P-ISSN : 2252-844X
E-ISSN : 2615-1316
JURNAL MANAJEMEN DAN KEUANGAN, VOL.12, NO.2, NOVEMBER 2023

Faktor Pembentuk Perilaku Pencari Kerja Generasi Z di Provinsi Riau

Mutiara Awaliyah Putri[1*)], Gilang Nugroho[2)]
[1*,2)] Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Riau
Jl. Kharuddin Nst No. 113 Simpang Tiga, Kec. Bukit Raya, Kota Pekanbaru, Riau
***E-mail**: mutiaraawaliyahputri@student.uir.ac.id*[1*)]

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk meneliti dan menguji faktor apakah yang mempengaruhi perilaku pencari kerja generasi Z yang ada di Provinsi Riau. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh mahasiswa tingkat akhir di Provinsi Riau. Teknik pengambilan menggunakan teknik pengambilan sampel Taro Yamane dengan jumlah sampel sebanyak 100 mahasiswa gen Z yang ada di Provinsi Riau yang berfokus pada mahasiswa tingkat akhir angkatan 2019 karena mahasiswa tingkat akhir yang akan menjadi pencari kerja yang relevan dengan topik yang akan diteliti. Alat analisis penelitian ini menggunakan analisis jalur dengan menggunakan smartPLS. Dari hasil penelitian ini menghasilkan bahwa lingkungan kerja, fleksibilitas kerja dan reputasi perusahaan pada pencari kerja mahasiswa tingkat akhir di Provinsi Riau mempengaruhi perilaku mereka dalam mencari pekerjaan, hasil tersebut dapat menjadi referensi penyedia lapangan kerja yang ingin melakukan perekrutan generasi Z di Provinisi Riau agar memberikan lingkungan kerja yang baik serta jam kerja yang fleksibel untuk meningkatkan reputasi perusahaan sehingga banyak diminati pencari kerja generasi Z.

Kata kunci: *Lingkungan Kerja*; *Fleksibilitas Kerja*; *Reputasi Perusahaan*; *Job Seeking Behavior*

ABSTRACT

This research aims to examine and assess the factors influencing the job-seeking behavior of Generation Z job seekers in the Riau Province. The population of this study includes all final-year students in Riau Province. The sampling technique used is the Taro Yamane sampling technique, with a sample size of 100 Generation Z students in Riau Province, focusing on the final-year students of the 2019 cohort since they are the relevant job seekers for the research topic. The research analysis tool uses path analysis with smartPLS. The results of this study indicate that the work environment, job flexibility, and company reputation significantly influence the job-seeking behavior of final-year students in Riau Province. These findings can serve as a reference for employers looking to recruit Generation Z individuals in Riau Province, emphasizing the importance of providing a favorable work environment and flexible working hours to enhance the company's reputation and attract Generation Z job seekers.

***Keyword*:** *Work Environment; Job Flexibility; Company Reputation; Job Seeking Behavior*

PENDAHULUAN

Bekerja bukan hanya sekedar aktivitas untuk memperoleh penghasilan atau mencari mata pencaharian, tetapi juga memiliki makna yang lebih luas dalam kehidupan individu. Dengan bekerja, seseorang dapat mengembangkan keterampilan dan pengetahuan, mencapai

tujuan pribadi atau profesional, memberikan kontribusi pada masyarakat, dan memenuhi kebutuhan hidup. Pesatnya perkembangan zaman telah membawa perubahan besar dalam dunia kerja. Generasi Z terdiri dari mereka yang lahir antara pertengahan 1990-an dan awal 2010-an yang tumbuh dan berkembang di era digital yang terhubung secara global. Sebagai generasi internet, mereka memiliki karakteristik yang unik dan pandangan hidup yang berbeda dalam proses mencari pekerjaan dan memasuki dunia kerja. Generasi Z sering disebut sebagai "generasi internet" karena mereka lahir dan tumbuh di era digital yang sangat canggih. Mereka juga dikenal sebagai "digital native", yang berarti mereka memiliki pemahaman alami dan nyaman terhadap teknologi digital (Jiri, 2016). Generasi Z lahir ke dalam dunia yang dikelilingi oleh teknologi, dan mereka merasa sangat akrab dengan teknologi ini. Oleh karena itu, penting bagi mereka untuk berada dalam lingkungan yang mencakup teknologi. Anggota generasi Z cenderung selalu terkoneksi secara virtual melalui berbagai perangkat elektronik mereka dan aktif online tanpa henti (Sakitri, 2020).

Salah satu alasan mengapa tingkat pengangguran selalu ada dalam perekonomian adalah adanya pencari kerja. Proses pencarian kerja (*job search*) adalah cara untuk menghubungkan individu yang mencari pekerjaan dengan jenis pekerjaan yang sesuai untuk mereka. Jika semua pekerja memiliki keterampilan yang sama dan semua jenis pekerjaan identik, sehingga setiap pekerja cocok dengan setiap jenis pekerjaan, maka masalah pengangguran tidak akan ada. Fenomena yang terjadi pada pola perilaku pencari kerja generasi Z sangat menarik untuk diteliti. Setiap generasi memiliki harapan, cita-cita, nilai-nilai, dan tindakan yang berbeda di dalam dunia kerja (Putra, 2016). Pada saat ini lingkungan kerja perusahaan terdiri dari berbagai generasi yang menciptakan berbagai keragaman. Keberagaman tersebut membentuk perilaku baru dalam mencari pekerjaan dan dalam pekerjaan itu sendiri. Jika pada generasi sebelumnya yaitu pada generasi X yang mana karakteristik para pencari kerjanya cenderung memiliki karakter mandiri, loyal, sangat mengutamakan citra, ketenaran dan uang, serta pekerja keras dan lebih sederhana dari generasi setelahnya. Pola perilaku kerja pada generasi setelah generasi X yaitu generasi Y memiliki pola yang berbeda yang mana generasi Y memandang sebuah pekerjaan sebagai sarana pengembangan diri yang bertujuan untuk pemenuhan kebutuhan hidup. Hal tersebut berdampak kepada rendahnya loyalitas, tidak seperti generasi sebelumnya. Lalu pola pencari kerja generasi setelahnya yaitu generasi Z berbeda pula, pada generasi Z perilaku pencari kerja dibentuk oleh beberapa nilai yaitu nilai kerja altruistik, status, sosial (Hanifah dan Wardono, 2020). Reputasi perusahaan menjadi faktor penting yang dipertimbangkan oleh pencari kerja dalam mencari pekerjaan dan dapat mempengaruhi niat mereka untuk melamar. Biasanya, pencari kerja mencari pekerjaan di

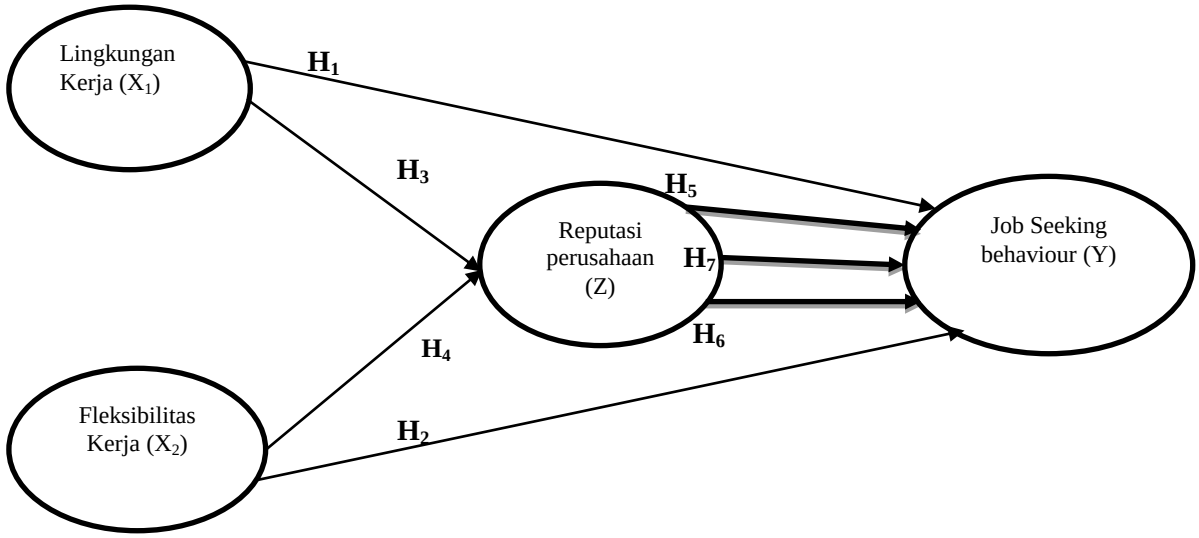
perusahaan yang memiliki reputasi baik sesuai dengan penilaian mereka. Salah satu cara mengukur reputasi perusahaan adalah dengan menggunakan *reputation quotient* yang dikembangkan oleh Fombrun et al. (2000).

Generasi Z menunjukkan preferensi yang berbeda dalam hal pekerjaan dan lingkungan kerja dibandingkan dengan generasi sebelumnya. Karena preferensi ini beragam di antara berbagai generasi, maka memahami perilaku kerja generasi Z menjadi sangat penting agar komunikasi yang efektif terjalin dan lingkungan kerja yang mendukung dapat dibentuk di dalam perusahaan. Dalam perspektif Afandi (2016), penting bagi manajemen perusahaan untuk memberikan perhatian khusus terhadap lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang baik seharusnya menciptakan suasana yang kondusif, memberikan rasa aman, dan memungkinkan karyawan untuk bekerja secara optimal dalam menjalankan tugas-tugas harian mereka. Sementara itu, menurut Bahri (2018), lingkungan kerja merangkum semua unsur yang ada di sekitar seorang karyawan yang memiliki potensi untuk mempengaruhi kinerja mereka dalam menjalankan aktivitas pekerjaan. Menurut hasil penelitian Ozkan dan Solmaz (2015), faktor utama yang dipertimbangkan oleh Generasi Z dalam memilih tempat kerja adalah lingkungan sosial. Ini diperkuat oleh temuan Hanifah dan Wardono (2020) yang menyebutkan bahwa generasi Z mencari lingkungan kerja yang menyenangkan, dengan jadwal yang fleksibel dan kompensasi yang tinggi, termasuk bayaran lembur (*paid time off*). Christina (2016) juga menyoroti dalam penelitiannya bahwa generasi Z mengharapkan bimbingan dari atasannya dan ingin menjalin hubungan kerja yang positif, menunjukkan preferensi mereka terhadap lingkungan kerja yang bersahabat. Pekerjaan yang sedang diminati saat ini termasuk suasana kerja yang nyaman di kantor dengan fleksibilitas jadwal, penggunaan teknologi dalam pekerjaan dan komunikasi, serta berpakaian yang nyaman. Ini merupakan ciri khas dari generasi Z (Rachmawati, 2019).

Selain itu, generasi Z lebih menyukai lingkungan kerja yang memberikan kebebasan untuk meningkatkan karier mereka, sebagaimana yang ditemukan dalam penelitian Arthur (2018); serta Hanifah dan Wardono (2020), yang mencatat bahwa generasi Z cenderung mencari tempat kerja yang mendukung perkembangan karier mereka dengan cepat. Hasil penelitian lain yang relevan dengan variabel ini juga dilaporkan oleh Widianti (2021) dalam penelitiannya yang berjudul "Pengaruh *Employer Attractiveness* dan *Corporate Reputation* terhadap Intensi Melamar Kerja Talenta Digital Generasi Z di Startup Unicorn Indonesia". Penelitian ini menggunakan sampel *fresh graduate* di Pulau Jawa dan menunjukkan bahwa *employer attractiveness* dan *corporate reputation* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap intensi melamar kerja talenta digital generasi Z.

Karakteristik yang unik dari generasi Z membuat mereka menjadi individu yang lebih cermat dan selektif dalam memilih pekerjaan. Mereka mempertimbangkan berbagai faktor sebelum mereka akhirnya memutuskan untuk melamar suatu pekerjaan. Hal ini merupakan tantangan baru bagi praktik manajemen sumber daya manusia di perusahaan-perusahaan, yang perlu memahami dan menyesuaikan diri dengan preferensi dan nilai-nilai generasi Z. Penelitian yang akan dilakukan ini memiliki perbedaan signifikan dari penelitian sebelumnya. Salah satu perbedaannya adalah penggunaan metode mediasi dalam penelitian ini, yang dapat memberikan wawasan lebih mendalam tentang hubungan antara variabel yang diteliti. Objek penelitian yang lebih spesifik, yaitu mahasiswa tingkat akhir di Provinsi Riau, juga membuat penelitian ini lebih terfokus. Selain itu, variabel yang digunakan dalam penelitian ini juga berbeda dari penelitian sebelumnya, yang berarti bahwa hasil dari penelitian ini berpotensi untuk memberikan temuan yang baru dan meluas terkait dengan faktor-faktor yang mempengaruhi perilaku pencari kerja generasi Z di Provinsi Riau, khususnya dengan mempertimbangkan peran reputasi perusahaan sebagai faktor mediasi.

Fenomena yang terjadi saat ini di Provinsi Riau tidak jauh berbeda dengan penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti-peneliti sebelumnya yang meneliti perilaku pencari kerja di kota-kota besar yang ada di Indonesia. Yang mana Gen Z di Provinsi Riau memiki preferensi sendiri untuk memilih pekerjaannya. Untuk membuktikan apakah pola perilaku pencari kerja generasi Z di Provinsi Riau sama dengan kota-kota besar yang ada di Indonesia.



Gambar 1. Model Penelitian

Adapun hipotesis penelitian adalah sebagai berikut:

H_1: Lingkungan kerja berpengaruh terhadap perilaku pencari kerja mahasiswa tingkat akhir di Provinsi Riau.

H_2: Fleksibilitas kerja berpengaruh terhadap perilaku pencari kerja mahasiswa tingkat akhir di Provinsi Riau.

H_3: Lingkungan kerja berpengaruh terhadap reputasi perusahaan dalam pencari kerja mahasiswa tingkat akhir di Provinsi Riau.

H_4: Fleksibilitas kerja berpengaruh terhadap reputasi perusahan dalam pencari kerja mahasiswa tingkat akhir di Provinsi Riau.

H_5: Lingkungan kerja bepengaruh terhadap perilaku pencari kerja mahasiswa tingkat akhir di Provinsi Riau dengan reputasi perusahaan sebagai variabel mediasi.

H_6: Fleksibilitas kerja bepengaruh terhadap perilaku pencari kerja mahasiswa tingkat akhir di Provinsi Riau dengan reputasi perusahaan sebagai variabel mediasi.

H_7: Lingkungan kerja dan fleksibilitas kerja berpengaruh terhadap perilaku pencari kerja mahasiswa tingkat akhir di Provinsi Riau dengan reputasi perusahaan sebagai variabel mediasi.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan metode deskriptif untuk menguji dan membuktikan hipotesis yang telah dibuat melalui berbagai tes dan pengolahan data. Pada metode penelitian kuantitatif menggunakan pendekatan pengukuran atau numerik terhadap masalah yang hendak diteliti dan juga pada pengumpulan data dan analisis data. Adapun objek dari penelitian ini adalah mahasiswa generasi Z yang ada di Provinsi Riau. Dan hal yang mendasari pemilihan mahasiswa di Provinsi Riau dikarenakan jumlah mahasiswa generasi Z dengan kisaran umur 15-29 tahun Provinsi Riau berjumlah berjumlah 36.311 jiwa dari 137.435 jiwa (PDdikti, 2023). Penelitian ini berfokus pada mahasiswa tingkat akhir angkatan 2019 yang ada di Provinsi Riau. Karena mahasiswa tingkat akhir merupakan mahasiswa yang berada dalam tahap terakhir studi mereka di perguruan tinggi dan sedang menyelesaikan skripsi atau tugas akhir. Pada periode ini, mereka mulai merencanakan karir yang akan mereka jalani setelah lulus dari perguruan tinggi. Populasi dalam penelitian ini terdiri dari semua mahasiswa tingkat akhir di Provinsi Riau yang merupakan angkatan 2019, dengan jumlah keseluruhan sebanyak 141.525 individu (BPS, 2019). Metode pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik *non-probability* dengan pendekatan *purposive sampling*. Jumlah sampel yang ditentukan menggunakan rumus Taro Yamane adalah sebanyak 100 mahasiswa.

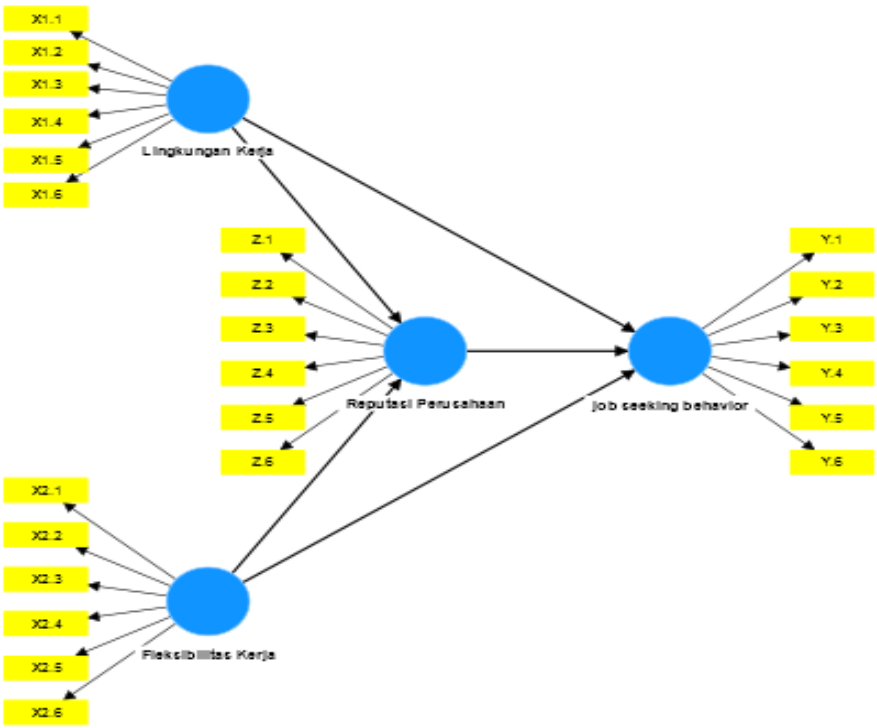
HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam proses pengumpulan dan analisis data, kita melakukan evaluasi terhadap nilai yang dihasilkan oleh setiap pernyataan untuk mengukur kelayakan indikator reflektif. Terdapat batasan-batasan tertentu untuk nilai loading yang dianggap dapat diterima, sesuai dengan panduan yang diberikan oleh Hair et al. (2018); Memon et al. (2019); dan Sarstedt (2019). Loading dengan nilai di atas 0,71 dianggap sebagai hasil yang sangat baik (*excellent)*, loading di atas 0,63 dianggap sangat bagus (*very good)*, loading di atas 0,5 dianggap baik *(good)*, loading di atas 0,45 dianggap cukup (*fair*), dan loading di atas 0,32 dianggap kurang baik *(poor*).

Evaluation of Measurment Model

Uji Validitas

Dalam pandangan Hair et al. (2018), sebuah indikator dianggap valid jika *loading factor*-nya melebihi angka 0,71 (*excellent*) terhadap konstruk variabel yang sedang diuji. Hasil dari pengolahan uji validitas *loading factor*, seperti yang terlihat pada tabel *outer loading*, menghasilkan hasil berikut:



Gambar 2. Diagram Path PLS Algoritma

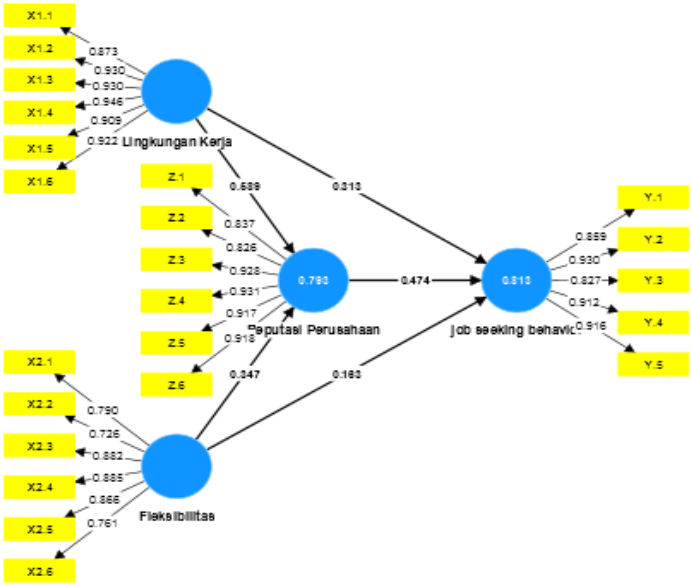
Sumber: Hasil Olahan Data Aplikasi *SmartPLS*

Tabel 1. Hasil Uji *Loading Factor*

	Job Seeking Behaviour	**Lingkungan Kerja**	**Fleksibilitas Kerja**	**Reputasi Perusahaan**
X1.1		0,873		
X1.2		0,930		
X1.3		0,930		
X1.4		0,946		
X1.5		0,909		
X1.6		0,922		
X2.1			0,789	
X2.2			0,726	
X2.3			0,882	
X2.4			0,885	
X2.5			0,864	
X2.6			0,763	
Z.1				0,837
Z.2				0,826
Z.3				0,928
Z.4				0,931
Z.5				0,917
Z.6				0,918
Y1	0,849			
Y2	0,921			
Y3	0,826			
Y4	0,922			
Y5	0,905			
Y6	0,608			

Sumber: Hasil Olahan Data Aplikasi *SmartPLS*

Setelah melakukan perhitungan *loading factor*, terlihat nilai loading menunjukkan bahwa indikator yang kuat memiliki nilai di atas >0,7 (*excellent*), hasil olah data awal penelitian ini masih ada yang berada dibawah 0,7 .Oleh sebab itu data yang tidak memenuhi kriteria harus dikeluarkan (*dropout*). Adapun hasil olah data setelah indikator yang tidak memenuhi kriteria di *dropout* sebagai berikut:



Gambar 3. Diagram Path PLS Alogaritma

Sumber: Hasil Olahan Data Aplikasi *SmartPLS*

Tabel 2. Hasil Uji *Loading Factor*

	Job Seeking Behaviour	Lingkungan Kerja	Fleksibilitas Kerja	Reputasi Perusahaan
X1.1		0,873		
X1.2		0,930		
X1.3		0,930		
X1.4		0,946		
X1.5		0,909		
X1.6		0,922		
X2.1			0,790	
X2.2			0,726	
X2.3			0,882	
X2.4			0,885	
X2.5			0,866	
X2.6			0,761	
Z.1				0,837
Z.2				0,826
Z.3				0,928
Z.4				0,931
Z.5				0,917
Z.6				0,918
Y1	0,859			
Y2	0,930			
Y3	0,827			
Y4	0,912			
Y5	0,916			

Sumber: Hasil Olahan Data Aplikasi *SmartPLS*

Setelah melakukan perhitungan *loading factor*, ditemukan bahwa nilai loading pada setiap variabel melebihi angka >0,7 sehingga memenuhi kriteria yang telah ditetapkan (Hair et al., 2018). Selanjutnya, analisis data dilanjutkan dengan mengevaluasi nilai validitas yang dimiliki oleh setiap variabel (AVE) dalam kerangka *reliability* dan *validity*, seperti yang ditunjukkan berikut ini:

Tabel 3. Uji *Contruct Reliability* dan *Validity*

	Cronbach's Alpha	***rho_A***	***Composite Reliability***	***Average Variance Extracted* (AVE)**
Fleksibilitas Kerja	0,902	0,917	0,925	0,674
Lingkungan Kerja	0,963	0,964	0,970	0,844
Reputasi Perusahaan	0,949	0,954	0,960	0,799
Job Seeking Behavior	0,934	0,939	0,950	0,791

Sumber: Hasil Olahan Data Aplikasi *SmartPLS*

Hasil analisis uji validitas pada tabel 3 menunjukkan bahwa *Average Variance Extracted* (AVE) memiliki nilai di atas >0,5 untuk semua konstruk yang ada dalam model penelitian. Ini mengindikasikan bahwa konstruk AVE pada keempat variabel, termasuk dalam kriteria validitas konvergen. Sebagai metode pendekatan lain, peneliti juga menggunaan Fornell-Larcker Criterion untuk menilai *discriminant validity*. Dalam hal ini, penelitian membandingkan akar kuadran dari *Average Variance Extracted* (AVE) dari setiap konstruk dengan nilai korelasi antar konstruk.

Tabel 4. *Fornell Larcker Criterion*

	Fleksibilitas Kerja	**Lingkungan Kerja**	**Reputasi Perusahaan**	***Job Seeking Behavior***
Fleksibilitas Kerja	0,821			
Lingkungan Kerja	0,796	0,919		
Reputasi Perusahaan	0,816	0,866	0,894	
Job Seeking Behavior	0,799	0,853	0,878	0,890

Sumber: Hasil Olahan Data Aplikasi *SmartPLS*

Berdasarkan hasil evaluasi validitas diskriminan atas pengukuran *job seeking behaviour*, fleksibilitas kerja, lingkungan kerja dan reputasi perusahaan dengan metode Fornell dan Lacker criterion dapat diterima dimana akar AVE setiap dimensi (dalam sumbu diagonal) lebih besar dari korelasinya dengan dimensi lainnya.

Uji Reliabilitas

Selanjutnya, uji reliabilitas dilakukan dengan memeriksa nilai *composite reliability* yang tercantum pada tabel 3. Hasilnya menunjukkan bahwa nilai *composite reliability* untuk fleksibilitas kerja, lingkungan kerja, reputasi perusahaan, dan perilaku pencarian pekerjaan

semuanya melebihi angka >0,7. Ini mengindikasikan bahwa konstruk tersebut mampu menjelaskan lebih dari 50% variasi dari indikator yang ada. Seluruh konstruk dalam model yang diestimasi memenuhi kriteria *discriminant validity*.

Adapun nilai *composite reliability* terendah adalah 0,925 yang terdapat pada konstruk *job seeking behavior* pada mahasiswa tingkat akhir di Provinsi Riau. Uji reliabilitas juga diperkuat dengan menggunakan *cronbach's alpha*, yang disarankan memiliki nilai di atas >0,6. Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai *cronbach's alpha* untuk semua konstruk juga melebihi angka >0,6 walaupun nilai terendah terdapat pada konstruk *job seeking behavior.*

Evaluation of Structural Model

Langkah awal dalam evaluasi model struktural adalah melakukan analisis untuk memeriksa adanya kolinearitas antara konstruk dan kemampuan prediktif model. Setelah itu, kita mengukur kemampuan prediksi model dengan menggunakan lima kriteria, yaitu koefisien determinasi (R^2), koefisien jalur, *cross-validated redundancy* (Q2), dan koefisien jalur (Sarstedt, 2019). Koefisien determinasi (*R-square*) digunakan untuk mengevaluasi nilai uji yang hanya berlaku untuk variabel exogen, serta melakukan pengujian signifikansi pengaruh dari variabel exogen (independen) terhadap variabel endogen (dependen).

Tabel 5. Hasil Uji Koefisien Determinasi

	R Square	***R Square Adjusted***
Reputasi Perusahaan	0,793	0,789
Job Seeking Behaviour	0,813	0,807

Sumber: Hasil Olahan Data Aplikasi *SmartPLS*

Hasil olah data menunjukkan nilai R^2 untuk konstruk variabel reputasi perusahaan menunjukkan nilai 0,793 sedangkan nilai R^2 untuk *job seeking behaviour* adalah sebesar 0,813 artinya masing-masing pengaruh varians nilai untuk reputasi perusahaan adalah sebesar 79,3% sedangkan varians untuk nilai *job seeking behaviour* adalah sebesar 81,3%, nilai tersebut untuk reputasi perusahaan termasuk kategori nilai yang kuat dan untuk variabel *job seeking behaviour* termasuk juga pada kategori yang kuat hal tersbut sesuai dengan (Sarstedt, 2019) yang mendefinisikan bahwa nilai koefisien determinasi diharapkan berada dalam rentang antara 0 hingga 1, di mana nilai R^2 sekitar 0,60 dianggap (kuat), nilai sekitar 0,50 dianggap (moderat), dan nilai sekitar 0,25 dianggap (lemah).

Uji Hipotesis

Direct Effect

Hasil pengolahan data yang telah dilakukan untuk menguji hipotesis didasarkan pada prosedur *bootstrapping*. Penelitian ini mengadopsi tingkat kepercayaan sebesar 95%, yang berarti tingkat presisi atau batas ketidakakuratan alpha adalah 5% (0,05), dengan nilai t-tabel sebesar 1,98. Jika nilai t-tabel lebih besar dari 1,96, maka hipotesis dapat diterima. Berikut adalah hasil dari analisis *bootstrapping* untuk pengaruh langsung:

Tabel 6. Hasil Uji *Bootstrapping*

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (|O/STDEV|)	P Values
Lingkungan Kerja -> *Job Seeking Behaviour*	0,313	0,279	0,137	2,277	**0,023**
Fleksibilitas Kerja -> *Job Seeking Behaviour*	0,347	0,317	0,135	2,569	**0,010**
Lingkungan Kerja -> Reputasi Perusahaan	0,589	0,616	0,139	4,233	**0,000**
Fleksibilitas Kerja -> Reputasi Perusahaan	0,163	0,182	0,079	2,054	**0,040**
Reputasi Perusahaan -> *Job Seeking Behaviour*	0,474	0,489	0,125	3,801	**0,000**

Sumber: *Calculate Bootstrapping* smartPLS

Pengujian Hipotesis (H_1), tabel 6 di atas menjawab hipotesis pertama lingkungan kerja berpengaruh terahadap *job seeking behavior* pada pada pencari kerja mahasiswa tingkat akhir di Provinsi Riau dengan nilai t statistik 2,277 lebih besar dari nilai t tabel <1,98 dengan nilai original sampel positif sebesar 0,313 dengan niali p value 0,023 artinya lingkungan kerja berpengaruh terhadap *job seeking behavior* generasi Z mahasiswa Universitas Islam Swasta Universitas Islam di Provinsi Riau. Hipotesis pertama diterima.

Pengujian Hipotesis (H_2), tabel 6 hasil di atas memberikan jawaban terhadap hipotesis kedua fleksibilitas kerja berpengaruh terahadap *job seeking behaviour* pada pada pencari kerja mahasiswa tingkat akhir di Provinsi Riau dengan nilai t statistik 2,569 lebih besar dari nilai t tabel >1,98 dengan nilai original sampel positif sebesar 0,347 dengan nilai p value 0,010 artinya fleksibilitas kerja berpengaruh terhadap *job seeking behaviour* generasi Z mahasiswa Universitas Islam Swasta Universitas Islam di Provinsi Riau. Hipotesis kedua diterima.

Pengujian Hipotesis (H_3), tabel 6 hasil di atas memberikan jawaban terhadap hipotesis ketiga lingkungan kerja berpengaruh terhadap reputasi perusahaan pada pencari kerja mahasiswa tingkat akhir di Provinsi Riau dengan nilai t statistik 4,233 lebih besar dari nilai t

tabel >1,98 dengan nilai original sampel negatif sebesar 0,589 dengan niali p value 0,000 artinya lingkungan kerja berpengaruh terhadap reputasi perusahaan pada pencari kerja mahasiswa tingkat akhir di Provinsi Riau. Hipotesis ketiga diterima.

Pengujian Hipotesis (H_4), tabel 6 hasil di atas memberikan jawaban terhadap hipotesis ketiga fleksibilitas kerja berpengaruh terhadap reputasi perusahaan pada pencari kerja mahasiswa tingkat akhir di Provinsi Riau dengan nilai t statistik 2,054 lebih besar dari nilai t tabel >1,98 dengan nilai *original sample* negatif sebesar 0,163 dengan niali p value 0,040 artinya fleksibilitas kerja berpengaruh terhadap reputasi perusahaan pada pencari kerja mahasiswa tingkat akhir di Provinsi Riau. Hipotesis keempat diterima.

Indirect Effect

Selanjutnya hasil dari pengaruh tidak langsung dari penelitian ini yaitu lingkungan kerja terhadap *job seeking behaviour* dengan reputasi perusahaan sebagai variabel mediasi serta pengaruh fleksibilitas kerja terhadap *job seeking behaviour* dengan reputasi perusahaan sebagai variabel mediasi dengan tingkat kepercayaan 95% dengan nilai nilai t-tabel adalah 1,98 adalah sebagai berikut:

Tabel 7. Hasil *Indirect Effect*

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (|O/STDEV|)	P Values
Lingkungan Kerja -> Reputasi Perusahaan -> *Job Seeking Behaviour*	0,164	0,149	0,063	2,625	**0,009**
Fleksibilitas Kerja -> Reputasi Perusahaan -> *Job Seeking Behaviour*	0,279	0,308	0,122	2,296	**0,022**

Sumber: *Calculate Bootstrapping* smartPLS

Pengujian Hipotesis (H_5), tabel 7 di atas menjawab hipotesis kelima lingkungan kerja berpengaruh terhadap *job seeking behaviour* dengan mediasi reputasi perusahaan berpengaruh secara signifikan dengan nilai t statistik sebesar 2,625 lebih besar dari t tabel >1,98 dengan nilai original sampel positif 0,164 dengan p value sebesar 0,009 artinya lingkungan kerja berpengaruh terhadap *job seeking behaviour* dengan moderasi reputasi perusahaan pada pencari kerja mahasiswa tingkat akhir di Provinsi Riau. Hipotesis kelima diterima.

Pengujian Hipotesis (H_6), tabel 7 di atas menjawab hipotesis keenam fleksibilitas kerja berpengaruh terhadap *job seeking behaviour* dengan mediasi reputasi perusahaan berpengaruh secara signifikan dengan nilai t statistik sebesar 2,296 lebih besar dari t tabel >1,98 dengan

nilai original sampel positif 0,279 dengan p value sebesar 0,022 artinya fleksibilitas kerja berpengaruh terhadap *job seeking behaviour* dengan moderasi reputasi perusahaan pada pencari kerja mahasiswa tingkat akhir di Provinsi Riau. Hipotesis keenam diterima.

Pengujian Hipotesis (H_7), tabel 5 di atas menjawab hipotesis ketujuh lingkungan kerja dan fleksibilitas kerja pada pencari kerja mahasiswa tingkat akhir di Provinsi Riau dengan reputasi perusahaan sebagai variabel mediasi, hal tersebut dijelaskan oleh nilai R^2 sebesar 0,813 atau 81,3% nilai tersebut berada pada tingkat yang kuat.

Pembahasan

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap *Job Seeking Behaviour* pada Pencari Kerja Mahasiswa Tingkat Akhir di Provinsi Riau

Berdasarkan hasil dari olah data, temuan dari penelitian ini menjelaskan bahwa lingkungan kerja mempengaruhi *job seeking behaviour*, artinya baik buruknya lingkungan kerja pada sebuah perusahaan akan mempengaruhi *job seeking behaviour* pada pencari kerja mahasiswa tingkat akhir di Provinsi Riau. Sejalan dengan temuan penelitian sebelumnya, generasi Z cenderung menghargai komunikasi tatap muka dua arah dan menginginkan manajer yang terbuka terhadap karyawan mereka. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang cocok untuk mereka harus memberikan ruang untuk berdiskusi, berkolaborasi, dan menerima kritik. Generasi Z memiliki preferensi terhadap transparansi, fleksibilitas, dan kebebasan dalam pekerjaan mereka, yang dianggap sebagai faktor penting dalam mendorong produktivitas (Nurqamar, I. F., Ulfa, S., Hafizhah, I., Fadhillah, N., & Rahmi, N., 2022).

Pengaruh Fleksibilitas Kerja terhadap *Job Seeking Behaviour* pada Pencari Kerja Mahasiswa Tingkat Akhir di Provinsi Riau

Hasil temuan dari penelitian ini menunjukkan bahwa fleksibilitas kerja mempengaruhi *job seeking behaviour* pada pencari kerja mahasiswa tingkat akhir di Provinsi Riau, hal tersebut sejalan dengan penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa pada era digital saat ini generasi Z dengan mudah mengakses teknologi yang memungkinkan mereka bekerja di berbagai waktu dan lokasi. Ini telah mendorong peningkatan pemahaman akan konsep keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi (*Work-Life Balance*) di kalangan mereka, yang dianggap sebagai nilai yang sangat penting. Bagi generasi Z, penting untuk mencapai keseimbangan yang baik antara kinerja pekerjaan dan kehidupan pribadi tanpa adanya konflik di antara keduanya. Oleh karena itu, mereka sangat tertarik pada peluang untuk memiliki pekerjaan dan jadwal kerja yang fleksibel, sebagaimana diungkapkan dalam penelitian oleh

Agarwal & Vaghela (2018).

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Reputasi Perusahaan pada Pencari Kerja Mahasiswa Tingkat Akhir di Provinsi Riau

Temuan dari penelitian menjelaskan bahwa lingkungan kerja mempengaruhi reputasi perusahaan pada pencari kerja mahasiswa tingkat akhir di Provinsi Riau. Hasil penelitian ini konsisten dengan temuan penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki dampak signifikan terhadap reputasi perusahaan di mata para pencari kerja, lingkungan kerja dalam konteks penelitian ini adalah lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik

Pengaruh Fleksibilitas Kerja terhadap Reputasi Perusahaan pada Pencari Kerja Mahasiswa Tingkat Akhir di Provinsi Riau

Hasil temuan dari penelitian ini menjelaskan terdapat pengaruh fleksibilitas kerja terhadap reputasi perusahaan pada pencari kerja mahasiswa tingkat akhir di Provinsi Riau. Sejalan dengan hasil penelitian tersebut, fleksibilitas kerja memungkinkan karyawan menikmati kemampuan seseorang dalam menyeimbangkan tanggung jawabnya dalam pekerjaan dan hal yang tidak berkaitan dengan pekerjaan. Generasi Z yang mencari kerja pada saat ini cenderung mencari perusahaan yang memiliki jam kerja yang fleksibel, sehingga salah satu faktor penentu baik tidaknya reputasi perusahaan bagi generasi Z adalah jam kerja yang fleksibel (Fajarianto, M. I. D., Siska, E., & Indra, N., 2023).

Pengaruh Reputasi Perusahaan terhadap *Job Seeking Behaviour* pada Pencari Kerja Mahasiswa Tingkat Akhir di Provinsi Riau

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa reputasi perusahaan berpengaruh terhadap para pencari kerja mahasiswa tingkat akhir di Provinsi Riau. Sejalan dengan itu, hasil penelitian mengatakan bahwa reputasi perusahaan memiliki dampak positif yang signifikan pada minat para pelamar terhadap lowongan pekerjaan. Reputasi perusahaan berperan sebagai indikator yang digunakan untuk menilai calon kandidat pekerjaan dan merupakan evaluasi serta persepsi yang mempengaruhi keberhasilan perusahaan, baik dari perspektif internal maupun eksternal, seperti yang dijelaskan dalam penelitian oleh Handi, H., & Safitri, W. (2023).

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Fleksibilitas Kerja terhadap *Job Seeking Behaviour* pada Pencari Kerja Mahasiswa Tingkat Akhir di Provinsi Riau dengan Reputasi Perusahaan Sebagai Variabel Mediasi

Berdasarkan hasil uji data ditemukanlah bahwa lingkungan dan fleksibilitas kerja berpengaruh terhadap *job seeking behaviour* pada pencari kerja mahasiswa tingkat akhir di Provinsi Riau dalam konteks mediasi melalui reputasi perusahaan, temuan penelitian ini mengindikasikan bahwa lingkungan kerja memiliki dampak signifikan terhadap perilaku pencari kerja mahasiswa tingkat akhir di Provinsi Riau melalui reputasi perusahaan. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Barhate, B., & Dirani, K. M. (2022), selanjutnya fleksibilitas kerja juga berpengaruh signifikan terhadap *job seeking behaviour* pencari kerja mahasiswa tingkat akhir di Provinsi Riau yang sejalan dengan penelitian Fajarianto, M. I. D., Siska, E., & Indra, N. (2023). Mediasi reputasi perusahaan juga mempengaruhi *job seeking behaviour*. Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa dengan mediasi reputasi perusahaan akan mempengaruhi *job seeking behaviour* atau intensi melamar pekerjaan (Purborini, P. S., & Basid, R. A., 2022).

KESIMPULAN DAN SARAN

Dari hasil yang sudah dijelaskan penelitian ini menghasilkan temuan bahwa lingkungan kerja, fleksibilitas kerja dan reputasi perusahaan pada pencari kerja mahasiswa tingkat akhir di Provinsi Riau mempengaruhi perilaku mereka dalam mencari pekerjaan, hasil tersebut dapat menjadi referensi penyedia lapangan kerja yang ingin melakukan perekrutan generasi Z di Provinisi Riau agar memberikan lingkungan kerja yang baik serta jam kerja yang fleksibel untuk meningkatkan reputasi perusahaan sehingga banyak diminati pencari kerja generasi Z. Dengan lingkungan kerja, fleksibilitas kerja dan reputasi perusahaan diidentifikasi sebagai faktor penting dalam mencari kerja perusahaan dapat mempertimbangkan untuk meningkatkan lingkungan kerja dan fleksibilitas kerja serta dapat merawat reputasi perusahaannya itu sebagai strategi untuk mempertahankan bakat-bakat terbaik mengurangi *turnover* dan secara aktif membangun dan merawat reputasi positif mereka di pasar kerja. Generasi Z memiliki banyak kelebihan dalam hal teknologi walaupun di lain sisi generasi Z memiliki berbagai macam kekurangan yang dapat ditutupi oleh kelebihannya apabila diarahkan dengan cara yang tepat. Keterbatasan dalam penelitian ini dari segi populasi dan sampel penelitian, penelitian ini hanya berfokus pada generasi Z mahasiswa tingkat akhir Provinsi Riau sehingga hasil ini belum menggambarkan para pencari kerja secara menyeluruh yang tidak hanya generasi Z saja.

REFERENSI

Adiawaty, S. (2019). Tantangan Perusahaan Mengelola Perbedaan Generasi Karyawan. *Jurnal Manajemen Bisnis*, *22*(3), 376–382.

Barhate, Bhagyashree, & Khalil M. Dirani. (2022). Career Aspirations of Generation Z: a Systematic Literature Review. *European Journal of Training and Development*, *46*(1–2), 139–57.

BPS-KPPPA. (2018). *Statistik Indonesia Statistical Yearbook of Iindonesia*.

BPS. (2021). *Keadaan Angkatan Kerja di Indonesia-Badan Pusat Statistik*.

Brown, D. J., Cober, R. T., Levy, P. E., & Shalhoop, J. (2006). Proactive Personality and The Successful Job Search : A Field Investigation With College Graduates, *91*(3), 717–726. https://doi.org/10.1037/0021-9010.91.3.717

Budiarto, Dekeng Setyo. (2019). *Panduan Riset Kuantitatif : Trik Publikasi Bagi Pemula*. UPY Press.

Feist, F. (2008). *Theories of Personality.*

Fernandez-valera, M. M., Pedro, M. M. De, Cuyper, N. De, & Magdalena, M. (2020). Explaining Job Search Behavior in Unemployed Youngsters Beyond Perceived Employability : The Role of Psychological Capital. 11(July), 1–12. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.01698

Gabrielova, K., Buchko, A. A., College, F., & Avenue, W. B. (2021). Science Direct Here Comes Generation Z : Millennials as Managers. Business Horizons, xxxx. https://doi.org/10.1016/j.bushor.2021.02.013

Hanifah, Hanifah, & Prabu Wardono. (2020a). Identifikasi Faktor Pembentuk Perilaku Pencari Kerja Generasi Z di Indonesia *Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen*, *6*(3), 628–42.

———. (2020b). Identifikasi Faktor Pembentuk Perilaku Pencari Kerja Generasi Z di Indonesia. *Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen.*

Incorporated, Kronos. (2019). Full Report : Generation Z in The Workplace. *Workforce Institute*, 1–32. https://workforceinstitute.org/wp-content/uploads/2019/11/Full-Report-Generation-Z-in-the-Workplace.pdf.

Jayathilake, Hasaranga Dilshan. (2020). Exploring HRM Practices to Retain Generation-Z in Information Technology Sector: A Systematic Literature Review. *International Journal of Business and Technopreneurship*, *10*(7), 9-10. https://ijbt.unimap.edu.my/images/stories/IJBTFEB2020/IJBT_Vol_10_Feb_2020_7_79-100.pdf.

Jiri, Bejtkovsky. (2016). The Employees of Baby Boomers Generation, Generation X, Generation Y and Generation Z in Selected Czech Corporations as Conceivers of Development and Competitiveness in Their Corporation. *Journal of Competitiveness*, *8*(4), 105–23.

Kong, L., Hooft, E. A. J. V. A. N., & Lievens, F. (2019). Institutional Knowledge at Singapore Management University Specific Job Search Self-Efficacy Beliefs and Behaviors of Unemployed Ethnic Minority Women, 9–20. https://doi.org/10.1111/ijsa.12231.

Koulopoulos, T., & Keldsen, D. (2014). *The Gen Z Effect*.

Lee, S., Jung, J., & Baek, S. (2022). The Relationship between Career Decision-Making Self-Efficacy, Career Preparation Behaviour and Career Decision Difficulties among South Korean College Students.

Maloni, M., Hiatt, M. S., & Campbell, S. (2019). Understanding The Work Values of Gen Z Business Students. *International Journal of Management Education*, *17*(3). https://doi.org/10.1016/j.ijme.2019.100320.

Memon, M. A., Cheah, J., Ramayah, T., Ting, H., Chuah, F., Cham, T. H., Tunku, U., & Rahman, A. (2019). Moderation Analysis: Issues and, *3*(1).

Mueller, A. I., & Topa, G. (2017). Job Search Behavior among The Employed and Non-Employed.

Marissa M. White. (2019). Gearing Up for Gen Z: An Analysis of Employers' Recruitment Marketing Targeting The New, Generation Z, Workforce Marissa. *Society*, 2(1), 1–19. http://www.scopus.com/inward/record.url?eid=2-s2.0-84865607390&partnerID=tZOtx3y1%0Ahttp://books.google.com/books?hl=en&lr=&id=2LIMMD9FVXkC&oi=fnd&pg=PR5&dq=Principles+of+Digital+Image+Processing+fundamental+techniques&ots=HjrHeuS_.

Ng, Siew Imm et al. (2019). Mirror, Mirror on The Wall, Are We Ready for Gen-Z in Marketplace? A Study of Smart Retailing Technology in Malaysia. *Young Consumers*, *22*(1), 68–89.

Nguyen Ngoc, Thang, Mai Viet Dung, Chris Rowley, & Mirjana Pejic Bach. (2022). Generation Z Job Seekers' Expectations and Their Job Pursuit Intention: Evidence from Transition and Emerging Economy. *International Journal of Engineering Business Management*, 14.

Notoatmodjo, S. (2019). *Promosi Kesehatan dan Ilmu Perilaku*.

Pichler, Shaun, Chiranjeev Kohli, dan Neil Granitz. (2021). Ditto for Gen Z: A framework for Leveraging The Uniqueness of The New Generation. *Business Horizons, 64*(5): 599–610. https://doi.org/10.1016/j.bushor.2021.02.021.

Rani, Inta Hartaningtyas, Jara Hardiyanti Jalih, & Lestari Adhi Widyowati. (2022). Indonesian Generation Z Work Expectation and Intention to Apply for Job: Role of Social Media. *Quantitative Economics and Management Studie*, *3*(2): 193–206.

Sakitri, Galih. (2020). Selamat Datang Gen Z , Sang Penggerak Inovasi!, 1–10.

Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif*.

Tewal, B. (2014). The Preferred Occupation of Students at Faculty of Economics and Business of Sam Ratulangi University : A Socio-Cultural Approach. *Sancall*, 426–434.

Thach, L., Riewe, S., & Camillo, A. (2020). Generational Cohort Theory and Wine: Analyzing How Gen Z Differs from Other American Wine Consuming Generations. https://doi.org/10.1108/IJWBR-12-2019-0061.

Wang, Rong et al. (2016). Estimation of Global Black Carbon Direct Radiative Forcing and Its Uncertainty Constrained by Observations. *Journal of Geophysical Research*, *121*(10), 5948–5971.