BAB I
PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Masa dewasa awal, dalam rentang usia 20 hingga 30 tahun, merupakan fase transisi yang sangat krusial dalam siklus kehidupan individu. Menurut Afnan dkk (2020) Pada periode ini, individu tidak hanya menghadapi perubahan fisik, tetapi juga tuntutan psikososial yang semakin kompleks, seperti tuntutan kemandirian ekonomi, pencapaian karier, komitmen relasi, hingga pembentukan arah hidup yang jelas.

Menurut Erikson (Nurviana, 2025) bahwa individu usia dewasa awal berada pada tahap *intimacy vs Isolatioan* (Keintiman vs Isolasi). Pada tahap ini, tugas perkembangan utama individu adalah membangun hubungan yang intim, bermakna, dan berkomitmen dengan orang lain tanpa kehilangan identitas dirinya. Keberhasilan pada tahap ini ditandai dengan kemampuan menjalin relasi yang sehat dan stabil, sedangkan kegagalannya dapat menimbulkan perasaan kesepian, isolasi sosial, serta kebingungan arah hidup.

Menurut Erikson (Mokalu & Boangmanalu, 2021) menegaskan bahwa kegagalan menyelesaikan konflik perkembangan sebelumnya, khususnya pada tahap *Identity vs Confusion* (Identitas vs kebingungan peran), dapat memperbesar resiko munculnya krisis identitas pada masa dewasa awal. Dengan demikian, tekanan yang muncul pada usia 20-30 tahun bukan sekedar persoalan pekerjaan, tetapi berkaitan erat dengan dinamika perkembangan sosial dan pembentukan identitas diri.

Berdasarkan data dari Badan Pusat Statistik (BPS, 2025), jumlah penduduk usia kerja 20-29 tahun di Indonesia mencapai 34.079.421 orang, sedangkan penduduk berusia 20-29 tahun yang bekerja menunjukkan angka 30.543.22. Sehingga dari total penduduk usia kerja yang bekerja berdasarkan data tersebut yakni 89,67%. Tingginya jumlah penduduk yang bekerja pada bulan Agustus 2025, sebagaimana dirilis oleh Badan Pusat Statistik, tidak hanya menunjukkan kondisi partisipasi kerja yang relative stabil, tetapi juga mencerminkan dinamika pasar tenaga kerja

yang terus bergerak. Di balik angka 30.543.22 pekerja tersebut, terdapat arus masuk dan keluar tenaga kerja yang menjadi bagian dari siklus ketenagakerjaan. Salah satu fenomena yang turut mewarnai dinamika tersebut adalah meningkatnya tren karyawan yang mengundurkan diri (*resign*). Menurut Tjandra & Erdiansyah (2024) Fenomena *resign* tidak dapat dipandang semata-mata sebagai peristiwa individual, melainkan sebagai indikator adanya faktor psikologis, sosial, maupun organisasi yang memengaruhi keputusan kerja seseorang.

Survei yang dilakukan oleh Michael (Sadya, 2023) diungkapkan bahwa kemajuan karier atau promosi menjadi alasan utama bagi 25% responden di indonesia keluar dari pekerjaanya. Keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi atau budaya perusahaan menjadi alasan risign terbanyak kedua, seperti disampaikan 19% responden. Sebanyak 18% responden mengundurkan diri dari pekerjaanya karena ingin mencari perubahan besar dalam kariernya. Kemudian, 10% responden keluar dari pekerjaannya dikarenakan tidak adanya kepuasan gaji saat ini. selain itu dalam dunia pekerjaan selain ada yang yang keluar dari pekerjaannya atau *resign* ada juga karyawan yang sedang bekerja namun mengalami *quarter life crisis* sebagaimana menurut Argasiam (2025) bahwa di era modern ini, banyak perusahaan yang mempekerjakan individu-individu muda yang sedang berada dalam fase *quarter life crisis*.

Berdasarkan laporan dari FlexJobs (Crist, 2025) bahwa ada 55% pekerja di Amerika Serikat mengatakan bahwa mereka pernah mengalami *quarter life crisis* pada usia 20-30 tahun. Para pekerja menyebutkan faktor-faktor seperti stres, ketidakstabilan, kekhawatiran, stagnasi dalam karier sebagai penyebab utama, yang pada akhirnya mengarah pada kelelahan dan ketidakpastian mengenai arah masa depan mereka. Dalam survei terhadap 2.200 pekerja di Amerika Serikat, 77% masih memikirkan pekerjaan mereka, bahkan saat sedang tidak bekerja (misalnya di rumah, akhir pekan, atau libur), dan 22% menyatakan pekerja terus memikirkan pekerjaan tanpa henti, Selain itu, 65% merasa stres atau kewalahan saat menjalani hari kerja biasa. Meskipun sebanyak 59% pekerja merasa dirinya terlibat dalam pekerjaan, pada saat yang sama terdapat kondisi yang bertolak belakang. Sebanyak 60% pekerja mengaku merasa bosan dengan peran atau pekerjaannya, 71% mengalami kelelahan kerja (*burnout*), dan 54% merasa terjebak dalam pekerjaannya.

Berdasarkan laporan tersebut, dapat disimpulkan bahwa *quarter life crisis* merupakan fenomena yang nyata dan dialami oleh sebagian besar tenaga kerja, khususnya pada usia 20-30 tahun. Lebih dari separuh pekerja mengaku pernah atau sedang mengalami krisis karier yang ditandai oleh *stres*, ketidakstabilan, kekhawatiran dari pekerjaan, serta stagnasi perkembangan profesional. Kondisi ini berdampak pada meningkatnya *burnout*, rasa terjebak dalam pekerjaan, kebosanan, serta ketidakpastian terhadap masa depan karier, bahkan sebagian pekerja meragukan keberlanjutan pekerjaannya dalam lima tahun ke depan (Crist, 2025).

Hasil wawancara awal yang dilakukan terhadap lima responden pada Selasa, 3 Maret 2026, menunjukkan bahwa beberapa karyawan mengalami kebingungan terkait arah karier dan masa depan mereka. Salah satu responden menyatakan, "*Ya pernah! Bahkan sampai sekarang saya masih memikirkan hal itu*", sementara responden lain mengatakan, "*Saya pernah merasa bingung dan ragu tentang arah karier dan masa depan saya*". Selain itu, beberapa responden mengungkapkan adanya kejenuhan dalam pekerjaan yang mereka jalani. Hal ini terlihat dari pernyataan, "*Tugas yang diulang-ulang setiap hari membuat pekerjaan terasa membosankan, tidak menantang, dan menghambat kreativitas*", serta "*gaji yang kurang cukup untuk memenuhi kebutuhan, tetapi karena sulit mendapatkan pekerjaan, akhirnya saya tetap bertahan*". Beberapa responden juga mengaku sering membandingkan diri dengan rekan kerja lain. Salah satu karyawan menyampaikan, "*Ya pada saat rekan kerja sering mendapatkan pujian dari atasan, di situlah timbul rasa kurang percaya diri saya*" dan responden lain mengatakan, "*Saya pernah merasa kurang percaya diri dibandingkan rekan kerja yang lebih berpengalaman*". Selain itu, terdapat responden yang merasa sulit meninggalkan kondisi yang sedang dijalani, seperti yang diungkapkan melalui pernyataan, "*Pernah, karena gaji yang kurang cukup… tetapi saya tetap bertahan*", serta "*Saya merasa kemampuan saya bisa mendapatkan pekerjaan lebih dari ini, tapi ada perasaan harus tinggal di sini karena ada hati saya di sini*", Hampir seluruh responden juga mengungkapkan kekhawatiran terhadap masa depan, yang terlihat dari pernyataan, "*Cemas ketika memikirkan masa depan atau pekerjaan adalah hal yang manusiawi. Saya masih sangat merasa takut akan kegagalan*" dan "*Saya kadang merasa cemas karena banyak hal yang belum pasti*". Bahkan, salah satu responden menyatakan, "*Sangat cemas, karena saya tahu makin*

dewasa saya harus mapan". Tekanan dalam pekerjaan juga diungkapkan oleh beberapa responden, seperti dalam pernyataan, "*Beban kerja berlebihan dan berada di lingkungan yang toxic*", serta "*Pernah dimarahi atasan dan merasa tertekan karena tuntutan target, sehingga kehilangan semangat kerja*". Selain itu, terdapat responden yang mengungkapkan pertimbangan terkait hubungan pribadi melalui pernyataan, "*Saya merasa harus tetap di sini karena ada hati saya di sini, pacar saya*", serta adanya kekhawatiran mengenai kesiapan hidup di masa depan, termasuk tuntutan untuk mencapai kemapanan sebelum memasuki jenjang kehidupan yang lebih serius.

Menurut penjelasan dari Wibisono & Hakim (2022) bahwa individu usia dewasa awal tidak hanya dituntut untuk memiliki pekerjaan, tetapi juga untuk memiliki karier yang mapan, stabilitas finansial, dan pencapaian hidup tertentu dalam waktu relatif singkat sehingga timbul perasaan gelisah dan takut mengenai kehidupan secara utuh serta respon negatif yang muncul pada fase antara umur 20-30 tahun merupakan bagian dari *quarter life crisis.* Munculnya *quarter life crisis* ditunjukkan dengan ketidakstabilan dan terlalu banyak pilihan individu sehingga merasa tidak berdaya dan panik (Hanifah, 2023).

Kondisi ini berpotensi memicu stres, kecemasan, bahkan krisis makna hidup. Gendolang & Ambarwati (2023) berpendapat bahwa *quarter life crisis* sendiri bisa dilalui dengan baik, apabila individu tersebut memiliki *self efficacy* yang tinggi. Menurut Sari dan Affandi (2024) Pemahaman seseorang terhadap dirinya sendiri akan membentuk identitas yang melekat dalam dirinya. Semakin berkembang konsep diri yang dimiliki serta semakin selaras dengan cara individu memaknai dirinya, maka tingkat kepercayaan diri dan harga diri yang dimiliki juga akan semakin meningkat, terutama ketika menghadapi berbagai tantangan dalam kehidupan (Sari dan Affandi, 2024).

Sebaliknya, menurut Dhowy (2022) individu dengan *self efficacy* rendah cenderung mudah ragu terhadap kemampuan diri, lebih cepat menyerah ketika menghadapi kesulitan, dan lebih rentan mengalami tekanan psikologis. Ditambah lagi menurut Siregar dan Putri (2020) ketika menghadapi kondisi yang menantang, individu yang memiliki *self efficacy* rendah biasanya lebih cepat kehilangan semangat dan cenderung menyerah.

Peneliti menyimpulkan dari beberapa pendapat sebelumnya bahwa pada masa dewasa awal, tuntutan untuk mencapai berbagai aspek kehidupan dalam

waktu singkat dapat memicu *quarter life crisis* yang ditandai dengan kecemasan, ketidakstabilan emosi, dan kebingungan arah hidup, namun kondisi ini lebih mampu dihadapi oleh individu dengan *self efficacy* tinggi karena memiliki kepercayaan diri dan pemahaman diri yang baik, sedangkan individu dengan *self efficacy* rendah cenderung mudah ragu, kehilangan semangat, dan menyerah saat menghadapi kesulitan.

Dalam perspektif Islam, dinamika perjuangan individu dalam menghadapi tantangan hidup memiliki landasan teologis yang kuat. Allah SWT berfirman dalam QS. Ar-Ra'd ayat 11:

بِاَنْفُسِهِمْ ۗ وَاِذَآ اَرَادَ اللّٰهُ بِقَوْمٍ سُوْۤءًا فَلَا مَرَدَّ لَهٗ ۚ وَمَا لَهُمْ مِّنْ دُوْنِهٖ مِنْ وَّالٍ ۝١١

Artinya: "*Sesungguhnya Allah tidak mengubah keadaan suatu kaum sebelum mereka mengubah keadaan diri mereka sendiri.*".

Ayat ini menegaskan bahwa hidup sangat dipengaruhi oleh usaha dan kesiapan internal individu. Secara psikologis, hal ini selaras dengan konsep *Self efficacy* yang dikemukakan oleh Bandura (Oktariani dkk., 2020), yaitu keyakinan individu terhadap kemampuannya dalam mengatur dan melaksanakan tindakan untuk mencapai tujuan tertentu.

Selain itu, Allah SWT juga berfirman dalam QS. Al-Insyirah ayat 5:

اِنَّ مَعَ الْعُسْرِ يُسْرًا ۝٥

Artinya: *"Karena sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan."*

Ayat ini memberikan perspektif optimis dan ketahanan psikologis dalam menghadapi kesulitan. Dalam konteks *quarter life crisis*, tekanan dan kebingungan yang dialami individu dewasa awal bukanlah kondisi permanen, melainkan bagian dari proses pertumbuhan dan pendewasaan (Zwagery, 2021).

Pemilihan Toko RMJ sebagai lokasi penelitian didasarkan pada pertimbangan ilmiah yang kuat serta adanya kesenjangan penelitian (*research gap*) yang relevan. Toko RMJ memiliki karakteristik karyawan yang didominasi oleh usia dewasa awal (20–30 tahun), yaitu fase perkembangan yang rentan mengalami *quarter life crisis*. Selain itu, lingkungan kerja sebagai toko serba ada (TOSERBA) dengan tuntutan pelayanan langsung kepada konsumen, pencapaian target penjualan, serta rutinitas pekerjaan yang berulang, menciptakan tekanan kerja dan dinamika psikologis yang kompleks.

Secara lebih spesifik, beban kerja karyawan di Toko RMJ tergolong tinggi jika ditinjau dari aspek durasi dan pola kerja. Menurut Farhansyah (2026), berdasarkan ketentuan umum ketenagakerjaan, jam kerja karyawan pada umumnya berkisar 7–8 jam per hari. Namun, pada praktiknya di Toko RMJ, karyawan bekerja dari pukul 08.00 hingga 22.00 dalam satu hari, tanpa sistem kerja *shift*. Hal ini menunjukkan bahwa durasi kerja harian melebihi standar pada umumnya, sehingga berpotensi menimbulkan kelelahan fisik maupun tekanan psikologis. Selain itu, waktu istirahat yang terbatas serta sistem libur yang hanya diberikan pada hari Minggu di minggu kedua setiap bulan menyebabkan minimnya kesempatan bagi karyawan untuk melakukan pemulihan (*recovery*) secara optimal. Kondisi tersebut berimplikasi pada meningkatnya tuntutan adaptasi individu terhadap tekanan kerja, yang dalam banyak kasus dapat memicu munculnya perasaan cemas, kebingungan arah hidup, serta ketidakpastian masa depan yang merupakan indikator dari *quarter life crisis*. Dalam situasi seperti ini, *self efficacy* menjadi faktor psikologis yang penting, karena berperan dalam menentukan bagaimana individu memaknai, menghadapi, dan mengelola tekanan yang dialaminya. Oleh karena itu, Toko RMJ menjadi konteks penelitian yang relevan dan strategis untuk mengkaji hubungan antara *self efficacy* dan *quarter life crisis* secara lebih mendalam.

Di sisi lain, sebagian besar penelitian sebelumnya cenderung berfokus pada mahasiswa atau pekerja di sektor formal, sementara kajian mengenai *quarter life crisis* pada karyawan sektor informal atau usaha lokal masih relatif terbatas. Hal inilah yang menjadi celah penelitian yang ingin diisi oleh peneliti. Dengan demikian, pemilihan Toko RMJ tidak hanya relevan dengan tujuan penelitian, tetapi juga memiliki nilai kebaruan (*novelty*) dan kontribusi ilmiah, baik dalam pengembangan kajian psikologi maupun dalam memberikan gambaran nyata mengenai kondisi psikologis karyawan di lingkungan kerja lokal.

Berdasarkan uraian di atas, peneliti tertarik untuk mengkaji "Hubungan antara *Self Efficacy* dengan *Quarter Life Crisis* pada Karyawan Toko RMJ di Kabupaten Gorontalo".

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan, masalah-masalah yang diidentifikasi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Tekanan transisi dewasa awal: Individu pada rentang usia 20-30 tahun (dewasa awal) berada pada fase transisi yang rentan terhadap tekanan psikologis terkait pencarian identitas, stabilitas *finansial*, dan ketidakpastian arah hidup
2. Gejala *quarter life crisis* pada karyawan: Munculnya fenomena *quarter life crisis* yang ditandai dengan keterjebakan dalam situasi kehidupan atau pekerjaan yang dirasa tidak sesuai dengan harapan dan tujuan pribadi, namun sulit untuk diubah karena berbagai keterbatasan yang dihadapi. Selain itu, gejala ini juga ditandai dengan kecemasan terhadap masa depan serta kecenderungan melakukan perbandingan sosial (*social comparison*) secara negatif terhadap pencapaian orang lain, yang dapat memunculkan keraguan terhadap kemampuan dan pencapaian diri sendiri.
3. Tuntutan kerja dan ekspektasi sosial: Karyawan di Toko RMJ menghadapi berbagai tuntutan, baik dalam menjalankan pekerjaan secara profesional maupun dalam memenuhi ekspektasi sosial untuk segera mencapai kemapanan. Kondisi tersebut dapat menimbulkan tekanan psikologis, meningkatkan kekhawatiran terhadap masa depan, serta mendorong individu untuk terus mengevaluasi pencapaian dan arah hidupnya.

1.3 Rumusan Masalah

1. Bagaimana tingkat *Self efficacy* pada karyawan Toko RMJ di Kabupaten Gorontalo?
2. Bagaimana tingkat *Quarter life crisis* pada karyawan Toko RMJ di Kabupaten Gorontalo?
3. Apakah terdapat hubungan antara *Self efficacy* dengan *Quarter life crisis* pada karyawan Toko RMJ di Kabupaten Gorontalo?

1.4 Tujuan

Adapun yang menjadi tujuan penelitian adalah sebagai berikut:

1. Mengetahui tingkat *Self efficacy* pada Karyawan Toko RMJ di Kabupaten Gorontalo.
2. Mengetahui tingkat *Quarter life crisis* pada Karyawan Toko RMJ di Kabupaten Gorontalo.

3. Menganalisis hubungan antara *Self efficacy* dengan *Quarter life crisis* pada Karyawan Toko RMJ di Kabupaten Gorontalo.

1.5 Manfaat

Adapun manfaat penelitian sebagai tersebut:

1. Manfaat Teoritis

   Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pengembangan ilmu psikologi, khusunya terkait kajian mengenai hubungan antara *self efficacy* dengan *quarter life crisis* pada karyawan. Temuan penelitian ini juga dapat memperkaya referensi akademik yang membahas faktor internal psikologis yang mempengaruhi munculnya *quarter life crisis* pada karyawan.

2. Manfaat Praktis

   a. Bagi Karyawan:

      Penelitian ini diharapkan dapat membantu karyawan memahami pentingnya *self efficacy* dalam menghadapi berbagai tantangan yang muncul pada masa dewasa awal, termasuk ketidakpastian terkait karier, pekerjaan, dan masa depan. Hasil penelitian ini juga dapat menjadi sumber informasi bagi karyawan untuk mengembangkan keyakinan terhadap kemampuan diri, sehingga lebih mampu mengambil keputusan, menetapkan tujuan karier, dan menyesuaikan diri dengan tuntutan pekerjaan secara lebih efektif.

   b. Program Studi dan Fakultas

   Penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan referensi ilmiah bagi program studi dan fakultas dalam pengembangan ilmu psikologi, khususnya yang berkaitan dengan *self efficacy* dan *quarter life crisis* pada karyawan. Hasil penelitian ini juga dapat dimanfaatkan sebagai bahan masukan dalam pengembangan kegiatan akademik,

penelitian, dan pengembangan keilmuan psikologi.