

PENGARUH PELATIHAN *SELF LEADERSHIP* TERHADAP RESILIENSI KERJA PADA KARYAWAN GEN Z DI PERUSAHAAN BERBASIS TEKNOLOGI DIGITAL

Dewi Handayani Harahap¹, Amin Al Adib², Eni Rohyati³, Fx. Wahyu Widianoro⁴

Department of Psychology, Universitas Proklamasi 45, Indonesia^{1,2,3,4}

e-mail: dewihandayani@up45.ac.id¹, amin.adib@up45.ac.id², enirohyati@up45.ac.id³,
wahyuant.up@gmail.com⁴

Diterima: 30/03/2026; Direvisi: 28/07/2026; Diterbitkan: 03/08/2026

ABSTRAK

Perubahan lingkungan kerja pada perusahaan berbasis teknologi digital menuntut karyawan, khususnya Generasi Z, memiliki kemampuan beradaptasi dan ketahanan psikologis yang memadai untuk menghadapi tekanan kerja yang semakin kompleks. Meskipun berbagai penelitian telah mengkaji *self-leadership* dalam kaitannya dengan kinerja dan keterlibatan kerja, bukti empiris mengenai efektivitas pelatihan *self-leadership* dalam meningkatkan resiliensi kerja melalui pendekatan eksperimen masih relatif terbatas. Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh pelatihan *self-leadership* terhadap peningkatan resiliensi kerja pada karyawan Generasi Z di perusahaan berbasis teknologi digital. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain *quasi-experimental* satu kelompok *pretest-posttest*. Subjek penelitian berjumlah 15 karyawan Generasi Z yang dipilih menggunakan teknik *purposive sampling*. Data dikumpulkan melalui skala resiliensi kerja yang telah memenuhi uji validitas dan reliabilitas, kemudian dianalisis menggunakan *paired sample t-test* setelah memenuhi asumsi normalitas dan homogenitas. Hasil analisis menunjukkan adanya peningkatan resiliensi kerja yang signifikan setelah pelatihan ($t = -3,611$; $p = 0,001$), dengan rata-rata skor meningkat dari 58,27 pada *pretest* menjadi 65,73 pada *posttest*. Temuan ini membuktikan bahwa pelatihan *self-leadership* merupakan intervensi psikologis yang efektif untuk memperkuat resiliensi kerja karyawan Generasi Z. Penelitian ini memberikan kontribusi empiris terhadap pengembangan intervensi berbasis psikologi organisasi serta menawarkan alternatif strategi pengembangan sumber daya manusia yang adaptif guna mendukung keberlanjutan kinerja pada perusahaan berbasis teknologi digital.

Kata Kunci: *Self-Leadership, Resiliensi Kerja, Generasi Z, Perusahaan Berbasis Teknologi Digital, Pelatihan.*

ABSTRACT

Changes in work systems within digital technology-based companies require employees, particularly Generation Z, to possess strong adaptive capacity and psychological resilience to cope with increasingly complex workplace demands. Although numerous studies have examined *self-leadership* in relation to employee performance and work engagement, experimental evidence regarding the effectiveness of *self-leadership* training in enhancing work resilience remains limited. This study aimed to examine the effect of *self-leadership* training on improving work resilience among Generation Z employees in digital technology-based companies. The study employed a quantitative approach using a one-group *quasi-experimental pretest-posttest* design. The participants consisted of 15 Generation Z employees selected through *purposive sampling*. Data were collected using a work resilience scale that had demonstrated satisfactory validity and reliability, and were analyzed using a *paired-sample t-test* after meeting the assumptions of normality and homogeneity. The findings revealed a

Copyright (c) 2026 PAEDAGOGY : Jurnal Ilmu Pendidikan dan Psikologi

 <https://doi.org/10.51878/paedagogy.v6i3.10049>



significant improvement in work resilience following the training ($t = -3.611$; $p = 0.001$), with the mean score increasing from 58.27 in the *pretest* to 65.73 in the *posttest*. These results indicate that *self-leadership* training is an effective psychological intervention for strengthening the work resilience of Generation Z employees. The novelty of this study lies in providing experimental evidence of the effectiveness of *self-leadership* training in enhancing work resilience among Generation Z employees in digital technology-based companies. Furthermore, the findings offer both theoretical and practical contributions to organizational psychology by presenting an adaptive human resource development strategy to support sustainable organizational performance.

Keywords: *Self-Leadership, Work Resilience, Generation Z, Digital Technology-Based Company, Training.*

PENDAHULUAN

Perkembangan dunia kerja pada era digital ditandai oleh perubahan organisasi yang semakin cepat, kompleks, dan dinamis sehingga menuntut karyawan memiliki kemampuan adaptasi yang tinggi. Transformasi teknologi, fleksibilitas sistem kerja, serta peningkatan target organisasi tidak hanya menuntut kompetensi teknis, tetapi juga kesiapan psikologis dalam menghadapi tekanan kerja. Kondisi tersebut menjadikan resiliensi kerja sebagai salah satu kompetensi penting agar individu mampu mempertahankan kinerja dan kesejahteraan psikologis di tengah perubahan yang berkelanjutan. Selain itu, penerapan *self-leadership* terbukti berkontribusi terhadap peningkatan *employee engagement*, *workplace well-being*, dan pengembangan karier sehingga mampu memperkuat kesiapan individu dalam menghadapi tantangan organisasi modern (Zakaria et al., 2025).

Generasi Z merupakan kelompok tenaga kerja yang memiliki karakteristik adaptif terhadap teknologi, tetapi juga memiliki ekspektasi tinggi terhadap keseimbangan kehidupan, lingkungan kerja yang suportif, serta peluang pengembangan diri. Ketidakesesuaian antara harapan tersebut dengan kondisi kerja nyata berpotensi memunculkan stres, menurunkan kesejahteraan psikologis, bahkan meningkatkan kecenderungan *turnover intention*. Penelitian Kurniawan dan Shaleh (2024) menunjukkan bahwa kesesuaian antara individu dan organisasi, keseimbangan hidup, serta *psychological empowerment* berperan penting dalam meningkatkan kualitas kerja Generasi Z. Temuan tersebut diperkuat oleh Nurramadhania dan Idulfilastri (2023) serta Siri (2024) yang menegaskan bahwa lingkungan kerja dan strategi pengelolaan sumber daya manusia memiliki peran besar dalam menjaga produktivitas dan komitmen karyawan Generasi Z.

Tingginya tekanan kerja menyebabkan resiliensi menjadi faktor psikologis yang sangat diperlukan oleh karyawan Generasi Z. Individu yang memiliki resiliensi tinggi cenderung mampu mengelola stres, beradaptasi terhadap perubahan, serta tetap produktif ketika menghadapi berbagai tantangan pekerjaan. Sebaliknya, rendahnya resiliensi dapat berdampak pada penurunan kesejahteraan psikologis, motivasi, dan keberlangsungan karier. Penelitian Revitasari et al., (2026) serta Laratmase et al. (2025) menunjukkan bahwa resiliensi memiliki hubungan positif dengan kesejahteraan psikologis dan kemampuan bertahan Generasi Z di lingkungan kerja yang dinamis, sehingga pengembangan resiliensi menjadi kebutuhan strategis bagi organisasi.

Salah satu intervensi psikologis yang dinilai efektif untuk meningkatkan resiliensi kerja adalah pelatihan *self-leadership*. Pendekatan ini membantu individu mengembangkan kemampuan mengendalikan diri, menetapkan tujuan, mengelola motivasi intrinsik, serta





mengambil keputusan secara mandiri sehingga lebih siap menghadapi tekanan kerja. Efektivitas pelatihan *self-leadership* dalam meningkatkan perilaku kerja positif telah dibuktikan oleh Dahlan dan Sahrah (2023), sedangkan penelitian Malaeb et al. (2023) dan Matahela dan van Rensburg (2024) menunjukkan bahwa *self-leadership* berkontribusi terhadap peningkatan *employee engagement* dan resiliensi. Meskipun demikian, penelitian eksperimen yang secara khusus menguji pengaruh pelatihan *self-leadership* terhadap resiliensi kerja pada karyawan Generasi Z di perusahaan berbasis teknologi digital masih terbatas. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk mengisi kesenjangan tersebut sekaligus memberikan bukti empiris mengenai efektivitas pelatihan *self-leadership* dalam meningkatkan resiliensi kerja.

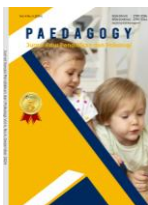
Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa *self-leadership* memiliki pengaruh positif terhadap berbagai aspek perilaku kerja, seperti *employee engagement*, perilaku inovatif, dan kesejahteraan psikologis karyawan. Zakaria et al. (2025) menjelaskan bahwa kemampuan memimpin diri sendiri mampu meningkatkan keterlibatan kerja melalui penguatan motivasi intrinsik dan pengembangan karier. Hasil tersebut sejalan dengan Dahlan dan Sahrah (2023) yang membuktikan bahwa pelatihan *self-leadership* efektif meningkatkan perilaku inovatif karyawan melalui peningkatan kemampuan mengelola diri. Selain itu, Malaeb et al. (2023) menemukan bahwa pengaruh *self-leadership* terhadap *employee engagement* semakin kuat ketika didukung oleh persepsi positif terhadap organisasi.

Selain meningkatkan perilaku kerja, *self-leadership* juga berkaitan erat dengan penguatan sumber daya psikologis individu. Airin et al. (2025) menunjukkan bahwa *self-efficacy* berperan dalam membantu individu mengurangi dampak stres kerja dan meningkatkan kemampuan menghadapi tantangan pekerjaan. Temuan tersebut diperkuat oleh Rahmi et al. (2024) yang menjelaskan bahwa *Psychological Capital* berkontribusi terhadap peningkatan keterlibatan kerja, *job crafting*, dan perilaku kerja inovatif. Dengan demikian, pengembangan *self-leadership* dipandang sebagai salah satu strategi yang mampu memperkuat kapasitas psikologis sekaligus meningkatkan resiliensi kerja karyawan.

Meskipun berbagai penelitian telah membuktikan manfaat *self-leadership*, sebagian besar masih berfokus pada variabel seperti *employee engagement*, perilaku inovatif, atau kinerja organisasi. Penelitian yang secara khusus menguji efektivitas pelatihan *self-leadership* terhadap peningkatan resiliensi kerja pada karyawan Generasi Z, khususnya melalui pendekatan eksperimen, masih relatif terbatas. Padahal, Generasi Z merupakan kelompok tenaga kerja yang menghadapi tantangan adaptasi tinggi akibat perubahan lingkungan kerja digital yang dinamis. Kesenjangan penelitian tersebut menunjukkan perlunya bukti empiris mengenai efektivitas pelatihan *self-leadership* sebagai intervensi psikologis untuk meningkatkan resiliensi kerja.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh pelatihan *self-leadership* terhadap peningkatan resiliensi kerja pada karyawan Generasi Z di perusahaan berbasis teknologi digital. Kebaruan penelitian terletak pada penggunaan desain eksperimen untuk menguji hubungan kausal antara pelatihan *self-leadership* dan resiliensi kerja pada kelompok karyawan Generasi Z, yang masih jarang dikaji pada penelitian sebelumnya. Hasil penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi teoretis terhadap pengembangan kajian psikologi industri dan organisasi, sekaligus menjadi dasar penyusunan program pengembangan sumber daya manusia yang lebih adaptif terhadap tantangan dunia kerja modern. Selain itu, temuan penelitian diharapkan dapat menjadi rujukan bagi organisasi dalam merancang intervensi yang mendukung peningkatan kesejahteraan psikologis dan keberlanjutan kinerja karyawan.





METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain *quasi-experimental* tipe *one-group pretest-posttest*. Desain tersebut dipilih untuk mengukur perubahan tingkat resiliensi kerja pada kelompok yang sama sebelum dan sesudah diberikan intervensi berupa pelatihan *self-leadership*. Tahapan penelitian meliputi pelaksanaan *pretest*, pemberian pelatihan *self-leadership*, dan pelaksanaan *posttest* sehingga perubahan yang terjadi setelah intervensi dapat diidentifikasi secara objektif. Seluruh rangkaian penelitian dilaksanakan secara sistematis dengan prosedur yang sama bagi setiap peserta.

Subjek penelitian berjumlah 15 karyawan Generasi Z yang bekerja pada perusahaan berbasis teknologi digital di Kota Yogyakarta. Penentuan subjek menggunakan teknik *purposive sampling* berdasarkan kriteria karyawan aktif, termasuk dalam kategori usia Generasi Z, serta bersedia mengikuti seluruh rangkaian penelitian hingga selesai. Data penelitian dikumpulkan menggunakan skala resiliensi kerja yang telah memenuhi persyaratan validitas dan reliabilitas sebelum digunakan dalam proses pengambilan data. Selain data kuantitatif, peneliti juga mengumpulkan data pendukung berupa hasil observasi selama pelatihan, evaluasi kegiatan, dan umpan balik peserta untuk memperkuat interpretasi hasil penelitian.

Analisis data diawali dengan uji prasyarat berupa uji normalitas dan homogenitas untuk memastikan bahwa data memenuhi asumsi analisis parametrik. Selanjutnya, pengujian hipotesis dilakukan menggunakan *paired sample t-test* untuk mengetahui perbedaan skor resiliensi kerja antara *pretest* dan *posttest* pada kelompok yang sama. Analisis deskriptif digunakan untuk menggambarkan perubahan pengetahuan dan respons peserta berdasarkan hasil observasi, lembar evaluasi, serta umpan balik setelah mengikuti pelatihan *self-leadership*. Hasil analisis kuantitatif dan deskriptif kemudian diintegrasikan untuk memberikan gambaran yang komprehensif mengenai efektivitas pelatihan dalam meningkatkan resiliensi kerja karyawan Generasi Z.

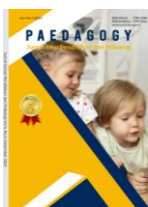
HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh pelatihan *self-leadership* terhadap resiliensi kerja pada karyawan Generasi Z di perusahaan berbasis teknologi digital. Sebelum dilakukan pengujian hipotesis, terlebih dahulu dilakukan pengujian asumsi statistik yang meliputi uji normalitas dan uji homogenitas untuk memastikan bahwa data memenuhi persyaratan penggunaan analisis parametrik. Selanjutnya dilakukan pengujian hipotesis menggunakan *Independent Sample t-test* serta analisis lanjutan menggunakan *Paired Sample t-test* untuk melihat perubahan skor pada setiap tahap pengukuran. Selain itu, penelitian juga menyajikan hasil evaluasi pengetahuan peserta setelah mengikuti pelatihan *self-leadership*. Pengujian awal terhadap karakteristik data dilakukan untuk memastikan bahwa hasil analisis yang diperoleh memiliki tingkat keakuratan yang dapat dipertanggungjawabkan secara statistik. Tahapan analisis ini juga menjadi dasar dalam menentukan penggunaan teknik uji lanjutan yang sesuai dengan karakteristik data penelitian. Tabel 1 menyajikan hasil uji normalitas pada seluruh tahapan pengukuran.

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas

Pengukuran	N	Sig. Kolmogorov-Smirnov	Keterangan
<i>Pre-test</i>	15	0,200	Normal
<i>Post-test</i>	15	0,200	Normal



Pengukuran	N	Sig. Kolmogorov-Smirnov	Keterangan
Follow-up	15	0,200	Normal

Berdasarkan Tabel 1, seluruh nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 sehingga data pada pengukuran *pre-test*, *post-test*, dan *follow-up* memenuhi asumsi normalitas. Hasil tersebut menunjukkan bahwa distribusi data pada setiap tahap pengukuran tidak mengalami penyimpangan yang signifikan dari distribusi normal. Dengan demikian, data penelitian dapat dianalisis menggunakan pendekatan statistik parametrik karena salah satu prasyarat utama telah terpenuhi. Temuan ini memperkuat bahwa perubahan skor resiliensi kerja yang dianalisis pada tahap berikutnya tidak dipengaruhi oleh ketidakteraturan distribusi data. Selanjutnya dilakukan uji homogenitas untuk mengetahui kesamaan varians antar kelompok data. Hasil pengujian tersebut disajikan pada Tabel 2.

Tabel 2. Hasil Uji Homogenitas

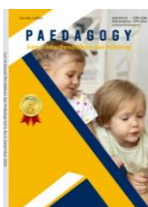
Variabel	Levene Statistic	Sig.	Keterangan
Resiliensi Kerja	2,763	0,108	Homogen
Resiliensi Kerja (<i>Pre-test–Post-test–Follow-up</i>)	1,566	0,221	Homogen

Berdasarkan Tabel 2, seluruh nilai signifikansi berada di atas 0,05 sehingga data memiliki varians yang homogen. Dengan terpenuhinya asumsi normalitas dan homogenitas, analisis parametrik dapat dilanjutkan. Hasil uji homogenitas menunjukkan bahwa variasi skor antar kelompok pengukuran berada pada tingkat yang relatif sama. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa perbedaan skor yang muncul pada tahap analisis berikutnya lebih mencerminkan pengaruh perlakuan pelatihan self-leadership dibandingkan akibat perbedaan karakteristik varians data. Oleh karena itu, penggunaan uji parametrik dinilai tepat untuk menguji hipotesis penelitian ini. Setelah asumsi statistik terpenuhi, dilakukan pengujian hipotesis menggunakan *Independent Sample t-test*. Ringkasan hasil pengujian disajikan pada Tabel 3.

Tabel 3. Hasil Uji *Independent Sample t-test*

Kelompok	Mean	SD	t	df	Sig. (2-tailed)
Pre-test	58,27	4,38	-3,611	28	0,001
Post-test	65,73	6,70			

Berdasarkan Tabel 3, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,001 sehingga terdapat perbedaan skor antara pengukuran *pre-test* dan *post-test*. Nilai rata-rata pada *post-test* lebih tinggi dibandingkan *pre-test*. Peningkatan nilai rata-rata tersebut menunjukkan adanya kecenderungan bahwa pelatihan self-leadership memberikan dampak positif terhadap perkembangan resiliensi kerja peserta. Perbedaan yang signifikan secara statistik mengindikasikan bahwa perubahan skor bukan terjadi secara kebetulan, melainkan berkaitan dengan intervensi pelatihan yang diberikan. Hasil ini menjadi indikasi awal bahwa pelatihan self-leadership berpotensi meningkatkan kemampuan adaptasi dan ketahanan kerja pada karyawan Generasi Z. Analisis lanjutan dilakukan menggunakan *Paired Sample t-test* untuk membandingkan skor pada setiap tahap pengukuran. Hasil analisis tersebut disajikan pada Tabel 4.



Tabel 4. Hasil *Paired Sample t-test*

Perbandingan	Mean Difference	t	Sig.
<i>Pre-test – Post-test</i>	-7,467	-4,238	0,001
<i>Pre-test – Follow-up</i>	-9,733	-6,168	0,000
<i>Post-test – Follow-up</i>	-2,267	-3,483	0,004

Berdasarkan Tabel 4, seluruh hasil pengujian menunjukkan nilai signifikansi kurang dari 0,05. Data tersebut memperlihatkan adanya perbedaan skor pada setiap tahap pengukuran yang dilakukan dalam penelitian. Perbedaan yang konsisten antara pre-test, post-test, dan follow-up menunjukkan bahwa peningkatan resiliensi kerja tidak hanya terjadi sesaat setelah pelatihan, tetapi tetap terlihat pada tahap pengukuran lanjutan. Hal ini mengindikasikan bahwa materi dan pengalaman selama pelatihan mampu memberikan efek yang relatif bertahan terhadap kemampuan self-leadership peserta. Dengan demikian, pelatihan self-leadership dapat dipertimbangkan sebagai salah satu strategi pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan resiliensi kerja karyawan. Selain pengukuran resiliensi kerja, penelitian juga mengevaluasi peningkatan pengetahuan peserta mengenai materi pelatihan *self-leadership*. Ringkasan hasil evaluasi tersebut disajikan pada Tabel 5.

Tabel 5. Perubahan Skor Jejak Pengetahuan

Pengukuran	Skor Total
Sebelum Pelatihan	870
Sesudah Pelatihan	1210

Berdasarkan Tabel 5, skor total jejak pengetahuan meningkat dari 870 sebelum pelatihan menjadi 1210 setelah pelatihan. Data tersebut menunjukkan adanya perubahan skor pengetahuan peserta setelah mengikuti seluruh rangkaian pelatihan *self-leadership*. Peningkatan skor tersebut menunjukkan bahwa pelatihan tidak hanya berdampak pada aspek perilaku dan psikologis peserta, tetapi juga meningkatkan pemahaman mereka terhadap konsep self-leadership. Perubahan pengetahuan ini menjadi indikator bahwa materi pelatihan dapat diterima dan dipahami oleh peserta selama proses pembelajaran berlangsung. Dengan meningkatnya pemahaman peserta, diharapkan kemampuan menerapkan prinsip self-leadership dalam menghadapi tuntutan pekerjaan juga semakin berkembang.

Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan *self-leadership* memberikan pengaruh positif terhadap peningkatan resiliensi kerja pada karyawan Generasi Z. Peningkatan tersebut mengindikasikan bahwa peserta pelatihan memiliki kemampuan yang lebih baik dalam mengendalikan pikiran, emosi, dan perilaku ketika menghadapi tekanan kerja dibandingkan sebelum memperoleh intervensi. Temuan ini menunjukkan bahwa *self-leadership* tidak hanya berfungsi sebagai keterampilan kepemimpinan personal, tetapi juga sebagai mekanisme psikologis yang memperkuat kemampuan individu untuk beradaptasi terhadap perubahan lingkungan kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan Tenschert et al., (2025) yang menjelaskan bahwa pelatihan *self-leadership* mampu meningkatkan kapasitas individu melalui penguatan



regulasi diri, kesadaran diri, dan strategi pengelolaan perilaku sehingga mendukung berkembangnya kemampuan adaptasi serta kepemimpinan yang berkelanjutan.

Peningkatan resiliensi kerja setelah pelatihan juga dapat dijelaskan melalui berkembangnya kemampuan *self-management* pada peserta. Selama proses pelatihan, karyawan didorong untuk menetapkan tujuan pribadi, melakukan evaluasi terhadap perilaku kerja, serta membangun motivasi intrinsik dalam menghadapi berbagai tuntutan organisasi. Proses tersebut meningkatkan rasa kontrol terhadap pekerjaan sehingga individu lebih mampu mengelola tekanan secara konstruktif. Penjelasan ini sejalan dengan kajian Kagwe dan Kiriri (2025) yang menegaskan bahwa kemampuan mengelola diri merupakan fondasi penting dalam meningkatkan efektivitas individu dan mendukung pencapaian kinerja organisasi. Selain itu, Smithikrai dan Smithikrai (2024) menunjukkan bahwa *self-leadership* dan resiliensi berperan sebagai faktor protektif yang mampu mengurangi dampak stres dan *burnout*, sehingga individu tetap mampu mempertahankan fungsi psikologis serta performa ketika menghadapi tuntutan yang tinggi. Temuan tersebut memperkuat hasil penelitian ini bahwa pengembangan *self-leadership* merupakan strategi yang efektif untuk membangun ketahanan psikologis karyawan.

Temuan penelitian ini juga memperlihatkan bahwa peningkatan resiliensi kerja memiliki implikasi yang lebih luas terhadap kesiapan karier karyawan Generasi Z. Individu yang memiliki resiliensi tinggi cenderung lebih mudah menyesuaikan diri terhadap perubahan, mempertahankan produktivitas, serta memandang tantangan sebagai peluang untuk berkembang. Hasil tersebut konsisten dengan penelitian Borg et al. (2021) yang menjelaskan bahwa resiliensi kerja merupakan faktor penting yang mendukung *work readiness* dan keberlanjutan karier. Selain itu, Lee et al., (2021) menunjukkan bahwa kemampuan beradaptasi terhadap perubahan serta dukungan sosial di tempat kerja berkontribusi dalam menekan *turnover intention*. Sintesis temuan tersebut menunjukkan bahwa resiliensi tidak hanya membantu individu bertahan menghadapi tekanan kerja, tetapi juga meningkatkan kesiapan mereka dalam mengelola perubahan karier pada lingkungan kerja yang dinamis.

Dari perspektif psikologi positif, peningkatan resiliensi kerja dapat dipahami melalui berkembangnya sumber daya psikologis yang dimiliki individu setelah mengikuti pelatihan. Penguatan *self-leadership* mendorong munculnya keyakinan terhadap kemampuan diri, optimisme, serta kemampuan mengelola tantangan secara lebih efektif. Kondisi tersebut selaras dengan temuan Natalia et al., (2024) yang menjelaskan bahwa *Psychological Capital* berkontribusi terhadap meningkatnya keterikatan kerja karyawan Generasi Z, sedangkan Nu'ma dan Mangunsong (2024) menegaskan bahwa modal psikologis menjadi bekal penting bagi Generasi Z dalam menghadapi dinamika dunia kerja modern. Dengan demikian, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan *self-leadership* tidak hanya meningkatkan resiliensi kerja, tetapi juga memperkuat sumber daya psikologis yang mendukung adaptasi dan keberhasilan karier.

Temuan penelitian ini juga menunjukkan bahwa peningkatan resiliensi kerja setelah pelatihan *self-leadership* berkontribusi terhadap meningkatnya keterlibatan individu dalam pekerjaan. Karyawan yang mampu mengelola diri secara efektif cenderung lebih fokus pada tujuan kerja, memiliki motivasi intrinsik yang tinggi, serta menunjukkan komitmen yang lebih besar terhadap organisasi. Kondisi tersebut memperkuat kemampuan mereka dalam menghadapi perubahan dan tuntutan kerja tanpa mengalami penurunan performa yang berarti. Hasil ini sejalan dengan penelitian Calista dan Nugrahaningsih (2023) yang menjelaskan bahwa resiliensi berperan dalam meningkatkan *work engagement*, sehingga karyawan mampu mempertahankan kualitas kinerja meskipun menghadapi tekanan kerja.





Dari sudut pandang pengembangan individu, efektivitas pelatihan *self-leadership* dapat dipahami sebagai proses pembentukan kebiasaan berpikir dan bertindak yang lebih adaptif. Pelatihan tidak hanya memberikan pengetahuan, tetapi juga melatih peserta untuk mengenali potensi diri, menetapkan tujuan, mengatur emosi, dan mengevaluasi perilaku kerja secara berkelanjutan. Kemampuan tersebut menjadi modal penting bagi Generasi Z yang menghadapi dinamika organisasi dan perubahan teknologi yang berlangsung sangat cepat. Temuan ini sejalan dengan A'yun et al., (2025) yang menunjukkan bahwa program psikoedukasi berbasis *self-leadership* mampu meningkatkan kepemimpinan diri dan mendorong terciptanya kinerja yang lebih optimal melalui penguatan kesadaran diri dan regulasi perilaku.

Selain memperkuat resiliensi, hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa peningkatan kemampuan mengelola diri berpotensi memberikan dampak jangka panjang terhadap keberlangsungan karier karyawan. Individu yang memiliki resiliensi tinggi umumnya lebih mampu mengendalikan stres kerja, mempertahankan motivasi, dan mengurangi kecenderungan untuk meninggalkan organisasi ketika menghadapi tekanan pekerjaan. Hasil tersebut selaras dengan penelitian Firdauscha (2024) yang menunjukkan bahwa peningkatan *self-efficacy* mampu memperkuat resiliensi karyawan, serta didukung oleh Siahaan dan Prasadjaningsih (2026) yang menjelaskan bahwa resiliensi dan *self-efficacy* merupakan faktor penting dalam menekan *turnover intention*. Dengan demikian, pelatihan *self-leadership* memberikan manfaat tidak hanya bagi individu, tetapi juga bagi organisasi dalam mempertahankan tenaga kerja yang produktif dan adaptif.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini memperkuat pandangan bahwa resiliensi kerja merupakan kompetensi psikologis yang dapat dikembangkan melalui intervensi yang terencana dan berkelanjutan. Sintesis berbagai penelitian menunjukkan bahwa *self-leadership*, *self-management*, *Psychological Capital*, dan *self-efficacy* saling melengkapi dalam membentuk kemampuan individu untuk menghadapi tekanan kerja, menjaga kesejahteraan psikologis, serta mempertahankan produktivitas. Penelitian ini memberikan bukti empiris bahwa pelatihan *self-leadership* efektif meningkatkan resiliensi kerja pada karyawan Generasi Z di perusahaan berbasis teknologi digital, sehingga memperluas bukti ilmiah yang selama ini lebih banyak berfokus pada *employee engagement*, perilaku inovatif, atau pengembangan kepemimpinan. Oleh karena itu, organisasi disarankan mengintegrasikan pelatihan *self-leadership* ke dalam program pengembangan sumber daya manusia sebagai strategi preventif untuk meningkatkan resiliensi, keterlibatan kerja, dan keberlanjutan kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan *self-leadership* memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan resiliensi kerja pada karyawan Generasi Z di perusahaan berbasis teknologi digital. Temuan tersebut mengindikasikan bahwa pengembangan kemampuan memimpin diri sendiri tidak hanya memperkuat kapasitas individu dalam mengelola tekanan, perubahan, dan tantangan kerja, tetapi juga membangun kesiapan psikologis untuk tetap produktif di tengah lingkungan kerja yang dinamis. Dengan demikian, resiliensi kerja dapat dipahami sebagai kompetensi yang dapat dikembangkan melalui intervensi yang sistematis, bukan semata-mata sebagai karakteristik bawaan individu. Hasil penelitian ini sekaligus memperkuat pentingnya pendekatan pengembangan sumber daya manusia yang berorientasi pada penguatan aspek psikologis sebagai fondasi peningkatan kinerja dan keberlanjutan organisasi.

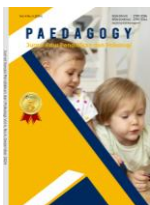




Secara praktis, hasil penelitian ini memberikan dasar bagi organisasi, khususnya perusahaan berbasis teknologi digital, untuk mengintegrasikan pelatihan *self-leadership* ke dalam program pengembangan karyawan sebagai strategi preventif dalam meningkatkan resiliensi kerja, kesiapan menghadapi perubahan, serta kesejahteraan psikologis karyawan Generasi Z. Dari sisi akademik, penelitian ini memperluas bukti empiris mengenai efektivitas intervensi *self-leadership* dalam konteks psikologi industri dan organisasi di Indonesia. Meskipun demikian, penelitian ini masih memiliki keterbatasan pada jumlah responden, cakupan organisasi, dan periode pengamatan yang relatif singkat sehingga generalisasi hasil perlu dilakukan secara hati-hati. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya disarankan melibatkan sampel yang lebih luas, menggunakan desain *longitudinal* atau *randomized controlled trial*, serta mengombinasikan indikator psikologis dan indikator kinerja objektif agar efektivitas pelatihan *self-leadership* terhadap resiliensi kerja dapat dipahami secara lebih komprehensif dan berkelanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

- Airin, E., Hartini, S., Collin, J., Theransq, K., Indayani, E., & Dimala, C. P. (2025). Teachers' work stress in the implementation of the independent curriculum: An analysis of the role of self-efficacy. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 13(2), 285–292. <https://e-journals.unmul.ac.id/index.php/psikoneo/article/view/19273>
- A'yun, Q., Tumanggor, R. O., & Suyasa, P. T. Y. (2025). Psikoedukasi “Starting with Yourself” sebagai upaya peningkatan kepemimpinan diri dan kinerja optimal. *BUGUH: Jurnal Pengabdian kepada Masyarakat*, 5(4). <https://jurnalbuguh.unila.ac.id/index.php/buguh/id/article/view/2816>
- Borg, J., Borg, N., Scott-Young, C. M., & Naderpajouh, N. (2021). The work readiness–career resilience linkage: Implications for project talent management. *International Journal of Managing Projects in Business*, 14(4), 917–935. <https://doi.org/10.1108/IJMPB-04-2020-0129>
- Calista, T. J., & Nugrahaningsih, T. H. (2023). Peran mediasi *eustress* pada pengaruh resiliensi terhadap work engagement pada karyawan Generasi Y dan Z. *Jurnal E-Bis*, 7(2), 458–471. <https://jurnal.politeknik-kebumen.ac.id/E-Bis/article/view/1412>
- Dahlan, M., & Sahrah, A. (2023). Efektifitas pelatihan *self-leadership* untuk meningkatkan perilaku inovatif karyawan JMC IT Consultant Yogyakarta. *Jurnal Psikologi*, 19(1), 16–22. <https://ejournal.up45.ac.id/index.php/psikologi/article/view/1481>
- Firdauscha, M. (2024). Pengaruh pelatihan *self-efficacy* terhadap peningkatan resiliensi pada karyawan Perusahaan X di Surabaya. *GOVERNANCE: Jurnal Ilmiah Kajian Politik Lokal dan Pembangunan*, 10(3). <http://www.governance.lkispol.or.id/index.php/description/article/view/131>
- Kagwe, S., & Kiriri, P. (2025). Influence of self-management on organizational performance of universities in Kenya: A literature review synthesis. *The University Journal*, 7(1), 95–108. <https://doi.org/10.59952/tuj.v7i1.376>
- Kurniawan, A., & Shaleh, A. R. (2024). Generation Z: Person organization-fit, life balance and psychological empowerment for work totality. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 12(4), 470–475. <https://e-journals.unmul.ac.id/index.php/psikoneo/article/view/17605>
- Laratmase, A. J., Suhendar, B., Ihsan, M., Andrean, S., & Rahmani, S. F. (2025). Resilience of Generation Z in workplace. *Jurnal Ilmiah Pendidikan Lingkungan dan Pembangunan*, 26(2), 1–7. <https://doi.org/10.21009/plpb.v26i02.58431>



- Lee, P. C., Xu, S. T., & Yang, W. (2021). Is career adaptability a double-edged sword? The impact of work social support and career adaptability on turnover intentions during the COVID-19 pandemic. *International Journal of Hospitality Management*, 94, 102875. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2021.102875>
- Malaeb, M., Dagher, G. K., & Canaan Messarra, L. (2023). The relationship between self-leadership and employee engagement in Lebanon and the UAE: The moderating role of perceived organizational support. *Personnel Review*, 52(9), 2284–2303. <https://doi.org/10.1108/PR-12-2021-0862>
- Matahela, V. E., & van Rensburg, G. H. (2024). Enhancing nurse faculty resilience through self-leadership: Guidelines for resource mobilization in dynamic academic environments. *Frontiers in Psychology*, 15, 1280561. <https://www.frontiersin.org/journals/psychology/articles/10.3389/fpsyg.2024.1280561/full>
- Natalia, F., Zamralita, & Lie, D. (2024). Pengaruh modal psikologis terhadap keterikatan kerja pada karyawan Generasi Z. *Jurnal Serina Sosial Humaniora*, 2(2), 90–98. <https://journal.untar.ac.id/index.php/JSSH/article/view/34267>
- Nu'ma, F. A., & Mangunsong, F. M. (2024). Psychological capital of Generation Z in facing the workforce: A narrative literature review. *KONSELOR*, 13(2), 108–120. <https://counselor.ppj.unp.ac.id/index.php/konselor/article/view/71>
- Nurramadhania, K. P., & Idulfilastri, R. M. (2023). Pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan Generasi Z di perusahaan *startup*. *Tajug: Jurnal Pemikiran Islam, Sosial, dan Humaniora*, 1(1), 1–10. <https://journal.alshobar.or.id/index.php/tajug/article/view/143>
- Rahmi, A., AlHadar, F. M., Soleman, M. M., & Sabuhari, R. (2024). Psychological capital and innovative work behavior with engagement and *job crafting*: Modal psikologis dan perilaku kerja inovatif dengan keterlibatan dan penciptaan pekerjaan. *Indonesian Journal of Innovation Studies*, 25(4), 10–21070. <https://ijins.umsida.ac.id/index.php/ijins/article/view/1219>
- Revitasari, M. M., Sulistyani, N. W., & Umaroh, S. K. (2026). Peran dukungan sosial dan resiliensi terhadap kesejahteraan psikologis pada karyawan Generasi Z. *Prosiding Parade Ilmiah Psikologi Untag Samarinda (PAIS UNDA)*, 3(1), 61–68. <http://ejurnal.untag-smd.ac.id/index.php/PU/article/view/9263>
- Siahaan, D. A., & Prasadjaningsih, O. (2026). Pengaruh leadership, tekanan kerja, resiliensi, dan self-efficacy terhadap turnover intention karyawan AO Mekaar di PT PNM Area KARO Cabang Kabanjahe. *Jurnal Riset Perbankan, Manajemen, dan Akuntansi*, 10(1), 37–46. <https://doi.org/10.56174/jrpma.v10i1.220>
- Siri, A. (2024). Strategi manajemen sumber daya manusia untuk meningkatkan etos kerja karyawan Generasi Z di Kota Denpasar. *INNOVATIVE: Journal of Social Science Research*, 4(4), 3642–3654. <https://j-innovative.org/index.php/Innovative/article/view/13500>
- Smithikrai, C., & Smithikrai, B. (2024). Resilience and self-leadership as moderators of academic stress and burnout among Thai university students. *The Journal of Behavioral Science*, 19(1), 18–32. <https://so06.tci-thaijo.org/index.php/IJBS/article/view/268466>
- Tenschert, J., Furtner, M., & Peters, M. (2025). The effects of self-leadership and mindfulness training on leadership development: A systematic review. *Management Review*



PAEDAGOGY : Jurnal Ilmu Pendidikan dan Psikologi

Vol. 6, No. 3, Juli-September 2026

e-ISSN : 2797-3344 | p-ISSN : 2797-3336

Online Journal System : <https://jurnalp4i.com/index.php/paedagogy>



Jurnal P4I

Quarterly, 75(4), 2811–2862. <https://link.springer.com/article/10.1007/s11301-024-00448-7>

Zakaria, M., Ismail, A., Hendratni, T. W., Putrianti, F. G., Soeprapto, A., & Lubis, F. M. (2025). Analisis pengaruh self-leadership, workplace well-being, dan pengembangan karir terhadap *employee engagement* pada industri jasa. *Jurnal Lentera Bisnis*, 14(2), 164–174. <https://doi.org/10.34127/jrlab.v14i2.1550>