

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Quarter Life Crisis merupakan periode mengenai perasaan pada individu berupa ketakutan pada kelanjutan hidup di masa depan terkait dengan karir, relasi hubungan dan kehidupan dalam bersosialisasi yang dapat muncul di usia 20-30 tahun (Herawati et al., 2020). Ciri-ciri individu yang mengalami *Quarter Life Crisis* yakni merasakan suatu serangan perasaan emosional dari dalam maupun luar diri individu sehingga menimbulkan rasa cemas, tidak nyaman, tertekan dan kebingungan mengenai arah hidup (Sallata & Huwae, 2023). Membuat salah satu masa perkembangan yang penting akan menjadi sebuah perhatian yaitu ketika selama masa peralihan dari tahap remaja menuju dewasa dimana pada perkembangannya ini individu akan mulai mengeksplorasi mengenai karier yang hendak ditekuni, menginginkan menjadi individu seperti gaya hidup yang bagaimana, memilih buat hidup sendiri atau hidup bersama maupun ingin menikah (Santrock, 2012). Permasalahan seperti itu dapat terjadi pada individu yang merasa tertekan karena mengalami tekanan dalam hidup, merasa kehidupannya tidak bermakna dan merasakan cemas atau khawatir untuk masa depan hidupnya (Rahmania & Tasaufi, 2020).

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Herawati dkk, (2020) di Pekanbaru pada dewasa awal mengenai *Quarter Life Crisis* menyatakan bahwa responden berjumlah 236 orang dengan perempuan 170 orang dan laki-laki 66 orang yang berusia 20-30 tahun memiliki persentase pada kategori sedang 43,22 melalui jenis kelamin, status dan pekerjaan yang hasilnya didominasi oleh wanita berstatus belum menikah yang belum mempunyai pekerjaan. Berdasarkan data dari *Badan Pusat Statistik* (BPS, 2020) mengenai penduduk di Kota Bekasi menurut kelompok umur 20-24 tahun dari hasil Sensus Penduduk tahun 2020

bahwa laki-laki dan Perempuan sebanyak 208.239 jiwa dan kelompok umur 25-29 tahun sebanyak 223.519, melalui data usia tersebut merupakan usia penduduk produktif pada fase mencari pekerjaan. Dari data BPS pada *Sindonews.com* (Surjaya, 2022) angka pengangguran di Kota Bekasi pada tahun 2022 mencapai 10,88 persen atau sebanyak 16 ribu orang yang merupakan korban PHK dan lulusan baru. Kemudian berdasarkan data pencari kerja melalui data pada Dinas Tenaga Kerja (Disnaker) bahwa pelamar kerja pada tahun 2021 sebanyak 13.051, pada tahun 2022 bulan Januari-Mei sebanyak 2,263 orang dan pada tahun 2023 bulan Januari-Maret lulusan D3 sebanyak 47 lalu lulusan S1 sebanyak 113 orang. Maka melalui data pengangguran dan data pencari kerja yang kurang seimbang tersebut semakin membuat banyak orang akan merasakan khawatir menjadi pengangguran, akibatnya merasa tidak siap untuk menghadapi masa depan karena adanya ketidakpastian untuk mendapatkan pekerjaan.

Akibat tingginya tingkat pengangguran yang harus dihadapi tetap perlu memenuhi kebutuhan finansial namun dengan ketidakpastian untuk mendapatkan pekerjaan individu akan merasa kesulitan dalam mencari pekerjaan (Riyanto & Arini, 2021). Menurut Hurlock (2009) individu yang akan memasuki dunia kerja umumnya baru lulus dari perguruan tinggi dan memasuki dewasa awal dengan rentang usia 22 sampai 25 tahun maka yang rentan mengalami yakni *Fresh Graduate* di usia dewasa awal. Dalam hal ini dapat menimbulkan permasalahan yang terjadi sehingga menyebabkan perasaan cemas atas ketidaksiapan untuk menghadapi masa depan yang berhubungan dengan pekerjaan (Afifah et al., 2022). Menurut Updianti dan Indrawati (2018) hal tersebut dapat terjadi pada sarjana yang telah menyelesaikan pendidikan maupun calon sarjana yang sedang menjalani pendidikan akan merasakan tekanan untuk masa depannya dalam mendapatkan pekerjaan sehingga munculnya kesulitan untuk memperoleh suatu pekerjaan yang sesuai minat maupun bakatnya karena persaingan cukup ketat dan kurang memiliki pengalaman kerja.

Munculnya masalah akan ketidaksiapan menghadapi dunia kerja dapat dialami oleh *Fresh Graduate* karena mengalami ketidakpastian untuk mendapatkan pekerjaan sehingga individu akan merasakan tidak siap untuk menghadapi masa depan karirnya seperti pada faktor yang mempengaruhi *Quarter Life Crisis* yaitu pekerjaan, maka terjadinya persaingan dalam bekerja yang dapat menimbulkan rasa takut dan tertekan sehingga berdampak menjadi kecemasan menghadapi dunia kerja (Rulinsantica et al., 2022). Penelitian yang dilakukan oleh Robinson (2015) kepada para sarjana *Graduates* yang dilaksanakan setelah lulus di Universitas selama 18 bulan yang belum memiliki pekerjaan menunjukkan sebuah krisis kecemasan yang meningkat. Sehingga kecemasan akan rentan dialami oleh *Fresh Graduate* untuk menghadapi dunia kerja yang disebabkan oleh kurangnya sebuah informasi mengenai lowongan pekerjaan, kurangnya pengalaman yang dimiliki, kurangnya skill atau keahlian pada diri individu dan meningkatnya angka pengangguran (Sekarina & Indriana, 2020).

Akibat sulitnya mendapatkan pekerjaan sampai peluang untuk menganggur akan lebih tinggi, *Fresh Graduate* akan mengkhawatirkan kondisi finansialnya (Isnaini & Lestari, 2015). Sedangkan menurut Albar (2023) para *Fresh Graduate* lulusan baru lebih cenderung akan muncul perasaan cemas ketika mencari dan melamar pekerjaan daripada di situasi menganggur. *Fresh Graduate* akan mengalami kecemasan ketika bersaing yang tidak hanya kepada *Fresh Graduate* lulusan baru lainnya, namun dengan para pelamar kerja yang sudah memiliki pengalaman sebelumnya (Sagita et al., 2020). Melalui tingginya persaingan di dunia kerja yang dialami *Fresh Graduate* akan berdampak menjadi kecemasan yang menyalahkan keadaan akibat tidak kunjung mendapatkan pekerjaan seperti yang diharapkan (Hariyati & Dewi, 2021). Para *Fresh Graduate* yang tidak mampu dalam mengatasi kecemasan cenderung akan menimbulkan gejala berupa perilaku yang negatif dengan menghindari setiap kali bersinggungan pada pembahasan dunia kerja (Nurjanah, 2018).

Berkaitan dengan kecemasan pada sebelumnya, Harini (2013) mengemukakan kecemasan adalah suatu keadaan atau kondisi yang terjadi pada diri individu saat menghadapi hal yang tidak nyaman dengan meliputi perasaan gelisah khawatir dan takut. Maka dalam hal tersebut dapat berupa suatu emosi yang kurang menyenangkan dirasakan namun bukanlah sebagai kecemasan yang sifatnya melekat di kepribadian diri individu (Poerwanto, 2017). Menurut Sari dan Astuti (2014) kecemasan menghadapi dunia kerja merupakan penilaian diri individu pada pencapaian tujuan terkait dengan dunia kerja yang belum pasti dan tidak bisa diramalkan sehingga dapat menimbulkan gejala yang menjadi masalah dengan terganggunya pola pikir seperti kekhawatiran serta ketakutan akan dunia kerja, terganggunya perilaku seperti menghindari berbagai macam hal yang berkaitan dengan dunia kerja serta terganggunya respons-respons fisiologis seperti jantung berdebar dan berkeringat ketika bersinggungan tentang dunia kerja.

Menurut Susilarini (2022) kecemasan menghadapi dunia kerja adalah perasaan yang tidak menyenangkan perihal dunia kerja karena individu merasa adanya ketidakpastian mengenai kemungkinan-kemungkinan yang nantinya akan terjadi sehingga menimbulkan kekhawatiran sampai individu merasa tidak yakin akan kemampuan yang dimilikinya. Dengan demikian kecemasan bisa menimbulkan sebuah konflik pada *Fresh Graduate* akibat munculnya sebuah perasaan ketakutan yang menimbulkan pemikiran negatif mengenai dunia kerja maka menunjukkan gejala perilaku menghindari berbagai macam hal yang berhubungan dengan dunia kerja (Scarnanovi & Putri, 2020). Seorang individu dengan memiliki kondisi kecemasan yang tinggi cenderung kurang yakin bahwa mempunyai keterampilan secara efektif maka ia akan merasa pesimis mengenai pekerjaan yang dikerjakan apakah sudah baik dan benar atau justru membuat kesalahan menjadi berbeda (Rizki et al., 2021).

Salah satu faktor yang mempengaruhi kecemasan menghadapi dunia kerja yakni pikiran yang tidak rasional atau disebut sebagai pikiran yang keliru yang meliputi kegagalan katastropik yakni adanya asumsi dalam diri individu bahwa akan terjadi sesuatu yang buruk padanya (Ghufron & Risnawati 2014). *Fresh Graduate* yang merasakan cemas saat menghadapi ketatnya persaingan di dunia kerja namun terhalang dengan sempitnya lapangan pekerjaan akan lebih banyak memikirkan asumsi buruk sehingga akan *Insecure* dengan pencapaian orang lain (Adriansyah et al., 2015). Menurut Cesarini dkk, (2020) sebuah kecemasan akan dapat dikelola serta dikontrol saat individu mempunyai kemampuan dalam mengelola dan mengatasi ketika adanya kesulitan maupun hambatan yang dikenal dengan sebutan *Adversity Quotient*. Dengan begitu *Adversity Quotient* akan menjadi faktor psikologis yang berpengaruh pada tingkat kecemasan.

Menurut Hanifa (2017) *Adversity Quotient* adalah kemampuan pada individu dalam mengamati kesulitan serta mengelola kesulitan dengan menggunakan kecerdasan yang dimiliki untuk menjadi tantangan dengan menyelesaikannya. Tidak jauh berbeda dengan sebelumnya, menurut Wibowo (2016) *Adversity Quotient* merupakan individu yang mempunyai keyakinan dalam dirinya bahwa mempunyai kemampuan untuk bertahan menghadapi kesulitan serta mampu mengatasi kesulitan yang dialaminya, sehingga individu tersebut akan siap menghadapi berbagai rintangan. *Adversity Quotient* menjadi bentuk yang melatarbelakangi individu dalam menentukan sejauh mana sebuah kesulitan maupun hambatan yang dialami untuk menghadapinya dengan menjadi sebuah peluang kesuksesan (Diana, 2018). Pada *Adversity Quotient* memiliki dimensi yang terdiri atas *Control, Origin, Ownership, Reach* dan *Endurance* (Octavia & Nugraha, 2013). Terdapat tiga bentuk *Adversity Quotient* yaitu kerangka kerja konseptual yang baru untuk memahami serta meningkatkan segi kesuksesan, suatu ukuran untuk mengetahui respons seseorang pada kesulitan dan serangkaian alat untuk memperbaiki suatu respons seseorang pada kesulitan (Rahmawan &

Selviana, 2021). *Adversity Quotient* memiliki pengaruh pada diri individu sebagai suatu respons dalam menghadapi kesulitan untuk mencapai kesuksesan (Juwita et al., 2020)

Kecemasan menghadapi dunia kerja menjadi penting untuk diteliti karena akan menjelaskan adanya permasalahan akan tidak siap menghadapi masa depan karena ketidakpastian untuk mendapatkan pekerjaan bagi para *Fresh Graduate* yang harus dihadapi dengan kemampuan kecerdasannya dalam menghadapi kesulitan yang disebut dengan *Adversity Quotient*. Menurut Nurjanah (2018) penyebab munculnya kecemasan pada *Fresh Graduate* pada saat melamar pekerjaan karena tingginya angka pengangguran sehingga menimbulkan kegelisahan kemungkinan untuk mereka mendapatkan suatu pekerjaan. Dengan demikian para *Fresh Graduate* harus mampu mengatasi kecemasannya melalui *Adversity Quotient* yang menunjukkan kemampuannya dalam bertahan untuk berjuang walaupun diterpa hambatan maupun kesulitan pada kehidupannya (Rachmady & Aprilia, 2018). Diperlukannya *Adversity Quotient* untuk menghadapi serta mengatasi kesulitan maupun hambatan yang dihadapi supaya dapat mencapai tujuan dalam hidupnya dengan mudah (Parvathy & Praseeda, 2014). Pada penelitiannya Dewantari & Soetjningsih (2022) *Adversity Quotient* dapat berpengaruh baik untuk menurunkan kecemasan ketika menghadapi dunia kerja untuk menjadi bekal di dunia kerja dengan mempersiapkan diri dari pengetahuan, pengalaman maupun kemampuan. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Berlin & Singson (2020) bahwa *Adversity Quotient* tidak selalu bergantung dengan kecemasan sehingga individu yang memiliki *Adversity Quotient* dalam dirinya itu juga dapat merasakan kecemasan.

Berdasarkan pemaparan latar belakang yang telah dijelaskan diatas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang *Adversity Quotient* dengan kecemasan menghadapi dunia kerja pada *Fresh Graduate*. Penelitian ini dilakukan oleh *Fresh Graduate* karena pada

Fresh Graduate memiliki kecemasan tersendiri untuk mendapatkan pekerjaan akibat ketatnya persaingan pada dunia kerja.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, penelitian ini mendapati permasalahan yang sesuai dengan penelitian terdahulu dan diakhiri dengan hasil penelitian yang terakhir, berikut pemaparan yang telah ditemukan :

Penelitian pertama dilakukan oleh Azhari & Mirza (2016) yang berjudul Hubungan Regulasi Diri dengan Kecemasan Menghadapi Dunia Kerja Pada Mahasiswa Tingkat Akhir Universitas Syiah Kuala. Penelitian ini dengan metode kuantitatif, teknik pengambilan sampel menggunakan *quota sampling* dengan sampel penelitian berjumlah 100 mahasiswa angkatan 2009-2012 yang sudah menyelesaikan tugas akhir, dengan menggunakan prngumpulan data skala regulasi diri dan skala kecemasan menghadapi dunia kerja yang disusun sendiri berdasarkan teori-teori serta menggunakan skor penilaian modifikasi skala Likert. Hasil menunjukkan bahwa terdapat hubungan negatif dan signifikan antara regulasi diri dengan kecemasan menghadapi dunia kerja pada mahasiwa tingkat akhir Universitas Syiah Kuala. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi regulasi diri maka semakin rendah kecemasan menghadapi dunia kerja dan sebaliknya semakin rendah regulasi diri maka semakin tinggi kecemasan menghadapi dunia kerja.

Penelitian selanjutnya dilakukan oleh Adjarwati, Mayangsari & Ekaputri (2020) yang berjudul Hubungan Efikasi Diri dengan Kecemasan Menghadapi Dunia Kerja pada Siswa SMKN 1 Gambut. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, Teknik pengambilan sampel menggunakan *Cluster Random Sampling* dengan sampel berjumlah 170 siswa serta menggunakan skala efikasi diri dan skala kecemasan menghadapi dunia kerja. Hasil menunjukkan bahwa terdapat hubungan negatif dan signifikan antara regulasi diri dengan kecemasan menghadapi dunia kerja pada siswa SMKN 1 Gambut. Hal ini menunjukkan bahwa

semakin tinggi efikasi diri maka semakin rendah kecemasan menghadapi dunia kerja dan sebaliknya semakin rendah efikasi maka semakin tinggi kecemasan menghadapi dunia kerja.

Penelitian selanjutnya dilakukan oleh Sekarina & Indriana (2020) yang berjudul Hubungan Dukungan Sosial Orangtua dengan Kecemasan Menghadapi Dunia Kerja pada Siswa Kelas XII SMK Yudya Karya Magelang. Dengan metode penelitian kuantitatif, populasi penelitian ini siswa kelas XII SMK Yudya Karya magelang berjumlah 228 siswa menggunakan teknik *Cluster Random Sampling* dengan sampel penelitian berjumlah 103 siswa, menggunakan skala kecemasan menghadapi dunia kerja dan skala dukungan sosial orangtua, serta pengumpulan data menggunakan skala likert. Hasil menunjukkan bahwa terdapat hubungan negatif dan signifikan antara dukungan sosial orangtua dengan kecemasan menghadapi dunia kerja pada siswa kelas XII SMK Yudya Karya Magelang. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi dukungan sosial orangtua maka semakin rendah kecemasan menghadapi dunia kerja dan sebaliknya semakin rendah dukungan sosial orangtua maka semakin tinggi kecemasan menghadapi dunia kerja.

Penelitian selanjutnya dilakukan oleh Zulfahmi & Andriany (2021) yang berjudul Kematangan Vokasional dengan Kecemasan dalam Menghadapi Dunia Kerja pada Mahasiswa Tingkat Akhir. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif korelasional, Teknik pengambilan sampel menggunakan *accidental sampling* dengan sampel berjumlah 154 orang, instrument penelitian menggunakan *Career Adapt-Abilities Scale* dan *Career Anxiety Scale* serta pengumpulan data menggunakan skala likert. Hasil menunjukkan bahwa terdapat hubungan negatif yang signifikan antara kematangan vokasional dan kecemasan menghadapi dunia kerja pada mahasiswa tingkat akhir. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kematangan vokasional maka semakin rendah kecemasan menghadapi dunia kerja mahasiswa tingkat akhir dan sebaliknya semakin rendah kematangan vokasional maka semakin tinggi kecemasan menghadapi dunia kerja mahasiswa tingkat akhir.

Penelitian selanjutnya dilakukan oleh Dewantari & Soetjningsih (2022) yang berjudul Hubungan *Adversity Quotient* dengan Kecemasan Menghadapi Dunia Kerja pada Mahasiswa Tingkat Akhir. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, menggunakan teknik sampling accidental dengan partisipan 170 mahasiswa dari berbagai perguruan tinggi serta pengumpulan data menggunakan skala likert. Hasil menunjukkan bahwa terdapat hubungan negatif dan signifikan antara *Adversity Quotient* dengan kecemasan menghadapi dunia kerja pada mahasiswa tingkat akhir. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi *Adversity Quotient* maka semakin rendah kecemasan menghadapi dunia kerja dan sebaliknya semakin rendah *Adversity Quotient* maka semakin tinggi kecemasan menghadapi dunia kerja.

Penelitian yang telah dilakukan sebelumnya terdapat diatas memiliki suatu perbedaan dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti, maka perbedaan penelitian tersebut berupa pada subjek yang akan diteliti, dimana pada penelitian sebelumnya meneliti siswa SMK, siswa kelas XII SMK mahasiswa tingkat akhir. *Fresh Graduate* pada umumnya akan mulai merasa cemas ketika sudah memasuki tahap untuk mulai mencari dan melamar pekerjaan namun menghadapi tingginya tingkat pengangguran (Nurjanah, 2018). Hal ini mempengaruhi kecemasan menghadapi dunia kerja pada *Fresh Graduate* yang mengalami cemas tersebut. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian ini adalah dalam responden dan lokasi penelitian, dimana pada penelitian ini dilakukan pada *Fresh Graduate* dengan karakteristik berusia 20-25 tahun dan bertempat tinggal di Kota Bekasi. Oleh karena itu penting untuk mengetahui bagaimana kecemasan menghadapi dunia kerja pada *Fresh Graduate* lebih mendalam.

Berdasarkan pada pemaparan diatas, maka penelitian ini mengajukan rumusan masalah yaitu “Apakah *Adversity Quotient* berhubungan dengan kecemasan menghadapi dunia kerja pada *Fresh Graduate* di Kota Bekasi?”

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui secara empiris apakah ada hubungan antara *Adversity Quotient* dengan kecemasan dalam menghadapi dunia kerja pada *Fresh Graduate* di Kota Bekasi.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis dari hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan maupun wawasan keilmuan baru selain itu bertujuan sebagai sumbangan ilmu pengetahuan dibidang psikologi industri dan organisasi, dan juga psikologi sosial yang diharapkan dapat dijadikan bahan untuk penelitian selanjutnya.

1.4.2 Manfaat Praktis

1. Bagi Mahasiswa

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman mengenai hubungan antara *Adversity Quotient* dengan kecemasan menghadapi dunia kerja.

2. Bagi Pihak Universitas

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan informasi dan pengetahuan mengenai *Adversity Quotient* saat menghadapi kecemasan untuk memasuki dunia kerja.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya.

Penelitian ini diharapkan menjadi sumber acuan untuk melakukan penelitian lebih lanjut terkait *Adversity Quotient* dan kecemasan menghadapi dunia kerja dengan meninjau variabel lain.