

BAB V

KESIMPULAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan pada uji hipotesis secara langsung maupun tidak langsung terhadap pengaruh lingkungan kerja, fleksibilitas kerja, reputasi perusahaan terhadap niat melamar pekerjaan dengan *work life balance* sebagai variabel moderasi menggunakan metode *structural equation modelling (SEM)*, maka kesimpulan studi ini adalah:

1. Hipotesis pertama: pengaruh lingkungan kerja terhadap niat melamar pekerjaan diterima. Lingkungan kerja yang mendukung seperti lingkungan kerja yang memberikan kesempatan generasi z untuk meningkatkan kemampuan, kepercayaan diri, serta pengetahuan dan pengalaman kerja juga memberikan ruang untuk membangun kerjasama mempengaruhi niat generasi z dalam melamar pekerjaan. Semakin baik lingkungan kerja yang ditawarkan suatu perusahaan maka semakin besar niat generasi z bergabung pada perusahaan tersebut.
2. Hipotesis kedua: pengaruh fleksibilitas kerja terhadap niat melamar pekerjaan diterima. Fleksibilitas kerja memiliki hubungan positif terhadap niat melamar pekerjaan. Semakin baik fleksibilitas kerja yang ditawarkan seperti fleksibilitas kerja yang memberikan wadah pekerjaan yang dilakukan

bersama tim, berkoordinasi dengan orang lain serta memberikan apresiasi terhadap kemajuan pekerjaan suatu perusahaan maka semakin besar niat generasi z bergabung pada perusahaan tersebut

3. Hipotesis ketiga: pengaruh reputasi perusahaan terhadap niat melamar pekerjaan diterima. Reputasi perusahaan mempengaruhi niat generasi z untuk melamar pekerjaan. Perusahaan dengan reputasi yang baik seperti perusahaan yang menepati janji kepada klien, mengelola citra dan reputasi serta memiliki reputasi yang lebih baik dibandingkan perusahaan lain memiliki daya tarik yang lebih besar bagi generasi z.
4. Hipotesis keempat: *work life balance* memoderasi antara lingkungan kerja terhadap niat melamar pekerjaan diterima. Namun, *work life balance* tidak memberikan kontribusi tambahan untuk memperkuat lingkungan kerja terhadap niat melamar pekerjaan tersebut. Meskipun lingkungan kerja yang meningkatkan kemampuan, kepercayaan diri, serta pengetahuan dan pengalaman kerja penting, jika kebutuhan akan *work life balance* seperti menghargai kehidupan pribadi dan mendukung *work life balance* tidak terpenuhi, daya tarik lingkungan kerja terhadap niat melamar pekerjaan generasi Z menjadi lebih lemah.

5. Hipotesis kelima: *work life balance* memoderasi antara fleksibilitas kerja terhadap niat melamar pekerjaan diterima. *Work life balance* memiliki pengaruh positif terhadap fleksibilitas dan niat melamar pekerjaan. Generasi Z semakin tertarik untuk melamar pekerjaan apabila fleksibilitas kerja yang ditawarkan suatu perusahaan seperti pekerjaan yang dilakukan bersama tim maupun penilaian terhadap kemajuan pekerjaan disertai dengan *work life balance* yang mendukung seperti menghargai kehidupan pribadi maupun memberikan cuti yang seimbang dengan pekerjaan.
6. Hipotesis keenam: *work life balance* memoderasi antara reputasi perusahaan terhadap niat melamar pekerjaan diterima. Reputasi perusahaan yang baik semakin menarik minat generasi Z untuk melamar pekerjaan apabila didukung oleh kebijakan yang mendukung *work life balance*. Generasi Z semakin tertarik untuk melamar pekerjaan apabila reputasi perusahaan yang menepati janji kepada klien serta mampu mengelola citra dan reputasinya juga mendukung *work life balance*.

5.2. Implikasi Manajerial

Berdasarkan hasil analisis studi ini, *work life balance* memoderasi pengaruh lingkungan kerja, fleksibilitas kerja dan reputasi perusahaan terhadap niat melamar pekerjaan. Implikasi teoritis dalam penelitian ini

sebagai pengayaan literatur mengenai variabel lingkungan kerja, fleksibilitas kerja, reputasi perusahaan, work life balance dan niat melamar pekerjaan bagi generasi z serta menjadi kontribusi pada pemahaman variabel moderasi *work life balance*. Sedangkan, implikasi praktis dalam studi ini terdapat beberapa hal yang dapat menjadi pertimbangan perusahaan. Pertama, cara pandang generasi z dengan generasi lain yang berbeda. Hal ini tentu menjadi tantangan bagi perusahaan untuk beradaptasi dengan generasi ini. Kedua, menciptakan lingkungan kerja yang memberikan kesempatan generasi untuk meningkatkan kemampuan, kepercayaan diri, serta pengetahuan dan pengalaman kerja juga memberikan ruang untuk membangun kerja sama serta fleksibilitas kerja yang memberikan wadah pekerjaan yang dilakukan bersama tim, berkoordinasi dengan orang lain serta memberikan apresiasi terhadap kemajuan pekerjaan dan reputasi perusahaan yang menepati janji kepada klien, mengelola citra dan reputasi serta memiliki reputasi yang lebih baik dibandingkan perusahaan lain serta membangun budaya kerja yang komunikatif, menyusun kebijakan yang mendukung *work life balance* serta menciptakan ruang kerja yang mampu mengembangkan keterampilan serta potensi. Perusahaan juga harus mempertimbangkan penguatan reputasi perusahaan dengan mengembangkan kebijakan yang mendukung kesejahteraan karyawan serta terus memantau tren dan menyesuaikan kebijakan serta program sesuai dengan kebutuhan generasi z. Bagi generasi z, lingkungan kerja yang mendukung, fleksibilitas kerja, reputasi perusahaan serta *work life balance*

merupakan hal yang perlu diperhatikan secara bijak dalam menilai perusahaan.

5.3. Keterbatasan Penelitian

Berdasarkan pengalaman peneliti dalam studi ini, beberapa keterbatasan dalam penelitian ini dan beberapa saran untuk peneliti selanjutnya. Keterbatasan sampel penelitian ini masih tergolong kecil. Sampel yang digunakan dalam studi ini hanya beberapa kampus baik swasta maupun negeri yang berada pada satu kota saja yakni Yogyakarta. Pada penelitian selanjutnya, diharapkan mampu melakukan pengambilan sampel yang lebih luas lagi sehingga mampu mewakili populasi penelitian. Kedua, faktor yang mempengaruhi niat melamar pekerjaan tidak hanya lingkungan kerja, fleksibilitas kerja dan reputasi perusahaan namun ada beberapa faktor lain yang dapat diuji pengaruhnya terhadap niat melamar pekerjaan seperti, dukungan perusahaan, kompensasi keuangan langsung maupun tidak langsung (Nurqamar et al., 2022). Dapat juga menguji faktor seperti *learning and development opportunities*, peluang kemajuan karir serta *sense of meaning from work* (Deloitte, 2024).

DAFTAR PUSTAKA

- Agnieszka, C.-L., & Nikola, B. (2023). Work-Life Balance – Employee Perspective. *European Research Studies Journal*, XXVI(Issue 3), 704–719. <https://doi.org/10.35808/ersj/3243>
- Alya, N., Febriyanto, M. T., Zulkifli, Z., Suleman, D., Saputra, F., & Suyoto, Y. T. (2022). The influence of motivation, work discipline, and work environment on employee performance at PT. Cipta Rasa Multindo. *Priviet Social Sciences Journal*, 2(4), 5–11. <https://doi.org/10.55942/pssj.v2i4.176>
- Andarsari, N. A., & Setiadi, P. B. (2023). The The Impact of Working Environment on Employee Loyalties with Job Satisfaction as an Intervening Variable. *Ilomata International Journal of Management*, 4(1), 73–84. <https://doi.org/10.52728/ijjm.v4i1.619>
- Assariy, A. (2024, January 24). *Gen Z dan (Mis)konsepsi Work-Life Balance*. Detiknews. <https://news.detik.com/kolom/d-7154593/gen-z-dan-mis-konsepsi-work-life-balance>
- Badan Pusat Statistik. (2020). *Jumlah Penduduk menurut Wilayah, Klasifikasi Generasi, dan Jenis Kelamin, INDONESIA, Tahun 2020*. Badan Pusat Statistik.
- Balamurugan, G., & Sreeleka, M. (2020). a Study on Work Life Balance of Women Employees in It Sector. *International Journal of Engineering Technologies and Management Research*, 7(1), 64–73. <https://doi.org/10.29121/ijetmr.v7.i1.2020.499>
- Barnett, M. L., Jermier, J. M., & Lafferty, B. A. (2006). Corporate Reputation: The Definitional Landscape. *Corporate Reputation Review*, 9(1), 26–38. <https://doi.org/10.1057/PALGRAVE.CRR.1550012>
- Björntoft, S., Hallman, D. M., Mathiassen, S. E., Larsson, J., & Jahncke, H. (2020). Occupational and individual determinants of work-life balance among office workers with flexible work arrangements. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(4). <https://doi.org/10.3390/ijerph17041418>
- Brouge, N. (2023, August 10). *The Importance of Flexibility in the Workplace*. Officely. <https://getofficely.com/blog/the-importance-of-flexibility-in-the-workplace>
- Brummelhuis, L., & Bakker, A. (2012). Do new ways of working foster work engagement? *Psicothema*, 24(1), 113–120. <http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/22269373>
- Buddy, Tabroni, & Salim, F. (2019). Pengaruh Kualitas Pelayanan dan

- Kepercayaan Terhadap Kepuasan Pelanggan dan Dampaknya Pada Reputasi Perusahaan (Studi Empiris pada Perusahaan Travel Umroh dan Haji di Jakarta Timur). *Jurnal Ekonomi Bisnis Dan Manajemen*, 4(2), 110–125.
- Carlson, D., Grzywacz, J., & Kacmar, M. (2010). The Relationship of Schedule Flexibility and Outcomes Via The Work-Family Interface. *Journal of Managerial Psychology*, 25.
- Creswell, J. W. (2009). Research Design Qualitative, Quantitative and Mixed Methods Approaches. In *Sage Publications, Inc* (3rd ed.). SAGE Publications Ltd.
- Dalv, D. S. (2021). Employer brand equity and its impact on the application intent of the prospective employees. *International Journal of Business Intelligence Research*, 12(1), 1–25. <https://doi.org/10.4018/IJBIR.20210101.oa1>
- Deloitte. (2023). *It's not a stretch: Gen Z and millennials want flexibility and balance*. <https://action.deloitte.com/insight/3375/its-not-a-stretch-gen-z-and-millennials-want-flexibility-and-balance>
- Deloitte. (2024). *2024 Gen Z and Millennial Survey: Living and working with purpose in a transforming world*.
- Dessler, G. (2019). *Fundamentals of Human Resource Management, Global Edition, 5th Edition*. Pearson Education, Inc. <https://bookshelf.vitalsource.com/#/books/9781292261966>
- Dhingra, S., & Mandlaus, I. (2021). *Expectations Of Generation Z From The Workplace*. IX(2), 2581–5261. http://www.pesh.mk/PDF/Vol_6_No_1/1.pdf.
- Digdowiseiso, K. (2017). *Metodologi Penelitian Ekonomi dan Bisnis* (Cetakan Pe). Lembaga Penerbitan Universitas Nasional.
- Direktorat Statistika Kependudukan dan Ketenagakerjaan. (2024). *Konsep Tenaga Kerja*. Badan Pusat Statistik.
- Dizaho, E., Salleh, R., & Abdullah, A. (2017). Achieveing Work Life Balance Through Flexible Work Schedules and Arrangements. In *An International Journal* (Vol. 9, Issue 1s).
- Dolot, A. (2018). New trends in management The Characteristics of Generation Z. *E-Mentor*, 2(2), 44–50.
- Duan, S. X., Deng, H., & Wibowo, S. (2023). Exploring the impact of digital work on work–life balance and job performance: a technology affordance perspective. *Information Technology and People*, 36(5), 2009–2029. <https://doi.org/10.1108/ITP-01-2021-0013>
- El-Menawy, S. M. A., & Saleh, P. S. (2023). How does the mediating role of the use of social media platforms foster the relationship between employer attractiveness and generation Z intentions to apply for a job? *Future Business Journal*, 9(1). <https://doi.org/10.1186/s43093-023-00233-0>

- Eldridge, A. (2024). *Generation Z*. Encyclopedia Britannica. <https://www.britannica.com/topic/Generation-Z>
- Ergun, H. S. (2016). an Analysis on Relationship Between Expected Employer Brand Attractiveness, Organizational Identification and Intention To Apply. *Pressacademia*, 3(2), 105–105. <https://doi.org/10.17261/pressacademia.2016219939>
- Francis, A. (2022, June 14). *Gen Z: The Worker Who Want it All*. BBC. <https://www.bbc.com/worklife/article/20220613-gen-z-the-workers-who-want-it-all>
- Francis, T., & Hoefel, F. (2018). “True Gen”: Generation Z and its implications for companies. *McKinsey & Company*, 10. <https://www.mckinsey.com/~media/McKinsey/Industries/Consumer Packaged Goods/Our Insights/True Gen Generation Z and its implications for companies/Generation-Z-and-its-implication-for-companies.ashx>
- Ghani, S. A. (2017). *Factors Influencing Intention To Apply for a Job Among Millennials in Ict Industry: a Perspective of Final Year Students At Xyz University College*.
- Gimbal, O. (2023, September 28). *Activities to Create a Positive Work Environment and Boost Employee Morale*. Bucketlist. <https://bucketlistrewards.com/blog/activities-create-positive-work-environment/>
- Githinji, F., & Wekesa, D. S. (2017). The Influence of Social Environment on Employees’ Work Life Balance in the Insurance Industry. *IOSR Journal of Humanities and Social Science*, 22(05), 15–20. <https://doi.org/10.9790/0837-2205051520>
- Gomes, D. R., & Neves, J. G. (2010). Do applicants’ prior experiences influence organizational attractiveness prediction? *Management Research*, 8(3), 203–220. <https://doi.org/10.1108/1536-541011089420>
- Hair, J. F., Risher, J. J., Sarstedt, M., & Ringle, C. M. (2019). When to use and how to report the results of PLS-SEM. *European Business Review*, 31(1), 2–24. <https://doi.org/10.1108/EBR-11-2018-0203>
- Halodoc. (2023, November 9). *Mengenal Work Life Balance dan Pentingnya bagi Karyawan*. Halodoc. <https://www.halodoc.com/artikel/mengenal-work-life-balance-dan-pentingnya-bagi-karyawan>
- Hamid, R. S., & Anwar, S. (2019). *Structural Equation Modelling (SEM) Berbasis Varian Konsep Dasar dan Aplikasi Program Smart PLS 3.2.8 dalam Riset Bisnis* (1st ed.). : PT. Inkubator Penulis Indonesia.
- Hancock, B. (2023, June 6). *Making sense of generational stereotypes at work*. Mc Kinsey & Company. <https://www.mckinsey.com/capabilities/people-and-organizational-performance/our-insights/making-sense-of-generational->

stereotypes-at-work

- Hayman, J. (2005). Psychometric Assessment of an Instrument Designed to Measure Work Life Balance. *Research and Practice in Human Resource Management*, 13(1), 85–91.
- Hussain, N., Zehou, S., & Zafar-uz-Zaman Anjum, M. A. ul H. (2014). Flexible workings: A valuable resource. *IOSR Journal of Business and Management*, 16(3), 56–64. <https://doi.org/10.9790/487X-16355664>
- IDN Media. (2024). *Indonesia Gen Z Report 2024 : Understanding and Uncovering the Behavior, Challenges, and Opportunities*.
- Ina Hada, R. P., Epafras Fanggalda, R., & Putu Nursiani, N. (n.d.). *FLEXIBLE WORKING ARRANGEMENT DAN PENGARUHNYA TERHADAP WORK-LIFE BALANCE PADA RESELLERS ONLINE SHOP*. <http://ejournal.stiemj.ac.id/index.php/ekobis>
- Iswandi, A., & Rahayu, T. (2015). Analisis Pengaruh Reputasi Perusahaan Dan Kepercayaan Pelanggan Terhadap Loyalitas Pelanggan Dengan Kualitas Pelayanan Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan*, Vol 15 No., 220.
- Jago, A. S., Fast, N., & Pfeffer, J. (2022). Losing More than Money: Organizations' Prosocial Actions Appear Less Authentic When Their Resources are Declining. *Journal of Business Ethics*, 175(2), 413–425. <https://doi.org/10.1007/S10551-020-04645-8/FIGURES/3>
- Jivaraga. (2023, October 21). *Apa Sih Fleksibilitas Dunia Kerja Bagi Gen Z? Jivarafa Living a Balanced Life*. <https://jivaraga.com/apa-sih-fleksibilitas-dunia-kerja-bagi-gen-z/>
- Junaedi, M. A. R., Dewianawati, D., & Ratna, R. (2024). Pengaruh Daya Tarik Perusahaan, Reputasi Perusahaan, dan Rekrutmen Online Terhadap Minat Melamar Kerja Generasi Y dan Z Muslim Pengguna Platform Tik-Tok Pada PT Kelas Digital. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 10(1), 978. <https://doi.org/10.29040/jiei.v10i1.12781>
- Junça Silva, A., & Dias, H. (2022). The relationship between employer branding, corporate reputation and intention to apply to a job offer. *International Journal of Organizational Analysis*, 31(8), 1–16. <https://doi.org/10.1108/IJOA-01-2022-3129>
- Knoll. (2021). *Welcoming Generation Z to the Workplace Workplace Research*. <https://www.profinst.com/portals/pi/CMAAdmin/KNL21-WP-GenerationZatWork-final.pdf>
- Kp, A., Krishnaveni, V., & Prof, A. (2016). Influence Of Family Environment and Work Environment On Work Life Balance Among Women Employee. In *International Journal of Management Research & Review* (Vol. 6, Issue 3). www.ijmrr.com

- Links. (2024, February 9). *Why is Work-Life Balance Important to Job Satisfaction for Gen Z & Millennials?* Links Internasional. <https://linksinternational.com/blog/why-do-gen-z-and-millennials-look-after-work-life-balance/>
- Maslow, A. H. (1943). *A Theory Of Human Motivation*.
- McLeod, S. (2024). *Maslow's Hierarchy Of Needs*. Simply Psychology. <https://www.simplypsychology.org/maslow.html>
- Noah, Y., & Steve, M. (2012). Work Environment and Job Attitude among Employees in a Nigerian Work Organization. *Journal of Sustainable Society*, 1(2), 36–43.
- Norenee, S., Aziz, R., Noranee, S., Shahrudin, S., & Jusoh, N. (2022). Factors Influencing Work-Life Balance among Human Resource Personnel in Malaysian Health Departments during the COVID-19 Pandemic. In *An International Journal* (Vol. 14, Issue 4s).
- Nurqamar, I. F., Ulfa, S., Hafizhah, I., Fadhillah, N., & Rahmi, N. (2022). The Intention of Generation Z To Apply For a Job. *JBMI (Jurnal Bisnis, Manajemen, Dan Informatika)*, 18(3), 218–247. <https://doi.org/10.26487/jbmi.v18i3.16493>
- Ozkan, M., & Solmaz, B. (2015). The Changing Face of the Employees Generation Z and Their Perceptions of Work (A Study Applied to University Students). *Procedia Economics and Finance*, 26, 476–483. [https://doi.org/10.1016/s2212-5671\(15\)00876-x](https://doi.org/10.1016/s2212-5671(15)00876-x)
- Paramita, R. W. D., Rizal, N., & Sulistyan, R. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif Buku Ajar Perkuliahan Metodologi Penelitian Bagi Mahasiswa Akuntansi dan Manajemen* (3rd ed.). WIDYA GAMA PRESS.
- Pathiranage, T., Khatibi, A., & Tham, J. (2023). Impact Of Working Environment And Workload On Work Life Balance Towards Job Satisfaction: An Empirical Study. *Business Excellence and Management*, 13(1), 5–20. <https://doi.org/10.24818/beman/2023.13.1-01>
- Perdhana, M. (2023). Worklife Balance: Social Dynamics of Work Life. *Return : Study of Management, Economic and Bussines*, 2(6), 559–567. <https://doi.org/10.57096/return.v2i06.107>
- Permadi, K. D., & Netra, I. G. S. K. N. (2015). *Pengaruh Reputasi, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Melamar Pekerjaan oleh Mahasiswa Universitas UDAYANA*. 4(10), 3256–3286.
- Pradhan, R. K., & Jena, L. K. (2017). Employee Performance at Workplace: Conceptual Model and Empirical Validation. *Business Perspectives and Research*, 5(1), 69–85. <https://doi.org/10.1177/2278533716671630>
- Prem, R., Kubicek, B., Uhlig, L., Baumgartner, V., & Korunka, C. (2021).

Development and Initial Validation of a Scale to Measure Cognitive Demands of Flexible Work. *Frontiers in Psychology*, 12(September), 1–16. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.679471>

Putri, M., & Nugroho, G. (2023). Faktor Pembentuk Perilaku Pencari Kerja Generasi Z Di Provinsi Riau. *Jurnal Manajemen Dan Keuangan*, 12(2), 297–313. <https://doi.org/10.33059/jmk.v12i2.8617>

Robak E, & Słocińska A. (2015). Work-Life Balance And The Management Of Social Work Environment. *Polish Journal Of Management Studies*, 11, 2.

Roberts, K. (2007). Work-life balance - The sources of the contemporary problem and the probable outcomes: A review and interpretation of the evidence. *Employee Relations*, 29(4), 334–351. <https://doi.org/10.1108/01425450710759181>

Rorong, S. V. (2016). the Impact of Physical Work Environment Toward Employee Performance At Pt. Bank Negara Indonesia Manado Regional Office Dampak Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Bank Negara Indonesia Kantor Wilayah Manado. *Jurnal EMBA*, 441(1), 441–450.

Røssberg, J. I., Eiring, & Friis, S. (2004). Work environment and job satisfaction - A psychometric evaluation of the Working Environment Scale-10. *Social Psychiatry and Psychiatric Epidemiology*, 39(7), 576–580. <https://doi.org/10.1007/s00127-004-0791-z>

Rowley, C. (2007). *Human Resource Management With Asian Characteristics*.

Saufi, R., Aidara, S., & Nawi, N. (2023). Turnover intention and its antecedents: The mediating role of work–life balance and the moderating role of job opportunity. *Frontiers in Psychology*, 14(April). <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1137945>

Schindler, P. (2022). *Business Research Methods, 14th Edition* (14th ed.). McGraw-Hill Higher Education (International). <https://bookshelf.vitalsource.com/books/9781264364541>

Schwartz, S. P., Adair, K. C., Bae, J., Rehder, K. J., Shanafelt, T. D., Profit, J., & Sexton, J. B. (2019). Work-life balance behaviours cluster in work settings and relate to burnout and safety culture: A cross-sectional survey analysis. *BMJ Quality and Safety*, 28(2), 142–150. <https://doi.org/10.1136/bmjqs-2018-007933>

Seemiller, C., & Grace, M. (2015). *Generation Z Goes to College*. [[VitalSource Bookshelf version]]. Jossey-Bass A Willey Brand.

Sekaran, U., & Bougie, R. (2019). *Research Methods For Business: A Skill Building Approach, 8th Edition*. John Wiley & Son Ltd. <https://bookshelf.vitalsource.com/#/books/9781119561248>

Seo, E.-J., & Park, J.-W. (2016). A Study on the Impact of Airline Corporate

Reputation on Brand Loyalty. *International Business Research*, 10(1), 59. <https://doi.org/10.5539/ibr.v10n1p59>

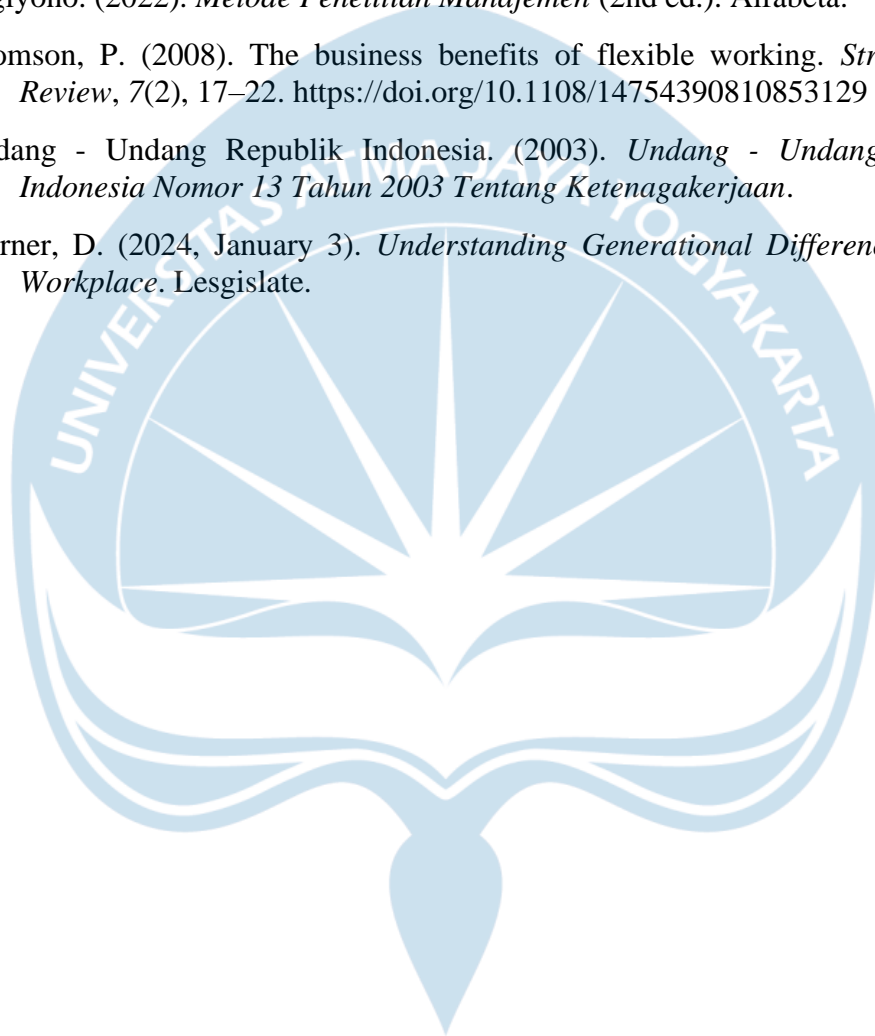
Stalmalekova, N., Genzorova, T., & Asorejova, T. (2017). Employee Benefits as One of Factors of Work Motivation. *CBU International Conference Proceedings*, 5, 448–452. <https://doi.org/10.12955/cbup.v5.964>

Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Manajemen* (2nd ed.). Alfabeta.

Thomson, P. (2008). The business benefits of flexible working. *Strategic HR Review*, 7(2), 17–22. <https://doi.org/10.1108/14754390810853129>

Undang - Undang Republik Indonesia. (2003). *Undang - Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*.

Warner, D. (2024, January 3). *Understanding Generational Differences in The Workplace*. Legislate.



KUESIONER PENELITIAN

Pengaruh Lingkungan Kerja, Fleksibilitas Kerja dan Reputasi Perusahaan Terhadap *Intention to apply for a job* Pada Gen-Z: Uji Moderasi *Work Life Balance*

A. IDENTITAS RESPONDEN

Berikan tanda lingkaran pada pilihan jawaban anda

1. Usia :
 - a. 18 – 20 tahun
 - b. 21 – 23 tahun
 - c. 24 – 26 tahun
2. Jenis Kelamin :
 - a. Laki – Laki
 - b. Perempuan
3. Semester :
 - a. 5 - 7
 - b. 8 - 10
 - c. > 10

B. PETUNJUK PENGISIAN KUESIONER

1. Bacalah kuesioner dengan teliti.
2. Pilih salah satu jawaban skala yang menurut anda paling tepat.
3. Dalam pengisian kuesioner dimohon mengisi dengan jujur.
4. Silahkan beri checklist pada kolom sesuai jawaban anda.
5. Pilihan dan skala keterangan

Skala	Keterangan
1	Sangat Tidak Setuju (STS)
2	Tidak Setuju (TS)
3	Netral (N)
4	Setuju (S)
5	Sangat Setuju (SS)

C. PERNYATAAN

Lingkungan Kerja

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1.	Saya ingin bekerja di lingkungan kerja yang memberi kesempatan untuk meningkatkan kemampuan					

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
2.	Saya mau bekerja yang lingkungan kerjanya mampu meningkatkan kepercayaan diri					
3.	Saya ingin bekerja di lingkungan kerja yang membuat saya diberi ruang membangun kerjasama					
4.	Saya senang bekerja yang lingkungan kerjanya saling memberi dukungan					
5.	Saya akan bertumbuh jika lingkungan kerja yang memberikan dukungan untuk mencari solusi					
6.	Saya senang bekerja pada perusahaan yang memberikan nilai tambah pengetahuan dan pengalaman kerja					
7.	Saya bangga bekerja di lingkungan kerja menciptakan loyalitas bagi karyawan					

Fleksibilitas Kerja

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1.	Saya suka bekerja pada perusahaan yang memberi penilaian atas kemajuan pekerjaan saya					
2.	Saya semangat pada pekerjaan yang mengharuskan saya berkoordinasi dengan orang lain					
3.	Saya suka pekerjaan yang dilakukan bersama tim					

Reputasi Perusahaan

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1.	Saya suka perusahaan yang menepati janji kepada klien.					
2.	Saya tertarik dengan perusahaan yang mengelola citra dan reputasinya.					
3.	Saya suka perusahaan yang memiliki reputasi yang lebih baik daripada perusahaan lain.					

4.	Perusahaan yang saya inginkan mendapatkan banyak penghargaan.					
----	---	--	--	--	--	--

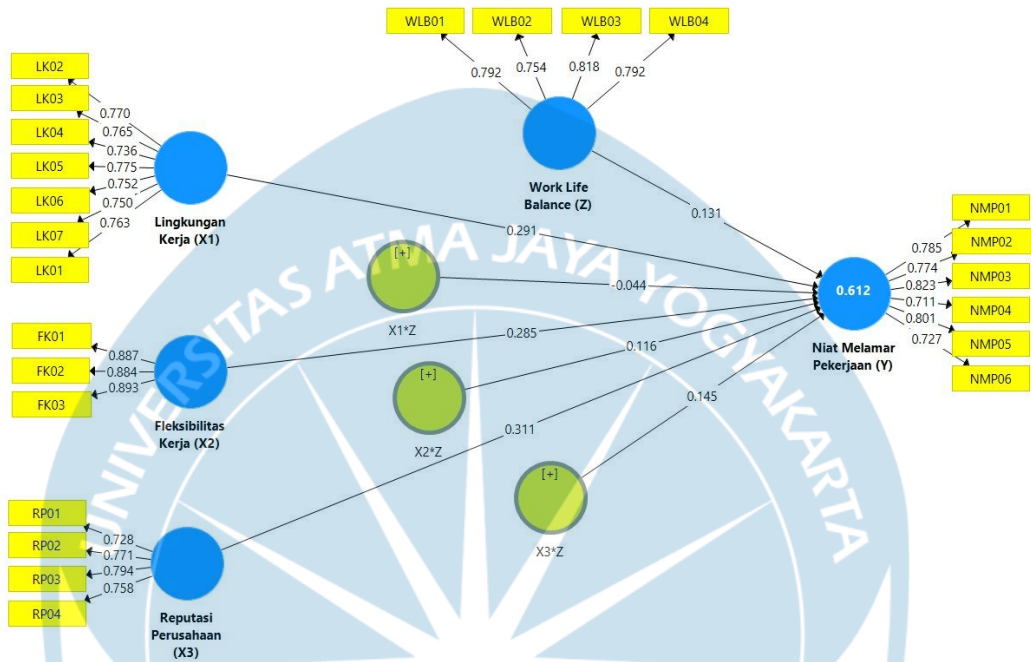
Work Life Balance

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1.	Saya sangat menghargai apabila kehidupan pribadi saya dihargai diperusahaan					
2.	Saya menjadi bahagia jika perusahaan memberikan cuti yang seimbang dengan pekerjaan					
3.	Saya mencari pekerjaan yang memberikan dukungan pada keseimbangan hidup saya					
4.	Saya senang ketika bekerja suasana hati saya bersemangat					

Intention to apply for a job

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1.	Saya berniat melamar pekerjaan yang lingkungan kerjanya bersahabat					
2.	Saya tertarik pada pekerjaan yang memberikan waktu kerja fleksibel					
3.	Saya berencana untuk melamar pekerjaan yang kerjanya selalu memiliki koordinasi yang baik (teamwork)					
4.	Saya tertarik pada perusahaan yang memberikan kebebasan untuk memilih proyek/pekerjaan					
5.	Saya berusaha mencari perusahaan yang menghargai karyawan dalam hal kreativitas					
6.	Saya berusaha mencari pekerjaan yang tidak mengganggu waktu saya menyalurkan hobi					

SMARTPLS



Construct Reliability and Validity

Matrix	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
	Cronbach's ...	rho_A	Composite ...	Average Va...
Fleksibilitas Kerja (X2)	0.866	0.866	0.918	0.788
Lingkungan Kerja (X1)	0.877	0.878	0.905	0.576
Niat Melamar Pekerjaan (Y)	0.863	0.865	0.898	0.595
Reputasi Perusahaan (X3)	0.762	0.772	0.848	0.582
Work Life Balance (Z)	0.798	0.801	0.869	0.623
X1*Z	1.000	1.000	1.000	1.000
X2*Z	1.000	1.000	1.000	1.000
X3*Z	1.000	1.000	1.000	1.000

Discriminant Validity

Fornell-Larcker Criterion	Cross Loadings	Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT)	Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT)					
	Fleksibilitas...	Lingkungan...	Niat Melam...	Reputasi Pe...	Work Life B...	X1*Z	X2*Z	X3*Z
Fleksibilitas Kerja (X2)	0.888							
Lingkungan Kerja (X1)	0.313	0.759						
Niat Melamar Pekerjaan (Y)	0.471	0.609	0.771					
Reputasi Perusahaan (X3)	0.496	0.547	0.591	0.763				
Work Life Balance (Z)	0.147	0.247	0.183	0.157	0.789			
X1*Z	0.064	-0.237	-0.079	-0.027	-0.360	1.000		
X2*Z	-0.262	0.066	0.198	-0.058	-0.264	0.028	1.000	
X3*Z	-0.064	-0.031	0.174	-0.129	-0.347	0.439	0.375	1.000

R Square

Matrix	R Square	R Square Adjusted
Niat Melamar Pekerjaan (Y)	0.612	0.602

Construct Crossvalidated Redundancy

Total	Case1	Case2	Case3	Case4	Case5	Case6	Case7
		SSO	SSE	Q ² (=1-SSE...			
Fleksibilitas Kerja (X2)		915.000	915.000				
Lingkungan Kerja (X1)		2135.000	2135.000				
Niat Melamar Pekerjaan (Y)		1830.000	1187.248	0.351			
Reputasi Perusahaan (X3)		1220.000	1220.000				
Work Life Balance (Z)		1220.000	1220.000				
X1*Z		305.000	305.000				
X2*Z		305.000	305.000				
X3*Z		305.000	305.000				

Path Coefficients

Mean, STDEV, T-Values, P-Values	Confidence Intervals	Confidence Intervals Bias Corrected	Samples					
				Original Sa...	Sample Me...	Standard D...	T Statistics (...)	P Values
Fleksibilitas Kerja (X2) -> Niat Melamar Pekerjaan (Y)				0.285	0.273	0.069	4.101	0.000
Lingkungan Kerja (X1) -> Niat Melamar Pekerjaan (Y)				0.291	0.296	0.068	4.291	0.000
Reputasi Perusahaan (X3) -> Niat Melamar Pekerjaan (Y)				0.311	0.323	0.081	3.848	0.000
Work Life Balance (Z) -> Niat Melamar Pekerjaan (Y)				0.131	0.129	0.060	2.178	0.015
X1*Z -> Niat Melamar Pekerjaan (Y)				-0.172	-0.167	0.063	1.706	0.044
X2*Z -> Niat Melamar Pekerjaan (Y)				0.116	0.115	0.045	2.597	0.005
X3*Z -> Niat Melamar Pekerjaan (Y)				0.145	0.126	0.070	2.062	0.020

Discriminant Validity

Fornell-Larcker Criterion	Cross Loadings	Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT)	Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT)					
	Fleksibilitas...	Lingkungan...	Niat Melam...	Reputasi Pe...	Work Life B...	X1*Z	X2*Z	X3*Z
Fleksibilitas Kerja (X2)								
Lingkungan Kerja (X1)	0.359							
Niat Melamar Pekerjaan (Y)	0.545	0.699						
Reputasi Perusahaan (X3)	0.609	0.663	0.718					
Work Life Balance (Z)	0.176	0.294	0.219	0.200				
X1*Z	0.068	0.253	0.085	0.072	0.401			
X2*Z	0.281	0.070	0.213	0.078	0.293	0.028		
X3*Z	0.069	0.051	0.188	0.156	0.386	0.439	0.375	

Discriminant Validity

Fornell-Larcker Criterion	Cross Loadings	Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT)	Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT)	Copy to Clipb				
	Fleksibilitas...	Lingkungan...	Niat Melam...	Reputasi Pe...	Work Life B...	X1*Z	X2*Z	X3*Z
FK01	0.887	0.333	0.410	0.468	0.152	0.032	-0.226	-0.092
FK02	0.884	0.249	0.424	0.447	0.112	0.073	-0.232	-0.049
FK03	0.893	0.253	0.422	0.407	0.127	0.064	-0.239	-0.031
Fleksibilitas Kerja (X2) * Work Life Balance (Z)	-0.262	0.066	0.198	-0.058	-0.264	0.028	1.000	0.375
LK02	0.189	0.770	0.468	0.426	0.233	-0.233	0.052	-0.013
LK03	0.242	0.765	0.465	0.415	0.215	-0.176	0.059	-0.094
LK04	0.206	0.736	0.440	0.386	0.172	-0.091	0.080	0.044
LK05	0.281	0.775	0.463	0.390	0.157	-0.208	0.003	-0.033
LK06	0.262	0.752	0.503	0.455	0.194	-0.161	0.080	-0.006
LK07	0.192	0.750	0.447	0.378	0.186	-0.219	0.024	-0.040
Lingkungan Kerja (X1) * Work Life Balance (Z)	0.064	-0.237	-0.079	-0.027	-0.360	1.000	0.028	0.439
NMP01	0.339	0.497	0.785	0.421	0.125	-0.048	0.148	0.151
NMP02	0.429	0.503	0.774	0.477	0.146	-0.084	0.138	0.109
NMP03	0.317	0.488	0.823	0.447	0.121	-0.021	0.196	0.156
NMP04	0.366	0.460	0.711	0.394	0.093	-0.055	0.151	0.217

Discriminant Validity

	Fornell-Larcker Criterion	Cross Loadings	Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT)	Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT)						
			Fleksibilitas...	Lingkungan...	Niat Melam...	Reputasi Pe...	Work Life B...	X1*Z	X2*Z	X3*Z
NMP02			0.429	0.503	0.774	0.477	0.146	-0.084	0.138	0.109
NMP03			0.317	0.488	0.823	0.447	0.121	-0.021	0.196	0.156
NMP04			0.366	0.460	0.711	0.394	0.093	-0.055	0.151	0.217
NMP05			0.353	0.460	0.801	0.529	0.184	-0.060	0.158	0.125
NMP06			0.374	0.407	0.727	0.458	0.173	-0.099	0.124	0.052
RP01			0.321	0.399	0.396	0.728	0.154	-0.118	-0.125	-0.183
RP02			0.377	0.479	0.463	0.771	0.109	-0.025	0.005	-0.090
RP03			0.409	0.432	0.527	0.794	0.128	0.012	-0.006	-0.034
RP04			0.404	0.349	0.396	0.758	0.089	0.038	-0.072	-0.110
Reputasi Perusahaan (X3) * Work Life Balance (...)			-0.064	-0.031	0.174	-0.129	-0.347	0.439	0.375	1.000
WLB01			0.085	0.189	0.144	0.115	0.792	-0.294	-0.176	-0.257
WLB02			0.114	0.185	0.131	0.104	0.754	-0.213	-0.170	-0.209
WLB03			0.129	0.191	0.154	0.154	0.818	-0.302	-0.260	-0.313
WLB04			0.133	0.215	0.147	0.120	0.792	-0.322	-0.221	-0.310
LK01			0.287	0.763	0.445	0.449	0.152	-0.167	0.049	-0.023

