

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang dilakukan mengenai makna kerja lintas generasi di industri perhotelan Jepang, dapat disimpulkan bahwa terdapat perbedaan orientasi motivasi antara Generasi X dan Generasi Z, meskipun keduanya tetap dipersatukan oleh nilai budaya Jepang, yaitu *ganbaru* 頑張る. Bagi Generasi X, pekerjaan dipandang terutama sebagai sarana untuk memenuhi kebutuhan pokok serta menjamin rasa aman, baik secara ekonomi maupun sosial. Bekerja bagi mereka bukan hanya sekadar mencari nafkah, melainkan juga wujud tanggung jawab moral, bentuk loyalitas, serta pengabdian terhadap organisasi. Temuan ini sejalan dengan teori kebutuhan Maslow yang menunjukkan bahwa kebutuhan fisiologis dan keamanan merupakan faktor pendorong utama. Pada saat yang sama, semangat *ganbaru* 頑張る menjadi penguat bagi Generasi X untuk tetap tekun, konsisten, dan berkontribusi meskipun telah berada pada usia lanjut.

Sebaliknya, Generasi Z lebih memaknai pekerjaan sebagai wadah untuk mengembangkan diri, menjalin hubungan sosial, serta mencapai aktualisasi diri. Bagi mereka, bekerja merupakan ruang belajar sekaligus pengalaman yang membentuk identitas pribadi. Motivasi utama Generasi Z berakar pada kebutuhan akan penghargaan dan pencapaian, yang tercermin dari keinginan untuk dihargai, berkembang, dan diakui. Walaupun pemaknaan terhadap *ganbaru* 頑張る berbeda, generasi muda tetap menjadikan semangat tersebut sebagai dorongan untuk terus berusaha, tidak mudah menyerah, dan terus bertumbuh. Oleh karena itu, meskipun

ada perbedaan motivasi yang dipengaruhi tahap kehidupan, kedua generasi memiliki kesamaan dalam memandang kerja sebagai aspek fundamental dalam kehidupan.

Keterkaitan dengan teori Maslow menguatkan bahwa motivasi kerja bersifat dinamis dan dipengaruhi oleh konteks sosial-budaya. Generasi X lebih berfokus pada kebutuhan dasar dan keamanan, sementara Generasi Z bergerak ke arah kebutuhan penghargaan dan aktualisasi diri. Hal ini memperlihatkan bahwa faktor usia, fase kehidupan, serta nilai budaya yang melingkupi seseorang turut memengaruhi cara individu memaknai pekerjaan. Dalam konteks ini, nilai *ganbaru* 頑張る berfungsi sebagai jembatan lintas generasi yang meneguhkan ketekunan, loyalitas, dan etos kerja, sekaligus memberi makna mendalam bagi eksistensi pekerja, baik generasi tua maupun muda.

## **5.2 Saran**

Penelitian ini menyajikan pemahaman awal mengenai motivasi dan makna kerja antar generasi dalam konteks budaya Jepang, khususnya pada sektor perhotelan. Oleh karena itu, bagi praktisi maupun pengelola industri perhotelan, hasil penelitian ini dapat dijadikan rujukan untuk menyusun strategi manajemen sumber daya manusia yang lebih responsif terhadap kebutuhan setiap generasi. Salah satu alternatif yang dapat diterapkan adalah program *reverse mentoring*, yakni pertukaran pengalaman antara Generasi X dan Generasi Z. Melalui mekanisme ini, pekerja senior dapat menyalurkan pengetahuan dan nilai kerja, sementara pekerja muda berkesempatan berbagi keterampilan baru, khususnya dalam bidang teknologi dan inovasi. Selain itu, pihak manajemen perlu

menciptakan suasana kerja yang lebih inklusif dengan mengakomodasi keberagaman nilai, ekspektasi, dan gaya kerja dari setiap generasi agar tercipta kerjasama yang sinergis. Di sisi lain, pemerintah dan pembuat kebijakan diharapkan terus memperkuat dukungan terhadap pekerja senior dengan menyediakan regulasi ketenagakerjaan yang menjamin keamanan finansial, kesehatan, serta peluang kerja yang sesuai dengan kapasitas mereka. Langkah ini penting untuk memastikan nilai budaya *ganbaru* 頑張る tetap relevan, sehingga mampu memberi makna positif bagi pekerja lanjut usia tanpa menjadi beban yang memberatkan.

Untuk penelitian mendatang, disarankan melibatkan jumlah partisipan yang lebih besar dengan latar belakang usia, industri, dan wilayah yang beragam agar temuan lebih representatif. Metode kuantitatif atau pendekatan campuran juga dapat dipertimbangkan untuk memperluas validitas hasil penelitian ini. Selain itu, aspek lain seperti gender, kondisi keluarga, maupun faktor psikologis dapat ditambahkan untuk memperkaya pemahaman tentang motivasi kerja lintas generasi. Penelitian selanjutnya juga dapat memperluas fokus ke organisasi multinasional atau sektor kreatif sehingga hasilnya dapat dibandingkan dengan kondisi di sektor perhotelan yang menjadi lingkup kajian penelitian ini.