LIBEROSIS
PREFIX DOI : 10.6734/LIBEROSIS.V2I2.3027

Jurnal Psikologi dan Bimbingan Konseling
Vol 17 No 2 Tahun 2026
Online ISSN: 3026-7889

HUBUNGAN ANTARA *SELF-EFFICACY* DENGAN *QUARTER LIFE CRISIS* PADA KARYAWAN KONTRAK DI PT X

Amelia Arita Purba[1*], Ferdy Muzzamil[2], Rizma Afian Azhiim[3]
[1, 2, 3]Prodi Psikologi, Universitas Bhayangkara Jakarta Raya
*202110515170@mhs.ubharajaya.ac.id, ferdy.muzzamil@dsn.ubharajaya.ac.id, rizma.afian.azhiim@dsn.ubharajaya.ac.id

Abstract

This research is motivated by the high level of job uncertainty experienced by contract workers in emerging adulthood, which can potentially trigger a quarter-life crisis. This study aims to determine the relationship between self-efficacy and quarter-life crisis in contract workers. This study used a quantitative approach with a correlational design. The subjects were contract workers in emerging adulthood. Data were collected using self-efficacy and quarter-life crisis scales, then analyzed using correlation statistical techniques. The results showed a significant negative relationship between self-efficacy and quarter-life crisis, with a correlation coefficient of -0.852 with a significance value of 0.000 (p < 0.05). Therefore, the higher an individual's self-efficacy, the lower the level of quarter-life crisis they experience, and vice versa.

Keywords: *Self-Efficacy, Quarter-Life Crisis, Contract Workers, Emerging Adulthood*

Abstrak

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh tingginya ketidakpastian kerja yang dialami karyawan kontrak usia dewasa awal, yang berpotensi memunculkan *quarter life crisis*. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *self-efficacy* dengan *quarter life crisis* pada karyawan kontrak. enelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain korelasional. Subjek penelitian adalah karyawan kontrak yang berada pada rentang usia dewasa awal. Data dikumpulkan menggunakan skala *self-efficacy* dan skala *quarter life crisis*, kemudian dianalisis menggunakan teknik statistik korelasi. Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan negatif yang signifikan antara *self-efficacy* dengan *quarter life crisis* dengan diperoleh hasil koefisien korelasi sebesar -0,852 dengan nilai signifikansi 0,000 (p < 0,05). Sehingga Semakin tinggi *self-efficacy* yang dimiliki individu, maka semakin rendah tingkat *quarter life crisis* yang dialami begitupun sebaliknya.

Kata kunci: *Self-Efficacy, Quarter Life Crisis*, Karyawan kontrak, Dewasa awal

Article History
Received: Jan 2026
Reviewed: Jan 2026
Published: Jan 2026

Plagirism Checker No 77
Copyright : Author
Publish by : Liberosis

This work is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License

1. Pendahuluan

Status pekerja di Indonesia secara umum dibedakan menjadi karyawan tetap dan karyawan kontrak. Karyawan tetap dikenal sebagai pekerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT), yaitu individu yang memiliki hubungan kerja tanpa batasan jangka waktu tertentu. Berbeda dengan itu, karyawan kontrak merupakan pekerja yang terikat dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), di mana hubungan kerjanya dibatasi oleh durasi waktu sesuai dengan kesepakatan yang telah ditentukan sejak awal.

Karyawan kontrak atau pekerja PKWT adalah individu yang bekerja pada suatu instansi berdasarkan perjanjian kerja dengan masa berlaku tertentu. Dalam pelaksanaan pekerjaannya, karyawan kontrak memiliki tanggung jawab untuk menjalankan tugas sesuai dengan kesepakatan kerja yang telah ditetapkan, menjaga kerahasiaan informasi perusahaan, menaati peraturan serta kebijakan yang berlaku, dan menyelesaikan pekerjaan secara optimal agar target yang ditentukan dapat tercapai.

Batas usia minimal tenaga kerja di Indonesia adalah 18 tahun. Batas usia pekerja ini diatur dalam UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan peraturan turunannya, dimana Pasal 1(26) UU 13/2003 menyatakan "anak" adalah orang di bawah 18 tahun, kemudian Pasal 68 UU 13/2003 melarang mempekerjakan "anak". Sehingga perusahaan dilarang memperkerjakan seseorang dibawah 18 tahun. Karyawan kontrak yang berusia 18 tahun adalah usia minimal yang ada dalam sebuah perusahaan. Menurut Santrock (2011) menyatakan bahwa rentang usia di masa dewasa awal ini berkisar dari 18 sampai 25 tahun. Sehingga karyawan yang sudah berusia 18 tahun ini sudah memasuki usia dewasa awal.

Santrock (2011) juga menjelaskan pada usia ini biasanya ditandai dengan kegiatannya yang bersifat eksperimen maupun eksplorasi. Transisi dari masa sekolah menengahnya kemudian ke perguruan tinggi disertai juga dengan pengalaman postif ataupun negatif yang telah di laluinya. Performa fisik pada usia ini berpuncak diusia 19-26 tahun. Dimasa ini terdapat juga bahaya yang tersembunyi seperti kebiasaan kesehatan yang buruk, performa fisik yang menurun di sebagian besar individu. Pengetahuan di masa ini lebih besar dibandingkan dengan masa sebelumnya yaitu masa remaja serta tahap perkembangan kognitifnya pun tidak beda jauh dari masa remajamya. Masa dewasa awal merupakan transisi dari masa remaja yang masih menjalani kehidupan yang hura-hura menuju masa yang menuntut akan rasa tanggung jawab.

Individu pada rentang usia dewasa awal umumnya berada dalam fase *emerging adulthood*, yaitu masa transisi dari dunia pendidikan menuju dunia kerja dan kehidupan dewasa yang penuh tuntutan. Pada fase ini, individu dihadapkan pada berbagai keputusan penting terkait karier, hubungan sosial, dan tujuan hidup. Ketika individu bekerja sebagai karyawan kontrak dengan keterbatasan jaminan kerja, tekanan tersebut dapat semakin memperkuat munculnya perasaan cemas, ragu, dan tidak pasti terhadap masa depan. Kondisi ini selaras dengan konsep *quarter life crisis*, yaitu fase krisis emosional yang ditandai oleh kebingungan, kecemasan, serta perasaan tidak berdaya dalam menghadapi berbagai pilihan dan tuntutan kehidupan (Robbins & Wilner, 2001).

Karyawan kontrak seringkali menghadapi masalah psikologis terkait dengan status pekerjaan mereka yang dibatasi oleh waktu tertentu, termasuk kekhawatiran tentang ketidakpastian masa depan, kurangnya stabilitas, dan potensi diskriminasi dalam perusahaan. Keadaan seperti ini jika tidak dikelola dengan baik dapat membuat karyawan mengalami beberapa masalah psikologis yang umum dialami meliputi kecemasan, stres, dan penurunan rasa percaya diri. Afnan (2020) menjelaskan bahwa pada usia dewasa awal seseorang mudah mengalami berbagai macam masalah yang berbeda-beda yang mana karena hal tersebut dewasa awal ini dituntut untuk menyesuaikan diri dan dapat bertanggung jawab atas kehidupannya sendiri.

Berkaitan dengan itu pada penelitian yang dilakukan oleh Agustina (2022) menyatakan bahwa terdapat responden yang mengalami *quarter life crisis* sebanyak 98% dari jumlah responden 125. *Quarter life crisis* yang dialami responden yang berhubungan pada tekanan

keuangan yang tidak stabil sebesar 82%, kemudian terdapat 79% merasa bahwa mereka tidak layak untuk memiliki kehidupan yang lebih baik, dan terdapat juga yang merasa bahwa mereka tertekan oleh tuntutan hidup yang dijalani sebagai orang dewasa yaitu dengan hasil 65,6%. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Ratih (2024) menyatakan bahwa *quarter life crisis* dipengaruhi dari beberapa faktor yang kompleks dan saling berhubungan, diantaranya merupakan tingkat dari dukungan sosial, baik dukungan dari keluarga, teman, dan lingkungan sekitar ini mempengaruhi bagaimana seseorang menghadapi *quarter life crisis*.

Penelitian yang dilakukan oleh Purnama (2023) terdapat 41 dari 50 karyawan yang sedang mengalami *quarter life crisis*. Kemudian 37 dari 41 karyawan yang sedang mengalami *quarter life crisis* tersebut berdasarkan hasil kuesioner menunjukkan karyawan matang secara karir. Dengan kata lain walaupun mereka masih ragu dibidang karir, tetapi para karyawan sudah merencanakan karirnya dengan baik, mengeksplorasi karir, mampu membuat keputusan, dan mengetahui informasi terkait dunia kerja. Kemudian pada penelitian yang dilakukan oleh Nurhalimah & Isnaeni (2024) menjelaskan hasil survei yang dilakukan oleh LinkedIn 2017 menyatakan terdapat pengguna yang berusia 25 sampai 30 tahun 75% mengalami keadaan *quarter life crisis*. Faktor yang menyebabkan hal tersebut utamanya yaitu sulitnya mendapat pekerjaan sesuai dengan yang mereka minati sebesar 61% serta 48% mendapat tekanan dari membandingkan diri dengan teman yang lebih unggul dan sukses. Kemudian berdasarkan data dari Kementerian Kesehatan Republik Indonesia (2023) terdapat 6,1% dari penduduk Indonesia berusia 15 tahun ke atas mengalami gangguan kesehatan mental. Kondisi ini semakin parah dengan tingkat dari pengangguran yang mencapai 4,82% atau 7,2 juta jiwa per Februari 2024, dengan kelompok yang berusia dari 15-24 tahun yang menduduki angka tertinggi sebesar 16,42%.

Quarter life crisis yang dapat dialami oleh karyawan kontrak yang berusia dewasa awal seringkali membawa kekhawatiran, kebingungan serta ketidakpastian terhadap masa depan yang akan terjadi dimana keadaan seperti ini jika terjadi secara tidak wajar atau berlebihan dapat menyebabkan individu tersebut tidak maksimal dalam menjalankan aktifitasnya dan juga dapat membuat individu mengalami gangguan kesehatan mental lainnya. Salsabila (2022) menjelaskan bahwa *quarter life crisis* ini dapat dipengaruhi dari 2 sumber faktor diantaranya faktor internal yaitu individu mulai mengeksplorasi identitas, mengalami perubahan secara terus-menerus dalam kehidupannya, yang awalnya masih bergantung pada orang tua kemudian mulai menjadi mandiri, lalu individu mulai masuk kedalam perasaan antara dewasa dan remaja, kemudian juga mengalami berbagai kemungkinan dan peluang baik tentang pekerjaan, pasangan hidup, dan filosofi hidup. Sedangkan Faktor eksternal *quarter life crisis* antara lain adalah dukungan sosial baik bersumber dari teman-teman, dan keluarga.

Berdasarkan survei awal yang telah dilakukan, PT X merupakan perusahaan dengan sistem kerja 3 shift, dengan karyawan berstatus PKWTT atau karyawan kontrak dengan masa kontrak kerja 3 bulan. Berdasarkan wawancara awal menggunakan guide wawancara berdasarkan teori *quarter life crisis* Robbins & Wilner (2001) dan *self-efficacy* Bandura (1997) yang dilakukan kepada 5 karyawan kontrak di Departemen PRN 02 sebelum jam kerja dan waktu istirahat, yaitu APA (22 tahun), HDL (21 tahun), SUN (21 tahun), IS (25 tahun), dan K (22 tahun), didapatkan bahwa karyawan mengalami *quarter life crisis*. Kondisi ini ditandai dengan munculnya perasaan khawatir, cemas, dan putus asa, serta ketidakpastian terhadap kemampuan diri untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik. Keadaan tersebut sejalan dengan penelitian Riyanto & Arini (2021) yang menyatakan bahwa *quarter life crisis* muncul akibat kecemasan karena ketidakmampuan individu memahami batasan dan kemampuan dirinya.

Hasil wawancara juga menunjukkan variasi pengalaman *quarter life crisis* pada masing-masing karyawan, seperti ketidakpuasan terhadap kondisi pekerjaan, kesulitan beradaptasi dengan lingkungan kerja, kecemasan karena perbandingan dengan teman sebaya, tuntutan ekonomi keluarga, hingga kekhawatiran menghadapi masa akhir kontrak kerja. Namun, salah satu karyawan juga menunjukkan keyakinan terhadap kemampuan diri dan pengalaman kerja yang dimiliki. Hal ini sesuai dengan penelitian Marsela Gendolang & Diah Ambarwati (2023) yang menyatakan adanya hubungan negatif yang signifikan antara *self-efficacy* dan *quarter life crisis*, di mana semakin tinggi *self-efficacy* maka semakin rendah *quarter life crisis* yang dialami, dan sebaliknya.

2. Tinjauan Pustaka

Robins & Wilner (2001) mendefinisikan sebagai suatu respon terhadap ketidakstabilan emosi yang luar biasa, perubahan secara terus-menerus, terlalu banyaknya pilihan, adanya perasaan panik dan tidak berdaya yang biasanya muncul pada individu dengan rentang usia 18 hingga 29 tahun. Awal munculnya hal ini ditandai saat individu telah menyelesaikan masa perkuliahan, dengan karakteristik emosi seperti frustasi, rasa panik, khawatir dan tidak tentu arah. Hal ini juga bisa mengarah pada depresi hingga gangguan psikis lainnya. Pendapat lain dari Afri Yolanda dan Primanita (2023) menjelaskan bahwa *quarter life crisis* merupakan fase krisis yang dialami individu pada awal hingga pertengahan usia dua puluhan, yang dipicu oleh berbagai tekanan terkait arah dan keberlanjutan kehidupan sosial. Fase ini muncul sebagai bagian dari transisi alami dari dunia perkuliahan menuju dunia kerja. Pada masa tersebut, individu kerap merasakan berbagai tekanan psikologis seperti kecemasan, rasa tidak berdaya, hingga munculnya gejala depresi. Sujudi dan Ginting (2020) juga menjelaskan bahwa *quarter life crisis* merupakan reaksi psikologis yang muncul akibat kondisi hidup yang tidak stabil, berbagai perubahan yang terjadi secara terus-menerus, serta banyaknya pilihan yang harus dihadapi, sehingga memicu perasaan cemas, panik, dan tidak berdaya. Kondisi ini umumnya dialami ketika individu memasuki fase dewasa awal, yaitu pada rentang usia sekitar 18 hingga 29 tahun.

Berdasarkan berbagai pendapat para ahli yang telah dijelaskan sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa *quarter life crisis* merupakan fase gejolak emosional yang dialami individu saat berada pada masa peralihan menuju kedewasaan, khususnya ketika beralih dari dunia perkuliahan ke dunia kerja atau kehidupan nyata. Kondisi ini ditandai dengan munculnya perasaan bingung, cemas, dan tidak memiliki kepastian mengenai masa depan. Pada fase tersebut, individu dihadapkan pada berbagai tekanan dan tuntutan yang dapat menimbulkan keraguan dalam mengambil keputusan, rasa putus asa, serta kecemasan yang dalam beberapa kasus dapat berkembang menjadi depresi.

Bandura (1997) *self-efficacy* adalah keyakinan seseorang tentang kemampuan mereka untuk mengatasi berbagai situasi, bukan keterampilan yang mereka miliki, tetapi keyakinan mereka tentang kemampuan mereka untuk mengatasi situasi tersebut. Selanjutnya menurut Sumaila dan Rossanty (2022) *Self-efficacy* dapat dipahami sebagai keyakinan yang dimiliki individu terhadap kemampuannya dalam menjalankan tugas atau pekerjaan dengan baik. Keyakinan ini mendorong individu untuk berusaha secara optimal sehingga kinerja yang dihasilkan sesuai dengan tujuan serta pencapaian yang ingin diraih dan diselesaikan. Kemudian *self-efficacy* mempunyai makna tentang kepercayaan atau keyakinan seseorang untuk mengelola dan menjalankan tindakan atau perbuatan hingga mencapai suatu tujuan, seseorang tersebut percaya atau yakin bahwa ia mampu menghadapi permasalahan dan mampu memperhitungkan seberapa besar usaha yang ia butuhkan dalam mencapai tujuannya Theresa & Zulfikar (2019).

Berdasarkan teori yang sudah dijelaskan menurut beberapa ahli maka dapat disimpulkan bahwa *self-efficacy* merupakan keyakinan seseorang terhadap kemampuan yang dimilikinya untuk dapat menyelesaikan suatu tugas atau pekerjaan secara efekti dalam mencapai tujuan yang ingin dicapainya.

3. Metodologi

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif menurut Sugiyono (2016) penelitian kuantitatif berlandaskan pada filsafat *positivisme* dan dilakukan dengan melibatkan populasi atau sampel tertentu melalui metode survei. Pengumpulan data dilakukan menggunakan instrumen penelitian, kemudian dianalisis secara kuantitatif. Pendekatan ini bertujuan untuk mengolah dan menguji data guna memperoleh informasi yang relevan serta membuktikan kebenaran hipotesis yang telah dirumuskan. Adapun jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian korelasional, di mana responden tidak diberikan perlakuan khusus dan data hanya dikumpulkan dengan instrumen standar seperti kuesioner atau tes.

Populasi adalah sekelompok atau kesatuan subjek yang hasil penelitiannya kemudian di generalisasikan Azwar (2017). Sebagai satu kesatuan, subjek penelitian harus memiliki karakteristik khusus yang membedakannya dari kelompok lainnya. Oleh karena itu, populasi sasaran dalam penelitian ini adalah karyawan kontrak yang berada di PT X dengan jumlah 600 populasi karyawan kontrak yang bekerja di PT X.

Menurut Sugiyono (2016), Sampel merujuk pada sebagian dari jumlah dan karakteristik suatu populasi. Ketika populasi terlalu besar dan tidak memungkinkan bagi peneliti untuk mempelajari seluruh anggota populasi (misalnya karena keterbatasan dana, sumber daya manusia, atau waktu), peneliti akan menggunakan sampel yang diambil dari populasi tersebut. Dalam hal ini, temuan dan kesimpulan yang diperoleh dari sampel diharapkan dapat diterapkan pada populasi secara umum.

Kemudian sampel dalam penelitian ini dihitung menggunakan Rumus *Sloving*. Sampel ini diambil berdasarkan jumlah populasi dari karyawan kontrak PT X yang berjumlah 600 populasi. Adapun pengambilan sampel ini menggunakan teknik *probability sampling,* Teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. Berikut ini adalah jenis-jenis dari *probability sampling* Sugiyono (2018). Pendekatan yang digunakan yaitu *purposive sampling*.

Penelitian ini menggunakan skala *quarter life crisis* yang dimodifikasi dari Putri (2024) dengan nilai reliabilitas 0.887 yang mengarah pada aspek *quarter life crisis* yang oleh Robbins & Wilner (2001). Skala *quarter life crisis* dan pada skala *Self-efficacy* yang dimodifikasi dari skala Nazilah (2024) dengan skor *Cronbach's Alpha* 0.877 berdasarkan aspek dari Bandura (1997) yang dituangkan dalam skala *General Self-Efficacy* (GSE), meliputi tiga aspek dimensi yaitu magnitude (tingkatan), *Strength* (kekuatan), *Generality* (Generalitas) skala-skala ini disusun dengan model skala *Likert*.

4. Hasil dan Pembahasan

Berdasarkan hasil uji asumsi, dari hasil uji normalitas yang telah dilakukan melalui *software Statistical Package for Social Science (SPSS)* versi 26 untuk *Windows*, hasil uji normalitas Kolmogorov–Smirnov, diperoleh nilai signifikansi pada variabel *self-efficacy* sebesar 0,000 dan variabel *quarter life crisis* sebesar 0,000. Nilai signifikansi kedua variabel tersebut lebih kecil dari 0,05 ($p < 0,05$) sehingga dapat disimpulkan bahwa data *self-efficacy* dan *quarter life crisis* tidak berdistribusi normal**.** Oleh karena itu, dalam analisis selanjutnya peneliti menggunakan metode statistik nonparametrik, karena data tidak mengikuti pola distribusi normal. Hasil ini mencerminkan bahwa pengalaman dan kemampuan karyawan tidak bersifat seragam, sehingga perlu dipahami secara lebih fleksibel sesuai kondisi masing-masing individu

Berdasarkan hasil uji korelasi *Spearman*, diperoleh koefisien korelasi sebesar -0,852 dengan nilai signifikansi 0,000 ($p < 0,05$) pada jumlah subjek sebanyak 226 karyawan. Hasil ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara *self-efficacy* dengan *quarter*

life crisis pada karyawan. Nilai koefisien korelasi yang negatif dan sangat kuat menunjukkan adanya hubungan yang berlawanan arah antara kedua variabel. Artinya, semakin tinggi *self-efficacy* yang dimiliki karyawan, maka semakin rendah tingkat *quarter life crisis* yang dialami. Sebaliknya, karyawan dengan *self-efficacy* yang rendah cenderung mengalami *quarter life crisis* yang lebih tinggi.

Hasil ini mengindikasikan bahwa keyakinan karyawan terhadap kemampuan dirinya berperan penting dalam menghadapi tekanan dan kebingungan di fase awal karier, seperti tuntutan pekerjaan, ketidakpastian masa depan, dan pencapaian tujuan hidup. Dengan *self-efficacy* yang baik, karyawan cenderung lebih mampu mengelola stres kerja dan tantangan kehidupan dewasa awal. Sehingga dapat disimpulkan bahwa *self-efficacy* memiliki hubungan yang sangat kuat dengan *quarter life crisis* pada karyawan, sehingga peningkatan *self-efficacy* dapat menjadi salah satu upaya penting dalam menurunkan tingkat *quarter life crisis*.

5. Simpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti mengenai hubungan antara *self-eficacy* dengan *quarter life crisis* pada karyawan kontrak di PT X, maka dapat diberikan kesimpulan sebagai berikut:

1. Peneltian ini berhasil membutktikan bahwa Ha diterima yaitu terdapat hubungan yang signifikan secara negatif antara *self-efficacy* dengan *quarter life crisis* pada karyawan kontrak di PT X

2. Hasil uji normalitas menunjukkan bahwa data *self-efficacy* dan *quarter life crisis* tidak berdistribusi normal, sehingga analisis hubungan antar variabel menggunakan uji korelasi *Spearman*. Hasil uji korelasi Spearman menunjukkan adanya hubungan yang signifikan, negatif, dan sangat kuat antara *self-efficacy* dan *quarter life crisis*. Semakin tinggi *self-efficacy* yang dimiliki karyawan, maka semakin rendah tingkat *quarter life crisis* yang dialami begitupun sebaliknya.

3. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa *self-efficacy* merupakan salah satu faktor psikologis yang berhubungan dengan *quarter life crisis* pada karyawan kontrak. Peningkatan *self-efficacy* diharapkan dapat membantu individu dalam mengelola tekanan, meningkatkan kepercayaan diri, serta mengurangi dampak negatif dari *quarter life crisis* yang dialami.

Daftar Referensi

Afnan, A., Fauzia, R., & Tanau, M. U. (2020). Hubungan Efikasi Diri Dengan Stress Pada Mahasiswa Yang Berada Dalam Fase Quarter Life Crisis. *Jurnal Kognisia: Jurnal Mahasiswa Psikologi Online, 3*(1), 23–29. https://doi.org/10.20527/kognisia.2020.04.004

Agustina, S. M., Fitriani, P. N., & Haryanto, H. C. (2022). *Studi deskriptif Quarterlife Crisis Pada Fase Emerging Adulthood Di Kota Mataram Saat Masa Pandemi*. Inquiry: Jurnal Ilmiah Psikologi, 13(1), 60–71. https://doi.org/10.51353/inquiry.v13i01.639

Astari, F. D., Siswanti, H., & Hartinah, D. (2025). Hubungan Antara *Self-efficacy* Dengan *Quarter Life Crisis* Pada Mahasiswa S1 Keperawatan Semester Akhir Di Universitas Muhammadiyah Kudus. *Jurnal Kesehatan Unggul Gemilang*, 9(1), 1–10.

Azwar, S. (2017). Metode Penelitian Psikologi Edisi II. Pustaka Belajar.

Bandura. (1997). *Self-Efficacy: The Exercise Of Control. Freeman*.

Dewi, P. I. K., Istiarini, C. H., Haryanti, P., & Sari, I. Y. (2024). *Self-Efficacy* Dan *Quarter Life Crisis* Pada Mahasiswa Keperawatan. *Bali Medika Jurnal*, 11(2), 115–125. https://doi.org/10.36376/bmj.v11i2.443

Fadhillah, A. S., Febrian, M. D., Prakoso, M. C., Rahmaniah, M., Putri, S. D., & Nurlaela, S. R. (2024). **Sistem** Pengambilan Contoh Dalam Metode Penelitian. *Karimah Tauhid: Journal of Islamic Food and Nutrition & Technology, 3*(6), 7228–7237. https://doi.org/10.30997/karimahtauhid.v3i6.14047

Fajri, N., & Khairani, M. (2019). Hubungan *self-efficacy* dengan *quarter life crisis* pada dewasa awal. *Jurnal Psikologi*, 15(2), 76–85.

Hermawan, D. (2017). Penelitian Bisnis Pendekatan Kuantitatif. PT Desindo Putra Mandiri.

Hidayati, F., & Muttaqien, F. (2020). Hubungan *Self-efficacy* Dengan *Quarter Life Crisis* Pada Mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang angkatan 2015. *Psikoislamedia: Jurnal Psikologi,* 5(1), 75–84. Doi: 10.22373/psikoislamedia.v5i1.6302

Kementerian Koordinator Bidang Pembangunan Manusia Dan Kebudayaan. (2022). Optimalkan Bonus Demografi, Agar Tak Terjebak Di Pendapatan Menengah. https://www.kemenkopmk.go.id/optimalkan-bonus-demografi-agar-tak-terjebak-di-pendapatan-menengah

Kementerian Kesehatan Republik Indonesia. (2023). *Menjaga Kesehatan Mental Para Penerus Bangsa* [Siaran Pers]. Sehat Negeriku – Kementerian Kesehatan RI.https://sehatnegeriku.kemkes.go.id/baca/rilismedia/20231012/3644025/menjaga-kesehatan-mental-para-penerus-bangsa/

Marsela Gendolang, N., & Diah Ambarwati, K. (2023). *Self-Efficacy* Dan *Quarter Life Crisis* Pada Mahasiswa Rantau Dari Luar Pulau Jawa. Jurnal Psikologi: Jurnal Ilmiah Fakultas Psikologi Universitas Yudharta Pasuruan, Volume 10, 253–264. https://doi.org/10.35891/jip.v10i2

Nabila, J & Retnaningsih, R. (2022). Apakah *Adversity Quotient* Terkait Dengan *Quarter Life Crisis* Pada Dewasa Awal?. Jurnal Psikologi. 15(2), 349-360. https://doi.org/10.35760/psi.2022.v15i2.6971

Nasuha, Septya Suarja, & Imam Pribadi. (2023). Hubungan antara Self Efficacy Terhadap Academic Burnout University . *G-Couns: Jurnal Bimbingan Dan Konseling,8*(01),285–293. https://doi.org/10.31316/gcouns.v8i01.5111

Nazilah, Z. (2024). Hubungan Self Efficacy Dengan Quarter Life Crisis Pada Mahasiswa Fakultas Dakwah Angkatan 2020 Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember Skripsi Oleh : Zainun Nazilah Universitas Islam Negeri Fakultas Dakwah Juni 2024 I Crisis

Pada Mahasiswa [Universitas Islam Negeri KIAI Haji Achmad Siddiq Jember]. https://digilib.uinkhas.ac.id

Nurhalimah, & Isnaeni, H. (2024). Tawakal Sebagai Upaya Mengatasi *Quarter Life Crisis Emerging Adulthood* Di Era Disrupsi. *Journal Of Islamic Studies*. https://doi.org/10.63398/jsimahadaly.v1i2.31

Periantolo, J. (2020). Penelitian Kuantitatif Untuk Psikologi. Pustaka Belajar.

Purnama, C. Y., Juwana, K. F. D., & Asri, A. F. (2023). Kematangan Karir Karyawan Yang Sedang Menghadapi *Quarterlife Crisis* Di Perusahaan X Jakarta Selatan. Jurnal *Education and Development*, 11(3), 106–109. https://doi.org/10.37081/ed.v11i3.4979

Putra, R. R., & Aulia, F. (2024). Hubungan Efikasi Diri Dengan *Quarter Life Crisis* Pada Mahasiswa Yang Mengikuti Organisasi Di Universitas Negeri Padang. Arzusin, 4(2), 354–366. https://doi.org/10.58578/arzusin.v4i2.2730

Ratih, K. W., Virgonita, M., & Winta, I. (2024). Memahami Fenomena *Quarter Life Crisis* Pada Generasi Z: Tantangan Dan Peluang. *Jurnal Kesehatan Tambusai, 5*(3), 8186–8193. https://doi.org/10.31004/jkt.v5i3.28221

Riyanto, A., & Arini, D. P. (2021). Analisis Deskriptif *Quarter-Life Crisis* Pada Lulusan Perguruan Tinggi Universitas Katolik Musi Charitas. Jurnal Psikologi Malahayati, 3(1), 12–19. https://doi.org/10.33024/jpm.v3i1.3316

Robbins, A., & Wilner, A. (2001). *Quarterlife Crisis: The Unique Challenges of Life in Your Twenties*. Tarcher / Putnam.

Safriyantini, S. (2020). *Quarter Life Crisis*, Bikin Galau Kalangan *Twenties*. https://gensindo.sindonews.com/read/14425/700/*quarter-life-crisis*-bikin-galau-kalangan-*twenties*-1588370713

Santrock, J. W. (2011). *Life Span Development*: Perkembangan Masa Hidup (S. Novietha I, Ed.; Edisi Ketigabelas). Erlangga.

Salsabila, I. T. (2022). Gambaran *Quarter Life Crisis* Pada Wanita Di Fase *Emerging Adulthood*.

Simanjuntak, E. Y., & Siregar, C. T. (2019). Self-efficacy pasien hipertensidi unit hemodialisa melalui edukasi pengendalian tekanan darah. *Jurnal Mutiara Ners*, 2(1), 150–157.

Sugiyono. (2016). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D. Pt Alfabet.

Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatig, dan R&D. Alfabeta,Bandung

Wahidmurni. (2017). Pemaparan Metode Penelitian Kualitatif. Uin Maulana Malik Ibrahim.

Yolanda, A. A., & Primanita, R. Y. (2023). Hubungan *Self Awareness* dan *Quarter Life Crisis* pada Mahasiswa Akhir Psikologi UNP. *Jurnal Pendidikan Tambusai, 7*(1), 4503–4509. https://doi.org/10.31004/jptam.v7i1.5945

Yuriza, F. M., Marthoenis, & Novitayani, S. (2024). Hubungan *Self-efficacy* Dengan *Quarter Life Crisis* Pada Mahasiswa. *Jurnal Ilmu Keperawatan*, 9(1), 1–10.