

Quarter Life Crisis dengan Turnover Intention Karyawan Fresh Graduate Generasi Z Kota Semarang

Gabriel Angela Sutanto¹, Sutarto Wijono²

^{1,2}Program Studi Psikologi, Universitas Kristen Satya Wacana
gabrielangela928@gmail.com¹, sutarto.wijono@uksw.edu²

ABSTRACT

Quarter life crisis is a psychological condition commonly experienced by individuals in early adulthood and can influence career-related decisions, including increasing the tendency toward turnover intention. This study aims to examine the relationship between quarter life crisis and turnover intention among Generation Z fresh graduate employees in Semarang City. A quantitative approach with a correlational design was employed, involving 274 respondents aged 22–27 years, holding a Diploma or Bachelor's degree, with 1–2 years of work experience, and residing in Semarang City. The instruments used were the Quarter Life Crisis Scale (QLCS) and the Expressed Turnover Intention Scale. The analysis revealed a positive and significant correlation between quarter life crisis and turnover intention, with a correlation coefficient of $r = .563$ ($p < .05$). These findings indicate that the higher the level of quarter life crisis, the higher the turnover intention. The implications of this study highlight the importance of addressing the psychological well-being of Generation Z fresh graduates to reduce turnover intention.

Keywords : Quarter Life Crisis, Turnover Intention, Fresh Graduate, Generation Z.

ABSTRAK

Quarter life crisis merupakan kondisi psikologis yang umum dialami individu dewasa awal dan dapat memengaruhi keputusan karier, termasuk meningkatkan kecenderungan untuk turnover intention. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara quarter life crisis dengan turnover intention pada karyawan fresh graduate generasi Z Kota Semarang. Pendekatan yang digunakan adalah kuantitatif dengan desain korelasional, melibatkan 274 responden berusia 22–27 tahun, lulusan Diploma atau Strata 1, memiliki masa kerja 1–2 tahun, serta berdomisili di Kota Semarang. Alat ukur yang digunakan adalah Quarter Life Crisis Scale (QLCS) dan skala Expressed Turnover Intention. Hasil analisis menunjukkan adanya hubungan positif dan signifikan antara quarter life crisis dan turnover intention dengan nilai korelasi $r = .563$ ($p < .05$). Temuan ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat quarter life crisis, maka semakin tinggi pula turnover intention. Implikasi dari hasil penelitian ini menunjukkan pentingnya memberikan perhatian pada kondisi psikologis karyawan fresh graduate generasi Z untuk menurunkan turnover intention.

Kata kunci : Quarter Life Crisis, Turnover Intention, Fresh Graduate, Generasi Z.

PENDAHULUAN

Fresh graduate merupakan individu yang telah menyelesaikan pendidikan di perguruan tinggi atau universitas dan mulai memasuki dunia kerja untuk pertama kalinya (Hanip & Hossain, 2021). Menurut Prospects UK, seseorang dapat dikatakan sebagai fresh graduate ketika mereka baru saja lulus dari perguruan tinggi, hingga

satu sampai dua tahun setelah kelulusan. Saat ini, sebagian besar dari mereka berasal dari generasi Z, yaitu kelompok individu yang lahir antara tahun 1997 hingga 2012 (Jayatissa, 2023). Dalam konteks dunia kerja, *fresh graduate* dari generasi Z umumnya masih berada pada tahap *trial and error*, di mana mereka berusaha menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja sekaligus memahami berbagai ekspektasi serta tuntutan profesional yang dihadapi (Janssen & Carradini, 2021). Tantangan yang sering muncul mencakup kurangnya pengalaman kerja, tekanan dari lingkungan sekitar, serta adanya kesenjangan antara harapan dan realitas pekerjaan, yang berpotensi menimbulkan stres, penurunan motivasi, hingga keinginan untuk mengundurkan diri sebelum mencapai tahap adaptasi yang optimal (Karpovich et al., 2022).

Sejalan dengan karakteristik tersebut, kajian literatur yang dilakukan oleh Jayatissa (2023) menunjukkan bahwa individu dari generasi Z cenderung lebih rentan terhadap stres, lebih sensitif terhadap tekanan pekerjaan, dan membutuhkan lingkungan kerja yang mampu memberikan dukungan emosional. Generasi ini juga diketahui memiliki kecenderungan untuk lebih sering melakukan *turnover intention* dibandingkan generasi sebelumnya, yang menjadi tantangan tersendiri bagi perusahaan dalam mempertahankan tenaga kerja dari kalangan ini (Vujović & Tripković, 2023). Kota Semarang, sebagai salah satu kota besar di Indonesia yang menunjukkan pertumbuhan pesat dalam sektor perusahaan (Yesiana et al., 2022), menjadi lokasi yang relevan untuk meneliti bagaimana para karyawan *fresh graduate*, khususnya dari generasi Z, menghadapi tantangan dalam proses penyesuaian diri di dunia kerja serta dinamika pekerjaan yang turut memengaruhi keputusan karier mereka.

Dalam kaitannya dengan proses adaptasi ini, fenomena *turnover intention* di kalangan *fresh graduate* dari generasi Z sering kali berkaitan dengan ketidakpuasan terhadap lingkungan kerja serta ketidaksesuaian antara harapan awal dengan realitas setelah memasuki dunia kerja (Lu et al., 2023). Penelitian yang dilakukan oleh Fayard dan Mayer (2023) menunjukkan bahwa banyak *fresh graduate* generasi Z merasa tidak cocok dengan lingkungan kerja yang mereka hadapi, sehingga mendorong keputusan untuk *turnover* atau bahkan memilih menjadi penganggur dalam tahun pertama setelah kelulusan. Hal ini sejalan dengan temuan Xing et al. (2023) dalam penelitian terhadap 400 lulusan baru di Shandong, Tiongkok, yang menunjukkan bahwa lebih dari 60% responden memiliki keinginan untuk keluar dari pekerjaan mereka dalam tahun pertama, dengan ketidakpuasan kerja sebagai faktor utama. Sementara itu, An et al. (2022) dalam studi terhadap 232 *fresh graduate* di Korea Selatan mengkategorikan tingkat *turnover intention* menjadi tinggi (40%), sedang (35%), dan rendah (25%). Faktor utama yang memengaruhi kecenderungan ini antara lain beban kerja yang berlebihan serta rendahnya dukungan dari organisasi.

Menyadari urgensi dari fenomena diatas, penting untuk menggali *turnover intention* lebih dalam karena merupakan indikator penting yang mencerminkan

tingkat kepuasan dan komitmen karyawan terhadap perusahaan (Callado et al., 2023). Dalam masa ini, mereka harus menyesuaikan diri dengan lingkungan baru, beban kerja, serta ekspektasi organisasi (Ulupinar & Şen, 2022). Berbagai penelitian menunjukkan bahwa tingkat *turnover intention* yang tinggi pada kelompok *fresh graduate* umumnya dipengaruhi oleh ketidakpuasan terhadap lingkungan kerja, hal ini didukung oleh temuan dari International Labour Organization (2020) yang mengungkapkan bahwa banyak lulusan baru mengalami kesulitan dalam beradaptasi dengan tuntutan dunia kerja, yang pada akhirnya berkontribusi terhadap munculnya frustrasi dan mendorong keinginan untuk mencari peluang kerja lain. Selain itu, faktor demografis seperti jenjang pendidikan, gender, dan masa kerja juga memengaruhi niat untuk keluar dari pekerjaan (Ethakota, 2021). Lazzari et al. (2022) juga mengatakan bahwa kepuasan kerja memiliki korelasi negatif terhadap *turnover intention*, di mana kesejahteraan, peluang promosi, dan lingkungan kerja yang mendukung menjadi faktor kunci dalam retensi karyawan.

Oleh karena itu, penting untuk meninjau lebih jauh dampak positif dan negatif dari *turnover intention* yang dialami oleh karyawan *fresh graduate* generasi Z. Penelitian Ethakota (2021) mengungkapkan sisi positif tingkat *turnover intention* yang tinggi, dimana dapat mendorong perusahaan untuk mengevaluasi serta memperbaiki lingkungan kerja dan kebijakan manajerial. Hal ini berpotensi meningkatkan efektivitas program pelatihan dan pengembangan, yang pada gilirannya memperkuat keterampilan karyawan dan meningkatkan kepuasan kerja karyawan (Ethakota, 2021b). Namun, dampak negatif dari *turnover intention* tidak dapat diabaikan, terutama dalam hal peningkatan stres dan ketidakpastian bagi karyawan yang masih dalam tahap awal karier mereka (Xing et al., 2023). Penelitian lain juga menunjukkan bahwa *turnover intention* dapat merugikan perusahaan dalam bentuk meningkatnya biaya rekrutmen, pelatihan ulang, serta hilangnya produktivitas akibat pergantian karyawan yang terus menerus (Sazili et al., 2022). Selain itu, lingkungan kerja yang tidak stabil akibat pergantian karyawan yang tinggi juga berdampak negatif pada moral dan motivasi tenaga kerja yang masih bertahan dalam perusahaan (Živković et al., 2023).

Berdasarkan dampak-dampak diatas, sebenarnya *turnover intention* dipengaruhi oleh beberapa faktor. Menurut Mobley et al. (1978), terdapat empat faktor utama yang memengaruhi *turnover intention*. Pertama, kepuasan kerja, di mana ketidakpuasan terhadap kompensasi, peluang promosi, hubungan antar rekan kerja, atau ketidaksesuaian antara minat dan pekerjaan dapat mendorong karyawan untuk mencari pekerjaan lain. Kedua, komitmen organisasi, yaitu sejauh mana karyawan memiliki ikatan emosional dengan perusahaan. Karyawan yang merasa dihargai dan terikat secara emosional cenderung lebih setia, sementara kurangnya penghargaan dapat meningkatkan keinginan untuk keluar. Ketiga, lingkungan kerja, baik dari aspek fisik maupun sosial, karena lingkungan yang nyaman dan suportif dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan serta menurunkan keinginan untuk berhenti.

Kemudian terdapat salah satu faktor yang menonjol dalam seseorang melakukan *turnover intention*, yaitu karakteristik individu, dimana usia dan motivasi intrinsik, berkaitan dengan fase perkembangan psikologis atau biasa disebut juga dengan *quarter life crisis*, yang umum dialami individu berusia 20-an terutama kalangan *fresh graduate* dari generasi Z (Duara et al., 2023). Masa transisi ini ditandai oleh perasaan ragu, ketidakpastian, dan ketidakpuasan terhadap berbagai aspek kehidupan, termasuk karier, yang mendorong individu untuk mencari pekerjaan baru (Robbins & Wilner, 2001). Penelitian Liu et al. (2023) menunjukkan bahwa individu pada usia ini sering menghadapi kebingungan arah karier, menginginkan variasi pengalaman kerja, dan fokus pada pengembangan diri. Dalam kaitannya dengan motivasi intrinsik, Xu et al. (2023) menyatakan bahwa ketika pekerjaan tidak sejalan dengan nilai dan tujuan pribadi selama fase *quarter life crisis*, individu cenderung merasa pekerjaan mereka tidak bermakna dan memilih untuk berpindah. Sasot & Santos (2023) juga mengungkapkan bahwa gejala *quarter life crisis* seperti ketakutan akan kegagalan dan kebingungan makna hidup berkorelasi langsung dengan keraguan terhadap karier dan meningkatnya niat berhenti kerja pada generasi Z.

Lebih lanjut, fase *quarter life crisis* ini memang sangat terkait dengan perkembangan psikologis individu pada masa dewasa awal (Duara et al., 2023). Sebagai fase transisi, individu seringkali dihadapkan pada berbagai tantangan sosioemosional, termasuk pencarian identitas dan penentuan karier (Aidan, 2020). Robbins & Wilner (2001) menyatakan bahwa individu berpendidikan cenderung lebih rentan terhadap *quarter life crisis*, dikarenakan adanya kebingungan antara mengejar impian kesuksesan atau memilih jalur karier yang sesuai dengan keahlian mereka. Selain itu, dengan meningkatnya tuntutan terhadap kesuksesan profesional dan kemandirian finansial, seperti memiliki penghasilan tetap, memenuhi kebutuhan hidup secara mandiri, hingga membantu keuangan keluarga sering kali memperburuk masa transisi dari dunia akademik ke dunia kerja yang mengakibatkan banyak *fresh graduate* mengalami tekanan yang memperparah kondisi *quarter life crisis* mereka (Karbainova & Barker, 2022). Fenomena ini semakin nyata di kalangan *fresh graduate* generasi Z karena mereka menghadapi ketidaksesuaian antara ekspektasi ideal terhadap dunia kerja dan realitas yang mereka temui, sementara transisi ini menuntut bukan hanya kesiapan teknis, tetapi juga kesiapan emosional dalam menghadapi tekanan serta berbagai tuntutan profesional (Gaan & Shin, 2023)

Fenomena *quarter life crisis* menunjukkan keterkaitan yang erat dengan kecenderungan untuk *turnover intention*, terutama pada generasi muda yang berada dalam masa transisi dari dunia pendidikan ke dunia kerja (Acharya et al., 2021). Qonita & Pupitadewi (2022) mengungkapkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara *quarter life crisis* dan *turnover intention*, di mana individu yang mengalami krisis ini cenderung merasa bahwa pekerjaan mereka saat ini tidak lagi sejalan dengan harapan atau gambaran karier ideal yang pernah dibayangkan

sebelumnya. Hal ini mengarah pada perasaan cemas, ketidakpastian, serta ketidakpuasan terhadap jalur profesional yang dipilih, yang pada akhirnya mendorong munculnya niat untuk mencari pekerjaan baru yang dianggap lebih sesuai dengan ekspektasi pribadi, menawarkan stabilitas, serta peluang pengembangan diri yang lebih baik (Qonita & Pupitadewi, 2022b). Kemudian juga terdapat hasil penelitian oleh Utami dan Mahyuni (2025) menunjukkan bahwa *quarter life crisis*, terutama pada aspek tekanan psikologis seperti perasaan tertekan yang intens, memiliki tingkat signifikansi yang tinggi dalam memicu munculnya kecenderungan individu untuk *turnover intention*.

Namun, tidak semua temuan menunjukkan hubungan yang serupa, seperti pada penelitian Gyóri & Perpék (2025) yang menemukan bahwa *quarter life crisis* memiliki hubungan negatif secara terhadap *turnover intention*, yang berarti individu dalam fase ini memiliki keinginan lebih rendah untuk berpindah kerja meskipun menghadapi tekanan psikologis, hal ini disebabkan oleh adanya pengalaman dan pemahaman yang lebih matang dalam menghadapi *quarter life crisis*, sehingga memperkuat ketahanan terhadap stres selama periode transisi tersebut.

Penelitian tentang *turnover intention* di kalangan *fresh graduate* memang sudah banyak, namun sebagian besar masih fokus pada faktor-faktor eksternal seperti kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan lingkungan kerja (Xing et al., 2023; Ethakota, 2021). Hal ini terlihat dari terbatasnya penelitian yang membahas faktor-faktor internal, khususnya karakteristik individu yang memengaruhi tingkat *turnover intention*. Penelusuran di berbagai sumber seperti *Google Scholar*, SINTA, perpustakaan online, dan *ResearchGate* dengan keyword seperti *quarter life crisis*, *emerging adulthood*, *turnover intention*, dan *career decision* menunjukkan bahwa topik ini masih belum banyak dieksplorasi secara mendalam. Dimana, keputusan untuk bertahan atau keluar dari pekerjaan dapat juga dipengaruhi oleh faktor internal, salah satunya adalah *quarter life crisis*, yaitu fase penuh kebingungan dan tekanan yang umum dialami generasi muda saat mulai memasuki dunia kerja (Duara et al., 2023). Bagi *fresh graduate* dari generasi Z, fase ini bisa memengaruhi cara mereka melihat karier, menghadapi tekanan kerja, dan mengambil keputusan penting dalam hidup (Turner & Zepeda, 2023). Penelitian ini menjadi penting karena mencoba melihat *turnover intention* dari sisi psikologis individu, bukan hanya dari kondisi kerja, serta menyoroti bagaimana *quarter life crisis* bisa menjadi salah satu alasan utama seseorang memilih keluar dari pekerjaannya.

TINJAUAN LITERATUR

Turnover Intention

Turnover intention menurut Mobley et al. (1978) merupakan keinginan seorang karyawan untuk mengundurkan diri dari perusahaan dimana dia bekerja secara sukarela tanpa adanya ancaman dari pihak manapun. *Turnover intention* didefinisikan sebagai kehendak yang disadari dan disengaja untuk meninggalkan

organisasi (Tett & Meyer, 1993). Menurut Dessler (2013), *turnover intention* adalah niat untuk berhenti bekerja dan mencari pekerjaan lain.

Menurut Mobley et al. (1978), *turnover intention* memiliki tiga aspek yaitu *thinking of quitting*, *intention to search*, dan *intention to quit*. Pada tahap *thinking of quitting*, karyawan mengalami ketidaknyamanan dan ketidakpuasan yang memunculkan keinginan untuk berhenti dari pekerjaannya. Tahap *intention to search* terjadi setelah karyawan memiliki pemikiran untuk berhenti dan mulai mencari alternatif pekerjaan lain. Pada tahap *intention to quit*, karyawan mulai serius untuk memutuskan berhenti dari pekerjaannya (Mobley et al., 1978).

Mobley et al. (1978) mengungkapkan bahwa faktor yang memengaruhi *turnover intention* meliputi karakteristik individu, kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan lingkungan kerja. Karakteristik individu seperti usia, jenjang pendidikan, dan motivasi intrinsik berperan dalam membentuk niat *turnover intention*, termasuk *quarter life crisis* pada usia dewasa muda. *Quarter life crisis* ditandai dengan kebingungan arah hidup dan karier serta dorongan untuk mencari makna kerja yang sesuai dengan nilai pribadi, yang mendorong keinginan untuk mencari pekerjaan baru (Duara et al., 2023). Selain itu, kepuasan kerja terkait dengan kepuasan terhadap gaji, promosi, hubungan kerja, dan isi pekerjaan. Komitmen organisasi merujuk pada respons emosional individu terhadap organisasi secara keseluruhan, sedangkan lingkungan kerja mencakup lingkungan fisik dan sosial yang memengaruhi kualitas kehidupan kerja individu (Mobley et al., 1978).

Quarter Life Crisis

Quarter life crisis pertama kali diperkenalkan oleh Robbins & Wilner (2001) sebagai fase kebingungan masa depan yang dialami individu berusia 18 hingga 29 tahun setelah lulus perguruan tinggi, ditandai dengan ketidakstabilan, perubahan yang terus-menerus, banyaknya pilihan, serta perasaan panik dan kehilangan kendali. *Quarter life crisis* juga didefinisikan sebagai tahap perkembangan psikologis pada usia 18 hingga 29 tahun yang berfungsi sebagai masa transisi dari remaja menuju dewasa (Atwood & Scholtz, 2008). Arnett (2000) menjelaskan bahwa kondisi ini ditandai oleh kebingungan arah hidup, tekanan emosional, dan ketidakpastian terhadap masa depan.

Menurut Robbins & Wilner (2001), *quarter life crisis* mencakup kebingungan dalam pengambilan keputusan, penilaian diri yang negatif, perasaan putus asa, perasaan terjebak dalam situasi sulit, perasaan tertekan, rasa cemas, serta kekhawatiran terhadap hubungan interpersonal. Individu menghadapi berbagai keputusan penting dengan minimnya pengalaman dan banyaknya pilihan, yang menimbulkan kecemasan dan keraguan. Kecemasan tersebut diperkuat oleh penilaian diri yang negatif, perasaan gagal, tekanan lingkungan, serta kekhawatiran akan hubungan dengan keluarga, rekan, dan pasangan (Robbins & Wilner, 2001).

Karyawan *Fresh Graduate* Generasi Z Kota Semarang

Fresh graduate merupakan individu yang telah menyelesaikan pendidikan di perguruan tinggi dan mulai memasuki dunia kerja, dengan status tersebut umumnya berlaku hingga satu sampai dua tahun setelah kelulusan (Hanip & Hossain, 2021; Prospects UK). Generasi Z adalah individu yang lahir pada rentang tahun 1997 hingga 2012 dan saat ini mulai memasuki dunia kerja (Jayatissa, 2023). Dengan demikian, karyawan *fresh graduate* Generasi Z Kota Semarang adalah individu lulusan Diploma atau Strata 1 yang bekerja di berbagai sektor industri di wilayah Kota Semarang.

Quarter Life Crisis dengan Turnover Intention Karyawan *Fresh Graduate* Generasi Z Kota Semarang

Quarter life crisis merupakan kondisi psikologis yang ditandai dengan kebingungan arah hidup, ketidakpastian karier, serta pencarian makna dan identitas diri (Robbins & Wilner, 2001; Arnett, 2000). Tekanan sosial, tuntutan finansial, serta ekspektasi untuk segera sukses dalam dunia kerja menjadi faktor munculnya ketidakpuasan terhadap pekerjaan (Duara et al., 2023). Ketika pekerjaan tidak sesuai dengan nilai pribadi dan tujuan hidup, persepsi negatif terhadap pekerjaan akan terbentuk dan mendorong individu untuk mempertimbangkan pekerjaan lain (Xu et al., 2023; Liu et al., 2023). *Quarter life crisis* yang tidak ditangani dengan baik dapat menurunkan kepuasan kerja dan motivasi, sehingga meningkatkan *turnover intention* (Suganda, 2022). Gejala seperti ketidakjelasan jalur karier dan rendahnya kepercayaan diri memiliki hubungan positif dengan niat berpindah kerja (Sasot & Santos, 2023). *Turnover intention* merupakan indikator penting dalam memprediksi keputusan *resign* secara nyata (Mobley et al., 1978), dan tekanan psikologis akibat ketidaksesuaian pekerjaan dengan ekspektasi pribadi dapat memperkuat keinginan untuk mencari pekerjaan baru (Duara et al., 2023). Kurangnya peluang pengembangan karier dan struktur organisasi yang tidak mendukung juga memperburuk dampak *quarter life crisis* terhadap *turnover intention* (Lazzari et al., 2022).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan desain korelasional yang bertujuan untuk mengidentifikasi hubungan antara *quarter life crisis* dan *turnover intention* pada karyawan *fresh graduate* generasi Z. Penelitian dilaksanakan di Kota Semarang pada tahun 2024 dengan populasi seluruh karyawan *fresh graduate* generasi Z yang berdomisili dan bekerja di wilayah tersebut. Berdasarkan estimasi populasi sebanyak 55.656 individu, diperoleh jumlah sampel minimum sebesar 269 responden yang ditentukan menggunakan teknik *non-probability sampling* dengan metode *purposive sampling*, dengan kriteria generasi Z berusia sekitar 22–27 tahun, lulusan Diploma atau Strata 1, memiliki masa kerja 1–2 tahun, dan berdomisili di Kota Semarang. Variabel independen dalam penelitian ini

adalah *quarter life crisis*, sedangkan variabel dependen adalah *turnover intention*. Instrumen penelitian yang digunakan berupa skala *Expressed Turnover Intention* yang terdiri dari 3 item dan *Quarter Life Crisis Scale* yang terdiri dari 26 item dengan format skala Likert empat pilihan jawaban. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada responden sesuai kriteria penelitian. Analisis data dilakukan menggunakan statistik deskriptif untuk melihat gambaran variabel, dilanjutkan dengan uji asumsi yang meliputi uji normalitas menggunakan *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* dan uji linearitas menggunakan *ANOVA*. Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan uji korelasi *Pearson Product Moment* apabila data berdistribusi normal, atau uji korelasi *Spearman* apabila data tidak berdistribusi normal, dengan tingkat signifikansi 0,05.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Orientasi Kacah Penelitian dan Pengumpulan Data Penelitian

Penelitian ini difokuskan pada karyawan *fresh graduate* generasi Z yang berdomisili dan bekerja di berbagai perusahaan di Kota Semarang, dengan latar belakang lembaga dan sektor kerja yang beragam. Peneliti tidak memfokuskan pada satu institusi tertentu, tetapi menggunakan pendekatan lintas-sektor dalam perusahaan di Kota Semarang agar mendapatkan gambaran yang lebih menyeluruh tentang fenomena *quarter life crisis* dan *turnover intention*. Kota Semarang dipilih karena merupakan pusat pertumbuhan ekonomi di Jawa Tengah dengan jumlah lulusan perguruan tinggi yang besar setiap tahunnya, sehingga menciptakan dinamika kerja kompleks yang memunculkan fenomena *quarter life crisis* dan *turnover intention* secara signifikan pada *fresh graduate*.

Pengambilan data dilakukan dengan menyebarkan *link* kuesioner yang berisi skala *quarter life crisis* dan *turnover intention* kepada karyawan *fresh graduate* generasi Z di Kota Semarang. *Link* kuesioner disebarikan secara daring melalui media sosial dan jaringan alumni. Proses pengumpulan data berlangsung selama kurang lebih satu bulan, dimulai dari tanggal 28 April 2025 hingga 1 Juni 2025. Adapun beberapa kendala yang dialami peneliti, yaitu terdapat sejumlah responden yang mengisi kuesioner meskipun tidak memenuhi kriteria partisipasi yang telah ditentukan sebelumnya. Tingkat partisipasi pada awal penyebaran cukup rendah, sehingga diperlukan usaha tambahan dalam memperluas penyebaran *link*. Beberapa responden mengisi kuesioner dengan kurang serius, yang ditandai dengan pola jawaban yang tidak konsisten. Kendala-kendala tersebut berpotensi memengaruhi kualitas dan hasil penelitian, sehingga peneliti perlu melakukan proses penyaringan data lebih lanjut.

Partisipan Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, terdapat total responden sebanyak 274 partisipan. Data demografi para partisipan, yaitu jenis kelamin dan

pendidikan terakhir. Berikut tabel uraian data demografi partisipan pada penelitian ini:

Tabel 1 Data Demografi Partisipan

Keterangan		Frekuensi	Presentase (%)
Jenis Kelamin	Laki-laki	106	36.90%
	Perempuan	168	63.10%
Pendidikan	Diploma	72	26,2%
	Strata 1 (S1)	202	73,8%

Hasil Penelitian

Hasil Statistik Deskriptif

Tabel 2 Kategori Statistik Variabel *Quarter Life Crisis*

Interval Skor	Kategori	Jumlah Responden	Persentase
$X < 78.402$	Rendah	17	6.2%
$78.402 \leq X < 87.578$	Sedang	208	75.9%
$87.578 \leq X$	Tinggi	49	17.9%
Total		274	100%

Min = 74; Max = 100; Mean = 82.98; SD = 4.578

Berdasarkan hasil analisis deskriptif terhadap variabel *quarter life crisis* yang tercantum dalam tabel 2, diketahui bahwa sebanyak 17 responden (6.2%) termasuk dalam kategori rendah, 208 responden (75.9%) berada pada kategori sedang, dan 49 responden (17.9%) tergolong tinggi. Seluruh responden menunjukkan skor dalam rentang minimum 74 serta maksimum 100, dengan rata-rata sebesar 82.98, dan standar deviasi sebanyak 4.578. Berdasarkan pemaparan data tersebut, dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan *fresh graduate* generasi Z di kota Semarang mengalami *quarter life crisis* pada tingkat sedang, yaitu sebesar 75.9%.

Tabel 3 Kategori Statistik Variabel *Turnover Intention*

Interval Skor	Kategori	Jumlah Responden	Persentase
$1.99 < Y \leq 2.25$	Sedang	212	77.4%
$1.51 < Y \leq 1.99$	Tinggi	62	22.6%
Total		274	100%

Min = 3; Max = 9; Mean = 4.52; SD = 1.912

Berdasarkan hasil analisis deskriptif terhadap variabel *turnover intention* yang tercantum dalam tabel 3, diketahui bahwa sebanyak 212 responden (77.4%) termasuk dalam kategori sedang dan 62 responden (22.6%) tergolong tinggi. Seluruh responden menunjukkan skor dalam rentang minimum 3 dan maksimum 9, dengan rata-rata sebesar 4.52, dan standar deviasi sebanyak 1.912. Berdasarkan pemaparan data tersebut, dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan *fresh*

graduate generasi Z di Kota Semarang mengalami *turnover intention* pada tingkat sedang, yaitu sebesar 77.4%.

Hasil Uji Asumsi Uji Normalitas

Tabel 4 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Quarter Life Crisis	Turnover Intention
N		274	274
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	79.09	23.66
	Std. Deviation	9.011	8.926
Most Extreme Differences	Absolute	0.050	0.052
	Positive	0.044	0.048
	Negative	-0.050	-0.052
Test Statistic		0.050	0.052
Asymp. Sig. (2-tailed)		.091 ^c	.065 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Uji normalitas pada penelitian ini menggunakan uji *One-sample Kolmogorov-Smirnov Test*. Berdasarkan hasil yang ditunjukkan pada tabel 4, dapat disimpulkan bahwa variabel *quarter life crisis* memiliki nilai statistik sebesar .050 dengan signifikansi sebesar .091 ($p > .05$). Kemudian pada perhitungan variabel *turnover intention* memiliki nilai statistik sebesar .052 dengan signifikansi .065 ($p > .05$). Hasil uji normalitas pada penelitian ini menunjukkan bahwa data kedua variabel berdistribusi normal yang ditunjukkan dari nilai signifikansi lebih dari .05.

Uji Linearitas

Tabel 5 Tabel ANOVA

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
TI *	Between	(Combined)	19412.630	35	554.647	56.401	0.000
QLC	Groups	Linearity	19068.406	1	19068.406	1939.039	0.000
		Deviation from Linearity	344.224	34	10.124	1.030	0.430
	Within Groups		2340.480	238	9.834		
	Total		21753.109	273			

Uji linearitas pada penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang linier dan signifikan antara kedua variabel penelitian.

Berdasarkan tabel 4.5, nilai F dari *deviation from linearity* adalah 1.030 dengan signifikansi .430 ($p > .05$). Maka dapat disimpulkan bahwa hubungan *quarter life crisis* dan *turnover intention* pada karyawan *fresh graduate* generasi Z Kota Semarang adalah linier.

Hasil Uji Hipotesis

Tabel 6 Uji Korelasi *Quarter Life Crisis* dan *Turnover Intention* pada Karyawan *Fresh Graduate* Generasi Z Kota Semarang

		Quarter Life Crisis	Turnover Intention
Quarter Life Crisis	Pearson Correlation	1	0.563
	Sig. (1-tailed)		0.000
	N	274	274
Turnover Intention	Pearson Correlation	0.563	1
	Sig. (1-tailed)	0.000	
	N	274	274

** . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

Dalam penelitian ini, uji korelasi dilakukan dengan menggunakan *Pearson Product Moment* karena data yang dianalisis berdistribusi normal. Berdasarkan hasil uji pada tabel 4.6, menunjukkan bahwa hasil *pearson correlation* atau $r = .563$ dan tingkat signifikansi sebesar .000 ($p < .05$). Maka dapat dikatakan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara *quarter life crisis* dan *turnover intention* pada karyawan *fresh graduate* generasi Z Kota Semarang.

Tabel 7 Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
TI*QLC	0.936	0.877	0.945	0.892

Melalui data pada tabel 7, dapat dilihat bahwa terdapat sumbangan efektif variabel *quarter life crisis* terhadap *turnover intention* sebesar 87.7%. Hal ini menjelaskan bahwa *quarter life crisis* menjadi salah satu faktor dominan yang dapat memengaruhi *turnover intention* seorang karyawan *fresh graduate* generasi Z Kota Semarang.

PEMBAHASAN

Hasil hipotesis terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara *quarter life crisis* dengan *turnover intention* pada karyawan *fresh graduate* generasi Z Kota Semarang diterima, dengan hasil $r = .563$ dan $p < .05$. Dengan kata lain, semakin tinggi *quarter life crisis*, maka semakin tinggi pula *turnover intention*. Dan sebaliknya, semakin rendah *quarter life crisis*, maka semakin rendah pula *turnover intention*. Korelasi positif ini menunjukkan bahwa *quarter life crisis* yang terjadi pada masa dewasa awal memiliki dampak secara langsung terhadap keputusan seseorang dalam *turnover intention*.

Sebagian karyawan memandang *quarter life crisis* sebagai fase yang penuh tekanan dan ketidaknyamanan dalam pekerjaan, terutama saat mereka merasa pencapaian dan jalur kariernya tidak sesuai dengan ekspektasi atau nilai-nilai pribadi. Perasaan ini sering kali memicu munculnya *turnover intention*, yaitu keinginan untuk *resign* atau berpindah kerja. Pernyataan tersebut didukung oleh hasil penelitian Qonita & Pupitadewi (2022) yang menunjukkan bahwa individu yang mengalami *quarter life crisis* cenderung merasa pekerjaannya tidak lagi sesuai dengan harapan dan nilai-nilai pribadi, sehingga meningkatkan *turnover intention*. Bagi sebagian karyawan, fase ini menjadi kesempatan untuk mengevaluasi kembali arah karier dan mempertimbangkan pekerjaan yang lebih sesuai dengan nilai pribadi, tujuan hidup, serta kebutuhan akan stabilitas. Proses pencarian makna ini sering kali mendorong meningkatnya niat *turnover intention*. Hal ini sejalan dengan temuan Sasot & Santos (2023), yang menjelaskan bahwa individu yang mengalami *quarter life crisis* cenderung memiliki keinginan untuk melakukan *turnover* karena merasa berada dalam kondisi yang tidak stabil, dan ingin mencari lingkungan kerja yang mampu memberikan kepastian serta arah hidup yang lebih jelas.

Quarter life crisis memberikan sumbangan efektif sebesar 87,7% terhadap *turnover intention* dalam penelitian ini, karena fase *quarter life crisis* secara signifikan memengaruhi aspek psikologis individu, seperti kebingungan arah hidup, ketidakpastian karier, dan pencarian makna (Robbins & Wilner, 2001; Arnett, 2000). Terdapat penelitian yang menunjukkan bahwa tekanan sosial, tuntutan finansial, dan ekspektasi kesuksesan menyebabkan ketidakpuasan terhadap pekerjaan, apalagi ketika pekerjaan tidak sesuai dengan nilai pribadi atau tujuan hidup yang akan meningkatkan *turnover intention* (Duara et al., 2023; Xu et al., 2023). *Quarter life crisis* juga dapat menurunkan kepuasan dan motivasi kerja, serta memperkuat niat *turnover intention* ketika didampingi dengan gejala seperti keraguan masa depan dan ketidakjelasan karier (Suganda, 2022; Sasot & Santos, 2023).

Melihat besarnya sumbangan efektif *quarter life crisis* terhadap *turnover intention*, perusahaan perlu memandang fenomena ini bukan sekadar masalah individu, melainkan bagian dari tantangan struktural dalam dunia kerja modern. Generasi Z yang mendominasi populasi karyawan *fresh graduate*, dikenal menuntut keseimbangan hidup, nilai personal, dan kebermaknaan dalam pekerjaan (Popaitoon, 2022). Jika perusahaan gagal menjawab kebutuhan ini, maka risiko tingginya *turnover* akan berdampak pada produktivitas dan beban biaya rekrutmen (Somerville et al., 2022). Oleh karena itu, perusahaan perlu menerapkan strategi seperti pengembangan karier, pelatihan, dan dukungan psikologis agar dapat menjaga keterikatan dan loyalitas karyawan *fresh graduate* generasi Z.

Dalam data demografi responden, terlihat bahwa perempuan cenderung mengalami *quarter life crisis* lebih intens dibandingkan laki-laki, dengan persentase sebesar 63,10%. Hal ini dikarenakan tekanan sosial dan budaya yang menuntut mereka untuk segera mencapai keberhasilan karir sekaligus memenuhi peran tradisional seperti menikah dan berkeluarga, yang menyebabkan kebingungan,

kecemasan, dan ketidakpastian dalam pengambilan keputusan karir hingga sering kali berujung pada turnover intention untuk mencari makna dan keseimbangan hidup yang lebih baik (Arnett, 2000; Agarwal et al., 2020). Selain itu, sebanyak 73,8% responden memiliki tingkat pendidikan Strata 1 (S1), yang menunjukkan bahwa mayoritas berasal dari kelompok ini. Karyawan dengan latar belakang pendidikan S1 cenderung memiliki niat turnover intention lebih tinggi, hal ini dikarenakan kemampuan yang lebih unggul membuat mereka lebih cepat merasa jenuh dan terdorong untuk mencari peluang kerja baru yang menawarkan tantangan serta keuntungan yang lebih baik (Nguyen et al., 2022).

Penelitian telah dilakukan sebagai bagian dari upaya untuk memahami fenomena tersebut secara lebih mendalam, meskipun terdapat beberapa hambatan yang perlu dicatat. Hambatan yang muncul adalah adanya responden yang tetap mengisi kuesioner meskipun tidak memenuhi kriteria partisipasi yang telah ditetapkan. Selain itu, pada tahap awal penyebaran kuesioner, tingkat partisipasi responden tergolong rendah, hal ini mendorong peneliti untuk melakukan berbagai upaya tambahan guna memperluas jangkauan distribusi *link* kuesioner agar jumlah responden mencukupi. Penelitian ini juga memiliki beberapa keterbatasan, antara lain kesulitan dalam menjangkau responden yang benar-benar sesuai dengan karakteristik yang diharapkan. Di samping itu, keterbatasan juga ditemukan pada aspek referensi, terutama karena minimnya penelitian terdahulu yang relevan meskipun peneliti sudah mencari referensi di berbagai sumber dengan *keyword* yang sesuai. Kondisi ini menyulitkan peneliti dalam memperoleh data pendukung yang memadai untuk menginterpretasikan hasil penelitian secara lebih menyeluruh.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Terdapat hubungan positif yang signifikan antara *quarter life crisis* dengan *turnover intention* pada karyawan *fresh graduate* generasi Z Kota Semarang. Melalui hasil analisis yang diperoleh, dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi tingkat *quarter life crisis*, maka akan semakin tinggi pula *turnover intention*. Dan sebaliknya, semakin rendah *quarter life crisis*, maka semakin rendah pula *turnover intention*. Hal ini menunjukkan bahwa *quarter life crisis* merupakan salah satu faktor psikologis dominan yang memengaruhi secara signifikan terhadap munculnya niat *turnover intention* di kalangan karyawan *fresh graduate* generasi Z Kota Semarang.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan di atas, maka penulis menyarankan beberapa saran berikut ini:

1. Bagi Perusahaan

Disarankan agar perusahaan dapat lebih peka dan aktif dalam membantu karyawan *fresh graduate* generasi Z menghadapi *quarter life crisis* di tempat kerja. Perusahaan diharapkan mampu menciptakan sistem pendampingan

psikologis yang terstruktur, seperti menyediakan layanan konseling, pelatihan pengembangan diri, diskusi kelompok, atau forum diskusi bersama (*focus group discussion*) yang membahas terkait tantangan transisi karier. Upaya-upaya ini diharapkan dapat membantu karyawan mengelola tekanan psikologis dan mengurangi kemungkinan *turnover intention*. Selain itu, perusahaan juga dapat membuka ruang komunikasi yang terbuka antara manajemen dan karyawan muda untuk membangun hubungan kerja yang lebih sehat dan suportif.

2. Bagi Karyawan

Bagi karyawan terkhususnya *fresh graduate* generasi Z, disarankan untuk memanfaatkan kesempatan untuk lebih memahami dan mengelola gejala *quarter life crisis* dengan memanfaatkan fasilitas yang telah disediakan oleh pihak manajemen, seperti mengikuti pelatihan pengembangan diri, konseling psikologis, maupun diskusi terbuka terkait permasalahan kerja yang dialami, sehingga dapat mengurangi dorongan untuk *turnover intention*.

3. Bagi Penelitian Selanjutnya

Penelitian mendatang disarankan untuk mengembangkan model penelitian dengan menambahkan variabel lain, seperti tipe kepribadian, gaya kepemimpinan, atau dukungan organisasi, guna memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif. Selain itu, populasi penelitian sebaiknya diperluas dengan melibatkan responden dari berbagai daerah. Penelitian juga disarankan untuk mengklasifikasikan responden berdasarkan bidang pekerjaan, karena *turnover intention* dapat dipengaruhi oleh karakteristik industri yang berbeda, seperti beban kerja, budaya organisasi, hingga peluang pengembangan karier.

DAFTAR PUSTAKA

- Abid, G., & Hassan Butt, T. (2017). Expressed turnover intention: Alternate method for knowing turnover intention and eradicating common method bias. *International Letters of Social and Humanistic Sciences*, 78, 18–26. <https://doi.org/10.18052/www.scipress.com/ILSHS.78.18>
- Acharya, P., Garcia-Tapial, J., & Jena, L. K. (2021). Millennial turnover intentions: how can B-schools make a difference? *Development and Learning in Organizations: An International Journal*, 35(6), 44–47. <https://doi.org/10.1108/DLO-01-2021-0005>
- Afandi, M., Afandi, N. H., Afandi, S. A., & Erdayani, R. (2023). Measuring the difficulties of early adulthood: The development of the quarter life crisis scale. *Jurnal Kajian Bimbingan Dan Konseling*, 8(3), 167–176. <https://doi.org/10.17977/um001v8i32023p167-176>
- Agarwal, S., Guntuku, S. C., Robinson, O. C., Dunn, A., & Ungar, L. H. (2020) Examining the phenomenon of quarter-life crisis through artificial intelligence and the

- language of twitter. *Frontiers in Psychology*.
<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.00341>
- Aidan, Y. (2020). Challenges in the transition to adulthood of young-adult Arabs who graduated from residential facilities in Israel. *Children and Youth Services Review*, 113, 104967. <https://doi.org/10.1016/j.childyouth.2020.104967>
- An, M., Heo, S., Hwang, Y. Y., Kim, J., & Lee, Y. (2022). Factors affecting the turnover intention of the new graduated nurses. *Healthcare*, 10(6), 1122. <https://doi.org/10.3390/healthcare10061122>
- Arnett, J. J. (2000). Emerging adulthood: A theory of development from the late teens through the twenties. *American Psychologist*, 55(5), 469–480. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.55.5.469>
- Atwood, J. D., & Scholtz, C. (2008). The quarter-life time period: An age of indulgence, crisis or both? *Contemporary Family Therapy*, 30(4), 233–250. <https://doi.org/10.1007/s10591-008-9066-2>
- Azwar, S. (2019). *Penyusunan skala psikologi* (2nd ed.). Pustaka Belajar.
- Callado, A., Teixeira, G., & Lucas, P. (2023). Turnover intention and organizational commitment of primary healthcare nurses. *Healthcare*, 11(4), 521. <https://doi.org/10.3390/healthcare11040521>
- Cao, W., Chen, Y., & Wu, L. (2023). The impact mechanism of university graduates' organizational commitment on turnover intention in early career stage: The moderating role of career resilience. *Journal of Human Resource and Sustainability Studies*, 11(02), 381–400. <https://doi.org/10.4236/jhrss.2023.112022>
- Dessler, Gary. (2013). *Human resource management*. Pearson Education Inc.
- Duara, R., Hugh-Jones, S., & Madill, A. (2023). Quarterlife crisis in the UK and India: Perceived standards and unfulfilled expectations. *The Qualitative Report*. <https://doi.org/10.46743/2160-3715/2023.5599>
- Ethakota, S. (2021). Hiring recent college graduates by human resource management in the United States of America. *International Journal Of Advance Research And Innovative Ideas In Education*, 7(2). <https://ijariie.com/FormDetails.aspx?MenuScriptId=212918>
- Fayard, K., & Mayer, C.-H. (2023). Male graduates transitioning into the workplace: managing stress through the sense of coherence components. *Frontiers in Psychology*, 14. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1053173>
- Gaan, N., & Shin, Y. (2023). Generation Z software employees turnover intention. *Current Psychology*, 42(31), 27344–27359. <https://doi.org/10.1007/s12144-022-03847-9>
- Györi, Á., & Perpék, É. (2025). Who exits? A mixed methods analysis of determinants of turnover intention among Hungarian social workers. *European Journal of Social Work*, 1–15. <https://doi.org/10.1080/13691457.2025.2461619>

- Hanip, A., & Hossain, M. S. (2021). *A dynamic teaching learning methodology enabling fresh graduates starting career at mid-level* (pp. 229–247). https://doi.org/10.1007/978-3-030-70873-3_16
- Higginbotham, D. (2025). *Secure your graduate scheme place for 2025*. Prospects UK. Retrieved June 15, 2025, from <https://www.prospects.ac.uk/careers-advice/getting-a-job/graduate-schemes>
- International Labour Organization. (2020). *Global Employment Trends for Youth 2020: Technology and the future of jobs* International Labour Office. International Labour Organization 2020. https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40dgreports/%40dcomm/%40publ/documents/publication/wcms_737648.pdf
- Janssen, D., & Carradini, S. (2021). Generation Z workplace communication habits and expectations. *IEEE Transactions on Professional Communication*, 64(2), 137–153. <https://doi.org/10.1109/TPC.2021.3069288>
- Jayatissa, K. A. D. U. (2023). Generation Z – a new lifeline: a systematic literature review. *Sri Lanka Journal of Social Sciences and Humanities*, 3(2), 179–186. <https://doi.org/10.4038/sljssh.v3i2.110>
- Karbainova, D., & Barker, E. T. (2022). Transition from university to work: The positive influence of purpose in life and social support. *Canadian Journal of Counselling and Psychotherapy*, 56(2), 210–235. <https://doi.org/10.47634/cjcp.v56i2.72315>
- Karpovich, I., Voronova, L., Ivanova, T., & Krepkaia, T. (2022). *Challenges of professional adaptation: Difference between novice university teachers with and without pedagogical training* (pp. 715–729). https://doi.org/10.1007/978-3-030-89708-6_58
- Krishnan, S., & Rathakrishnan, B. (2025). Psychosocial factors contributing to turnover intention among employees in the hospitality industry: a systematic review. *Current Psychology*. <https://doi.org/10.1007/s12144-025-07550-3>
- Lazzari, M., Alvarez, J. M., & Ruggieri, S. (2022). Predicting and explaining employee turnover intention. *International Journal of Data Science and Analytics*, 14(3), 279–292. <https://doi.org/10.1007/s41060-022-00329-w>
- Liu, J., Zhang, Y., Qiu, J., & Wei, D. (2023). Linking negative affect, personality and social conditions to structural brain development during the transition from late adolescent to young adulthood. *Journal of Affective Disorders*, 325, 14–21. <https://doi.org/10.1016/j.jad.2023.01.015>
- Lu, J., Guo, S., Qu, J., Lin, W., & Lev, B. (2023). “Stay” or “Leave”: Influence of employee-oriented social responsibility on the turnover intention of new-generation employees. *Journal of Business Research*, 161, 113814. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2023.113814>

- Mobley, W. H., Horner, S. O., & Hollingsworth, A. T. (1978). An evaluation of precursors of hospital employee turnover. *Journal of Applied Psychology*, 63(4), 408–414. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.63.4.408>
- Nash, R. J., & Murray, M. C. (2010). *Helping college students find purpose: The campus guide to meaning-making*. Jossey-Bass.
- Nguyen, P. V., Le, N., Trieu, H., Huynh, T., & Tran, H. Q. (2022). Determinants of turnover intention: The case of public servants in Vietnam. *Problems and Perspectives in Management*, 20(2), 149–160. [https://doi.org/10.21511/ppm.20\(2\).2022.13](https://doi.org/10.21511/ppm.20(2).2022.13)
- Popaitoon, P. (2022). Fostering Work Meaningfulness for Sustainable Human Resources: A Study of Generation Z. *Sustainability*. <https://doi.org/10.3390/su14063626>
- Qonita, D. N., & Pupitadewi, N. W. S. (2022). Hubungan quarter life crisis dengan turnover intention pada generasi milenial kota Surabaya. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, 8(9), 204–215. <https://doi.org/10.26740/cjpp.v8i9.48223>
- Rajapakshe, W. (2021). Determinant factors of labor turnover: A new perspective. *Journal of Economics, Management and Trade*, 19–35. <https://doi.org/10.9734/jemt/2021/v27i530343>
- Robbins, A., & Wilner, A. (2001). *Quarterlife crisis: The unique challenges of life in your twenties*. Tarcher Penguin.
- Robbins, S., & Tim Judge. (2009). *Organization behavior* (7th ed.). Pearson South Africa.
- Santos, S. P., & Sasot, C. F. (2023). Quarterlife crisis among emerging adults: A phenomenological study. *The Southeast Asian Conference on Education 2023: Official Conference Proceedings* 61–71. <https://doi.org/10.22492/issn.2435-5240.2023.5>
- Sazili, S., Ju'im, J., Indarti, S., & Efendi, R. (2022). Turnover intention influenced by work environment and job satisfaction. *International Journal of Social Science Research and Review*, 5(6), 102–108. <https://doi.org/10.47814/ijssrr.v5i6.291>
- Septyawan, A. A. (2024). Pengaruh employer attractiveness dan corporate social responsibility terhadap intention to job apply dengan corporate reputation sebagai variabel mediasi (studi kasus di Pertamina). *Undergraduate Thesis, Universitas Islam Sultan Agung Semarang*.
- Somerville, O. B., Selenko, E., Searle, R. H. (2022). Work and organizational issues affecting young workers. *Oxford Research Encyclopedia of Psychology*. <https://doi.org/10.1093/acrefore/9780190236557.013.863>
- Suganda, U. K. (2022). Reducing turnover intention: The mediating role of work-life balance and organizational commitment. *International Journal of Business Ecosystem & Strategy*. <https://doi.org/10.36096/ijbes.v4i3.344>
- Sugiyono. (2022). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D*. CV Alfabeta.

- Tett, R. F., & Meyer, J. F. (1993). Job satisfaction, organizational commitment, turnover intention, and turnover: Path analyses based on meta-analytic findings. *Personnel Psychology*, 46(2), 259–293. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1993.tb00874.x>
- Uluşınar, S., & Şen, Y. (2022). Occupational adaptation process of new graduate nurses: Expectations and realities. *Sağlık ve Hemşirelik Yönetimi Dergisi*, 9(3), 515–521. <https://doi.org/10.54304/SHYD.2022.00922>
- Utami, P. A. C., & Mahyuni, L. P. (2025). The impact of the quarter life crisis on turnover intention in the digital era. *Eduvest: Journal of Universal Studies*, 5(2), 3116–3123. <https://doi.org/10.59188/eduvest.v5i2.44719>
- Vujović, T., & Tripković, A. (2023). Skills and motivation factors of generation Z for creating successful employer branding strategies. *International Scientific Conference on Digital Transformation in Business: Challenges and New Opportunities*, 13. <https://doi.org/10.3390/proceedings2023085013>
- Xing, M., Aigbogun, O., & Prabhakaran, S. (2023). The influence of work motivation on the turnover intention of higher vocational graduates through the mediating role of job satisfaction in shandong china. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 13(11). <https://doi.org/10.6007/IJARBSS/v13-i11/19680>
- Xu, M., Dust, S. B., & Liu, S. (2023). COVID-19 and the great resignation: The role of death anxiety, need for meaningful work, and task significance. *Journal of Applied Psychology*, 108(11), 1790–1811. <https://doi.org/10.1037/apl0001102>
- Yesiana, R., Astuti, K. D., Pardipta, J. S., Lillah, I. R. I., & Pradana, G. A. (2022). Peranan investasi terhadap penyerapan tenaga kerja di Kota Semarang. *Jurnal Riptek*, 16(1). <https://doi.org/10.35475/ripteck.v16i1.140>
- Zahari, S. N. S., & Puteh, F. (2023). Gen z workforce and job-hopping intention: A study among university students in Malaysia. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 13(1). <https://doi.org/10.6007/IJARBSS/v13-i1/15540>
- Živković, A., Fosić, I., & Pap-Vorkapić, A. (2023). Perceived alternative job opportunities and turnover intention as preliminary steps in employee withdrawal. *Strategic Management*, 28(3), 4–17. <https://doi.org/10.5937/StraMan2300042Z>