

HUBUNGAN ANTARA KEMATANGAN KARIER DENGAN *QUARTER LIFE CRISIS* PADA PEKERJA

Fa'iqotul Imamah¹, Satiningsih²

Fakultas Psikologi, Universitas Negeri Surabaya^{1,2}

e-mail: faiqotul.21132@mhs.unesa.ac.id, satiningsih@unesa.ac.id

ABSTRAK

Quarter life crisis adalah fenomena psikologis yang umum dialami individu usia 18–29 tahun, ditandai kecemasan, kebingungan, dan tekanan dalam menentukan arah hidup, khususnya karier. Salah satu faktor yang memengaruhinya adalah kematangan karier, yakni kesiapan merencanakan dan mengambil keputusan karier sesuai tahap perkembangan. Penelitian ini bertujuan menguji hubungan antara kematangan karier dan *quarter life crisis* pada 115 pekerja di sebuah badan usaha di Kabupaten Lamongan. Menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain korelasional, penelitian ini mengidentifikasi kekuatan dan arah hubungan antarvariabel tanpa manipulasi. Instrumen yang digunakan adalah skala kematangan karier (Donald Super) dan skala *quarter life crisis* (Robbins & Wilner), dengan validitas diuji melalui corrected item–total correlation dan reliabilitas melalui Cronbach's Alpha. Hasil menunjukkan hubungan negatif signifikan ($r = -0,428$, $p < 0,05$) dengan $r^2 = 18,3\%$, yang berarti kematangan karier menjelaskan 18,3% variasi *quarter life crisis*. Temuan ini mengisi kesenjangan penelitian yang sebelumnya berfokus pada mahasiswa, dengan menyoroti populasi pekerja yang menghadapi tantangan nyata di dunia kerja. Kematangan karier terbukti berperan sebagai faktor protektif terhadap *quarter life crisis* dan menjadi dasar pengembangan program pendampingan karier di lingkungan kerja.

Kata Kunci: *Kematangan Karier, Quarter life crisis, Pekerja*

ABSTRACT

The quarter-life crisis is a psychological phenomenon commonly experienced by individuals aged 18–29, characterized by anxiety, confusion, and pressure in making life decisions, particularly regarding career. One factor influencing this condition is career maturity, defined as the readiness to plan and make career decisions appropriate to one's developmental stage. This study aimed to examine the relationship between career maturity and quarter-life crisis among 115 employees at a business entity in Lamongan Regency. Using a quantitative approach with a correlational design, the study identified the strength and direction of the relationship between variables without manipulation. The instruments were a career maturity scale (Donald Super) and a quarter-life crisis scale (Robbins & Wilner), with validity tested using corrected item–total correlation and reliability assessed via Cronbach's alpha. The results revealed a significant negative relationship ($r = -0.428$, $p < 0.05$) with $r^2 = 18.3\%$, indicating that career maturity explains 18.3% of the variance in quarter-life crisis. This finding fills a research gap that has predominantly focused on university students by highlighting a worker population facing real-world career challenges. Career maturity was shown to act as a protective factor against quarter-life crisis and provides a basis for developing workplace career mentoring programs.

Keywords: *Career maturity, Quarter life crisis, Workers*

PENDAHULUAN

Sepanjang rentang kehidupan, individu melewati tahapan perkembangan fisik dan psikologis, dari kanak-kanak hingga usia lanjut. Transisi dari remaja ke dewasa, atau *emerging adulthood* (usia 18–29 tahun), merupakan fase penting karena individu mulai mencari jati diri, membangun kemandirian, menjalin relasi, dan menyerap nilai-nilai personal (Zwagery & Yuniarrahmah, 2021). Tahap ini ditandai oleh eksplorasi identitas, ketidakstabilan emosional dan situasional, orientasi egosentris, serta keterbukaan terhadap berbagai kemungkinan arah hidup, yang kerap menimbulkan tekanan psikologis (Hamvai et al., 2024). Pada masa dewasa awal, individu kerap mengalami kecemasan dan ketidakpastian, terutama dalam pengambilan keputusan karier (Hasyim et al., 2024), yang sering dikaitkan dengan fenomena *quarter-life crisis*. Masa *emerging adulthood* dikenal rawan terhadap gangguan kesehatan mental (Ramadhanti & Satiningsih, 2022), dan pada konteks pekerja di Indonesia, tekanan ini dapat berdampak langsung pada produktivitas serta kesejahteraan psikologis. Data Deloitte (2024) menunjukkan bahwa prospek karier menjadi sumber stres utama bagi 45% generasi milenial dan Gen Z, sementara survei BPS (2024) mencatat kelompok usia 15–24 tahun memiliki tingkat pengangguran tertinggi (16,42%), yang memicu kekhawatiran terhadap stabilitas karier dan finansial. Kondisi ini dapat memperburuk risiko *quarter-life crisis*, yang tidak hanya menurunkan motivasi kerja, tetapi juga meningkatkan potensi *turnover intention* dan absensi, sehingga merugikan pekerja maupun organisasi.

Quarter life crisis merupakan krisis emosional yang menyebabkan masalah psikososial selama masa transisi dari remaja menuju dewasa. Krisis ini muncul sebagai reaksi atas kondisi yang tidak stabil akibat dinamika perubahan yang berlangsung secara berkelanjutan, disertai beragam pilihan hidup yang kompleks, yang pada akhirnya dapat meningkatkan kerentanan individu terhadap kecemasan (Robbins & Wilner, 2001). Karakteristik *emerging adulthood*, seperti eksplorasi identitas serta ketidakstabilan karier dan hubungan, dapat memperburuk kecemasan dan kebingungan yang terkait dengan *quarter-life crisis* (Arnett, 2015). Pada dewasa awal, ketidakpastian tujuan hidup dan keinginan untuk mencapai lebih banyak hal membuat pengambilan keputusan menjadi sulit, terutama dalam karier yang harus disesuaikan dengan kepribadian dan minat masing-masing (Oktaviani & Soetjningsih, 2023). Seseorang kerap kali merasa tidak memiliki kapasitas yang cukup untuk menghadapi berbagai tantangan dalam hidup, mengalami ketidakstabilan emosi, serta terjebak dalam ketidakpastian (Riyanto & Arini, 2021). Selama ini, sebagian besar penelitian berfokus pada mahasiswa tingkat akhir atau fresh graduate yang masih berada pada tahap persiapan memasuki dunia kerja. Padahal, mempelajari fenomena ini pada pekerja memberikan gambaran yang lebih konkret karena mereka sudah menghadapi tuntutan dan dinamika dunia kerja secara langsung mulai dari beban pekerjaan, tekanan pencapaian target, ketidakpastian status kerja, hingga tuntutan adaptasi di lingkungan profesional. Dengan demikian, penelitian pada populasi pekerja tidak hanya memiliki kontribusi teoretis dalam memahami peran kematangan karier terhadap *quarter-life crisis*, tetapi juga memberikan dampak praktis yang jelas untuk merancang intervensi bimbingan karier, pelatihan, dan kebijakan SDM yang relevan di lingkungan kerja nyata.

Quarter life crisis merupakan fenomena yang penting untuk dikaji karena pada fase ini individu dihadapkan pada berbagai pertimbangan dalam merancang masa depan, terutama terkait karier, dan kerap mengalami tekanan psikologis berupa kecemasan, kekecewaan, serta keresahan internal yang sulit diatasi. Ketidakmampuan dalam mengelola krisis ini dapat berdampak negatif pada kesejahteraan psikologis, kepuasan hidup (Afriany et al., 2024), dan produktivitas kerja (Qonita & Puspitadewi, 2022). Survei GenSindo (2020) terhadap

mahasiswa dan pekerja usia 18–25 tahun mengungkapkan bahwa mayoritas responden merasa cemas saat memasuki fase dewasa awal, khususnya terkait masalah karier, pasangan hidup, dan pendidikan di tengah persaingan global. Data Kementerian Kesehatan RI tahun 2023 pun menunjukkan bahwa 6,1% warga berusia 15 tahun ke atas mengalami tantangan kesehatan mental. Penelitian Nurdifa (2020) mengidentifikasi lima sumber utama kecemasan pada masa *quarter life crisis*, yakni ketidakpastian karier, pasangan, pendidikan, persaingan global, dan isu kesehatan. Hal ini diperkuat oleh survei Umah (2021) yang menunjukkan bahwa 74% dari 176 responden mengalami kecemasan terkait karier, serta data Deloitte yang menunjukkan bahwa tekanan terhadap prospek karier menjadi sumber stres utama generasi Z dan milenial (Agustin, 2024). Di Indonesia, fenomena ini semakin relevan, terutama karena tekanan untuk mencapai kestabilan karier dan finansial terus meningkat. Data BPS Februari 2024 mencatat angka pengangguran sebesar 4,82%, dengan kelompok usia 15–24 tahun menyumbang angka tertinggi yaitu 16,42%, mengindikasikan adanya ketidakpastian dunia kerja yang berpotensi memicu kecemasan terhadap masa depan.

Kebaruan penelitian ini terletak pada fokus kajian terhadap pekerja muda di lingkungan kerja berbasis pondok pesantren, yang memiliki karakteristik unik karena memadukan nilai-nilai religius dengan pengelolaan usaha modern. Sebagian besar penelitian terdahulu meneliti hubungan kematangan karier dan *quarter-life crisis* pada mahasiswa tingkat akhir atau *fresh graduate*, seperti yang dilakukan oleh Ananda et al. (2023) pada mahasiswa UIN Ar-Raniry dan Damayanti & Lestari (2023) pada dewasa awal usia 18–21 tahun, yang keduanya menemukan hubungan negatif signifikan antara pengambilan keputusan karier dan *quarter-life crisis*. Studi lain oleh Manurung & Aritonang (2023) memfokuskan pada *fresh graduate* di sektor swasta, sedangkan Purnama et al. (2023) meneliti karyawan di perusahaan wilayah perkotaan. Meskipun relevan, penelitian-penelitian tersebut berada pada konteks yang berbeda dan belum menyentuh dinamika pekerja di sektor berbasis komunitas pesantren yang menghadapi kombinasi tuntutan spiritual, sosial, dan profesional. Oleh karena itu, penelitian ini tidak hanya mengisi celah dalam literatur dengan memeriksa populasi yang kurang terwakili, tetapi juga memberikan implikasi praktis yang lebih langsung dalam merancang program bimbingan karier dan kebijakan pengembangan SDM di lingkungan kerja dengan nilai budaya dan religius yang kuat.

Kematangan karier sangat penting dimiliki oleh individu yang telah menyelesaikan pendidikan, karena pada tahap ini mereka dihadapkan pada berbagai pilihan dan tuntutan yang kompleks. Menurut teori perkembangan karier dari Donald Super, individu perlu memiliki rasa percaya diri dan kapasitas dalam mengambil pelajaran dari pengalaman, memiliki kesadaran pentingnya mengambil keputusan terkait pekerjaan, serta mempersiapkan diri dalam mengambil keputusan tersebut. Dalam penelitian ini, kematangan karier diukur melalui tiga indikator utama: eksplorasi karier, perencanaan karier, dan komitmen terhadap pilihan karier. Individu yang matang dalam karier cenderung aktif mencari informasi terkait peluang kerja, mampu menyusun rencana karier jangka panjang, serta memiliki tekad untuk mencapai tujuan profesionalnya (Duru, 2022; Jia et al., 2024). Sementara itu, *quarter life crisis* mencakup aspek-aspek seperti ketidakpastian arah hidup, kecemasan terhadap masa depan, dan krisis identitas yang muncul akibat ketidaksesuaian antara harapan pribadi dengan kenyataan yang dihadapi (Permana & Sulastri, 2025).

Berdasarkan hasil survei awal yang dilakukan kepada 35 pekerja di badan usaha X yang ada di Lamongan, diketahui bahwa 68,6% responden pernah merasa bingung atau kehilangan arah dalam menentukan tujuan hidup. Sebanyak 57% mengungkapkan bahwa karier menjadi

faktor utama yang menimbulkan kekhawatiran terhadap masa depan, sementara 51% menganggap ekspektasi sosial juga berperan signifikan. Tantangan yang dihadapi dalam hal ini meliputi tantangan akan persaingan dalam dunia kerja, masa transisi dari status pelajar ke dunia kerja, kesulitan dalam menjalani pekerjaan yang dianggap berat, serta ketidakstabilan finansial. Situasi ini menunjukkan adanya indikasi *quarter life crisis* di kalangan pekerja, yang dapat berdampak pada kesejahteraan psikologis dan perkembangan karier mereka.

Kematangan karier merupakan aspek krusial yang harus dimiliki individu setelah menyelesaikan pendidikan, karena pada tahap dewasa awal mereka dihadapkan pada beragam pilihan dan tuntutan kompleks dalam dunia kerja. Berdasarkan teori Donald Super, kematangan karier mencerminkan kesiapan psikologis individu dalam mengambil keputusan karier yang sesuai dengan tahap perkembangan usianya, yang meliputi rasa percaya diri, pengalaman, dan kesadaran dalam merancang masa depan profesional. Dalam penelitian ini, kematangan karier diukur melalui tiga indikator utama, yakni eksplorasi karier, perencanaan karier, dan komitmen terhadap pilihan karier. Individu yang matang dalam karier akan aktif mencari informasi terkait peluang kerja, menyusun strategi jangka panjang, dan menunjukkan komitmen kuat terhadap pencapaian tujuan profesional (Duru, 2022; Jia et al., 2024). Kemampuan ini tidak hanya menunjukkan kematangan kognitif dalam memproses informasi dan mengambil keputusan, tetapi juga mencerminkan motivasi internal yang kuat dalam mengelola sumber daya pribadi serta mempertahankan keberlangsungan kerja (Lange, 2021). Karier sendiri mencakup serangkaian aktivitas yang berhubungan dengan pekerjaan dan merupakan bagian dari tugas perkembangan penting dalam fase dewasa awal, di mana bekerja membantu individu membangun kemandirian secara finansial dan emosional (Dwilianto et al., 2024). Sebaliknya, rendahnya kematangan karier dapat meningkatkan risiko *quarter life crisis*, yang ditandai dengan ketidakpastian arah hidup, kecemasan terhadap masa depan, serta krisis identitas akibat ketidaksesuaian antara harapan dan realitas (Permana & Sulastri, 2025).

Penelitian dilakukan pada pekerja pada suatu badan usaha yang berada di bawah naungan sebuah yayasan pondok pesantren. Badan usaha ini mengelola berbagai unit, seperti toserba, restoran, dan pabrik garam, dengan mayoritas pekerja berusia 18-29 tahun. Lingkungan kerja pada badan usaha ini memiliki karakteristik unik karena menggabungkan nilai-nilai religius dengan pengelolaan usaha modern yang beragam. Dominasi pekerja yang sedang berada dalam tahap perkembangan awal karier menjadikan tempat ini relevan sebagai konteks untuk mengkaji dinamika kematangan karier dan *quarter life crisis* yang mungkin dirasakan para pekerja. Penelitian oleh Manurung & Aritonang (2023) menyatakan bahwa tingkat kematangan karier yang lebih tinggi berkaitan dengan tingkat kecemasan yang lebih rendah dalam menghadapi dunia kerja. Didukung dengan penelitian Ananda et al. (2023) mengungkapkan adanya hubungan negatif yang signifikan antara kematangan karier dan *quarter life crisis* pada mahasiswa di tingkat akhir studi. Sejalan dengan penelitian Damayanti & Lestari (2023) yang menunjukkan bahwa terdapat korelasi negatif yang signifikan antara pengambilan keputusan karier dan *quarter life crisis*.

Sebagian besar penelitian sebelumnya berfokus pada populasi mahasiswa tingkat akhir dan *fresh graduate*. Kesenjangan penelitian ini menunjukkan perlunya studi lanjut yang mengkaji hubungan antara kematangan karier dengan *quarter life crisis* pada pekerja. Pekerja yang berada pada tahap ini menghadapi tantangan unik, seperti transisi dari dunia pendidikan ke dunia kerja, adaptasi terhadap lingkungan kerja baru, dan tekanan untuk mencapai kestabilan finansial. Pemahaman yang lebih mendalam mengenai hubungan antara kematangan karier dan

quarter life crisis pada kelompok ini diharapkan dapat membantu dalam pengembangan intervensi yang tepat sasaran.

Dengan mempertimbangkan pentingnya kematangan karier sebagai faktor protektif dalam mengurangi dampak *quarter-life crisis*, penelitian ini bertujuan untuk mengkaji hubungan antara kedua variabel tersebut pada pekerja muda di berbagai unit usaha berbasis pondok pesantren. Kematangan karier diukur melalui tiga indikator utama: eksplorasi karier, perencanaan karier, dan komitmen terhadap pilihan karier (Super, dalam Savickas, 2001). Sementara itu, *quarter-life crisis* diukur berdasarkan dimensi ketidakpastian arah hidup, kecemasan terhadap masa depan, dan krisis identitas (Robbins & Wilner, 2001). Penelitian ini juga mengantisipasi kemungkinan adanya perbedaan tingkat kematangan karier dan *quarter-life crisis* berdasarkan jenis pekerjaan atau sektor di dalam badan usaha, seperti ritel (*toserba*), jasa (restoran), dan produksi (pabrik garam), yang masing-masing memiliki tuntutan kerja, peluang pengembangan karier, dan tekanan psikologis yang berbeda. Dengan pendekatan ini, penelitian diharapkan tidak hanya menjawab pertanyaan hubungan antarvariabel, tetapi juga memberikan informasi praktis mengenai sektor kerja mana yang memerlukan prioritas intervensi bimbingan karier dan dukungan psikologis.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain korelasional untuk menganalisis hubungan antara kematangan karier dan *quarter-life crisis* (Machali, 2021). Desain ini dipilih karena memungkinkan pengukuran kekuatan dan arah hubungan linier antarvariabel tanpa manipulasi, sehingga sesuai untuk memahami pengaruh relatif kematangan karier terhadap *quarter-life crisis* pada pekerja dalam konteks alami. Lokasi penelitian adalah sebuah badan usaha di Kabupaten Lamongan di bawah naungan yayasan pondok pesantren. Teknik sampling yang digunakan adalah *total sampling*, melibatkan seluruh populasi pekerja yang memenuhi kriteria. Dari 145 pekerja, 30 orang digunakan untuk uji coba instrumen dan 115 orang sebagai sampel utama.

Instrumen penelitian menggunakan skala Likert dengan rentang 1- 4 yang memuat pernyataan *favourable* dan *unfavourable*. Skala kematangan karier disusun berdasarkan teori Donald Super (Savickas, 2001) mencakup empat dimensi: perencanaan karier, eksplorasi karier, kompetensi informasional, dan pengambilan keputusan karier. Skala *quarter-life crisis* diadaptasi dari konsep Robbins dan Wilner (2001) dengan modifikasi bahasa dan contoh situasi agar relevan dengan pekerja muda Indonesia, mencakup indikator ketidakpastian arah hidup, kecemasan masa depan, dan krisis identitas. Uji coba dilakukan pada 30 responden untuk memastikan kejelasan bahasa dan kesesuaian konteks. Validitas item diuji menggunakan teknik *corrected item-total correlation*, dengan kriteria item valid jika $r \geq 0,30$ (Azwar, 2016). Reliabilitas diukur menggunakan Cronbach's Alpha (Sugiyono, 2020), dengan hasil 0,874 untuk skala kematangan karier dan 0,892 untuk skala *quarter-life crisis*, keduanya termasuk kategori sangat baik.

Pengumpulan data dilakukan secara online menggunakan kuesioner digital yang dibagikan melalui tautan kepada responden di unit usaha (ritel, jasa, produksi) dengan koordinasi manajemen. Responden mengisi kuesioner secara mandiri setelah menerima penjelasan tujuan penelitian, jaminan kerahasiaan, dan menandatangani *informed consent* secara digital. Rata-rata waktu pengisian adalah 15–20 menit. Analisis data dilakukan menggunakan SPSS versi 26. Uji prasyarat meliputi uji normalitas Kolmogorov–Smirnov dan uji linearitas, keduanya memenuhi kriteria untuk analisis parametrik. Hubungan antarvariabel dianalisis dengan Pearson Product–Moment Correlation karena kedua variabel berskala interval

dan berdistribusi normal. Interpretasi kekuatan hubungan mengacu pada pedoman Cohen (1988), dengan hasil $r = -0,428$ dikategorikan sebagai hubungan sedang dan $r^2 = 0,183$ menunjukkan bahwa kematangan karier menjelaskan 18,3% variasi *quarter-life crisis*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan, didapatkan data sebagai berikut:

Deskripsif Statistik Data Penelitian

Tabel 1. Statistik Deskriptif

	N	Min	Max	Mean	Std.
<i>Quarter Life Crisis</i>	115	32	75	53,85	8,997
Kematangan Karier	115	37	64	49,73	5,302

Berdasarkan hasil analisis deskriptif, rata-rata skor *quarter-life crisis* pada 115 responden adalah 53,85 (SD = 8,997) dengan skor minimum 32 dan maksimum 75. Nilai rata-rata ini menunjukkan bahwa sebagian besar pekerja berada pada kategori sedang hingga tinggi dalam mengalami *quarter-life crisis*. Kondisi ini mengindikasikan adanya tekanan psikologis yang cukup nyata, seperti kebingungan arah hidup dan kecemasan terhadap masa depan, sehingga memerlukan perhatian dari pihak organisasi melalui program pendampingan atau konseling karier.

Sementara itu, rata-rata skor kematangan karier adalah 49,73 (SD = 5,302) dengan skor minimum 37 dan maksimum 64. Berdasarkan kategori penilaian, skor ini termasuk dalam tingkat kematangan karier sedang, yang berarti sebagian besar responden telah memiliki pemahaman karier yang cukup baik, namun masih memerlukan pengembangan lebih lanjut. Implikasi praktisnya, meskipun pekerja sudah memiliki dasar yang memadai dalam merencanakan dan mengeksplorasi karier, intervensi seperti pelatihan perencanaan karier, peningkatan *self-efficacy*, dan pendampingan dalam pengambilan keputusan karier tetap diperlukan untuk mendorong mereka mencapai tingkat kematangan karier yang lebih tinggi.

Uji Normalitas

Tabel 2 Hasil Uji Normalitas Data

Variabel	Nilai P Signifikansi	Keterangan
<i>Quarter Life Crisis</i>	0,200	Data Berdistribusi Normal
Kematangan Karier		

Hasil uji normalitas menggunakan metode Kolmogorov–Smirnov menunjukkan nilai signifikansi (p) sebesar 0,200 untuk kedua variabel, yang lebih besar dari 0,05. Hal ini mengindikasikan bahwa data berdistribusi normal. Pemenuhan asumsi normalitas ini penting karena analisis yang digunakan, yaitu Pearson Product–Moment Correlation, mensyaratkan data berdistribusi normal untuk menghasilkan estimasi hubungan yang akurat dan tidak bias. Dengan terpenuhinya asumsi ini, validitas hasil analisis korelasi meningkat, sehingga interpretasi mengenai kekuatan dan arah hubungan antara kematangan karier dan *quarter-life crisis* dapat dipercaya.

Uji Hipotesis

Tabel 3 Uji Hipotesis Data

Correlations		
	QLC	KK
QLC Pearson Correlation	1	-.428**
Sig. (2-tailed)		.000
N	115	115
KK Pearson Correlation	-.428**	1
Sig. (2-tailed)	.000	
N	115	115

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Hasil uji hipotesis menggunakan Pearson Product–Moment Correlation menunjukkan adanya hubungan negatif yang signifikan antara kematangan karier dan *quarter-life crisis* ($r = -0,428$, $p < 0,05$). Berdasarkan kriteria interpretasi Cohen (1988), nilai korelasi tersebut termasuk kategori sedang (moderate), yang berarti peningkatan kematangan karier cenderung diikuti oleh penurunan tingkat *quarter-life crisis* pada pekerja, dengan kekuatan hubungan yang cukup berarti untuk dipertimbangkan dalam intervensi praktis. Nilai koefisien determinasi (r^2) sebesar 0,183 menunjukkan bahwa kematangan karier menjelaskan 18,3% variasi *quarter-life crisis*, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini. Dalam konteks penelitian ini, kekuatan hubungan moderat dianggap cukup penting karena melibatkan variabel psikologis yang kompleks, di mana perubahan tingkat kematangan karier dapat memberikan dampak yang nyata terhadap pengurangan krisis yang dialami pekerja muda di lingkungan kerja berbasis pesantren.

Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan negatif yang signifikan antara kematangan karier dan *quarter-life crisis*. Artinya, semakin tinggi kematangan karier seseorang, semakin rendah tingkat krisis yang dialami. Secara psikologis, kematangan karier mencerminkan kemampuan individu untuk memahami diri, mengenali minat dan potensi, serta merencanakan langkah karier secara realistis dan terstruktur. Individu dengan tingkat kematangan karier yang tinggi memiliki orientasi masa depan yang jelas, keterampilan mengeksplorasi peluang, dan keyakinan dalam mengambil keputusan karier.

Kematangan karier berperan sebagai *protective factor* terhadap *quarter-life crisis* karena memberikan kerangka kognitif dan emosional yang membantu individu mengelola ketidakpastian. Mereka yang matang dalam karier cenderung melihat perubahan atau hambatan sebagai tantangan yang dapat diatasi, bukan sebagai ancaman terhadap identitas diri. Dengan rencana karier yang terarah, individu memiliki pijakan yang stabil ketika menghadapi tekanan eksternal seperti persaingan kerja, tuntutan pencapaian, atau ketidakpastian status pekerjaan. Selain itu, kematangan karier mendorong penggunaan strategi koping adaptif, seperti perencanaan proaktif, penetapan tujuan jangka panjang, dan pencarian informasi relevan. Strategi-strategi ini mengurangi kerentanan terhadap gejala umum *quarter-life crisis*, seperti kebingungan arah hidup, rasa gagal, atau krisis identitas. Temuan ini konsisten dengan teori perkembangan karier Super, yang menekankan bahwa kematangan dalam merencanakan dan mengeksplorasi pilihan karier meningkatkan ketahanan psikologis terhadap tekanan selama transisi menuju dewasa awal.

Data penelitian ini menunjukkan bahwa rata-rata skor *quarter-life crisis* responden adalah 53,85 (SD = 8,997), yang masuk kategori sedang hingga tinggi. Hal ini menegaskan bahwa *quarter-life crisis* merupakan masalah psikologis yang nyata dan signifikan pada pekerja muda, khususnya pada masa transisi awal dewasa ketika individu menghadapi tuntutan kemandirian finansial, stabilitas pekerjaan, dan pencarian jati diri (Robbins & Wilner, 2001). Sebaliknya, rata-rata skor kematangan karier adalah 49,73 (SD = 5,302), yang tergolong sedang. Kondisi ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki pemahaman karier yang cukup baik namun belum optimal, sehingga masih memerlukan pengembangan lebih lanjut.

Temuan ini sejalan dengan penelitian Ananda et al. (2023) dan Damayanti & Lestari (2023) yang menemukan hubungan negatif signifikan antara kematangan karier dan *quarter-life crisis* pada mahasiswa dan dewasa awal. Penemuan ini juga mendukung pandangan Savickas (2001) bahwa individu dengan kematangan karier tinggi lebih mampu menghadapi ketidakpastian dan perubahan di dunia kerja. Kematangan karier memberi kapasitas untuk menyusun rencana, menggali informasi karier, mengevaluasi diri, serta mengambil keputusan realistis. Ketika arah karier jelas, individu akan lebih siap menghadapi ekspektasi sosial dan ketidakpastian masa depan yang sering menjadi pemicu utama *quarter-life crisis* (Fauzi et al., 2025). Perencanaan karier yang terarah menumbuhkan rasa percaya diri dalam mempersiapkan masa depan, sedangkan eksplorasi karier membantu mengidentifikasi peluang, tujuan, dan kompetensi yang dibutuhkan (Damayanti & Lestari, 2023), sehingga risiko *quarter-life crisis* dapat diminimalkan.

Kontribusi kebaruan penelitian ini terletak pada fokus terhadap pekerja muda di lingkungan pondok pesantren, yang berbeda dari populasi mahasiswa atau *fresh graduate*. Mayoritas responden berstatus kontrak dengan pengalaman kerja singkat di sektor ritel, jasa, dan produksi yang memadukan nilai religius dengan tuntutan profesional. Lingkungan ini memberi dukungan sosial dan nilai moral yang dapat memperkuat ketahanan psikologis, namun juga menghadirkan risiko tambahan seperti ketidakpastian status kerja, tuntutan pencapaian target, dan adaptasi budaya kerja. Kondisi tersebut dapat menjelaskan mengapa tingkat kematangan karier sebagian pekerja hanya berada pada kategori sedang, sementara tingkat *quarter-life crisis* relatif tinggi.

Sebanyak 66% responden berada pada kategori kematangan karier sedang dan 67% pada kategori *quarter-life crisis* sedang. Faktor kontekstual seperti status kontrak (48%) dan masa kerja kurang dari satu tahun (46%) turut mempengaruhi, sejalan dengan temuan Sengkey & Tiwa (2020) bahwa ketidakpastian kerja berdampak pada rasa aman psikologis dan finansial. Tekanan sosial, ekspektasi lingkungan, dan kesenjangan antara harapan dan realitas (Permana & Sulastri, 2025) dapat memperburuk kondisi ini. Hambatan eksplorasi karier, khususnya pada pekerja kontrak, membatasi kesempatan membangun kematangan karier, sehingga meningkatkan kerentanan terhadap *quarter-life crisis*. Sebagaimana dijelaskan Maunz & Glaser (2023), pekerjaan di usia dewasa awal dapat menjadi sarana aktualisasi diri atau sumber stres besar jika tidak sesuai nilai pribadi.

Penelitian ini juga konsisten dengan Purnama et al. (2023), yang menemukan bahwa kematangan karier tinggi berkorelasi dengan rendahnya *quarter-life crisis*, serta Damayanti & Lestari (2023) dan Habibie (2023) yang menekankan peran perencanaan karier dalam mengurangi risiko krisis. Studi Ikram et al. (2024) menambahkan bahwa kematangan karier dipengaruhi oleh faktor biososial, lingkungan kerja, kepribadian, serta pendidikan dan pelatihan—faktor-faktor yang relevan dalam konteks pekerja di penelitian ini.

Secara keseluruhan, hasil ini menunjukkan bahwa *quarter-life crisis* adalah kondisi psikologis yang nyata pada pekerja muda, dan kematangan karier dapat menjadi salah satu

strategi protektif. Intervensi yang disarankan meliputi bimbingan karier, pelatihan pengambilan keputusan, serta pemberian kesempatan eksplorasi karier sejak dini. Perusahaan berperan penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pertumbuhan personal dan profesional, sehingga risiko *quarter-life crisis* dapat ditekan.

KESIMPULAN

Penelitian ini menemukan adanya hubungan negatif yang signifikan antara kematangan karier dan *quarter-life crisis* pada pekerja di badan usaha berbasis pondok pesantren di Kabupaten Lamongan. Koefisien korelasi sebesar $-0,428$ (kategori sedang) dan koefisien determinasi sebesar 18,3% menunjukkan bahwa kematangan karier berperan penting dalam menurunkan tingkat *quarter-life crisis*. Semakin matang perencanaan, eksplorasi, dan komitmen karier yang dimiliki pekerja, semakin rendah tingkat kebingungan arah hidup, kecemasan masa depan, dan krisis identitas yang mereka alami.

Kontribusi penelitian ini tidak hanya bersifat teoretis, melengkapi literatur yang sebelumnya berfokus pada mahasiswa dan *fresh graduate*, tetapi juga praktis. Hasil penelitian ini dapat menjadi dasar bagi perusahaan, khususnya di sektor berbasis komunitas, untuk merancang program pendampingan karier yang lebih terstruktur. Strategi konkret yang dapat diterapkan antara lain: mengadakan sesi mentoring rutin antara pekerja muda dan pegawai senior, menyusun modul pelatihan pengambilan keputusan karier berbasis studi kasus, menyediakan lokakarya eksplorasi karier lintas divisi, serta memberikan akses ke konseling karier individual. Upaya-upaya ini dapat membantu pekerja muda mengelola ketidakpastian, meningkatkan keterampilan adaptasi, dan membangun rencana karier yang berkelanjutan, sehingga risiko *quarter-life crisis* dapat diminimalkan.

Untuk memperkuat generalisasi temuan, penelitian di masa mendatang disarankan melibatkan responden dari berbagai sektor pekerjaan, baik formal maupun informal, serta dari kelompok usia yang lebih beragam. Pendekatan ini memungkinkan analisis perbandingan antar-sektor dan antar-usia, sehingga hasil penelitian dapat memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai dinamika kematangan karier dan *quarter-life crisis* di dunia kerja secara umum.

DAFTAR PUSTAKA

- Afriany, F., Dwi, H. R., & Mardansyah. (2024). Psychological Well Being Pada Masa Quarter Life Crisis. *INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research*, 4(4), 363–373. <https://doi.org/https://doi.org/10.31004/innovative.v4i4.12292>
- Agustin, D. (2024). *Prospek Pekerjaan dan Karier: Faktor Pemicu Stress Terbesar Milenial dan Gen Z*. GoodStats.
- Ananda, T. W. A., Jannah, M., Nova, V., & Nasruddin. (2023). Hubungan Kematangan Karier Dengan Quarter Life Crisis Pada Mahasiswa Tingkat Akhir UIN Ar-Raniry Banda Aceh. *Fathana: Jurnal Psikologi Ar-Raniry*, 1(2), 88–96. <https://doi.org/https://doi.org/10.22373/fjpa.v1i2>
- Arnett, J. J. (2015). *Emerging Adulthood: The Winding Road from the Late Teens Throught the Twinties* (Second Ed). Oxford University Press.
- Damayanti, A. K., & Lestari, H. S. (2023). Pengambilan Keputusan Karir dan Quarter Life Crisis pada Masa Dewasa Awal. *Psikovidya*, 27(2), 48–55. <https://doi.org/https://doi.org/10.37303/psikovidya.v27i2.235>
- Duru, H. (2022). Analysis of Relationships between High School Students' Career Maturity, Career Decision-Making Self-Efficacy, and Career Decision-Making Difficulties.

- International Journal of Psychology and Educational Studies*, 9(1), 63–78.
<https://doi.org/10.52380/ijpes.2022.9.1.479>
- Dwilianto, R., Matondang, A. U., & Yarni, L. (2024). Perkembangan Masa Dewasa Awal. *Jurnal Review Pendidikan Dan Pengajaran*, 7(3), 12.
<https://doi.org/https://doi.org/10.31004/jrpp.v7i3.30140>
- Fauzi, I., Resmadewi, R., & Rosyiana, I. (2025). The Relationship between Identity Exploration and Career Maturity with Quarter-Life Crisis among Final-Year Students at Muhammadiyah University of Surabaya. *Proceeding International Symposium on Global Education, Psychology, and Cultural Synergy*, 1(1).
<https://doi.org/https://doi.org/10.30651/psychoseries.v1i1.25245>
- Habibie, A. (2023). *Peran moderasi kebermaknaan hidup pada perencanaan karir dan quarter-life crisis pada mahasiswa warga calon IKN (Ibu Kota Negara)* [Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim]. <http://etheses.uin-malang.ac.id/id/eprint/57753>
- Hamvai, C., Baricz, D., Pócs, D., & Kelemen, O. (2024). Emerging Adulthood in Medical School. Gender, School-Related Factors and Big Five Traits Related to Medical Students' Quarter-Life Crisis. *Mentalhigiene Es Pszichoszomatika*, 25(1), 56–68.
<https://doi.org/10.1556/0406.2024.00008>
- Hasyim, F. F., Setyowibowo, H., & Purba, F. D. (2024). Factors Contributing to Quarter Life Crisis on Early Adulthood: A Systematic Literature Review. *Psychology Research and Behavior Management*, 17, 1–12. <https://doi.org/10.2147/PRBM.S438866>
- Ikram, M., Hasfi, W., Hasfi, W. T., Serano, V. R., & Adam, A. F. (2024). Analisis Faktor Kematangan Karir Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Bosowa Education. *Musamus Journal of Public Administration*, 7(1), 141–151.
<https://doi.org/https://doi.org/10.35724/mjpa.v7i1.6281>
- Jia, H., Han, Y., Chen, W., & Wang, L. (2024). Career Maturity and Job Satisfaction : the Roles of Job Crafting and Openness. *Current Psychology*, 43, 30268–30289.
<https://doi.org/https://doi.org/10.1007/s12144-024-06626-w>
- Lange, T. (2021). Job Satisfaction and Implications for Organizational Sustainability: A Resource Efficiency Perspective. *Sustainability*, 13(7), 1–17.
<https://doi.org/10.3390/su13073794>
- Machali, I. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif: Praktis Merencanakan, Panduan dan Analisis dalam Penelitian Kuantitatif, Melaksanakan dan Analisis dalam Penelitian Kuantitatif*. (A. Q. Habib (ed.)). Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
- Manurung, P. P. B., & Aritonang, N. N. (2023). Hubungan Antara Kematangan Karir Dengan Kecemasan Menghadapi Dunia Kerja Pada Fresh Graduate Universitas HKBP Nommensen. *INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research*, 3(3), 1–77.
<https://doi.org/10.31004/innovative.v3i3>
- Maunz, L. A., & Glaser, J. (2023). Does Being Authentic Promote Self-actualization at Work? Examining the Links Between Work-Related Resources, Authenticity at Work, and Occupational Self-actualization. *Journal of Business and Psychology*, 38(2), 347–367.
<https://doi.org/10.1007/s10869-022-09815-1>
- Nurdifa, A. R. (2020). *Survei: 5 Hal Paling Dicemaskan saat Quarter Life Crisis*. GenSINDO.
<https://lifestyle.sindonews.com/read/14429/700/survei-5-hal-paling-dicemaskan-saat-quarter-life-crisis-1588370747?showpage=all>
- Oktaviani, P. M., & Soetjningsih, C. H. (2023). Dukungan Sosial Dan Quarter Life Crisis Pada

- Fresh Graduate. *Proyeksi: Jurnal Psikologi*, 18(2), 237–250. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.30659/jp.18.2.237-250>
- Permana, F. B., & Sulastri, A. (2025). Quarter Life Crisis Pada Masa Emerging Adulthood. *Psikostudia: Jurnal Psikologi*, 14(2), 187–195. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.30872/psikostudia.v14i2> p-ISSN:
- Purnama, C. Y., Dwita Juwana, K. F., & Asri, A. F. (2023). Kematangan Karir Karyawan Yang Sedang Menghadapi Quarterlife Crisis Di Perusahaan X Jakarta Selatan. *Jurnal Education and Development*, 11(3), 106–109. <https://doi.org/10.37081/ed.v11i3.4979>
- Qonita, D. N., & Puspitadewi, N. W. S. (2022). Hubungan Quarter Life Crisis Dengan Turnover Intention Pada Generasi Milenial Kota Surabaya. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, 8(9), 1–12. <https://doi.org/https://doi.org/10.26740/cjpp.v8i9.48223>
- Ramadhanti, M., & Satiningsih. (2022). Gambaran grief pada emerging adulthood yang mengalami kematian orang tua akibat covid-19. *Character : Jurnal Penelitian Psikologi*, 9(7), 161–178. <https://doi.org/https://doi.org/10.26740/cjpp.v9i7.48254>
- Riyanto, A., & Arini, D. P. (2021). Analisis Deskriptif Quarter-Life Crisis pada Lulusan Perguruan Tinggi Universitas Katolik Musi Charitas. *Jurnal Psikologi Malahayati*, 3(1), 12–19. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.33024/jpm.v3i1.3316>
- Robbins, A., & Wilner, A. (2001). *Quarter Life Crisis: The Unique Challenges of Life in Your Twenties*. Jeremy P. Tarcher/Putnam.
- Savickas, M. L. (2001). A Developmental Perspective on Vocational Behaviour : Career Patterns , Salience , and Themes. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 1, 49–57. <https://doi.org/https://doi.org/10.1023/A:1016916713523>
- Sengkey, M. M., & Tiwa, T. M. (2020). Kesejahteraan Subjektif Pekerja Kontrak (Pkwt). *Seurune : Jurnal Psikologi Unsyiah*, 3(2), 1–21. <https://doi.org/10.24815/s-jpu.v3i2.17551>
- Umah, R. (2021). *Pengaruh Kematangan Karir Terhadap Quarter Life Crisis pada Mahasiswa Psikologi yang sedang Mengerjakan Skripsi* [Univertas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang]. <http://etheses.uin-malang.ac.id/id/eprint/25231>
- Zwagery, R. V., & Yuniarrahmah, E. (2021). Psikoedukasi “Quarter Life Crisis : Choose The Right Path, What Should I Do Next?” *To Maega : Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 4(3), 272. <https://doi.org/10.35914/tomaega.v4i3.819>