.4. Gambar dan Model Penelitian.....	46
BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....	47
3.1. Jenis Penelitian.....	47
3.2. Populasi dan Sampel.....	47

3.3.	Metode Pengumpulan Data.....	48
3.4.	Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel Penelitian.....	49
3.5.	Metode Analisis Data.....	53
3.5.1.	Analisis Statistik Deskriptif Responden.....	53
3.5.2.	Analisis <i>Structural Equation Modeling</i> (SEM).....	54
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....		59
4.1.	Pendahuluan.....	59
4.2.	Profil Responden.....	59
4.3.	Hasil Analisis Statistik Deskriptif Variabel Penelitian .....	60
4.3.1.	Analisis Statistik Deskriptif Lingkungan Kerja .....	61
4.3.2.	Analisis Statistik Deskriptif Fleksibilitas Kerja.....	62
4.3.3.	Analisis Statistik Deskriptif Reputasi Perusahaan .....	62
4.3.4.	Analisis Statistik Deskriptif <i>Work Life Balance</i> .....	63
4.3.5.	Analisis Statistik Deskriptif Niat Melamar Pekerjaan .....	63
4.4.	Analisis Hasil <i>Structural Equation Modelling</i> (SEM) .....	64
4.4.1.	Merancang Model Pengukuran ( <i>Outer Model</i> ) .....	64
4.4.2.	Merancang Model Struktural ( <i>Inner Model</i> ).....	66
4.4.3.	Membuat <i>Path Diagram</i> .....	66
4.4.4.	Evaluasi <i>Outer Model</i> .....	67
4.4.5.	Evaluasi <i>Inner Model</i> .....	72
4.4.6.	Uji Hipotesis ( <i>Bootstrapping</i> ).....	74
4.5.	Pembahasan.....	77
4.5.1.	Lingkungan kerja terhadap niat melamar pekerjaan pada generasi Z.....	78
4.5.2.	Fleksibilitas kerja terhadap niat melamar pekerjaan pada generasi Z.....	79
4.5.3.	Reputasi perusahaan terhadap niat melamar pekerjaan pada generasi Z .....	80
4.5.4.	<i>Work life balance</i> memoderasi antara lingkungan kerja terhadap niat melamar pekerjaan pada generasi Z.....	80
4.5.5.	<i>Work life balance</i> memoderasi antara fleksibilitas kerja terhadap niat melamar pekerjaan pada generasi Z.....	81
4.5.6.	<i>Work life balance</i> sebagai memoderasi antara reputasi perusahaan terhadap niat melamar pekerjaan pada generasi Z.....	82
BAB V KESIMPULAN.....		83
5.1.	Kesimpulan .....	83
5.2.	Implikasi Manajerial .....	85
5.3.	Keterbatasan Penelitian.....	87

DAFTAR PUSTAKA .....	88
KUESIONER PENELITIAN.....	95
SMARTPLS.....	98

## DAFTAR GAMBAR

<b>Gambar 1</b> Maslow's Need Hierarchy Theory .....	34
<b>Gambar 2</b> Model Penelitian.....	46
<b>Gambar 3</b> Path Diagram .....	67
<b>Gambar 4</b> Model Struktural.....	72

## DAFTAR TABEL

<b>Tabel 1</b> Penelitian Terdahulu .....	35
<b>Tabel 2</b> Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel Penelitian .....	50
<b>Tabel 3</b> Karakteristik Responden .....	59
<b>Tabel 4</b> Analisis Statistik Deskriptif .....	60
<b>Tabel 5</b> Penilaian Interval Variabel.....	61
<b>Tabel 6</b> Analisis Statistik Deskriptif Variabel Lingkungan Kerja (X1) .....	61
<b>Tabel 7</b> Analisis Statistik Deskriptif Variabel Fleksibilitas Kerja (X2).....	62
<b>Tabel 8</b> Analisis Statistik Deskriptif Variabel Reputasi Perusahaan (X3) .....	62
<b>Tabel 9</b> Analisis Statistik Deskriptif Variabel Work Life Balance (M) .....	63
<b>Tabel 10</b> Analisis Statistik Deskriptif Variabel Niat Melamar Pekerjaan (Y) .....	63
<b>Tabel 11</b> Indikator Variabel Laten .....	64
<b>Tabel 12</b> Nilai Outer Loading dan AVE.....	67
<b>Tabel 13</b> Nilai Cross Loading.....	69
<b>Tabel 14</b> Hasil Fornell-Larcker Criterion.....	70
<b>Tabel 15</b> Hasil HTMT .....	70
<b>Tabel 16</b> Hasil cronbach's alpha dan composite reliability.....	71
<b>Tabel 17</b> Hasil Uji R-Square ( $R^2$ ).....	73
<b>Tabel 18</b> Hasil Uji Q-Square .....	73
<b>Tabel 20</b> Hasil Uji Hipotesis Langsung.....	74
<b>Tabel 21</b> Hasil Uji Hipotesis Moderasi .....	76