

EKSPLORASI *SELF-LEADERSHIP* DAN DAMPAKNYA TERHADAP KINERJA BERKELANJUTAN KARYAWAN GENERASI Z

R. Danang Dewangga Maryanto Putra^{1*}, Restin Meilina², Zulistiani³

^{1),2),3)} Universitas Nusantara PGRI Kediri, Jl. KH. Ahmad Dahlan No.76, Kec. Mojoroto, Kota Kediri, Jawa Timur
ayangmu862@gmail.com^{1*}, restin@unpkediri.ac.id², zulistiani@unpkediri.ac.id³

Informasi Artikel

Tanggal Masuk: 26/06/2026

Tanggal Revisi: 04/07/2026

Tanggal Diterima : 14/07/2026

Abstract

This study aims to identify self-management practices among Generation Z employees and examine their role in building sustainable performance at PT Scentica Chemical Indonesia. The background of this study is based on the characteristics of Generation Z, who are familiar with technology and have a high level of independence. However, they still face challenges in maintaining consistency, recognition, and work motivation in the long term. Therefore, self-management is considered an important skill that can help individuals control themselves well to achieve and maintain optimal work performance. This study uses a qualitative approach with a descriptive method. Data were collected through comments, in-depth interviews, and documentation of Generation Z employees selected based on their relevance and direct involvement in the company's operational activities. Furthermore, the data were analyzed using the Miles and Huberman model through the stages of data collection, data presentation, and drawing and verifying conclusions. Thus, a comprehensive understanding of the phenomenon under study can be obtained. The results show that self-management practices are manifested through the ability to organize work independently, set priorities, maintain focus, manage time, maintain motivation, and conduct regular self-criticism. Utilizing these abilities facilitates employees to improve their competence, responsibility, productivity, and adaptability to changes in the work environment. Furthermore, self-management contributes to sustainable performance through stable performance, improved work quality, and stronger proactive work behaviors. This supports the achievement of long-term organizational goals. The uniqueness of this study lies in its in-depth exploration of self-leadership practices as a mechanism for sustainable performance among Generation Z employees in the perfume industry using a descriptive qualitative approach. Unlike previous research that tends to focus on quantitative relationships between variables, this study provides contextual insights into self-management studies, techniques, and behaviors that contribute to sustainable performance in the workplace.

Keywords: *Generation Z Self-Management, Sustainable Performance, Self-Leadership Practices, Time and Priority Management*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menemukan praktik manajemen diri di kalangan karyawan generasi Z dan memeriksa peran mereka dalam membangun kinerja berkelanjutan di PT Scentica Chemical Indonesia. Latar belakang penelitian ini didasarkan pada karakteristik generasi Z, yang akrab dengan teknologi dan memiliki tingkat kemandirian yang tinggi. Namun, mereka masih menghadapi tantangan dalam menjaga konsistensi, pengakuan, dan motivasi kerja dalam jangka panjang. Oleh karena itu, manajemen diri dianggap sebagai keterampilan penting yang dapat membantu individu mengendalikan diri dengan baik untuk mencapai dan mempertahankan kinerja kerja terbaik. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif. Data dikumpulkan melalui komentar, wawancara mendalam, dan dokumentasi karyawan generasi Z yang dipilih berdasarkan relevansi dan keterlibatan langsung mereka dalam kegiatan operasional perusahaan. Selanjutnya, data dianalisis menggunakan model Miles dan Huberman melalui tahapan pengumpulan data, penyajian data, dan penarikan serta verifikasi kesimpulan. Dengan demikian, pemahaman komprehensif tentang fenomena yang diteliti dapat diperoleh. Hasil penelitian menunjukkan bahwa praktik manajemen diri terwujud melalui kemampuan untuk mengatur pekerjaan secara mandiri, menetapkan prioritas, menjaga fokus, mengelola waktu, menjaga motivasi, dan melakukan kritik diri secara teratur. Pemanfaatan kemampuan ini memfasilitasi karyawan untuk meningkatkan kompetensi, tanggung jawab, produktivitas, dan kemampuan beradaptasi terhadap perubahan di lingkungan kerja. Selain itu, manajemen diri berkontribusi pada kinerja berkelanjutan melalui kinerja yang stabil, peningkatan kualitas kerja, dan perilaku kerja proaktif yang lebih kuat. Hal ini mendukung pencapaian tujuan organisasi jangka panjang. Keunikan penelitian ini terletak pada eksplorasi mendalamnya tentang praktik kepemimpinan diri sebagai mekanisme untuk kinerja berkelanjutan di antara karyawan generasi Z di industri parfum menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif. Tidak seperti penelitian sebelumnya yang cenderung berfokus pada hubungan kuantitatif antar variabel, penelitian ini memberikan wawasan kontekstual tentang studi, teknik, dan perilaku manajemen diri yang membantu kinerja berkelanjutan di tempat kerja.

Kata Kunci: Manajemen Diri Generasi Z, Kinerja Berkelanjutan, Praktik Kepemimpinan Diri, Manajemen Waktu dan Prioritas

PENDAHULUAN

Perubahan lingkungan kerja yang semakin dinamis mendorong organisasi untuk memperhatikan keberlanjutan kinerja karyawan sebagai salah satu faktor utama dalam menjaga daya saing perusahaan. Saat ini, Generasi Z mulai mendominasi pasar tenaga kerja dan diproyeksikan menjadi kelompok tenaga kerja terbesar dalam beberapa tahun mendatang. Generasi yang lahir pada rentang tahun 1997–2012 ini dikenal sebagai *digital natives* yang memiliki kemampuan adaptasi teknologi yang tinggi, kreatif, serta menyukai fleksibilitas dan otonomi dalam bekerja. Namun, berbagai kajian menunjukkan bahwa Generasi Z juga menghadapi tantangan dalam mempertahankan motivasi, fokus, dan konsistensi kerja dalam jangka panjang sehingga memerlukan kemampuan pengelolaan diri yang baik untuk mencapai performa kerja yang berkelanjutan [1,2].

Dalam perspektif manajemen sumber daya manusia, kinerja berkelanjutan (*sustainable performance*) tidak hanya diartikan sebagai kemampuan mencapai target kerja dalam jangka pendek, tetapi juga kemampuan mempertahankan produktivitas, kualitas kerja, motivasi, dan adaptabilitas secara konsisten dalam jangka panjang. Organisasi modern membutuhkan karyawan yang mampu mengelola dirinya sendiri, mengambil inisiatif, serta tetap produktif meskipun menghadapi perubahan lingkungan kerja yang cepat. Oleh karena itu, faktor internal individu yang dapat mendukung keberlanjutan kinerja menjadi perhatian penting dalam berbagai penelitian perilaku organisasi.

Salah satu konsep yang dianggap mampu menjelaskan kemampuan tersebut adalah *self-leadership*. *Self-leadership* merupakan proses individu dalam memengaruhi, mengarahkan, dan memotivasi dirinya sendiri melalui strategi perilaku dan kognitif untuk mencapai tujuan yang diinginkan [3]. Penelitian terbaru menunjukkan bahwa penerapan strategi *self-leadership* seperti *self-goal setting*, *self-reward*, dan visualisasi keberhasilan mampu meningkatkan *work engagement* serta membantu individu mempertahankan performa kerja secara optimal dalam berbagai kondisi kerja [4]. Temuan tersebut menunjukkan bahwa *self-leadership* menjadi kompetensi penting bagi karyawan yang dituntut bekerja secara mandiri, adaptif, dan bertanggung jawab terhadap pencapaian target kerja.

Penelitian mengenai *self-leadership* telah banyak dilakukan pada berbagai sektor organisasi. Hasil penelitian Dewi et al. menunjukkan bahwa *self-leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan [5]. Penelitian Dessyarti menemukan bahwa *self-leadership* berkontribusi dalam meningkatkan kinerja tenaga pendidik melalui kesiapan untuk berubah [6]. Selanjutnya, Maharani et al. membuktikan bahwa *self-leadership* berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai sektor publik [7], sedangkan Sidauruk et al. menemukan bahwa *self-leadership* berkontribusi terhadap peningkatan *organizational citizenship behavior* (OCB) dan kinerja pengajar [8]. Temuan-temuan tersebut memperlihatkan bahwa *self-leadership* merupakan faktor penting yang mendukung efektivitas kerja individu pada berbagai konteks organisasi.

Meskipun demikian, hasil telaah penelitian terdahulu menunjukkan masih terdapat beberapa kesenjangan penelitian (*research gap*). Pertama, sebagian besar penelitian mengenai *self-leadership* menggunakan pendekatan kuantitatif yang berfokus pada pengujian hubungan antarvariabel. Kedua, penelitian lebih banyak dilakukan pada sektor pendidikan, kesehatan, dan pelayanan publik, sedangkan kajian pada industri parfum masih sangat terbatas. Ketiga, penelitian terdahulu umumnya menitikberatkan pada pengaruh *self-leadership* terhadap kinerja secara umum, sementara penelitian yang secara khusus mengeksplorasi bagaimana praktik *self-leadership* membentuk kinerja berkelanjutan pada karyawan Generasi Z masih relatif sedikit. Kondisi ini menunjukkan perlunya penelitian yang mampu menggali pengalaman subjektif karyawan dalam menerapkan *self-leadership* sebagai upaya mempertahankan motivasi, fokus, dan konsistensi kerja dalam jangka panjang.

Penelitian ini dilakukan pada PT Scentica Chemical Indonesia, perusahaan yang bergerak di bidang pengembangan dan distribusi produk parfum di Kabupaten Kediri. Perusahaan ini beroperasi dalam industri yang kompetitif dan dinamis sehingga membutuhkan sumber daya manusia yang mampu bekerja secara kreatif, adaptif, dan konsisten dalam menghadapi perubahan tren pasar. Berdasarkan observasi awal, karyawan Generasi Z di perusahaan ini menunjukkan kemampuan adaptasi dan kreativitas yang tinggi, namun masih ditemukan tantangan berupa fluktuasi semangat kerja, perubahan fokus dalam penyelesaian tugas, serta ketidakstabilan performa dalam jangka panjang. Fenomena tersebut mengindikasikan adanya kebutuhan untuk memahami bagaimana *self-leadership* diterapkan oleh karyawan Generasi Z dalam menjaga keberlanjutan kinerjanya.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini memiliki kebaruan (*novelty*) pada tiga aspek utama. Pertama, penelitian berfokus pada karyawan Generasi Z yang saat ini menjadi kelompok dominan dalam dunia kerja. Kedua, penelitian menggunakan pendekatan kualitatif untuk menggali pengalaman dan praktik *self-leadership* secara mendalam. Ketiga, penelitian dilakukan pada konteks industri parfum, khususnya PT Scentica Chemical Indonesia, yang masih jarang dikaji dalam penelitian sebelumnya. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi praktik *self-leadership* yang diterapkan oleh karyawan Generasi Z serta menganalisis perannya dalam membentuk kinerja berkelanjutan di PT Scentica Chemical Indonesia.

METODE

Tabel 1. Kerangka Konseptual Penelitian

Fokus Penelitian	Indikator
Self-Leadership	Pengaturan diri, penetapan prioritas, pengelolaan waktu, evaluasi diri
Motivasi dan Fokus Kerja	Kemampuan menjaga konsentrasi, disiplin, dan tanggung jawab
Kinerja Berkelanjutan	Konsistensi kinerja, adaptabilitas, pengembangan diri berkelanjutan

Sumber: Diadaptasi dari hasil kajian teori dan fokus penelitian (2026)

Tabel 1 menunjukkan fokus penelitian yang digunakan sebagai pedoman dalam proses pengumpulan dan analisis data. Indikator tersebut menjadi dasar penyusunan pedoman wawancara dan observasi untuk memperoleh informasi yang sesuai dengan tujuan penelitian.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif untuk memahami secara mendalam praktik *self-leadership* pada karyawan Generasi Z dalam membangun kinerja berkelanjutan di PT Scentica Chemical Indonesia. Pendekatan kualitatif dipilih karena memungkinkan peneliti mengeksplorasi pengalaman, persepsi, dan pemaknaan informan terhadap fenomena yang diteliti secara lebih komprehensif dalam konteks lingkungan kerja yang nyata [9]. Melalui pendekatan ini, peneliti dapat memperoleh gambaran yang mendalam mengenai bagaimana *self-leadership* diterapkan oleh karyawan Generasi Z serta kontribusinya terhadap keberlanjutan kinerja dalam organisasi.

Kerangka konseptual penelitian berfokus pada praktik *self-leadership* yang tercermin melalui kemampuan individu dalam mengatur diri, menetapkan prioritas pekerjaan, mengelola waktu, menjaga motivasi dan fokus kerja, serta melakukan evaluasi diri secara berkelanjutan. Praktik tersebut dianalisis untuk memahami kontribusinya dalam membentuk kinerja berkelanjutan yang ditandai dengan konsistensi performa kerja, kemampuan beradaptasi terhadap perubahan, dan upaya pengembangan diri secara terus-menerus.

Populasi penelitian adalah karyawan Generasi Z yang bekerja di PT Scentica Chemical Indonesia. Pemilihan informan dilakukan menggunakan teknik purposive sampling dengan mempertimbangkan kriteria 5R (*Relevance, Recommendation, Rapport, Readiness, dan Reassurance*) sehingga informan yang dipilih benar-benar memiliki pengalaman dan pengetahuan yang relevan dengan fokus penelitian [10]. Informan penelitian terdiri dari karyawan Generasi Z yang terlibat secara langsung dalam aktivitas operasional perusahaan dan bersedia memberikan informasi terkait praktik *self-leadership* yang mereka terapkan dalam pekerjaan sehari-hari.

Tabel 2. Karakteristik Informan Penelitian

Kode Informan	Jabatan	Generasi	Masa Kerja
I1	Manajer	Generasi Z	± 3 Tahun
I2	Staf IT	Generasi Z	± 1 Tahun
I3	Staf Designer	Generasi Z	± 1 Tahun
I4	Staf Gudang	Generasi Z	± 2 Tahun

Sumber: Data primer diolah (2026)

Berdasarkan Tabel 1, seluruh informan merupakan karyawan Generasi Z yang memenuhi kriteria penelitian dan memiliki pengalaman yang relevan terkait praktik *self-leadership* dalam lingkungan kerja. Keberagaman

karakteristik informan diharapkan dapat memberikan informasi yang lebih komprehensif mengenai fenomena yang diteliti.

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui wawancara mendalam, observasi, dan dokumentasi. Wawancara mendalam digunakan untuk menggali pengalaman, pandangan, dan pemahaman informan mengenai praktik *self-leadership* serta pengaruhnya terhadap kinerja mereka. Observasi dilakukan untuk memperoleh gambaran langsung mengenai perilaku kerja informan dalam lingkungan kerja, sedangkan dokumentasi digunakan sebagai data pendukung yang membantu memperkuat hasil penelitian. Penggunaan berbagai teknik pengumpulan data tersebut bertujuan untuk memperoleh data yang lebih komprehensif sekaligus meningkatkan validitas temuan melalui proses triangulasi [11].

Instrumen penelitian yang digunakan meliputi pedoman wawancara semi-terstruktur, lembar observasi, alat perekam suara, serta catatan lapangan yang digunakan selama proses pengumpulan data. Pedoman wawancara disusun berdasarkan fokus penelitian sehingga memungkinkan peneliti memperoleh informasi yang relevan sekaligus memberikan ruang bagi informan untuk menjelaskan pengalaman mereka secara lebih mendalam.

Analisis data dilakukan secara interaktif sejak proses pengumpulan data berlangsung hingga penelitian selesai. Tahapan analisis meliputi reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Reduksi data dilakukan dengan memilih dan memfokuskan informasi yang relevan dengan tujuan penelitian. Selanjutnya, data yang telah direduksi disajikan dalam bentuk narasi sehingga memudahkan proses interpretasi dan identifikasi pola temuan. Tahap terakhir adalah penarikan dan verifikasi kesimpulan berdasarkan keterkaitan antara data empiris dengan fokus penelitian [12].

Untuk menjamin keabsahan data, penelitian ini menerapkan teknik triangulasi sumber, triangulasi teknik, dan *member checking*. Triangulasi sumber dilakukan dengan membandingkan informasi yang diperoleh dari berbagai informan, sedangkan triangulasi teknik dilakukan dengan membandingkan hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi. Selain itu, *member checking* dilakukan dengan mengonfirmasi kembali hasil wawancara kepada informan untuk memastikan kesesuaian antara data yang diperoleh dengan maksud yang disampaikan oleh informan. Langkah tersebut dilakukan untuk meningkatkan kredibilitas, dependabilitas, dan kepercayaan terhadap hasil penelitian [13,14].

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Praktik *Self-leadership* Karyawan Generasi Z di PT Scentica Chemical Indonesia

Hasil penelitian menunjukkan bahwa praktik *self-leadership* pada karyawan Generasi Z di PT Scentica Chemical Indonesia tercermin melalui kemampuan mengatur pekerjaan secara mandiri, menetapkan prioritas kerja, menjaga fokus dalam menyelesaikan tugas, serta melakukan evaluasi terhadap hasil pekerjaan yang telah dilakukan. Informan mengungkapkan bahwa mereka terbiasa menyusun daftar pekerjaan, menentukan skala prioritas berdasarkan tingkat urgensi, dan memastikan target kerja harian dapat tercapai secara efektif. Temuan ini menunjukkan bahwa karyawan telah memiliki kemampuan untuk mengarahkan dan mengendalikan perilaku kerjanya sendiri tanpa selalu bergantung pada arahan atasan.

Temuan tersebut menunjukkan bahwa *self-leadership* telah menjadi bagian dari aktivitas kerja sehari-hari yang mendukung efektivitas pelaksanaan tugas. Kemampuan mengelola waktu, menentukan prioritas, dan bertanggung jawab terhadap pekerjaan mencerminkan perilaku kerja yang lebih mandiri dan terorganisasi. Hasil penelitian ini sejalan dengan Manik dan Wijayanti (2023) yang menyatakan bahwa *self-leadership* merupakan kemampuan individu untuk memengaruhi pemikiran, perasaan, dan perilaku kerja guna mencapai tujuan yang diharapkan [15].

Peran *Self-leadership* dalam Menjaga Motivasi, Fokus, dan Konsistensi Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *self-leadership* berperan penting dalam membantu karyawan Generasi Z menjaga motivasi, fokus, dan konsistensi kerja. Kemampuan mengatur diri membuat pekerjaan menjadi lebih terstruktur sehingga membantu mengurangi penundaan pekerjaan dan meningkatkan rasa tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan. Selain itu, kemampuan menetapkan prioritas dan mengelola waktu membantu karyawan mempertahankan fokus di tengah berbagai tuntutan pekerjaan.

Konsistensi kerja yang ditunjukkan informan juga didukung oleh kebiasaan melakukan evaluasi terhadap pekerjaan yang telah diselesaikan. Melalui evaluasi tersebut, karyawan dapat mengidentifikasi kekurangan sekaligus mempertahankan strategi kerja yang efektif. Dengan demikian, *self-leadership* tidak hanya berfungsi sebagai mekanisme pengendalian diri, tetapi juga sebagai sarana untuk meningkatkan produktivitas dan

efektivitas kerja secara berkelanjutan. Temuan ini sejalan dengan penelitian Maharani et al. (2024) yang menemukan bahwa *self-leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai [7]. Individu yang mampu mengarahkan dan memotivasi dirinya sendiri cenderung memiliki kinerja yang lebih baik dalam mencapai target kerja yang ditetapkan.

Kontribusi *Self-leadership* terhadap Kinerja Berkelanjutan

Penelitian ini menemukan bahwa praktik *self-leadership* memberikan kontribusi positif terhadap pembentukan kinerja berkelanjutan pada karyawan Generasi Z di PT Scentica Chemical Indonesia. Kontribusi tersebut terlihat dari kemampuan karyawan dalam menjaga konsistensi performa kerja, melakukan evaluasi diri secara berkala, serta terus mengembangkan kemampuan untuk meningkatkan kualitas hasil kerja. Karyawan yang mampu mengelola dirinya secara efektif cenderung lebih siap menghadapi perubahan dan tuntutan pekerjaan yang dinamis.

Hasil penelitian ini mendukung temuan Maharani et al. (2024) yang menyatakan bahwa *self-leadership* berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja pegawai [7]. Selain itu, Manik dan Wijayanti (2023) menjelaskan bahwa penerapan *self-leadership* dapat meningkatkan kemampuan pengelolaan diri, pengambilan keputusan, dan tanggung jawab dalam pekerjaan [15]. Temuan penelitian juga diperkuat oleh Sidauruk et al. (2025) yang menunjukkan bahwa *self-leadership* berkontribusi terhadap peningkatan kinerja melalui pembentukan perilaku positif dalam organisasi [8]. Oleh karena itu, penguatan praktik *self-leadership* dapat menjadi salah satu strategi yang efektif untuk mendukung keberlanjutan kinerja karyawan sekaligus membantu organisasi mencapai tujuan jangka panjangnya.

KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis praktik *self-leadership* karyawan Generasi Z, perannya dalam menjaga motivasi, fokus, dan konsistensi kerja, serta kontribusinya terhadap pembentukan kinerja berkelanjutan di PT Scentica Chemical Indonesia. Hasil penelitian menunjukkan bahwa praktik *self-leadership* telah diterapkan dalam aktivitas kerja sehari-hari melalui kemampuan mengatur pekerjaan secara mandiri, menetapkan prioritas berdasarkan tingkat urgensi, menjaga fokus dalam menyelesaikan tugas, serta melakukan evaluasi terhadap hasil kerja yang telah dicapai. Kemampuan tersebut membantu karyawan mempertahankan motivasi dan konsistensi kerja sehingga mampu menyelesaikan tugas secara lebih efektif dan bertanggung jawab. Selain itu, *self-leadership* juga berkontribusi dalam membentuk kinerja berkelanjutan yang ditunjukkan melalui konsistensi performa kerja, kemauan untuk terus belajar dan mengembangkan kemampuan, serta kemampuan beradaptasi terhadap perubahan dan tuntutan pekerjaan yang dinamis.

Kebaruan penelitian ini terletak pada pengungkapan bagaimana praktik *self-leadership* diterapkan oleh karyawan Generasi Z dalam konteks industri parfum dan kimia, khususnya di PT Scentica Chemical Indonesia, serta bagaimana praktik tersebut berkontribusi terhadap terbentuknya kinerja berkelanjutan. Berbeda dengan penelitian sebelumnya yang umumnya berfokus pada pengaruh *self-leadership* terhadap kinerja secara umum, penelitian ini menunjukkan bahwa kemampuan mengatur diri, menetapkan prioritas, menjaga fokus, dan melakukan evaluasi diri secara berkelanjutan merupakan faktor penting yang mendukung keberlanjutan performa kerja karyawan Generasi Z. Temuan ini memperkaya kajian mengenai implementasi *self-leadership* dalam konteks organisasi bisnis yang didominasi tenaga kerja generasi muda.

Secara praktis, hasil penelitian ini memberikan implikasi bagi PT Scentica Chemical Indonesia untuk terus mengembangkan lingkungan kerja yang mendukung praktik *self-leadership* melalui pemberian ruang bagi karyawan untuk mengambil inisiatif, terlibat dalam pengambilan keputusan, serta mengikuti program pengembangan yang berfokus pada pengelolaan diri dan peningkatan kompetensi. Dari sisi teoritis, penelitian ini memperkuat pandangan bahwa *self-leadership* merupakan faktor yang berperan dalam meningkatkan efektivitas individu melalui pengaturan diri, motivasi intrinsik, dan evaluasi berkelanjutan yang pada akhirnya mendukung kinerja berkelanjutan.

Penelitian selanjutnya disarankan untuk melibatkan jumlah informan yang lebih beragam dan mencakup berbagai sektor industri guna memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai praktik *self-leadership*. Selain itu, penggunaan pendekatan kuantitatif atau *mixed methods* dapat dipertimbangkan untuk menguji hubungan antara *self-leadership* dan kinerja berkelanjutan secara lebih mendalam serta memperluas generalisasi hasil penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] ManpowerGroup. World of Work for Generation Z in 2025. 2025.
- [2] Jayatissa KADU. Insights Into the Next Generation: A Methodological Review of Career Expectations in Generation Z. *J Bus Stud* 2023;10:21–39. <https://doi.org/10.4038/jbs.v10i2.96>.
- [3] Neck CP, Manz CC, Houghton JD. *Self-Leadership: The Definitive Guide to Personal Excellence*. SAGE Publ 2019;256. https://books.google.co.id/books?hl=id&lr=&id=lakOEQAQBAJ&oi=fnd&pg=PT12&ots=xRhI2TszXT&sig=0LnHgKkfzBx03Dk1mebZu-QW_nk&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false.
- [4] Ada Sil Patterer, Anita C. Keller, Katharina Woharcik, Jana Kühnel. Daily use of self-leadership strategies and employee work engagement while working from home and the office. vol. 14. Nature Publishing Group UK; 2024. <https://doi.org/10.1038/s41598-024-71432-0>.
- [5] Novita Dewi, I Wayan Sujana, Ni Nyoman Ari Novarini. Pengaruh Self Leadership, Kerjasama Tim dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan pada Bali Management Villa Seminyak. *EMAS J Ekon Manaj Dan Bisnis* 2015;2:398–405.
- [6] Robby Sandhi Dessyarti. Self Leadership dalam Meningkatkan Kinerja Melalui Kesiapan untuk Berubah di Masa New Normal. *J Ilim Bisnis Dan Ekon Asia* 2022. <https://doi.org/10.32812/jibeka.v16i1.926>.
- [7] Dewa Ayu Diyah Maharani, Pande Ketut Ribek, Tiksnayana Vipraprastha. Pengaruh Self – Leadership, Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Pdam Kabupaten Gianyar. *J Emas* 2025;6:154–69.
- [8] Charles Sidauruk, Laurentius ST Gomo Tumanggor, Siti Mujanah, Achmad Yanu Alif Fianto. Pengaruh Self-Leadership, Work Ability, Burnout, Terhadap Ocb Dan Kinerja Pengajar Pada Bimbingan Belajar Di Surabaya. *J Pendidik Indones* 2025;6:2504–14. <https://doi.org/10.59141/japendi.v6i5.8098>.
- [9] Aspers P, Corte U. What is Qualitative in Qualitative Research. *Qual Sociol* 2019;42:139–60. <https://doi.org/10.1007/s11133-019-9413-7>.
- [10] Ismayantika Dyah Puspasari, Zulistiani. Peraturan Perpajakan PP Nomor 23 Tahun 2018 sebagai Suntikan Hormon bagi Pelaku UMKM (?). *J Nusantara Apl Manaj Bisnis* 2020;5:113–21. <https://doi.org/10.29407/nusamba.v5i2.14725>.
- [11] Fusch P, Fusch GE, Ness LR. Denzin's Paradigm Shift: Revisiting Triangulation in Qualitative Research. *J Soc Chang* 2018;10:19–32. <https://doi.org/10.5590/josc.2018.10.1.02>.
- [12] Moser A, Korstjens I. Series: Practical guidance to qualitative research. Part 3: Sampling, data collection and analysis. *Eur J Gen Pract* 2018;24:9–18. <https://doi.org/10.1080/13814788.2017.1375091>.
- [13] Nowell LS, Norris JM, White DE, Moules NJ. Thematic Analysis: Striving to Meet the Trustworthiness Criteria. *Int J Qual Methods* 2017;16:1–13. <https://doi.org/10.1177/1609406917733847>.
- [14] Norman AS, James RK. Expanding Approaches for Research: Understanding and Using Trustworthiness in Qualitative Research. *J Dev Educ* 2020;44:26–8.
- [15] Yean Mariana Manik, Catharina Dwiana W. Literature Review : Program Self Leadership Terhadap Kinerja Perawat Di Rumah Sakit. *J Keperawatan Widya Gantari Indones* 2023;7:277–91. <https://doi.org/https://doi.org/10.52020/jkwgi.v7i3.6488>.