

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Sepanjang kehidupan individu akan mengalami pertumbuhan dan perkembangan. Pertumbuhan yaitu perubahan pada manusia secara fisik, dimana dalam proses ini individu tersebut mengalami penambahan jumlah dan ukuran sel sehingga terjadi perubahan tinggi dan berat badan (Fauzian, 2020). Perubahannya yang terlihat jelas maka proses pertumbuhan ini bersifat kuantitatif dan tidak akan bisa kembali pada keadaan semula. Hal tersebut sesuai dengan penjelasan Hidayati (2017), bahwa konsep dari pertumbuhan seorang individu ditandai dengan adanya perubahan yang terlihat dari kecil menuju besar dan dari pendek menuju tinggi. Oleh karena itu pertumbuhan cenderung dikenal dengan perubahan pada fisik manusia berbeda halnya pada proses perkembangan.

Perkembangan adalah perubahan secara kualitas, dimana perubahannya tidak terlihat jelas seperti pertumbuhan. Konsep perubahan dalam perkembangan ini lebih kepada perkembangan jasmani dan rohani pada seorang individu seperti kondisi psikologis, perkembangan sosioemosi, perkembangan bahasa, dan penyesuaian diri dengan lingkungan sekitarnya. Sesuai dengan pendapat Hurlock (Hanafi, 2018) bahwa perkembangan merupakan proses perubahan teratur yang mengikuti usia dari seorang individu.

Terdapat beberapa tahapan perkembangan dalam kehidupan manusia. Menurut Erikson (Habibie, Syakarofath, & Anwar, 2019) terdapat delapan tahapan perkembangan yang dialami seorang individu salah satunya tahapan perkembangan masa dewasa awal.

Berdasarkan Undang-undang Perdata (Putri, 2019) secara hukum seorang individu dapat dikatakan memasuki masa dewasa awal saat individu tersebut sudah menginjak usia 21 tahun. Berbeda halnya dengan pendapat Santrock (2014) yang menjelaskan bahwa masa dewasa awal dimulai saat individu tersebut sudah memasuki usia 20 hingga usia 30 tahun. Semakin bertambahnya usia seorang individu maka akan semakin besar tuntutan perkembangan yang harus dihadapinya. Masa dewasa awal menjadi salah satu tahapan usia yang memiliki banyak tuntutan, sehingga masa ini juga dikenal sebagai masa yang rentan mengalami *quarter life crisis*. Mendukung pernyataan tersebut Robinson (Suyono, Kumalasari, & Fitriana, 2017) menyebutkan bahwa masa *quarter life crisis* sering terjadi pada individu yang berada pada usia 20-29 tahun. Oleh karena itu, berdasarkan pendapat diatas maka dapat diketahui bahwa individu dengan rentang usia 20-29 tahun ini adalah individu yang rentan mengalami masa *quarter life crisis*.

Idealnya individu dalam rentang usia tersebut memiliki kematangan karir yang baik. Individu tersebut sudah dapat merencanakan karirnya dengan matang, mulai mengikuti berbagai kegiatan yang dapat mendukung karirnya dimasa depan, dan selalu berusaha mencari berbagai informasi agar dapat memperoleh pekerjaan yang sesuai dengan harapannya (Febrina, Suharso, &

Saleh, 2018). Akan tetapi kondisi tersebut menjadi tantangan tersendiri bagi individu yang berada pada usia *quarter life crisis*.

*Quarter life crisis* merupakan kondisi dimana seorang individu merasa tidak percaya diri, sulit mengambil keputusan, merasa cemas akan masa depan dan khawatir terhadap relasi interpersonal. Banyaknya perasaan negatif yang dirasakan menjadikan individu pada masa ini mengalami banyak kebingungan, salah satunya mengenai pemilihan karir untuk menentukan keberhasilannya di masa depan. Penjelasan tersebut sesuai dengan pendapat Afnan, Fauzia dan Tanau (2020) individu dengan usia *quarter life crisis* akan mengalami banyak permasalahan terkait dengan harapan dan masa depan, seperti karir yang ingin dimiliki seorang individu.

Kesalahan dalam merintis karir akibat kurangnya kematangan karir dapat menimbulkan banyak kerugian baik dalam segi finansial, tenaga, waktu dan kesehatan psikologis. Oleh karena itu kematangan karir merupakan komponen penting yang perlu diperhatikan. Sesuai dengan hasil wawancara yang dilakukan pada tanggal 25-26 Februari 2023 oleh peneliti, mengenai perencanaan karir di masa depan dan kondisi yang dirasa dapat mempengaruhinya. Wawancara ini dilakukan kepada 10 individu yang berada pada usia *quarter life crisis* dengan rentang usia 20-29 tahun. Hasil dari wawancara tersebut menunjukkan bahwa 8 dari 10 individu yang berada pada rentang usia tersebut sering kali merasa khawatir dan bingung mengenai karirnya. Salah satu kondisi yang menimbulkan hal tersebut adanya perasaan membandingkan diri dengan orang lain.

Pernyataan tersebut didukung oleh penelitian terdahulu, salah satunya penelitian yang dilakukan oleh Robinson (2019) menjelaskan bahwa dari 1000 orang yang menjadi responden baik laki-laki atau perempuan, sebanyak 70% mengatakan bahwa pada usia 20 tahunan menjadi masa terberat dalam kehidupan mereka karena banyaknya tekanan dan rasa khawatir terkait masa depan. Ketakutan dan kekhawatiran akan masa depan menjadi bagian terberat yang harus diselesaikan dengan optimal oleh seorang individu termasuk dalam hal karir, relasi, dan kehidupan sosial (Aristawati, Meiyuntariningsih, Cahya, & Putri, 2021).

Penelitian diatas diperkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh Yahya dan Bahri (2016), bahwa dari 300 mahasiswa dan mahasiswi yang berada pada usia *quarter life crisis*, menunjukkan bahwa 67,21 % diantaranya mengalami kekhawatiran yang berkaitan dengan karir dan masa depan. Data-data tersebut menunjukkan bahwa kematangan karir pada masa ini perlu diperhatikan, karena memiliki karir yang baik menjadi impian terbesar untuk mencerahkan kehidupan dimasa depan. Selain itu dengan memiliki kematangan karir yang baik dapat mencegah kondisi yang lebih buruk di usia *quarter life crisis*.

Kematangan karir adalah kemampuan yang dapat membantu seorang individu untuk melewati tahapan dalam perkembangan karir, dalam proses perkembangan karir seorang individu akan melibatkan seluruh kemampuan dan keterampilan yang dimilikinya. Oleh karena itu saat individu dengan kematangan karir yang baik maka dapat merencanakan karirnya dengan tepat.

Hal tersebut selaras dengan pernyataan Utami dan Widodo (2015) bahwa dalam proses penyempurnaan kematangan karir, seorang individu akan melibatkan seluruh kemampuan dan keterampilannya agar dapat menyelesaikan proses perkembangan karir dengan baik.

Pernyataan di atas juga didukung penjelasan Super (Ainayya & Herdajani, 2021) bahwa ketika seorang individu memiliki kematangan karir yang baik maka individu tersebut telah berhasil menyelesaikan setiap tugas dari tahapan-tahapan perkembangan karir yang unik disetiap tahapan usianya. Namun, pada kenyataannya masih banyak individu yang merasa bingung dan khawatir mengenai karirnya, terutama individu-individu yang berada pada usia *quarter life crisis*. Sehingga perlu adanya upaya yang dilakukan oleh individu tersebut untuk meningkatkan kematangan karir yang dimiliki.

Kematangan karir itu sendiri dipengaruhi oleh banyak hal baik secara eksternal maupun internal. Menurut Purnasari dan Abdullah (2018) yang termasuk dalam faktor eksternal seperti perekonomian, keluarga, gender, dan teman sebaya. Sedangkan faktor internal seperti bakat, minat, intelegensi dan harga diri atau *self esteem*. Akan tetapi dari beberapa faktor tersebut yang paling mengerti apa yang menjadi keinginan seorang individu dimasa depan adalah individu itu sendiri. Maka pemahaman terhadap diri sendiri dan bagaimana individu tersebut menghargai segala sesuatu yang berkaitan dengan kehidupannya, menjadi salah satu faktor yang benar-benar mempengaruhi kematangan karir. Oleh karena itu seorang individu yang

mampu memahami dan menghargai dirinya akan lebih mudah untuk memiliki kematangan karir yang baik. Harga diri yang dijelaskan adalah *self esteem*.

*Self esteem* (harga diri) merupakan bagian yang berkaitan dengan pembentukan kematangan karir seorang individu, karena dalam proses kematangan karir perlu adanya harga diri yang baik untuk dapat terus meningkatkan kematangan karirnya. Pernyataan tersebut sesuai dengan penjelasan yang disampaikan oleh Zuhdi (2019) bahwa yang mempengaruhi kematangan karir seorang individu adalah bagaimana individu tersebut dapat menghargai segala sesuatu yang dimilikinya. *Self esteem* merupakan penilaian terhadap diri sendiri secara keseluruhan, baik dari segi fisik, usaha yang dilakukan, proses menjalankan kehidupan, dan pencapaian dalam kehidupannya.

Bentuk penilaian yang dilakukan tersebut dapat bersifat positif dan negatif. Seorang individu yang memiliki *self esteem* yang baik akan sangat menghargai segala sesuatu yang dimiliki dan terjadi dalam kehidupannya, sehingga dapat menjalankan kehidupan dengan kematangan karir yang baik. Begitupun sebaliknya ketika seorang individu memiliki *self esteem* yang rendah maka individu tersebut akan kesulitan dalam menjalankan kehidupannya termasuk dalam hal perencanaan karir. Selain itu, ketika seorang individu dapat menghargai apa yang dimiliki sampai memberikan apresiasi pada dirinya sendiri, maka akan lebih mudah untuk individu tersebut menjalin hubungan dengan orang lain (Yuliasari & Pusvitasari, 2021). Hal ini

juga memudahkan seorang individu untuk memperoleh informasi mengenai karir yang sesuai dengan keinginannya.

Berdasarkan permasalahan yang telah dipaparkan diatas maka diketahui individu pada rentang usia *quarter life crisis* rentan mengalami kebingungan karir karena berbagai situasi dan kondisi dari dalam dirinya maupun lingkungan sekitar. Salah satu faktor yang dapat membantu seorang individu untuk menyudahi kebingungan karir adalah dengan memiliki *self esteem* yang baik, karena terlihat dari pengertian kematangan karir dan *self esteem* itu sendiri. Terdapat keterkaitan yang saling mendukung dimana individu yang memiliki *self esteem* yang baik akan menjadi pribadi yang positif, cepat dalam bertindak, dan mudah menerima segala kondisi yang dialaminya sehingga dapat memiliki kematangan karir yang baik. Sehingga peneliti ingin mengetahui apakah *self esteem* memiliki hubungan dengan kematangan karir pada individu usia *quarter life crisis* ?

## **1.2 Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian yang ingin diperoleh dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui hubungan secara empiris antara *self esteem* dengan kematangan karir pada usia *quarter life crisis*.

### 1.3 Manfaat Penelitian

#### 1.3.1 Manfaat Teoritis

Diharapkan temuan dari penelitian ini dapat berkontribusi untuk memajukan kajian keilmuan bidang psikologi. Selain itu, diharapkan penelitian ini juga dapat berfungsi sebagai sumber informasi serta bahan pertimbangan bagi penelitian selanjutnya, terutama untuk penelitian dengan variabel *self esteem* dan kematangan karir pada usia *quarter life crisis*.

#### 1.3.2 Manfaat Praktis

##### a. Bagi Subjek Penelitian

Temuan dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi yang jelas sehingga pembaca memperoleh solusi. Terutama bagi individu-individu pada usia *quarter life crisis*, serta diharapkan dapat membantu untuk mengembangkan kematangan karir dengan berusaha menjadi pribadi yang memiliki *self esteem* yang baik.

##### b. Bagi Peneliti Selanjutnya

Temuan dalam penelitian ini dapat dijadikan landasan-landasan penelitian yang akan datang, sehingga peneliti bisa mengembangkan penelitian yang berkaitan dengan faktor lain seperti keluarga, intelegensi dan teman sebaya yang dapat mempengaruhi kematangan karir pada seorang individu, terutama individu yang berada pada usia *quarter life crisis*.



#### 1.4 Keaslian Penelitian

Penelitian yang membahas mengenai *self esteem* dan kematangan karir sudah banyak diteliti sebelumnya, namun sejauh peneliti mencari referensi, masih sedikit penelitian yang membahas dan belum ada penelitian yang dikaitkan dengan individu usia *quarter life crisis*.

Penelitian yang sudah dilakukan sebelumnya yaitu penelitian Ainayya dan Herdajani (2021) dengan judul penelitian “Hubungan Harga Diri dan Dukungan Orang Tua Dengan Kematangan Karir pada mahasiswa Tingkat Akhir jurusan Komunikasi Angkatan 2016 di Universitas X Jakarta”. Peneliti bertujuan untuk melihat apakah terdapat hubungan antara harga diri dan dukungan orang tua dengan kematangan karir pada mahasiswa tingkat akhir. Subjek dalam penelitian ini terdiri dari 60 mahasiswa, penentuan subjek dilakukan dengan menggunakan sampel jenuh. Teori harga diri dari Coopersmith, teori dukungan orang tua dari Cabb dan teori kematangan karir dari Super menjadi dasar dalam penelitian. Kemudian data diperoleh menggunakan skala harga diri Coopersmith, skala dukungan orang tua menurut House dan Khan, kemudian skala kematangan karir dari Super. Temuan dari penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara ketiga variabel, artinya semakin tinggi harga diri dan dukungan orang tua yang dimiliki mahasiswa maka semakin tinggi pula kematangan karirnya.

Penelitian selanjutnya dilakukan oleh Wulandari dan Nurhadianti (2019) dengan judul “Hubungan Harga Diri dan Dukungan Sosial Keluarga Dengan Kematangan karir Siswa Kelas XI Di SMA Negeri 58 Jakarta”.

Subjek dalam penelitian ini berjumlah 120 siswa, subjek di pilih menggunakan *Nomogram Harry King*. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik pengumpulan data menggunakan skala harga diri, dukungan sosial keluarga dan kematangan karir. Peneliti menggunakan teori kematangan karir dari Super, teori dukungan sosial keluarga dari Farmer, dan teori harga diri dari Baron dan Byrne. Data yang diperoleh di analisis dengan uji korelasi untuk mengetahui hubungan setiap variabel. Penelitian ini menyimpulkan bahwa harga diri dan dukungan sosial dari keluarga berkorelasi dengan kematangan karir yang dimiliki oleh siswa.

Penelitian serupa dilakukan oleh Dalimunthe (2018) dengan judul “Pelatihan Masa Depan Untuk meningkatkan Kematangan Karir Siswa SMA Negeri X Yogyakarta”. Penelitian ini menggunakan 8 subjek, subjek ditentukan dengan teknik *purposive non random sampling*. Kemudian desain *one group pretest post test* merupakan metode eksperimen yang digunakan dalam penelitian ini. Analisis data dilakukan dengan menggunakan *paired sample t-test*. Peneliti menyimpulkan bahwa pelatihan masa depan efektif digunakan untuk meningkatkan kematangan karir pada siswa. Teori dan aspek kematangan karir dari Super digunakan sebagai dasar pengukuran.

Penelitian lain yang dilakukan Ningrum, Husna, dan Zahra (2021) dengan judul penelitian “Pengaruh Harga Diri dan Locus Kontrol Internal terhadap Kematangan Karir Mahasiswa”. Subjek dalam penelitian ini berjumlah 279 mahasiswa, sample tersebut ditentukan menggunakan teknik *random sampling* sederhana. Pada penelitian ini analisis data dilakukan

secara kuantitatif dengan menggunakan uji regresi linier. Peneliti menyimpulkan bahwa kematangan karir pada mahasiswa tingkat akhir di Universitas Muhammadiyah Magelang secara signifikan dipengaruhi oleh harga diri dan *locus of control*. Teori yang digunakan yaitu harga diri dari Marita dan Izzati, lokus kontrol internal dari Hanun, dan kematangan karir dari Healy. Skala kematangan karir yang dimodifikasi oleh Aquila, skala harga diri Rosenberg yang diterjemahkan oleh Azwar dan skala *locus of control* diterjemahkan Azwar, digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian.

Penelitian selanjutnya dari Pratama dan Suharnan (2014) “Hubungan Antara Konsep Diri dan *Internal Locus of Control* Dengan Kematangan Karir Siswa SMA”. Subjek yang digunakan oleh peneliti berjumlah 118 siswa. Peneliti menggunakan desain penelitian kuantitatif dengan menggunakan metode pengambilan sampel non probabilitas. Pada penelitian ini skala konsep diri Beooks dan Emmert, skala *locus of control* Rotter dan skala kematangan karir Super digunakan sebagai instrumen pengukuran. Kemudian, data yang diperoleh dianalisis menggunakan pendekatan regresi dan korelasi berganda. Teori yang digunakan antara lain teori konsep diri dari Suryabrata, teori *locus of control internal* dari Pervin dan teori kematangan karir Athur dan Lawrance. Hasilnya menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara ketiga variabel.

Berdasarkan penelitian-penelitian sebelumnya, peneliti tidak melihat adanya kesamaan penelitian, adapun perbedaan dalam penelitian ini, diantaranya:

#### 1.4.1 Keaslian Topik

Pada penelitian terdahulu, seperti penelitian Ainayya dan Herdajani (2021) menggunakan lebih dari satu variabel yaitu variabel kematangan karir, variabel *self esteem* dan variabel dukungan orang tua. Sedangkan dalam penelitian ini peneliti menggunakan dua variabel yaitu variabel *self esteem* dan variabel kematangan karir sesuai dengan judul yang telah di tetapkan.

#### 1.4.2 Keaslian Teori

Teori Coopersmith (Laeli, Sartika, Rahma & Fatchurrahmi, 2018) untuk teori *self esteem*, dan teori Super (Yana, Haq, & Nulipati, 2021) untuk teori kematangan karir dipakai pada penelitian ini, sedangkan pada penelitian terdahulu seperti penelitian Ningrum, Husna, dan Zahra (2021) yang menggunakan teori harga diri dari Hanum dan teori kematangan karir dari Athur dan Lawrence pada penelitian Pratama dan Suharnan (2014).

#### 1.4.3 Keaslian Alat Ukur

Berdasarkan penelitian sebelumnya digunakan instrumen pengukuran dengan skala kematangan karir dari Super, penelitian ini juga sama menggunakan skala kematangan karir Yana, Haq, dan Nulipati (2022) berdasarkan teori Super. Kemudian untuk alat ukur *self esteem* (harga diri) peneliti menggunakan skala *self esteem* dari Mahmudha (2017) berdasarkan teori Coopersmith.

#### 1.4.4 Keaslian Subjek Penelitian

Subjek yang berada pada penelitian ini yaitu individu usia *quarter life crisis*, sedangkan pada penelitian sebelumnya peneliti menggunakan siswa sebagai subjek seperti pada penelitian Wulandari dan Nurhadianti (2019), yang menggunakan siswa kelas XI sebagai subjek dan penelitiannya.

Didasarkan dengan pemaparan-pemaparan diatas, maka penelitian yang dilakukan peneliti adalah penelitian baru serta asli dari pemikiran peneliti dengan harapan penelitian ini dapat bermanfaat bagi pihak yang membutuhkan.

PERPUSTAKAAN  
JENDERAL ACIMAD YANI  
UNIVERSITAS YOGYAKARTA