

Hubungan *Quarter Life Crisis* Dengan *Turnover Intention* Pada Generasi Milenial Kota Surabaya

Dzakia Nadaa Qonita

Program Studi Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Surabaya. Email: dzakianadaa@gmail.com

Ni Wayan Sukmawati Pupitadewi

Program Studi Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Surabaya.

Email : sukmawatipuspitadewi@unesa.ac.id

Abstrak

Indonesia pada saat ini sedang mengalami fenomena bonus demografi, dimana generasi milenial mendominasi dunia kerja. Generasi milenial yang mengalami fase *quarter life crisis* menjadikannya seringkali menghadapi krisis yang mencakup salah satunya di bidang pekerjaan. Hal ini ditunjukkan salah satunya dengan tingginya tingkat *turnover* pada generasi milenial. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara *quarter life crisis* dengan *turnover intention* pada generasi milenial di kota Surabaya. Subjek dalam penelitian adalah 351 orang generasi milenial yang tinggal di kota Surabaya, dengan kriteria berusia 24-29 tahun, dan sudah bekerja di tempat yang sama dalam waktu minimal satu tahun. Pengambilan sampel menggunakan teknik *purposive sampling*. Alat ukur yang digunakan adalah skala *quarter life crisis* berdasarkan 7 dimensi *quarter life crisis*, dan untuk mengukur *turnover intention* menggunakan alat ukur yang disusun berdasarkan tiga aspek *turnover intention* dari Mobley. Uji normalitas yang digunakan adalah uji *Kolmogorov Smirnov* mendapatkan signifikansi sebesar 0,197 sehingga penelitian ini berdistribusi normal. Uji hipotesis kedua variabel, menggunakan uji korelasi *pearson* dengan bantuan *SPSS 24.0 for windows* mendapatkan nilai signifikansi sebesar 0,602 menunjukkan hasil bahwa terdapat hubungan derajat sedang antara *quarter life crisis* dengan *turnover intention* pada generasi milenial di kota Surabaya.

Kata Kunci: *quarter life crisis*, *turnover intention*, generasi milenial

Abstract

Indonesia is currently experiencing a demographic bonus phenomenon, where the millennial generation dominates the world of work. The millennial generation that experiences the phase of *quarter life crisis* often faces the crisis that includes in the field of work. This is shown by the high turnover rate in the millennial generation. This study aims to find out the relationship between *quarter life crisis* and *turnover intention* in the millennial generation in the city of Surabaya. The subjects in the study were 351 people of millennial generation who live in the city of Surabaya, with criteria aged 24-29 years, and have worked for at least one year in the same place. The sampling technique used a *purposive sampling* technique. The measuring instrument used was the *quarter life crisis* scale based on 7 dimensions of *quarter life crisis*, and to measure *turnover intention* used a measuring instrument that is based on three aspects of *turnover intention* from Mobley. The normality test used was the *Kolmogorov-Smirnov* test, which obtains a significance value of 0,197 so that this study is normally distributed. Hypothesis testing of the two variables used the *Pearson correlation* test with the help of *SPSS 24.0 for windows*, which obtains a significance value of 0,602, it showed the results that there is a moderate degree relationship between *quarter life crisis* and *turnover intention* in the millennial generation in the city of Surabaya.

Keywords: *quarter life crisis*, *turnover intention*, millennial generation

1. PENDAHULUAN

Indonesia pada saat ini sedang mengalami fenomena bonus demografi, dimana jumlah penduduk berusia tua semakin berkurang dan jumlah penduduk berusia produktif semakin meningkat. Untuk saat ini, jumlah penduduk Indonesia didominasi oleh generasi milenial dan generasi milenial. Suhariyanto (Idris, 2021)

selaku kepala BPS mengungkapkan bahwa berdasarkan hasil sensus penduduk tahun 2020, jumlah penduduk Indonesia sekarang didominasi oleh generasi milenial dengan persentase 25,87% atau sejumlah 69,38 juta jiwa dari keseluruhan jumlah penduduk. generasi milenial adalah orang yang lahir mulai tahun 1981 sampai dengan 1996 (Bencsik et al., 2016).

Usia yang dalam peralihan dari remaja akhir menuju dewasa awal, sebagian generasi milenial sudah memasuki dunia kerja. Tugas perkembangan masa dewasa awal menurut Hurlock (2009) adalah; 1. Mendapat pekerjaan; 2. Menentukan teman hidup; 3. Membentuk suatu keluarga dan hidup bersama istri / suami; 4. Merawat dan membesarkan anak; 5. Mengatur rumah tangga; 5. Bertanggung jawab selama menjadi warga negara; dan 6. Bergabung dalam kelompok sosial. Penjelasan ini menunjukkan bahwa generasi milenial mulai dan sudah memasuki dunia kerja karena kerja adalah salah satu tugas perkembangan masa dewasa awal adalah mencari pekerjaan. Di masa dewasa awal seseorang merasa ingin mandiri secara finansial seiring dengan bertambahnya kebutuhan hidup, sehingga untuk memenuhinya dibutuhkan melalui bekerja.

Fenomena saat ini, banyak generasi milenial yang seringkali melakukan perpindahan tempat kerja dalam waktu yang singkat. Berdasarkan survey milenial dan gen Z yang dilakukan oleh the Deloitte pada tahun 2021, sebanyak 53% dari total 8.273 total partisipan dari generasi milenial dalam survey memilih untuk berpindah tempat kerja dalam waktu dua tahun, sedangkan 21% memilih bertahan di tempat kerjanya setidaknya untuk waktu 5 tahun (Deloitte, 2021). Berdasarkan riset yang dilakukan oleh *Censuswide* dan di atasnamakan oleh LinkedIn pada tahun 2017, sebanyak 6.041 responden usia 25-33 tahun di sekitar negara Australia, India, United Kingdom, dan USA, data menunjukkan bahwa sebanyak 75% mengalami *quarter life crisis*. 61% menyatakan bahwa menemukan pekerjaan sesuai *passion* adalah penyebab utama. Penyebab terbesar selanjutnya adalah membandingkan diri dengan teman yang lebih sukses dan berhasil. Dalam hal karir, 59% subjek tidak yakin atas karir dan kehidupan selanjutnya, 54% merasa frustrasi atas pilihan karir, dan 49% merasa tidak mendapat gaji yang cukup. Sebanyak 36% telah sepenuhnya mengubah karir mereka, beralih ke industri baru dan peran yang berbeda (LinkedIn *Pressroom*, 2017).

Turnover intention didefinisikan sebagai kemungkinan keluarnya individu untuk meninggalkan organisasi dan pekerjaannya dalam waktu dekat atas keinginannya sendiri (Dysvik & Kuvaas, 2013). *Turnover intention* adalah niat individu untuk keluar dari pekerjaan, organisasi maupun profesi yang sedang dijalani secara sukarela. Niat (*intention*) penting untuk dipelajari karena mereka memprediksi persepsi individu terhadap apa yang akan dilakukan setelahnya, niat untuk berhenti kemudian pada akhirnya mempengaruhi perilaku berhenti yang sebenarnya (Jeswani & Dave, 2012). Niat adalah yang paling langsung penentu perilaku, termasuk perilaku untuk melakukan *turnover* / keluar dari perusahaan.

Dikutip dari Mobley (1978) dalam Jeswani & Dave, (2012) menjelaskan bahwa niat terdiri dari urutan proses, yang dengan aspek-aspek *turnover intention* yaitu: 1. Berpikir untuk berhenti dan mengundurkan diri. Perasaan yang membuat karyawan tidak nyaman di perusahaan/ organisasi memberi stimulus bagi karyawan tersebut untuk berhenti dari pekerjaannya; 2. Niat untuk mencari. Ketika karyawan sudah berpikiran untuk berhenti dan mengundurkan diri, maka ia akan berusaha mencari pekerjaan lain sebagai ganti apabila ia berhenti dari pekerjaannya; 3. Niat untuk berhenti. Apabila karyawan telah berpikir untuk berhenti dan telah mencari atau bahkan menemukan target perusahaan/organisasi lain yang ingin dicapai, maka ia akan memikirkan proses yang butuh ia lakukan dalam proses *turnover* yang direncanakan.

Turnover atau niat perpindahan karyawan adalah masalah yang seringkali dihadapi dalam perusahaan atau organisasi. Keluarnya karyawan dari suatu organisasi dapat merugikan baik dari sisi karyawan maupun perusahaan itu sendiri karena dapat merubah rancangan strategi bisnis yang telah direncanakan. Tingginya fenomena *turnover* karyawan ini menjadikan perusahaan wajib untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi niat karyawan untuk berpindah, yang memaksa mereka untuk meninggalkan organisasi.

Untuk mendukung fenomena diatas maka peneliti melakukan survey mengenai *turnover intention* kepada 40 responden. Secara keseluruhan, sebesar 64% memiliki kecenderungan perilaku *turnover intention*. Hal ini dibuktikan dengan 49% (20 orang) responden yang berpikir untuk keluar dari pekerjaan mereka sekarang, 86% (34 orang) sedang mencari info mengenai lowongan pekerjaan di tempat lain, sebanyak 66% (26 orang) berpikir untuk meninggalkan pekerjaannya apabila memiliki peluang untuk melakukannya, serta 68% (27 orang) berpikir untuk meninggalkan pekerjaannya karena tidak mendapat pengembangan karir. Uraian tersebut terlihat bahwa banyak dari milenial kota Surabaya yang memiliki niat untuk melakukan *turnover*.

Mobley menjabarkan beberapa faktor yang mempengaruhi seseorang untuk melakukan *turnover intention*, diantaranya: 1. Lingkungan kerja. Meliputi lingkungan fisik seperti cuaca, lokasi, kondisi bangunan, tata ruang, dan lingkungan kerja sosial meliputi budaya organisasi, hubungan antar karyawan; 2. karakteristik individu. Meliputi pendidikan, usia, status perkawinan, dan kondisi keluarga; 3. kepuasan kerja. Meliputi kepuasan atas gaji yang diterima, promosi, proses dan hasil kerja, serta puas atas rekan kerja dan atasan; 4. Komitmen organisasi (Mobley, 1978; Caesar, 2018). Faktor lain dibagi menjadi faktor organisasional dan individual. Faktor organisasional meliputi besar kecilnya

perusahaan, unit kerja, kategori jabatan, besar kecilnya organisasi, besar kecilnya unit kerja, penggajian, dan bobot kerja. Sedangkan faktor individual meliputi usia dan jenis kelamin karyawan, masa kerja, pendidikan, minat dan bakat dan kepribadian (Mujiati & Dewi, 2016).

Usia karyawan adalah faktor individu yang menyebabkan terjadinya *turnover* pada karyawan (Mujiati & Dewi, 2016). Setiap tahapan usia memiliki tugas perkembangan yang berbeda-beda. Generasi milenial yang berusia pada 24-30 tahun rentan mengalami *quarterlife crisis*. *Quarterlife crisis* menjadi salah satu faktor seseorang merasa ingin berpindah pekerjaan (Sari, 2021). Studi pendahuluan yang dilakukan peneliti menunjukkan sebanyak 64% dari 40 orang generasi milenial kota Surabaya menunjukkan indikator-indikator terjadinya *turnover intention* yang sedang dialami.

Di Indonesia, generasi milenial dan Z adalah generasi dengan jumlah tertinggi daripada generasi sebelumnya yaitu generasi X dan *baby boomers*. Hal ini menjadikan generasi milenial mendominasi pekerjaan. Saat ini, generasi milenial sedang berusia 24-40 tahun. Khususnya pada generasi milenial yang sedang berusia 20an, seringkali mereka mengalami krisis yang biasa disebut dengan *quarter life crisis*. *Quarter life crisis* terjadi sebagai akibat dari beragam tantangan dalam transisi dari masa remaja ke masa dewasa (Robinson & Wright, 2013). Masa peralihan dalam *quarter life crisis* dapat memberikan efek yang berbeda-beda pada setiap individu. Ada yang merasa bingung ketika dihadapkan dengan pilihan-pilihan baru dalam hidup hingga mengalami stres, cemas, dan hampa (Artiningsih & Savira, 2021). Masa-masa dewasa awal ini seringkali disebut dengan masa yang penuh ketidakstabilan.

Konsep mengenai *quarter life crisis* awal mulanya diperkenalkan oleh Robbins dan Wilner pada tahun 2001 dalam bukunya yang berjudul '*Quarter Life Crisis: The Unique Challenges Of Life In Your Twenties*' (Robbins & Wilner, 2001). Konsep ini berawal dari penelitiannya mengenai golongan muda di Amerika pada abad 20 awal. Dimana individu pada golongan tersebut baru memasuki fase hidup baru setelah selesai menyelesaikan studinya sebagai mahasiswa. Mereka memiliki tuntutan untuk bekerja dan menikah.

Quarter life crisis didefinisikan sebagai krisis yang kemungkinan dialami seseorang di usia dua puluhan, melibatkan kecemasan atas arah dan kualitas hidup seseorang (Henderson, 2019). *Quarter life crisis* adalah sebuah respon terhadap puncak kestabilan, perubahan yang konstan, dihadapi dengan banyak pilihan, yang menimbulkan perasaan panik dan tidak berdaya. Perasaan ini biasanya muncul ketika individu memasuki umur 18 sampai dengan 29 tahun (Sujudi & Ginting, 2020). Awal mula munculnya *quarter life crisis* ditandai saat individu

telah menyelesaikan studi atau perkuliahan, dengan karakteristik emosi seperti frustrasi, panik, khawatir dan tidak tahu arah. Krisis ini juga bisa mengarah pada depresi dan gangguan psikis lainnya (Arnett, 2014)

Nash dan Murray (2010) menjelaskan mengenai aspek-aspek yang membuat individu bertanya-tanya mengenai area permasalahan dalam kehidupan yang dialaminya. Aspek-aspek permasalahan tersebut dijelaskan kembali oleh Sujudi & Ginting (2020), sebagai berikut: 1. Mimpi dan Harapan. Ketika individu mulai memikirkan bagaimana cara ia mendapatkan impian-impian dan harapannya di masa depan; 2. Bidang akademis. Individu mulai mempertanyakan apa sebenarnya tujuan ia bersekolah dan berkuliah; 3. Spiritualitas dan agama. Individu mempertanyakan kebenaran agama yang dianutnya; 4. Kehidupan Pekerjaan dan Karier. Individu mulai dan memikirkan apakah pekerjaan yang ingin dilakukannya sesuai dengan minatnya, atau pekerjaan dengan penghasilan besar untuk memenuhi kebutuhan hidupnya; 5. Relasi interpersonal dengan keluarga, teman, dan percintaan. Individu merasakan kebutuhan akan kasih sayang dan menjalin hubungan yang romantis. Individu memiliki keinginan relasi interpersonal yang baik dengan teman yang dapat diandalkan dan dapat dipercaya. Individu juga berharap dapat menjadi mandiri dan dapat bebas dari keluarganya; serta; 6. Identitas. Dalam hal ini individu mulai

Robbins dan Wilner (2001) dalam bukunya menjelaskan tentang dimensi dari *quarter life crisis*. Tujuh dimensi tersebut dijelaskan kembali oleh Agustin (2012) diantaranya adalah 1. Kebimbangan saat mengambil keputusan; 2. Perasaan putus asa menghadapi kegagalan; 3. Penilaian diri negatif.; 4. Situasi yang sulit dalam memenuhi kewajiban sesuai dengan tugasnya; 5. Perasaan cemas yang meliputi ketakutan dan kekhawatiran atas hal yang belum pasti terjadi; 6. Perasaan tertekan seiring bertambahnya usia, semakin banyak harapan dan tuntutan hidup membuat individu yang memasuki masa *quarter life crisis* seringkali merasa tertekan untuk memenuhi harapan dan tuntutan tersebut; 7. Khawatir terhadap relasi interpersonal yang sedang dan akan dilakukan (Robbins & Wilner, 2001; Agustin, 2012).

Selaras dengan uraian mengenai di atas, peneliti melakukan survey studi pendahuluan melalui kuesioner daring yang dibuat berdasarkan aspek-aspek *quarter life crisis*. Kuesioner ini diisi oleh 40 responden dari generasi milenial di kota Surabaya. Secara keseluruhan 73% menunjukkan gejala mengalami *quarterlife crisis*. Hal ini dibuktikan dengan hasil sebanyak 80% responden (30 orang) menunjukkan bahwa mereka mengalami kebingungan dan kebingungan dalam hal pekerjaan dan karir, serta mengalami kecemasan dalam memikirkan kehidupan di masa depan, sebanyak 80% (30 orang)

merasa tidak menghasilkan apa-apa di usia yang semakin tua, sebanyak 87% (35 orang) merasa tertekan akan tuntutan dan tekanan menjadi dewasa. Perasaan bimbang, kecemasan, dan kebingungan yang dirasakan oleh responden menunjukkan aspek-aspek yang menandakan individu sedang mengalami *quarter life crisis*.

Hasil penelitian dari Allison pada tahun 2010 menunjukkan bahwa faktor-faktor yang berkontribusi terhadap *quarter life crisis* adalah perubahan hubungan, pekerjaan dan keuangan, identitas perkembangan, dan stres akademik (Black, 2010). Faktor lainnya yang juga mempengaruhi *quarter life crisis* khususnya dalam dimensi pekerjaan diantaranya: peralihan setelah kelulusan sekolah, kesiapan karir, jenis kelamin, perencanaan masa depan, prestasi selama di sekolah, dan kesiapan dalam pembelajaran berbasis kerja (Rossi & Mebert, 2011). Sari (2021), menyatakan bahwa perasaan dan niat individu untuk berpindah pekerjaan (*turnover intention*) salah satu faktornya dipengaruhi oleh *quarter life crisis* yang dialami individu tersebut. *Turnover intention* terjadi pada individu usia 20-an karena dipengaruhi *quarter life crisis*, sebabnya: 1. Tertekan atas tuntutan untuk mencapai status mapan di usianya; 2. Merasa salah dalam memilih karir yang tidak sesuai dengan minat; 3. Bimbang dalam rencana karir jangka panjang. Masalah-masalah tersebut menyebabkan krisis emosional yang mempengaruhi karyawan berpikir untuk berpindah dari pekerjaan yang sedang. Nafiudin (2017) menyatakan *turnover* rentan dialami generasi milenial yang sedang bekerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Asih dan Zamralita pada tahun 2018, menggambarkan kondisi *turnover intention* pada suatu perusahaan yang menunjukkan apabila semakin tinggi tingkat pendidikan, maka semakin tinggi juga tingkat *turnover intention* yang dialami. Selain itu, beban kerja dan tekanan dari masing-masing departemen berpengaruh signifikan terhadap *intensi turnover* pada karyawan di divisi tersebut (Asih & Zamralita, 2018). Penelitian sebelumnya dilakukan oleh Nafiudin (2017) dengan judul ‘analisis *turnover intention* karyawan generasi y di provinsi Banten serta faktor yang mempengaruhinya’. Subjeknya adalah 135 karyawan generasi milenial yang diperoleh menggunakan teknik *convenience sampling*. Persamaannya dengan penelitian ini adalah variabel terikat dan subjek. Variabel terikat yang digunakan yaitu *turnover intention*, dan subjeknya adalah generasi milenial di populasi suatu daerah tertentu. Perbedaannya adalah di variabel bebas yang menggunakan *work life balance*.

Penelitian selanjutnya yang dilakukan oleh Sari (2021), yang berjudul ‘*Quarter life crisis* pada kaum milenial’. Perbedaannya adalah dalam metodenya yang menggunakan kualitatif deskriptif. Persamaannya adalah

pada tema yang digunakan yaitu *quarter life crisis* dan subjek yang digunakan adalah generasi milenial. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa *quarter life crisis* yang terjadi pada subjek generasi milenial, salah satunya menyebabkan subjek merasa ingin dan berpikir untuk pindah pekerjaan (*turnover intention*).

Peneliti melihat adanya indikator dari *quarter life crisis* yang menyebabkan tingginya intensitas *turnover* pada karyawan seperti kebingungan dan ketidakpuasan atas pilihan yang diambil dalam bidang pekerjaan. Perpindahan tempat kerja/ *turnover* yang tinggi pada generasi milenial, serta fenomena *quarter life crisis* membuat peneliti tertarik untuk meneliti hubungan antara keduanya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah *quarter life crisis* berhubungan terhadap intensi *turnover* pada karyawan. Penelitian ini penting untuk dilakukan karena berdasarkan survey, *quarter life crisis* adalah hal yang banyak terjadi pada karyawan. Di lingkungan perusahaan, karyawan yang sedang mengalami krisis dan memiliki kecenderungan melakukan *turnover* dapat menjadi masalah untuk perusahaan apabila melakukan rekrutmen kembali, yang termasuk di dalamnya biaya rekrutmen, pengembangan karyawan, dan pendidikan yang ditanggung perusahaan. Hingga saat ini belum ada penelitian yang meneliti tentang hubungan antara *quarter life crisis* dan *turnover intention* pada generasi milenial di kota Surabaya secara spesifik, sehingga penelitian ini dirasa penting untuk dilakukan.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif korelasional. Metode penelitian kuantitatif adalah suatu metode penelitian yang mengolah data-data yang telah dikumpulkan dan kemudian dianalisis yang seluruhnya datanya berwujud angka. Analisis yang dilakukan menggunakan perhitungan statistik untuk menguji hipotesis (Jannah, 2018).

Ada dua variabel yang digunakan, yaitu variabel *quarter life crisis* dan variabel *turnover intention*. *Quarter life crisis* adalah suatu keadaan krisis yang kemungkinan dialami seseorang di usia dua puluhan. Keadaan ini meliputi kecemasan atas kualitas dan arah hidup sehingga menghadapi permasalahan seperti kebimbangan atas pengambilan keputusan, menghadapi kegagalan, penilaian diri yang negatif, terjebak dalam situasi yang sulit dalam memenuhi kewajiban sesuai dengan tugasnya, perasaan cemas dan tertekan yang meliputi ketakutan dan kekhawatiran atas hal-hal yang belum pasti terjadi, serta kekhawatiran dalam relasi interpersonal. Sedangkan *turnover intention* adalah kemungkinan keluarnya individu untuk meninggalkan organisasi dan pekerjaannya dalam waktu dekat atas keinginannya sendiri mulai dari

berpikir untuk berhenti, niat untuk mencari, dan niat untuk berhenti.

Alat ukur yang digunakan untuk mengukur variabel *quarter life crisis* sebagai variabel (x) menggunakan skala dalam penelitian yang dilakukan oleh Agustin pada tahun 2012 (Agustin, 2012) yang kemudian disusun kembali sesuai dengan fenomena pada subjek dan dilakukan uji normalitas. Alat ukur variabel y dibuat berdasarkan tujuh dimensi *quarter life crisis* dari teori milik Robbins dan Wilner (2001) yang meliputi; 1. Kebimbangan dalam mengambil keputusan; 2. Putus asa; 3. Penilaian diri negatif; 4. Terjebak dalam situasi sulit; 5. Cemas; 6. Tertekan; 7. Kuatir akan relasi interpersonal. Untuk mengukur *turnover intention* sebagai variabel (y), disusun berdasarkan 3 aspek *turnover intention* dari teori Mobley yaitu: 1. Pikiran untuk keluar dari organisasi ; 2. Intensi mencari pekerjaan lain; 3. Intensi untuk keluar meninggalkan perusahaan.

Alat ukur disusun dalam bentuk kuesioner dengan pilihan jawaban berupa skala likert yaitu dengan rentang skor 1 (sangat tidak setuju), 2 (tidak setuju), 3 (setuju), dan 4 (sangat setuju). Skor netral tidak digunakan dalam penelitian kali ini guna menghindari keraguan responden dalam mengisinya. Sebelum dilakukan pengambilan data kepada subjek, dilakukan uji coba alat ukur kepada 30 orang generasi milenial kota surabaya. Uji coba dilakukan untuk mengetahui validitas dan reliabilitas alat ukur yang digunakan.

Populasi sebagai responden dalam penelitian ini ditentukan menggunakan teknik *purposive sampling*. *Purposive sampling* adalah metode penentuan sampel sesuai dengan kriteria dan pertimbangan tertentu (Sujarweni, 2014). Ditentukan kriteria subjek dalam penelitian ini adalah generasi milenial di kota Surabaya, berusia 24-29 tahun, dan telah bekerja di tempat yang sama selama minimal satu tahun.

Pengumpulan data dilakukan secara daring menggunakan kuesioner online *google form* yang disebarluaskan kepada responden melalui sosial media seperti *WhatsApp*, *Instagram*, dan *Twitter*. Setelah data terkumpul, dilakukan skoring dengan bantuan *microsoft Excel 2010*. Selanjutnya untuk analisis data dilakukan uji normalitas, dilanjutkan dengan uji *pearson-correlation* dengan bantuan komputasi *SPSS 24.0 for windows*.

Uji validitas adalah perhitungan ketepatan penelitian (Jannah, 2018). Penelitian ini menggunakan uji validitas *corrected item correlation*. Sugiyono (2012) menjelaskan bahwa suatu aitem valid didapatkan apabila nilai validitas bernilai 0,3 atau lebih ($\geq 0,3$). Uji validitas dilakukan pada uji coba alat ukur yang diberikan pada 30 subjek sesuai kriteria. Uji validitas untuk variabel *quarter life crisis* dilakukan dalam tiga putaran untuk mendapatkan aitem yang valid. Dari 40 aitem *quarter life*

crisis, setelah dilakukan uji validitas dinyatakan 8 aitem gugur. Sedangkan uji validitas untuk variabel *turnover intention*. 1 aitem dinyatakan gugur.

Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan *alpha cornbach*.. Aitem dikatakan reliabel jika nilai alpha cornbachnya bernilai 0,60 atau lebih ($\geq 0,60$). Pada uji reliabilitas yang dilakukan, untuk variabel *quarter life crisis* mendapatkan nilai sebesar 0,932. Sedangkan variabel *turnover intention* mendapatkan nilai sebesar 0,923. Maka untuk kedua variabel dalam penelitian ini memiliki reliabilitas sangat tinggi.

Uji analisis data menggunakan teknik uji *pearson-correlation*. Teknik *pearson correlation* ini digunakan untuk mengetahui kebermaknaan hubungan kedua variabel dan digunakan pada subjek penelitian yang berjumlah besar. Analisa data menggunakan beberapa tahapan yaitu: 1. uji normalitas; 2. Uji linearitas; 3. Uji hipotesis. Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data berdistribusi normal yang memiliki standar deviasi dan mean yang sama. Uji normalitas dilakukan sebagai syarat untuk dapat melakukan analisis parametrik. Uji normalitas yang digunakan adalah uji *Kolmogorov Smirnov*. Teknik ini dipilih karena subjek yang digunakan berjumlah besar. Selanjutnya uji linearitas yang digunakan untuk melihat hubungan dua variabel dengan asumsi bahwa semakin tinggi subjek mengalami *quarter life crisis* maka akan semakin tinggi *turnover intention* yang dialami. Variabel dikatakan linear apabila nilai deviasi bernilai lebih dari 0,05 ($\text{sig} > 0,05$).

Selanjutnya dilakukan uji hipotesis. Uji hipotesis adalah metode yang dilakukan untuk pengambilan keputusan apakah hipotesis diterima atau ditolak (Sugiyono, 2012). Hasil dari uji hipotesis menjadi kesimpulan atas hubungan dari dua variabel yang diteliti. Pengambilan keputusan ditentukan apabila nilai signifikansi kurang dari 0,05 ($\text{sig} < 0,05$), maka kedua variabel memiliki korelasi. Apabila nilai signifikansi lebih dari 0,05 ($\text{sig} > 0,05$), artinya antara dua variabel tidak memiliki korelasi. Uji hipotesis penelitian ini menggunakan metode *pearson correlation* dengan bantuan aplikasi *SPSS 24.0 for windows*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

HASIL

Berdasarkan data dari 351 subjek yang telah dikumpulkan, terlihat skor minimal *quarter life crisis* adalah sebesar 41, dan skor maksimal adalah sebesar 119. Rata-rata keseluruhan skor *quarter life crisis* adalah sebesar 84,6 dan masuk dalam kategori sedang. Rincian masing-masing tingkatan kategori *quarter life crisis* yang terjadi pada subjek tertera dalam tabel berikut:

Tabel 1. Tingkat *quarter life crisis*

Interval	Keterangan		
	Kategori	N	Presentase
$X < 72$	Rendah	55	16%
$72 \leq X < 98$	Sedang	239	68%
$X \geq 98$	Tinggi	57	16%
Total		351	100%

Tabel ini menunjukkan bahwa *quarter life crisis* kategori sedang memiliki jumlah persentase paling tinggi yaitu sebesar 68% dari seluruh subjek, sedangkan untuk *quarter life crisis* kategori rendah dan tinggi masing-masing sejumlah 16%.

Penelitian ini juga menghitung tingkatan *quarter life crisis* pada subjek berdasarkan data demografi yang meliputi jenis kelamin, usia, dan tingkat pendidikan. Rincian data demografi tertera dalam tabel berikut:

Tabel 2. Tingkat *quarter life crisis* berdasarkan data demografis

	N	%	skor rata-rata
Jenis kelamin			
Laki-laki	124	35%	82,67
Perempuan	227	65%	85,92
Usia			
24	198	56%	85,48
25	72	21%	82,58
26	31	9%	85,66
27	24	7%	82,83
28	11	3%	85,00
29	15	4%	84,50
Pendidikan			
SMA	38	11%	85,74
SMK	37	11%	84,46
Diploma	55	16%	84,71
S1	212	60%	84,87
S2	9	3%	75,22

Berdasarkan jenis kelamin, skor rata-rata *quarter life crisis* pada perempuan dan laki-laki sama-sama dalam kategori sedang, namun rata-rata pada perempuan lebih tinggi yaitu sebesar 85,92 sedangkan laki-laki sebesar 82,67.

Berdasarkan usia, rata-rata memiliki skor yang tidak jauh berbeda. Subjek yang memiliki skor *quarter life crisis* paling tinggi adalah kelompok yang berusia 26 tahun yaitu sebesar 85,66. Sedangkan kelompok yang

berusia 27 tahun memiliki skor rata-rata *quarter life crisis* paling rendah yaitu sebesar 82,83.

Berdasarkan tingkat pendidikan, skor rata-rata QLC paling tinggi dimiliki oleh kelompok subjek dengan Pendidikan SMA yaitu sebesar 85,74. Sedangkan skor rata-rata QLC paling rendah dimiliki oleh kelompok subjek dengan pendidikan S2 yaitu sebesar 75,22.

Dari data 351 subjek yang telah dikumpulkan, terlihat skor minimal *turnover intention* adalah sebesar 20, dan skor maksimal adalah sebesar 68. Rata-rata keseluruhan skor *turnover intention* adalah sebesar 46,5 dan masuk dalam kategori sedang. Rincian masing-masing tingkatan kategori *turnover intention* yang terjadi pada subjek tertera dalam tabel berikut:

Tabel 3. Tingkat *turnover intention*

Interval	Keterangan		
	Kategori	N	Presentase
$X < 37$	Rendah	48	14%
$37 \leq X < 56$	Sedang	238	68%
$X \geq 56$	Tinggi	65	19%
Total		351	100%

Dari tabel ini terlihat bahwa *turnover intention* kategori sedang memiliki jumlah persentase paling tinggi yaitu sebesar 68% dari seluruh subjek. Sedangkan untuk *turnover intention* kategori rendah sejumlah 14%, dan kategori tinggi sejumlah 19%.

Penelitian ini juga menghitung tingkatan *turnover intention* pada subjek berdasarkan data demografi yang meliputi jenis kelamin, usia, dan tingkat pendidikan. Rincian data demografi tertera dalam tabel berikut:

Tabel 4. Tingkat *turnover intention* berdasarkan data demografis

	N	%	skor rata-rata
Jenis kelamin			
Laki-laki	124	35%	46,75
Perempuan	227	65%	46,42
Usia			
24	198	56%	47,52
25	72	21%	44,38
26	31	9%	47,84
27	24	7%	43,17
28	11	3%	50,00
29	15	4%	43,33
Pendidikan			
SMA	38	11%	45,92

SMK	37	11%	46,46
Diploma	55	16%	44,64
S1	212	60%	47,33
S2	9	3%	41,44

Berdasarkan jenis kelamin, skor rata-rata *turnover intention* pada perempuan dan laki-laki hamper sama dan berada dalam kategori sedang, namun rata-rata pada laki-laki lebih tinggi yaitu sebesar 46,75 sedangkan perempuan sebesar 46,42.

Berdasarkan usia, rata-rata memiliki skor yang tidak jauh berbeda. Subjek yang memiliki skor *turnover intention* paling tinggi adalah kelompok yang berusia 28 tahun yaitu sebesar 50,00. Sedangkan kelompok yang berusia 27 tahun memiliki skor rata-rata *quarter life crisis* paling rendah yaitu sebesar 43,17.

Ditinjau dari pendidikan, skor rata-rata *turnover intention* paling tinggi dimiliki oleh kelompok subjek dengan pendidikan S1 yaitu sebesar 47,33. Sedangkan skor rata-rata *turnover intention* paling rendah dimiliki oleh kelompok subjek dengan pendidikan S2 yaitu sebesar 41,44.

Uji Normalitas

Uji normalitas dalam penelitian dilakukan untuk mengetahui apakah data berdistribusi normal yang memiliki standar deviasi dan mean yang sama. Uji normalitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji *Kolmogorov Smirnov*. Berikut adalah tabel hasil dari uji normalitas.

Tabel 5. One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
	N	351
Normal	Mean	.0000000
Parameters a, b	Std. Deviation	7.60801762
Most Extreme Differences	Absolute Positive	.043
	Negative	-.035
Test Statistic		.043
Asymp. Sig. (2-tailed)		.197

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.

Dari tabel tersebut terlihat bahwa hasil dari uji normalitas yang dilakukan antara variabel x (*quarterlife crisis*) dan variabel y (*turnover intention*) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,197. Pengambilan keputusan dalam uji normalitas, apabila nilai signifikansi bernilai lebih dari 0,05 ($\text{sig} > 0,05$), maka penelitian dinyatakan berdistribusi

normal. Nilai signifikansi penelitian ini adalah 0,197 dimana lebih besar dari 0,05 ($0,197 > 0,05$), maka penelitian kali ini dinyatakan berdistribusi normal dan selanjutnya telah memenuhi syarat untuk dapat dilanjutkan ke uji analisis parametrik.

Uji Hipotesis

Uji hipotesis adalah metode yang bertujuan untuk pengambilan keputusan diterima atau tidaknya suatu hipotesis (Sugiyono, 2012). Hasil dari uji hipotesis menjadi kesimpulan atas hubungan dari dua variabel yang diteliti. Uji hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode uji korelasi pearson/ *pearson correlation* dengan bantuan aplikasi *SPSS 24.0 for windows*. Hasil dari uji korelasi dapat dilihat dalam tabel berikut :

Tabel 5. Correlations

		QLC	TI
QLC	Pearson Correlation	1	.602**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	351	351
TI	Pearson Correlation	.602**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	351	351

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

Dari tabel tersebut terlihat bahwa hasil dari uji korelasi antara variabel x (*quarterlife crisis*) dan variabel y (*turnover intention*) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,00. Pengambilan keputusan ditentukan apabila nilai signifikansi kurang dari 0,05 ($\text{sig} < 0,05$), maka kedua variabel memiliki korelasi. Jika nilai signifikansi yang diperoleh lebih dari 0,05 ($\text{sig} > 0,05$), artinya antara dua variabel tidak memiliki korelasi. Nilai signifikansi penelitian ini adalah 0,00 dimana nilai signifikansi tersebut kurang dari 0,05 ($0,00 < 0,05$) sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima, maka penelitian kali ini memiliki korelasi antara variabel x dan y. Dari analisis ini, dinyatakan bahwa *quarter life crisis* memiliki hubungan dengan *turnover intention*. Untuk derajat kekuatan hubungan dapat dilihat di tabel berikut:

Tabel 6. Derajat Hubungan

Interval koefisien	Derajat Hubungan
0,000 – 0,199	Sangat Rendah
0,200 – 0,399	Rendah
0,400 – 0,599	Sedang
0,600 – 0,799	Kuat
0,800 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono (2012)

Sugiyono (2012) menjelaskan mengenai derajat keeratan hubungan dalam uji korelasi, apabila nilai

koefisien 0,600 – 0.799 maka derajat hubungan kuat. Pada penelitian ini nilai koefisien korelasi yang didapatkan sebesar 0,602 sehingga antara variabel *x* (*quarter life crisis*) dan variabel *y* (*turnover intention*) dinyatakan memiliki derajat hubungan yang kuat. Kedua variabel ini berhubungan positif, dimana kedua variabel memiliki arah yang sama (Sudijono, 2013). Kedua variabel penelitian memiliki arah yang sama yaitu semakin tinggi *quarter life crisis* yang dialami, diikuti dengan semakin tingginya *turnover intention* yang dialami.

PEMBAHASAN

Pada masa perkembangan memasuki fase dewasa di usia 20-an, individu rentan mengalami *quarter life crisis* yang meliputi perasaan cemas dan khawatir mengenai ketidakpastian kehidupan yang akan datang baik dalam hal karir, social, maupun relasi. Perasaan ini muncul akibat tekanan dan harapan ketika seseorang menjadi dewasa yaitu sukses dalam pekerjaan dan hubungan (Vasquez dalam Swageri, 2021). Sehubungan dengan usia yang dimasuki, saat ini banyak generasi milenial yang melakukan perpindahan tempat kerja (*turnover*) dalam waktu yang singkat. *Turnover intention* didefinisikan sebagai kemungkinan keluarnya individu untuk meninggalkan organisasi dan pekerjaannya dalam waktu dekat atas keinginannya sendiri (Dysvik & Kuvaas, 2013).

Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan kuat antara variabel *x* (*quarter life crisis*) dan variabel *y* (*turnover intention*) dengan arah hubungan positif, yang berarti kedua variabel memiliki arah yang sama. Tingginya variabel *quarter life crisis* yang dialami subjek akan diikuti pula dengan tingginya *turnover intention* yang akan dialami. Hasil ini serupa dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Sari (2021), yang menunjukkan hasil bahwa perasaan dan niat individu untuk berpindah pekerjaan (*turnover intention*) salah satu faktornya dipengaruhi oleh *quarter life crisis* yang dialami individu tersebut. Intensi *turnover* tingkat sedang yang dialami oleh subjek juga sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Nafiudin (2017) menyatakan *turnover* rentan dialami generasi milenial yang sedang bekerja.

Hasil penelitian berupa tingkat intensi *turnover* ini dipengaruhi oleh beberapa faktor yang ditinjau dari tujuh aspek *quarter life crisis* (Agustin, 2012) yang terjadi saat fase krisis pada subjek diantaranya dalam aspek putus asa berupa perasaan tidak menghasilkan apa-apa, merasa belum sukses dalam karir yang dijalani, dan belum bisa mencapai karir yang diinginkan karena bekerja di bidang yang tidak diminati; kemudian perasaan tertekan berupa kesulitan menjadi dewasa, hubungan interpersonal karena merasa malu karena bergantung pada orangtua dan merepotkan orang-orang di sekitarnya karena belum

mencapai finansial yang stabil, juga hubungan antar rekan kerja dan/ atau atasan yang tidak baik; menilai diri dengan negatif karena belum stabil secara finansial; serta perasaan cemas karena tidak berhasil mencapai keinginan. Kemudian faktor lain yang mempengaruhi adalah karena tidak adanya pengembangan karir, gaji yang kurang dan tidak sesuai harapan, dan lingkungan kerja. Faktor-faktor ini sesuai dengan teori dari Mobley mengenai faktor eksternal yang mempengaruhi intensi *turnover* karyawan (Mujiati & Dewi, 2016)

Total responden pada penelitian ini adalah 351 orang, dan responden dengan tingkat *quarter life crisis* tertinggi terjadi pada responden berusia 24 dan disusul setelahnya usia 25 tahun. Fischer dalam Herawati (2020) menyatakan pada usia 20-an, individu mengalami kekhawatiran atas ketidakpastian pada hal karir, relasi, dan hubungan sosial. Pada usia responden tertera 24 dan 25 tahun, responden telah selesai menyelesaikan studinya dan mulai menjalani fase kehidupan selanjutnya, baik untuk melanjutkan studi atau memasuki dunia kerja. Di usia tersebut individu juga memikirkan mengenai percintaan dan kesiapan untuk melakukan pernikahan.

Quarter life crisis dapat terjadi pada laki-laki maupun perempuan. Total responden pada penelitian ini adalah 351 orang. Responden penelitian ini didominasi oleh perempuan sejumlah 227, dan laki-laki sebesar 124. Berdasarkan hasil analisis data, terlihat bahwa *quarter life crisis* lebih besar dialami responden perempuan dibandingkan laki-laki. Hal ini terjadi karena wanita memiliki tuntutan yang harus dilakukan lebih banyak dalam satu waktu daripada laki-laki. Diantaranya adalah tuntutan untuk menikah, hamil dan melahirkan, merawat dan mendidik anak, memiliki pekerjaan dan berkarier (Dickerson dalam Agustin, 2012).

Hasil penelitian terhadap 351 responden menunjukkan rata-rata tingkat *turnover intention* sedang. *Turnover intention* yang terjadi terlihat diantaranya disebabkan oleh lingkungan yang meliputi kondisi fisik kantor, cuaca, jarak jauh antara tempat tinggal dan kantor (Caesar, 2018). Karakteristik individu juga memiliki peran, disini responden adalah generasi milenial yang berusia 20-an dan sedang menjalani tuntutan tugas perkembangan masa dewasa, mengalami kekhawatiran akan pengembangan karir, menginginkan variasi pekerjaan dan fokus mengembangkan diri (Lu & Gursoy, 2016). Kemudian kepuasan kerja dimana ketidakpuasan terjadi karena gaji yang rendah dan tidak sesuai ekspektasi dan/ tidak adanya kenaikan jabatan (Caesar, 2018).

Pada responden laki-laki dan perempuan, terdapat sedikit perbedaan pada rata-rata *turnover intention*, dimana laki-laki memiliki skor yang lebih tinggi. Disini terlihat bahwa jenis kelamin memberi pengaruh terhadap *turnover intention* (Russ dan Mcneilly

dalam Kismono, 2013). Hal itu disebabkan perempuan cenderung lebih sabar dalam menghadapi masalah di tempat kerjanya dibanding laki-laki sehingga dapat mengurangi intensi yang dialami (Kusumaningrum, 2015). Akan tetapi melihat dari perbedaan skor rata-rata yang sangat sedikit, maka dapat pula meninjau dari pernyataan Hom dan Gaertner (dalam Kismono, 2013) bahwa tidak ada perbedaan *turnover intention* dari perbedaan jenis kelamin, sehingga laki-laki dan perempuan tidak memiliki tingkat *turnover intention* yang berbeda.

Berdasarkan analisis penelitian, responden dengan tingkat pendidikan S1 memiliki tingkat *turnover intention* paling tinggi dibandingkan tingkat pendidikan lainnya. Tingkat pendidikan menjadi salah satu pengaruh terjadinya *turnover* pada karyawan (Mowday dalam Kusumaningrum, 2015). Tingkat pendidikan menentukan tingkat intelegensi seseorang. Individu dengan intelegensi yang lebih tinggi lebih berani untuk keluar dari pekerjaan lamanya, disebabkan mereka memiliki kemampuan intelegensi lebih tinggi daripada individu dengan kemampuan intelegensi yang terbatas. Individu dengan kemampuan intelegensi yang lebih tinggi cenderung cepat merasa bosan disebabkan pekerjaan yang monoton, sehingga kedepannya memikirkankan untuk keluar dari pekerjaannya untuk mendapat pekerjaan lain yang berbeda dan menguntungkan (Kusumaningrum, 2015).

Terdapat 3 aspek *turnover intention* yang digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian ini yaitu: 1. Adanya pikiran untuk keluar dari organisasi; 2. Intensi mencari pekerjaan di tempat lain; 3. Intensi untuk keluar meninggalkan perusahaan (Mobley, 1978; Jeswani & Dave, 2012). Aspek pertama mengenai adanya pikiran untuk keluar dari organisasi ditandai dengan perilaku yang menunjukkan terjadinya *turnover intention* pada responden, dimulai dari berpikir untuk berhenti dan mengundurkan diri, keinginan untuk meninggalkan pekerjaan dan pindah ke pekerjaan di tempat lain, atau tetap bertahan dalam perusahaan (Halimah, 2016).

Aspek kedua adalah intensi mencari pekerjaan di tempat lain (Mobley, 1978; Jeswani & Dave, 2012). Ditunjukkan dengan perilaku responden yang muncul yaitu niat untuk mencari pekerjaan lain. Perilaku mencari pekerjaan lain dengan menggunakan fitur-fitur media sosial untuk mencari pekerjaan melalui aplikasi pencari kerja, bergabung dengan forum pencari kerja dan lowongan pekerjaan, atau bertanya-tanya kepada orang lain mengenai ketersediaan lowongan kerja.

Aspek ketiga adalah intensi untuk keluar meninggalkan perusahaan. Perilaku yang dilakukan responden adalah niat untuk keluar meninggalkan perusahaan yang ditunjukkan dengan keinginan untuk segera meninggalkan pekerjaan yang sedang dijalani

apabila menemukan pekerjaan lain yang lebih menguntungkan. Apabila karyawan sudah memiliki perusahaan atau tempat baru yang menerima, maka ia akan segera meninggalkan pekerjaannya. Aspek ketiga ini ditentukan dari keputusan akhir karyawan untuk tetap bertahan atau berhenti (Halimah, 2016)..

Hasil uji hipotesis menunjukkan adanya hubungan dengan derajat kekuatan sedang antara *quarter life crisis* dan *turnover intention*. Selaras dengan penelitian dari Sari (2021) yang menunjukkan bahwa pada generasi milenial, *quarter life crisis* menjadi salah satu penyebab individu merasa ingin berpindah pekerjaan, atau dengan kata lain individu tersebut mengalami *turnover intention*.

Dari banyak penelitian menunjukkan bahwa generasi milenial mengalami *turnover* paling tinggi dibandingkan generasi lainnya. Sesuai dengan pernyataan Nafiudin (2017) bahwa generasi milenial yang bekerja rentan mengalami *turnover*. Faktor karakteristik individu yang mencakup usia menjadi salah satu penyebab generasi milenial berpikir untuk keluar dari pekerjaannya (Lu & Gursay, 2016). Generasi milenial yang sedang berusia mulai dari 24 tahun sedang menjalani tugas perkembangan masa dewasa dan memasuki fase *quarter life crisis*.

Aspek-aspek dari *quarter life crisis* yang digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian ini berdasar pada teori dari Robbins dan Wilner (2001) yang kemudian dijelaskan kembali oleh Agustin (2012) menjadi 7 aspek sebagai berikut: 1. Kebimbangan dalam mengambil keputusan; 2. Putus asa; 3. Penilaian diri negatif; 4. Terjebak dalam situasi sulit; 5. Cemas; 6. Tertekan; 7. Kuatir akan relasi interpersonal. Aspek pertama adalah kebimbangan dalam pengambilan keputusan (Robbins & Wilner, 2001). Memasuki fase dewasa membuat individu harus siap untuk dihadapi dengan pilihan-pilihan baru dalam menjalani tugas perkembangannya. Ketika lulus dari sekolah dan/ kuliah, individu harus menentukan apakah yang ingin dilakukan, seperti melanjutkan studi, menikah, atau bekerja. Sebelum bekerja, individu harus menentukan bidang pekerjaan apa yang diminati, dan seringkali mengalami kebingungan apakah harus memilih pekerjaan sesuai bidang jurusan saat kuliah, atau memilih pekerjaan sesuai minat dan bidang yang dikuasai.

Aspek kedua adalah perasaan putus asa menghadapi kegagalan. Putus asa yang dialami responden ditandai dengan perasaan tidak menghasilkan apa-apa dan tidak berhasil mendapat hal yang diinginkan (Sjudi, 2020). Ketika sudah berusaha tetapi hasil yang didapatkan tidak sebanding dengan usahanya, merasa tidak sukses dalam karirnya, dan tidak berhasil mencapai karir yang diharapkan. Perasaan putus asa yang terjadi di tempat kerja Ketika tidak mampu memenuhi tuntutan pekerjaan, menimbulkan penurunan kepercayaan terhadap

kompetensi diri dan putus asa yang menambah tingginya intensi *turnover* di tempat kerja.

Aspek ketiga adalah penilaian diri yang negatif. Ketika berada di fase *quarter life crisis*, individu menilai dirinya negatif, mengalami perasaan tertinggal dari teman sebaya dan merasa rendah diri (Agustin, 2012). Ketika melihat rekan memiliki pencapaian yang lebih baik dan lebih sukses, muncul perasaan tertekan untuk dapat berkembang mencapai hal yang sama dan lebih baik. Sehingga salah satunya dalam pekerjaan, karyawan dari generasi milenial berharap adanya pengembangan karir. Data dari kuesioner yang disebarakan pada responden menunjukkan banyak responden yang tidak mendapat pengembangan karir di tempatnya bekerja. Bila selama di tempatnya bekerja karyawan terhambat untuk mengembangkan dirinya maupun mendapat pengembangan karir baik dalam hal kenaikan jabatan maupun reward, dapat membuat karyawan menjadi tidak memiliki motivasi dan kehilangan semangat untuk bekerja, dan kemungkinan selanjutnya adalah keinginan untuk keluar dan mengundurkan diri dari perusahaan (Hafiz & Hanafi, 2016).

Aspek keempat adalah terjebak dalam situasi yang sulit dalam memenuhi kewajiban sesuai dengan tugasnya, kebingungan dengan kondisi yang sedang dialami dan kebingungan akan tujuan hidup. Ketika menemui suatu permasalahan, individu tersebut kebingungan dan mengalami kesulitan dalam menyelesaikannya. Berhubungan dengan aspek lain dalam pengambilan keputusan, individu merasa kesulitan menentukan prioritas dan tujuan hidupnya (Agustin, 2012).

Perasaan cemas sebagai aspek kelima dari *quarter life crisis* yang terjadi meliputi meliputi ketakutan dan mengkhawatirkan hal-hal yang belum tentu terjadi di masa depan seperti khawatir akan kegagalan dalam karir, hubungan social, maupun relasi. Selanjutnya adalah perasaan tertekan seiring bertambahnya usia, semakin banyak harapan dan tuntutan hidup membuat individu yang memasuki masa *quarter life crisis* seringkali merasa tertekan untuk memenuhi harapan dan tuntutan tersebut. Salah satu kondisi krisis yang dialami adalah tuntutan untuk mencapai status mapan dan mampu memenuhi kebutuhan finansial (Vasquez dalam Swageri, 2021). Di usianya memberatkan untuk bertahan dan menekan karyawan dari generasi milenial untuk dapat bekerja di tempat dengan gaji yang lebih baik. Data dari kuesioner yang disebarakan pada responden menunjukkan banyak responden yang merasa tidak tercukupi dengan gaji dari tempat kerja yang saat ini sedang dijalani, sehingga terjadilah perilaku intensi *turnover* diantaranya dengan mencari pekerjaan lain.

Aspek keenam adalah perasaan tertekan akan tuntutan memasuki usia dewasa. Responden merasa tertekan karena kesulitan memenuhi tugas perkembangan di masa dewasa. Tugas perkembangan masa dewasa menurut Hurlock (2009) beberapa diantaranya adalah mendapat pekerjaan, menikah, membentuk dan merawat keluarga membuat individu harus beradaptasi dengan tugas-tugas yang baru. Memasuki dunia kerja adalah hal yang baru bagi sebagian generasi milenial. Pada penelitian terlihat bahwa responden merasa kesulitan memenuhi tuntutan pekerjaan yang sedang dilakukan, disamping juga mendapat tuntutan dari orang di sekitarnya untuk dapat hidup mandiri dan mampu mengambil keputusan penting, responden merasa bahwa kehidupan dewasa sulit dan tidak semudah yang dibayangkan.

Aspek yang terakhir adalah khawatir terhadap relasi interpersonal yang sedang dan akan dilakukan (Robbins & Wilner, 2001; Agustin, 2012). Semakin bertambah usia memasuki 20-an, individu menginginkan hidup mandiri dan keinginan untuk hidup mandiri terlepas dari orangtua. Sehingga berhubungan dengan kebutuhan finansial untuk dapat memenuhi kebutuhan hidupnya sendiri tanpa bergantung pada orangtua (Kismono, 2013). Data dari kuesioner, responden merasa malu karena masih bergantung pada orangtua. Hal ini juga yang menyebabkan kecenderungan memiliki intensi *turnover* sebab tempat pekerjaannya yang sekarang belum dapat memenuhi kebutuhan finansialnya sebagai individu yang memasuki usia dewasa (Mobley, 1978; Caesar, 2018)

PENUTUP

Simpulan

Penelitian kali ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *quarter life crisis* dengan *turnover intention* pada generasi milenial di kota Surabaya. Generasi milenial yang bekerja rentan mengalami *quarter life crisis*. *Quarter life crisis* menjadi salah satu penyebab karyawan memiliki *turnover intention* yang selanjutnya akan menyebabkan tingginya *turnover* pada karyawan di perusahaan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa rata-rata subjek mengalami *quarter life crisis* dan *turnover intention* dengan tingkatan sedang. Sedangkan berdasarkan hasil uji analisis, menunjukkan adanya hubungan kuat antara *quarter life crisis* dengan *turnover intention* pada generasi milenial di kota Surabaya, dimana semakin tinggi *quarter life crisis* yang dialami, semakin tinggi pula *turnover intention* yang dialami.

SARAN :

Berikut adalah beberapa saran untuk subjek dan peneliti selanjutnya.

1. Saran untuk subjek.

Dari hasil penelitian menunjukkan rata-rata subjek mengalami *quarter life crisis* dengan tingkat sedang. *Quarter life crisis* yang terjadi dan menyebabkan adanya intensi *turnover* dapat mengganggu kinerja dan perasaan tidak nyaman dalam menjalani pekerjaan. Maka bagi subjek yang mengalami tanda-tanda krisis hendaknya dapat menemukan cara untuk mereduksi dampak krisis yang merugikan bagi dirinya. Caranya dengan berfokus pada solusi terhadap masalah yang sedang dihadapi, memberi apresiasi terhadap kelebihan, pengalaman, dan pencapaian diri sendiri, menumbuhkan keyakinan dalam melakukan tindakan untuk mencapai harapan dan masa depan, dan bergabung bersama kelompok yang suportif.

2. Saran untuk peneliti selanjutnya.

Pada hasil penelitian ini belum mengkategorikan bagaimana besaran *quarter life crisis* dan *turnover intention* yang terjadi pada subjek dari setiap aspeknya. Maka bagi peneliti selanjutnya dapat membuat hasil penelitian dengan lebih lengkap lagi yang membahas aspek dan/ indikator mana paling besar yang terjadi pada subjek. Saran selanjutnya untuk peneliti selanjutnya harapannya dapat meneliti pada subjek yang sama yaitu generasi milenial atau generasi Z mengenai faktor lain yang berhubungan dengan *turnover intention* yang terjadi baik dari faktor internal atau eksternal, serta faktor organisasional atau individual.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustin, I. (2012). *Therapy with Solution-Focused Approach for Individuals Who Experienced*.
- Arnett, J. J. (2014). *Emerging adulthood: The winding road from the late teens through the twenties (2nd ed.)*. Oxford University Press.
- Artiningsih, R. A., & Savira, S. I. (2021). Hubungan Loneliness Dan Quarter Life Crisis Pada Dewasa Awal. *Charater: Jurnal Penelitian Psikologi*, 8(5). <https://ejournal.unesa.ac.id/index.php/character/article/view/41218/35541>
- Asih, A. N., & Zamralita, Z. (2018). Gambaran Turnover Intention Pada Karyawan Generasi Y Di Pt. Xyz (It Solution Company). *Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora, Dan Seni*, 1(2), 118. <https://doi.org/10.24912/jmishumsen.v1i2.980>
- Bencsik, A., Juhász, T., & Horváth-Csikós, G. (2016). Y and Z Generations at Workplaces. *Journal of Competitiveness*, 6(3), 90–106. <https://doi.org/10.7441/joc.2016.03.06>
- Black, A. S. (2010). "Halfway Between Somewhere and Nothing:" an Exploration of the Quarter-Life Crisis and Life Satisfaction Among Graduate Students. *Thesis for Master Education, University of Arkansas. Proquest Dissertations and Theses (PQDT) UMI 1484631*, 1–11.
- Caesar, S. P. (2018). Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Turnover Intention Pada Karyawan Pt. Heksa Solution Insurance. *Fakultas Psikologi Universitas Kristen Satya Wacana*.
- Deloitte. (2021). The Deloitte Global 2021 Millennial and Gen Z Survey. In *Renewing Rhetoric's Relation to Composition*. <https://doi.org/10.4324/9780203869222-23>
- Dysvik, A., & Kuvaas, B. (2013). Perceived job autonomy and turnover intention: The moderating role of perceived supervisor support. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 22(5), 563–573. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2012.667215>
- Elizabeth, B. Hurlock. (2009). *Developmental Psychology: A Life-Span Approach*. (Istiwidayanti & Doedjarwo (ed.)). Erlangga.
- Hafiz, J., Parizade, B., & Hanafi, A. (2016). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Keinginan Berpindah (Turnover Intention)(Studi Kasus pada Karyawan PT. BFI Finance. Tbk Cabang Palembang). *Jembatan: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 13(2), 103-112.
- Halimah, T. N., Fathoni, A., & Minarsih, M. M. (2016). Pengaruh Job Insecurity, Kepuasan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Pramuniaga Di Gelael Supermarket (Studi Kasus Pada Gelael Superindo Kota Semarang). *Journal of Management*, 2(2).
- Henderson, M. (2019). The quarter-life crisis? Precarious labour market status and mental health among 25-year-olds in England. *Longitudinal and Life Course Studies*, 10(2), 259–276. <https://doi.org/10.1332/175795919x15514456677295>
- Idris, M. (2021). *Generasi Z dan Milenial Dominasi Jumlah Penduduk Indonesia*. Kompas. <https://money.kompas.com/read/2021/01/22/145001126/generasi-z-dan-milenial-dominasi-jumlah-penduduk-indonesia?page=all>
- Jannah, M. (2018). Metode Penelitian Kuantitatif Untuk Psikologi. *Unesa University Press*, 25.
- Jeswani, S., & Dave, S. (2012). Impact of Individual Personality on Turnover Intention: A Study on

Faculty Members. *Management and Labour Studies*, 37(3), 253–265.
<https://doi.org/10.1177/0258042X13484837>

Pandemi Covid-19 pada Mahasiswa Semester Akhir Universitas Sumatera Utara. 2(2), 105–112.

Kismono, G., Rosari, R., Suprihanto, J. (2013). Faktor-Faktor Demografik (Jenis Kelamin, Usia, Status Pernikahan, Dukungan Domestik) Penentu Konflik Pekerjaan Dan Keluarga Dan Intensi Keluar Karyawan: Studi Pada Industri Perbankan Indonesia. *Jurnal Siasat Bisnis*, 17 (2), 208-224

Swageri, Rika Vira & Yuniarramah, Emma. (2021). “Quarter Life Crisis : Choose The Right Path, What Should I Do Next?”. *Jurnal Pengabdian Masyarakat*. 4 (3)

LinkedIn Pressroom. (2017). *New LinkedIn Research Shows 75 Percent of 25-33 Years Old Have Experienced Quarter-life Crisis*.
<https://news.linkedin.com/2017/11/new-linkedin-research-shows-75-percent-of-25-33-year-olds-have-e>

Lu, A., & Gursoy, D. (2016). Impact of Job Burnout on Satisfaction and Turnover Intention: Do Generational Differences Matter? *Journal of Hospitality & Tourism Research*, 40(2), 210-235.

Mujiati, N. W., & Dewi, A. A. S. K. (2016). Faktor-faktor Yang Menentukan Intensi Turnover Karyawan Dalam Organisasi. *Jurnal Ilmiah Forum Manajemen*, 14(2).

Robbins, A., & Wilner, A. (2001). Quarterlife crisis : the unique challenges of life in your twenties. In *Penguin Putnam*.
<http://www.amazon.com/dp/1585421065>

Robinson, O. C., & Wright, G. R. T. (2013). The prevalence, types and perceived outcomes of crisis episodes in early adulthood and midlife: A structured retrospective-autobiographical study. *International Journal of Behavioral Development*, 37(5), 407–416.
<https://doi.org/10.1177/0165025413492464>

Rossi, N. E., & Mebert, C. J. (2011). The Journal of Genetic Psychology Research and Theory on Human Development. *The Journal of Genetic Psychology*, 174(5), 557–581.
<http://www.tandfonline.com/action/journalInformation?journalCode=vgnt20>

Sudijono, Anas. 2010. Pengantar Statistik Pendidikan. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada. Hal.180-181

Sugiyono. (2012). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.

Sujarweni, V. Wiratna. (2014). *SPSS untuk penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press

Sujudi, M. A., & Ginting, B. (2020). *Buddayah : Jurnal Pendidikan Antropologi Quarterlife Crisis di Masa*

