

BAB V

PENUTUP

Penelitian ini bertujuan untuk memahami fenomena quiet quitting sebagai bentuk akomodasi komunikasi dalam pengalaman bekerja Generasi Z di lingkungan kerja multigenerasi. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terhadap informan yang berasal dari Generasi Z, ditemukan bahwa pengalaman quiet quitting tidak dimaknai sebagai bentuk penolakan terhadap pekerjaan maupun rendahnya komitmen terhadap organisasi. Sebaliknya, fenomena tersebut dipahami sebagai respons individu dalam menyesuaikan diri dengan dinamika komunikasi, tuntutan pekerjaan, serta hubungan kerja yang melibatkan perbedaan generasi.

Melalui pendekatan fenomenologi, penelitian ini berhasil mengungkap bagaimana Generasi Z memaknai quiet quitting dalam konteks komunikasi organisasi dan hubungan interpersonal di tempat kerja. Pada bab ini, peneliti menguraikan kesimpulan penelitian serta saran yang dapat menjadi masukan bagi organisasi maupun penelitian selanjutnya.

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa pengalaman quiet quitting pada Generasi Z terbentuk melalui proses akomodasi komunikasi yang terjadi dalam lingkungan kerja multigenerasi. Para informan menghadapi berbagai tantangan komunikasi akibat perbedaan karakteristik, nilai, dan gaya komunikasi dengan atasan maupun rekan kerja yang berasal dari generasi yang lebih tua. Untuk menjaga hubungan kerja yang harmonis, mereka melakukan berbagai bentuk penyesuaian komunikasi seperti menggunakan bahasa yang lebih formal, memilih waktu yang tepat untuk menyampaikan pendapat, serta membatasi penyampaian keluhan maupun ketidaksetujuan.

Penelitian ini juga menemukan bahwa dukungan komunikasi dari atasan dan lingkungan kerja memiliki peran penting dalam membentuk pengalaman kerja Generasi Z. Dukungan berupa keterbukaan komunikasi, apresiasi, perhatian terhadap kondisi pribadi, serta kesempatan untuk mendiskusikan beban kerja membantu informan merasa diterima dan dihargai dalam organisasi. Sebaliknya, ketidaksesuaian ekspektasi pekerjaan, keraguan terhadap kemampuan karyawan yang lebih muda, serta tingginya beban kerja menjadi faktor yang dapat memengaruhi motivasi dan keterlibatan kerja.

Selain itu, penelitian menunjukkan bahwa perilaku yang sering dikaitkan dengan quiet quitting, seperti memilih diam, membatasi keterlibatan pada tugas tambahan, atau berfokus pada pekerjaan yang sesuai dengan tanggung jawab utama, tidak selalu mencerminkan rendahnya komitmen terhadap organisasi. Perilaku tersebut lebih merupakan strategi individu dalam menjaga keseimbangan antara tuntutan pekerjaan, kapasitas diri, serta kesejahteraan psikologis yang dimiliki.

Berdasarkan keseluruhan temuan, penelitian ini menyimpulkan bahwa quiet quitting merupakan fenomena yang bersifat netral (value-neutral), sehingga tidak dapat dipandang secara mutlak sebagai perilaku yang positif maupun negatif. Dalam konteks penelitian ini, quiet quitting lebih tepat dipahami sebagai bentuk akomodasi komunikasi yang dilakukan Generasi Z untuk menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja multigenerasi, menjaga hubungan interpersonal, serta mempertahankan keseimbangan antara kebutuhan individu dan tuntutan organisasi.

5.2 Saran

5.2.1 Saran Praktis

Penelitian ini menunjukkan pentingnya peran komunikasi dalam membangun hubungan kerja yang sehat di lingkungan kerja multigenerasi. Oleh karena itu, organisasi disarankan untuk menciptakan budaya komunikasi yang lebih terbuka, suportif, dan inklusif bagi seluruh karyawan tanpa memandang perbedaan generasi. Atasan juga diharapkan mampu memberikan ruang dialog yang aman bagi karyawan untuk menyampaikan pendapat, aspirasi, maupun kesulitan yang dihadapi selama bekerja.

Selain itu, organisasi perlu memberikan kejelasan mengenai tugas, tanggung jawab, dan ekspektasi kerja sejak awal masa kerja guna mengurangi potensi kesenjangan antara harapan karyawan dengan realitas pekerjaan yang dijalani. Lingkungan kerja yang memberikan dukungan emosional, apresiasi, dan kesempatan pengembangan diri dapat membantu meningkatkan keterlibatan kerja serta mengurangi potensi munculnya ketidaknyamanan yang sering dikaitkan dengan fenomena quiet quitting.

5.2.2 Saran Teoritis

Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan kajian komunikasi organisasi, khususnya yang berkaitan dengan Communication Accommodation Theory dalam konteks lingkungan kerja multigenerasi. Penelitian ini menunjukkan bahwa quiet quitting dapat dipahami sebagai bentuk akomodasi komunikasi yang dilakukan individu dalam menghadapi perbedaan generasi di tempat kerja.

Penelitian selanjutnya disarankan untuk mengkaji fenomena *quiet quitting* dari perspektif generasi lain, seperti Generasi Milenial, Generasi X, atau Baby Boomer. Dengan demikian, dapat diperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai

perbedaan pemaknaan dan pengalaman *quiet quitting* antar generasi dalam lingkungan kerja multigenerasi.

5.2.3 Saran Sosial

Secara sosial, penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih objektif mengenai fenomena *quiet quitting* di kalangan Generasi Z. Masyarakat, organisasi, maupun pekerja diharapkan tidak serta-merta memandang *quiet quitting* sebagai bentuk kemalasan atau rendahnya etos kerja. Sebaliknya, fenomena tersebut perlu dipahami sebagai respons individu terhadap berbagai dinamika komunikasi, tuntutan pekerjaan, dan kebutuhan untuk menjaga kesejahteraan psikologis.

Melalui pemahaman yang lebih terbuka terhadap perbedaan karakteristik antargenerasi, diharapkan tercipta lingkungan kerja yang lebih adaptif, inklusif, dan mampu mengakomodasi kebutuhan komunikasi setiap generasi. Dengan demikian, hubungan kerja yang harmonis serta kolaborasi yang efektif dapat terus terbangun dalam organisasi.