

## MENINGKATKAN *SELF-REGULATION* PADA KARYAWAN BARU GENERASI Z MELALUI PROGRAM BUKU DAILY PLANNERS

Fatimah Hanuna<sup>1</sup>, Thalia Syahrunita Suci A<sup>2</sup>, Santi Sulinda<sup>3</sup> Angelica Eunike Trifosa R<sup>4</sup>,  
Rostiana<sup>5</sup>

<sup>1</sup>Program Studi Psikologi Jenjang Sarjana, Universitas Tarumanagara, Jakarta  
Email: fatimah.705210254@stu.untar.ac.id

<sup>2</sup>Program Studi Psikologi Jenjang Sarjana, Universitas Tarumanagara, Jakarta  
Email: thalia.705210268@fpsi.untar.ac.id

<sup>3</sup>Program Studi Psikologi Jenjang Sarjana, Universitas Tarumanagara, Jakarta  
Email: santi.705210301@stu.untar.ac.id

<sup>4</sup>Program Studi Psikologi Jenjang Sarjana, Universitas Tarumanagara, Jakarta  
Email: angelica.705210310@stu.untar.ac.id

<sup>5</sup>Fakultas Psikologi, Universitas Tarumanagara, Jakarta  
Email: rostiana@fpsi.untar.ac.id

Masuk: 19-07-2024, Revisi: 05-08-2024, Diterima untuk diterbitkan: 30-09-2024

### ABSTRAK

Banyaknya kehadiran karyawan baru Generasi Z di tempat kerja menjadi suatu tantangan bagi perusahaan dalam menyesuaikan karakteristik dari beberapa generasi. Salah satu permasalahan yang sering timbul pada karyawan baru Generasi Z yaitu budaya *flexing*, mengakibatkan munculnya perasaan rentan bosan, mudah merasa stress atau cemas dan keinginan berpindah - pindah tempat kerja. Sehingga penting bagi karyawan Generasi Z untuk mampu menerapkan *self regulation* saat berada di tempat kerja agar tangguh saat mendalami suatu profesi. Dalam rangka meningkatkan *self regulation* pada karyawan baru Generasi Z maka dibuat suatu program buku Daily Planners. Pada implementasinya, program tersebut diberikan pada sejumlah 30 responden karyawan baru Generasi Z untuk mempelajari program dan pengerjaan kuesioner selama 60 - 90 menit. Tanggapan responden terhadap penilaian program tersebut secara keseluruhan bermanfaat, bervariasi dan menarik untuk digunakan. Selain itu, dilakukan pengukuran *pre-test* dan *post-test* mengenai *self regulation* pada responden yang memperoleh hasil uji rata-rata pada kelompok *pre-test* ( $M = 2.6267, SD = 0.41163$ ) yang secara signifikan lebih kecil daripada rata-rata pada kelompok *post test* ( $M = 3.4833, SD = 0.20441$ ),  $t(29) = -15.118, p < 0.05$  menunjukkan adanya perbedaan yang signifikan antara pemahaman terhadap *self-regulation pre-test* dan *post-test*. Hasil yang diperoleh dapat diinterpretasikan bahwa program tersebut dapat meningkatkan *awareness* dan pemahaman terkait pentingnya *self regulation* bagi karyawan baru Generasi Z.

**Kata Kunci:** *Self Regulation*, Generasi Z, dan Karyawan Baru

### ABSTRACT

The presence of many new Generation Z employees in the workplace is a challenge for companies in adjusting the characteristics of several generations. One of the problems often found in new Generation Z employees is the flexing culture, resulting in feelings vulnerable to boredom, easily stressed or anxious, and the desire to change workplaces. So it is important for Generation Z employees to be able to apply self-regulation while in the workplace to be resilient when exploring a profession. A daily planner book program was created to improve self-regulation in new Generation Z employees. In its implementation, the program was given to several 30 new respondents Generation Z employees, who were to study the program for 60 - 90 minutes. Respondents' responses to the program assessment were overall useful, varied, and interesting to use. In addition, pre-test and post-test measurements of self-regulation were conducted on respondents who obtained test results of the mean in the pre-test group ( $M = 2.6267, SD = 0.41163$ ) which was significantly smaller than the mean in the post-test group ( $M = 3.4833, SD = 0.20441$ ),  $t(29) = -15.118, p < 0.05$  indicating a significant difference between the understanding of self-regulation pre-test and post-test. The results can be interpreted as the program can increase awareness and understanding of the importance of self-regulation for new Generation Z employees.

**Keywords:** *Self Regulation*, Generation Z, and New Employees

Di era globalisasi ini semakin banyak penduduk Indonesia yang didominasi oleh generasi Z. Menurut data Kementerian Komunikasi dan Informatika (KOMINFO), dari hasil Sensus Penduduk 2020 menyatakan bahwa proporsi generasi Z sebanyak 27.94 persen dari total populasi, dan generasi milenial sebanyak 25.87 persen. Data ini menunjukkan bahwa populasi generasi Z lebih mendominasi dibandingkan generasi milenial. Menurut Stillman & Stillman (2018, dalam Dwidienawati & Gandasari, 2018) Generasi Z merupakan generasi yang realistis saat berhadapan dengan karier dan kemajuannya.

Hal ini dibuktikan dengan penelitian Dwidienawati dan Gandasari (2018) yang menyimpulkan bahwa pada tahun 2020, Generasi Z telah menguasai 20% dari tempat kerja, serta perkembangan global di era ini. Sehingga menyebabkan banyaknya Generasi Z yang menjadi karyawan baru. Akan tetapi, kehadiran Generasi Z sebagai karyawan baru ternyata menjadi suatu tantangan bagi perusahaan untuk dapat menyesuaikan karakteristik yang dimiliki oleh generasi tersebut karena lingkungan sosial juga menjadi pengaruh yang berperan dalam perkembangan karier Generasi Z di pekerjaan.

Permasalahan yang sering terjadi adalah adanya budaya *flexing*. *Flexing* menurut Syarifudin (2023) dapat diartikan sebagai suatu kebiasaan seseorang untuk memamerkan apa yang ia miliki. Tindakan ini dilakukan agar mendapatkan pengakuan dari orang lain, sehingga banyaknya Generasi Z sebagai karyawan baru yang memaksakan dirinya untuk berada di perusahaan yang sebenarnya tidak mereka inginkan, karena adanya keinginan untuk memamerkan hasil yang mereka miliki kepada orang lain untuk menaikkan harga diri mereka untuk dianggap hebat. Akan tetapi, budaya *flexing* ini mengakibatkan timbulnya perasaan mudah bosan, peningkatan stress serta kecemasan dan juga mudah berpindah - pindah (*turnover*) tempat kerja. Sehingga, hal ini yang menyebabkan kurang tangguh secara mental karyawan baru pada Generasi Z untuk mendalami profesi yang dikerjakannya (Ismail dan Nugroho, 2022).

Berdasarkan hasil wawancara terhadap subyek Generasi Z (hasil wawancara 4 orang Generasi Z dengan rentang usia 22 - 24 tahun yang baru memasuki dunia kerja, didapati informasi bahwa merasakan perbedaan yang signifikan ketika dihadapkan oleh proyek nyata pada awal memasuki dunia kerja. Dapat diketahui juga bahwa ketika ada permasalahan yang sulit, generasi Z ini cenderung akan menangis di awal agar merasa lebih tenang. Setelah merasa lebih tenang, baru mampu mencari solusi dari masalah tersebut. Kecenderungan yang dilakukan Generasi Z ketika kehilangan motivasi pada pekerjaannya adalah mencari pengalihan dari permasalahan dengan melakukan hobi, setelah itu baru melanjutkan pekerjaan. Generasi Z juga diketahui dapat merasa nyaman dan puas pada pekerjaannya jika bisa lebih teratur.

Menurut Gross (2015, dalam Inzlicht et al., 2021), *self-regulation* adalah keadaan yang diharapkan seseorang untuk mencapai kestabilan dalam dirinya, seperti keadaan mengontrol emosi, berperilaku, dan berpikir.. Oleh karena itu, *self-regulation* tidak hanya memiliki karakteristik berupa pengaturan perilaku akan tetapi juga mencakup pikiran dan emosi. Teori *self-regulation* merupakan teori yang menggambarkan proses kognitif dan emosional yang relevan untuk pencapaian tujuan dan kinerja (Lord et al., 2002, dalam Spitzmuller et al., 2020). *Self-regulation* juga dianggap dapat meningkatkan fokus perhatian dan pemantauan diri (refleksi diri) selama belajar atau mengerjakan tugas (Zimmerman, 2002; Cleary & Chen, 2009, dalam Mascia et al., 2020). Mereka yang memiliki *self-regulation* yang tinggi cenderung menjalani hidup yang lebih baik dibandingkan mereka yang memiliki *self-regulation* lebih rendah (kurang terkontrol) (Moffitt et al., 2001 dalam Inzlicht et al., 2021). *Self-regulation* penting untuk keberhasilan dalam pekerjaan, dengan meningkatkan inisiatif pribadi, pemberdayaan, dan manajemen diri yang membuat individu mampu mengendalikan aktivitas mereka (Lord et al., 2010). Melihat pentingnya *self-regulation* pada individu khususnya untuk karyawan baru pada Generasi Z, tim peneliti membuat suatu solusi praktis berupa program dalam bentuk buku saku yang dinamakan DAIPLAN: *Daily Planners*. Produk ini bertujuan sebagai langkah yang dapat membantu meningkatkan *self-regulation*, yaitu sebuah buku agenda yang berisi kegiatan atau aktivitas individu di hari tersebut setiap seminggu selama kurun waktu satu bulan. Produk ini memiliki target utama yaitu Generasi Z yang baru memasuki dunia kerja. Dalam hal ini, Daily Planners menjadi produk yang menerapkan metode menulis. Pada

awalnya, menulis jurnal dikaitkan dengan peningkatan *self-regulation* dan peningkatan kesejahteraan psikologis (MacIsaac et al., 2023). Dengan membuat jurnal refleksi diri dapat menjadi kekuatan untuk meningkatkan kesejahteraan jika diarahkan ke arah yang positif.

Dalam rangka memudahkan karyawan baru dalam melakukan regulasi diri, tim peneliti mempersembahkan sebuah solusi praktis berupa produk yang berjudul DAIPLAN : *Daily Planners (To Increase Your Self-Regulation at Work)*. Produk ini disusun berdasarkan literatur dan hasil wawancara sejumlah karyawan baru Generasi Z. Hasil dari wawancara tersebut kami olah, kemudian dihasilkan lah masukkan-masukkan untuk menyusun produk Daily Planners. Produk ini dibentuk untuk mengatasi masalah yang dialami oleh karyawan baru Gen Z.

Produk daily planners berisi rangkaian isi dengan durasi perhari, perminggu dan perbulan yang memiliki bagian berupa *Daily journal prompts*, yang berisikan terkait pekerjaan yang akan dilakukan oleh pengguna, perasaan yang dirasakan, dan cara pengguna menyelesaikan permasalahan di tempat kerja. *Daily remind*, pada bagian ini dipergunakan untuk mengingatkan tugas yang harus pengguna kerjakan, dan perasaan bersyukur pengguna, dan *habit tracker* untuk memantau perkembangan kegiatan pengguna dengan memberikan pilihan serta penjabaran yang bisa pengguna tuliskan di tiap kolomnya, dan juga kata-kata afirmasi dalam bekerja. *Ways to reward yourself*, pengguna dapat mengisi *reward* untuk diri sendiri. *How would I rate my self-regulation at work this month*, pengguna memberikan penilaian setelah satu bulan menghadapi pekerjaan. Produk ini nantinya akan dipergunakan oleh Generasi Z, serta peneliti akan meminta penilaian dan tanggapan dari Generasi Z mengenai produk Daily Planners ini.

## METODE

Penelitian ini menggunakan metode campuran (*mixed methods*) dengan menggunakan pendekatan utama yaitu *action research*. *Action research* adalah metode penelitian yang digunakan untuk menguji, dan mengembangkan suatu produk. *Action Research* juga merupakan proses aksi yang didasarkan pada refleksi; umpan balik (*feedback*); bukti (*evidence*); dan ulasan dari aksi sebelumnya dengan situasi sekarang (Gunawan, 2005, dalam Subula & Andriansyah, 2021). Metode ini diperoleh dengan *pilot project* yaitu adalah metode pengambilan data dengan melakukan uji coba dan memberikan pertanyaan kepada subjek yang ingin diteliti. Metode *pilot project* ini akan dilaksanakan secara terstruktur dengan menggunakan butir pertanyaan yang telah dibuat. Setelah proses penyebaran kuesioner selesai, kelompok membuat pengolahan data menggunakan aplikasi SPSS untuk mendapatkan hasil dari pengelolaan penilaian subjek penelitian.

### Responden

Pada tahapan ini, dilakukan pengambilan data kepada 30 responden. Pengambilan data ini dilakukan secara daring selama 90 menit yang dimana responden mempelajari program sekitar 30 - 60 menit dan juga pengerjaan kuesioner selama 15 - 30 menit. Responden pada *action research* ini merupakan Generasi Z yang menjadi karyawan baru. Subjek responden merupakan individu yang termasuk dalam Generasi Z, yaitu individu yang lahir pada tahun 1997 hingga 2012 (12 sampai 27 tahun), yang baru memasuki dunia kerja.

Gambaran responden dalam penelitian ini pertama ditinjau dari jenis kelamin dengan mayoritas adalah berjenis kelamin perempuan (86.7%). Berikutnya gambaran responden berdasarkan usia dengan mayoritas adalah berusia 20 - 21 tahun (36.7%) yang merupakan bukti bahwa responden yang mengisi data merupakan usia yang masuk dalam kriteria Generasi Z. Berikutnya gambaran responden juga ditinjau berdasarkan lama responden bekerja berdasarkan tabel 1 menyatakan bahwa minimal lama masa kerja responden berada di durasi 3 bulan dan maksimal lama masa responden bekerja dengan durasi selama 12

bulan dengan mayoritas adalah responden bekerja selama 6 bulan (36.7%) yang merupakan bukti bahwa responden yang mengisi data sesuai dengan kriteria karyawan baru. Hasil secara lengkap dapat dilihat pada Tabel 1.

**Tabel 1**

*Gambaran Responden Penelitian*

	Demografi	Frekuensi	Persentase
Jenis Kelamin	Laki-laki	4	13.3
	Perempuan	26	86.7
	Total	30	100.0
Usia	20 - 21 tahun	22	73.4
	22 - 23 tahun	7	23.3
	25	1	3.3
	Total	30	100.0
Lama Bekerja	Minimal: 3 bulan	9	30
	Maksimal: 12 bulan	10	33.3
	Rata-rata: 6 bulan	11	36.7
	Total	30	100

## Prosedur

Peneliti melakukan penyebaran kuesioner dengan menggunakan *Google Form*, serta memberikan produk yang telah tim peneliti buat berupa buku saku DAIPLAN : *Daily Planners* dalam bentuk *electronic book (e-book)* kepada responden secara daring yang dimulai dari tanggal 15 Mei 2022. Peneliti melakukan penyebaran data kepada responden dengan kriteria yang ditentukan sesuai dengan topik permasalahan yaitu karyawan baru yang memiliki lama bekerja dengan durasi satu sampai dua belas bulan, sedang bekerja *full-time/part-time/freelance/internship*, dan berdomisili di Jabodetabek. Responden diberikan produk dalam bentuk *electronic book (e-book)* sebagai bahan penilaian serta kuesioner yang harus diisi. Kuesioner yang dikirim terbagi menjadi dua, kuesioner pertama untuk mengukur pemahaman responden mengenai *self-regulation* yang dikerjakan sebelum responden diberikan produk. Kuesioner kedua untuk memberikan penilaian terhadap produk yang dikirimkan dan mengukur pemahaman responden mengenai *self-regulation* setelah mempelajari dan menggunakan produk. Di dalam kuesioner terdapat *informed consent*, butir - butir pertanyaan terkait pemahaman responden terhadap konsep *self-regulation* yang dikembangkan oleh peneliti sendiri berdasarkan teori *self-regulation* yang sudah di dapat, serta penilaian terhadap produk yang membantu meningkatkan *self-regulation* untuk karyawan baru Generasi Z. Di penghujung kuesioner, peneliti menyiapkan tabel masukan kepada subjek peneliti berupa kritik dan saran yang diperlukan untuk solusi pengembangan produk kedepannya. Setelah mendapatkan hasil data, para peneliti segera melakukan analisis dan pengolahan data dari hasil lapangan untuk dimasukkan ke dalam laporan.

## HASIL

Hasil pengujian deskriptif yang dilakukan oleh tim peneliti ditirukan bahwa variabel *pre-test* mengenai *self-regulation* memiliki rata rata (*mean*) sebesar 2.6267, sedangkan variabel *post-test* memiliki rata - rata

(mean) sebesar 3.4833. Berdasarkan hasil tersebut, nilai dari variabel *post-test* lebih tinggi dibandingkan variabel *pre-test*.

**Tabel 2**

*Hasil Pengujian Normalitas (Shapiro-Wilk Test)*

	N	Statistic	Sig.
SR Pre-test	30	0.845	0.297
SR Post-test	30	0.972	0.601

Berdasarkan hasil uji normalitas dengan menggunakan uji Shapiro-Wilk pada Tabel 2 nilai signifikansi pada hasil *pre-test* adalah 0.297 dan hasil *post-test* adalah 0.601. Karena nilai signifikansi kedua *pre-test* dan *post-test* lebih dari 0.05. Maka dapat dikatakan bahwa hasil *pre-test* dan *post-test* berdistribusi normal.

**Tabel 3**

*Hasil Pengujian Deskriptif (Paired Samples Statistics)*

		Mean	N	Std. Deviation	Std. Error Mean
Pair 1	MEANSR_PRE	2.6267	30	0.41163	0.07515
	MEANSR_POST	3.4833	30	0.20441	0.03732

Untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara variabel *pre-test* dan *post-test*, maka tahap selanjutnya dilakukan uji perbedaan hasil pengujian hipotesis penelitian mengenai pemahaman *self regulation* diperoleh hasil sebagai berikut: Uji *paired samples t-test* digunakan untuk membandingkan perbedaan hasil pada kelompok *pre-test* dan *post-test* ( $n = 30$ ). Pada level  $\alpha 0.05$ , rata-rata pada kelompok *pre-test* ( $M = 2.6267$ ,  $SD = 0.41163$ ) secara signifikan lebih kecil daripada rata-rata pada kelompok *post test* ( $M = 3.4833$ ,  $SD = 0.20441$ ),  $t(29) = -15.118$ ,  $p < 0.05$ .

**Tabel 3**

*Hasil Pengujian (Paired Samples Correlations)*

		N	Correlation	Sig.
Pair 1	MEANSR_PRE & MEANSR_POST	30	0.683	0.000

**Tabel 4**

*Hasil Pengujian (Paired Samples Test)*

		Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean	95% CI		t	df	Sig. (2 tailed)
					Lower	Upper			
Pair	MEANSR_PRE -	-0.8566	0.3103	0.0566	-0.9725	-0.7407	-15.11	29	0.000

1 MEANSR\_POST

Berdasarkan pengujian diatas hal ini menunjukkan **adanya perbedaan** signifikan ditinjau antara pemahaman *self-regulation* dengan hasil pemahaman yang diukur sebelum produk diberikan (*pre-test*) kepada responden dan setelah produk diberikan (*post-test*) kepada responden. Dengan demikian, adanya pengaruh peningkatan pemahaman responden terhadap *self-regulation* setelah responden mempelajari lebih lanjut terkait produk yang diberikan. Jika adanya peningkatan pemahaman variabel maka produk ini memberikan manfaat kepada responden dengan menaikkan nilai pemahaman responden terkait *self-regulation* di tempat kerja.

Berdasarkan hasil yang diperoleh terhadap 30 responden, peneliti juga mendapatkan penilaian produk Daily Planners terdiri atas empat kategori yang ditentukan, yaitu manfaat produk, daya tarik, kemudahan untuk dimengerti dan minat pengguna terhadap produk. Penilaian terhadap produk yang diperoleh dapat dilihat dari Tabel 5 berikut.

**Tabel 5**  
*Hasil Pengujian Penilaian (Manfaat Produk)*

	Manfaat Produk				
	1	2	3	4	5
N	30	30	30	30	30
Mean	4.17	4.10	3.97	4.13	4.37
Std. Error of Mean	0.108	0.100	0.104	0.104	0.112
Median	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00
Mode	4	4	4	4	4
Std. Deviation	0.592	0.548	0.571	0.571	0.615
Variance	0.351	0.300	0.326	0.326	0.378
Range	3	2	2	2	2
Minimum	2	3	3	3	3
Maximum	5	5	5	5	5
Sum	125	123	116	124	131

Pada bagian penilaian produk Daily Planners terkait **manfaat dari produk**, diperoleh hasil yang positif dari responden. Pada butir pertama mengenai manfaat produk yang dapat membantu meningkatkan efisiensi dan produktivitas responden memberikan nilai dengan rata-rata 4.17 (dengan penilaian setuju), sehingga dapat dinyatakan *mean* pada butir pertama lebih tinggi dari *range* (nilai *range* berada di 3). Pada butir kedua terkait pengetahuan baru yang bermanfaat dan bersifat edukatif dari produk ini, responden memberikan penilaian di rata-rata 4.10 (dengan penilaian setuju) sehingga dapat dinyatakan *mean* pada butir kedua lebih tinggi dari *range* (nilai *range* berada di 2). Selanjutnya, di butir ketiga mengenai produk

dapat membantu mengatasi permasalahan yang dihadapi, responden memberikan penilaian di rata-rata penilaian 3.87 (dengan penilaian setuju) sehingga dapat dinyatakan *mean* pada butir ketiga lebih tinggi dari *range* (nilai *range* berada di 2). Pada butir keempat mengenai mengoptimalkan waktu untuk fokus pada hal-hal yang lebih penting setelah menggunakan produk ini, penilaian butir berada di rata-rata 4.13 (dengan penilaian setuju) sehingga dapat dinyatakan *mean* pada butir keempat lebih tinggi dari *range* (nilai *range* berada di 2). Dan pada butir kelima mengenai bagian tips pada produk dapat meningkatkan *self-regulation* dinilai setuju oleh responden, dengan rata-rata penilaian 4.37 (dengan penilaian setuju) sehingga dapat dinyatakan *mean* pada butir ketiga lebih tinggi dari *range* (nilai *range* berada di 2). Dengan demikian, responden setuju bahwa produk buku Daily Planners dianggap memberikan manfaat kepada responden.

**Tabel 6**  
*Hasil Pengujian Penilaian (Daya Tarik Produk)*

	Daya Tarik Produk				
	1	2	3	4	5
N	30	30	30	30	30
Mean	4.27	4.17	4.30	4.17	4.27
Std. Error of Mean	0.126	0.128	0.160	0.097	0.135
Median	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00
Mode	4	4	5	4	4
Std. Deviation	0.691	0.699	0.877	0.531	0.740
Variance	0.478	0.489	0.769	0.282	0.547
Range	2	2	3	2	2
Minimum	3	3	2	3	2
Maximum	5	5	5	5	5
Sum	128	123	129	125	128

Pada bagian penilaian produk Daily Planners terkait **daya tarik**, diperoleh hasil yang positif dari responden. Pada butir pertama mengenai model dan desain visual dalam produk responden memberikan nilai dengan rata-rata 4.27 (dengan penilaian baik), sehingga dapat dinyatakan *mean* pada butir pertama lebih tinggi dari *range* (nilai *range* berada di 2). Pada butir kedua terkait pemilihan *font* yang digunakan dalam produk sangat nyaman untuk dilihat, responden memberikan penilaian di rata-rata 4.17 (dengan penilaian baik) sehingga dapat dinyatakan *mean* pada butir kedua lebih tinggi dari *range* (nilai *range* berada di 2). Selanjutnya, di butir ketiga mengenai produk pemilihan warna yang digunakan dalam produk serasi dan menarik, responden memberikan penilaian di rata-rata penilaian 4.30 (dengan penilaian sangat baik) sehingga dapat dinyatakan *mean* pada butir ketiga lebih tinggi dari *range* (nilai *range* berada di 3). Pada butir keempat mengenai isi dalam produk bervariasi, penilaian butir berada di rata-rata 4.17 (dengan penilaian baik) sehingga dapat dinyatakan *mean* pada butir keempat lebih tinggi dari *range* (nilai *range* berada di 2). Dan pada butir kelima mengenai produk tersebut memiliki ciri khas yang berbeda dari produk

yang telah ada, dengan rata-rata penilaian 4.27 (dengan penilaian baik) sehingga dapat dinyatakan *mean* pada butir ketiga lebih tinggi dari *range* (nilai *range* berada di 3). Dengan demikian, responden setuju bahwa produk buku Daily Planners dianggap memiliki daya tarik secara model, desain, kenyamanan terhadap pemilihan *font*, warna yang menarik, isi produk yang bervariasi, serta memiliki ciri khas yang berbeda dari produk yang telah ada kepada responden.

**Tabel 7**  
*Hasil Pengujian Penilaian (Kemudahan untuk Dimengerti)*

	Kemudahan untuk Dimengerti			
	1	2	3	4
N	30	30	30	30
<i>Mean</i>	4.50	4.33	4.20	4.47
<i>Std. Error of Mean</i>	0.104	0.100	0.121	0.115
<i>Median</i>	5.00	4.00	4.00	5.00
<i>Mode</i>	5	4	4	5
<i>Std. Deviation</i>	0.572	0.547	0.664	0.629
<i>Variance</i>	0.328	0.299	0.441	0.395
<i>Range</i>	2	2	2	2
<i>Minimum</i>	3	3	3	3
<i>Maximum</i>	5	5	5	5
<i>Sum</i>	135	130	126	134

Pada bagian penilaian produk Daily Planners terkait **kemudahan untuk dimengerti**, diperoleh hasil yang positif dari responden. Pada butir pertama mengenai penggunaan bahasa yang mudah dimengerti, responden memberikan nilai dengan rata-rata 4.50 (dengan penilaian setuju), sehingga dapat dinyatakan *mean* pada butir pertama lebih tinggi dari *range* (nilai *range* berada di 2). Pada *butir* kedua terkait instruksi penggunaan produk dijelaskan dengan bahasa yang mudah dimengerti, responden memberikan penilaian di rata-rata 4.33 (dengan penilaian setuju) sehingga dapat dinyatakan *mean* pada butir kedua lebih tinggi dari *range* (nilai *range* berada di 2). Selanjutnya, di butir ketiga mengenai responden dapat menggunakan produk tanpa panduan, responden memberikan penilaian di rata-rata penilaian 4.20 (dengan penilaian setuju) sehingga dapat dinyatakan *mean* pada butir ketiga lebih tinggi dari *range* (nilai *range* berada di 2). Pada butir keempat mengenai ilustrasi/gambar yang digunakan pada produk membantu meningkatkan pemahaman, penilaian butir berada di rata-rata 4.47 (dengan penilaian setuju) sehingga dapat dinyatakan *mean* pada butir keempat lebih tinggi dari *range* (nilai *range* berada di 2). Dengan demikian, responden setuju bahwa produk buku Daily Planners dianggap memberikan kemudahan bagi responden dalam memahami isi produk.

**Tabel 8**



*Hasil Pengujian Penilaian (Minat Pengguna terhadap Produk)*

	Minat Pengguna terhadap Produk				
	1	2	3	4	5
N	30	30	30	30	30
Mean	4.00	4.10	4.27	4.17	4.23
Std. Error of Mean	0.117	0.111	0.106	0.108	0.124
Median	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00
Mode	4	4	4	4	4
Std. Deviation	0.643	0.607	0.583	0.592	0.679
Variance	0.414	0.369	0.340	0.351	0.461
Range	2	2	2	2	2
Minimum	3	3	3	3	3
Maximum	5	5	5	5	5
Sum	120	123	128	125	127

Pada bagian penilaian produk Daily Planners terkait **minat pengguna terhadap produk**, diperoleh hasil yang positif dari responden. Pada butir pertama, mengenai solusi yang diberikan dapat membantu responden mengatasi masalahnya, responden memberikan nilai dengan rata-rata 4.00 (dengan penilaian baik), sehingga dapat dinyatakan *mean* pada butir pertama lebih tinggi dari *range* (nilai *range* berada di 2). Pada butir kedua, terkait pernyataan Produk ini membantu meningkatkan *self-regulation* responden ketika bekerja. Responden memberikan penilaian di rata-rata 4.10 (dengan penilaian baik) sehingga dapat dinyatakan *mean* pada butir kedua lebih tinggi dari *range* (nilai *range* berada di 2). Selanjutnya, di butir ketiga mengenai responden termotivasi untuk mempelajari lebih lanjut tentang produk ini, responden memberikan penilaian di rata-rata penilaian 4.27 (dengan penilaian sangat baik) sehingga dapat dinyatakan *mean* pada butir ketiga lebih tinggi dari *range* (nilai *range* berada di 2). Pada butir keempat, mengenai responden memperoleh *insight* mengenai diri sendiri selama menggunakan produk, penilaian butir berada di rata-rata 4.17 (dengan penilaian baik) sehingga dapat dinyatakan *mean* pada butir keempat lebih tinggi dari *range* (nilai *range* berada di 2). Dan pada butir kelima mengenai responden termotivasi untuk merekomendasikan produk ini kepada orang lain, dengan rata-rata penilaian 4.23 (dengan penilaian baik) sehingga dapat dinyatakan *mean* pada butir ketiga lebih tinggi dari *range* (nilai *range* berada di 2). Dengan demikian, hasil tersebut dapat dinyatakan bahwa responden termotivasi untuk merekomendasikan produk buku Daily Planners ini kepada orang lain.

## DISKUSI

Pelaksanaan penelitian ini memberikan hasil yang dapat kami diskusikan dimana hal tersebut berkaitan dengan konsep teori yang telah kami gunakan. Sehingga dapat diambil beberapa poin yang dapat disajikan terkait permasalahan yang diangkat. Bahwa setelah meninjau data yang ada peran *self-regulation* terhadap

karyawan baru Generasi Z ternyata memiliki dampak yang penting untuk membantu karyawan baru Generasi Z dalam mengatasi permasalahan mereka di tempat kerja. Hal tersebut secara umum dapat menyebutkan bahwa, *Self-regulation* yang baik akan memberikan banyak peran positif pada individu yaitu dapat membantu meningkatkan kemampuan beradaptasi, mengatasi masalah yang kompleks, membantu individu dalam mengevaluasi kemampuan diri (Fitri et al., 2023).

Hasil dari pelaksanaan *action research* ini sejalan dengan hasil penelitian Dwidienawati dan Gandasari (2018) yang menyimpulkan bahwa pada tahun 2020, Generasi Z telah menguasai 20% dari tempat kerja, serta perkembangan global di era ini. Sehingga menyebabkan banyaknya Generasi Z yang menjadi karyawan baru dengan banyaknya data pada tabel 1, responden yang mayoritas telah bekerja selama 3 - 12 bulan di tempat kerja dan juga hal tersebut dapat disimpulkan bahwa kehadiran Generasi Z telah mendominasi tempat kerja, sehingga pentingnya untuk menindaklanjuti peningkatan *self-regulation* pada karyawan baru Generasi Z. Maka, tim peneliti membuat sebuah solusi praktis sebagai langkah untuk menindaklanjuti permasalahan yang dialami oleh karyawan baru Generasi Z dengan membuat sebuah produk berupa buku saku yang dinamakan DAIPLAN: *Daily Planners*. Akan tetapi, sebelum produk ini disebarluaskan kepada populasi yang lebih luas tim peneliti melakukan observasi sebagai bentuk penilaian kepada produk yang tim peneliti dengan melakukan pelaksanaan *pre-test* dan *pos-test* kepada 30 partisipan sesuai kriteria yang dibutuhkan. Dimana dilaksanakan untuk menguji apakah produk yang dibuat oleh tim peneliti memberikan dampak yang signifikan untuk meningkatkan *self-regulation* kepada karyawan baru Generasi Z.

Berdasarkan tabel 2 hasil pengujian deskriptif (*Paired Samples Statistics*) dari hasil olah data peneliti membuktikan bahwa terdapat perbedaan yang signifikan mengenai pemahaman responden terhadap *self-regulation* antara sebelum (*pre-test*) dan setelah (*pos-test*) responden mempelajari produk buku saku, yang artinya terdapat pengaruh pengguna buku saku Daily Planners sebagai media peningkatan pemahaman *self-regulation* bagi karyawan baru Generasi Z. Pada hasil penelitian ini juga menunjukkan adanya keinginan dan ketertarikan responden untuk memahami edukasi terkait *self-regulation*. Dengan melihatnya ketertarikan tersebut dan sesudah melaksanakan hasil uji coba di lapangan terkait produk yang kami jadikan solusi praktis untuk membantu karyawan baru Generasi Z untuk dapat meningkatkan *self-regulation* di tempat kerja dengan pengembangan produk buku saku *Daily Planners*.

Produk yang peneliti buat dinilai oleh pengguna seperti memiliki nilai kemanfaatan untuk digunakan dan dianggap dapat membantu efisiensi serta produktivitas pengguna. Dari produk ini juga memberikan edukasi terkait *self-regulation* dan peningkatan pemahaman pengguna terkait pentingnya *self-regulation*, serta setelah penggunaan produk ini pengguna merasa bahwa dapat lebih mengoptimalkan waktu dan fokus mereka terhadap target yang ingin mereka capai. Penilaian pengguna terhadap daya tarik dan kemudahan produk untuk dimengerti oleh pengguna menunjukkan sangat baik, dimana produk dinilai memiliki desain yang menarik secara visual, kenyamanan terhadap penulisan huruf, dan isi produk yang variatif yang menjadikan ciri khas dalam produk ini dibandingkan dengan produk lainnya, serta pemahaman pengguna saat menggunakan produk. Sehingga, pengguna memberikan penilaian sangat baik dan keinginan minat untuk menggunakan produk ini lebih lanjut karena dinilai produk memberikan *insight* terhadap diri sendiri para pengguna dan merekomendasikan produk ini untuk dapat disebarluaskan lebih lanjut. Penilaian dari pengguna menunjukkan tercapai keinginan kami dalam membuat suatu alat bantu sebagai solusi praktis dari permasalahan yang dialami oleh karyawan baru Generasi Z dan hal tersebut sejalan dengan Daily Planners yang menjadi produk untuk menerapkan metode menulis. Dimana menulis jurnal memiliki kaitan erat dengan peningkatan *self-regulation* dan peningkatan kesejahteraan psikologis (MacIsaac et al., 2023).

Akan tetapi produk masih memiliki kekurangan yang diharapkan dapat menjadi acuan untuk pengembangan alat bantu tersebut lebih lanjut. Menurut pengguna, produk ini dianggap dapat dikembangkan menjadi sebuah aplikasi atau *website* yang dapat mempermudah para pengguna untuk dapat mengakses fitur Daily Planners tersebut, serta kekhawatiran pengguna untuk dapat disiplin mengisi buku

saku tersebut kedepannya. Sehingga, dari adanya keterbatasan pada produk saat ini didapatkan solusi pengembangan untuk dilanjutkan pada penelitian *action research* kedepannya dengan menerapkan teknologi untuk mengembangkan produk ini dalam bentuk website dengan penggunaan fitur yang mudah untuk diakses melalui media ponsel maupun laptop, serta penambahan fitur pengingat seperti *alarm* yang dipergunakan untuk membantu pengguna untuk tidak lupa mengisi Daily Planners kedepannya. Maka, diharapkan bahwa produk ini dapat dikembangkan dan disebarluaskan kepada pengguna untuk alat bantu dalam peningkatan *self-regulation* bagi karyawan baru Generasi Z.

## KESIMPULAN

Penelitian *action research* yang dilakukan dengan menggunakan metode kuantitatif dan kualitatif (*mixed method*) bertujuan untuk meningkatkan kesadaran mengenai pentingnya *self-regulation* terhadap Generasi Z yang menjadi karyawan baru dan memberikan solusi praktis kepada Generasi Z agar bisa meregulasi diri dengan baik ditengah kesibukan Generasi Z menjadi karyawan baru. Metode kualitatif digunakan peneliti pada awal penelitian untuk memastikan dan memperkuat informasi terhadap fenomena yang terjadi dan dilanjutkan dengan metode kuantitatif dengan melakukan penyebaran kuesioner. Berdasarkan hasil data dari penyebaran kuesioner, didapatkan bahwa 30 responden yang terlibat dalam pengisian kuesioner pertama atau *pre-test* masih tabu dan minim terhadap pengetahuan *self-regulation*. Sedangkan, pada pengisian kuesioner kedua atau *post-test*, responden mengalami peningkatan pemahaman terhadap *self-regulation* setelah responden mempelajari produk yang diberikan. Produk Daily Planners yang diciptakan peneliti dalam meningkatkan pemahaman terkait *self-regulation* bagi Generasi Z yang menjadi karyawan baru dinilai positif, dan bermanfaat bagi responden. Menurut responden, produk Daily Planners ini menjadi alat alternatif bagi karyawan baru dalam meningkatkan *awareness* dan pemahaman terkait *self-regulation* selama bekerja, terutama bagi Generasi Z yang merasa cepat bosan dan mudah mengalami penurunan motivasi. Di satu sisi, responden juga merasa produk ini masih memiliki kekurangan seperti pemilihan konsep warna yang berbeda tiap minggunya, karena bagi responden konsep warna pada produk bisa dijadikan satu warna dan tidak berbeda. Kritik dan saran dari responden akan dipergunakan oleh peneliti dalam pengembangan produk untuk kedepannya.

Dengan adanya penelitian *action research* dan penciptaan produk Daily Planners ini, diharapkan para Generasi Z yang menjadi karyawan baru dapat memahami dan menerapkan Daily Planners ini dalam kehidupan sehari-hari. Jika para Generasi Z memahami dan memanfaatkan produk Daily Planners ini dengan baik, maka kondisi *self-regulation* mereka dapat meningkat dan juga tidak mengalami penurunan.

Peneliti menyarankan untuk menjadikan penelitian ini sebagai salah satu sumber referensi dalam menerapkan strategi untuk meningkatkan *self regulation* bagi karyawan baru Generasi Z. Penelitian ini lebih berfokus pada strategi dalam meningkatkan *self-regulation*. Diharapkan di penelitian berikutnya dapat diteliti lagi mengenai konflik-konflik lain yang dihadapi para Generasi Z selama bekerja jika *self-regulation* mereka menurun, serta memperluas cakupan penelitian seperti membahas *well being* Generasi Z selama bekerja.

## REFERENSI

Althammer, S. E., Wöhrmann, A. M., & Michel, A. (2024). How positive activities shape emotional exhaustion and work-life balance: effects of an intervention via positive emotions and boundary management strategies. *Occupational Health Science*, 8(1), 43-70. <https://doi.org/10.1007/s41542-023-00163-x>

- Andel, S. A., Shen, W., & Arvan, M. L. (2021). Depending on your own kindness: The moderating role of self-compassion on the within-person consequences of work loneliness during the COVID-19 pandemic. *Journal of Occupational Health Psychology, 26*(4), 276–290. <https://doi.org/10.1037/ocp0000271>
- Andel, S. A., Shen, W., & Arvan, M. L. (2021). Depending on your own kindness: The moderating role of self-compassion on the within-person consequences of work loneliness during the COVID-19 pandemic. *Journal of Occupational Health Psychology, 26*(4), 276. <https://doi.org/10.1037/ocp0000271>
- Andel, S. A., Shen, W., & Arvan, M. L. (2021). Depending on your own kindness: The moderating role of self-compassion on the within-person consequences of work loneliness during the COVID-19 pandemic. *Journal of Occupational Health Psychology, 26*(4), 276.
- Anicich, E. M., Foulk, T. A., Osborne, M. R., Gale, J., & Schaerer, M. (2020). Getting back to the “new normal”: Autonomy restoration during a global pandemic. *Journal of Applied Psychology, 105*(9), 931–943. <https://doi.org/10.1037/apl0000655>
- Arum, A.R. & Khoirunnisa, R.N. (2021). Hubungan antara regulasi diri dengan penyesuaian diri mahasiswa baru psikologi. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi Bukanlah, 8*(8). <https://doi.org/10.26740/cjpp.v8i8.41717>
- Bakker, A. B. & de Vries, J. D. (2021). Job demands-resources theory and self-regulation: New explanations and remedies for job burnout. *Anxiety, Stress, & Coping, 34*(1), 1-21. <https://doi.org/10.1080/10615806.2020.1797695>
- Baumeister, R.F., Tice, D.M. & Vohs, K.D. (2018). The strength model of self-regulation: Conclusions from the second decade of willpower research. *Perspectives on Psychological Science, 13*(2), 141-145. <https://doi.org/10.1177/1745691617716946>
- Benítez-Márquez, M. D., Sánchez-Teba, E. M., Bermúdez-González, G. & Núñez-Rydman, E. S. (2022). Generation z within the workforce and in the Workplace: A bibliometric analysis. *Frontiers Psychology, 12*:(736820). <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.736820>
- Bennett, A. A., Champion, E. D., Keeler, K. R., & Keener, S. K. (2021). Videoconference fatigue? Exploring changes in fatigue after videoconference meetings during COVID-19. *Journal of Applied Psychology, 106*(3), 330–344. <https://doi.org/10.1037/apl0000906>
- Dwidienawati, D. & Gandasari, D. (2018). Understanding Indonesia’s generation Z. *International Journal of Engineering & Technology, 7*(3), 245-253.
- Feist, J., Fest, G. J. & Roberts, T. A. (2018). *Theories of personality*. Edisi ke- 9. McGraw-Hill Education.
- Fitri, F.F., Aiman, R.M.P., Angelica, C.N.R., Putri, N.T.A. and Saraswati, K.D.H. 2023. Career adaptability: Studi deskriptif pada karyawan gen z. *Jurnal Ilmiah Psyche, 17*(1), 39-56.
- Huang, R., Geng, Z., and Siraj, I., 2023. Exploring the associations among Chinese kindergartners between academic achievement and behavioral, cognitive and emotional self-regulation. *Early Education and Development, 34*(3), 591-606, <https://doi.org/10.1080/10409289.2022.2056695>
- Inzlicht, M., Werner, K. M., Briskin, J. L. Roberts, B. W. (2021). Integrating models of self-regulation. *Annual Review of Psychology, 72*:319-45. <https://doi.org/10.1146/annurev-psych-061020-105721>
- Ismail, D. H. & Nugroho, J. (2022). Kompetensi Kerja Gen Z di Era Revolusi Industri 4.0 dan Society 5.0. *JiIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan, 5*(4), 1300–1307. <https://doi.org/10.54371/jiip.v5i4.566>
- Kementerian Komunikasi & Informatika (KOMINFO). (2021, Januari 24). Angkatan Kerja Produktif Melimpah. <https://www.kominfo.go.id/content/detail/33004/angkatan-kerja-produktif-melimpah/0/artikel>
- Lord, R. G., Diefendorff, J. M., Schmidt, A. M., & Hall R. J. (2010). Self-Regulation at Work. *Annual Review Psychology, 61*:543-568. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.093008.100314>
- MacIsaac, A., Mushquash, A. R., & Wekerle, C. (2023). Writing yourself well: Dispositional self-reflection moderates the effect of a smartphone app-based journaling intervention on psychological wellbeing across time. *Behaviour Change, 40*, 297-313. <https://doi.org/10.1017/bec.2022.24>

- Mascia, M. L., Agus, M., & Penna, M. P. (2020). Emotional intelligence, self-regulation, smartphone addiction: which relationship with student well-being and quality of life?. *Frontiers in psychology, 11*, 508917. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.00375>
- Nokelainen, P., Kaisvu, H., & Pylväs, L. (2017). Self-regulation and competence in formal and informal contexts of vocational and professional education. *Competence-based Vocational and Professional Education: Bridging the Worlds of Work and Education, 775-793*.
- Nye, C. D., Wille, B., Amory, J., & De Fruyt, F. (2021). Are work activities related to interest change over time? A 22-year longitudinal study. *Journal of Personality and Social Psychology, 121*(4), 865.
- Orhan, M. A., Castellano, S., Khelladi, I., Marinelli, L., & Monge, F. (2021). Technology distraction at work. Impacts on self-regulation and work engagement. *Journal of Business Research, 126*, 341-349.
- Schroth, H. (2019). Are You Ready for Gen Z in the Workplace?. *California Management Review, 61*(3), 5-18. <https://doi.org/10.1177/0008125619841006>
- Setiawan, B. (2022). Pengembangan Self-Regulation Scale Mahasiswa berdasarkan Zimmerman Self-Regulation Model. *Prophetic: Professional, Empathy, Islamic Counseling Journal, 5*(2), 215-228.
- Stillman, D. & Stillman, J. (2018). *Generasi Z: Memahami Karakter Generasi Baru yang Akan Mengubah Dunia Kerja Pengarang*. Jakarta :Gramedia Pustaka Utama.
- Subula, R. & Adriansyah, A.R., 2021. Pengembangan Aplikasi Katalog dan Manajemen Dokumen bertipe PDF untuk Ebook berbasis Website. *Jurnal Informatika Terpadu, 7*(2), pp.94-107.