

Adaptasi Pekerja Generasi Z Indonesia Terhadap Budaya Disiplin Kerja Di Korea Selatan: Perspektif *Cross Cultural Management*

Rizky Irsa Ramadhany¹, Muhammad Rafli Albar², Rizky Akbar Saputra³, Tegar Gampang Wicaksana⁴, Andika Dwi Putra⁵, Hafid Kholidi Hadi⁶, Fresha Kharisma⁷

¹⁻⁷Universitas Negeri Surabaya, Indonesia

E-mail: 24081494276@mhs.unesa.ac.id

Article Info

Article history:

Received May 02, 2026

Revised May 29, 2026

Accepted May 30, 2026

Keywords:

Cultural Adaptation, Generation Z, South Korean Work Culture, Cross Cultural Management, Indonesian Expatriate.

ABSTRACT

This study aims to explore the adaptation experiences of Indonesian Generation Z workers employed in South Korea, particularly in navigating significantly different work discipline cultures. Using a qualitative approach with in-depth interview method conducted on one informant who has worked for one and a half years in the South Korean culinary sector, this research identifies adaptation challenges, self-adjustment strategies, and the impact of Korean work culture on the informant's work ethic and professionalism. The findings reveal that Indonesian Gen Z workers experience genuine culture shock in aspects of hierarchy, punctuality, and direct communication style characteristic of Korea. The adaptation process was successfully navigated through active observation strategies, language learning, and support from fellow Indonesian workers. Korean work culture is proven to positively influence improvements in the informant's discipline, efficiency, and work accountability. This research provides practical implications for Indonesian workers planning to work abroad as well as for companies in designing more effective cross-cultural orientation programs.

This is an open access article under the [CC BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license.



Article Info

Article history:

Received May 02, 2026

Revised May 29, 2026

Accepted May 30, 2026

Keywords:

Adaptasi Budaya, Generasi Z, Budaya Kerja Korea Selatan, Cross Cultural Management, Ekspatriat Indonesia.

ABSTRACT

Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi pengalaman adaptasi pekerja Generasi Z asal Indonesia yang bekerja di Korea Selatan, khususnya dalam menghadapi budaya disiplin kerja yang berbeda secara signifikan. Menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode wawancara mendalam terhadap satu informan yang telah bekerja selama satu setengah tahun di sektor kuliner Korea Selatan, penelitian ini mengidentifikasi tantangan adaptasi, strategi penyesuaian diri, serta dampak budaya kerja Korea terhadap etos dan profesionalisme informan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pekerja Gen Z Indonesia mengalami *culture shock* yang nyata dalam aspek hierarki, ketepatan waktu, dan gaya komunikasi langsung khas Korea. Proses adaptasi berhasil dilakukan melalui strategi observasi aktif, pembelajaran bahasa, dan dukungan sesama pekerja Indonesia. Budaya kerja Korea terbukti memberikan pengaruh positif terhadap peningkatan disiplin, efisiensi, dan akuntabilitas kerja informan. Penelitian ini memberikan implikasi praktis bagi pekerja Indonesia yang berencana bekerja di luar negeri maupun bagi perusahaan dalam merancang program orientasi lintas budaya yang lebih efektif.

This is an open access article under the [CC BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license.



**Corresponding Author:**

Rizky Irsa Ramadhany
Universitas Negeri Surabaya, Indonesia
E-mail: 24081494276@mhs.unesa.ac.id

PENDAHULUAN

Globalisasi telah membuka arus mobilitas tenaga kerja lintas negara yang semakin masif dalam dua dekade terakhir. Indonesia sebagai salah satu negara dengan populasi produktif terbesar di dunia turut berkontribusi besar dalam pengiriman tenaga kerja ke berbagai negara tujuan, termasuk Korea Selatan. Berdasarkan data Badan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia (BP2MI), Korea Selatan konsisten menjadi salah satu negara tujuan utama pekerja migran Indonesia, dengan jumlah penempatan yang terus meningkat setiap tahunnya.

Di tengah dinamika tersebut, fenomena pekerja muda atau Generasi Z (lahir antara tahun 1997-2012) yang memilih untuk bekerja di luar negeri semakin menonjol. Generasi ini dikenal memiliki karakteristik unik: melek teknologi, berorientasi global, namun juga membawa nilai-nilai budaya lokal yang kuat dalam interaksi kerjanya. Ketika Gen Z Indonesia berhadapan dengan budaya kerja Korea Selatan yang terkenal dengan etos kerja tinggi, hierarki ketat, dan standar disiplin yang rigid, terjadi benturan budaya (*cultural clash*) yang tidak dapat diabaikan.

Korea Selatan dikenal sebagai salah satu negara dengan budaya kerja paling intensif di dunia. Konsep "*ppalli-ppalli*" (cepat-cepat), penghormatan terhadap senioritas, dan budaya loyalitas organisasi membentuk lingkungan kerja yang secara fundamental berbeda dengan kultur kerja Indonesia. Indonesia, di sisi lain, memiliki budaya kerja yang lebih kolektif, komunikasi tidak langsung (*high-context culture*), dan nilai-nilai kebersamaan seperti gotong royong yang memengaruhi dinamika tempat kerja.

Perspektif *Cross Cultural Management* (CCM) menjadi relevan dalam memahami fenomena ini. CCM mengkaji bagaimana perbedaan budaya memengaruhi perilaku individu dan kelompok dalam konteks organisasi multinasional, serta bagaimana individu dan organisasi dapat mengelola perbedaan tersebut secara efektif (Nur Afifah & Tyas, 2025). Kerangka dimensi budaya Hofstede, khususnya pada aspek *power distance*, *individualism-collectivism*, dan *long-term orientation*, memberikan landasan analitis yang kuat untuk membandingkan budaya kerja Indonesia dan Korea Selatan.

Meskipun studi mengenai pekerja migran Indonesia cukup berkembang, penelitian yang secara spesifik memfokuskan pada perspektif Gen Z dan proses adaptasi mereka terhadap budaya kerja Korea Selatan masih terbatas. Penelitian ini hadir untuk mengisi celah tersebut dengan mengeksplorasi secara mendalam pengalaman seorang pekerja Gen Z Indonesia di sektor kuliner Korea Selatan.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, penelitian ini berfokus pada pengalaman pekerja Generasi Z Indonesia dalam menghadapi budaya kerja Korea Selatan yang dikenal memiliki tingkat disiplin, hierarki, dan etos kerja yang tinggi. Penelitian ini bertujuan untuk memahami bagaimana pekerja Gen Z Indonesia memaknai dan menghadapi perbedaan budaya kerja tersebut, strategi adaptasi yang mereka lakukan dalam proses penyesuaian diri, serta pengaruh budaya kerja Korea Selatan terhadap pembentukan etos kerja dan profesionalisme mereka. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai dinamika adaptasi budaya dan pengalaman kerja lintas budaya yang dialami pekerja Gen Z Indonesia di lingkungan kerja Korea Selatan.



Tujuan penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan pengalaman adaptasi, mengidentifikasi strategi penyesuaian diri, dan menganalisis dampak budaya kerja Korea Selatan terhadap pekerja Gen Z Indonesia dalam kerangka Cross Cultural Management.

TINJAUAN PUSTAKA

Cross Cultural Management

Cross Cultural Management (CCM) merupakan bidang kajian yang membahas bagaimana perbedaan nilai, norma, dan praktik budaya memengaruhi perilaku manusia dalam konteks organisasi. Dalam era globalisasi, CCM menjadi semakin krusial karena semakin banyak individu yang bekerja lintas batas budaya. Penelitian-penelitian CCM mengidentifikasi bahwa kesenjangan budaya (*cultural distance*) yang besar antara budaya asal dan budaya tujuan berkorelasi positif dengan tingkat *culture shock* dan kesulitan adaptasi yang dialami ekspatriat (Han et al., 2022)

Penelitian (Yi, 2026) mengidentifikasi enam dimensi budaya yang membedakan cara masyarakat berbagai negara berorganisasi dan bekerja. Indonesia dan Korea Selatan menunjukkan perbedaan signifikan pada dimensi *power distance* (jarak kekuasaan), di mana Korea Selatan memiliki skor yang lebih tinggi, mencerminkan penerimaan hierarki yang lebih kuat dan ekspektasi kepatuhan terhadap atasan yang lebih besar.

Teori Adaptasi Budaya dan *Culture Shock*

Culture shock didefinisikan sebagai kondisi disorientasi psikologis yang dialami seseorang ketika memasuki lingkungan budaya yang asing (Chai, 2025). (Mumtaz & Nadeem, 2022) mengembangkan model ABC of culture shock yang mencakup dimensi afektif (perasaan), *behavioral* (perilaku), dan kognitif (pemikiran). Model U-curve dari Lysgaard menggambarkan tahapan adaptasi dari honeymoon, frustration, adjustment, hingga adaptation yang seringkali dialami oleh pekerja migran.

Dalam konteks tenaga kerja migran, (Dineva R & Choi, 2019) menemukan bahwa pekerja asing di Korea Selatan menghadapi tantangan adaptasi yang kompleks, terutama terkait budaya hierarki (*eye-levelness culture*), budaya minum bersama (hoesik), dan ekspektasi kerja lembur. Penelitian mereka menunjukkan bahwa dukungan sosial dari komunitas sesama pekerja migran menjadi faktor protektif yang signifikan dalam proses adaptasi.

Karakteristik Budaya Kerja Korea Selatan

Budaya kerja Korea Selatan dipengaruhi kuat oleh nilai-nilai Konfusianisme yang menekankan hierarki, loyalitas, dan harmoni kelompok. Konsep nunchi (kepekaan terhadap situasi sosial), nunchi (kesadaran situasional), dan kibun (suasana atau perasaan) membentuk dinamika komunikasi di tempat kerja Korea yang berbeda secara mendasar dari budaya Barat maupun Asia Tenggara (Yeo, Wildman, & Choi, 2017).

Studi (Brodeur et al., 2025) menyoroiti bahwa budaya "*ppalli-ppalli*" (orientasi kecepatan) di lingkungan kerja Korea menciptakan tekanan produktivitas yang tinggi namun juga mendorong efisiensi dan presisi kerja. Sementara itu, (Horak & Yang, 2019) menemukan bahwa sistem senioritas (*hoobae-sunbae*) di Korea tidak hanya berlaku dalam konteks usia, tetapi juga berdasarkan lama masa kerja di sebuah organisasi.

Generasi Z dalam Konteks Kerja Lintas Budaya

Generasi Z, yang tumbuh dalam era digital dan globalisasi, memiliki karakteristik kerja yang khas, menginginkan fleksibilitas, menghargai autentisitas, dan cenderung memiliki



ekspektasi tinggi terhadap transparansi dan kesetaraan di tempat kerja (Balon, 2024). Karakteristik ini dapat menciptakan friksi khusus ketika berhadapan dengan budaya kerja yang sangat hierarkis seperti Korea Selatan.

Studi (Dinglasi, 2020) dalam penelitiannya tentang pekerja muda Indonesia di luar negeri menemukan bahwa kemampuan adaptasi Gen Z dipengaruhi oleh tingkat keterbukaan terhadap pengalaman baru (*openness to experience*) dan kecerdasan emosional (*emotional intelligence*). Mereka yang memiliki dua faktor ini cenderung lebih cepat melewati tahapan *culture shock* menuju *adaptation*.

METODE

Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan desain studi kasus (*case study*). Pendekatan kualitatif dipilih karena penelitian ini berupaya memahami secara mendalam pengalaman subjektif individu dalam proses adaptasi budaya kerja, sebuah fenomena yang tidak dapat ditangkap secara memadai melalui angka-angka semata (Ismail, 2024). Studi kasus dipilih sebagai strategi penelitian karena memungkinkan eksplorasi fenomena secara komprehensif dalam konteks kehidupan nyata informan.

Teknik Pengumpulan Data

Data dikumpulkan melalui wawancara mendalam (*in-depth interview*) semi-terstruktur dengan seorang informan kunci yang memenuhi kriteria penelitian. Pedoman wawancara disusun untuk menggali pengalaman informan secara komprehensif, meliputi latar belakang informan, pandangan terhadap budaya kerja Korea Selatan, proses adaptasi yang dijalani, tantangan yang dihadapi di lingkungan kerja, pengaruh budaya kerja Korea Selatan terhadap cara kerja informan, serta refleksi dan saran berdasarkan pengalaman yang dimiliki. Wawancara dilakukan secara daring melalui platform komunikasi digital dan direkam setelah memperoleh persetujuan dari informan. Sebanyak 19 pertanyaan diajukan selama proses wawancara, menghasilkan data naratif yang kaya dan mendalam mengenai pengalaman adaptasi budaya kerja yang dialami informan.

Informan Penelitian

Informan dalam penelitian ini merupakan seorang pekerja Generasi Z asal Indonesia yang telah bekerja selama kurang lebih satu setengah tahun di sebuah restoran lokal di Korea Selatan sebagai staf dapur. Sebelum bekerja di Korea Selatan, informan memiliki pengalaman kerja selama dua tahun di sektor kuliner di Indonesia, sehingga memiliki dasar pengalaman yang memungkinkan untuk melakukan perbandingan terhadap budaya kerja di kedua negara. Pemilihan informan dilakukan menggunakan teknik *purposive sampling*, yaitu pemilihan partisipan berdasarkan kriteria tertentu yang sesuai dengan tujuan penelitian. Adapun kriteria yang ditetapkan meliputi individu yang termasuk dalam kelompok Generasi Z, memiliki pengalaman bekerja di Korea Selatan selama minimal satu tahun, serta bersedia membagikan pengalaman dan pandangannya secara terbuka selama proses penelitian. Kriteria tersebut dipilih untuk memastikan bahwa informan memiliki pengalaman yang memadai dan relevan dalam menggambarkan proses adaptasi terhadap budaya kerja Korea Selatan.

Teknik Analisis Data

Data dianalisis menggunakan teknik analisis tematik (*thematic analysis*) berdasarkan pendekatan Braun dan Clark (Byrne, 2022). Analisis diawali dengan proses familiarisasi data melalui pembacaan transkrip secara berulang untuk memperoleh pemahaman yang mendalam



terhadap isi wawancara. Selanjutnya dilakukan proses pengodean awal (*initial coding*) untuk mengidentifikasi informasi yang relevan, kemudian kode-kode tersebut dikelompokkan ke dalam tema-tema yang muncul dari data. Tema yang terbentuk kemudian ditinjau kembali untuk memastikan kesesuaiannya dengan keseluruhan data, sebelum didefinisikan dan diberi nama secara jelas. Tahap akhir dilakukan dengan menyusun laporan hasil analisis yang menggambarkan temuan penelitian secara sistematis. Proses analisis dilakukan secara induktif untuk memungkinkan tema berkembang secara alami dari data, kemudian dikonfirmasi secara deduktif dengan mengacu pada teori-teori yang relevan.

Keabsahan Data

Keabsahan data dijaga melalui beberapa strategi: member checking (konfirmasi interpretasi kepada informan), triangulasi sumber (membandingkan data wawancara dengan literatur terkait), dan *thick description* (deskripsi tebal) untuk memungkinkan transferabilitas temuan. Refleksivitas peneliti juga dijaga melalui catatan reflektif sepanjang proses penelitian.

HASIL PENELITIAN

Analisis tematik terhadap data wawancara menghasilkan empat tema utama yang menggambarkan pengalaman adaptasi informan terhadap budaya disiplin kerja di Korea Selatan.

Kontras Budaya Kerja: Indonesia vs Korea Selatan

Informan menggambarkan adanya perbedaan yang cukup mencolok antara budaya kerja di Indonesia dan Korea Selatan. Salah satu perbedaan yang paling dirasakan adalah terkait konsistensi standar kerja. Menurut informan, kedisiplinan kerja di Indonesia sering kali dipengaruhi oleh individu maupun atasan yang sedang bertugas, sedangkan di Korea Selatan standar kerja diterapkan secara konsisten tanpa bergantung pada siapa yang mengawasi. Informan menyatakan bahwa “di Indonesia, kedisiplinan itu sering bergantung sama orangnya atau sama atasan yang lagi jaga. Di Korea, standarnya itu tetap, nggak peduli siapa yang lagi bertugas.”

Selain itu, informan juga menyoroti perbedaan dalam budaya komunikasi di lingkungan kerja. Jika budaya kerja di Indonesia cenderung dipengaruhi oleh nilai *ewuh pakewuh* yang mendorong penyampaian kritik secara tidak langsung demi menjaga perasaan orang lain, komunikasi di Korea Selatan dinilai lebih lugas dan terbuka. Koreksi atau teguran dapat disampaikan secara langsung, bahkan di hadapan rekan kerja lainnya, namun hal tersebut dipandang sebagai bagian yang wajar dari proses kerja dan bukan sebagai serangan personal terhadap individu.

Perbedaan lainnya terlihat pada atmosfer kerja yang lebih kolektif. Informan menjelaskan bahwa setiap anggota tim memiliki tanggung jawab yang saling terkait sehingga keterlambatan atau kesalahan yang dilakukan oleh satu orang dapat memengaruhi kinerja seluruh tim. Kondisi tersebut menciptakan tekanan sosial yang mendorong setiap individu untuk bekerja secara optimal dan menghindari menjadi beban bagi rekan kerja lainnya.

Culture Shock dan Titik Kritis Adaptasi

Informan mengaku mengalami *culture shock* yang cukup signifikan, terutama pada dua bulan pertama masa bekerja di Korea Selatan. Pengalaman yang paling membekas terjadi pada minggu ketiga ketika informan mendapat teguran keras di depan rekan kerja akibat kesalahan dalam urutan persiapan bahan makanan. Kesalahan tersebut dianggap relatif sepele berdasarkan pengalaman kerja informan di Indonesia, sehingga teguran yang diterima menimbulkan



keterkejutan dan tekanan emosional. Informan mengungkapkan bahwa pengalaman tersebut membuatnya merasa tertekan, kehilangan kepercayaan diri, bahkan hampir menangis karena merasa tidak terbiasa dengan cara penyampaian kritik yang demikian.

Pengalaman tersebut mencerminkan adanya benturan budaya antara nilai komunikasi yang telah diinternalisasi oleh informan di Indonesia, yang cenderung mengedepankan kesopanan dan penyampaian kritik secara tidak langsung, dengan budaya kerja Korea Selatan yang lebih terbuka dan langsung dalam memberikan koreksi. Perbedaan tersebut menjadi salah satu sumber utama *culture shock* yang dialami informan pada tahap awal adaptasi.

Namun demikian, proses adaptasi mulai menunjukkan perubahan ketika seorang pekerja asing yang lebih senior memberikan perspektif baru mengenai budaya kerja di lingkungan tersebut. Informan memperoleh pemahaman bahwa teguran yang diberikan bukan ditujukan untuk merendahkan individu, melainkan merupakan bagian dari upaya menjaga standar kerja dan membantu pekerja untuk berkembang. Informan juga memahami bahwa tidak menerima koreksi justru dapat diartikan sebagai kurangnya perhatian atau keterlibatan terhadap keberadaan seseorang dalam tim kerja. Pemahaman baru ini mendorong terjadinya perubahan cara pandang dalam memaknai teguran, dari sesuatu yang dianggap sebagai ancaman atau serangan personal menjadi bentuk perhatian dan kesempatan untuk memperbaiki diri. Perubahan interpretasi tersebut menjadi salah satu titik penting yang membantu informan beradaptasi dengan lingkungan kerja dan budaya organisasi di Korea Selatan.

Strategi Adaptasi yang Berhasil

Berdasarkan narasi informan, teridentifikasi tiga strategi utama yang digunakan dalam proses adaptasi terhadap budaya kerja Korea Selatan. Strategi pertama adalah melakukan observasi aktif sebelum bertindak. Informan secara sistematis mengamati pola kerja para pekerja senior, termasuk urutan kerja, cara menggunakan peralatan, serta pola komunikasi yang diterapkan di lingkungan kerja sebelum mengambil inisiatif sendiri. Pendekatan ini membantu informan memahami ekspektasi dan standar kerja yang berlaku sehingga dapat meminimalkan kesalahan selama proses adaptasi.

Strategi kedua adalah akuisisi bahasa fungsional melalui pembelajaran kosakata kerja dalam bahasa Korea secara aktif. Informan menilai bahwa kemampuan memahami dan menggunakan istilah-istilah yang berkaitan dengan pekerjaan berperan penting dalam mengurangi miskomunikasi serta memperlancar interaksi dengan rekan kerja dan atasan. Dengan meningkatnya kemampuan bahasa, informan merasa lebih percaya diri dalam menjalankan tugas dan berkomunikasi di lingkungan kerja.

Strategi ketiga adalah penanggungan standar budaya asal. Informan secara sadar memutuskan untuk "tidak membawa standar cara Indonesia ke sana," dengan memahami bahwa proses adaptasi bukanlah tentang menentukan budaya mana yang lebih baik, melainkan tentang menyesuaikan diri dengan konteks sosial dan budaya tempat bekerja. Sikap ini memungkinkan informan untuk lebih terbuka terhadap perbedaan dan menerima norma-norma kerja yang berlaku di lingkungan baru.

Selain strategi yang dilakukan secara individual, informan juga memperoleh dukungan dari faktor eksternal yang berperan penting dalam proses adaptasi. Keberadaan komunitas pekerja Indonesia yang lebih senior di tempat kerja yang sama menjadi sumber bantuan yang signifikan. Mereka berfungsi sebagai *cultural broker* atau jembatan budaya yang membantu mentransmisikan pengetahuan tacit mengenai berbagai norma tidak tertulis di lingkungan kerja, seperti protokol makan bersama dan penggunaan bahasa formal kepada atasan. Dukungan



tersebut membantu informan memahami ekspektasi sosial yang tidak selalu dijelaskan secara eksplisit, sehingga mempercepat proses penyesuaian diri terhadap budaya kerja Korea Selatan.

Dampak Budaya Kerja Korea terhadap Profesionalisme Informan

Setelah melewati fase adaptasi, informan melaporkan perubahan signifikan dalam etos kerjanya. Dari pekerja yang bekerja berdasarkan flow dan mood, informan berkembang menjadi lebih terstruktur, efisien, dan konsisten. Aspek yang paling menonjol adalah peningkatan akuntabilitas personal: "Saya sekarang nggak bisa lagi santai soal ketepatan waktu, itu udah jadi refleksi." Selain itu, kemampuan memisahkan perasaan pribadi dari tuntutan profesional menerima kritik secara objektif tanpa tersinggung menjadi perubahan yang dianggap paling berharga oleh informan.

PEMBAHASAN

Temuan penelitian ini menunjukkan relevansi yang kuat dengan sejumlah teori dan penelitian terdahulu dalam bidang *Cross Cultural Management*. Pertama, pengalaman culture shock yang dialami informan pada fase awal selaras dengan model U-curve adaptasi ekspatriat, di mana fase frustrasi ditandai oleh disorientasi normatif yang signifikan (Chai, 2025). Peristiwa teguran publik di dapur merepresentasikan benturan pada dimensi komunikasi *high-context* (Indonesia) versus *low-context* (Korea).

Kedua, perbedaan *power distance* yang signifikan antara Indonesia dan Korea Selatan terkonfirmasi dalam narasi informan tentang sistem senioritas. Informan mengalami cognitive dissonance ketika hierarki di Korea tidak hanya berbasis jabatan formal tetapi juga berbasis durasi kehadiran sebuah norma yang tidak umum di lingkungan kerja Indonesia yang lebih egaliter (Amma & Perkasa, 2024).

Ketiga, peran *cultural broker* yang dimainkan oleh sesama pekerja Indonesia yang lebih senior selaras dengan temuan (Dineva R & Choi, 2019) mengenai fungsi dukungan komunitas diaspora dalam fasilitasi adaptasi. Penelitian ini memperkuat argumen bahwa transmisi tacit *cultural knowledge*, yaitu pengetahuan tentang norma-norma yang tidak tertulis, merupakan komponen adaptasi yang tidak dapat digantikan oleh panduan formal.

Keempat, tantangan ego adjustment yang diidentifikasi sebagai hambatan terbesar bagi Gen Z Indonesia resonan dengan karakteristik generasi ini yang dikaji oleh (Balon, 2024), ekspektasi terhadap kesetaraan, kebutuhan validasi, dan kecenderungan individualism yang bertumbukan dengan nilai kolektivisme hierarkis Korea. Namun, temuan menarik penelitian ini adalah bahwa konfrontasi dengan struktur hierarkis yang ketat justru menghasilkan pembentukan profesionalisme yang lebih matang sebuah paradoks pertumbuhan melalui hambatan.

Kelima, *reframing* kognitif yang menjadi titik balik adaptasi informan mengubah makna teguran dari ancaman menjadi tanda kepedulian menunjukkan peran penting agen kognitif (*cognitive agency*) dalam proses adaptasi. Ini sejalan dengan temuan (Leuhery et al., 2023) tentang pentingnya kecerdasan emosional dalam adaptasi pekerja muda Indonesia di luar negeri.

Implikasi teoritis dari penelitian ini adalah bahwa model adaptasi lintas budaya perlu lebih mempertimbangkan faktor generasional sebagai variabel moderating. Gen Z, dengan karakteristik psikografis yang distinktif, mungkin memerlukan jalur adaptasi yang berbeda dari generasi sebelumnya. Implikasi praktisnya, perusahaan yang mempekerjakan tenaga kerja asing perlu merancang program buddy system yang secara sistematis menghubungkan pekerja baru



dengan pekerja senior dari budaya asal yang sama, sebagai mekanisme transmisi cultural *knowledge* informal.

KESIMPULAN

Penelitian ini menyimpulkan tiga hal utama. Pertama, pekerja Gen Z Indonesia mengalami *culture shock* yang nyata dan signifikan dalam aspek hierarki berbasis durasi kerja, komunikasi korektif terbuka, dan standar konsistensi kerja yang tinggi di Korea Selatan. Pengalaman ini bersifat disruptif namun dapat diatasi dengan strategi yang tepat. Kedua, strategi adaptasi yang efektif meliputi observasi aktif sebelum bertindak, akuisisi bahasa fungsional tempat kerja, penanggulangan standar budaya asal secara kontekstual, dan pemanfaatan dukungan cultural broker dari komunitas sesama pekerja Indonesia. Reframing kognitif terhadap makna teguran dan kritik merupakan komponen adaptasi yang paling krusial.

Ketiga, pengalaman bekerja di lingkungan dengan budaya disiplin kerja yang tinggi terbukti memberikan dampak transformatif positif terhadap etos kerja, disiplin waktu, efisiensi, dan akuntabilitas personal informan. Budaya kerja Korea Selatan berfungsi sebagai katalis pembentukan profesionalisme yang tidak dapat dicapai hanya melalui pelatihan formal. Penelitian ini memiliki keterbatasan pada jumlah informan yang terbatas pada satu orang, sehingga temuan tidak dapat digeneralisasikan. Penelitian selanjutnya disarankan untuk melibatkan lebih banyak informan dari berbagai sektor industri dan latar belakang demografis yang beragam untuk mendapatkan gambaran yang lebih komprehensif tentang adaptasi Gen Z Indonesia di Korea Selatan.

DAFTAR PUSTAKA

- Amma, M., & Perkasa, D. H. (2024). Gaya Kepemimpinan Lintas Budaya Ekspatriat Di Korea Selatan. *Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 279(8), 279–287. <Http://Jurnal.Kolibi.Org/Index.Php/Neraca>
- Balon, R. (2024). An Explanation Of Generations And Generational Changes. *Academic Psychiatry*, 48(3), 280–282. <Https://Doi.Org/10.1007/S40596-023-01921-3>
- Brodeur, P., Day, A., Scherto, P., Gill, R., O'byrne, R., Malik, H., Osman, O., Thomson, G., & Weller, P. (2025). Intergenerational Dialogue For Well-Being Futures: Theories, Practices And Policy Pathways. *Journal Dialogue Studies*. <Www.Dialoguestudies.Org>.
- Byrne, D. (2022). A Worked Example Of Braun And Clarke's Approach To Reflexive Thematic Analysis. *Quality And Quantity*, 56(3), 1391–1412. <Https://Doi.Org/10.1007/S11135-021-01182-Y>
- Chai, D. S. (2025). Highly Educated, New Foreign Workers' Acculturation And Coping Mechanisms In A Large Korean Company. *Human Resource Development Quarterly*. <Https://Doi.Org/10.1002/Hrdq.21564>
- Dineva R, F., & Choi, H. (2019). Associations Of Acculturative Stress, Depression, And Quality Of Life Among Indonesian Migrant Workers In South Korea. *Journal Of Korean Academy Of Psychiatric And Mental Health Nursing*, 28(2), 172–180. <Https://Doi.Org/10.12934/Jkpmhn.2019.28.2.172>
- Dinglasa, R. A. (2020). Cultural And Emotional Intelligence: It's Role In The Cross-Cultural Adjustment Of Filipino Expatriates In The Kingdom Of Saudi Arabia. *International Journal Of Human Resource Studies*, 10(1), 276. <Https://Doi.Org/10.5296/Ijhrs.V10i1.16488>



- Han, Y., Sears, G. J., Darr, W. A., & Wang, Y. (2022). Facilitating Cross-Cultural Adaptation: A Meta-Analytic Review Of Dispositional Predictors Of Expatriate Adjustment. *Journal Of Cross-Cultural Psychology*, 53(9), 1054–1096. <https://doi.org/10.1177/00220221221109559>
- Horak, S., & Yang, I. (2019). Whither Seniority? Career Progression And Performance Orientation In South Korea. *International Journal Of Human Resource Management*, 30(9), 1419–1447. <https://doi.org/10.1080/09585192.2017.1362659>
- Ismail, I. (2024). *Pendekatan Kualitatif*.
- Leuhery, F., Sari, A. R., Heriswanto, Arta, D. N. C., & Mere, K. (2023). Efektivitas Pengaruh Emotional Intelligence Terhadap Career Adaptability: Literature Review. *Jurnal Uda*.
- Mumtaz, S., & Nadeem, S. (2022). Understanding The Integration Of Psychological And Socio-Cultural Factors In Adjustment Of Expatriates: An Aum Process Model. *Sage Open*, 12(1). <https://doi.org/10.1177/21582440221079638>
- Nur Afifah, S., & Tyas, A. A. W. P. T. (2025). Tantangan Dan Strategi Adaptasi Budaya Organisasi Pada Perusahaan Multinasional: Perspektif Cross-Cultural Management. *Al-Zayn: Jurnal Ilmu Sosial & Hukum*, 3. <https://doi.org/10.61104/Alz.V3i6.2887>
- Yeo, K., Wildman, J. L., & Choi, S. B. (2017). The Effects Of Confucian Values On Interpersonal Trust, Justice, And Information Sharing Of Korean Workers: A Multilevel Analysis. *Journal Of Pacific Rim Psychology*, 11. <https://doi.org/10.1017/Prp.2017.15>
- Yi, J.-S. (2026). Re-Examining The Validity Of Hofstede's Power Distance Dimension: A Cross-Cultural Comparison Of Organizational Employees In Four Countries. *Journal Of Intercultural Communication*, 26(1), 103–114. <https://doi.org/10.36923/Jicc.V26i1.1312>