

Peran Mediasi *Internship Satisfaction* Pada *Job Characteristic* dan *Organizational Environment* Terhadap *Employability* Mahasiswa Magang di Indonesia

MARWA INTAN MUFIDAH & DIMAS ARYO WICAKSONO
Fakultas Psikologi Universitas Airlangga

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui peran mediasi *internship satisfaction* pada *job characteristic* dan *organizational environment* terhadap *employability*. Memahami *internship satisfaction* dapat membantu organisasi penyelenggara magang dalam membentuk program magang sesuai dengan persepsi dan kebutuhan mahasiswa. Melalui survei yang dilakukan secara daring, didapatkan sejumlah 183 responden dengan kriteria mahasiswa aktif yang pernah melakukan magang minimal satu kali di Indonesia. Pengukuran *internship satisfaction* dan faktor yang memengaruhi ini menggunakan alat ukur yang diadaptasi oleh Adhikaputri dan Martdianty (2022). Serta EDP (*Employability Development Profile*) yang diadaptasi oleh Eka Putri (2022). Uji analisis menggunakan GLM Mediation Model dengan bantuan program *Jamovi 2.3.28.0 for Mac*. Hasil yang didapatkan pada penelitian ini adalah peran mediasi dari *internship satisfaction* pada *employability* baik terhadap *job characteristic* maupun *organizational environment* tidak memiliki hubungan yang signifikan.

Kata kunci: *employability, internship satisfaction, job characteristic, mahasiswa magang, organizational environment.*

ABSTRACT

This study aims to determine the mediating role of internship satisfaction on job characteristics and organizational environment on employability. Understanding internship satisfaction can help internship provider organizations in shaping internship programs according to student perceptions and needs. Through an online survey, 183 respondents were obtained with the criteria of active students who have done at least one internship in Indonesia. The measurement of internship satisfaction and influencing factors uses measuring instruments adapted by Adhikaputri and Martdianty (2022). As well as EDP (Employability Development Profile) adapted by Eka Putri (2022). The analysis test used the GLM Mediation Model with the help of the Jamovi 2.3.28.0 for Mac program. The results obtained in this study are the mediating role of internship satisfaction on employability both on job characteristics and organizational environment does not have a significant relationship.

Keywords: *employability, interns, internship satisfaction, job characteristic, organizational environment.*

PENDAHULUAN

Persaingan kerja semakin ketat di Indonesia. Berdasarkan data BPS (Badan Pusat Statistik) pada Survei Angkatan Kerja Nasional (Sakernas), terjadi adanya penurunan jumlah serapan kerja dari tahun 2017 ke tahun 2022 yang dialami oleh *fresh graduate* pada semua jenjang pendidikan. Pada periode September 2016 – Agustus 2017, terdapat sejumlah 5,8 juta orang yang lulus pada jenjang pendidikan dan sebanyak 21,9% diantaranya yang mendapatkan kerja. Sementara pada periode September 2021 – Agustus 2022 jumlah lulusan naik menjadi 7,1 juta, tetapi hanya 13,6% di antaranya yang berhasil mendapatkan kerja. Apabila melihat dari masa tunggu kerja, menurut data dari Kemendikbudristek, rata - rata lulusan mahasiswa membutuhkan waktu kurang lebih rata - rata empat bulan sebagai jarak antara waktu lulus hingga mendapatkan pekerjaan yang mana disampaikan oleh kepala program

magang MSIB bahwa periode tersebut cenderung meresahkan bagi mahasiswa (Putra, 2023). Mengenai pengangguran sendiri, per Februari 2024, tingkat pengangguran di Indonesia mengalami penurunan, tetapi persentase pengangguran perguruan tinggi malah meningkat. Menurut data BPS, jumlah pengangguran terbuka per Februari 2024 tercatat sebesar 4,82%, mengalami penurunan sebesar 0,63% dibanding Februari 2023. Meski begitu, setelah ditelaah lebih lanjut, didapatkan bahwa persentase pengangguran pada level perguruan tinggi, khususnya lulusan D4, S1, S2, dan S3 mengalami kenaikan dibandingkan periode sebelumnya, berbanding terbalik dengan lulusan dari tingkat SD - SMA. Per Februari 2023 data penganggur pada lulusan perguruan tinggi tercatat sebesar 5,52% dan naik 0,11% pada periode Februari 2024 dengan persentase 5,63%. Pada tingkat individu, menurut praktisi, pengangguran dapat disebabkan oleh adanya *skill mismatch* yang berarti sebagai ketidakcocokan keahlian dari para pelamar kerja – baik dianggap kurang ahli atau punya keahlian yang beda dengan kebutuhan pasar kerja (Arsendy, 2023). Survei dari FinancesOnline (2024) yang menemukan bahwa sebesar 89% pemberi kerja menyatakan bahwa pencari kerja yang tergolong kurang baik disebabkan oleh kurangnya keterampilan yang dimiliki.

Pada era globalisasi dan digitalisasi seperti sekarang ini, perkembangan teknologi semakin pesat, sehingga perubahan dalam dunia kerja pun berubah. Menurut World Economic Forum tahun 2020, diperkirakan di tahun 2025 terdapat 85 juta pekerjaan yang mungkin akan tergantikan oleh mesin, sementara 97 juta peran baru mungkin muncul dan lebih disesuaikan dengan pembagian kerja antara manusia, mesin, dan algoritma. Bersamaan dengan hal tersebut, para pencari kerja harus dapat beradaptasi dengan perkembangan jaman dan perubahan lingkungan kerja. Dari sisi perusahaan pun lebih memilih untuk mempekerjakan lulusan yang fleksibel dan mudah beradaptasi dengan lingkungannya sehingga mahasiswa juga perlu untuk mengembangkan keterampilan dan atribut *employability* (Suartha et al., 2017).

Maka dari itu, mahasiswa, selaku calon pekerja, harus meningkatkan keterampilan *employability* agar dapat bersaing di dunia kerja (Zhang et al., 2022). Hal ini tentunya berbeda dengan dekade yang lalu bahwa dengan memiliki gelar maupun nilai yang baik dalam akademik sudah cukup mendukung mahasiswa dalam mendapatkan kesempatan besar dalam mendapatkan kerja. Selaras dengan pernyataan Alawamleh et al. (2022) bahwa memiliki pendidikan tinggi tidak dapat menjamin pekerjaan, terutama dengan ketidakpastian ekonomi dan dampak otomatisasi. Saat ini pun perusahaan pun juga lebih memilih untuk mempekerjakan lulusan yang fleksibel dan mudah beradaptasi dengan lingkungannya sehingga mahasiswa juga perlu untuk mengembangkan keterampilan dan atribut *employability* (Suartha et al., 2017). Didukung oleh survei dari FinancesOnline (2024) yang menemukan bahwa sebesar 89% pemberi kerja menyatakan bahwa pencari kerja yang tergolong kurang baik disebabkan oleh kurangnya keterampilan yang dimiliki.

Salah satu sarana untuk meningkatkan keterampilan *employability* mahasiswa adalah dengan mengikuti program magang (Kapareliotis et al., 2019; Ebner et al., 2021; Gomez et al., 2023). Data dari NACE tahun 2017 menyatakan bahwa sebanyak 91% pemberi kerja memilih kandidat yang memiliki pengalaman kerja sebelumnya, dan terdapat 65% pemberi kerja memilih pengalaman kerja yang relevan. Bagi mahasiswa, pengalaman kerja ini dapat didapatkan melalui kegiatan magang. Magang merupakan bentuk pembelajaran berbasis pengalaman (*experiential learning*) yang mengintegrasikan pengetahuan dan teori yang dipelajari di dalam kelas dengan pengaplikasian secara praktis dan pengembangan keterampilan dalam lingkungan profesional (NACE, 2018). Pembeda *experiential learning* dengan edukasi tradisional sendiri adalah lebih berfokus pada proses dan bukan pada hasil pembelajaran (Kolb & Kolb, 2008).

Program magang dapat membantu mahasiswa dalam proses pengembangan karir serta untuk menyesuaikan diri dengan realitas dunia kerja. Kesempatan untuk terjun langsung dalam dunia pekerjaan dapat membantu mahasiswa untuk mendapatkan informasi mengenai pasar tenaga kerja dan sistem pendidikan, termasuk informasi mengenai kualifikasi yang akan mereka perlukan untuk pekerjaan mereka (Ho et al., 2022). Magang juga dapat meningkatkan keterampilan kerja bagi mahasiswa seperti manajemen waktu, kedisiplinan, dan komunikasi (Pan et al., 2018). Dengan mengikuti kegiatan magang, mahasiswa juga terbukti merasa 2.5 kali lebih percaya diri terhadap *employability*nya ketika sudah pernah melakukan kegiatan magang (Qenanti et al., 2014).

Di Indonesia sendiri, program magang juga sedang banyak diminati oleh mahasiswa. Misalnya pada program magang yang diselenggarakan pemerintah yaitu MSIB (Magang dan Studi Independen Bersertifikat), menurut Kemendikbudristek, di tahun 2024 pendaftar program ini semakin meningkat hingga mencapai angka 150.000 pendaftar dari 700 perguruan tinggi. Bersamaan dengan adanya program MSIB ini, terdapat program magang lainnya yang juga banyak diminati oleh mahasiswa. Program magang tersebut misalnya dari BUMN yang menyelenggarakan MAGENTA (Magang Generasi Bertalenta), perusahaan - perusahaan swasta yang membuka program magang secara mandiri, maupun program magang yang dibuka dari universitas itu sendiri.

Meskipun program magang di Indonesia semakin marak, menurut survei yang dilaksanakan pada penelitian Wulansari (2023) menunjukkan bahwa masih terdapat program magang yang menempatkan mahasiswa magang dalam posisi rentan di tempat kerja. Terdapat sejumlah 40,56% mahasiswa magang berpersepsi bahwa dalam program magangnya terjadi diskriminasi dalam hierarki kerja atau sering dianggap rendah dan terdapat 32,22% mahasiswa yang berpersepsi bahwa beban dan target kerja yang diberikan terlalu tinggi. Sebanyak 53% mahasiswa juga banyak yang bekerja di luar jam kerja sehingga pekerjaannya seringkali harus diselesaikan di rumah. Kemudian terkait dengan kesempatan untuk berkembang sendiri, terdapat setidaknya 72,6% mahasiswa yang menyatakan bahwa mereka tidak memiliki kesempatan dalam memilih minat pekerjaan dan kompetensi yang diinginkan saat program magang, mereka hanya menerima saja beban kerja yang diberikan. Selain itu juga, terdapat beberapa mahasiswa magang yang merasa bahwa fasilitas pembelajaran tidak sesuai ekspektasi, seperti misalnya minimnya ruang untuk memberikan pendapat, serta mentor yang kurang responsif.

Dengan beragamnya program magang yang banyak bermunculan ini, tentu perlu dilakukan evaluasi lebih lanjut terkait keefektivitasan dari program magang. Sebab menurut studi, apabila program magang tidak diorganisir dengan baik, maka program magang tersebut dapat memberikan efek yang negatif bagi mahasiswa khususnya terhadap *employability* mereka (Chen et al., 2018). Menurut Hora et al. (2020), kegiatan magang penting bagi perkembangan psikologis dan profesional mahasiswa, sehingga memahami persepsi mahasiswa magang dapat membantu terbentuknya program magang yang lebih baik. Keefektivitasan program magang ini dapat dikaji berdasarkan kepuasan magang (*internship satisfaction*) dari mahasiswa.

Dalam memahami kebutuhan magang bagi mahasiswa, penelitian - penelitian terdahulu mendeteksi faktor - faktor yang dapat memengaruhi *internship satisfaction*. Menurut studi, faktor karakteristik kerja (*job characteristic*) dan (*organizational environment*) merupakan dua di antara faktor lainnya yang memiliki pengaruh besar terhadap kepuasan mahasiswa terhadap magang yang dijalankan (D'Abate, 2009; Hussien & La Lopa, 2018; Adhikaputri & Martdianty, 2022). *Job characteristic* penting dikonsiderasi sebab hal ini berarti bahwa organisasi dapat memberikan kepercayaan bagi mahasiswa untuk bertanggungjawab terhadap suatu pekerjaan, memberikan mahasiswa ulasan balik terkait pekerjaannya (D'Abate, 2009). *Organizational environment* juga penting untuk dikonsiderasi, sebab apabila organisasi dapat memberikan lingkungan yang baik bagi peserta magang, mereka akan merasa

puas dengan magangnya sehingga mahasiswa dapat memiliki keinginan untuk lanjut pada industri kerja (Adhikaputri & Martdianty, 2022).

Mengadaptasi kerangka yang serupa dari penelitian sebelumnya (Adhikaputri & Martdianty, 2022), penelitian ini ingin menelaah lebih lanjut terkait peran dari *internship satisfaction* pada *employability* didukung dengan *job characteristic* dan *organizational environment* sebagai faktor yang memengaruhi *internship satisfaction*. Selain itu, masih kurangnya pembahasan mengenai *internship satisfaction* serta *employability* di Indonesia, membuat peneliti ingin mengetahui hal tersebut lebih lanjut.

METODE

Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Pengambilan data ini menggunakan bantuan dari program LimeSurvey.

Partisipan

Partisipan pada penelitian ini adalah mahasiswa aktif yang pernah mengikuti kegiatan magang minimal satu kali. Teknik *sampling* menggunakan *non-probability sampling* dan didapatkan sebanyak 183 partisipan. Mayoritas partisipan dari penelitian ini adalah perempuan dengan persentase sebesar 81,42%. Kemudian terkait universitas didominasi oleh partisipan yang berkuliah di PTN (Perguruan Tinggi Negeri) sebanyak 73,77%. Kemudian terkait pendaftaran magang sendiri, terdapat sebanyak 56 responden (30,60%) yang mendaftar melalui program pemerintah MSIB (Magang dan Studi Independen Bersertifikat), 54 responden (29,51%) yang mengikuti pendaftaran dari lowongan instansi magang, 36 responden (19,67%) yang mengajukan daftar kepada instansi magang secara mandiri, serta 37 responden (20,22%) yang melakukan pendaftaran melalui perantara universitas. Sedangkan pada tempat magang sendiri didominasi pada perusahaan swasta dengan 86 responden (46,99%), di BUMN dengan 35 responden (19,13%), di pemerintah dengan 46 responden (25,14%). Penelitian ini didominasi dengan responden yang bekerja secara langsung di kantor atau WFO (*Work From Office*) dengan jumlah 142 responden (77,60%), WFH (*Work From Home*) dengan 10 responden, dan pelaksanaan dengan metode *hybrid* dengan 31 responden. Sebelum mengisi data survei, partisipan telah diminta untuk mengisi *informed consent* terlebih dahulu.

Pengukuran

Alat ukur yang digunakan untuk variabel *job characteristic*, *organizational environment*, dan *internship satisfaction* menggunakan instrumen pengukuran dari Hussien dan La Lopa (2018) yang telah diadaptasi ke dalam versi Indonesia oleh Adhikaputri dan Martdianty (2022). Validitas dari alat ukur ini diukur dengan AVE dengan rincian *job characteristic* sebesar 0.64, *organizational environment* sebesar 0.71, serta *internship satisfaction* sebesar 0.59. Ketiga variabel ini menggunakan skala Likert 1-5, dengan rincian (1="sangat tidak setuju", 5="sangat setuju"). Koefisien reliabilitas masing - masing juga terbilang baik dengan besaran 0.82, 0.89, serta 0.75. Sedangkan untuk variabel *employability*, diukur dengan Employability Development Profile (EDP) milik Pool dan Sewell (2014) yang telah diadaptasi ke dalam versi Indonesia oleh Eka Putri (2022). Dengan validitas CVI sebesar 0.97 serta reliabilitas 0.93, alat ukur ini diukur menggunakan skala Likert 1-7 dengan keterangan (1="sangat tidak setuju", 7="sangat setuju").

Sebelum melakukan analisis data lebih lanjut, peneliti melakukan uji normalitas menggunakan *Kolmogorov - Smirnov* dengan nilai signifikansi 0.446 yang menandakan bahwa data terbilang normal. Pada linearitas dan heteroskedastisitas tidak didapatkan data yang signifikan. Namun, data multikolinearitas dan autokolinearitas menunjukkan bahwa data tidak mengalami kedua hal tersebut. Sehingga pada analisis hipotesis, dilakukan *bootstrap*.

Analisis Data

Penelitian ini bertujuan untuk menguji secara empiris peran mediasi *internship satisfaction* akan hubungan *job characteristic* dan *organizational environment* terhadap *employability*. Sehingga dalam melihat hubungannya diperlukan analisis dengan *GLM Mediation* untuk membangun model mediasi independen ganda dari *Job Characteristic*, *Organizational Environment*, *Internship Satisfaction*, serta *Employability*. Sebelum dilakukan GLM, peneliti melakukan uji asumsi normalitas dengan program *Jamovi 2.3.28 for Mac*. Berikutnya peneliti juga melakukan uji linearitas serta uji *common method bias* dengan program SPSS 25.0. Berikutnya, peneliti juga melakukan uji *correlation matrix* dengan program *Jamovi*.

Dalam metode *GLM Mediation*, peneliti menggunakan *jAMM (Jamovi Advance Mediation Model) 1.2.1 software* untuk meneliti model mediasi dengan variabel independen lebih dari satu. Peneliti menguji model tersebut dengan *95% confidence interval (95% CI)*. Secara statistik signifikan, jika nilai batas bawah dan batas atas 95% CI tidak termasuk "0" (Hayes, 2017). Penentuan signifikansi statistik berdasarkan pada kriteria $p < 0.05$.

HASIL PENELITIAN

Analisis Deskriptif

Berdasarkan hasil analisis, dapat diketahui bahwa *standard deviation* dari masing - masing variabel adalah 0.365 untuk *job characteristic*, 0.603 untuk *organizational environment*, 0.692 untuk *internship satisfaction*, dan 0.647 untuk *employability*. Hal ini menunjukkan bahwa semakin rendah nilai *standard deviation* maka semakin banyak nilai subjek yang mendekati rata - rata.

Terkait dengan rentang data, pada *job characteristic* nilai tertinggi berada pada jumlah 4.47 dan terendah berada pada 1.93 serta memiliki *range* 2.53. Pada *organizational environment*, nilai tertinggi berada pada jumlah 5.00 dan terendah pada 1.83 serta memiliki *range* 3.17. Pada *internship satisfaction* nilai tertinggi berada pada jumlah 4.75 dan terendah pada 1.5 serta memiliki *range* 3.25. Lalu pada *employability* nilai tertinggi berada pada 6.92 dan terendah pada 2.96 serta memiliki *range* 3.96.

Skewness merupakan suatu pengukuran yang menghasilkan informasi mengenai seberapa simetris suatu sebaran data (Navarro & Foxcroft, 2019). Semakin dekat nilai *skewness* suatu data dengan angka 0, maka semakin normal pula data tersebut. Hal tersebut memiliki arti bahwa data tersebut simetris. Pada penelitian ini *skewness* menunjukkan angka negatif atau kurang dari 0, hal ini menunjukkan bahwa plot dari distribusi condong ke arah kanan. Kurtosis menunjukkan informasi mengenai puncak distribusi data (Pallant, 2011). Semakin tinggi nilai kurtosis maka posisi kurva akan memuncak, ini dapat menjadi acuan terkait pendistribusian data. Pada penelitian ini menunjukkan bahwa puncak terbilang cukup tinggi bagi keempat variabel.

Analisis GLM Mediation Model

Berdasarkan hasil analisis dari *GLM Mediation Model*, variabel *job characteristic* memiliki hubungan yang tidak signifikan dengan IS ($R^2 = -0.09, t = -1.05, p = 0.292$). Sedangkan variabel *organizational environment* memiliki hubungan yang signifikan dengan *internship satisfaction* ($R^2 = 0.88, t = 14.5, p = < .001$). Maka dari itu, dari hubungan variabel independen dengan mediasi, hanya *organizational environment* saja yang memiliki hubungan signifikan dengan *internship satisfaction*. Sedangkan terkait dengan pengujian yang berkaitan dengan hubungan *internship satisfaction* dengan *employability*, ditemukan bahwa hubungan ini tidak signifikan ($R^2 = 0.09, t = 0.9, p = 0.365$).

Berikutnya dalam menguji peran mediasi *internship satisfaction*, ditemukan bahwa *indirect effect* dari *job characteristic* terhadap *employability* melalui *internship satisfaction* ditemukan tidak signifikan ($R^2 = -0.01, t = -0.68, 95\%CI = -0.03/0.01, p = 0.492$). Meskipun *organizational environment* berhubungan secara signifikan dengan *employability* pada *total effect* ($R^2 = 0.44, t = 5.27, p = < .001$), tetapi ketika variabel mediasi dilibatkan, pada *indirect effect*, *organizational environment* terhadap EPB melalui *internship satisfaction* ditemukan tidak signifikan ($R^2 = 0.08, t = 0.90, 95\%CI = -0.03/0.01, p = 0.366$). Maka dari itu peran mediasi *internship satisfaction* ditolak sebab tidak didukung oleh data.

Kemudian dalam variabel kontrol sendiri (kesesuaian program magang dengan jurusan perkuliahan) juga ditemukan tidak memiliki pengaruh yang signifikan pada hubungannya dengan EPB dengan mediasi *internship satisfaction* ($R^2 = 0.01, t = 0.85, 95\%CI = -0.01/0.03, p = 0.391$). Namun, ditemukan bahwa variabel kontrol ini memiliki hubungan yang signifikan dengan variabel mediator *internship satisfaction* ($R^2 = 0.10, t = 2.65, p = 0.008$).

DISKUSI

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui peran mediasi *internship satisfaction* akan hubungan *job characteristic* dan *organizational environment* dengan *employability*. Adapun tujuan lainnya pada penelitian ini adalah untuk mengetahui persepsi mahasiswa terhadap program magang dengan mengkajinya melalui *internship satisfaction*, agar dapat menilai apakah program magang yang dijalani dapat memberikan efek positif, dalam hal ini meningkatkan kemampuan *employability* mereka.

Salah satu sarana dalam meningkatkan *employability* mahasiswa adalah dengan mengikuti kegiatan magang (Kapareliotis et al., 2019; Ebner et al., 2021; Gomez et al., 2023). Namun, program magang yang dilaksanakan oleh instansi magang harus memiliki kualitas yang baik agar benar - benar dapat meningkatkan *employability* mahasiswa. Dalam memahami aspek - aspek yang dibutuhkan dalam program magang, dibutuhkan persepsi mahasiswa sebagai pelaku utama dalam pelaksanaan magang. Dengan mengetahui lebih lanjut persepsi mahasiswa terhadap magang, akan membantu instansi magang untuk membentuk program magang dengan lebih baik yang sesuai dengan kebutuhan dan dapat memotivasi mahasiswa dalam berkarir (Amo, 2023). Persepsi mahasiswa ini dapat dikaji melalui kepuasan mahasiswa terhadap magang yang dijalani (*internship satisfaction*). Selain itu juga, faktor - faktor yang memengaruhi *internship satisfaction* seperti *job characteristic* dan *organizational environment* juga memiliki pengaruh positif terhadap *employability*.

Namun, berdasarkan hasil uji analisis, didapatkan bahwa pada hubungannya dengan *employability*, tidak ditemukan hubungan yang positif dengan *job characteristic*. *Job characteristic* yang digunakan dalam penelitian ini berdasarkan pada kerangka *Job Characteristic Model* (JCM). JCM menurut Hackman dan Oldham (1980) lebih menyangkut pada karakteristik kerja, kepuasan karyawan, motivasi dan performa kerja. Meskipun aspek - aspek tersebut dapat dinilai sebagai bentuk dari *employability*, tetapi menurut hasil penelitian ini JCM tidak dapat menjadi prediktor secara langsung dengan *employability*.

Sedangkan terkait hubungan dari *organizational environment* dengan *employability* sendiri dinyatakan memiliki hubungan yang positif. Adanya dukungan dari atasan maupun rekan kerja dapat membantu mahasiswa magang untuk lebih percaya diri dalam melakukan pekerjaannya sehingga motivasi untuk terus belajar juga menjadi tinggi, hal ini tentu akan memberi manfaat dalam jangka waktu yang panjang (McHugh, 2016). Namun tentunya tetap diperlukan bagi organisasi untuk dapat menyesuaikan program magang dengan pengetahuan dan kebutuhan dari mahasiswa magang itu sendiri, sehingga nantinya dapat terjalin perkembangan yang lebih bermakna (D'Abate, 2009; Maaravi et al., 2021).

Pada penelitian ini, peran mediasi *internship satisfaction* dengan *employability* melalui *job characteristic* dan *organizational environment* tidak memiliki hubungan yang signifikan. Sejalan dengan penelitian dari Chen et al. (2018) yang menyatakan bahwa terdapat kemungkinan instansi magang tidak memiliki banyak pengalaman dengan peserta magang. Terdapat kemungkinan juga bahwa terdapat adanya ketidakseimbangan ekspektasi antara peserta magang dengan institusi sehingga masing - masing ekspektasi tersebut tidak dapat tercapai (Yiu & Law, 2012).

Disebabkan dengan penilaian negatif terhadap kegiatan magang yang dijalani, maka sesuai dengan pemaparan dari Chen et al. (2018) bahwa ketika magang tidak terevaluasi dengan baik menurut mahasiswa, maka kegiatan magang dapat memberikan efek yang negatif bagi mahasiswa khususnya terkait *employability* mereka. Maka, berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa *internship satisfaction* yang dikaji dengan *job characteristic* dan *organizational environment* ini tidak dapat membantu mahasiswa untuk meningkatkan *employability*nya.

SIMPULAN

Tujuan dari penelitian ini adalah meneliti adanya peran mediasi *internship satisfaction* pada hubungan *employability* dengan *job characteristic* dan *organizational environment*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang tidak signifikan terkait peran mediasi *internship satisfaction* pada hubungan *employability* dengan *job characteristic* dan *organizational environment*. Berdasarkan hal tersebut, terdapat kemungkinan bahwa program magang yang diselenggarakan belum mencapai ekspektasi antara masing - masing pihak utamanya terkait dengan karakteristik pekerjaan dan lingkungan organisasi.

UCAPAN TERIMAKASIH

Peneliti mengucapkan terima kasih kepada Allah SWT, keluarga, serta kerabat dekat yang senantiasa mendukung peneliti dalam melakukan penelitian. Selain itu juga berterima kasih kepada Bapak Aryo selaku dosen pembimbing yang telah membantu jalannya penelitian ini.

DEKLARASI POTENSI TERJADINYA KONFLIK KEPENTINGAN

Marwa Intan Mufidah dan Dimas Aryo Wicaksono tidak bekerja, menjadi konsultan, memiliki saham, atau menerima dana dari perusahaan atau organisasi manapun yang mungkin akan mengambil untung dari diterbitkannya naskah ini.

PUSTAKA ACUAN

- Adhikaputri, A., & Martdianty, F. (2022). The Mediation Role of Internship Satisfaction on Career Intention as Internship Program Results in Indonesia. *Jurnal Pendidikan Bisnis Dan Manajemen*, 8(3), 141–154. <http://dx.doi.org/10.17977/um003v8i32022p141>
- Alawamleh, M., & Mahadin, B. K. (2022). Will university internship secure you a job?: interplaying factors from an emerging market perspective. *Education and Training*, 64(4), 491–515. <https://doi.org/10.1108/ET-03-2021-0093>
- Åmo, B. W. (2023). Designing internships: Student demographics and student motivation. *Southern African Journal of Entrepreneurship and Small Business Management*, 15(1), 1–10. <https://doi.org/10.4102/SAJESBM.V15I1.650>

- Baert, B. S., Neyt, B., Siedler, T., Tobback, I., & Verhaest, D. (2021). Student internships and employment opportunities after graduation: A field experiment. *Economics of Education Review*, 83, 102141. <https://doi.org/10.1016/j.econedurev.2021.102141>
- Chen, T. ling, Shen, C. cheng, & Gosling, M. (2018). Does employability increase with internship satisfaction? Enhanced employability and internship satisfaction in a hospitality program. *Journal of Hospitality, Leisure, Sport and Tourism Education*, 22(September 2017), 88–99. <https://doi.org/10.1016/j.jhlste.2018.04.001>
- 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>
- 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>
- Eka Putri (2022). *Validitas dan Reliabilitas Struktur Internal Employability Development Profile (EDP) Pada Konteks Indonesia*.
- Fajaryati, N., Budiyo, B., Akhyar, M., & Wiranto, W. (2020). The employability skills needed to face the demands of work in the future: Systematic literature reviews. *Open Engineering*, 10(1), 595–603. <https://doi.org/10.1515/eng-2020-0072>
- FinancesOnline (2024). 101 Hiring Statistics You Must Read: 2024 Data Analysis & Market Share. Retrieved from FinancesOnline : <https://financesonline.com/hiring-statistics/>
- Fugate, M., Kinicki, A. J., & Ashforth, B. E. (2004). Employability: A psycho-social construct, its dimensions, and applications. *Journal of Vocational Behavior*, 65(1), 14–38. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2003.10.005>
- Guilbert, L., Carrein, C., Guénolé, N., Monfray, L., Rossier, J., & Priolo, D. (2018). Relationship Between Perceived Organizational Support, Proactive Personality, and Perceived Employability in Workers Over 50. *Journal of Employment Counseling*, 55(2), 58–71. <https://doi.org/10.1002/joec.12075>
- Hackman, J.R., & Oldham, G.R. (1980). *Work redesign*. Reading, MA: Addison-Wesley.
- Hillage, J., & Pollard, E. (1999). Employability: developing a framework for policy analysis. *Labour Market Trends*, 107(85), 83–84. <https://www.education.gov.uk/publications/eOrderingDownload/RB85.pdf>
- Hora, M. T., Parrott, E., & Her, P. (2020). How do students conceptualise the college internship experience? Towards a student-centred approach to designing and implementing internships. *Journal of Education and Work*, 33(1), 48–66. <https://doi.org/10.1080/13639080.2019.1708869>
- 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>
- Kapareliotis, I., Voutsina, K., & Patsiotis, A. (2019). Internship and employability prospects: assessing student's work readiness. *Higher Education, Skills and Work-Based Learning*, 9(4), 538–549. <https://doi.org/10.1108/HESWBL-08-2018-0086>
- Kolb, A.Y. & Kolb, D.A., 2008, 'Experiential learning theory: A dynamic, holistic approach to management learning, education and development', in Armstrong & Fukami (eds.), *The SAGE handbook of*

- management learning, education, and development, pp. 42–68, SAGE, London
- Liu, J. P., Chow, S. C., & Hsieh T. C., (2009). Deviations from linearity in statistical evaluation of linearity in assay validation. *Journal of Chemometrics*, 2 (9). <https://doi.org/10.1002/cem.1242>
- 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. <https://doi.org/10.1080/13639080.2016.1181729>
- NACE (2017). *2017 Annual Report*. National Association of College and Employers.
- NACE (2018). First Destinations for College Class of 2018. Retrieved from <https://www.nacweb.org/uploadedFiles/files/2019/publication/free-report/first-destinations-for-the-class-of-2018.pdf>
- 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>
- Pool, L. D., Qualter, P., & Sewell, P. J. (2014). Exploring the factor structure of the CareerEDGE employability development profile. *Education and Training*, 56(4), 303–313. <https://doi.org/10.1108/ET-01-2013-0009>
- Pool, L. D., & Sewell, P. (2007). The key to employability: Developing a practical model of graduate employability. *Education and Training*, 49(4), 277–289. <https://doi.org/10.1108/00400910710754435>
- Putra, I. H., & Purba, D. E. (2020). Effects of Internship Satisfaction, Subjective Norms, and Self-Efficacy on Student Intern's Job Application Intention. *Psychological Research on Urban Society*, 3(2), 87. <https://doi.org/10.7454/proust.v3i2.92>
- Qenani, E., MacDougall, N., & Sexton, C. (2014). An empirical study of self-perceived employability: Improving the prospects for student employment success in an uncertain environment. *Active Learning in Higher Education*, 15(3), 199–213. <https://doi.org/10.1177/1469787414544875>
- Rothman, M. (2003). Internships: Most and least favored aspects among a business school sample. *Psychological Reports*, 93(3 I), 921–924. <https://doi.org/10.2466/pr0.2003.93.3.921>
- Suarta, I. M., Suwintana, I. K., Sudhana, I. F. P., & Hariyanti, N. K. D. (2017). *Employability Skills Required by the 21st Century Workplace: A Literature Review of Labor Market Demand*. January. <https://doi.org/10.2991/ictvt-17.2017.58>
- Xia, T., Gu, H., Huang, Y., Zhu, Q., & Cheng, Y. (2020). The Relationship Between Career Social Support and Employability of College Students: A Moderated Mediation Model. *Frontiers in Psychology*, 11(January), 1–7. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.00028>
- Zhang, Y. C., Zhang, Y., Xiong, X. L., Liu, J. B., & Zhai, R. B. (2022). An Empirical Study on the Improvement of College Students' Employability Based on University Factors. *Frontiers in Psychology*, 13(March), 1–10. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.793492>

Zhu, G., Waxman, H., Rivera, H., & Burlbaw, L. M. (2018). The Micropolitics of Student Teachers' Professional Vulnerability During Teaching Practicums: A Chinese Perspective. *Asia-Pacific Education Research*, 27(2), 155–165. <https://doi.org/10.1007/s40299-018-0374-5>