

HUBUNGAN ANTARA *SKILL MISMATCH* DENGAN STRES KERJA PADA KARYAWAN PT X

Florentine dan Sumbodo Prabowo
Fakultas Psikologi Universitas Katolik Soegijapranata Semarang

ABSTRAKSI

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara skill mismatch dengan stres kerja pada karyawan. Subjek dari penelitian ini adalah karyawan bagian kantor PT. X. Pengambilan sampel dilakukan dengan teknik cluster sampling, dengan jumlah sampel sebanyak 31 orang yang bekerja di bagian kantor. Untuk mengungkap skill mismatch, digunakan skala skill mismatch dengan aspek mobilitas pekerjaan, partisipasi dalam training, perbedaan gaji, pengalaman, perbedaan jenis pendidikan dan perbedaan tingkat pendidikan. Untuk mengungkap stres kerja pada karyawan digunakan skala stres kerja dengan aspek gejala fisik, psikologis dan sosial. Hasil analisis data yang diuji dengan teknik product moment menunjukkan bahwa ada hubungan sangat signifikan antara skill mismatch dengan stres kerja pada karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan $r_{xy}=0,641$ dan $p=0,000$ ($p<0,01$). Sumbangan efektif (SE) yang diberikan variabel skill mismatch terhadap stres kerja pada karyawan sebesar 49,3%. Hasil ini sesuai dengan hipotesis yang menyatakan bahwa ada hubungan antara skill mismatch dengan stres kerja pada karyawan. Semakin tinggi skill mismatch maka semakin tinggi tingkat stres kerja pada karyawan, begitu pula sebaliknya. Dengan demikian hipotesis yang diajukan diterima.

Kata Kunci : *skill mismatch*, stres kerja

LATAR BELAKANG

MASALAH

Setiap orang pernah merasakan stres, lebih dari apa yang bisa diingat oleh orang itu.

Ketika orang mengatakan bahwa mereka berada di bawah tekanan stres, biasanya ungkapan tersebut berarti mereka merasa tidak mampu menangani tuntutan dari

lingkungan mereka, dan mereka merasa tegang dan tidak nyaman. (Sarafino, 2012, h.29).

Stres dapat terjadi dimanapun dan kapan pun. Salah satu stres yang sering dibahas adalah stres kerja. Stres kerja berbeda dengan stres pada umumnya. Hal yang paling membedakan antara stres kerja dengan stres pada umumnya adalah stresor yang mengakibatkan terjadinya stres itu sendiri. Stres kerja umumnya disebabkan oleh stresor yang berhubungan dengan pekerjaan yang dijalani oleh sang karyawan.

Munculnya stres kerja ini akan berpengaruh secara langsung pada kondisi karyawan. Ketika seseorang mengalami stres kerja, akan muncul berbagai reaksi, baik secara fisik, psikologis maupun sosial yang nantinya akan mempengaruhi kerja dari pegawai tersebut.

Ada banyak hal yang dapat mengakibatkan terjadinya stres kerja, yaitu beban kerja berlebihan,

kondisi pekerjaan yang tidak kondusif, konflik peran, konflik ambiguitas, pengembangan karir, kepenatan kerja, harapan karyawan, serta tipe kepribadian dari karyawan itu sendiri. Dalam hubungannya dengan beban kerja yang berlebih, stres kerja dapat terjadi karena karyawan terbebani dengan pekerjaan yang diberikan oleh atasannya yang melebihi kemampuan kerja mereka.

Seiring dengan persaingan usaha yang semakin kuat, tuntutan terhadap karyawan tentu akan semakin meningkat demi mempertahankan eksistensi perusahaan. Hal ini akan semakin efektif bila perusahaan melakukan distribusi karyawan sesuai dengan *assignment theory* (teori penempatan). Berdasarkan teori penempatan, alokasi karyawan akan menjadi optimal apabila karyawan ditempatkan sesuai dengan kemampuan mereka, dimana karyawan yang paling kompeten ditempatkan pada pekerjaan yang lebih kompleks

dan kurang kompeten ditempatkan pada pekerjaan yang lebih sederhana (Allen dan Velden, 2001, h.435). Bila hal tersebut tidak terpenuhi, maka akan muncul apa yang disebut dengan *skill gaps*. *Skill gaps* muncul ketika karyawan memiliki tipe/tingkat kemampuan yang tidak cukup untuk memenuhi keinginan atasannya atau ketika karyawan baru ternyata terlatih dan terqualifikasi untuk bekerja tetapi masih kekurangan beberapa kemampuan yang dibutuhkan (Cedefop, 2009, h.6).

Sayangnya, hal ini seringkali diabaikan atau mungkin juga terpaksa diabaikan karena faktor situasi yang memaksa (Anoraga, 2009, h.1). Ada dua permasalahan utama yang dihadapi oleh pelamar pekerjaan di Indonesia. Permasalahan pertama adalah terbatasnya lapangan pekerjaan bila dibandingkan dengan jumlah lulusan yang ada, dan permasalahan kedua adalah banyaknya jurusan

yang disediakan oleh perguruan tinggi, namun kebanyakan jurusan tersebut tidak sesuai dengan apa yang dibutuhkan oleh kebanyakan perusahaan. Kedua kondisi tersebut menimbulkan dua dampak utama yaitu banyaknya pengangguran, serta membuat individu terpaksa menerima pekerjaan dengan kondisi apa saja, bahkan tidak jarang pekerjaan tersebut tidak sesuai dengan kualifikasi pendidikan si pelamar pekerjaan. Padahal, kesesuaian kualifikasi ini akan sangat berpengaruh pada kemampuan karyawan untuk beradaptasi atau menyesuaikan diri dengan pekerjaan tersebut.

Pendidikan yang dienyam oleh pegawai harus mampu menunjang kinerja pegawai, karena pendidikan yang tidak menunjang dapat menyebabkan pegawai sulit menyerap berbagai informasi yang berhubungan dengan kegiatannya. Pendidikan yang tidak menunjang ini dapat muncul dalam berbagai bentuk,

yaitu; pendidikan yang lebih tinggi atau lebih rendah dari kualifikasi pekerjaannya, atau pendidikan dengan tingkatan yang mencukupi namun dengan jenis yang tidak sesuai dengan apa yang dibutuhkan pekerjaannya. Fenomena ini secara lebih lanjut dikenal dengan nama *skill mismatch*.

Pada prakteknya, banyak orang yang kemudian memilih pendidikannya tanpa memiliki rencana yang pasti mengenai apa yang akan dilakukan atau dikerjakannya di masa depan nanti. Hal ini menyebabkan sebagian besar orang kemudian memasuki dunia kerja tanpa memperhatikan apakah jenis pendidikan yang dijalannya akan menunjang kariernya, ataukah menimbulkan kesulitan dan beban kerja yang lebih besar dan mempengaruhi kinerja sebagai karyawan. Berdasarkan penelitian dari Jim Allen dan Rolf van der Velden, ketidaksesuaian pendidikan dengan pendidikan merupakan

fenomena yang umum terjadi. Dari 2460 partisipan penelitian, 50% menyatakan mereka bekerja di bidang yang tidak sesuai dengan pekerjaan mereka. (Allen dan Velden, 2001, h.437)

Ketika individu memilih untuk melakukan pekerjaan yang tidak sesuai dengan pendidikannya, lebih besar kemungkinan bagi individu tersebut untuk mengalami stres kerja. Hal ini dikarenakan, ketika individu memasuki dunia pekerjaan yang benar-benar berbeda dengan apa yang ia ketahui, maka individu akan dihadapkan pada lebih banyak perubahan serta tuntutan untuk menyesuaikan dirinya dengan pekerjaan tersebut. Beban untuk melakukan adaptasi tersebut akan menyebabkan karyawan memiliki kemungkinan lebih besar untuk mengalami stres kerja.

PT. X adalah salah satu perusahaan yang baru saja berdiri dan bergerak dibidang jasa ekspedisi. Salah satu

permasalahan yang dihadapi dalam perusahaan yang baru saja berdiri tersebut adalah sulitnya mencari pegawai dengan kriteria yang sesuai dengan kualifikasi pekerjaan. Terbatasnya jumlah pelamar pekerjaan dan jenis pendidikan terakhir yang kurang sesuai dengan perusahaan menjadi hambatan mendistribusikan pegawai sesuai dengan *skill* yang dimiliki. Beberapa karyawan ditempatkan dalam posisinya bukan karena kecocokan pendidikannya, melainkan karena kekosongan posisi dan minimnya pelamar pekerjaan dengan kriteria yang sesuai dengan posisi tersebut. Selain itu, ketidaksesuaian penempatan karyawan ini juga disebabkan karena belum adanya sistem rekrutmen yang mendukung penyaringan karyawan agar sesuai dengan jabatan yang didudukinya. Padahal, hal ini akan berpengaruh pada proses adaptasi karyawan, terutama pada bagian yang membutuhkan lebih banyak

karyawan dengan spesialisasi tertentu. Dalam kasus PT. Sarana Perdana Mulia, bagian kantor menerima dampak yang paling besar. Hal ini sesuai dengan apa yang diungkapkan oleh *chief* HRD dari PT. Sarana Perdana Mulia. *Chief* HRD dari PT. Sarana Perdana Mulia beserta dua orang staff nya adalah orang-orang yang diberikan wewenang untuk melakukan pembagian tenaga kerja dengan persetujuan dari direktur.

“Ada beberapa kasus, dimana pegawai yang direkrut itu sekolah atau kuliahnya mungkin agak kurang cocok sama kerjanya. Saya sendiri merasa hal ini bisa jadi karena kita belum punya manajemen khusus untuk mengatur soal penempatan karyawan. Sudah posisinya kosong, alokasinya tidak diatur secara spesifik juga, jadi yang mesti dimaklumin kalo kemudian ada beberapa posisi yang... kalo kita bilang ‘asal masuk’ ya. Yang penting dia sekolah atau pendidikan tinggi.”

(19 mei 2014)

Hal tersebutlah yang kemudian memunculkan wacana terjadinya *skill mismatch* pada PT. Sarana Perdana Mulia.

Wawancara lebih lanjut yang dilakukan dengan karyawan mengungkapkan bahwa ada karyawan yang merasa bahwa pekerjaannya tidak ditunjang oleh pendidikan yang membantu kerjanya di perusahaan.

Karyawan 1
(*staffaccounting*, pendidikan terakhir SMK)

“Mungkin bukannya enggak cocok ya. Soalnya kan saya ya SMK nya udah akun. Udah cocok sama kerjaan saya. Cuma... apa ya... menurut saya sih, kalau misalnya dulu saya bisa kuliah dulu sebelum kerja sih mungkin lebih bagus ya. Kalo kuliah kan yang dipelajari lebih banyak ya, lebih dalem juga.”

(19 Mei 2014)

Karyawan 2 (*staff PPJK*, pendidikan terakhir S1 jurusan bahasa)

“Saya kuliah jurusan bahasa. Sekarang jadi staff PPJK. Eh... PPJK itu ngurus kalo kita mau kirim barang ke luar, kalo kita import barang ke luar. Susah juga,

waktu pertama kali masuk. Kita di bahasa denger juga gak pernah soal PPJK. Jadi semua itu harus belajar dari awal. Akhirnya bisa juga, cuma ya namanya belajar lagi ya capek juga.”

(19 Mei 2014)

Kedua narasumber diatas menggambarkan kemungkinan terjadinya *skill mismatch* di PT. X. Ada dua macam *skill mismatch* yang mungkin terjadi perusahaan, yaitu tipe vertikal dimana karyawan merasa pendidikannya lebih rendah atau lebih tinggi dari kualifikasi yang dibutuhkan, dan tipe horizontal yaitu situasi dimana karyawan merasa pendidikan tidak sesuai dengan apa yang dibutuhkan untuk menjalankan pekerjaannya.

Berdasarkan apa yang telah diuraikan sebelumnya, terjadinya *skill mismatch* ini dapat menjadi salah satu faktor yang mengakibatkan stres kerja pada karyawan, dikarenakan banyaknya adaptasi atau penyesuaian diri terhadap pekerjaannya. Berikut ini merupakan kutipan wawancara

dengan narasumber berkaitan dengan kemungkinan terjadinya stres kerja;

Karyawan 1 (*staffaccounting*, pendidikan terakhir SMK)

“Umm... pengaruhnya itu mungkin ke... kerjanya ya gak terlalu banyak sih. Karena sebagian besar sudah saya peljarin di SMK. Bebannya itu cuma ketika kita urus pajak. Kaget iya. Soalnya begitu dekat akhir bulan kerjanya langsung numpuk. Kita perlu laporan PPN bulanan soalnya. Dan yang kita hadepin itu laporan keuangan perusahaan asli. Kalau salah hitung, matilah. Paling kalo udah gitu, pusing saya. Tiap habis urusan laporan mau copot rasanya ini punggung, mungkin karena kitanya tegang tapi gak nyadar kali ya. Takut salah. Soalnya jaman SMK dulu saya gak banyak urus laporan perusahaan asli.”

(19 Mei 2014)

Karyawan 2 (*staff* PPJK, pendidikan terakhir S1 jurusan bahasa)

“Oh, pengaruh banget ke sayanya. Secara pikiran ya, saya capek banget. Kuliah saya cuma ngebantu dibagian bikin surat aja kan ya, jadi buat kerjaan lain kayak masukin perijinannya, telepon portnya, itu saya sama sekali gatau. Tiap hari pusing rasanya kepala ini. Maunya masuk kerja santai, karena gak tiap hari kan kita harus ngurus ijin kirim, eh begitu masuk entar dapat laporan dari atasan kalo ada yang kurang ngurusnya. Yang lain bisa santai, sayanya masih kelabakan. Ya badannya capek, ya otaknya ikutan capek. Sampe males rasanya ngobrol-ngobrol sama teman sekantor. Waktunya habis buat ngurusin kerjaan.”

(19 Mei 2014)

Hasil wawancara dengan ke-dua karyawan tersebut menggambarkan kemungkinan terjadinya tanda-tanda stres kerja pada karyawan. Hal ini dapat dilihat dari munculnya gejala stres kerja dalam bentuk gejala fisik, dan pada hasil wawancara karyawan pertama, juga terjadi dalam bentuk sosial. Gejala fisik

yang mungkin terjadi antara lain rasa lelah, sakit pada bagian punggung serta sakit kepala. Sedangkan secara sosial, karyawan kedua menjadi malas berbicara dengan teman sekantornya sehingga interaksi yang dilakukannya berkurang.

Melihat beberapa uraian di atas, muncul sebuah pertanyaan, apakah ada hubungan antara *skill mismatch* terhadap stres kerja yang dihadapi oleh karyawan?

HUBUNGAN *SKILL MISMATCH* DENGAN STRES KERJA

Persaingan usaha yang semakin kuat menuntut perusahaan untuk meningkatkan kinerja demi mempertahankan tempatnya di dunia usaha. Hal ini menyebabkan tuntutan akan kinerja sumber daya manusianya juga semakin meningkat, karena karyawan dituntut untuk mampu memberikan kontribusi terhadap kemajuan perusahaannya.

Seiring dengan tuntutan perusahaan yang terus meningkat,

persaingan dunia kerja yang kian ketat juga mendorong individu untuk mengambil segala peluang kerja yang tersedia dihadapannya. Anoraga (2009, h.1) menyatakan bahwa alasan mengapa akhirnya individu menerima apapun pekerjaan yang tersedia ini dapat dipengaruhi oleh faktor situasi yang memaksa, yaitu sulitnya mencari pekerjaan.

Ketika individu akhirnya mengambil segala kesempatan kerja yang ada, besar kemungkinan terjadinya ketidaksesuaian antara pendidikan dengan pekerjaannya. Hal ini disebut dengan *skill mismatch*, kondisi dimana karyawan dihadapkan kepada suatu keadaan dimana pendidikan yang dimilikinya berbeda dengan kualifikasi yang dibutuhkan oleh pekerjaannya. Perbedaan tersebut dapat berbentuk jenis pendidikan yang tidak sesuai dengan pekerjaannya, maupun tingkat pendidikan yang lebih rendah atau lebih tinggi dari kualifikasi yang

dibutuhkan. Karyawan dapat memiliki tingkat pendidikan yang tinggi (*over educated*), tetapi memiliki kekurangan kemampuan (*under skilled*) di sisi lainnya. Kemungkinan lainnya adalah, karyawan dapat memiliki tingkat pendidikan yang rendah (*under educated*), tetapi memiliki kemampuan yang tinggi untuk menjalankan pekerjaannya (Ame dkk, 2013, h.1).

Disaat *skill mismatch* ini terjadi, karyawan akan dituntut untuk mempelajari hal-hal baru, hal-hal yang tidak pernah dilakukan sebelumnya, sebagai bentuk adaptasi dirinya terhadap pekerjaan yang dijalankannya. Stres kerja dapat timbul ketika karyawan dihadapkan pada begitu banyak perubahan, dan keperluan untuk menyesuaikan diri tersebut. Selain karena kenyataan bahwa perubahan yang tiba-tiba tersebut seringkali bersifat tidak menyenangkan, terjadinya stres kerja ini akan berkaitan erat dengan penilaian psikologis

(*psychological appraisals*) yang terjadi pada karyawan. Ketika individu yang dihadapkan pada perubahan dan ia memproses kebutuhan untuk berubah atau beradaptasi tersebut sebagai ancaman, maka besar kemungkinan mereka akan mengalami stres kerja.

Berdasarkan teori penempatan (Di Pietro dan Urwin, 2006, h.6), karyawan dengan kemampuan atau pendidikan yang tidak sesuai dengan pekerjaannya akan membuat karyawan tidak mampu menggunakan seluruh kemampuan yang dipelajarinya. Hal ini dikarenakan ketidaksesuaian tingkat pendidikan mereka dengan pekerjaan yang ditugaskan pada mereka. Ketika menghadapi *skill mismatch*, maka karyawan akan dituntut untuk melakukan berbagai macam penyesuaian diri. Penyesuaian diri ini perlu dilakukan untuk membantu karyawan mengurangi kemungkinan terjadinya *skill*

mismatch atau memperkecil perbedaan kemampuan yang dihadapinya dalam bekerja, dengan demikian memperkecil kemungkinan terjadinya stres kerja. Penyesuaian tersebut termasuk dalam aspek-aspek dari *skill mismatch* itu sendiri, contohnya adalah mobilisasi pekerjaan dan kesediaan mengikuti training. Ketika ada terlalu banyak hal dilakukan, karyawan juga memiliki kemungkinan lebih besar untuk mengalami stres kerja karena banyaknya tuntutan yang harus dipenuhi.

HIPOTESIS

Berdasarkan uraian teoritik diatas maka dapat disusun hipotesis yang berbunyi: Ada hubungan positif antara *skill mismatch* dengan stres kerja. Semakin tinggi *skill mismatch* pada karyawan, maka semakin tinggi pula stres kerja yang dialami oleh karyawan.

Sebaliknya, semakin rendah *skill mismatch* pada karyawan, maka semakin rendah pula stres kerja yang dialami oleh karyawan.

METODE PENELITIAN

Subjek Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada PT. X yang berjumlah 43 orang.

Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode skala. Skala dalam ilmu psikologi biasanya digunakan sebagai alat ukur psikologi. Skala sikap berisi pernyataan-pernyataan sikap (*attitude statement*), yaitu suatu pernyataan mengenai objek sikap. (Azwar, 2011, h.97)

Skala pertama yang dibuat dalam penelitian ini adalah skala untuk mengungkapkan stres kerja karyawan, dan skala kedua adalah skala yang digunakan untuk mengungkap *skill mismatch*.

Skala yang disajikan akan dibedakan menjadi 2 kelompok, yaitu item *favourable* dan *unfavourable*. Azwar (2011, h.98), menyatakan bahwa item *favourable* adalah pernyataan yang mendukung atau memihak pada objek sikap, sedangkan item *unfavourable* adalah pernyataan yang tidak mendukung objek sikap.

Alternatif pilihan jawaban dalam skala stres kerja yang digunakan dalam penelitian ini dibedakan menjadi empat, yaitu:

- a. SS: Jawaban yang menyatakan bahwa keadaan subjek SANGAT SESUAI dengan pernyataan yang diajukan.
- b. S : Jawaban yang menyatakan bahwa keadaan subjek SESUAI dengan pernyataan yang diajukan.
- c. TS : Jawaban yang menyatakan bahwa keadaan subjek TIDAK SESUAI dengan pernyataan yang diajukan.

d. STS : Jawaban yang menyatakan bahwa keadaan subjek SANGAT TIDAK SESUAI dengan pernyataan yang diajukan.

Skor yang diberikan untuk setiap pilihan jawaban berkisar antara satu sampai empat. Pernyataan yang tergolong sebagai pernyataan *favourable* akan memiliki skor 4 jika menjawab sangat sesuai (SS), nilai 3 jika menjawab sesuai (S), nilai 2 jika menjawab tidak sesuai (TS), dan skor 1 jika menjawab sangat tidak sesuai (STS). Pada pernyataan yang tergolong *unfavourable*, subjek akan mendapatkan skor 4 jika menjawab sangat tidak sesuai (STS), skor 3 jika menjawab tidak sesuai (TS), skor 2 jika menjawab sesuai (S) dan skor 1 jika menjawab sangat sesuai (SS).

1. Skala Stres Kerja Pada Karyawan

Skala stres kerja karyawan disusun berdasarkan gejala-gejala

stres kerja yang meliputi gejala fisik, psikologis dan sosial.

Tabel 1
Blueprint Skala Stres Kerja Pada Karyawan

Gejala Stres Kerja	<i>Favourable</i>	<i>Unfavourable</i>	Total
Gejala Fisik	4	4	8
Gejala Psikologis	4	4	8
Gejala Sosial	4	4	8
Total	12	12	24

2. **Skala *Skill Mismatch*** (2001), dikombinasikan dengan pernyataan yang mengungkapkan ketidaksesuaian kualitatif yang dialami karyawan dalam pekerjaannya. Skala *skill mismatch* yang disajikan merujuk pada pernyataan-pernyataan yang digunakan dalam penelitian Jim Allen dan Rolf van der Velden

Tabel 2
Blueprint Skala *Skill Mismatch*

Aspek <i>Skill Mismatch</i>	<i>Favourable</i>	<i>Unfavourable</i>	Total
Mobilitas Pekerjaan	2	2	4
Partisipasi Dalam Training	2	2	4
Perbedaan Gaji	2	2	4
Pengalaman	2	2	4
Perbedaan Jenis Pendidikan	2	2	4
Perbedaan Tingkat Pendidikan	2	2	4
Total	12	12	24

METODE ANALISIS DATA

Analisis data yang dilakukan pada penelitian ini adalah uji kuantitatif dengan menggunakan analisis statistik

teknik korelasi *product moment* untuk mencari hubungan antara *skill mismatch* dengan stres kerja. Perhitungan ini dilakukan dengan bantuan program *Statistical*

Package for Social Sciences (SPSS) 13.

HASIL PENELITIAN

1. Uji Asumsi

Sebelum dilakukan pengujian terhadap hubungan antar variabel, perlu terlebih dahulu dilakukan uji normalitas dan uji linieritas.

a. Uji Normalitas

Data untuk setiap variabel terlebih dahulu diuji normalitasnya dengan bantuan program *Statistical Package for Social Sciences (SPSS) 13*. Penghitungan normalitas dilakukan dengan menggunakan *Kolmogorov-Smirnov Test*. Hasil uji normalitas pada variabel stres kerja menunjukkan nilai K-S Z sebesar 0,959 ($p > 0,05$). Uji normalitas pada variabel *skill mismatch* menghasilkan nilai 0,535 ($p > 0,05$). Berdasarkan hasil uji normalitas tersebut, dapat dikatakan bahwa kedua variabel penelitian memiliki

sebaran yang normal. Hasil uji normalitas selengkapnya dapat dilihat pada lampiran.

b. Uji Linieritas

Uji linieritas dilakukan untuk melihat hubungan antara variabel yang ada. Variabel stres kerja dan variabel *skill mismatch* memiliki hubungan F_{lin} sebesar 28,113 ($p < 0,05$), yang berarti bahwa variabel stres kerja dengan variabel *skill mismatch* memiliki hubungan yang linier.

2. Uji Hipotesis

Setelah dilakukan uji asumsi, maka selanjutnya perlu dilakukan uji hipotesis. Pada tahap ini, perhitungan dilakukan dengan menggunakan teknik korelasi *product moment* dengan bantuan program *Statistical Package for Social Sciences (SPSS) 13*. Hasil uji korelasi *product moment* yang menguji

hubungan antara *skill mismatch* dengan stres kerja pada karyawan menghasilkan nilai r_{xy} sebesar 0,702 ($p < 0,01$), artinya ada hubungan positif yang sangat signifikan antara *skill mismatch* dengan stres kerja pada karyawan.

Hasil analisis tersebut menunjukkan bahwa hipotesis yang berbunyi “ada hubungan positif antara *skill mismatch* dengan stres kerja. Semakin tinggi kemungkinan terjadinya *skill mismatch* pada karyawan, maka semakin tinggi pula stres kerja yang dialami oleh karyawan” dapat diterima pada taraf signifikansi 1%.

PEMBAHASAN

Hasil penelitian diatas sesuai dengan pendapat Taylor (2009, h.149) yang mengatakan bahwa determinan utama yang menentukan apakah suatu kejadian menimbulkan stres atau

tidak adalah tanggapan masing-masing individu terhadap kejadian disekitarnya. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan yang menganggap dirinya mengalami ketidakseimbangan antara kualifikasi pribadi dan kualifikasi jabatannya memiliki kemungkinan yang lebih besar untuk mengalami stres kerja dibandingkan dengan karyawan yang menganggap dirinya tidak mengalami *skill mismatch*.

Berdasarkan pendapat Taylor tersebut, dapat diperoleh gambaran bahwa stres kerja pada karyawan memiliki hubungan dengan *skill mismatch*. Semakin tinggi tanggapan karyawan terhadap kemungkinan terjadinya *skill mismatch* pada dirinya, maka semakin tinggi pula kemungkinan terjadinya stres kerja. Karyawan yang mengalami *skill mismatch* akan mengalami kesulitan dalam melakukan tugas pekerjaannya. Dalam kasus karyawan yang mengalami *under-education* atau karyawan dengan jenis pendidikan

yang berbeda dengan kualifikasi jabatannya, maka ia akan mengalami kesulitan memahami pekerjaannya sehingga mengakibatkan stres kerja karena beban pekerjaan yang terlalu besar. Sedangkan dalam kasus pekerja yang mengalami *over-education*, stres kerja akan muncul karena kurangnya media bagi mereka untuk menyalurkan kemampuannya. Terbatasnya ruang gerak dan kesempatan untuk mengembangkan diri dapat menyebabkan terjadinya stres kerja pada karyawan. Berbeda dengan karyawan yang menganggap dirinya tidak mengalami *skill mismatch*, lebih kecil kemungkinannya bagi mereka untuk mengalami stres kerja.

Karyawan yang mengalami *skill mismatch* memiliki kemungkinan lebih besar untuk mengalami stres kerja, dikarenakan tuntutan penyesuaian diri atau adaptasi terhadap pekerjaan yang lebih tinggi

daripada karyawan yang tidak mengalami *skill mismatch*. Karyawan yang mengalami *skill mismatch* akan memerlukan pelatihan atau *training* lebih sering daripada karyawan lainnya, serta diharuskan untuk melakukan perubahan pada kemampuannya. Pada kasus karyawan PPJK dengan kuliah jurusan bahasa yang telah dibahas sebelumnya, ia diharuskan untuk mempelajari ulang kemampuan yang sebelumnya tidak pernah ia ketahui. Hal ini dapat memancing timbulnya stres kerja.

Selain dibutuhkan *training*, berdasarkan aspek-aspek yang telah dijelaskan sebelumnya, karyawan yang mengalami *skill mismatch* memiliki lebih banyak tuntutan yang harus dipenuhi, hal tersebut bertujuan untuk menurunkan tingkat terjadinya *skill mismatch*. Aspek lain yang perlu dipenuhi misalnya dengan melakukan mobilisasi pekerjaan. Beberapa individu memilih untuk berpindah pekerjaan demi

menemukan posisi yang tepat bagi kemampuan yang dimilikinya. Individu lainnya melibatkan diri pada pengambilan keputusan atau kegiatan bagian atau departemen lain untuk meningkatkan kemampuannya serta memperluas kesempatan untuk mempelajari kemampuan lain yang berhubungan dengan bidang yang dijalannya. Baik pilihan pertama maupun kedua, keduanya menempatkan karyawan pada posisi dimana mereka harus melakukan adaptasi kembali dengan situasi maupun posisi kerja yang baru. Proses adaptasi ini dapat memicu terjadinya stres kerja.

Berdasarkan uraian diatas, diperoleh gambaran bahwa *skill mismatch* memiliki hubungan dengan stres kerja pada karyawan. Ketika karyawan mengalami ketidaksesuaian pendidikan dengan pekerjaan, dan karyawan menganggap ketidaksesuaian itu sebagai sebuah beban karena memaksa mereka untuk

mengalami perubahan, maka ia akan merasa tertekan. Tekanan ini akan mengakibatkan karyawan bekerja dalam kondisi tidak menyenangkan, dan dapat memunculkan gejala-gejala stres kerja.

Secara fisik, tekanan pada karyawan dapat mengakibatkan gejala-gejala seperti sulit tidur, sakit kepala, sakit perut atau munculnya gangguan-gangguan pencernaan, keringat berlebihan ketika melakukan pekerjaan, perubahan terhadap selera makan, serta kehilangan energi. Secara psikologis, dapat timbul gejala-gejala seperti sulit berkonsentrasi saat melakukan pekerjaan atau menjadi sulit tidur. Sedangkan secara sosial, dapat berpengaruh terhadap rendahnya interaksi sosial dengan teman kerja atau hubungan antar karyawan yang kurang baik.

Hal ini sejalan dengan pendapat dari European Centre for the Development of Vocational Training / Cedefop (2010, h.10)

yang menyatakan bahwa mengurangi kemungkinan terjadinya *skill mismatch* akan memberikan keuntungan sosial yaitu meningkatkan kepuasan kerja dan mengurangi kemungkinan timbulnya stres pada karyawan. Pendapat ini diperkuat oleh penelitian Rycx (2013, h.5) yang menemukan bahwa terjadinya *skill mismatch* berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan produktivitas karyawan (seperti tingkat absent, pindah kerja atau *training*). Tingkat absent yang tinggi serta munculnya keinginan untuk melakukan *turn over* merupakan salah satu ciri-ciri dari terjadinya stres kerja pada karyawan.

Sumbangan *skill mismatch* terhadap stres kerja pada karyawan dapat dilihat dari sumbangan efektif (SE) yang diberikan yaitu sebesar 49,3%, dan sisanya sebesar 50,7% merupakan sumbangan dari faktor-faktor lain. Contohnya adalah beban kerja, faktor

lingkungan kerja maupun aspek personal atau masalah-masalah pribadi yang dialami oleh karyawan diluar lingkungan kerja. Berdasarkan data penelitian yang ada, ada 15 orang yang mengalami *skill mismatch* tinggi, dan 12 orang yang mengalami *skill mismatch* rendah. Sedangkan untuk stres kerja pada karyawan sendiri, ada 15 orang yang mengalami stres kerja yang tinggi dan 13 orang lainnya mengalami stres kerja dengan tingkatan yang rendah.

Hasil tersebut didukung oleh pendapat dari Park. Park (2007, h.5) mengatakan bahwa stres kerja didefinisikan sebagai respon fisik dan emosional yang berbahaya, yang muncul ketika tuntutan pekerjaan tidak cocok dengan kemampuan, sumber dan kebutuhan dari karyawan itu sendiri. Ketika seorang karyawan mengalami *skill mismatch*, ia akan mengalami kondisi dimana kualifikasi yang ada pada dirinya tidak sesuai dengan kualifikasi

jabatannya. Karena ketidakmampuan itulah kemudian muncul berbagai respon, baik secara fisik, sosial maupun emosional sebagai tanda-tanda munculnya stres kerja pada karyawan.

Kelemahan yang mungkin terjadi selama dilakukannya penelitian ini yaitu:

1. Populasi yang digunakan sebagai subjek penelitian sifatnya terbatas, hanya pada karyawan yang bekerja di bagian kantor saja. Hal ini menyebabkan hasil penelitian ini tidak dapat digeneralisasikan untuk semua karyawan yang bekerja, dengan kata lain, generalisasi yang dapat dilakukan terbatas. Selain itu, peneliti tidak membatasi secara spesifik karakteristik subjek yang diikutsertakan dalam penelitian. Hal ini menyebabkan semua karyawan diikutsertakan dalam penelitian selama

mereka bekerja di bagian kantor, tidak ada kontrol terhadap variabel lain yang mungkin mempengaruhi *skill mismatch* maupun stres kerja.

2. Item yang digunakan dalam skala kurang sesuai dengan aspek pada *skill mismatch*, sehingga skala kurang memberikan gambaran mengenai kemungkinan *skill mismatch* yang dapat terjadi di lapangan. Item yang digunakan lebih banyak membahas mengenai kepuasan kerja dibandingkan dengan *skill mismatch*.

KESIMPULAN

Dari hasil penelitian diatas, dapat disimpulkan bahwa ada hubungan positif antara *skill mismatch* dengan stres kerja. Semakin tinggi kemungkinan terjadinya *skill mismatch* pada karyawan, maka semakin tinggi pula stres kerja yang dialami oleh karyawan. Begitupula sebaliknya. Hal ini didukung oleh sumbangan

efektif (SE) *skill mismatch* terhadap stres kerja yang dialami oleh karyawan sebesar 49,3%, dengan r_{xy} sebesar 0,702 ($p < 0,01$).

SARAN

1. Bagi karyawan dan perusahaan

Dengan adanya penelitian ini, diharapkan baik karyawan maupun perusahaan dapat mengetahui cara untuk menghindari terjadinya *skill mismatch* yang dapat menimbulkan stres kerja. Beberapa hal yang dapat dilakukan oleh perusahaan dan karyawan antara lain; Memberikan kesempatan pada karyawan untuk melakukan mobilisasi pekerjaan, hal ini dapat dilakukan dengan memberikan kesempatan pada karyawan untuk turut terlibat atau turut dilibatkan dalam pengambilan keputusan perusahaan. Pengambilan keputusan atau keterlibatan ini

bukan hanya terbatas pada jabatannya saja, tetapi juga bagian atau departemen lain dari perusahaan. Dengan demikian, karyawan dapat mengembangkan kemampuannya melalui berbagai macam pengalaman.

Selain itu, Perusahaan dapat menyediakan training untuk karyawan, atau karyawan dapat berinisiatif untuk mengikuti training. Hal ini bertujuan untuk meningkatkan kemampuan karyawan dalam melakukan pekerjaan sehingga mengurangi kemungkinan terjadinya stres kerja. Hal ini dapat membantu memperkecil *skill gaps* yang timbul, sehingga mengurangi kemungkinan terjadinya stres kerja karena karyawan kesulitan menjalankan tugas pekerjaannya.

2. Bagi peneliti selanjutnya

Diharapkan agar peneliti selanjutnya memperhatikan populasi yang digunakan dalam penelitian. Akan menjadi lebih baik bila peneliti selanjutnya memperluas populasi subjek penelitian, dan memberikan batasan / kriteria tertentu terhadap subjek yang akan digunakan dalam penelitian. Hal ini akan membantu dalam mengontrol hal-hal yang dapat mempengaruhi variabel utama yang akan diteliti, sehingga hasil penelitian nantinya akan lebih terfokus pada kedua variabel yang diteliti. Selain itu, sehubungan dengan terbatasnya materi pendukung penelitian *skill mismatch* sehubungan dengan stres kerja pada karyawan, maka peneliti selanjutnya dapat menggunakan variabel bebas lain yang memiliki lebih banyak materi referensi

seperti produktivitas maupun kepuasan kerja pada karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Allen, Jim dan Velden, Rolf van der. 2001. Educational Mismatches Versus Skill Missmatches: Effects on Wages, Job Satisfaction, and On-The-Job Search. *Oxford Economic Papers*. England: Oxford University Press. (h.434-452)
- Ame, A., Chaya, P., Mashindano, O. 2013. Covariance and Correlation Between Education Mismatch and Skills Mismatch in Tanzanian Formal Sector. *Global Journal of Human Social Science Economics Vol.XIII Issue II Version I*. USA: Global Journals Inc.
- Anoraga, Panji. 2009. *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arafah, Willy. 2005. Stres Kerja Instruktur (Survei Terhadap Para Instruktur Pada Unit Training Centre Pada Unit Training Centre PT. Bank ABC. Tbk, Jakarta 2005). *Media Riset Bisnis & Manajemen Volume 5, Nomor 3*. Jakarta: Universitas Trisakti.

- Azwar, Saifuddin. 2011. *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar Offset.
- Cedefop. 2009. Skill Mismatch, Identifying Priorities for Future Research. *Working Paper No.3*. Thessaloniki: European Centre for the Development of Vocational Training.
- Cedefop. 2010. *The Skill Matching Challenge, Analysing Skill Mismatch & Policy Implication*. Luxembourg: Publication Office of the European Union.
- Di Pietro, Giorgio dan Urwin, Peter. 2006. Education and Skill Mismatch in the Italian Graduate Labour Market. *European Journal of Education*. London: University of Westminster.
- Manktelow, James. 2009. *Mengendalikan Stres*. Alih Bahasa: Marina Sofyan. Jakarta: Penerbit Esensi.
- Motowidlo, Stephan J., Packard, John S., Manning, Michael R. 2013. Occupational Stress: Its Causes and Consequences for job Performance. *Journal of Applied Psychology Vol.71, No.4*. Amerika: American Psychological Association, Inc. (h.618-629)
- Munandar, Ashar Sunyoto. 2001. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Penerbit Universitas Indonesia.
- Nasution, Mustafa Edwin dan Usman, Hardius. 2007. *Proses Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Park, Jungwee. 2007. Work Stress and Job Performance. *Statistics Canada, Catalogue No. 75-001-XIE*. Canada: Perspective (h.5-17)
- Pribadi, Aryo Teguh, dkk. 2013. Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kemampuan dan Kinerja Karyawan, Studi Pada Karyawan PDAM Kota Malang. *Jurnal*. Malang: Universitas Brawijaya
- Roy, Sumita. 2008. *Managing Stress: Handle, Control, Prevent*. New Delhi: New Dawn Press.
- Rycx, Francois. 2013. *The Impact of Educational Mismatch on Firm Productivity: Direct Evidence From*

- linked Panel Data*.
Belgium: Universite Libre
de Bruxelles.
- Sarafino, Edward P., Smith,
Timothy W. 2012. *Healthy
Psychology,
Biopsychosocial
Interactions*. Asia: John
Wiley & Sons (Asia) Pte
Ltd.
- Suryabrata, Sumadi. 2005.
*Pengembangan Alat Ukur
Psikologi*. Yogyakarta:
Andi Offset.
- Syah, Muhibbin. 2005. *Psikologi
Pendidikan, Dengan
Pendekatan Baru*.
Bandung: PT. Remaja
Rosdakarya Offset.
- Taylor, Shelley E. 2009. *Health
Psychology, Seventh
Edition*. Singapore:
McGraw-Hill.
- Widodo. 2013. Analisis Pengaruh
Antara Faktor Pendidikan,
Motivasi dan Budaya Kerja
Terhadap Kinerja Pegawai
Dalam Pelaksanaan
Pelayanan Publik, Studi
Kasus Pada Badan
Pelayanan Perijinan
Terpadu Kota
Pontianak. *Jurnal*.
Pontianak: Universitas
Tanjungpura. (Tidak
diterbitkan)