

## Analisis Disiplin Kerja pada Pekerja Generasi Z

**Layalia Maharani**

Program Studi Manajemen-SDM, Fakultas Bisnis dan Ekonomika, Universitas Islam Indonesia,  
Yogyakarta, Indonesia

\*Email Korespondensi: layaliaayak@gmail.com

Diterima: 15-02-2025 | Disetujui: 16-02-2025 | Diterbitkan: 17-02-2025

### ABSTRACT

*This study aims to understand the meaning of work discipline for Generation Z in the workplace, the challenges they face, and the role of management in supporting their work discipline. Generation Z, born between 1997 and 2012, exhibits unique characteristics that influence their interpretation of work and discipline in the workplace. A qualitative research method with a case study approach was employed, involving in-depth interviews with five Generation Z employees in Indonesia. Data collection techniques included interviews, observations, and documentation. Data analysis was conducted through reduction, presentation, and conclusion drawing. The findings of the study revealed that (1) work discipline is understood as individual responsibility toward oneself and the job, with indicators such as punctuality, adherence to regulations, and accountability. (2) Challenges faced by Generation Z in maintaining work discipline include physical fatigue and mental stress caused by work pressure. (3) The role of management is crucial in creating a work environment that supports discipline, through effective leadership, adequate facilities, and continuous support. This research is expected to provide insights for companies to develop more effective strategies to attract and retain Generation Z employees.*

**Keywords:** Work, Discipline, Work Discipline, Generation Z

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk memahami makna disiplin kerja bagi Generasi Z di tempat kerja, serta tantangan yang mereka hadapi dan peran manajemen dalam mendukung disiplin kerja tersebut. Generasi Z yang lahir antara tahun 1997 hingga 2012, memiliki karakteristik unik yang mempengaruhi cara mereka memaknai pekerjaan dan disiplin di tempat kerja. Metode penelitian yang digunakan adalah kualitatif dengan pendekatan studi kasus, melibatkan wawancara mendalam dengan lima narasumber yang merupakan karyawan Generasi Z di Indonesia. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi. Analisis data dilakukan dengan reduksi, penyajian, dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) Disiplin kerja dipahami sebagai tanggung jawab individu terhadap diri sendiri dan pekerjaan, dengan indikator seperti ketepatan waktu, kepatuhan terhadap peraturan, dan tanggung jawab. (2) Tantangan yang dihadapi oleh Generasi Z dalam menjaga disiplin kerja meliputi kelelahan fisik dan stress mental akibat tekanan pekerjaan. (3) Peran manajemen sangat penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung disiplin, melalui kepemimpinan yang baik, fasilitas yang memadai, dan dukungan yang berkelanjutan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan bagi perusahaan dalam merancang strategi yang lebih efektif untuk menarik dan mempertahankan karyawan Generasi Z.

**Katakunci:** Kerja, Disiplin, Disiplin Kerja, Generasi Z

Bagaimana Cara Sitasi Artikel ini:

Maharani, L. (2025). Analisis Disiplin Kerja pada Pekerja Generasi Z. PENG: Jurnal Ekonomi Dan Manajemen, 2(2), 2911-2924. <https://doi.org/10.62710/brewwf09>

## PENDAHULUAN

Generasi Z, atau yang biasa dikenal dengan sebutan Gen Z atau centennials, merupakan generasi yang lahir pada rentang tahun 1997 hingga 2012. Generasi ini muncul setelah generasi millennium atau Gen Y dan merupakan generasi yang sangat terikat dengan perkembangan teknologi dan media sosial. Gen Z memiliki karakteristik yang berbeda dari generasi sebelumnya, terutama dalam hal cara mereka berinteraksi dengan teknologi dan dunia maya. Sebagai generasi yang tumbuh di tengah pesatnya perkembangan teknologi, mereka lebih dikenal dengan julukan iGeneration atau generasi digital, karena sudah terbiasa dengan internet dan media sosial sejak usia dini. Fenomena ini menjadi aspek penting dalam memahami karakteristik dan pola perilaku mereka, terutama dalam dunia kerja. Sejak usia muda, Gen Z sudah terbiasa mengakses berbagai informasi melalui perangkat digital, seperti ponsel pintar dan komputer, yang memungkinkan mereka untuk multitasking atau melakukan banyak pekerjaan sekaligus. Dalam konteks dunia kerja, mereka lebih memilih lingkungan yang dinamis dan fleksibel, yang memungkinkan mereka untuk berkembang baik secara profesional maupun pribadi. Generasi ini juga cenderung mencari pekerjaan yang memberikan peluang untuk belajar, berkembang, dan sejalan dengan nilai-nilai yang mereka anut, terutama dalam hal keberagaman, keadilan sosial, dan keseimbangan hidup (Weerarathne et al., 2022). Dengan demikian, Gen Z sangat mengutamakan perusahaan yang tidak hanya menawarkan stabilitas finansial, tetapi juga lingkungan kerja yang mendukung kesehatan fisik dan mental mereka.

Salah satu aspek yang menjadi perhatian penting dalam konteks dunia kerja untuk Gen Z adalah keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Keseimbangan ini menjadi hal yang sangat vital bagi mereka, terutama dalam menghadapi tuntutan pekerjaan yang tinggi. Mereka cenderung memilih pekerjaan yang memungkinkan mereka untuk mengatur waktu dengan lebih fleksibel, sehingga mereka dapat menjaga keseimbangan tersebut tanpa harus mengorbankan kehidupan pribadi mereka. Hal ini juga berkaitan dengan pentingnya kesejahteraan di tempat kerja, yang mencakup fleksibilitas waktu kerja, dukungan terhadap pengelolaan tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi, serta program kesejahteraan fisik dan mental yang dapat membantu mereka tetap sehat secara fisik dan emosional (Lutfiana, N. 2024). Kesejahteraan di tempat kerja sangat berpengaruh terhadap tingkat kepuasan kerja dan motivasi mereka. Sebagian besar Gen Z merasa lebih termotivasi dan memiliki disiplin kerja yang lebih baik jika mereka bekerja dalam lingkungan yang mendukung kesejahteraan mereka, baik itu dari segi fisik, mental, maupun emosional. Gen Z lebih cenderung untuk bertahan dalam pekerjaan yang memberikan mereka kesempatan untuk mengembangkan diri, baik secara karir maupun pribadi. Oleh karena itu, mereka akan lebih loyal terhadap perusahaan yang menyediakan lingkungan kerja yang sehat dan seimbang, yang pada akhirnya dapat berkontribusi pada tingkat produktivitas dan kepuasan kerja mereka. Penelitian menunjukkan bahwa faktor-faktor eksternal seperti lingkungan kerja yang kondusif, penghargaan terhadap pekerjaan yang dilakukan, dan adanya program kesejahteraan yang mendukung dapat meningkatkan tingkat disiplin kerja dan motivasi pada Gen Z.

Selain itu, dalam konteks disiplin kerja, Gen Z memiliki pandangan yang sedikit berbeda dari generasi sebelumnya. Bagi mereka, disiplin kerja bukan hanya sekedar kepatuhan terhadap aturan yang ada di tempat kerja, melainkan juga sebagai sikap yang mendasari motivasi mereka dalam bekerja. Disiplin kerja bagi Gen Z diartikan sebagai tolak ukur yang diperlukan agar mereka dapat bekerja dengan teratur dan sesuai dengan aturan yang berlaku. Namun, disiplin kerja juga sangat bergantung pada faktor lingkungan kerja yang mendukung dan kompensasi yang mereka terima. Jika lingkungan kerja memberikan tekanan yang berlebihan atau tidak sesuai dengan nilai-nilai yang mereka anut, maka tingkat disiplin kerja

mereka bisa menurun. Sebaliknya, jika mereka merasa nyaman dan dihargai di tempat kerja, maka tingkat kedisiplinan mereka akan lebih tinggi. Dalam sebuah wawancara dengan salah satu narasumber yang bekerja di Badan Riset dan Inovasi Nasional, Lika Arwita Wijaya, ditemukan bahwa disiplin kerja bagi Gen Z sangat berkaitan dengan lingkungan kerja yang mendukung dan sesuai dengan kemampuan mereka. Menurut Lika, disiplin kerja sangat penting sebagai dorongan agar pegawai dapat bekerja dengan teratur dan sesuai dengan peraturan yang ada. Namun, faktor-faktor eksternal seperti tekanan kerja yang tinggi dapat menurunkan tingkat disiplin kerja, karena Gen Z merasa lelah dan tidak maksimal dalam melaksanakan pekerjaan mereka. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, dengan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk beristirahat dan menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka.

Fenomena ini juga ditemukan dalam penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa disiplin kerja pada Gen Z tidak hanya dipengaruhi oleh faktor internal, seperti motivasi pribadi, tetapi juga oleh faktor eksternal yang berkaitan dengan lingkungan kerja, kompensasi yang diberikan, dan hubungan antara karyawan dan atasan. Penelitian ini mengungkapkan bahwa ada ketidaksesuaian antara harapan Gen Z terhadap pekerjaan mereka dan kenyataan yang mereka hadapi di dunia kerja. Sebagian besar Gen Z menginginkan pekerjaan yang memberikan mereka fleksibilitas waktu, kesempatan untuk berkembang, dan nilai-nilai yang sejalan dengan keyakinan mereka. Namun, tidak semua perusahaan dapat memenuhi harapan ini, yang pada akhirnya dapat mempengaruhi tingkat kedisiplinan dan motivasi mereka.

## KAJIAN PUSTAKA

### Makna Kerja

Generasi Z, yang lahir antara 1995 dan 2010, menganggap pekerjaan dalam tiga dimensi utama: job, career, dan calling. Dimensi "job" lebih menekankan pada kestabilan finansial, dengan hampir 85% responden dalam penelitian Ramadhani dan Nindyati (2022) menganggap pekerjaan sebagai sarana untuk memenuhi kebutuhan ekonomi. Bagi mereka, pekerjaan juga menjadi cara untuk mencapai status sosial dan gaya hidup yang diinginkan (Dwidienawati & Gandasari, 2018). Pada dimensi "career," Gen Z berfokus pada pengembangan profesional, dengan 76% dari mereka mengharapkan promosi dalam 12 bulan pertama bekerja (InsideOut Development, 2019). Mereka mencari pekerjaan yang memberikan peluang untuk tumbuh dan berkembang dalam karir mereka. Dimensi "calling" mengacu pada pandangan pekerjaan sebagai panggilan yang memberi kepuasan pribadi dan sosial. Gen Z mulai mencari pekerjaan yang sesuai dengan passion dan berdampak positif bagi orang lain (Aminah, 2025). Namun, mereka juga menghadapi frustrasi, seperti yang terlihat dalam penggunaan tagar #desperate di LinkedIn, yang menggambarkan ketegangan antara harapan dan kenyataan dalam dunia kerja. Meski mereka menginginkan pekerjaan yang lebih bermakna, mereka sering merasa tertekan oleh ekspektasi tinggi, sementara dunia kerja yang kompetitif seringkali tidak sesuai dengan harapan mereka.

### Makna Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah aspek penting yang melibatkan kemampuan mengikuti aturan serta sikap dan komitmen dalam bekerja. Generasi Z, yang lahir antara 1995 dan 2012, memiliki pandangan unik terhadap disiplin kerja, terutama karena mereka tumbuh di era digital yang cepat dan terhubung. Penelitian oleh Purnomo et al. (2024) menunjukkan bahwa motivasi kerja, baik intrinsik maupun ekstrinsik, dapat

meningkatkan tingkat disiplin di kalangan Gen Z, yang pada gilirannya meningkatkan produktivitas mereka. Disiplin ini juga berhubungan dengan kesadaran dan komitmen untuk bekerja dengan baik tanpa pengawasan ketat (Purnomo, 2022). Selain itu, lingkungan kerja yang mendukung dengan aturan yang jelas dan contoh yang baik juga penting untuk membentuk kedisiplinan kerja (Gianto & Sunanik, 2023). Generasi Z menghargai pekerjaan yang memungkinkan mereka berkembang, baik secara pribadi maupun profesional. Namun, tantangan utama bagi Gen Z adalah kecenderungan mudah teralih oleh teknologi dan media sosial, yang dapat mempengaruhi fokus dan kedisiplinan mereka. Gianto dan Sunanik (2023) mencatat bahwa banyak Gen Z yang terhambat oleh gangguan teknologi, baik di sekolah maupun di dunia kerja, yang mengarah pada kesulitan dalam mengikuti aturan atau fokus pada satu tugas. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk menciptakan lingkungan yang mendukung disiplin dan kebiasaan kerja yang produktif bagi Gen Z. Menurut Purnomo et al. (2024), perusahaan perlu menyeimbangkan motivasi dan disiplin dengan memberikan fleksibilitas yang sesuai, sehingga Gen Z tetap termotivasi dan dapat berkembang dalam pekerjaan mereka. Pendekatan disiplin yang adaptif sangat diperlukan untuk menjaga keseimbangan antara kebebasan dan standar kinerja yang tinggi.

### **Disiplin Kerja Generasi Z di Tempat Kerja**

Penelitian Melaty et al. (2024) menunjukkan bahwa kompensasi yang adil sangat mempengaruhi loyalitas dan disiplin kerja Generasi Z, dengan mereka cenderung lebih berkomitmen dan disiplin jika dihargai dengan baik. Di sisi lain, lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung juga memainkan peran penting, seperti yang ditemukan oleh Saputra (2024), yang menyatakan bahwa lingkungan kerja yang fleksibel dan mendukung keseimbangan kerja-hidup dapat meningkatkan disiplin dan motivasi. Keterampilan kerja juga sangat berpengaruh, sebagaimana dijelaskan oleh Halizah (2024), di mana Generasi Z cenderung lebih disiplin jika pekerjaan sesuai dengan keterampilan mereka dan relevan dengan perkembangan karir mereka. Faktor-faktor lain yang memengaruhi disiplin kerja termasuk keteladanan pimpinan, aturan yang jelas, keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan, dan pengawasan yang baik, sebagaimana dijelaskan oleh Singodimedjo (dalam Sutrisno, 2009). Generasi Z membutuhkan pemimpin yang menjadi teladan, serta kebijakan yang jelas dan konsisten dalam menegakkan disiplin. Kompensasi yang memadai, lingkungan kerja yang mendukung, dan keterampilan yang relevan dengan pekerjaan mereka dapat meningkatkan kedisiplinan, sementara ketidakpastian atau lingkungan yang tidak mendukung dapat menurunkan tingkat disiplin kerja mereka.

### **Peran Manajemen Perusahaan dalam Memengaruhi Disiplin Kerja Gen Z**

Generasi Z, yang lahir antara 1997 dan 2012, membawa tantangan baru bagi perusahaan dalam hal manajemen disiplin kerja. Karakteristik mereka yang terbiasa dengan teknologi, menginginkan fleksibilitas, dan mencari makna dalam pekerjaan memerlukan pendekatan manajerial yang berbeda. Penelitian menunjukkan bahwa peran manajemen perusahaan sangat berpengaruh dalam meningkatkan kedisiplinan kerja Generasi Z melalui gaya kepemimpinan, kebijakan yang mendukung, dan pengelolaan sumber daya manusia (SDM). Andriyani et al. (2024) menemukan bahwa gaya kepemimpinan mikromanajemen justru menurunkan disiplin kerja Generasi Z, sementara gaya kepemimpinan yang memberi kebebasan dan ruang untuk berkembang meningkatkan kedisiplinan dan kinerja mereka. Motivasi juga berperan besar, dengan kebijakan yang mendukung keseimbangan kerja-hidup, seperti kerja jarak jauh, yang meningkatkan kepuasan dan kedisiplinan (Angeline et al., 2024). Keterampilan kerja juga penting dalam membentuk

disiplin kerja mereka. Abu Siri (2024) menunjukkan bahwa Generasi Z memerlukan pelatihan yang relevan untuk mendukung kinerja mereka, dan perusahaan yang memberikan kesempatan untuk pengembangan keterampilan akan meningkatkan kedisiplinan karyawan. Selain itu, pengawasan yang tepat sangat penting, seperti yang dijelaskan oleh Hendry et al. (2022), di mana pengawasan yang mendukung kemandirian dan kreativitas meningkatkan kedisiplinan, sementara pengawasan yang berlebihan atau kurang jelas dapat menurunkan motivasi. Dengan pendekatan manajerial yang inklusif, fleksibel, dan mendukung, perusahaan dapat menciptakan lingkungan yang kondusif untuk kedisiplinan kerja Generasi Z, memastikan mereka tetap termotivasi dan disiplin dalam pekerjaan mereka.

## **METODE PENELITIAN**

### **Metode Penelitian**

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif untuk memahami fenomena disiplin kerja pada Generasi Z secara mendalam, dengan fokus pada analisis sosial yang kompleks di lingkungan kerja. Metode ini dipilih karena berorientasi pada pemahaman makna pengalaman dan interaksi individu, bukan pada angka atau statistik. Penelitian ini mengkaji bagaimana Generasi Z memaknai dan mengimplementasikan disiplin kerja, serta mengeksplorasi faktor subjektif seperti motivasi, harapan, dan hambatan yang dihadapi dalam mempertahankan kedisiplinan di tempat kerja. Pendekatan yang digunakan adalah kualitatif deskriptif, yang bertujuan menggambarkan fenomena disiplin kerja Generasi Z melalui wawancara, observasi, dan studi dokumentasi. Pendekatan ini memungkinkan peneliti untuk mengumpulkan data dari sumber primer dan mengeksplorasi pengalaman serta pandangan para pekerja mengenai kedisiplinan mereka. Peneliti berperan aktif dalam mengumpulkan data dan menganalisisnya dengan memperhatikan faktor sosial, budaya, dan psikologis yang memengaruhi perilaku disiplin kerja, untuk memberikan pemahaman yang lebih kaya tentang disiplin kerja Generasi Z dalam konteks dunia kerja nyata.

### **Lokasi Penelitian**

Penelitian ini akan dilakukan di Indonesia karena relevansi topik kedisiplinan kerja pada Generasi Z dalam konteks negara dengan populasi besar dan sektor-sektor berkembang seperti pendidikan, pariwisata, dan teknologi. Generasi Z di Indonesia mencakup sekitar 74 juta jiwa atau 27,94% dari total populasi (BPS, 2020), menjadikannya kelompok usia dominan yang akan membentuk tenaga kerja di masa depan. Dengan banyak sektor yang menawarkan peluang karier, Generasi Z di Indonesia tidak hanya mencari kestabilan finansial, tetapi juga pekerjaan yang sejalan dengan nilai pribadi dan pengembangan karier. World Economic Forum (2021) memprediksi lebih dari 27% tenaga kerja global pada 2025 akan berasal dari Generasi Z. Penelitian ini penting untuk memahami tantangan dan karakteristik kedisiplinan kerja Generasi Z dalam lingkungan kerja yang semakin dinamis di Indonesia, yang akan memberikan wawasan lebih mendalam terkait dinamika dunia kerja di negara ini.

### **Populasi dan Sampel**

Populasi menurut Creswell (2016) adalah sebuah kelompok dari individu-individu yang mempunyai karakteristik yang sama. Populasi dalam penelitian ini adalah generasi Z yang saat ini sedang bekerja. Sampel menurut Creswell (2016) sebagian atau wakil dari populasi yang diteliti. Dalam penelitian ini menggunakan metode purposive sampling. Metode purposive sampling adalah memilih narasumber

berdasarkan kriteria-kriteria yang telah ditentukan sebelumnya. Sampel penelitian diambil dari populasi Generasi Z yang telah bekerja, dengan menggunakan teknik purposive sampling. Teknik ini dipilih karena peneliti ingin mendapatkan informasi yang mendalam dari individu yang memiliki pengalaman kerja yang relevan. Dalam penelitian ini, peneliti menentukan 3 kriteria dalam memilih informan penelitian :

1. Berusia 19-24 tahun, termasuk dalam Generasi Z yang sudah memasuki dunia kerja
2. Memiliki pekerjaan
3. Bekerja di dalam negeri (Indonesia)

### **Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini meliputi observasi, wawancara, dan dokumentasi. Observasi, menurut Burhan Bungin (2017), adalah aktivitas yang melibatkan penggunaan panca indera untuk memperoleh informasi. Dalam penelitian ini, peneliti mengamati langsung disiplin kerja Generasi Z, dengan mencatat lapangan dan mendokumentasikan foto sebagai data. Wawancara dilakukan menggunakan metode semi terstruktur, di mana peneliti menyusun pertanyaan namun tetap fleksibel sesuai situasi lapangan. Tujuan wawancara adalah untuk menggali pandangan narasumber secara mendalam, dengan data berupa rekaman dan transkrip wawancara. Selain itu, dokumentasi berupa foto dan dokumen pendukung digunakan untuk memperkuat data yang diperoleh dari observasi dan wawancara, sebagaimana dijelaskan oleh Bungin (2017). Dokumentasi ini memberikan keandalan pada hasil penelitian.

### **Narasumber Penelitian**

Penelitian ini melibatkan lima narasumber Generasi Z yang sudah bekerja, masing-masing dengan pengalaman unik yang membentuk pandangan mereka tentang disiplin kerja. Ganis Putri Nadya Fayn, 24 tahun, bekerja sebagai admin dan kasir di CV-Yaa Qowiyyu, dengan latar belakang pendidikan SMA di Klaten. Ia menekankan pentingnya ketepatan waktu dan pengendalian diri dalam pekerjaan. Adella Karunia E., 22 tahun, yang bekerja di Mangano Sushi, Sukoharjo, mengaitkan kedisiplinan dengan etos kerja keluarga pengusaha, menekankan ketepatan waktu dan pelayanan berkualitas. Lika Arwita Wijaya, 23 tahun, bekerja di BRIN Serpong dan menilai disiplin sebagai tanggung jawab profesional yang melibatkan kepatuhan pada prosedur ilmiah yang ketat. Siti Muyassaroh, 22 tahun, bekerja di Mitra Konveksi, dan sebagai pekerja baru, ia mengutamakan kedisiplinan dalam memenuhi standar produksi dan target. Terakhir, Ari Susanti, 19 tahun, bekerja di toko kosmetik Fla Beauty Ngluwar, merasa disiplin dalam pekerjaan adalah cara untuk membantu stabilitas finansial keluarganya. Kelima narasumber ini menunjukkan bagaimana latar belakang pendidikan, pengalaman kerja, dan kondisi keluarga mempengaruhi pandangan mereka terhadap disiplin kerja di tempat kerja.

### **Metode Analisis Data**

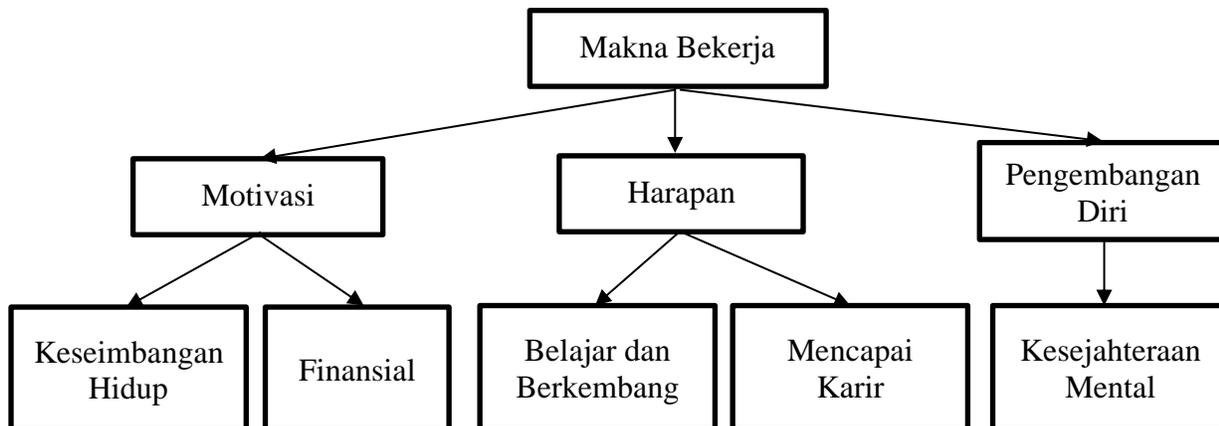
Reduksi data adalah proses penyaringan dan pemilihan informasi yang relevan untuk fokus pada aspek penting sesuai tema penelitian, sehingga data yang terkumpul dapat lebih terorganisir dan memudahkan analisis. Tujuan dari reduksi data adalah untuk menghasilkan kesimpulan yang valid dan memverifikasi hasil penelitian dengan cara menyusun data secara sistematis. Penyajian data bertujuan untuk merangkum informasi yang telah dikumpulkan dengan baik agar peneliti dapat mengambil keputusan berdasarkan data yang terstruktur, memudahkan dalam analisis dan evaluasi keakuratan data. Penarikan

kesimpulan adalah tahap akhir, di mana kesimpulan awal yang didukung oleh bukti yang relevan dapat dianggap kredibel, setelah melalui proses verifikasi untuk memastikan validitas dan kesesuaiannya.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Makna Kerja

Berdasarkan reduksi data yang telah di buat oleh penulis hasil dari rumusan masalah pertama dapat disajikan dalam display data berikut:



Generasi Z memaknai pekerjaan tidak hanya sebagai sarana untuk mencapai kestabilan finansial, tetapi juga sebagai kesempatan untuk mengembangkan diri, mencapai keseimbangan hidup, dan menjaga kesejahteraan mental. Bagi mereka, pekerjaan adalah bagian penting dari perjalanan hidup yang memberikan manfaat holistik, tidak hanya untuk memenuhi kebutuhan ekonomi tetapi juga untuk kepuasan pribadi. Seperti yang disampaikan oleh Mba Siti,

"Kalau bekerja ya otomatis buat cari uang ya mba supaya punya tabungan dan bisa membantu keluarga juga pastinya" (Mba Siti, 17/12/24 12.00 WIB)

Hal ini mencerminkan pentingnya stabilitas finansial. Namun, dia juga menegaskan bahwa bekerja harus dilakukan dengan rasa senang agar kualitas hidup tetap terjaga. Hal ini sejalan dengan pandangan Mba Adel yang mengatakan,

"Bagi saya, bekerja itu untuk mendapatkan pengalaman..." (Mba Adel, 17/12/24 20.00 WIB)

Ia menganggap pekerjaan sebagai cara untuk memperoleh wawasan dan tantangan baru yang meningkatkan kemampuan diri. Mba Ganis juga menekankan pentingnya kecocokan pekerjaan dengan nilai pribadi, dengan menyatakan,

"...Kita cenderung tertarik pada organisasi yang memiliki visi dan misi yang selaras dengan nilai-nilai pribadi kita" (Mba Ganis, 16/12/24 13.00 WIB).

Selain itu, Generasi Z juga sangat memperhatikan kesempatan untuk mengembangkan diri dalam pekerjaan mereka. Mba Santi mengungkapkan,

"Peluang untuk berkembang sangat penting bagi keterlibatan karyawan... bukan hanya terbatas pada posisi yang lebih tinggi, tetapi juga memungkinkan individu untuk berkembang sebagai pribadi" (Mba Santi, 14/12/24 14.00 WIB)

Hal ini menunjukkan pentingnya pengembangan pribadi selain karir. Mba Lika menambahkan bahwa pekerjaannya memberinya peluang untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan, khususnya di bidang yang digelutinya,

“Pekerjaan ini dapat meningkatkan pengetahuan dan keterampilan saya, khususnya di bidang yang saya geluti” (Mba Lika, 15/12/24 15.00 WIB).

Ini menunjukkan bahwa bagi Generasi Z, pekerjaan yang ideal adalah yang memberikan dampak positif tidak hanya pada finansial tetapi juga pada pengembangan keterampilan mereka. Keseimbangan hidup juga menjadi aspek utama dalam makna bekerja bagi mereka, karena hal ini berdampak langsung pada kesehatan mental dan fisik mereka. Mba Santi menekankan bahwa keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat meningkatkan kesehatan fisik dan mental serta loyalitas karyawan.

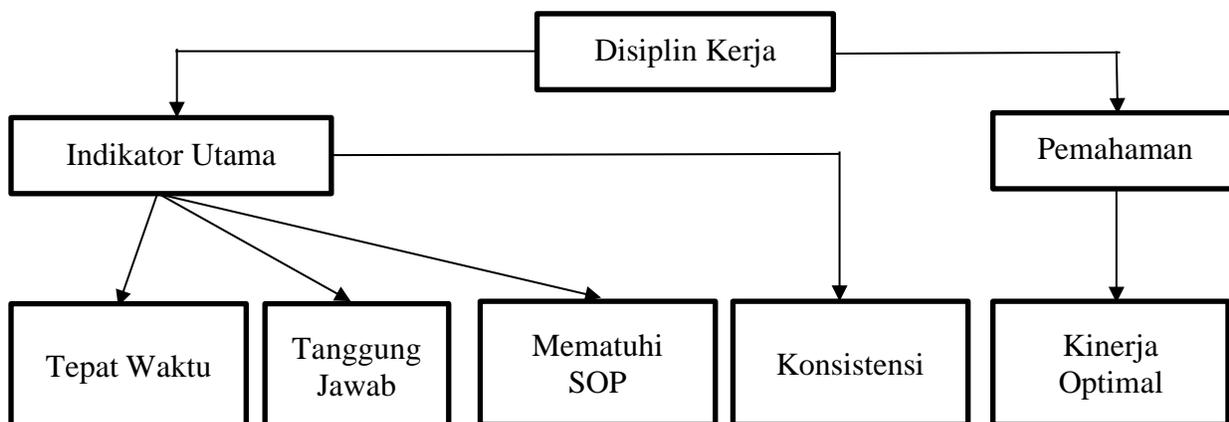
Sementara itu, Mba Adel mengakui bahwa meskipun pekerjaan sering mengorbankan waktu pribadi, menjaga kesehatan mental tetap menjadi prioritas,

“Namun, saya juga merasa bahwa setelah bekerja, waktu saya lebih banyak digunakan untuk pekerjaan daripada kehidupan pribadi” (Mba Adel, 17/12/24 20.00 WIB).

Namun, dia tetap percaya bahwa menjaga kesehatan mental akan menjaga produktivitas dan kebahagiaan dalam bekerja. Bagi Generasi Z, pekerjaan tidak hanya menjadi rutinitas harian tetapi juga sarana untuk mencapai kebahagiaan yang lebih holistik, termasuk keseimbangan antara tujuan finansial, pengembangan diri, dan kesejahteraan mental. Mereka menginginkan pekerjaan yang tidak hanya memberikan penghasilan tetapi juga mendukung pertumbuhan pribadi, memberi tantangan, dan memungkinkan mereka untuk menjaga keseimbangan hidup yang sehat. Dengan motivasi yang jelas tentang kesejahteraan mental dan pengembangan diri, mereka melihat pekerjaan sebagai sarana untuk mencapai kebahagiaan yang berkelanjutan dalam kehidupan mereka.

### Makna Disiplin Kerja

Berdasarkan reduksi data yang telah di buat oleh penulis hasil dari rumusan masalah kedua dapat disajikan dalam display data berikut:



Disiplin kerja bagi Generasi Z dipandang sebagai bentuk kesadaran dan tanggung jawab individu yang tercermin melalui ketaatan terhadap peraturan, ketepatan waktu, tanggung jawab, dan konsistensi dalam melaksanakan pekerjaan. Mereka menganggap disiplin kerja sebagai elemen penting yang

mendukung produktivitas serta menciptakan harmoni di tempat kerja. Seperti yang diungkapkan oleh Mba Siti,

“Disiplin kerja itu perilaku kesadaran untuk menaati peraturan seperti datang tepat waktu, mengerjakan pekerjaan dengan baik, mematuhi SOP” (Mba Siti, 17/12/24 12.00 WIB).

Indikator utama disiplin kerja bagi Generasi Z meliputi tepat waktu, tanggung jawab, mematuhi SOP, dan konsistensi. Mereka melihat ketepatan waktu sebagai refleksi dari komitmen dan pengelolaan waktu yang baik, yang penting untuk kesuksesan di tempat kerja, seperti yang disampaikan Mba Santi,

“Indikator disiplin kerja itu ya seputar ketepatan waktu, taat peraturan, tanggung jawab, dan menjalankan SOP” (Mba Santi, 14/12/24 14.00 WIB).

Generasi Z juga memaknai disiplin kerja sebagai kunci untuk mencapai kinerja optimal dan meningkatkan produktivitas. Mereka percaya bahwa dengan disiplin, karyawan dapat mencapai hasil yang maksimal, seperti yang dijelaskan oleh Mba Ganis,

“Disiplin kerja adalah salah satu faktor terpenting dalam meningkatkan kinerja karyawan” (Mba Ganis, 16/12/24 13.00 WIB).

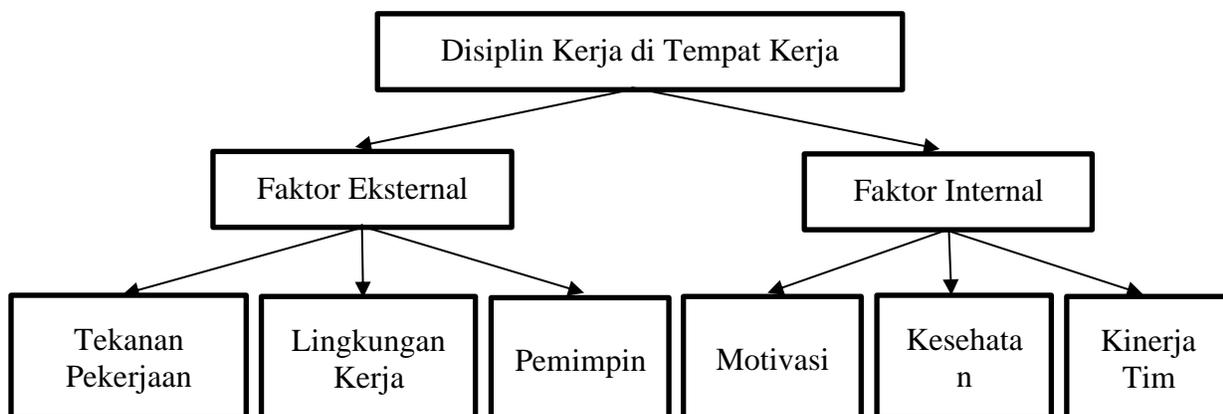
Selain itu, mereka menganggap bahwa disiplin tidak hanya berfungsi untuk meningkatkan kinerja individu, tetapi juga untuk menciptakan budaya kerja yang lebih positif dan kondusif. Sebagaimana diungkapkan oleh Mba Adel,

“Jika semua orang melakukan yang baik, mereka yang tidak disiplin akan merasa terpojok dan mungkin akan berubah” (Mba Adel, 17/12/24 20.00 WIB).

Dengan demikian, bagi Generasi Z, disiplin kerja bukan hanya kewajiban, tetapi juga merupakan komitmen untuk mencapai hasil kerja yang lebih baik dan menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan efisien.

### Disiplin Kerja Generasi Z di Tempat Kerja

Berdasarkan reduksi data yang telah di buat oleh penulis hasil dari rumusan masalah ketiga dapat disajikan dalam display data berikut:



Disiplin kerja Generasi Z dipengaruhi oleh kombinasi faktor eksternal dan internal yang saling melengkapi. Faktor eksternal seperti tekanan pekerjaan, lingkungan kerja, dan gaya kepemimpinan memainkan peran penting dalam membentuk perilaku disiplin mereka. Seperti yang diungkapkan oleh Mba Santi,

"Tekanan pekerjaan atau stres kerja pasti sangat menurunkan produktivitas dan disiplin kerja..."  
(Mba Santi, 14/12/24 14.00 WIB)

Ini menunjukkan bahwa tekanan yang tinggi dapat menghambat kedisiplinan. Namun, mereka beradaptasi dengan membangun pola kerja terstruktur dan memprioritaskan tugas penting. Lingkungan kerja yang sehat juga sangat berpengaruh, dengan Mba Adel mengatakan,

"Lingkungan kerja yang mendukung membuat saya merasa lebih termotivasi untuk disiplin" (Mba Adel, 17/12/24 20.00 WIB).

Gaya kepemimpinan yang baik, yang memberi contoh disiplin dan keadilan, juga memotivasi Generasi Z untuk lebih disiplin, seperti yang dijelaskan oleh Mba Santi,

"Pimpinan harus memberi contoh yang baik, seperti berdisiplin, jujur, adil" (Mba Santi, 14/12/24 14.00 WIB).

Selain faktor eksternal, faktor internal seperti motivasi pribadi, kesehatan fisik dan mental, serta kontribusi terhadap tim sangat penting bagi kedisiplinan Generasi Z. Mba Siti mengungkapkan,

"Motivasi diri membantu saya tetap fokus pada pekerjaan meskipun menghadapi tantangan" (Mba Siti, 17/12/24 12.00 WIB)

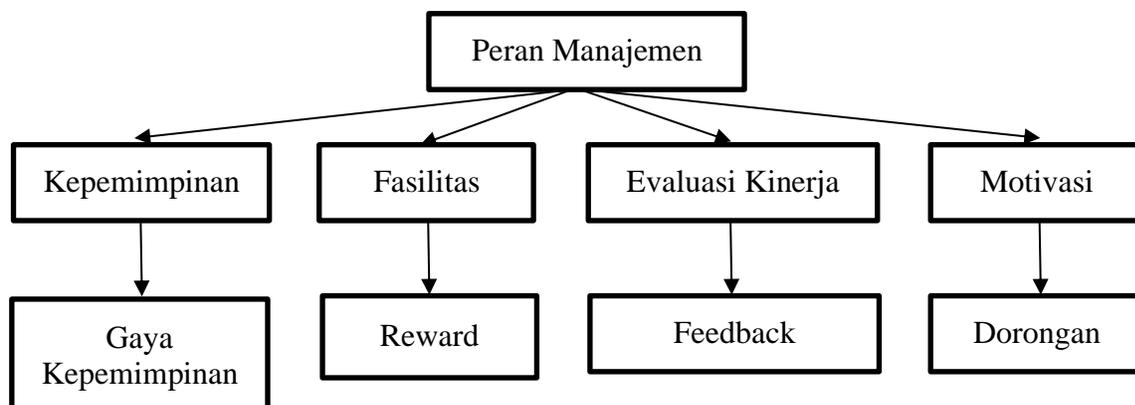
Ia menyoroti pentingnya motivasi pribadi dalam menjaga disiplin. Kesehatan fisik dan mental juga menjadi prioritas, seperti yang disebutkan oleh Mba Lika,

"Kesehatan fisik dan mental yang baik adalah kunci untuk tetap disiplin di tempat kerja" (Mba Lika, 15/12/24 15.00 WIB).

Generasi Z sadar bahwa kedisiplinan mereka dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal yang harus seimbang. Dengan demikian, disiplin kerja Generasi Z adalah hasil interaksi antara faktor-faktor tersebut, yang memastikan mereka dapat mencapai kesuksesan baik secara individu maupun tim.

### Peran Manajemen Perusahaan dalam Memengaruhi Disiplin Kerja Gen Z

Berdasarkan reduksi data yang telah di buat oleh penulis hasil dari rumusan masalah keempat dapat disajikan dalam display data berikut:



Manajemen perusahaan memainkan peran penting dalam membentuk dan meningkatkan disiplin kerja Generasi Z melalui berbagai faktor eksternal dan internal. Generasi Z membutuhkan pendekatan manajerial yang tepat, termasuk kepemimpinan yang efektif, fasilitas yang mendukung, evaluasi kinerja yang transparan, serta motivasi yang diberikan oleh perusahaan. Seperti yang diungkapkan oleh Mba Ganis,

“Pemimpin yang memberikan contoh kerja yang baik dapat meningkatkan motivasi dan disiplin kerja karyawan” (Mba Ganis, 16/12/24 13.00 WIB),

Ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang inspiratif sangat memengaruhi tingkat disiplin Generasi Z. Mereka menghargai pemimpin yang komunikatif dan memberi contoh nyata dalam bekerja, serta yang mampu membangun hubungan yang sehat dan kolaboratif. Selain itu, fasilitas kerja yang mendukung, seperti ruang kerja ergonomis dan teknologi terkini, juga memengaruhi kedisiplinan. Mba Lika menyatakan,

“Fasilitas seperti tempat kerja yang nyaman dan alat kerja yang memadai sangat membantu mendukung kedisiplinan” (Mba Lika, 15/12/24 15.00 WIB)

Evaluasi kinerja yang rutin dan transparan, serta umpan balik konstruktif, juga berperan dalam meningkatkan disiplin kerja Generasi Z. Mba Ganis menegaskan,

"Evaluasi rutin membantu saya mengetahui kekurangan dan bagaimana saya bisa memperbaiki kinerja" (Mba Ganis, 16/12/24 13.00 WIB)

Ia menggarisbawahi pentingnya evaluasi dalam memberikan arah bagi perbaikan dan peningkatan kinerja. Motivasi dari atasan juga sangat berpengaruh, seperti yang disampaikan Mba Santi,

“Motivasi dari atasan membantu saya tetap fokus dan bersemangat dalam menyelesaikan tugas” (Mba Santi, 14/12/24 14.00 WIB).

Selain itu, Generasi Z menghargai dukungan terhadap kesejahteraan mental dan emosional. Dengan pendekatan yang inklusif, transparan, dan berorientasi pada pengembangan individu, manajemen dapat menciptakan lingkungan kerja yang produktif, harmonis, dan mendukung kedisiplinan yang berkelanjutan bagi Generasi Z.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan pada hasil penelitian, maka peneliti dapat menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Generasi Z memaknai bekerja sebagai kesempatan untuk mengembangkan potensi diri, mendalami makna dari bekerja itu sendiri, serta mendapatkan kontribusi positif terhadap masyarakat, bagi Generasi Z bekerja bukan hanya sebagai peluang untuk mencari sumber penghasilan. Mereka cenderung memilih pekerjaan yang sesuai dengan nilai-nilai kepribadian dan memilih tempat kerja yang dapat memberikan peluang untuk belajar serta berkembang.
2. Disiplin kerja dipahami sebagai bentuk tanggung jawab seseorang terhadap diri sendiri dan pekerjaan, di mana kedisiplinan dianggap sebagai kunci dari tercapainya hasil kerja yang optimal. Indikator disiplin yang baik mencakup ketepatan waktu, kepatuhan terhadap peraturan, tanggung jawab, dan kemampuan berkomunikasi yang baik dalam suatu organisasi.
3. Generasi Z menghadapi tantangan seperti kelelahan, stres, dan tekanan pekerjaan yang dapat mempengaruhi kemampuan mereka untuk tetap disiplin saat bekerja. Meskipun tekanan dapat memotivasi, namun terlalu banyak tekanan juga dapat menyebabkan kelelahan mental dan fisik, yang berdampak negatif pada kualitas disiplin kerja.
4. Manajemen dalam perusahaan memiliki peran sebagai kunci dalam menciptakan budaya disiplin di tempat kerja melalui dukungan, kepemimpinan yang baik, dan penyediaan fasilitas yang memadai. Gaya kepemimpinan yang positif dan inspiratif, serta lingkungan kerja yang fleksibel, dapat meningkatkan motivasi dan disiplin kerja karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Luthfiana, N. (2024). Keinginan untuk Tetap Bertahan Gen Z: Peran Kesejahteraan di Tempat Kerja. *Psikobuletin: Buletin Ilmiah Psikologi*, 5(1), 86. <https://doi.org/10.24014/pib.v5i1.24542>.
- Kompensasi, P., Disiplin, D., Terhadap, K., Karyawan, K., Di, G. Z., Muzakir, S., & Widyantoro, H. (2024). The Influence Of Compensation And Work Discipline On Employee Performance Generation Z In Sidoarjo. In *Management Studies and Entrepreneurship Journal* (Vol. 5, Issue 1). <http://journal.yrpiiku.com/index.php/msej>.
- Kusuma Putri, P. (2024). GEN Z DI DUNIA KERJA: Kepribadian dan Motivasi Jadi Penentu Produktivitas Kerja. In *Jurnal Mahasiswa Ekonomi & Bisnis* (Vol. 4, Issue 1).
- Arum, L. S., Zahrani, A., & Duha, N. A. (2023). KARAKTERISTIK GENERASI Z DAN KESIAPANNYA DALAM MENGHADAPI BONUS DEMOGRAFI 2030. In *Accounting Student Research Journal* (Vol. 2, Issue 1).
- Abdussamad, H. Z., & Sik, M. S. (2021). *Metode penelitian kualitatif*. CV. Syakir Media Press.
- Bungin, Burhan. 2017. *Metodologi Penelitian Kualitatif: Aktualisasi Metodologi ke Arah Ragam Varian Kontemporer*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Makbul, M. 2021. *Metode Pengumpulan Data dan Instrumen Penelitian*. Universitas Alaudin Makassar. <https://osf.io/svu73/download>.
- Yusuf, Muri A. 2019. *Metode Penelitian: Kuantitatif, Kualitatif & Penelitian Gabungan*. Jakarta: Kencana, Cet. V.
- Ardianto, Elvinaro. 2011. *Metodologi Penelitian Untuk Public Relations Kuantitatif Dan Kualitatif*. Bandung: Simbiosis rekayasa media.
- Wekke, Ismail Suardi. 2019. *Metode Penelitian Sosial*. Yogyakarta: Penerbit Gawe Buku.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kualitatif* (5th ed.). Penerbit Alfabeta.
- Moleong, Lexy. J. (2005). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Cetakan kedua puluh satu, Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Rialda Safitri Agustina, Maulidyna Aliyyu Fajarani, Heri Septian Pratama, Rhyco Alfian Ramadhon, & Aghis Arwa Bakti. (2023). Revolusi Mental: Penguatan Pendidikan Karakter Dalam Membangun Moralitas Dan Etika Yang Baik Pada Generasi Z. *Mandub : Jurnal Politik, Sosial, Hukum Dan Humaniora*, 2(1), 01–11. <https://doi.org/10.59059/mandub.v2i1.825>.
- Ekonomi, F., Bisnisuniversitas, D., Madiun, P., Yahya, S., & Asmike, M. (2023). Seminar Inovasi Manajemen Bisnis dan Akuntansi (SIMBA) 5 PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWANPADA COFFEE SHOP DI KOTA MADIUN.
- Lutfiani Maghfiroh, S., Maulidya Yuliasri, R., & Ningrum Resmawa Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YAPAN Surabaya, I. (2023). Kinerja Karyawan Generasi Milenial PT. Dandelion Cantik Indonesia berdasarkan Disiplin Kerja, Teamwork dan Kompensasi. *Remik: Riset Dan E-Jurnal Manajemen Informatika Komputer*, 7(3). <https://doi.org/10.33395/remik.v7i3.12636>.
- Astuti, D., Luthfiana, H., Putri, N. H., Alieviandy, N. S., Sari, N. S., & Pratama, N. A. (2022). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Loyalitas Kerja: Lingkungan Kerja, Stress Kerja dan Insentif (Literature Review Manajemen Kinerja). 4(2). <https://doi.org/10.31933/jimt.v4i2>.

- Denzin, N. K. (1978). *The Research Act: A Theoretical Introduction to Sociological Methods*. New York: McGraw-Hill.
- Praditya, R. A. (2022). *INTERNATIONAL JOURNAL OF SOCIAL, POLICY AND LAW (IJOSPL) Peran Mediasi Budaya Organisasi dalam Hubungan antara Kepemimpinan Transformasional dan Efektivitas Organisasi : A Mini Review*.
- Yasir, M. (2021). *PENDIDIKAN KARAKTER PADA GENERASI ALPHA: TANGGUNG JAWAB, DISIPLIN DAN KERJA KERAS*. *Jurnal PKM: Pengabdian Kepada Masyarakat*, 04(03).
- Safitri, A., Wismantari, T., Hermawati, V., Bernanto, I., Pengaruh, D., Kerja, ..., Safitri, A., Trusti, ;, Dan, W. ;, Hermawati, V., & Bernarto, I. (2021). *PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PADA PEGAWAI NEGERI SIPIL (PNS) GENERASI “Y” (KASUS PADA KEMENTERIAN PERDAGANGAN, JAKARTA)*. 8(1), 115–127.
- Agung, D., & Arianto, N. (n.d.). *PENGARUH KEDISIPLINAN, LINGKUNGAN KERJA DAN BUDAYA KERJA TERHADAP KINERJA TENAGA PENGAJAR*.
- Pratama Hafidz, G., & Noviyati, M. (n.d.). Analisis motivasi kerja, kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dimediasi kepuasan kerja pada angkatan kerja generasi Z. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan*, 4(7), 2022. <https://journal.ikopin.ac.id/index.php/fairvalue>.
- Lincoln, Y. S., & Guba, E. G. (1985). *Naturalistic Inquiry*. Beverly Hills, CA: Sage Publications.
- Lutfiana, N. (2024). Kesejahteraan dan Keseimbangan Kerja Generasi Z. *Jurnal Kesehatan dan Kesejahteraan*, 8(1), 78-90.
- Muzakir. (2024). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Generasi Z di Sidoarjo. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 15(3), 201-215.
- Rani, N., & Samuel, A. (2016). Generasi Z: Karakteristik dan Keterampilan yang Diperlukan di Tempat Kerja. *Jurnal Pendidikan dan Pengembangan*, 9(2), 99-110.
- Rivai, V. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Schroth, H. (2019). Are You Ready for Gen Z in the Workplace?. *Harvard Business Review*