

## **Pengaruh Intensitas Penggunaan LinkedIn Dan Persepsi Fleksibilitas Kerja Terhadap Minat Melamar Pekerjaan Generasi Z Di Kota Surakarta : Peran Mediasi Kemampuan Literasi Digital**

### ***The Effect Of LinkedIn Use Intensity And Work Flexibility Perception On Generation Z's Job Application Interest In Surakarta City: The Mediation Role Of Digital Literacy Ability***

**Febriana Puspitaningrum<sup>a\*</sup>, Irmawati<sup>b</sup>**

Universitas Muhammadiyah Surakarta<sup>a,b</sup>

<sup>a</sup>b1002200126@student.ums.ac.id\*, <sup>b</sup>irm254@ums.ac.id

#### **Abstract**

*This study aims to determine the extent to which LinkedIn usage intensity and perceptions of work flexibility influence job application intention, with digital literacy acting as the mediating variable. Data were collected through an online survey via Google Form targeting Generation Z respondents in Surakarta, using a purposive sampling technique. Validity and reliability tests were conducted using the outer model analysis in SmartPLS, while hypothesis testing was carried out through the inner model. The findings indicate that LinkedIn usage intensity and perceived work flexibility have a significant positive effect on job application intention. Digital literacy significantly mediates the relationship between LinkedIn usage intensity and job application intention, but does not significantly mediate the relationship between perceived work flexibility and job application intention. These results highlight that strengthening LinkedIn engagement and digital literacy plays an essential role in encouraging Generation Z to apply for jobs, whereas work flexibility exerts a more direct influence without the involvement of digital literacy.*

**Keywords:** *LinkedIn usage, Work flexibility, digital literacy, job application intention, Generation Z, SmartPLS.*

#### **Abstrak**

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui seberapa besar pengaruh intensitas penggunaan LinkedIn dan persepsi fleksibilitas kerja terhadap minat melamar pekerjaan, dengan literasi digital sebagai variabel yang menjembatani hubungan tersebut. Data diperoleh melalui survei online menggunakan Google Form yang ditujukan kepada responden Generasi Z di Kota Surakarta, dengan teknik *purposive sampling*. Pengujian validitas dan reliabilitas dilakukan menggunakan analisis *outer* model pada SmartPLS, sedangkan pengujian hipotesis dianalisis melalui *inner* model. Hasil menunjukkan intensitas penggunaan LinkedIn dan persepsi fleksibilitas kerja berpengaruh positif signifikan terhadap minat melamar pekerjaan. Kemampuan literasi digital terbukti memediasi hubungan intensitas penggunaan LinkedIn terhadap minat melamar pekerjaan, sedangkan kemampuan literasi digital tidak memediasi secara signifikan persepsi fleksibilitas kerja terhadap minat melamar pekerjaan. Temuan ini menekankan bahwa peningkatan pemanfaatan LinkedIn dan penguatan literasi digital menjadi faktor yang penting dalam mendorong Generasi Z untuk mengambil keputusan melamar pekerjaan, sementara fleksibilitas kerja cenderung berpengaruh langsung tanpa peran mediasi literasi digital.

**Kata Kunci:** Penggunaan LinkedIn, Fleksibilitas kerja, Literasi digital, Minat melamar pekerjaan, Generasi Z, SmartPLS.

## **1. Pendahuluan**

Dunia kerja saat ini mengalami perubahan signifikan seiring dengan revolusi digital dan pergeseran preferensi generasi muda, khususnya Generasi Z, yang lahir antara 1997 hingga 2012 dan kini mulai memasuki usia produktif. Generasi ini dikenal sangat aktif dalam memanfaatkan media digital, termasuk platform profesional seperti LinkedIn, yang berfungsi untuk membangun jaringan profesional, mencari lowongan pekerjaan atau magang, memperkuat hubungan kerja, serta mengembangkan keterampilan yang mendukung karier. Akses LinkedIn tersedia melalui aplikasi

mobile, situs web, maupun desktop, dan penggunaannya terus meningkat di Indonesia, tercatat mencapai 32 juta pada Februari 2025 atau naik 15% dibandingkan 28 juta pada Februari 2024, menjadikan Indonesia sebagai negara dengan pengguna LinkedIn terbanyak keenam di dunia (LinkedIn, 2024; KOMPAS.com, 2025). Tren ini mencerminkan kesadaran yang semakin tinggi akan pentingnya platform profesional digital sebagai sarana pengembangan karier bagi Generasi Z, khususnya di kota-kota seperti Surakarta, di mana kelompok ini mendominasi penggunaan teknologi digital dan menunjukkan potensi besar dalam pendidikan, interaksi kerja, dan dinamika pasar tenaga kerja.

Badan Pusat Statistik (BPS) Provinsi Jawa Tengah mencatat pada Agustus 2024 bahwa jumlah Generasi Z di Kota Surakarta mencapai 158.038 jiwa, menjadikan kelompok ini sebagai segmen utama tenaga kerja yang tengah memasuki fase penting dalam pencarian pekerjaan. Meski penggunaan platform profesional seperti LinkedIn meningkat, hal ini tidak otomatis mendorong intensitas melamar tanpa didukung kompetensi literasi digital yang memadai, karena efektivitas platform bergantung pada kemampuan pengguna memanfaatkan teknologi secara optimal (Martine & Davila, 2024). Dorongan utama bagi Generasi Z untuk melamar pekerjaan muncul dari minat, yang dipahami sebagai motivasi individu dalam mengejar kepuasan terhadap suatu objek; minat ini mendorong mereka untuk aktif mencari, menyeleksi, dan mengevaluasi informasi lowongan sebelum mengambil keputusan melamar (P. Jaya, 2023; Handayani & Irmawati, 2024). Sebagai generasi yang tumbuh dalam era digital dengan akses luas ke internet, media sosial, dan teknologi, Generasi Z di Surakarta kini menjadi kelompok usia dominan dengan potensi signifikan dalam pendidikan, penguasaan media digital, dan partisipasi dalam pasar kerja, termasuk memanfaatkan platform daring untuk menyalurkan minat melamar pekerjaan (Utz & Muscanell, 2022).

Minat melamar pekerjaan dipengaruhi oleh persepsi individu terhadap fleksibilitas kerja, yang kini menjadi pertimbangan utama, khususnya bagi Generasi Z, karena terkait langsung dengan keseimbangan antara kehidupan pribadi dan profesional. Ketika keseimbangan tersebut terganggu, generasi ini cenderung mengalami tekanan, penurunan motivasi, dan memilih peluang kerja yang lebih menguntungkan secara personal. Ciri perusahaan yang menarik bagi mereka mencakup lingkungan kerja yang inklusif, beragam, dan menerapkan struktur kerja yang adaptif. Dalam konteks ini, literasi digital berperan sebagai mediator dalam hubungan antara intensitas penggunaan LinkedIn dan persepsi fleksibilitas kerja terhadap minat melamar pekerjaan. Literasi digital, yang mencakup kemampuan menilai dan memanfaatkan informasi secara kritis, menjadi keterampilan esensial di era digital, memungkinkan individu untuk mengoptimalkan penggunaan platform digital dan menyesuaikan diri dengan sistem kerja yang fleksibel.

Penelitian ini bertujuan untuk menelaah sejauh mana intensitas pemanfaatan LinkedIn dan persepsi terhadap fleksibilitas kerja memengaruhi minat Generasi Z di Kota Surakarta untuk melamar pekerjaan, dengan literasi digital berperan sebagai variabel mediasi yang menjembatani hubungan tersebut. Studi ini diharapkan tidak hanya memperkaya wawasan teoretis dalam ranah manajemen sumber daya manusia digital, tetapi juga menyediakan panduan praktis bagi perusahaan dalam merancang strategi rekrutmen yang selaras dengan karakteristik dan preferensi generasi muda saat ini. Berdasarkan konteks tersebut, penelitian ini difokuskan pada topik: "Pengaruh Intensitas Penggunaan LinkedIn dan Persepsi Fleksibilitas Kerja terhadap

Minat Melamar Pekerjaan Generasi Z di Kota Solo: Peran Mediasi Kemampuan Literasi Digital.

## **2. Tinjauan Literatur**

### **Literasi Digital, Intensitas Penggunaan LinkedIn, Fleksibilitas Kerja, dan Minat Melamar Pekerjaan Generasi Z**

Literasi digital dan pemanfaatan platform profesional seperti LinkedIn menjadi faktor penting dalam membentuk minat melamar pekerjaan Generasi Z, yang menekankan integrasi antara kemampuan teknologi, fleksibilitas kerja, dan kesesuaian nilai organisasi. Literasi digital mencakup kemampuan teknis, manajemen informasi, komunikasi, kolaborasi, kreativitas, berpikir kritis, dan pemecahan masalah dalam konteks digital, termasuk penguasaan aplikasi profesional, cloud computing, analisis data, pembuatan konten, serta kesadaran keamanan siber dan algoritmik (Van Laar et al., 2020; Chen et al., 2022; Garcia & Lee, 2021; Rodriguez & Kim, 2021; Wilson et al., 2022). Intensitas penggunaan LinkedIn, melalui frekuensi akses, durasi interaksi, dan partisipasi dalam jejaring profesional, memperluas peluang informasi kerja, membangun reputasi profesional, dan mempermudah koneksi dengan perekrut, di mana pengguna aktif memiliki kemungkinan lebih tinggi untuk menerima undangan wawancara (Zhang & Ahmad, 2021; Liu & Zhang, 2020; Wilson et al., 2023). Selain itu, persepsi fleksibilitas kerja—meliputi fleksibilitas waktu, tempat, dan fungsi pekerjaan—meningkatkan keterlibatan, kreativitas, dan kepuasan kerja Generasi Z, yang cenderung menilai calon pemberi kerja berdasarkan kemampuan menyeimbangkan kehidupan pribadi dan profesional serta transparansi praktik organisasi melalui media sosial dan platform review. Minat melamar pekerjaan dipengaruhi oleh sikap terhadap jabatan, norma sosial, dan persepsi kontrol perilaku, dengan Generasi Z menekankan kesesuaian nilai perusahaan, misi sosial, keberlanjutan, jalur pengembangan karier, dan kesempatan mentorship sebagai penentu daya tarik organisasi, yang diperkuat oleh kecakapan digital mereka dalam mengakses informasi secara strategis. Integrasi literasi digital, penggunaan LinkedIn yang intensif, dan persepsi fleksibilitas kerja membentuk fondasi penting bagi Generasi Z dalam pengambilan keputusan karier, meningkatkan kesiapan, kompetensi, dan peluang kemajuan profesional di era ekonomi berbasis pengetahuan.

### **Pengembangan Hipotesis**

#### **Intensitas penggunaan LinkedIn berpengaruh positif terhadap minat melamar pekerjaan**

Teori penggunaan dan kepuasan mengemukakan bahwa tingkat interaksi individu dengan platform digital, seperti LinkedIn, dipengaruhi oleh kebutuhan untuk mencapai tujuan tertentu, misalnya memperoleh informasi karir dan memperluas jaringan profesional. Dalam konteks Generasi Z, Technology Acceptance Model (TAM) menekankan bahwa persepsi terhadap kegunaan dan kemudahan penggunaan menjadi faktor utama yang mendorong keterlibatan aktif di platform tersebut. LinkedIn, dengan fitur-fitur seperti rekomendasi pekerjaan, analisis kompetensi, dan direktori perusahaan, memungkinkan pengguna mengoptimalkan proses pencarian kerja, yang sejalan dengan perspektif Human Capital bahwa investasi waktu di platform digital dapat meningkatkan modal digital individu dan berkorelasi dengan minat melamar pekerjaan. Penelitian Rahmawati dan Wijaya (2024) menunjukkan bahwa mahasiswa yang aktif membangun personal branding di LinkedIn memiliki

peluang lebih besar menerima tawaran kerja dibanding pengguna pasif, sedangkan data LinkedIn Economic Graph mengindikasikan bahwa akses lebih dari lima kali per minggu berkontribusi positif terhadap minat melamar pekerjaan. Berdasarkan temuan tersebut, peneliti merumuskan hipotesis penelitian:

**H1 : Intensitas penggunaan LinkedIn berpengaruh positif terhadap minat melamar pekerjaan.**

**Persepsi fleksibilitas kerja berpengaruh positif terhadap minat melamar pekerjaan.**

Teori Job Characteristics Model (JCM) mengemukakan bahwa persepsi mengenai fleksibilitas pekerjaan termasuk otonomi, variasi tugas, dan keseimbangan kerja-hidup menjadi faktor penarik dalam memilih pekerjaan. Dalam konteks Generasi Z, Psychological Contract Theory menekankan bahwa kelompok ini cenderung menghargai fleksibilitas struktural, seperti jam kerja hybrid, lebih dari sekadar kompensasi finansial. Konsep digital nomadism turut menegaskan preferensi terhadap pengaturan kerja yang adaptif, yang secara teoritis meningkatkan minat melamar pada organisasi dengan kebijakan fleksibel. Hasil penelitian Ekhsan dan Fitri (2021) pada mahasiswa di Jawa Tengah menunjukkan bahwa persepsi fleksibilitas kerja memiliki hubungan positif dengan minat melamar pekerjaan, khususnya pada sektor startup yang menerapkan model kerja jarak jauh. Berdasarkan landasan tersebut, peneliti merumuskan hipotesis penelitian ini:

**H2 : Persepsi fleksibilitas kerja berpengaruh positif terhadap minat melamar pekerjaan.**

**Intensitas penggunaan LinkedIn berpengaruh positif terhadap kemampuan literasi digital.**

Menurut López-Carril et al. (2024), keterlibatan aktif dan terstruktur dalam LinkedIn dapat meningkatkan literasi digital mahasiswa. Dalam penelitiannya, peserta diberi intervensi pembelajaran yang mencakup pembuatan profil profesional, pengembangan jaringan, serta akses dan pemanfaatan konten digital, yang menghasilkan peningkatan signifikan dalam kemampuan mereka memanfaatkan platform digital secara profesional. Hal ini menunjukkan bahwa frekuensi dan intensitas penggunaan LinkedIn berkontribusi positif terhadap literasi digital. Penggunaan rutin platform profesional juga melatih individu dalam navigasi fitur digital kompleks, evaluasi informasi, serta pengelolaan identitas daring. Sejalan dengan itu, Al-Kandari et al. (2021) menemukan bahwa mahasiswa yang secara konsisten menggunakan platform profesional memiliki literasi digital lebih tinggi dibandingkan mereka yang hanya aktif di media sosial umum seperti Instagram atau TikTok. Berdasarkan temuan tersebut, penelitian ini merumuskan hipotesis :

**H3 : Intensitas penggunaan LinkedIn berpengaruh positif terhadap kemampuan literasi digital.**

**Persepsi fleksibilitas kerja berpengaruh positif terhadap kemampuan literasi digital.**

Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa fleksibilitas kerja, yang mencerminkan sejauh mana karyawan dapat mengatur waktu dan tempat kerja, berperan signifikan dalam mendorong literasi digital individu. Fleksibilitas ini menyediakan ruang bagi karyawan untuk mengeksplorasi teknologi, beradaptasi dengan alat digital, dan belajar mandiri dalam menyelesaikan tugas. Temuan Wijendra et al. (2024) memperlihatkan bahwa pekerja dengan kebijakan kerja jarak jauh memiliki kemampuan literasi digital lebih tinggi dibandingkan pekerja di kantor,

sedangkan Annisa et al. (2022) melaporkan bahwa fleksibilitas jam kerja pada responden Generasi Z meningkatkan frekuensi eksperimen mereka. Secara keseluruhan, bukti empiris tersebut mengindikasikan korelasi positif antara fleksibilitas kerja dan kemampuan literasi digital, yang menjadi dasar perumusan hipotesis dalam penelitian ini:

**H4 : Persepsi fleksibilitas kerja berpengaruh positif terhadap kemampuan literasi digital.**

**Kemampuan literasi digital berpengaruh positif terhadap minat melamar pekerjaan.**

Signalling Theory memandang literasi digital sebagai indikator kompetensi yang diterima perekrut, sehingga meningkatkan posisi kandidat di pasar kerja. Konsep digital footprint menekankan bahwa optimasi profil profesional daring, seperti LinkedIn, mencerminkan literasi digital dan menjadi variabel kunci dalam algoritma seleksi rekrutmen. Akkermans et al. (2021) menegaskan bahwa literasi digital berperan krusial dalam kelancaran transisi dari dunia pendidikan ke karier, di mana individu dengan tingkat literasi digital tinggi cenderung lebih proaktif dan percaya diri dalam memanfaatkan platform daring untuk mencari pekerjaan. Penelitian Putra dan Fahamsyah (2021) di Pekalongan menemukan bahwa mahasiswa dengan skor literasi digital tinggi menerima undangan wawancara 3,2 kali lebih banyak dibandingkan rekan mereka dengan skor rendah, sementara data LinkedIn (2024) menunjukkan bahwa profil dengan kelengkapan skill assessments memperbesar peluang lamaran diterima. Temuan ini menegaskan bahwa literasi digital yang kuat secara positif mempengaruhi motivasi dan intensitas kandidat dalam melamar pekerjaan, yang menjadi dasar bagi perumusan hipotesis penelitian:

**H5 : Kemampuan literasi digital berpengaruh positif terhadap minat melamar pekerjaan.**

**Kemampuan literasi digital memediasi hubungan antar intensitas penggunaan LinkedIn dan minat melamar pekerjaan.**

Mediated Technology Acceptance Model (MTAM) mengemukakan bahwa literasi digital berfungsi sebagai penghubung antara frekuensi pemanfaatan teknologi dan hasil perilaku, sementara teori Cognitive Absorption menekankan bahwa penggunaan intensif tanpa pemahaman fitur strategis hanya memberikan dampak minimal terhadap minat melamar. Dalam konteks digital intermediation, literasi digital mampu mengubah interaksi pasif menjadi tindakan yang prospektif. Temuan Odoom et al. (2022) menegaskan bahwa efektivitas platform seperti LinkedIn tergantung pada kemampuan pengguna dalam memahami dan mengelola konten digital, sehingga literasi digital menjadi mediator penting yang menentukan keberhasilan pencarian kerja. Berdasarkan kerangka ini, peneliti merumuskan hipotesis penelitian:

**H6 : Kemampuan literasi digital memediasi hubungan antara intensitas penggunaan LinkedIn dan minat melamar pekerjaan.**

**Pengaruh kemampuan literasi digital memediasi hubungan antara persepsi fleksibilitas kerja dan minat melamar pekerjaan.**

Berdasarkan kerangka Job Demands-Resources, persepsi fleksibilitas kerja dapat berperan sebagai sumber (resource) yang mendorong peningkatan literasi digital, yang kemudian bertindak sebagai mediator antara kondisi kerja dan hasil karier. Konsep digital empowerment menegaskan bahwa otonomi dalam pekerjaan memperkuat kemampuan individu untuk memanfaatkan alat-alat rekrutmen berbasis

digital. Temuan World Economic Forum (2023) menunjukkan bahwa preferensi terhadap fleksibilitas kerja hanya memengaruhi keputusan karier apabila didukung oleh kecakapan digital yang memadai, di mana mahasiswa dengan literasi digital tinggi cenderung lebih percaya diri dan termotivasi untuk melamar pekerjaan dengan skema kerja fleksibel. Berdasarkan pemaparan tersebut, dapat disimpulkan bahwa literasi digital berfungsi sebagai mediator positif dalam hubungan antara persepsi fleksibilitas kerja dan minat melamar pekerjaan, sehingga hipotesis penelitian dirumuskan dengan dasar ini.:

**H7 : Kemampuan literasi digital memediasi hubungan antara persepsi fleksibilitas kerja dan minat melamar pekerjaan.**

### 3. Metode

Penelitian kuantitatif ini mengkaji pengaruh intensitas penggunaan LinkedIn dan persepsi fleksibilitas kerja terhadap minat melamar pekerjaan Generasi Z di Surakarta, dengan literasi digital sebagai mediator. Sampel dipilih purposively (usia >18 tahun, akun LinkedIn aktif, berdomisili atau beraktivitas di Surakarta, pernah atau sedang mencari kerja/magang digital) sebanyak minimal 100 responden. Data dikumpulkan melalui kuesioner Likert untuk mengukur sikap dan persepsi. Minat melamar pekerjaan dipengaruhi oleh keterlibatan di LinkedIn dan persepsi fleksibilitas kerja, sedangkan literasi digital memediasi pemanfaatan platform secara optimal, penilaian kredibilitas lowongan, dan penggunaan media digital untuk tujuan profesional. Analisis PLS-SEM digunakan untuk menguji hubungan kausal langsung maupun tidak langsung, dimulai dari validitas dan reliabilitas instrumen (korelasi indikator-konstruk  $\geq 0,7$ , AVE  $> 0,5$ , Cronbach's Alpha & Composite Reliability  $> 0,7$ ), multikolinearitas (tolerance  $> 0,1$ , VIF  $< 5$ ), hingga evaluasi inner model dengan  $R^2$ ,  $Q^2$ , path coefficient, dan specific indirect effect ( $p < 0,05$ ), sehingga literasi digital terbukti menjadi mekanisme utama yang menjembatani pengaruh LinkedIn dan fleksibilitas kerja terhadap minat melamar pekerjaan Generasi Z.

### 4. Hasil Dan Pembahasan

Bab ini menyajikan hasil penelitian yang menelaah pengaruh intensitas penggunaan LinkedIn dan persepsi fleksibilitas kerja terhadap minat melamar pekerjaan pada Generasi Z di Kota Surakarta, dengan kemampuan literasi digital sebagai variabel mediasi. Penelitian melibatkan 102 responden, dan seluruh analisis data dilakukan menggunakan perangkat lunak Smart PLS 3, mengikuti prosedur metodologi penelitian yang sistematis untuk memastikan keakuratan temuan.

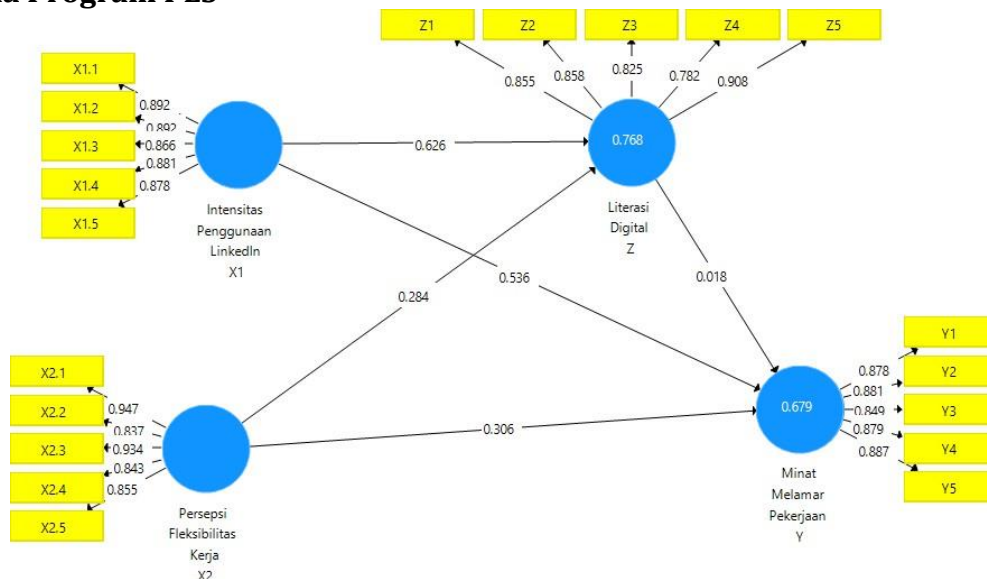
**Tabel 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin, Umur, Domisili, dan Pendidikan Terakhir**

Karakteristik	Kategori	Frekuensi	Persentase
Jenis Kelamin	Laki-laki	38	37,3%
	Perempuan	64	62,7%
Umur	18-20	14	13,7%
	21-24	40	39,2%
	25-28	48	47,1%
Domisili	Surakarta	98	96,1%
	Luar Surakarta	4	3,9%
Pendidikan Terakhir	SD/SMP/SMA	37	36,3%
	Diploma (D1-D3)	17	16,7%

Sumber: Data primer yang diolah (2025)

Berdasarkan tabel di atas, karakteristik responden mayoritas adalah perempuan (62,7%), berusia 25–28 tahun (47,1%), berdomisili di Kota Surakarta (96,1%), dan memiliki pendidikan terakhir sarjana (47,1%), menunjukkan bahwa penelitian ini didominasi oleh responden muda, berpendidikan tinggi, dan lokal, dengan representasi perempuan lebih banyak dibanding laki-laki.

### Skema Program PLS



Gambar 1. Outer Model

### Analisis Outer Model

Validitas Konvergen dan Diskriminan

Tabel 2. Nilai Outer Loading

Variabel	Indikator	Outer Loading
Intensitas Penggunaan LinkedIn (X1)	X1.1	0.892
	X1.2	0.892
	X1.3	0.866
	X1.4	0.881
	X1.5	0.878
Persepsi Fleksibilitas Kerja (X2)	X2.1	0.947
	X2.2	0.837
	X2.3	0.934
	X2.4	0.843
	X2.5	0.855
Minat Melamar Pekerjaan (Y)	Y1	0.878
	Y2	0.881
	Y3	0.849
	Y4	0.879
	Y5	0.887
	Z1	0.855
	Z2	0.858

Kemampuan Literasi Digital	Z3	0.825
(Z)	Z4	0.782
	Z5	0.908

Sumber : Data primer yang diolah (2025)

Validitas konvergen pada penelitian ini dievaluasi melalui nilai *loading factor* masing-masing indikator terhadap konstruk yang bersangkutan. Secara umum, indikator dianggap representatif apabila memiliki *loading factor* > 0,7, meskipun untuk penelitian eksploratif nilai  $\geq 0,5$  masih dapat diterima. Hasil pengolahan data menunjukkan bahwa seluruh indikator pada konstruk X1, X2, Z, dan Y melampaui ambang batas minimal tersebut, menandakan bahwa setiap indikator secara memadai menggambarkan konstruk yang diukur. Selain *outer loading*, validitas konvergen juga ditinjau melalui nilai *Average Variance Extracted* (AVE), yang apabila > 0,5 menunjukkan validitas konvergen yang memadai (Fornell & Larcker, 1981). Tabel berikut menyajikan nilai AVE dari masing-masing variabel penelitian.

**Tabel 3. Nilai Average Variance Extracted**

Variabel	AVE (Average Variance Extracted)	Keterangan
Intensitas Penggunaan LinkedIn (X1)	0.778	Valid
Persepsi Fleksibilitas Kerja (X2)	0.782	Valid
Minat Melamar Pekerjaan (Y)	0.765	Valid
Literasi Digital (Z)	0.717	Valid

Sumber : Data primer yang diolah (2025)

Validitas diskriminan dapat diuji melalui nilai *Average Variance Extracted* (AVE) dan perbandingan *cross loading*. Konstruk dinyatakan valid apabila nilai AVE > 0,5 dan setiap indikator memiliki korelasi lebih tinggi terhadap konstraknya dibandingkan dengan konstruk lain. Berdasarkan hasil, nilai AVE seluruh variabel berada di atas 0,5, yang menunjukkan bahwa sebagian besar varian indikator mampu dijelaskan oleh konstruk yang dimaksud. Selain itu, *cross loading* setiap indikator lebih besar pada konstraknya dibandingkan dengan konstruk lain, sehingga model memenuhi syarat validitas diskriminan.

Realibilitas

**Tabel 4. Nilai Composite Reliability**

Variabel	Composite Reliability	Keterangan
Intensitas Penggunaan LinkedIn (X1)	0.946	Reliabel
Persepsi Fleksibilitas Kerja (X2)	0.947	Reliabel
Minata Melamar Pekerjaan (Y)	0.942	Reliabel
Literasi Digital (Z)	0.927	Reliabel

Sumber : Data Analisis Primer, 2025

Composite reliability digunakan untuk menilai keseragaman internal indikator dalam merepresentasikan konstruk laten, dengan ambang batas minimal > 0,7. Hasil pengujian menunjukkan bahwa seluruh konstruk (X1, X2, Z, dan Y) memenuhi kriteria tersebut, menandakan bahwa indikator-indikator yang digunakan secara konsisten mampu mencerminkan karakteristik masing-masing variabel.

Cronbach's Alpha

**Tabel 5. Nilai Cronbachs Alpha**

Variabel	Composite Reliability	Keterangan
Intensitas Penggunaan LinkedIn (X1)	0.929	Reliabel



Persepsi Fleksibilitas Kerja (X2)	0.930	Reliabel
Minat Melamar Pekerjaan (Y)	0.923	Reliabel
Literasi Digital (Z)	0.900	Reliabel

Sumber : Data Analisis Primer, 2025

Selain *composite reliability*, reliabilitas juga dilihat melalui *Cronbac's Alpha*, dengan nilai  $> 0,7$  dianggap reliabel. Hasil menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* seluruh variabel berada pada kisaran yang memenuhi kriteria. Artinya, item-item yang digunakan dalam kuesioner memiliki konsistensi internal yang tinggi, sehingga pengukuran dapat diandalkan.

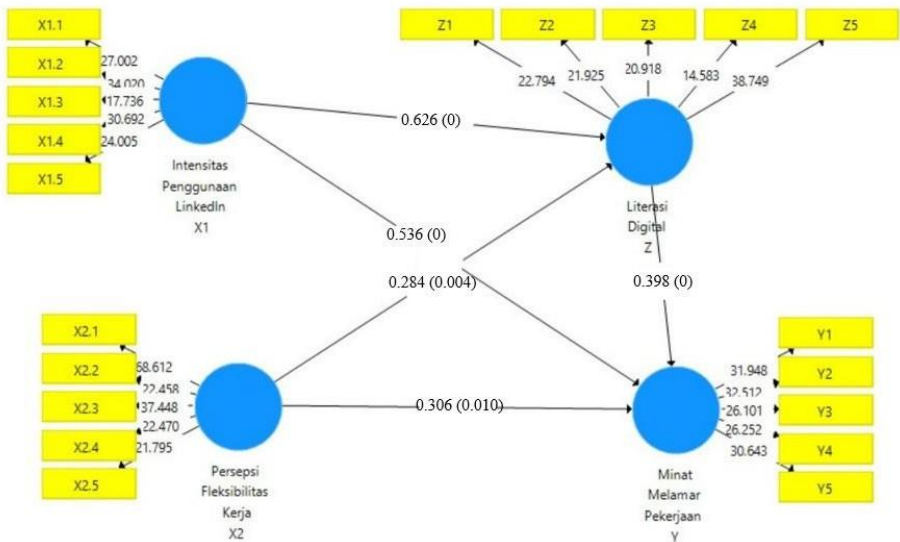
**Uji Multikolinearittas (VIF)**

**Tabel 6. Nilai Collinearity Statistic (VIF)**

Variabel	Kemampuan Literasi Digital (Z)	Minat Melamar Pekerjaan (Y)
Intensitas Penggunaan LinkedIn (X1)	3,208	4,898
Persepsi Fleksibilitas Kerja (X2)	3,208	3,555
Kemampuan Literasi Digital (Z)		4,308
Minat Melamar Pekerjaan (Y)		

Sumber : Data Analisis Primer, 2025

Multiolineritas diuji dengan melihat nilai *Variance Inflation Factor* (VIF). Model dinyatakan bebas dari masalah multikolinearitas jika nilai  $VIF < 5$ . Berdasarkan hasil analisis, semua indikator memiliki nilai VIF di bawah 5, sehingga tidak ditemukan gejala multikolinearitas antar indikator. Dengan demikian, setiap indikator dapat dianggap unik dan tidak terjadi redundansi antar variabel independen.dalam kuesioner memiliki konsistensi internal yang tinggi, sehingga pengukuran dapat diandalkan.



**Gambar 2. Inner Model**

**Uji Kebaikan Model (Goodness of fit)**  
**R<sup>2</sup> (R-square)**

**Tabel 7. Nilai R-Square**

	R-Square	R-Square Adjusted
Minat Melamar Pekerjaan (Y)	0.679	0.669

Literasi Digital (Z)	0.768	0.763
----------------------	-------	-------

Sumber : Data Analisis Primer, 2025

Berdasarkan tabel diatas, *R-Square* digunakan untuk melihat besarnya pengaruh variabel intensitas penggunaan LinkedIn dan persepsi fleksibilitas kerja terhadap literasi digital yaitu dengan nilai 0.763 atau 76,3% maka hubungan ini adalah hubungan yang kuat. *R-Square* juga digunakan untuk melihat besarnya pengaruh variabel intensitas penggunaan LinkedIn dan persepsi fleksibilitas kerja terhadap minat melamar pekerjaan yaitu dengan nilai 0.679 atau 67,9% maka hubungan ini adalah hubungan yang kuat.

### Q<sup>2</sup> (Q-square)

**Tabel 8. Nilai Q-Square**

Variabel	Q-Square
Minat Melamar Pekerjaan (Y)	0.50
Literasi Digital (Z)	0.53

Sumber : Data Analisis Primer, 2025

Berdasarkan hasil olah data perhitungan menunjukkan nilai Q<sup>2</sup> positif, sehingga model terbukti memiliki daya prediksi yang baik terhadap variabel dependen.

Uji Hipotesis

### Uji Path Coefficient

**Tabel 9. Nilai Path Coefficient (Direct Effect)**

Variabel	Original Sample (O)	T Statistics ( O/Stdev )	P Values	Keterangan
Intensitas Penggunaan LinkedIn (X1) > Minat Melamar Pekerjaan (Y)	0.536	3.801	0	Positif Signifikan
Intensitas Penggunaan LinkedIn (X1) > Literasi Digital (Z)	0.626	6.954	0	Positif Signifikan
Persepsi Fleksibilitas Kerja (X2) > Minat Melamar Pekerjaan (Y)	0.306	2.602	0.010	Positif Signifikan
Persepsi Fleksibilitas Kerja (X2) > Literasi Digital (Z)	0.284	2.890	0.004	Positif Signifikan
Literasi Digital (Z) > Minat Melamar Pekerjaan (Y)	0.398	3.976	0	Positif Signifikan

Sumber : Data primer yang diolah, (2025)

Berdasarkan analisis data, seluruh hipotesis penelitian terbukti signifikan. Intensitas penggunaan LinkedIn secara positif memengaruhi minat melamar pekerjaan ( $t = 3,801$ ;  $p < 0,05$ ) serta literasi digital ( $t = 6,954$ ;  $p < 0,05$ ). Selain itu, persepsi fleksibilitas kerja juga berkontribusi signifikan terhadap minat melamar pekerjaan ( $t = 2,602$ ;  $p = 0,010$ ) dan literasi digital ( $t = 2,890$ ;  $p = 0,004$ ). Lebih lanjut,

literasi digital menunjukkan pengaruh positif terhadap minat melamar pekerjaan ( $t = 3,976$ ;  $p < 0,05$ ), sehingga keseluruhan temuan mendukung keterkaitan signifikan antara penggunaan LinkedIn, persepsi fleksibilitas kerja, literasi digital, dan minat melamar pekerjaan.

### Uji Indirect Effect

**Tabel 10. Uji Tidak Langsung (Indirect Effect)**

Variabel	Original Sample (O)	T Statistics ( O/Stdev )	P Values	Keterangan
Intensitas Penggunaan LinkedIn (X1) > Literasi Digital (Z) > Minat Melamar Pekerjaan (Y)	0,211	2,611	0,007	Positif signifikan
Persepsi Fleksibilitas Kerja (X2) > Literasi Digital (Z) > Minat Melamar Pekerjaan (Y)	0,005	0,139	0,890	Positif tidak signifikan

Sumber : Data primer yang diolah, (2025)

Berdasarkan analisis data, hipotesis keenam yang meneliti peran literasi digital sebagai mediator antara intensitas penggunaan LinkedIn dan minat melamar pekerjaan terbukti signifikan, dengan t-statistic sebesar 2,611 dan p-value 0,007, sehingga hipotesis diterima. Sebaliknya, hipotesis ketujuh yang menguji literasi digital sebagai mediator antara persepsi fleksibilitas kerja dan minat melamar pekerjaan tidak menunjukkan pengaruh signifikan, tercermin dari t-statistic 0,139 dan p-value 0,890, sehingga hipotesis ini ditolak.

### Pembahasan

#### Pengaruh Intensitas Penggunaan LinkedIn terhadap Minat Melamar Pekerjaan

Hasil analisis mengungkap bahwa frekuensi pemanfaatan LinkedIn secara signifikan meningkatkan ketertarikan Generasi Z di Surakarta untuk melamar pekerjaan. Penggunaan platform ini secara rutin, baik untuk mengakses informasi lowongan, membangun jejaring profesional, maupun memamerkan profil karier, membantu individu memperoleh pemahaman lebih mendalam tentang peluang karir, sehingga mendorong partisipasi aktif dalam proses rekrutmen. Temuan ini konsisten dengan studi sebelumnya yang menunjukkan bahwa media sosial karier, termasuk LinkedIn, memperkuat niat melamar pekerjaan pada generasi muda, terutama bagi lulusan baru yang tengah mempersiapkan diri memasuki dunia kerja. Selain itu, LinkedIn juga berperan dalam membangun personal branding dan meningkatkan kesiapan menghadapi seleksi rekrutmen. Dengan demikian, intensitas penggunaan LinkedIn merupakan faktor penting dalam menstimulasi minat melamar pekerjaan, dan penguatan pemanfaatannya melalui bimbingan karir atau pelatihan pengembangan diri direkomendasikan untuk mempersiapkan generasi muda menghadapi lingkungan kerja yang semakin kompetitif.

#### Pengaruh Intensitas Penggunaan LinkedIn terhadap Kemampuan Literasi Digital

Hasil penelitian mengindikasikan bahwa frekuensi pemanfaatan LinkedIn secara intensif berdampak signifikan terhadap literasi digital Generasi Z di Surakarta.

Penggunaan rutin platform ini untuk membangun profil profesional, mengakses informasi, dan menjalin jaringan mendorong peningkatan kemampuan pengguna dalam mengelola informasi digital, menilai kredibilitas konten, serta memanfaatkan teknologi secara efektif. Temuan ini sejalan dengan Qamariah, Widiastuty, dan Yuliani (2025) yang menekankan bahwa bimbingan penggunaan LinkedIn melalui praktik pembuatan profil dan portofolio mampu memperkuat literasi digital mahasiswa, serta dengan Helmita dkk. (2024) yang menunjukkan bahwa pelatihan digital berbasis praktik meningkatkan kompetensi digital secara menyeluruh. Selain itu, Vianggraini dan Nirawati (2023) menegaskan bahwa latihan personal branding di LinkedIn juga membantu mahasiswa memahami etika dan membangun identitas digital. Dengan demikian, intensifikasi penggunaan LinkedIn merupakan faktor krusial dalam pengembangan literasi digital, sehingga program pelatihan dan pengembangan karir yang mendorong pemanfaatan platform ini secara optimal perlu terus diperkuat untuk menyiapkan generasi muda menghadapi tuntutan kompetensi di era digital.

### **Persepsi Fleksibilitas Kerja terhadap Minat Melamar Pekerjaan**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa persepsi terhadap fleksibilitas kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap minat melamar pekerjaan; semakin positif pandangan individu terhadap keluwesan yang ditawarkan, semakin tinggi pula niat mereka untuk mengajukan lamaran. Fleksibilitas ini dipahami sebagai bentuk dukungan organisasi terhadap keseimbangan kehidupan kerja dan pribadi, sehingga menciptakan rasa nyaman dan keyakinan calon pelamar dalam memilih tempat kerja. Temuan ini konsisten dengan studi sebelumnya yang menyoroti peran fleksibilitas kerja dalam meningkatkan persepsi positif, kepuasan, dan komitmen Generasi Z terhadap pekerjaan (Pradipta, Adzani, & Perkasa, 2025; Nainggolan & Purba, 2023; Triyanto, Abduh, & Warto, 2023), sekaligus menunjang terciptanya keseimbangan hidup dan ketertarikan pada organisasi. Dengan demikian, penelitian ini menegaskan bahwa penerapan kebijakan kerja fleksibel merupakan strategi krusial bagi perusahaan, khususnya dalam menarik minat pencari kerja Generasi Z yang menghargai kebebasan dan keseimbangan antara kehidupan profesional dan pribadi.

### **Persepsi Fleksibilitas Kerja terhadap Kemampuan Literasi Digital**

Hasil penelitian mengindikasikan bahwa persepsi terhadap fleksibilitas kerja secara signifikan memengaruhi literasi digital Generasi Z. Individu yang menilai bahwa organisasi menyediakan kebebasan dalam pengaturan jam kerja atau opsi bekerja dari jarak jauh cenderung memiliki kemampuan digital yang lebih berkembang, termasuk dalam mengelola identitas daring, menavigasi informasi, dan memanfaatkan platform serta alat digital dengan percaya diri. Temuan ini sejalan dengan studi sebelumnya (Charisa, Widyastuti, & Simarmata, 2023; Karimah et al., 2025) yang menunjukkan bahwa fleksibilitas kerja dapat meningkatkan efektivitas pemanfaatan teknologi digital dan adaptabilitas, karena pekerja memiliki keleluasaan untuk menyesuaikan ritme kerja dengan perangkat dan aplikasi yang digunakan. Dengan demikian, fleksibilitas tidak hanya mendukung kenyamanan bekerja, tetapi juga berperan dalam peningkatan keterampilan digital, menekankan pentingnya penerapan sistem kerja adaptif untuk mempersiapkan Generasi Z menghadapi tuntutan profesional yang semakin mengandalkan kompetensi digital.

### **Pengaruh Literasi Digital terhadap Minat Melamar Pekerjaan**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa literasi digital memiliki pengaruh signifikan terhadap minat melamar pekerjaan Generasi Z di Surakarta. Individu yang mahir memahami, memanfaatkan, dan mengelola teknologi digital cenderung lebih tertarik dan aktif dalam mengajukan lamaran, karena literasi digital meningkatkan kesiapan menghadapi proses rekrutmen daring, mulai dari pencarian informasi lowongan, evaluasi kredibilitas perusahaan, hingga pengunggahan dokumen aplikasi. Penguasaan kompetensi digital juga menumbuhkan rasa percaya diri, arah yang jelas, dan responsivitas terhadap peluang kerja. Temuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa literasi digital mempermudah pelamar mengakses dan menyeleksi informasi pekerjaan secara efektif, meningkatkan keyakinan dalam menyiapkan berkas digital, serta mendorong keterbukaan terhadap berbagai metode seleksi online. Kemampuan mengoperasikan perangkat, memahami tools rekrutmen, dan membaca informasi lowongan dengan tepat mendorong mahasiswa dan fresh graduate lebih proaktif melamar pekerjaan. Dengan demikian, literasi digital bukan sekadar keterampilan tambahan, melainkan kompetensi dasar yang krusial bagi Generasi Z untuk meningkatkan minat melamar pekerjaan dan menghadapi sistem rekrutmen yang kini serba digital, sehingga pengembangannya menjadi langkah strategis dalam mempersiapkan mereka memasuki dunia kerja yang kompetitif.

### **Peran Mediasi Kemampuan Literasi Digital pada Hubungan Intensitas Penggunaan LinkedIn terhadap Minat Melamar Pekerjaan**

Hasil penelitian mengindikasikan bahwa literasi digital secara signifikan memediasi pengaruh intensitas penggunaan LinkedIn terhadap minat melamar pekerjaan pada Generasi Z di Surakarta. Semakin sering individu memanfaatkan LinkedIn dan disertai kemampuan literasi digital yang memadai, semakin tinggi ketertarikan mereka untuk mengajukan lamaran kerja. Dengan kata lain, intensitas penggunaan LinkedIn akan lebih efektif mendorong minat melamar apabila didukung oleh kemampuan memahami dan mengoperasikan teknologi digital secara optimal. Temuan ini sejalan dengan Salsabila dan Putra (2021), yang menyebut literasi digital sebagai faktor penguat pemanfaatan platform profesional, serta Wibowo dan Prameswari (2022), yang menunjukkan literasi digital meningkatkan kemampuan mahasiswa menilai informasi lowongan, mengelola dokumen digital, dan memahami fitur pencarian kerja. Selain itu, Oktaviani dan Hakim (2020) menegaskan literasi digital berfungsi sebagai jembatan antara penggunaan media sosial karier dengan kesiapan mengikuti proses rekrutmen berbasis teknologi. Secara keseluruhan, penelitian ini menegaskan bahwa kombinasi intensitas penggunaan LinkedIn dan literasi digital menjadi faktor kunci dalam membentuk minat melamar pekerjaan Generasi Z, di mana literasi digital yang tinggi meningkatkan kepercayaan diri, pemahaman alur rekrutmen online, dan kemampuan memanfaatkan fitur LinkedIn untuk personal branding serta akses peluang karier, sehingga penguatan literasi digital menjadi strategi penting dalam mempersiapkan generasi muda menghadapi persaingan kerja di era digital.

### **Peran Mediasi Kemampuan Literasi pada Hubungan Persepsi Fleksibilitas Kerja terhadap Minat Melamar Pekerjaan**

Hasil penelitian mengindikasikan bahwa literasi digital tidak secara signifikan memediasi hubungan antara persepsi fleksibilitas kerja dan minat melamar pekerjaan. Ketidaksignifikanan ini bukanlah kesalahan metodologis, melainkan mencerminkan bahwa fleksibilitas kerja dan literasi digital bukanlah faktor dominan yang mendorong Generasi Z dalam mengambil keputusan melamar pekerjaan. Hal ini diperkuat oleh kenyataan bahwa literasi digital pada kelompok tersebut umumnya sudah tinggi dan relatif homogen, sehingga variabilitasnya terlalu rendah untuk berfungsi efektif sebagai mediator secara statistik. Temuan ini sejalan dengan Lestari dan Mahendra (2021), yang menunjukkan bahwa literasi digital tidak selalu memperkuat hubungan antara persepsi kerja dan perilaku melamar, terutama ketika motivasi utama berasal dari aspek ekonomi dan prospek karier. Dengan demikian, meskipun mediasi literasi digital tidak signifikan, hal ini justru menegaskan bahwa kombinasi fleksibilitas kerja dan literasi digital tidak cukup kuat untuk memengaruhi minat melamar pekerjaan Generasi Z.

### **5. Simpulan**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa intensitas penggunaan LinkedIn dan persepsi fleksibilitas kerja oleh Generasi Z berpengaruh signifikan terhadap minat melamar pekerjaan dan literasi digital, di mana penggunaan platform profesional meningkatkan kemampuan digital untuk kepentingan karir, sedangkan fleksibilitas kerja mendorong adaptasi dan minat melamar. Literasi digital turut memperkuat kepercayaan diri dalam memanfaatkan informasi lowongan dan proses rekrutmen daring, bertindak sebagai mediator sebagian hubungan antara LinkedIn dan minat melamar, meski pengaruh tidak langsung fleksibilitas melalui literasi digital tidak signifikan. Penelitian terbatas pada responden Surakarta, variabel terbatas, dan metode convenience sampling sehingga generalisasi terbatas. Studi selanjutnya disarankan memperluas cakupan geografis, menambah variabel relevan, serta mempertimbangkan desain longitudinal. Secara praktis, perusahaan disarankan mendukung Generasi Z melalui pelatihan, mentoring, jalur karir jelas, fleksibilitas, dan ruang inovasi untuk menarik dan mempertahankan talenta.

### **6. Daftar Pustaka**

- Akkermans, J., Paradniké, K., Van der Heijden, B. I. J. M., & De Vos, A. (2021). The Role of Career Competencies in Shaping Early Career Success: A Matter of Opportunity and Support? *Journal of Vocational Behavior*, 130, 103597.
- Alamsyah, R. (2024). Pengaruh reputasi perusahaan dan informasi media sosial terhadap minat melamar pekerjaan generasi Z. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 12(2), 45–56.
- Alhassan, R., Sammon, D., & Daly, M. (2021). LinkedIn Usage and its Impact on Career Development: an Exploratory Study. *Journal of Information Technology Education: Research*, 20, 25–42.
- Andini, A. (2024). Peran Employer Branding dan Penggunaan Media Sosial LinkedIn terhadap Minat Fresh Graduate dalam Melamar Pekerjaan. Universitas Islam Sultan Agung Unissula
- Arief Puju Nugroho, Ir. Irmawati (2020). Analisis Pengaruh Lingkungan kerja, Kerjasama Tim Dan Displin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada

- Karyawan di Goro Assalam Hypermart). Analisis Pengaruh Lingkungan kerja, Kerjasama Tim Dan Displin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan di Goro Assalam Hypermart), 3-4.
- Astuti, L. K., Fahrana, Y., Mufrihah, M., Shalahuddin, A., & Yakin, I. (2025). Employer attractiveness, work expectations, corporate reputation dan person-organization fit terhadap intention to apply. *JAMEK (Jurnal Akuntansi Manajemen Ekonomi dan Kewirausahaan)*, 5(1), 162–174.
- Audrin, B., Audrin, C., & Boughzala, I. (2024). Digital skills at work: Conceptual development and empirical validation. *Computers in Human Behavior*, 152, 107227.
- Azahra Alfyon, & Rostiana. (2025). Literasi Digital dan Perilaku Kerja Inovatif terhadap Keterikatan Kerja Karyawan Generasi Z. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, 9(1), 55–67.
- Chabibah, N. (2024). Pengaruh Fleksibilitas Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Minat Melamar Kerja pada Generasi Z. Universitas Tidar. Repositori Untidar.
- Charisa, L. E., Widyastuti, N., & Simarmata, H. (2023). Pengaruh literasi digital dan fleksibilitas kerja terhadap produktivitas. *Economics Professional in Action (E-Profit)*, 7(1)
- Cesario Janiver, C., & Kismono, G. (2024). Pengaruh Fleksibilitas Kerja terhadap Intensi Menerima Pekerjaan Generasi Y dan Z pada Perusahaan Rintisan (Start-Up) di Indonesia dengan Intensi Mengejar Pekerjaan sebagai Variabel Mediasi [Skripsi, Universitas Gadjah Mada].
- Dinas Tenaga Kerja Kota Solo. (2023). Laporan tahunan Tren Tenaga Kerja dan Preferensi Kerja Generasi Muda. Dinas Tenaga Kerja Kota Solo.
- Eshet-Alkalai, Y. (2024). Digital literacy: A Conceptual Framework for Survival Skills in the Digital Era. *Journal of Educational Multimedia and Hypermedia*, 13(1), 93–106.
- Fitriani, A., & Nugroho, B. (2021). The role of digital literacy in job application readiness among university students. *Journal of Human Resource Development*, 9(1), 45–56
- Handayani, P. P., & Irmawati. (2024). The Influence of E-recruitment and Social Media Interest in Applying for Jobs Mediated by Company Reputation. *International Journal of Multidisciplinary Research and Publications (IJMRAP)*, 7(6), 164-170
- Hapsari, A. S. (2025). Peran reputasi perusahaan melalui employer branding dan penggunaan media sosial LinkedIn dalam meningkatkan minat melamar pekerjaan pada fresh graduate [Artikel Jurnal]. Universitas Negeri Semarang.
- Hapsari, A. N. (2025). Pengaruh penggunaan LinkedIn dan employer branding terhadap minat melamar pekerjaan pada fresh graduate. *Jurnal Sumber Daya Manusia*, 9(1), 33–48.
- Harahap, A. F. (2020). Analisis pengaruh Customer Engagement terhadap Loyalitas Konsumen menggunakan PLS-SEM. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Digital*, 4(2), 45–60.
- Hazel, J., & Desiana, R. (2024). The influence of employer branding on intention to apply, mediated by organization reputation and person–organization fit in Generation Z. *Syntax Literate: Jurnal Ilmiah Indonesia*, 9(3), 1120–1135.
- Helmita, N., dkk. (2024). Program pelatihan “Digismart” untuk meningkatkan literasi digital mahasiswa melalui pemanfaatan platform profesional. *Jurnal Pendidikan dan Teknologi Digital*, 6(1), 55–68.

- Karimah, I., Abdi, M. N., & Mufid, M. (2025). Peran literasi digital, adaptabilitas dan self-efficacy dalam memengaruhi kesiapan kerja Gen Z di era transformasi teknologi. *JMD : Jurnal Riset Manajemen & Bisnis Dewantara*, 8(1), 41–52.
- Khedhaouria, A., Gurău, C., & Torrès, O. (2020). LinkedIn Use and Career Development: A Research Agenda. *Journal of Strategic Marketing*, 28(5), 407–419.
- Knoll. (2021). Welcoming Generation Z to the Workplace Workplace Research. <https://www.profinst.com/portals/pi/CMAdmin/KNL21-WPGenerationZatWork-final.pdf>
- LinkedIn Workforce Report. (2024). February 2024 workforce trends.
- López-Carril, S., Glebova, E., & Silva, J. R. (2024). Social media as a teaching– learning tool to enhance students’ professional profile: The case of LinkedIn. *European Journal of Education*, 59(1), 123–138.
- M. M. Ali, T. Hariyati, M. Y. Pratiwi, and S. Afifah, “Metodologi Penelitian Kuantitatif dan Penerapannya dalam Penelitian,” *Educ. J.*, vol. 2, no. 2, pp. 1–6, 2022
- Martine, A. C., Rodríguez, J. L., & Dávila, M. (2024). Digital Literacy as a Predictor of Employability and Innovative Behavior in the Digital Labor Market. *Frontiers in Psychology*, 15, 1448555.
- Maulana, Z., & Wahyudi, H. D. (2025). Pengaruh Flexible Working Hours (FWH), Employer Branding dan Media Sosial Terhadap Minat Melamar Kerja Generasi Zoomer. *El-Mal: Jurnal Kajian Ekonomi & Bisnis Islam*, 6(4), 1665.
- Meriliandi, N. P. V., & Darma, G. S. (2024). Remote working: Manfaat dan tantangan bagi generasi Z di Indonesia. *Join: Journal of Social Science*, 4(10), 9541–9552.
- Nainggolan, J. C. M., & Purba, S. D. (2023). Enhancing Gen Z employees’ commitment through flexible work arrangements, work-life balance, and job satisfaction. *Jurnal Manajemen*, 21(2).
- Nguyen, H., & Malik, A. (2022). Digital Transformation in Emerging Economies: A Multi-level Framework for Understanding the Impact on Talent Development. *Journal of Business Research*, 139, 1272–1283.
- Oktaviani, R., & Hakim, L. (2020). Pengaruh literasi digital terhadap pemanfaatan media sosial profesional dalam penentuan keputusan karir. *Jurnal Sains Sosial dan Humaniora*, 9(4), 287–298
- P. Jaya, N. A., Ruslan. (2023). “Pengaruh Minat Kerja dan Praktik Pengalaman Lapangan Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa,” *Inf. Technol. Educ. J.*, vol. 2, no. 3, pp. 33–40, doi: 10.59562/inter v2i3.391.
- Pradipta, D., Adzani, R. A., & Perkasa, D. H. (2025). The influence of work flexibility on job satisfaction and performance of Generation Z. *Journal of Applied Business Administration*, 9(1), 133–144.
- Pratama, A., & Suryadi, T. (2022). Model M-A-I-N dalam Mencari Pekerjaan: Studi pada Pengguna LinkedIn. *ResearchGate*.
- Putri, R. A., & Sari, D. P. (2024). Pengaruh Fleksibilitas Kerja terhadap Keseimbangan Hidup dan Komitmen Organisasi pada Generasi Milenial dan Gen Z. *Jurnal MEA*.
- Qamariah, N., Widiastuty, R., & Yuliani, D. (2025). Pendampingan optimalisasi penggunaan LinkedIn untuk meningkatkan literasi digital dan kesiapan karier mahasiswa. *Aritekin Journal*, 3(1), 101–113
- Ruparel, N., Dhir, A., Tandon, A., Kaur, P., & Ul Islam, J. (2020). The influence of Online Professional Social Media in Human Resource Management: A Systematic Literature Review. *Technology in Society*, 63, 101335.



- Salsabila, N. F., & Putra, R. A. (2021). Penggunaan platform profesional dan peran literasi digital dalam proses pencarian kerja generasi muda. *Jurnal Teknologi Informasi dan Pendidikan*, 14(2), 115–128
- Sariani, N. L. P., Sudiartini, N. W. A., Adriati, I. G. A. W., & Kertiriasih, N. N. R. (2024). Narrative Literature Review: Pengaturan Fleksibilitas Kerja sebagai Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Pekerja Generasi Milenial dan Generasi Z. *EKOMA: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi*, 3(5), 33–43.
- Setyaasih, E., Herdijanto, R., & Muzrifah, L. (2022). Dampak Literasi Digital dan Fleksibilitas Tempat Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Mediasi Pemberdayaan Psikologis. *Cermin: Jurnal Manajemen*, 11(2), 111–121.
- Siddik, A. S. A., Soewignyo, T., & Mandagi, D. W. (2024). Click, Connect, Recruit: A Systematic Review of the Role of Social Media in Employee Recruitment. *Jurnal Informatika Ekonomi Bisnis*, 6(2), 344–349.
- Slameto. (2020). *Belajar dan Faktor-Faktor yang Mempengaruhinya*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sucipto, M. A. B. (2024). Digital literacy and career guidance: A study on university students in Indonesia. *West Science Social and Humanities Studies*, 5(1), 59–68
- Theurer, C., Tumasjan, A., Welp, I. M., & Lievens, F. (2020). Employer Branding Via Social Media: A Study On The Role of Interactivity and Informativeness. *International Journal of Selection and Assessment*, 28(1), 89–103.
- Triyanto, A., Abduh, H., & Warto, V. (2023). Pengaruh fleksibilitas kerja terhadap keseimbangan hidup dan komitmen generasi Z. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 8(3)
- Utz, S., & Muscanell, N. (2022). Social Media and Career Decision Making: The Role of Digital Platforms in Career Exploration Among Youth. *Cyberpsychology: Journal of Psychosocial Research on Cyberspace*, 16 (1), Article 4.
- Wahyuningrum, N., & Purwanti. (2025). Literasi Digital Sebagai Sarana Pengembangan Kemampuan Berpikir Kritis Di Era Digital. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Digital*, 2(3), 1496–1500
- Wijati, W., & Chasanah, U. (2024). Pengaruh fleksibilitas kerja dan kompensasi terhadap preferensi pekerjaan generasi Z. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Indonesia*, 39 (1), 89–101.
- Winarno, Ninghardjanti, P., Subarno, A., & Umam, M. C. (2024). The Effect of Digital Literacy and Self Efficacy on the Job Readiness: A Case of Office Administration Education Students. *Jurnal Pendidikan Progresif*, 14(02), 1269–127.