

## **Hubungan Antara Presence Of Purpose Terhadap Career Indecision Making Pada Fresh Graduate Di Surabaya**

**Nimas Diana Novitasari**

Fakultas Psikologi Universitas Ciputra Surabaya

**Livia Yuliawati<sup>\*1</sup>**

Fakultas Psikologi Universitas Ciputra Surabaya

**Abstract :** The purpose of this study was to investigate the relation between presence of purpose and career indecision making among fresh graduates in Surabaya. One of developmental tasks of youth is to find a career that aligns one's potential. When fresh graduate can't find one's potential, they will experience career indecision making. Career indecision making cause, they don't have presence of purpose. This study involve 107 respondens which graduated in 2015-2018. Measuring instrument for presence of purpose is unidimension scale of present of life from PWB and scale of present of life from Bundick and friends. And measuring instrument for career indecision making is scale from Germijs and De Boeck. Based on analysis results, there's a relation between presence of purpose and career indecision making among fresh graduate in Surabaya.

**Key words :** purpose, decision making, fresh graduate, presence of purpose, career indecision making

**Abstrak :** Tujuan dari studi ini adalah untuk mengetahui tentang apakah presence of purpose berhubungan dengan career indecision making pada fresh graduate di Surabaya. Salah satu tugas perkembangan pada dewasa muda ialah menemukan karir yang sesuai dengan potensi diri. Disaat fresh graduate belum menemukan potensi dirinya maka mereka akan mengalami keraguan dalam memutuskan karir. Keraguan memutuskan karir ini dapat disebabkan karena mereka belum memiliki tujuan hidup. Penelitian ini melibatkan 107 responden yang semuanya merupakan lulusan tahun 2015-2018. Alat ukur yang digunakan untuk mengukur presence of purpose adalah skala dari perpaduan antara unidimensi skala present of life dari PWB dan skala tujuan hidup oleh Bundick dkk. Dan skala yang digunakan untuk mengukur career indecision making menggunakan skala dari Germeijs dan De Boeck. Berdasarkan hasil uji analisis, ditemukan adanya hubungan yang negatif antara presence of purpose dengan career indecision making pada fresh graduate di Surabaya.

**Kata-kata kunci :** tujuan hidup, pengambilan keputusan, fresh graduate, presence of purpose, career indecision making

<sup>1</sup> **Korespondensi:** Livia Yuliawati. Fakultas Psikologi Universitas Ciputra Surabaya, UC Town, Citraland, Surabaya, 60219. Email: [livia@ciputra.ac.id](mailto:livia@ciputra.ac.id)

## PENDAHULUAN

Mahasiswa adalah sekelompok orang-orang yang mendapatkan status yang berhubungan dengan perguruan tinggi dan biasanya memiliki batas usia sekitar 18-30 tahun. Hurlock (2002) menyebutkan bahwa usia 18 tahun adalah usia yang masuk pada kategori dewasa muda, yang mana masa ini adalah masa peralihan dari remaja menuju dewasa muda.

Menurut Dacey dan Travers (2002), dewasa muda memiliki beberapa tahapan. Tahapan-tahapan tersebut dapat disebut juga sebagai tahapan *novice phase*, yang biasanya ditandai dengan beberapa hal utama yaitu yang pertama adalah *the dream* yaitu seseorang dapat mulai menentukan visinya sendiri. Yang kedua adalah *mentor relationship* yaitu menemukan seseorang yang lebih tua dari diri sendiri untuk memberikan masukan-masukan. Yang ketiga adalah *an occupational decision* yaitu memilih karir yang sesuai dengan potensi diri sendiri.

Namun di lapangan, nyatanya banyak juga para *fresh graduate* yang masih belum mengetahui potensi pada dirinya sehingga cenderung belum dapat menentukan karir yang cocok untuk dirinya. Menurut buku Mantra Kehidupan (Wibowo, 2017), para sarjana baru atau *fresh graduate* akan mengalami “*fresh graduate syndrome*”. Sindrom ini mengakibatkan gejolak mental dan penuh ketidakpastian. Salah satu gejolak mental yang dihadapi oleh *fresh graduate* adalah kegelisahan mereka dalam menentukan karir yang tepat untuk dirinya dan apa yang akan mereka lakukan setelahnya.

Kegelisahan dan keraguan *fresh graduate* dalam menentukan karirnya juga dapat dipengaruhi oleh banyaknya tuntutan yang berasal dari orang di sekitar mereka. Ditambah lagi dengan semakin meningkatnya jumlah persaingan untuk

melamar kerja, membuat mereka pesimis dan mengurungkan niat untuk melamar pekerjaan. Ventura (2018) yang dikutip dari sindonews.com pada bulan Oktober 2018, menjelaskan bahwa pada acara *job fair* yang diadakan di IBD Expo di Surabaya, jumlah pelamar kerja yang mendaftar di perusahaan BUMN mencapai 49.626 orang. Jumlah ini meningkat sekitar dua kali lipat dari penyelenggaraan acara yang sama di tahun 2017 lalu. Pada berita tersebut dapat terlihat bahwa setiap tahun *fresh graduate* akan memiliki pesaing yang semakin banyak. Dilihat dari tingkat keantusiasan yang tinggi dalam melamar pekerjaan ini lah yang menuntut para *fresh graduate* untuk menemukan keinginan dan tujuan dalam hidupnya.

Pada penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Guay dkk pada tahun 2003, ada beberapa faktor yang menyebabkan seseorang memiliki keraguan dalam mengambil keputusan karir, yaitu perfeksionisme, *self-consciousness*, ketakutan terhadap komitmen, kecemasan, serta status *moratorium* (seseorang yang sedang bereksplorasi tetapi belum memiliki komitmen) dan *diffusion* (seseorang yang tidak melakukan eksplorasi dan tidak memiliki komitmen), gaya pengambilan keputusan yang rasional, efikasi dari keputusan karir, tingkat identitas ego dan hubungan dengan orang tua dan teman sebaya (Guay, Senecal, Gauthier, & Fernet, 2003).

Keraguan dalam memutuskan karir harusnya tidak dialami oleh para *fresh graduate* jika hal ini telah mereka pikirkan pada saat mereka SMA dan sebelum mengambil jurusan saat kuliah. Hartung (2005) menjelaskan bahwa masa SMA adalah masa dimana para remaja mulai berpikir untuk mengembangkan karir mereka karena di masa ini para remaja sedang sangat aktif dalam mencari jati diri

mereka dan berpikir tentang tujuannya ke depan serta mengembangkan bakatnya sesuai dengan tujuan yang mereka inginkan. Kemungkinan *fresh graduate* yang belum dapat menentukan keputusan karirnya, mengalami hambatan pada masa pencarian jati diri mereka, sehingga mereka belum dapat menemukan tujuan hidup mereka.

Tujuan hidup seharusnya menjadi suatu yang penting untuk dimiliki semua orang termasuk para *fresh graduate*. Tujuan hidup ini yang dapat memberikan tindakan, kekhawatiran, dan pilihan dari seseorang (Damon, 2008). Seperti yang dikemukakan oleh Damon, Menon, & Cotton Bronk (2003), tujuan hidup adalah suatu keinginan untuk menemukan sesuatu yang berarti bagi dirinya. Tujuannya dapat memberikan alasan yang lebih dalam pada diri sendiri, dan dijadaikan sebagai latar belakang untuk lebih cepat menemukan arah dan motif saat mereka hidup. Dapat disimpulkan bahwa definisi dari keberadaan tujuan hidup itu sendiri adalah individu yang telah mengetahui arah dan motif hidupnya, tau apa yang sedang dia lakukan dan ingin dia lakukan kedepannya (Crumbaugh dan Maholick dalam Koeswara, 1992).

Permasalahannya adalah jika para *fresh graduate* belum mengetahui tujuan hidup mereka, maka seperti yang sudah dikemukakan di atas, bahwa hal itu akan berdampak pada keputusan karir seperti apa yang akan mereka jalani dan itu dapat berdampak pada masa depannya. Namun bisa saja *fresh graduate* tersebut tidak perlu mengetahui tujuan hidupnya terlebih dahulu untuk dapat menentukan karir mereka. Keputusan mereka bisa dipengaruhi dari faktor lain yaitu salah satunya adalah faktor ekonomi seperti yang sudah dijelaskan pada Virdhana (2016), *fresh graduate* akan menentukan keputusan karirnya bukan karna telah memiliki tujuan hidup melainkan dari faktor ekonomi.

Maka dari itu topik ini menarik perhatian peneliti untuk dikaji lebih lanjut mengenai hubungan antara *presence of purpose* terhadap keraguan *career indecision making* pada *fresh graduate* di Surabaya. Sejauh ini menurut sepengetahuan peneliti, belum ada penelitian sebelumnya yang membahas mengenai topik ini.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah ada hubungan antara *presence of purpose* terhadap *career indecision making* pada *fresh graduate* di Surabaya. Sehingga dapat memberikan kontribusi dalam ilmu psikologi, khususnya yang berkaitan dengan tujuan hidup terutama *presence of purpose* itu sendiri dan *career indecision making* pada lulusan baru universitas di Surabaya dan dapat memberikan alternatif solusi agar mereka tidak berpindah-pindah pekerjaan dengan cara menentukan tujuan hidup terlebih dahulu dan memberikan pandangan bagi mereka yang belum memiliki tujuan hidup ke depan.

## **METODE PENELITIAN**

Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif dan menggunakan rancangan penelitian kuantitatif korelasional. Pada penelitian ini menggunakan variabel *presence of purpose* sebagai variabel bebas. Pada variabel terikat, yaitu *indecision making career*. Variabel bebas yang diteliti adalah *presence of purpose*. Tidak ada dimensi atau faktor didalamnya karena variabel yang digunakan merupakan variabel turunan dari *purpose in life* (PIL) atau dimensi dari variabel *purpose in life* (PIL). Variabel terikat pada penelitian kali ini adalah *career indecision making*. Ada tiga dimensi yang akan dinilai menurut Germeijs & De Boeck (2002).

Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini adalah nonprobability sampling. Analisis data yang dilakukan peneliti adalah uji normalitas dengan

Kolmogorov-Smirnov dan juga uji hipotesis. Uji hipotesis untuk mengetahui korelasi antar variabel dalam penelitian ini menggunakan uji korelasi Pearson Product Moment. Jenis skala yang digunakan adalah jenis skala likert. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 107 partisipan.

## **HASIL DAN DISKUSI**

Pada penelitian ini didapatkan 107 responden, dengan pembagian 64,5% lulus pada tahun 2018, 23,4% lulus pada tahun 2017, 9,3% lulus pada tahun 2016 dan 2,8% lulus pada tahun 2015. Uji normalitas pada penelitian ini menunjukkan  $p=0,200$  dan hasil uji linearitas, menunjukkan nilai  $p=0,000$ . Pada uji hubungan antara variabel yaitu variabel *presence of purpose* dengan variabel *indecision career making* didapatkan nilai  $r=-0,665$  dan  $p=0,000$ . Yang mana bahwa hipotesis pada penelitian ini yang berbunyi “Ada hubungan antara *presence of purpose* dengan *indecision career making* pada *fresh graduate* lulusan universitas di Surabaya” diterima karena  $p<0,05$ .

Peneliti menambahkan data analisis mengenai uji korelasi antara variabel *presence of purpose* dengan tiap dimensi dari variabel *career indecision making*. Hasil uji korelasi antara variabel *presence of purpose* dengan dimensi information values mendapatkan skor  $r=-0,618$  dan  $p=0,000$ , maka dapat disimpulkan bahwa antara variabel *presence of purpose* memiliki hubungan dengan dimensi information problems. Pada hasil uji korelasi antara *presence of purpose* dengan dimensi valuation problems, didapatkan skor  $r=-0,614$  dan  $p=0,000$ . Maka terdapat hubungan antara *presence of purpose* dengan dimensi valuation problems. Pada hasil uji korelasi *presence of purpose* dengan anxiety about outcomes, didapatkan skor  $r=-0,563$  dan  $p=0,000$ . Maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan antara *presence of purpose* dengan anxiety about outcomes.

Tabulasi silang yang dilakukan oleh peneliti menggunakan SPSS antara pekerjaan yang sesuai dengan cita-cita dengan *career indecision making*, pekerjaan yang sedang dijalani merupakan pekerjaan yang diinginkan dengan *career indecision making* dan pekerjaan yang sekarang dengan harapan sebelum lulus strata 1 dengan *career indecision making*. Hasil tabulasi silang antara kegiatan saat ini yang sedang dilakukan dengan *career indecision making* didapatkan hasil yang signifikan, dapat dilihat dari skor chi-square sebesar  $p=0,000$ . Ada sebanyak 63 responden telah bekerja sesuai dengan apa yang dicita-citakan, 7,9% dari 63 responden memiliki tingkat sangat rendah, 34,9% memiliki tingkat rendah, 36,5% memiliki tingkat sedang, 15,9% memiliki tingkat tinggi dan 4,8% memiliki tingkat sangat tinggi. Dan sebanyak 44 responden belum bekerja sesuai dengan apa yang dicita-citakan. Sebesar 9,1% dari 44 responden memiliki tingkat sangat rendah, 6,8% memiliki tingkat rendah, 27,3% memiliki tingkat sedang, 43,2% memiliki tingkat tinggi dan 13,6% memiliki tingkat sangat tinggi.

Tabulasi silang antara pekerjaan yang sedang dijalani merupakan pekerjaan yang diinginkan dengan *career indecision making* didapatkan hasil yang signifikan, dapat dilihat dari skor chi-square sebesar  $p=0,005$ . Ada sebanyak 78 responden telah bekerja sesuai dengan pekerjaan yang diinginkan. 6,4% dari 78 responden memiliki tingkat yang sangat rendah, 30,8% memiliki tingkat yang rendah, 35,9% memiliki tingkat yang sedang, 20,5% memiliki tingkat yang tinggi dan 6,4% memiliki tingkat yang sangat tinggi, dan sebanyak 29 responden belum bekerja sesuai dengan pekerjaan yang diinginkan. 13,8% dari 29 responden memiliki tingkat yang sangat rendah, 3,5% memiliki tingkat yang rendah, 24,1% memiliki tingkat yang sedang, 44,8% memiliki tingkat yang tinggi dan 13,8% memiliki tingkat yang sangat tinggi.

Tabulasi silang ketiga, antara pekerjaan yang sekarang dengan harapan sebelum lulus strata 1 dengan *career indecision making*. Skor chi-square yang didapatkan ialah sebesar  $p= 0,005$ . Ada sebanyak 64 responden telah bekerja sesuai dengan apa yang diharapkan sebelum lulus strata 1, 7,8% dari 64 responden memiliki tingkat sangat rendah, 32,8% memiliki tingkat rendah, 35,9% memiliki tingkat sedang, 20,3% memiliki tingkat tinggi dan 3,2% memiliki tingkat sangat tinggi. Dan sebanyak 43 responden belum bekerja sesuai dengan apa yang diharapkan sebelum lulus strata 1. Sebesar 9,3% dari 43 responden memiliki tingkat sangat rendah, 9,3% memiliki tingkat rendah, 27,9% memiliki tingkat sedang, 37,2% memiliki tingkat tinggi, dan 16,3% memiliki tingkat sangat tinggi.

Diterimanya hipotesis pada penilitian ini yang menyatakan bahwa adanya hubungan antara *presence of purpose* dengan *indecision career making* disebabkan karena tujuan hidup dapat membantu mereka dalam menentukan keputusan karir mereka sehingga tidak ragu dalam memutuskannya. Hal ini diperkuat dengan salah satu dimensi pada *career indecision making* yaitu *valuation problems*. Pada dimensi *valuation problems* memiliki 3 faktor yang salah satunya menyatakan bahwa ketidak jelasan value diri, individu belum menemukan tujuan yang ingin mereka capai (Germeijs & De Boeck, 2002), dengan tidak adanya value pada diri seseorang maka hal tersebut menjadi salah satu faktor keraguan dalam memutuskan keputusan karir.

Menurut Hurlock (2002) dewasa muda memiliki tugas perkembangan yang salah satunya adalah mempersiapkan diri memasuki dunia kerja, mendapatkan karir yang baik dan berperan dalam masyarakat. Hal ini pula yang terjadi pada *fresh graduate*, mereka memasuki masa-masa tersebut. Disaat *fresh graduate* belum menemukan tujuan dan arah hidupnya,

maka mereka akan merasa kesulitan dalam menentukan langkah selanjutnya yang akan diambil termasuk ragu dalam menentukan keputusan karir. Hal tersebut memberikan bukti bahwa tujuan hidup memiliki peran yang penting untuk *fresh graduate* dalam memutuskan keputusan karir mereka.

Dalam menentukan keputusan karir pada *fresh graduate* agar tidak memiliki keraguan dalam memutuskan karirnya, ada beberapa tahapan proses dalam memutuskan karir yang akan dilalui yaitu dengan mengidentifikasi dan ketrampilan dalam pengolahan informasi (Zunker, 2006). Kegagalan dalam mengidentifikasi informasi mengakibatkan *fresh graduate* tidak dapat memutuskan karirnya dan dapat menyebabkan keraguan dalam memutuskan keputusan karir. Pada dimensi *information values* dijelaskan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhinya adalah mengetahui alternatif yang ada atau peluang-peluang yang mereka inginkan. Dengan itu maka, jika *fresh graduate* gagal dalam mengidentifikasi informasi maka mereka akan gagal dalam menemukan peluang-peluang yang dapat membantu mereka agar tidak ragu dalam memutuskan karirnya.

Kegagalan dalam mendapatkan infomasi ini juga berpengaruh dalam dimensi ketiga dari *career indecision making*, yaitu *anxiety about outcomes*. Dalam dimensi tersebut dijelaskan bahwa dengan gagalnya mereka mengidentifikasi dan mengelola informasi maka hal itu dapat mempengaruhi kecemasan individu akan hasil yang akan dicapai. Kecemasan mereka mengenai hasil yang akan dicapai ini mengakibatkan *fresh graduate* akhirnya tidak cukup siap dalam menghadapi karir yang dipilih (Germeijs & De Boeck, 2002). Dengan ketidaksiapan tersebut maka *fresh graduate* akan gagal dalam bersaing dengan para *fresh graduate* yang lainnya yang telah mengetahui tujuan hidup

mereka. Maka dari itu *presence of purpose* memiliki hubungan yang sangat kuat dengan *career indecision making*. *presence of purpose* dapat membantu mereka bersaing dengan *fresh graduate* yang lainnya dalam menemukan karir yang tepat untuk dirinya.

*Presence of purpose* sangat penting dimiliki oleh *fresh graduate* karena mereka masuk pada kategori perkembangan dewasa muda. *Fresh graduate* biasanya berkisar antara usia 22 – 25 tahun (Putra, 2018) dan mereka masih masuk dalam perkembangan dewasa muda, yang mana menurut Dacey dan Traves pada tahun 2002, dewasa muda berkisar antara 22-28 tahun, tugas perkembangan dari dewasa muda menurut Dacey & Traves (2002) salah satunya adalah individu disibukkan dengan tugas menentukan karir yang sesuai dengan keinginan individu. Pada usia tersebut *fresh graduate* sangat disibukkan dengan pencarian jati diri mereka mengenai keputusan karir, dengan demikian *presence of purpose* wajib dimiliki oleh *fresh graduate*.

Saat *fresh graduate* lulus dan memiliki keraguan dalam menentukan keputusan karir mereka, maka hal ini dapat disebabkan karena kurangnya mereka dalam mengeksplorasi diri dan lingkungan yang berkaitan dengan kemajuan komitmen dan keputusan karir (Germeijs & Verschueren, 2006). Tabulasi silang pertama yang diujikan oleh peneliti pada penelitian ini menunjukkan jika ada hasil yang signifikan antara *career indecision making* dengan cita-cita. Untuk membantu *fresh graduate* dapat menentukan karir

yang tepat bagi dirinya, maka hal-hal yang perlu dimiliki adalah bakat, minat dan cita-cita (Falentini, Taufik, Mudjiran, 2013). Maka saat cita-cita telah dimiliki oleh *fresh graduate*, hal itu akan menuntun mereka terhadap pilihan karir yang selanjutnya, disaat mereka kebingungan dalam menentukan cita-cita mereka maka hal itu juga akan berdampak pada keraguan mereka dalam menentukan karir.

Pada tabulasi kedua yang dilakukan oleh peneliti, ditemukan bahwa ada hasil yang signifikan antara *career indecision making* dengan pekerjaan yang sedang dijalani merupakan pekerjaan yang diinginkan. Jika dilihat berdasarkan perbandingan persentase, sebesar 41% dari 107 responden sedang tidak bekerja sesuai dengan apa yang dicita-citakan, tetapi 83% responden mengatakan bahwa mereka telah bekerja di tempat yang sesuai dengan yang diinginkan. Hal ini menjadi pembahasan yang menarik, karena sekitar 50% responden yang awalnya memilih belum bekerja di tempat yang sesuai citacitanya, menganggap bahwa pekerjaan yang sedang dijalani saat ini merupakan pekerjaan yang diinginkan. Jika melihat data demografis pada bab IV, harapan yang diinginkan dari pekerjaan mereka adalah sebuah pengalaman dan relasi, ada sekitar 24,3% dari 107 *fresh graduate* yang menyatakan demikian. Hal ini membuktikan bahwa *fresh graduate* yang belum memiliki cita-cita, sebenarnya mereka dalam proses pencarian dan masih ragu dalam memutuskan karir yang tepat untuk dirinya, caranya dengan menambah relasi atau pengalaman.

## SIMPULAN

Hasil analisa terbukti bahwa ada hubungan antara *presence of purpose* terhadap *indecision career making*. Hal tersebut dapat terlihat pada hasil uji analisa korelasi yang menunjukkan angka  $p=0,000$  dan  $r=-0,665$ . Dengan kata lain maka jika skor *presence of purpose* naik atau menjadi lebih tinggi, maka skor *indecision career making* turun atau menjadi lebih rendah. Begitu pula sebaliknya, jika skor *presence of purpose* turun, maka *indecision career making* dari

*fresh graduate* yang bersangkutan juga akan naik.

Penelitian ini memberikan saran pada penelitian lainnya untuk meneliti lebih lanjut mengenai pengaruh *presence of purpose* dengan *indecision making career*, karena peneliti mencoba untuk menguji analisa tersebut dan hasilnya adalah antara kedua variabel tersebut memiliki pengaruh yang cukup tinggi, sehingga dapat dijadikan bahan untuk penelitian yang selanjutnya.

## REFERENSI

- Badan Pusat Statistik. (2018). Proyeksi penduduk menurut kabupaten/kota dan jenis kelamin di Jawa Timur, 2018. From Badan Pusat Statistik Provinsi Jawa Timur. Mengunduh dari :<https://jatim.bps.go.id/dynamictable/2018/02/05/314/proyeksi-penduduk-menurut-kabupaten-kota-dan-jenis-kelamin-di-jawa-timur-2018.html>, February 25, 2018.
- Dacey, J. S., Travers, J. F., & Fiore, L. B. (2002). Human development across the lifespan.
- Falentini, F. Y., Taufik, T., & Mudjiran, M. (2013). Usaha yang dilakukan Siswa dalam Menentukan Arah Pilihan Karir dan Hambatan-hambatan yang ditemui. *Konselor*, 2(1).
- Germeijs, V., & Verschueren, K. (2006). Highschool students' career decision-making process: A longitudinal study of one choice. *Journal of Vocational Behavior*, 68(2), 189–204. <http://doi.org/10.1016/j.jvb.2005.08.004>
- Germeijs, V., & De Boeck, P. (2003). Career indecision: Three factors from decision theory. *Journal of Vocational Behavior*, 62(1), 11-25.
- Guay, F., Senecal, C., Gauthier, L., & Fernet, C. (2003). Predicting career indecision: A selfdetermination theory perspective. *Journal of Counseling Psychology*, 50(2), 166-177.
- Green, S.B. (1991). How many subjects does it take to do a regression analysis? *Multivariate Behavioral Research*, 26(3), 499-510
- Hurlock,E.B. (2002). *Psikologi Perkembangan: Suatu Pendekatan Sepanjang Rentang Kehidupan*. Edisi Kelima. (Terjemahan Istiwidyanti & Soedjarwo). Jakarta: Erlangga.
- Koeswara, E. (1992). Logoterapi : Psikoterapi Victor Frankl. Jakarta : Kanisius.
- Nurdiani, N. (2014). Teknik sampling snowball dalam penelitian lapangan. *ComTech: Computer, Mathematics and Engineering Applications*, 5(2), 1110-1118.
- Virdhani, M. H. (2016). Okezone Kampus, alasan generasi muda sering pindah kerja.

From Okezone:  
<https://news.okezone.com/read/2016/05/20/65/1393927/ alasangenerasi-muda-sering-pindah-kerja. Agustus 2017>

Wibowo, A. S. (2017). *Mantra Kehidupan, Refleksi Melewati Fresh Graduate*

*Syndrome dan Quarter-Life Crisis*. Elex Media Komputindo.

Zunker, V. G. (2006). *Career counseling : aholistic approach*. (L. Gebo, Ed.). Singapore:Thomson.