

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1. Landasan Teori**

##### **2.1.1. Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen sumber daya manusia menciptakan sistem kerja dengan kualitas kinerja tinggi dengan cara menghubungkan berbagai karyawan di berbagai departemen dalam satu organisasi yang sama Rorong (2016). Perusahaan yang memiliki serta menerapkan sistem *human resource management* akan meningkatkan daya saing serta pengembangan karyawan. Rowley (2007) mengungkapkan pengembangan konsep *human resource management* berasal dari pemanfaatan manusia secara efektif, dan memperlakukan manusia sebagai sumber daya yang mengarah pada realisasi strategi bisnis serta tujuan perusahaan atau dapat dikatakan bahwa *human resource management* berkaitan erat dengan dimensi manusia dalam manajemen.

Dessler (2019) mengungkapkan bahwa terdapat berbagai aspek *human resource management* yang penting bagi suatu perusahaan. Aspek *human resource management* yang penting menurut Dessler (2019) ialah analisis pekerjaan, penyusunan dan perencanaan kinerja, rekrutmen sesuai kebutuhan, *job analyze*, gaji dan upah, *job evaluation*, pelatihan dan pengembangan serta membangun hubungan antar pekerja. Hal ini tentunya selaras dengan penelitian ini dimana sebuah perusahaan

menerapkan aspek *human resource management* sehingga dapat menarik minat para calon pekerja.

### **2.1.2. Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja mengacu pada efisiensi kerja dan produktivitas termasuk bagaimana pekerjaan itu dilakukan, dimana pekerjaan itu dilakukan, kapan pekerjaan dilakukan dan semua elemen terkait yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan itu termasuk dalam lingkungan kerja (Pradhan & Jena, 2017). Selain itu, Noah & Steve, (2012) mengungkapkan bahwa lingkungan kerja merupakan keseluruhan hubungan yang terjadi dengan karyawan di tempat kerja. Hal ini selaras dengan penelitian dari Alya dkk., (2022) dimana *lingkungan kerja* dinilai sebagai segala sesuatu yang berada disekitar karyawan yang dapat memberikan dampak kepada cara karyawan melaksanakan tugas yang dianggap tanggung jawabnya. Lingkungan kerja yang berkualitas mencakup beberapa faktor meliputi kompensasi yang kompetitif, *trust* antara manajemen dan karyawan, kesetaraan bagi karyawan, dan beban kerja yang wajar (Andarsari & Setiadi, 2023).

### **2.1.3. Fleksibilitas Kerja**

Fleksibilitas secara luas dipandang dari segi kebijakan fleksibilitas formal yang ditetapkan oleh sumber daya manusia atau pengaturan informal mengenai fleksibilitas dalam lingkungan organisasi (Carlson et al., 2010). Fleksibilitas sebagai kemampuan untuk memutuskan bekerja dimana, kapan dan bagaimana cara mereka bekerja atau dalam kata lain

pengaturan kerja yang fleksibel (Brummelhuis & Bakker, 2012) . Hal lain mengenai *flexible working* juga diungkapkan oleh (Thomson, 2008), yang mengungkapkan bahwa *flexible working* memungkinkan karyawan untuk mengatur kapan dan dimana pekerjaan dilakukan dengan tujuan meningkatkan produktivitas. Saat ini, perusahaan menggunakan strategi praktik kerja yang fleksibel untuk bersaing dengan perusahaan lain, fleksibilitas menjadi sumber daya yang berharga bagi perusahaan dalam perspektif pertimbangan manajemen sumber daya manusia sebagai sumber daya yang paling berharga dan berpendapat bahwa manfaat kerja fleksibel sangat berharga bagi organisasi (Hussain et al., 2014).

#### **2.1.4. Reputasi Perusahaan**

Reputasi perusahaan merupakan penilaian masyarakat mengenai kemampuan perusahaan dalam memberikan pelayanan pada masa lalu maupun masa yang akan datang terkait dengan kualitas produk maupun jasa (Buddy et al., 2019). Hal ini selaras dengan pengertian dari Roberts (2007) yang menyatakan bahwa reputasi perusahaan merupakan ciri umum suatu organisasi yang mencerminkan sejauh mana *stakeholders* internal dan eksternal melihat perusahaan baik dan tidak baik. Selain itu, Reputasi perusahaan mencerminkan kedudukan relatif perusahaan, secara internal dengan karyawan dan secara eksternal dengan pemangku kepentingan lainnya, dalam lingkungan kompetitif dan kelembagaannya (Barnett et al., 2006).

### **2.1.5. Work Life Balance**

*Work life balance* dinilai sebagai sebuah pengelolaan terhadap tanggung jawab akan pekerjaan dan kehidupan pribadi secara efektif (Agnieszka & Nikola, 2023). *Work life balance* juga merupakan keseimbangan kehidupan kerja yang mengacu pada kestabilan antara tanggung jawab terhadap pekerjaan dan aktivitas kehidupan pribadi yang berguna untuk kesejahteraan, produktivitas maupun kepuasan dalam mengelola kehidupan (Perdhana, 2023). Penelitian Duan dkk, (2023) menilai bahwa *work life balance* memungkinkan karyawan memiliki waktu untuk menyeimbangkan tuntutan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, sehingga karyawan dapat mengurangi atau menghilangkan konflik dalam kehidupan pekerjaan agar menghasilkan kinerja yang lebih baik dan peningkatan produktivitas organisasi. *Work life balance* menciptakan keadilan antara pekerjaan dan kehidupan setiap hari terjadi tanpa mengesampingkan kebutuhan pribadi (Schwartz et al., 2019)

### **2.1.6. Generasi Z**

Generasi Z mengacu pada seseorang yang lahir dari tahun 1995 hingga 2010. Generasi Z adalah generasi yang muncul setelah generasi millennial dan sebelum generasi Alpha. Dikarenakan dunia mereka dibentuk oleh Internet, sehingga mereka sering disebut *sebagai digital natives, the Net Generation, atau iGeneration*. Generasi z disebut dengan *digital natives* karena generasi ini merupakan generasi pertama yang tumbuh dengan internet yang menjadi bagian dari kehidupan sehari – hari

(T. Francis & Hoefel, 2018). Diera teknologi yang sangat tinggi menjadikan generasi ini cerdas, efisien dan selaras dengan dunia baik offline maupun online (Seemiller & Grace, 2015).

Karakteristik generasi Z menurut Dolot (2018) sebagai berikut:

1. *Digital Natives*. Teknologi sebagai bagian dari kehidupan. Generasi z lahir dan tumbuh dalam era teknologi digital dimana mereka terbiasa dengan internet, handphone, dan media sosial sehingga teknologi bukan hanya menjadi alat namun bagian dalam kehidupan sehari – hari.
2. *Feedback - Oriented*. Generasi z terbiasa dengan kehidupan di media sosial dimana mereka terbiasa mendapatkan respon cepat seperti like atau komentar. Sehingga, generasi z mengharapkan komunikasi dua arah dan respon yang cepat.
3. Mobilitas yang terbatas. Generasi z cenderung kurang tertarik pada relokasi permanen untuk pekerjaan, generasi z memilih stabilitas dan *work life balance*.
4. Pandangan terhadap karir. Generasi z tidak mengutamakan kenaikan jabatan yang cepat namun memilih pekerjaan yang menarik dan memiliki makna. Generasi z cenderung memilih pekerjaan berdasarkan minat dan kebebasan yang ditawarkan.
5. Media sosial sebagai alat utama. Generasi z menggunakan platform digital seperti Instagram, Youtube dan X untuk berbagi pendapat, informasi maupun identitas pribadi sehingga media sosial digunakan

generasi z sebagai sarana penting dalam membangun koneksi dan komunitas.

6. *Work Life Balance* menjadi prioritas. Generasi Z memprioritaskan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi sehingga generasi z selektif dalam memilih pekerjaan.

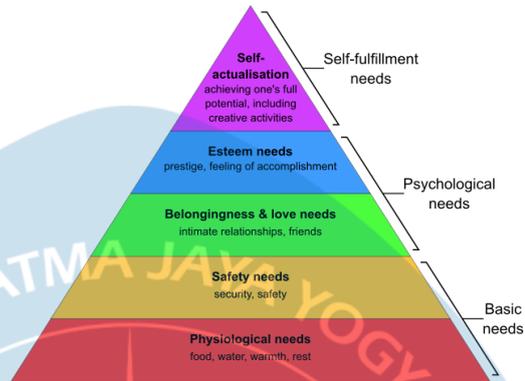
#### **2.1.7. Niat Melamar Pekerjaan**

Niat melamar pekerjaan adalah proses ketertarikan untuk memiliki pekerjaan yang berawal dari pencarian informasi lowongan pekerjaan yang bersumber dari internal maupun eksternal perusahaan dan menentukan pilihan serta keputusan perusahaan yang akan dilamar (Permadi & Netra, 2015). Niat melamar pekerjaan menurut Ergun (2016) merupakan kecenderungan untuk melamar dalam posisi pekerjaan tertentu dalam suatu perusahaan dengan berfokus pada *developmental value*, *socialization*, dan *application value*. Hal ini selaras dengan pendapat dari Dalv, (2021), yang mengungkapkan bahwa Niat melamar pekerjaan merupakan suatu keinginan atau ketersediaan suatu individu untuk melamar suatu pekerjaan.

#### **2.1.8. Maslow's Need Hierarchy Theory**

Menurut McLeod, (2024), *Maslow's Need Hierarchy Theory* merupakan teori motivasi dalam psikologi yang terdiri dari model lima tingkat kebutuhan manusia, sering kali digambarkan sebagai tingkat hierarki dalam piramida. Maslow (1943) mengatakan bahwa seseorang

akan termotivasi untuk mencapai kebutuhan tertentu dan beberapa kebutuhan lebih diutamakan daripada kebutuhan lainnya.



**Gambar 1** *Maslow's Need Hierarchy Theory*  
Sumber : McLeod (2024)

*Maslow's Need Hierarchy Theory:*

1. *Physiological needs* adalah kebutuhan biologis manusia yakni udara, makanan, minuman, tempat tinggal, kehangatan dan

lainnya. Maslow beranggapan bahwa *physiological needs* merupakan kebutuhan yang paling penting.

2. *Safety needs* adalah kebutuhan yang berkaitan dengan perlindungan seperti keamanan, ketertiban, hukum, dan kebebasan dari rasa takut.
3. *Love and belongingness needs* adalah kebutuhan yang melibatkan rasa memiliki. Seperti kepercayaan dan penerimaan baik dari keluarga, teman maupun rekan kerja.
4. *Esteem needs* adalah kebutuhan akan harga diri seperti martabat, prestasi, penguasaan serta kemandirian maupun keinginan untuk mendapatkan reputasi atau rasa hormat dari orang lain.
5. *Self – actualization needs* adalah kebutuhan tentang menyadari potensi diri, self-fulfillment, pertumbuhan diri serta pengalaman tertinggi. Atau dapat diartikan dengan “*to become everything one is capable of becoming*”.

## 2.2. Penelitian Terdahulu

**Tabel 1**  
Penelitian Terdahulu

No	Identitas Jurnal Artikel	Variabel Penelitian	Metodologi Penelitian	Temuan Penelitian
1.	<i>The Intention of Generation z to apply for a Job</i> Jurnal Bisnis, Manajemen, Dan Informatika (JBMI) – Vol 18 No. III (2022)	<ol style="list-style-type: none"> <li>a. Dukungan Perusahaan</li> <li>b. Lingkungan Kerja</li> <li>c. Fleksibilitas Kerja</li> <li>d. Kompensasi Keuangan Langsung</li> </ol>	<p><b>Jumlah Data:</b> 150 responden gen z</p> <p><b>Subjek Penelitian:</b> Generasi Z yang tinggal di kota Makassar, dan</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>a. Dukungan Perusahaan berpengaruh secara signifikan terhadap minat generasi z melamar pekerjaan.</li> <li>b. Lingkungan Kerja berpengaruh</li> </ol>

No	Identitas Jurnal Artikel	Variabel Penelitian	Metodologi Penelitian	Temuan Penelitian
	(Nurqamar et al., 2022)	e. Kompensasi Keuangan Tidak Langsung	aktif mencari pekerjaan  <b>Desain Riset:</b> Kuantitatif dengan kuesioner  <b>Analisis Data:</b> SPSS	secara signifikan terhadap minat generasi z melamar pekerjaan. c. Fleksibilitas Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap minat generasi z melamar pekerjaan. d. Kompensasi Keuangan secara Tidak Langsung berpengaruh secara signifikan terhadap minat generasi z melamar pekerjaan. e. Kompensasi Keuangan berpengaruh secara signifikan terhadap minat generasi z melamar pekerjaan.
2.	<b>Pengaruh Reputasi, Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Niat Melamar Pekerjaan oleh Mahasiswa Universitas Udayana</b>  E-Jurnal Manajemen Unud, Vol.4, No.10, 2015: 3256 – 3286  (Permadi & Netra, 2015)	a. Reputasi b. Kompensasi c. Lingkungan Kerja d. Niat Melamar Pekerjaan	<b>Jumlah Data:</b> 73 responden  <b>Subjek Penelitian:</b> responden (mahasiswa) aktif program S1 ekstensi semester 8 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana.  <b>Desain Riset:</b> observasi, wawancara dan kuesioner	Reputasi perusahaan, kompensasi yang ditawarkan perusahaan dan lingkungan kerja perusahaan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap minat melamar pekerjaan oleh mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana.

No	Identitas Jurnal Artikel	Variabel Penelitian	Metodologi Penelitian	Temuan Penelitian
			<b>Analisis Data:</b> SPSS	
3.	<p><b>Faktor Pembentuk Perilaku Kerja Generasi Z di Provinsi Riau</b></p> <p>Jurnal Manajemen Dan Keuangan, Vol.12, No.2, November 2023</p> <p>(Putri &amp; Nugroho, 2023)</p>	<p>a. Lingkungan Kerja</p> <p>b. Fleksibilitas Kerja</p> <p>c. Reputasi Perusahaan</p> <p>d. <i>Job Seeking Behaviour</i></p>	<p><b>Jumlah Data:</b> 100 responden</p> <p><b>Subjek Penelitian:</b> mahasiswa tingkat akhir di Provinsi Riau yang merupakan angkatan 2019</p> <p><b>Desain Riset:</b> metode penelitian kuantitatif dengan metode deskriptif</p> <p><b>Analisis Data:</b> SPSS</p>	<p>Lingkungan kerja, fleksibilitas kerja dan reputasi perusahaan pada pencari kerja mahasiswa tingkat akhir di Provinsi Riau mempengaruhi perilaku mereka dalam mencari pekerjaan,</p>
4,	<p><b><i>Work Life Balance and The Management of Social Work Environment</i></b></p> <p>Polish Journal of Management Studies</p> <p>(Robak E &amp; Słocińska A, 2015)</p>	<p>a. <i>Work Life Balance</i></p> <p>b. <i>Social Work Environment</i></p>	<p><b>Jumlah Data:</b> 875 Responden</p> <p><b>Subjek Penelitian:</b> Individu yang aktif secara profesional dari berbagai daerah dan industri</p> <p><b>Desain Riset:</b> Kuantitatif dengan Kuesioner</p> <p><b>Analisis Data:</b> SPSS</p>	<p>a. Social Work Environment secara signifikan berpengaruh pada Work Life Balance</p> <p>b. Gaya manajemen supervisor memainkan peran penting dalam membentuk Work Life Balance</p>
5.	<p><b><i>Factors Influencing Work-Life Balance among Human Resource Personnel in Malaysian</i></b></p>	<p>a. <i>Working Environment</i></p> <p>b. <i>Job Demand</i></p> <p>c. <i>Employee Stress</i></p> <p>d. <i>Work Life Balance</i></p>	<p><b>Jumlah Data:</b> 130 Responden</p> <p><b>Subjek Penelitian:</b> Personel Sumber Daya</p>	<p>a. Penelitian ini menunjukkan bahwa tidak ada hubungan yang signifikan antara working environment dan work-life balance</p>

No	Identitas Jurnal Artikel	Variabel Penelitian	Metodologi Penelitian	Temuan Penelitian
	<p><b><i>Health Departments during the COVID-19 Pandemic</i></b></p> <p>Global Business and Management Research: An International Journal Vol. 14, No. 4s (2022)</p> <p>(Norenee et al., 2022)</p>		<p>Manusia di departemen kesehatan Malaysia selama pandemi COVID-19</p> <p><b>Desain Riset:</b> desain korelasional</p> <p><b>Analisis Data:</b> SPSS Versi 26</p>	<p>pada personel SDM di departemen kesehatan Malaysia.</p> <p>b. Job Demand memberikan dampak yang besar terhadap Work Life Balance.</p> <p>c. Employee Stress memiliki hubungan yang signifikan terhadap Work Life Balance.</p>
6.	<p><b><i>Influence of Family Environment and Work Environment on Work Life Balance among Women Employees</i></b></p> <p>International Journal of Management Research &amp; Review/March 2016/ Volume 6/Issue 3/Article No-3/341-347</p> <p>(Kp et al., 2016)</p>	<p>a. <i>Family Environment</i></p> <p>b. <i>Work Environment</i></p> <p>c. <i>Work Life Balance (WLB)</i></p>	<p><b>Jumlah Data:</b> 368</p> <p><b>Subjek Penelitian:</b> karyawan wanita</p> <p><b>Desain Riset:</b> Penelitian Deskriptif yang menggunakan data primer dan sekunder</p> <p><b>Analisis Data:</b> SPSS</p>	<p>Faktor-faktor seperti usia, tingkat manajerial, kualifikasi pendidikan, pengalaman, tanggungan, dan pendapatan ditemukan secara signifikan mempengaruhi lingkungan kerja, lingkungan keluarga, dan work life balance responden.</p>
7.	<p><b><i>Impact of Working Environment and Workload on Work Life Balance towards Job Satisfaction: An Empirical Study</i></b></p> <p>Business Excellence and Management</p>	<p>a. <i>Working Environment</i></p> <p>b. <i>Workload</i></p> <p>c. <i>Work Life Balance</i></p> <p>d. <i>Job Satisfaction</i></p>	<p><b>Jumlah Data:</b> 124 Artikel dan 82 responden</p> <p><b>Subjek Penelitian:</b> pejabat administrasi non-akademik universitas</p>	<p>a. Korelasi positif antara lingkungan kerja yang kondusif dan kepuasan kerja, menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang mendukung mengarah pada tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi</p>

No	Identitas Jurnal Artikel	Variabel Penelitian	Metodologi Penelitian	Temuan Penelitian
	Volume 12 Issue 1 / March 2023  (Pathiranage et al., 2023)		<b>Desain Riset:</b> tinjauan literatur  <b>Analisis Data:</b> historical review, theories and models and association	b. Dampak negatif dari beban kerja yang tinggi pada Work Life Balance menunjukkan bahwa peningkatan beban kerja dapat menghambat kemampuan karyawan untuk menyeimbangkan pekerjaan dan kehidupan pribadi secara efektif
8.	<b><i>The Influence of Social Environment on Employees' Work Life Balance in the Insurance Industry</i></b>  IOSR Journal Of Humanities And Social Science (IOSR-JHSS)  (Githinji & Wekesa, 2017)	a. <i>Social Environment: Demographics, Family and Social Life.</i>  b. <i>Work Life Balance: Incresed Efficiency, Motivation</i>	<b>Jumlah Data:</b> 42 responden  <b>Subjek Penelitian:</b> karyawan perusahaan asuransi di Nairobi County  <b>Desain Riset:</b> survei cross-sectional dan metode desain penelitian deskriptif  <b>Analisis Data:</b> SPSS	a. Pengaruh lingkungan sosial secara positif mempengaruhi <i>Work Life Balance</i> karyawan di industri asuransi.  b. Jam kerja yang fleksibel juga diidentifikasi secara positif mempengaruhi <i>Work Life Balance</i> .
9.	<b><i>Occupational and Individual Determinants of Work-life Balance among Office Workers with Flexible Work Arrangements</i></b>  International Journal of Environment	a. <i>Occupational Factors</i> b. <i>Individual Behaviors</i> c. <i>Perceived Flexibility</i> d. <i>Work Life Balance (WLB)</i>	<b>Jumlah Data:</b> 2960 pekerja  <b>Subjek Penelitian:</b> pekerja kantor di Administrasi Transportasi Swedia  <b>Desain Riset:</b> studi cross-sectional	a. Work-related organizational, leadership, and psychosocial factors, and individual behaviours berkaitan dengan Work Life Balance diantara pekerja kantor dengan flexible work arrangements.

No	Identitas Jurnal Artikel	Variabel Penelitian	Metodologi Penelitian	Temuan Penelitian
	Research and Public Health  (Björntoft et al., 2020)		<b>Analisis Data:</b> SPSS versi 24	b. Fleksibilitas yang dirasakan (yaitu, kendali atas kapan, dimana dan bagaimana melakukan pekerjaan) berhubungan positif dengan WLB
10.	<b><i>Flexible Working Arrangement dan pengaruhnya terhadap Work Life Balance pada Resellers Online Shop</i></b>  Jurnal Ekobis: Ekonomi, Bisnis & Manajemen Vol 10 Nomor 2 (2020)  (Ina Hada et al., n.d.)	a. <i>Work Life Balance</i> b. <i>Flexible Working Arrangement</i>	<b>Jumlah Data:</b> 100 responden  <b>Subjek Penelitian:</b> resellers online shop di kota Kupang yang menjual produk/barang melalui facebook  <b>Desain Riset:</b> Kuesioner, Wawancara dan Studi Dokumentasi  <b>Analisis Data:</b> SPSS	flexible working arrangement berpengaruh positif dan signifikan terhadap work-life balance pada resellers online shop di kota Kupang.

### 2.3. Pengembangan Hipotesis

#### 2.3.1. Pengaruh lingkungan kerja terhadap niat melamar pekerjaan pada generasi Z

Lingkungan kerja mengacu pada efisiensi kerja dan produktivitas termasuk bagaimana pekerjaan itu dilakukan, dimana pekerjaan itu dilakukan, kapan pekerjaan dilakukan dan semua elemen terkait yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan itu termasuk dalam lingkungan kerja (Pradhan & Jena, 2017). Lingkungan kerja yang positif

memberikan hasil yang luar biasa dan nyata, memotivasi dan melibatkan karyawan dalam pekerjaan mereka menyebabkan peningkatan tingkat kepuasan dan penurunan retensi dalam suatu organisasi, menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan bahagia bebas dari stres dan hal-hal negatif (Stalmalekova *et al.* 2017). Artinya, lingkungan kerja yang positif dan mendukung kesehatan baik fisik maupun mental akan menarik karyawan. Seperti fasilitas yang baik, budaya yang menyenangkan maupun dukungan dari atasan. Hal ini selaras dengan penelitian Junça Silva & Dias (2022) yang mengungkapkan bahwa lingkungan kerja merupakan salah satu dari *interest value* yang berpengaruh positif terhadap reputasi perusahaan yang dapat meningkatkan minat seseorang untuk melamar pekerjaan tersebut. Penelitian lain juga diungkapkan oleh Awaliyah Putri & Nugroh (2023) dimana *lingkungan kerja* pada pencari kerja mahasiswa tingkat akhir di Provinsi Riau berpengaruh positif terhadap niat melamar pekerjaan. Hal lain juga diungkapkan oleh Nurqamar *et al.* (2022) bahwa faktor yang mendukung generasi Z dalam mencari pekerjaan salah satunya adalah *lingkungan kerja*. Berdasarkan penjelasan diatas, dapat dikembangkan hipotesis sebagai berikut:

**H1 : Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap niat melamar pekerjaan pada generasi Z**

### **2.3.2. Pengaruh fleksibilitas kerja terhadap niat melamar pekerjaan pada generasi Z**

Fleksibilitas secara luas dipandang dari segi kebijakan fleksibilitas formal yang ditetapkan oleh sumber daya manusia atau pengaturan informal mengenai fleksibilitas dalam lingkungan organisasi (Carlson et al., 2010). Fleksibilitas sebagai kemampuan untuk memutuskan bekerja dimana, kapan dan bagaimana cara mereka bekerja atau dalam kata lain pengaturan kerja yang fleksibel (Brummelhuis & Bakker, 2012). Hal ini selaras dengan penelitian oleh Nurqamar et al. (2022) dimana fleksibilitas kerja berpengaruh positif terhadap intensi generasi z dalam melamar pekerjaan. Berdasarkan penjelasan diatas, dapat dikembangkan hipotesis hipotesis sebagai berikut:

**H2 : Fleksibilitas kerja berpengaruh positif terhadap niat melamar pekerjaan pada generasi Z**

### **2.3.3. Pengaruh reputasi perusahaan terhadap niat melamar pekerjaan pada generasi Z**

Reputasi perusahaan merupakan salah satu faktor penting dalam melamar pekerjaan. Generasi Z yang disebut sebagai generasi *digital – native* tidak hanya mencari perusahaan dengan kompensasi yang tinggi namun juga memperhatikan citra perusahaan. Perusahaan yang dikenal dengan perusahaan beretika, berkomitmen dan memiliki lingkungan kerja yang inklusif serta inovatif akan menarik generasi Z dalam melamar pekerjaan (Jago et al., 2022). Hal ini selaras dengan penelitian oleh Junaedi et al. (2024) dimana reputasi perusahaan mempunyai pengaruh yang positif terhadap minat melamar kerja. Berdasarkan penjelasan diatas, dapat dikembangkan hipotesis hipotesis sebagai berikut:

### **H3 : Reputasi perusahaan berpengaruh positif terhadap niat melamar pekerjaan pada generasi Z**

#### **2.3.4. Pengaruh *work life balance* memoderasi lingkungan kerja terhadap niat melamar pekerjaan pada generasi Z**

Lingkungan kerja mengacu pada efisiensi kerja dan produktivitas termasuk bagaimana pekerjaan itu dilakukan, dimana pekerjaan itu dilakukan, kapan pekerjaan dilakukan dan semua elemen terkait yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan itu termasuk dalam lingkungan kerja (Pradhan & Jena, 2017). Sedangkan, *Work life balance* memungkinkan karyawan memiliki waktu untuk menyeimbangkan tuntutan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, sehingga karyawan dapat mengurangi atau menghilangkan konflik dalam kehidupan pekerjaan agar menghasilkan kinerja yang lebih baik dan peningkatan produktivitas organisasi (Duan dkk, 2023). Hal ini selaras dengan penelitian oleh Balamurugan & Sreeleka, (2020) dimana lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap *work life balance* pada pekerja perempuan di sektor IT dikarenakan lingkungan kerja dapat mempengaruhi kesejahteraan mereka. Artinya, ketika *jobseeker* dengan *work life balance* sebagai prioritas utama dalam mencari pekerjaan, akan lebih tertarik dengan lingkungan kerja yang positif dimana lingkungan kerja yang positif akan membantu mereka mencapai *work life balance*. Berdasarkan penjelasan diatas, dapat dikembangkan hipotesis sebagai berikut:

**H4 : *work life balance* memoderasi antara lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap niat melamar pekerjaan pada generasi Z**

### **2.3.5. Pengaruh *work life balance* memoderasi fleksibilitas kerja terhadap niat melamar pekerjaan pada generasi Z**

Fleksibilitas sebagai kemampuan untuk memutuskan bekerja dimana, kapan dan bagaimana cara mereka bekerja atau dalam kata lain pengaturan kerja yang fleksibel (Brummelhuis & Bakker, 2012). Hal ini tentunya dapat mendukung *work life balance* yang merupakan suatu bentuk keseimbangan kehidupan kerja yang mengacu pada kestabilan antara tanggung jawab terhadap pekerjaan dan aktivitas kehidupan pribadi yang berguna untuk kesejahteraan, produktivitas maupun kepuasan dalam mengelola kehidupan (Perdhana, 2023). Jivaraga (2023) mengungkapkan bahwa fleksibilitas kerja memberikan kesempatan kepada generasi z untuk mengatur waktunya dengan lebih bijak, menghabiskan waktu bersama keluarga, menekuni hobi dan berpergian dengan tetap produktif dalam bekerja. Artinya, *flexible working* akan memungkinkan karyawan untuk menyeimbangkan antara pekerjaan maupun kehidupan pribadinya. Hal ini tentunya dapat menarik minat mencari pekerjaan bagi generasi z. Berdasarkan penjelasan diatas, dapat dikembangkan hipotesis sebagai berikut:

**H5 : *work life balance* memoderasi antara fleksibilitas kerja berpengaruh positif terhadap niat melamar pekerjaan pada generasi Z**

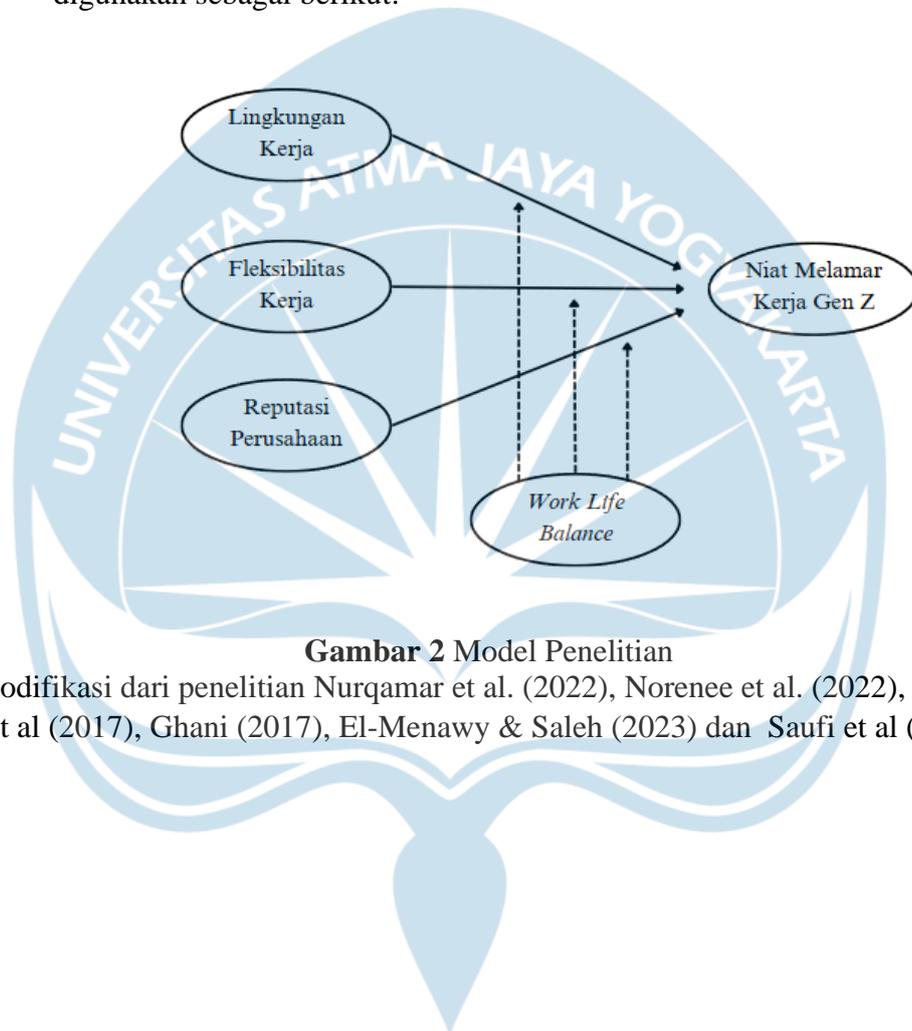
### **2.3.6. Pengaruh *work life balance* memoderasi reputasi perusahaan terhadap niat melamar pekerjaan pada generasi Z**

Generasi Z dikenal sebagai kelompok yang sangat menghargai keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi. *Work-life balance* (WLB) menjadi salah satu faktor penting yang diperhatikan oleh generasi ini dalam memilih tempat kerja. Namun, Perusahaan yang dikenal dengan perusahaan beretika, berkomitmen dan memiliki lingkungan kerja yang inklusif serta inovatif akan menarik generasi Z dalam melamar pekerjaan (Jago et al., 2022). Reputasi perusahaan mencerminkan kedudukan relatif perusahaan, secara internal dengan karyawan dan secara eksternal dengan pemangku kepentingan lainnya, dalam lingkungan kompetitif dan kelembagaannya (Barnett et al., 2006). Sehingga, reputasi perusahaan yang baik dengan keberadaan *work-life balance* yang efektif dapat memperkuat atau memoderasi pengaruh reputasi perusahaan tersebut. Hal ini didukung oleh penelitian dari Saufi et al. (2023) yang mengungkapkan bahwa reputasi perusahaan berpengaruh positif terhadap *work-life balance*. Berdasarkan penjelasan diatas, dapat dikembangkan hipotesis sebagai berikut:

**H6 : *work life balance* memoderasi antara reputasi perusahaan berpengaruh positif terhadap niat melamar pekerjaan pada generasi Z**

## 2.4. Gambar dan Model Penelitian

Dalam studi ini menggunakan model penelitian berdasarkan penelitian terdahulu dan pengembangan hipotesis. Gambar model penelitian yang digunakan sebagai berikut:



**Gambar 2** Model Penelitian

Modifikasi dari penelitian Nurqamar et al. (2022), Norenee et al. (2022), Dizaho et al (2017), Ghani (2017), El-Menawy & Saleh (2023) dan Saufi et al (2023)