ORIGINAL RESEARCH
published: September 2025
doi: 10.21070/kanal.v14i1.1946

Self Disclosure of Gen Z Employees of JNT Buduran Branch in Facing Quarter Crisis of Life

Self Disclosure Gen Z Karyawan JNT Cabang Buduran dalam Menghadapi Quarter Crisis of Life

Hayyu Fallah Al Fattah[1], Nur Aini Shofiya Asy'ari[2]*

[1,2] Ilmu Komunikasi, Fakultas Bisnis, Hukum, dan Ilmu Sosial, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

OPEN ACCESS
ISSN 2541-2841 (online)
ISSN 2302-6790 (print)
Edited by:
Didik Hariyanto

**Correspondence:*
ainishofiya@umsida.ac.id

Citation:
Hayyu Fallah Al Fattah dan Nur Aini Shofiya Asy'ari (2025). Self Disclosure Gen Z Karyawan JNT Cabang Buduran Dalam Menghadapi Quarter Crisis of Life. 14(1)

Doi:10.21070/kanal.v14i1.1946

Abstract

The phenomenon of Quarter Life Crisis (QLC) has become a significant challenge for Generation Z (Gen Z) employees, particularly those working in lower-middle sectors, such as couriers at J&T Buduran Branch. This crisis is characterized by confusion, career uncertainty, and emotional pressure, which can affect their performance and well-being. One strategy to cope with this condition is through self-disclosure. This study aims to analyze the role of self-disclosure using the Johari Window theory approach in helping Gen Z employees at J&T Buduran deal with QLC. This research employs a descriptive qualitative method with a case study approach. Data were collected through semi-structured interviews, observation, and documentation involving five employees at J&T Buduran Branch aged 20–27 years. Data analysis was conducted using Miles and Huberman's interactive model, with validation through source and method triangulation. The results show that most employees feel comfortable sharing their experiences with trusted colleagues (open area). However, some choose to hide their feelings for fear of being perceived as weak (hidden area). Several employees became aware of their shortcomings through feedback from supervisors or coworkers (blind area), while work challenges helped them discover previously unknown potentials (unknown area). In conclusion, self-disclosure plays an important role in managing the emotional pressures caused by QLC. Therefore, it is recommended that companies create a more supportive work environment to encourage employee self-disclosure. Future research may explore other factors influencing QLC, such as work culture and organizational policies.

Keywords: *Self-Disclosure, Quarter Crisis of Life, Johari Window Theory, Gen Z*

Abstrak

The Fenomena Quarter Life Crisis (QLC) menjadi tantangan signifikan bagi karyawan Generasi Z (Gen Z), terutama mereka yang bekerja di sektor menengah ke bawah, seperti kurir di J&T Cabang Buduran. Krisis ini ditandai dengan kebingungan, ketidakpastian karier, serta tekanan emosional yang dapat memengaruhi kinerja dan kesejahteraan mereka. Salah satu strategi untuk menghadapi kondisi ini adalah

melalui self-disclosure atau keterbukaan diri. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran self-disclosure dengan pendekatan teori Johari Window dalam membantu karyawan Gen Z J&T Buduran menghadapi QLC. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif deskriptif dengan pendekatan studi kasus. Data dikumpulkan melalui wawancara semi-terstruktur, observasi, dan dokumentasi terhadap lima karyawan J&T Cabang Buduran berusia 20–27 tahun. Analisis data dilakukan dengan menggunakan model interaktif Miles dan Huberman, serta validasi melalui triangulasi sumber dan metode. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan merasa nyaman berbagi pengalaman dengan rekan kerja terpercaya (open area), namun ada juga yang memilih untuk menyembunyikan perasaan mereka karena takut dianggap lemah (hidden area). Beberapa karyawan menyadari kekurangan mereka melalui umpan balik dari atasan atau rekan kerja (blind area), sementara tantangan kerja justru membantu mereka menemukan potensi yang sebelumnya tidak disadari (unknown area). Kesimpulannya, self-disclosure berperan penting dalam mengelola tekanan emosional akibat QLC. Oleh karena itu, perusahaan disarankan untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih suportif guna mendorong keterbukaan diri karyawan. Penelitian selanjutnya dapat mengeksplorasi faktor lain yang memengaruhi QLC, seperti budaya kerja dan kebijakan organisasi.

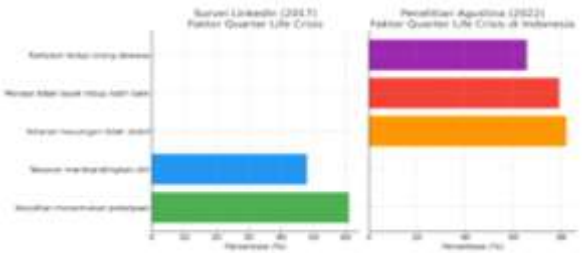
Kata Kunci: Self-discosure, Quarter Crisis of Life, Teori Johari Window, Gen Z

PENDAHULUAN

Indonesia merupakan sebuah negara dengan jumlah individu usia produktif yang tinggi. Hal ini diprediksi akan terjadi antara tahun 2030 hingga 2040 (Suyono et al., 2021). Jumlah penduduk produktif ini, khususnya di kalangan dewasa muda, menjadi potensi yang dapat dimanfaatkan Indonesia untuk mendukung pembangunan nasional. Faktanya masih banyak penduduk di Indonesia yang tidak memanfaatkan usia produktifnya untuk berkembang. Robbins dan Wilner mengatakan bahwa krisis emosional di usia 20-an sering ditandai dengan perasaan tidak berdaya, kesepian, isolasi, keraguan, dan ketakutan akan kegagalan. Pada fase ini, individu cenderung akan merasa panik, mengalami perasaan tidak aman, kebingungan, kecemasan, dan kesendirian secara bersamaan yang disebut sebagai *Quarter Crisis of Life.*

Istilah *quarter crisis of life* pertama kali diperkenalkan pada tahun 2001 oleh Alexandra Robins dan Abby W. Konsep ini menjadi dasar bagi teori *emerging adulthood* yang dikembangkan oleh Jeffrey Arnett. Robins dan Wilner menggambarkan fase ini sebagai *twenty-somethings* karena umumnya dialami oleh individu berusia sekitar dua puluhan tahun. Fischer mendefinisikan *quarter crisis life* sebagai periode di pertengahan usia 20-an ketika individu mulai menghadapi ketakutan terkait hubungan, karier, kehidupan sosial, dan masa depan mereka. Krisis ini dapat dipicu oleh berbagai faktor, seperti frustrasi dalam hubungan, ketidakpastian masa depan, tekanan dalam pekerjaan, sulit mencari pekerjaan yang sesuai, kecemasan, kebingungan identitas, serta tekanan sosial dari keluarga dan teman sebaya. Byock menambahkan bahwa *quarter crisis of life* terjadi karena benturan antara realitas kehidupan dewasa dan dorongan untuk menjalani kehidupan yang lebih kreatif, dipengaruhi oleh banyaknya pilihan dalam aspek pekerjaan, hubungan interpersonal, dan komunitas (U. Lestari et al., 2022). Menurut Robbins seorang individu yang mengalami *quarter crisis of life* akan mengalami beberapa fase. Fase pertama *(Locked In)* ditandai dengan kebingungan dan perasaan terbebani oleh pilihan karier dan hubungan pribadi, sering kali disertai perasaan tidak memadai dan ketakutan akan kegagalan, terutama akibat perbandingan dengan teman sebaya (Ferani Amira Salsabila et al., 2023; Sandani & Rusli, 2024). Fase kedua *(Separation/Time Out)* terjadi ketika individu menghadapi gejolak emosional karena mengakhiri komitmen yang tidak lagi diinginkan, yang sering membawa perubahan besar dalam karier dan hubungan pribadi serta tantangan emosional (Syifa'ussurur et al., 2021). Fase ketiga *(Exploration)* melibatkan eksplorasi aktif terhadap keinginan dan aspirasi, seperti mencoba pekerjaan atau aktivitas baru untuk memperluas wawasan, meski dapat memicu kecemasan terkait keputusan yang harus dibuat (Ratnasari et al., 2023; Robinson, 2018). Fase keempat *(Rebuilding)* ditandai dengan integrasi pengalaman, pemahaman diri yang lebih utuh, serta kemampuan membangun visi masa depan yang lebih jelas, dengan penerimaan bahwa ketidakpastian adalah bagian dari hidup (Dinda aisyah & Rinaldi, 2024). Di era saat ini keempat fase tersebut sedang dialami oleh gen Z yang mulai memasuki usia 20-an.

Generasi Z, yang lahir antara 1997 hingga 2012 dan kini berusia 12–27 tahun, sering mengalami *quarter-life crisis* saat memasuki fase *emerging adulthood*, yaitu peralihan dari remaja akhir ke dewasa awal yang ditandai dengan krisis emosi dan ketidakpastian. Fenomena ini umumnya dialami oleh individu berusia 18 hingga 29 tahun, seiring dengan tantangan dalam menentukan arah hidup dan karier (Nurhariza et al., 2022. Adanya survei penelitian pada November 2017 melalui aplikasi LinkedIn yang mengungkapkan bahwa, tiga perempat pengguna berusia dua puluh lima tahun hingga tiga puluh tahun mengalami *quarter life crisis*. Sulitnya mencari pekerja yang sesuai dengan minat menjadi faktor utama yang memicu kondisi ini, dialami oleh lebih dari separuh pengguna. Selain itu, hampir setengah dari mereka merasa tertekan karena membandingkan diri dengan teman yang dianggap lebih sukses. Penelitian yang telah dilakukan Agustina di Indonesia juga menunjukkan bahwa hampir semua partisipan mengalami *quarter life crisis*. Mayoritas dari mereka merasakan tekanan keuangan yang tidak stabil, perasaan tidak pantas untuk hidup layak, dan tuntutan hidup yang berat di usia dewasa. (Ratih et al., 2024).



Grafik 1. Faktor utama penyebab *quarter life crisis*
Sumber**:** Survei LinkedIn (2017**)** dalam penelitian Agustina (2022)

Fenomena *Quarter Crisis of Life* ini tentu menjadi ketakutan tersendiri bagi generasi Z saat ini. Kondisi seseorang yang mengalami fase *Quarter Crisis of Life* bisa terlihat dari cara orang tersebut melakukan pengungakapan diri atau *Self-*disclosure. *Self-disclosure* merupakan kemampuan untuk mengungkapkan diri yang memungkinkan seseorang menyampaikan perasaan, anggapan, serta pengalaman terhadap individu, sehingga mereka akan menerima dukungan sosial yang dibutuhkan (Asrar & Taufani, 2022). Menurut DeVito (1997), keterbukaan diri atau self-disclosure adalah sebuah bentuk komunikasi yang dilakukan secara sengaja untuk memberikan keterangan tentang dirinya. Informasi itu mencakup kognitif, afektif, dan perbuatan pribadi. Dengan kata lain, *self-disclosure* memuat pengungkapan keterangan tentang pribadi yang umumnya dirahasiakan oleh individu tentang dirinya sendiri (Andrian et al., 2022). Sementara itu, menurut (Gainau, 2009) *Self-disclosure* diartikan sebagai keinginan individu untuk membagikan keterangan mengenai dirinya terhadap orang lain (Gainau, 2009). Dengan memahami diri, kita bisa mengenali kekuatan dan kelemahan yang dimiliki. Untuk membantu proses ini, Joseph L dan Harrington I menyampaikan konsep *Johari Window*, konsep yang membagi diri menjadi empat area: wilayah terbuka, wilayah buta, wilayah tersembunyi, dan wilayah tidak dikenal (Rahayu et al., 2023a; Sagiyanto & Ardiyanti, 2018).

Wilayah terbuka menggambarkan seorang individu

memahami kepribadiannya, termasuk kekurangan dan kelebihannya, serta pentingnya pengungkapan diri untuk komunikasi yang efektif (Wiyono & Muhid, 2020). Wilayah tersembunyi mencakup faktor diri yang disadari individu tetapi sengaja tidak diungkapkan kepada individu lainnya, seperti perasaan sensitif atau masalah pribadi, meskipun mereka aktif berbagi di media sosial. Wilayah buta mencerminkan kekurangan individu yang tidak disadari olehnya tetapi terlihat oleh orang lain, yang merupakan bagian alami dari setiap manusia meskipun dapat diminimalkan (Johana et al., 2020). Wilayah tidak dikenal adalah area di mana baik individu maupun orang lain tidak memahami diri individu tersebut, yang dapat memicu kesalahpahaman dan menjadi hambatan dalam hubungan (Sagiyanto & Ardiyanti, 2018).

Keterbukaan diri atau self-disclosure memainkan peran penting dalam membantu individu mengurai kecemasan, menghadapi tantangan, dan menyelesaikan masalah dalam hidup. Tingkat kedekatan dan kepercayaan terhadap lawan bicara menjadi faktor utama yang memengaruhi seseorang untuk membuka diri. Melalui keterbukaan diri, individu tidak hanya dapat meningkatkan komunikasi dan hubungan sosial tetapi juga mendapatkan perspektif baru yang membantu mereka menghadapi tekanan hidup, termasuk Quarter Crisis of Life. Dengan berbagi cerita dan menerima pendapat orang lain, individu dapat mengurangi perasaan terisolasi, meredakan kecemasan, serta menemukan solusi atas tantangan yang mereka hadapi. Dalam konteks ini, konsep self-disclosure dapat membantu mengatasi Quarter Crisis of Life, membuat individu lebih memahami diri mereka sendiri, dan memetakan langkah-langkah dalam menghadapi fase transisi kehidupan. Individu yang terbuka cenderung lebih kompeten, adaptif, dan fleksibel, sementara kurangnya keterbukaan dapat menghambat komunikasi dan memicu keputusan yang kurang baik (Setianingsih, 2015)

Menurut penelitian (Putri et al., 2022) bahwa *quarter crisis of life* mayoritas terjadi pada rentang usia 20 - 29 tahun dimana usia tersebut merupakan usia dengan banyak tantangan sosial. Dalam konteks pekerjaan, usia 20–29 tahun merupakan kelompok pekerja yang rentan mengalami *quarter-life crisis*, terutama pada jenjang karier menengah ke bawah. Kurir, sebagai profesi dengan jenjang menengah bawah, memiliki peluang besar merasakan fenomena ini. Hal ini juga berpotensi dialami oleh karyawan ekspedisi J&T Sidoarjo cabang Buduran, khususnya mereka yang termasuk generasi Z. Karyawan generasi Z menghadapi berbagai tekanan, baik dari lingkungan kerja maupun harapan sosial yang tinggi. *Quarter-life crisis* yang mereka alami dipengaruhi oleh beberapa faktor, seperti tekanan membandingkan diri dengan orang lain, kesulitan menemukan pekerjaan yang sesuai, tuntutan hidup orang dewasa, perasaan tidak layak untuk hidup lebih baik, serta tekanan keuangan yang tidak stabil. Semua faktor ini dapat memperburuk ketidakpastian dalam karier dan kehidupan pribadi mereka.

Fenomena Quarter Life Crisis (QLC) yang dialami oleh profesi kurir cenderung lebih kompleks dibandingkan pekerja di sektor lainnya. Kurir J&T, khususnya di Cabang Buduran, menghadapi tekanan berat dari target pengiriman harian yang ketat, risiko keselamatan selama perjalanan, serta minimnya dukungan emosional di lingkungan kerja. Jadwal kerja yang tidak menentu dan terbatasnya ruang untuk aktualisasi diri turut memperparah kondisi psikologis mereka. Berdasarkan wawancara yang dilakukan dalam penelitian ini, seperti Fajar Putra Ramadhan, Badar, dan Ahmad Indra, tekanan-tekanan tersebut memicu rasa stagnasi, ketidakpastian masa depan, dan kesulitan dalam membangun identitas diri, yang merupakan ciri khas QLC. Fajar misalnya, mengaku pernah merasa terjebak dalam rutinitas monoton hingga lelah secara mental dan mempertanyakan arah kariernya, sedangkan Badar dan Ahmad Indra mengungkapkan bahwa kebosanan serta tekanan kerja kadang hanya bisa diatasi dengan bercerita kepada rekan dekat. Hal ini juga tampak dalam ekspresi non-verbal para informan: sebagian besar menunjukkan sorot mata yang kosong, nada bicara yang lelah, dan ketika disinggung tentang masa depan, mereka cenderung pasrah dan tidak memiliki gambaran yang jelas mengenai arah karier ke depan. Hal ini penting untuk memahami bagaimana mereka mengatasi tantangan ini, salah satunya melalui mekanisme self-disclosure atau pengungkapan diri, yang dapat membantu dalam mengelola stres dan menemukan solusi atas permasalahan yang dihadapi.

Beberapa penelitian terdahulu telah dilakukan untuk membahas *self-disclosure* dan *quarter life crisis* (QLC). Mayoritas berfokus pada kelompok mahasiswa atau remaja, seperti yang dikaji oleh Setiagils (2024) dan Mulyati & Rachman (2022), yang menyoroti mahasiswa atau dewasa muda di lingkungan pendidikan, tanpa menelaah secara spesifik pengalaman QLC pada individu di sektor pekerjaan dengan jenjang karier menengah ke bawah, seperti kurir J&T Cabang Buduran. Selain itu, konsep *self-disclosure* lebih sering dikaitkan dengan penggunaan media sosial, seperti dalam studi Sagiyanto & Ardiyanti (2018) dan Wiyono & Muhid (2020), sementara konteks interpersonal langsung di lingkungan kerja masih kurang tergali. Penelitian yang menghubungkan konsep teori Johari Window dengan QLC dalam sektor pekerjaan juga sangat terbatas, meskipun kerangka ini sering digunakan dalam kajian *self-disclosure* (Sagiyanto & Ardiyanti, 2018), khususnya untuk karyawan di pengiriman atau kurir. Di sisi lain, minimnya eksplorasi tentang pengaruh QLC pada gen Z dalam lingkungan kerja lokal, seperti J&T cabang Buduran yang menghadapi tantangan kerja spesifik dengan tekanan social.

Berdasarkan perbandingan penelitian terdahulu, didapatkan pendekatan baru dengan mengkaji hubungan antara *self-disclosure* dalam konteks interpersonal menggunakan kerangka Johari Window dengan empat fase *Quarter Life Crisis* (QLC) pada Generasi Z yang bekerja sebagai kurir di sektor pekerjaan menengah ke bawah, khususnya di J&T Cabang Buduran. Fokus pada pengalaman QLC di lingkungan kerja ini mengisi celah penelitian sebelumnya yang lebih banyak menyoroti kelompok mahasiswa atau remaja, serta penggunaan *self-disclosure* yang lebih sering dikaitkan dengan media sosial daripada interaksi langsung di tempat kerja.

Berdasarkan pembahasan diatas, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana *self-disclosure* kurir JNT Cabang Buduran dalam menghadapi *Quarter Crisis of Life*, sebagaimana dirumuskan dalam masalah penelitian. Secara teoritis, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan menambah wawasan dalam ilmu komunikasi, khususnya terkait teori *self-disclosure*. Secara praktis, penelitian ini memberikan pemahaman tentang dinamika *self-*

disclosure dan penerapannya melalui teori Johari Window.

METODE

Penelitian ini mengadopsi jenis penelitian kualitatif. Berdasarkan pendapat Moleong, penelitian kualitatif bertujuan untuk memperoleh pemahaman yang mendalam tentang fenomena yang menjadi fokus subjek penelitian. (Satori & Komariah, 2009). Penelitian ini menggunakan metode kualitatif deskriptif dengan pendekatan studi kasus untuk menggambarkan secara faktual fenomena yang terjadi di lapangan mengenai peran *self-disclosure* dalam menghadapi *Quarter Life Crisis*, dengan mengacu pada teori Johari Window.

Menurut Spradley, dalam penelitian kualitatif, objek penelitian yang diamati disebut situasi sosial, yang mencakup tiga komponen utama: lokasi, individu atau pelaku, dan kegiatan yang berlangsung atau aktivitas. (Fathoni, 2006). Maka objek penelitian ini adalah keterbukaan diri atau *self-disclosure* akan membantu mengurangi *quarter crisis of life* pada karyawan JNT di Sidoarjo cabang buduran khususnya kurir gen Z berusia 20-27 tahun.

Menurut Spradley, subjek penelitian dalam studi ini adalah individu-individu yang terlibat dalam situasi yang diteliti dan mampu memberikan pemahaman yang mendalam tentang fenomena tersebut.t (Ulya, 2016). Salah satu metode pemilihan sampel yang sering diterapkan adalah purposive sampling. *Purposive sampling* merupakan metode pemilihan sampel yang didasarkan pada tujuan spesifik dari penelitian.

Berdasarkan kriteria yang telah ditetapkan, subjek penelitian dalam studi ini adalah kurir JNT Cabang Buduran yang berusia 20–27 tahun dan memiliki pengalaman kerja selama 3–5 tahun. Dari hasil seleksi, ditemukan lima individu yang memenuhi kriteria tersebut, yaitu Fajar (24 tahun, bekerja selama 3 tahun), Prabowo (22 tahun, bekerja selama 3 tahun), Indra (22 tahun, bekerja selama 3 tahun), Julian (24 tahun, bekerja selama 3 tahun), dan Badar (27 tahun, bekerja selama 3,5 tahun). Subjek penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan mendalam mengenai keterbukaan diri atau *self-disclosure* dalam menghadapi *quarter crisis of life* di lingkungan kerja mereka.

Pada penelitian ini, penulis menerapkan teknik wawancara semi-terstruktur dengan mengikuti pedoman wawancara yang telah dirancang sebelumnya. Namun, jika data yang diperoleh dari wawancara awal belum memadai, penulis akan melakukan wawancara tambahan dengan subjek penelitian di luar pedoman yang telah disusun sebelumnya. Tak hanya itu, dalam penelitian ini penulis juga menerapkan metode pengumpulan data observasi.

Teknik pengumpulan data observasi dalam penelitian ini dilakukan untuk memahami secara mendalam bagaimana proses *self-disclosure* karyawan Gen Z di JNT Cabang Buduran berlangsung dalam menghadapi *Quarter Life Crisis* (QLC). Dengan menggunakan metode ini, penulis dapat memperoleh informasi langsung dan mendalam tentang subjek yang diteliti, sekaligus memahami konteks sosial serta lingkungan di sekitarnya (Hajar et al., 2022).

Penelitian ini juga menggunakan teknik pengumpulan data dokumentasi, dimana metode penelitian yang tidak melibatkan partisipasi langsung subjek, menggunakan dokumen resmi maupun tidak resmi sebagai bukti suatu peristiwa. Data ini mencakup panduan operasional kerja yang memengaruhi *self-disclosure*. Dokumentasi membantu memahami lingkungan kerja dalam mendukung atau menghambat keterbukaan diri karyawan Gen Z JNT Cabang Buduran dalam menghadapi *Quarter Life Crisis* (QLC) serta memperkuat temuan penelitian dengan bukti objektif. Dalam penelitian ini, dokumentasi berfungsi sebagai pelengkap teknik observasi dan wawancara (Sidiq et al., 2019)

Dalam proses pengumpulan data, sebelum memulai wawancara, penulis terlebih dahulu menyusun daftar pertanyaan yang relevan dengan fokus penelitian, yaitu mengenai self-disclosure dan Quarter Life Crisis yang dialami oleh karyawan Gen Z di J&T Cabang Buduran. Penyusunan pertanyaan ini dilakukan secara hati-hati agar dapat menggali informasi mendalam sesuai dengan teori Johari Window. Setelah daftar pertanyaan tersusun, penulis kemudian mengatur perjanjian dengan informan terkait waktu dan tempat wawancara yang sesuai dengan kesibukan mereka. Selama wawancara berlangsung, penulis tidak hanya mencatat jawaban secara verbal tetapi juga mengamati ekspresi wajah dan bahasa tubuh informan. Beberapa informan menunjukkan ekspresi datar saat menjawab pertanyaan, ada yang terlihat bingung ketika dihadapkan pada pertanyaan reflektif, sementara sebagian lainnya terlihat antusias saat berbicara tentang pengalaman pribadi mereka. Dari segi gestur tubuh, tidak banyak ekspresi yang ditonjolkan selain sorot mata yang tampak lelah, kemungkinan besar akibat beban kerja harian mereka sebagai kurir. Selain wawancara, penulis juga mengumpulkan data pendukung melalui dokumentasi dengan meminta informasi terkait Standar Operasional Prosedur (SOP) perusahaan kepada tim Quality Control (QC) J&T Buduran. Data ini menjadi acuan dalam memahami tekanan kerja yang dialami para kurir, serta bagaimana faktor struktural dalam perusahaan turut memengaruhi keterbukaan diri mereka dalam menghadapi Quarter Life Crisis

Adapun analisa menurut Miles dan Huberman. Mereka mengklasifikasikan teknik analisis data ke dalam tiga tahapan utama yang berlangsung secara serentak. Tahapan tersebut meliputi: (1) reduksi data; (2) penyajian data; dan (3) penarikan kesimpulan serta verifikasi. Reduksi data merupakan cara untuk menyeleksi, penyederhanaan, dan abstraksi data yang telah dikumpulkan. Pengurangan data memungkinkan peneliti untuk lebih fokus pada informasi yang esensial dalam menjawab pertanyaan penelitian (Junianto & Marlina, 2022). Tahap akhir adalah merumuskan kesimpulan berdasarkan hasil dari analisis data yang telah dilakukan. Kesimpulan tersebut perlu diverifikasi dengan membandingkannya dengan data yang telah diperoleh, sambil mempertimbangkan konteks dan tujuan penelitian. Proses ini bersifat iteratif, memungkinkan peneliti untuk kembali ke langkah sebelumnya guna melakukan penyesuaian jika diperlukan.(Khoviriza et al., 2024; P. I. Lestari et al., 2022; Maryuni et al., 2023).

Dalam penelitian ini, teknik triangulasi digunakan untuk memeriksa keabsahan data yang terkumpul, yang mencakup triangulasi sumber dan metode. Triangulasi sumber melibatkan pemanfaatan berbagai jenis data, seperti hasil wawancara, o, untuk memvalidasi temuan dalam penelitian. (Dewinta et al., 2023). Triangulasi metode dilakukan dengan menggunakan beragam cara pengumpulan data, termasuk wawancara, observasi, dan kuesioner, guna mendapatkan gambaran yang

lebih komprehensif tentang fenomena yang diteliti (Haida et al., 2022)

Untuk menjamin keabsahan data, penulis menerapkan metode triangulasi sumber dan triangulasi metode. Triangulasi sumber dilakukan dengan mewawancarai lima informan yang telah dipilih berdasarkan pendekatan Spradley, yakni mereka yang benar-benar mengalami fenomena yang diteliti serta memiliki pengalaman kerja yang cukup untuk memberikan perspektif mendalam. Setiap jawaban dari informan dibandingkan satu sama lain untuk mengidentifikasi kesamaan pola atau perbedaan pengalaman yang dapat memperkuat temuan penelitian. Selain itu, penulis juga menerapkan triangulasi metode, yakni dengan mengombinasikan wawancara, observasi, dan dokumentasi untuk mendapatkan gambaran yang lebih komprehensif. Data dari wawancara kemudian dikonfirmasi dengan hasil observasi di lapangan, di mana penulis melihat langsung interaksi sosial dan pola komunikasi antar karyawan J&T Buduran. Selain itu, dokumentasi berupa SOP perusahaan turut menjadi validasi terhadap kondisi kerja yang dihadapi karyawan, memastikan bahwa tekanan kerja yang mereka alami bukan hanya subjektif tetapi juga memiliki dasar dalam aturan perusahaan. Dengan triangulasi ini, penulis dapat memastikan bahwa hasil penelitian memiliki tingkat validitas yang kuat serta mampu merepresentasikan realitas yang dialami oleh informan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Generasi Z yang bekerja sebagai kurir di JNT Cabang Buduran menghadapi tantangan unik dalam menghadapi *Quarter Life Crisis* (QLC). Fenomena ini ditandai dengan kebingungan, ketidakpastian, serta tekanan emosional dalam mencari arah hidup dan karier yang sesuai. Seperti yang dijelaskan oleh Robbins dan Wilner (2001), QLC memiliki empat fase utama*: Locked In, Separation, Exploration, dan Rebuilding*. Selanjutnya, untuk memahami bagaimana kurir JNT menghadapi QLC penulis kaitkan dengan teori Johari Window dengan empat kuadran, *yaitu open area, blind area, hidden area, dan unknown area* dianalisis untuk memahami bagaimana individu mengelola tekanan dalam dunia kerja.

Dalam analisis keterbukaan diri menggunakan teori Johari window, *open area* merujuk pada informasi tentang individu yang diketahui oleh dirinya maupun orang (Tamaraya & Ubaedullah, 2021). Dari 5 informan, 4 diantaranya menyatakan bahwa mereka nyaman berbagi cerita dengan rekan kerja yang mereka percayai untuk mengurangi tekanan hidup. Informan cenderung berbagi perasaan dan pemikiran terkait beban pekerjaan mereka. Hal ini didasarkan oleh tingkat kenyamanan dalam keterbukaan diri sangat dipengaruhi oleh kedekatan emosional dan kepercayaan terhadap lawan bicara *sehingga keterbukaan hanya dilakukan pada orang-oang tertentu* (Mulyati & Rachman, 2022).

> *"Kalo saya akan merasa nyaman berbagi cerita ke beberapa orang tertentu. Mungkin salah satu faktor adanya kedekatan atau keakraban dengan saya",* ucap Ahmad Indra.

Merasa nyaman berbagi cerita kepada beberapa orang tertentu sering kali dipengaruhi oleh faktor kedekatan atau keakraban. Ketika seseorang merasa memiliki hubungan yang erat dengan orang lain, baik secara emosional maupun sosial, mereka cenderung lebih terbuka dalam berbagi pengalaman, perasaan, dan pemikiran. Kedekatan ini bisa terbentuk melalui berbagai cara, seperti interaksi yang intens, kesamaan nilai atau pengalaman, serta adanya rasa saling percaya. Kepercayaan memainkan peran penting dalam menciptakan rasa nyaman tersebut, karena seseorang akan lebih mudah membuka diri ketika yakin bahwa cerita mereka tidak akan disalahartikan atau disebarluaskan tanpa izin (Goleman & Boyatzis, 2006)

Namun, pada fase *separation* QLC terdapat sebagian kecil karyawan yang masih enggan berbagi cerita, yang menunjukkan bahwa tidak semua individu merasa nyaman untuk membuka diri sepenuhnya, yang kemudian dapat berdampak pada ketidakmampuan mereka dalam mengatasi tantangan dalam fase *Separation*. Pada fase ini, seseorang mengalami perubahan signifikan yang dapat menimbulkan perasaan kehilangan atau kebingungan. Beberapa individu memilih untuk menyendiri dan merenung guna mencari solusi atas permasalahan yang dihadapi, sebagaimana diungkapkan oleh pernyataan salah satu informan, Aditya Prabowo.

> *"Kalau saya pribadi, saya menyendiri dulu dalam beberapa waktu untuk merenung dan memikirkan cara menyelesaikan suatu permasalahan yang saya hadapi."*

Temuan ini juga diperkuat oleh penelitian Wiyono & Muhid (2020), yang mengungkap bahwa individu dengan tingkat kecemasan tinggi cenderung lebih tertutup dalam menghadapi permasalahan (Wiyono & Muhid, 2020). Mereka lebih memilih mencari solusi secara mandiri dibandingkan berbagi dengan orang lain. Pola ini juga tampak dalam fase Separation, sebagaimana ditunjukkan oleh sebagian karyawan J&T Buduran yang menghadapi perubahan signifikan dalam lingkungan kerja untuk mengelola tekanan sebelum akhirnya menentukan langkah selanjutnya.

Hidden Area dalam Johari Window menggambarkan aspek diri yang diketahui oleh individu, tetapi disembunyikan dari orang lain (Damayanti et al., 2024). Area ini mencerminkan informasi pribadi, emosi, atau pengalaman yang tidak ingin dibagikan kepada orang lain karena alasan tertentu (*The Johari Window, a Graphic Model of Interpersonal Awareness*, 1955). Dalam temuan penelitian in, dari 5 informan 1 diantaranya memilih untuk menyimpan perasaan dan permasalahan mereka sendiri, terutama dalam lingkungan profesional. Seperti yang diungkapkan dalam pernyataan salah satu informan dari wawancara, Fajar Ramadhan.

> *"Biasanya saya simpan sendiri. Saya takut kalau cerita ke teman kerja malah dianggap lemah atau nggak profesional. Kadang saya curhat ke teman dekat di luar kantor, tapi jarang juga."*

Dalam dunia kerja, khususnya di lingkungan yang kompetitif, mengungkapkan perasaan dan kesulitan pribadi sering kali dianggap sebagai tanda kelemahan (Goffman, 2023). Berdasarkan temuan penelitian ini, konsep *Hidden Area* dalam Johari Window menguatkan hasil penelitian Wiyono & Muhid (2020), yang menyatakan bahwa individu dengan tingkat kecemasan tinggi cenderung lebih tertutup dalam mengungkapkan perasaan mereka(Wiyono & Muhid, 2020). Hal ini juga sejalan dengan konsep *Quarter-Life Crisis* (QLC), khususnya dalam fase *locked-in*, di mana karyawan Generasi Z di J&T Cabang Buduran mengalami tekanan emosional akibat rutinitas kerja yang monoton serta tingginya tuntutan pencapaian target. Generasi Z dikenal memiliki tingkat stres

tinggi di lingkungan kerja karena ekspektasi besar terhadap karier, tetapi di sisi lain, mereka juga memiliki kebutuhan akan makna dalam pekerjaan *(meaningful work)* dan keseimbangan hidup yang lebih baik (Twenge, 2017). Seperti yang diungkapkan oleh Fajar, ia sering merasa jenuh tetapi lebih memilih menyimpan perasaannya karena takut dianggap lemah oleh rekan kerja. Di sisi lain, tidak semua karyawan bereaksi serupa terhadap tekanan emosional. Julian, misalnya, juga merasakan kebosanan dalam pekerjaannya, tetapi ia lebih memilih berbagi cerita dengan orang lain ketika merasa tertekan.

> *"Terkadang kalo tidak bisa di hadapi, saya juga curhat ke orang lain mas agar saya mendapatkan solusi,"* ucap Julian.

Blind Area mencerminkan aspek diri yang tidak disadari oleh individu tetapi diketahui oleh orang lain (Rahayu et al., 2023b). Berdasarkan hasil wawancara, banyak karyawan tidak menyadari kelemahannya dalam pekerjaan. Informasi tentang kelemahan atau kekuranagan mereka dapatkan dari orang lain melalui teguran baik dari atasan ataupun rekannya. Contoh bagaimana blind area terjadi pada karyawan jnt adalah tentang ekspresi emosi yang terlihat dalam menghadapi lonjakan paket seperti yang terjadi pada Fajar.

> *"Pernah, atasan saya bilang kalau saya terlihat mudah marah saat banyak paket menumpuk. Padahal saya nggak merasa marah, cuma lebih cepat bergerak aja biar kerjaan cepat selesai. Awalnya saya kaget dibilang begitu, tapi setelah dipikir-pikir mungkin memang kelihatan kayak gitu dari luar", ucap Fajar.*

Secara psikologis, ketika seseorang berada dalam kondisi stres atau terbebani dengan tugas berat, mereka mungkin mengalami peningkatan *emotional arousal* yang membuat mereka lebih fokus dan efisien dalam bekerja. *Emotional arousal* merupakan tingkat aktivasi fisiologis dan psikologis yang dialami individu sebagai respons terhadap stimulus emosional, baik positif maupun negatif. Aktivasi ini melibatkan reaksi sistem saraf otonom, seperti peningkatan detak jantung, tekanan darah, serta pelepasan hormon stres atau euforia yang memengaruhi perilaku dan pengambilan keputusan seseorang(Kreibig, 2010).

Respon informan terhadap teguran dari atasan maupun rekan kerja tidak hanya membantu mereka mengenali aspek diri yang sebelumnya tidak disadari, tetapi juga menjadi pemicu bagi proses evaluasi diri. Evaluasi ini berperan penting dalam fase *Rebuilding* dari *Quarter-Life Crisis (QLC)*, di mana individu mulai merefleksikan pengalaman mereka, memahami makna dari umpan balik yang diterima, dan menggunakannya sebagai dasar untuk memperbaiki diri (Nur & Wasta, 2023). Pada fase ini bisa diibaratkan seperti menyusun kembali puzzle yang sebelumnya berantakan. Awalnya, seseorang mungkin merasa bingung dan tidak tahu harus mulai dari mana, tetapi seiring waktu dan dengan melihat pola yang ada, mereka mulai menemukan potongan-potongan yang cocok. Setiap umpan balik yang diterima, baik dari atasan, rekan kerja, maupun pengalaman pribadi, berfungsi seperti petunjuk yang membantu mereka menyusun gambaran hidup yang lebih jelas. Pada akhirnya, ketika semua potongan mulai tersusun dengan baik, mereka mendapatkan arah baru, kepercayaan diri yang lebih kuat, dan strategi yang lebih matang untuk melangkah ke depan.

Salah satu informan mengungkapkan bahwa setelah menghadapi masa sulit dan menerima kritik sebagai bentuk evaluasi diri, ia merasakan dampak positif dalam pekerjaannya.

> *"Kalo aku sendiri akan merasa menjadi lebih baik. Biar kita ada evaluasi diri juga mas kalo ada kritik dari orang lain agar tidak terjadi kesalahan yang sama", ucap Badar.*

Unknown Area dalam Johari Window melibatkan potensi diri yang belum disadari baik oleh individu maupun orang lain (Anjanisari & Asri, 2013). Penelitian ini menemukan bahwa beberapa karyawan baru menyadari keterampilan komunikasi dan manajemen stres mereka setelah melalui tantangan besar dalam pekerjaan. Hal ini terjadi karena tekanan atau kesulitan memaksa mereka untuk keluar dari zona nyaman dan menghadapi situasi yang belum pernah mereka alami sebelumnya. Ketika seseorang dihadapkan pada keadaan yang membutuhkan solusi cepat, adaptasi, dan pengendalian diri, mereka secara tidak langsung mulai mengembangkan keterampilan yang sebelumnya tidak mereka sadari.

> *"Menurut saya, saya merasa ada potensi diri setelah melalui masa kritis. Karena dari pengalaman masa lalu kita mengambil pemebelajaran untuk masa depan lebih baik"*, ucap Badar.

Temuan ini sejalan dengan penelitian yang menunjukkan bahwa individu sering menemukan potensi tersembunyi setelah melewati periode krisis, sehingga *Quarter-Life Crisis* (QLC) dapat menjadi momen refleksi positif jika didukung oleh lingkungan yang kondusif. Ketika seseorang menghadapi masa sulit, mereka terdorong untuk berpikir lebih dalam tentang kekuatan dan kelemahan diri, mencari cara baru untuk mengatasi tantangan, serta mengembangkan keterampilan yang sebelumnya tidak mereka sadari. Lingkungan yang mendukung, seperti adanya mentor, rekan kerja yang positif, atau akses ke sumber daya pengembangan diri, dapat membantu individu melihat pengalaman sulit sebagai peluang untuk bertumbuh. Dalam kondisi ini, tekanan yang dialami tidak lagi menjadi hambatan, melainkan menjadi katalis bagi peningkatan kapasitas diri dan perencanaan masa depan yang lebih matang.

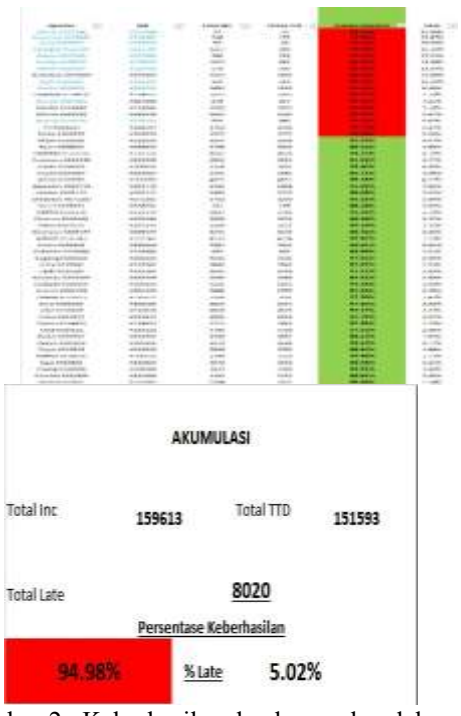
Hal ini juga berhubungan erat dengan fase *Exploration* dalam QLC, di mana beberapa karyawan mulai mempertimbangkan alternatif karier atau mencoba hal baru untuk mencari jati diri. Penelitian Agustina dan Munadi (2023) menunjukkan bahwa pemuda yang menghadapi ketidakpastian karier cenderung lebih terbuka terhadap berbagai pilihan baru, termasuk berpindah industri atau mencari pekerjaan sampingan sebagai bentuk adaptasi dan eksplorasi diri (Agustina & Munadi, 2023). Hal ini terlihat dalam temuan penelitian ini, di mana beberapa karyawan mempertimbangkan opsi karier alternatif seperti bekerja sebagai pengemudi Gojek untuk memperoleh tambahan penghasilan dan mengasah keterampilan baru.

> *"Saya bukan orang berada mas, saya juga masih ada tanggungan keluarga yang harus dibantu. Pernah saya mencoba melamar pekerjaan sebagai Gojek untuk kerja sampingan buat tambahan penghasilan sekaligus pengalaman,"* ucap Aditya Prabowo.

Dalam dunia kerja yang semakin kompetitif, SOP perusahaan menjadi pedang bermata dua bagi karyawan, terutama bagi generasi muda yang masih mencari

keseimbangan antara tuntutan profesional dan kesehatan mental. Seperti yang terlihat dalam dokumentasi dari QC JNT Sidoarjo Buduran, standar layanan (SLA) yang ketat, seperti target 95% keberhasilan pengiriman, menjadi tolak ukur keberhasilan kerja yang harus dipenuhi. Bagi karyawan Gen Z yang masih berada dalam fase pencarian jati diri dan stabilitas emosional, tekanan ini dapat memperburuk *Quarter Life Crisis* (QLC). Ketika target tidak tercapai akibat faktor eksternal seperti cuaca buruk atau kendala operasional, karyawan bisa merasa gagal, cemas, dan kehilangan kepercayaan diri. Beban psikologis ini semakin bertambah ketika performa kerja dikaitkan dengan insentif gaji dan evaluasi yang ketat, menciptakan dilema antara mempertahankan keseimbangan hidup atau memenuhi ekspektasi perusahaan.

Gambar 1. Target *Service Level Agreement (SLA)* 95 persen
Sumber: QC JNT Sidoarjo Cabang Buduran



Gambar 2. Keberhasilan dan kegagalan dalam target kiriman 95 persen
Sumber: QC JNT Sidoarjo Cabang Buduran

Selain itu, gaya kepemimpinan di lingkungan kerja turut memengaruhi kondisi psikologis mereka; para informan dalam penelitian ini mengaku lebih termotivasi ketika dipimpin oleh atasan yang komunikatif, terbuka, dan tidak semata-mata fokus pada target. Hal ini menunjukkan bahwa Gen Z lebih menyukai gaya kepemimpinan transformatif dan partisipatif dibandingkan gaya otoriter yang justru menambah tekanan. Harapan mereka terhadap tempat kerja juga mencakup fleksibilitas, apresiasi atas usaha, serta peluang untuk berkembang, sejalan dengan gaya hidup yang menghargai keseimbangan hidup dan kesehatan mental. Oleh karena itu, struktur kerja yang terlalu menekankan hasil tanpa mempertimbangkan kesejahteraan emosional justru dapat memperkuat krisis psikologis, sehingga penting bagi perusahaan untuk menciptakan budaya kerja yang suportif, manusiawi, dan adaptif terhadap kebutuhan generasi muda

Berdasarkan hasil temuan diatas, penulis memberikan statement terhadap hasil temuan bahwa Gen Z yang bekerja sebagai kurir di J&T Cabang Buduran menghadapi *Quarter Life Crisis* (QLC) yang ditandai dengan kebingungan, tekanan emosional, dan pencarian makna dalam karier. Melalui analisis Johari Window, ditemukan bahwa sebagian besar karyawan nyaman berbagi cerita dengan rekan kerja terpercaya (*open area*), namun ada yang memilih menyembunyikan perasaan karena takut dianggap lemah (*hidden area*). Beberapa karyawan juga baru menyadari kelemahan mereka setelah mendapat umpan balik dari atasan atau rekan kerja (*blind area*), sementara tantangan kerja justru membantu mereka menemukan potensi tersembunyi (*unknown area*). SOP ketat perusahaan memperparah tekanan emosional, terutama dalam fase *Locked-In* dan *Separation*, yang membuat karyawan mulai mempertimbangkan opsi karier lain di fase *Exploration*. Namun, bagi yang berhasil beradaptasi, mereka mencapai fase *Rebuilding* dengan menemukan cara untuk bekerja lebih efektif dan membangun kembali keyakinan terhadap masa depan karier mereka.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, karyawan Gen Z di J&T Cabang Buduran mengalami Quarter Life Crisis (QLC) yang ditandai dengan tekanan emosional, kebingungan, dan ketidakpastian dalam karier. Penelitian ini menunjukkan bahwa self-disclosure berperan dalam membantu mereka menghadapi tantangan ini. Dengan menggunakan analisis Johari Window, ditemukan bahwa mayoritas karyawan cenderung berbagi perasaan dengan rekan kerja terpercaya (open area), sementara beberapa memilih menyembunyikan perasaan mereka karena takut dianggap lemah (hidden area). Selain itu, mereka baru menyadari kelemahan atau kekurangan mereka melalui umpan balik dari rekan kerja atau atasan (blind area). Dalam beberapa kasus, tantangan kerja justru membantu mereka menemukan potensi tersembunyi yang sebelumnya tidak mereka sadari (unknown area). Tekanan akibat standar operasional perusahaan semakin memperberat kondisi QLC, terutama dalam fase Locked-In dan Separation, sehingga beberapa karyawan mempertimbangkan opsi karier alternatif pada fase Exploration. Namun, mereka yang berhasil mengatasi tantangan ini menunjukkan perkembangan positif dalam fase Rebuilding. Implikasi dari temuan ini menunjukkan bahwa keterbukaan diri dapat menjadi strategi yang efektif bagi karyawan dalam mengelola tekanan kerja dan krisis emosional. Dari perspektif teoritis, penelitian ini memperkaya pemahaman tentang peran self-disclosure dalam konteks profesional dengan pendekatan Johari Window.

Secara praktis, hasil penelitian ini dapat menjadi acuan bagi perusahaan dalam menciptakan lingkungan kerja yang lebih suportif, sehingga karyawan merasa lebih nyaman untuk mengungkapkan perasaan mereka tanpa takut stigma negatif.

REFERENSI

Agustina, D., & Munadi, S. (2023). Pemuda dan Ketidakpastian: Sebuah Hambatan, Strategi dan Harapan dalam Memasuki Pasar Kerja. *Dimesia: Jurnal Kajian Sosiologi*, *12*(1), 13–24.

Andrian, B., SM, A. E., & Octaviani, V. (2022). Self Disclosure Analysis of Second Instagram Account Users Among Students of Dehasen University Bengkulu. *Jurnal ISO: Jurnal Ilmu Sosial, Politik dan Humaniora*, *2*(1), 55–60.

Anjanisari, P. T., & Asri, D. N. (2013). Peningkatan Pemahaman Diri melalui Model Permainan Johari Window Siswa Kelas X AK 3 SMK Sore Kota Madiun tahun Pelajaran 2012/2013. *Counsellia: Jurnal Bimbingan dan Konseling*, *3*(2).

Asrar, A. M., & Taufani, T. (2022). Pengaruh Dukungan Sosial Teman Sebaya Terhadap Quarter-Life Crisis pada Dewasa Awal. *JIVA: Journal of Behaviour and Mental Health*, *3*(1).

Damayanti, S., Hasyim, A., & Hutari, N. A. (2024). Peran Komunikasi Interpersonal pada Mahasiswa Baru Program Studi Ilmu Komunikasi Universitas Nahdlatul Ulama Sulawesi Tenggara. *Jurnal Ilmu Sosial dan Pendidikan*, *2*(3), 312–317.

Dewinta, N. K. I. R., Darmiany, D., & Astria, F. P. (2023). Implementasi Pendidikan Karakter Kedisiplinan pada Siswa Kelas Rendah di SDN 2 Kuranji Tahun Ajaran 2022/2023. *Jurnal Ilmiah Profesi Pendidikan*, *8*(1b), 704–710. https://doi.org/10.29303/jipp.v8i1b.1275

Dinda aisyah, N., & Rinaldi, N. (2024). *The Relationship of Hope with Quarter Life Crisis in Final Year Students in West Sumatra*. *2*(1), 9–14. https://doi.org/10.62260/intrend.v2i1.105

Fathoni, A. (2006). Metodelogi Penelitian. *Jakarta: Rineka Cipta*.

Ferani Amira Salsabila, N., Fransiska Harsyanthi, N., Ira Mustika, N., Wulan Sari Putri Hidayat, N., & Yulina Eva Riany, N. (2023). The Dynamics of Quarter Life Crisis and Coping Strategies for Final Year Undergraduate Students. *Journal of Family Sciences*, *8*(1), 123–135. https://doi.org/10.29244/jfs.v8i1.42751

Gainau, M. B. (2009). Keterbukaan diri (self disclosure) siswa dalam Perspektif Budaya Dan Implikasinya Bagi Konseling. *Widya Warta: Jurnal Ilmiah Universitas Katolik Widya Mandala Madiun*, *33*(01), 95–112.

Goffman, E. (2023). The Presentation of Self in Everyday Life. in *Social Theory Re-Wired* (pp. 450–459). Routledge.

Goleman, D., & Boyatzis, R. (2006). *Emotional Intelligence: The New Science of Human Relationships*. New York: Random House.

Haida, F., Aniswita, A., & Tifani, T. (2022). Proses Berfikir Refraktif Calon Guru Program Studi Pendidikan Matematika FTIK IAIN Bukittinggi pada Mata Kuliah Kalkulus Peubah Banyak (KPB). *Suska Journal of Mathematics Education*, *8*(2), 125–138.

Hajar, S., Sabir, R. I., Kaharuddin, N., & Marwan, A. (2022). *Perkembangan Bahasa Indonesia Mahasiswa Generasi Milenial Garis Waktu Sessa'jaki Kelas INA. 21. A*. *5*(2), 75–79. https://doi.org/10.47178/elementary.v5i2.1702

Johana, K., Lestari, F. D., & Fauziah, D. N. (2020). Penggunaan Fitur Instagram Story sebagai Media Self Disclosure dan Perilaku Keseharian Mahasiswi Publik. Relations Universitas Mercu Buana. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, *1*(3), 280–289.

Junianto, E., & Marlina, M. (2022). Profile of Deaf Students at Batubara Special School with Achievements in National Pantomime Field. *Edumaspul - Jurnal Pendidikan*, *6*(2), 2418–2422. https://doi.org/10.33487/edumaspul.v6i2.4235

Khoviriza, Y., Azzahra, M. Z., Galadima, U., & Salsabila, W. S. (2024). Revealing the Impact: Meta Analysis of Problem Based Learning Models on Improving Communication Skills in Science Learning. *Edufisika Jurnal Pendidikan Fisika*, *9*(1), 38–45. https://doi.org/10.59052/edufisika.v9i1.32650

Kreibig, S. D. (2010). Autonomic Nervous System Activity in Emotion: a Review. *Biological Psychology*, *84*(3), 394–421.

Lestari, P. I., Nur, R. A., & Riyanti, R. (2022). Biology Teacher Creativity at SMKN Maros Regency in Solving Online Learning Problems by Utilizing E-Learning. *Biosfer Jurnal Tadris Biologi*, *13*(1), 117–124. https://doi.org/10.24042/biosfer.v13i1.11998

Lestari, U., Masluchah, L., & Mufidah, W. (2022). Konsep Diri dalam Menghadapi Quarter Life Crisis. *IDEA: Jurnal Psikologi*, *6*(1), 14–28.

Maryuni, N. P. E., Tirtayani, L. A., & Ambara, D. P. (2023). Father Involvement in Early Childhood Care During the Covid-19 Pandemic. *Journal of Psychology and Instructions*, *6*(3), 160–169. https://doi.org/10.23887/jpai.v6i3.52602

Mulyati, H., & Rachman, F. S. (2022). Komunikasi Intrapribadi Usia Dewasa Muda dalam Menghadapi Krisis Seperempat Abad. *Dialog*, *7*(1), 134–159.

Nur, A. F., & Wasta, A. (2023). Penciptaan Karya Seni Lukis Layering "Twenty Cloudy." *Magelaran: Jurnal Pendidikan Seni*, *6*(1), 331–340.

Nurhariza, F. M., Masduki, M., & Wahyunengsih, W. (2022). Analysis of the Comparison of Quarter Life

Crisis Levelof 2nd Semester Students and Final-Level Students of UIN Syarif Hidayatullah Jakarta. *Fokus (Kajian Bimbingan & Konseling Dalam Pendidikan)*, *5*(4), 269–276. https://doi.org/10.22460/fokus.v5i4.11368

Putri, A. L. K., Lestari, S., & Khisbiyah, Y. (2022). A Quarter-Life Crisis in Early Adulthood in Indonesia During the Covid-19 Pandemic. *Indigenous: Jurnal Ilmiah Psikologi*, *7*(1), 28–47.

Rahayu, D. I., Ardiansyah, A., Al-hafiz, M., & Novealdi, H. (2023a). Postingan Instagram Sebagai Media Self Disclosure Mahasiswa Komunikasi dan Penyiaran Islam UIN Jambi. *Jurnal Perspektif*, *6*(3), 289–299. https://doi.org/10.24036/perspektif.v6i3.784

Rahayu, D. I., Ardiansyah, A., Al-hafiz, M., & Novealdi, H. (2023b). Postingan Instagram sebagai Media Self Disclosure Mahasiswa Komunikasi dan Penyiaran Islam UIN Jambi. *Jurnal Perspektif*, *6*(3), 289–299.

Ratih, K. W., Iswindari, M. V., & Shinta, P. (2024). Memahami Fenomena Quarter Life Crisis pada Generasi Z: Tantangan dan Peluang. *Jurnal Kesehatan Tambusai*, *5*(3), 8186–8193.

Ratnasari, D., Grafiyana, G. A., Nur'aeni, N., & Wahidah, F. R. N. (2023). Coping With Quarter-Life Crisis: an Analysis of the Role of Social Support and Coping Stress on Senior University Students. *Inspira Indonesian Journal of Psychological Research*, *4*(2), 143–149. https://doi.org/10.32505/inspira.v4i2.6977

Robinson, O. (2018). A Longitudinal Mixed-Methods Case Study of Quarter-Life Crisis During the Post-University Transition: Locked-Out and Locked-in Forms in Combination. *Emerging Adulthood*, *7*(3), 167–179. https://doi.org/10.1177/2167696818764144

Sagiyanto, A., & Ardiyanti, N. (2018). Self Disclosure Melalui Media Sosial Instagram (Studi Kasus pada Anggota Galeri Quote). *Nyimak: Journal of Communication*, *2*(1), 81–94.

Sandani, F. C., & Rusli, D. (2024). Pengaruh Kematangan Karir terhadap Quarter Life Crisis Pada Mahasiswa Psikologi Tingkat Akhir Universitas Negeri Padang. *Ahkam*, *3*(1), 333–344. https://doi.org/10.58578/ahkam.v3i1.2690

Satori, D., & Komariah, A. (2009). *Metodologi penelitian kualitatif*.

Setianingsih, E. S. (2015). Keterbukaan diri siswa (Self Disclosure). *Empati: Jurnal Bimbingan dan Konseling*, *2*(2).

Sidiq, U., Choiri, M., & Mujahidin, A. (2019). Metode Penelitian Kualitatif di Bidang Pendidikan. *Journal of Chemical Information and Modeling*, *53*(9), 1–228.

Suyono, T. A., Kumalasari, A. D., & Fitriana, E. (2021). Hubungan Quarter-Life Crisis dan Subjective Well-Being pada Individu Dewasa Muda. *Jurnal Psikologi*, *14*(2), 301–322.

Syifa'ussurur, M., Husna, N., Mustaqim, M., & Fahmi, L. (2021). Menemukenali Berbagai Alternatif Intervensi dalam Menghadapi Quarter Life Crisis: Sebuah Kajian Literatur [Discovering Various Alternative Intervention Towards Quarter Life Crisis: A Literature Study]. *Journal of Contemporary Islamic Counselling*, *1*(1), 53–64.

Tamaraya, A., & Ubaedullah, D. (2021). Dampak Penggunaan Twitter terhadap Pengungkapan Diri Mahasiswa. *INTERAKSI PERADABAN: Jurnal Komunikasi dan Penyiaran Islam*, *1*(1).

The Johari Window, a Graphic Model of Interpersonal Awareness. (1955).

Twenge, J. M. (2017). *iGen: Why Today's Super-Connected Kids Are Growing Up Less Rebellious, More Tolerant, Less Happy and Completely Unprepared for Adulthood and What That Means for the Rest of Us*. Simon and Schuster.

Ulya, H. (2016). Profil Kemampuan Pemecahan Masalah Siswa Bermotivasi Belajar Tinggi Berdasarkan Ideal Problem Solving. *Jurnal Konseling Gusjigang*, *2*(1). https://doi.org/10.24176/jkg.v2i1.561

Wiyono, T., & Muhid, A. (2020). Self-Disclosure Melalui Media Instagram: Dakwah Bi Al-Nafsi Melalui Keterbukaan Diri Remaja. *Jurnal Ilmu Dakwah*, *40*(2), 141. https://doi.org/10.21580/jid.v40.2.583

Conflict of Interest Statement: The authors declare that the research was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest. *Copyright © Hayyu Fallah Al Fattah dan Nur Aini Shofiya Asy'ari. This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License (CC BY). The use, distribution or reproduction in other forums is permitted, provided the original author(s) and the copyright owner(s) are credited and that the original publica- tion in this journal is cited, in accordance with accepted aca- demic practice. No use, distribution or reproduction is permit- ted which does not comply with these terms.*