

Divya Nurul Lestari<sup>1</sup>, Puteri Andika Sari<sup>2</sup>

## PENGARUH *FLEXIBLE WORKING ARRANGEMENT* TERHADAP *JOB PURSUIT INTEREST* PADA GENERASI Z DI KOTA BANDUNG DENGAN *JOB AUTONOMY* SEBAGAI VARIABEL MODERASI

Divya Nurul Lestari<sup>1</sup>, Puteri Andika Sari<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Program Studi S1 Manajemen, Universitas Ekuitas, Bandung, Indonesia  
divalestari04@gmail.com<sup>1</sup>, puteri.andika@ekuitas.ac.id<sup>2</sup>

### *Abstract*

*This study aims to analyze the effect of Flexible Working Arrangement (FWA) on Job Pursuit Interest among Generation Z in Bandung City, with Job Autonomy as a moderating variable. The study highlights the role of work flexibility in shaping young people's interest in seeking and applying for jobs amid the growth of the gig economy. A quantitative approach was employed using Partial Least Squares–Structural Equation Modeling (PLS-SEM) on data collected from 170 Generation Z respondents who were job seekers and final-year university students. The results indicate that Flexible Working Arrangement has a positive and significant effect on Job Pursuit Interest. Furthermore, Job Autonomy strengthens this relationship, particularly for individuals with higher levels of work autonomy. These findings emphasize the importance of integrating flexibility and autonomy into recruitment strategies to attract Generation Z talent and contribute to the development of Signaling Theory in the context of the modern labor market.*

**Keywords:** *Flexible Working Arrangement; Job Pursuit Interest; Job Autonomy; Generation Z*

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *Flexible Working Arrangement* (FWA) terhadap *Job Pursuit Interest* pada Generasi Z di Kota Bandung dengan *Job Autonomy* sebagai variabel moderasi. Kajian ini menyoroti peran fleksibilitas kerja dalam membentuk minat generasi muda untuk mencari dan melamar pekerjaan di tengah perkembangan *gig economy*. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik analisis *Partial Least Squares–Structural Equation Modeling* (PLS-SEM) terhadap 170 responden Generasi Z yang berstatus pencari kerja dan mahasiswa tingkat akhir. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Flexible Working Arrangement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Job Pursuit Interest*. Selain itu, *Job Autonomy* terbukti memperkuat hubungan tersebut, terutama pada individu dengan tingkat otonomi kerja yang tinggi. Temuan ini menegaskan pentingnya integrasi fleksibilitas dan otonomi kerja dalam strategi rekrutmen untuk menarik talenta Generasi Z serta memperkaya pengembangan *Signaling Theory* dalam konteks pasar tenaga kerja modern.

**Kata kunci :** *Flexible Working Arrangement; Job Pursuit Interest; Job Autonomy; Generasi Z*

**Corresponding author :** divalestari04@gmail.com<sup>1</sup>

### **PENDAHULUAN**

Minat individu untuk melamar dan mengejar suatu pekerjaan atau *job pursuit interest* merupakan tahap awal dalam proses

pengambilan keputusan karier yang mencerminkan ketertarikan individu terhadap suatu organisasi, mulai dari pencarian informasi hingga kesediaan untuk melamar

pekerjaan (Chapman et al., 2005). Pada Generasi Z, minat terhadap pekerjaan cenderung bersifat selektif dan dipengaruhi oleh kesesuaian antara nilai personal dan karakteristik lingkungan kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Marsela, G., & Sari, P.A., (2024) menunjukkan bahwa Generasi Z di Kota Bandung memiliki kecenderungan loyalitas kerja yang relatif rendah serta menempatkan keseimbangan kehidupan kerja sebagai prioritas utama.

Sejalan dengan itu, penelitian Sari, P.A., & Pitaloka, D., (2024) menemukan bahwa karakteristik Generasi Z yang masih berada pada fase eksplorasi karier menyebabkan tingkat keterikatan dan komitmen kerja cenderung belum stabil. Kondisi ini mengindikasikan bahwa sejak tahap awal pencarian kerja, minat Generasi Z sangat dipengaruhi oleh sistem kerja yang dinilai mampu mendukung keseimbangan kehidupan profesional dan personal.

Perubahan minat Generasi Z terhadap pekerjaan tidak dapat dilepaskan dari pergeseran makna kerja di era ekonomi digital. Perkembangan *gig economy* telah mengubah pekerjaan dari aktivitas yang terikat ruang dan waktu menjadi kegiatan yang dapat dilakukan secara fleksibel dan berbasis hasil (Olga, 2020). Generasi Z yang lahir pada rentang tahun 1997–2012 tumbuh dalam lingkungan digital yang menekankan efisiensi, kebebasan, dan kecepatan, sehingga membawa ekspektasi baru terhadap dunia kerja yang lebih fleksibel dan adaptif (Jayatissa, 2023). Pergeseran ini turut memengaruhi *job pursuit interest*, di mana Generasi Z cenderung menghindari pekerjaan dengan sistem kerja yang dianggap kaku dan tidak relevan dengan gaya hidup mereka.

Salah satu faktor yang dinilai mampu memengaruhi *job pursuit interest* Generasi Z adalah penerapan *Flexible Working Arrangement* (FWA). Fleksibilitas kerja mencakup pengaturan waktu, lokasi, serta

metode penyelesaian pekerjaan yang memberikan keleluasaan bagi individu dalam mengelola aktivitas kerjanya. Laporan Deloitte menunjukkan bahwa 63% Generasi Z lebih menyukai sistem kerja *hybrid*, sementara survei FlexJobs mengungkapkan bahwa 74% Generasi Z menginginkan lebih banyak opsi bekerja secara *remote*. Temuan tersebut sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa fleksibilitas kerja menjadi faktor penting dalam membentuk ketertarikan awal calon tenaga kerja terhadap suatu organisasi, terutama pada Generasi Z yang berada pada fase eksplorasi karier (Prasasti et al., 2024).

Secara empiris, fleksibilitas kerja tidak hanya berpengaruh pada karyawan aktif, tetapi juga memiliki implikasi pada tahap awal keputusan karier. Penelitian Marsela, G., & Sari, (2024) mengungkapkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja berkontribusi sebesar 35,2% terhadap loyalitas karyawan Generasi Z di Kota Bandung. Meskipun penelitian tersebut berfokus pada karyawan aktif, temuan ini mengindikasikan bahwa sistem kerja yang mendukung keseimbangan hidup berpotensi meningkatkan ketertarikan awal individu terhadap organisasi. Dengan demikian, *Flexible Working Arrangement* dapat dipandang sebagai sinyal positif yang memengaruhi persepsi Generasi Z dalam menilai daya tarik suatu pekerjaan.

Namun demikian, penerapan *Flexible Working Arrangement* belum tentu secara otomatis meningkatkan *job pursuit interest* apabila tidak disertai dengan tingkat otonomi kerja yang memadai. *Job autonomy* merujuk pada sejauh mana individu memiliki kebebasan dalam menentukan cara, waktu, dan metode pelaksanaan pekerjaannya. Penelitian Salem (2025) menegaskan bahwa persepsi terhadap otonomi kerja berperan penting dalam memperkuat hubungan antara fleksibilitas kerja dan niat melamar pekerjaan. Ketika

fleksibilitas kerja diiringi dengan kepercayaan organisasi terhadap individu dalam mengelola pekerjaannya, minat Generasi Z untuk mengejar pekerjaan tersebut cenderung meningkat. Sebaliknya, fleksibilitas yang tetap dikontrol secara kaku justru berpotensi menurunkan ketertarikan calon pelamar.

Kota Bandung menjadi konteks yang relevan dalam penelitian ini mengingat posisinya sebagai pusat ekonomi kreatif dan digital yang didominasi oleh populasi Generasi Z. Meskipun demikian, masih banyak organisasi di wilayah ini yang mempertahankan sistem kerja tradisional dengan jam kerja tetap dan pengawasan langsung. Ketidaksiharian antara ekspektasi Generasi Z dan praktik kerja yang ada berpotensi menurunkan *job pursuit interest* terhadap organisasi tersebut. Oleh karena itu, analisis mengenai pengaruh *Flexible Working Arrangement* terhadap *Job Pursuit Interest* Generasi Z di Kota Bandung dengan *job autonomy* sebagai variabel moderasi menjadi penting untuk dilakukan.

## KAJIAN PUSTAKA

Teori sinyal menurut Spence (1973) menjelaskan bahwa individu atau pihak yang memiliki informasi lebih komprehensif dapat menyampaikan sinyal tertentu kepada pihak lain guna meminimalkan ketimpangan informasi. Dalam ranah pasar tenaga kerja, teori ini dimanfaatkan untuk menjelaskan cara organisasi mengomunikasikan kualitas serta karakteristik pekerjaan yang tidak dapat diketahui secara langsung oleh para pencari kerja. Pada tahap rekrutmen, pelamar umumnya memiliki keterbatasan informasi terkait kondisi internal organisasi, sehingga sinyal yang dikirimkan perusahaan menjadi dasar penting dalam membentuk persepsi awal. Agar efektif, sinyal tersebut harus bersifat kredibel dan konsisten dalam merepresentasikan kualitas yang ditawarkan.

Dalam kajian manajemen sumber daya manusia, teori sinyal digunakan untuk menjelaskan bagaimana kebijakan dan praktik organisasi memengaruhi daya tarik perusahaan di mata calon tenaga kerja. Organisasi dapat menyampaikan sinyal melalui reputasi, *employer branding*, maupun kebijakan kerja yang ditawarkan kepada publik. Sinyal-sinyal tersebut membantu pelamar menilai kesesuaian antara karakteristik organisasi dan preferensi kerja mereka. *Flexible Working Arrangement* (FWA) merupakan salah satu bentuk sinyal positif yang dapat meningkatkan persepsi daya tarik organisasi. Kebijakan ini mencerminkan dukungan perusahaan terhadap fleksibilitas kerja dan keseimbangan kehidupan kerja, yang menjadi perhatian utama bagi generasi muda. Dalam perspektif teori sinyal, FWA berfungsi sebagai indikator bahwa organisasi memiliki budaya kerja yang adaptif dan berorientasi pada kepercayaan, sehingga berpotensi meningkatkan *job pursuit interest*.

Lebih lanjut, teori sinyal juga menjelaskan peran *job autonomy* sebagai variabel moderasi dalam hubungan antara FWA dan *job pursuit interest*. Kredibilitas sinyal *flexible working arrangement* akan dinilai lebih tinggi apabila fleksibilitas kerja tersebut disertai dengan otonomi dalam pelaksanaan pekerjaan. Dengan demikian, *job autonomy* memperkuat pengaruh *Flexible Working Arrangement* terhadap *job pursuit interest* karena kedua aspek tersebut secara bersama-sama merepresentasikan kebebasan dan kepercayaan yang ditawarkan organisasi.

*Job pursuit interest* menggambarkan tingkat motivasi individu dalam menindaklanjuti peluang kerja yang ditawarkan oleh suatu organisasi. Chapman et al., (2005) mendefinisikan *job pursuit interest* sebagai kecenderungan calon pelamar untuk tetap terlibat dalam proses rekrutmen, seperti mengajukan lamaran, mengikuti tahapan seleksi lanjutan, atau menunjukkan

ketertarikan untuk bertahan dalam applicant pool tanpa harus segera mengambil keputusan kerja yang final. Minat ini terbentuk dari evaluasi pelamar terhadap daya tarik organisasi serta citra perusahaan sebagai tempat bekerja.

Sejumlah penelitian menunjukkan bahwa persepsi terhadap organisasi memiliki peran penting dalam membentuk *job pursuit interest*. Nawakitphaitoon & Sooraksa, (2023) menemukan bahwa *employer image* berhubungan positif dengan *job pursuit interest* melalui peningkatan *organizational attractiveness*. Semakin positif citra perusahaan yang terbentuk di benak calon pelamar, semakin besar pula kecenderungan mereka untuk melanjutkan proses melamar pekerjaan di organisasi tersebut. Hal ini menegaskan bahwa *job pursuit interest* tidak muncul secara spontan, melainkan melalui proses penilaian terhadap reputasi, nilai, dan karakteristik organisasi.

*Job pursuit interest* juga mencerminkan fase awal pencarian kerja yang bersifat aktif, di mana calon pelamar tidak hanya menunggu informasi lowongan, tetapi secara sadar mengevaluasi kesesuaian antara diri mereka dengan organisasi. Proses ini menjadi semakin relevan dalam konteks rekrutmen generasi muda, khususnya Generasi Z, yang cenderung lebih selektif dalam memilih tempat kerja dan memperhatikan keselarasan nilai organisasi dengan preferensi pribadi.

Literatur terkini mengidentifikasi berbagai faktor yang memengaruhi *job pursuit interest*, antara lain *organizational attractiveness*, *perceived person-organization fit*, *employer image* dan *employer branding*, serta pengaturan kerja dan manfaat kerja yang ditawarkan. Kebijakan kerja fleksibel, sistem kompensasi, tunjangan, dan keseimbangan kehidupan kerja menjadi faktor penting dalam membentuk keputusan melamar pekerjaan, terutama bagi Generasi Z.

*Flexible Working Arrangement* (FWA) merujuk pada bentuk pengaturan kerja yang memberikan fleksibilitas kepada karyawan dalam mengatur waktu, lokasi, serta cara pelaksanaan pekerjaan. Hill et al., (2008) menjelaskan bahwa FWA mencakup fleksibilitas dalam penjadwalan kerja, fleksibilitas tempat kerja, serta fleksibilitas metode kerja. Konsep ini berkembang sebagai respons terhadap perubahan lingkungan kerja global dan meningkatnya kebutuhan individu untuk menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi.

Sejumlah penelitian menunjukkan bahwa *Flexible Working Arrangement* berperan penting dalam meningkatkan daya tarik organisasi. Meta-analisis yang dilakukan oleh Kro, (2018) menemukan bahwa *flexible working arrangement* berpengaruh positif terhadap *organizational attractiveness* bagi calon pelamar. Temuan tersebut diperkuat oleh Wörtler et al., (2021) yang menunjukkan bahwa penerapan *blended working arrangements* mampu meningkatkan daya tarik organisasi serta niat perilaku kewargaan organisasi. Bagi Generasi Z, fleksibilitas kerja menjadi faktor yang semakin krusial karena generasi ini memiliki orientasi kuat terhadap keseimbangan kehidupan kerja dan kebebasan dalam bekerja (Wijiati & Chasanah, 2024).

Selain memengaruhi daya tarik organisasi, FWA juga berkaitan dengan berbagai hasil organisasional lainnya. Tan & Doraisamy, (2025) menemukan bahwa penerapan *flexible working arrangement* yang didukung oleh teknologi berkontribusi positif terhadap *work-life balance* pada sektor usaha kecil dan menengah. Di sisi lain, Jiang et al., (2023) menunjukkan bahwa fleksibilitas kerja dapat mendorong perilaku inovatif pada pekerja berbasis pengetahuan. Namun demikian, *flexible working arrangement* juga dapat menimbulkan efek dua sisi terhadap kinerja inovasi karyawan, yang

mengindikasikan bahwa efektivitas fleksibilitas kerja sangat dipengaruhi oleh kondisi dan konteks pendukung lainnya.

*Job autonomy* menggambarkan sejauh mana individu memiliki keleluasaan dan kendali dalam mengatur pelaksanaan pekerjaannya, termasuk dalam menentukan waktu, cara, serta pengambilan keputusan kerja. Morgeson & Humphrey (2006) mengemukakan bahwa *job autonomy* terdiri atas tiga aspek utama, yaitu kebebasan dalam mengatur jadwal kerja, keleluasaan dalam membuat keputusan yang berkaitan dengan tugas, serta fleksibilitas dalam memilih metode penyelesaian pekerjaan.

Dalam literatur desain kerja, *job autonomy* diakui sebagai salah satu karakteristik pekerjaan yang berpengaruh signifikan terhadap berbagai hasil kerja karyawan. Penelitian Wei et al., (2025) menunjukkan bahwa tingkat otonomi kerja yang tinggi dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan sekaligus menurunkan tingkat stres, khususnya pada pekerjaan dengan tuntutan multitasking. Selain itu, temuan Cahyadi et al., (2024) mengungkapkan bahwa *work autonomy* berperan sebagai variabel moderasi dalam hubungan antara intensitas kerja jarak jauh dan konflik kerja keluarga, yang menunjukkan fungsi strategis otonomi kerja dalam mengelola tuntutan pekerjaan modern.

Bagi Generasi Z, *job autonomy* memiliki relevansi yang semakin kuat karena generasi ini cenderung menghargai kebebasan, kemandirian, serta kontrol personal dalam menjalankan pekerjaan. Pradipta et al., (2024) menekankan bahwa karakteristik tersebut memengaruhi sikap dan preferensi kerja Generasi Z. Sejalan dengan itu, Salem (2025) menemukan bahwa persepsi terhadap otonomi kerja memediasi hubungan antara preferensi tipe pekerjaan dan niat bertahan bekerja pada Generasi Z di sektor usaha kecil dan menengah di Malaysia. Temuan-temuan tersebut

mengindikasikan bahwa *job autonomy* tidak hanya memberikan dampak langsung terhadap *outcome* karyawan, tetapi juga berperan dalam memperkuat atau melemahkan pengaruh faktor lain terhadap sikap dan perilaku kerja.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif kausal. Tujuan penelitian adalah untuk menguji pengaruh *Flexible Working Arrangement* (FWA) terhadap *Job Pursuit Interest* (JPI) dengan *Job Autonomy* (JA) sebagai variabel moderasi. Variabel independen dalam penelitian ini adalah *Flexible Working Arrangement*, variabel dependen adalah *Job Pursuit Interest*, dan variabel moderasi adalah *Job Autonomy*. Masing-masing variabel diukur menggunakan sejumlah indikator yang telah diadaptasi dari penelitian terdahulu dan diuji validitas serta reliabilitas konstruksinya.

Populasi dalam penelitian ini adalah Generasi Z yang berdomisili di Kota Bandung, berusia 18–28 tahun (kelahiran 1997–2007), dan berstatus belum bekerja. Mengingat jumlah populasi tidak dapat ditentukan secara pasti, populasi penelitian ini dikategorikan sebagai populasi tak terbatas (*infinite population*). Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *non-probability sampling* dengan metode *purposive sampling*, dengan jumlah sampel sebanyak 170 responden. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner secara daring menggunakan Google Forms pada periode November hingga Desember 2025.

Instrumen penelitian disusun menggunakan skala Likert empat poin dan diuji validitas serta reliabilitasnya sebelum digunakan. Data yang terkumpul kemudian dianalisis menggunakan *pendekatan Partial Least Squares–Structural Equation Modeling* (PLS-SEM) dengan bantuan perangkat lunak

SmartPLS versi 4. Metode ini dipilih karena mampu menganalisis hubungan yang kompleks antar variabel, termasuk variabel moderasi, serta sesuai untuk ukuran sampel yang relatif terbatas.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Pengujian Secara Langsung

**Tabel 1. Hasil *Bootstrapping Pengaruh Langsung***

Variabel	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics ( O/STDEV )	P values	Keterangan
FWA (X) -> JPI (Y)	0.416	0.413	0.062	6.719	0.000	Berpengaruh Signifikan

Berdasarkan Tabel 1 diperoleh hasil bahwa pengujian secara langsung antara variabel menunjukkan koefisien jalur 0.416 dengan P-value sebesar 0.000. Hal ini menunjukkan bahwa *Flexible Working Arrangement* (X) berpengaruh signifikan terhadap *Job Pursuit Interest* (JPI). Dengan P-value yang lebih kecil dari 0.05, menunjukkan bahwa semakin fleksibel jam kerja, maka semakin meningkat minat kerja Generasi Z di Kota Bandung.

### Pengujian Secara Tidak Langsung

**Tabel 2. Hasil *Bootstrapping Pengaruh Tidak Langsung***

Variabel	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics ( O/STDEV )	P values	Keterangan
JA x FWA -> JPI	0.132	0.135	0.049	2.692	0.007	Berpengaruh Signifikan

Berdasarkan Tabel 2 diperoleh hasil bahwa pengujian secara tidak langsung antara variabel menunjukkan nilai koefisien jalur sebesar 0.132 dengan P-value sebesar 0.007. Hal ini menunjukkan bahwa *Job Autonomy* (Z) sebagai variabel moderasi berpengaruh signifikan terhadap hubungan *Flexible Working Arrangement* (FWA) dan *Job Pursuit Interest* (JPI). Dengan P-value yang lebih kecil dari 0.05, maka dapat disimpulkan bahwa *Job Autonomy* (Z) memoderasi pengaruh *Flexible Working Arrangement* (FWA) terhadap *Job Pursuit Interest* secara signifikan.

## PEMBAHASAN

Hasil pengujian hipotesis pada tabel 1 menunjukkan bahwa dalam konteks penelitian ini, *Flexible Working Arrangement* dipersepsikan sebagai sinyal bahwa perusahaan memberikan kepercayaan dan perhatian terhadap kebutuhan individu. Sinyal tersebut kemudian diterjemahkan oleh Generasi Z sebagai indikator lingkungan kerja yang modern dan adaptif, sehingga meningkatkan ketertarikan mereka untuk melanjutkan proses pencarian kerja. Hal ini sejalan dengan karakteristik Generasi Z yang tumbuh dalam era digital dan memiliki ekspektasi tinggi terhadap fleksibilitas kerja Jayatissa (2023).

Temuan ini konsisten dengan penelitian Prasasti et al (2024) yang menemukan bahwa penerapan FWA dapat meningkatkan ketertarikan Generasi Z terhadap pekerjaan di sektor publik. Penelitian melalui meta-analisis juga menemukan bahwa FWA memiliki pengaruh positif terhadap daya tarik organisasi bagi calon karyawan. Selain itu, penelitian Wörtler et al (2021) menunjukkan bahwa *blended working arrangements* meningkatkan *organizational attractiveness* dan *organizational citizenship behaviour intentions*.

Hasil analisis deskriptif dalam penelitian ini menunjukkan bahwa persepsi responden terhadap FWA berada pada kategori sangat tinggi, yang mengindikasikan bahwa Generasi Z di Kota Bandung sangat mengapresiasi fleksibilitas dalam pengaturan kerja. Berdasarkan pengamatan peneliti selama proses pengumpulan data, banyak responden secara konsisten menilai bahwa fleksibilitas lokasi dan waktu kerja merupakan daya tarik utama dalam memilih perusahaan. Hal ini semakin memperkuat hasil analisis struktural yang menunjukkan bahwa *flexible working arrangement* memiliki peran penting dalam membentuk *Job Pursuit Interest* Generasi Z.

Dalam konteks Kota Bandung sebagai pusat ekonomi kreatif dan digital, hasil penelitian ini memberikan implikasi praktis yang penting. Perusahaan yang ingin menarik talenta muda dari Generasi Z perlu mempertimbangkan untuk mengimplementasikan kebijakan *flexible working arrangement* sebagai bagian dari strategi *employer branding*. Fleksibilitas kerja tidak hanya dipersepsikan sebagai benefit tambahan, tetapi telah menjadi ekspektasi dasar bagi Generasi Z dalam memilih tempat bekerja. Data karakteristik responden juga menunjukkan bahwa 52,4% responden tertarik bekerja di industri Media, Kreatif, dan Hiburan yang dikenal memiliki tingkat fleksibilitas kerja yang tinggi.

Hasil pengujian hipotesis pada tabel 2 dapat dijelaskan melalui *Signaling Theory*, di mana *Job Autonomy* berperan sebagai cara calon tenaga kerja menafsirkan sinyal yang diberikan organisasi. Tingginya otonomi kerja menunjukkan bahwa perusahaan memberikan kebebasan kepada karyawan dalam mengatur cara kerja, metode, dan pengambilan keputusan. Bagi Generasi Z, sinyal ini penting karena mencerminkan penghargaan terhadap kemandirian, kreativitas, dan kontrol diri dalam bekerja (Pradipta et al., 2024). Oleh karena itu, *Job Autonomy* memperkuat persepsi positif terhadap sinyal fleksibilitas kerja yang ditawarkan perusahaan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan Salem (2025) yang menunjukkan bahwa *perceived autonomy* memperkuat pengaruh *preferred work type* terhadap *retention intention* pada Generasi Z. Penelitian Cahayadi et al., (2024) juga menemukan bahwa *work autonomy* memoderasi hubungan antara *telework intensity* dan *work-family conflict*. Temuan-temuan tersebut menegaskan bahwa *job autonomy* tidak hanya berpengaruh langsung terhadap sikap dan perilaku kerja, tetapi juga memperkuat pengaruh faktor lain.

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa persepsi Generasi Z di Kota Bandung terhadap *Job Autonomy* berada pada kategori sangat tinggi. Hal ini menunjukkan preferensi kuat terhadap pekerjaan yang memberikan kebebasan dan kendali dalam pelaksanaan tugas. Kondisi ini menjelaskan peran *Job Autonomy* sebagai variabel moderasi yang memperkuat pengaruh *Flexible Working Arrangement* (FWA) terhadap *Job Pursuit Interest*. Semakin tinggi otonomi kerja yang dirasakan, semakin besar minat Generasi Z untuk melamar pekerjaan. Implikasi praktis dari penelitian ini menunjukkan bahwa organisasi perlu mengomunikasikan kebijakan fleksibilitas kerja yang disertai dengan kejelasan tingkat otonomi kerja. Penerapan FWA tanpa dukungan otonomi yang memadai dapat menimbulkan sinyal yang tidak konsisten dan menurunkan efektivitas *employer branding* (Thang & Trang, 2024). Oleh karena itu, perusahaan perlu memastikan kesesuaian antara kebijakan fleksibilitas kerja dan praktik pemberian otonomi di dalam organisasi.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

Penelitian ini menyimpulkan bahwa *Flexible Working Arrangement* berperan penting dalam meningkatkan *Job Pursuit Interest* Generasi Z di Kota Bandung. Fleksibilitas kerja dipersepsikan sebagai sinyal positif yang mencerminkan lingkungan kerja yang modern, adaptif, dan selaras dengan kebutuhan generasi muda. Temuan ini menunjukkan bahwa Generasi Z cenderung memiliki minat yang lebih tinggi untuk melamar pekerjaan pada organisasi yang menawarkan fleksibilitas dalam pengaturan waktu, lokasi, dan metode kerja. Selain itu, penelitian ini juga menemukan bahwa *Job Autonomy* memperkuat pengaruh fleksibilitas kerja terhadap minat melamar kerja. Ketika individu memiliki kebebasan dalam mengatur cara kerja dan pengambilan keputusan,

fleksibilitas kerja menjadi lebih bermakna dan semakin meningkatkan ketertarikan terhadap organisasi. Secara teoretis, hasil penelitian ini memberikan kontribusi pada pengembangan *Signaling Theory* dengan menegaskan bahwa efektivitas sinyal organisasi tidak hanya bergantung pada kebijakan fleksibilitas kerja, tetapi juga pada konsistensi sinyal otonomi yang dirasakan oleh calon tenaga kerja. Secara praktis, penelitian ini menegaskan pentingnya integrasi antara fleksibilitas dan otonomi kerja sebagai bagian dari strategi rekrutmen dan employer branding untuk menarik talenta Generasi Z.

Berdasarkan hasil penelitian, disarankan agar organisasi, khususnya di Kota Bandung, tidak hanya menerapkan kebijakan *Flexible Working Arrangement* secara formal, tetapi juga memastikan adanya pemberian otonomi kerja yang nyata dalam praktik sehari-hari. Komunikasi yang jelas mengenai tingkat fleksibilitas dan otonomi kerja perlu disampaikan secara konsisten kepada calon pelamar agar sinyal yang diterima tidak menimbulkan persepsi yang keliru. Selain itu, organisasi perlu menyesuaikan desain pekerjaan dengan karakteristik Generasi Z yang menghargai kemandirian, kepercayaan, dan ruang untuk berekspresi dalam bekerja. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk memperluas cakupan wilayah penelitian serta menggunakan desain penelitian longitudinal guna menangkap dinamika perubahan preferensi kerja Generasi Z. Penambahan variabel lain seperti budaya organisasi, reputasi pemberi kerja, dan sistem kompensasi juga dapat dilakukan untuk memperkaya pemahaman mengenai faktor-faktor yang memengaruhi *Job Pursuit Interest* pada generasi muda.

#### DAFTAR PUSTAKA

Cahyadi, S. P., Putu, N., & Kesumaningsari,

A. (2024). *The examining the relationship of telework intensity and work-family conflict: Work autonomy as moderator*. *1*(2006), 267–272.

Chapman, D. S., Uggerslev, K. L., Carroll, S. A., Piasentin, K. A., & Jones, D. A. (2005). Applicant attraction to organizations and job choice: A meta-analytic review of the correlates of recruiting outcomes. *Journal of Applied Psychology*, *90*(5), 928–944. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.90.5.928>

Jayatissa, K. A. D. U. (2023). Generation Z – A New Lifeline: A Systematic Literature Review. *Sri Lanka Journal of Social Sciences and Humanities*, *3*(2), 179–186. <https://doi.org/10.4038/sljsssh.v3i2.110>

Jeffrey Hill, E., Grzywacz, J. G., Allen, S., Blanchard, V. L., Matz-Costa, C., Shulkin, S., & Pitt-Catsouphes, M. (2008). Defining and conceptualizing workplace flexibility. *Community, Work & Family*, *11*(2), 149–163. <https://doi.org/10.1080/13668800802024678>

Jiang, L., Pan, Z., Luo, Y., & Guo, Z. (2023). *More flexible and more innovative: the impact of flexible work arrangements on the innovation behavior of knowledge employees*. *April*, 1–11. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1053242>

Kro, C. (2018). *Are you attracted? Do you remain? Meta-analytic evidence on flexible work practices*. 239–277. <https://doi.org/10.1007/s40685-017-0059-6>

Marsela, G., & Sari, P. A. (2024). (2024). Pengaruh work life balance terhadap loyalitas karyawan pada Generasi Z di Kota Bandung. *Journal of Innovation Research and Knowledge*, *4*(4), 2249–2262.

- Morgeson, F., & Humphrey, S. (2006). The Work Design Questionnaire (WDQ): Developing and Validating a Comprehensive Measure for Assessing Job Design and the Nature of Work. *Journal of Applied Psychology, 91*, 1321–1339. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.91.6.1321>
- Nawakitphaitoon, K., & Sooraksa, N. (2023). Employer Image and Job Pursuit Intention in the New S-Curve Industries in Thailand: The Mediating Role of Organizational Attractiveness. *Asian Journal of Business Research, 13*(1), 1–18. <https://doi.org/10.14707/ajbr.230139>
- Olga, H. (2020). In search of a digital nomad: defining the phenomenon. *Information Technology and Tourism, 22*(3), 335–353. <https://doi.org/10.1007/s40558-020-00177-z>
- Pradipta, D., Adzani, R. A., & Perkasa, D. H. (2024). Journal of Applied Business Administration The Influence of Work Flexibility on Job Satisfaction and Performance of Generation Z. *Journal of Applied Business Administration, 9*(January), 134–142.
- Prasasti, A. N., Ramadhan, D., & Br Surbakti, M. (2024). Analisis Penerapan Praktik Flexibility Working Arrangement (FWA) dalam Peningkatan Minat Generasi Z Menjadi Aparatur Sipil Negara. *JlIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan, 7*(7), 6855–6864. <https://doi.org/10.54371/jiip.v7i7.4738>
- Salem, M. R. M. (2025). Designing future-ready workplaces: how Gen Z's preferred work type influence retention intention; mediating role of perceived autonomy in Malaysian SMEs. *Future Business Journal, 11*(1). <https://doi.org/10.1186/s43093-025-00643-2>
- Sari, P.A., & Pitaloka, D. (2024). (2024). Perbedaan keterlibatan kerja dan turnover intention ditinjau dari perbedaan generasi (Milenial dan Zilenial). *Journal of Innovation Research and Knowledge, 4*(4), 2155–2172.
- Spence, M. (1973). Job Market Signaling\*. *The Quarterly Journal of Economics, 87*(3), 355–374. <https://doi.org/10.2307/1882010>
- Tan, E., & Doraisamy, L. (2025). The Impact of Flexible Work Arrangement And Technology Integration On Work-Life Balance in Malaysia SMEs. *Business Management and Strategy, 16*, 112. <https://doi.org/10.5296/bms.v16i2.22798>
- Wei, Z., Abdul-Ghani, R., Mat, N., & Mat Isa, R. (2025). Multitasking and workplace wellbeing: the roles of job stress and job autonomy. *Frontiers in Psychology, 16*. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2025.1611876>
- Wijiati, W., & Chasanah, U. (2024). Pengaruh Gaya Hidup Generasi Z (Fleksibilitas Kerja Dan Kompensasi) Terhadap Pemilihan Pekerjaan. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Bisnis Indonesia, 4*(2), 485–499. <https://doi.org/10.32477/jrabi.v4i2.1013>
- Wörtler, B., Yperen, N. W. Van, Barelds, D. P. H., Wörtler, B., Yperen, N. W. Van, & Do, D. P. H. B. (2021). Do blended working arrangements enhance organizational attractiveness and organizational citizenship behaviour intentions? An individual difference perspective Do blended working arrangements enhance organizational attractiveness and. *European Journal of Work and Organizational Psychology, 30*(4), 581–599. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2020.1844663>