

SELF DISCLOSURE GEN Z KARYAWAN JNT CABANG BUDURAN DALAM MENGHADAPI QUARTER CRISIS OF LIFE

Disusun oleh :

Hayyu Fallah Al Fattah (222022000087)

Dosen Pembimbing :

Nur Aini Shofiya Asy'ari, M.I.Kom

**Program Studi Ilmu Komunikasi
Fakultas Bisnis Hukum Dan Ilmu Sosial**

Pendahuluan



Bonus Demografi

- Usia Produktif
- Tidak dapat memanfaatkan usia produktifnya
- Menurut Robbins dan Wilner

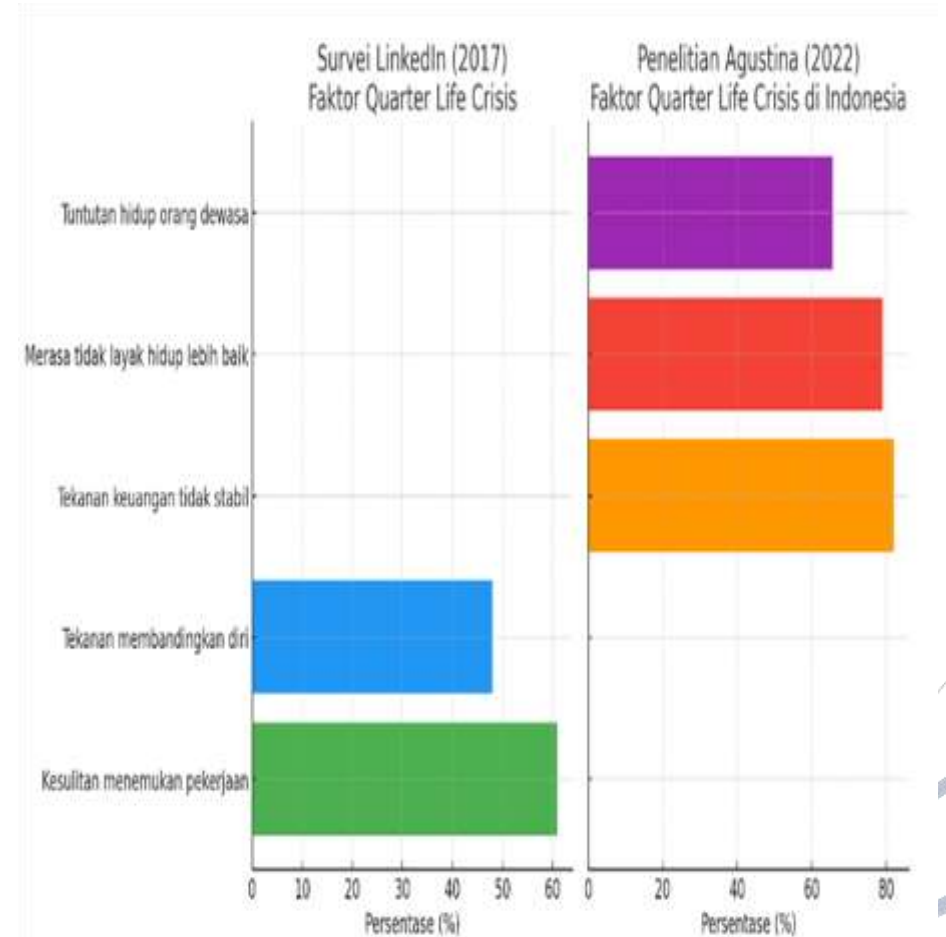


Quarter Crisis Life

- *Quarter Crisis Of Life*, Perasaan tidak aman, kebingungan, kecemasan, kepanikan, dan kesendirian.
- 18 – 29 tahun



Survei

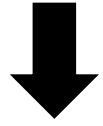


Gambar 1 Grafik di atas menunjukkan faktor-faktor utama penyebab *quarter life crisis* berdasarkan data dari **Survei LinkedIn (2017)** dan **Penelitian Agustina (2022)**



KURIR

★ **TEKANAN** : Lingkungan kerja dan harapan sosial yang tinggi



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



Teori Johari Windows

Open Area, Blind Area, Hidden Area, dan Unknown Area

Gap Penelitian

NO	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Fokus Penelitian	Persamaan Penelitian	Perbedaan Penelitian
1	Ananda Setiagils (2024)	Peran Lingkungan Sosial Dalam Mengatasi Fenomena Quarter Crisis Life Pada Mahasiswa Generasi Z di Perguruan Tinggi	Strategi Mahasiswa Generasi Z dalam menghadapi Quarter Life Crisis dan peran lingkungan sosial sebagai pendukung.	Fenomena Quarter Crisis Life; metode penelitian kualitatif	Fokus penelitian (peran lingkungan sosial vs self-disclosure); objek penelitian (mahasiswa Generasi Z di perguruan tinggi vs karyawan JNT cabang Buduran usia 25-29 tahun).
2	Asriyani Sagiyanto & Nina Ardiyanti (2018)	Self Disclosure melalui Media Sosial Instagram (Studi Kasus Pada Anggota Galeri Quote)	Penggunaan Instagram oleh anggota Galeri Quote untuk aktualisasi diri melalui kutipan dakwah atau inspirasi berdasarkan teori Johari Window.	Fokus penelitian (self-disclosure); teori Johari Window	Objek penelitian (anggota Galeri Quote vs karyawan JNT cabang Buduran usia 25-29 tahun).
3	Teguh Wiyono & Abdul Muhid (2020)	Self Disclosure melalui Media Sosial Instagram Dakwah bi al-nafsi melalui keterbukaan diri remaja	Pengungkapan diri remaja melalui Instagram untuk aktualisasi diri dan dakwah nafsiyah, termasuk dampak positif dan negatifnya.	Fokus penelitian (self-disclosure); teori Johari Window	Objek penelitian (remaja yang menggunakan Instagram vs karyawan JNT cabang Buduran usia 25-29 tahun).
4	Helvi Mulyati & Fitriana Sidikah Rachman (2022)	Komunikasi Intrapribadi Usia Dewasa Muda Dalam Menghadapi Krisis Seperempat Abad (Studi Interaksi Simbolik di Bandung)	Strategi individu dewasa muda dalam mengatasi Quarter Life Crisis melalui pengelolaan emosi, evaluasi, dan eksplorasi diri.	Fenomena Quarter Life Crisis; metode penelitian kualitatif	Objek penelitian (komunikasi intrapribadi Gen Z Bandung vs karyawan JNT cabang Buduran usia 25-30 tahun).

Novelty (Kebaruan)



“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”

Rumusan Masalah



Rumusan Masalah

“Bagaimana Self Disclosure Gen Z Karyawan JNT Cabang Buduran dalam Menghadapi Quarter Crisis Of Life”

Tujuan Penelitian

“Untuk mengetahui bagaimana Self Disclosure Gen Z Karyawan JNT Cabang Buduran dalam Menghadapi Quarter Crisis Of Life”

SELF DISCLOSURE GEN Z KARYAWAN JNT CABANG BUDURAN
DALAM MENGHADAPI QUARTER CRISIS OF LIFE

Metode



Tipe Penelitian

- Penelitian Kualitatif Deskriptif

Teknik Pengumpulan Data

- Wawancara
- Observasi
- Dokumentasi



Teknik Analisis Data

- Miles dan Huberman (reduksi data, penyajian data, dan verifikasi data)

Keabsahan Data

- Triangulasi sumber dan metode

Objek dan Subjek Penelitian

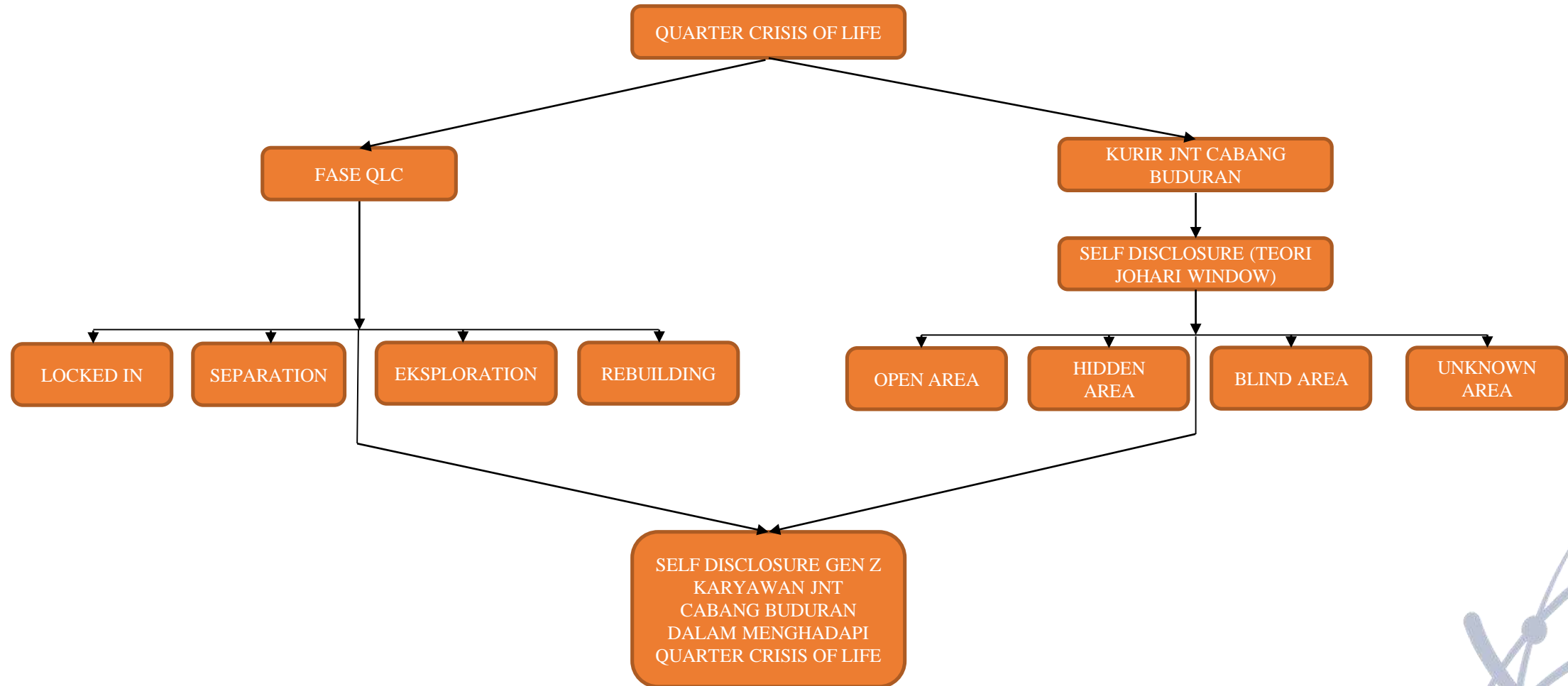
OBJEK

- Menurut *Spradley* terdapat tiga komponen utama, yaitu tempat, pelaku, dan aktivitas.
- keterbukaan diri atau self-disclosure akan membantu mengurangi quarter crisis of life pada karyawan JNT di Sidoarjo cabang buduran khususnya kurir gen Z.

SUBJEK

- Menurut *Spradley*, orang yang sedang diteliti dan bersedia untuk diwawancarai.
- *Purposive Sampling*
 - 1) Orang yang bekerja di JNT Sidoarjo Cabang Buduran
 - 2) Orang yang berusia 18 – 29 tahun
 - 3) Orang yang bekerja selama 3 – 5 tahun

Kerangka Berpikir



Hasil Penelitian

Fase QLC (Quarter Life Crisis)	Deskripsi Fase QLC	Area dalam Johari Window	Korelasi Temuan Penelitian
Locked In	Perasaan bingung, terbebani oleh ekspektasi karier dan perbandingan sosial.	Hidden Area	Karyawan cenderung menyembunyikan perasaan karena takut dianggap lemah oleh rekan kerja. Contoh: Fajar menyimpan perasaan pribadi agar tidak dianggap tidak profesional.
Separation	Gejolak emosional karena mengakhiri komitmen lama dan mencari arah baru.	Hidden Area & Open Area	Sebagian memilih menyendiri dan tidak terbuka (hidden), namun ada juga yang mulai terbuka pada rekan terdekat untuk mencari dukungan (open). Contoh: Prabowo lebih memilih menyendiri saat menghadapi masalah.
Exploration	Eksplorasi diri, mencoba hal baru, mencari makna dan identitas.	Unknown Area	Karyawan menemukan potensi diri yang belum disadari saat menghadapi tantangan kerja. Contoh: Badar menyadari kemampuan manajemen stres setelah melewati masa sulit.
Rebuilding	Rekonstruksi diri, refleksi pengalaman, mulai percaya diri kembali.	Blind Area & Open Area	Umpan balik dari atasan/rekan membantu karyawan menyadari kekurangan (blind), dan meningkatkan keterbukaan serta refleksi diri (open). Contoh: Badar merasa evaluasi diri melalui kritik membuatnya berkembang.

Hasil Penelitian

Open Area (Wilayah Terbuka)

Merupakan aspek diri yang diketahui oleh individu dan juga diketahui oleh orang lain.

- **Temuan:**

1. 4 dari 5 informan merasa **nyaman berbagi cerita** dengan rekan kerja yang sudah memiliki kedekatan emosional.
2. Self-disclosure dilakukan secara selektif, berdasarkan rasa percaya terhadap lawan bicara.
3. Tujuannya untuk **meredakan tekanan** akibat beban kerja dan tekanan sosial.

Kutipan Salah Satu Informan:

“Saya merasa nyaman berbagi cerita ke beberapa orang tertentu. Mungkin karena ada kedekatan atau keakraban.” – Indra

Hasil Penelitian

Hidden Area (Wilayah Tersembunyi)

Aspek diri yang disadari individu namun tidak diungkapkan kepada orang lain.

- **Temuan:**

1. Satu informan memilih tidak terbuka di lingkungan kerja karena takut dianggap lemah atau tidak profesional.
2. Keterbatasan komunikasi ini berdampak pada hambatan dalam coping strategy menghadapi QLC.

Kutipan Informan:

“Biasanya saya simpan sendiri. Saya takut kalau cerita ke teman kerja malah dianggap lemah.” – Fajar

Hasil Penelitian

Blind Area (Wilayah Buta)

Aspek diri yang tidak disadari oleh individu namun diketahui oleh orang lain..

- **Temuan:**

1. Informan menyadari kelemahan/kekurangannya setelah mendapat umpan balik dari atasan atau rekan kerja.
2. Feedback yang diterima menjadi titik awal evaluasi diri dan pengembangan personal.

Kutipan Informan:

“Saya kaget dibilang marah, padahal saya cuma pengen kerjaan cepat selesai. Tapi akhirnya saya paham.” – Fajar

Hasil Penelitian

Unknown Area (Wilayah Tidak Dikenal)

Aspek diri yang belum diketahui baik oleh individu maupun orang lain.

- **Temuan:**

1. Beberapa informan menyadari **potensi terpendam** seperti kemampuan manajemen stres atau komunikasi setelah menghadapi tekanan besar dalam pekerjaan.
2. QLC justru menjadi momen refleksi dan penemuan diri.

Kutipan Informan:

“Saya merasa ada potensi diri setelah masa krisis. Dari pengalaman itu, saya belajar untuk masa depan lebih baik.” –
Badar

Pembahasan

A. Keterbukaan diri efektif mengurangi tekanan QLC, namun dipengaruhi oleh kepercayaan interpersonal

Karyawan yang merasa dekat dan percaya pada rekan kerja cenderung lebih terbuka dalam berbagi perasaan dan masalah. Hal ini membantu mereka meredakan stres dan tidak merasa sendirian dalam menghadapi krisis. Namun, jika kepercayaan tidak ada, mereka akan menutup diri, yang justru memperparah tekanan

B. SOP dan target kerja tinggi memperkuat tekanan di fase Locked-In dan Separation dalam QLC

Standar kerja yang ketat (seperti target pengiriman 95%) membuat karyawan merasa terjebak (Locked-In) dan sulit keluar dari tekanan. Ketika tekanan ini terus berlanjut, mereka cenderung menarik diri (Separation) untuk menenangkan pikiran, tapi ini bisa memperburuk kecemasan jika tidak ada dukungan.

C. Fenomena blind dan unknown area menunjukkan bahwa tekanan kerja bisa menjadi pemicu refleksi dan pengembangan diri

Melalui feedback dari atasan/rekan (blind area), karyawan jadi sadar akan kekurangan mereka. Selain itu, saat menghadapi tantangan berat, mereka juga menemukan kemampuan tersembunyi yang sebelumnya tidak disadari (unknown area). Artinya, tekanan bisa memicu pertumbuhan pribadi jika dihadapi dengan sikap terbuka.

D. Konteks kerja menengah ke bawah berpengaruh pada persepsi tentang profesionalisme dan keterbukaan

Dalam lingkungan kerja seperti kurir, keterbukaan sering dianggap lemah atau tidak profesional. Ini membuat karyawan enggan berbagi masalah pribadi, padahal keterbukaan bisa membantu mereka menghadapi tekanan. Stigma ini jadi penghalang bagi proses penyembuhan psikologis melalui self-disclosure.

Temuan Penting Penelitian

A. Self-disclosure menjadi strategi kunci menghadapi Quarter Life Crisis (QLC)

Karyawan Gen Z yang terbuka dengan rekan kerja mampu mengurangi beban emosional, mendapatkan dukungan sosial, dan mengelola tekanan kerja lebih baik dibandingkan yang menutup diri.

B. Kepercayaan interpersonal sangat menentukan tingkat keterbukaan diri

Self-disclosure hanya terjadi jika ada rasa aman dan kepercayaan. Karyawan hanya akan bercerita pada rekan yang dirasa bisa menjaga rahasia dan tidak menghakimi, menunjukkan bahwa keterbukaan sangat kontekstual dan selektif.

C. Target kerja dan SOP perusahaan memperkuat tekanan QLC

Sistem kerja yang menuntut pencapaian tinggi (seperti target SLA 95%) membuat karyawan merasa tertekan secara terus-menerus, terutama pada fase Locked-In dan Separation, di mana mereka merasa kehilangan arah dan kewalahan.

D. Blind area membantu proses refleksi diri melalui umpan balik

Karyawan menyadari kekurangan mereka setelah mendapat kritik atau teguran dari atasan/rekan kerja. Ini menjadi pintu masuk bagi perbaikan diri dan peningkatan kinerja, terutama di fase Rebuilding QLC.

E. Unknown area memunculkan potensi tersembunyi saat menghadapi tekanan

Saat berada di situasi sulit, beberapa karyawan menemukan kemampuan baru seperti pengendalian emosi, komunikasi efektif, atau keberanian mengambil keputusan. Ini membuktikan bahwa krisis bisa menjadi momentum pertumbuhan pribadi.

F. Lingkungan kerja menengah ke bawah menciptakan stigma terhadap keterbukaan

Banyak karyawan masih menganggap bahwa bercerita = lemah, apalagi dalam konteks kerja kasar seperti kurir. Akibatnya, mereka menyimpan beban sendiri, yang bisa berdampak negatif pada kesehatan mental dan produktivitas.

