

**HUBUNGAN PENYESUAIAN DIRI DAN KESEJAHTERAAN PSIKOLOGIS  
KARYAWAN GENERASI MILLENIALS DENGAN *JOB MISMATCH (VERTICAL  
MISMATCH DAN HORIZONTAL MISMATCH)* SEBAGAI VARIABEL  
MODERATOR**



**SKRIPSI**

Diajukan Kepada Fakultas Ilmu Sosial Humaniora  
Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta  
Untuk memenuhi sebagian syarat memperoleh gelar Sarjana Psikologi

Disusun Oleh:

**Natasha Putri Irawanda**  
NIM. 19107010120

Dosen Pembimbing:

**Dr. Erika Setyanti Kusumaputri, S.Psi., M.Si.**  
NIP. 19750514 200501 2 004

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA**

**2023**

# HALAMAN PENGESAHAN



KEMENTERIAN AGAMA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA  
Jl. Marsda Adisucipto Telp. (0274) 585300 Fax. (0274) 519571 Yogyakarta 55281

## PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Nomor : B-1295/Un.02/DSH/PP.00.9/12/2023

Tugas Akhir dengan judul : Hubungan penyesuaian diri dan kesejahteraan psikologis karyawan generasi millenials dengan job mismatch (vertical mismatch dan horizontal mismatch) sebagai variabel moderator]

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : NATASHA PUTRI IRAWANDA  
Nomor Induk Mahasiswa : 19107010120  
Telah diujikan pada : Rabu, 29 November 2023  
Nilai ujian Tugas Akhir : A

dinyatakan telah diterima oleh Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

### TIM UJIAN TUGAS AKHIR



Ketua Sidang

Dr. Erika Setyanti Kusumaputri, S.Psi., M.Si.  
SIGNED

Valid ID: 6576aec26c0db



Penguji I

Candra Indraswari, S.Psi., M.Psi., Psi.  
SIGNED

Valid ID: 6571618551925



Penguji II

Syaiful Fakhri, S.Psi., M.Psi.  
SIGNED

Valid ID: 65714797ae27a



Yogyakarta, 29 November 2023  
UIN Sunan Kalijaga  
Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora

Dr. Mochamad Sodik, S.Sos., M.Si.  
SIGNED

Valid ID: 657813b46ce3c

## PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN

### PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Natasha Putri Irawanda

Nim : 19107010120

Prodi : Psikologi

Menyatakan dengan sungguh-sungguhnya bahwa skripsi yang berjudul "Hubungan Penyesuaian Diri dan Kesejahteraan Psikologis Karyawan Generasi Millenials Dengan *Job Mismatch* (*Vertical Mismatch* dan *Horizontal Mismatch*) Sebagai Variabel Moderator" merupakan karya yang belum pernah diajukan untuk memperoleh gelar sarjana di perguruan tinggi manapun. Skripsi ini adalah hasil karya saya sendiri dan bukan plagiasi dari karya orang lain.

Apabila dikemudian hari dalam skripsi saya ditemukan plagiasi dari karya orang lain, maka saya bersedia ditindak sesuai dengan aturan yang berlaku di Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.

Demikian pernyataan ini saya buat dan dapat digunakan semestinya.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA

Yogyakarta, 5 November 2023

  
METERAI  
TEMPEL  
0CDB1A 672972221  
Natasha Putri Irawanda  
19107010120

## NOTA DINAS PEMBIMBING

### NOTA DINAS PEMBIMBING

Hal : 1

Lamp : Nota Dinas Pembimbing

Kepada Yth:

Dekan Fakultas Sosial dan Humaniora

Di Yogyakarta

*Assalamualaikum Wr. Wb.*

Setelah memeriksa, mengarahkan dan mengadakan perbaikan seperlunya. Maka dari itu selaku pembimbing, saya menyatakan bahwa skripsi atas:

Nama: Natasha Putri Irawanda

NIM : 19107010120

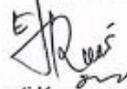
Judul : Hubungan Penyesuaian Diri dan Kesejahteraan Psikologis Karyawan Generasi Millenials Dengan *Job Mismatch* (*Vertical Mismatch* dan *Horizontal Mismatch*) Sebagai Variabel Moderator

Telah dapat diajukan kepada fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, guna memenuhi syarat memperoleh gelar sarjana strata satu Psikologi.

Dengan ini saya berharap agar skripsi saudara tersebut di atas dapat segera di munaqasyahkan. Atas perhatiannya saya ucapkan terimakasih.

*Wassalamualaikum Wr. Wb.*

Yogyakarta, 10 November 2023  
Dosen Pembimbing Skripsi,

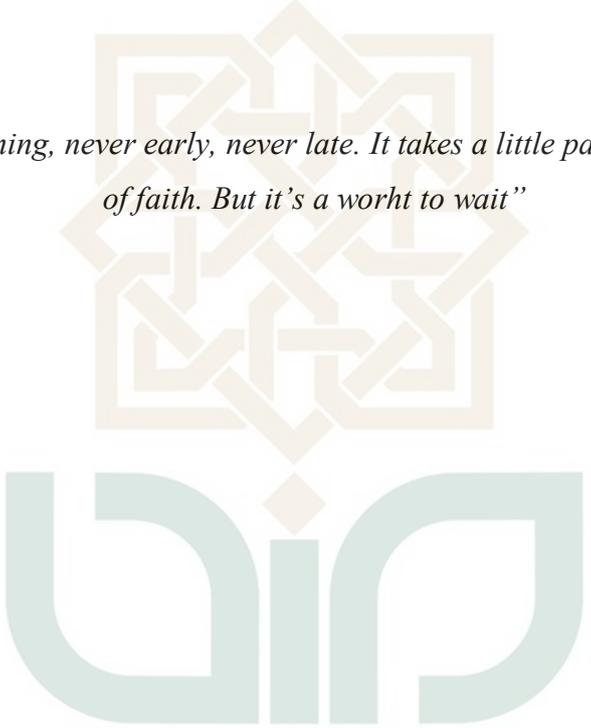
  
Dr. Erika Setyanti Kusumaputri S.Psi., M.Si.  
NIP. 19750514 200501 2 004

## MOTTO

*“Maka sesungguhnya bersama kesulitan itu ada kemudahan. Sesungguhnya bersama kesulitan itu ada kemudahan. Maka apabila kamu telah selesai (dari suatu urusan), tetap bekerja keraslah (untuk urusan yang lain).*

(Q.S Al-Insyirah, 94:5-7)

*“God has perfect timing, never early, never late. It takes a little patience and it takes a lot of faith. But it’s a worth to wait”*



STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA

## HALAMAN PERSEMBAHAN

*Dengan selesainya penelitian atau skripsi ini saya mengucapkan rasa syukur tiada henti kepada Allah SWT. Skripsi ini saya persembahkan kepada Fakultas Ilmu Sosial Humaniora, Prodi Psikologi, almamater UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta. Selain itu, skripsi ini juga saya persembahkan kepada kedua orang tua saya, Ayah dan Ibu yang telah mendidik, membesarkan, mendukung serta selalu mendoakan saya hingga saat ini. serta sahabat-sahabat dan keluarga saya yang selalu memberikan dukungan, nasehat motivasi dan doa. Terimalah karya ini sebagai salah satu bentuk keseriusan saya dalam membalas pengorbanan yang kalian lakukan. Karya ini juga saya persembahkan untuk diri saya sendiri, Natasha Putri Irawanda. Terimakasih untuk semuanya.*



## KATA PENGANTAR

*Assalamualaikum Wr. Wb.*

Alhamdulillah, puji syukur saya panjatkan kehadirat Allah SWT atas segala rahmat dan karunia-Nya sehingga penyusunan skripsi yang berjudul "Hubungan Penyesuaian Diri dan Kesejahteraan Psikologis Karyawan Generasi Millenials Dengan *Job Mismatch* (*Vertical Mismatch* dan *Horizontal Mismatch*) Sebagai Variabel Moderator" dapat diselesaikan dengan baik.

Peneliti menyadari bahwa dalam proses penelitian ini tidak terlepas dari dukungan, doa, serta bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu peneliti hendak mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Dr. Mochammad Sodik, M. Si. selaku dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora Uin Sunan Kalijaga Yogyakarta yang telah memudahkan proses penelitian untuk skripsi ini.
2. Ibu Lisnawati, M. Psi. selaku Ketua Program Studi Psikologi Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora Uin Sunan Kalijaga Yogyakarta yang telah memudahkan proses penelitian untuk skripsi ini.
3. Bapak Zidni Imawan Muslimim, M. Si. selaku Dosen Pembimbing Akademik yang telah membimbing dan mengarahkan saya selama saya menjalani pendidikan di UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
4. Ibu Dr. Erika Setyanti Kusumaputri, S. Psi., M. Si. selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah mencurahkan segala perhatiannya dalam membimbing, mengarahkan dan turut menginspirasi peneliti selama penyusunan skripsi ini dari awal hingga akhir.
5. Ibu Candra Indraswari, S.Psi., M.Psi., Psi. selaku penguji I yang telah membimbing dan mengarahkan saya agar skripsi ini dapat menjadi lebih baik lagi.
6. Bapak Syaiful Fakhri S.Psi., M.Psi., selaku Penguji II yang telah memberi masukan, saran dan membimbing penulis dalam proses menyelesaikan skripsi ini.
7. Segenap Dosen Prodi Psikologi Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora yang telah memberikan ilmu pengetahuan serta pengalaman yang luar biasa kepada peneliti.
8. Segenap Bapak dan Ibu staff tata usaha di Prodi Psikologi, Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora atas dukungan dalam penyusunan skripsi ini.
9. Keluarga tercinta saya, khususnya Ayah saya Bapak Rudi Siswanto dan Ibu saya Alike Irawati serta adik-adik saya Gilbert Pahlevi Irawan dan Nayshila Althafunnisa

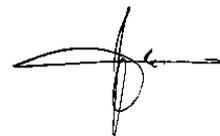
Irawan yang senantiasa memberikan doa dan dukungan yang luar biasa sehingga saya dapat termotivasi dan semangat dalam menyusun skripsi ini.

10. Subjek-subjek penelitian, terimakasih telah bersedia meluangkan waktu dan energinya untuk berpartisipasi dalam penelitian saya.
11. Kepada saudara Gian Perdian yang senantiasa menemani, meluangkan waktu, tenaga, materi dan fikiran kepada saya, memberi semangat untuk terus maju tanpa kenal lelah dalam meraih impian saya. Terimakasih telah selalu ada untuk saya dan menjadi bagian bagi perjalanan hidup saya.
12. Terimakasih pada teman dan sahabat saya Livi, Listy, Lala, Latansa, Bulan, Nabila serta khususnya Rizqy Amalia yang setiap saat membantu, mengajari dan memberikan arahan dalam pengerjaan skripsi saya.
13. Kepada teman-teman Kos Rumah Nenek Amalia dan Isna, terimakasih untuk 4 tahun berproses bersama dan saling memberi dukungan satu sama lain.
14. Teman-teman Psikologi 19 serta teman-teman saya di luar sana, terimakasih telah menjadi bagian dari proses hidup saya, semoga kita semua diberikan kemudahan dalam mencapai cita-cita kedepannya.
15. Terakhir, terimakasih untuk diri sendiri karena telah mampu berusaha keras dan berjuang sejauh ini. Mampu mengendalikan diri dari berbagai tekanan diluar keadaan dan tak pernah memutuskan menyerah sesulit apapun proses penyusunan skripsi ini dengan menyelesaikan sebaik dan semaksimal mungkin, ini merupakan pencapaian yang patut dibanggakan untuk diri sendiri.

Dengan kerendahan hati, peneliti menyadari skripsi ini masih terdapat kekurangan, oleh karena itu peneliti mengharap adanya saran dan kritik membangun demi perbaikan skripsi ini. akhir kata, semoga apa yang kita lakukan menjadi amal baik dan mendapat balasan kebaikan dari Allah SWT. Aamiinn yaa rabbal 'alamin.

*Wassalamualaikum Wr. Wb*

Yogyakarta, 5 November 2023



Natasha Putri Irawanda  
19107010120

**“Hubungan Antara Penyesuaian Diri dan Kesejahteraan Psikologis Dengan *Job Mismatch* (*Vertical Mismatch* dan *Horizontal Mismatch*) Sebagai Variabel Moderator Pada Karyawan Generasi Millenials”**

Natasha Putri Irawanda  
19107010120

INTISARI

Adanya fenomena *job mismatch* tentunya membuat karyawan dituntut untuk memiliki penguasaan terhadap jenis pekerjaan serta lingkungan baru dimana mereka tinggal. Hal tersebut menyebabkan tekanan psikologis yang lebih besar dibandingkan dengan karyawan yang tidak mengalami *job mismatch*. Adanya penelitian ini bertujuan untuk menganalisis lebih lanjut mengenai hubungan antara penyesuaian diri dan kesejahteraan psikologis dengan *job mismatch* baik secara *horizontal mismatch* maupun *vertical mismatch* pada karyawan generasi millenials. Subjek dalam penelitian ini sebanyak 342 karyawan generasi millenials yang bekerja di berbagai instansi provinsi DIY. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan pengambilan sampel menggunakan teknik *convenience sampling*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan penyesuaian diri memiliki hubungan negatif dengan kesejahteraan psikologis dengan signifikansi 0,000 ( $<0,05$ ), maka dari itu hipotesis 1 (H1) dalam penelitian ini ditolak. Adapun *vertical mismatch* terbukti memoderasi serta melemahkan hubungan positif antara penyesuaian diri dan kesejahteraan psikologis dengan signifikansi 0,015 ( $<0,05$ ). Sementara itu, *horizontal mismatch* juga terbukti memoderasi serta melemahkan hubungan positif antara penyesuaian diri dan kesejahteraan psikologis dengan signifikansi 0,017 ( $<0,05$ ). Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis 2 (H2) dan hipotesis 3 (H3) dalam penelitian ini diterima, dengan kata lain *job mismatch* baik secara *horizontal mismatch* maupun *vertical mismatch* dapat melemahkan hubungan positif antara penyesuaian diri dan kesejahteraan karyawan generasi millenials dalam penelitian ini.

**Kata Kunci:** *Horizontal Mismatch*, *Job Mismatch* (Ketidaksesuaian Pekerjaan), Kesejahteraan Psikologis, Karyawan Generasi Millenials, Penyesuaian Diri, *Vertical Mismatch*.

**“Hubungan Antara Penyesuaian Diri dan Kesejahteraan Psikologis Dengan *Job Mismatch* (*Vertical Mismatch* dan *Horizontal Mismatch*) Sebagai Variabel Moderator Pada Karyawan Generasi Millenials”**

Natasha Putri Irawanda  
19107010120

**ABSTRACT**

*Job mismatch phenomenon certainly means that employees are required to have mastery over the type of work and also the new environment in which they live. This causes greater psychological pressure compared to employees who do not experience job mismatch. This research aims to further analyze the relationship between self-adjustment and psychological well-being with job mismatch, both horizontal mismatch and vertical mismatch in millennial generation employees. The subjects in this research were 342 millennial generation employees who worked in various agencies in the DIY province. The method used in this research is quantitative with sampling using convenience sampling techniques. The research results showed that simultaneously self-adjustment has a negative relationship with psychological well-being with a significance of 0.000 ( $<0.05$ ), therefore hypothesis 1 (H1) in this study is rejected. Vertical mismatch had been proven to moderate and weaken the positive relationship between self-adjustment and psychological well-being with a significance of 0.015 ( $<0.05$ ). Meanwhile, horizontal mismatch was also proven to moderate and weaken the positive relationship between self-adjustment and psychological well-being with a significance of 0.017 ( $<0.05$ ). So it can be concluded that hypothesis 2 (H2) and hypothesis 3 (H3) in this research are accepted, in other words job mismatch, both horizontal mismatch and vertical mismatch, can weaken the positive relationship between self-adjustment and the welfare of millennial generation employees in this research.*

**Keywords:** *Horizontal Mismatch, Job Mismatch, Millennial Generation Employees, Personal Adjustment, Psychological Well-being, Vertical Mismatch.*

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN PENGESAHAN .....</b>	<b>i</b>
<b>PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN .....</b>	<b>ii</b>
<b>NOTA DINAS PEMBIMBING .....</b>	<b>iii</b>
<b>MOTTO.....</b>	<b>iv</b>
<b>HALAMAN PERSEMBAHAN .....</b>	<b>v</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>vi</b>
<b>INTISARI.....</b>	<b>viii</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>ix</b>
<b>DAFTAR ISI .....</b>	<b>x</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xiii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Tujuan Penelitian .....	9
C. Manfaat Penelitian.....	9
D. Keaslian Penelitian .....	12
<b>BAB II DASAR TEORI.....</b>	<b>20</b>
A. Kesejahteraan Psikologis .....	20
A. Penyesuaian Diri .....	28
E. <i>Job Mismatch</i> .....	33
F. Karyawan Generasi Millenials .....	40
G. Dinamika Penyesuaian Diri, Kesejahteraan psikologis dan <i>Job Mismatch</i> .....	43
H. HIPOTESIS PENELITIAN .....	48
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>50</b>
A. Desain Penelitian.....	50
B. Identifikasi Variabel Penelitian .....	50

C. Definisi Operasional Variabel Penelitian .....	50
D. Populasi dan Sampel Penelitian.....	52
E. Teknik Pengumpulan Data .....	53
G. Validitas, Seleksi Aitem dan Reliabilitas Alat Ukur .....	57
F. Metode Analisis Data .....	59
<b>BAB IV PELAKSANAAN, HASIL PENELITIAN, PEMBAHASAN.....</b>	<b>62</b>
A. Orientasi Kancan.....	62
B. Persiapan Penelitian .....	63
C. Pelaksanaan Penelitian .....	72
D. Hasil Penelitian .....	72
E. Pembahasan .....	94
<b>BAB V PENUTUP.....</b>	<b>104</b>
A. Kesimpulan Penelitian.....	104
B. Saran.....	105
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>107</b>
<b>LAMPIRAN .....</b>	<b>114</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 1 Skala Kesejahteraan Psikologis .....	55
Tabel 2. skala penyesuaian diri.....	56
Tabel 3 Sebaran Aitem Lolos dan Gugur Skala Penyesuaian Diri .....	67
Tabel 4. Sebaran Aitem Lolos dan Gugur Skala Kesejahteraan Psikologis.....	69
Tabel 5. Reliabilitas Skala.....	71
Tabel 6. data demografi subjek.....	73
Tabel 7. deskriptif statistik .....	75
Tabel 8. Rumus Norma Tiga Kategori.....	77
Tabel 9. Kategorisasi Skor Penyesuaian Diri .....	77
Tabel 10. Kategorisasi Skor Kesejahteraan Psikologis.....	78
Tabel 11. Hasil uji linieritas .....	82
Tabel 12. Hasil Uji Multikolinearitas .....	83
Tabel 13. Hasil uji regresi sederhana .....	85
Tabel 14. hasil uji koefisien determinasi & signifikansi simultan.....	87
Tabel 15. hasil uji signifikansi parameter individual.....	87
Tabel 16. hasil uji koefisien determinasi & signifikansi simultan.....	88
Tabel 17. hasil uji signifikansi parameter individual.....	88
Tabel 18. hasil uji regresi untuk total observasi (karyawan yang mengalami <i>vertical mismatch</i> dan yang tidak mengalami <i>vertical mismatch</i> .....	90
Tabel 19. Tabel hasil uji regresi untuk observasi karyawan yang tidak mengalami <i>vertical mismatch</i> .....	91
Tabel 20. hasil uji regresi untuk observasi karyawan yang mengalami <i>vertical mismatch</i>	91
Tabel 21. hasil uji regresi untuk total observasi (karyawan yang mengalami <i>vertical mismatch</i> dan yang tidak mengalami <i>horizontal mismatch</i> .....	92
Tabel 22. hasil uji regresi untuk observasi karyawan yang tidak mengalami <i>horizontal mismatch</i> .....	92
Tabel 23. hasil uji regresi untuk observasi karyawan yang mengalami <i>horizontal mismatch</i> .....	93

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Bagan Dinamika Hubungan Antar Variabel .....	48
Gambar 2. Kategorisasi Data Skala Penyesuaian Diri.....	78
Gambar 3. Kategori Data Skala Kesejahteraan Psikologis .....	79
Gambar 4. grafik histogram.....	80
Gambar 5. kurva P-Plot.....	81
Gambar 6. Scatterplot Heteroskedasititas.....	84



# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Salah satu elemen penting yang menjadi faktor penentu berhasil atau tidaknya sebuah organisasi maupun perusahaan adalah sumber daya manusia (SDM) yang dimiliki. Manusia merupakan kekuatan utama sebuah organisasi yang berfungsi sebagai pelaksana strategi demi tercapainya tujuan organisasi. Sebuah organisasi harus dapat mengorganisir sumber daya manusia yang dimilikinya dengan optimal supaya dapat terus dapat berkembang demi tercapainya tujuan organisasi tersebut (Marcheline & Adiati, 2021). Sumber daya lain seperti strategi, produk dan teknologi tidak akan berfungsi dengan efektif apabila tidak ada peran sumber daya manusia yang berkompeten. Keterampilan atau kebutuhan akan kualifikasi mungkin akan berubah dengan cepat seiring dengan perkembangan teknologi. Akan tetapi hal tersebut tidak akan dijadikan sebuah masalah apabila perusahaan tersebut memiliki sumber daya manusia atau karyawan yang berkualitas (Bender & Roche, 2013; Izzati et al., 2021). Perusahaan tentu membutuhkan sumber daya manusia yang dinamis, berdedikasi, selalu ikut terlibat sebagai bukti kelekatan yang positif dengan pekerjaannya, memiliki semangat yang kuat dan juga adanya kesejahteraan psikologis yang baik saat bekerja (Kundi et al., 2020; Leiter & Bakker, 2017). Hal tersebut dikarenakan karyawan dengan keadaan yang positif serta memiliki kesejahteraan psikologis yang baik akan diikuti oleh kemajuan perusahaan (Cleary et al., 2020).

Kesejahteraan psikologis memiliki arti sebagai pencapaian yang optimal dari kemampuan psikologis seseorang, dimana seseorang dapat menerima dan menghargai

kekuatan yang ada dalam dirinya serta dapat menerima dirinya apa adanya, memiliki tujuan dalam hidup, mampu mengembangkan hubungan yang positif dengan orang lain, memiliki otonomi atau mandiri, dapat mengendalikan lingkungannya, serta dapat bertumbuh secara pribadi (Ryff, 2014). Kesejahteraan psikologis merupakan salah satu hal primer dalam membentuk pribadi yang prima atau sehat seutuhnya serta dapat memanfaatkan potensi dirinya dengan maksimal (Awaliyah & Listiyandini, 2017). Riset yang dilakukan oleh Tanujaya (2014) menunjukkan bahwa dari 52 pekerja *cleaning service* PT. Sinergi Integra Service Jakarta, 11 diantaranya mempunyai tingkat kesejahteraan psikologis rendah, 30 karyawan diantaranya mempunyai tingkat kesejahteraan psikologis sedang dan 11 karyawan yang tersisa mempunyai tingkat kesejahteraan psikologis tinggi. Hal yang sama juga dipaparkan oleh (Sari, 2018) dengan risetnya yang menunjukkan bahwa dari total 105 karyawan BUMN 26,7% dari mereka memiliki kesejahteraan psikologis dengan tingkat rendah, 42,9% lainnya memiliki kesejahteraan psikologis dengan tingkat sedang, dan 30,5% yang tersisa memiliki tingkat kesejahteraan psikologis yang tinggi. Idealnya, setiap karyawan seharusnya memiliki tingkat kesejahteraan yang tinggi agar mereka dapat bekerja dengan nyaman dan bahagia untuk memberikan pelayanan yang optimal bagi konsumen serta perusahaan. Kesejahteraan psikologis adalah salah satu kebutuhan primer yang perlu dipenuhi oleh setiap orang, karena kesejahteraan psikologis berpengaruh pada kemampuan menyesuaikan diri dan mampu menggunakan kemampuan teknikal atau manajemen demi mencapai kesuksesan di tempat kerja, serta membuat atau mengubah lingkungan disekitarnya melalui aktivitas fisik dan mental (Krekel et al., 2019; Ryff & Singer, 2008).

Berdasarkan pernyataan di atas, kemampuan karyawan dalam menyesuaikan dirinya dengan lingkungan pekerjaannya juga tentunya berpengaruh pada kesejahteraan

psikologis karyawan tersebut. Menurut Ryff & Keyes (1996) karyawan yang memiliki tingkat kesejahteraan psikologis yang baik dapat ditinjau dari kemampuannya untuk menerima diri mereka apa adanya, membentuk relasi yang positif dan harmonis dengan rekan kerjanya, menghadapi tekanan sosial secara mandiri (*autonomy*), mempunyai target mengenai hal yang ingin mereka capai dalam pekerjaan dan hidupnya serta mampu mengembangkan potensi serta aktualisasi dirinya (Doloksaribu et al., 2022). Menurut Halonen & Santrock (dalam Yusuf, 2014) juga menyatakan bahwa penyesuaian diri adalah hal yang penting untuk dicermati pada saat merekrut karyawan. Dalam hal ini, individu akan diamati apakah ia memiliki daya tahan yang baik untuk melaksanakan pekerjaan-pekerjaan yang membutuhkan keterampilan, ketelatenan dan juga dengan waktu yang terbatas. Apabila seseorang tidak memiliki penyesuaian diri yang baik dengan kondisi yang ada, maka ia cenderung lebih *sensitif* dan mudah mengalami tekanan. Hal inilah yang membuat karyawan diharapkan mampu menyesuaikan diri dengan efektif di lingkungan tempat ia bekerja agar merasa nyaman dan memiliki tingkat kesejahteraan psikologis yang baik (Izzati et al., 2021; M. E. Yusuf, 2014).

Hal tersebut sejalan dengan faktor-faktor yang berpengaruh pada penyesuaian diri individu menurut (Schneiders, 1960) yang mencakup kondisi fisik, tingkat pertumbuhan dan kematangan, kondisi psikologis serta komponen lingkungan dan kebudayaan. Salah satu komponen penting yang menjadi pengaruh dalam pembentukan kepribadian individu adalah lingkungannya (Ubaidillah, 2014). Hal tersebut juga dipaparkan oleh Awaliyah dan Listiyandini (2017) dengan pernyataannya, penerimaan diri serta penguasaan lingkungan adalah hal yang sangat penting dalam perkembangan kesejahteraan psikologis seseorang. Mereka yang dapat mengendalikan lingkungan, adalah mereka yang mampu mengendalikan diri, mengembangkan potensi yang ada

dalam dirinya serta memiliki kemampuan dalam menggunakan kesempatan dan peluang yang ada (Awaliyah & Listiyandini, 2017; Ryff & Keyes, 1995). Namun faktanya, ketika seseorang menghadapi lingkungan baru dalam hidupnya, mereka akan merasakan tekanan psikologis yang lebih besar (Sulaimanova, 2022). Hal tersebut dikarenakan mereka dituntut untuk memiliki penguasaan terhadap lingkungan baru dimana ia tinggal, padahal tidak semua orang dapat menanggapi masalah mereka dengan baik dengan merencanakan dan mengorganisasikan suatu respon mereka sendiri (Ubaidillah, 2014).

Ketika menilik permasalahan ketenagakerjaan Indonesia saat ini, ketidaksesuaian antara keterampilan dan bidang pekerjaan yang sedang dilakoni oleh karyawan saat ini ternyata masih menjadi salah satu atensi utama karena dibalik persaingan lapangan pekerjaan yang begitu tinggi saat ini, terdapat tingkat ketidakcocokan antara pembelajaran dengan ketersediaan lapangan pekerjaan (*mismatch*) (Marcheline & Adiati, 2021). Angka pengangguran semakin meningkat dikarenakan terjadi ketidakseimbangan antara ketersediaan lapangan kerja saat ini dengan jumlah individu yang mencari pekerjaan (Suryono & Pitoyo, 2017). Persaingan yang semakin ketat dalam dunia pekerjaan mengakibatkan individu cenderung mengejar segala peluang pekerjaan apapun walaupun pekerjaan tersebut terlepas dari perbedaan tingkat dan latar belakang pendidikan mereka (Florentine & Prabowo, 2013).

Pada tahun 2018, Menteri Tenaga Kerja Hanif Dhakiri menyatakan bahwa terdapat setidaknya 63% orang Indonesia memiliki profesi yang tidak berkorelasi dengan latar belakang pendidikan yang dimilikinya (*mismatch*). Hal tersebut menunjukkan bahwa hanya sebanyak 37% dari pekerja di Indonesia yang bekerja sesuai dengan pendidikan yang mereka geluti (Tribunnews.com, 2018). Hal yang serupa juga ditemukan dalam riset yang dilakukan oleh ECC UGM pada tahun 2020 yang menyatakan bahwa hanya

33% dari seluruh responden yang mempunyai pekerjaan yang berkorelasi dengan latar belakang pendidikan yang responden tersebut miliki (*match*). Sedangkan 67% sisanya menyatakan bahwa latar belakang pendidikan dimiliki oleh responden tersebut tidak berkorelasi dengan pekerjaan yang mereka geluti saat ini (Wardani & Fatimah, 2020).

Permasalahan mengenai fenomena *job mismatch* ini memiliki dua konsekuensi, yakni banyaknya pengangguran ataupun keharusan individu untuk menerima pekerjaan dalam kondisi apapun, bahkan apabila pekerjaan tersebut tidak memiliki hubungan atau kesesuaian dengan latar belakang pendidikan yang mereka miliki (Choi & Hur, 2020; Veselinović et al., 2020). Meskipun demikian, kemampuan karyawan dalam menyesuaikan diri dan beradaptasi dengan pekerjaan mereka sangat dipengaruhi oleh kesesuaian kualifikasi latar belakang pendidikan mereka (Wardani & Fatimah, 2020; Yusuf, 2018). Permasalahan mengenai *job mismatch* di Indonesia ini terasa sangat lumrah terjadi dikalangan para pencari kerja. Akan tetapi, hal tersebut tentunya menjadi persoalan yang memiliki dampak serta merupakan sebuah persoalan bagi perusahaan atau penyedia lapangan kerja lainnya (Lomban & Saerang, 2016). Bagi perusahaan-perusahaan penyedia lapangan kerja, fenomena *job mismatch* membuat perusahaan bergantung pada pasar tenaga kerja yang tidak sesuai dengan kebutuhannya untuk mengisi lowongan pekerjaan yang disediakan (Wardani & Fatimah, 2020).

Bagi karyawan, *job mismatch* membuat mereka mau-tidak mau harus menyesuaikan diri serta mengeluarkan usaha pada pekerjaannya lebih dari karyawan dengan latar belakang pendidikan yang sesuai (Velciu, 2017). Selain itu, dampak dari *job mismatch* diteliti lebih jauh oleh Florentine dan Prabowo (2013) yang menyatakan bahwa *mismatch* berdampak pada karyawan yang dapat mengalami stress kerja. Hal tersebut terjadi karena karyawan tersebut pastinya memikul beban dan tuntutan yang berbeda dari yang mereka pelajari sebelumnya. Pekerja yang mengalami *job mismatch*

juga merasa tertekan karena harus mulai mempelajari pekerjaannya dari nol kembali, sedangkan mereka merasa saat itulah waktunya mereka bekerja bukan belajar (Fitriani & Azkaa, 2017). Beban dan tuntutan tersebutlah yang akhirnya berpotensi membuat kesejahteraan psikologis atau *psychological well-being* karyawan menjadi buruk (Frank & Hou, 2018).

Penelitian mengenai pengaruh *job mismatch* terhadap *psychological well-being* seseorang sebelumnya pernah dilakukan oleh Artes, dkk (2014). Studi tersebut didasarkan pada sampel data dari Survey Sosial Eropa atau *European Social Survey* (ESS) dengan jumlah responden sebanyak 34.696 pada 28 Negara. Hasil dari penelitian tersebut menemukan bahwa karyawan yang mengalami *job mismatch* memiliki tingkat kesejahteraan psikologi yang lebih rendah dibandingkan dengan pekerja yang memiliki pekerjaan sesuai dengan latar belakang pendidikannya (*match*). Hal tersebut disebabkan oleh perasaan rendah diri yang dialami oleh para karyawan karena pekerjaannya yang tidak memenuhi syarat dan kurangnya tingkat pendidikan yang mereka miliki. Oleh karena itu, mereka menghadapi kesulitan dan harus berjuang lebih karena melakukan tugas dan pekerjaan yang tidak mereka pelajari sebelumnya. Hasil tersebut sejalan dengan adanya *inferiority complex* atau kesulitan bagi karyawan untuk melakukan tugas mereka ketika mereka tidak cukup dilatih. Hal tersebut tentunya juga berdampak pada sisi ekonomi individu serta terciptanya pengangguran secara tidak langsung itu semua akan mempengaruhi keadaan psikologis seseorang, mengganggu pekerjaan dan dampak jangka panjang juga bagi perusahaan sendiri adalah mengalami kerugian akibat memiliki karyawan yang kurang produktif (Artés et al., 2014).

Sumber daya manusia yang berasal dari berbagai generasi tentunya ada pada setiap perusahaan. Setiap pekerja pasti akan memberikan dampak yang berbeda dari adanya perbedaan generasi ini. Salah satunya adalah generasi millenials yang saat ini

menempati posisi kedua generasi yang mendominasi penduduk Indonesia setelah generasi Z. Badan Pusat Statistik mencatat bahwa Indonesia saat ini sedang memasuki fase demografi sebagai hasil dari perubahan struktur usia penduduk, yang tercermin dalam penurunan rasio antara jumlah penduduk yang sudah tidak produktif (usia dibawah 15 dan usia diatas 65 tahun) dengan penduduk yang masih dalam usia produktif (usia 15-64 tahun). Peningkatan jumlah penduduk usia 15-65 tahun juga terjadi di Daerah Istimewa Yogyakarta (DIY), hal tersebut juga diiringi dengan peningkatan jumlah pekerja yang cukup signifikan dibandingkan dengan provinsi lainnya, yakni dengan peningkatan rata-rata 2% setiap tahunnya ([bps.go.id](https://bps.go.id)).

Sebuah penelitian yang dilakukan oleh BPS atau Badan Pusat Statistik di tahun 2020 menunjukkan bahwa generasi dengan usia 20-40 tahun merupakan tulang punggung sektor dalam bidang ekonomi Indonesia yang saat ini mencakup 69,38 juta jiwa atau 25,87% dari total populasi penduduk Indonesia. Ditinjau dari informasi tersebut, penulis simpulkan bahwa generasi millenials merupakan generasi yang menjadi mayoritas dalam angkatan kerja Indonesia. Generasi millenials yang juga dikenal dengan generasi Y adalah kelompok orang yang dengan usia antara 20 hingga 30 tahun dan lahir diantara tahun 1980 sampai dengan tahun 2000 (Ali & Purwandi, 2017). Lebih lanjut lagi alasan maraknya fenomena *job mismatch* dikalangan generasi millenials adalah mereka tidak adanya pembelajaran maupun pengalaman yang mereka peroleh sesuai dengan tujuan mereka, sebanyak 28% dari total populasi generasi millenials memiliki ketidakpastian dalam komitmen kinerja mereka (Methasari, 2012). Hal tersebut sangat dipengaruhi oleh kesejahteraan psikologis karyawan di tempat kerja, khususnya dalam aspek penghargaan, hubungan yang positif dengan rekan kerja, serta adanya keinginan untuk meraih pencapaian dalam pekerjaan lain (Robertson & Cooper, 2011; Yuniasanti et al., 2019). Sedikitnya penelitian mengenai karyawan generasi

millenials akan mempengaruhi pertumbuhan ekonomi di perusahaan Indonesia di masa mendatang, karena saat ini karyawan milenial mendominasi pekerja di Indonesia.

Berdasarkan paparan di atas, penulis dapat menyimpulkan bahwa terdapat keterkaitan antara penyesuaian diri, *job mismatch*, serta kesejahteraan psikologis karyawan. Hal tersebut dikarenakan pada dasarnya penerimaan diri dan penguasaan lingkungan adalah hal yang primer dalam perkembangan kesejahteraan psikologis individu. Individu yang dapat menguasai lingkungan sekitarnya adalah mereka yang mampu mengontrol lingkungannya, mengembangkan potensi dirinya serta memanfaatkan kesempatan dan peluang yang ada (Awaliyah & Listiyandini, 2017; Ryff & Keyes, 1995). Namun faktanya, ketika seseorang menghadapi lingkungan baru dalam hidupnya, mereka akan merasakan tekanan psikologis yang lebih besar. Karena mereka dituntut untuk memiliki penguasaan terhadap lingkungan baru dimana ia tinggal, padahal tidak semua orang mampu membuat rencana dan mengatur suatu respon diri untuk menangani masalah dengan efisien (Ubaidillah, 2014). Dalam menghadapi adanya *mismatch* tersebut, karyawan tentunya membutuhkan penyesuaian yang lebih dalam menjalankan pekerjaannya. Karena disaat *job mismatch* ini terjadi, karyawan akan dituntut mempelajari hal-hal baru yang tidak pernah mereka pelajari sebelumnya. Penyesuaian tersebut merupakan bentuk dari adaptasi diri terhadap jenis pekerjaan baru yang sedang mereka jalani. Hal itulah yang akhirnya menimbulkan tingkat kesejahteraan psikologis karyawan menjadi rendah dan memungkinkan terjadinya stress kerja karyawan (Asih et al., 2018).

Berdasarkan fenomena-fenomena di atas, penulis menyadari bahwa ada keterkaitan antara penyesuaian diri, kesejahteraan psikologis dan *job mismatch*. Penelitian mengenai hubungan penyesuaian diri dengan kesejahteraan psikologis tentunya sudah banyak dilakukan sebelumnya. Akan tetapi, disini penulis melihat ada satu variabel yang

turut menjadi peran antara penyesuaian diri dengan kesejahteraan psikologis, yakni *job mismatch*. Dalam hal ini dijelaskan bahwa *job mismatch* merupakan faktor yang mempengaruhi kesejahteraan psikologis karyawan (Artés et al., 2014; Florentine & Prabowo, 2013) dan kesejahteraan psikologis sendiri dipengaruhi oleh penyesuaian diri (Ubaidillah, 2014). Hal inilah yang membuat penulis akhirnya membuat penelitian ini yang berjudul “Hubungan Penyesuaian Diri dan Kesejahteraan Psikologis Karyawan Generasi Millenials Dengan *Job Mismatch* (*vertical mismatch* dan *horizontal mismatch*) Sebagai Variabel Moderator”.

## **B. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk mengetahui sejauh mana hubungan penyesuaian diri dan kesejahteraan psikologis karyawan generasi millenials dengan ketidaksesuaian pekerjaan (*job mismatch*) baik secara *vertical* maupun *horizontal* sebagai variabel moderator.

## **C. Manfaat Penelitian**

### **1. Manfaat Teoritis**

Penelitian mengenai hubungan antara penyesuaian diri dan kesejahteraan psikologis karyawan generasi millenials dengan *job mismatch* sebagai variabel moderator ini diharapkan dapat bermanfaat dalam memberikan sumbangsih dalam lingkup literasi ilmiah dan memperkaya khazanah ilmu pada bidang psikologi khususnya Psikologi Industri dan Organisasi, sehingga dapat menjadi bahan rujukan terutama pada penelitian-penelitian yang berkaitan dengan tema penyesuaian diri, kesejahteraan psikologis dan *job mismatch*.

## 2. Manfaat Praktis

### a) Bagi subjek penelitian

Subjek yang terlibat dalam penelitian ini diharapkan dapat mengetahui dan mengoptimalkan kesejahteraan psikologis yang dimilikinya serta dapat menyesuaikan dirinya dengan baik. Kemudian hasil penelitian diharapkan dapat menjadi bahan evaluasi oleh jajaran HRD dalam seluruh instansi agar memperhatikan latar belakang pendidikan dalam proses perekrutan karyawan.

### b) Bagi lembaga atau instansi

Secara praktis, penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai informasi serta bahan pertimbangan di perguruan tinggi, perusahaan maupun instansi lainnya dalam upaya membantu karyawan dalam mengembangkan kemampuannya dan meminimalisir permasalahan yang muncul akibat adanya *job mismatch*.

### c) Bagi pembaca atau masyarakat

Adanya penelitian ini, penulis berharap dapat memberikan pengetahuan lebih mendalam kepada masyarakat luas serta pembaca mengenai peran moderator *job mismatch* pada hubungan antara penyesuaian diri dan kesejahteraan psikologis karyawan serta adanya upaya untuk meminimalisir permasalahan yang muncul akibat adanya fenomena *job mismatch*.

### d) Bagi peneliti selanjutnya

Seiring dengan perkembangan zaman dan teknologi yang akan berpengaruh pada keterbaruan sumber-sumber penelitian. Harapannya, penelitian ini dapat berfungsi sebagai acuan atau komparasi untuk penelitian-penelitian berikutnya yang akan mengembangkan topik seperti *job mismatch*, penyesuaian diri maupun kesejahteraan psikologis karyawan. Keterbatasan

yang diidentifikasi dalam penelitian ini diharapkan dapat menjadi dasar untuk penelitian berkelanjutan bagi peneliti selanjutnya.



#### D. Keaslian Penelitian

Berikut adalah beberapa penelitian terkait *job mismatch*, penyesuaian diri dan kesejahteraan psikologis karyawan:

No.	Nama Peneliti	Judul	Tahun	Tujuan Penelitian	Subjek dan Lokasi Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Artés Joaquín Maria del Mar Salinas-Jiménez, & Javier Salinas- Jiménez,	<i>Small Fish in a big Pond or Big Fish in a Small Pond? The Effect of Educational Mismatch on Subjective Well being</i>	2019	Untuk mengetahui pengaruh dari <i>Educational Mismatch</i> baik secara vertikal, maupun horizontal pada <i>psychological wellbeing</i> seseorang	Sampel data dari <i>European Social Survey</i> (ESS) dengan total responden sebanyak 34.969 dari 28 negara	Hasil penelitian tersebut membuktikan bahwa pekerja yang <i>match</i> memiliki <i>individual well being</i> lebih tinggi daripada pekerja yang <i>mismatch</i> . Hal ini disebabkan oleh perasaan rendah diri akibat kurangnya pendidikan yang mereka miliki dibandingkan dengan rekannya dan juga keharusan untuk berjuang lebih <i>inferiority complex</i> atau kesusahan pekerja dalam melakukan pekerjaannya akibat kurang terlatih. Dalam hal ini, penelitian tersebut dapat membuktikan jika fenomena <i>job mismatch</i> dapat mempengaruhi kondisi psikologis dan kehidupan kerja individu.
2.	Yang Zhao	<i>The Moderating Role of Psychological Adaptation on The Relationship Between Job Mismatch, Job Burnout and Work</i>	2016	Untuk mengetahui hubungan antara kelelahan kerja, ketidaksesuaian pekerjaan dan keterlibatan kerja beserta kaitannya	63 pekerja <i>professional international</i> yang bekerja di Swedia.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa adaptasi psikologis memiliki peran moderasi antara hubungan ketidaksesuaian pekerjaan, kelelahan kerja, harmonisasi dengan lingkungan dan juga keterlibatan kerja. Tidak ada

		<i>Engagement for International Professionals</i>		dengan adaptasi psikologis bagi para <i>professional international</i>		perbedaan hasil antara karyawan baru dengan karyawan yang berpengalaman.
3.	Ryan Irwanda & Sowanya Ardi Prahara	Hubungan Antara <i>Skill Mismatch</i> Dengan <i>Work Engagement</i> Pada Karyawan Millenials di Cirebon	2021	Untuk mengidentifikasi korelasi antara <i>skill mismatch</i> dengan <i>work engagement</i> pada tenaga kerja generasi millenials yang bekerja di cirebon	60 karyawan PT CPBD Group di Cirebon.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>skill mismatch</i> memiliki korelasi negatif dengan <i>work engagement</i> karyawan generasi millenials di Cirebon. Semakin tinggi skor <i>skill mismatch</i> yang dimiliki oleh karyawan maka semakin rendah <i>work engagement</i> karyawan tersebut dan begitu pula sebaliknya.
4.	Firginia Christien Saerang & David P. E. Saerang	<i>Exploring the Relation Between Educational Background-Job Mismatch and Employee Performance at BNI Regional Office Manado</i>	2016	Untuk mengidentifikasi korelasi antara ketidaksesuaian latar belakang pendidikan dan pekerjaan diantara karyawan Bank BNI kantor cabang Kota Manado dengan kinerja para pegawai tersebut.	13 pegawai Bank BNI wilayah manado yang mengalami ketidaksesuaian antara pendidikan dan pekerjaan yang mereka miliki ( <i>mismatch</i> ).	Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hal lain yang mempengaruhi kinerja karyawan Bank BNI wilayah Manado, yakni pelatihan ( <i>training</i> ). <i>Vertical mismatch</i> memiliki pengaruh negatif pada kinerja karyawan, sedangkan <i>horizontal mismatch</i> tidak begitu berpengaruh pada kinerja yang dimiliki oleh karyawan. Karena Bank BNI memberikan kesempatan kepada para lulusan dari berbagai bidang studi untuk mengembangkan karir mereka. Banyaknya fenomena <i>mismatch</i> di wilayah Manado disebabkan karena para angkatan kerja dihadapkan pada minimnya lapangan pekerjaan yang tersedia yang mengakibatkan para

						lulusan menginginkan untuk bekerja secepat mungkin tanpa berpikir apakah pekerjaan tersebut sesuai dengan latar belakang pendidikan mereka.
5.	Aliffia Reza Marcheline & Rosatyani Puspita Adiati	Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kesejahteraan Psikologis Pada Karyawan yang Mengalami <i>Job Mismatch</i>	2021	Studi ini mengeksplorasi dampak kepuasan kerja terhadap tingkat kesejahteraan psikologis pekerja yang mengalami ketidaksesuaian dalam pekerjaan mereka	Jumlah partisipan sebanyak 70 pekerja WNI yang memiliki pekerjaan tidak berkorelasi dengan latar belakang yang dimilikinya ( <i>mismatch</i> ).	Hasil penelitian tersebut menyatakan bahwa karyawan yang mengalami <i>job mismatch</i> cenderung memiliki kepuasan kerja yang rendah. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang cukup signifikan terhadap psikologis karyawan yang diakibatkan karena pekerjaannya tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan mereka ( <i>mismatched</i> ). Semakin tinggi kepuasan kerja yang dimiliki oleh karyawan, maka akan semakin tinggi pula tingkat kesejahteraan psikologis yang mereka miliki.
6.	Florentine & Sumbodo Prabowo	Hubungan Antara <i>Skill Mismatch</i> Dengan Stress Kerja Pada Karyawan PT X	2017	Untuk mengetahui hubungan antara adanya <i>skill mismatch</i> oleh karyawan dengan stress kerja yang dialami mereka.	31 karyawan bagian administratif di PT. X	Hasil analisis data menunjukkan bahwa sumbangan efektif yang diberikan oleh variabel <i>skill mismatch</i> adalah sebesar 49,3%. Hal ini menunjukkan <i>skill mismatch</i> memiliki korelasi dengan stress kerja karyawan, dimana tingginya tingkat stress kerja karyawan dipengaruhi oleh tingginya <i>skill mismatch</i> yang dimiliki oleh karyawan, begitu pula sebaliknya. Hal ini disebabkan oleh fakta bahwa ketika seseorang memasuki dunia pekerjaan yang berbeda dari apa telah

					mereka miliki dan pelajari sebelumnya, maka individu tersebut akan berhadapan dengan lebih banyak perubahan dan di tuntut untuk menyesuaikan diri dengan <i>job-desk</i> baru mereka. Karyawan lebih cenderung mudah mengalami stress di tempat kerja akibat dari beban adaptasi yang harus dilalui	
7.	Laila M. I Wardani & Siti  Fatimah	Kompetensi Pekerja dan Efeknya Terhadap <i>Work Engagement</i> : Riset Pada Pekerja dengan <i>Horizontal Education Mismatch</i>	2020	Untuk mengetahui hubungan <i>perceived competence</i> terhadap <i>work engagement</i> terutama pada karyawan yang mengalami ketidaksesuaian pendidikan secara horisontal	Penelitian ini mengambil 566 responden yang merupakan pekerja dengan lulusan SMK atau Universitas yang mengalami ketidaksesuaian pendidikan secara horisontal di wilayah Jabodetabek.	Hasil uji regresi pada penelitian menunjukkan bahwa <i>perceived competency</i> memiliki pengaruh sebesar 28,8% pada <i>work engagement</i> karyawan yang mengalami ketidaksesuaian pendidikan horisontal. Penelitian ini juga menyatakan bahwa pekerja yang mengalami <i>horizontal education mismatch</i> memiliki kompetensi yang rendah dalam bekerja. Meskipun begitu, pekerja yang mengalami <i>horizontal education mismatch</i> memiliki <i>work engagement</i> yang lebih tinggi. hal ini dikarenakan adanya keinginan untuk berusaha yang lebih besar akibat peningkatan prevalensi lapangan kerja dengan para pekerja yang <i>mismatched</i> untuk menerima pekerjaan apapun yang tersedia meskipun tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan dan keterampilan yang ia untuk bertahan hidup.

8	Rama Lisa, Winda Marpaung & Yulinda Manurung.	Kesejahteraan Psikologis Ditinjau dari Ketidakamanan Kerja Pada Karyawan Kontrak PT. Bank Rakyat Indonesia Tbk Cabang Medan Thamrin	2020	Penelitian tersebut dilakukan dengan tujuan untuk mengulik kesejahteraan psikologis yang dimiliki karyawan yang bekerja ditinjau dari <i>job insecurity</i> atau ketidakamanan kerja.	100 karyawan yang bekerja secara kontrak di PT. Bank Rakyat Indonesia, Tbk (BRI) cabang Medan Thamrin.	Hasil dari riset membuktikan bahwa ada hubungan negatif dengan angka yang besar antara kesejahteraan psikologis yang ditinjau dari ketidakamanan kerja ( $r = -.0858, p = 0,000 < 0,05$ ). Ketidakamanan kerja terbukti menyumbang sebesar 73,6% dalam mempengaruhi kesejahteraan karyawan. Dalam hal ini ketidakamanan kerja diakibatkan oleh buruknya penyesuaian diri dan komunikasi antar karyawan yang menyebabkan lingkungan kerja yang tidak aman.
9.	Choi Sun Ki & Hur Hyungjo	<i>Does Job Mismatch Affect Wages and Job Turnover Differently by Gender?</i>	2020	Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh <i>job mismatch</i> pada gaji dan <i>turnover</i> pada karyawan laki-laki dan perempuan.	Populasi pada penelitian ini adalah seluruh mahasiswa dengan tingkat strata 1 yang lulus dari perguruan tinggi di tahun 2013 sampai dengan 2015 dan telah bekerja serta tinggal di U.S. Sampel dalam penelitian ini merupakan representatif dari seluruh tingkat	Hasil penelitian menunjukkan bahwa masih ada kesenjangan upah antara karyawan dengan laki-laki dengan perempuan. Tingkat kesenjangan tersebut dipengaruhi oleh tingkat ketidaksesuaian antara pendidikan dan pekerjaan yang dimiliki karyawan. Penelitian ini juga menemukan bahwa adanya kesenjangan upah oleh <i>gender</i> membuat pekerja wanita lebih sering bergonta-ganti pekerjaannya.

---

				pendidikan di U.S <i>bachelor's</i> , <i>master's</i> , <i>doctoral</i> dan <i>professional degrees</i> ).		
10.	Anestis Fotiadis, Khadija Abdulrahman & Anastasia Spyridou	<i>The Mediating Roles of Psychological Autonomy, Sompetence and Relatedness on Work-Life Balance And Well-Being</i>	2019	Tujuan utama penelitian tersebut adalah mengidentifikasi dampak dari <i>work-life balance</i> pada kesejahteraan psikologis karyawan yang bekerja pada bidang industri perhotelan di United Emirat Arab	220 pekerja bidang industri perhotelan di United Emirat Arab dari berbagai tingkat dan latar pendidikan baik laki-laki maupun perempuan.	Penelitian tersebut menggunakan <i>work-life balance</i> sebagai mediator, penelitian tersebut juga mengkaji model persamana struktural antara <i>psychological autonomy</i> , <i>psychological competence</i> , dan <i>psychological relatedness</i> . Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>psychological autonomy</i> memiliki pengaruh positif terhadap <i>psychological well-being</i> dan juga <i>work life balance</i> . Sedangkan <i>psychological competence</i> hanya berpengaruh secara positif pada kesejahteraan psikologis saja. Adapun <i>psychological relatedness</i> memiliki hubungan yang negatif dengan kesejahteraan psikologis dan juga <i>work-life balance</i> .

---

STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA

Berdasarkan paparan diatas, dapat disimpulkan bahwa *job mismatch* dapat menjadi dimensi antara penyesuaian diri dan juga kesejahteraan psikologis karyawan. Selain itu, *job mismatch* juga berpengaruh pada beberapa hal seperti upah karyawan, *work engagement*, dan juga kompetensi pekerja.

#### 1. Keaslian topik

Topik yang akan dibahas pada penelitian ini adalah hubungan penyesuaian diri dan kesejahteraan psikologis dengan *job mismatch* sebagai variabel moderator. Peneliti menggunakan variabel bebas berupa penyesuaian diri, variabel terikat dalam penelitian ini adalah kesejahteraan psikologis sedangkan *job mismatch* merupakan variabel moderator dalam penelitian ini. Topik penelitian yang diangkat menunjukkan bahwa terdapat adanya perbedaan dari penelitian-penelitian sebelumnya, karena belum terdapat penelitian sebelumnya yang mengeksplorasi variabel *job mismatch* sebagai faktor pemoderasi dalam hubungan antara penyesuaian diri dan kesejahteraan psikologis terutama pada ranah Psikologi Industri Organisasi.

#### 2. Keaslian teori

Teori yang diterapkan dalam penelitian ini untuk variabel independen didasarkan pada teori yang dikembangkan oleh Schneiders (1960) terkait penyesuaian diri atau *self adjustment*. Kemudian pada variabel terikat, peneliti menggunakan teori yang dikemukakan oleh Ryff (1989) tentang *psychological well being* serta teori *Job Mismatch* yang dikemukakan oleh *International Labor Organization* (ILO, 2014) sebagai variabel mediator dalam penelitian ini.

### 3. Keaslian subjek penelitian

Subjek dalam penelitian ini merupakan karyawan yang berusia 20-40 tahun atau yang biasa disebut dengan generasi millenials yang bekerja di sebuah instansi maupun perusahaan di Daerah Istimewa Yogyakarta. Hal ini mengindikasikan adanya perbedaan dari studi-studi yang telah dilakukan sebelumnya terkait dengan topik tentang penyesuaian diri dan kesejahteraan psikologis, dimana mereka kebanyakan menggunakan subjek mahasiswa dan pelajar.

### 4. Keaslian alat ukur

Instrumen pengukuran yang diterapkan dalam penelitian ini merupakan hasil penyusunan alat ukur oleh peneliti sendiri yang kemudian disesuaikan berdasarkan aspek-aspek yang bersumber dari teori-teori variabel terkait. Aspek-aspek tersebut terdiri dari: (1) aspek-aspek yang dikembangkan oleh Ryff (1989) dengan 6 aspek yang terdiri dari penerimaan diri, hubungan positif, penguasaan lingkungan, otonomi, tujuan hidup, pertumbuhan pribadi. (2) aspek-aspek yang dikembangkan oleh Schneiders (1960) dengan 4 aspek yang terdiri dari *adaptation*, *conformity*, *individual variation* dan, *mastery*.

## BAB V

### PENUTUP

#### A. Kesimpulan Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka peneliti dapat menarik kesimpulan:

1. Hipotesis 1 (H1) dalam penelitian ini ditolak atau tidak terbukti. Terdapat hubungan negatif antara penyesuaian diri dan kesejahteraan psikologis karyawan generasi millenials di Daerah Istimewa Yogyakarta. Semakin tinggi tingkat penyesuaian diri yang dimiliki oleh karyawan maka tingkat kesejahteraan psikologis yang dimiliki akan semakin rendah. Nilai signifikansi untuk pengaruh penyesuaian diri secara simultan terhadap kesejahteraan psikologis yang didapat dari uji regresi sederhana adalah sebesar 0,000 ( $<0,05$ ). Namun, nilai negatif (-) pada kolom *coefficient* sebesar -0,633 menunjukkan adanya hubungan negatif antara penyesuaian diri dan kesejahteraan psikologis dalam penelitian ini.
2. Hipotesis 2 (H2) dalam penelitian ini diterima. Adanya peran moderasi dari variabel *vertical mismatch* dapat melemahkan hubungan antara penyesuaian diri dan kesejahteraan psikologis. Hal tersebut berarti penyesuaian diri yang tinggi pada karyawan generasi millenials akan berhubungan dengan kesejahteraan psikologis yang rendah pada karyawan yang mengalami *vertical mismatch*. Hal ini dibuktikan dengan nilai Sig. yang didapatkan pada uji analisis sub-kelompok karyawan yang mengalami *vertical mismatch* sebesar 0,000 ( $<0,05$ ) dan nilai *partial correlation* sebesar -0,665. Simbol negatif (-) pada nilai *partial correlation* menunjukkan adanya hubungan yang negatif pada peran moderasi *vertical mismatch* pada hubungan antara penyesuaian diri dan kesejahteraan psikologis.

3. Hipotesis 3 (H3) dalam penelitian ini diterima. Adanya peran moderasi dari variabel *horizontal mismatch* dapat melemahkan hubungan antara penyesuaian diri dan kesejahteraan psikologis. Hal tersebut berarti penyesuaian diri yang tinggi pada karyawan generasi millenials akan berhubungan dengan kesejahteraan psikologis yang rendah pada karyawan yang mengalami *horizontal mismatch*. Hal ini dibuktikan dengan nilai Sig. yang didapatkan pada uji analisis sub-kelompok karyawan yang mengalami *horizontal mismatch* sebesar 0,017 ( $<0,05$ ) dan nilai *partial correlation* sebesar -0,651. Simbol negatif (-) pada nilai *partial correlation* menunjukkan adanya hubungan yang negatif pada peran moderasi *horizontal mismatch* pada hubungan antara penyesuaian diri dan kesejahteraan psikologis.

## B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, peneliti memberikan beberapa saran diantaranya adalah:

1. Bagi Karyawan Generasi Millenials

Besar harapan peneliti agar hasil penelitian ini memberika informasi pada para karyawan/pekerja yang mengalami *job mismatch* baik secara *vertical* maupun *horizontal* dapat meningkatkan kesejahteraan psikologisnya dengan menerima dan mengenali kelebihan serta kekurangan pada diri mereka sendiri, menentukan tujuan hidup dengan mengenali cara mencapai kualitas hidup yang lebih baik dengan menetapkan tujuan spesifik dalam kehidupan, menjalin hubungan yang positif dengan orang lain, memiliki kemampuan untuk mengatur lingkungan pribadi, dan menjadi individu yang mandiri sehingga tidak perlu bergantung pada orang lain dalam menjalankan tanggung jawabnya di tempat kerja.

2. Bagi Perguruan Tinggi

Saran bagi perguruan tinggi untuk lebih memperhatikan mahasiswa serta lulusannya mengenai fenomena *job mismatch* saat ini dengan memerikan informasi-informasi terkait dengan lowongan pekerjaan yang berkaitan dengan latar belakang serta tingkat pendidikan yang dimiliki oleh mahasiswanya. Perguruan tinggi juga diharapkan dapat memberikan sarana prasarana berupa pelatihan-pelatihan yang dapat menunjang *skill* tambahan yang dapat dimiliki oleh mahasiswa sebagai bekal agar lulusannya dapat *survive* di lingkungan pekerjaannya nanti.

### 3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Untuk penelitian yang akan datang, diharapkan peneliti dapat memasukkan variabel bebas tambahan yang terkait dengan kesejahteraan psikologis. Peneliti selanjutnya juga dapat memperluas lokasi penelitian agar hasil penelitian dapat digeneralisasi lebih lanjut. Selain itu, peneliti selanjutnya juga disarankan untuk mempertimbangkan menggunakan sampel penelitian dari berbagai generasi untuk memastikan hasil penelitian yang lebih representatif. Selanjutnya, peneliti juga bisa mempertimbangkan mengadopsi metode penelitian alternatif, seperti metode kualitatif, untuk melakukan eksplorasi yang lebih mendalam mengenai penyesuaian diri dan kesejahteraan psikologis yang dimiliki oleh karyawan yang mengalami *job mismatch*.

## DAFTAR PUSTAKA

- Akkermans, J., Schaufeli, W. B., Brenninkmeijer, V., & Blonk, R. W. B. (2013). The role of career competencies in the Job Demands - Resources model. *Journal of Vocational Behavior*, 83(3), 356–366. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2013.06.011>
- Ali, H. A., & Purwandi, L. (2017). MILLENAIL NUSANTARA Pahami Karakternya, Rebut Simpanya. In *Gramedia Pustaka Utama*.
- Alkhatiri, F. (2017). Organisational Commitment Intervention To The Decision To Leave Among Employees Of Non Profit Organisation. *Journal Of Business Studies*, 2(2), 66–79.
- 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>
- Ame, A., Chaya, P., & Mashindano, O. (2013). *Covariance and Correlation Between Education Mismatch and Skills Mismatch in Tanzanian Formal Sector*. 13(2).
- Amri, A. R., Ribhan, R., & Ahadiat, A. (2022). The Influence of Job Satisfaction and Psychological Well-Being On Turnover On Hospital Employees. *Syntax Literate ; Jurnal Ilmiah Indonesia*. <https://doi.org/10.36418/syntax-literate.v7i2.6332>
- Arifin, M., Dardiri, A., & Handayani, A. (2016). Hubungan Kemampuan Penyesuaian Diri Dan Pola Berpikir Dengan Kemandirian Belajar Serta Dampaknya Pada Prestasi Akademik Mahasiswa. *Jurnal Pendidikan - Teori, Penelitian, Dan Pengembangan*, 1(10), 1943–1951.
- 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>
- Asih, G. Y., Widhiastuti, P. D. H., & Dewi, R. (2018). *Stress Kerja*. Semarang University Press. <https://www.ptonline.com/articles/how-to-get-better-mfi-results>
- Asmara, R. B., & Palupi, L. S. (2020). Hubungan Antara Penyesuaian Diri Dengan Psychological Well-Being Pada PSK di Panti rehabilitasi Sosial Tuna Susila Kediri. *Jurnal Psikologi Kepribadian Dan Sosial*, 6(26–38). <http://url.unair.ac.id/9a92e446>
- Awaliyah, A., & Listiyandini, R. A. (2017). Pengaruh Rasa Kesadaran terhadap Kesejahteraan Psikologis pada Mahasiswa The Influence of Trait Mindfulness Toward Psychological Well-Being Among University Students. *Psikogenesis*, 5(2), 90–101. <https://doi.org/10.24854/jps.v5i2.498>
- Azwar. (2014). *Sikap Manusia Teori dan Pengukurannya*. Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2012). *Penyusunan Skala Psikologi Edisi 2* (Ed. 2 Cet.). Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2021). *Penyusunan Skala Psikologis Edisi 3* (Ed 3). Pustaka Pelajar.
- Baysal, S. B. (2014). Working With Generation X and Y in Generation Z Period: Management of Different Generations in Business Life. *Mediterranean Journal of*

- Becker, G. S. (1962). Investment in Human Capital: A Theoretical Analysis. *Journal of Political Economy*. <https://doi.org/10.1086/258724>
- Bender, K. A., & Roche, K. (2013). Educational mismatch and self-employment. *Economics of Education Review*. <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*. <https://doi.org/10.1007/s11205-010-9712-6>
- Bufquin, D., Park, J. Y., Back, R. M., de Souza Meira, J. V., & Hight, S. K. (2021). Employee work status, mental health, substance use, and career turnover intentions: An examination of restaurant employees during COVID-19. *International Journal of Hospitality Management*. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2020.102764>
- Choi, S. K., & Hur, H. (2020). Does job mismatch affect wage and job turnover differently by gender? *Education Economics*, 28(3), 291–310. <https://doi.org/10.1080/09645292.2019.1710464>
- Cleary, M., Schafer, C., McLean, L., & Visentin, D. C. (2020). Mental Health and Well-Being in the Health Workplace. *Issues in Mental Health Nursing*. <https://doi.org/10.1080/01612840.2019.1701937>
- Cooper, C. L., & Cartwright, S. (1997). An intervention strategy for workplace stress. *Journal of Psychosomatic Research*. [https://doi.org/10.1016/S0022-3999\(96\)00392-3](https://doi.org/10.1016/S0022-3999(96)00392-3)
- Creswell, J. W. (2010). Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches, terj. Achmad Fawaid, Research Design Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan Mixed. In *Pustaka Pelajar*.
- Danna, K., & Griffin, R. W. (1999). Health and well-being in the workplace: A review and synthesis of the literature. *Journal of Management*. <https://doi.org/10.1177/014920639902500305>
- Deci, E. L., Ryan, R. M., Gagné, M., Leone, D. R., Usunov, J., & Kornazheva, B. P. (2001). Need satisfaction, motivation, and well-being in the work organizations of a former Eastern Bloc country. *Personality and Social Psychology Bulletin*.
- Desiningrum, D. R. 2010. (2010). Family's social support and psychological well-being of the elderly in Tembalang. *Indonesian Psychological Journal*.
- DeVaney, S. A. (2015). Understanding The Millenials Generation. *Journal of Financial Service Professionals*, 1(3), 209–218.
- Di Pietro, G., & Urwin, P. (2006). Education and skills mismatch in the Italian graduate labour market. *Applied Economics*. <https://doi.org/10.1080/00036840500215303>
- Dilly, A., Papuling, G., & Namotemo, U. H. (2021). Analisis Dampak Mismatch Kualifikasi Pendidikan Dan Halmahera Utara. 6(1).
- Doloksaribu, M. F., Lubis, M. R., & Ideyani, N. (2022). Pengaruh Kesejahteraan Psikologis

- dan Iklim Organisasi terhadap Kepuasan Kerja. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 4(4), 2023–2029. <https://doi.org/10.34007/jehss.v4i4.993>
- Fadhli, T., Muhajirina, D., Dhita, A., Ega, B. W., & Harahap, F. H. S. (2022). Peran dan Upaya Pemerintahan Daerah Untuk Mewujudkan General Millenials yang Good Citizenship di Desa Tuntungan II. *PENDIS (Jurnal Pendidikan Ilmu Sosial)*, 1(1).
- Fitriani, R., & Azkaa, M. (2017). Peran Layanan Dasar Pada Persiapan Karir Siswa (Upaya Mencegah Ketidaksesuaian Antara Pekerjaan dengan Pendidikan). *BK FIK-UPGRIS*, 286–294.
- Florentine, & Prabowo, S. (2013). Hubungan Antara Skill Mismatch dengan Stres Kerja pada Karyawan PT X. *Jurnal UNIKA Soegijapranata*, 10050016221, 1–22.
- Fotiadis, A., Abdulrahman, K., & Spyridou, A. (2019). The mediating roles of psychological autonomy, competence and relatedness on work-life balance and well-being. *Frontiers in Psychology*, 10(MAY), 1–7. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.01267>
- Frank, K., & Hou, F. (2018). Over-education and well-being: how does education-occupation mismatch affect the life satisfaction of university-educated immigrant and non-immigrant workers? *Ethnicity and Health*, 23(8), 884–901. <https://doi.org/10.1080/13557858.2017.1316832>
- Ghozali. (2018). Metodologi Penelitian. *Laboratorium Penelitian Dan Pengembangan FARMAKA TROPIS Fakultas Farmasi Universitas Muallawarman, Samarinda, Kalimantan Timur*.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8) Cetakan ke VIII* (8th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gunarsa. (2010). Seri Psikologi: psikologi perkembangan. In *Seri Psikologi: psikologi perkembangan*.
- Hartog, J. (2000). Over-education and earnings: Where are we, where should we go? *Economics of Education Review*. [https://doi.org/10.1016/S0272-7757\(99\)00050-3](https://doi.org/10.1016/S0272-7757(99)00050-3)
- Haryati, E., Suharyanto, A., Hasmayni, B., & Siregar, F. H. (2019). The Effect of Work Environment and Work Stress on Employee Performance at PT Aneka Gas Industri Tbk. *EUDL: European Union Digital Library*. <http://dx.doi.org/10.4108/eai.24-10-2019.2290609>
- Hasrullah, D. M., Khumas, A., & Jafar, E. S. (2023). Hubungan kesejahteraan psikologis dengan penyesuaian diri pada istri yang tinggal bersama mertua. *Jurnal Pendidikan Sosial Dan Humaniora*, 2(4), 636–645.
- Hermawan, S. (2018). Hubungan kesejahteraan psikologis dan faktor penyebab komitmen organisasi karyawan PT Disdus Indonesia ( fave Indonesia). *Jurnal Psiko-Edukasi*.
- Horovitz, B. (2012). After Gen X, Millenials, What Should Next Generation Be? *USA Today*.
- Iryanti, R. (2017). *Education & Skill Mismatch di Indonesia: Kondisi Saat Ini dan Kebijakan Pemerintah*. Bappenas.
- Izzati, U. A., Budiani, M. S., Mulyana, O. P., & Puspitadewi, N. W. S. (2021). Gambaran

- Kesejahteraan Psikologis pada Karyawan Terdampak Pandemi COVID-19. *Jurnal Psikologi Teori Dan Terapan*, 11(3), 315. <https://doi.org/10.26740/jpvt.v11n3.p315-326>
- Kapoor, C., & Solomon, N. (2011). Understanding and managing generational differences in the workplace. In *Worldwide Hospitality and Tourism Themes*. <https://doi.org/10.1108/17554211111162435>
- Kim, S., Jang, S., Choi, W., Youn, C., & Lee, Y. (2022). Contactless service encounters among Millennials and Generation Z: the effects of Millennials and Gen Z characteristics on technology self-efficacy and preference for contactless service. *Journal of Research in Interactive Marketing*, 16(1), 82–100. <https://doi.org/10.1108/JRIM-01-2021-0020>
- Krekel, C., Ward, G., & De Neve, J.-E. (2019). Employee Wellbeing, Productivity, and Firm Performance. *SSRN Electronic Journal*, March. <https://doi.org/10.2139/ssrn.3356581>
- Kriechel, B., & Vetter, T. (2019). Skills Mismatch Measurement in ETF Partner Countries. In *European Training Foundation*.
- Kundi, Y. M., Aboramadan, M., Elhamalawi, E. M. I., & Shahid, S. (2020). Employee psychological well-being and job performance: exploring mediating and moderating mechanisms. *International Journal of Organizational Analysis*. <https://doi.org/10.1108/IJOA-05-2020-2204>
- Lancaster, L. C., & Stillman, D. (2011). The “M Factor - How the Millennial Generation is Rocking the Workplace.” *NHRD Network Journal*. <https://doi.org/10.1177/0974173920110428>
- Leiter, M. P., & Bakker, A. B. (2010). Work engagement: Introduction. In *Work Engagement: A Handbook of Essential Theory and Research*.
- Lestari, S. S. (2016). Hubungan Keterbukaan Diri dengan Penyesuaian Diri Mahasiswa Riau di Yogyakarta. *E-Jurnal Bimbingan Dan Konseling*, 3(5), 75–85.
- Lisa, R., Marpaung, W., & Manurung, Y. (2020). Kesejahteraan Psikologis Ditinjau Dari Ketidakamanan Kerja Pada Karyawan Kontrak PT. Bank Rakyat Indonesia, Tbk Cabang Medan Thamrin. *Psikostudia: Jurnal Psikologi*, 9(1), 31. <https://doi.org/10.30872/psikostudia.v9i1.3590>
- Lomban, F. C., & Saerang, D. P. E. (2016). *Exploring The Relation Between Educational Background-Job Mismatch and Employee Performance at BNI Regional Office Manado*. 4(2), 1–23.
- Marcheline, A. R., & Adiati, R. P. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kesejahteraan Psikologis pada Karyawan yang Mengalami Job Mismatch. *Buletin Riset Psikologi Dan Kesehatan Mental (BRPKM)*, 1(2), 1319–1330. <https://doi.org/10.20473/brpkm.v1i2.28616>
- Maulidah, F., & Sufi, N. A. (2021). Membentuk Pribadi Yang Sehat Mental Di Tengah Pandemi Covid 19 Dalam Perspektif Psikologis. *Al-Isyraf: Jurnal Bimbingan Konseling Islam*, 3(1), 48–55.
- Methasari, W. S. (2012). *Penyusunan Sistem Manajemen Karir Sebagai Intervensi*

*Kepuasan Kerja Karyawan Generasi Y Guna Meningkatkan Komitmen Organisasi Pada Perusahaan INS. Universitas Indonesia.*

- Mindhayani, I., & Purnomo, H. (2016). Perbaikan Sistem Kerja Untuk Meningkatkan Produktivitas Karyawan. *Jurnal PASTI*, 10(1), 98–107.
- Moffitt, J., Bostock, J., & Cave, A. (2014). Promoting well-being and reducing stigma about mental health in the fire service. *Journal of Public Mental Health*. <https://doi.org/10.1108/JPMH-02-2013-0004>
- Moulana, F., Sunuharyo, B., & Utami, H. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Variabel Mediator Motivasi Kerja (Studi pada Karyawan PT. Telkom Indonesia, Tbk Witel Jatim Selatan, Jalan A. Yani, Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis SI Universitas Brawijaya*, 44(1), 178–185.
- Nadlyfah, A. K., & Kustanti, E. R. (2020). Hubungan Antara Pengungkapan Diri Dengan Penyesuaian Diri Pada Mahasiswa Rantau Di Semarang. *Jurnal EMPATI*, 7(1), 136–144. <https://doi.org/10.14710/empati.2018.20171>
- Rahayu, M. N. M., & Arianti, R. (2020). Penyesuaian Mahasiswa Tahun Pertama di Perguruan Tinggi: Studi Pada Mahasiswa Fakultas Psikologi UKSW. *Journal of Psychological Science and Profession*, 4(2), 73–48.
- Rahayu, P. P., & Salendu, A. (2018). Peran Obsessive Passion Sebagai Mediator Dalam Hubungan Antara Tuntutan Pekerjaan Dan Kesejahteraan Psikologis Di Tempat Kerja. *Intuisi*, 10(3), 277–283.
- Rathi, N., & Rastogi, R. (2007). Meaning in Life and Psychological Well-Being in Pre-Adolescents and Adolescents. *Journal of the Indian Academy of Applied Psychology*.
- Retnawati, H. (2017). *Validitas, Reliabilitas dan Karakteristik Butir “Paanduan Untuk Peneliti, Mahasiswa dan Psikometrian.”* Parama Publishing.
- Robertson, I., & Cooper, C. (2011). *Well-Being: Productivity and Happiness At Work (1st ed.)* (1st ed.). Palgrave Macmillan.
- Ryff, C. D. (2014). Psychological Well-Being Revisited. *Psychotherapy and Psychosomatics*.
- Ryff, C. D., & Keyes, C. L. M. (1995). The Structure of Psychological Well-Being Revisited. *Journal of Personality and Social Psychology*. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.69.4.719>
- Ryff, C. D., & Singer, B. H. (2008). Know thyself and become what you are: A eudaimonic approach to psychological well-being. *Journal of Happiness Studies*. <https://doi.org/10.1007/s10902-006-9019-0>
- Sari, R. E., & Mariyam, U. (2021). Subjective Well Being Pegawai Honorer Generasi Milenial Di Wilayah Uptd Paud Dan Dikdas Kecamatan Kokap Kulon Progo. *Motiva: Jurnal Psikologi*, 4(2), 67. <https://doi.org/10.31293/mv.v4i2.5587>
- Sari, R. W. (2018). Hubungan antara kebersyukuran dan kesejahteraan karyawan [Universitas Islam Indonesia]. In *Skripsi*. <https://dspace.uui.ac.id/handle/123456789/8215>

- Schneiders, A. A. (1960). Personal Adjustment and Mental Health: Introductory Psychology: The Principles of Human Adjustment Workbook in Introductory Psychology. In *Holt, Rinehart and Winston*.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Tindakan*.
- Sugiyono. (2015). Sugiyono, Metode Penelitian dan Pengembangan Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan R&D , (Bandung: Alfabeta, 2015), 407 1. *Metode Penelitian Dan Pengembangan Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, Dan R&D*.
- Sulaimanova, B. (2022). *The Impact of Job-Education Mismatch on Earnings : Empirical Evidence from Kyrgyzstan with Focus on Generation and Gender Difference The Impact of Job-Education Mismatch on Earnings : Empirical Evidence from Kyrgyzstan with Focus on Generation and Gender . June*.
- Surjaweni, V. W., & Utami, L. R. (2019). *The Master Book of SPSS. STARTUP*.
- Suryono, P., & Pitoyo, A. J. (2013). Kesesuaian Tingkat Pendidikan dan Jenis Pekerjaan Pekerja di Pulau Jawa: Analisis Data SAKERNAS Tahun 2010. *Jurnal Bumi Indonesia*, 2(1), 210.
- Tanujaya, W. (2014). Hubungan kepuasan kerja dengan kesejahteraan psikologis (psychological well being) pada karyawan cleaner (studi pada karyawan cleaner yang menerima .... *Jurnal Psikologi*, 12(2), 67–79. <https://www.academia.edu/download/46530154/1308-2643-1-SM.pdf>
- Tikupadang, liveria jurissam. (2016). Hubungan Antara Penyesuaian Diri Dengan Kesejahteraan Psikologis Pada Mahasiswa Baru yang Tinggal di Asrama Syantikara. *Skripsi*.
- Tjiptono, F., & Santoso, S. (2001). *Riset Pemasaran: Konsep Dalam Aplikasi SPSS*. PT Elex Media Computindo.
- Ubaidillah, A. (2014). Hubungan Antara Kesejahteraan Psikologis Dan Penyesuaian Diri Terhadap Stress Akademik Pada Mahasiswa Baru Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang Tahun Akademik 2013. *Sripsi*.
- Velciu, M. (2017). Job Mismatch – Effects on Work Productivity. *SEA – Practical Application of Science*, V(15), 395–398.
- Veselinović, L., Mangafić, J., & Turulja, L. (2020). The effect of education-job mismatch on net income: evidence from a developing country. *Economic Research-Ekonomska Istrazivanja* , 33(1), 2648–2669. <https://doi.org/10.1080/1331677X.2020.1723427>
- Wardani, Laila M. I., & Fatimah, S. (2020). *Kompetensi Pekerja dan Efeknya terhadap Work Engagement : Riset pada Pekerja dengan Horizontal Education Mismatch*. 18(1), 73–85. <https://doi.org/10.7454/jps.2020.09>
- Wardani, Laila Meiliyandrie Indah, & Amaliah, A. (2020). The Role of Psychological Empowerment As Mediator Between Psychological Capital and Employee Well-Being. *Journal of Critical Reviews*, 7(13), 291–296. <https://doi.org/10.31838/jcr.07.13.49>
- Wardani, Laila Meiliyandrie Indah, & 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>
- Weinstein, N., Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2013). Motivation, meaning, and wellness: A self-determination perspective on the creation and internalization of personal meanings and life goal. In *The Human Quest for Meaning: Theories, Research, and Applications*. <https://doi.org/10.4324/9780203146286>
- Yuniasanti, R., Abas, N. A. H., & Hamzah, H. (2019). Employee Turnover Intention Among Millenials: The Role Of Psychological Well-Being And Experienced Workplace Incivility. *Humanitas Indonesian Psychological Journal*, 16(2), 74–85. <https://www.researchgate.net/publication/33935214>
- Yusuf, M. E. (2014). *Hubungan Antara Penyesuaian Diri Dalam Lingkungan Kerja Dengan Manajemen Konflik Di Kalangan Karyawan Ud. Sido Muncul Blitar*. 1–102.
- Yusuf, T. (2018). Pengaruh Religiusitas dan Penyesuaian diri terhadap karyawan Perbankan Syari'ah di Kota Balikpapan. *Universitas Balikpapan*, 01(228).
- <https://www.bps.go.id/indicator/6/1168/1/persentase-tenaga-kerja-formal-menurut-provinsi.html> (diakses pada tanggal 16 juni 2023 pukul 19.42 WIB)

**Rater:**

**Rater atau validator diharap menilai perbutir aitem di kolom penilaian dengan memberikan tanda (v) dan memberi beberapa masukan di kolom keterangan.**

**Keterangan:**

F : Favorable

UF : Unfavorable

No.	Aitem	F/UF	Rating				Keterangan
			1	2	3	4	
1.	Suhu yang tidak menentu di tempat kerja membuat saya harus memilih pakaian dengan baik	F			✓		
2.	Tata ruang di tempat kerja memudahkan saya cepat berbaur dengan rekan kerja	F			✓		
3.	Ruang gerak yang terbatas membuat produktivitas kerja menurun	UF				✓	
4.	Pencahayaannya di tempat kerja membuat penglihatan saya mudah lelah	UF		✓			
5.	Saya terbiasa sarapan sebelum berangkat kerja	F			✓		
6.	Saya tetap menjaga pola tidur ditengah kesibukan pekerjaan	F				✓	
7.	Saya selalu menjaga kesehatan fisik agar tidak mudah lelah ketika bekerja	F			✓		