

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Komunikasi yang terjalin antara generasi Z dan atasan lintas generasi di Instansi X memiliki pola komunikasi yang hirarkis dan formal. Komunikasi yang terjadi didominasi pola *top down*, lebih banyak atasan yang memberikan perintah maupun instruksi kepada bawahan. Pengambilan keputusan cenderung terpusat pada atasan. Generasi Z yang bekerja di Instansi X lebih banyak memposisikan dirinya sebagai pendengar dan menjalankan perintah yang diberikan oleh atasan. Penggunaan bahasa formal masih diterapkan untuk bahasa sehari-hari. Generasi Z kerap kali masih menggunakan “siap pak, izin pak”, “baik pak” untuk setiap perintah dan instruksi yang diberikan oleh atasan. Sikap ini bukan hanya sekedar bentuk kesopanan, melainkan untuk menunjukkan kepatuhan dan memberikan rasa aman dalam berinteraksi dengan atasan.

Selain komunikasi formal, generasi Z juga merasakan segan untuk berinteraksi karena rasa hormat kepada atasan. Generasi Z sering kali mengesampingkan niatnya untuk memberikan pertanyaan ataupun pernyataan krusial mengenai beban kerja untuk menghindari adanya konflik dengan atasan. Generasi Z memilih untuk bersikap pasif agresif dengan tidak menyampaikan keberatannya secara langsung kepada atasan dan di beberapa kesempatan memilih untuk diam. Generasi Z memilih untuk menyampaikan keberatannya kepada sesama rekan kerja dibandingkan harus melakukan konfrontasi dengan atasan. Hal ini dilakukan karena sesama rekan kerja memiliki pengalaman yang serupa karena bekerja di Instansi yang sama.

Dalam Instansi X, atasan memandang loyalitas berdasarkan kehadiran fisik seperti lembur dan pengorbanan waktu pribadi untuk kepentingan instansi. Secara formal, jam kerja di Instansi X berlangsung pukul delapan pagi hingga empat sore. Namun, generasi Z sering kali tidak dapat pulang sesuai jam kerja karena harus mengikuti lembur. Kondisi tersebut membuat waktu pribadi yang seharusnya digunakan untuk

beristirahat atau melakukan aktivitas di luar pekerjaan menjadi berkurang. Generasi Z memandang situasi ini sebagai bentuk ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Harus terus lembur setiap hari mengakibatkan kelelahan fisik. Pengaruh budaya semi militer akhirnya mempengaruhi keputusan dan sistem birokrasi yang ada di Instansi X. Generasi Z dituntut untuk memahami dan

Temuan penelitian menunjukkan bahwa generasi Z masih beberapa kali menerima pekerjaan di luar jam kerja, baik dalam bentuk penyelesaian tugas, revisi pekerjaan, maupun instruksi yang disampaikan melalui komunikasi digital. Situasi ini ditemukan pada saat malam hari hingga cuti sekalipun. Kemudahan teknologi saat ini memberikan ekspektasi yang lebih besar dari atasan kepada generasi Z. Atasan memiliki ekspektasi bahwa generasi Z untuk bisa selalu siap dan menjawab segala pesan yang diberikan oleh atasan. Hal ini secara perlahan akhirnya menggeser waktu istirahat yang dimiliki oleh generasi Z.

Temuan penelitian menunjukkan bahwa generasi Z tetap memperoleh hak cuti yang diberikan oleh Instansisesuai dengan ketentuan yang berlaku. Namun yang seharusnya pada saat cuti digunakan untuk kebutuhan pribadi, generasi Z masih seringkali diganggu dengan urusan pekerjaan. Beberapa kali diminta untuk klarifikasi data ataupun menyelesaikan tugas darurat yang ditinggalkan. Pengalaman ini akhirnya membuat generasi Z merasa dirinya tidak pernah lepas dari tanggung jawab pekerjaan. Budaya komunikasi yang formal dan hierarkis membuat generasi Z merasa takut dianggap tidak loyal kepada Instansiketika menolak tugas yang diberikan.

Fenomena ini membuat generasi Z perlu melakukan negosiasi dengan atasan terkait kebutuhan mereka akan *work-life balance*. Generasi Z berusaha beradaptasi dengan budaya lingkungan kerja Instansi X yang kaku dan semi militer. Generasi Z berusaha untuk membangun komunikasi yang sopan melalui penggunaan bahasa yang formal dan menghormati atasan. Perilaku ini dipilih untuk menunjukkan generasi Z memiliki sikap yang sopan dan tidak membangkang. Penggunaan bahasa formal juga

menjadi strategi untuk menegosiasikan dengan atasan. Selain itu generasi Z juga menerapkan strategi digital untuk menegosiasikan *work-life balance*. Generasi Z kerap kali menunda membalas pesan yang masuk pada saat diluar jam bekerja. Cara lain yang dilakukan adalah mengaktifkan fitur *Do Not Disturb*, untuk membatasi antara kehidupan pribadi dan pekerjaan. Generasi Z berusaha untuk tidak membiasakan adanya komunikasi yang terbangun diluar jam kerja, hal ini dilihat kembali dari seberapa penting isi dari pesan yang diberikan atasan tersebut.

Dalam melakukan negosiasi tersebut, generasi Z juga kerap mempertimbangkan situasi agar pesan yang disampaikan dapat diterima dengan baik oleh atasan. Generasi Z kerap kali melihat situasi atasan terlebih dahulu. Selain itu generasi Z juga mempertimbangkan kata yang dipilih untuk menyampaikan kebutuhan mereka. Karakter atasan juga diperhatikan dan bagaimana situasi mood pada saat itu juga sebagai penentu apakah pesan akan kebutuhan *work-life balance* dapat diterima dengan baik atau tidak. Dalam menghadapi budaya kerja yang kaku dan semi militer, generasi Z melakukan koordinasi dengan rekan kerja untuk bisa menyampaikan kebutuhannya. Generasi Z menganggap bahwa hal ini tidak bisa dilakukan secara individu namun perlu dilakukan secara bersamaan. Strategi ini dilakukan generasi Z untuk bisa tetap menyelesaikan tanggung jawabnya secara maksimal. Dengan hasil yang maksimal generasi Z bisa menunjukkan bahwa dirinya juga berhak mendapatkan kebutuhannya yaitu *work-life balance*.

Generasi Z tidak lagi memaknai pembagian waktu pekerjaan dan waktu pribadi secara seimbang. Bagi generasi Z penerapan *work-life balance* sebagai tindakan pertahanan diri bukan menolak untuk bekerja. Pertahanan diri ini guna memberikan batasan yang jelas antara kehidupan pribadi dan pekerjaan. Dengan adanya penerapan *work-life balance*, generasi Z merasa mampu memberikan performa kerja yang baik tanpa harus mengorbankan waktu pribadi mereka.

5.2 Saran

5.2.1 Saran Praktis

1. Berdasarkan hasil temuan penelitian ini, Instansi X perlu melakukan evaluasi mengenai budaya lembur yang terjadi dalam kehidupan kerja sehari-hari. Budaya lembur dapat mengakibatkan karyawan mengalami kelelahan dan berdampak pada performa kerja yang diberikan. Oleh karena itu, budaya tersebut perlu digantikan dengan budaya bekerja yang lebih efisien serta didukung oleh komunikasi yang terbuka agar karyawan dapat menyampaikan keberatan maupun pandangan mereka terkait pengalaman lembur yang dirasa kurang mendukung produktivitas.
2. Instansi X perlu lebih menghargai waktu pribadi yang dimiliki karyawan dengan tidak memberikan perintah atau urusan pekerjaan di luar jam kerja. Kondisi tersebut dapat mengurangi waktu istirahat yang dimiliki karyawan ketika mereka masih harus menyelesaikan pekerjaan setelah jam kerja berakhir. Adanya batasan yang jelas antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat membantu karyawan menjaga performa kerja dengan lebih baik.
3. Sistem penilaian loyalitas di Instansi X perlu dikaji kembali secara menyeluruh. Penilaian karyawan sebaiknya berfokus pada kualitas serta hasil nyata dari pekerjaan yang dilakukan, bukan hanya pada tingkat kehadiran di kantor. Tradisi yang mengutamakan lamanya waktu berada di tempat kerja perlu digantikan dengan pengukuran pencapaian target yang jelas. Pendekatan ini dapat membantu Instansi X tetap efisien dan produktif sekaligus menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik bagi karyawan.
4. Generasi Z yang bekerja di Instansi X diharapkan dapat mengembangkan komunikasi yang asertif namun tetap profesional. Melalui komunikasi tersebut, atasan dapat lebih memahami karakteristik serta kebutuhan Generasi Z dalam bekerja. Komunikasi yang baik juga dapat membantu terciptanya batasan yang lebih jelas antara kehidupan pribadi dan pekerjaan.
5. Generasi Z perlu membentuk dan menghargai batasan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan agar dapat memperoleh kehidupan yang

lebih seimbang. Batasan tersebut penting untuk menjaga kesejahteraan diri tanpa mengabaikan tanggung jawab sebagai karyawan.

6. Generasi Z juga diharapkan tetap mampu mempertanggungjawabkan setiap pekerjaan yang diberikan oleh atasan. Ketika tanggung jawab dapat diselesaikan dengan baik, atasan akan memiliki penilaian yang lebih positif ketika Generasi Z berupaya memenuhi kebutuhannya untuk mencapai *work-life balance*.

5.2.2 Saran Akademis

1. Penelitian selanjutnya disarankan untuk melihat perspektif atasan dari lintas generasi lainnya, seperti generasi milenial awal. Generasi ini memiliki rentang usia yang tidak terlalu jauh dengan Generasi Z sehingga dapat memberikan gambaran mengenai perbedaan maupun persamaan pengalaman dalam memaknai *work-life balance* di lingkungan kerja.
2. Penelitian selanjutnya juga dapat dilakukan pada Instansimaupun organisasi tradisional lainnya untuk melihat apakah fenomena yang ditemukan dalam penelitian ini juga muncul pada konteks organisasi yang berbeda.
3. Peneliti selanjutnya dapat menggunakan teori maupun konsep lain yang relevan dengan kajian komunikasi dan *work-life balance* sehingga dapat memperkaya pemahaman mengenai pengalaman Generasi Z dalam menegosiasikan batasan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan.