

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk memahami dinamika hubungan antara atasan generasi Y dan pekerja generasi Z dalam penerapan *work-life balance* di tempat kerja, dengan fokus pada lima tema utama yaitu, budaya organisasi lintas generasi, *work-life balance* dalam perspektif generasi, *hustle culture* antar generasi, perbandingan gaya kerja generasi Y & generasi Z, dan dinamika komunikasi lintas generasi. Temuan penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi saat ini masih didominasi oleh nilai-nilai generasi Y, seperti orientasi pada target, loyalitas jangka panjang, dan komunikasi yang *top-down*. Sebaliknya, generasi Z menampilkan kecenderungan menolak *hustle culture* dan lebih menyukai fleksibilitas kerja, keterlibatan emosional dalam pekerjaan, dan komunikasi yang partisipatif. Ketegangan antara dua generasi ini muncul dalam bentuk perbedaan ekspektasi terhadap waktu kerja, gaya manajerial, dan nilai keberhasilan profesional.

Secara konseptual, temuan ini mencerminkan bahwa ketidaksesuaian nilai budaya organisasi dengan ekspektasi generasi yang lebih muda dapat menghambat pencapaian *work-life balance* dan memicu potensi *burnout* atau *turnover intention*. Oleh karena itu, organisasi perlu melakukan rekontekstualisasi budaya kerja dengan mempertimbangkan pergeseran nilai generasi, melalui pendekatan manajerial yang kolaboratif, fleksibel, dan komunikatif. Penelitian ini menegaskan bahwa keberhasilan adaptasi budaya organisasi lintas generasi berkontribusi signifikan terhadap keberlanjutan kinerja dan kesejahteraan sumber daya manusia di era kerja saat ini.

5.2 Saran

5.2.1 Saran Akademis

Penelitian ini memiliki cakupan yang terbatas pada konteks dan pengalaman partisipan dari satu jenis organisasi (*agency*) dan dengan pendekatan kualitatif. Oleh karena itu, untuk penelitian selanjutnya disarankan untuk memperluas subjek dan objek penelitian dengan melibatkan beragam sektor industri atau menggunakan pendekatan kuantitatif untuk mengukur hubungan antar variabel seperti tingkat *burnout*, *turnover intention*, dan kepuasan kerja. Selain itu, penelitian selanjutnya juga dapat mengkaji lebih dalam mengenai dampak konkret dari budaya organisasi yang adaptif lintas generasi terhadap kinerja organisasi, serta menambahkan kerangka teori komunikasi antar generasi atau teori perubahan budaya organisasi untuk memperkaya analisis.

5.2.2 Saran Praktis

Penelitian ini menyarankan perlunya *paradigm shifting* dari manajemen lama yang *top-down* dan *result-oriented* menuju tata kelola *human capital* yang lebih dialogis, humanis, dan mendukung keseimbangan pekerja. Agensi perlu mengadaptasi pola komunikasi dua arah yang apresiatif, memanfaatkan *channel hybrid*, dan menyesuaikan pesan dan medium agar sesuai dengan karakter generasi Z. Transformasi ini bukan hanya meningkatkan *engagement* dan loyalitas, tetapi juga memperkuat inovasi dan keberlanjutan organisasi di era industri kreatif yang sangat kompetitif. Dengan pendekatan ini, agensi akan mampu menjaga relevansi, menarik talenta, dan menciptakan ekosistem kerja yang sehat dan produktif.