

## HUBUNGAN ANTARA KUALITAS MAGANG DAN KESESUAIAN ORANG-PEKERJAAN PADA MAHASISWA MAGANG

Brandon Ryu Layyeta<sup>1</sup>, P. Tommy Y. S. Suyasa<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Program Studi Psikologi Jenjang Sarjana, Universitas Tarumanagara, Jakarta

Email: brandon.705190183@stu.untar.ac.id

<sup>2</sup>Program Studi Psikologi Jenjang Magister, Universitas Tarumanagara, Jakarta

Email: tommys@fpsi.untar.ac.id

Masuk : 20-01-2023, Revisi: 08-03-2023, Diterima untuk diterbitkan : 17-03-2023

---

### ABSTRAK

Magang merupakan hal yang penting pada saat ini, karena magang yang baik dapat memberikan banyak manfaat, baik buruknya magang yang dialami seorang mahasiswa dapat dilihat dari tingkat kualitas magang mereka, oleh karena itu penting untuk memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kualitas magang tersebut. Penelitian ini bertujuan untuk melihat hubungan antara kualitas magang dan kesesuaian orang-pekerjaan. Penelitian ini dilakukan secara kuantitatif, dengan menggunakan *simple random sampling* sebagai teknik pengambilan data. Kesesuaian orang dan pekerjaan akan diukur dengan menggunakan alat ukur yang dikembangkan oleh Cable dan DeRue berisikan 6 butir, sedangkan kualitas magang akan diukur dengan menggunakan *internship quality* berisikan 33 butir yang dibuat oleh Manuel dan Gamboa. Data yang didapatkan dari 74 partisipan menunjukkan bawah kualitas magang memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap kesesuaian orang dan pekerjaan.

**Kata Kunci:** Kualitas Magang, Kesesuaian Orang-Pekerjaan, dan Magang

### ABSTRACT

*Internships are important at times, a good internship can provide students many benefits. The good or the bad of the students internship experience can be seen from the level of quality of their internship, therefore it is important to pay attention to the factors that can affect the quality of internship. This study aims to examine the relationship between internship quality and person-job fit. The methodology used in this study was quantitative, with simple random sampling as a data collection technique. Person Job-Fit was measured using an instrument developed by Cable and DeRue containing 6 items, while quality of internship will be measured using internship quality inventory consisting of 33 items developed by Manuel and Gamboa. Data obtained from 74 participants showed that the quality of internship had a positive and significant relationship to person job-fit*

**Keywords:** *Internship Quality, Person Job-Fit, and Internship*

Magang bukanlah hal yang asing lagi didengar, magang juga merupakan hal yang penting sekarang ini. Munculnya COVID-19 memberikan dampak yang signifikan terhadap kegiatan magang, dampak dari COVID-19 membuat magang menjadi sesuatu kegiatan yang lebih berharga dimata mahasiswa (CarrerUp, 2020). Selain itu banyak program studi yang menetapkan kegiatan magang sebagai salah satu syarat kelulusan dalam universitas (Hora et al., 2020). Dalam Indonesia sendiri, Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan (2022) mengatakan terdapat lebih dari 100 ribu mahasiswa yang telah mendaftar dalam berbagai macam program MBKM, di mana salah satu program tersebut adalah kegiatan magang.

Magang yang dilakukan dengan baik dapat memberikan beberapa manfaat seperti meningkatkan *employability* dan membentuk ekspektasi yang realistis mengenai sebuah pekerjaan; membantu mahasiswa mengenali bidang industri magang; memperluas networking; dan meningkatkan kepercayaan diri kepada peserta yang mengikuti magang tersebut (Knouse & Fontenot, 2008; Seyitoglu, 2019; Stofer et al., 2021). Sebaliknya, jika tidak dilakukan dengan baik, maka beberapa dampak negatif dapat muncul seperti keinginan untuk bekerja kembali pada tempat magang menurun; membuat mahasiswa kehilangan minat pada bidang industri magang; memberikan tekanan modal; dan memunculkan perasaan tidak diterima pada mahasiswa magang (McHugh, 2017; Seyitoglu, 2019; Bahramirad et al., 2020).

Baik-buruknya kualitas magang dapat dilihat melalui kualitas magang seseorang. Menurut Grohmann dan Kauffeld (2013) kualitas magang adalah tingkat keefektifan sebuah magang yang dilihat melalui reaksi, pembelajaran, perilaku, dan hasil organisasi peserta saat melakukan magang. Kualitas magang memiliki peran yang signifikan terhadap *entrepreneurial intention* seseorang (Yi, 2018). Selain itu ditemukan juga bahwa karakteristik intrinsik seperti pemikiran kritis dan pembelajaran dapat muncul melalui kualitas magang yang baik (Bhattacharya & Neelam, 2018). Ebner et al. (2021) menemukan bahwa kualitas magang yang positif dapat mengurangi *career-entry worries* tetapi kualitas magang yang positif tidak meningkatkan *self-perceived employability* secara langsung, melainkan kualitas magang yang positif dapat mempengaruhi *self-perceived employability* secara tidak langsung melalui *career-entry worries*.

Ebner et al. (2021) telah membahas kualitas magang dengan melihat kepuasan secara keseluruhan mahasiswa terhadap kegiatan magang; seberapa banyak pengetahuan dan kemampuan yang dipelajari saat magang; dan seberapa bermanfaat magang tersebut bagi mahasiswa dalam kehidupannya. Namun penelitian tersebut belum menjelaskan kualitas magang dengan melihat apakah sebuah tugas atau pekerjaan yang didapatkan mahasiswa cocok dengan harapan mereka; apakah tugas-tugas atau pekerjaan dalam kegiatan magang dapat memberikan apa yang diharapkan mahasiswa; dan apakah kemampuan, keterampilan, dan pengetahuan mahasiswa cocok dengan tuntutan perusahaan tempat magang.

Menurut penulis jika kualitas magang dievaluasi dengan melihat kepuasan secara umum dan seberapa manfaat yang didapat dari pekerjaan maka, konsep tersebut bisa jadi dekat dengan konsep kepuasan kerja. Kepuasan kerja dapat didefinisikan sebagai respons atau perilaku afektif seseorang terhadap relasi nya dengan ekspektasi dan persepsi komponen sebuah lingkungan kerja (Dilig-Ruiz et al., 2018). Kepuasan kerja juga ditemukan memiliki hubungan positif dengan *person-job fit* (Lim et al., 2019). *Person-job fit* atau kesesuaian orang-pekerjaan dapat digambarkan sebagai kecocokan nilai, kemampuan, pengetahuan, dan keterampilan karyawan dengan perusahaan. Semakin individu puas terhadap pekerjaannya maka semakin individu tersebut merasa cocok dengan pekerjaannya. Dengan logika tersebut bahwa kepuasan kerja dekat dengan kualitas magang, maka bisa jadi kualitas magang akan berhubungan juga dengan *person-job fit*.

Melihat magang yang memberi banyak manfaat, kualitas dari magang tersebut juga perlu untuk diperhatikan sehingga peneliti berencana untuk meneliti kualitas magang dan kesesuaian orang-pekerjaan pada mahasiswa magang, untuk menjawab pertanyaan penelitian yang muncul dari fenomena

ini yaitu apakah terdapat hubungan antara kualitas magang dan kesesuaian orang-pekerjaan pada mahasiswa magang? Dengan menjawab pertanyaan itu diharapkan penelitian ini dapat menambahkan ilmu pengetahuan dalam bidang kualitas magang dengan meneliti apakah kualitas magang dapat dievaluasi dengan melihat kesesuaian pekerjaan mahasiswa magang, dan juga diharapkan penelitian ini bermanfaat juga kepada perusahaan dan mahasiswa magang.

### **Hubungan antara Kualitas Magang dan Kesesuaian Orang Pekerja**

Cable dan DeRue (2002) mendefinisikan kesesuaian orang-pekerjaan (*person-job fit*) sebagai dua bentuk komponen yaitu *needs-supplies fit* dan *demand-abilities fit*. *Needs-supplies fit* adalah kecocokan antara nilai yang ada dalam sebuah perusahaan dengan kebutuhan seseorang, sedangkan *demand-abilities fit* adalah kecocokan antara kemampuan yang dimiliki seseorang dengan kebutuhan sebuah pekerjaan. Kesesuaian orang-pekerjaan juga dapat digambarkan sebagai kecocokan antara atribut pekerjaan dengan keinginan atau kebutuhan individu (Stich, 2021). Kesesuaian orang-pekerjaan juga dapat dijelaskan sebagai kecocokan pengetahuan, kemampuan, dan keahlian seseorang pada pekerjaan dengan kualifikasi yang sama (Ratnasari et al., 2021).

Penelitian sebelumnya mengenai kesesuaian orang-pekerjaan menemukan bahwa kesesuaian orang-pekerjaan memiliki hubungan positif dengan *job crafting* (Kerse, 2018), kesesuaian orang-organisasi (Saufi et al., 2020), kepemimpinan transformasional (Bui et al., 2017), *inclusive leadership* (Choi et al., 2017), *work engagement* (Sulistiowati et al., 2018), *task performance* (Goetz & Wald, 2022), *kepuasan kerja* (Dhir & Dutta, 2020), *job involvement* (Jyoti et al., 2020), dan *well-being* (Choi et al., 2017). Kesesuaian orang pekerja juga ditemukan memiliki hubungan negatif dengan intensi keluar kerja (Saufi et al., 2020)

Kualitas magang menurut Gamboa et al. (2013) dapat didefinisikan sebagai tingkat otonomi, pembelajaran yang didapatkan melalui pelatihan maupun magang secara keseluruhan, dukungan baik secara sosial dari supervisor, tingkat pemberian umpan balik, dan juga variasi tugas yang diberikan selama kegiatan magang berlangsung. Kualitas magang juga didefinisikan sebagai tingkat kepuasan karyawan terhadap pelatihan, pengetahuan, kegunaan pelatihan magang, dan aplikasi pada pekerjaan, (Grohmann & Kauffeld, 2013). Kualitas magang juga merupakan tingkat pengalaman pada sebuah pekerjaan saat melakukan magang yang dapat membantu peserta magang sebagai sebuah fasilitas dalam proses transisi dari universitas ke pekerjaan (Gamboa et al., 2021).

Beberapa penelitian sebelumnya menemukan kualitas magang dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu (1) keterlibatan pekerjaan; (2) otonomi; dan (3) atasan (Lam & Ching, 2007). Selain itu faktor-faktor lain seperti pengembangan kemampuan praktis, konten pembelajaran, aksesibilitas, sebuah magang juga dapat mempengaruhi kualitas magang seseorang (Lee, 2014; Marinas et al., 2018), Kualitas magang dapat memberikan dampak terhadap pengembangan kemampuan profesional dan personal (Anjum, 2020). Kualitas magang juga ditemukan sebagai prediktor terhadap eksplorasi karir (Gamboa et al., 2013). Kualitas magang juga ditemukan memiliki hubungan yang positif dengan adaptabilitas karir (Pan et al., 2018)

Berdasarkan teori kesesuaian orang-pekerjaan oleh Cable dan DeRue (2002), karyawan akan merasa cocok dengan pekerjaan mereka jika kebutuhan mereka terpenuhi oleh perusahaan. Kemudian kecocokan tersebut akan dapat meningkatkan kepercayaan diri mereka dalam menjalankan sebuah tugas. Karyawan yang merasa percaya diri dalam menjalankan sebuah tugas yang diberikan akan dapat memenuhi kebutuhan mereka (Ryan & Deci, 2008, dalam Lim et al., 2019). *Self-Determination Theory* menjelaskan bahwa terdapat tiga kebutuhan dasar yang dimiliki oleh karyawan yaitu *competence*; *relatedness*; dan otonomi, jika kebutuhan tersebut terpenuhi maka, dapat meningkatkan motivasi; kualitas dan performa; serta *well-being* (Deci et al., 2017). Berdasarkan dari paparan teori tersebut maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H<sub>1</sub>: Terdapat hubungan antara kesesuaian orang-pekerjaan dan kualitas magang

## METODE

Desain penelitian ini berupa penelitian payung bersama penelitian lain secara kuantitatif dengan bentuk non-eksperimental. Dengan *independent variable* atau IV dalam penelitian ini adalah kesesuaian orang-pekerjaan dan *dependent variable* atau DV dalam penelitian ini adalah kualitas magang. Lokasi pengambilan data dilakukan secara daring atau dalam jaringan, pengambilan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner yang disebarakan melalui *google form*.

### Partisipan

Partisipan pada penelitian ini memiliki karakteristik yaitu mahasiswa yang sedang menjalani magang di Jakarta, yang berada pada rentang usia 18 – 25 tahun dan telah menjalani magang minimal enam bulan atau telah menyelesaikan magang dalam kurun waktu satu tahun. Penelitian ini tidak membatasi etnis, agama, dan ras partisipan. Selain itu umur, semester dan, fakultas partisipan penelitian ini akan dijadikan sebagai data kontrol.

Total partisipan yang diperoleh setelah penyebaran kuesioner penelitian dilakukan berjumlah 108 orang partisipan, kemudian peneliti melakukan pemeriksaan untuk melihat partisipan yang tidak memenuhi syarat yang telah ditetapkan di dalam kuesioner penelitian, hasil pemeriksaan menemukan bahwa semua partisipan berjumlah 108 orang partisipan memenuhi syarat. Kemudian uji *invalid data assessment* dilakukan untuk membersihkan data dengan hasil pengolahan tersebut mendapatkan total 74 orang partisipan, di mana hasil tersebut merupakan data partisipan yang akan digunakan pada penelitian ini.

### Pengukuran

Bagian ini menjelaskan instrumen yang digunakan untuk setiap variabel dalam penelitian ini. Instrumen yang digunakan, disarankan memiliki informasi psikometri dari referensi yang kredibel (yang pernah menggunakan instrumen tersebut). Instrumen yang digunakan untuk setiap variabel, diuraikan dalam setiap alinea.

Kesesuaian orang-pekerjaan diukur dengan menggunakan alat ukur yang dibuat dan dikembangkan oleh Cable dan DeRue (2002). Alat ukur menggunakan Bahasa Inggris yang akan diterjemahkan ke bahasa Indonesia, yang dibantu oleh dosen pembimbing untuk memeriksa kebenaran terjemahan. Dalam menerjemahkan kata pekerjaan diganti sebagai tugas/pekerjaan pada saat magang agar alat ukur sesuai dengan penelitian yang akan dilakukan. Terdapat enam butir dalam alat ukur ini dengan tiga butir positif mengukur *needs-supplies fit* dan tiga butir positif mengukur *demand-abilities fit*. Contoh butir *needs-supplies fit* seperti “Saya merasa tugas/pekerjaan yang saya dapat ketika magang cocok dengan apa yang saya harapkan”, sedangkan contoh butir *demand-abilities fit* seperti “Tuntutan perusahaan/manajemen tempat saya magang dapat saya penuhi sesuai dengan kemampuan saya”. Skala yang digunakan pada alat ukur ini adalah skala likert dengan rentang pilihan 1-5, dan properti psikometrik pada alat ukur ini adalah  $\alpha = 0,6$ .

Kualitas Magang diukur menggunakan *internship quality inventory* yang dibuat dan dikembangkan oleh Manual dan Gamboa (2011). Alat ukur menggunakan Bahasa Portugis yang kemudian diterjemahkan ke dalam Bahasa Inggris dengan bantuan *google translate*, dan diterjemahkan kembali ke dalam Bahasa Indonesia dengan bantuan dosen pembimbing. Dalam menerjemahkan alat ukur kata pada saat magang ditambahkan agar alat ukur sesuai dengan penelitian yang ingin dilakukan. Total butir alat ukur berjumlah 40 butir, setelah hasil dari uji reliabilitas dilakukan, butir dengan  $r_{it}$  di bawah 0,2 akan dihapus sehingga total akhir butir yang digunakan adalah 33 butir yang dibagi menjadi delapan dimensi yaitu otonomi, umpan balik dari kolega, dukungan sosial, tugas yang bervariasi, kesempatan belajar, kejelasan instruksi, latihan, tanggapan, dan dukungan atau penyemangat. Terdapat 25 butir

positif dengan contoh butir yaitu “Rekan kerja saya sangat ramah kepada saya” dan terdapat delapan butir negatif dengan salah satu contoh butir yaitu “Saya tidak mampu membuat keputusan yang bijak mengenai bagaimana saya mengatur pekerjaan saya selama magang”. Skala yang digunakan pada alat ukur ini adalah skala *likert* dengan rentang pilihan 1-5, dan properti psikometrik pada alat ukur ini adalah  $\alpha = 0.84$ .

## Prosedur

Persiapan penelitian dimulai dengan mencari informasi mengenai fenomena yang ingin diteliti melalui buku, jurnal, atau berita. Setelah menemukan fenomena mengenai kualitas magang peneliti mulai mempelajari hal-hal mengenai kualitas magang. Setelah memahami teori dan permasalahan yang ada mengenai kualitas magang peneliti bahwa kualitas magang merupakan hal yang penting untuk diteliti kaitannya dengan Kesesuaian orang-pekerjaan. Kemudian peneliti menentukan target karakteristik partisipan pada penelitian ini, setelah karakteristik ditentukan peneliti mulai mencari alat ukur untuk mengukur kualitas magang, dan kesesuaian orang-pekerjaan melalui buku atau jurnal-jurnal yang ada. Setelah alat ukur ditemukan peneliti kemudian menerjemahkan alat ukur ke dalam Bahasa Indonesia yang dibantu diperiksa oleh dosen pembimbing, selain itu beberapa kata juga disesuaikan dengan konteks dalam penelitian ini yang menambahkan kata magang dalam beberapa butir alat ukur. Setelah butir-butir alat ukur tersebut sudah diperiksa dan disetujui oleh dosen pembimbing, peneliti kemudian mulai membuat kuesioner penelitian dengan menggunakan bantuan *google form*, kuesioner tersebut terdiri dari delapan bagian yang masing-masing bagian akan diperiksa kembali oleh dosen pembimbing, setelah mendapat persetujuan oleh dosen pembimbing bahwa *google form* sudah layak, maka peneliti mulai menyebarkan *google form* tersebut. Proses penyebaran kuesioner dimulai pada tanggal tujuh (7) November 2022 pukul 12.30 melalui media sosial yang dimiliki peneliti. Kemudian *google form* yang berisikan kuesioner tersebut ditutup pada tanggal 30 november 2022 pukul 09.30, sehingga total hari yang dibutuhkan untuk menyebarkan kuesioner adalah 24 hari.

## HASIL

Pengolahan data dilakukan untuk mendapatkan gambaran partisipan dalam penelitian ini. Terdapat tiga jenis data yaitu umur, semester, dan jurusan. Gambaran partisipan penelitian ini secara umum dapat dilihat melalui beberapa hal yaitu usia, dan semester. Berdasarkan hasil pengolahan data yang diperoleh mengenai umur, rentang usia partisipan berada diantara usia 18 – 24 tahun ( $M = 21.03$ ;  $SD = 1.205$ ), dengan skala minimum yaitu 18 dan skala maksimum yaitu 24. Berdasarkan hasil pengolahan data yang diperoleh mengenai semester yang sedang dijalani partisipan, ditemukan bahwa mahasiswa sedang berada pada semester tiga, lima, enam, tujuh, delapan ( $M = 5.42$ ;  $SD = 1.205$ ), dengan skala minimum yaitu 3 dan skala maksimum yaitu 8. Penjelasan lebih lengkap dapat dilihat pada Tabel 1

**Tabel 1**

*Gambaran Partisipan Penelitian*

	N	Minimum	Maximum	M	SD
Umur	74	18	24	21.03	1.205
Semester	74	3	8	5.42	1.205

*Catatan.* n = jumlah partisipan dalam penelitian. M = nilai rata-rata. SD = nilai standar deviasi

Analisis *descriptive statistic* dilakukan untuk memperoleh gambaran deskriptif variabel kesesuaian orang-pekerjaan. Hasil pengolahan data menemukan gambaran kesesuaian orang-pekerjaan pada mahasiswa magang memiliki nilai  $M = 4,28$  dan  $SD = 0.39$ , dengan skala minimum adalah 3 dan maksimal adalah 5. Nilai rata-rata skor kesesuaian orang-pekerjaan mahasiswa magang ini cenderung

lebih tinggi dibandingkan dengan nilai titik tengah alat ukur yaitu 3, artinya partisipan dalam penelitian ini merasa cocok dengan pekerjaannya karena apa yang mereka harapkan dapat disediakan oleh perusahaan, dan juga kebutuhan perusahaan sesuai dengan kemampuan mereka.

Analisis descriptive statistic dilakukan untuk memperoleh gambaran deskriptif variabel kualitas magang. Hasil pengolahan data menemukan gambaran kualitas magang pada partisipan penelitian bahwa nilai kualitas magang adalah  $M = 4.33$  dan  $SD = 0,28$ , dengan skala minimum adalah 3 dan maksimum adalah 5. Nilai rata-rata skor kualitas magang mahasiswa magang ini cenderung lebih tinggi dari titik tengah alat ukur yaitu 3, artinya partisipan dalam penelitian ini merasakan magang yang berkualitas karena beberapa faktor seperti dukungan, latihan, otonomi, dan lain-lain. Penjelasan dapat dilihat pada Tabel 2

**Tabel 2.**

*Gambaran Deskriptif variabel*

	<i>Mean</i>	<i>Std. Deviation</i>
Kualitas Magang	4.33	0.28
Kesesuaian Orang-Pekerjaan	4.28	0.39

Hipotesis 1 berargumen bahwa terdapat hubungan antara kualitas magang dan kesesuaian orang-pekerjaan. Karena sebaran data tidak normal maka uji *spearman correlation* digunakan dalam analisis data. Hasil pengolahan data uji korelasi Spearman pada level  $\alpha < 0,01$ , menemukan bahwa ada hubungan antara kesesuaian orang-pekerjaan dan kualitas magang ( $r_s = 0,51, p = 0,00 < 0,01$ ), artinya semakin baik kesesuaian orang-pekerjaan subjek, maka semakin tinggi juga kualitas magang subjek tersebut, sehingga hipotesis dalam penelitian ini diterima.

**Tabel 3**

*Hasil Pengujian Hipotesis*

	Kualitas Magang	
	<i>r</i>	<i>Sig.</i>
Kesesuaian Orang-Pekerjaan	0.51 **	0.00

*Catatan.* \*\* $p < 0,01$ .

## DISKUSI

Hasil penelitian ini mendukung hipotesis penelitian di mana ditemukan bahwa terdapat hubungan antara kualitas magang dan kesesuaian orang-pekerjaan. Pada penelitian Ebner et al (2021) telah menemukan bahwa kualitas magang dapat dievaluasi melalui kepuasan mahasiswa dengan magang; pengetahuan yang mahasiswa dapatkan; kegunaan pengetahuan tersebut. Hasil dari penelitian ini dapat memberikan kontribusi mengenai magang yang berkualitas. Di mana penelitian ini dapat memberikan kontribusi tambahan terhadap definisi magang yaitu dengan melihat kecocokan mahasiswa magang tersebut.

Berdasarkan pengolahan data rentang umur partisipan pada penelitian ini adalah 18 – 24 tahun. menurut Kim et al (2020), umur dapat mempengaruhi reaksi perubahan tingkat kesesuaian orang-pekerjaan, di mana peserta magang yang lebih muda akan cenderung memiliki reaksi lebih kuat terhadap penurunan atau peningkatan kesesuaian orang dan pekerjaan. Menurut peneliti, hal ini mungkin terjadi karena mahasiswa yang sedang menjalani magang memiliki ekspektasi pekerjaan yang berbeda dengan kenyataan, sehingga kesesuaian orang-pekerjaan mereka sangat mudah berubah. Selain itu ditemukan juga dari gambaran variabel kualitas magang bahwa kebanyakan partisipan merasa mendapat magang yang berkualitas, magang yang kualitas magang berkualitas dapat membantu

meningkatkan mahasiswa untuk lebih mengeksplorasi karir mereka (Gamboa et al., 2013). Berdasarkan gambaran variabel kesesuaian orang-pekerjaan, kebanyakan partisipan merasa bahwa mereka merasa cocok dengan magang mereka. Hal ini menunjukkan bahwa mahasiswa magang dalam partisipan ini merasa mereka mendapatkan kualitas magang yang tinggi dan juga merasa cocok dengan magang mereka, penemuan ini selaras dengan penelitian Dhir dan Dutta (2020) di mana mahasiswa yang merasa cocok dengan pekerjaan yang mereka jalani dapat membantu meningkatkan kecocokan mereka dengan sebuah organisasi tempat mereka bekerja yang kemudian juga dapat meningkatkan kepuasan kerja mereka.

Terdapat beberapa keterbatasan dalam penelitian ini. Pertama, data partisipan dalam penelitian ini masih bersifat heterogen, sehingga muncul kemungkinan hasil penelitian ini kurang dapat mencerminkan kondisi nyata secara penuh. Kedua, walaupun penelitian ini menemukan hubungan antara kedua variabel, tetapi hubungan tersebut memiliki nilai signifikansi yang rendah. Hal ini kemungkinan terjadi karena hubungan secara langsung antara kesesuaian orang-pekerjaan dan kualitas magang tidak kuat, sehingga dibutuhkan variabel mediator.

Oleh karena itu peneliti memberikan saran dalam penelitian selanjutnya untuk mencoba membuat data menjadi lebih heterogen lagi, misalnya dengan menambahkan beberapa variabel kontrol lain seperti bidang magang, atau posisi magang. Selain itu untuk memperkuat hubungan antara kesesuaian orang-pekerjaan dan kualitas magang, dapat ditambahkan mediator. Salah satu mediator tersebut adalah kesesuaian orang-organisasi atau *person-organization fit*. Penelitian sebelumnya menemukan bahwa kesesuaian orang-organisasi memiliki hubungan dengan kesesuaian orang-pekerjaan (Saufi et al., 2020). Penelitian juga menemukan bahwa kesesuaian orang-organisasi memiliki hubungan dengan kualitas magang (Chen et al., 2016).

## KESIMPULAN

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah ada hubungan antara kualitas magang dan kesesuaian orang-pekerjaan (*Person-Job Fit*). Berdasarkan hasil analisis dan pengolahan data ditemukan bahwa ada hubungan antara kualitas magang dan kesesuaian orang-pekerjaan. Diharapkan penelitian ini dapat memberikan manfaat terutama kepada perusahaan untuk menciptakan magang yang berkualitas sehingga perusahaan tidak kehilangan calon karyawan yang kompeten karena mahasiswa tidak mau bekerja kembali karena pengalaman magang yang buruk. Penelitian ini juga diharapkan bermanfaat kepada mahasiswa untuk dapat memahami bahwa baik buruknya kualitas magang juga dapat dievaluasi melalui kesesuaian orang-pekerjaan mereka, sehingga mahasiswa bisa mencoba membuat mereka merasa cocok dengan pekerjaan mereka.

## REFERENSI

- Anjum, S. (2020). Impact of internship programs on professional and personal development of business students: A case study from Pakistan. *Future Business Journal*, 6(1). <https://doi.org/10.1186/s43093-019-007-3>
- Bahramirad, F., Heshmatifar, N., & Rad, M. (2020). Students' perception of problems and benefits of night shift nursing internship: A qualitative study. *Journal of Education and Health Promotion*, 9(1). [https://doi.org/10.4103/jehp.jehp\\_227\\_20](https://doi.org/10.4103/jehp.jehp_227_20)
- Bhattacharya, S., & Neelam, N. (2018). Perceived value of internship experience: a try before you leap. *Higher Education, Skills and Work-Based Learning*, 8(4), 376–394. <https://doi.org/10.1108/HESWBL-07-2017-0044>
- Blog MySkill. (2022, 4 Januari). Pengertian magang, jenis, dan aturan jam kerja menurut pemerintah. <https://blog.myskill.id/masa-kuliah/pengertian-magang-jenis-jam-kerja/>

- Bui, H. T. M., Zeng, Y., & Higgs, M. (2017). The role of person-job fit in the relationship between transformational leadership and job engagement. *Journal of Managerial Psychology, 32*(5), 373–386. <https://doi.org/10.1108/JMP-05-2016-0144>
- Cable, D. M., & DeRue, D. S. (2002). The convergent and discriminant validity of subjective fit perceptions. *Journal of Applied Psychology, 87*(5), 875–884. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.5.875>
- CarrerUp. (2020). *Remote internship statistic: A COVID-19 impact report*. <https://careerup.com/remote-internship-statistics/>
- Chen, P., Sparrow, P., & Cooper, C. (2016). The relationship between person-organization fit and job satisfaction. *Journal of Managerial Psychology, 31*(5), 946–959. <https://doi.org/10.1108/JMP-08-2014-0236>
- Choi, S. B., Tran, T. B. H., & Kang, S. W. (2017). Inclusive leadership and employee well-being: The mediating role of person-job fit. *Journal of Happiness Studies, 18*(6), 1877–1901. <https://doi.org/10.1007/s10902-016-9801-6>
- Deci, E. L., Olafsen, A. H., & Ryan, R. M. (2017). Self-determination theory in work organizations: the state of a science sieving the essential ingredients to an effective science education view project aboriginal wellbeing view project. *The Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior, 4*, 19–43. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032516-113108>
- Dhir, S., & Dutta, T. (2020). Linking supervisor-support, person-job fit and person-organization fit to company value. *Journal of Indian Business Research, 12*(4), 549–561. <https://doi.org/10.1108/JIBR-04-2019-0124>
- Dilig-Ruiz, A., MacDonald, I., Demery Varin, M., Vandyk, A., Graham, I. D., & Squires, J. E. (2018). Job satisfaction among critical care nurses: A systematic review. *International Journal of Nursing Studies, 88*, 123–134. <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2018.08.014>
- Ebner, K., Soucek, R., & Selenko, E. (2021). Perceived quality of internships and employability perceptions: the mediating role of career-entry worries. *Education and Training, 63*(4), 579–596. <https://doi.org/10.1108/ET-02-2020-0037>
- Gamboa, V., Paixão, M. P., & Neves de Jesus, S. (2013). Internship quality predicts career exploration of high school students. *Journal of Vocational Behavior, 83*(1), 78–87. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2013.02.009>
- Gamboa, V., Paixão, M. P., da Silva, J. T., & Taveira, M. do C. (2021). Career goals and internship quality among VET students. *Journal of Career Development, 48*(6), 910–925. <https://doi.org/10.1177/0894845320902269>
- Goetz, N., & Wald, A. (2022). Similar but different? The influence of job satisfaction, organizational commitment and person-job fit on individual performance in the continuum between permanent and temporary organizations. *International Journal of Project Management, 40*(3), 251–261. <https://doi.org/10.1016/J.IJPROMAN.2022.03.001>
- Grohmann, A., & Kauffeld, S. (2013). Evaluating training programs: Development and correlates of the Questionnaire for Professional Training Evaluation. *International Journal of Training and Development, 17*(2), 135–155. <https://doi.org/10.1111/ijtd.12005>
- Hora, M., Chen, Z., Parrott, E., & Her, P. (2020). Problematizing college internships: Exploring issues with access, program design and developmental outcomes. *International Journal of Work-Integrated Learning, 21*(3), 235–252. <https://www.researchgate.net/publication/341293930>
- Jyoti, J., Sharma, P., Kour, S., & Kour, H. (2020). The role of job involvement and career commitment between person-job fit and organizational commitment: A study of higher education sector. *International Journal of Educational Management, 35*(1), 109–130. <https://doi.org/10.1108/IJEM-06-2019-0205>



- Kampus Merdeka. (2022). *Apa itu program magang & studi independen bersertifikat?*. <https://pusatinformasi.kampusmerdeka.kemdikbud.go.id/hc/en-us/articles/4416927940377-Apa-itu-Program-Magang-Studi-Independen-Bersertifikat>
- Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi. (2022, 27 Oktober). *Mengenal Kampus Merdeka Lebih Dekat Lewat Kampus Merdeka Fair 2022*. <https://dikti.kemdikbud.go.id/kabar-dikti/kabar/mengenal-kampus-merdeka-lebih-dekat-lewat-kampus-merdeka-fair-2022/>
- Kerse, G. (2018). The impact of job crafting on person-job fit: “I am compatible with my work because I can make changes in my work.” *Journal of Economics and Administrative Sciences*, 32(4), 941–958. <https://dergipark.org.tr/en/pub/atauniiibd/issue/39554/420261>
- Kim, T. Y., Schuh, S. C., & Cai, Y. (2020). Person or job? change in person-job fit and its impact on employee work attitudes over time. *Journal of Management Studies*, 57(2), 287–313. <https://doi.org/10.1111/joms.12433>
- Knouse, S. B., & Fontenot, G. (2008). Benefits of the business college internship: A research review. *Journal of Employment Counseling*, 45(2), 61–66. <https://doi.org/10.1002/j.2161-1920.2008.tb00045.x>
- Lam, T., & Ching, L. (2007). An exploratory study of an internship program: The case of hong kong students. *International Journal of Hospitality Management*, 26(2), 336–351. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2006.01.001>
- Lee, C.-F. (2014). The determinants of hospitality internship quality from the perspectives of three stakeholders: A case from taiwan. *Journal of Hospitality & Tourism Education*, 26(2), 75–86. <https://doi.org/10.1080/10963758.2014.900380>
- Lim, S., Lee, K. H., & Bae, K. H. (2019). Distinguishing motivational traits between person-organization fit and person-job fit: Testing the moderating effects of extrinsic rewards in enhancing public employee job satisfaction. *International Journal of Public Administration*, 42(12), 1040–1054. <https://doi.org/10.1080/01900692.2019.1575665>
- Marinaş, C. V., Goia, S. I., Igrer, R. Ş., & Marinaş, L. E. (2018). Predictors of quality internship programs-the case of romanian business and administration university education. *Sustainability (Switzerland)*, 10(12). <https://doi.org/10.3390/su10124741>
- McHugh, P. P. (2017). The impact of compensation, supervision and work design on internship efficacy: Implications for educators, employers and prospective interns. *Journal of Education and Work*, 30(4), 367–382. <https://doi.org/10.1080/13639080.2016.1181729>
- Pan, J., Guan, Y., Wu, J., Han, L., Zhu, F., Fu, X., & Yu, J. (2018). The interplay of proactive personality and internship quality in Chinese university graduates’ job search success: The role of career adaptability. *Journal of Vocational Behavior*, 109, 14–26. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2018.09.003>
- Ratnasari, S. L., Eliyana, A., & Setia Pratama, A. (2021). *Antecedents and consequences of person-job fit: A literature review*. <https://www.researchgate.net/publication/359439241>
- Saufi, R. A., Mansor, N. N. A., Kakar, A. S., & Singh, H. (2020). The mediating role of person-job fit between person-organization fit and intention to leave the job: Empirical evidence from pakistan. *Sustainability*, 12(19), 8189. <https://doi.org/10.3390/SU12198189>
- Seyitoğlu, F. (2019). Gastronomy students’ internship experience: Benefits, challenges, and future career. *Journal of Teaching in Travel and Tourism*, 19(4), 285–301. <https://doi.org/10.1080/15313220.2019.1566044>
- Stich, J. F. (2021). Flexible working and applicant attraction: A person–job fit approach. *Personnel Review*, 50(1), 358–378. <https://doi.org/10.1108/PR-12-2019-0672>
- Stofer, K. A., Chandler, J. W., Insalaco, S., Matyas, C., Lannon, H. J., Judge, J., Lanman, B., Hom, B., & Norton, H. (2021). Two-year college students report multiple benefits from participation in an integrated geoscience research, coursework, and outreach internship program. *Community College Review*, 49(4), 457–482. <https://doi.org/10.1177/00915521211026682>

- Sulistiowati, S., Komari, N., & Dhamayanti, E. (2018). The effects of person-job fit on employee engagement among lecturers in higher education institutions: Is there a difference between lecturers in public and private higher education institutions?. *International Review of Management and Marketing*, 8(3), 75–80. <https://econjournals.com/index.php/irmm/article/view/6459>
- Tims, M., Bakker, A. B., & Derks, D. (2012). Development and validation of the job crafting scale. *Journal of Vocational Behavior*, 80(1), 173–186. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2011.05.009>
- Yi, G. (2018). Impact of internship quality on entrepreneurial intentions among graduating engineering students of research universities in China. *International Entrepreneurship and Management Journal*, 14(4), 1071–1087. <https://doi.org/10.1007/s11365-017-0491->