UNIVERSITAS
GADJAH MADA
PENGARUH WORK FROM HOME PERSEPSIAN PADA INTENSI MELAMAR KERJA DAN INTENSI MEREKOMENDASIKAN ORGANISASI YANG DIMEDIASI OLEH DAYA TARIK ORGANISASI PADA GENERASI Z DI DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA
Fathin Adib Suyono, Rico Saktiawan Jang Jaya, S.E., MBA, Ph.D.
Universitas Gadjah Mada, 2026 | Diunduh dari http://etd.repository.ugm.ac.id/

INTISARI

Penelitian ini menguji pengaruh *work from home* persepsian terhadap intensi melamar kerja dan intensi merekomendasikan organisasi dengan daya tarik organisasi sebagai mediator pada pencari kerja Generasi Z di Yogyakarta. Di tengah ketatnya persaingan talenta, teori sinyal digunakan untuk menjelaskan bagaimana kebijakan fleksibilitas kerja menjadi indikator positif bagi kandidat. Melalui pendekatan kuantitatif data dikumpulkan dari 182 responden menggunakan kuesioner daring berbasis stimulus iklan lowongan pekerjaan.

Analisis data dieksekusi menggunakan metode *Partial Least Squares Structural Equation Modeling* pada perangkat lunak SmartPLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work from home* persepsian secara positif dan signifikan meningkatkan daya tarik organisasi intensi melamar kerja serta intensi merekomendasikan organisasi. Daya tarik organisasi juga terbukti memediasi secara parsial hubungan antara persepsi *work from home* dan kedua respons perilaku tersebut. Temuan ini menegaskan pentingnya perusahaan mengomunikasikan kebijakan kerja fleksibel secara strategis guna menarik talenta Generasi Z.

Kata Kunci : Daya Tarik Organisasi, Generasi Z, Intensi Melamar Kerja, Intensi Merekomendasikan Organisasi, Teori Sinyal, *Work From Home* Persepsian.

UNIVERSITAS
GADJAH MADA
**PENGARUH WORK FROM HOME PERSEPSIAN PADA INTENSI MELAMAR KERJA DAN INTENSI MEREKOMENDASIKAN
ORGANISASI YANG DIMEDIASI OLEH DAYA TARIK ORGANISASI PADA GENERASI Z DI DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA**
Fathin Adib Suyono, Rico Saktiawan Jang Jaya, S.E., MBA, Ph.D.
Universitas Gadjah Mada, 2026 | Diunduh dari http://etd.repository.ugm.ac.id/

ABSTRACT

This study examines the effect of perceived work from home on job application intention and intention to recommend the organization with organizational attractiveness acting as a mediator among Generation Z job seekers in Yogyakarta. Amidst the intense war for talent signaling theory explains how flexible work policies serve as positive indicators for candidates. Using a quantitative approach data were collected from 182 respondents through an online questionnaire featuring a job advertisement stimulus.

Data analysis was performed using Partial Least Squares Structural Equation Modeling via SmartPLS. The results reveal that perceived work from home positively and significantly enhances organizational attractiveness job application intention and intention to recommend the organization. Furthermore organizational attractiveness partially mediates the relationship between perceived work from home and both behavioral intentions. These findings highlight the importance for companies to strategically communicate flexible work policies to attract Generation Z talent.

Keywords : Organizational Attractiveness, Job Application Intention, Intention to Recommend Organization, Generation Z, Signaling Theory, Perceived Work From Home.