

BAB V PENUTUP

A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh dukungan organisasi yang dirasakan dan keterikatan kerja terhadap *quiet quitting* pada pekerja generasi Z di Bekasi, didapatkan beberapa simpulan sebagai berikut:

1. Variabel *quiet quitting* didominasi pada kategori sedang sebesar 63,3%, diikuti kategori tinggi sebesar 19,2% dan kategori rendah sebesar 17,5%. Variabel dukungan organisasi didominasi pada kategori sedang sebesar 59,2%, diikuti kategori tinggi sebesar 23,3% dan kategori rendah sebesar 17,5%. Variabel keterikatan kerja didominasi pada kategori sedang sebesar 50,8%, diikuti kategori tinggi sebesar 25,8% dan kategori rendah sebesar 23,3%. Hasil tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki dukungan organisasi yang dirasakan, keterikatan kerja, dan *quiet quitting* pada tingkat sedang.
2. Terdapat hubungan negatif signifikan terhadap antara dukungan organisasi yang dirasakan dengan *quiet quitting* ($r = -0,767$; $p < 0,001$). Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi dukungan organisasi yang dirasakan yang dirasakan oleh pekerja, maka semakin rendah kecenderungan pekerja melakukan *quiet quitting*.
3. Terdapat hubungan negatif signifikan terhadap antara keterikatan kerja dengan *quiet quitting* ($r = -0,700$; $p < 0,001$). Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi keterikatan kerja yang dirasakan oleh pekerja, maka semakin rendah kecenderungan pekerja melakukan *quiet quitting*.
4. Secara simultan, dukungan organisasi dan keterikatan kerja berpengaruh signifikan terhadap *quiet quitting* ($F = 90,484$; $p < 0,001$) dengan nilai R Square sebesar 0,607 (60,7%). Hal ini menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut mampu menjelaskan 60,7% variasi perilaku *quiet quitting*, sedangkan 39,3% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka peneliti memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Bagi Pekerja Generasi Z

Pekerja generasi Z diharapkan dapat meningkatkan keterlibatan terhadap pekerjaan dengan membangun motivasi kerja, menjaga komunikasi yang baik dengan organisasi, serta mengembangkan kemampuan diri agar memiliki keterikatan kerja yang lebih baik. Selain itu, pekerja juga diharapkan mampu menyampaikan kebutuhan maupun kendala kerja secara terbuka sehingga organisasi dapat memberikan dukungan yang sesuai.

2. Bagi Perusahaan

Perusahaan diharapkan dapat meningkatkan dukungan organisasi yang dirasakan kepada pekerja, khususnya pekerja generasi Z, melalui pemberian apresiasi terhadap kontribusi pekerja, menciptakan lingkungan kerja yang suportif, meningkatkan komunikasi antara atasan dan bawahan, serta memperhatikan kesejahteraan psikologis pekerja. Selain itu, perusahaan juga diharapkan dapat meningkatkan keterikatan kerja pekerja dengan memberikan kesempatan pengembangan diri, menciptakan pekerjaan yang lebih bermakna, serta membangun suasana kerja yang nyaman agar kecenderungan quiet quitting dapat diminimalkan.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan dapat mengembangkan penelitian ini dengan menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi quiet quitting, seperti burnout, work-life balance, kepuasan kerja, maupun stres kerja. Selain itu, peneliti selanjutnya juga disarankan untuk mempertimbangkan waktu pengambilan data yang lebih fleksibel dan menyesuaikan dengan kondisi kerja responden agar proses pengambilan data dapat dilakukan secara lebih optimal.