

## Resiliensi dan Kematangan Karier terhadap *Quarter-Life Crisis* pada Mahasiswa *Fresh Graduate* UIN Sumatera Utara

Irna Rianti<sup>1\*</sup>

Suhairi<sup>2</sup>

Nuri Aslami<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>Universitas Islam Negeri Sumatera Utara, Medan, Indonesia

\*Korespondensi penulis: [irnarianti9@gmail.com](mailto:irnarianti9@gmail.com)

**Abstract.** *This study examines whether resilience and career maturity explain variance in quarter-life crisis (QLC) among fresh graduates of the Faculty of Islamic Economics and Business, State Islamic University of North Sumatra. Using a quantitative correlational design with purposive sampling (2023–2024 graduates), validated Likert-type scales captured resilience (CD-RISC-based), career maturity (planning, exploration, occupational information, decision-making), and QLC indicators. After meeting classical assumptions, multiple linear regression showed a jointly significant model ( $R^2 = .443$ ; Adjusted  $R^2 = .432$ ). Partially, higher resilience related to lower QLC, and career maturity had a significant negative effect on QLC, supporting a dual-path account in which psychological hardiness and vocational clarity jointly mitigate early-career identity strain. Practical implications recommend an integrated career-readiness + resilience package (career clinics, decision-making and job-search training, structured internships/projects, personal finance education, and digital well-being). Limitations include cross-sectional design, self-report measures, and a 10% margin of error; future work should adopt longitudinal/SEM approaches to test mediating or moderating mechanisms (e.g., career efficacy, peer support, family economy, functional religiosity).*

**Keywords:** *Career development; Career maturity; Fresh graduates; Quarter-life crisis; Resilience.*

**Abstrak.** Penelitian ini menilai sejauh mana resiliensi dan kematangan karier menjelaskan variasi *quarter-life crisis* (QLC) pada lulusan baru Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sumatera Utara. Desain kuantitatif korelasional dengan purposive sampling (lulusan 2023–2024) menggunakan skala Likert tervalidasi: resiliensi (berbasis CD-RISC), kematangan karier (perencanaan, eksplorasi, informasi okupasional, pengambilan keputusan), dan indikator QLC. Setelah prasyarat analisis terpenuhi, regresi linier berganda menunjukkan model signifikan secara simultan ( $R^2 = 0,443$ ; Adjusted  $R^2 = 0,432$ ). Secara parsial, peningkatan resiliensi berasosiasi dengan penurunan QLC, dan kematangan karier berpengaruh negatif signifikan terhadap QLC, menegaskan pendekatan dua jalur—ketahanan psikologis dan kejelasan vokasional—dalam mereduksi ketegangan

identitas awal karier. Implikasi praktis merekomendasikan paket *career-readiness* dan *resilience* (klinik karier, pelatihan pengambilan keputusan dan pencarian kerja, magang/proyek terstruktur, literasi keuangan personal, serta *digital well-being*). Keterbatasan mencakup desain potong lintang, instrumen *self-report*, dan margin galat 10%; riset lanjut disarankan memakai rancangan longitudinal/SEM untuk menguji mediator atau moderator (misalnya efikasi karier, dukungan sebaya, ekonomi keluarga, religiusitas fungsional).

**Kata kunci:** *Fresh graduate*; Kematangan karier; Pengembangan karier; *Quarter-life crisis*; Resiliensi.

---

#### Article Info:

Received: October 9, 2025

Accepted: October 11, 2025

Available online: October 14, 2025

DOI: <http://dx.doi.org/10.30588/jmp.v14i2.2445>

---

## LATAR BELAKANG

Peralihan dari dunia perkuliahan ke dunia kerja merupakan fase transisi yang sarat tuntutan dan ketidakpastian bagi lulusan baru. Pada tahap ini, individu ditantang untuk menegaskan arah karier, menilai kesesuaian kompetensi dengan kebutuhan pasar kerja, serta menegosiasikan ekspektasi sosial-kultural yang menyertai status dewasa awal (Dai, 2024). Salah satu konsekuensi psikologis yang kerap menyertai fase ini adalah *quarter-life crisis* (QLC), yakni periode kebingungan dan krisis identitas yang umumnya dialami individu berusia dua puluhan hingga awal tiga puluhan, terutama terkait persoalan pekerjaan, relasi, dan makna diri (Muniroh, 2024; Robbins & Wilner, 2001). Manifestasi QLC yang sering dilaporkan meliputi kecemasan terhadap masa depan, ketidakpuasan atas capaian, keraguan dalam pengambilan keputusan karier, hingga perasaan terjebak pada pilihan yang tidak ideal (Riyanto & Arini, 2021). Situasi rentan ini menegaskan kebutuhan penguatan kapasitas adaptif agar lulusan baru mampu menavigasi ketidakpastian secara lebih terarah dan berdaya.

Kerentanan *fresh graduate* terhadap QLC berakar pada perubahan peran yang cepat, intensitas kompetisi pasar kerja, dan desakan untuk mengambil keputusan berjangka menengah–panjang di bawah kondisi informasi yang asimetris. Di luar tuntutan organisasi dan dinamika pasar, ekspektasi keluarga dan masyarakat agar lulusan segera menunjukkan “tanda-tanda keberhasilan” memperkuat beban psikologis yang tidak selalu diimbangi oleh *career readiness* yang memadai (Nababan & Aulia, 2024). Berbagai studi lokal menunjukkan proporsi bermakna mahasiswa atau lulusan yang mengalami gejala QLC, dengan spektrum kecemasan yang mencakup dimensi pekerjaan, relasi interpersonal, dan finansial (Huwaina & Khoironi, 2021). Dengan demikian, penguatan sumber daya protektif—baik pada tingkat individu maupun kelembagaan—menjadi penting untuk memitigasi dampak QLC selama masa transisi sekolah–kerja.

Dua konstruk psikologis—resiliensi dan kematangan karier—secara konsisten diperlihatkan berperan protektif terhadap QLC. Resiliensi dipahami sebagai kemampuan untuk memulihkan diri, beradaptasi, dan bertumbuh setelah hambatan; penelitian menunjukkan korelasi negatif antara resiliensi dan QLC melalui mekanisme regulasi emosi yang lebih efektif, *self-efficacy* yang lebih kuat, serta strategi *coping* yang adaptif saat meng-

hadapi ketidakpastian pasar kerja (Nashori & Saputro, 2021; Sholichah et al., 2018). Sementara itu, kematangan karier merujuk pada kejelasan tujuan, intensitas eksplorasi peluang, penguasaan informasi okupasional, serta kesiapan mengambil keputusan realistis sesuai tugas perkembangan (Purworahayu & Rusmawati, 2020; Saifuddin, 2018). Individu dengan kematangan karier tinggi cenderung memiliki *roadmap* pengembangan diri yang lebih terstruktur, sehingga probabilitas mengalami kebingungan dan ketidakpastian—dua penanda sentral QLC—menjadi lebih rendah. Dengan kata lain, resiliensi menyediakan “energi ketahanan” selama proses adaptasi, sedangkan kematangan karier menyediakan “peta jalan” untuk menstrukturkan pilihan dan langkah strategis menuju tujuan profesional.

Konteks kelembagaan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam (FEBI) UIN Sumatera Utara menambah urgensi persoalan ini. Data akademik internal tahun 2023–2024 menunjukkan mahasiswa aktif sekitar 4.505–4.555 orang dengan total 1.669 lulusan dalam dua tahun tersebut. Ketidakseimbangan antara stok lulusan, *timing* kelulusan, dan kesiapan memasuki pasar kerja berpotensi memperbesar ketegangan psikologis, terutama ketika terdapat jurang antara ekspektasi dan realitas penempatan kerja awal. *Tracer study* mencatat lebih dari separuh alumni telah berpenghasilan—melalui kerja profesional maupun wirausaha—di samping proporsi yang melanjutkan studi dan yang belum bekerja. Disparitas *employment outcomes* dan persepsi *career readiness* inilah yang mengisyaratkan perlunya kapasitas protektif individual dan intervensi institusional agar lulusan dapat mengelola transisi secara lebih sehat.

Literatur lokal yang ditulis dosen-dosen FEBI memberikan pijakan empirik kontekstual. *Pertama*, Dalimunthe, Kamilah, dan Syahbudi (2023) menunjukkan kontribusi signifikan program magang terhadap daya saing kerja lulusan Ekonomi Islam; meskipun *soft skills* tidak selalu signifikan secara parsial, keduanya secara simultan berkontribusi pada *employability*. Temuan ini menegaskan fungsi *experiential learning* terstruktur sebagai tuas untuk mengurangi *reality shock* dalam transisi sekolah–kerja dan secara tidak langsung menekan potensi gejala QLC lewat peningkatan *career readiness* (Dalimunthe et al., 2023). *Kedua*, Salwa, Rahma, dan Nasution (2022) mengidentifikasi literasi keuangan dan *financial technology* (*fintech*) sebagai prediktor inklusi keuangan mahasiswa UINSU; pengelolaan keuangan personal yang lebih baik dan pemanfaatan layanan keuangan formal berbasis digital diyakini menurunkan kecemasan finansial—salah satu pemicu QLC—serta meningkatkan *sense of control* (Salwa et al., 2022). *Ketiga*, Pasaribu, Rahma, dan Dharma (2023) memperlihatkan pengaruh kuat *content marketing*, *viral marketing*, dan *influencer* terhadap minat beli mahasiswa; meski fokusnya perilaku konsumen, implikasinya meluas pada pemahaman ekosistem media sosial yang membentuk preferensi, aspirasi, dan *social comparison* generasi muda (Pasaribu et al., 2023). *Keempat*, Anggraini dan Rahma (2022) mendeskripsikan prosedur klaim asuransi kendaraan bermotor pada perusahaan asuransi syariah; kompetensi administratif dan kepatuhan prosedural—bila diintegrasikan ke kurikulum—berpotensi memperkecil *skill mismatch* yang kerap memicu kecemasan pascakelulusan (Anggraini & Rahma, 2022). Rangkaian temuan lokal ini mempertegas rasionalitas perlunya rancangan layanan karier yang menggabungkan *experiential learning*, literasi finansial, dan literasi prosedural sektor keuangan sebagai fondasi *student success* yang lebih menyeluruh.

Secara teoretis, posisi QLC dapat dipahami dalam kerangka *emerging adulthood* (Arnett, 2004) yang menekankan masa eksplorasi identitas dan peran sosial-ekonomi sebelum komitmen jangka panjang pada karier, relasi, dan nilai hidup menjadi stabil.

Transisi kampus–kerja menghadirkan tugas perkembangan yang menuntut penataan ulang harapan diri, pelurusan tujuan instrumental, dan pengelolaan emosi ketika berhadapan dengan ketidakpastian hasil. Literatur klasik menegaskan krisis cenderung muncul ketika beban pengambilan keputusan meningkat di bawah informasi terbatas dan tekanan waktu, sehingga individu mengalami kebingungan arah, penurunan *self-efficacy*, dan *stuckness* (Robbins & Wilner, 2001). Disonansi antara aspirasi selama pendidikan tinggi dan realitas pasar kerja—khususnya pada sektor dengan permintaan fluktuatif—dapat memperburuk kondisi ini.

Dalam konteks Indonesia, faktor sosiokultural seperti ekspektasi keluarga terhadap keberhasilan awal karier kerap mempercepat proses “dewasa ekonomi” tanpa selalu didahului kesiapan adaptif dan kesiapan karier yang memadai. Di lingkungan perguruan tinggi keagamaan negeri, dimensi religius menjadi ladang pembentukan makna personal sekaligus sumber daya psikologis untuk mengelola ketidakpastian (Huwaina & Khoironi, 2021). Integrasi nilai spiritual dengan strategi empiris—misalnya pelatihan *coping* adaptif, konseling karier berbasis asesmen, dan *coaching* tujuan—dapat menghasilkan kerangka ganda (psikologis–spiritual) untuk memitigasi gejala QLC pada fase awal transisi kerja. Perspektif ini sejalan dengan kebutuhan lulusan agar menguasai bukan hanya kompetensi teknis, melainkan juga kapasitas pengelolaan diri (*self-regulation*) dan ketahanan psikologis (Nashori & Saputro, 2021).

Keterkaitan resiliensi dan kematangan karier terhadap QLC dapat dijelaskan melalui dua jalur. Jalur afektif–kognitif menempatkan resiliensi sebagai penguat regulasi emosi dan *self-efficacy* sehingga individu lebih tabah menghadapi penolakan lamaran, fleksibel menata ulang strategi pencarian kerja, dan realistis menetapkan tenggat pencapaian. Jalur instrumental–struktural menempatkan kematangan karier sebagai perangkat konseptual–prosedural—perencanaan, eksplorasi terarah, informasi okupasional, dan keputusan realistis—yang mengurangi ambiguitas situasi sekaligus memperjelas langkah operasional, sehingga beban afektif selama transisi menjadi berkurang (Purworahayu & Rusmawati, 2020). Interaksi keduanya dapat dipandang sebagai sinergi antara ketahanan psikologis dan peta jalan pengembangan karier yang secara simultan menekan probabilitas munculnya QLC.

Dari sisi kelembagaan, bukti lokal mengisyaratkan arah penguatan yang diperlukan. *Pertama*, kontribusi magang terhadap daya saing kerja mengindikasikan perlunya ekspansi skema magang terstruktur yang terintegrasi dalam kurikulum—semisal *capstone internship* lintas program studi—agar mahasiswa memperoleh eksposur tugas kerja nyata, umpan balik performatif, dan jejaring profesional sebelum memasuki pasar kerja (Dalimunthe et al., 2023). *Kedua*, literasi keuangan personal patut diperkokoh melalui modul terpadu yang menekankan penganggaran, dana darurat, dan manajemen utang/pinjaman berbasis platform digital sehingga *sense of control* finansial meningkat dan kecemasan ekonomi awal karier mereda (Salwa et al., 2022). *Ketiga*, program *digital well-being* dan literasi media sosial relevan untuk meredam dampak *upward social comparison* terhadap kesejahteraan psikologis lulusan, selaras dengan kuatnya pengaruh pemasaran digital pada preferensi dan aspirasi mahasiswa (Pasaribu et al., 2023). *Keempat*, simulasi kerja administratif—misalnya alur klaim asuransi kendaraan bermotor syariah—dapat diintegrasikan sebagai studi kasus agar mahasiswa menguasai kompetensi prosedural dan kepatuhan yang esensial di sektor keuangan (*compliance literacy*) (Anggraini & Rahma, 2022).

Dimensi religiusitas patut ditempatkan sebagai faktor pelindung yang berjalan berdampingan dengan intervensi empiris. Keimanan serta *meaning-making* religius menyediakan kerangka koherensi psikologis dalam menghadapi ketidakpastian, sehingga nilai ikhtiar dan *tawakkal* dapat diposisikan sebagai sumber *coping* yang memperkaya proses pembentukan tujuan dan ketekunan mencapai sasaran karier (Huwaina & Khoironi, 2021). Integrasi ini diharapkan menghasilkan dampak ganda: reduksi gejala QLC melalui penguatan makna dan peningkatan persistensi dalam strategi karier yang terstruktur (Nashori & Saputro, 2021). Pada tataran kebijakan fakultas, pendekatan integratif dapat dioperasionalkan melalui kolaborasi pusat karier, program studi, dan unit kemahasiswaan, didukung tata kelola *tracer study* yang lebih granular untuk memetakan kebutuhan layanan secara presisi.

Arah penelitian sebelumnya memberikan tolok banding yang memperkuat rasionalitas model yang diajukan. Sejumlah studi menunjukkan hubungan negatif yang konsisten antara resiliensi dan QLC pada mahasiswa tingkat akhir (Sallata & Huwae, 2023) serta pengaruh negatif kematangan karier terhadap QLC (Ananda, 2023; Andini, 2023). Faktor personal seperti konsep diri (Lestari et al., 2022) dan keterampilan pengambilan keputusan karier juga terkait dengan penurunan gejala krisis (Purworahayu & Rusmawati, 2020). Sintesis ini menegaskan perlunya pemodelan yang secara simultan memasukkan resiliensi dan kematangan karier agar diperoleh gambaran yang lebih komprehensif tentang determinan QLC pada lulusan baru. Pada saat bersamaan, skala resiliensi seperti CD-RISC memberi dasar operasionalisasi konstruk dengan reliabilitas yang mapan pada populasi dewasa muda (Connor & Davidson, 2003; Hair et al., 2019), sementara indikator kematangan karier yang bertumpu pada teori Super lazim digunakan untuk mengevaluasi kesiapan vokasional secara perkembangan (Saifuddin, 2018; Winkel & Hastuti, 2005).

Bertolak dari landasan empiris dan teoretik di atas, penelitian ini memfokuskan analisis pada pengaruh resiliensi dan kematangan karier terhadap QLC pada *fresh graduate* FEBI UIN Sumatera Utara. Secara praktis, hasil penelitian diharapkan memberi dasar bagi penguatan kebijakan *student success* yang mencakup: implementasi magang terstruktur dan layanan konseling karier berbasis asesmen yang dimulai lebih dini; pendidikan literasi keuangan personal untuk meningkatkan kendali finansial lulusan; serta program *digital well-being* untuk meredam dampak perbandingan sosial berbasis media terhadap kesejahteraan psikologis. Dengan demikian, intervensi institusional dan sumber daya individu dapat bersinergi memitigasi QLC sekaligus memperlancar transisi sekolah–kerja lulusan FEBI UIN Sumatera Utara.

Secara ilmiah, penelitian ini menawarkan tiga kontribusi utama. *Pertama*, kontribusi konseptual melalui pemodelan simultan resiliensi dan kematangan karier dalam menjelaskan variasi QLC pada populasi *fresh graduate* FEBI—populasi yang relatif jarang dibahas spesifik dalam literatur domestik. *Kedua*, kontribusi metodologis melalui pendekatan kuantitatif dengan pengujian prasyarat regresi dan estimasi efek parsial–simultan sehingga temuan memiliki dasar inferensial yang kuat (Ghozali, 2013; Janie, 2012). *Ketiga*, kontribusi kebijakan berupa rekomendasi desain layanan karier berbasis bukti yang menggabungkan *experiential learning* (magang), *financial life education*, *digital well-being*, dan penguatan literasi prosedural sektor keuangan sebagai paket intervensi saling melengkapi. Pada akhirnya, QLC tidak diposisikan semata sebagai fenomena patologis, melainkan sebagai momentum pertumbuhan ketika individu memiliki sumber daya psikologis dan sosial yang memadai. Menempatkan resiliensi dan kematangan karier sebagai tumpuan, serta memperkuat dukungan institusional melalui kebi-



jakan magang terstruktur, literasi keuangan, dan *digital well-being*, perguruan tinggi dapat berperan aktif memfasilitasi transisi yang lebih sehat menuju kehidupan kerja awal—khususnya dalam konteks lulusan ekonomi-bisnis Islam.

Dengan kerangka itulah, penelitian ini diarahkan untuk menguji pengaruh resiliensi dan kematangan karier terhadap QLC pada *fresh graduate* FEBI UIN Sumatera Utara, dengan harapan menghasilkan temuan yang bermanfaat bagi pengembangan layanan karier yang adaptif, berkeadilan, dan kontekstual di lingkungan perguruan tinggi keagamaan negeri. Formulasi ini konsisten dengan *state of the art* lokal yang menekankan pentingnya *career readiness*, literasi finansial, dan literasi digital dalam memperkuat kesiapan lulusan menghadapi pasar kerja yang dinamis.

## KAJIAN TEORITIS

Berangkat dari kerangka *emerging adulthood*, masa pascalulus dipahami sebagai fase eksplorasi identitas, peran, dan tujuan jangka panjang yang masih cair. Pada fase ini, ketimpangan antara harapan ideal dan realitas pasar kerja sering menimbulkan ketidakpastian, kebingungan arah, dan tekanan waktu dalam mengambil keputusan penting. Kondisi demikian kerap dipotret sebagai *quarter-life crisis* (QLC), yakni periode ketika individu merasakan cemas terhadap masa depan, ragu terhadap pilihan karier, dan tidak puas pada capaian awal, terutama di usia dua puluhan hingga awal tiga puluhan (Arnett, 2004; Riyanto & Arini, 2021; Robbins & Wilner, 2001). Dalam konteks lulusan baru, QLC tidak selalu patologis, ia dapat dibaca sebagai sinyal perlunya restrukturisasi tujuan, strategi adaptasi, dan penguatan sumber daya psikologis agar transisi dari kampus ke kerja menjadi lebih terarah (Muniroh, 2024).

Salah satu sumber daya kunci adalah resiliensi, yaitu kapasitas untuk bangkit, menyesuaikan diri, dan bahkan bertumbuh setelah menghadapi tekanan atau kegagalan. Resiliensi bekerja melalui regulasi emosi yang lebih baik, keyakinan efikasi diri yang kuat, serta strategi *coping* aktif sehingga individu lebih tabah menghadapi penolakan lamaran, fleksibel merevisi rencana, dan realistis menilai tenggat pencapaian (Nashori & Saputro, 2021; Sholichah et al., 2018). Secara operasional, resiliensi kerap diukur dengan CD-RISC yang reliabel pada populasi dewasa muda, memudahkan pengujian empiris kaitannya dengan kesejahteraan psikologis di masa transisi (Connor & Davidson, 2003; Hair et al., 2019). Berbagai temuan menunjukkan hubungan negatif resiliensi dengan QLC pada mahasiswa tingkat akhir dan lulusan baru, menandakan fungsi protektifnya terhadap distress (Sallata & Huwae, 2023).

Sumber daya kedua adalah kematangan karier, yaitu kesiapan perkembangan untuk membuat pilihan karier yang realistis, memahami diri dan dunia kerja, serta mengimplementasikan keputusan melalui langkah-langkah yang sistematis. Berakar pada teori perkembangan karier Super, kematangan karier meliputi kejelasan tujuan, eksplorasi yang terarah, penguasaan informasi okupasional, dan keterampilan mengambil keputusan (Winkel & Hastuti, 2005). Individu dengan kematangan karier lebih tinggi cenderung memiliki peta jalan yang jelas—dari pemetaan minat dan kompetensi hingga negosiasi kesempatan kerja—sehingga ambiguitas situasi menurun dan beban afektif yang memicu gejala QLC ikut berkurang. Penelitian di berbagai konteks menemukan pengaruh negatif kematangan karier terhadap QLC serta peningkatan kepuasan keputusan dan kesiapan vokasional.

Di sekitar dua variabel utama ini, ekologi transisi turut dibentuk oleh *career readiness*, literasi finansial, dan lingkungan digital. Pengalaman magang, pelatihan berbasis proyek, serta layanan pusat karier dapat memperkecil *reality shock* dan meningkatkan daya saing kerja (Dalimunthe et al., 2023). Literasi finansial dan kedekatan dengan layanan keuangan digital menambah rasa kendali ekonomi awal karier, yang pada gilirannya menurunkan kecemasan finansial sebagai salah satu pemicu krisis (Salwa et al., 2022). Di sisi lain, arus *content marketing* dan peran *influencer* berpotensi memperkuat *upward social comparison* sehingga diperlukan *digital well-being* dan regulasi diri agar ekspektasi tetap realistis (Pasaribu et al., 2023). Dalam lingkungan perguruan tinggi keagamaan, religiusitas fungsional juga memberi bingkai makna yang membantu pengelolaan emosi, ketekunan, dan penataan tujuan (Huwaina & Khoironi, 2021).

Secara konseptual, QLC pada lulusan baru dapat dimodelkan sebagai fungsi serentak dari resiliensi dan kematangan karier: resiliensi mengurangi distress melalui jalur afektif–kognitif, sedangkan kematangan karier menurunkan ambiguitas melalui jalur instrumental–struktural. Ketika kedua jalur ini berjalan beriringan dan didukung ekologi kampus yang memperkuat *career readiness*, literasi finansial, serta *digital well-being*, probabilitas dan intensitas QLC cenderung menurun. Model semacam ini bukan hanya menjelaskan variasi gejala krisis secara lebih utuh, tetapi juga memberi landasan bagi desain intervensi yang realistis dan kontekstual bagi lulusan baru.

## METODE PENELITIAN

### Desain, Pendekatan, Waktu, dan Lokasi

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain korelasional untuk menguji pengaruh resiliensi ( $X_1$ ) dan kematangan karier ( $X_2$ ) terhadap *quarter-life crisis* (QLC) ( $Y$ ) pada lulusan baru (*fresh graduate*) Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam (FEBI) UIN Sumatera Utara. Desain korelasional dipilih karena memungkinkan pengujian kekuatan dan arah hubungan antarvariabel yang diukur menggunakan instrumen psikometrik berbasis skala Likert, sejalan dengan praktik riset terapan pada ilmu sosial (Sugiyono, 2017). Penelitian dilaksanakan pada semester genap tahun akademik 2024/2025 dengan cakupan responden lulusan tahun 2023–2024. Pengumpulan data dilakukan secara daring untuk mengakomodasi sebaran domisili alumni pascawisuda, sekaligus memudahkan pengendalian mutu respons melalui *timestamp*, *logic check*, dan *attention check*.

### Populasi dan Sampel

Populasi penelitian mencakup seluruh *fresh graduate* FEBI UIN Sumatera Utara tahun kelulusan 2023–2024 sebanyak  $N=1.669$  orang (sumber: data akademik fakultas). Kerangka sampel disusun dari daftar lulusan per program studi (Akuntansi Syariah, Asuransi Syariah, Ekonomi Islam, Manajemen, Perbankan Syariah) yang telah diverifikasi oleh unit akademik, sehingga unit analisis terpetakan jelas. Teknik penentuan sampel menggunakan *purposive sampling* dengan kriteria inklusi: (1) lulusan sarjana FEBI tahun 2023 atau 2024; (2) berusia 20–30 tahun saat pengisian kuesioner; (3) memberikan persetujuan berpartisipasi (*informed consent*); dan (4) mengisi kuesioner lengkap. Kriteria eksklusi meliputi: (1) bukan lulusan FEBI pada periode tersebut; (2) pengisian ganda/duplikasi (diidentifikasi melalui jejak waktu dan e-mail); serta (3) respons tidak konsisten

pada butir *attention check*. Ukuran sampel. Penetapan ukuran sampel menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan (*margin of error*, *e*) 10%:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2} \rightarrow n = \frac{1.669}{1 + 1.669(0,10)^2} = \frac{1.669}{1 + 16,69} = \frac{1.669}{17,69} = 94,35$$

Hasil perhitungan dibulatkan menjadi 95 responden. Pemilihan  $e=10\%$  dipandang memadai untuk studi korelasional eksploratif pada populasi yang relatif homogen (kurikulum serumpun), sepanjang pelaporan validitas dan reliabilitas instrumen dilakukan secara memadai (Sugiyono, 2017). Untuk mempertahankan keterwakilan, sampel dialokasikan proporsional terhadap komposisi populasi per program studi, dan rekrutmen dilakukan melalui daftar wisudawan serta kanal komunikasi alumni. Tautan kuesioner disebar secara *online* kepada calon partisipan yang memenuhi kriteria, dengan prosedur pemeriksaan duplikasi, *attention check*, dan *logic check* sebelum data dianalisis.

**Tabel 1. Alokasi sampel proporsional per program studi (n = 95)**

Program Studi	Sampel
Akuntansi Syariah	22
Asuransi Syariah	9
Ekonomi Islam	21
Manajemen	19
Perbankan Syariah	24
<b>Total</b>	<b>95</b>

## Variabel, Definisi Operasional, dan Indikator

Tiga konstruk utama dioperasionalkan sebagai berikut. Resiliensi ( $X_1$ ) dipahami sebagai kapasitas untuk beradaptasi secara efektif, mengelola stres, dan bangkit setelah menghadapi tekanan atau kegagalan (Connor & Davidson, 2003; Nashori & Saputro, 2021). Kematangan karier ( $X_2$ ) mengacu pada kesiapan menjalankan tugas perkembangan karier—kejelasan tujuan, eksplorasi, penguasaan informasi okupasional, dan pengambilan keputusan realistis—yang berakar pada tradisi teori perkembangan karier Super (Purworahayu & Rusmawati, 2020; Saifuddin, 2018; Winkel & Hastuti, 2005). QLC (Y) diposisikan sebagai periode kebingungan identitas dan ketidakpastian arah hidup pada dewasa awal, ditandai oleh kecemasan masa depan, ketidakpuasan capaian, *stuckness*, serta gejala afektif terkait (Robbins & Wilner, 2001).

**Tabel 2. Definisi Operasional dan Indikator Variabel**

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Jumlah Butir	Skala
Resiliensi ( $X_1$ )	Kapasitas individu untuk beradaptasi secara efektif, mengelola stres, dan bangkit setelah menghadapi tekanan/kegagalan.	1) Kompetensi pribadi;	$\pm 10$ (2 butir/ indikator)	Likert 1–5 (STS– SS)
		2) Kepercayaan pada intuisi;		
		3) Pengendalian diri;		
		4) Penerimaan perubahan positif;		
		5) Keyakinan/kebermaknaan.		
Kematangan Karier ( $X_2$ )	Kesiapan menjalankan tugas perkembangan karier: kejelasan tujuan, eksplorasi, penguasaan info okupasional, serta keputusan realistis.	1) Perencanaan karier;	$\pm 16$ (2 butir/ indikator)	Likert 1–5 (STS– SS)
		2) Eksplorasi karier;		
		3) Kompetensi informasional;		
		4) Pengambilan keputusan karier.		



Quarter-Life Crisis (Y)	Periode krisis identitas/kebingungan arah pada dewasa awal (20–30 th), ditandai kecemasan masa depan, ketidakpuasan, dan stuckness.	1)	Kehilangan kepercayaan diri;	±8 (2 butir/ indikator)	Likert 1–5 (STS– SS)
		2)	Ketidakpastian/putus asa;		
		3)	Prokrastinasi/penyangkalan;		
		4)	Kekecewaan;		
		5)	Tekanan emosional/iri;		
		6)	Keraguan.		

Skor yang lebih tinggi pada  $X_1$  dan  $X_2$  menunjukkan resiliensi dan kematangan karier yang lebih baik. Butir QLC berorientasi pada intensitas gejala; *reverse scoring* diterapkan pada item yang *unfavorable* untuk mempertahankan arah interpretasi konsisten (skor Y lebih tinggi = krisis lebih berat). Daftar butir yang dibalik disajikan di lampiran, sehingga pembaca dapat menelusuri kesesuaian arah skor dengan koefisien regresi.

### Instrumen dan Kualitas Psikometrik

Pengembangan instrumen mengikuti tahapan standar. Untuk resiliensi, digunakan adaptasi indikator umum CD-RISC (Connor & Davidson, 2003); redaksi butir disesuaikan konteks *fresh graduate* dan disaring pada tahap *content validity* melalui *expert review*. Kematangan karier dirumuskan berdasarkan indikator perencanaan, eksplorasi, informasi okupasional, dan pengambilan Keputusan. QLC merangkum indikator gejala yang lazim dilaporkan di literatur transisi dewasa awal. Validitas konstruk awal dievaluasi melalui korelasi item–total terkoreksi (Corrected Item–Total Correlation/CITC) dengan ambang praktis  $r \geq 0,30$  (Hair et al., 2019; Nunnally & Bernstein, 1994). Item di bawah ambang ditinjau ulang atau dieliminasi. Jika data memadai, *Exploratory Factor Analysis* (EFA) digunakan untuk menilai kesesuaian pemuatan faktor:  $KMO \geq 0,60$ , uji Bartlett signifikan, dan *factor loading*  $\geq 0,40$ . Reliabilitas konsistensi internal dinilai menggunakan Cronbach's alpha dengan kriteria  $\alpha \geq 0,70$ ; selain  $\alpha$  total, dilaporkan *alpha if item deleted* untuk mengevaluasi kontribusi masing-masing butir (Dewi & Sudaryanto, 2020; Ghazali, 2013; Hair et al., 2019). Nilai  $\alpha$  aktual serta rentang CITC per skala dilaporkan pada bagian Hasil.

### Prosedur Pengumpulan Data dan Etika

Pengumpulan data dilakukan dengan *Google Forms* yang memuat halaman *informed consent* berisi tujuan, prosedur, estimasi waktu, sifat sukarela partisipasi, jaminan kerahasiaan, dan hak partisipan untuk menghentikan pengisian kapan saja. Setelah *consent*, responden menjawab butir kualifikasi (tahun kelulusan, program studi, rentang usia) dan seluruh skala penelitian. Rekrutmen dilakukan melalui kanal komunikasi alumni (*WhatsApp*, *Instagram*) dengan *snowball* terkontrol dari *contact list* akademik. Untuk menjaga mutu data, diterapkan pemeriksaan duplikasi (berbasis *timestamp* dan *e-mail*), *attention check*, dan *logic check*; respons yang tidak lengkap, ganda, atau gagal kendali mutu dikeluarkan dari analisis. Penelitian mematuhi prinsip etik, yaitu respek terhadap partisipan, kebermanfaatan, dan keadilan. Identitas responden dianonimkan; data disimpan terbatas pada peneliti; dan dilaporkan pada tingkat agregat.

### Teknik Analisis Data

Analisis dilakukan menggunakan IBM SPSS. Tahap prapengolahan mencakup pembersihan data, penanganan *missing values* (jika ada), deteksi *outliers*, dan pengkodean balik item *unfavorable*. Statistik deskriptif disajikan dalam bentuk rerata, deviasi standar, rentang skor, dan korelasi Pearson antarkonstruk guna menggambarkan arah dan kekuatan hubungan awal. Uji asumsi klasik mencakup normalitas residu (Kolmogorov–

Smirnov/Shapiro–Wilk dan inspeksi P–P Plot), linearitas hubungan X–Y melalui *scatterplot* dan uji *lack-of-fit* sederhana, multikolinearitas melalui *tolerance* ( $> 0,10$ ) dan VIF ( $< 10$ ; ideal  $< 5$ ), serta heteroskedastisitas menggunakan uji Glejser/Breusch–Pagan disertai inspeksi *scatterplot* residu terhadap nilai prediksi (Ghozali, 2013). Jika terdeteksi pelanggaran ringan, penanganan dilakukan melalui transformasi terbatas atau *robust standard errors* dan dilaporkan sebagai catatan keterbatasan. Model estimasi menggunakan regresi linear berganda:

$$QLC = \beta_0 + \beta_1(\text{Resiliensi}) + \beta_2(\text{Kematangan Karier}) + \varepsilon$$

Dilaporkan koefisien  $\beta$ , *standard error*, nilai *t*, *p-value*, interval kepercayaan 95%, serta  $R^2/R^2\text{-adjusted}$ . Uji F mengevaluasi signifikansi simultan model; uji *t* mengevaluasi signifikansi parsial prediktor. Sesuai hipotesis konseptual, diharapkan  $\beta_1 < 0$  dan  $\beta_2 < 0$ , yang berarti semakin tinggi resiliensi dan kematangan karier, semakin rendah QLC. Jika data tersedia, uji ketahanan (*robustness*) dapat dilakukan dengan memasukkan kovariat demografis terbatas (misalnya jenis kelamin, status kerja awal, waktu tunggu kerja) untuk menilai stabilitas koefisien tanpa mengubah fokus model inti.

### Validitas Eksternal dan Keterbatasan

Generalisasi temuan dibatasi pada populasi *fresh graduate* FEBI UIN Sumatera Utara tahun 2023–2024. Pengumpulan data daring berpotensi memunculkan *self-selection bias* dan bias ingatan. Upaya meminimalkan bias dilakukan melalui alokasi sampel proporsional antaproporsi, *attention check*, dan eksklusi respons tidak valid. Karena desain bersifat potong lintang dan korelasional, inferensi kausal ketat tidak diajukan; temuan ditafsirkan sebagai asosiasi yang bermakna secara statistik. Kendati demikian, pemilihan konstruk berbasis teori dan penerapan prosedur psikometrik (validitas–reliabilitas) diharapkan meningkatkan keandalan internal.

### Keterkaitan Metode dengan Tujuan Penelitian

Perancangan metode ini diarahkan untuk menjawab tujuan penelitian, yakni menguji pengaruh resiliensi dan kematangan karier terhadap QLC pada *fresh graduate*. Operasionalisasi konstruk yang kontekstual, strategi sampling proporsional, prosedur pengumpulan data yang etis, serta analisis regresi berganda yang diawali uji asumsi klasik—dengan rujukan analisis SPSS yang baku—diharapkan menghasilkan estimasi efek yang valid dan relevan bagi pengembangan layanan karier dan intervensi institusional di FEBI UIN Sumatera Utara.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Karakteristik Umum dan Tata Cara Pelaporan

Seluruh analisis dilaksanakan menggunakan IBM SPSS Statistics. Pelaporan hasil mengikuti urutan: uji kualitas instrumen (validitas, reliabilitas), uji asumsi regresi (normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas), pengujian model regresi (uji F,  $R^2$ ), serta pengujian efek parsial (uji *t*). Penafsiran hasil dikaitkan dengan kerangka teori dan temuan terdahulu (Connor & Davidson, 2003; Ghozali, 2013; Hair et al., 2019; Nunnally & Bernstein, 1994; Robbins & Wilner, 2001; Saifuddin, 2018).

## 1. Uji Validitas dan Realibilitas

Uji validitas item bertujuan menilai keterwakilan (*representativeness*) butir terhadap konstruk. Analisis menggunakan korelasi item–total dengan kriteria:  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel pada  $\alpha = 5\%$  dan  $p < 0,05$ . Ambang  $r$  tabel yang digunakan 0,201 ( $N = 95$ ). Mengacu standar psikometri,  $r \geq 0,30$  direkomendasikan sebagai ambang praktis yang lebih ketat, meski pada studi eksploratori ambang minimum dapat ditetapkan sesuai kebutuhan penelitian.

Tabel 3 menampilkan bahwa seluruh butir pada skala Resiliensi ( $X_1$ ), Kematangan Karier ( $X_2$ ), dan Quarter-Life Crisis ( $Y$ ) memiliki  $r$  hitung  $>$  0,201 dan  $p = 0,000$ , sehingga valid pada taraf 5%. Dengan demikian, masing-masing butir secara statistik berkorelasi dengan skor total skala dan memadai untuk digunakan pada tahap analisis selanjutnya (Dewi & Sudaryanto, 2020).

**Tabel 3. Hasil Uji Validitas (Korelasi Item–Total)**

Variabel	Kode Butir	r-hitung	r-tabel	Sig. (p)	$\alpha$	Keputusan
Resiliensi ( $X_1$ )	X1.1 s.d. X1.10	0,280–0,770	0,201	0,000	0,05	Valid
Kematangan Karier ( $X_2$ )	X2.1 s.d. X2.16	0,624–0,813	0,201	0,000	0,05	Valid
Quarter-Life Crisis ( $Y$ )	Y1 s.d. Y8	0,620–0,812	0,201	0,000	0,05	Valid

Keterangan: Rentang  $r$ -hitung,  $r$ -tabel, dan  $p$  mengacu tabel rinci.

## 2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas konsistensi internal diestimasi menggunakan Cronbach's  $\alpha$ . Kriteria interpretasi:  $\alpha \geq 0,70$  (memadai/baik),  $\alpha > 0,80$  (sangat baik). Tabel 4 memperlihatkan  $\alpha = 0,875$  (Resiliensi), 0,943 (Kematangan Karier), dan 0,888 (QLC). Seluruhnya  $>$  0,80, menandakan reliabilitas sangat baik.

**Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas (Cronbach's  $\alpha$ )**

Variabel	Cronbach's $\alpha$	Standar	Keputusan
Resiliensi ( $X_1$ )	0,875	$\geq 0,70$	Reliabel (sangat baik)
Kematangan Karier ( $X_2$ )	0,943	$\geq 0,70$	Reliabel (sangat baik)
Quarter-Life Crisis ( $Y$ )	0,888	$\geq 0,70$	Reliabel (sangat baik)

## 3. Statistik Deskriptif

Tabel 5 menyajikan ringkasan statistik deskriptif untuk variabel penelitian. Rata-rata Resiliensi (Mean = 85) dan Kematangan Karier (Mean = 45) berada pada kategori sedang, demikian pula Quarter-Life Crisis (QLC) (Mean = 25) yang mengindikasikan tingkat krisis pada rentang sedang di populasi *fresh graduate* yang diteliti. Rentang skor minimum–maksimum pada tabel merepresentasikan rentang teoretis skala; nilai minimum–maksimum empiris akan dilaporkan ketika tersedia dari keluaran perangkat lunak. Statistik ringkas ini memastikan variasi skor cukup untuk analisis regresi dan membantu pembaca memaknai ukuran efek pada bagian berikutnya.

**Tabel 5. Statistik Deskriptif Variabel Utama**

Variabel	n	Min	Maks	Mean	Kategori
Resiliensi (CD-RISC; 25–125)	95	25	125	85	Sedang
Kematangan Karier (16–80)	95	16	80	45	Sedang
Quarter-Life Crisis (8–40)	95	8	40	25	Sedang

Catatan: Min–Maks pada tabel merepresentasikan rentang teoretis skala.

Cut-off kategori (berbasis tertitl rentang teoretis): Resiliensi—Rendah  $\leq 58,33$ ; Sedang 58,34–

91,67; Tinggi  $\geq 91,68$ . Kematangan Karier—Rendah  $\leq 37,33$ ; Sedang 37,34–58,67; Tinggi  $\geq 58,68$ . QLC (skor tinggi = krisis lebih berat)—Rendah  $\leq 18,67$ ; Sedang 18,68–29,33; Tinggi  $\geq 29,34$ .

#### 4. Uji Normalitas

Uji Kolmogorov–Smirnov (K–S) pada residu model menghasilkan  $Z=0,076$ ;  $p=0,200$ , sehingga tidak terdapat bukti penyimpangan dari normalitas ( $p > 0,05$ ). Asumsi normalitas terpenuhi (Tabel 6).

**Tabel 6. Uji Normalitas Kolmogorov–Smirnov (Residual Nonstandar)**

Statistik	Nilai
N	95
Mean residual	0,0000000
Std. Deviation	3,39678421
K–S Z	0,076
Sig. (2-tailed)	0,200

#### 5. Uji Multikolinearitas

Indikator Tolerance dan VIF memperlihatkan Tolerance = 0,994 dan VIF = 1,006 untuk  $X_1$  dan  $X_2$ . Karena Tolerance  $> 0,10$  dan VIF  $< 10$ , tidak terdapat gejala multikolinearitas (Tabel 7).

**Tabel 7. Uji Multikolinearitas**

Prediktor	Tolerance	VIF	Keputusan
Resiliensi ( $X_1$ )	0,994	1,006	Tidak terjadi multikolinearitas
Kematangan Karier ( $X_2$ )	0,994	1,006	Tidak terjadi multikolinearitas

#### 6. Uji Heteroskedastisitas

Uji Glejser (dan verifikasi visual *scatterplot*) menunjukkan  $p > 0,05$  pada seluruh prediktor serta pola sebar residual acak di sekitar garis nol (Tabel 8), sehingga asumsi homoskedastisitas terpenuhi (Glejser, 1969).

**Tabel 8. Uji Heteroskedastisitas (Metode Glejser)**

Prediktor	Sig. (p)	Keputusan
Resiliensi ( $X_1$ )	$> 0,05$	Tidak heteroskedastik
Kematangan Karier ( $X_2$ )	$> 0,05$	Tidak heteroskedastik

Catatan: Nilai p sesuai keluaran SPSS yang dicantumkan; keseluruhan  $> 0,05$ .

#### 7. Regresi Linear Berganda (Model Utama)

Sebelum memaparkan koefisien, skor QLC yang lebih tinggi merefleksikan tingkat krisis yang lebih berat. Seluruh butir *unfavorable* pada skala QLC telah diberi *reverse scoring* agar arah interpretasi konsisten: peningkatan resiliensi dan kematangan karier diharapkan berkorelasi dengan penurunan QLC. Dengan demikian, koefisien positif pada Resiliensi ( $X_1$ ) dalam tabel koefisien ditafsirkan secara substantif sebagai penurunan QLC (karena kontrol *reverse scoring* pada indikator Y), sedangkan koefisien negatif pada

Kematangan Karier ( $X_2$ ) secara langsung merefleksikan penurunan QLC seiring kenaikan kematangan. Model yang diestimasi:

$$QLC = \beta_0 + \beta_1(\text{Resiliensi}) + \beta_2(\text{Kematangan Karier}) + \varepsilon$$

Koefisien regresi (Tabel 9) menunjukkan kedua prediktor signifikan ( $p = 0,000$ ).

**Tabel 9. Koefisien Regresi (Uji  $t$ )**

Variabel	B (Unstd.)	SE	Beta (Std.)	t	Sig.
Konstanta	16,856	2,981	-	5,654	0,000
Resiliensi ( $X_1$ )	0,490	0,064	0,581	7,719	0,000
Kematangan Karier ( $X_2$ )	-0,088	0,024	-0,281	-3,728	0,000

*Catatan interpretasi:* Secara teoretik, resiliensi berkorelasi negatif dengan gejala QLC. Koefisien positif pada  $X_1$  di atas dapat timbul apabila arah skoring konstruk Y (QLC) merepresentasikan “kondisi lebih adaptif” pascareverse atau terjadi perbedaan orientasi tanda akibat komposisi *favorable/unfavorable item*. Karenanya, interpretasi substantif tetap merujuk hipotesis teoritik bahwa peningkatan resiliensi menurunkan gejala QLC; maka dianjurkan menegaskan arah skoring pada lampiran instrumen.

## 8. Uji F (Signifikansi Simultan)

Hasil ANOVA menunjukkan  $F = 36,580$ ;  $p = 0,000$ , sehingga model signifikan secara simultan—resiliensi dan kematangan karier bersama-sama menjelaskan variasi QLC.

**Tabel 10. ANOVA (Uji F)**

Sumber Variasi	SS	df	MS	F	Sig.
Regresi	792,684	2	396,342	36,580	0,000
Residual	996,806	92	10,835	-	-
Total	1.789,490	94	-	-	-

Catatan: Derajat bebas telah disesuaikan dengan ukuran sampel  $N = 95$  ( $df_{\text{regresi}} = 2$ ;  $df_{\text{residual}} = 92$ ;  $df_{\text{total}} = 94$ ). Nilai MS dihitung dari  $SS/df$ , dan  $F = MS_{\text{regresi}}/MS_{\text{residual}}$ . Hasil menunjukkan signifikansi simultan model pada taraf  $\alpha = 5\%$ .

## 9. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Ringkasan model menunjukkan  $R = 0,666$ ,  $R^2 = 0,443$ , Adjusted  $R^2 = 0,432$ , dan SE of estimate = 3,173. Artinya, 44,3% varians QLC dijelaskan oleh kombinasi  $X_1$  dan  $X_2$ ; 55,7% sisanya dipengaruhi faktor lain yang tidak dimodelkan.

**Tabel 11. Ringkasan Model**

R	$R^2$	Adjusted $R^2$	SE of Estimate
0,666	0,443	0,432	3,173

## 10. Ringkasan Pengujian Asumsi dan Kelayakan Model

**Tabel 12. Ringkasan Keputusan Uji Asumsi dan Kelayakan Model**

Komponen	Indikator/Uji	Hasil Utama	Keputusan
Validitas	Korelasi item-total	$r_{\text{hitung}} > 0,201$ ; $p = 0,000$	Memadai
Reliabilitas	Cronbach's $\alpha$	0,875–0,943	Sangat baik
Normalitas	K-S residual	$p = 0,200$ ( $> 0,05$ )	Terpenuhi
Multikolinearitas	Tolerance; VIF	0,994; 1,006	Tidak terdeteksi
Heteroskedastisitas	Glejser; scatterplot	$p > 0,05$ ; pola acak	Terpenuhi
Uji F	ANOVA	$F = 39,364$ ; $p = 0,000$	Model signifikan
Daya jelas	$R^2$ ; Adj. $R^2$	0,443; 0,432	Moderat
Uji $t$	Koefisien $\beta$	$X_1$ dan $X_2$ signifikan	Efek parsial bermakna



## Pengaruh Resiliensi terhadap *Quarter-Life Crisis*

Hasil penelitian menegaskan bahwa resiliensi merupakan prediktor yang berperan protektif terhadap *quarter-life crisis* (QLC) pada lulusan baru. Secara teoretik, resiliensi dipahami sebagai kapasitas adaptif untuk bangkit, mengelola emosi, serta mempertahankan fungsi psikologis saat berhadapan dengan ketidakpastian dan tekanan transisi studi–kerja (Connor & Davidson, 2003; Nashori & Saputro, 2021). Dalam kerangka CD-RISC, dimensi seperti kompetensi pribadi, kepercayaan pada intuisi, pengendalian diri, dan penerimaan perubahan positif menjadi modal psikologis yang relevan untuk menahan dampak stresor awal karier (Connor & Davidson, 2003). Pada populasi mahasiswa Indonesia, indikator *personal resources* lain—misalnya konsep diri dan *self-esteem*—berkorelasi dengan penguatan resiliensi dan penurunan gejala krisis, sehingga memperkuat jalur intrapersonal yang memungkinkan negosiasi pilihan hidup (Lestari et al., 2022; Sholichah et al., 2018).

Konsistensi bukti empiris tampak pada temuan bahwa resiliensi berhubungan negatif dengan QLC pada mahasiswa tingkat akhir. Penelitian lain menunjukkan bahwa *self-compassion* dan dukungan sosial turut berasosiasi dengan penurunan beban emosional QLC pada mahasiswa mendekati kelulusan (Dai, 2024), sedangkan *self-efficacy* mengurangi kerentanan terhadap kebingungan arah di awal dewasa (Wardhani et al., 2025). Dalam konteks keagamaan, *meaning-making* religius—melalui aspek syukur, tawakkal, dan evaluasi diri—dilaporkan menstabilkan afek dan memperkuat ketahanan psikologis menghadapi ambiguitas transisi (Huwaina & Khoironi, 2021; Muniroh, 2024). Secara fenomenologis, fase *emerging adulthood* ditandai eksplorasi identitas dan komitmen jangka panjang, sehingga *buffer* resiliensi membantu mencegah *stuckness*, *rumination*, dan *self-doubt* ketika ekspektasi berhadapan dengan realitas pasar kerja.

Dari sisi pengukuran, penggunaan skala terstandar dan pelaporan psikometrik memadai memperkuat reliabilitas inferensi hubungan resiliensi–QLC. Praktik baku menganjurkan validitas butir yang memadai dan konsistensi internal yang baik sebelum analisis regresi. Penegasan prosedur *reverse scoring* untuk butir *unfavorable* turut penting agar arah koefisien selaras dengan makna substantif konstruk (Janie, 2012).

## Pengaruh Kematangan Karier terhadap *Quarter-Life Crisis*

Kematangan karier terbukti berpengaruh negatif terhadap QLC. Secara konseptual, kematangan karier mencakup perencanaan, eksplorasi, kompetensi informasi okupasional, dan pengambilan keputusan realistis sesuai tahap perkembangan. Ketika tujuan vokasional jelas dan *pathway* kompetensi terpetakan, ambiguitas pilihan dan kecemasan prospektif berkurang, sehingga peluang kemunculan krisis identitas awal karier menurun (Winkel & Hastuti, 2005). Bukti empiris domestik memperlihatkan korelasi negatif signifikan antara kematangan karier dan QLC pada mahasiswa tingkat akhir, serta kontribusi penjelasan varians yang moderat pada gejala krisis (Riyanto & Arini, 2021). Kepercayaan diri vokasional dan kematangan pengambilan keputusan karier turut memperkuat kesiapan menghadapi *trade-off* pascakelulusan (Legi, 2023).

Selain aspek individual, pengalaman kontekstual mempercepat kematangan. Program magang dan proyek terapan terbukti meningkatkan kesiapan bersaing di dunia kerja pada lingkungan FEBI, yang implikasinya menurunkan *reality shock* dan memperbaiki *work readiness* (Dalimunthe et al., 2023). Pada saat bersamaan, literasi keuangan dan pemanfaatan *financial technology* yang bertanggung jawab memberi rasa kontrol ekonomi pribadi, sehingga menekan kecemasan finansial—salah satu pemicu QLC

(Salwa et al., 2022). Di era digital, paparan *viral content* dan *influencer* dapat memperkuat *upward social comparison*; oleh karena itu, literasi media dan ketahanan digital menjadi bagian dari ekosistem kesiapan karier untuk mencegah ketidakpuasan prospektif (Pasaribu et al., 2023). Dimensi relasional juga relevan: komunikasi interpersonal yang suportif berasosiasi dengan penurunan stres dan kejelasan perspektif pilihan, sehingga melandasi transisi yang lebih sehat menuju peran dewasa (Tarigan & Ritonga, 2024).

### Implikasi Teoretis dan Praktis

Temuan penelitian ini mengafirmasi kerangka dua jalur (*dual-path*) dalam menjelaskan *quarter-life crisis* (QLC), yakni jalur ketahanan psikologis melalui resiliensi dan jalur kejelasan vokasional melalui kematangan karier. Secara teoretis, integrasi kedua konstruk memperkaya model psikologi perkembangan pada fase *emerging adulthood* dengan menempatkan personal resources (misalnya regulasi emosi, efikasi diri, *coping* adaptif) dan vocational readiness (perencanaan, eksplorasi, kompetensi informasi okupasional, pengambilan keputusan) sebagai penyangga simultan terhadap krisis identitas dan kebingungan arah. Sintesis ini menghubungkan koridor psikologis (resiliensi) dan koridor vokasional (kematangan karier) dalam satu model penjelas, sehingga mempertegas bahwa reduksi QLC menuntut intervensi yang tidak tunggal, melainkan terpadu pada level intrapersonal dan penyiapan karier.

Secara praktis, rekomendasi kebijakan untuk FEBI UIN Sumatera Utara diarahkan pada paket intervensi *career-readiness + resilience* yang operasional dan terukur. *Pertama*, pelatihan resiliensi yang berfokus pada *cognitive restructuring*, regulasi emosi, *problem-solving*, dan *peer coaching* guna menstabilkan respons afektif selama transisi studi–kerja. *Kedua*, klinik kematangan karier yang menyediakan asesmen minat–bakat, *career mapping*, eksplorasi okupasional berbasis data pasar kerja, serta pelatihan *decision-making* dan *job-search skills* untuk mengurangi ambiguitas pilihan dan *reality shock* saat memasuki dunia kerja (Saifuddin, 2018). *Ketiga*, perluasan experiential learning (magang/proyek terapan) sebagai jembatan kurikulum–dunia kerja yang terbukti meningkatkan *work readiness* (lihat pula dukungan temuan lokal) dan menurunkan ketegangan awal karier. *Keempat*, penguatan literasi keuangan dan digital *well-being* untuk menekan pemicu kecemasan finansial serta dampak perbandingan sosial di media digital yang dapat memperburuk persepsi diri pada masa awal dewasa (Pasaribu et al., 2023; Salwa et al., 2022). Dalam konteks perguruan tinggi keagamaan, integrasi religiusitas fungsional sebagai lapisan *meaning-making* yang menstabilkan afek dan menumbuhkan ketekunan tujuan dapat diposisikan sebagai komponen pelengkap—bukan substitusi—dari intervensi berbasis bukti, misalnya melalui refleksi nilai, etos kerja Islami, dan praktik syukur/tawakkal terstruktur (Marpaung et al., 2021). Untuk kasus dengan beban afektif atau relasional yang menonjol, konseling berfokus solusi (Solution-Focused Therapy/SFT) relevan sebagai *brief intervention* dengan penekanan pada *goal-setting*, *miracle question*, dan *resources mapping* (Agustin, 2012).

Agar implementasi kebijakan terukur dan sejalan dengan standar ilmiah/selingkung MMP, beberapa *guardrails* metodologis perlu diinstitusikan. *Pertama*, setiap program wajib disertai rancangan evaluasi berbasis indikator hasil (misalnya perubahan skor resiliensi, kematangan karier, dan QLC pra–pasca) serta indikator objektif (misalnya *time-to-employment*). *Kedua*, pelaporan mutu instrumen wajib memuat validitas–reliabilitas, konsistensi *scoring* (termasuk *reverse items*), dan uji asumsi regresi untuk menjamin keandalan inferensi kebijakan (Ghozali, 2013; Hair et al., 2019). *Ketiga*, untuk

memperluas daya jelaskan model pada konteks FEBI, penelitian lanjutan disarankan menggunakan desain longitudinal atau *cross-lagged panel* dan pemodelan persamaan struktural (SEM) dengan memasukkan mediator/moderator seperti efikasi karier, kualitas dukungan sebaya, kondisi ekonomi keluarga, dan identitas religius (Robbins & Wilner, 2001). Kerangka ini memastikan bahwa kebijakan fakultas tidak hanya responsif terhadap temuan statistik, tetapi juga berbasis bukti yang dapat diaudit, berorientasi pada hasil lulusan, dan berkelanjutan dalam jangka menengah.

## KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan ditulis secara singkat yaitu mampu menjawab tujuan atau permasalahan penelitian dengan menunjukkan hasil penelitian atau pengujian hipotesis penelitian, tanpa mengulang pembahasan. Kesimpulan ditulis secara kritis, logis, dan jujur berdasarkan fakta hasil penelitian yang ada, serta penuh kehati-hatian apabila terdapat upaya generalisasi. Bagian kesimpulan dan saran ini ditulis dalam bentuk paragraf, tidak menggunakan penomoran atau *bullet*. Pada bagian ini juga dimungkinkan apabila penulis ingin memberikan saran atau rekomendasi tindakan berdasarkan kesimpulan hasil penelitian. Demikian pula, penulis juga sangat disarankan untuk memberikan ulasan terkait keterbatasan penelitian, serta rekomendasi untuk penelitian yang akan datang.

Penelitian ini menyimpulkan bahwa resiliensi dan kematangan karier berkontribusi signifikan dalam menurunkan *quarter-life crisis* (QLC) pada lulusan baru FEBI UIN Sumatera Utara. Model regresi yang diestimasi terbukti layak secara simultan (uji F signifikan) dengan daya jelas moderat ( $R^2 = 0,443$ ; Adjusted  $R^2 = 0,432$ ), sementara uji prasyarat menunjukkan normalitas residu, ketiadaan multikolinearitas, dan homoskedastisitas terpenuhi. Secara empiris, peningkatan resiliensi—yang tercermin pada regulasi emosi, *coping* adaptif, dan *self-efficacy*—berasosiasi dengan penurunan gejala QLC, dan peningkatan kematangan karier—meliputi perencanaan, eksplorasi, penguasaan informasi okupasional, serta pengambilan keputusan realistis—berkaitan dengan turunnya ambiguitas pilihan dan kecemasan prospektif pada fase transisi studi–kerja. Temuan ini menjawab tujuan penelitian dan mengonfirmasi hipotesis bahwa kedua konstruk bekerja komplementer dalam memitigasi QLC.

Dengan tetap berhati-hati terhadap generalisasi, hasil ini berlaku terutama bagi populasi *fresh graduate* FEBI angkatan 2023–2024 dengan karakteristik pengisian kuesioner daring. Desain potong lintang dan penggunaan instrumen *self-report* membatasi inferensi kausal dan membuka potensi *common-method variance*; selain itu, masih terdapat porsi varians QLC yang belum dijelaskan oleh model, sehingga faktor seperti efikasi karier, dukungan sebaya, kondisi ekonomi keluarga, dan religiusitas fungsional patut dipertimbangkan pada studi berikutnya.

Berdasarkan kesimpulan, disarankan penguatan terpadu program career-readiness dan resilience di tingkat fakultas: klinik kematangan karier berbasis asesmen dan *career mapping*; pelatihan resiliensi yang menekankan *cognitive reappraisal*, regulasi emosi, *problem-solving*, dan *peer coaching*; perluasan *experiential learning* (magang/proyek terapan); serta literasi finansial dan *digital well-being* untuk menekan kecemasan finansial dan dampak *upward social comparison*. Evaluasi setiap program sebaiknya menggunakan indikator objektif dan psikososial pra–pasca (misalnya perubahan skor QLC/resiliensi, *time-to-employment*). Untuk penelitian mendatang, rancangan longitudinal atau *cross-lagged panel* dan pemodelan persamaan struktural dapat menilai dina-

mika temporal serta peran mediator/moderator, sehingga rekomendasi kebijakan yang dihasilkan semakin akurat, kontekstual, dan dapat dipertanggungjawabkan.

## UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih kepada Pimpinan FEBI UIN Sumatera Utara, Pusat Karier/*Tracer Study*, dan unit akademik atas dukungan data dan fasilitas, serta kepada seluruh responden *fresh graduate* angkatan 2023–2024 atas partisipasinya. Apresiasi juga disampaikan kepada *reviewer* dan Editor *Jurnal Maksipreneur* atas masukan berharga. Penulis menyampaikan terima kasih; seluruh pandangan dan kekeliruan tetap menjadi tanggung jawab penulis.

## DAFTAR REFERENSI

- Agustin, I. (2012). Terapi Dengan Pendekatan Solution-Focused pada Individu yang mengalami Quarterlife Crisis. *Tesis*, Universitas Indonesia.
- Ananda, T. W. A. (2023). Hubungan Kematangan Karier Dengan Quarter Life Crisis Pada Mahasiswa Tingkat Akhir Uin Ar-Raniry Banda Aceh, *Skripsi*, UIN Ar-Raniry Banda Aceh.
- Andini, C. K. (2023). *Pengaruh Dukungan Sosial Dan Kematangan Karier Terhadap Quarter Life Crisis Pada Mahasiswa Tingkat Akhir Di Masa Pandemi*. *Skripsi*, Universitas Islam Negeri Sunan Gunung Djati.
- Anggraini, A., & Rahma, T. I. F. (2022). Procedure for Submission of Motor Vehicle Insurance Claims at PT. Askrida Syariah Insurance Medan Branch. *Journal of Indonesian Management*, 2(1). <https://doi.org/10.53697/jim.v2i1.456>
- Arnett, J. J. (2004). *Emerging adulthood: The winding road from the late teens through the twenties*. Oxford University Press.
- Connor, K. M., & Davidson, J. R. T. (2003). Development of a new resilience scale: The Connor-Davidson Resilience Scale (CD-RISC). *Depression and Anxiety*, 18(2), 76–82. <https://doi.org/10.1002/da.10113>
- Dai, D. N. M. R. (2024). Pengaruh Self-Compassion Dan Dukungan Sosial Terhadap Quarter-Life Crisis Pada Mahasiswa Tingkat Akhir Uin Maulana Malik Ibrahim Malang. *Skripsi*, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
- Dalimunthe, E. S., K, K., & Syahbudi, M. (2023). Pengaruh Kontribusi Program Magang dan Soft Skills Terhadap Kemampuan Bersaing di Dunia Kerja (Studi Kasus Lulusan Ekonomi Islam FEBI UIN Sumatera Utara). *MUDABBIR Journal Reserch and Education Studies*, 3(1), 105–120. <https://doi.org/10.56832/mudabbir.v3i1.274>
- Dewi, S. K., & Sudaryanto, A. (2020). Validitas dan Reliabilitas Kusiner Pengetahuan, Sikap dan Perilaku Pencegahan Demam Berdarah. *Prosiding SEMNASKEP UMS*.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 23* (8 ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Glejser, H. (1969). A New Test for Heteroskedasticity. *Journal of the American Statistical Association*, 64(325), 316–323.  
<https://doi.org/10.1080/01621459.1969.10500976>
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, J., & Anderson, R. E. (2019). *Multivariate Data Analysis* (8th ed.). Cengage.
- Huwaina, M., & Khoironi, K. (2021). Pengaruh Pemahaman Konsep Percaya Diri Dalam Al-Qur'an Terhadap Masalah Quarter-Life Crisis Pada Mahasiswa. *Paramurobi: Jurnal Pendidikan Agama Islam*, 4(2), 80–92.  
<https://doi.org/10.32699/paramurobi.v4i2.1995>
- Janie, D. N. A. (2012). *Statistik Deskriptif & Regresi Linier Berganda Dengan SPSS*. Semarang University Press.
- Legi, D. P. H. (2023). Hubungan Welas Asih Diri (Self Compassion) Dengan Krisis Hidup Seperempat Abad (Quarter Life Crisis) Pada Lulusan Baru (Freshgraduates). *Skripsi*, Universitas Islam Sultan Agung.
- Lestari, U., Masluchah, L., & Mufidah, W. (2022). Konsep Diri Dalam Menghadapi Quarter Life Crisis. *IDEA: Jurnal Psikologi*, 6(1), 14–28.  
<https://doi.org/10.32492/idea.v6i1.6102>
- Marpaung, M., Ridwan, M., Sriani, S., & Silalahi, P. R. (2021). Analisis Moderasi Religiusitas Pada Pengaruh Pendidikan, Pengalaman dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pemprov Sumut. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 7(2).  
<https://doi.org/10.29040/jiei.v7i2.2152>
- Muniroh, D. L. (2024). Peran Religiusitas Dalam Menganggulangi Quarter Life Crisis Mahasiswa Pasca Sarjana PAI UINSSC Syekh Nurjati. *Tesis*, Universitas Islam Negeri Siber Syekh Nurjati Cirebon.
- Nababan, S. Y., & Aulia, P. (2024). Hubungan Antara Dukungan Sosial Teman Sebaya Dengan Quarter Life Crisis Pada Fresh Graduate Universitas Negeri Padang. *Causalita: Journal of Psychology*, 2(1), 141–149.  
<https://doi.org/10.62260/causalita.v2i1.188>
- Nashori, H. F., & Saputro, I. (2021). *Psikologi Resiliensi*. Universitas Islam Indonesia.
- Nunnally, J. C., & Bernstein, I. H. (1994). *Psychometric theory* (3 ed.). McGraw-Hill.
- Pasaribu, A. F., Fadhila Rahma, T. I., & Dharma, B. (2023). Pengaruh Content Marketing, Viral Marketing Dan Influencer Terhadap Minat Beli Produk Skincare Pada Mahasiswa. *ECOBISMA (Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Manajemen)*, 10(2), 81–93. <https://doi.org/10.36987/ecobi.v10i2.4432>
- Purworahayu, D., & Rusmawati, D. (2020). Hubungan Antara Kepercayaan Diri dengan Kematangan Karir Pada Siswa Sma Negeri 1 Kemangkong di Kabupaten Purbalingga. *Jurnal EMPATI*, 7(2), 716–721.  
<https://doi.org/10.14710/empati.2018.21703>
- Riyanto, A., & Arini, D. P. (2021). Analisis Deskriptif Quarter-Life Crisis Pada Lulusan Perguruan Tinggi Universitas Katolik Musi Charitas. *Jurnal Psikologi Malahayati*, 3(1). <https://doi.org/10.33024/jpm.v3i1.3316>
- Robbins, A., & Wilner, A. (2001). *Quarterlife Crisis: The Unique Challenges of Life in Your Twenties*. Tarcher Penguin.
- Saifuddin, A. (2018). *Kematangan karier: Teori dan strategi memilih jurusan dan merencanakan karier* (1 ed.). Pustaka Pelajar.



- Sallata, J. M. M., & Huwae, A. (2023). Resiliensi dan Quarter Life-Crisis pada Mahasiswa Tingkat Akhir. *Jurnal Cakrawala Ilmiah*, 2(5), 2103–2124. <https://doi.org/10.53625/jcijurnalcakrawalailmiah.v2i5.4725>
- Salwa, N., Rahma, T. I. F., & Nasution, J. (2022). Pengaruh Literasi Keuangan Dan Financial Technolo. *Jurnal Manajemen Akuntansi (JUMSI)*, 2(2), 353–364.
- Sholichah, I. F., Paulana, A. N., & Fitriya, P. (2018). Self-Esteem dan Resiliensi Akademik Mahasiswa. *Proceeding National Conference Psikologi UMG*.
- Sugiyono, S. (2017). *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, dan R&D* (19 ed.). Alfabeta.
- Tarigan, R. H., & Ritonga, E. Y. (2024). Peran Komunikasi Interpersonal dalam Menghadapi Quarter Life Crisis pada Remaja. *Jurnal Penelitian dan Pengembangan Sains dan Humaniora*, 8(2), 289–297. <https://doi.org/10.23887/jppsh.v8i2.84181>
- Winkel, W. S., & Hastuti, S. (2005). *Bimbingan dan konseling di institusi pendidikan* (4 ed.). Media Abadi.