

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Simpulan

Para pekerja dari generasi Y dan Z dipahami sebagai sosok yang mengedepankan prinsip keseimbangan hidup dan kerja. Karakteristik tersebut tercermin dalam bagaimana para pekerja dari generasi Y dan Z dalam memaknai fenomena *quiet quitting* dalam pekerjaan yang mereka lakukan. Dalam fenomena *quiet quitting*, para pekerja dari generasi Y dan Z sebisa mungkin membatasi diri mereka dari pekerjaan yang memaksa mereka untuk memberikan usaha yang ekstra di luar jam pekerjaan. Selain itu, para pekerja dari generasi Y dan Z juga memilih untuk bekerja secukupnya guna menerapkan prinsip utama mereka yakni keseimbangan hidup dan kerja, yang merupakan salah satu nilai kerja dominan yang muncul pada generasi mereka.

Lebih lanjut, pekerja dari generasi Y dan Z memaknai pengalaman *quiet quitting* mereka sebagai suatu kendala komunikasi internal yang memunculkan beberapa faktor terkait keputusan mereka melakukan *quiet quitting* yang peneliti bagi menjadi dua, yakni: faktor internal dan eksternal. Perbedaan yang kontras dari pekerja generasi Y dan Z adalah keinginan yang dimiliki oleh generasi Y dan Z. Pekerja yang berasal dari generasi Z cenderung ingin mencari peluang keahlian dan *skill* mereka terlebih dahulu alih-alih memberikan seluruh waktunya pada pekerjaan, sehingga mereka memutuskan untuk tidak terlalu memberikan usaha yang berlebihan. Di sisi lain, faktor internal dari pekerja generasi Y berasal dari pengalaman-pengalaman mereka sebelumnya yang membentuk faktor internal tersebut, seperti rasa ketidakadilan atau rasa muak akan budaya *hustle* yang diterapkan pada kantor sebelumnya sehingga mereka memutuskan untuk melakukan *quiet quitting*.

Pada faktor eksternal terkait keputusan para pekerja memilih *quiet quitting*, mayoritas berasal dari gaya kepemimpinan atasan dan lingkungan kerja yang memengaruhi produktivitas para pekerja dari generasi Y dan Z. Gaya kepemimpinan ini berkaitan dengan peran atasan yang kurang menghargai karyawan, baik dari segi pekerjaan hingga kesejahteraan karyawan, dan juga berkaitan dengan ketidakadaannya

ruang untuk berdiskusi sehingga para karyawan merasa sungkan berkomunikasi dengan atasannya. Dari sisi lingkungan kerja, banyak pekerja merasa memiliki lingkungan kerja yang tidak sehat dan berakar dari kurangnya apresiasi yang diberikan perusahaan terhadap pekerjanya. Hal ini berkaitan dengan sistem kerja lembur hingga kompensasi yang tidak sesuai. Lebih lanjut, kendala komunikasi internal seperti peran atasan yang kurang memahami pentingnya komunikasi internal dalam organisasi menambah pengalaman para pekerja.

Oleh sebab itu, dalam memaknai budaya *hustle* sebagai pekerja yang melakukan *quiet quitting*, para pekerja merasa kehadiran budaya ini mengganggu dan justru menjadi faktor pemicu stress dengan tekanan pekerjaan yang melimpah. Hal ini tentunya tidak sejalan dengan keinginan para pekerja dari generasi Y dan generasi Z yang menginginkan kesejahteraan dengan keseimbangan hidup dan kerja.

## **5.2 Saran**

Berdasarkan analisa hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti terkait pengalaman *quiet quitting* bagi pekerja generasi Y dan Z, berikut adalah saran akademis dari peneliti untuk penelitian selanjutnya disertai dengan saran praktis.

### **5.2.1 Saran Akademis**

Dalam penelitian yang dilakukan, hasil penelitian berasal dari penuturan para partisipan dalam memaknai fenomena *quiet quitting*. Adapun partisipan yang terlibat merupakan seorang pegawai biasa. Maka dari itu, untuk penelitian selanjutnya dapat membahas *quiet quitting* dari sisi atasan atau manajer dalam memaknai kehadiran fenomena tersebut. Selain itu, penelitian selanjutnya dapat dilakukan secara kuantitatif dengan konsep yang berkaitan erat dengan faktor eksternal maupun internal pada keputusan para pekerja melakukan *quiet quitting*, seperti lingkungan perusahaan hingga peran atasan. Sehingga temuan yang didapatkan semakin objektif. Lebih lanjut, pada penelitian selanjutnya dapat dilakukan dengan skripsi berbasis karya untuk lebih memperkenalkan pemahaman *quiet quitting* kepada khalayak luas.

### **5.2.2 Saran Praktis**

Melalui hasil penelitian ini, peneliti berharap perusahaan-perusahaan di Indonesia dapat mulai menghargai keseimbangan hidup dan kerja karyawannya dalam konteks bekerjanya. Kehadiran pekerja generasi Y dan Z yang diproyeksikan akan mendominasi angkatan kerja mendatang diharapkan dapat menjadi pertimbangan perusahaan untuk mulai berusaha memahami perbedaan nilai kerja yang diinginkan dan diimplementasikan para pekerja dari generasi Y dan Z yang berbeda dengan generasi sebelumnya. Para perusahaan dapat mengimplementasikan program-program komunikasi internal guna menjembatani keluhan-keluhan yang dialami oleh para pekerja generasi Y dan Z, seperti survei kepuasan secara berkala untuk mengukur kepuasan para pekerja, mendorong para atasan untuk menerapkan kebijakan ‘komunikasi terbuka’ guna mendorong para pekerja untuk datang dan berbicara tentang masalah dan kekhawatiran mereka tanpa rasa takut atau hambatan, dan program konseling pekerja yang ditunjukkan agar pekerja merasa dihargai oleh lingkungan perusahaan.

