

BAB I

PENDAHULUAN

1.1.Latar Belakang Masalah

Ketika manusia mencapai tahap perkembangan yang lebih kompleks, tuntutan serta tekanan lingkungan meningkat. Setiap individu memberikan respon yang berbeda terhadap tugas dan kebutuhan perkembangan pada masa ini, dan tidak semua individu dapat mengatasi kesulitan pada tahap ini. Individu yang siap menghadapi perubahan tersebut berarti siap menjadi orang dewasa, hal tersebut menyebabkan individu mengalami reaksi negatif dan masalah krisis emosional. Krisis yang dialami individu di rentang usia 20-an adalah ketidakberdayaan, kesepian, keraguan, dan ketakutan akan kegagalan. Fenomena ini biasanya diketahui dengan istilah *quarter-life crisis* (Atwood & Scholtz, 2008; dalam Oktaviani & Soetjningsih, 2023).

Pada masa transisi, individu dianggap sudah dewasa dan dapat hidup mandiri serta menentukan pilihan hidupnya sendiri. Lingkungan sekitar penuh tuntutan pada individu yang berada dalam *fase quarter life crisis*, yaitu antara usia 20 hingga 30 tahunan (Yulius Stevan, 2019; dalam Karpika & Segel, 2021). Permasalahan *quarter-life crisis* banyak terjadi pada orang-orang yang berusia hampir sama dengan *emerging adulthood*, yaitu pada usia 20-an dan 30-an (Sujudi, 2020; Asrar & Taufani, 2022). Istilah *emerging adulthood* yang muncul mengacu pada peralihan dari masa remaja ke masa dewasa (Amalia et al., 2021; dalam Asrar & Taufani, 2022).

Individu yang tidak mampu beradaptasi dengan tahap perkembangannya mungkin akan mengalami berbagai masalah, salah satunya adalah masalah psikologis seperti kecemasan, stres, bahkan depresi (Rosalinda & Michael 2019; dalam Fahira dkk, 2023). Menurut Robbins dan Wilner (2001), Atwood dan Scholtz (2008) *quarter life crisis* merupakan rasa takut akibat ketidakpastian masa depan dalam hal karier (Robbins 2001; dalam

Lestari dkk.2022). *Quarter-life crisis* adalah periode krisis saat individu terus mempertanyakan masa depan mereka dan merujuk pada peristiwa masa lalu (Robinson, 2018; dalam Fahira dkk, 2023). Pada masa ini individu merasa tidak termotivasi, merasa lemah, kurangnya rasa percaya diri dan tujuan hidup, serta mengucilkan diri dari lingkungan (Herawati & Hidayat, 2020; dalam Asrar & Taufani, 2022).

Salah satu ciri *quarter life crisis* adalah adanya perasaan yang berasal dari dalam dan luar diri yang menimbulkan rasa cemas, khawatir, depresi dan kebingungan dalam hidup seseorang. Perasaan ini disebabkan oleh pekerjaan atau karier seseorang di masa depan. Individu pada tahap ini berada dalam tekanan dan mempunyai tanggung jawab sebagai individu yang memandang dirinya sebagai orang dewasa dan mempertanyakan identitasnya (Herawati & Hidayat, 2020; Putri, 2020).

Menurut hasil survei (*First Direct Bank*, 2017) terhadap 2.000 responden milenial di Inggris, terlihat bahwa 56% individu mengalami *quarter life crisis*. Hampir 60% melaporkan bahwa individu mempertanyakan situasi kehidupan mereka karena tekanan lingkungan. Semakin besar tekanan yang dialami seseorang, semakin ia merasa frustrasi dan memandang dirinya sebagai orang yang negatif. Menurut hasil survei yang dilakukan (*Linkedin*, 2017), sebesar 75% penduduk dunia berusia 25-33 tahun mengaku mengalami *quarter life crisis* pada rata-rata usia 27 tahun. *Quarter life crisis*, kemungkinan besar sebagian orang sudah merasakannya di usia muda atau sudah menginjak usia 30-an atau lebih. Krisis emosional yang terjadi pada usia 20 tahun membuat mereka mengalami ketidakberdayaan, keterasingan, keraguan terhadap kemampuan, dan ketakutan akan kegagalan (Ginting & Argasiam, 2022).

Stillman (2017) menemukan bahwa Generasi Z tampaknya menjadi generasi yang lebih loyal dalam hal karier dan kemajuan. Generasi Z memiliki pola pikir praktis dalam merencanakan dan mempersiapkan masa depan. Mereka ingin memulai dari bawah untuk mendapatkan pengalaman dan mendapatkan kenaikan posisi. Menurut Santrock (2007), Generasi Z mengalami dua transisi dalam kariernya. Pertama, masa peralihan dari sekolah menengah ke perguruan tinggi. Kedua, adanya masa transisi dari perguruan tinggi ke dunia

kerja. Masa transisi ini menuntut Generasi Z beradaptasi dengan lingkungan kerja baru. Kemampuan adaptabilitas karir sangat penting bagi karir individu, agar dapat cepat beradaptasi dengan pekerjaan dan karir (Flum dan Blustein, 2000). Selain itu, mahasiswa usia 20-29 tahun saat ini termasuk dalam generasi Millennial dan Generasi Z, yang lebih rentan menghadapi *quarter-life crisis* karena generasi z lebih cenderung mencari makna dibandingkan antara dirinya dan dunia. Menjadi tolak ukur pengambilan keputusan perusahaan dibandingkan generasi sebelumnya (Deloitte Indonesia Perspectives, 2019).

Kuliah sambil bekerja merupakan fenomena umum di Indonesia dan luar negeri (Boatman & Long, 2016; dalam Lusi, 2021). Chaplin dan Maddux (2013) menyatakan bahwa pengaturan diri mengacu pada perubahan tindakan yang dilakukan individu, sehingga memungkinkan individu beradaptasi dengan situasi dan keadaan eksternal. Adaptabilitas karir ini membantu individu memenuhi kebutuhan psikologisnya. Tuntutan yang dialami dalam perkuliahan maupun pada saat bekerja mengharuskan mahasiswa yang bekerja sambil belajar dapat memenuhi kebutuhan dan tantangannya. Pekerjaan ini memerlukan banyak usaha untuk memenuhi dan memuaskan kebutuhan yang ada pada mahasiswa dan staf (Darolia, 2014; Gaedke et al., 2012).

Koen dkk. (2012) menyatakan bahwa salah satu cara memasuki dunia kerja adalah dengan melakukan persiapan. Mempersiapkan lulusan perguruan tinggi untuk bersaing dan beradaptasi dengan dunia kerja. Keputusan karier bukanlah keputusan yang terjadi secara mendadak, namun memerlukan persiapan dan perencanaan yang matang. Keinginan seseorang dalam memilih pekerjaan disebut dengan konsep adaptabilitas karir. Coetzee dan Harry (2015) menemukan bahwa faktor adaptabilitas karir mempunyai dampak positif terhadap persiapan dan pengembangan karier individu, dan keterampilan adaptabilitas karir dapat membantu meringankan stres pasca kerja. Individu yang memiliki keterampilan adaptif kemungkinan dapat mengalami kebingungan, ketidakpastian, dan kejadian tidak terduga di lingkungan kerjanya.

Menurut Savickas (2012), adaptasi karir adalah sumber daya yang mendorong pengembangan manusia, penetapan tujuan, penelitian,

pengorganisasian dan memaksimalkan potensi manusia sehingga tujuan karir dapat tercapai. Kemampuan beradaptasi karir merupakan kemampuan individu untuk beradaptasi secara tepat terhadap berbagai perubahan dan menjaga keseimbangan peran ketika dihadapkan pada berbagai perubahan peran terkait karir sepanjang hidupnya (Lent & Brown, 2012). Rottinghaus dkk. (2005) menemukan bahwa kemampuan beradaptasi karir adalah suatu kecenderungan yang mempengaruhi bagaimana individu mempersepsikan kemampuannya dalam merencanakan dan beradaptasi terhadap perubahan rencana karir, terutama ketika menghadapi kejadian dan situasi yang tidak terduga.

Proses individu beradaptasi dengan lingkungan kerja berbeda-beda, ada yang cepat, ada yang mudah beradaptasi, dan ada pula yang sulit atau tidak mudah beradaptasi. Proses adaptasi merupakan proses yang bermanfaat bagi kesehatan. Adaptasi karir juga dapat dilihat dari masing-masing individu generasi Z sebagai gambaran hubungan antara kesehatan mental dan sumber daya psikologis pada setiap individu Generasi Z, yaitu kondisi sosial yang mengarahkan individu untuk melakukan pekerjaannya di tempat kerja, yang diartikan sebagai suatu sikap. Keterampilan dan perilaku yang digunakan individu dapat disesuaikan dengan pekerjaan yang cocok untuk mereka (Tangkudung, 2014)

Menurut Savickas dan Porfeli (2012) dalam artikel yang berjudul "*Career Adaptability: An Integrative Construct of the Lifespan, Life Space Theory*", proses adaptasi karir merupakan proses berkesinambungan yang melibatkan tahapan yang berbeda-beda. Adaptasi ini mencakup perubahan lingkungan kerja, kesiapan individu untuk merespons dan beradaptasi terhadap tantangan baru, dan pengembangan keterampilan baru, dan mungkin memerlukan waktu berbulan-bulan atau bertahun-tahun, tergantung pada situasi dan pengalaman individu. Dalam artikel "*Career Adaptability Development in Adolescence: Relevant Antecedents and Effects on Career Success*" Menurut Hirschi, (2013) menunjukkan bahwa adaptasi karier merupakan suatu proses transisi yang berkembang selama masa transisi dan memerlukan waktu yang bervariasi dari beberapa bulan hingga beberapa tahun tergantung faktor-faktor dan keadaan individu. Johns dan Saks (2005) menyatakan bahwa proses adaptasi bisa

memakan waktu hingga enam bulan, tergantung kerja keras dan mendapatkan dukungan sosialnya.

Dalam penelitian Dhea dkk. (2022), permasalahan terkait penyesuaian karir tidak hanya dihadapi oleh individu yang telah memasuki dunia kerja, tetapi juga oleh mahasiswa tingkat akhir. Hal ini terlihat karena mahasiswa tingkat akhir biasanya belum mengetahui apa yang diinginkannya, belum memahami potensi yang dimilikinya, takut dan khawatir tidak akan mendapatkan pekerjaan setelah lulus serta tidak mempunyai rencana masa depan, sehingga sangat penting untuk mengumpulkan informasi tentang minat dan kualifikasi mereka, hal ini tentu saja berdampak pada penyesuaian karir seseorang sehingga berujung pada pilihan pekerjaan yang tidak tepat.

Penelitian yang dilakukan oleh Sukarno dkk. (2018) mengungkapkan bahwa kemampuan adaptasi karir siswa Generasi Z masih berada pada kategori sedang (36%) dan rendah (27%), sedangkan hanya 37% responden yang berstatus tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa Generasi Z belum optimal beradaptasi dengan karir tenaga kerja masa depan. Menurut el Corso (2017) mengakui bahwa fenomena tantangan karir akibat era revolusi industri 4.0 juga menjadi ciri kehidupan kerja individu. Mahasiswa pada masa dewasa awal seringkali menghadapi tantangan yang menimbulkan ketidakstabilan dan kecemasan. Menurut penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Riyanto & Arin, 2021), siswa SMA dan mahasiswa sering menghadapi permasalahan *quarter life crisis*. Selama ini mereka kebingungan dalam memilih karir dan jati diri serta takut meninggalkan zona nyamannya di dunia akademis.

Penelitian Riawan (2019) menemukan bahwa banyak pekerja di Indonesia yang kesulitan beradaptasi dengan perubahan teknologi dan permintaan pasar tenaga kerja yang berubah dengan cepat. Hal ini mengakibatkan tingginya tingkat ketidakpuasan kerja dan inefisiensi kerja di banyak sektor bisnis (Riawan, 2019). Selain itu, studi Arifin (2020)) menemukan bahwa banyak perusahaan Indonesia kurang memiliki pelatihan dan pengembangan untuk meningkatkan kemampuan adaptasi kerja. Perlunya kebijakan dan program yang lebih baik untuk mengembangkan kemampuan adaptasi kerja guna meningkatkan kinerja pegawai dan kepuasan kerja (Arifin. M, 2020).

Faktor-faktor yang mempengaruhi *career adaptability* menurut (Shertzer & Stone; dalam W. S. Winkel & Sri Hastuti, 2005) menjelaskan bahwa pengembangan karir dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal. Faktor internal tersebut meliputi nilai-nilai kehidupan, tingkat kecerdasan, keterampilan khusus, minat, karakteristik, pengetahuan, kebugaran jasmani, sedangkan faktor eksternal meliputi masyarakat, kondisi sosial ekonomi negara atau daerah, status sosial ekonomi keluarga, pengaruh dari keluarga keluarga besar dan keluarga inti, pendidikan, interaksi dengan teman sebaya, dan tuntutan pada masing-masing jabatan. Faktor lain yang dapat mempengaruhi penyesuaian karir pada penelitian (Choirus & Khasan, 2019) pada mahasiswa ekonomi UNNES adalah dukungan sosial. Dukungan sosial mengacu pada hubungan interpersonal yang melindungi individu dari konsekuensi negatif dari stres. Dukungan sosial yang diterima dapat membuat seseorang merasa tenang, diperhatikan, dicintai serta mengembangkan rasa percaya diri dan kompetensi (Ahyani, 2012). Menurut Nurmalasari dan Putri (2015) menemukan bahwa dukungan sosial yang tinggi maka seseorang merasa nyaman, merasa yakin bahwa dirinya dihargai, dihargai, dicintai, dan merasa orang lain bersedia memberikan perhatian dan rasa aman.

Dukungan sosial memegang peranan penting dalam kemampuan individu dalam menyesuaikan diri dengan karier. Selama transisi dari perguruan tinggi ke dunia kerja, siswa membutuhkan dukungan sosial untuk meningkatkan kepercayaan diri mereka dalam berbagai tugas profesional (Wang & Fu, 2015). Dukungan sosial berguna karena individu menentukan kariernya sendiri. Dukungan sosial dari guru, keluarga, dan teman mendukung penyesuaian karier siswa, semakin banyak dukungan yang diterima seseorang, semakin mudah penyesuaian kariernya. Dukungan sosial terutama dari anggota keluarga mempengaruhi penyesuaian karir mahasiswa tingkat akhir (Han & Rojewski, 2015). Dukungan sosial dari guru, anggota keluarga, dan teman membantu individu mempersiapkan karir dan melakukan transisi yang lancar dari sekolah ke dunia kerja. Dukungan sosial merupakan hubungan antara orang-orang yang turut serta memberikan bantuan berupa dukungan emosional, informasi, evaluasi, dan dukungan instrumental yang dapat diterima individu dalam

berinteraksi dengan lingkungan dan memecahkan masalah. Dukungan sosial dapat mengurangi tekanan psikologis, meningkatkan kesehatan mental, dan mengelola emosi negatif (Donenberg & Maryland, 2005). Individu membutuhkan dukungan sosial selama *quarter-life crisis*. Karena permasalahan ini menyebabkan semakin meningkatnya ketakutan, ketegangan, rasa tidak aman, kecemasan dan ketidakberdayaan (Wijaya dan Saprowi 2022; Sigar, V 2023).

Menurut (Zimet dkk, 1988), komponen dukungan sosial adalah keluarga, teman, dan orang-orang spesial. Keluarga merupakan kelompok yang paling dekat dengan individu. Dukungan sosial keluarga penting untuk meningkatkan kepuasan individu dan meningkatkan kinerja perusahaan (Halbesleben & Rotondo, 2007). Teman dalam konsep kerja adalah rekan kerja. Hubungan kolaboratif sangat penting untuk mencapai tujuan organisasi. Rekan kerja dapat membuat orang bahagia dan meningkatkan motivasi dan produktivitas. Dalam penelitian ini, orang yang spesial adalah seseorang yang mempunyai peranan penting dalam kehidupan. Seseorang yang sudah menikah dapat menjadikan seseorang sebagai pasangannya. Seseorang dapat menjadikan seseorang sebagai kekasihnya. Diperkirakan bahwa individu dapat mencapai keseimbangan kehidupan kerja yang baik (*Stanford School of Medicine, 2024*). Dukungan sosial merupakan komentar dan tanggapan orang lain dalam hubungan sosial yang menunjukkan bahwa seseorang dihormati, diperhatikan, dihargai, dan dicintai (King, 2017). Dukungan sosial juga merupakan perasaan bahwa orang lain siap menerima dan memahami kebutuhannya Aronson dkk. (2016) .

Temuan penelitian Guan, dkk. (2013) menunjukkan bahwa dukungan orang tua dapat meningkatkan kemampuan beradaptasi profesional siswa di China. Komunikasi keluarga yang baik dan penghargaan perusahaan dapat meningkatkan penyesuaian profesional seseorang selama masa transisi dari sekolah ke dunia kerja. Salah satu faktornya adalah persuasi verbal dari orang-orang terdekat, seperti keluarga dan teman, yang sangat penting saat ini dalam memilih profesi. Penelitian yang dilakukan oleh (Hastoprojokusumo, 2016) menemukan hasil bahwa dukungan sosial memiliki hubungan positif dan signifikan sebesar 23,0% terhadap kemampuan beradaptasi karir. Penelitian ini

menunjukkan bahwa semakin tinggi persepsi dukungan sosial maka semakin baik adaptabilitas karir mahasiswa tingkat akhir. Berdasarkan penelitian yang dilakukan (Barita & Sawitri, 2023), terdapat hubungan positif yang signifikan antara dukungan sosial teman sebaya dengan adaptabilitas karir, artinya semakin tinggi dukungan sosial teman sebaya maka semakin baik pula penyesuaian karirnya. Semakin rendah dukungan sosial sebaya maka semakin lemah kemampuan adaptasi karir mahasiswa Bidikmisi tahun pertama, kedua, ketiga, dan keempat Fakultas Hukum Universitas Diponegoro.

Maka dari itu pentingnya melihat masalah-masalah di atas, saya ingin meneliti lebih lanjut mengenai “Pengaruh Dukungan Sosial Terhadap Adaptabilitas Karier Pada Individu Yang Menghadapi Fase *Quarter Life Crisis* di Indonesia.”

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, maka dapat diidentifikasi permasalahannya antara lain sebagai berikut :

- a. Individu yang berada di rentang usia 20-30 tahun-an kemungkinan besar mengalami krisis emosional yang dapat berdampak pada kecemasan dan tekanan pada karirnya.
- b. Individu yang sudah dewasa cenderung membutuhkan dukungan sosial dalam kehidupannya.
- c. Dukungan sosial bisa membantu seseorang dalam proses beradaptasi karir.

1.3. Pembatasan Masalah

Berdasarkan hasil identifikasi masalah di atas, maka penelitian ini dibatasi hanya pada meneliti apakah terdapat pengaruh antara dukungan sosial dengan adaptabilitas karir pada individu yang menghadapi fase *quarter life crisis* di Indonesia?

1.4. Rumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah di atas, maka diputuskan rumusan masalah apakah terdapat pengaruh antara dukungan sosial dengan adaptabilitas karier pada individu yang menghadapi fase *quarter life crisis* di Indonesia?

1.5. Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui pengaruh dukungan sosial dengan adaptabilitas karier pada individu yang menghadapi fase *quarter life crisis* di Indonesia.

1.6. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini terbagi menjadi 2 yaitu manfaat teoritis dan manfaat praktis:

1.6.1. Manfaat Teoritis

Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan temuan-temuan yang baru dan memperluas wawasan ilmu pengetahuan khususnya dalam pengembangan bidang psikologi khususnya bidang psikologi sosial dan psikologi industri dan organisasi yang terkait dukungan sosial dan adaptabilitas karier pada individu yang sedang menghadapi fase (*Quarter life crisis*).

1.6.2. Manfaat Praktis

1.6.2.1. Bagi Peneliti selanjutnya

Untuk penelitian selanjutnya, diharapkan peneliti dapat mengeksplorasi mengenai faktor-faktor lain yang mungkin dapat berpengaruh terhadap adaptabilitas karier. Mencari variabel lainnya (*independent variabel*) yang berbeda dengan penelitian sebelumnya yaitu adaptabilitas karier dan dukungan sosial.

1.6.2.2. Bagi Masyarakat

Melalui penelitian ini diharapkan masyarakat umum dan khususnya mahasiswa agar lebih mempersiapkan diri untuk karirnya dan lebih mampu beradaptasi dengan lingkungan kerjanya setelah lulus nanti