

**PENGARUH KARAKTERISTIK PEKERJAAN KARAKTERISTIK  
INDIVIDU DAN LINGKUNGAN KERJA NON FISIK TERHADAP  
KEPUASAN MAHASISWA MAGANG JURUSAN MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS RIAU**

**Mardila Sari<sup>1)</sup>, Susi Hendriani<sup>2)</sup>, Kurniawaty Fitri<sup>2)</sup>**

1) Mahasiswa Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Riau

2) Dosen Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Riau

Email : [mardilasarii@gmail.com](mailto:mardilasarii@gmail.com)

*The Influence Of Job Characteristics Individual Characteristics And  
Non Physical Work Environment On The Satisfaction Of Internship  
Students Majoring In Management Faculty Of Economics  
And Business University Of Riau*

**ABSTRACT**

*This study aims to determine the effect of work characteristics, individual characteristic, and nonphysical work environment on the satisfaction of internship students majoring in manajemen faculty of economics and business University of Riau. The population in this study includes all students majoring in manajemen, who enrolled in the year 2017, totaling 201 people. Primary data was collected using a questionnaire as an instrument to prove the results of the study, to test the hypothesis in this study, multiple linear regression analysis was used with the help of SPSS version 26 software. The sampling technique used was Probability Sampling or has given every member of the population the opportunity to be chosen into a sample of 135 students majoring in manajemen, who enrolled in the year 2017. The results of this study indicate that: 1) Work Characteristics has a positive and significant effect on the Satisfaction of Internship Students, 2) Individual Characteristic has a positive and significant effect on the Satisfaction of Internship Students, 3) Nonphysical Work Environment has a positive and significant effect on the Satisfaction of Internship Students 5) Work Characteristics, Individual Characteristic, and Nonphysical Work Environment has a positive and significant effect on the Satisfaction of Internship Students.*

*Keywords: Work Characteristics, Individual Characteristic, Nonphysical Work Environment, Satisfaction of Internship Students.*

**PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia berperan penting sebagai subjek yang menjalankan roda organisasi. Persaingan dalam dunia kerja yang semakin kompetitif membutuhkan sumber daya manusia berkualitas

baik yang dapat memenuhi standar perusahaan agar bisa bersaing dengan kompetitornya. Namun tingkat pengangguran terbuka di Indonesia masih tergolong tinggi. Hal tersebut dibuktikan dengan sulitnya mahasiswa *fresh graduate* dalam mendapatkan pekerjaan di

pasar kerja nasional. Berdasarkan teori *link and match*, salah satu penghambat terserapnya angkatan kerja dalam perusahaan adalah belum maksimalnya peran dunia pendidikan dengan kebutuhan dunia usaha (Hendra Wijayanto, dkk., 2019).

Adanya perbedaan mencolok antara teori yang diperoleh di perguruan tinggi dengan praktek kerja yang sebenarnya, yang mana teori tersebut tidak menyediakan replika yang lengkap mengenai kompleksitas permasalahan yang ditemui di dunia kerja sebenarnya, sehingga diperlukan adanya program yang bisa meningkatkan keahlian, kompetensi, dan kualitas calon tenaga kerja secara menyeluruh, yaitu dengan pemagangan. Program praktik kerja (magang) menurut Chandra Suharyanti, dkk (2013) adalah suatu kegiatan pembelajaran di lapangan yang bertujuan untuk memperkenalkan dan menumbuhkan kemampuan mahasiswa dalam dunia kerja.

Berdasarkan data yang dimiliki oleh Kementerian Ketenagakerjaan, pemerintah Indonesia bersama Kementerian Ketenagakerjaan, Kamar Dagang dan Industri (KADIN), dan Asosiasi Pengusaha Indonesia (APINDO), telah menyelenggarakan program pemagangan nasional dimulai sejak tahun 2017, guna meningkatkan kompetensi dan daya saing tenaga kerja dalam negeri. Jumlah total perusahaan yang terlibat dalam program pemagangan tersebut sebanyak 2.648 perusahaan, yang terdiri dari 1.776 perusahaan manufaktur, 411 perusahaan bidang perikanan dan kelautan, 219 perusahaan ritel, 200 perusahaan

bidang pariwisata, 30 perusahaan teknologi dan informasi, dan 12 perusahaan perbankan.

Saat ini, sistem pendidikan Indonesia telah menjadikan program magang sebagai salah satu kegiatan wajib yang harus dilakukan oleh mahasiswa. Kegiatan magang menjadi syarat utama bagi mahasiswa program studi S1 Manajemen, karena magang merupakan salah satu mata kuliah wajib yang terdaftar dalam kurikulum pendidikan Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Riau.

Pemagangan mahasiswa secara perdana diberlakukan pada angkatan 2017 dengan muatan 2 SKS. Program tersebut tergabung dalam Merdeka Belajar Kampus Merdeka dimana mahasiswa memiliki kebebasan untuk magang di perusahaan. Sebagai salah satu bentuk *training and development* tentu perlu untuk dilakukan penilaian untuk melihat efektivitas sebuah program, dalam hal ini kepuasan mahasiswa magang menjadi salah satu penilaian efektivitas program magang tersebut.

Kepuasan pada dasarnya sesuatu yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Semakin tinggi penilaian terhadap kegiatan yang dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi kepuasan individu terhadap kegiatan tersebut, sehingga secara garis besar kepuasan dapat diartikan sebagai hal yang menyenangkan atau yang tidak menyenangkan dalam memandang suatu pekerjaan (Sahlan, dkk., 2015).

Setiap perusahaan menghendaki agar mahasiswa magang di dalam perusahaannya mempunyai kepuasan dalam melaksanakan program magang, dengan terpenuhinya kepuasan maka para peserta magang akan menunjukkan kinerja optimal sehingga tujuan organisasi dapat tercapai. Adapun yang menimbulkan tingginya kepuasan kerja adalah apabila harapan para mahasiswa magang sesuai dengan kenyataan yang para peserta magang alami baik secara material maupun nonmaterial.

Pada umumnya banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan, salah satunya adalah karakteristik pekerjaan, pada sebuah penelitian mengenai hubungan karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja yang dilakukan Syafinaz Ruslan, dkk (2020) menyatakan bahwa karakteristik pekerjaan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan. Karakteristik pekerjaan berkaitan dengan pekerjaan itu sendiri dimana adanya keterkaitan dengan cara bagaimana seseorang menilai tugas tugas yang ada dalam pekerjaannya. Suatu pekerjaan dikatakan memuaskan jika memenuhi kebutuhan seseorang.

Selain karakteristik pekerjaan, karakteristik individu juga berpengaruh pada kepuasan kerja. Irawan (2012) menjelaskan dalam penelitiannya, karakteristik individu adalah minat, dimana sikap yang membuat seseorang puas akan obyek atau ide-ide tertentu. Karakteristik individu meliputi kemampuan, minat, nilai, dan sikap (Yuliarso, dkk dalam Kardilla, dkk, 2016). Kemampuan, keterampilan, dan sikap menjadi unsur penting yang membentuk karakteristik individu

dan dapat memberikan dampak kepuasan yang tinggi pada peserta magang apabila penempatan pekerjaannya sesuai dengan karakteristik yang dimilikinya.

Lingkungan kerja non fisik juga mempengaruhi tingkat kepuasan, Pernyataan tersebut diperkuat oleh Xuan, dkk (2017), yang menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan mahasiswa magang. Hal tersebut menunjukkan kepuasan dapat ditingkatkan melalui lingkungan kerja non fisik, dimana jika keadaan atau situasinya kondusif untuk bekerja, rekan mudah diajak untuk bekerja sama dan hubungan dengan atasan baik, maka kepuasan akan tercapai.

Menurut Sedarmayanti (2011:26) Lingkungan kerja non fisik berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Hubungan kerja yang baik antara yang satu dengan yang lain dapat meningkatkan semangat kerja, dimana mereka saling bekerja sama atau saling membantu dalam menyelesaikan suatu pekerjaan dan hal itu mengarah pada tingkat kepuasan.

Dalam penelitian ini peneliti ingin menguji dan mengetahui pengaruh karakteristik pekerjaan, karakteristik individu dan lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan mahasiswa magang. Penelitian ini merupakan penelitian lanjutan yang membahas mengenai topik kepuasan mahasiswa magang, banyak pendapat dan solusi dalam meningkatkan kepuasan mahasiswa magang, oleh sebabnya peneliti ingin meneliti faktor-faktor yang

berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan mahasiswa magang.

### **Rumusan Masalah**

1. Apakah karakteristik pekerjaan, karakteristik individu, dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap kepuasan pada mahasiswa magang jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Riau?
2. Apakah karakteristik pekerjaan berpengaruh terhadap kepuasan pada mahasiswa magang jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Riau?
3. Apakah karakteristik individu berpengaruh terhadap kepuasan pada mahasiswa magang jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Riau?
4. Apakah lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap kepuasan pada mahasiswa magang jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Riau?

## **LANDASAN TEORI**

### **Kepuasan Mahasiswa Magang**

Kepuasan mahasiswa merupakan perasaan secara psikologis seseorang terhadap hasil atau produk yang diharapkan berdasarkan pengalaman dan pengetahuan sebelumnya yakni di dalam memorinya. Kepuasan mahasiswa ini tidak dapat dilihat secara kasat mata seperti barang tetapi bagaimana perilaku seseorang menilai dan menanggapi terhadap hasil tersebut. Kepuasan mahasiswa merupakan suatu hal yang sangat abstrak dan hasilnya sangat bervariasi, pada dasarnya sangat

tergantung persepsi individu masing masing (Suryani, 2011).

Menurut Tjiptono dan Chandra (2011) kepuasan mahasiswa yaitu tingkat perasaan seseorang setelah membandingkan kinerja atau hasil yang ia persepsikan dengan harapannya. Sementara itu Sugito dalam Rustami (2016) mengungkapkan bahwa kepuasan mahasiswa adalah suatu keadaan terpenuhinya harapan dan kebutuhan mahasiswa.

Seseorang dengan tingkat kepuasan yang tinggi mengindikasikan sikap positif. Sebaliknya seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya mengindikasikan sikap yang negatif. Mengacu pada definisi-definisi tersebut, kepuasan mahasiswa berarti perasaan senang, puas dan kelegaan pembelajar pada kegiatan magang yang telah dilakukan yang dimana program magang tersebut menjadi kebutuhan dalam melaksanakan studi di perguruan tinggi.

### **Karakteristik Pekerjaan**

Karakteristik pekerjaan merupakan sifat dari tugas yang meliputi tanggung jawab, macam tugas dan tingkat kepuasan yang diperoleh dari pekerjaan itu sendiri. Menurut Berry dan Houtson (dalam Martinus, 2007:164) karakteristik pekerjaan adalah sikap aspek internal dari kerja itu sendiri yang terdiri dari variasi keterampilan yang dibutuhkan, prosedur dan kejelasan tugas, tingkat kepentingan tugas, kewenangan dan tanggung jawab serta umpan balik.

Robbins, (2009:219) banyak penelitian yang dilakukan untuk mendesain pekerjaan sedemikian

rupa sehingga motivasi, kepuasan dan kinerja pegawai dapat meningkat. Penelitian awal mengenai model-model karakteristik pekerjaan antara lain dilakukan oleh Turner dan Lawrence (2011), yang mengidentifikasi “Requisite Task Attribute” yang berhubungan dengan kepuasan kerja dan tingkat absensi.

Keenam atribut tersebut adalah keanekaragaman, otonomi, interaksi yang diperlukan, interaksi yang dibutuhkan, pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan dan tanggung jawab. Selanjutnya Hackman dan Oldham melakukan pengembangan lebih lanjut mengenai pendekatan karakteristik-karakteristik dalam merancang pekerjaan.

### Karakteristik Individu

Karakteristik individu menurut James dalam Fajar Pasaribu (2018), merupakan sikap dan minat yang dibawa oleh seseorang didalam situasi kerja, minat adalah sikap yang membuat seseorang senang akan obyek kecenderungan atau ide-ide tertentu. Menurut Peoni dalam Toni Munandar (2017), berkaitan dengan karakteristik individu bahwa individu berpengaruh terhadap tatanan organisasi, kemampuan, kepercayaan diri, pengharapan kebutuhan dan pengalaman. Karakteristik yang dimiliki individu akan memasuki suatu lingkungan baru, yakni organisasi.

### Lingkungan Kerja Non Fisik

Menurut Mangkunegara dan Prabu (2011) lingkungan kerja nonfisik adalah semua aspek fisik psikologis kerja, dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan pencapaian produktivitas.

Kondisi yang diciptakan terkait dengan lingkungan kerja nonfisik meliputi suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik antara atasan dengan bawahan, sesama rekan kerja dan pengendalian diri.

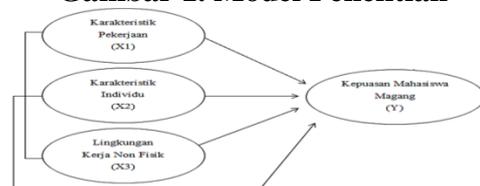
Lingkungan kerja non fisik tidak dapat ditangkap secara langsung dengan panca indra manusia, namun dapat dirasakan keberadaannya. Lingkungan kerja non fisik merupakan lingkungan kerja yang hanya dapat dirasakan oleh perasaan yang dirasakan oleh para pekerja melalui hubungan – hubungan sesama pekerja mapun dengan atasan.

## METODE PENELITIAN

### Jenis dan Model Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara variabel independen (Karakteristik Pekerjaan Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja Non Fisik) terhadap variabel dependen (Kepuasan Mahasiswa Magang)

**Gambar 1. Model Penelitian**



Sumber: Xuan et al (2017), Khalil, O. E.M (2015)

Berdasarkan model penelitian diatas, maka ditetapkan hipotesis penelitian yaitu sebagai berikut:

H1 Terdapat pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja Non Fisik, Terhadap Kepuasan Mahasiswa Magang Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Riau.

H2 Terdapat pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kepuasan Mahasiswa Magang Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Riau.

H3 Terdapat pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kepuasan Mahasiswa Magang Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Riau.

H4 Terdapat pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Mahasiswa Magang Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Riau.

### Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini berlokasi di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Riau. Adapun penelitian ini dilaksanakan pada bulan September sampai Desember 2021.

### Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah Mahasiswa Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Riau angkatan 2017 yang telah selesai melaksanakan magang. Sedangkan sampel dari penelitian ini berjumlah 135 mahasiswa. Teknik Pengambilan sampel menggunakan *Probability sampling*.

### Jenis dan Sumber Data

Penelitian ini menggunakan data primer yang dikumpulkan sendiri oleh peneliti secara langsung dari sumber pertama, dan data sekunder data dokumentasi, data yang diterbitkan atau data yang digunakan oleh organisasi. Sedangkan sumber data yang digunakan merupakan data internal yang berasal dari dalam instansi

mengenai kegiatan lembaga dan untuk kepentingan instansi tersebut.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Hasil Uji Validitas

**Tabel 1: Hasil Uji Validitas**

No	Variabel	Indikator	r hitung	r tabel	Ket
1	Karakteristik Pekerjaan (X1)	KP1	0,574	0,169	Valid
		KP2	0,682		Valid
		KP3	0,730		Valid
		KP4	0,759		Valid
		KP5	0,729		Valid
2	Karakteristik Individu (X2)	KI1	0,675	0,169	Valid
		KI2	0,805		Valid
		KI3	0,797		Valid
		KI4	0,793		Valid
		KI5	0,672		Valid
3	Lingkungan Kerja Non Fisik (X3)	LKNF1	0,856	0,169	Valid
		LKNF2	0,878		Valid
		LKNF3	0,877		Valid
4	Kepuasan Mahasiswa Magang (Y)	KMM1	0,599	0,169	Valid
		KMM2	0,517		Valid
		KMM3	0,613		Valid
		KMM4	0,564		Valid
		KMM5	0,592		Valid
		KMM6	0,565		Valid
		KMM7	0,504		Valid
		KMM8	0,637		Valid
		KMM9	0,633		Valid
		KMM10	0,616		Valid

Sumber: Data Olahan, 2022

Dari hasil uji validitas menggunakan SPSS 26 menunjukkan bahwa seluruh variabel kuesioner sudah memenuhi persyaratan minimum untuk dikatakan valid karena  $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$  (0,169).

### Hasil Uji Reabilitas

**Tabel 2: Hasil Uji Reabilitas**

No	Variabel	Total Cronbach alpha variabel	Batas Bawah (Cronbach alpha)	Hasil
1	Karakteristik Pekerjaan (X1)	0,724	0,6	Reliabel
2	Karakteristik Individu (X2)	0,779	0,6	Reliabel
3	Lingkungan Kerja Non Fisik (X3)	0,835	0,6	Reliabel
4	Kepuasan Mahasiswa Magang (Y)	0,775	0,6	Reliabel

Sumber: Data Olahan, 2022

Berdasarkan Tabel 2 Hasil Pengujian Reliabilitas menggunakan SPSS 26 menunjukkan bahwa seluruh item pada kuesioner sudah memenuhi persyaratan minimum untuk dikatakan reliabel sebagai alat pengumpulan data penelitian. Kesimpulan ini diambil dari nilai cronbach's alpha masing - masing indikator variabel yang memiliki nilai lebih besar dari nilai batas bawah yaitu 0,6.

### Uji Asumsi Klasik

Data yang digunakan sebagai model regresi berganda dalam menguji hipotesis haruslah menghindari kemungkinan terjadinya penyimpangan asumsi klasik. Uji asumsi klasik terdiri dari Uji Normalitas, Multikorelasi, Uji Heterokedastisitas, dan Uji Auto Korelasi untuk data *time series* (Sarjono dan Julianita, 2013).

### Uji Normalitas

**Tabel 3: Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov**

		Unstandardized Residual
N		135
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.25190450
Most Extreme Differences	Absolute	.065
	Positive	.045
	Negative	-.065
Test Statistic		.065
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber: Data Olahan, 2022

Dari tabel uji normalitas di atas, dapat dilihat bahwa nilai signifikan pada uji ini sebesar  $0,200 > 0,05$ . Dengan demikian dapat diartikan pada model regresi dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas.

### Uji Multikolinearitas

**Tabel 4: Hasil Uji Multikolinearitas**

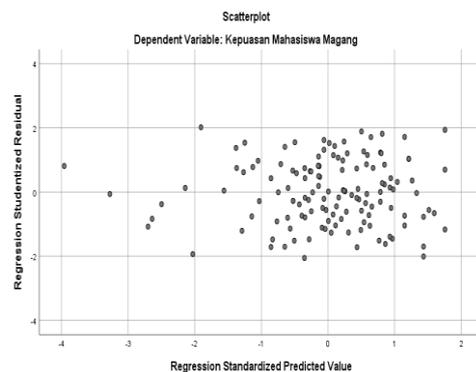
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1		
	(Constant)	
	Karakteristik Pekerjaan	.509 1.964
	Karakteristik Individu	.659 1.518
	Lingkungan Kerja Non Fisik	.511 1.957
a. Dependent Variable: Kepuasan Mahasiswa Magang		

Sumber: Data Olahan, 2022

Berdasarkan hasil Uji Multikolinearitas diperoleh hasil pengujian yang menunjukkan nilai Tolerance  $> 0,1$  dan nilai VIF  $< 10$ . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas pada model regresi pada penelitian ini.

### Uji Heterokedastisitas

**Gambar 2: Hasil Uji Heterokedastisitas**



Sumber: Data Olahan, 2022

Dari gambar Scatterplot di atas terlihat bahwa titik-titik tidak membentuk pola tertentu serta menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak terdapat gejala heterokedastisitas.

**Pengujian Hipotesis  
Uji F (Uji Simultan)**

**Tabel 5: Hasil Uji F (Uji Simultan)**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2028.225	3	676.075	62.501	.000 <sup>b</sup>
	Residual	1417.034	131	10.817		
	Total	3445.259	134			

a. Dependent Variable: Kepuasan Mahasiswa Magang  
b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Non Fisik, Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan

Sumber: Data Olahan, 2022

Berdasarkan hasil Uji F pada tabel 5, diketahui  $F = 62.501$  dengan Sig 0.000 dimana  $F_{tabel} (k : n-k-1) = 2,674$ . Jika kita bandingkan maka  $F_{hitung} (62,501) > F_{tabel} (2,674)$ . Sehingga dapat kita tarik kesimpulan bahwa karakteristik pekerjaan (X1) karakteristik individu (X2) dan lingkungan kerja non fisik (X3) berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan mahasiswa magang (Y).

**Uji T (Uji Parsial)**

**Tabel 6: Hasil Uji T (Uji Parsial)**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.983	2.058		3.879	.000
	Karakteristik Pekerjaan	.552	.125	.346	4.410	.000
	Karakteristik Individu	.312	.115	.188	2.721	.007
	Lingkungan Kerja Non Fisik	.811	.178	.357	4.553	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Mahasiswa Magang

Sumber: Data Olahan, 2022

Diketahui nilai t tabel dengan persamaan  $n-k-1; \alpha/2 = 135 - 3 - 1: 0,05/2 = 131 : 0,025 = 1,978$

dimana n adalah jumlah sampel, k adalah jumlah variabel bebas dan 1 adalah konstanta. Dengan demikian diketahui bahwa  $t_{hitung} (4,410) > t_{tabel} (1,978)$  dan  $Sig (0,000) < 0,05$ . Sehingga dapat ditarik kesimpulan  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kepuasan mahasiswa.

Pada uji variabel karakteristik individu dan lingkungan kerja non fisik memiliki hasil yang sama, dimana nilai t hitung karakteristik individu  $t_{hitung} (2.721) > t_{tabel} (1,978)$  dan  $Sig (0,007) < 0,05$ , yang menunjukkan pengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel kepuasan mahasiswa magang.

Hasil uji lingkungan kerja non fisik menunjukkan hasil t hitung  $(4.553) > t_{tabel} (1,978)$  dan  $Sig (0,000) < 0,05$ , sehingga dapat diketahui bahwa variabel tersebut berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan mahasiswa magang.

**Uji Koefisien Determinasi (R2)**

**Tabel 7 : Hasil Uji Koefisien Determinasi (R2)**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.767 <sup>a</sup>	.589	.579	3.28893

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Non Fisik, Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan  
b. Dependent Variable: Kepuasan Mahasiswa Magang

Sumber: Data Olahan, 2022

Berdasarkan tabel 7 diketahui nilai R Square pada model penelitian ini yaitu .589, artinya pada model penelitian ini dapat menjelaskan sumbangan pengaruh variabel independen (karakteristik pekerjaan, karakteristik individu dan lingkungan

kerja non fisik) terhadap variabel dependen (kepuasan mahasiswa) sebesar 58,9%. Sedangkan 41,1% lainnya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam model penelitian ini.

### Uji Regresi Berganda

**Tabel 8: Hasil Uji Regresi Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	7.983	2.058		3.879	.000
Karakteristik Pekerjaan	.552	.125	.346	4.410	.000
Karakteristik Individu	.312	.115	.188	2.721	.007
Lingkungan Kerja Non Fisik	.811	.178	.357	4.553	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Mahasiswa Magang

Sumber: Data Olahan, 2022

Persamaan regresi berganda dapat dilihat pada rumus dibawah ini:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y = 7,983 + 0,552 X_1 + 0,312 X_2 + 0,811 X_3 + e$$

Keterangan:

Y = Kepuasan mahasiswa

a = Konstanta

X1= Karakteristik Pekerjaan

X2 = Karakteristik Individu

X3 =Lingkungan Kerja Non Fisik

b1b2b3 = Koefisien regresi

## PEMBAHASAN

### Pengaruh Karakteristik Pekerjaan (X1) Terhadap Kepuasan Mahasiswa Magang (Y)

Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan diperoleh hasil bahwa karakteristik pekerjaan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan

mahasiswa magang jurusan Manajemen angkatan 2017. Hal ini berarti karakteristik yang dilihat dari otonomi pekerjaan, identitas pekerjaan, signifikansi pekerjaan, variasi pekerjaan, dan umpan balik sangat mendukung tercapainya kepuasan mahasiswa tersebut dalam melaksanakan program magang. Terjadi hubungan signifikan antara karakteristik pekerjaan dengan kepuasan mahasiswa magang terungkap dari hipotesis pertama. Hipotesis tersebut sesuai dengan penelitian terdahulu menurut Syafinaz Ruslan, dkk (2020).

Berdasarkan beberapa indikator yang diukur tentang karakteristik pekerjaan, yang perlu untuk lebih ditingkatkan adalah mengenai variasi pekerjaan saat magang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa indikator ini mendapatkan nilai terendah. Kemudian, indikator yang mendapatkan nilai tertinggi pada variabel karakteristik pekerjaan ada pada tanggapan tentang proses kerja yang jelas. Artinya, mahasiswa telah diberikan pekerjaan dengan proses kerja yang jelas, hal ini akan membuat mahasiswa lebih baik dalam bekerja karena mereka dapat menyelesaikan pekerjaannya secara lebih terarah.

### Pengaruh Karakteristik Individu (X2) Terhadap Kepuasan Mahasiswa Magang (Y)

Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan diperoleh hasil bahwa karakteristik individu memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan mahasiswa magang jurusan Manajemen angkatan 2017. Hal ini berarti karakteristik individu yang dilihat dari pengetahuan,

keterampilan, dan sikap yang dimiliki setiap mahasiswa sangat mendukung untuk tercapainya kepuasan mahasiswa tersebut dalam melaksanakan magang. Terjadi hubungan signifikan antara karakteristik Individu dengan kepuasan mahasiswa magang didukung oleh penelitian terdahulu oleh Staphen & Lawrence (2021), yang menyatakan *individual factors* atau karakteristik individu memiliki dampak terhadap kepuasan mahasiswa magang secara signifikan.

Berdasarkan beberapa indikator yang diukur tentang karakteristik individu, yang perlu untuk lebih ditingkatkan adalah mengenai kesesuaian konsentrasi jurusan dengan bidang pekerjaan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa indikator ini mendapatkan nilai terendah, indikator yang mendapatkan nilai tertinggi pada variabel karakteristik individu ada pada tanggapan tentang sikap positif mahasiswa terhadap pekerjaan yang disukai maupun yang tidak disukai. Artinya, mahasiswa tetap bersikap positif meskipun ada beberapa pekerjaan yang dianggap tidak sesuai harapan, hal ini telah mencerminkan bahwa mahasiswa memiliki kesungguhan dalam melaksanakan pekerjaannya.

### **Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik (X3) Terhadap Kepuasan Mahasiswa Magang (Y)**

Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan diperoleh hasil bahwa lingkungan kerja non fisik memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan mahasiswa magang jurusan Manajemen angkatan 2017. Hal ini

berarti kepuasan mahasiswa magang dapat ditingkatkan melalui lingkungan kerja non fisik, dimana keadaan dan suasana perusahaan cukup nyaman untuk bekerja, adanya hubungan komunikasi yang baik dengan pembimbing magang maupun rekan kerja, serta rekan kerja yang mudah diajak untuk bekerja sama, maka dalam hal ini kepuasan akan tercapai. Terjadi hubungan signifikan antara lingkungan kerja non fisik dengan kepuasan mahasiswa magang didukung oleh penelitian terdahulu oleh Xuan, dkk (2017), yang menyatakan bahwa Lingkungan Kerja Non berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan mahasiswa magang.

Berdasarkan beberapa indikator yang diukur tentang lingkungan kerja non fisik, yang perlu untuk lebih ditingkatkan adalah mengenai informasi makna pekerjaan yang diberikan oleh pembimbing magang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa indikator ini mendapatkan nilai terendah, indikator yang mendapatkan nilai tertinggi pada variabel lingkungan kerja non fisik ada pada tanggapan tentang sikap rekan kerja di perusahaan yang dianggap bersikap baik dan ramah sehingga mahasiswa magang merasa diterima di lingkungan kerja dan membuat suasana kerja terasa lebih nyaman.

### **Pengaruh Karakteristik Pekerjaan (X1) Karakteristik Individu (X2) dan Lingkungan Kerja Non Fisik (X3) Terhadap Kepuasan Mahasiswa Magang (Y)**

Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa hipotesis ini diterima, dimana terdapat pengaruh

yang positif dan signifikan secara simultan antara karakteristik pekerjaan (X1) karakteristik individu (X2) lingkungan kerja non fisik (X3) terhadap kepuasan mahasiswa magang (Y) jurusan Manajemen Universitas Riau Angkatan 2017. Kemudian pengaruh dari ketiga variabel independen pada penelitian ini lebih besar dari 50%, yaitu sebesar 58,9%. Model penelitian ini tergolong baik dimana dapat menjelaskan sumbangsih terhadap kepuasan mahasiswa magang (Y) sebesar 58,9%, melalui pengaruh karakteristik pekerjaan (X1) karakteristik individu (X2) dan lingkungan kerja non fisik (X3). Namun masih ada variabel lain diluar model penelitian yang juga memberikan pengaruh terhadap kepuasan mahasiswa magang. Variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini adalah sebesar 41,1%.

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda didapati bahwa lingkungan kerja non fisik memberikan pengaruh paling dominan kepada variabel kepuasan mahasiswa magang. Pada hasil penelitian ini menunjukkan nilai beta variabel kepuasan mahasiswa adalah sebesar 0,811, nilai beta pada variabel karakteristik pekerjaan adalah sebesar 0,552, dan nilai beta variabel karakteristik individu yaitu sebesar 0,312. Hal tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja non fisik memiliki pengaruh yang lebih dominan terhadap lingkungan kerja non fisik bila dibandingkan dengan variabel lainnya pada model penelitian ini.

## **SIMPULAN DAN SARAN**

### **Simpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan maka penulis menarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Karakteristik Pekerjaan, Karakteristik Individu, dan Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Mahasiswa Magang Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Riau.
2. Karakteristik Pekerjaan berpengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan Mahasiswa Magang Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Riau.
3. Karakteristik Individu berpengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan Mahasiswa Magang Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Riau.
4. Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Mahasiswa Magang Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Riau.

### **Saran**

Berdasarkan hasil analisis serta pembahasan dalam penelitian ini, penulis memberikan saran atau masukan sebagai berikut:

1. Kesempatan belajar merupakan salah satu aspek penting bagi mahasiswa. Ketika mahasiswa memutuskan untuk mengikuti program magang, tentunya mereka akan memilih perusahaan atau organisasi yang dapat memberikan kesempatan belajar yang tinggi. Untuk itu organisasi hendaknya dapat menyediakan kesempatan belajar tersebut

- melalui tugas-tugas yang diberikan saat magang.
2. Pihak jurusan manajemen sebagai penyelenggara program magang mahasiswa harus mengembangkan program magang secara terorganisir yang melibatkan perusahaan dan mahasiswa. Dalam hal ini pihak jurusan hendaknya memiliki standar operasional prosedur yang dapat menyelaraskan sistem program magang sehingga visi dan misi dari program tersebut dapat tercapai, selanjutnya pihak jurusan menginformasikannya kepada perusahaan penempatan magang. Standar operasional prosedur merupakan sebuah panduan yang bertujuan memastikan pekerjaan dan kegiatan operasional berjalan dengan lancar serta sangat berguna untuk menciptakan standarisasi sebuah pekerjaan.
  3. Mahasiswa hendaknya berusaha untuk selalu mengembangkan kemampuan dan keterampilan, baik itu *hard skill* maupun *soft skill*, serta menemukan referensi perusahaan penempatan magang yang lebih baik sehingga dapat membantu untuk mengembangkan kemampuan dan keterampilan tersebut.
  4. Penulis menyarankan penelitian ini dapat dijadikan bahan perbandingan dan referensi untuk penelitian selanjutnya. Penulis juga menyarankan untuk melakukan pengkajian dan mengembangkan penelitian selanjutnya dengan menggunakan alat analisis lain bertujuan untuk mendapatkan hasil yang lebih mendetail dan akurat.

## DAFTAR PUSTAKA

- Biro Humas Kemnaker dan Tim Komunikasi Pemerintah Kemkominfo. 2016. Pemagangan Cara Pemerintah Kebut Peningkatan Daya Saing Tenaga Kerja. Diakses pada 27 Januari 2017, dari <http://kemnaker.go.id/berita/beritakemnaker/pemagangan-carapemerintah-kebut-peningkatan-daya-saing-tenaga-kerja>
- Foster. 2011. *Pembinaan untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan*. Penerjemah Ramlan. PPM: Jakarta.
- Irawan, Andy. 2012. *Pengaruh Karakteristik Individu Dan Karakteristik Dan Karakteristik Kerja Terhadap Perilaku Organisasi Masyarakat Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Mediator Pada Event Organizer Di Surabaya. Kajian Ilmiah Mahasiswa Manajemen*. Vol 1.No 2.
- Kardila, Tri, dkk. 2016. *Dampak Karakteristik Pekerjaan Dan Individu Pada Kepuasan Kerja Karyawan*. E-Library STIE YPBUB Bongaya. Vol 2. No 54: 49-63.
- Khalil, Omar E.M. 2015. Students' experiences with the business internship program at Kuwait University, *The International Journal of Management Education*, Vol 13. No 3: 202-217.

- Liana Sari, Beti dkk. 2014 *Studi Kepuasan Pengguna Magang Mahasiswa Pendidikan Ekonomi BKK Pendidikan Administrasi Perkantoran*. FKIP UNS.ac.id.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Remaja Rosdakarya: Bandung.
- Munandar, Toni. 2017. *Pengaruh Karakteristik Individu dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja Pegawai PT PLN (Persero) Distribusi Lampung Area Tanjung Karang*. digilib.unila.ac.id.
- Mundung, Martinus. 2007. *Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Iklim Kerja, Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Wanita (Studi pada Perusahaan Ikan Kaleng "Join Ventura" di Kota Bitung: Jurnal ekonomi dan manajemen*. Vol 8. No 1: 164-171
- Otmo. 2012. *Pengaruh Karakteristik Pekerjaan terhadap Kepuasan Kerja, edisi ketiga, cetakan kedua*. STIE YKPN: Yogyakarta.
- Pasaribu, Fajar. 2018. *Pengaruh karakteristik pegawai terhadap produktivitas kerja. Prosiding Konferensi Nasional Ke-7 Asosiasi Program Pascasarjana Perguruan Tinggi MuhammadiyahAisyiyah (APPPTMA)*. ISBN 978-602-50710-6-5.
- Robbins Staphen P. 2010. *Perilaku Organisasi, Jilid 1&2, Alih bahasa: Hadyana Pujaatmaka*. Indeks Kelompok Gramedia: Jakarta.
- Ruslan, Syafinaz et al. 2020. *The Influence of Internship Determinants on Hospitality Undergraduates' Satisfaction Level: A Case of Public Universities in Malaysia*. *Journal of Tou& Culinary Arts*. Vol 12. No 1: 34-47.
- Rustami, Nenden Anggi & Nuraedi. 2015, *Pengaruh Kualitas Jasa Pendidikan terhadap Kepuasan Mahasiswa di Universitas Pendidikan Indonesia*. *Jurnal ADPEN*. 42-52.
- Sahlan, Nurul Ikhsan, dkk. 2015. *Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Sulut Cabang Airmadidi*. *Jurnal EMBA*. Vol. 3. No. 1: 52- 62.
- Sarjono, H., Julianita, W. 2013. *SPSS vs LISREL : Sebuah Pengantar, Aplikasi untuk Riset*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sedarmayanti. 2014. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju: Jakarta.
- Setyaningrum, D. F., Sawiji, H., & Ninghardjanti, P. (2018). *Pengaruh Keaktifan Berorganisasi Dan Prestasi Belajar Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Program Studi Pendidikan Administrasi Perkantoran Angkatan 2013 Universitas Sebelas Maret*

- Surakarta. *Jurnal Informasi Dan Komunikasi Administrasi Perkantoran*, hal. 26–40.
- Stansbie, paul & Robert Nash. 2013. *Internship Design and Its Impact on Student Satisfaction and Intrinsic Motivation. Journal of Hospitality & Tourism Education*. ISSN: 1096-3758 print / 2325-6540 online.
- Suharyanti, Chandra, dkk. 2015. *Pengaruh Proses Pembelajaran Dan Program Kerja Praktek Terhadap Pengembangan Soft Skill Mahasiswa*. *Jurnal.FKIP.UNS.a c.id*.
- Suryani. 2011. *Studi komparatif tingkat kepuasan mahasiswa terhadap penyelenggaraan di institut pertanian bogor*. Skripsi. Fak. Ekonomi dan Manajemen institute pertanian bogor: Bogor.
- Suranto, & Rusdianti, F. (2018). *Pengalaman Berorganisasi dalam Membentuk Soft Skill Mahasiswa. Jurnal Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 28(1), hal. 58–65.
- Tjiptono & Chandra, G. 2011. *Service, Quality, & Satisfaction*. Edisi Ketiga. ANDI: Yogyakarta.
- Tzu, Ling Chen & Ching-Cheng Shen. 2012. *Today's Intern, Tomorrow's Practitioner? The Influence Of Internship Programmes On Students' Career Development In The Hospitality Industry. Journal of Hospitality Leisure Sport & Tourism Education*. Vol 11. 29–40.
- Wijayanto, Hendra & Samsul Ode. 2019. *Dinamika Permasalahan Ketenagakerjaan Dan Pengangguran Di Indonesia. Jurnal Ilmiah Administrasi Publik Dan Pembangunan*. Vol 10. No 1: 1-8.
- Xuan, Ho Than et al. 2017. *Evaluating The Satisfaction Factors Of Fpt University Student In On the Job Training Program. Journal of Education and Social Sciences*. Vol 8. No 1. ISSN 2289-1552.
- Yuniarsih, Tjutju & Suwatno. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia – Teori, Aplikasi, dan Isu Penelitian*. Sekolah Pascasarjana UPI dan CV Alfabeta: Bandung.