

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam suatu organisasi, sumber daya manusia memiliki peranan yang sangat penting dalam menentukan keberhasilan perusahaan mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Keberhasilan perusahaan tidak hanya ditentukan oleh teknologi, modal, dan sistem operasional yang digunakan, tetapi juga dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia yang dimiliki. Oleh karena itu, perusahaan perlu melakukan pengelolaan sumber daya manusia secara efektif agar karyawan mampu bekerja secara optimal, disiplin, dan memiliki motivasi kerja yang tinggi. Pengelolaan sumber daya manusia menjadi penting karena seluruh aktivitas organisasi dijalankan oleh manusia sebagai pelaku utama dalam operasional Perusahaan.

Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu bagian penting dalam organisasi karena berkaitan dengan proses pengelolaan tenaga kerja mulai dari perencanaan, perekrutan, pengembangan, hingga pemeliharaan karyawan agar mampu memberikan kontribusi terbaik bagi perusahaan. Dalam era globalisasi dan transformasi digital saat ini, perusahaan menghadapi tantangan yang semakin kompleks dalam mengelola tenaga kerja modern. Perkembangan teknologi, perubahan pola kerja, serta meningkatnya persaingan dunia industri menyebabkan perusahaan perlu menciptakan sumber daya manusia yang produktif, profesional, dan mampu beradaptasi dengan perubahan lingkungan kerja.

Perusahaan kereta api yang menjadi objek dalam penelitian ini merupakan perusahaan yang bergerak di bidang transportasi perkeretaapian dan memiliki wilayah operasional yang tersebar di berbagai daerah di Indonesia. Penelitian ini difokuskan pada perusahaan kereta api yang beroperasi di wilayah Jawa Timur. Pemilihan wilayah Jawa Timur didasarkan pada pertimbangan bahwa wilayah tersebut merupakan salah satu wilayah operasional yang memiliki aktivitas kerja cukup tinggi dengan melibatkan karyawan dari berbagai kelompok usia, termasuk Generasi Z. Karyawan pada wilayah operasional tersebut memiliki tanggung jawab dalam mendukung kelancaran operasional perusahaan sehingga dituntut memiliki disiplin kerja, perilaku kerja yang baik, serta motivasi kerja yang tinggi. Oleh karena itu, wilayah Jawa Timur dipandang mampu memberikan gambaran mengenai kondisi nyata yang berkaitan dengan disiplin kerja, perilaku kerja Generasi Z, dan motivasi kerja karyawan. Sesuai dengan kebijakan perusahaan, identitas unit kerja maupun lokasi penelitian tidak dijelaskan secara spesifik sehingga hanya disebutkan dalam lingkup wilayah penelitian.

Kondisi tersebut membuat perusahaan tidak hanya membutuhkan karyawan yang memiliki kemampuan teknis, tetapi juga karyawan yang memiliki motivasi kerja tinggi serta perilaku kerja yang sesuai dengan budaya organisasi. Dalam konteks global, perubahan dunia kerja modern menyebabkan terjadinya perubahan karakteristik tenaga kerja, khususnya pada kelompok usia produktif muda. Generasi muda saat ini tumbuh bersama perkembangan

teknologi digital sehingga memiliki pola kerja dan karakteristik yang berbeda dibandingkan generasi sebelumnya. Generasi Z merupakan generasi yang lahir pada era perkembangan internet dan teknologi digital sehingga lebih adaptif terhadap teknologi, kreatif, cepat memperoleh informasi, serta memiliki kemampuan multitasking yang baik. Namun di sisi lain, Generasi Z juga dikenal memiliki karakteristik yang lebih mengutamakan fleksibilitas kerja, kenyamanan kerja, serta keseimbangan kehidupan kerja dibanding generasi sebelumnya. Kondisi tersebut menyebabkan perusahaan perlu memahami karakteristik perilaku kerja Generasi Z agar mampu menjaga motivasi kerja dan produktivitas karyawan secara berkelanjutan.

Di Indonesia, fenomena bonus demografi menyebabkan jumlah tenaga kerja usia produktif terus meningkat, khususnya dari kelompok Generasi Z. Badan Pusat Statistik menjelaskan bahwa penduduk usia produktif mendominasi struktur tenaga kerja Indonesia sehingga perusahaan mulai banyak merekrut tenaga kerja muda dalam berbagai sektor pekerjaan. Kondisi tersebut menyebabkan Generasi Z mulai mendominasi lingkungan kerja modern, termasuk pada sektor transportasi dan perkeretaapian. Keberadaan Generasi Z dalam perusahaan memberikan peluang sekaligus tantangan bagi organisasi karena perusahaan perlu menyesuaikan sistem kerja dan budaya organisasi dengan karakteristik generasi kerja modern. Fenomena tersebut juga terjadi pada sektor transportasi dan perkeretaapian. Perusahaan kereta api merupakan salah satu perusahaan jasa transportasi yang memiliki tingkat mobilitas tinggi serta tuntutan pelayanan publik yang ketat. Perusahaan kereta

api membutuhkan sumber daya manusia yang mampu bekerja secara disiplin, bertanggung jawab, dan memiliki motivasi kerja tinggi karena operasional perusahaan berkaitan langsung dengan keselamatan penumpang, ketepatan waktu pelayanan, serta kualitas pelayanan transportasi.

Perkembangan dunia industri pada era globalisasi dan transformasi digital saat ini menuntut perusahaan untuk mampu meningkatkan kualitas sumber daya manusia agar dapat mempertahankan daya saing organisasi. Perusahaan tidak hanya dituntut memiliki teknologi yang modern, tetapi juga tenaga kerja yang memiliki motivasi tinggi, disiplin kerja yang baik, dan perilaku kerja yang sesuai dengan budaya organisasi. Kondisi tersebut semakin penting di sektor transportasi dan perkeretaapian yang memiliki tingkat mobilitas tinggi, pelayanan publik yang ketat, serta tuntutan ketepatan waktu dalam operasional perusahaan. kebutuhan masyarakat terhadap layanan transportasi semakin meningkat sehingga perusahaan transportasi, termasuk perusahaan kereta api, membutuhkan sumber daya manusia yang mampu bekerja secara optimal dan konsisten.

Generasi Z menjadi salah satu kelompok usia produktif terbesar di Indonesia sehingga keberadaan mereka mulai mendominasi lingkungan kerja modern. Kondisi tersebut menyebabkan perusahaan perlu memahami karakteristik kerja Generasi Z agar mampu menjaga motivasi kerja dan produktivitas karyawan secara berkelanjutan. Pada perusahaan kereta api, karyawan Generasi Z tersebar pada beberapa divisi kerja yang memiliki tugas dan tanggung jawab yang berbeda.

Adapun jumlah Karyawan berdasarkan divisi dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 1. 1 Jumlah Karyawan Berdasarkan Divisi

No	Divisi	Jumlah Karyawan
1	Human Capital & General Affairs	30
2	Internal Audit	13
3	Corporate Secretary	24
4	Engineering Development Center	23
Total		90

Sumber : Data Perusahaan Kereta Api Tahun 2026

Penelitian yang dilakukan oleh Lazuardi dan Hartono (2025) mengenai motivasi kerja karyawan Generasi Z pada PT Kereta Api Indonesia menunjukkan bahwa Generasi Z memandang pekerjaan bukan hanya sebagai rutinitas, tetapi juga sebagai sarana aktualisasi diri dan tanggung jawab moral. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja Generasi Z dipengaruhi oleh lingkungan kerja, budaya organisasi, dan cara perusahaan memberikan penghargaan terhadap karyawan. Selain itu, penelitian lain juga menjelaskan bahwa motivasi kerja Generasi Z sangat dipengaruhi oleh kenyamanan lingkungan kerja dan hubungan interpersonal di dalam organisasi. Hal tersebut menunjukkan bahwa perusahaan kereta api perlu memahami karakteristik motivasi kerja Generasi Z agar dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung peningkatan kinerja karyawan secara maksimal.

Responden dalam penelitian ini merupakan karyawan Generasi Z yang bekerja pada perusahaan kereta api di wilayah Jawa Timur. Pemilihan responden tersebut disesuaikan dengan tujuan penelitian yang ingin mengetahui bagaimana pengaruh disiplin kerja dan perilaku kerja Generasi Z terhadap motivasi kerja karyawan. Dengan karakteristik pekerjaan yang menuntut kedisiplinan, tanggung jawab, kemampuan beradaptasi terhadap

perkembangan teknologi, serta kerja sama dalam mendukung operasional perusahaan, karyawan Generasi Z di wilayah Jawa Timur dinilai mampu memberikan informasi yang relevan sesuai dengan kebutuhan penelitian.

Ketentuan disiplin kerja pada perusahaan kereta api dapat dilihat melalui aturan jam kerja, waktu istirahat, serta pelaksanaan apel kerja yang diterapkan perusahaan sebagaimana pada table berikut:

Tabel 1. 2 Aturan Jam Kerja Karyawan

No	Ketentuan Waktu Kerja	Keterangan
1	Hari kerja	Senin–Jumat
2	Jam kerja	40 jam per minggu
3	Jam masuk kerja	07.30 WIB
4	Jam istirahat Senin–Kamis	11.30–12.30 WIB
5	Jam istirahat Jumat	11.30–13.00 WIB
6	Jam pulang kerja	16.30 WIB
7	Apel sebelum kerja	15 menit sebelum bekerja
8	Sistem kerja shift	Disesuaikan kebutuhan proyek

Sumber : Data Perusahaan Kereta Api Tahun 2026

Penelitian lain yang dilakukan oleh Purnomo *et al.* juga menunjukkan bahwa disiplin kerja mampu meningkatkan motivasi dan kinerja pegawai Generasi Z dalam organisasi. Hasil penelitian tersebut membuktikan bahwa semakin baik disiplin kerja karyawan, maka semakin tinggi motivasi yang dimiliki dalam menyelesaikan pekerjaan. Dengan demikian, perusahaan kereta api perlu membangun budaya disiplin kerja yang kuat agar karyawan mampu bekerja secara profesional dan memiliki motivasi kerja yang tinggi.

Selain disiplin kerja, perilaku kerja Generasi Z juga menjadi faktor penting yang memengaruhi motivasi kerja karyawan. Generasi Z memiliki karakteristik kerja yang adaptif terhadap teknologi, kreatif, dan menginginkan fleksibilitas dalam bekerja, namun juga cenderung mudah bosan dan memiliki loyalitas kerja yang lebih rendah dibanding generasi sebelumnya.

Berdasarkan hasil observasi awal yang dilakukan pada perusahaan kereta api di wilayah Jawa Timur serta hasil diskusi dengan mentor perusahaan, diperoleh gambaran bahwa karyawan Generasi Z memiliki karakteristik yang cukup berbeda dibandingkan dengan generasi sebelumnya. Karyawan Generasi Z umumnya lebih cepat beradaptasi dengan perkembangan teknologi yang digunakan dalam pekerjaan, terbiasa bekerja secara kolaboratif, serta mengharapkan umpan balik yang lebih cepat dari atasan atas hasil kerja yang telah dilakukan. Di sisi lain, karakteristik tersebut juga menunjukkan adanya perbedaan cara pandang dan pola kerja yang berpotensi memengaruhi tingkat motivasi kerja karyawan dalam organisasi. Oleh karena itu, perilaku kerja Generasi Z menjadi salah satu aspek penting yang perlu dikaji karena diyakini memiliki keterkaitan dengan motivasi kerja karyawan.

Perilaku kerja Generasi Z memiliki karakteristik yang unik dan memengaruhi motivasi kerja karyawan secara signifikan. Berdasarkan studi Layalia Maharani (2025), disiplin dan perilaku kerja Generasi Z dipengaruhi oleh kondisi mental, fisik, dan dukungan manajemen, yang menentukan bagaimana karyawan menjalankan tanggung jawab dan menyesuaikan diri dengan budaya organisasi (Maharani, 2025). Penelitian ini menunjukkan bahwa perilaku kerja bukan sekadar kepatuhan, tetapi juga mencakup kemampuan beradaptasi, berkolaborasi dalam tim, dan inisiatif menyelesaikan tugas. Selain itu, Prabowo *et al* (2025) menekankan bahwa motivasi kerja Generasi Z dipengaruhi *work-life balance*, pembelajaran, dan persepsi stigma

generasi sehingga perilaku kerja mereka perlu diperhatikan agar tetap mendukung motivasi kerja (Prabowo *et al.*, 2025).

Penelitian Somantri *et al* (2025) juga menemukan bahwa fleksibilitas kerja, apresiasi, dan lingkungan yang mendukung berpengaruh signifikan terhadap motivasi Generasi Z, sementara jenjang karier tidak terlalu berpengaruh (Somantri *et al.*, 2025). Hal ini menunjukkan bahwa perilaku kerja Generasi Z sangat terkait dengan motivasi kerja mereka, dan perusahaan perlu menyesuaikan kebijakan dan budaya kerja agar motivasi karyawan tetap tinggi. Kondisi tersebut menjadi tantangan bagi perusahaan, khususnya perusahaan kereta api yang memiliki sistem kerja terstruktur dan disiplin tinggi, dalam menyesuaikan perilaku kerja karyawan dengan budaya organisasi. Penelitian Sri Damayanti *et al.* tahun (2025) menjelaskan bahwa motivasi kerja berperan penting dalam mempertahankan retensi karyawan Generasi Z karena generasi ini memperhatikan makna pekerjaan, lingkungan kerja, dan kesempatan berkembang. Penelitian Nayloroja dan Padmantyo (2025) menunjukkan bahwa perilaku kerja seperti *work-life balance*, fleksibilitas kerja, dan kenyamanan kerja berpengaruh terhadap motivasi. Temuan tersebut menunjukkan bahwa perilaku kerja Generasi Z perlu dipahami lebih mendalam agar perusahaan mampu menyusun strategi manajemen sumber daya manusia yang tepat.

Berdasarkan hasil observasi Lanjutan dengan mentor yang dilakukan pada perusahaan kereta api di wilayah Jawa Timur, secara umum motivasi kerja karyawan Generasi Z telah menunjukkan kondisi yang baik dalam mendukung pelaksanaan pekerjaan sehari-hari. Hal tersebut terlihat dari kemampuan

karyawan dalam menyelesaikan tugas sesuai target yang telah ditetapkan, menjalankan tanggung jawab berdasarkan standar operasional prosedur (SOP), menjaga kerja sama dengan rekan kerja, serta berupaya memberikan pelayanan yang baik sesuai dengan tuntutan perusahaan. Karyawan juga menunjukkan kemampuan beradaptasi terhadap penggunaan teknologi dan sistem kerja yang diterapkan perusahaan sehingga pekerjaan operasional maupun administrasi dapat berjalan dengan baik. Namun demikian, berdasarkan hasil observasi masih ditemukan adanya perbedaan tingkat inisiatif antar karyawan dalam menyampaikan ide atau solusi ketika menghadapi permasalahan pekerjaan, partisipasi dalam kegiatan pengembangan kompetensi yang diselenggarakan perusahaan, serta antusiasme dalam mengerjakan tugas tambahan di luar tanggung jawab utama. Selain itu, sebagian karyawan cenderung menunggu arahan dari atasan sebelum mengambil tindakan terhadap pekerjaan yang masih berada dalam ruang lingkup kewenangannya. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa meskipun motivasi kerja karyawan secara umum telah berada pada kondisi yang baik, perusahaan tetap perlu melakukan upaya peningkatan agar motivasi kerja dapat berkembang secara lebih optimal dan merata pada seluruh karyawan. Oleh karena itu, motivasi kerja menjadi salah satu aspek yang penting untuk diteliti dalam kaitannya dengan disiplin kerja dan perilaku kerja Generasi Z.

Meskipun penelitian mengenai sumber daya manusia telah banyak dilakukan, masih terdapat kesenjangan penelitian (research gap) yang

signifikan terkait hubungan antara Disiplin Kerja (X_1), Perilaku Kerja Generasi Z (X_2), dan Motivasi Kerja (Y), baik secara parsial maupun simultan.

Pada variabel Disiplin Kerja (X_1) terhadap Motivasi Kerja (Y), mayoritas peneliti terdahulu (Rosento *et al* 2019 Hayat *et al* 2024 Nurlina & Yulianti, 2023) mengemukakan bahwa penegakan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi karyawan. Namun, terdapat kesenjangan temuan pada konteks tenaga kerja muda Generasi Z, di mana pengawasan kedisiplinan yang terlalu kaku dan terstruktur tanpa diimbangi ruang fleksibilitas justru dinilai berpotensi memicu kejenuhan kerja dan menurunkan dorongan internal mereka. Sementara itu, pada variabel Perilaku Kerja Generasi Z (X_2) terhadap Motivasi Kerja (Y), terjadi keberagaman hasil penelitian. Riset oleh Malt dan Nasution (2025) serta Somantri *et al.* (2025) membuktikan bahwa karakteristik unik Gen Z seperti adaptabilitas teknologi dan kolaborasi mampu meningkatkan motivasi kerja secara optimal. Sebaliknya, studi lain (Prabowo *et al* 2025) menyoroti bahwa preferensi fleksibilitas dan tantangan *work-life balance* Gen Z sering kali berbenturan dengan norma organisasi formal, sehingga tidak selalu berdampak positif terhadap motivasi tugas rutin.

Selain kesenjangan pada masing-masing variabel secara terpisah, terdapat pula kesenjangan secara metodologis dan kontekstual objek. Kajian motivasi Gen Z di industri perkeretaapian (Lazuardi dan Hartono 2025) sejauh ini masih didominasi oleh pendekatan kualitatif deskriptif. Oleh karena itu, pengujian kuantitatif yang mengintegrasikan Disiplin Kerja dan Perilaku Kerja Generasi Z secara bersama-sama (simultan) untuk memprediksi Motivasi Kerja

pada Perusahaan Kereta Api di Wilayah Jawa Timur menjadi krusial untuk mengisi kesenjangan empiris tersebut.

Berdasarkan uraian latar belakang dan kesenjangan penelitian yang telah dipaparkan, penelitian mengenai pengaruh disiplin kerja dan perilaku kerja Generasi Z terhadap motivasi kerja karyawan pada perusahaan kereta api di wilayah Jawa Timur masih perlu dilakukan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan bukti empiris mengenai hubungan antara disiplin kerja dan perilaku kerja Generasi Z terhadap motivasi kerja karyawan, sekaligus melengkapi keterbatasan penelitian terdahulu yang masih didominasi oleh pengujian variabel secara terpisah, objek penelitian pada sektor selain perkeretaapian, serta penggunaan pendekatan kualitatif. Perusahaan kereta api memerlukan sumber daya manusia yang memiliki motivasi kerja tinggi agar mampu memberikan pelayanan serta menjalankan aktivitas operasional secara optimal. Di sisi lain, karakteristik Generasi Z yang memiliki kemampuan beradaptasi terhadap perkembangan teknologi, mengutamakan fleksibilitas kerja, serta mengharapkan lingkungan kerja yang mendukung menjadi tantangan sekaligus peluang bagi perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia. Oleh karena itu, perusahaan perlu memahami faktor-faktor yang memengaruhi motivasi kerja Generasi Z agar kebijakan yang diterapkan mampu meningkatkan semangat kerja, produktivitas, dan kualitas pelayanan.

Penelitian ini difokuskan pada perusahaan kereta api yang beroperasi di wilayah Jawa Timur sebagai salah satu wilayah operasional yang memiliki karakteristik pekerjaan dengan tingkat kedisiplinan, tanggung jawab, dan

tuntutan pelayanan yang tinggi. Pemilihan wilayah tersebut diharapkan mampu memberikan gambaran empiris mengenai pengaruh disiplin kerja dan perilaku kerja Generasi Z terhadap motivasi kerja karyawan sehingga hasil penelitian dapat menjadi bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam menyusun kebijakan pengelolaan sumber daya manusia yang lebih efektif.

Berdasarkan fenomena, hasil penelitian terdahulu, serta kesenjangan penelitian yang telah diuraikan, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **"Pengaruh Disiplin Kerja dan Perilaku Kerja Generasi Z terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada Perusahaan Kereta Api di Wilayah Jawa Timur."**

B. Batasan Masalah

Untuk memperjelas ruang lingkup penelitian serta menghindari pembahasan yang terlalu luas dan menyimpang dari tujuan yang telah ditetapkan, maka penelitian ini dibatasi pada hal-hal sebagai berikut:

1. Penelitian ini difokuskan pada karyawan yang bekerja di perusahaan kereta api, khususnya karyawan yang termasuk dalam kategori Generasi Z dan terlibat dalam kegiatan operasional maupun administrasi perusahaan.
2. Penelitian ini hanya mengkaji pengaruh disiplin kerja dan perilaku kerja Generasi Z terhadap motivasi kerja karyawan.
3. Penelitian ini menggunakan data yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada responden sesuai dengan kondisi dan persepsi karyawan pada saat penelitian dilakukan.

4. Penelitian ini berfokus pada hubungan antara disiplin kerja dan perilaku kerja Generasi Z dengan motivasi kerja karyawan dalam konteks manajemen sumber daya manusia tanpa membahas aspek teknis operasional perusahaan kereta api secara mendalam.

C. Rumusan Masalah

Rumusan masalah merupakan pertanyaan penelitian yang disusun berdasarkan latar belakang serta batasan masalah yang telah diuraikan sebelumnya. Rumusan masalah ini bertujuan untuk memberikan arah dan fokus dalam penelitian, sehingga penelitian yang dilakukan dapat menjawab permasalahan yang ada secara sistematis dan terarah. Berdasarkan uraian tersebut.

maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan pada perusahaan kereta api?
2. Apakah perilaku kerja Generasi Z berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan pada perusahaan kereta api?
3. Apakah disiplin kerja dan perilaku kerja Generasi Z secara simultan berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan pada perusahaan kereta api?

D. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini berfungsi untuk menjelaskan apa yang ingin dicapai dari penelitian yang dilakukan. Tujuan ini penting agar penelitian memiliki arah yang jelas serta dapat memberikan hasil yang sesuai dengan rumusan

masalah yang telah ditetapkan. Berdasarkan rumusan masalah tersebut, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk memberikan bukti empiris pengaruh disiplin kerja terhadap motivasi kerja karyawan pada perusahaan kereta api.
2. Untuk memberikan bukti empiris pengaruh perilaku kerja Generasi Z terhadap motivasi kerja karyawan pada perusahaan kereta api.
3. Untuk memberikan bukti empiris pengaruh disiplin kerja dan perilaku kerja Generasi Z secara simultan terhadap motivasi kerja karyawan pada perusahaan kereta api.

E. Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat secara teoritis, praktis, serta manfaat bagi peneliti. Adapun kegunaan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya pada bidang Manajemen Sumber Daya Manusia, melalui penguatan penerapan Teori Manajemen Sumber Daya Manusia (*Human Resource Management Theory*) yang dikemukakan oleh Dessler (2020) dalam menjelaskan pengaruh disiplin kerja dan perilaku kerja Generasi Z terhadap motivasi kerja karyawan pada perusahaan kereta api di wilayah Jawa Timur. Selain itu, penelitian ini diharapkan dapat memperkaya kajian mengenai Teori Perilaku Organisasi (*Organizational Behavior Theory*) yang dikemukakan oleh Robbins dan

Judge (2022), khususnya dalam memahami karakteristik dan perilaku kerja Generasi Z di lingkungan organisasi, serta memperkuat kajian Teori Motivasi Kerja dalam menjelaskan faktor-faktor yang mendorong motivasi karyawan. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi ilmiah dalam pengembangan penelitian di bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya yang berkaitan dengan disiplin kerja, perilaku kerja Generasi Z, dan motivasi kerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi pihak perusahaan kereta api dalam merumuskan kebijakan yang berkaitan dengan peningkatan motivasi kerja karyawan melalui penerapan disiplin kerja dan pengelolaan perilaku kerja Generasi Z yang lebih efektif. Selain itu, penelitian ini juga diharapkan dapat membantu perusahaan dalam menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif, profesional, dan adaptif terhadap perkembangan teknologi serta perubahan karakteristik tenaga kerja modern.

3. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi dan sumber informasi bagi peneliti selanjutnya yang tertarik mengkaji topik terkait disiplin kerja, perilaku kerja Generasi Z, dan motivasi kerja karyawan. Selain itu, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan perbandingan serta masukan dalam pengembangan penelitian yang sejenis dengan variabel, objek, maupun metode penelitian yang berbeda.

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan peneliti dalam menerapkan teori manajemen sumber daya manusia, khususnya terkait pengaruh disiplin kerja dan perilaku kerja Generasi Z terhadap motivasi kerja.