# Quarter Life Crisis Dengan Turnover Intention Pada Generasi Z

**Zefi Nafira Arifiani**[1]
Universitas Selamat Sri
**Ardy Wiratama**[2]
Universitas Selamat Sri
E-mail: Zefinafiraarifianiuniss@gmail.com

## *Abstract*

*Turnover intention is an individual's activity of leaving work of his own accord Quarter-life crisis individuals experience fear of facing life in the future. This study uses a quantitative correlational approach. While the independent variable in this study is quarter of life and the dependent variable is turnover instruction. The population in the study was gen z with 50 respondents. The sample was taken by purposive sampling. Data analysis tests used normality and hypothesis tests. The results of this study state that there is a relationship between quarter life crisis and turnover intention in the gen z generation.*

***Keywords:*** *Quarter-life crisis, Turnover intention, Gen z generation.*

## *Abstrak*

*Turnover intention* merupakan keinginan seseorang meninggalkan pekerjaan saat ini kemudian mencari pekerjaan ke tempat lain. *Quarter-life crisis* merupakan perasaan kekhawatiran individu akan masa depan, termasuk dalam hal karir atau studi lanjut. Studi ini menggunakan pendekatan pendekatan kuantitatif korelasional. Adapun variabel bebas dalam studi ini yakni *quarter of life* dan variabel terikatnya ialah *turnover intention*. Adapun sampel pada studi ini sebanyak 50 subjek dengan karakteristik individu gen z yang berada dikendal berusia 19-26 tahun, sudah bekerja ditempat yang sama minimal satu tahun, individu sedang mengalami QLC dan individu yang memiliki keinginan untuk berpindah tempat kerja dalam waktu singkat (TI). Sampel diambil dengan *purposive sampling*. Uji analisis data menggunakan uji normalitas dan hipotesis. Hasil penelitian ini menyebutkan ada hubungan antara *quarter life crisis* dan *turnover intention* pada generasi gen z dikendal .

***Kata kunci:*** *Quarter life Crisis, Invention turnover, Generasi Gen Z*

*Copyright © 2025. Nama Penulis. Zefi Nafira Arifiani, Ardy Wiratama*

| Submitted: 2025-06-30 | Revised: 2025-06-30 | Accepted: 2025-07-15 | Published: 2025-07-31 |
|---|---|---|---|

## Pendahuluan

Penduduk indonesia sekarang ini mengalami peningkatan. Data Sensus Penduduk 2020 Generasi Z merupakan kelompok dominan di Indonesia, dengan mencapai 27,94 persen atau kisaran 69,38 jiwa. sifatnya generasi Z terbuka dengan perkembangan baru, memiliki motivasi tinggi, dan memiliki kemampuan multitasking yang kuat, sehingga memungkinkan mereka untuk melakukan berbagai tugas secara bersamaan dengan efektif. Dengan karakteristik ini, Generasi Z berpotensi besar dalam membentuk masa depan Indonesia melalui kontribusi mereka di berbagai bidang. Generasi ini tumbuh dan mempunyai kemampuan dalam berbagai teknologi dan kemampuan belajar dengan cepat. Maka dengan ini ia akan mudah berganti pekerjaan dan permintaan pendapatan lebih tinggi sehingga jika tidak sesuai dengan ekspetasi nya maka ia akan berpindah ke tempat kerja lain dengan cepat. Selain itu, lingkungan keluarga nya gen Z mendapatkan tekanan yang dimana ia harus memenuhi harapan sehingga ini dapat mengalami *quarter life crisis* (Adolph, 2016). Pada masa ini ia sudah paham mengenai harapan dari masyarakat dan lingkungan sosial untuk dirinya (Balgis et al., 2024). Dalam *American Psychological Association* menyebutkan sebanyak 91 persen generasi z ini mudah mengalami stres hal ini dikarenakan mereka merasakan kekhawatiran akan masa depan(Fazira et al., 2022).

Saat ini Gen Z merupakan generasi yang mendominasi dalam pekerjaan. Generasi ini seringkali rentan mengalami krisis atau yang biasa disebut dengan *Quarter life crisis*. Individu yang mengalami QLC, ia akan merasa cemas dan bingung akan arah hidup mereka. Individu yang mengalami QLC akan mudah berkeinginan berpindah tempat kerja atau bisa disebut dengan *Turnover Intention* (Qonita & Pupitadewi, 2022). *Turnover intention* individu resign dari pekerjaannya atas keinginannya sendiri tanpa paksaan dari orang lain dan jangka waktunya sangat dekat serta ini dijalankan secara sukarela. Dikutip dari Mobley dalam (Qonita & Pupitadewi, 2022) aspek *turnoverinvention*:1. Memiliki pemikiran berhenti. Seorang yang tidaknyaman sehingga dia akan berniat keluar. 2. Niat mencari. Seorang akan mencari pekerjaan lain ketika ia sudah ada niatan untuk berhenti dari pekerjaan tersebut. 3. Niat untuk berhenti. Karyawan yang niat ingin resign ia akan menemukan. *Turnover intention*, keinginan karyawan berpindah pekerjaan ini masalah yang dihadapi perusahaan karena saat karyawan resign akan menimbulkan kerugian serta mengganggu strategis bisnis yang telah direncanakan sebelumnya. Dengan adanya masalah ini perusahaan harus identifikasi faktor-faktor yang karyawan berpindah pekerjaan sehingga perushaan dapat mengambil solusinya serta mengurangi turnover.

*Turnover intention*, Seorang ingin meninggalkan tempat kerja serta dalam hal ini karyawan masih mempertimbangkan hal itu dan belum mengambil keputusan untuk meninggalkan perusahaan (Gunawan & Andani, 2020). Faktor lain *turnover intention* adalah *quarter life crisis* (Qonita & Pupitadewi, 2022). Ada juga OCB (Nasir et al., 2022). Usia gen z ini merupakan faktor individu yang menyebabkan turnover intention pada karyawan. Selain itu Gen Z rentan mengalami *quarter life crisis* (Qonita & Pupitadewi, 2022). Gen Z akan mengalami perubahan baik fisik atau mental serta pada usia ini akan memikirkan tentang pekerjaan. Pada bulan Agustus 2024, terdapat 152,11 juta orang yang bekerja, dan tingkat pengangguran terbuka sebesar 4,91%, menurut angka dari Badan Pusat Statistik. Hal ini menyebabkan masalah yang terjadi pada gen Z karena saat usia ini mereka akan kesulitan dalam menghadapi tantangan, masalah. Mereka akan merasa tersesat dan tidak memiliki keyakinan, selain itu akan mengalami emosional yang hebat atau disebut *quarter life crisis* (Rachma & Nastiti, n.d.)

Individu yang mengalami *quarter life crisis* ia akan merasa tidak dapat memilih tindakan sendiri, ia akan mengalami kebingungan. Mereka ingin melepaskan diri dari dukungan orangntua serta ingin mandiri baik emosional atau finansial. Pada umur 18-30 individu banyak mengalami tantangan berkaitan dengan pekerjaan dan banyak masalah yang lainnya yang dimana ia tidak nemiliki tujuan. Banyak Gen Z yang tergesa gesa bekerja padahal tidak sesuai dengan keinginannya. Mereka sangat kesukitan dan merasa khawatir jika tertinggal dari teman temannya yang bisa sukses dari segi karir atau sering disebut *quarter life crisis.* Individu yang mengalami *quarter life crisis* akan ketakutan menghadapi dewasa karena ia tahu banyaknya tuntutan harus bisa hidup mandirii dan bisa menemukan jalan hidup sendiri. Pada usia generasi Z ini ia akan rentan mengalami masalah seperti *loneliness*, keraguan, kecemasan, gelisah, frustasi ini dikarenakan karena ia kurang dapat mengontrol kehidupannya (Cahyasari & Winta, 2022).

*Quarter-life crisis* kondisi ketakutan seseorang dalam menghadapi realita (Mellyana, 2024). *Quarter life crisis* merupakan kekhawatiran individu menghadapi masa depan (Asrar & Taufani, 2022). Individu yang mengalami QLC biasanya ia memiliki perasaan panik untuk menentukan arah tujuan hidupnya (Sujudi & Ginting, 2020). Ia juga akan gelisah, mengalami tekanan untuk menghadapi realita yang sesungguhnya (Asrar & Taufani, 2022). Mengingat masalah yang telah dijelaskan peneliti mengkaji berjudul "Korelasi *Quarter life Crisis* dan *Turnover Intention* pada generasi Z diKendal".


ISSN. 2746-8070 (Print), 2775-2860 (Online)

## Metode

Metode yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan desain korelasional, adapun variabel bebas studi yakni *quarter life Crisis* dan variabel terikatnya ialah *turnover intention*. Populasi pada studi ini ialah gen z berumur 19 hingga 26 tahun. Sampel diambil dengan *purposive sampling*. Subjek dalam penelitian ini adalah individu dikendal yang mengalami *quarter life crisis* dan *Turnover intention*. Lokasi penelitian di Kota kendal. Adapun sampel pada studi ini sebanyak 50 subjek dengan karakteristik individu berumur 19 sampai 26, individu yang sedang mengalami *Quarter life crisis*, sudah bekerja ditempat yang sama minimal satu tahun, dan individu yang mengalami *turnover intention* (individu yang memiliki keinginan untuk keluar dari tempat kerja dalam waktu yang singkat). Pengumpulan data menggunakan kuesioner dalam bentuk skala likert yang disusun berdasarkan aitem favorable dan unfavorable. Instrumen pengukuran *Quarter life crisis* yang digunakan menggunakan aspek-aspek seperti pemutusan & kesulitan, kurang kejelasan & kontrol serta transisi & titik balik. Sedangkan untuk instrumen pengukuran *turnover intention* yang terdiri dari aspek-aspek meliputi pikiran untuk keluar dari perusahaan, intensi untuk mencari pekerjaan lain, intensi untuk keluar dari perusahaan. Instrumen pengukuran *turnover intention* yang digunakan menggunakan aspek-aspek seperti *Thingking of quitting* (pikiran untuk keluar dari perusahaan), *intention to search* (intensi untuk mencari pekerjaan lain), *intention to quit* (intensi untuk keluar dari perusahaan).

## Hasil

Dalam penelitian ini menggunakan uji asumsi klasik dengan uji normalitas dan uji hipotesis. Uji normalitas digunakan untuk melihat sejauh mana nilai residual berdistribusi normal. Ada beberapa pengujian yang dilakukan terlebih dahulu sebelum dibuat uji korelasi yaitu uji normalitas. Uji normalitas ini dengan menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov*, dari hasil yang didapatkan data bisa dikatakan berdistribusi normal jika $p > 0,05$. Sedangkan hasil data yang tidak berdistribusi normal jika $p < 0,05$. Dari hasil penelitian didapatkan bahwa *quarter life crisis* dan *turnover intention* memiliki nilai sig 0,102 > 0,05. Hal ini berarti hasil penelitian menyebutkan bahwa data berdistribusi normal serta memenuhi syarat dilanjutkan ke uji parametrik selanjutnya.

Berikut adalah tabel uji normalitas;

**Tabel 1 One-Sample kolmogorov-smirnov test**

| | | Unstandardized Residual |
|---|---|---|
| N | | 50 |
| Normal Parameters | Mean | ,0000000 |
| | Std. Deviation | 1,67937500 |
| Tesr Statistic | | ,114 |
| Asymp Sig. (2-tailed) | | ,102 |

Uji Hipotesis bertujuan untuk mengetahui apakah variabel bebas dan variabel terikat memiliki korelasi atau tidak. Teknik analisis yang digunakan untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini adalah korelasi *product moment*. Kaidah yang digunakan apabila p < 0,05 maka artinya tidak dapat korelasi antar variabel bebas dan terikat. dilihat dari hasil penelitian yang menyebutkan nilai sig sebesar 0,00. Apabila nilai signifikansi < 0,05 (sig < 0,05) maka kedua variabel memiliki korelasi. Jika nilai signifikansi > 0,05 (sig > 0,05), artinya antara kedua variabel tidak memiliki korelasi. Hasil dari penelitian ini adalah nilai sig 0,00 dimana hasil tersebut menyebutkan bahwa nilai sig < 0,05 (0,00 < 0,05) Sehingga ho di tolak dan ha diterima, maka dengan ini berarti menyatakan bahwa ada hubungan antara *quarter life crisis* dan *turnover intention*. Dengan demikian hipotesis dalam penelitian ini diterima. Kondisi ini menyebutkan bahwa semakin tinggi Tinggi *quarter life crisis* yang dialami oleh gen Z maka semakin tinggi *turnover intention* yang dialami oleh gen Z. Sebaliknya, Jika semakin rendah *quarter life crisis* yang dialami oleh Gen Z, maka semakin rendah juga *turnover intention* pada gen Z di Kendal. Berikut tabel hasil Uji Hipotesis;

| | | Correlations | TI | QLC |
|---|---|---|---|---|
| Spearman's rho | QLC | Correlation Coefficient | 1,000 | ,816 |
| | | Sig. (2-tailed) | . | ,000 |
| | | N | 50 | 50 |
| | TI | Correlation Coefficient | ,816 | 1,000 |
| | | Sig. (2-tailed) | ,000 | . |
| | | N | 50 | 50 |

## Pembahasan

Hasil dari penelitian ini adalah 0,00 dimana hasil tersebut menyebutkan bahwa nilai sig 0,05 (0,00<0,05) Sehingga ho di tolak dan ha diterima, maka dengan ini berarti menyatakan bahwa ada hubungan antara *quarter life crisis* dan *turnover intention*.


ISSN. 2746-8070 (Print), 2775-2860 (Online)

Dengan demikian hipotesis dalam penelitian ini diterima. Kondisi ini menyebutkan bahwa semakin tinggi tinggi *quarter life crisis* yang dialami oleh gen Z maka semakin tinggi *turnover intention* yang dialami oleh gen Z. Sebaliknya, Jika semakin rendah *quarter life crisis* yang dialami oleh Gen Z, maka semakin rendah juga *turnover intention* pada gen Z di Kendal. Hasil ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan Qonita (2022) bahwa terdapat hubungan antara *quarter life crisis* dengan *turnover intention*. *Quarter life crisis* menjadi salah satu penyebab individu memiliki *turnover intention* yang apabila hal ini dibiarkan maka akan menyebabkan tingginya *turnover intention* dalam sebuah perusahaan.

Hasil penelitian ini menyebutkan bahwa individu gen z dikendal mengalami fenomena *quarter life crisis*. Dalam hal ini *quarter life crisis* yang dialami individu disebabkan oleh adanya tuntutan kemandirian baik dari segi finansial maupun tekanan dalam pemilihan pendidikan, karier, dan hubungan. Selain itu individu yang mengalami *quarter life crisis* ia akan merasa tidak memiliki tujuan yang jelas dan merasa tergesa-gesa mencari pekerjaan yang sesuai dengan standar mereka. Mereka juga mungkin merasa khawatir tentang ketertinggalan dari teman-teman yang lebih muda sukses, sehingga perkembangan remaja terganggu dan mereka kesulitan menghadapi tantangan yang ada. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan (Qonita & Pupitadewi, 2022) dimana individu yang mengalami *quarter life crisis* ia akan mengalami ketakutan terhadap hal-hal yang belum terjadi di masa depan seperti karir, hubungan sosial maupun relasi dengan lingkungan sekitar. Selain itu seiring bertambahnya usia individu akan semakin banyak harapan dan tuntutan hidup dengan adanya hal ini individu mudah mengalami *quarter life crisis*.

Hasil penelitian ini menunjukkan adanya hubungan antara *quarter life crisis* dengan *turnover intention* dengan arah hubungan yang positif, yang berarti arah kedua variabel sama. Tingginya *quarter life crisis* yang dialami subjek akan diikuti pula tingginya *turnover intention* yang dialami individu. Hal ini serupa dengan penelitian yang dilakukan Sari (2021) yang menunjukkan bahwa perasaan dan niat individu untuk berpindah pekerjaan (*turnover intention*) salah satu faktornya dipengaruhi oleh *quarter life crisis* yang dialami individu tersebut. Hasil penelitian berupa *turnover intention* dipengaruhi oleh beberapa faktor yang ditinjau dari tujuh aspek *quarter life crisis* Qonita (2022) yaitu aspek putus asa berupa perasaan tidak menghasilkan apa-apa, merasa belum sukses dalam karir yang dijalani, dan belum bisa mnecapai karir yang diinginkan karena bekerja dibidang yang tidak dinikmati, perasaan tertekan berupa kesulitan menjadi dewasa, hubungan interpersonal karena merasa malu bergantung dengan orang tua dan merepotkan orang disekitar karena belum mencapai finansial yang stabil, hubungan sosial yang tidak baik, menilai diri sendiri

yang tidak baik serta perasaan cemas tidak berhasil mencapai keinginan. Individu yang mengalami *turnover intention* dapat menjadi hambatan dalam sebuah perusahaan. Biasanya individu yang mengalami *intention turnover* akan bekerja secara tidak maksimal, hal ini ditandai dengan absensi, adanya rasa malas bekerja, berani melanggar SOP perusahaan, menentang atasan ini berbeda dari biasanya (Umar et al., 2020).

## Kesimpulan

Tujuan penelitian ini adalah mengetahui korelasi antara *Quarter life crisis d*engan *Turnover Intention* pada generasi Z dikendal. Hasil dari penelitian ini adalah menunjukan bahwa ada hubungan antara *quarter life crisis* dan *Turnover intention*. *Quarter life crisis* menjadi salah satu penyebab karyawan memiliki *turnover intention*. Hasil penelitian menyebutkan subjek mengalami *quarter life crisis* dan *turnover intention*. Dari hasil uji hipotesis menyebutkan bahwa semakin tinggi Tinggi *quarter life crisis* yang dialami oleh gen Z maka semakin tinggi *turnover intention* yang dialami oleh gen Z. Sebaliknya, Jika semakin rendah *quarter life crisis* yang dialami oleh Gen Z, maka semakin rendah juga *tunover intention* pada gen Z di Kendal. Selanjutnya dengan melihat kondisi *quarter life crisis* dan *turnover intention* pada gen Z dikendal penelitian lanjutan diharapkan dapat membahas lebih lanjut terkait indikator atau aspek yang paling dominan yang terjadi pada subjek yang mengalami fenomena *quarter life crisis* dan *turnover intention*.

## Referensi

Aisyah Nur Jannavi, & Kristiana Sri Utami. (2024). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Di Perusahaan Konstruksi Bangunan. *Lokawati : Jurnal Penelitian Manajemen Dan Inovasi Riset*, *2*(4), 58–62. Https://Doi.Org/10.61132/Lokawati.V2i4.960

Asrar, A. M., & Taufani, T. (2022). Pengaruh Dukungan Sosial Teman Sebaya Terhadap Quarter-Life Crisis Pada Dewasa Awal. *JIVA: Journal Of Behaviour And Mental Health*, *3*(1), 1–11. Https://Doi.Org/10.30984/Jiva.V3i1.2002

Balgis, T. N., Sa, H., Mukhtar, K. H., & Timur, J. (2024). *Hubungan Self-Esteem Dengan Kesehatan Mental Pada Mahasiswa KH . Mukhtar Syafa ' At Yang Mengalami Quarter-Life Crisis* . *3*, 27–40.

Cahyasari, M. S. D., & Winta, M. V. I. (2022). Menemukenali Berbagai Manifestasi Quarter Life Crisis Pada Perempuan Usia Dewasa Awal Yang Belum Menikah. *Reswara Journal Of Psychology*, *1*(2), 1. Https://Doi.Org/10.26623/Rjp.V1i1.5243

Fazira, S. H., Handayani, A., & Lestari, F. W. (2022). Faktor Penyebab Quarter Life Crisis Pada Dewasa Awal. *Jurnal Pendidikan Dan Konseling*, *4*(2), 1349–1358.

Gunawan, S., & Andani, K. W. (2020). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Turnover Intention Karyawan Pada PT Permata Prima Canindo Di Jakarta. *Jurnal Manajerial*


ISSN. 2746-8070 (Print), 2775-2860 (Online)

*Dan Kewirausahaan*, *2*(3), 793. Https://Doi.Org/10.24912/Jmk.V2i3.9593

Jamal, R. S., Firdaus, S., Bakhtiar, Y., & Sanjaya, V. F. F. (2021). Pengaruh Komitmen Dan Turnover Intention Terhadap Kinerja Karyawan. *Jambura Economic Education Journal*, *3*(1), 38–44. Https://Doi.Org/10.37479/Jeej.V3i1.8583

Mellyana, S. (2024). *Gambaran Quarter Life Crisis Pada Sarjana Fresh Graduate Universitas Malikussaleh*. *2*(2), 10–13. Https://Rama.Unimal.Ac.Id/Id/Eprint/428/%0Ahttps://Rama.Unimal.Ac.Id/Id/Eprint/428/5/Mellyana Br Sembiring_170620009_ Gambaran Quarter Life Crisis Pada Sarjana Fresh Graduate Universitas Malikussaleh.Pdf

Nasir, M., Syahnur, M. H., & Hasan, M. (2022). Faktor Yang Mempengaruhi Turnover Intention Karyawan (Studi Kasus : PT. BANK SYARIAH INDONESIA, Tbk KC MAKASSAR 2). *JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi).*, *9*(1), 16–29. Https://Doi.Org/10.35794/Jmbi.V9i1.37470

Naufal, M., & Yassar, E. (N.D.). *Konsep Diri Dan Quarter Life Crisis Pada Mahasiswa Magister Self Concept And Quarter Life Crisis On Master Students*. *22*, 93–104.

Oktaviani, P. M., Soetjiningsih, C. H., Psikologi, F., Kristen, U., Wacana, S., & Tengah, J. (2023). *Dukungan Sosial Dan Quarter Life Crisis Pada Fresh Graduate*. *18*(2), 237–250.

Qonita, D. N., & Pupitadewi, N. W. S. (2022). Hubungan Quarter Life Crisis Dengan Turnover Intention Pada Generasi Milenial Kota Surabaya. *Jurnal Penelitian Psikologi*, *8*(9), 1–12.

Rachma, A. N., & Nastiti, D. (N.D.). *The Relationship Between Psychological Well Being And Quarter Life Crisis In Fresh Graduate University Of Muhammadiyah Sidoarjo [ Hubungan Psychological Well Being Dengan Quarter Life Crisis Pada Fresh Graduate Universitas Muhammadiyah Sidoarjo ]*. 1–9.

Umar, M. C., Mariyanti, S., & Safitri. (2020). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Intention Turnover Pada Karyawan Produksi Di Pt. Ss Tangerang. *JCA Psikologi*, *1*(1), 29–37.

Yanuari, L., Perkasa, D. H., Magito, Yuliana, L., & Ramadhan, A. R. (2024). Memprediksi Turnover Intention: Peran Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dan Kompensasi. *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika*, *17*(2), 2064–2075.