

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan negatif yang signifikan antara *experienced workplace incivility* dengan *work engagement* pada pekerja generasi Z. Arah hubungan yang berkebalikan ini menunjukkan bahwa semakin intens perlakuan tidak sopan atau perilaku menyimpang yang diterima oleh karyawan di lingkungan kerja, maka tingkat keterikatan, semangat, dan komitmen kerja mereka akan semakin merosot. Sebaliknya, apabila interaksi di tempat kerja berlangsung secara santun, penuh rasa hormat, dan minim ketidaksopanan, maka keterikatan kerja para pekerja muda ini akan cenderung semakin menguat.

Secara umum, sebagian besar pekerja generasi Z dalam penelitian ini mengalami tingkat ketidaksopanan yang rendah di lingkungan kerjanya, yang berjalan selaras dengan tingginya tingkat keterikatan kerja yang mereka rasakan. Adapun perbedaan fenomena yang ditemukan antara hasil kuesioner dengan hasil wawancara awal terjadi karena adanya perbedaan karakteristik subjek. Data kuesioner mencakup kelompok usia pekerja yang lebih dewasa dan matang dalam meniti karier serta didominasi oleh pekerja laki-laki, sementara wawancara awal lebih didominasi oleh pekerja perempuan di usia awal karier yang cenderung lebih sensitif terhadap tekanan psikologis. Dengan demikian, menjaga kenyamanan psikologis melalui lingkungan kerja yang suportif dan bebas dari ketidaksopanan

menjadi faktor krusial bagi perusahaan untuk mempertahankan produktivitas talenta muda tersebut.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, terdapat beberapa saran yang dapat diberikan, yaitu:

a. Bagi Perusahaan

Mengingat hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar pekerja Generasi Z mengalami ketidaksopanan di tempat kerja (*experienced workplace incivility*) pada kategori yang rendah serta memiliki keterikatan kerja (*work engagement*) yang tinggi, fokus utama manajemen perusahaan adalah mempertahankan dan memelihara suasana kerja kondusif yang sudah terbangun ini. Perusahaan disarankan untuk secara konsisten mengapresiasi norma interaksi yang positif serta memperkuat budaya kesantunan di tempat kerja. Langkah konkret yang dapat dilakukan antara lain mengadakan pemantauan atau evaluasi berkala terhadap dinamika hubungan kerja, menyediakan saluran pengaduan yang aman sebagai bentuk perlindungan dini, serta menyelenggarakan pelatihan komunikasi interpersonal secara preventif. Dengan mempertahankan lingkungan yang minim tindakan tidak sopan, seperti sikap mengabaikan atau meremehkan, perusahaan dapat terus menjaga energi, dedikasi, dan fokus kerja karyawan generasi Z secara berkelanjutan.

b. Bagi Karyawan (Responden generasi Z)

Bagi pekerja Generasi Z, disarankan untuk terus mempertahankan dan menjaga budaya interaksi yang saling menghargai, ramah, dan inklusif yang saat

ini sudah berjalan baik di lingkungan kerja. Karyawan diharapkan dapat mempertahankan sikap komunikasi yang asertif dan terbuka untuk mencegah potensi munculnya perlakuan tidak menyenangkan di kemudian hari. Selain itu, pekerja Generasi Z disarankan untuk tetap mengasah ketangguhan pribadi, seperti regulasi emosi dan solidaritas antarrekan kerja, agar iklim kerja yang positif ini dapat terus dirawat secara bersama-sama.

c. Peneliti Selanjutnya

Disarankan untuk memperluas dan memperdalam variasi karakteristik subjek yang akan diteliti. Selain itu, peneliti selanjutnya juga dapat mengombinasikan metode kuesioner dan wawancara secara lebih mendalam pada kelompok subjek yang setara untuk menjembatani perbedaan fenomena yang muncul akibat karakteristik demografis yang berbeda, sehingga dapat menguji kembali apakah perbedaan sensitivitas psikologis tersebut konsisten memengaruhi dinamika hubungan antara pengalaman ketidaksopanan dan keterikatan kerja.