



ARTIKEL PENELITIAN

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kesejahteraan Psikologis pada Karyawan yang Mengalami *Job Mismatch*

ALIFFIA REZA MARCHELINE & ROSATYANI PUSPITA ADIATI*

Fakultas Psikologi Universitas Airlangga

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh kepuasan kerja terhadap kesejahteraan psikologis pada karyawan yang mengalami *job mismatch*. Penelitian ini melibatkan 70 partisipan yang bekerja tidak sesuai latar belakang pendidikan. Teknik pengumpulan data menggunakan kuisisioner dengan skala kepuasan kerja dan kesejahteraan psikologis. Teknik analisis menggunakan uji regresi dengan *simple linear regression* dengan bantuan program Jamovi 1.6.23. Hasil analisis dalam penelitian memiliki nilai signifikansi (p) sebesar $<.001$ dengan koefisien regresi (R^2) sebesar 0.289. Hasil ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kesejahteraan psikologis pada karyawan yang mengalami *job mismatch*.

Kata kunci: *kepuasan kerja, kesejahteraan psikologis, ketidaksesuaian pekerjaan*

ABSTRACT

This study aims to examine the effect of job satisfaction towards psychological well-being among employees who experience job mismatch. The study involves 70 participants who work mismatch to the education background. The data collection technique used is a questionnaire with a scale of job satisfaction and psychological well-being. The analysis technique used is a regression test with simple linear regression with the help of the Jamovi 1.6.23 program. The results of the analysis of this study have a significance value (p) of $<.001$ with a regression coefficient (R^2) of 0.289. These results indicate that job satisfaction has a significant influence on the psychological well-being of employees who experience job mismatches.

Keywords: *job mismatch, job satisfaction, psychological well-being*

Buletin Penelitian Psikologi dan Kesehatan Mental (BRPKM), 2021, Vol. 1(2), 1319-1330

*Alamat korespondensi: Fakultas Psikologi Universitas Airlangga, Kampus B Universitas Airlangga Jalan Airlangga 4-6 Surabaya 60286. Surel: rosatyani.adiati@psikologi.unair.ac.id



Naskah ini merupakan naskah dengan akses terbuka dibawah ketentuan the Creative Common Attribution License (CC-BY-4.0) (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0>), sehingga penggunaan, distribusi, reproduksi dalam media apapun atas artikel ini tidak dibatasi, selama sumber aslinya disitir dengan baik.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset terpenting yang akan menentukan keberhasilan sebuah organisasi. Produk, teknologi, dan strategi dapat direplikasi, namun sumber daya tersebut tidak akan berguna tanpa ada peran manusia yang kompeten. Manusia adalah kekuatan utama organisasi karena mereka yang melaksanakan strategi bisnis untuk mencapai tujuan organisasi. Perusahaan harus mengelola sumber daya manusianya dengan baik agar dapat terus berkembang dan mencapai tujuannya (Leisy & Pyron, 2009). Kebutuhan untuk kualifikasi atau keterampilan berubah dengan cepat karena adanya perubahan teknologi, tetapi hal itu tidak menjadi masalah jika perusahaan memiliki karyawan yang terampil pada bidangnya, sehingga lebih baik dan sangat penting untuk perusahaan yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja dan menjadi kompetitif (Velciu, 2017).

Di balik tingkatan persaingan yang besar, ketidakcocokannya antara pembelajaran dengan ketersediaan lapangan pekerjaan (*mismatch*) menjadi salah satu atensi. Alasannya, tingkatan *mismatch* di Indonesia lumayan besar. Menteri tenaga kerja, Hanif Dhakiri melaporkan perluasan wajar dalam angkatan kerja baru kurang lebih 2 juta orang. Dalam hal ini, kurang lebih 37% dari angkatan kerja tergantung pada profesi pendidikan yang mereka geluti (*match*). Ini berarti kurang lebih 63% penduduk Indonesia tidak bekerja sesuai dengan latar belakang pendidikannya (*mismatch*), ataupun bisa dikatakan 10 orang tamat pembelajaran resmi, serta hanya 3 hingga 4 orang yang *match* (Mardiana, 2017). Perihal ini, cocok dengan hasil survey yang dilakukan ECC UGM yang menampilkan bahwa 67% responden berkata jika mereka mempunyai latar belakang pendidikan yang berbeda dengan bidang pekerjaannya (*mismatch*). Sisanya 33% responden berkata jika mereka bekerja di bidang yang sama dengan latar belakang pendidikan (*match*) (Wardani & Fatimah, 2020). Survey yang dilakukan oleh Angkatan Kerja Nasional (Sakernas) pada 12.396.429 responden yang bekerja umur 18- 64 tahun dengan pembelajaran Diploma I ke atas mendeteksi bahwa kesesuaian kualifikasi pekerja dengan latar belakang pendidikan (*horizontal mismatch*) mempunyai ketidakcocokan sebesar 60,252% serta kesesuaian tingkatan pendidikan dengan pekerjaannya (*vertical mismatch*) mempunyai ketidakcocokan 53,33% (Setiawan & Winarto, 2018)

Fenomena ini sering disebut dengan *job-education mismatch*, yaitu kurangnya keselarasan antara tingkat pendidikan saat ini dan pekerjaan yang tersedia (Betti dkk., 2011). Menurut Iryanti (2017) dampak buruk adanya *job mismatch* ini dapat berakibat pada pekerja, perusahaan, dan masyarakat itu sendiri. Pekerja bisa mendapatkan upah dibawah *standart*, kepuasan kerja menjadi rendah, dan risiko perburuan pekerjaan dan pengangguran meningkat. Perusahaan akan menghadapi penyusutan produktivitas serta perkembangan perusahaan. Sumber daya manusia yang belum maksimal, tunjangan pengangguran yang lebih besar serta hilangnya penerimaan pajak pemasukan atau penghasilan.

Mismatch adalah fenomena yang kompleks dan dinamis yang terjadi pada tingkat yang berbeda dan terkait dengan situasi ekonomi secara keseluruhan. Selain ketidaksesuaian kuantitatif di tingkat makroekonomi, *mismatch* dapat berdampak pada organisasi dan individu yang mempekerjakan (Cedefop, 2009). *Education mismatch* didefinisikan sebagai kurangnya koherensi antara tingkat pendidikan yang dibutuhkan dan yang ditawarkan untuk pekerjaan tertentu. Konsekuensi logis dari masalah ini adalah adanya pekerja yang *overeducation* ketika keterampilan yang individu bawa ke pekerjaan mereka melebihi keterampilan yang dibutuhkan untuk pekerjaan itu, dan pekerja yang *undereducation* ketika keterampilan ini lebih rendah daripada yang dibutuhkan untuk pekerjaan itu. Secara potensial, kedua situasi ini dapat memiliki konsekuensi negatif bagi pasar tenaga kerja (Betti dkk., 2011). *Horizontal mismatch* dapat dianggap sebagai fenomena negatif mengingat siswa memilih bidang studi dengan harapan mendapatkan pekerjaan di bidang pekerjaan terkait (Betts, 1996; Holland, 1985 dalam Allen dkk., 2013). Faktanya, dalam penelitian Allen dkk., (2013) menunjukkan bahwa

horizontal mismatch seringkali memiliki efek yang tidak menguntungkan pada pendapatan karyawan, status pekerjaan, dan kepuasan kerja. Dalam hal ini, *horizontal mismatch* dapat mengungkapkan bahwa proses pembentukan keterampilan dan alokasi keterampilan di pasar tenaga kerja tidak optimal.

Studi dan survei yang dilakukan oleh Veenhoven (1996 dalam Piper, 2015) dan Khattab & Fenton (2009 dalam Piper, 2015) menemukan bukti bahwa individu yang *over-education (mismatch)* kurang puas dengan kehidupan dibandingkan individu yang *under-education (mismatch)*. Hal ini bahwa asosiasi negatif ini mungkin disebabkan oleh kurangnya pekerjaan yang tersedia pada tingkat pendidikan tersebut dan mungkin ketidakbahagiaan juga karena aspirasi atau ekspektasi yang meningkatkan sifat pendidikan (yang relatif tidak terpenuhi oleh *over-education*). Dengan demikian, *over-education (mismatch)* mungkin memiliki konsekuensi negatif untuk kesejahteraan.

Survei yang dilakukan oleh Florentine & Prabowo (2014) terhadap 31 karyawan yang bekerja di kantor, dimana stres kerja karyawan dikaitkan dengan *skill mismatch (job mismatch)*. Semakin besar respons karyawan terhadap respons *skill mismatch*, semakin menjadi besar potensi stres di tempat kerja. Perihal ini terjalin sebab saat seseorang merambah dunia kerja yang sama sekali berbeda dari yang biasa orang tersebut alami, orang tersebut akan menghadapi lebih banyak pergantian serta tuntutan untuk menyesuaikan diri dengan pekerjaan. Tidak hanya itu, karyawan dengan jenis pendidikan berbeda dengan kualifikasi jabatannya (*undereducation*) akan kesusahan untuk menguasai pekerjaannya yang berujung pada stres kerja sebab kelebihan beban. Pada disaat yang sama, karyawan dengan tingkat pendidikan lebih tinggi dari yang dibutuhkan (*overeducation*) akan mengalami stres di tempat kerja karena kurangnya media untuk mempromosikan keterampilan mereka (Florentine & Prabowo, 2014).

Pada penelitian yang dilakukan sebelumnya (Artés dkk., 2014) berbasis sampel data dari *European Social Survey (ESS)* dengan total 34.969 pada 28 negara ditemukan bahwa *job mismatch* dikaitkan dengan tingkat kesejahteraan. Dalam perihal ini dengan membandingkan pekerja yang *match* serta *mismatch* melaksanakan pekerjaan yang sama ditemui jika pekerja yang hadapi *undereducation (job mismatch)* mempunyai tingkatan kesejahteraan yang rendah dibandingkan dengan rekannya. Ini bisa disebabkan oleh semacam rasa rendah diri dari menjadi kurang berpendidikan atau berjuang untuk melakukan pekerjaan yang pekerjaannya tidak memenuhi syarat (*job mismatch*). Hasil ini sejalan dengan keberadaan *inferiority complex* atau kesusahan pekerja dalam melakukan pekerjaannya saat pekerja tersebut tidak cukup terlatih. Dampak ini berkaitan secara ekonomi dan mengakibatkan kehidupan negatif lainnya seperti pengangguran. Bagi individu itu sendiri secara tidak langsung dapat mempengaruhi keadaan psikologis, mengganggu kehidupan kerja dan bagi perusahaan dalam jangka panjang akan mengalami kerugian karena pekerja yang kurang produktif (Artés dkk., 2014).

Kondisi kesehatan mental pekerja yang mengalami *mismatch* seperti yang disebutkan di atas secara tegas diidentikkan dengan *well-being*. Istilah *well-being* dikenal sebagai kegembiraan atau kebahagiaan yang dialami oleh orang tersebut. Aristoteles berpendapat bahwa kegembiraan atau kebahagiaan sejati terletak pada pemikiran atau pencapaian sesuatu yang berharga (Sufi, 2016). Kesehatan psikologis memandang *well-being* tidak hanya sebagai indikator kunci kebahagiaan pribadi, tetapi juga sebagai kemampuan individu untuk mewujudkan potensinya untuk mencapai kesejahteraan psikologis (Singh dkk., 2012 dalam Renggani & Widiasavitri, 2018). Dalam dunia kerja, ketika seorang individu menemukan lingkungan kerja mereka menarik, membuatnya tertantang, mereka merasa senang dan akan menghasilkan kinerja yang optimal (Ariati, 2010).

Menurut Ryff (1989) kesejahteraan psikologis adalah hasil penilaian ataupun evaluasi individu yang dipengaruhi oleh pengalaman serta harapan hidup atau ekspektasi pribadinya, serta digunakan untuk menggambarkan ataupun memperhitungkan kesehatan psikologisnya didukung pada pemenuhan

fungsi psikologi positif. Kesejahteraan psikologis memiliki enam dimensi yaitu, sejauh mana individu mempunyai ikatan yang meyakinkan dan positif dengan orang lain (*positive relation with others*), keahlian individu untuk menerima dirinya sendiri (*self-acceptance*), mempunyai tujuan untuk hidup (*purpose in life*), sanggup untuk tumbuh secara pribadi atau personal (*personal growth*), sanggup mengendalikan lingkungan (*environmental mastery*) serta menjadi pribadi yang mandiri (*autonomy*) (Ryff, 1989). Tiap dimensi kesejahteraan psikologis mempunyai tantangan yang berbeda bagi setiap individu saat individu tersebut berupaya untuk berfungsi secara positif (Ryff, 1989, Ryff & Keyes, 1995; Keyes dkk., 2002).

Ryff & Keyes (1995) mengatakan jika banyak faktor yang dapat mempengaruhi kesejahteraan psikologis, seperti usia, jenis kelamin, arti hidup, karakter atau kepribadian (Keyes dkk., 2002) dan perbedaan budaya (Ryff, 1989). Huppert (2009) yakin jika terdapat faktor yang lainnya yang dapat pengaruh kesejahteraan psikologis, yaitu faktor sosial dan perkembangan otak, genetika, kepribadian, demografi, faktor sosial ekonomi, faktor pertumbuhan mental serta motivasi yang lain dapat meningkatkan kesejahteraan psikologis. Baginya, salah satu faktor yang sangat mempengaruhi ialah faktor lain. Adapaun faktor yang lain tersebut terdapat berbagai macam variabel, salah satunya yaitu kepuasan kerja.

Kepuasan kerja didefinisikan sebagai tingkat perasaan menyenangkan yang diperoleh individu dari penilaian atau evaluasi pekerjaan individu tersebut berdasarkan pengalaman kerja (Colquitt dkk, 2011 dalam Lavena, 2016). Belfield (2000 dalam Piper, 2015) dalam survei yang dirujuk sebelumnya, menyatakan bahwa karyawan yang *match* memiliki tingkat kepuasan kerja yang jauh lebih tinggi daripada karyawan yang *mismatch*. Menurut penelitian yang dilakukan Bender & Roche (2013) mengatakan bahwa *mismatch* antara pendidikan dan pekerjaan dapat memberikan dampak pada tingkat pendapatan yang rendah, kepuasan kerja yang rendah, *turnover* pekerja yang tinggi dan pada akhirnya akan mempengaruhi kinerja karyawan. Fleming dan Kler (2007 dalam Piper, 2015) melakukan penelitian menggunakan data panel Australia dan menemukan beberapa bukti bahwa *mismatch* di pasar tenaga kerja dapat menyebabkan berkurangnya kepuasan kerja dan produktivitas yang lebih rendah. Ketidakpuasan kerja ini diperkuat dalam penelitian Allen & van der Velden (2001), *mismatch* sangat berpengaruh penting pada kepuasan kerja karena upah yang diberikan kepada karyawan dibawah upah minimal sehingga membuat para pekerja ingin mencari pekerjaan lain yang sesuai atau *match*. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Mateos-Romero & Salinas-Jiménez (2018), efek dari kepuasan kerja pada karyawan *mismatch* dikaitkan dengan motivasi yang lebih instrinsik terkait dengan kebutuhan psikologis. Individu cenderung lebih termotivasi untuk bekerja ketika mereka lebih puas dengan pekerjaannya, dan sebaliknya. Ketidakpuasan kerja dapat menimbulkan dampak yang buruk seperti *turnover* yang tinggi, ketidakhadiran atau absen, pemogokan atau karyawan yang tidak melakukan pekerjaan, dan tindakan lain yang dapat merugikan perusahaan individu tersebut bekerja (Davis & Newstrom dalam Hafid & Hasanah, 2016).

Simarmata (2015 dalam Prihwantari, 2018) menerangkan jika kepuasan kerja dapat pengaruh tingkat kesejahteraan seseorang karyawan sebab pekerjaan sangat berarti dalam kehidupan mayoritas seseorang dan mayoritas dari orang tersebut lebih banyak menghabiskan waktu untuk bekerja sehingga perihal itu bisa jadi sangat berarti bagi kebahagiaan dan kesejahteraannya. Kepuasan kerja diduga selaku prediktor yang kuat dari kesejahteraan seseorang secara holistic atau keseluruhan (Argyle, 1989; Judge & Watanabe, 1993 dalam Vieira, 2005). Kepuasan kerja dapat pengaruh kesejahteraan psikologis seseorang karyawan sebab kepuasan kerja dapat menciptakan sikap yang dapat mempengaruhi kehidupan seseorang karyawan. Sebab dikala bekerja, karyawan berharap memiliki kepuasan dengan pekerjaannya sehabis beban kerja terselesaikan. Hal ini karena kepuasan kerja mempengaruhi

karyawan dimana kepuasan kerja ialah sejauh mana seseorang atau individu memihak pada pekerjaannya, berpartisipasi aktif serta berpendapat produktivitasnya berarti untuk harga diri sehingga berakibat pada karyawan yang mengalami *job mismatch* (Velciu, 2017).

Beberapa penelitian sebelumnya telah menunjukkan bahwa kepuasan kerja mempengaruhi kesejahteraan pada karyawan dengan latar belakang *mismatch*. Misalnya studi yang dilakukan oleh Bracke dkk. (2013) dan Johnson & Johnson (1996). Tetapi, hasil ini berbeda dari penelitian yang dilakukan oleh Voces & Caínzos (2021) dimana studi ini tidak menemukan adanya pengaruh antara kepuasan kerja dan *well-being* pada karyawan dengan latar belakang *mismatch*.

Berdasarkan penjelasan diatas tentang kepuasan kerja serta kesejahteraan psikologis pada karyawan yang mengalami *job mismatch* penting dilakukan karena fenomena yang tengah tumbuh di masyarakat serta belum terdapat riset sebelumnya dengan variabel kepuasan kerja dan kesejahteraan psikologis serta terdapatnya inkonsistensi pada hasil penelitian yang telah dilakukan sebelumnya. Kepuasan kerja ialah isu yang sangat menarik serta berarti sebab telah teruji manfaatnya sangat besar untuk kepentingan seseorang atau individu, industri atau organisasi, dan masyarakat. Bagi individu itu sendiri mempelajari pemicu serta asal mula kepuasan kerja memungkinkan upaya untuk meningkatkan kesejahteraan hidup (As'ad, 2004). Hingga penulis tertarik untuk melaksanakan penelitian mengenai pengaruh kepuasan kerja terhadap kesejahteraan psikologis pada karyawan yang mengalami *job mismatch*.

Tujuan dari penelitian atau riset ini ialah untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kesejahteraan psikologis pada karyawan yang mengalami *job mismatch*. Ada pula pertanyaan dalam penelitian ini ialah (H_a) kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kesejahteraan psikologis karyawan yang mengalami *job mismatch*, dan (H_0) kepuasan kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kesejahteraan psikologis karyawan yang mengalami *job mismatch*.

METODE

Tipe penelitian yang digunakan dalam penelitian ini dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini memakai metode kuantitatif yang akan menekankan pada informasi atau data kuantitatif yang dikumpulkan lewat prosedur pengukuran serta diolah dengan metode analisis statistika (Azwar, 2018). Berdasarkan pada tujuannya, penelitian yang dilakukan termasuk dalam penelitian *explanatory research*, dimana hasil serta proses dalam penelitian untuk menerangkan tentang hubungan antar variabel yang diteliti dan terdapatnya uji hipotesis (Singarimbun & Effendi, 1989). Teknik pengumpulan informasi atau data yang digunakan ialah *survey* dengan menyebarkan kuesioner. Penelitian ini mempunyai 2 variabel, ialah variabel independen (X) kepuasan kerja serta variabel dependen (Y) kesejahteraan psikologis. Dua variabel tersebut digunakan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kesejahteraan psikologis pada karyawan yang menghadapi *job mismatch*.

Teknik sampling dalam penelitian memakai teknik *nonprobability sampling* dengan metode *purposive sampling*. *Purposive sampling* ialah metode sampel *non-random* dimana peneliti menentukan kriteria atau karakteristik responden berdasarkan pertimbangan tertentu (Neuman, 2007). Terdapat kriteria untuk partisipan dalam penelitian ini yaitu Warga Negara Indonesia (WNI), bekerja di salah satu perusahaan atau instansi di Indonesia, dan sedang menjalankan pekerjaan yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikannya. Penulis menggunakan analisis *G*Power* dengan perangkat *G*Power 3.1.9.4* untuk dapat menentukan berapa jumlah partisipan yang diperlukan agar hasilnya dapat *representative* agar memperkuat hasil penelitian. Metode yang di pakai dalam menghitung subyek dengan teknik *a priori power analysis* dengan tipe uji *linear multiple regression: Fixed model, R2 deviation*

from zero. Dengan memakai teknik ini, dapat memberikan informasi tentang ukuran sampel yang diperlukan guna mengetahui *effect size* sebesar 0,15 dengan *statistical power* 80% serta *alpha* 5% dengan satu prediktor yang digunakan. Sehingga didapatkan hasil untuk sampel yang diperlukan dalam penelitian ini berjumlah 55 orang ataupun minimum sebanyak 55 orang. Partisipan diwajibkan untuk mengisi *informed consent* pada bagian awal serta kemudian mengisi 2 instrument alat ukur pada bagian berikutnya.

Alat ukur yang digunakan dalam penelitian untuk variabel kepuasan kerja yang merupakan skala kepuasan kerja bersumber pada konsep Colquitt, LePine, dan Wesson (dalam Lavena, 2016) yang telah digunakan dalam penelitian Lavena (2016) yang memiliki judul “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi pada PT. Jasa Marga (PERSERO) TBK Wilayah Jabodetabek” yang terdiri dari 24 aitem dengan 5 opsi jawaban (1= Sangat Tidak Setuju, 5= Sangat Setuju), dengan koefisien reliabilitas yang cukup baik ($\alpha=.864$). Teknik validitas yang digunakan adalah *content validity*, yang dilakukan dengan *professional judgment* yaitu dosen Fakultas Psikologi Mercu Buana. Alat ukur dalam penelitian ini untuk variabel kesejahteraan psikologis ialah *Scale of Psychological Well-Being* (SPWB) merupakan *instrument* baku yang disusun Ryff's pada tahun 1995 dan diadaptasi oleh Anugrah (2018) dalam penelitiannya yang berjudul “Hubungan *Workplace Incivility Behavior* dengan Kesejahteraan psikologis dan *Psychological Distress* Pada Karyawan Sales di Indonesia” yang terdiri dari 18 aitem dengan 6 opsi jawaban (1= Sangat Tidak Setuju, 6= Sangat Setuju), dengan koefisien reliabilitas yang cukup baik ($\alpha=.663$). Teknik validitas yang digunakan adalah *content validity*, yang dilakukan dengan *professional judgment* yaitu dosen Fakultas Psikologi Universitas Airlangga.

Teknik analisis data dalam penelitian ini digunakan untuk menguji hipotesis dengan memakai uji regresi dengan uji regresi sederhana (*simple linear regression*). Penulis memakai aplikasi Jamovi 1. 6. 23 untuk melaksanakan analisis data pada penelitian ini.

HASIL PENELITIAN

Uji Deskriptif

Hasil uji deskriptif pada 70 partisipan dengan presentase 35,7% laki-laki dan 64,3% adalah perempuan menunjukkan bahwa variabel kesejahteraan psikologis memiliki nilai ($M=89,4$; $SD=8,05$; $Min=56$; $Max=110$). Pada variabel kesejahteraan psikologis memiliki nilai ($M=80$; $SD=7,93$; $Min=59$; $Max=102$).

Uji Linearitas

Uji linearitas dilaksanakan untuk menguji bahwa hubungan antara variabel independen dan variabel dependen adalah linear. Pada penelitian ini, uji linearitas yang dilakukan menggunakan korelasi spearman. Berdasarkan hasil uji korelasi diketahui bahwa kepuasan kerja berkorelasi positif dan cukup kuat ($r(70)=0,305$; $p<0.001$) dengan kesejahteraan psikologis.

Uji analisis Regresi Sederhana

Data yang didapat dalam penelitian ini memperoleh ($F,68$) = 27.7, nilai $p > .001$) nilai koefisien regresi (R^2) sebesar 0,289. Nilai tersebut menunjukkan varians kepuasan kerja *overlap* sebanyak 28,9% dengan

variabel kesejahteraan psikologis. Variabel kepuasan kerja menghasilkan ($B=0,530$, 95% CI=[0.329, 0.730], $SE=0.101$ $t=5.26$ nilai $p<0.001$) berarti menunjukkan nilai positif, sehingga saat kepuasan kerjanya meningkat, maka kesejahteraan psikologisnya akan meningkat.

DISKUSI

Hasil riset ini menampilkan kepuasan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kesejahteraan psikologis pada karyawan yang mengalami *job mismatch*. Riset ini sejalan dengan riset yang dilakukan oleh Simarmata (2015 dalam Prihwantari, 2018) yang menerangkan jika kepuasan kerja dapatengaruhi tingkatan kesejahteraan seseorang karyawan. Kesejahteraan dalam perihai ini merupakan kesejahteraan psikologis ataupun biasa diucap dengan *psychological well-being*. Simarmata (2015 dalam Prihwantari, 2018) menerangkan bahwa pekerjaan yang dilakukan oleh sebagian besar orang ialah kegiatan hidup yang sangat berarti serta kepuasan kerja yang dimiliki dapatengaruhi tingkatan kesejahteraan psikologisnya. Dalam dunia kerja, kala seseorang menciptakan area kerjanya menarik, mengasyikkan, serta sanggup membuatnya merasa tertantang, bisa dikatakan bahwa orang tersebut merasa bahagia, bekerja dengan optimal serta menghasilkan kinerja yang baik (Ariati, 2010). Karyawan yang mempunyai kepuasan kerja merupakan karyawan yang senantiasa merasa bahagia serta senang dikala bekerja (Davis & Newstrom, 2005 dalam Sujati, 2018).

Hadjam & Nasiruddin (2003) dalam penelitiannya pula mengatakan kepuasan kerja mempunyai peran yang signifikan terhadap kesejahteraan psikologis, dimana kepuasan individu terhadap pekerjaan menunjang terbentuknya kesejahteraan psikologis dan kesejahteraan psikologis menunjang terbentuknya kepuasan terhadap pekerjaan. Kepuasan dianggap sebagai komponen kognitif kepuasan dan dari literatur yang didapat menunjukkan bahwa emosi atau suasana hati individu yang terkait dengan pengalaman kerja memiliki pengaruh pada persepsi ketika menilai berbagai aspek pekerjaan yang bersangkutan, yang dalam penelitian ini adalah kepada karyawan yang mengalami *job mismatch*. Dalam penelitian Bravo-Yáñez & Jiménez-Figueroa (2011), timbul adanya ketidakpuasan di tempat kerja karena dukungan dari atasan dan kesetaraan dalam cara memperlakukan karyawan dalam organisasi. Sehingga organisasi, pemimpin, dan rekan kerja memiliki peran yang penting untuk menunjang kepuasan kerja serta kesejahteraan psikologis pada karyawan dengan metode membangun ikatan yang baik dan positif dengan atasan serta rekan kerja, pengawasan serta metode atasan memperhitungkan pekerjaan karyawan.

Perihai ini sama dengan riset (Islamiatti, 2019) yang mengemukakan kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kesejahteraan psikologis. Dalam penelitiannya dimensi dari kepuasan kerja yang mempengaruhi signifikan terhadap kesejahteraan psikologis ialah kehidupan batin, arti serta tujuan bekerja, serta perasaan terhubung dengan organisasi atau komunitas. Dimensi pendapatan dalam riset ini pengaruhnya tidak signifikan dimana perihai ini menampilkan kepuasan kerja tidak hanya bersumber dari pendapatan. Hal ini senada dengan *statement* Robbin dalam Tanujaya (2014) pekerjaan tidak hanya melaksanakan pekerjaan, namun terpaut pula dengan aspek lain semacam interaksi dengan rekan kerja ataupun atasan, mengikuti ketentuan yang ada, serta keadaan kerja tertentu yang bisa mempengaruhi rasa nyaman serta aman karyawan saat bekerja. Sehingga karyawan yang cenderung terletak pada keadaan merasakan kepuasan kerja akan merasakan emosi serta pengalaman yang baik dan positif terhadap pekerjaannya. Konsisten dengan teori yang dikatakan oleh Locke dalam (Tanujaya, 2014) kepuasan kerja sesuai dengan perasaan ataupun perilaku seseorang karyawan yang dihasilkan dari perbandingan antara harapan serta realitas pekerjaan. Dengan kata lain, keadaan emosional seperti bisa menjalankan ikatan yang baik dengan rekan kerja serta atasan, perasaan

bahagia dalam menuntaskan pekerjaan, serta terdapatnya pengalaman positif menunjukkan karyawan merasakan kepuasan kerja. Strauss & Sayles (1981 dalam Sujati, 2018) memandang kepuasan kerja penting untuk pemenuhan kebutuhan aktualisasi diri seseorang. Dalam hal ini, percaya bahwa kepuasan kerja penting dalam memenuhi kebutuhan untuk perbaikan diri dimana ketika kepuasan kerja tidak terpenuhi maka tidak pernah mencapai kematangan psikologis dan jika tidak dapat tercapai bisa menyebabkan stres. Kurangnya kepuasan kerja menyebabkan semangat kerja yang rendah, produktivitas kerja yang rendah dan lingkungan sosial yang tidak sehat. Lebih dalam lagi, menurut Strauss & Sayles (1981 dalam Sujati, 2018), individu yang tidak memperoleh pekerjaan yang memuaskan, dimana dalam riset ini ialah karyawan yang mengalami *job mismatch* akan jarang memiliki kehidupan yang benar-benar memuaskan.

As'ad (2004) berpendapat bahwa salah satu faktor yang bisa pengaruhi kepuasan kerja merupakan faktor psikologis semacam atensi, kenyamanan kerja, perilaku terhadap pekerjaan serta perasaan dalam bekerja termasuk faktor yang berhubungan dengan mental karyawan. Perihal ini menampilkan bahwa kepuasan kerja bisa ditingkatkan dengan menjaga perasaan dan sikap terhadap pekerjaan serta menciptakan kenyamanan kerja dan meningkatkan kepuasan kerja. Perasaan dan sikap ini adalah cara untuk membuat pekerjaan karyawan menyenangkan tanpa tekanan dan mengambil sikap yang baik agar tidak mengganggu efisiensi kerja karyawan. Ketika karyawan merasa senang, penyelesaian pekerjaan tercermin dalam prestasi kerja (Handoko, 2001 dalam Sujati, 2018).

Ryff (1989) menganjurkan untuk menerangkan ciri-ciri individu dengan psikologi yang baik ialah pencapaian penuh dari kemampuan psikologis orang serta suatu kondisi ketika orang bisa menerima serta mengenali kelebihan serta kekurangan pada diri sendiri, mempunyai tujuan hidup semacam mengenali bagaimana menggapai kehidupan yang lebih baik dengan membagikan target tertentu dalam kehidupannya, mempunyai kedekatan yang positif dengan orang lain, sanggup mengatur lingkungan, serta bertumbuh secara individu atau personal, menjadi individu yang mandiri dimana perihal ini menolong dalam bekerja sebab orang tidak bergantung pada orang lain untuk melaksanakan seluruh tanggung jawab di tempat kerja. Dalam perihal ini, apabila orang bisa melaksanakan perihal ini dalam kehidupan kerja maka orang tersebut memiliki kesejahteraan psikologis yang baik ataupun orang yang telah menggapai *well-being* merupakan orang yang sudah menguasai tujuan hidup, mempunyai kontrol diri serta ikatan sosial yang baik sehingga dapat memandang kehidupan di sekitarnya secara lebih positif, baik pada keadaan kehidupan yang menguntungkan maupun kebalikannya pada kehidupan yang tidak menguntungkan (Kasturi, 2016 dalam Tasema, 2018). Sehingga karyawan yang mengalami *job mismatch* bisa tingkatkan kesejahteraan psikologis untuk memperoleh hasil kerja yang baik dalam tingkatkan kepuasan kerja. Perasaan yang positif serta bahagia dalam hidup pada orang akan membuatnya bisa bekerja dengan baik sehingga dapat menciptakan prestasi dalam bekerja serta membuat orang jadi puas terhadap pekerjaannya (Tasema, 2018).

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data yang dilakukan dalam penelitian ini, dapat ditarik kesimpulan hipotesis alternatif (H_a) diterima dan hipotesis *null* (H_0) ditolak. Dalam hal ini, diperoleh hasil bahwa adanya pengaruh kepuasan kerja terhadap kesejahteraan psikologis khususnya dalam penelitian ini yaitu pada karyawan yang mengalami *job mismatch*. Semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin tinggi juga kesejahteraan psikologisnya, dan sebaliknya semakin rendah kepuasan kerja maka semakin rendah juga kesejahteraan psikologisnya.

UCAPAN TERIMAKASIH

Penulis mengucapkan terima kasih kepada pihak yang sudah membantu dalam penulisan naskah ini. Terima kasih kepada Rosatyani Puspita Adiati, M.Psi., Psikolog, selaku dosen pembimbing penulis, kepada dosen-dosen pengajar dan staf-staf di Fakultas Psikologi Universitas Airlangga, partisipan dalam penelitian, dan pihak-pihak yang tidak dapat disebutkan satu-persatu.

DEKLARASI POTENSI TERJADINYA KONFLIK KEPENTINGAN

Aliffia Reza Marcheline dan Rosatyani Adiati Puspita tidak bekerja, menjadi konsultan, memiliki saham, atau menerima dana dari perusahaan atau organisasi manapun yang mungkin akan mengambil untung dari diterbitkannya naskah ini.

PUSTAKA ACUAN

- Allen, J. P., Levels, M., & van der Velden, R. K. W. (2013). *Skill mismatch and skill use in developed countries: Evidence from the PIAAC study*. <https://ideas.repec.org/p/unm/umaror/2013017.html>
- Allen, J., & van der Velden, R. (2001). Educational mismatches versus skill mismatches: Effects on wages, job satisfaction, and on-the-job search. *Oxford Economic Papers*, 53(3), 434–452. <https://doi.org/10.1093/oep/53.3.434>
- Anugrah, D. M. (2018). *Hubungan workplace incivility behaviour dengan psychological well-being dengan psychological distress pada karyawan sales di Indonesia*.
- Ariati, J. (2010). SUBJECTIVE WELL-BEING (KESEJAHTERAAN SUBJEKTIF) DAN KEPUASAN KERJA PADA STAF PENGAJAR (DOSEN) DI LINGKUNGAN FAKULTAS PSIKOLOGI UNIVERSITAS DIPONEGORO. *Jurnal Psikologi Undip*, 8(2), 117–123. <https://doi.org/10.14710/JPU.8.2.117-123>
- Artés, J., Salinas-Jiménez, M. del M., & Salinas-Jiménez, J. (2014). Small Fish in a Big Pond or Big Fish in a Small Pond? The Effects of Educational Mismatch on Subjective Wellbeing. *Social Indicators Research*, 119(2), 771–789. <https://doi.org/10.1007/s11205-013-0526-1>
- As'ad, M. (2004). *Psikologi Industri*. Liberty.
- Azwar, S. (2018). *Metode Penelitian Psikologi*. Pustaka Pelajar.
- Bender, K. A., & Roche, K. (2013). Educational mismatch and self-employment. *Economics of Education Review*, 34, 85–95. <https://doi.org/10.1016/j.econedurev.2013.01.010>
- Betti, G., D'Agostino, A., & Neri, L. (2011). Educational Mismatch of Graduates: A Multidimensional and Fuzzy Indicator. *Social Indicators Research*, 103(3), 465–480. <https://doi.org/10.1007/s11205-010-9712-6>
- Bracke, P., Pattyn, E., & Von dem Knesebeck, O. (2013). Overeducation and depressive symptoms: Diminishing mental health returns to education. *Sociology of Health and Illness*, 35(8), 1242–1259. <https://doi.org/10.1111/1467-9566.12039>

- Bravo-Yáñez, C., & Jiménez-Figueroa, A. (2011). [Psychologica well-being, perceived organizational support and job satisfaction amongst Chilean prison employees]. *Revista Española de Sanidad Penitenciaria*, 13(3), 91–99. <https://doi.org/10.4321/s1575-06202011000300004>
- CEDEFOP. (2009). Cedefop working paper Skill mismatch Identifying priorities for future. *Cedefop*, 3, 1–27.
- Florentine, & Prabowo, S. (2014). *Hubungan antara skill mismatch dengan stres kerja pada karyawan PT X*. 1–19.
- Hadjam, M. N. R., & Nasiruddin, A. (2003). Peranan Kesulitan Ekonomi, Kepuasan Kerja dan Religiusitas Terhadap Kesejahteraan Psikologis. *Jurnal Psikologi*, 2(2), 72–80.
- Hafid, M., & Hasanah, U. (2016). Persepsi Lingkungan Kerja Psikologis Terhadap Kepuasan Kerja. *Journal An-Nafs: Kajian Penelitian Psikologi*, 1(2), 269–290. <https://doi.org/10.33367/psi.v1i2.294>
- Huppert, F. A. (2009). Psychological Well-being: Evidence Regarding its Causes and Consequences. *Applied Psychology: Health and Well-Being*, 1(2), 137–164. <https://doi.org/10.1111/J.1758-0854.2009.01008.X>
- Iryanti, R. (2017). Education & skill mismatch di Indonesia: Kondisi saat ini dan kebijakan pemerintah. *Kementerian PPN/ Bappenas*, 28.
- Islamiatti, K. (2019). *Pengaruh kepuasan kerja dan spiritualitas di tempat kerja terhadap kesejahteraan psikologis perawat*.
- Johnson, G. J., & Johnson, W. R. (1996). Perceived overqualification and psychological well-being. *Journal of Social Psychology*, 136(4), 435–445. <https://doi.org/10.1080/00224545.1996.9714025>
- Keyes, C. L. M., Shmotkin, D., & Ryff, C. D. (2002). Optimizing well-being: The empirical encounter of two traditions. *Journal of Personality and Social Psychology*, 82(6), 1007–1022. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.82.6.1007>
- Lavena, I. (2016). *PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI PADA PT. JASA MARGA (PERSERO) TBK WILAYAH JABODETABEK*.
- Leisy, B., & Pyron, D. (2009). Talent Management Takes On New Urgency. *Compensation & Benefits Review*, 41(4), 58–63. <https://doi.org/10.1177/0886368709334323>
- Mardiana, C. F. (2017). 63% Orang Indonesia Bekerja Tak Sesuai Jurusan. <https://finance.detik.com/berita-ekonomi-bisnis/d-3620313/63-orang-indonesia-bekerja-tak-sesuai-jurusan>
- Mateos-Romero, L., & Salinas-Jiménez, M. del M. (2018). Labor Mismatches: Effects on Wages and on Job Satisfaction in 17 OECD Countries. *Social Indicators Research*, 140(1), 369–391. <https://doi.org/10.1007/s11205-017-1830-y>
- Neuman, W. L. (2007). *Basics of Social Research: Qualitative and Quantitative Approaches*. Pearson

Education.

- Piper, A. (2015). Heaven knows I'm miserable now: overeducation and reduced life satisfaction. *Education Economics*, 23(6), 677–692. <https://doi.org/10.1080/09645292.2013.870981>
- Prihwantari, N. A. (2018). *Hubungan kepuasan kerja dan kesejahteraan psikologis pada karyawan dengan gaji dibawah satu juta*.
- Renggani, A. F., & Wideasavitri, P. N. (2018). PERAN SELF COMPASSION TERHADAP PSYCHOLOGICAL WELL-BEING PENGAJAR MUDA DI INDONESIA MENGAJAR Atikah Fairuz Renggani dan Putu Nugrahaeni Wideasavitri. *Jurnal Psikologi Udayana*, 5(2), 177–186.
- Ryff, C. D. (1989). Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57(6), 1069–1081. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.57.6.1069>
- Ryff, C. D., & Keyes, C. L. M. (1995). The Structure of Psychological Well-Being Revisited. *Journal of Personality and Social Psychology*, 69(4), 719–727. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.69.4.719>
- Setiawan, I. P. W., & Winarto, Y. (2018). *Mismatch antara pendidikan dan pekerjaan tiga sektor ini jadi penyumbang pengangguran*. <https://nasional.kontan.co.id/news/mismatch-antara-pendidikan-dan-pekerjaan-tiga-sektor-ini-jadi-penyumbang-pengangguran>
- Singarimbun, M., & Effendi, S. (1989). *Metode Penelitian Survey*. LP3ES.
- Sufi, F. (2016). Hubungan antara pengasuhan dengan subjective well-being ibu dari anak dengan autisme. *Toleransi Masyarakat Beda Agama*.
- Sujati, Y. G. G. (2018). Kepuasan Kerja: Arti Penting, Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi dan Implikasinya Bagi Organisasi. *Jurnal Pendidikan Ekonomi*, 1–60.
- Tanujaya, W. (2014). Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Kesejahteraan Psikologis (Psychological Well-being) Pada Karyawan Cleaner (Studi Pda Karyawan Cleaner yang Menerima Gaji Tidak Sesuai Standar UMP di PT. Sinergi Integra Service, Jakarta). *Jurnal Psikologi*, 12(2), 67–79. <https://www.infodesign.org.br/infodesign/article/view/355%0Ahttp://www.abergo.org.br/revista/index.php/ae/article/view/731%0Ahttp://www.abergo.org.br/revista/index.php/ae/article/view/269%0Ahttp://www.abergo.org.br/revista/index.php/ae/article/view/106>
- Tasema, J. K. (2018). Hubungan antara Psychological Well Being dan Kepuasan Kerja pada Karyawan di Kantor X. *Jurnal Maneksi*, 7(1), 39–48.
- Velciu, M. (2017). Job Mismatch – Effects on Work Productivity. *SEA – Practical Application of Science*, V(15), 395–398.
- Vieira, J. A. C. (2005). Skill mismatches and job satisfaction. *Economics Letters*, 89(1), 39–47. <https://doi.org/10.1016/j.econlet.2005.05.009>
- Voces, C., & Caínzos, M. (2021). Overeducation as Status Inconsistency: Effects on Job Satisfaction,

Subjective Well-Being and the Image of Social Stratification. In *Social Indicators Research* (Vol. 153, Issue 3). Springer Netherlands. <https://doi.org/10.1007/s11205-020-02516-3>

Wardani, L. M. I., & Fatimah, S. (2020). Kompetensi Pekerja dan Efeknya Terhadap Work Engagement: Riset pada Pekerja dengan Horizontal Education Mismatch. *Jurnal Psikologi Sosial*, 18(1), 73–85. <https://doi.org/10.7454/jps.2020.09>