

## KEPUASAN KERJA MAHASISWA MAGANG : STUDI LITERATUR

Shafira Vaniasari, Mirwan Surya Perdhana<sup>1</sup>

Departemen Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro  
Jl. Prof. Soedharto SH Tembalang, Semarang 50239, Phone: +622476486851

### ABSTRACT

*This study aims to analyze the effect of job characteristics and work environment characteristics on job satisfaction. This study consists of two independent variables and one dependent variable. The independent variables in this study are job characteristics and work environment characteristics. The dependent variable in this study is job satisfaction.*

*Sampling was carried out using a purposive sampling method. Data collection was carried out by distributing online questionnaires to intern students at E-commerce companies. A total of 135 interns have participated in this study. Data analysis was performed using structural equation modeling analysis with SmartPLS 3.2.9.*

*The results of this study indicate that job characteristics and work environment characteristics have a significant positive effect on job satisfaction.*

*Keywords: Job characteristics, work environment characteristics, job satisfaction, intern satisfaction*

### PENDAHULUAN

Berdasarkan pernyataan yang diungkapkan oleh Deputi Bidang Ekonomi Digital, Ketenagakerjaan dan UMKM Kementerian Koordinator Bidang Perekonomian, Rudy Salahuddin, dalam webinar “Jawab ketidakpastian Pasar Kerja dan Keterampilan tenaga Kerja”, Selasa, 10 Agustus 2021 yang dimuat dalam Berita Satu menyatakan bahwa mismatch dan gap knowledge merupakan masalah pengangguran di Indonesia. Sehingga sangat penting untuk menghasilkan lulusan perguruan tinggi yang setidaknya sudah memiliki pengalaman kerja sebelumnya sehingga dianggap sudah siap untuk terjun ke dunia kerja.

Melihat dan meninjau permasalahan pengangguran di Indonesia. Pada tahun 2021 Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan melalui Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi meluncurkan program “Merdeka Belajar Kampus Merdeka”. Dengan salah satu programnya “Magang dan Studi Independen Bersertifikat”. Program ini merupakan upaya pemerintah untuk mempertemukan talenta berkualitas tinggi dengan organisasi yang membutuhkan dan sesuai dengan kualifikasi dan budaya organisasi, sehingga diharapkan dapat memberikan kontribusi yang nyata dalam jangka waktu yang lama bagi organisasi.

Program magang merupakan sarana yang memudahkan bagi para pemberi kerja untuk menyaring dan merekrut calon karyawan (Gardner, Hurst, dan Linda, 2012; Bhattacharya, dan Neelam, 2018; Huang dan Jia, 2010). Selain itu, magang memberikan kesempatan bagi mahasiswa untuk mempraktekkan pengetahuan dan keterampilan mereka (Wasonga & Murphy, 2006) sehingga sangat penting untuk memperhatikan kepuasan mahasiswa magang.

---

<sup>1</sup> Corresponding author

Penelitian ini akan berfokus meneliti lebih dalam mengenai faktor karakteristik pekerjaan dan faktor karakteristik lingkungan pekerjaan yang merupakan faktor penting dalam kepuasan kerja (Cheong et al., 2014; D'Abate et al., 2009; Elechi et al., 2018; Hussien & La Lopa, 2018; Kukreti & Dani, 2021; Kwiotkowska & Gębczyńska, 2022; Lien & Hoang, 2022; Maaravi et al., 2021; Pawirosumarto et al., 2017; Ruslan et al., 2021; Thanh et al., 2017)

Penelitian ini bertujuan untuk menyajikan telaah literatur mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kondisi kepuasan mahasiswa magang. Hasil penelitian ini diharapkan memberikan informasi dan rujukan untuk meningkatkan kepuasan kerja mahasiswa magang, khususnya di perusahaan *E-commerce* Indonesia.

## **METODE PENELITIAN**

Metode penelitian menggunakan *systematic literature review*. Data penelitian yang diperoleh melalui penelusuran internet mengenai kepuasan mahasiswa magang yang dipublikasikan tahun 2009-2023. Jumlah jurnal yang dianalisis sebanyak 10 jurnal. Data digunakan untuk mengidentifikasi dan menganalisis terkait kepuasan mahasiswa magang di perusahaan *E-commerce* dan dianalisis secara kuantitatif dengan SEM PLS.

## **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

### **Kepuasan Kerja**

Kotler dan Clarke (1987) mendefinisikan kepuasan sebagai keadaan yang dirasakan oleh seseorang yang telah mengalami kinerja atau hasil yang memenuhi harapannya. Sejalan dengan pernyataan tersebut, Klee (2011) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai sejauh mana orang menyukai atau tidak menyukai pekerjaan mereka dan bagaimana mereka memandang dan merasakan aspek yang berbeda dari pekerjaan mereka. Menurut Elliott dan Healy (2001), kepuasan mahasiswa umumnya dianggap sebagai sikap sementara yang dikenal sebagai hasil akhir dari evaluasi pengalaman pendidikan mahasiswa.

### **Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja**

#### **Karakteristik Pekerjaan**

Hackman & Oldham (1980) menjelaskan faktor karakteristik pekerjaan sebagai faktor-faktor yang berkaitan dengan hal yang dilakukan karyawan di ditempat kerja dan bagaimana faktor-faktor ini mendorong keadaan psikologis kritis yang kemudian meningkatkan kepuasan kerja secara umum. Karakteristik pekerjaan berfokus terhadap pekerjaan itu sendiri.

Hackman & Oldham (1980), mengembangkan lima dimensi pekerjaan inti dari model karakteristik pekerjaan (JCM) :

1. Variasi keterampilan (*Skill Variety*)

Variasi keterampilan adalah sejauh mana suatu pekerjaan memerlukan berbagai aktivitas yang berbeda dengan menggunakan keterampilan dan bakat khusus.

2. Identitas tugas (*Skill Identity*)

Identitas tugas adalah sejauh mana suatu pekerjaan membutuhkan penyelesaian dari suatu "keseluruhan" dan bagian pekerjaan yang dapat diidentifikasi, yaitu melakukan suatu pekerjaan dari awal hingga akhir dengan hasil yang terlihat.

3. Signifikansi tugas (*Skill Significance*)

Signifikansi tugas adalah sejauh mana suatu pekerjaan mempengaruhi kehidupan atau pekerjaan orang lain.

4. Otonomi (*Autonomy*)

Otonomi adalah sejauh mana suatu pekerjaan memberikan keleluasaan untuk membuat keputusan dalam perencanaan, pengorganisasian, dan pengendalian tugas yang dilakukan.

5. Timbal balik (*Feedback*)

Timbal balik adalah sejauh mana pelaksanaan aktivitas kerja mendapatkan timbal balik secara langsung dan jelas terhadap individu tentang keefektifan kinerjanya.

Karakteristik Pekerjaan yang paling mempengaruhi mahasiswa magang dalam mencapai kepuasan kerja adalah dimensi otonomi. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan *E-commerce* percaya dengan mahasiswa magang dan memberikan mahasiswa magang otonomi untuk melakukan pengambilan keputusan dalam bekerja akan meningkatkan karakteristik pekerjaan dan menjadikan mahasiswa magang memiliki karakteristik pekerjaan yang tinggi sehingga akan mengarah kepada kepuasan kerja yang tinggi. Sedangkan yang memiliki sedikit pengaruh terhadap kepuasan kerja mahasiswa magang adalah variasi keterampilan. Pada penelitian ini mahasiswa magang merasa bahwa perusahaan hanya memberikan pekerjaan yang menggunakan keterampilan dan bakat yang sama.

### **Karakteristik Lingkungan Pekerjaan**

Karakteristik lingkungan pekerjaan menggambarkan hal-hal yang berkaitan dengan eksternal yaitu lingkungan tempat karyawan bekerja. Karakteristik ini akan menggambarkan sejauh mana lingkungan kerja memberikan kesempatan belajar bagi pekerja (Steers & Porter, 1991). Menurut Herzberg (1964, 1974) kepuasan kerja tidak hanya berasal dari pekerjaan karyawan tetapi juga dari lingkungan kerja sekitarnya. Selain itu, ditunjukkan bahwa faktor tambahan seperti lingkungan pekerjaan sangat penting untuk menggambarkan model kepuasan kerja yang lebih komprehensif bersama karakteristik pekerjaan baik dalam pekerjaan biasa (Loher et al., 1985) maupun dalam magang (D'abate et al., 2009). Penelitian yang dilakukan oleh Thanh et al., (2017) karakteristik lingkungan pekerjaan memiliki beberapa dimensi antara lain dimensi pengembangan karir, atasan dan rekan kerja

Pengembangan karir merupakan hal penting yang diperhatikan oleh siswa magang. Mihail, (2006) menunjukkan bahwa magang membantu siswa mengidentifikasi perspektif karir dimasa depan saat mereka masih di bangku perkuliahan. Mahasiswa menggunakan magang sebagai wahana untuk mengeksplorasi aspirasi karir mereka dan meningkatkan pertumbuhan professional (McHugh, 2017).

Atasan memiliki peran yang sangat penting dalam menentukan kepuasan mahasiswa magang. Menurut D'Abate et al., (2009) memiliki atasan yang sangat suportif dan berperan sebagai mentor juga sangat mempengaruhi kepuasan magang. Atasan berperan dalam pendampingan dan juga berfokus pada pertukaran informasi dan dialog yang ditujukan untuk pengembangan magang yang lebih luas. Atasan yang baik tidak hanya memberikan pengetahuan dan saran khusus mengenai tugas tetapi juga mengajarkan dan memberikan pengalaman mengenai lingkungan sosial dan profesional, serta membekalinya dengan pengetahuan mengenai etiket dan struktur organisasi (Sanahuja Vélez & Ribes Giner, 2015)

Dukungan yang diperoleh dari rekan kerja juga dapat memengaruhi kepuasan kerja. Menurut Rothman (2003), kesempatan untuk belajar dan berinteraksi dengan orang lain merupakan aspek penting dari magang. Mengingat durasi magang yang singkat, mendapatkan informasi dan arahan dengan cepat dan akurat sangat penting untuk memastikan pengalaman yang sukses. Rekan kerja dapat membantu menjawab pertanyaan dan memberikan pelatihan sebagai faktor kunci dalam menciptakan lingkungan kerja yang positif. Lingkungan organisasi yang menerapkan berbagi pengalaman dengan rekan kerja juga akan mengurangi tingkat stress (Huang & Jia, 2010).

Mahasiswa magang di perusahaan *E-commerce* merasa bahwa rekan kerja mereka sangat membantu dalam pekerjaan mereka sehingga menghasilkan pengalaman kerja yang baik dan mengarah pada kepuasan kerja. Selain itu, mahasiswa magang merasa dapat bergaul dengan baik dengan rekan kerjanya. Sedangkan pengembangan karir merupakan dimensi yang memiliki hubungan terendah. Padahal menurut McHugh, (2017) mahasiswa menggunakan magang sebagai wahana untuk mengeksplorasi aspirasi karir mereka dan meningkatkan pertumbuhan professional.

## **PENELITIAN TERDAHULU**

Penelitian kali ini akan melengkapi kesenjangan penelitian terdahulu. Kesenjangan penelitian ini termasuk ke dalam kategori *population gap* (Robinson, et al., 2011) dan *location gap*.

Berdasarkan hasil *research gap* penelitian dengan variabel serupa juga telah dilakukan oleh beberapa penelitian namun terdapat perbedaan antara penelitian ini dengan penelitian sebelumnya. Terdapat *population gap* dalam penelitian ini yaitu penelitian yang dilakukan oleh D'Abate et al., (2009); Thanh et al., (2017) lebih banyak mengambil objek mahasiswa universitas secara umum dan tidak terdapat batasan pada perusahaan tertentu. Padahal perbedaan perusahaan dapat menimbulkan perbedaan pada tingkat kepuasan mahasiswa magang.

Research gap dalam penelitian ini secara rinci akan dijelaskan melalui tabel 1.1 sebagai berikut:

**Tabel 1**

*Research Gap*

<b>Gap</b>	<b>Penelitian Terdahulu</b>	<b>Penelitian Sekarang</b>
<i>Population Gap</i> (Robinson, et al., 2011)	<ul style="list-style-type: none"><li>- Populasi tidak spesifik di satu perusahaan (D'Abate et al., 2009; Thanh et al., 2017)</li><li>- Menggunakan populasi di mahasiswa bidang kesehatan (Kukreti &amp; Dani, 2021) dan perusahaan <i>startup</i> (Maaravi et al., 2021)</li><li>- Populasi merupakan karyawan tetap (Elechi et al., 2018; Lien &amp; Hoang, 2022; Pawirosumarto et al., 2017)</li></ul>	Menggunakan populasi yang spesifik yaitu mahasiswa magang di perusahaan E-Commerce.
Lokasi	Dilakukan di negara Asia Barat (Maaravi et al., 2021), Vietnam (Lien & Hoang, 2022; Thanh et al., 2017), India (Kukreti & Dani, 2021), Amerika (D'Abate et al., 2009; Hussien & La Lopa, 2018)	Penelitian akan dilakukan di Indonesia karena minat magang yang terus bertambah.

Sumber : Artikel - artikel ilmiah yang diolah Peneliti, (2023)

Selain itu, penelitian ini juga dilakukan di Indonesia yang mana masih sangat sedikit penelitian mengenai kepuasan mahasiswa magang. Padahal seperti yang sudah dijelaskan sebelumnya bahwa peminat magang di Indonesia terus bertambah setiap tahunnya. Hal ini didukung dengan adanya program kampus merdeka dan juga fakta bahwa pemegang memiliki kontribusi yang besar pada perusahaan.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan kajian literatur secara sistematis dari penelitian terdahulu, dapat disimpulkan bahwa karakteristik pekerjaan dan karakteristik lingkungan pekerjaan berhubungan positif signifikan terhadap kepuasan kerja.

Karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa jika perusahaan melibatkan mahasiswa magang dalam berbagai aspek pekerjaan hal tersebut akan meningkatkan kepuasan kerja mahasiswa magang.

Karakteristik lingkungan pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa mahasiswa magang di perusahaan E-commerce merasa bahwa lingkungan kerja memberikan pengalaman positif yang membuat mereka merasa didukung, dibantu

dan mendapatkan inspirasi untuk karir dimasa depan. Pengalaman positif yang dirasakan oleh mahasiswa magang menghasilkan kepuasan kerja.

Penelitian dimasa depan dapat menggunakan metode *mix method*. yaitu dengan melakukan wawancara mendalam untuk mendapat hasil yang lebih akurat serta analisis yang lebih komprehensif. Selain itu, penelitian mendatang diharapkan untuk menggunakan satu perusahaan *E-commerce* sebagai objek dan mempertimbangkan untuk menggunakan divisi untuk membandingkan kepuasan antar divisi pada suatu perusahaan.

## REFERENSI

- Bhattacharya, Sonali, dan Neelam, Netra. (2018). *Perceived Value of Internship Experience: A Try Before You Leap*. Higher Education, Skills and Work-Based Learning
- Cheong, A. L. H., Yahya, N. binti, Shen, Q. L., & Yen, A. Y. (2014). Internship Experience: An In-Depth Interview among Interns at a Business School of a Malaysian Private Higher Learning Institution. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 123, 333–343. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2014.01.1431>
- D'Abate, C., Youndt, M., & Wenzel, K. (2009). Making the most of an internship: An empirical study of internship satisfaction. *Academy of Management Learning and Education*, 8(4), 527–539. <https://doi.org/10.5465/AMLE.2009.47785471>
- Elechi, O. O., Lambert, E. G., & Otu, S. (2018). Exploring the effects of work environment variables on the job satisfaction of Nigerian correctional staff. *Criminal Justice Studies*, 31(2), 160–177. <https://doi.org/10.1080/1478601X.2018.1437035>
- Elliott, K. and Healy, M. (2001). *Key Factors Influencing Student Satisfaction Related to Recruitment and Retention*. *Journal of Marketing for Higher Education*, 10(4), pp.1-11.
- Gardner, Phil., Hurst, Jessica. L., dan Linda K. Good. (2012). *Conversion Intentions of Interns: What Are Motivating Factors?.* *Journal of Education + Training*, 54 (6), 504-522
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1980). *Work redesign*. Reading, MA: Addison-Wesley Publishing Company
- Herman. (2021). Ini Strategi Pemerintah Kurangi Mismatch Lembaga Pendidikan Dan Industri. *Beritasatu.com*. <https://www.beritasatu.com/ekonomi/812195/ini-strategi-pemerintah-kurangi-mismatch-lembaga-pendidikan-dan-industri>
- Herzberg, F. (1964). *The motivation-hygiene concept and problems of manpower*. *Personnel Administration*, 27(1), 3–7.
- Herzberg, F. (1974). *Motivation-hygiene profiles: Pinpointing what ails the organization*. *Organizational Dynamics*, 3(2): 18-29.
- Huang, H., & Jia, J. (2010). *Factors affecting internship satisfaction: Based on organizational socialization theory*. In *Artificial Intelligence and Education (ICAIE), International Conference* (pp. 128-131). IEEE.
- Hussien, F. M., & La Lopa, M. (2018). The determinants of student satisfaction with internship programs in the hospitality industry: A case study in the USA. *Journal of Human*



Resources in Hospitality and Tourism, 17(4), 502–527.  
<https://doi.org/10.1080/15332845.2018.1486600>

- Klee, C. R. (2011). *Recent school psychology graduates: A preliminary survey of their internship experience, satisfaction, and support*. State University of New York at Albany.
- Kotler, P., & Clarke, R. N. (1987). *Marketing for health care organizations*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Kukreti, R., & Dani, R. (2021). Determining the role of working environment, contextual factors and task characteristics in internship satisfaction of hospitality undergraduates. *Materials Today: Proceedings*, 46, 11226–11229. <https://doi.org/10.1016/j.matpr.2021.02.514>
- Kwiotkowska, A., & Gębczyńska, M. (2022). Job Satisfaction and Work Characteristics Combinations in Industry 4.0 Environment—Insight from the Polish SMEs in the Post-Pandemic Era. *Sustainability (Switzerland)*, 14(20). <https://doi.org/10.3390/su142012978>
- Lien, T. T. H., & Hoang, N. D. (2022). The impact of young employees' perceptions of current paid jobs on the entrepreneurial intention with the mediator of job satisfaction: The case of Vietnam. *Entrepreneurial Business and Economics Review*, 10(4), 55–71. <https://doi.org/10.15678/EBER.2022.100404>
- Loher, B. T., Noe, R. A., Moeller, N. L., & Fitzgerald, M. P. (1985). *A meta-analysis of the relation of job characteristics to job satisfaction*. *Journal of Applied Psychology*, 70(2), 280–289.
- Maaravi, Y., Heller, B., Hochman, G., & Kanat-Maymon, Y. (2021). Internship Not Hardship: What Makes Interns in Startup Companies Satisfied? *Journal of Experiential Education*, 44(3), 257–276. <https://doi.org/10.1177/1053825920966351>
- 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.
- Mihail, D. M. (2006). Internships at Greek universities: An exploratory study. *Journal of Workplace Learning*, 18(1), 28–41. <https://doi.org/10.1108/13665620610641292/FULL/XML>
- Mihail, D. M. (2006). *Internships at Greek universities: an exploratory study*. *Journal of Workplace Learning*, 18(1), 28–41. <https://doi.org/10.1108/13665620610641292>
- Neni Herlina. (2021). Program Magang dan Studi Independen Bersertifikat Kampus Merdeka, Solusi bagi Perguruan Tinggi dan Perusahaan. Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi Kementerian Pendidikan Dan Kebudayaan Republik Indonesia. <https://dikti.kemdikbud.go.id/kabar-dikti/kabar/program-magang-dan-studi-independen-bersertifikat-kampus-merdeka-solusi-bagi-perguruan-tinggi-dan-perusahaan/>
- Pawirosumarto, S., Sarjana, P. K., & Gunawan, R. (2017). The effect of work environment, leadership style, and organizational culture towards job satisfaction and its implication towards employee performance in Parador hotels and resorts, Indonesia. *International Journal of Law and Management*, 59(6), 1337–1358. <https://doi.org/10.1108/IJLMA-10-2016-0085>
- Robinson, K., Saldanha, I. & McKoy, N.A. (2011). *Development of A Framework for to Identify Research Gaps Systematic Reviews*, *Journal of Epidemiology*, 64(1), pp. 1325-1330.



- Rothman, M. (2003). *Internships: Most and least favored aspects among a business school sample*. Psychological Reports, 93: 921-924.
- Ruslan, S., Mohamad, S. F., Juhari, N. H., & Abdul Karim, M. S. (2021). Article Review: Internship Satisfaction Determinants Among Undergraduates in the Service Industry. *International Journal of Human Resource Studies*, 11(1), 70. <https://doi.org/10.5296/ijhrs.v11i1.17669>
- Sanahuja Vélez, G., & Ribes Giner, G. (2015). Effects of Business Internships on Students, Employers, and Higher Education Institutions: A Systematic Review. *Journal of Employment Counseling*, 52(3), 121–130. <https://doi.org/10.1002/JOEC.12010>
- Sanahuja Vélez, G., & Ribes Giner, G. (2015). *Effects of Business Internships on Students, Employers, and Higher Education Institutions: A Systematic Review*. *Journal of Employment Counseling*, 52(3), 121–130. <https://doi.org/10.1002/JOEC.12010>
- Staribratov, A. (2018). Students' and Employers' Satisfaction of Internship in Companies. May, 236–246.
- Steers, R. M., & Porter, L. W. (1991). *Motivation and work behavior*. New York: McGraw-Hill.
- Thanh, H., Minh, V., & Ngoc, N. (2017). Evaluating the satisfaction factors of fpt university student in “on- the-job” training program. 8(1), 56–70.
- Wasonga, T. A., & Murphy, J. F. (2006). *Learning from tacit knowledge: The impact of the internship*. *International Journal of Educational Management*, 20(2), 153–163. <https://doi.org/10.1108/09513540610646136>