

**DINAMIKA PSIKOLOGIS PADA KARYAWAN YANG MENGALAMI  
JOB MISMATCH DI TEMPAT KERJA**

**SKRIPSI**

**PEMBIMBING**

Prof. Dr. Muhammad Tamar, M.Psi

Dwiana Fajriati Dewi, S.Psi., M.Sc

**OLEH:**

Afiqah Rezki Riyani

C021201040



**UNIVERSITAS HASANUDDIN  
FAKULTAS KEDOKTERAN  
PROGRAM STUDI PSIKOLOGI  
MAKASSAR  
2024**



Optimized using  
trial version  
[www.balesio.com](http://www.balesio.com)

**DINAMIKA PSIKOLOGIS PADA KARYAWAN YANG MENGALAMI  
JOB MISMATCH DI TEMPAT KERJA**

**SKRIPSI**

Diajukan untuk Menempuh Ujian Sarjana  
Pada Fakultas Kedokteran  
Program Studi Psikologi  
Universitas Hasanuddin

**Pembimbing:**

**Prof. Dr. Muhammad Tamar, M.Psi  
Dwiana Fajriati Dewi, S.Psi., M.Sc**

**OLEH:**

**Afiqah Rezki Riyani  
C021201040**



**UNIVERSITAS HASANUDDIN  
FAKULTAS KEDOKTERAN  
PROGRAM STUDI PSIKOLOGI  
MAKASSAR**

**2024**



Optimized using  
trial version  
[www.balesio.com](http://www.balesio.com)

**DINAMIKA PSIKOLOGIS PADA KARYAWAN YANG MENGALAMI  
JOB MISMATCH DI TEMPAT KERJA**

Disusun dan diajukan oleh:

**Afiqah Rezki Riyani**  
C021201040

Telah disetujui oleh Tim Pembimbing untuk diseminarkan  
Pada tanggal seperti tertera di bawah ini:

Makassar, ..... 2024

Pembimbing I

Pembimbing II



Prof. Dr. Muhammad Tamar, M.Psi  
NIP. 19641231 199002 1 004



Dwiana Fajriati Dewi, S.Psi., M.Sc  
NIP. 19940119 202208 6 001

Ketua Program Studi Psikologi  
Fakultas Kedokteran  
Universitas Hasanuddin



Dr. Ichlas Nanang Afandi, S.Psi., M.A  
NIP. 19810725 201012 1 004



SKRIPSI  
**DINAMIKA PSIKOLOGIS PADA KARYAWAN YANG MENGALAMI  
JOB MISMATCH DI TEMPAT KERJA**

disusun dan diajukan oleh:

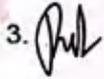
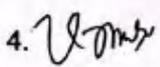
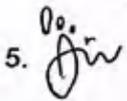
**Afiqah Rezki Riyani**

**C021201050**

Telah dipertahankan dalam sidang ujian skripsi  
Pada tanggal 27 September 2024

**Menyetujui,**

Panitia Penguji

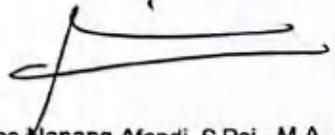
No.	Nama Penguji	Jabatan	Tanda Tangan
1.	Prof. Dr. Muhammad Tamar , M.Psi	Ketua	1. 
2.	Elvita Bellani, S.Psi., M.Sc	Anggota	2. 
3.	Rezky Ariany Aras, S.Psi., M.Psi., Psikolog	Anggota	3. 
4.	Umniyah Saleh, S.Psi., M.Psi., Psikolog	Anggota	4. 
5.	Dwiana Fajriati Dewi, S.Psi.,M.Sc	Anggota	5. 

**Mengetahui,**

Wakil Dekan Bidang Akademik dan Kemahasiswaan  
Fakultas Kedokteran  
Universitas Hasanuddin

Ketua Program Studi Psikologi  
Fakultas Kedokteran  
Universitas Hasanuddin

  
Prof. dr. Agus Salim Bukhrif, M.Clin., Med., Ph.D., Sp.GK(K)  
NIP. 19700821 199903 1 001

  
Dr. Ichlas Nanang Afandi, S.Psi., M.A  
NIP. 19810725 201012 1 004



## PERNYATAAN

Dengan ini, saya menyatakan bahwa:

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik (sarjana, magister, dan atau doktor), baik di Universitas Hasanuddin maupun di perguruan tinggi lain.
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan, dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain, kecuali Tim Pembimbing dan masukan Tim Penelaah/Tim Penguji.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali karya yang menjadi acuan referensi yang dituliskan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya. Apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Makassar, 19 Agustus 2024

Yang membuat pernyataan,

A 1000 Rupiah Indonesian postage stamp with a signature over it. The stamp features the Garuda Pancasila emblem and the text 'REPUBLIK INDONESIA', '1000', and 'METERAI TEMPEL'. The serial number 'Q37E5ALX373754279' is visible at the bottom.

Afiqah Rezki Riyani

NIM. C021201040



Optimized using  
trial version  
[www.balesio.com](http://www.balesio.com)

## KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kehadirat Tuhan Yang Maha Esa atas segala rahmat dan karunia-Nya yang telah dilimpahkan kepada penulis sehingga penelitian skripsi yang berjudul **Dinamika Psikologis Pada Karyawan yang Mengalami Job-Mismatch di Tempat Kerja** ini dapat diselesaikan. Penulis berharap skripsi ini dapat memberikan banyak manfaat bagi orang yang membacanya khususnya pada keilmuan Psikologi, meski peneliti menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini masih terdapat kekurangan dan jauh dari kata sempurna. Maka dari itu, penulis sangat terbuka dengan umpan balik dan saran dari berbagai pihak terkait skripsi ini demi perbaikan kedepannya.

Pada kesempatan ini, penulis mengucapkan terima kasih yang tak terhingga kepada semua pihak yang telah membantu selama proses penelitian ini. Proses pengerjaan skripsi ini tentu merupakan proses yang tidak singkat dan bukan sesuatu yang mudah dilalui oleh penulis. Namun, peneliti bersyukur bahwa Allah SWT menghadirkan berbagai pihak yang dalam menyelesaikan skripsi ini telah membimbing, mengarahkan, dan memotivasi penulis. Oleh karena itu, penulis mengucapkan terima kasih yang tak terhingga kepada:

1. Allah *Azza Wa Jalla* Tuhan Yang Maha Esa, atas segala rahmat, karunia, dan hidayah-Nya yang senantiasa tercurahkan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Tanpa bimbingan dan ridha-Nya, tidaklah mungkin penelitian ini dapat terselesaikan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan.
2. Kedua orang tua, adik, dan keluarga penulis yang telah memberikan kasih sayang, doa, restu, dan dukungan baik secara psikologis, emosional, sosial, dan finansial selama penulis menekuni keilmuan psikologi.
3. Prof. Dr. Ir. Jamaluddin Jompa, M.Sc. selaku Rektor Universitas Hasanuddin yang telah memberikan kesempatan dan fasilitas kepada peneliti untuk menempuh Pendidikan program S1 di Universitas Hasanuddin.



rof. Dr. dr. Haerani Rasyid, M.Kes, Sp.PD-KGH, Sp.GK, selaku Dekan akultas Kedokteran Universitas Hasanuddin beserta seluruh staf yang lah memfasilitasi peneliti selama berproses di Fakultas Kedokteran niversitas Hasanuddin.

5. Dr. Ichlas Nanang Afandi, S.Psi., M.A., selaku ketua Program Studi Psikologi Fakultas Kedokteran Universitas Hasanuddin yang telah memberikan fasilitas dan kesempatan kepada peneliti dalam mengembangkan diri di Program Studi Psikologi FK Unhas
6. Bapak Prof. Dr. Muhammad Tamar, M.Psi dan Ibu Dwiana Fajriati Dewi, S.Psi., M.Sc selaku dosen pembimbing atas segala bimbingan, arahan, umpan balik serta apresiasi selama pengerjaan skripsi ini yang membuat penulis dapat memperluas wawasan khususnya terkait topik dinamika psikologis pada karyawan yang mengalami *job mismatch* di tempat kerja. Hal tersebut lantas membuat penulis merasa bersyukur atas bimbingan dan banyaknya *insight* yang diperoleh terutama mengenai penelitian ini.
7. Ibu Umniyah Saleh, S.Psi., M.Psi., Psikolog selaku dosen pembimbing akademik penulis selama kurang lebih 4 tahun yang telah banyak memberikan bimbingan, arahan, umpan balik, saran, pendampingan dan kesediaan waktu untuk penulis dapat berbagi cerita baik terkait proses akademik di perkuliahan maupun masalah personal sehingga penulis dapat menjadi pribadi yang lebih baik.
8. Ibu Elvita Bellani, S.Psi., M.Sc dan Ibu Rezky Ariany Aras, S.Psi., M.Psi., Psikolog selaku dosen penguji skripsi yang telah banyak memberikan umpan balik dan pembelajaran sehingga penulis dapat memperluas wawasan serta memperoleh pandangan baru yang sesuai dengan skripsi ini.
9. Ibu Nur Aswi, S.Pi yang telah banyak membantu penulis dalam mengurus segala bentuk administrasi di Prodi Psikologi FK Unhas sejak menjadi mahasiswa hingga menuju gelar sarjana, serta memberikan banyak dukungan, semangat, dan kesediaan waktu untuk menjadi tempat cerita penulis.
10. Ibu Rizky Amalia Jamil, S.Psi., MA yang telah memberikan bimbingan dan waktunya dalam proses penyusunan skripsi ini, sehingga penulis dapat memperdalam pemahaman khususnya dalam pengolahan data penelitian kualitatif.

seluruh Bapak/Ibu dosen dan staff Prodi Psikologi FK Unhas atas segala bantuannya yang telah diberikan kepada penulis serta pendampingan selama



perkuliahan sehingga penulis memperoleh banyak wawasan, pandangan baru, dan bergeser menjadi pribadi yang lebih baik.

12. Kepada diri saya sendiri. Terima kasih atas ketekunan dan dedikasi yang telah saya tunjukkan sepanjang perjalanan penelitian ini. Meskipun tantangan dan kesulitan kerap muncul, saya tetap bertahan dan terus maju. Terima kasih telah percaya pada kemampuan diri sendiri, terus belajar, dan tidak menyerah meskipun ada momen yang sulit. Saya bangga dengan usaha dan pencapaian yang telah diraih, dan semoga perjalanan ini menjadi pelajaran berharga untuk langkah-langkah ke depan.
13. Kepada manusia dengan NIM E021211008 atas segala dukungan dan dorongan yang diberikan selama proses penulisan skripsi ini. Terima kasih sebesar-besarnya karena telah memberikan bantuan, semangat, hiburan, serta waktu untuk mendengarkan cerita dan keluh kesah penulis.
14. Sekali lagi kepada Kak Dwiana Fajriati Dewi, S.Psi., M.Sc yang sudah penulis anggap sebagai kakak sendiri. Terima kasih sebanyak-banyaknya telah menjadi teman cerita yang baik untuk penulis serta telah memberikan banyak bantuan, dukungan, motivasi, umpan balik, apresiasi, dan wawasan selama penulis berproses di Psikologi FK Unhas. Semoga silaturahmi kita tidak akan terputus meski penulis telah menjadi alumni nanti.
15. Sahabat GANGSTER ABDESIR (Nila, Naifah, Alzena) dan rekan sejawat penulis selama berproses di Psikologi (William, Irsan, Anam, Gufran). Terima kasih atas waktu, bantuan, dukungan, umpan balik, dan momen suka duka yang dilewati bersama. Semoga Allah membalas kebaikan dan memudahkan segala urusan kita semua. Harapannya, silaturahmi kita tidak terputus meski telah memiliki kehidupan masing-masing setelah menjadi alumni nanti.
16. Teman-teman Psyche Altair 2020 yang telah kebersamai penulis sejak menjadi mahasiswa baru hingga menuju status alumni. Terima kasih atas kolaborasi, kepedulian, dan umpan balik yang sangat membantu peneliti untuk bertumbuh sebagai mahasiswa yang sesungguhnya.

ak Tami, kak Afni, kak Ailani, dan kak Lydia yang telah banyak membantu penulis selama berproses di Psikologi FK Unhas. Terima kasih atas segala



saran, umpan balik, hiburan, semangat, dukungan, serta wawasan yang telah diberikan kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini.

18. Tiara, Prilly, Nizu selaku teman seperjuangan penulis sejak SMA. Terima kasih atas kesetiaan, perhatian, dan semangat yang diberikan secara konsisten dari dulu hingga saat ini.
19. Teman-teman Kabinet Revolusioner BEM Unhas yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu, serta Keluarga Ceria Posko KKN PK-63 Parangbaddo yang terus memberikan semangat dan dukungan untuk penulis.
20. Rekan sejawat penulis di Ilmu Hukum UMI, Berliana, Kiki, Kak Khaerana, dan Kak Afrilya. Terima kasih atas semangat dan hiburan yang telah diberikan untuk penulis
21. Mahasiswa Prodi Psikologi Unhas meliputi rekan-rekan BPH Himapsi FK Unhas, kakak-kakak tingkat, dan adik-adik tingkat yang telah bersedia untuk saling membantu, membagikan ilmu dan pengalaman yang membangun selama berproses di prodi ini
22. Seluruh informan yang telah bersedia ikut serta dalam penelitian ini dan membagikan cerita atas pengalamannya secara terbuka terkait pengalamannya menjadi karyawan *job-mismatch*, karena tanpa seluruh informan, peneliti tidak dapat menyelesaikan skripsi ini
23. Semua pihak yang terlibat dan tidak dapat disebutkan satu per satu. Terima kasih telah hadir pada proses ini, baik dalam bentuk apresiasi, umpan balik, bantuan, dukungan, dan kemudahan yang diberikan

Akhir kata, penulis berharap penelitian ini dapat memberikan kontribusi dan manfaat bagi perkembangan ilmu psikologi dan masyarakat pada umumnya khususnya pada individu yang sedang mengalami *job-mismatch*.

Makassar, 13 Agustus 2024

Afiqah Rezki Riyani'



## ABSTRAK

Afiqah Rezki Riyani, C021201040, Dinamika Psikologis Pada Karyawan yang mengalami *Job-Mismatch* di Tempat Kerja, skripsi, Fakultas Kedokteran, Program Studi Psikologi, 2024.

xvii +75 Halaman, 10 Lampiran.

Sumber daya manusia memainkan peran krusial dalam menentukan keberhasilan perusahaan. Pengelolaan SDM yang baik dapat membuat perusahaan semakin berkembang dan mencapai tujuannya. Namun, tingginya tingkat persaingan kerja di Indonesia saat ini membuat banyak individu yang mengalami ketidakcocokan antara latar belakang pendidikan dengan pekerjaan yang digelutinya, hal ini kemudian disebut dengan *job-mismatch*. *Job-mismatch* saat ini menjadi masalah serius di Indonesia dikarenakan memengaruhi kesejahteraan psikologis karyawan. Oleh karena itu, penelitian ini diadakan untuk mengkaji dan memahami bagaimana dinamika psikologis karyawan yang mengalami *job mismatch* di tempat kerja, dengan fokus pada aspek kognitif, afektif dan konatif.

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan naratif deskriptif yang dianalisis menggunakan teknik *inductive-thematic*. Adapun 3 orang partisipan penelitian yang ditentukan melalui teknik *purposive sampling*. Hasil penelitian mengungkapkan bahwa dinamika psikologis melibatkan interaksi kompleks antara penghambat, tantangan, motivasi, coping strategi, kompetensi, dan kepuasan kerja. Karyawan mengalami *job mismatch* pastinya akan menghadapi berbagai hambatan dan tantangan yang terlibat didalamnya. Namun, adanya motivasi internal dan eksternal mendorong individu untuk mencari strategi coping yang efektif untuk mendukung penyesuaian dan adaptasinya guna mencapai kepuasan kerja.

**Kata Kunci:** Dinamika Psikologis, *Job mismatch*, Karyawan  
Daftar Pustaka, 51 (1984-2024)



## ABSTRACT

Afiqah Rezki Riyani, C021201040, Psychological Dynamics in Employees who experience *Job-Mismatch* at Work, Bachelor Thesis, Faculty of Medicine, Psychology Study Program, 2024.  
xvii +75 pages, 10 attachments.

Human resources play a crucial role in determining the success of a company. Good human resource management can make the company grow and achieve its goals. However, the high level of job competition in Indonesia today makes many individuals experience a *mismatch* between their educational background and the work they are engaged in, this is then called *job-mismatch*. *Job-mismatch* is currently a serious problem in Indonesia because it affects the psychological well-being of employees. Therefore, this study was conducted to examine and understand how the psychological dynamics of employees who experience *job mismatch* in the workplace, focusing on cognitive, affective and conative aspects.

This research uses a qualitative method with a descriptive narrative approach that is analyzed using inductive-thematic techniques. The 3 research participants were determined through *purposive sampling* technique. The results revealed that psychological dynamics involve complex interactions between inhibitors, challenges, motivation, coping strategies, competencies, and job satisfaction. Employees experiencing *job mismatch* will certainly face various obstacles and challenges involved in it. However, the existence of internal and external motivation encourages individuals to seek effective coping strategies to support their adjustment and adaptation in order to achieve job satisfaction.

**Keywords:** *Psychological Dynamics, Job mismatch, Employee Bibliography, 51 (1984-2024)*



## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL .....	i
LEMBAR PENGAJUAN .....	ii
LEMBAR PENGESAHAN.....	iv
HALAMAN PERNYATAAN .....	v
KATA PENGANTAR.....	vi
ABSTRAK .....	x
ABSTARCT .....	xi
DAFTAR ISI.....	xii
DAFTAR TABEL .....	xiii
DAFTAR GAMBAR .....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xv
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Penelitian.....	7
1.3 Signifikansi dan Keunikan Penelitian.....	7
1.4 Maksud, Tujuan, dan Manfaat Penelitian .....	8
1.4.1 Maksud Penelitian.....	8
1.4.2 Tujuan Penelitian .....	9
1.4.3 Manfaat Penelitian .....	9
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA .....</b>	<b>11</b>
2.1 Tinjauan Pustaka .....	11
2.1.1 Dinamika Psikologis.....	11



2.1.1.1 Definisi Dinamika Psikologis .....	11
2.1.1.2 Komponen Dinamika Psikologis .....	12
2.1.2 Job-Mismatch .....	14
2.2 Kerangka Hipotetik .....	15
2.3 Hipotesis Kerja.....	16
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>17</b>
3.1 Jenis dan Pendekatan Penelitian .....	17
3.2 Unit Analisis.....	17
3.3 Subjek Penelitian .....	18
3.4 Teknik Pengambilan Data.....	19
3.5 Teknik Analisis Data .....	20
3.6 Teknik Keabsahan Data.....	20
3.7 Prosedur Pelaksanaan Penelitian .....	21
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>24</b>
4.1 Profil Subjek Penelitian .....	24
4.1.1 Latar Belakang Subjek Satu (AR).....	24
4.1.2 Latar Belakang Subjek Dua (WT).....	26
4.1.3 Latar Belakang Subjek Tiga (FT).....	28
4.2 Hasil Penelitian.....	31
4.2.1 Subjek Satu (AR) .....	31
4.2.2 Subjek Dua (WT) .....	39
4.2.3 Subjek Tiga (FT) .....	46
4.2.4 Rekapitulasi Temuan Keseluruhan Subjek.....	54
4.3 Pembahasan .....	61
4.4 Limitasi Penelitian.....	73



<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>74</b>
5.1 Kesimpulan.....	74
5.2 Saran.....	74
<b>DAFTAR PUSTAKA</b>	
<b>LAMPIRAN</b>	



## DAFTAR TABEL

<b>Tabel 3.1</b> <i>Timeline</i> Penelitian .....	23
<b>Tabel 4.1</b> Profil Subjek.....	24



## DAFTAR GAMBAR

<b>Gambar 2.1</b> Bagan Kerangka Hipotetik .....	15
<b>Gambar 4.1</b> Rekapitulasi Temuan Dinamika Psikologis Subjek AR .....	39
<b>Gambar 4.2</b> Rekapitulasi Temuan Dinamika Psikologis Subjek WT .....	46
<b>Gambar 4.3</b> Rekapitulasi Temuan Dinamika Psikologis Subjek FT .....	54
<b>Gambar 4.4</b> Rekapitulasi Temuan Dinamika Psikologis Keseluruhan Subjek ....	61



## DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 - Lembar Persetujuan Subjek AR
- Lampiran 2 - Lembar Persetujuan Subjek WT
- Lampiran 3 - Lembar Persetujuan Subjek FT
- Lampiran 4 - *Guideline Interview Informan*
- Lampiran 5 - Lembar Persetujuan *Member Check* Subjek AR
- Lampiran 6 - Lembar Persetujuan *Member-Check* Subjek WT
- Lampiran 7 - Lembar Persetujuan *Member-Check* Subjek FT
- Lampiran 8 - Lembar Analisis Subjek AR
- Lampiran 9 - Lembar Analisis Subjek WT
- Lampiran 10 - Lembar Analisis Subjek FT



# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang penting dan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi baik institusi maupun perusahaan, hal ini disebabkan karena sumber daya manusia merupakan sesuatu yang penting untuk menentukan perkembangan pada perusahaan tersebut. Apalagi di zaman sekarang, perkembangan terbaru melihat bahwa karyawan bukan lagi hanya sebagai sumber daya belaka, tetapi merupakan aset bagi sebuah perusahaan (Hamid, 2020). Perusahaan harus dapat mengelola sumber daya manusianya dengan baik agar mampu terus berkembang dan mencapai tujuannya. Kebutuhan untuk kualifikasi berubah dengan cepat akibat adanya perubahan teknologi, tetapi sebenarnya hal ini tidak menjadi masalah jika sebuah perusahaan memiliki karyawan yang terampil di bidangnya masing-masing oleh karena itu, penting bagi perusahaan yang ingin meningkatkan kinerja dan menjadi kompetitif untuk bisa mengelola sumber daya manusianya dengan baik dan profesional (Velciu,2017).

Menteri tenaga kerja (Menaker) Ida Fauziah mengemukakan bahwa ketatnya persaingan dunia kerja di era globalisasi saat ini menuntut setiap generasi muda milenial untuk dapat meningkatkan keterampilannya agar mampu memenangkan peluang persaingan di dunia kerja (Rahayu, 2021). Berdasarkan data yang diberikan oleh Badan Pusat Statistik (BPS) per Agustus 2021 menunjukkan bahwa penduduk usia kerja di Indonesia saat ini sebanyak 206,71 juta orang yang terdiri atas 140,15 juta orang merupakan angkatan kerja dan 66,56 juta orang merupakan bukan angkatan kerja. Angkatan kerja tersebut terdiri dari penduduk yang bekerja sebanyak 131,05



juta orang dan pengangguran terbuka sebanyak 9,10 juta orang dengan tingkat pengangguran terbuka sebesar 6,49% (BPS, 2021). Kondisi inilah yang memberikan tantangan bagi pemerintah untuk bisa terus memperbaiki kondisi ketenagakerjaan di Indonesia melalui peningkatan kualitas, kuantitas dan persebaran sumber daya manusia tenaga kerja.

Tingkat persaingan kerja yang tinggi di Indonesia membuat adanya ketidakcocokan antara pembelajaran dengan ketersediaan lapangan pekerjaan (*mismatch*). Menteri tenaga kerja melaporkan bahwa *mismatch* di Indonesia lumayan besar. Perluasan pada angkatan kerja yang baru kurang lebih sebanyak 2 juta orang. Dalam hal ini, kurang lebih sebesar 37% dari angkatan kerja yang tergantung pada profesi Pendidikan yang mereka geluti (*Match*) dan kurang lebih sebesar 63% penduduk Indonesia yang tidak bekerja sesuai latar belakang pendidikannya (*Mismatch*), hal ini dapat dikatakan seperti 10 orang yang tamat pembelajaran resmi, tapi hanya 3-4 orang yang *match* antara pekerjaan dan latar belakang pendidikannya (Mardiana, 2017).

Robst (dalam Wardani *et al.*, 2022) menekankan bahwa pendidikan memiliki peran penting dalam menentukan tingkat pengangguran, terutama ketika terjadi ketidaksesuaian antara latar belakang pendidikan dan pekerjaan yang dijalani, yang kemudian dikenal sebagai istilah *job mismatch*. *Job mismatch*, menurut Robst (2007) dan Cedefop (2011), terbagi menjadi dua jenis yaitu, *vertical education mismatch* dan *horizontal education mismatch*. *Vertical education mismatch* terjadi ketika tingkat pendidikan seseorang tidak sesuai dengan tuntutan pekerjaannya, seperti *overeducation* atau *reduction*. Di sisi lain, *horizontal education mismatch*, yang menjadi utama penelitian ini, terjadi ketika seseorang bekerja di bidang yang tidak



sesuai dengan latar belakang pendidikan yang ditempuh. Pamungkas (dalam Wardani *et al.*, 2022) mengungkapkan bahwa *horizontal education mismatch* merupakan masalah serius, karena individu yang mengalaminya harus mempelajari hal-hal baru yang berada di luar keahlian mereka, beradaptasi dengan budaya kerja baru, serta memahami ilmu pengetahuan yang baru. Proses adaptasi ini seringkali menimbulkan ketidaknyamanan dan ketidakpuasan dalam pekerjaan.

Penelitian oleh Hoturu dan Dilly (2022) juga menunjukkan bahwa *job mismatch* memengaruhi pengembangan keahlian karyawan dan berdampak negatif pada kompetensi serta kesejahteraan psikologisnya. Faktor-faktor seperti ekonomi, upaya menghindari pengangguran, dorongan sosial, dan keputusan yang kurang tegas sering menyebabkan individu bekerja di luar bidang keahlian mereka, yang akhirnya mengganggu fokus dan produktivitasnya di tempat kerja. Sejalan dengan temuan ini, penelitian oleh Sabarofek dan Anggraeni (2022) menunjukkan bahwa meskipun *job mismatch* tidak selalu secara langsung menghambat kinerja, tetapi karyawan yang mengalami *job mismatch* harus mengatasi tantangan tambahan dalam beradaptasi dengan pekerjaan dan lingkungan kerja yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan mereka. Karyawan yang menghadapi *job mismatch* juga seringkali harus berupaya lebih keras untuk mempelajari keterampilan baru dan beradaptasi dengan budaya kerja yang berbeda, yang dapat memengaruhi produktivitas mereka.

Selain itu, Penelitian Artés *et al* (2014) yang menggunakan data dari European Social Survey (ESS) dengan 34.969 peserta dari 28 negara mengungkapkan bahwa adanya ketidaksesuaian antara pendidikan dan



pekerjaan (*job mismatch*) berkaitan dengan kesejahteraan yang lebih rendah. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pekerja yang menghadapi *job mismatch* cenderung memiliki tingkat kesejahteraan yang lebih rendah dibandingkan dengan pekerja yang tidak mengalami *job mismatch*. Hal ini disebabkan karena adanya rasa kurang percaya diri akibat kurangnya pendidikan atau kesulitan dalam melaksanakan tugas yang tidak sesuai dengan kualifikasi mereka. Berdasarkan hal ini, dinamika psikologis karyawan yang mengalami *job mismatch* menjadi perhatian penting. Dinamika psikologis mengacu pada perubahan dan proses yang terjadi dalam diri individu sebagai respons terhadap situasi pekerjaan yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan mereka.

Penelitian yang dilakukan oleh Hadjam dan Nasiruddin (dalam Marcheline dan Adiati, 2021) memberikan wawasan penting dengan menunjukkan bahwa kepuasan kerja memainkan peran krusial dalam membentuk kesejahteraan psikologis. Kepuasan terhadap pekerjaan dan kesejahteraan psikologis saling mendukung, di mana pengalaman emosional dan kognitif karyawan memengaruhi persepsi mereka terhadap pekerjaan. Dalam konteks *job mismatch*, ketidakcocokan antara pendidikan dan pekerjaan dapat memengaruhi kepuasan kerja maupun kesejahteraan psikologis, sehingga menekankan pentingnya pengelolaan yang menyeluruh terhadap kedua aspek tersebut.

Hasil penelitian Marcheline dan Adiati (2021) juga menguatkan temuan ini dengan menunjukkan bahwa kepuasan kerja yang rendah akibat *job mismatch* berdampak negatif pada kesejahteraan psikologis. Penelitian ini menemukan bahwa ketidakcocokan antara pekerjaan dan latar belakang



pendidikan dapat mengurangi kepuasan kerja, yang pada akhirnya memengaruhi kesejahteraan psikologis secara keseluruhan. Karyawan yang tidak puas dengan pekerjaannya sering mengalami stres, penurunan kepuasan hidup, dan dampak negatif lainnya pada kesejahteraan psikologis mereka.

Berdasarkan penelitian diatas, Amelia (2024) mengemukakan bahwa perhatian terhadap kesejahteraan psikologis karyawan sangatlah penting karena akan berdampak pada hubungan antar karyawan, produktivitas tim, dan citra perusahaan di mata publik. Oleh karena itu, lingkungan kerja yang mendukung kesejahteraan psikologis karyawan tidak hanya meningkatkan kepuasan dan motivasi, tetapi juga produktivitas, retensi bakat, dan citra positif perusahaan. Perusahaan perlu menjadikan kesejahteraan psikologis sebagai prioritas dalam strategi manajemen sumber daya manusianya untuk menciptakan lingkungan kerja yang sehat, produktif, dan berkelanjutan. Dengan demikian, perusahaan dapat memastikan karyawan merasa dihargai, didukung, dan memiliki keseimbangan antara kehidupan pribadi dan profesional, menciptakan kondisi kerja yang optimal untuk pertumbuhan bersama.

Ditengah tantangan yang semakin kompleks di dunia kerja, *job mismatch* yang merupakan kondisi dimana karyawan bekerja di bidang yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikannya menjadi masalah yang serius di Indonesia. Masalah ini tidak hanya memengaruhi pengembangan keahlian dan produktivitas karyawan, tetapi hal ini juga memengaruhi kesejahteraan psikologisnya. Beberapa penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa akcocokan antara pekerjaan dan pendidikan seringkali mengakibatkan



stres, ketidaknyamanan, dan penurunan kepuasan kerja, yang secara signifikan berdampak pada kesejahteraan psikologis karyawan.

Faktor-faktor seperti dorongan sosial, kondisi ekonomi, tidak ingin menganggur dan keputusan yang kurang tegas seringkali menjadi penyebab utama *job mismatch*. Oleh karena itu, penting untuk memahami bagaimana dinamika psikologis karyawan yang mengalami *job mismatch*. Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi secara mendalam pengalaman emosional dan kognitif karyawan dalam situasi ini, serta dampaknya terhadap kepuasan kerja dan kesejahteraan mereka.

Dengan pendekatan kualitatif, penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan yang lebih mendalam mengenai dinamika psikologis yang dialami oleh karyawan *job mismatch* di tempat kerja. Temuan dari penelitian ini akan berkontribusi pada pengembangan literatur yang ada dan memberikan panduan praktis bagi individu dan perusahaan dalam menghadapi tantangan *job mismatch*. Dengan memahami dinamika psikologis tersebut, perusahaan dapat meningkatkan pengelolaan sumber daya manusia, mengurangi stres, serta memperbaiki kesejahteraan psikologis karyawan. Pemahaman ini juga diharapkan dapat membantu individu yang mengalami *job mismatch* untuk menemukan strategi yang efektif dalam mencapai kepuasan kerja dan kesejahteraan psikologis di tempat kerja. Pada akhirnya hal ini diharapkan dapat mendukung produktivitas yang lebih tinggi dan membangun citra positif perusahaan secara keseluruhan.



## 1.2 Rumusan Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang telah dikemukakan, maka rumusan masalah yang diangkat pada penelitian ini yaitu, Bagaimana dinamika psikologis pada karyawan yang mengalami *job mismatch* di tempat kerja.

## 1.3 Signifikansi dan Keunikan Penelitian

Penelitian ini berusaha untuk menggali dinamika psikologis yang dialami oleh karyawan yang mengalami *job mismatch* di tempat kerja, dengan menyoroti pentingnya memahami bagaimana ketidaksesuaian antara pendidikan dan pekerjaan memengaruhi kesejahteraan dan keterlibatan karyawan secara mendalam. Dalam penelitian ini, pendekatan kualitatif dengan wawancara mendalam digunakan untuk memberikan wawasan yang lebih komprehensif tentang pengalaman dan persepsi karyawan terhadap situasi *job mismatch* mereka.

Dalam konteks penelitian yang serupa, penelitian ini dapat dilihat sejalan dengan penelitian Wardani dan Fatimah (2020), yang memberikan kontribusi signifikan dengan mengeksplorasi dampak kesalahan *horizontal education mismatch* terhadap keterlibatan kerja, namun penelitian ini lebih fokus pada aspek kompetensi tanpa menyelami dampak psikologis dan tanggung jawab yang mungkin tidak sesuai dengan jabatan karyawan. Kemudian, Sabarofek dan Anggareini (2022) juga meneliti dampak *education mismatch* pada kinerja karyawan di sektor perbankan, namun penelitian ini tidak mengeksplorasi secara mendalam dampak psikologis yang dialami karyawan dalam konteks ketidaksesuaian pekerjaan.



Di sisi lain, penelitian Hoturu dan Dilly (2022) menyajikan pemahaman yang mengenai dampak *mismatch* pendidikan terhadap pengembangan

keahlian karyawan, mengidentifikasi dampak pada kompetensi dan psikologis serta kebutuhan akan dukungan perusahaan. Namun, penelitian ini masih terbatas dalam menjelaskan dinamika psikologis yang spesifik dari karyawan *job mismatch* secara holistik. Oleh karena itu, penelitian ini penting untuk mengisi celah dalam literatur dengan mengkaji secara mendalam dinamika psikologis yang dialami oleh karyawan *job mismatch* di tempat kerja.

Penelitian ini akan berfokus pada aspek kognitif, konatif, dan afektif dari psikologis karyawan yang menghadapi *job mismatch*. Penelitian ini bertujuan untuk memberikan gambaran yang lebih mendalam tentang dinamika psikologis karyawan *job mismatch* dan mengidentifikasi strategi yang diterapkan oleh individu atau perusahaan dalam meningkatkan kesejahteraan dan kepuasan dalam bekerja. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat membantu karyawan *job mismatch* menemukan strategi-strategi yang efektif untuk mencapai kepuasan kerja yang pada akhirnya dapat meningkatkan kesejahteraan psikologis mereka. Selain itu, temuan ini juga dapat menjadi panduan bagi perusahaan dalam merancang kebijakan yang lebih efektif dan responsif terhadap kebutuhan karyawan yang mengalami *job mismatch*.

## **1.4 Maksud, Tujuan, dan Manfaat Penelitian**

### **1.4.1 Maksud Penelitian**

Berdasarkan rumusan penelitian yang telah dituliskan diatas, penelitian memiliki maksud untuk mengetahui bagaimana dinamika psikologis yang dialami karyawan *job mismatch* di tempat kerja.



### 1.4.2 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji dan memahami bagaimana dinamika psikologis pada karyawan yang mengalami *job mismatch* di tempat kerja.

### 1.4.3 Manfaat Penelitian

#### a. Manfaat Teoritis

Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat memperkaya pemahaman tentang fenomena job mismatch dengan mengeksplorasi secara mendalam dinamika psikologis yang dialami karyawan dalam situasi tersebut. Studi ini menyajikan wawasan baru mengenai bagaimana karyawan mengalami perubahan emosional, pola pikir, dan perilaku ketika menghadapi ketidakcocokan antara latar belakang pendidikan dan pekerjaan mereka. Hasil penelitian ini dapat mengungkap berbagai aspek dari dinamika psikologis, termasuk stres, ketidakpuasan, dan dampak negatif terhadap kesejahteraan psikologis. Temuan ini akan memperkaya teori-teori dalam psikologi industri dan organisasi dengan memberikan pemahaman yang lebih dalam mengenai bagaimana job mismatch mempengaruhi karyawan dari segi emosi, pola pikir, dan perilaku.

Melalui identifikasi strategi coping dan penyesuaian yang digunakan oleh karyawan, penelitian ini juga berkontribusi pada pengembangan teori mengenai strategi coping, regulasi emosi, dan penyesuaian diri dalam konteks pekerjaan. Dengan memberikan wawasan tentang bagaimana karyawan mengatasi tantangan job



mismatch, penelitian ini membuka arah baru untuk studi lebih lanjut dalam bidang psikologi industri dan organisasi serta teori terkait.

#### **b. Manfaat Praktis**

Dari segi manfaat praktis, penelitian ini dapat memberikan informasi penting bagi perusahaan dalam mengembangkan program-program pengelolaan sumber daya manusia yang efektif untuk mengatasi situasi *job mismatch*. Hasil penelitian ini juga dapat diharapkan menjadi dasar bagi pengembangan program konseling karir yang tepat untuk membantu karyawan mengatasi tantangan psikologis akibat *job mismatch* agar dapat meningkatkan kepuasan kerja mereka. Bagi pemerintah atau lembaga terkait, penelitian ini dapat memberikan masukan berharga dalam merencanakan kebijakan ketenagakerjaan yang lebih baik untuk mengatasi masalah *job mismatch*, seperti program pelatihan keterampilan.



## BAB II TINJAUAN PUSTAKA

### 2.1 Tinjauan Pustaka

#### 2.1.1 Dinamika Psikologis

##### 2.1.1.1 Definisi Dinamika Psikologis

Berdasarkan Kamus Besar Bahasa Indonesia (2005) Dinamika merujuk pada proses pergerakan yang timbul dari internal suatu entitas, di mana terdapat energi yang menjadi pendorong, serta semangat yang memengaruhi perubahan atau evolusi dalam suatu sistem atau situasi tertentu. Sedangkan menurut Zulkarnain (2013) Dinamika merupakan fenomena yang memiliki energi atau kekuatan, yang senantiasa bergerak, berkembang, dan menyesuaikan diri terhadap kondisi-kondisi tertentu. Berdasarkan penjelasan tersebut, dapat disimpulkan bahwa dinamika adalah suatu fenomena yang melibatkan kekuatan yang terus berkembang dan mengalami perubahan. Oleh karena itu, individu yang mengalami dinamika harus siap dalam menghadapi berbagai situasi yang mungkin timbul.

Psikologis berasal dari bahasa Yunani yang terdiri dari kata "*Psyche*" yang berarti jiwa dan "*logos*" yang berarti ilmu. Jadi, secara harfiah, psikologi adalah ilmu yang mempelajari tentang jiwa atau ilmu yang mempelajari fenomena kejiwaan (Sarwono, 2014). Menurut Walgito (2010), psikologi adalah ilmu yang mengkaji perilaku atau aktivitas individu, termasuk perilaku yang dapat diamati dan yang tidak dapat diamati, serta aktivitas motorik dan emosional.



Holloway *et al* (2006) menjelaskan bahwa dinamika psikologis erujuk pada hubungan antara berbagai aspek psikologis dalam diri dividu dengan kondisi masyarakat di sekitarnya. Saptoto (2009)

mengartikan bahwa dinamika psikologis sebagai interaksi antara berbagai aspek psikologis dalam diri seseorang dengan faktor eksternal yang memengaruhinya. Berdasarkan hal ini, terdapat beberapa komponen dalam diri manusia yang dapat memengaruhi serta membentuk perilaku sehari-hari yang berkaitan dengan dinamika psikologis, hal ini diantaranya, komponen afektif, komponen kognitif, dan komponen konatif. Ketiga komponen tersebut selalu berjalan secara bersamaan dan berurutan. Fungsi kognitif, emosi, dan konasi dapat berjalan dengan lancar dan seimbang, tetapi seringkali diiringi oleh konflik internal, seperti konflik antara pikiran, perasaan, dan keinginan yang bertentangan atau saling bertabrakan (Kartono, 1996).

### **2.1.1.2 Komponen Dinamika Psikologis**

Terdapat beberapa komponen dalam diri manusia yang memengaruhi dan membentuk perilaku dalam kehidupan sehari-hari. Hal ini terkait dengan dinamika psikologis, diantaranya:

#### **a. Komponen Kognitif (Pola Pikir)**

Haditono (dalam Putri, 2020) mengemukakan bahwa pola pikir merupakan bentuk keyakinan yang dapat memengaruhi cara berpikir dan perilaku seseorang. Pola pikir ini berada di alam bawah sadar individu. Hal-hal yang terus-menerus dipikirkan dalam keadaan sadar akan mengendap menjadi bagian dari pikiran bawah sadar dan pada akhirnya memengaruhi perilaku seseorang secara langsung. Sedangkan menurut Walgito (2004) kemampuan kognitif individu memungkinkan mereka untuk mempertimbangkan peristiwa yang telah terjadi sebagai bahan evaluasi. Selain itu, kemampuan untuk



mengamati situasi saat ini juga berperan penting dalam memengaruhi tindakan yang akan diambil di masa mendatang.

**b. Komponen Afektif (Perasaan)**

Hude (2006) mengemukakan bahwa emosi adalah fenomena psikofisiologis yang dapat memengaruhi persepsi, sikap, dan perilaku individu. Pada dasarnya, emosi mencerminkan perasaan seseorang saat menghadapi berbagai situasi. Emosi juga merupakan respons individu yang alami terhadap berbagai situasi nyata, sehingga tidak dapat diklasifikasikan sebagai baik atau buruk. Emosi memberikan warna dalam kehidupan individu dan pengalaman emosional dapat menjadi pendorong penting bagi perilaku. Sementara Crow dan Crow (dalam Sobur, 2013) mendefinisikan perasaan sebagai kondisi dinamis dalam diri individu yang berperan sebagai penyesuaian internal terhadap lingkungan untuk mencapai kesejahteraan dan keselamatan pribadi.

**c. Komponen Konatif (Perilaku)**

Perilaku manusia dapat dibedakan menjadi perilaku refleksif dan non-refleksif. Perilaku refleksif adalah reaksi spontan terhadap stimulus yang diterima oleh individu, di mana respons langsung terjadi segera setelah stimulus diterima oleh reseptor dan diteruskan melalui efektor tanpa melalui pusat kesadaran atau otak. Sebaliknya, perilaku non-refleksif dikendalikan oleh pusat kesadaran atau otak. Dalam perilaku ini, setelah stimulus diterima oleh reseptor, informasi tersebut diteruskan ke otak sebagai pusat saraf dan pusat kesadaran, baru kemudian respons terjadi melalui efektor. Proses yang terjadi di otak



atau pusat kesadaran ini disebut sebagai proses psikologis.

Perilaku atau aktivitas yang didasarkan pada proses psikologis ini disebut perilaku psikologis (Walgito, 2004). Adapun Kwick (dalam Putri, 2020) menjelaskan bahwa Konatif atau perilaku adalah bentuk tindakan yang dapat memunculkan berbagai tindakan dan aktivitas. Perilaku juga dapat didefinisikan sebagai reaksi individu terhadap lingkungannya. Ini berarti bahwa perilaku baru akan muncul sebagai respons terhadap suatu rangsangan. Dengan demikian, rangsangan tertentu dapat menghasilkan perilaku tertentu.

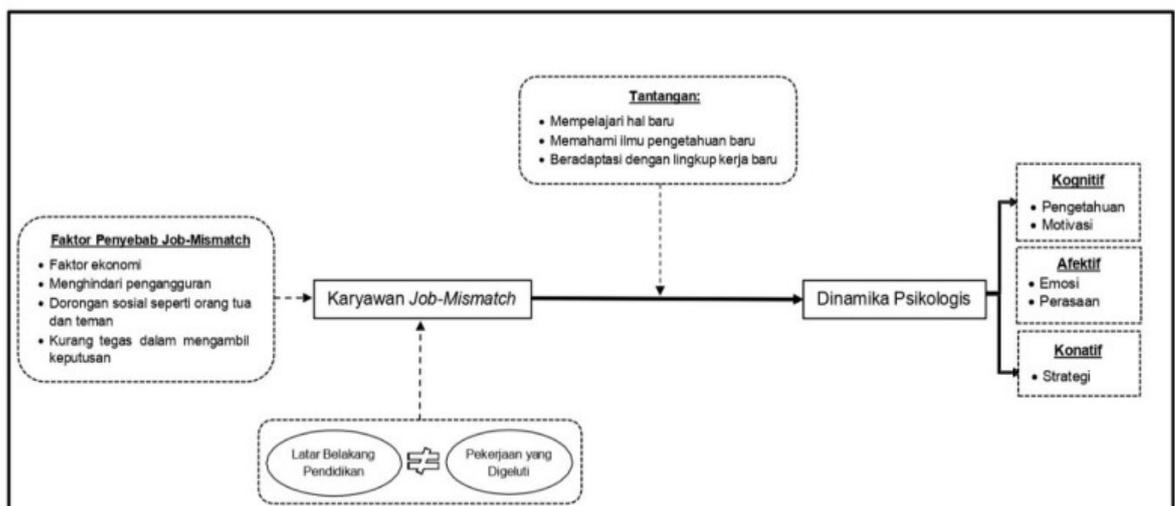
### **2.1.2 Job-Mismatch**

*Job mismatch* merupakan situasi dimana latar belakang pendidikan yang dimiliki oleh seorang pekerja tidak sesuai dengan persyaratan kualifikasi yang dibutuhkan untuk pekerjaan yang sedang mereka jalani (McGuinness, 2006). *Job mismatch* terbagi menjadi dua jenis, yaitu *horizontal education mismatch* dan *vertical education mismatch*. *Horizontal education mismatch* terjadi ketika bidang pendidikan atau keterampilan seseorang tidak sejalan dengan pekerjaan yang dijalani. Artinya, individu tersebut terlibat dalam pekerjaan yang tidak sejalan dengan latar belakang pendidikannya (Robst, 2007). Sedangkan *vertical education mismatch* terjadi ketika tingkat pendidikan seseorang tidak sesuai dengan persyaratan pekerjaan yang dilakukannya. Terdapat dua jenis *vertical education mismatch* yang pertama adalah *overeducation*, dimana seseorang bekerja pada tingkat pendidikan yang lebih tinggi daripada yang dibutuhkan, dan yang kedua adalah *undereducation*, mana seseorang bekerja pada pekerjaan yang memerlukan tingkat pendidikan yang lebih rendah dari yang dimilikinya (Cedefop, 2011).



Berdasarkan penjelasan diatas, Robst (dalam Wardani & Fatimah, 2020) berpendapat bahwa *horizontal education mismatch* memiliki dampak yang lebih besar terhadap keterampilan atau kemampuan individu dalam menyelesaikan tugas pekerjaannya. Pamungkas (dalam Wardani *et al*, 2022) juga menjelaskan bahwa pekerja yang mengalami horizontal education mismatch merupakan masalah yang serius karena individu harus mempelajari hal-hal yang baru, kultur baru, serta harus memahami ilmu pengetahuan yang baru sehingga hal ini membuat individu akan merasakan ketidaknyamanan dengan pekerjaannya sedangkan pekerja saat ini dituntut untuk bisa memberikan kontribusi penuh terhadap kemajuan perusahaan dengan mengerahkan seluruh potensinya untuk mencapai tujuan perusahaan.

## 2.2 Kerangka Hipotetik



**Gambar 2.1** Bagan Kerangka Hipotetik

Keterangan:



: Fokus Penelitian

—————> : Garis Hubungan

: Terjadi Pada

Kerangka Hipotetik penelitian ini menjelaskan bahwa fenomena *job mismatch* pada karyawan disebabkan oleh beberapa faktor, yaitu tekanan ekonomi, upaya untuk menghindari pengangguran, dorongan sosial dari orang tua dan teman, serta kurangnya ketegasan dalam pengambilan keputusan (Hoturu dan Dilly, 2022). *Job mismatch* terjadi ketika terdapat ketidaksesuaian antara latar belakang pendidikan yang dimiliki individu dan pekerjaan yang digeluti (Mc Guinness, 2006). Pamungkas (dalam Wardani *et al*, 2022) menjelaskan bahwa konsekuensi dari *job mismatch* ini menciptakan berbagai tantangan, seperti kebutuhan untuk mempelajari keterampilan baru, memahami ilmu pengetahuan yang belum dikuasai sebelumnya, serta beradaptasi dengan lingkungan kerja yang berbeda. Tantangan-tantangan ini memicu dinamika psikologis pada karyawan yang mengalami *job mismatch* di tempat kerja. Penelitian ini akan fokus pada komponen-komponen dinamika psikologis yang dialami karyawan, yaitu aspek kognitif, afektif, dan konatif, untuk memperoleh pemahaman yang lebih mendalam mengenai dampak *job mismatch* terhadap dinamika psikologis karyawan.

### 2.3 Hipotesis Kerja

Adapun hipotesis dari penelitian ini yaitu, Karyawan yang mengalami *job mismatch* cenderung menghadapi hambatan dan tantangan dalam pekerjaannya, namun motivasi internal dan eksternal yang kuat akan mendorong mereka untuk mengadopsi strategi coping yang efektif. Strategi ini, pada gilirannya, akan memfasilitasi penyesuaian diri, meningkatkan kompetensi, dan akhirnya berkontribusi pada pencapaian kepuasan kerja yang lebih tinggi.

