

**EKSPLORASI *SELF-LEADERSHIP* DAN DAMPAKNYA TERHADAP KINERJA
BERKELANJUTAN KARYAWAN GENERASI Z (STUDI KASUS PT SCENTICA
CHEMICAL INDONESIA DI KEDIRI)**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Syarat Guna
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M.)
Pada Prodi Manajemen



OLEH :

R DANANG DEWANGGA M.P
NPM: 2212010204

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS (FEB)
UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI INDONESIA**

2026

Skripsi oleh :

R DANANG DEWANGGA M.P

NPM : 2212010204

Judul :

**EKSPLORASI *SELF-LEADERSHIP* DAN DAMPAKNYA TERHADAP KINERJA
BERKELANJUTAN KARYAWAN GENERASI Z (STUDI KASUS PT SCENTICA
CHEMICAL INDONESIA DI KEDIRI)**

Telah Diseminarkan dan Disetujui untuk
Dilanjutkan Guna Penulisan Skripsi /Tugas Akhir
Prodi Manajemen FEB UN PGRI Kediri

Tanggal :

Pembimbing I



Restin Meilina, S.E., M.M
NIDN. 0721058605

Pembimbing II



Zulistiani, S.Pd., M.M.
NIDN. 071118603

Skripsi oleh:

R.DanangDewanggaM.P
NPM: 2212010204

Judul:

**EKSPLORASI *SELF-LEADERSHIP* DAN DAMPAKNYA TERHADAP KINERJA
BERKELANJUTAN KARYAWAN GENERASI Z
(Studi Kasus PT Scentica Chemical Indonesia di Kediri)**

Telah dipertahankan di depan Panitia Ujian/Sidang Skripsi
Prodi Manajemen FEB UN PGRI Kediri
Pada tanggal:

Dan Dinyatakan telah Memenuhi Persyaratan

Panitia Penguji:

- | | |
|---------------|---------------------------------------|
| 1. Ketua | : Restin Meilina, S.E, M.M |
| 2. Penguji I | : Sigit Wisnu Setya Bhirawa, M.M,S.E. |
| 3. Penguji II | : Zulistiani, S.Pd, M.M |



Mengetahui,
Dekan FEB



PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini saya,

Nama : R. Danang Dewangga M.P
Jenis Kelamin : Laki-laki
Tempat/tgl. lahir : Kediri/ 08 Juni 2002
NPM : 2212010204
Fak/Jur./Prodi. : FEB/ S1 Manajemen

Menyatakan dengan sebenarnya, bahwa dalam Skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya tulis atau pendapat yang pernah diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara sengaja dan tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Kediri, 23 Juni 2026



R. DANANG DEWANGGA M.P
NPM: 2212010204

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto

Bukan seberapa cepat kau selesai, tapi seberapa kuat kau bertahan sampai selesai.

Kupersembahkan karya ini untuk orang yang baca

ABSTRAK

R. Danang Dewangga M.P. Eksplorasi *Self-leadership* dan Dampaknya terhadap Kinerja Berkelanjutan Karyawan Generasi Z (Studi Kasus PT Scentica Chemical Indonesia di Kediri), Skripsi, Program Studi Manajemen, FEB, UN PGRI Kediri, 2026.

Kata kunci: *self-leadership*, Generasi Z, kinerja berkelanjutan, karyawan, PT Scentica Chemical Indonesia.

Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi praktik *self-leadership* dan dampaknya terhadap kinerja berkelanjutan pada karyawan Generasi Z di PT Scentica Chemical Indonesia. Penelitian ini dilatarbelakangi oleh pentingnya kemampuan karyawan Generasi Z dalam mengelola diri, menjaga motivasi, fokus, serta konsistensi kerja di tengah dinamika industri parfum yang semakin kompetitif. *Self-leadership* dipandang sebagai kemampuan individu dalam mengarahkan, mengendalikan, dan memotivasi diri sendiri sehingga mampu mempertahankan kinerja secara berkelanjutan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian deskriptif. Data diperoleh melalui observasi, wawancara mendalam, dan dokumentasi terhadap empat informan yang merupakan karyawan Generasi Z di PT Scentica Chemical Indonesia. Analisis data dilakukan menggunakan model Miles dan Huberman yang meliputi reduksi data, penyajian data, serta penarikan kesimpulan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa praktik *self-leadership* diterapkan melalui tiga strategi utama, yaitu strategi pengaturan perilaku, strategi pengaturan alam pikiran, dan strategi pengaturan kognitif. Ketiga strategi tersebut membantu karyawan dalam mengatur pekerjaan secara mandiri, menetapkan prioritas, menjaga motivasi, mengelola stres, berpikir positif, serta meningkatkan kemampuan beradaptasi terhadap perubahan. Penerapan *self-leadership* terbukti berkontribusi terhadap terbentuknya kinerja berkelanjutan yang ditandai dengan konsistensi penyelesaian tugas, produktivitas yang stabil, kemampuan menjaga semangat kerja, fokus dalam bekerja, serta adaptasi terhadap dinamika pekerjaan. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa *self-leadership* memiliki peran penting dalam mendukung kinerja berkelanjutan karyawan Generasi Z di PT Scentica Chemical Indonesia. Oleh karena itu, perusahaan disarankan untuk memperkuat budaya *self-leadership* melalui pelatihan dan pengembangan karyawan guna meningkatkan produktivitas serta daya saing organisasi.

KATA PENGANTAR

Puji Syukur Kami panjatkan kehadiran Allah Tuhan Yang Maha Esa, karena hanya atas ridho-Nya tugas penyusunan skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik. Penyusunan skripsi ini merupakan bagian dari rencana penelitian guna memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nusantara PGRI Kediri.

Pada kesempatan ini diucapkan terimakasih yang setulus-tulusnya kepada:

1. Dr. Zainal Afandi, M.Pd. Selaku Rektor Universitas Nusantara PGRI Kediri.
2. Dr. Amin Tohari, M.Si. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis.
3. Restin Meilina, M.M. Selaku Kaprodi Manajemen Sekaligus Dosen Pembimbing 1 Skripsi..
4. Zulistiani, S.Pd., M.M. Selaku Dosen Pembimbing 2 Skripsi.
5. Terima Kasih kepada PT Scentica Chemical Indonesia yang telah memberikan kesempatan kepada peneliti untuk melakukan penelitian terhadap perusahaannya.
6. Bapak, Ibu, serta keluarga besar yang telah memberi dukungan, do'a, motivasi, dan materi.
7. Sahabat dan juga Teman-teman yang selalu memberikan perhatian, dukungan, dan motivasi.
8. Ucapan terimakasih juga disampaikan kepada pihak-pihak lain yang tidak dapat disebutkan satu persatu, yang telah banyak membantu menyelesaikan skripsi ini.

Disadari bahwa skripsi ini masih banyak kekurangan, maka kritik dan saran-saran yang membangun, dari berbagai pihak sangat diharapkan.

Kediri, 23 Juni 2026


R Danang Dewangga M.P
NPM: 2212010204

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
PERNYATAAN.....	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	v
ABSTRAK	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR.....	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xii
 BAB I PENDAHULUAN.....	 1
A.Latar Belakang	1
B.Fokus Penelitian	3
C.Rumusan Masalah	4
D.Tujuan Penelitian	4
E. Manfaat Penelitian	4
 BAB II KAJIAN PUSTAKA.....	 6
A.Kajian Penelitian Terdahulu.....	6
B.Definisi Operasional Konsep	8
1. <i>Self-leadership</i>	9
2. Generasi Z.....	17
3. Kinerja Berkelanjutan.....	19
4. Konteks PT Scentica Chemical Indonesia.....	24
C.Alur Berpikir	25
 BAB III METODE PENELITIAN	 28
A.Pendekatan Dan Jenis Penelitian.....	28
B.Tempat dan Waktu Penelitian	29
C.Data dan Sumber Data	30
D.Prosedur Pengumpulan Data	33

E. Teknik Analisis Data.....	35
F. Pengecekan Keabsahan Data.....	37
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	40
A. Deskripsi Data.....	40
B. Temuan Hasil Penelitian	43
C. Pembahasan Hasil Temuan Penelitian	47
BAB V SIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN	52
A. Simpulan	52
1. Praktik <i>Self-Leadership</i> Karyawan Generasi Z di PT Scentica Chemical Indonesia	52
2. Peran <i>Self-Leadership</i> dalam Menjaga Motivasi, Fokus, dan Konsistensi Kerja	52
3. Kontribusi Praktik <i>Self-Leadership</i> dalam Membangun Kinerja Berkelanjutan	53
B. Implikasi Penelitian.....	53
C. Saran.....	54
Daftar Pustaka.....	55
Daftar Lampiran	58

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Kajian Penelitian Terdahulu.....	7
Tabel 3.1 Jadwal Penyusunan Skripsi.....	30
Tabel 3.2 Data Informan	32
Tabel 4.1 Profil perusahaan.....	40
Tabel 4.2 Jabatan/Divisi.....	41
Tabel 4.3 Karakteristik Informan	42
Tabel 4.4 Reduksi Data Praktik <i>Self-Leadership</i>	43
A. Tabel Transkripsi Wawancara.....	66
B. Tabel Kertas Kerja Analisis Kualitatif Deskriptif / Studi Kasus.....	70
Tabel C Dokumentasi Wawancara dan Observasi (Bagian Triangulasi).....	70

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Alur Berpikir	27
Gambar 3.1 Lokasi PT Scentica Chemical Indonesia.....	29
Gambar 1. Informan I1.....	73
Gambar 2. Informan I2.....	73
Gambar 3. Informan I3.....	74
Gambar 4. Informan I4.....	74
Gambar 5. Ruang Tunggu Customer PT Scentica Chemical Indonesia	75

DAFTAR LAMPIRAN

Daftar Lampiran	58
Lampiran 1: Pedoman Wawancara	58
Lampiran 2: Permohonan Menjadi Informan.....	59
Lampiran 3: Lembar Persetujuan Menjadi Informan.....	60
Lampiran 4: Surat Ijin Penelitian	64
Lampiran 5: Surat Keterangan/Balasan Penelitian	65
Lampiran 6: Transkripsi Wawancara dan Kertas Kerja/Tabel Reduksi.....	66
Lampiran 7: Dokumentasi.....	73
<i>Member Check</i>	76

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dunia kerja sedang mengalami perubahan besar seiring semakin banyaknya anggota Generasi Z yang memasuki dunia kerja. Menurut ManpowerGroup (2025), Generasi Z, yang lahir antara tahun 1997 dan 2012, diperkirakan akan menjadi bagian besar dari angkatan kerja global pada tahun 2030. Generasi ini dikenal sebagai penduduk asli digital yang beradaptasi dengan baik terhadap teknologi, menunjukkan kreativitas yang kuat, dan lebih suka bekerja secara fleksibel dan mandiri. Namun, studi menunjukkan bahwa Generasi Z kesulitan mempertahankan konsistensi kerja, fokus, dan ketahanan di bawah tekanan jangka panjang. Organisasi perlu menciptakan cara-cara baru untuk mengelola kinerja karyawan, terutama untuk mendukung hasil kerja yang berkelanjutan.

Kinerja berkelanjutan merupakan gagasan penting dalam manajemen sumber daya manusia saat ini. Hal ini tidak hanya bertujuan untuk mencapai tujuan jangka pendek, tetapi juga mempertimbangkan bagaimana individu dapat mempertahankan produktivitas, motivasi, dan kualitas kerja mereka dalam jangka panjang. Organisasi membutuhkan karyawan yang dapat bekerja dengan baik dan juga mengelola diri sendiri. Mereka harus tetap fokus dan menjaga antusiasme, bahkan ketika lingkungan kerja berubah.

Salah satu faktor kunci yang mendukung kinerja berkelanjutan adalah kepemimpinan diri. Kepemimpinan diri adalah kemampuan untuk mengarahkan, mengendalikan, dan memotivasi diri sendiri untuk mencapai tujuan kerja secara efektif. Penelitian oleh Mustriwati dkk. (2021) menunjukkan bahwa kepemimpinan diri berpengaruh positif terhadap kinerja perawat. Ketika individu dapat mengelola diri sendiri, menetapkan tujuan, dan tetap termotivasi, mereka cenderung lebih produktif dan mencapai hasil yang lebih baik. Lebih lanjut, penelitian oleh Rani dkk. (2026) menunjukkan hubungan positif antara kepemimpinan diri dan keterlibatan kerja di antara karyawan Generasi Z. Semakin kuat

keterampilan kepemimpinan diri, semakin terlibat karyawan, yang terlihat dari peningkatan energi, dedikasi, dan fokus mereka pada pekerjaan. Oleh karena itu, kepemimpinan diri memainkan peran penting dalam mendorong kinerja berkelanjutan melalui kemampuan individu untuk mengelola motivasi, fokus, dan kebiasaan kerja mereka sendiri.

Kinerja berkelanjutan merupakan ide kunci dalam manajemen sumber daya manusia modern. Hal ini tidak hanya melihat pencapaian tujuan jangka pendek, tetapi juga kemampuan seseorang untuk mempertahankan produktivitas, motivasi, dan kualitas kerja dari waktu ke waktu. Organisasi membutuhkan karyawan yang dapat bekerja secara efektif, mengelola diri sendiri, tetap fokus, dan menjaga antusiasme di tengah perubahan situasi kerja. Situasi ini terlihat di antara karyawan Generasi Z di PT Scentica Chemical Indonesia, yang berfokus pada distribusi dan pengembangan produk parfum di Kediri. Perusahaan ini dipilih untuk penelitian karena beroperasi di industri yang serba cepat dan kompetitif. Karyawan diharapkan kreatif, cepat, dan konsisten dalam menanggapi perubahan tren pasar. Observasi awal menunjukkan bahwa karyawan Generasi Z di sana memiliki potensi yang kuat untuk kreativitas dan adaptabilitas. Namun, beberapa masalah muncul, termasuk penurunan antusiasme kerja, kesulitan fokus pada tugas, dan kinerja jangka panjang yang tidak stabil. Hal ini menunjukkan adanya kesenjangan antara potensi karyawan dan kemampuan mereka untuk mempertahankan kinerja, yang mungkin terkait dengan keterampilan kepemimpinan diri.

Meskipun banyak penelitian telah membahas kepemimpinan diri, sebagian besar studi menggunakan pendekatan kuantitatif. Mereka sering berfokus pada industri umum seperti teknologi, jasa, dan perawatan kesehatan. Masih terdapat keterbatasan penelitian mengenai praktik kepemimpinan diri di kalangan karyawan Generasi Z, khususnya yang menggunakan pendekatan kualitatif di industri parfum Indonesia. Selain itu, penelitian sebelumnya sebagian besar hanya menyoroti hubungan langsung antara kepemimpinan diri dan kinerja berkelanjutan tanpa mengeksplorasi pengalaman pribadi individu dalam manajemen diri,

motivasi, dan konsistensi kerja secara mendalam. Oleh karena itu, diperlukan studi tambahan yang meneliti secara lebih mendalam praktik kepemimpinan diri dan bagaimana kaitannya dengan kinerja berkelanjutan di kalangan karyawan Generasi Z dalam konteks industri tertentu.

Deskripsi tersebut menyatakan bahwa penelitian ini penting untuk mengeksplorasi secara mendalam implementasi praktik kepemimpinan diri oleh karyawan Generasi Z dan perannya dalam kinerja berkelanjutan di tempat kerja. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih baik tentang dinamika internal karyawan dalam mengelola diri sendiri, menjaga motivasi, dan menjaga kinerja yang konsisten dalam jangka panjang dengan pendekatan kualitatif. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Eksplorasi *Self-leadership* dan Dampaknya terhadap Kinerja Berkelanjutan Karyawan Generasi Z (Studi Kasus PT Scentica Chemical Indonesia di Kediri).”**

B. Fokus Penelitian

Penelitian ini berfokus pada pemahaman mendalam mengenai bagaimana karyawan Generasi Z di PT Scentica Chemical Indonesia menerapkan praktik *Self-leadership* dalam aktivitas kerja sehari-hari, serta bagaimana praktik tersebut berperan dalam meningkatkan kinerja dan membentuk kinerja berkelanjutan. Secara khusus, fokus penelitian ini diarahkan untuk:

1. Menggali bentuk, strategi, dan pengalaman penerapan *self-leadership* yang dilakukan oleh karyawan Generasi Z dalam menjalankan tugas kerja.
2. Memahami peran *self-leadership* dalam membantu karyawan Generasi Z meningkatkan kinerja berkelanjutan, motivasi, kreativitas, serta efektivitas kerja.
3. Menganalisis kontribusi *self-leadership* terhadap kinerja berkelanjutan, terutama dalam menjaga konsistensi, ketahanan motivasi, fokus, dan stabilitas performa jangka panjang.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan permasalahan yang telah dipaparkan pada bagian latar belakang, terlihat bahwa masih terdapat beberapa aspek penting terkait penerapan *self-leadership* dan kinerja berkelanjutan pada karyawan Generasi Z yang perlu diteliti secara mendalam. Oleh karena itu, penelitian ini merumuskan beberapa pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana praktik *self-leadership* diterapkan oleh karyawan Generasi Z di PT Scentica Chemical Indonesia?
2. Bagaimana peran *self-leadership* dalam membantu karyawan Generasi Z menjaga motivasi, fokus, dan konsistensi kerja?
3. Bagaimana praktik *self-leadership* berkontribusi dalam membentuk kinerja berkelanjutan karyawan Generasi Z di PT Scentica Chemical Indonesia?.

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, tujuan dari penelitian ini adalah untuk:

1. Mendeskripsikan praktik *self-leadership* yang diterapkan oleh karyawan Generasi Z di PT Scentica Chemical Indonesia.
2. Menganalisis peran *self-leadership* dalam membantu karyawan menjaga motivasi, fokus, dan konsistensi kerja.
3. Menjelaskan kontribusi *self-leadership* dalam membentuk kinerja berkelanjutan karyawan Generasi Z di PT Scentica Chemical Indonesia.

E. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis
 - a. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi dasar bagi penelitian selanjutnya untuk mengembangkan kajian *self-leadership* dan kinerja berkelanjutan, baik melalui pendekatan kuantitatif maupun dengan penambahan variabel lain yang relevan.
 - b. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi akademisi dalam pengembangan kajian *self-leadership* dan kinerja

berkelanjutan. Selain itu, penelitian ini dapat menjadi dasar bagi penelitian selanjutnya dengan pendekatan maupun variabel yang lebih luas.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Karyawan Generasi Z

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih jelas mengenai pentingnya *self-leadership* dalam dunia kerja, khususnya dalam membantu karyawan mengelola diri, menjaga motivasi, serta meningkatkan konsistensi kerja.

Hasil penelitian ini juga dapat menjadi referensi bagi karyawan Generasi Z dalam mengembangkan kemampuan pengaturan diri, seperti pengelolaan waktu, pengendalian emosi, serta penetapan tujuan pribadi, sehingga mampu mencapai kinerja yang lebih stabil dan berkelanjutan.

b. Bagi Perusahaan (PT Scentica Chemical Indonesia)

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan bagi perusahaan dalam memahami karakteristik serta perilaku kerja karyawan Generasi Z, khususnya terkait praktik *self-leadership*.

Selain itu, hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai dasar dalam merancang strategi pengelolaan sumber daya manusia, seperti program pelatihan, pengembangan karyawan, serta kebijakan kerja yang mendukung peningkatan *self-leadership* dan kinerja berkelanjutan. Dengan adanya pemahaman tersebut, perusahaan diharapkan mampu menciptakan lingkungan kerja yang lebih adaptif, produktif, dan mampu mempertahankan kualitas kinerja karyawan dalam jangka panjang.

Daftar Pustaka

- Agustini, Grashinta, A., Putra, S., Sukarman, Guampe, F. A., Akbar, J. S., Lubis, M. A., Maryati, I., Ririnisahawaitun, Mesra, R., Sari, M. N., Tuerah, P. R., Rahmadhani, M. V., & Rulangi, R. (2023). *Metode Penelitian Kualitatif (Teori dan Panduan Praktis Analisis Data Kualitatif)* (Irmayanti, Ed.). PT. Mifandi Mandiri Digital.
https://www.researchgate.net/publication/380401514_METODE_PENELITIAN_KUALITATIF_Teori_Panduan_Praktis_Analisis_Data_Kualitatif
- Charles Sidauruk, Laurentius ST Gomo Tumanggor, Siti Mujanah, & Achmad Yanu Alif Fianto. (2025). Pengaruh Self-Leadership, Work Ability, Burnout, Terhadap Ocb Dan Kinerja Pengajar Pada Bimbingan Belajar Di Surabaya. *Jurnal Pendidikan Indonesia*, 6(5), 2504–2514.
<https://doi.org/10.59141/japendi.v6i5.8098>
- Dewa Ayu Diah Maharani, Pande Ketut Ribek, & Tiksnayana Vipraprastha. (2025). Pengaruh Self – Leadership, Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Pdam Kabupaten Gianyar. *Jurnal Emas*, 6(1), 154–169. <https://e-journal.unmas.ac.id/index.php/emas/article/view/10001>
- Fadya Puput Windar Rani, Sukmarani, & Rini Eka Sari. (2026). Hubungan antara Self-Leadership dan Work Engagement pada Karyawan Generasi Z. *JURNAL MANAJEMEN*, 16(1), 1–10.
<https://doi.org/https://doi.org/10.30738/jm.v16i1.4925>
- Goldsby, M. G., Goldsby, E. A., Neck, C. B., Neck, C. P., & Mathews, R. (2021). Self-leadership: A four decade review of the literature and trainings. *Administrative Sciences*, 11(1), 3–4. <https://doi.org/10.3390/admsci11010025>
- Hasanah, N., Khairina Afni, M., & Sitepu, D. R. (2021). Pengaruh Bimbingan Kelompok Terhadap Self Leadership Pada Siswa Pada Siswa Kelas IX di MA PP Daarut Thalibiin Desa Kota Datar Kecamatan Hamparan Perak Kabupaten Deli Serdang. *Jurnal Education and Development*, 9(4), 492–497.
<https://doi.org/https://doi.org/10.37081/ed.v9i4.3051>
- Hemmler, Y. M., & Ifenthaler, D. (2024). Self-regulated learning strategies in continuing education: A systematic review and meta-analysis. *Educational Research Review*, 45(July), 100629.
<https://doi.org/10.1016/j.edurev.2024.100629>
- Hunter, D. J., McCallum, J., & Howes, D. (2019). Defining exploratory-descriptive qualitative research and considering its application to healthcare. *Journal of Nursing and Health Care*, 4(1), 1–7.
- Ismayantika Dyah Puspasari, & Zulistiani. (2020). Peraturan Perpajakan PP Nomor 23 Tahun 2018 sebagai Suntikan Hormon bagi Pelaku UMKM (?). *Jurnal Nusantara Aplikasi Manajemen Bisnis*, 5(2), 113–121.
<https://doi.org/10.29407/nusamba.v5i2.14725>

- Jayatissa, K. A. D. U. (2023). Generation Z – A New Lifeline: A Systematic Literature Review. *Sri Lanka Journal of Social Sciences and Humanities*, 3(2), 179–186. <https://doi.org/10.4038/sljsssh.v3i2.110>
- Lusy Amelia Nasution, Tazqia, A. D., Faiha, H. A. I., & Nurhayati, D. (2025). Strategi Pengumpulan Data dalam Penelitian Kualitatif: Teknik, Tantangan dan Solusinya. *TARBIYATUL ILMU: Jurnal Kajian Pendidikan*, 3(6), 107-.
- M. Sobry Sutikno, & Prosmala Hadisaputra. (2020). *Penelitian Kualitatif*. Holistica Lombok.
https://www.researchgate.net/publication/353587963_PENELITIAN_KUALITATIF
- ManpowerGroup. (2025). *World of Work for Generation Z in 2025*.
<https://www.manpowergroup.com/en/insights/report/world-of-work-for-generation-z-in-2025>
- Mustriwati, K. A., Sudarmika, P., & Candiasa, I. M. (2021). The impact of self-leadership and organizational commitment on the performance of COVID-19 nurses. *KONTAKT / Journal of Nursing and Social Sciences Related to Health and Illness*, 23(1), 40–44. <https://doi.org/10.32725/kont.2021.005>
- Nasir, A., Nurjana, Shah, K., Sirodj, R. A., & Afgani, M. W. (2023). Pendekatan Fenomenologi Dalam Penelitian Kualitatif. *INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research*, 3(5), 4445–4451. <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>
- Novita Dewi, I Wayan Sujana, & Ni Nyoman Ari Novarini. (2015). Pengaruh Self Leadership, Kerjasama Tim dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan pada Bali Management Villa Seminyak. *EMAS: Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Bisnis*, 2, 398–405. <https://e-journal.unmas.ac.id/index.php/value/article/view/2705>
- Robby Sandhi Dessyarti. (2022). Self Leadership dalam Meningkatkan Kinerja Melalui Kesiapan untuk Berubah di Masa New Normal. *Jurnal Ilmiah Bisnis Dan Ekonomi Asia*. <https://doi.org/10.32812/jibeka.v16i1.926>
- Sirajuddin Saleh. (2017). *Analisis Data Kualitatif* (Hamzah Upu, Ed.). Pustaka Ramadhan. [https://eprints.unm.ac.id/14856/1/ANALISIS DATA KUALITATIF.pdf](https://eprints.unm.ac.id/14856/1/ANALISIS_DATA_KUALITATIF.pdf)
- Sunaryanto, K., & Idrus, O. (2025). Karakteristik Generasi Z Dan Dampak Produktivitas Kerja Pada Dunia Kerja di Indonesia. *Jurnal Sains Dan Teknologi*, 7(3), 37–43. <https://doi.org/10.55338/saintek.v7i3.3892>
- Wijaya, I., Rahardjo, K., Abdillah, Y., & Riza, M. F. (2025). Sustainability performance in business: a systematic review of leadership, culture, capability and digital marketing contributions. *Cogent Business and Management*, 12(1). <https://doi.org/10.1080/23311975.2025.2543049>
- Yean Mariana Manik, & Catharina Dwiana W. (2023). Literature Review : Program Self Leadership Terhadap Kinerja Perawat Di Rumah Sakit. *Jurnal*

Keperawatan Widya Gantari Indonesia, 7(3), 277–291.
<https://doi.org/https://doi.org/10.52020/jkwgi.v7i3.6488>