

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada karyawan generasi Z yang bekerja di perusahaan startup wilayah Jakarta Selatan, didapatkan kesimpulan bahwa *job burnout* terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap *quiet quitting*, sehingga semakin tinggi tingkat kelelahan kerja yang dialami karyawan, semakin besar kecenderungan mereka untuk menarik diri secara psikologis dari pekerjaan. Komunikasi internal tidak berpengaruh signifikan terhadap *quiet quitting*, yang berarti kualitas informasi, kejelasan instruksi, maupun hubungan komunikasi antar level tidak secara langsung menentukan kecenderungan karyawan untuk melakukan *quiet quitting*.

Kemudian untuk peran kepuasan kerja sebagai mediasi, penelitian ini menemukan bahwa kepuasan kerja tidak memediasi pengaruh *job burnout* terhadap *quiet quitting*. Artinya, meskipun *job burnout* menurunkan kepuasan kerja, penurunan tersebut tidak cukup kuat untuk menjelaskan hubungan antara *job burnout* dan *quiet quitting*. Sebaliknya, penelitian ini menemukan bahwa kepuasan kerja terbukti memediasi pengaruh komunikasi internal terhadap *quiet quitting* secara parsial. Artinya, komunikasi internal yang baik meningkatkan kepuasan kerja, dan peningkatan kepuasan kerja tersebut berperan dalam menurunkan kecenderungan *quiet quitting*.

Penelitian ini juga menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *quiet quitting*, sehingga semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan, semakin rendah kecenderungan mereka melakukan *quiet quitting*. Dengan demikian, kepuasan kerja menjadi elemen penting yang membantu organisasi menekan perilaku menarik diri secara psikologis di tempat kerja.

5.2 Keterbatasan Penelitian

Selama menjalankan penelitian dari mulai proses pengumpulan data, penyusunan, sampai penulisan penelitian tentunya terdapat keterbatasan dan hambatan yang dialami. Keterbatasan dalam penelitian ini adalah:

1. Ruang lingkup penelitian hanya mencakup karyawan Gen Z yang bekerja di perusahaan startup wilayah Jakarta Selatan, sehingga karakteristik responden menjadi homogen. Kondisi ini membuat hasil penelitian cenderung merefleksikan situasi spesifik pada konteks tersebut dan tidak dapat digeneralisasi ke wilayah atau sektor lain.
2. Seluruh data diperoleh melalui kuesioner *self-report*, sehingga hasil sangat bergantung pada persepsi subjektif responden. Mekanisme ini membawa potensi bias seperti *social desirability*, jawaban yang dipengaruhi *mood*, atau kecenderungan memilih opsi yang dianggap aman dan tidak jujur.
3. Variabel yang digunakan dalam model penelitian terbatas pada *job burnout*, komunikasi internal, dan kepuasan kerja, di mana ada faktor lain yang memengaruhi *quiet quitting* yang tidak ada pada penelitian ini, seperti gaya kepemimpinan, budaya organisasi, maupun kejelasan peran. Pembatasan variabel ini membuat penelitian hanya mampu menangkap sebagian kecil dari faktor pembentuk *quiet quitting*.
4. Waktu penelitian yang relatif singkat membuat proses pengumpulan data dan ruang pengamatan terhadap kondisi responden menjadi terbatas. Dengan durasi yang lebih panjang, penelitian berpotensi menangkap variasi pengalaman kerja karyawan secara lebih luas.

5.3 Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah didapatkan, maka saran yang dapat diberikan yaitu sebagai berikut:

a. Saran Teoritis

Penelitian selanjutnya disarankan untuk menambah variabel lain yang mungkin menjelaskan hubungan antarvariabel, misalnya komitmen organisasi atau kejelasan peran, supaya gambaran proses terjadinya *quiet quitting* lebih lengkap. Penggunaan desain penelitian yang mengikuti responden dari waktu ke waktu juga bisa dipertimbangkan agar hubungan sebab-akibat lebih terlihat jelas. Selain itu, sampel yang lebih beragam baik dari sektor pekerjaan maupun kelompok usia sehingga dapat membantu hasil penelitian menjadi lebih umum. Peneliti berikutnya juga bisa menyempurnakan instrumen pengukuran agar lebih sesuai dengan konteks karyawan di Indonesia.

b. Saran Praktis

Berdasarkan temuan penelitian, ada beberapa langkah yang dapat diterapkan oleh perusahaan untuk mengurangi risiko *quiet quitting* dan meningkatkan pengalaman kerja karyawan, khususnya pada kelompok Gen Z.

1. Perjelas pembagian tugas dan kurangi *overload* pekerjaan. *Quiet quitting* paling banyak muncul dalam bentuk penghindaran tugas tambahan. Ini menunjukkan bahwa karyawan merasa perlu melindungi diri dari beban yang dianggap tidak proporsional atau tidak jelas. Perusahaan dapat memperbaiki hal ini dengan memberikannya batasan *jobdesk* yang tegas, penyesuaian beban kerja, serta mekanisme kompensasi yang sepadan untuk pekerjaan tambahan.
2. Perkuat sistem pemantauan beban emosional karyawan. *Job burnout* paling dominan muncul sebagai kelelahan emosional. Perusahaan sebaiknya menyediakan intervensi seperti jeda kerja yang lebih manusiawi, pengaturan target yang lebih realistis, serta fasilitas konseling atau *support system* internal untuk membantu karyawan mengelola tekanan emosional.
3. Memperbaiki komunikasi horizontal dalam tim. Hambatan komunikasi paling besar muncul pada interaksi antar rekan kerja. Perusahaan dapat mengadakan pelatihan kolaborasi, meningkatkan keterbukaan antar anggota tim, atau menjadwalkan forum koordinasi rutin agar aliran informasi tidak tersendat dan konflik kecil tidak berkembang menjadi masalah.
4. Sediakan jalur pengembangan karier yang lebih jelas. Pada kepuasan kerja, aspek pengembangan karier dan kecocokan pekerjaan menjadi titik yang relatif lebih lemah. Perusahaan perlu merancang *pathway karier* yang transparan, menyediakan pelatihan peningkatan kompetensi, serta membantu karyawan menemukan peran yang sesuai dengan kemampuan mereka agar motivasi kerja tetap terjaga.
5. Tingkatkan *fairness* dalam sistem penghargaan dan remunerasi. Sejumlah indikator kepuasan kerja menunjukkan adanya ketidakpuasan terhadap keadilan gaji, promosi, atau fasilitas kerja. Perusahaan perlu memastikan bahwa insentif selaras dengan kontribusi karyawan, serta memperbaiki transparansi proses penilaian kinerja dan pemberian bonus.

6. Fokus pada perbaikan aspek yang paling melemahkan motivasi inti. Meskipun indikator penurunan motivasi menjadi yang terendah pada variabel *quiet quitting*, perusahaan tetap perlu menjaga agar motivasi ini tidak turun di kemudian hari. Pendekatan seperti pemberian *feedback* positif, peluang berinisiatif, dan ruang untuk menunjukkan kontribusi dapat membantu mempertahankan semangat kerja karyawan.