

Judul Penelitian :Resiliensi Karir Karyawan dalam Menghadapi Transisi Peran Kerja Era Gen Z Pada CV. Bahari Tirta Utama Kediri

Dosen Pembimbing : 1. Dr. Karari Budi P. S.Pd.MSE

2. M. Adi Trisna Wahyudi, S.Sos.,MM

Nama Mahasiswa : Rika Rahmawati

NPM : 22130210069

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi dan memberikan gambaran yang komprehensif mengenai bentuk resiliensi karier karyawan Generasi Z dalam menghadapi transisi peran kerja pada CV. Bahari Tirta Utama Kediri. Latar belakang penelitian ini didasarkan pada dinamika perubahan peran kerja yang semakin kompleks di dunia kerja, yang menuntut karyawan, khususnya Generasi Z, untuk memiliki kemampuan adaptasi dan ketahanan dalam menghadapi berbagai perubahan.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi kasus (single case study). Teknik pengumpulan



data dilakukan melalui wawancara mendalam, observasi, dan dokumentasi. Informan dalam penelitian ini terdiri dari karyawan Generasi Z, karyawan senior, pimpinan, serta pihak HRD. Analisis data dilakukan melalui proses reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa, 1) Resiliensi karier karyawan Generasi Z di CV. Bahari Tirta Utama Kediri bersifat beragam. Perbedaan tingkat resiliensi dipengaruhi oleh pengalaman kerja, kemampuan mengelola tekanan, serta keyakinan diri dalam menghadapi perubahan peran kerja, 2) Karyawan mengalami perubahan peran kerja yang meliputi digitalisasi sistem, penambahan tanggung jawab, peningkatan beban kerja, dan perubahan pola komunikasi kerja. Kondisi tersebut menuntut kemampuan adaptasi yang lebih tinggi., 3) Karyawan dengan resiliensi tinggi cenderung menggunakan strategi pemecahan masalah (problem-focused coping) melalui pembelajaran dan pencarian solusi, sedangkan karyawan dengan resiliensi rendah lebih banyak menggunakan strategi pengelolaan emosi (emotion-focused coping) untuk mengurangi tekanan sementara., 4) Keberhasilan adaptasi



karyawan dipengaruhi oleh dukungan organisasi, terutama hubungan personal dengan atasan dan senior melalui bimbingan, responsivitas, dan pemberian ruang kerja yang mendukung, 5) Resiliensi karier terbentuk dari interaksi faktor internal, seperti pengalaman kerja, self-efficacy, orientasi masa depan, dan pola pikir positif, serta faktor eksternal berupa dukungan atasan, keluarga, senior, dan kebijakan organisasi, 6) Penelitian membuktikan bahwa interaksi faktor internal dan eksternal memengaruhi resiliensi karier, resiliensi tinggi mendorong strategi adaptasi yang lebih efektif, serta perceived organizational support memperkuat keberhasilan adaptasi kerja.

Kata kunci: Resiliensi karier, Generasi Z, Transisi Peran Kerja, Karyawan

