

# **PENGARUH DUKUNGAN SOSIAL TERHADAP KEPUASAN MAGANG DAN INTENSI BERGABUNG**

Skripsi

Dosen Pembimbing: C. Budi Santoso, Dr., M. Bus.



Oleh:

Muhammad Ricko Danang Prakoso

19/444842/EK/22660

**PROGRAM STUDI SARJANA MANAJEMEN**  
**FAKULTAS EKONOMIKA DAN BISNIS**  
**UNIVERSITAS GADJAH MADA**  
**YOGYAKARTA**  
**2024**

## LEMBAR PENGESAHAN



UNIVERSITAS GADJAH MADA  
FAKULTAS EKONOMIKA DAN BISNIS


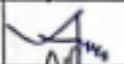
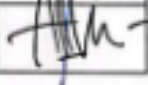
Dengan ini saya menyatakan bahwa tugas akhir dengan judul:

**Pengaruh Dukungan Sosial terhadap Kepuasan Magang dan Intensi Bergabung**

Disusun oleh  
Muhammad Ricko Danang Prakoso  
19/444842/EK/22660


Telah saya baca dengan seksama dan telah dinyatakan memenuhi standar ilmiah, baik  
jangkauan maupun kualitasnya, sebagai skripsi jenjang Pendidikan Sarjana (S1).

Telah diujikan pada 24 Januari 2024

Tim Penguji	Nama Lengkap	Tanda Tangan
Pembimbing	C. Budi Santoso, Dr., M.Bus. NIP 196904281995031001	
Penguji 1	Prof. Amin Wibowo, S.E., M.B.A., Ph.D. NIP 196905051995031001	
Penguji 2	Anggraeni Pranandari, S.E., M.Sc. NIKA 111199008202301201	

Mengetahui,  
Wakil Dekan Bidang Akademik dan Kemahasiswaan



  
Bayu Sutikno, S.E., M.S.M., Ph.D.  
NIP 197805202005011002

## LEMBAR PERNYATAAN

### PERNYATAAN BEBAS PLAGIASI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Muhammad Ricko Danang Prakoso  
NIM : 19/444842/EK/22660  
Tahun terdaftar : 2019  
Program Studi : Manajemen  
Fakultas/Sekolah : Fakultas Ekonomika dan Bisnis/Universitas Gadjah Mada

Menyatakan bahwa dalam dokumen ilmiah Skripsi ini tidak terdapat bagian dari karya ilmiah lain yang telah diajukan untuk memperoleh gelar akademik di suatu lembaga Pendidikan Tinggi, dan juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang/lembaga lain, kecuali yang secara tertulis disitasi dalam dokumen ini dan disebutkan secara lengkap dalam daftar pustaka.

Dengan demikian saya menyatakan bahwa dokumen ilmiah ini bebas dari unsur-unsur plagiasi dan apabila dokumen ilmiah Skripsi ini di kemudian hari terbukti merupakan plagiasi dari hasil karya penulis lain dan/atau dengan sengaja mengajukan karya atau pendapat yang merupakan hasil karya penulis lain, maka penulis bersedia menerima sanksi akademik dan/atau sanksi hukum yang berlaku.

Yogyakarta, 25 Januari 2024



Muhammad Ricko Danang Prakoso  
NIM. 19/444842/EK/22660

## KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Wr. Wb.,

Puji dan syukur penulis persembahkan kepada Allah SWT atas segala limpahan berkah, petunjuk, kekuatan, serta karunia-Nya kepada penulis sehingga penulis mampu menyelesaikan skripsi dengan judul “Pengaruh Dukungan Sosial terhadap Kepuasan Magang dan Intensi Bergabung”.

Proses penyusunan skripsi ini tentunya tidak terlepas dari adanya peran, bantuan, serta saran berbagai pihak sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan baik. Untuk itu penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih dan penghargaan sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak C. Budi Santoso, Dr., M. Bus. selaku dosen pembimbing yang telah berkenan meluangkan waktu diantara kesibukannya untuk memberikan bantuan, bimbingan, arahan, dan nasihat hingga terselesaikannya skripsi ini.
2. Bapak/Ibu tim dosen penguji yang bersedia memberikan saran serta arahan guna perbaikan dan penyempurnaan pada skripsi ini.
3. Kedua orang tua penulis yang senantiasa berdoa dan memberikan dukungan psikologis dan materil guna terselesaikannya skripsi ini.
4. Seluruh dosen dan civitas akademika FEB UGM yang telah berperan dalam membentuk pemikiran dan pemahaman penulis.
5. Para responden yang telah bersedia untuk meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner yang dibagikan sehingga penelitian ini dapat terselesaikan.
6. Teman-teman terdekat penulis yang senantiasa mendukung, membantu, serta menemani penulis dalam menulis dan menyelesaikan penelitian ini.
7. Nisrina Afifah selaku partner yang senantiasa memberikan dukungan dan motivasi kepada penulis selama mengerjakan penelitian ini.
8. Diri sendiri yang telah berusaha keras dan tetap berupaya untuk menyelesaikan skripsi ini meskipun terdapat rintangan yang menghadang.

Penulis menyadari bahwa dalam skripsi ini masih terdapat kekurangan dan keterbatasan dalam penulisannya. Semoga kekurangan yang ada dapat diperbaiki dan dikembangkan oleh penelitian selanjutnya. Terakhir, penulis juga berharap skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca dan menjadi pendukung bagi penelitian selanjutnya.

Wassalamualaikum Wr Wb.

Yogyakarta,  
**Muhammad Ricko Danang Prakoso**

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
LEMBAR PENGESAHAN.....	ii
LEMBAR PERNYATAAN.....	iii
KATA PENGANTAR.....	iv
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR TABEL.....	vii
DAFTAR GAMBAR.....	viii
DAFTAR LAMPIRAN.....	ix
ABSTRAK.....	x
<i>ABSTRACT</i> .....	xi
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	8
1.3 Pertanyaan Penelitian.....	11
1.4 Tujuan Penelitian.....	12
1.5 Manfaat Penelitian.....	12
1.6 Lingkup Penelitian.....	13
1.7. Sistematika Penelitian.....	13
<b>BAB II LANDASAN TEORI.....</b>	<b>15</b>
2.1 Dukungan Organisasi Persepsian.....	15
2.2 Dukungan Supervisor Persepsian.....	20
2.3 Dukungan Rekan Kerja Persepsian.....	21
2.4 Kepuasan Magang.....	24
2.5 Intensi Bergabung.....	26
2.6 Pengembangan Hipotesis.....	29
2.6.1 Pengaruh Dukungan Organisasi Persepsian yang Dirasakan terhadap Kepuasan Magang.....	29
2.6.2 Pengaruh Dukungan Supervisor terhadap Kepuasan Magang.....	30
2.6.3 Pengaruh Dukungan Rekan Kerja Persepsian terhadap Kepuasan Magang.....	32
2.6.4. Pengaruh Kepuasan Magang terhadap Keinginan untuk Bergabung....	33
2.7. Model Penelitian.....	34

<b>BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....</b>	<b>35</b>
3.1 Desain Penelitian.....	35
3.2 Populasi dan Sampel.....	35
3.3 Definisi Operasional Variabel.....	36
3.3.1 Dukungan Organisasional Persepsian.....	36
3.3.2 Dukungan Supervisor.....	38
3.3.3 Dukungan Rekan Kerja.....	39
3.3.4 Kepuasan Magang.....	40
3.3.5 Intensi Bergabung.....	41
3.4 Pengumpulan Data.....	43
3.5 Metode Analisis Data.....	43
3.5.1 Uji Validitas.....	43
3.5.2 Uji Reliabilitas.....	44
3.5.3 Statistik Deskriptif.....	45
3.5.4 Uji Multikolinearitas.....	45
3.5.5 Uji Hipotesis.....	45
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>47</b>
4.1 Deskripsi Data.....	47
4.2 Profil Responden.....	48
4.3 Hasil Pengujian Instrumen.....	53
4.3.1 Hasil Uji Validitas.....	53
4.3.2 Hasil Uji Reliabilitas.....	61
4.4 Statistik Deskriptif.....	62
4.5 Hasil Uji Multikolinearitas.....	68
4.6 Hasil Pengujian Hipotesis.....	68
4.7 Pembahasan.....	71
<b>BAB V SIMPULAN.....</b>	<b>76</b>
5.1 Simpulan.....	76
5.2 Implikasi.....	77
5.2.1 Implikasi Praktis.....	77
5.2.2 Implikasi Teoritis.....	78
5.3 Keterbatasan dan Saran untuk Penelitian Selanjutnya.....	78
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>80</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>90</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 3.3.1 Item Pertanyaan Variabel Dukungan Organisasi Persepsian.....	37
Tabel 3.3.2 Item Pertanyaan Variabel Dukungan Supervisor Persepsian.....	38
Tabel 3.3.3 Item Pertanyaan Variabel Dukungan Rekan Kerja Persepsian.....	40
Tabel 3.3.4 Item Pertanyaan Variabel Kepuasan Magang.....	41
Tabel 3.3.5 Item Pertanyaan Variabel Intensi Bergabung.....	42
Tabel 4.1 Hasil Distribusi Kuesioner.....	47
Tabel 4.2 Profil Responden.....	48
Tabel 4.3.1 Hasil Uji Validitas Konvergen Dukungan Organisasi Persepsian.....	53
Tabel 4.3.2 Hasil Uji Validitas Konvergen Dukungan Supervisor Persepsian.....	54
Tabel 4.3.3 Hasil Uji Validitas Konvergen Dukungan Rekan Kerja Persepsian.....	55
Tabel 4.3.4 Hasil Uji Validitas Konvergen Kepuasan Magang.....	55
Tabel 4.3.5 Hasil Uji Validitas Konvergen Intensi Bergabung.....	56
Tabel 4.3.6 Hasil Uji Validitas Diskriminan Cross Loadings.....	57
Tabel 4.3.7 Hasil Uji Validitas Diskriminan Kriteria Fornell-Larcker.....	59
Tabel 4.3.8 Hasil Uji Validitas Diskriminan HTMT.....	60
Tabel 4.3.9 Hasil Uji Reliabilitas.....	61
Tabel 4.4 Statistik Deskriptif Seluruh Variabel.....	63
Tabel 4.5 Hasil Uji Multikolinearitas.....	68
Tabel 4.6 Hasil Pengujian Hipotesis.....	69

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 <i>Theory of Planned Behavior</i> .....	27
Gambar 2.2 Model Penelitian.....	34
Gambar 4.1 Hasil <i>Bootstrapping</i> .....	70



## DAFTAR LAMPIRAN

<b>Lampiran 1. Pengantar Kuesioner Penelitian.....</b>	<b>90</b>
Bagian 1: Pengantar.....	90
<b>Lampiran 2. Kuesioner Penelitian.....</b>	<b>91</b>
Bagian 1: Pengantar (Pertanyaan Konfirmasi).....	91
Bagian 2: Profil Responden.....	91
Bagian 3: Kuesioner Variabel Dukungan Organisasi Persepsian.....	92
Bagian 4: Kuesioner Variabel Dukungan Supervisor Persepsian.....	93
Bagian 5: Kuesioner Variabel Dukungan Rekan Kerja Persepsian.....	96
Bagian 6: Kuesioner Variabel Kepuasan Magang.....	96
Bagian 7: Kuesioner Variabel Intensi Bergabung.....	97
<b>Lampiran 3. Hasil Perhitungan Aplikasi Statistik.....</b>	<b>98</b>
1. Outer Loadings.....	98
2. Construct Reliability and Validity.....	99
3. Uji Validitas.....	99
a. Validitas Diskriminan Cross Loadings.....	99
b. Validitas Diskriminan Kriteria Fornell-Larcker.....	100
c. Validitas Diskriminan HTMT.....	100
4. VIF.....	100
5. Path Coefficient.....	101
6. R-square.....	101
7. Total Effect.....	101
<b>Lampiran 4. Lembar Persetujuan Dosen Pembimbing.....</b>	<b>102</b>

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh positif dukungan organisasi persepsian, dukungan supervisor persepsian, dan dukungan rekan kerja persepsian terhadap kepuasan magang dan intensi bergabung. Sampel pada penelitian ini merupakan mahasiswa mulai dari tingkat menengah hingga *fresh graduate* yang lulus kurang dari 1 tahun dan paling tidak telah mengikuti program magang selama 3 bulan. Jumlah responden yang terkumpul sebanyak 183 responden. Pengujian hipotesis menggunakan metode *partial least square* dengan bantuan aplikasi SmartPLS4. Hasil pengujian menunjukkan jika dukungan organisasi persepsian memberikan pengaruh positif terhadap tingkat kepuasan magang, meskipun tidak mencapai titik signifikan, sedangkan dukungan supervisor persepsian dan dukungan rekan kerja persepsian memberikan dampak positif dan signifikan terhadap tingkat kepuasan magang yang dirasakan. Selain itu, penelitian ini juga mengungkapkan jika tingkat kepuasan magang yang dirasakan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap tingkat kepuasan bergabung.

Kata Kunci: Dukungan Sosial, Dukungan Organisasi Persepsian, Dukungan Supervisor Persepsian, Dukungan Rekan Kerja Persepsian, Kepuasan Magang, Intensi Bergabung, Magang.

## ***ABSTRACT***

*This study aims to examine the positive effects of perceived organizational support, perceived supervisor support, and perceived coworker support on internship satisfaction and joining intention. The sample for this study consists of students ranging from intermediate levels to recent graduates who have graduated within less than 1 year and have undergone an internship program for at least 3 months. A total of 183 respondents were collected for analysis. Hypothesis testing was conducted using the partial least squares method with the assistance of the SmartPLS4 application. The results of the analysis indicate that perceived organizational support has a positive influence on the level of internship satisfaction, although it does not reach a significant point. On the other hand, perceived supervisor support and perceived coworker support have a positive and significant impact on the perceived level of internship satisfaction. Furthermore, the research reveals that the perceived level of internship satisfaction has a positive and significant influence on the satisfaction level with joining intentions.*

*Keywords: Social Support, Perceived Organizational Support, Perceived Supervisor Support, Perceived Coworker Support, Internship Satisfaction, Intention to Join, Internship.*

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

Bab ini berisikan penjelasan mengenai latar belakang, rumusan masalah, pertanyaan penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, lingkup penelitian, dan sistematika penelitian.

#### **1.1 Latar Belakang**

Keputusan memilih tempat untuk memulai karir merupakan sebuah hal yang krusial, khususnya bagi mahasiswa tingkat akhir. Pemilihan dan persiapan diri guna menjalankan pekerjaan atau karir menjadi titik awal perkembangan yang akan menentukan berbagai hal dalam kehidupan (Hurlock, 1999). Pemilihan dan persiapan diri untuk menjalankan sebuah pekerjaan atau karir merupakan sebuah tugas fatal dalam fase perkembangan khususnya bagi mereka yang telah mendekati masa masa peralihan dari pendidikan menuju pekerjaan, hal ini nantinya akan menentukan banyak hal dalam kehidupan kedepannya.

Keputusan untuk memilih sebuah organisasi atau perusahaan yang nantinya akan menjadi pembuka karir bagi para mahasiswa dapat dipengaruhi oleh banyak faktor, salah satunya melalui program magang. Magang sendiri merupakan sebuah kegiatan yang diwajibkan bagi seluruh siswa sarjana di Amerika Utara (Eagleman & McNary, 2010). Menurut Cunnen dan Sidwell (1994) mengatakan jika program

magang berfungsi untuk menutup kesenjangan antara teori yang diberikan pada pendidikan formal dengan kenyataan yang ada pada lapangan. Program magang sendiri akan memberikan pengalaman bagi para pesertanya untuk dapat mencicipi langsung dunia kerja yang sesungguhnya. Menurut Bakar et al (2011) dan Maertz Jr (2014) mengungkapkan jika program magang dapat menambahkan wawasan bagi para siswa agar dapat merasakan pengalaman bekerja secara langsung dan hal ini sangat berarti bagi perkembangan para siswa. Hal ini selaras dengan pernyataan Dickerson (2009); dan Zopiatis (2007), yang mengatakan jika program magang akan mempersiapkan mahasiswa untuk memasuki pasar tenaga kerja dengan menumbuhkan sikap siap kerja dan sisi profesionalitas yang ada dalam diri mahasiswa itu sehingga nantinya akan meningkatkan daya kerja yang mereka miliki.

Melihat beberapa penting dan berperannya program magang bagi perkembangan diri siswa, untuk dapat menyesuaikan diri dan memenuhi keinginan industri. Pemerintah Indonesia melalui Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan membuat program Merdeka Belajar-Kampus Merdeka yang di dalamnya terdapat program Magang dan Studi Independen Bersertifikat (MSIB). Program ini dihadirkan untuk menjawab tantangan yang diberikan kepada Perguruan Tinggi untuk menghasilkan lulusan yang sejalan dengan perkembangan zaman, kemajuan ilmu dan teknologi, tuntutan industri, serta dinamika masyarakat (Dirjen Dikti Kemdikbudristek RI 2020). Harapannya dengan adanya program MSIB ini, siswa mampu untuk mendapatkan pengalaman serta gambaran terkait dunia kerja nyata,

pengalaman kerja, relasi, serta peluang yang besar untuk dapat diterima pada tempat mereka melakukan program MSIB.

Program yang diusung oleh pemerintah ini mendapatkan respon yang sangat baik dari mahasiswa, universitas, dan perusahaan. Pada periode pertama tahun 2021, program ini diikuti oleh 13.272 mahasiswa yang berasal dari 555 universitas di Indonesia dan 122 perusahaan yang merangkap sebagai mitra penyelenggaran program magang. Program ini terus berlangsung pada setiap semester dan dalam setiap periodenya selalu menunjukkan perkembangan baik dari sisi peserta, universitas, maupun jumlah mitra yang menjadi penyelenggara. Hingga saat ini program magang MSIB telah terlaksana sebanyak 4 kali, dengan peserta sebanyak 25.952 mahasiswa. Peningkatan jumlah siswa yang menjadi peserta pada magang MSIB ini dapat dijadikan indikasi jika mulai banyak mahasiswa menyadari betapa pentingnya magang dalam membantu perkembangan mereka.

Pengalaman yang didapatkan selama melakukan magang dapat memberikan mahasiswa gambaran mengenai bagaimana proses dan lingkungan kerja nyata di lapangan. Sebagaimana yang diutarakan oleh Cunner dan Sidwell (1994) mengatakan jika program magang diadakan untuk menutup kesenjangan yang terjadi antara teori yang diberikan pada pendidikan formal dengan kenyataan praktik di lapangan. Selaras dengan pernyataan itu, Seyitoğlu (2019) mengungkapkan jika program magang juga mampu untuk memberikan siswa kesempatan untuk mengembangkan keterampilan komunikasi sosial, kepercayaan diri, dan memeriksa teori yang dipelajari dengan kenyataan di lapangan.

Pengalaman yang didapatkan selama mengikuti program magang ini tentunya dapat menjadi sebuah gambaran untuk mahasiswa menentukan tempat mereka memulai karir profesionalnya, terlebih saat menjalankan magang mahasiswa tersebut menemukan kepuasan. Kepuasan magang ditambah dengan pengalaman magang akan membentuk persepsi yang dimiliki oleh siswa untuk dapat mengetahui cara kerja perusahaan secara umum yang selanjutnya akan mempengaruhi niat untuk dapat bergabung (Fong et al, 2013; dan Seyitoğlu & Yiyriyk, 2015). Hal ini selaras dengan apa yang ditemukan oleh Chen & Shen (2012) serta Kim & Park (2013) yang menemukan jika tingkat kepuasan magang mempengaruhi niat untuk melamar yang dimiliki oleh para siswa. Kepuasan yang dirasakan oleh siswa ketika melakukan magang akan memberikan mereka kenyamanan dan pada gilirannya akan membuat siswa menaruh hati pada perusahaan tempat mereka melakukan magang.

Kepuasan magang yang dirasakan siswa tentunya dapat dipengaruhi oleh banyak faktor, salah satunya adalah faktor lingkungan. Menurut Harris et al (2007) menyatakan jika faktor lingkungan mampu untuk mempengaruhi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan. Lingkungan yang positif akan memberikan perasaan nyaman dan ketentraman bagi siswa yang tengah menjalani program magang. Selain lingkungan kerja yang positif, adanya dukungan yang dirasakan oleh para siswa akan membantu mereka untuk dapat beradaptasi dengan mudah dengan lingkungan baru. Menurut Grandey (2000) dukungan pada tempat kerja akan memberikan kontribusi signifikan pada kualitas lingkungan kerja yang pada gilirannya akan mendorong

kinerja tim, kepuasan kerja, dan tingkat retensi. Selaras dengan pernyataan tersebut, Mensah (2020) mengatakan jika dukungan sosial di tempat kerja berperan penting dalam keberhasilan operasional, karena dukungan yang dirasakan akan memberikan motivasi yang pada gilirannya akan berdampak pada beberapa hasil pekerjaan.

Dukungan sosial berbasis kerja sendiri dapat dikatakan sebagai ‘tindakan orang lain yang membantu atau bermaksud untuk membantu (Deelstra et al, 2003). Menurut Hobman et al (2009) dukungan sosial merupakan perilaku yang dimaksudkan untuk memberikan bantuan kepada orang lain yang terdiri dari serangkaian perilaku di antara pekerja dan berpengaruh pada kondisi psikologis dan perilaku pekerja. Hobfoll (2001) mengatakan jika dukungan yang dirasakan oleh mahasiswa selama magang dapat menjadi sumber daya yang memungkinkan mereka untuk bekerja lebih baik, memiliki kemampuan memecahkan permasalahan, dan membantu siswa untuk mengatasi stress. Dukungan sosial berbasis kerja nantinya akan memberikan motivasi kepada para siswa yang melakukan magang yang pada gilirannya akan meningkatkan kinerja mereka. Adanya dukungan yang positif dapat membantu siswa yang masih muda dan belum berpengalaman dan hal ini dapat memaksimalkan pembelajaran selama program magang berjalan. Dukungan sosial berbasis kerja sendiri dikategorikan menjadi tiga, yaitu dukungan organisasi, dukungan supervisor, dan dukungan rekan kerja (Bahniuk et al, 1990).

Salah satu kategori yang ada pada dukungan sosial berbasis kerja menurut Bahniuk et al (1990) yaitu dukungan organisasi. Dukungan organisasi yang dirasakan adalah bagaimana organisasi atau perusahaan menghargai setiap peran yang



dilakukan oleh karyawan dan organisasi menunjukkan kepedulian terhadap mereka (Allen et al, 2008). Dukungan organisasi yang dirasakan oleh peserta magang akan memberikan mereka kepuasan dan hal ini juga membuat mereka menjadi nyaman (Mensah, 2020). Bentuk dukungan organisasi dapat berasal dari banyak hal, seperti penyediaan bus antar-jemput dan penyediaan makan siang. Beberapa hal tersebut dapat membuat siswa mudah untuk mengkomunikasikan perasaan mereka terkait rasa puas dan nyaman ketika berada pada organisasi tersebut. Selain itu, kemudahan mengurus izin tidak masuk kerja serta sistem kerja yang fleksibel juga akan merangsang rasa kepedulian antar peserta magang.

Kategori kedua dalam dukungan sosial berbasis kerja adalah dukungan supervisor. Supervisor memegang peranan penting dalam menata lingkungan kerja yang pada gilirannya akan memberikan dorongan terhadap kepuasan kerja yang diterima oleh bawahan mereka (Gok et al, 2015). Dukungan supervisor mengacu pada keyakinan karyawan dan peserta magang mengenai sejauh mana mereka peduli terhadap kehadiran mereka dan menghargai setiap kontribusi yang mereka lakukan terhadap organisasi dan pekerjaannya (Golden & Veiga, 2008). Peserta magang merasa jika supervisor merupakan sebuah cerminan agen organisasi, hal ini dikarenakan mereka memiliki jabatan yang cukup tinggi dan peran yang cukup krusial bagi organisasi, sehingga banyak peserta magang yang mengharapkan jika supervisor mampu memberikan dukungan yang cukup signifikan bagi mereka dalam hal mengarahkan dan mengevaluasi pekerjaan yang peserta magang kerjakan. Dukungan yang diberikan oleh supervisor kepada peserta magang juga dapat berupa

nasihat ataupun dukungan emosional yang dapat membantu mereka untuk mengontrol emosi yang dirasakan (Ury, 1991).

Kategori terakhir yang ada pada dukungan sosial berbasis kerja menurut Bahniuk et al (1990) adalah dukungan rekan kerja. Chiaburu dan Harrison (2008) mengatakan jika dukungan rekan kerja merupakan sumber daya yang dibutuhkan oleh setiap individu, seperti bantuan pekerjaan, pendampingan, hingga adanya dukungan afeksi. Selaras dengan pernyataan tersebut, Ramos dan Almeida (2017) menemukan jika dukungan rekan kerja menjadi salah satu sumber daya krusial bagi organisasi. Bentuk dukungan rekan kerja sendiri dapat berbentuk banyak hal, mulai dari bantuan pekerjaan, mentoring, hingga kegiatan diluar organisasi. Talebzadeh dan Karatepe (2019) menjelaskan jika seorang individu yang mendapatkan dukungan dari rekan rekan kerjanya akan memiliki tingkat kepuasan yang lebih tinggi terhadap pekerjaannya. Adanya dukungan dari rekan kerja akan membuat peserta magang merasa diperhatikan dan dihargai sehingga hal ini akan meningkatkan kepuasan yang mereka rasakan.

Aspek dukungan sosial dianggap sebagai sebuah aspek yang cukup penting dalam mempengaruhi perasaan yang dirasakan oleh para siswa magang. Terlebih untuk dukungan supervisor dan dukungan rekan kerja, menurut Ng et al (2023) magang merupakan sebuah metode pembelajaran eksperimental, dimana sikap seorang guru akan sangat mempengaruhi pembelajaran siswa dan kepuasan siswa terhadap pembelajaran yang berlangsung. Sementara, menurut Qu et al (2021) mengatakan jika dukungan rekan kerja yang dirasakan mampu untuk mengurangi

tingkat stres yang diakibatkan oleh perubahan lingkungan dari sekolah ke tempat kerja dan memungkinkan para peserta magang untuk mempelajari lebih banyak mengenai dunia industri.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Program Magang dan Studi Independen Bersertifikat (MSIB) yang diadakan oleh pemerintah mendapatkan atensi yang besar dari para mahasiswa. Hal ini terlihat dari banyaknya peserta yang selalu meningkat pada setiap angkataannya. Kesadaran mahasiswa mengenai betapa pentingnya program magang menjadi faktor utama mengapa program ini diminati oleh para mahasiswa. Mahasiswa menyadari jika program magang dapat membantu mereka untuk dapat bersaing pada pasar tenaga kerja nantinya, serta membangun relasi yang akan membantu mereka untuk dapat mencari pekerjaan.

Program Magang dan Studi Independen Bersertifikat sendiri bahkan telah didukung oleh pemerintah yang diatur pada peraturan menteri tenaga kerja dan transmigrasi terkait penyelenggaraan magang dalam negeri. Hal ini juga didukung pada nomor 3 tahun 2020 terkait magang yang dapat diklaim menjadi angka kredit bagi mahasiswa. Tentunya mahasiswa dapat memanfaatkan peraturan ini untuk mendapatkan teknik dan juga praktek selama kuliah. Selama magang, mahasiswa dapat melihat budaya atau cara kerja organisasi di kantr mereka. Lingkungan kerja yang menjadi salah satu faktor penting bagi mahasiswa untuk mendapatkan ilmu yang berguna.

Manfaat dari adanya program magang tidak hanya serta merta dirasakan oleh mahasiswa. Program magang juga akan memberikan manfaat kepada pihak universitas dan juga pihak perusahaan. Manfaat magang yang bisa dirasakan oleh pihak universitas yaitu mereka dapat melihat apakah kurikulum pembelajaran yang diterapkan telah sesuai dengan kebutuhan industri yang pada gilirannya akan membuat universitas mampu untuk mencetak lulusan yang siap kerja sesuai dengan kebutuhan industri. Sedangkan manfaat magang bagi perusahaan adalah mereka bisa mendapatkan tenaga kerja muda, yang memiliki tingkat motivasi yang tinggi serta kemauan untuk berkembang yang besar dengan biaya yang relatif lebih kecil. Selain itu, jika program magang dijalankan dengan baik oleh mahasiswa dan perusahaan, maka hal ini sangat menguntungkan bagi kedua belah pihak, dimana mahasiswa dapat belajar banyak dan pengalaman yang berharga serta kesempatan untuk melanjutkan karirnya di tempat tersebut, sedangkan untuk perusahaan mereka mendapatkan keuntungan berupa sumber daya manusia yang terampil dan sudah terbiasa dengan lingkungan kerja perusahaan, serta memangkas biaya rekrutmen.

Namun, kenyataan di lapangan menunjukkan sebaliknya, dimana terdapat kenyataan yang cukup ironis karena setelah mahasiswa menjalankan program magang mereka cenderung tidak merasakan kepuasan dan justru timbul keputusasaan untuk berkomitmen melanjutkan karir pada perusahaan tempat mereka melakukan magang (Jenkins, 2001; Kim & Park, 2013; Robinson et al, 2016; dan Richardson, 2008). Selain ketidakpuasan dan keputusasaan, mahasiswa yang menjalani program magang juga menunjukkan sikap apatis akan program ini, karena mereka merasa jika

pengalaman yang dirasakan selama magang tidak menyenangkan dan dirasa gagal untuk memberikan manfaat seperti apa yang mereka inginkan (Leslie & Richardson, 2000). Hal ini berkaitan dengan faktor lingkungan kerja yang kurang mendukung mahasiswa untuk berkembang sesuai dengan kebutuhan dan keinginan mereka, selain itu mereka juga tidak merasakan adanya dukungan yang diberikan oleh pihak perusahaan terhadap mereka, dan menimbulkan perspektif buruk pada perusahaan yang pada gilirannya akan menyebabkan niat untuk bergabung dari sisi mahasiswa menjadi berkurang, bahkan menghilang.

Magang bertujuan untuk menghilangkan kesenjangan yang ada pada pendidikan formal yang diberikan kepada mahasiswa, dengan kenyataan dunia kerja di lapangan. Sehingga, magang seharusnya menjadi sebuah ajang pertunjukan bagi para perusahaan yang membutuhkan SDM berkualitas untuk saling bersaing demi mendapatkan SDM muda dengan potensi besar. Mengingat pasar tenaga kerja yang semakin lama akan semakin ketat dan persaingan tersebut bukan hanya berlaku bagi mahasiswa saja, melainkan juga bagi perusahaan. Salah satu cara untuk membantu mahasiswa memiliki rasa ingin melanjutkan karir pada sebuah perusahaan bisa dibentuk dari dukungan sosial yang diberikan. Dukungan sosial dinilai memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap kinerja para mahasiswa yang tengah menjalani program magang. Selain itu, dukungan yang dirasakan juga akan membuat kondisi emosional mahasiswa menjadi lebih positif dan siap untuk menerima segala pembelajaran baru yang nantinya juga akan berdampak pada kemajuan organisasi.

Melihat hal tersebut, pada penelitian kali ini peneliti ingin berfokus untuk melihat dampak dari dukungan sosial yang dirasakan oleh para mahasiswa yang melakukan magang terhadap kepuasan mereka selama menjalani program magang, yang nantinya akan memberikan pengaruh terhadap niat mereka untuk bergabung atau melanjutkan karir pada perusahaan tempat mereka melakukan magang.

### **1.3 Pertanyaan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah dipaparkan sebelumnya, pertanyaan penelitian yang akan dibahas pada penelitian kali ini adalah;

1. Apakah dukungan organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan magang?
2. Apakah dukungan supervisor berpengaruh positif terhadap kepuasan magang?
3. Apakah dukungan rekan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan magang?
4. Apakah kepuasan magang berpengaruh positif terhadap niat siswa untuk bergabung dengan perusahaan?

## **1.4 Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini, antara lain;

1. Menganalisis pengaruh dukungan organisasi terhadap kepuasan magang
2. Menganalisis pengaruh dukungan supervisor terhadap kepuasan magang
3. Menganalisis pengaruh dukungan rekan kerja terhadap kepuasan magang
4. Menganalisis pengaruh kepuasan magang terhadap intensi bergabung

## **1.5 Manfaat Penelitian**

### **1. Manfaat Praktis**

Penelitian ini berguna untuk perusahaan yang sedang membuka kesempatan magang bagi para mahasiswa agar mampu memberikan dukungan guna memaksimalkan manfaat yang bisa didapatkan dari program magang, yaitu mendapatkan SDM yang berkualitas.

### **2. Manfaat Teoritis**

Penelitian ini bertujuan untuk mengembangkan ilmu pengetahuan dan sebagai referensi untuk penelitian penelitian selanjutnya.

### **3. Manfaat Empiris**

Penelitian ini bertujuan untuk memperluas referensi yang ada untuk topik penelitian dukungan sosial, kepuasan magang, dan keinginan untuk bergabung.

## **1.6 Lingkup Penelitian**

Penelitian ini berfokus pada mahasiswa, khususnya mahasiswa yang pernah atau sedang melakukan program magang, baik itu magang MSIB yang diadakan pemerintah, maupun magang independen yang diadakan secara mandiri oleh masing-masing perusahaan. Adapun variabel yang digunakan pada penelitian kali ini yakni dukungan sosial yang diinterpretasikan dengan dukungan organisasi persepsian, dukungan supervisor persepsian, dan dukungan rekan kerja persepsian, kepuasan magang, dan intensi bergabung.

## **1.7. Sistematika Penelitian**

Penelitian ini terdiri dari lima bab, dengan rincian antar babnya sebagai berikut;

- Bab I : Bab pendahuluan yang berisikan latar belakang penelitian, rumusan masalah yang diteliti, tujuan penelitian, manfaat penelitian, lingkup penelitian, dan sistematika penelitian.
- Bab II : Bab landasan teori yang berisikan tinjauan pustaka dari setiap variabel yang digunakan, pengembangan hipotesis, dan model penelitian.
- Bab III : Bab metodologi penelitian yang berisikan desain penelitian, populasi dan sampel, definisi operasional, teknik pengumpulan data, dan metode analisis data.



- Bab IV : Bab hasil penelitian dan pembahasan yang berisikan hasil pengumpulan data, profil responden, hasil pengujian instrumen penelitian, hasil pengujian hipotesis, dan pembahasan.
- Bab V : Bab simpulan dan saran yang berisikan simpulan, implikasi praktis, keterbatasan penelitian, dan saran.

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

Bab ini berisikan penjelasan mengenai landasan teori dari setiap variabel, pengembangan hipotesis, dan model penelitian.

#### **2.1 Dukungan Organisasi Persepsian**

Dukungan organisasi dapat dirasakan oleh karyawan ketika mereka organisasi telah memberikan segala macam bentuk dukungan yang mereka perlukan, dan ketika mereka telah mencapai atau merasakan hal tersebut, maka mereka akan membalas dengan sesuatu yang berharga bagi perusahaan (Rhoades & Eisenberger, 2002). Dukungan organisasi yang dirasakan oleh karyawan ini nantinya akan memberikan tambahan motivasi dan nantinya akan berdampak pada produktivitasnya. Selain itu, menurut Macey dan Schneider (2008) mengatakan jika dukungan organisasi yang dirasakan karyawan dapat meningkatkan komitmen mereka dan rasa kewajiban yang mereka miliki terhadap organisasi.

Kurtosis (2015) menemukan jika dukungan organisasi persepsian akan memenuhi kebutuhan sosio-emosional dari karyawan, meningkatkan komitmen kerja karyawan terhadap organisasi, meningkatkan kesejahteraan psikologis karyawan, dan meningkatkan keinginan dari karyawan untuk berkontribusi lebih besar bagi organisasi. Oleh karena itu, Dukungan organisasi harus ditingkatkan hingga para karyawan merasa mereka diperlakukan dengan baik dan dihargai secara positif oleh

organisasi. Karyawan dengan tingkat dukungan organisasi yang tinggi akan secara mandiri terlibat dalam pekerjaan yang lebih besar dan menghasilkan kinerja yang baik, yang secara tidak langsung akan membantu organisasi dalam mencapai tujuan strategisnya.

Ahmed et al. (2011) mengatakan jika dukungan organisasi dapat dirasakan oleh para karyawan ketika mereka merasa bahwa kinerja mereka merupakan yang terbaik dan perusahaan perlu untuk memberikan sebuah pengakuan ataupun penghargaan atas pencapaian karyawan tersebut. Karyawan tentunya akan melihat apakah pekerjaan yang telah dilakukan bagi perusahaan akan mendapatkan timbal balik kepada dirinya, sehingga hal ini nantinya akan meningkatkan motivasi yang mereka miliki. Hal ini selaras dengan teori dukungan organisasi yang menyatakan jika dengan diberikannya imbalan atas dukungan tingkat tinggi, maka karyawan akan bekerja lebih keras lagi demi kemajuan perusahaan dan berusaha mencapai tujuan perusahaan (Aselage & Eisenberger, 2003).

Dukungan sosial persepsian merupakan konsep yang didasari oleh *social exchange theory* dari Blau. Menurut Blau (1986), *social exchange theory* mengarah pada evaluasi dari serangkaian interaksi antara individu dan kelompok. Teori ini menyatakan jika sikap dan perilaku individu dipengaruhi oleh kualitas pertukaran antara dua pihak, dan berfokus pada dukungan, rasa hormat, dan rasa percaya dalam sebuah hubungan. (Cropanzano & Mitchell, 2005).

Menurut *social exchange theory*, sumber daya yang diterima dari orang lain akan lebih dihargai, terlebih apabila dukungan tersebut diberikan dengan rasa

sukarela. Blau (1986) mengatakan jika pemberian dukungan ini dilihat sebagai sebuah indikasi bahwa pemberi dukungan menghargai dan menghormati penerima dukungan. Apabila dikaitkan dengan lingkungan organisasi, maka pemberian penghargaan dan kondisi lingkungan kerja yang menyenangkan seperti imbalan, promosi, dan kebijakan yang menguntungkan bagi karyawan dapat berkontribusi kepada persepsi karyawan terhadap organisasi.

Dalam literturnya, Rhoades dan Eisenberger (2002) mengklasifikasikan anteseden dan konsekuensi dari dukungan organisasi persepsian sebagai berikut;

1. Anteseden dukungan organisasional persepsian

Didasari oleh teori dukungan organisasi, Rhoades dan Eisenberger (2002) mengklasifikasikannya menjadi 3 bentuk umum dari perlakuan yang dirasa menguntungkan bagi setiap karyawan, meliputi;

- a. Keadilan

Peraturan yang menjunjung tinggi keadilan dapat berpengaruh terhadap dukungan organisasional, karena peraturan yang adil dianggap sebagai sebuah bentuk kepedulian organisasi terhadap kesejahteraan karyawan (Shore & Shore, 1995 dalam Rhoades dan Eisenberger, 2002).

- b. Dukungan Supervisor

Supervisor sering dianggap sebagai perwakilan dari organisasi yang terkadang dipandang sebagai bentuk nyata perlakuan yang organisasi berikan kepada karyawannya. Sehingga, setiap perlakuan

yang dilakukan oleh supervisor dapat diindikasikan sebagai sebuah bentuk dukungan organisasi kepada karyawannya (Rhoades & Eisenberger, 2002).

c. Penghargaan Organisasi dan Kondisi Kerja

Menurut Shore dan Shore (dalam Rhoades dan Eisenberger, 2002) mengatakan jika praktik HR yang menunjukkan penghargaan dan pengakuan atas kontribusi dari setiap karyawannya memiliki hubungan positif dengan dukungan organisasional persepsian. Beberapa contoh penghargaan yang telah diteliti antara lain, pengakuan, imbalan, promosi, keamanan kerja, dan otonomi.

- Pengakuan, imbalan, dan promosi. Menurut teori dukungan organisasi, adanya kesempatan baik untuk memperoleh imbalan tambahan merupakan sebuah bentuk penghargaan organisasi kepada karyawan atas kontribusinya.
- Keamanan kerja. Jaminan bahwa organisasi akan menjaga keberlangsungan kepegawaian dapat menjadi indikasi kuat dari dukungan organisasi, terutama ketika organisasi tengah melakukan pengurangan pekerja (Allen, Shore, & Griffeth, 2003).
- Otonomi. Pemberian kendali atas cara karyawan menjalankan peran dan pekerjaannya dapat menjadi indikasi bahwa organisasi percaya kepada para pekerja. Karyawan akan merasa jika

organisasi mendukung mereka ketika dirinya memiliki otonomi yang tinggi (Eisenberger, Rhoades, & Cameron, 1999).

## 2. Konsekuensi dukungan organisasional persepsian

### a. Komitmen organisasi

Berdasarkan teori hubungan timbal balik, dukungan organisasional persepsian dianggap dapat membangun perasaan kepedulian pada kesejahteraan organisasi. Selain itu, dukungan organisasi persepsian juga ditemukan dapat meningkatkan komitmen afektif dengan memenuhi kebutuhan sosioemosional karyawan (Rhoades & Eisenberger, 2002)

### b. Kinerja

Dukungan organisasional persepsian mampu meningkatkan kinerja dan menumbuhkan perilaku positif karyawan dengan setiap dukungan dan kebijakan yang diberikan oleh organisasi, yang pada gilirannya akan meningkatkan motivasi pekerja dalam melakukan pekerjaan diluar tanggung jawab utama mereka (Rhoades & Eisenberger, 2002).

Untuk mengukur tingkat dukungan organisasi yang dirasakan, peneliti menggunakan dua belas item yang diadopsi dari Eisenberger et al. (1997).

## **2.2 Dukungan Supervisor Persepsian**

Supervisor adalah utusan dari pihak organisasi yang bertanggung jawab untuk memperkenalkan perusahaan, tujuan dan nilai perusahaan, menetapkan kebijakan, membuat jadwal pekerjaan, menetapkan standar bagi setiap pekerja, dan melakukan penilaian atas kinerja karyawan (Kreitner et al, 2002). Melihat tanggung jawab yang dimiliki oleh supervisor, tentunya menuntut mereka untuk senantiasa menjalin hubungan atau berkomunikasi dengan setiap karyawan. Kualitas hubungan yang dimiliki antara supervisor dengan bawahan mereka dapat mempengaruhi tingkat kinerja karyawan dan juga memotivasi mereka untuk terus berkontribusi pada perusahaan. Dukungan supervisor dipengaruhi oleh cara seorang karyawan melihat interaksi yang terjadi antara dirinya dengan supervisor, selain itu dukungan ini juga dapat dipengaruhi oleh cara pandang karyawan terhadap bantuan serta perhatian yang diberikan.

Menurut Rhoades dan Eisenberger (2002), dukungan supervisor merupakan sebuah perilaku yang bisa dikatakan sebagai pengawasan dari atasan kepada para karyawannya agar mereka mampu untuk menunjukkan keterampilan, pengetahuan dan sikap terbaik yang telah mereka pelajari selama melalui proses pelatihan maupun pengenalan perusahaan. Dalam konteks magang, dukungan dari supervisor sendiri dapat berupa pengawasan serta bimbingan yang diberikan, dan hal ini akan berkaitan dengan kepuasan kerja. Hal ini selaras dengan penemuan D'Abate et al (2009) yang mengatakan jika adanya dukungan dari atasan pada mahasiswa yang menjalani

program magang akan menunjukkan hubungan positif yang signifikan dengan kepuasan mahasiswa di Amerika. McHugh (2017) juga mengatakan jika adanya pengawasan di tempat kerja yang dilakukan oleh supervisor merupakan sebuah hal yang penting dan berdampak signifikan dan positif terhadap tingkat kepuasan magang mahasiswa.

Ray dan Miller (1991) dan Iverson et al (1998) menemukan jika adanya dukungan supervisor yang dirasakan oleh para pekerja akan menurunkan tingkat kelelahan emosional yang mereka rasakan dan nantinya akan meningkatkan kepuasan kerja yang mereka rasakan. Selain itu, Iverson et al (1998) juga menemukan jika dukungan supervisor berhubungan positif dengan prestasi pribadi. Artinya, apabila tidak ada dukungan yang diberikan oleh supervisor terhadap para pekerja akan membuat mereka merasa kelelahan emosional terhadap pekerjaan mereka, yang nantinya akan berdampak pada prestasi mereka dan berujung pada ketidakpuasan kerja dan menurunkan tingkat retensi.

Untuk mengukur tingkat dukungan supervisor yang dirasakan, peneliti menggunakan dua belas item yang diadopsi dari Karasek et al. (1998).

### **2.3 Dukungan Rekan Kerja Persepsian**

Sebagian waktu mahasiswa selama melakukan magang dihabiskan bersama dengan rekan kerja mereka, sehingga hal ini membuat mahasiswa menjadi lebih nyaman ketika bersama dengan rekan kerja mereka. Rekan kerja akan menjadi bagian penting bagi mahasiswa magang, dimana dari merekalah mahasiswa mampu



mendapatkan pandangan mengenai perusahaan, serta pengetahuan terkait dengan pekerjaan, bahkan mahasiswa juga bisa mendapatkan sebuah dukungan. Beberapa studi mengatakan jika terdapat hubungan positif yang signifikan antara dukungan rekan kerja dengan kepuasan magang (D'Abate et al., 2009; Kim & Park, 2013; Hussien & La Lopa, 2018).

Dukungan rekan kerja berfokus pada pemberian dukungan yang bertujuan untuk memperlancar segala proses penyelesaian tugas yang dilakukan oleh para pekerja (Susskind et al, 2003). Rekan kerja akan memberikan bantuan dengan cara berbagi pengetahuan dan keahlian, menyemangati, serta mendukung ketika mengerjakan sebuah tugas yang sulit (Zhou & George, 2001). Menurut Chiaburu & Harrison (2008) mengatakan jika peluang terjadinya dukungan yang diterima dari rekan kerja adalah yang terbesar jika dibandingkan dengan dukungan sosial yang lainnya, karena intensitas interaksi yang lebih rutin. Selain itu, hal ini juga ditambah dengan persamaan tugas dan peran yang dimiliki sehingga terdapat perasaan senasib yang ada dan hal ini dapat serta merta meningkatkan segala bentuk dukungan untuk dapat diterima. Susskind et al (2003) mengemukakan jika terdapat 2 tipe dukungan yang diberikan oleh rekan kerja, yaitu dukungan instrumental dan dukungan emosional.

Dukungan instrumental dikategorikan sebagai sebuah dukungan secara langsung yang diberikan oleh rekan kerja, seperti bantuan secara fisik maupun material, pemberian bantuan sumber daya, pendampingan tugas, atau pengetahuan yang berkaitan dengan pekerjaan yang tengah dikerjakan (Ducharme & Martin, 2000;

Shin et al, 2021). Dukungan arahan mengenai cara penyelesaian tugas yang lebih efektif dari rekan kerja akan sangat membantu individu untuk meringankan beban kerja yang mereka rasakan, selain itu dengan adanya dukungan dalam bentuk pendampingan tugas akan membuat pekerja akan merasa berbagi beban kerja yang ditanggung, dan hal ini akan memberikan motivasi dari mereka untuk terus berkomitmen terhadap pekerjaan yang mereka selesaikan (Chiaburu & Harrison, 2008; Shin et al, 2021).

Dukungan emosional dikategorikan sebagai bentuk dukungan tidak langsung dan memberikan efek pada psikologis pekerja (Ducharme & Martin, 2000). Dukungan emosional biasa disampaikan melalui emosi yang positif, sehingga akan memperluas pengaruh pada tindakan pekerja dalam melakukan hubungan sosial terhadap seluruh pekerja pada organisasi (Chiaburu & Harrison, 2008). Dukungan emosional juga dapat ditunjukkan melalui simpati dari sesama rekan kerja, baik terkait dengan pekerjaan maupun diluar pekerjaan, pemberian perhatian, rasa hormat, serta kepercayaan (Shin et al, 2021). Dukungan emosional ini merupakan dukungan yang paling sering dilakukan, dan biasa dilakukan tanpa sadar, hal ini dapat terjadi karena tingginya intensitas hubungan yang mereka jalani.

Untuk mengukur tingkat dukungan rekan kerja yang dirasakan, peneliti menggunakan delapan item yang diadopsi dari Karasek et al. (1998).

## 2.4 Kepuasan Magang

Kepuasan magang merupakan sebuah *trade-off* yang terjadi antara harapan mahasiswa dengan persepsi mereka terhadap pengalaman yang didapatkan dari program magang (Farmaki, 2018). Harapan biasanya muncul disaat mahasiswa belum merasakan program magang, sedangkan persepsi muncul disaat mereka sedang atau telah melakukan program magang. Kepuasan magang juga dapat dikatakan sebagai sebuah rasa puas yang dirasakan oleh mahasiswa terhadap program magang yang mereka ikuti secara menyeluruh, termasuk pada sistem magang yang diterapkan, mentor, serta perusahaan tempat mereka melakukan magang (To dan Lung, 2020; Narayanan dan Olk, 2010). Hussein dan La Lopa (2018) mendefinisikan kepuasan magang sebagai tolak ukur sejauh mana para peserta magang memahami dan merasakan segala manfaat yang ada pada program magang yang mereka ikuti.

Kepuasan magang dinilai penting untuk dirasakan oleh para mahasiswa yang melakukan magang. Garavan dan Murphy (2001); Ko (2008) menemukan jika mahasiswa yang mengikuti program magang dengan baik dan merasakan kepuasan akan memperkuat rasa percaya diri, meningkatkan keterampilan dan pengetahuan terhadap industri yang ditekuni, dan membiasakan mereka dengan dunia pasar tenaga kerja dan bagaimana proses kerjanya. Oleh karena itu, pihak perusahaan sebagai penyedia program magang perlu untuk membekali para pesertanya dengan proyek praktis yang dapat meningkatkan kompetensi dan tingkat kepuasan mereka.

Sebaliknya, Waryszak (1999) menemukan jika program magang yang dinilai gagal dan tidak mampu untuk memenuhi ekspektasi.

Terdapat beberapa aspek yang dapat mempengaruhi kepuasan magang yang dirasakan oleh mahasiswa, antara lain lamanya program magang berjalan, pengalaman yang didapatkan, otonomi yang dirasakan, dukungan dan pengawasan dari pihak perusahaan, keterlibatan dan motivasi, lingkungan kerja, dan dukungan mentor (Lee et al, 2006; Lee et al, 2011; Lam dan Ching, 2007; Maaravi et al., 2021). D'Abate et al. (2009) memetakan faktor-faktor yang mampu mempengaruhi tingkat kepuasan magang yang dirasakan, yakni karakteristik pekerjaan dan dukungan supervisor, kesempatan belajar, pemberian *feedback* positif, dan intensitas penugasan.

Kepuasan magang adalah sebuah indikator yang menggambarkan keseluruhan pengalaman yang dirasakan oleh mahasiswa, dan hal ini mirip dengan konteks dari kepuasan kerja (Rose, 2013; D'Abate et al., 2009). Hal ini juga didukung dengan penelitian Torka dan Schyns (2007) yang mengatakan jika terdapat persamaan antara kepuasan kerja dengan kepuasan magang, dimana teori kepuasan sendiri dapat dialihkan dari pekerja tetap ke pekerja sementara, seperti mahasiswa yang tengah menjalani program magang.

Locke (1976) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai sebuah keadaan emosional yang positif dan berasal dari penilaian pengalaman kerja, yang mencakup aspek afektif dan kognitif saat bekerja. Herzberg (1965, 1974) menemukan jika lingkungan kerja yang positif memiliki kemungkinan besar menciptakan kepuasan kerja yang dirasakan oleh para pekerjanya. Studi lainnya juga menyebutkan jika

kepuasan kerja dipengaruhi oleh keselamatan dan keamanan kerja, kesempatan berkembang, pengawasan dan hubungan dengan rekan kerja dan supervisor yang baik (Ellickson dan Logsdon, 2002; Iiacqua et al., 1995).

De Cuyper et al. (2008) mengatakan jika karyawan magang mirip dengan karyawan kontrak yang tidak membuat komitmen jangka panjang kepada perusahaan. Lanjutnya dia juga mengatakan jika para karyawan kontrak sering dianggap ‘tidak penting’ sehingga kurang mendapat perhatian dari kebijakan dan peraturan yang dibuat oleh perusahaan. Hal ini tentunya dapat berpengaruh terhadap tingkat kepuasan yang dirasakan, khususnya bagi para mahasiswa magang. Para peserta magang tentunya mengharapkan kepuasan ketika mereka menjalani program ini, dan kepuasan ini bisa didapatkan dari pengalaman positif yang mereka rasakan, seperti pekerjaan yang menantang dan menarik, tanggung jawab yang jelas, prospek pekerjaan, dan dukungan yang didapatkan.

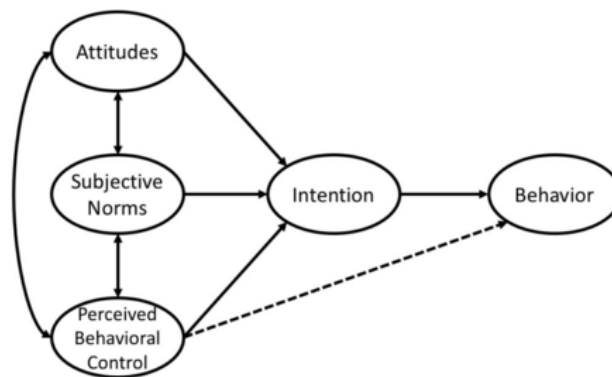
Untuk mengukur tingkat kepuasan magang yang dirasakan oleh mahasiswa, peneliti menggunakan dua belas item yang diadopsi dari Narayanan dan Olk (2010).

## **2.5 Intensi Bergabung**

*The theory of planned behavior* menjelaskan bahwa ketika manusia memutuskan sebuah keputusan merupakan sebuah fungsi utama yang dijalankan oleh intensi yang mempengaruhi kontrol terhadap perilakunya (Sniehotta et al, 2013). Menurut Ajzen (1991) intensi sendiri dikatakan sebagai sebuah hasrat seseorang

untuk mengerahkan seluruh sumber daya yang dimiliki untuk mencapai sebuah tujuan. Ajzen (2020) menemukan jika terdapat tiga faktor yang menentukan intensi berdasarkan konsep dari *theory of planned behavior*, yakni sikap terhadap perilaku, norma subjektif, dan kontrol yang dirasakan.

*Gambar 2.1 Theory of Planned Behavior*



Sumber: Ajzen, 1991

Sikap terhadap perilaku sendiri merupakan sebuah keyakinan mengenai segala kemungkinan konsekuensi yang akan diterima setelah melakukan perilaku tertentu. Menurut Fishbein & Ajzen (2010), norma subjektif dapat dibedakan menjadi dua jenis keyakinan normatif, yakni *injunctive* dan *descriptive normative belief*. *Injunctive normative belief* sendiri merupakan sebuah ekspektasi subjektif bahwa individu atau kelompok menilai perilaku yang sedang dipertimbangkan. *Descriptive normative belief* merupakan sebuah keyakinan bahwa sebuah perilaku umum dilakukan oleh sebagian besar individu pada situasi tertentu. Kontrol yang dirasakan diasumsikan sebagai sebuah keyakinan mengenai faktor pendorong dan penghambat kinerja, yang

mencakup keterampilan dan kemampuan, ketersediaan dan kekurangan waktu, uang, dan sumber daya lainnya.

Intensi bergabung dideskripsikan sebagai sebuah keinginan dari pencari kerja untuk memiliki komitmen terhadap sebuah organisasi tertentu (Ehrhart & Ziegert, 2005). Sharma dan Prasad (2018) menambahkan jika intensi bergabung merupakan sebuah keputusan untuk mengejar sebuah jabatan pada suatu organisasi. Dalam penelitian ini, intensi bergabung didefinisikan sebagai keinginan dari mahasiswa yang menjalankan program magang untuk mengejar pekerjaan pada perusahaan tempat mereka melakukan magang.

Terdapat lima faktor yang dapat mempengaruhi pilihan karir dari seorang mahasiswa, diantaranya fakultas atau jurusan, mentor industri, penasihat, orang tua, dan sosial media (Lee et al., 2019). Sedangkan dari sisi mahasiswa, faktor utama yang mempengaruhi pilihan karir mereka adalah industri yang menarik, peluang perjalanan, kepedulian terhadap orang lain, kestabilan karier, peluang pelatihan, transfer keterampilan, keberagaman budaya, dan jenis kelamin (Amissah et al., 2020; Goh & Lee, 2018; Maxwell & Broadbridge, 2014). Selain itu, kepuasan kerja atau kepuasan magang juga mampu menjadi prediktor bagi niat mahasiswa untuk bergabung pada sebuah industri (Robinson et al., 2016; Seyitoglu & Yirik, 2015; Zopiatis & Theocharous, 2013). Pernyataan ini juga didukung oleh Fong et al. (2014) yang mengatakan jika siswa yang memiliki pengalaman yang tidak menyenangkan selama magang akan membentuk sikap negatif terhadap industri tempatnya melakukan magang. Selanjutnya Robinson et al. (2016) menambahkan jika terdapat

cukup banyak mahasiswa merubah aspirasi karir mereka setelah melakukan dan merasakan pengalaman secara langsung melalui magang.

Namun, studi lainnya menunjukkan jika tidak semua faktor mengenai kepuasan kerja atau kepuasan magang mempengaruhi niat mahasiswa untuk berkarir. Terdapat beberapa faktor lainnya seperti faktor administrasi, pelatihan dan pembelajaran lebih lanjut, pengalaman sosial, relasi, jenjang karir yang jelas, komitmen individu, dan budaya organisasi (Ko, 2008; Amissah et al., 2020; Heo et al., 2018; Kim & Park, 2013; Goh & Okumus, 2020; Jiang & Tribe, 2009; Farmaki, 2018). Chang dan Lee (2014) menemukan jika muncul kecemasan setelah mahasiswa melakukan program magang, yang mana hal ini juga berdampak pada komitmen karir mereka. Untuk mengukur niat untuk bergabung dari mahasiswa, peneliti menggunakan enam item yang diadopsi dari Sharma dan Prasad (2018).

## **2.6 Pengembangan Hipotesis**

### **2.6.1 Pengaruh Dukungan Organisasi Persepsian yang Dirasakan terhadap Kepuasan Magang**

Dukungan organisasi persepsian merupakan sebuah pandangan yang dirasakan oleh setiap karyawan tentang bagaimana organisasi menghargai setiap kontribusi yang mereka lakukan kepada organisasi (Allen et al., 2008). Studi yang dilakukan oleh Eisenberger et al. (1986) menemukan jika seorang individu cenderung mencari



alasan atau pembenaran terkait dengan interaksi yang mereka lakukan dengan organisasi di tempat kerja, hal ini terlihat dari kecenderungan mereka untuk mempertimbangkan kompensasi yang akan didapatkan dari organisasi ketika memberikan kontribusi kepada organisasi.

Hasil beberapa penelitian menunjukkan adanya hubungan positif yang signifikan antara dukungan organisasi yang dirasakan dan kepuasan kerja karyawan (Bilgin & Demirer, 2012; Burke, 2003; Burke & Greenglass, 2001; Riggall, Edmondson, & Hansen, 2009; Stamper & Johlke, 2003). Selanjutnya Rutherford et al., 2009 mengatakan jika dukungan organisasi persepsian memiliki pengaruh yang signifikan terhadap lima dari tujuh aspek dari kepuasan kerja. Mabasa dan Ngirande (2015) juga menyelidiki dukungan sosial dan kepuasan kerja di Afrika Selatan, dan menemukan jika dukungan organisasi memiliki hubungan positif yang signifikan dengan kepuasan kerja. Berdasarkan hal tersebut diatas, hipotesis berikut dinyatakan:

*H1: Dukungan Organisasi Persepsian berhubungan positif dan signifikan dengan Kepuasan Magang*

### **2.6.2 Pengaruh Dukungan Supervisor terhadap Kepuasan Magang**

Supervisor kerap dianggap sebagai perwakilan dari organisasi yang bertanggung jawab atas hubungan dan komunikasi yang terjadi di tempat kerja (Kreitner et al., 2002). Supervisor juga bertanggung jawab untuk membagikan penugasan kepada seluruh bawahannya. Hal ini membuat seorang supervisor perlu

untuk menjalin kualitas komunikasi yang baik dengan seluruh bawahan mereka. Kualitas komunikasi yang dimiliki supervisor ini tanpa disadari dapat mempengaruhi motivasi yang dirasakan oleh setiap peserta magang, yang selanjutnya berdampak pada tingkat kepuasan magang yang dirasakan (Ramos & Almeida, 2017).

Dalam konteks magang, dukungan supervisor menunjukkan hubungan positif yang signifikan terhadap kepuasan magang di kalangan mahasiswa di Amerika Serikat (D'Abate et al., 2009). Selain itu, hasil penelitian dari dua organisasi pertanian menunjukkan bahwa dukungan supervisor berhubungan secara signifikan dan positif dengan kepuasan magang, baik pada magang yang berbayar, maupun yang tidak berbayar (Mensah, 2020). Secara keseluruhan, penelitian menekankan perlukan dukungan yang diberikan oleh supervisor terhadap para mahasiswa magang, hal ini berkaitan dengan perasaan puas yang mereka rasakan (McHugh, 2017). Dalam studi Hussien dan La Lopa (2018) menyelidiki jika kepuasan magang mahasiswa dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh dukungan supervisor. Oleh karena itu dihipotesiskan bahwa:

*H2: Dukungan Supervisor berhubungan positif dan signifikan dengan Kepuasan Magang*

### **2.6.3 Pengaruh Dukungan Rekan Kerja Persepsian terhadap Kepuasan Magang**

Rekan kerja merupakan pihak yang memiliki tingkat interaksi tertinggi pada saat proses magang, sehingga hal ini membuat peran rekan kerja menjadi cukup penting dan krusial dalam mempengaruhi tingkat kepuasan magang. Dukungan yang diberikan oleh rekan kerja terbukti memiliki pengaruh terhadap kepuasan magang yang dirasakan (Ramos & Almeida, 2017). Pada studi yang sama, menyebutkan jika dukungan rekan kerja mampu mempengaruhi kepuasan magang dikarenakan dukungan dari rekan kerja cenderung lebih dirasakan karena adanya rasa senasib yang dirasakan, sehingga membuat dukungan yang diberikan memberikan efek dukungan sosio-emosional dan dukungan instrumental yang lebih tinggi.

Beberapa literatur magang membuktikan jika terdapat hubungan positif yang signifikan antara dukungan rekan kerja yang dirasakan terhadap kepuasan magang (Hussien & La Lopa, 2018; D'Abate et al., 2009; Kim & Park, 2013). Sebuah studi oleh Lawrence dan Callan (2011) menemukan bahwa dukungan rekan kerja secara signifikan membantu karyawan mempertahankan kepuasan kerja yang positif bahkan selama perubahan organisasional. Berdasarkan hal tersebut, maka hipotesis yang dirumuskan:

*H3: Dukungan Rekan Kerja Persepsian berhubungan positif dan signifikan terhadap Kepuasan Magang*

#### **2.6.4. Pengaruh Kepuasan Magang terhadap Keinginan untuk Bergabung**

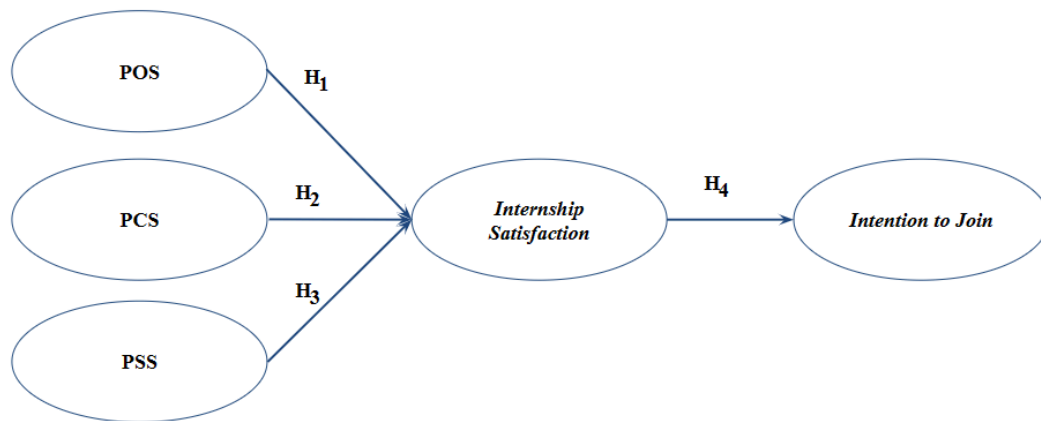
Kepuasan magang tercapai apabila faktor-faktor yang telah dirasakan dan terpenuhi oleh para pesertanya. Kepuasan yang dirasakan oleh para peserta magang nantinya dapat menumbuhkan komitmen individu terhadap perusahaan tempat mereka melakukan magang (D'Abate et al., 2009). Qu et al. (2021) menemukan jika semakin besar tingkat kepuasan magang yang dirasakan oleh mahasiswa akan meningkatkan niat mereka untuk melanjutkan karir mereka pada perusahaan tempat mereka melakukan magang.

Beberapa studi mengatakan jika kepuasan magang yang dirasakan oleh para mahasiswa akan sangat berkaitan dengan niat mereka untuk bergabung dengan industri (Chen & Shen, 2012; Kim & Park, 2013; Ko, 2007; Koo et al., 2016; Walsh et al., 2014; Zopiatis, 2007). Koo et al. (2016) menemukan jika siswa yang merasakan kepuasan terhadap program magang yang mereka jalani lebih mungkin untuk memasuki bidang tempat mereka melakukan magang setelah lulus daripada siswa yang tidak merasa puas terhadap program magang yang mereka jalani. Berdasarkan hal tersebut, hipotesis yang dirumuskan:

*H4: Kepuasan Magang berhubungan positif dan signifikan terhadap Keinginan untuk Bergabung*

## 2.7. Model Penelitian

Berdasarkan hipotesis yang telah disusun, maka berikut adalah model dari penelitian ini:



*Gambar 2.2 Model Penelitian*

## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

Bab ini menjelaskan mengenai desain penelitian, populasi dan sampel, pengumpulan data, metode analisis data, dan definisi operasional.

#### **3.1 Desain Penelitian**

Penelitian ini didesain untuk mengetahui pengaruh dukungan sosial terhadap kepuasan magang dan niat bergabung. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, Sekaran dan Bougie (2016) mengatakan jika penelitian kuantitatif didefinisikan sebagai penelitian dengan menggunakan data berbentuk angka yang didapat melalui pertanyaan terstruktur. Data pada penelitian ini bersifat primer, dengan cara menyebarkan kuesioner melalui *platform* Google Form yang akan disebarkan kepada sampel yang sesuai dengan kriteria yang dibutuhkan.

#### **3.2 Populasi dan Sampel**

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh mahasiswa tingkat menengah hingga tingkat akhir yang sedang atau telah melakukan magang setidaknya selama tiga bulan lamanya. Guna mempermudah proses analisis dan pengambilan data maka penulis akan mengambil beberapa sampel dari populasi yang telah ditentukan sebelumnya.

Pengumpulan data untuk penelitian ini dilakukan dengan menggunakan form kuesioner yang akan dibagikan secara daring dan menggunakan metode *purposive sampling*, dengan kriteria yang telah ditentukan sebelumnya, yakni mahasiswa tingkat menengah hingga akhir dan lulusan baru yang sedang atau telah melakukan magang setidaknya selama tiga bulan.

### **3.3 Definisi Operasional Variabel**

#### **3.3.1 Dukungan Organisasional Persepsian**

Allen et al. (2008) mendefinisikan Dukungan Organisasi Persepsian merupakan sebuah pandangan karyawan mengenai seberapa besar organisasi memperhatikan dan menghargai setiap kontribusi yang mereka lakukan kepada organisasi. Pekerja akan selalu beranggapan jika pekerjaan yang mereka lakukan merupakan sebuah hubungan timbal balik. Pada penelitian ini dukungan organisasional persepsian diukur dengan dua belas item yang diadopsi dari Eisenberger et al. (1997). Contoh item pertanyaan dari dua belas item tersebut seperti “Tempat saya melakukan magang sangat memperhatikan kesejahteraan saya”. Penelitian ini menggunakan skala likert lima poin untuk menjadi alat ukurnya, dengan rincian poin 1 (sangat tidak setuju) hingga poin 5 (sangat setuju).

**Tabel 3.3.1** Item Pertanyaan Variabel Dukungan Organisasi Persepsian

Variabel	Item Pertanyaan Kuesioner	
Dukungan Organisasi Persepsian (POS)	POS1	Organisasi tempat saya melakukan magang sangat peduli dengan kesejahteraan saya
	POS2	Organisasi tempat saya melakukan magang peduli terhadap pendapat saya
	POS3	Organisasi tempat saya melakukan magang memperhatikan tujuan dan kebutuhan belajar saya
	POS4	Organisasi tempat saya melakukan magang memberikan kelonggaran apabila saya melakukan kesalahan minor
	POS5	Organisasi tempat saya magang bersedia memberikan bantuan ketika saya memiliki permasalahan
	POS6	Organisasi tempat saya magang rela memberikan saya bantuan apabila saya membutuhkan sebuah perlakuan khusus
	POS7	Organisasi tempat saya magang tidak terlalu peduli terhadap saya (R)
	POS8	Jika memiliki kesempatan yang memungkinkan, organisasi tempat saya magang akan memanfaatkan diri saya (R)
	POS9	Saya merasa dimanfaatkan oleh organisasi tempat saya melakukan magang (R)
	POS10	Organisasi tempat saya magang peduli terhadap kepuasan umum saya di tempat kerja
	POS11	Organisasi tempat saya magang gagal untuk menghargai kerja tambahan yang saya lakukan (R)
	POS12	Selama melakukan magang, saya diabaikan oleh organisasi (R)

*Sumber: Eisenberger et al, 1997*



### 3.3.2 Dukungan Supervisor

Dukungan supervisor merupakan sebuah pandangan yang dirasakan oleh para pekerja terhadap atasannya yang berlandaskan pada rasa hormat dan dukungan yang diberikan kepada mereka (Gok et al., 2015). Susskind et al. (2003) mendefinisikan dukungan supervisor sebagai keyakinan pekerja bahwa supervisor akan menawarkan bantuan mengenai pekerjaan yang sedang mereka selesaikan. Variabel ini diukur dengan dua belas item yang diadopsi dari Karasek et al. (1998) dan diukur dengan skala likert lima poin dengan rincian, poin 1 (sangat tidak setuju) hingga poin 5 (sangat setuju). Contoh item pertanyaannya adalah “Atasan saya di tempat saya melakukan magang memperhatikan saya”.

**Tabel 3.3.2** Item Pertanyaan Variabel Dukungan Supervisor Persepsian

Variabel	Item Pertanyaan Kuesioner	
Dukungan Supervisor Persepsian (PSS)	PSS1	Atasan saya di tempat magang memperhatikan saya selama program magang
	PSS2	Atasan saya di tempat magang peduli terhadap kebutuhan pekerjaan atau pembelajaran saya
	PSS3	Atasan saya di tempat magang sangat membantu saya
	PSS4	Atasan saya merupakan orang yang baik
	PSS5	Atasan saya menunjukkan sikap kepedulian terhadap kesejahteraan saya
	PSS6	Atasan saya peduli terhadap tujuan dan aspirasi pembelajaran saya
	PSS7	Atasan saya peduli terhadap pencapaian dan tujuan pembelajaran saya

	PSS8	Atasan saya mendukung saya untuk mendapatkan pelatihan atau pendidikan tambahan untuk memajukan karir saya
	PSS9	Atasan saya sering melakukan intervensi yang berlebihan terhadap pekerjaan saya (R)
	PSS10	Atasan saya sangat berwibawa (R)
	PSS11	Atasan saya menunjukkan standar ganda di tempat kerja (R)
	PSS12	Atasan saya memperlihatkan sikap buruk terhadap saya (R)

*Sumber: Karasek et al, 1998*

### 3.3.3 Dukungan Rekan Kerja

Dukungan rekan kerja adalah sebuah interaksi positif yang bersifat saling membantu dan mendukung dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan dengan cara berbagi pengalaman, penentuan dan dukungan (Zhou & George, 2001). Dukungan rekan kerja juga kerap dianggap sebagai sebuah penghargaan yang diberikan oleh rekan kerja dalam bentuk interaksi positif berupa pemberian bantuan dan dukungan sosial (Malhotra et al., 2007). Variabel ini diukur menggunakan delapan item pertanyaan yang diadopsi dari Karasek et al. (1998), dan diukur dengan skala likert lima poin, dengan rincian poin 1 (sangat tidak setuju) hingga poin 5 (sangat setuju). Contoh item pertanyaannya adalah “Pekerja di tempat saya melakukan magang bersikap ramah pada saya”.

**Tabel 3.3.3** Item Pertanyaan Variabel Dukungan Rekan Kerja Persepsian

Variabel	Item Pertanyaan Kuesioner	
Dukungan Rekan Kerja Persepsian (PCS)	PCS1	Para pekerja di tempat saya magang ramah terhadap saya
	PCS2	Para pekerja di tempat saya magang sangat membantu saya
	PCS3	Para pekerja di tempat saya magang tidak tertarik terhadap saya
	PCS4	Rekan kerja saya bukan merupakan orang-orang yang kompeten
	PCS5	Rekan kerja saya selama magang selalu menyemangati saya
	PCS6	Rekan kerja saya selama magang kerap membantu saya dalam menyelesaikan pekerjaan saya
	PCS7	Rekan kerja saya memberikan nasihat yang berguna dalam penyelesaian masalah terkait dengan pekerjaan
	PCS8	Rekan kerja saya rela membantu atau mengambil alih penugasan ketika saya merasa kesulitan atau kelelahan

*Sumber: Karasek et al, 1998*

### 3.3.4 Kepuasan Magang

Kepuasan magang dikonsepsikan sebagai sebuah keadaan emosional yang dirasakan oleh peserta magang ketika mereka merasa kenyamanan dan keamanan, serta kesesuaian antara ekspektasi dan realita setelah menjalani program magang. Ketika mereka merasa apa yang mereka dapatkan dari program magang sesuai dengan ekspektasi mereka, maka mereka akan merasakan kepuasan, dan apabila

mereka tidak mendapatkan hasil yang sesuai dengan ekspektasinya, maka mereka akan merasa ketidakpuasan terhadap program magang yang telah dilakukan. Variabel ini diukur menggunakan sembilan item yang diadopsi dari Narayanan dan Olk (2010), dan diukur menggunakan skala likert lima poin, dengan rincian poin 1 (sangat tidak puas) hingga poin 5 (sangat puas). Contoh pertanyaannya adalah “Saya puas dengan kesempatan berpartisipasi dalam tugas-tugas yang saya rasa penting untuk pengembangan karir saya”.

**Tabel 3.3.4** Item Pertanyaan Variabel Kepuasan Magang

Variabel	Item Pertanyaan Kuesioner	
Kepuasan Magang	IS1	Saya puas dengan perusahaan tempat saya melakukan magang
	IS2	Saya puas dengan pengawasan yang diberikan oleh mentor saya selama program magang
	IS3	Saya puas dengan dosen pembimbing selama program magang berlangsung
	IS4	Saya puas dengan dukungan yang diberikan dari pihak universitas/fakultas selama saya menjalani program magang
	IS5	Saya puas dengan pembelajaran yang saya dapatkan selama saya melakukan program magang
	IS6	Secara keseluruhan, saya puas dengan program magang yang saya jalani

*Sumber: Narayanan dan Olk, 2010*

### 3.3.5 Intensi Bergabung

Intensi bergabung diartikan sebagai sebuah keinginan yang timbul pada individu untuk dapat berkomitmen kepada sebuah organisasi tertentu (Ehrhart dan

Ziegert, 2005). Dengan kata lain, intensi bergabung dapat dikatakan sebagai sebuah keinginan dari peserta magang untuk melanjutkan karir mereka pada tempat mereka melakukan magang. Variabel ini diukur dengan mengadopsi enam item pertanyaan dari Sharma dan Prasad (2018) yang telah dimodifikasi, dan menggunakan skala likert lima poin, dengan rincian poin 1 (sangat tidak setuju) hingga poin 5 (sangat setuju). Contoh pertanyaannya adalah “Saya akan menjadikan perusahaan tempat saya magang sebagai salah satu pilihan utama saya saat mencari pekerjaan” dan “Saya benar benar memimpikan bekerja di tempat saya melakukan magang”.

**Tabel 3.3.5** Item Pertanyaan Variabel Intensi Bergabung

Variabel	Item Pertanyaan Kuesioner	
Intensi Bergabung	ITJ1	Saya tidak akan menjadikan perusahaan tempat saya magang sebagai salah satu pilihan utama saya saat mencari pekerjaan
	ITJ2	Jika perusahaan tempat saya magang mengundang saya untuk wawancara kerja, saya akan datang
	ITJ3	Saya telah menargetkan jabatan atau posisi yang saya inginkan di tempat saya melakukan magang
	ITJ4	Saya akan bekerja dan belajar lebih untuk menjadi bagian dari perusahaan tempat saya melakukan magang
	ITJ5	Saya benar benar memimpikan bekerja di tempat saya melakukan magang
	ITJ6	Saya akan menerima tawaran pekerjaan dari perusahaan tempat saya melakukan magang

*Sumber: Sharma dan Prasad, 2018*

### **3.4 Pengumpulan Data**

Data yang digunakan pada penelitian ini merupakan data primer, yang didapatkan dengan menyebarkan survei pertanyaan secara daring kepada sampel penelitian. Survei pada penelitian ini terdiri dari dua bagian, yang terdiri dari profil responden pada bagian pertama, dan dilanjutkan dengan pertanyaan tertutup pada bagian kedua.

### **3.5 Metode Analisis Data**

#### **3.5.1 Uji Validitas**

Uji validitas digunakan untuk mengukur apakah instrumen yang ada pada penelitian ini memiliki tingkat keakuratan dan kecermatan yang baik dan dirasa sudah tepat untuk mengukur variabel yang diteliti (Sekaran dan Bougie, 2016). Pada penelitian kali ini, uji validitas yang digunakan adalah uji validitas konvergen dan validitas diskriminan.

Uji validitas konvergen digunakan untuk membuktikan sejauh mana instrumen pada setiap variabel berkorelasi dengan konstruk yang sama (Hair et al., 2017). Pada uji validitas konvergen, untuk melihat apakah instrumen dinyatakan diterima terdapat beberapa kriteria, yaitu nilai *standardized loading factor* harus memiliki nilai diatas 0,5, dan idealnya memiliki nilai diatas 0,7 dan *Average Variance*

*Extracted* (AVE) yang harus memiliki nilai lebih dari 0,5 untuk mendapatkan validitas yang kuat (Hair et al., 2017)

Uji validitas diskriminan digunakan untuk melihat sejauh mana suatu konstruk atau variabel yang digunakan memiliki perbedaan dengan konstruk atau variabel lainnya (Hair et al., 2017). Pengujian validitas diskriminan dievaluasi menggunakan kriteria Fornell-Larcker dan heterotrait -monotrait (HTMT). Kriteria Fornell Larcker diterapkan untuk melakukan uji heuristik yang dapat melihat tingkat kesalahan dalam pengambilan sampel relatif terhadap hipotesis nol. Sedangkan HTMT digunakan untuk mengukur sejauh mana sebuah konstruk berbeda secara konseptual dengan konstruk lainnya, batas nilai konservatif HTMT yang dapat digunakan adalah  $<0,85$ , namun dikatakan jika terdapat kemungkinan komunalitas pada indikator konstruk maka dapat menggunakan batas yang lebih liberal, yakni  $<0,90$  (Hair dan Alamer, 2022).

### **3.5.2 Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas bertujuan untuk menjamin tingkat stabilitas dan konsekuensi instrumen pengukuran yang digunakan saat mengukur sebuah model (Sekaran dan Bougie, 2016). Pengujian reliabilitas pada penelitian ini menggunakan perhitungan *cronbach alpha*. Menurut Hair et al. (2017) reliabilitas pada variabel laten terjadi ketika nilai *cronbach alpha* ditemukan  $> 0,7$ . Nilai *cronbach alpha* yang mendekati angka 1 menandakan jika konstruk tersebut semakin tinggi tingkat reliabilitasnya. Selain itu, pengujian reliabilitas juga diukur menggunakan nilai *composite reliability*,

dan menurut Hair et al. (2017) konstruk dapat dikatakan reliabel ketika memiliki nilai *composite reliability* sebesar  $> 0,7$ .

### **3.5.3 Statistik Deskriptif**

Statistik deskriptif merupakan sebuah aktivitas penataan atau penyajian data agar lebih mudah untuk dibaca, statistik deskriptif juga digunakan untuk memberikan gambaran mengenai serangkaian data (Ghozali, 2016).

### **3.5.4 Uji Multikolinearitas**

Multikolinearitas merupakan sebuah permasalahan yang umum terjadi pada model regresi berganda, hal ini terjadi karena terdapat dua atau lebih variabel independen yang saling berkorelasi (Sekaran dan Bougie, 2016). Multikolinearitas dapat menyebabkan ketidakkonsistenan pada koefisien. Multikolinearitas diuji menggunakan *Variance Inflation Factor* (VIF).

### **3.5.5 Uji Hipotesis**

Metode analisis data pada penelitian ini menggunakan *Structural Equation Modeling* (SEM), karena SEM mampu untuk menguji hubungan variabel tidak terukur (variabel laten), contohnya seperti variabel kepuasan magang. Secara khusus, penelitian ini menggunakan pendekatan *Partial Least Square* (SEM-PLS),



Metode SEM-PLS pada penelitian ini dipilih karena metode ini dinilai cocok untuk menguji data dengan ukuran sampel yang relatif kecil dan tidak memenuhi asumsi normalitas, sehingga nantinya dapat mengurangi tingkat bias dalam analisis data (Hair et al., 2012). Selain itu, penggunaan SEM-PLS juga dinilai cocok untuk menguji data tidak normal dan menggunakan metode pengukuran skala likert (Hair et al., 2017).

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini menguraikan tentang deskripsi data, hasil pengujian instrumen, statistik deskriptif, hasil pengujian hipotesis, dan hasil pembahasan penelitian.

#### 4.1 Deskripsi Data

Data pada penelitian ini merupakan data primer yang diperoleh melalui teknik survei. Kuesioner pada penelitian ini disebarluaskan secara daring dengan bantuan *Google Form* dengan target mahasiswa tingkat menengah hingga lulusan baru yang pernah mengikuti program magang setidaknya selama 3 bulan. Proses penyebaran kuesioner dilakukan selama 9 hari, mulai dari 11 Oktober 2023 hingga 19 Oktober 2023. Kuesioner yang disebar telah terisi sebanyak 194 responden, tetapi terdapat 11 responden yang tidak memenuhi kriteria. Rangkuman mengenai distribusi kuesioner tercermin pada tabel 4.1 berikut.

**Tabel 4.1** Hasil Distribusi Kuesioner

Keterangan	Jumlah	
	Frekuensi	Persentase (%)
Kuesioner yang terisi	194	100
Kuesioner yang dapat diolah	183	94,3
Kuesioner yang tidak dapat diolah	11	5,7

*Sumber: Data primer diolah, 2023*

## 4.2 Profil Responden

Pada kuesioner yang dibagikan, terdapat bagian yang mencakup informasi mengenai data diri responden yang bertujuan untuk mendapatkan gambaran mengenai karakteristik responden seperti jenis kelamin, status pendidikan, sektor perusahaan tempat magang, tipe magang, dan perguruan tinggi dari para responden. Berdasarkan data yang telah dikumpulkan, mayoritas responden pada penelitian ini berjenis kelamin perempuan dengan tingkat persentase sebesar 61,2%. Seluruh responden merupakan mahasiswa yang berada pada rentang semester 5 hingga *fresh graduate* yang lulus kurang dari 1 tahun. Selain itu, seluruh responden juga telah mengikuti program magang setidaknya selama 3 bulan. Mengenai tipe magang, mayoritas responden mengikuti program magang secara *Offline* dengan kata lain mereka melakukan magang secara *Work From Office* (WFO) dengan tingkat persentase sebesar 64,48%. Mayoritas responden juga menempuh pendidikan di Universitas Gadjah Mada, sedangkan responden lainnya berasal dari berbagai universitas seperti Universitas Indonesia, Universitas Brawijaya, Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” dan lain sebagainya.

**Tabel 4.2** Profil Responden

Karakteristik	Deskripsi	Frekuensi	Persentase
Jenis Kelamin	Perempuan	112	61,2%
	Laki-laki	71	38,80%
	<b>Total</b>	<b>183</b>	<b>100,00%</b>

Karakteristik	Deskripsi	Frekuensi	Persentase
Status	Mahasiswa tingkat menengah	25	13,66%
	Mahasiswa tingkat akhir	106	57,92%
	<i>Fresh Graduate</i>	52	28,42%
	<b>Total</b>	<b>183</b>	<b>100,00%</b>
Sektor Perusahaan	Sektor Barang Konsumen Non-Primer	10	5,46%
	Sektor Barang Konsumen Primer	8	4,37%
	Sektor Energi	7	3,83%
	Sektor Industrial	8	4,37%
	Sektor Infrastruktur	11	6,01%
	Sektor Kesehatan	7	3,83%
	Sektor Keuangan	25	13,66%
	Sektor Properti dan Real Estate	2	1,09%
	Sektor Teknologi	36	19,67%
	Sektor Transportasi dan Logistik	11	6,01%
	Lainnya	58	31,69%
	<b>Total</b>	<b>183</b>	<b>100,00%</b>
Tipe Magang	<i>Full Offline/WFO</i>	118	64,48%
	<i>Hybrid</i>	47	25,68%
	<i>Full Offline/WFH</i>	18	9,84%
	<b>Total</b>	<b>183</b>	<b>100,00%</b>
Perguruan Tinggi	Universitas Gadjah Mada	56	30,60%
	Universitas Brawijaya	10	5,46%
	Universitas Indonesia	9	4,92%
	Universitas Pembangunan Nasional Jakarta	8	4,37%
	Universitas Negeri Yogyakarta	4	2,19%
	Universitas Diponegoro	4	2,19%

Karakteristik	Deskripsi	Frekuensi	Persentase
<b>Perguruan Tinggi</b>	Universitas Jember	4	2,19%
	Institut Pertanian Bogor	3	1,64%
	Universitas Muhammadiyah Surakarta	3	1,64%
	Universitas Negeri Semarang	3	1,64%
	Universitas Padjajaran	3	1,64%
	President University	2	1,09%
	Universitas Muhammadiyah Yogyakarta	2	1,09%
	Universitas Negeri Malang	2	1,09%
	Universitas Negeri Surabaya	2	1,09%
	Universitas Muria Kudus	2	1,09%
	Politeknik Negeri Jember	2	1,09%
	Universitas Lampung	2	1,09%
	Universitas Gunadarma	2	1,09%
	Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Muara Teweh	2	1,09%
	Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jawa Timur	2	1,09%
	Universitas Pattimura	2	1,09%
	Telkom University	2	1,09%
	Universitas Pembangunan Nasional Yogyakarta	1	0,55%
	Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga	1	0,55%
	Universitas Jenderal Soedirman	1	0,55%
	Universitas Kristen Duta Wacana	1	0,55%
	Universitas Islam Negeri Sultan Maulana Hasanuddin Banten	1	0,55%

Karakteristik	Deskripsi	Frekuensi	Persentase
<b>Perguruan Tinggi</b>	Universitas Amikom Yogyakarta	1	0,55%
	Universitas Surabaya	1	0,55%
	Universitas Singaperbangsa Karawang	1	0,55%
	Politeknik Negeri Jakarta	1	0,55%
	Universitas Komputer Indonesia	1	0,55%
	Universitas Cipasung	1	0,55%
	Universitas Puang Rimagalatung	1	0,55%
	Universitas Prasetya Mulya	1	0,55%
	Institut Agama Islam Negeri Palangkaraya	1	0,55%
	Universitas Islam Negeri Sunan Gunung Djati Bandung	1	0,55%
	Universitas Karya Husada	1	0,55%
	Institut Agama Islam Al-Qur'an Al-Ittifaqiah	1	0,55%
	Universitas Pasundan	1	0,55%
	Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta	1	0,55%
	Politeknik Manufaktur Negeri Bangka Belitung	1	0,55%
	Universita Nasional Jakarta	1	0,55%
	Institut Teknologi Bandung	1	0,55%
	Universitas Hang Tuah Pekanbaru	1	0,55%
	Universitas Batanghari	1	0,55%
	Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Ekuitas	1	0,55%
	Universitas Muhammadiyah Cirebon	1	0,55%
	Universitas Pembangunan Panca Budi	1	0,55%
	Universitas Tamansiswa Padang	1	0,55%

Karakteristik	Deskripsi	Frekuensi	Persentase
<b>Perguruan Tinggi</b>	Universitas Dr Soebandi	1	0,55%
	Politeknik Ketenagakerjaan	1	0,55%
	Universitas Negeri Jakarta	1	0,55%
	Universitas Airlangga	1	0,55%
	Universitas Mercubuana	1	0,55%
	Universitas Atma Jaya	1	0,55%
	Universitas Multimedia Nusantara	1	0,55%
	Universitas Esa Unggul	1	0,55%
	Universitas Muhammadiyah Bandung	1	0,55%
	Universitas Udayana	1	0,55%
	Universitas Swadaya Gunung Jati	1	0,55%
	Universitas Negeri Gorontalo	1	0,55%
	Universitas HKBP Nommensen Medan	1	0,55%
	Politeknik Negeri Padang	1	0,55%
	Universitas Sriwijaya	1	0,55%
	Universitas Tadulako	1	0,55%
	Sekolah Bisnis Trisakti	1	0,55%
	Universitas Boyolali	1	0,55%
	Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang	1	0,55%
	Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri Sultan Abdurrahman Kepri	1	0,55%
	Perbanas Institute Jakarta	1	0,55%
	Universitas Kristen Petra	1	0,55%
	Universitas Riau	1	0,55%
	Institut Teknologi Telkom Purwokerto	1	0,55%
	<b>Total</b>	<b>183</b>	<b>100,00%</b>

*Sumber: Data primer diolah, 2023*

## 4.3 Hasil Pengujian Instrumen

### 4.3.1 Hasil Uji Validitas

Uji validitas konten dari penelitian ini menggunakan metode *face validity* yang dilakukan oleh dosen pembimbing. Uji validitas dalam penelitian ini dibedakan menjadi dua jenis menurut kriterianya, yakni validitas konvergen dan validitas diskriminan.

Validitas konvergen meliputi nilai *outer loadings* dan nilai *Average Variance Extracted* (AVE). Hasil uji validitas konvergen untuk variabel Dukungan Organisasi Persepsian (POS) terlihat pada tabel 4.3.1 berikut.

**Tabel 4.3.1** Hasil Uji Validitas Konvergen Dukungan Organisasi Persepsian

Variabel	Item Pertanyaan	Outer Loadings	AVE	Keterangan
Dukungan Organisasi Persepsian	POS 1	0,792	0,507	Valid
	POS 2	0,717		Valid
	POS 3	0,789		Valid
	POS 5	0,654		Valid
	POS 6	0,636		Valid
	POS 10	0,668		Valid

*Sumber: Data primer diolah, 2023*

Sebuah variabel dinyatakan valid apabila memiliki nilai *outer loadings* lebih dari 0,6 (Chin, 1998) dan nilai AVE yang lebih besar dari 0,5. Variabel dukungan organisasi persepsian memiliki nilai *outer loadings* yang berkisar pada rentang 0,636



hingga 0,792, dan nilai AVE sebesar 0,507. Dengan demikian, variabel dukungan organisasi persepsian dinyatakan valid.

**Tabel 4.3.2** Hasil Uji Validitas Konvergen Dukungan Supervisor Persepsian

Variabel	Item Pertanyaan	Outer Loadings	AVE	Keterangan
Dukungan Supervisor Persepsian	PSS 1	0,767	0,667	Valid
	PSS 2	0,808		Valid
	PSS 3	0,882		Valid
	PSS 4	0,731		Valid
	PSS 5	0,856		Valid
	PSS 6	0,881		Valid
	PSS 7	0,819		Valid
	PSS 8	0,779		Valid

*Sumber: Data primer diolah, 2023*

Pada variabel dukungan supervisor persepsian, nilai *outer loadings* berada di antara rentang 0,731 hingga 0,882 dan memiliki nilai AVE sebesar 0,667. Berdasarkan rincian yang ada pada tabel 4.3.2 maka variabel dukungan supervisor persepsian dinyatakan valid.

**Tabel 4.3.3** Hasil Uji Validitas Konvergen Dukungan Rekan Kerja Persepsian

Variabel	Item Pertanyaan	Outer Loadings	AVE	Keterangan
Dukungan Rekan Kerja Persepsian	PCS 1	0,789	0,590	Valid
	PCS 2	0,821		Valid
	PCS 4	0,755		Valid
	PCS 5	0,782		Valid
	PCS 6	0,802		Valid
	PCS 7	0,772		Valid
	PCS 8	0,644		Valid

*Sumber: Data primer diolah, 2023*

Variabel selanjutnya adalah dukungan rekan kerja persepsian memiliki nilai *outer loadings* yang berada pada rentang 0,644 hingga 0,821 dan memiliki nilai AVE sebesar 0,590. Untuk hasil secara lebih rinci dapat dilihat pada tabel 4.3.3. Berdasarkan rincian yang ditampilkan pada tabel 4.3.3, maka variabel dukungan rekan kerja persepsian dapat dikatakan valid.

**Tabel 4.3.4** Hasil Uji Validitas Konvergen Kepuasan Magang

Variabel	Item Pertanyaan	Outer Loadings	AVE	Keterangan
Kepuasan Magang	IS 1	0,821	0,626	Valid
	IS 2	0,793		Valid
	IS 3	0,696		Valid
	IS 4	0,719		Valid
	IS 5	0,848		Valid
	IS 6	0,857		Valid

*Sumber: Data primer diolah, 2023*

Berdasarkan tabel 4.3.4, terlihat jika variabel kepuasan magang memiliki nilai *outer loadings* berada pada rentang 0,696 hingga 0,857 dan variabel ini memiliki nilai AVE sebesar 0,626. Berdasarkan hasil tersebut, maka variabel kepuasan kerja dapat dikatakan valid.

**Tabel 4.3.5** Hasil Uji Validitas Konvergen Intensi Bergabung

Variabel	Item Pertanyaan	Outer Loadings	AVE	Keterangan
Intensi Bergabung	ITJ 1	0,891	0,757	Valid
	ITJ 2	0,858		Valid
	ITJ 3	0,834		Valid
	ITJ 4	0,876		Valid
	ITJ 5	0,885		Valid
	ITJ 6	0,875		Valid

*Sumber: Data primer diolah, 2023*

Variabel intensi bergabung memiliki nilai *outer loadings* yang berada pada rentang 0,834 hingga 0,891 dengan nilai AVE sebesar 0,757. Untuk lebih rinci mengenai variabel intensi bergabung dapat dilihat pada tabel 4.3.5.

Validitas diskriminan dalam penelitian ini terdiri dari *cross-loading*, kriteria Fornell-Larcker, dan HTMT. Hasil *cross-loading* dari setiap variabel dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4.3.6.

**Tabel 4.3.6** Hasil Uji Validitas Diskriminan *Cross Loading*

	<b>Kepuasan Magang (IS)</b>	<b>Intensi Bergabung (ITJ)</b>	<b>Dukungan Rekan Kerja Persepsian (PCS)</b>	<b>Dukungan Organisasi Persepsian (POS)</b>	<b>Dukungan Supervisor Persepsian (PSS)</b>
IS 1	<b>0,820</b>	0,493	0,521	0,607	0,569
IS 2	<b>0,791</b>	0,475	0,398	0,535	0,623
IS 3	<b>0,695</b>	0,390	0,400	0,305	0,347
IS 4	<b>0,720</b>	0,409	0,490	0,367	0,426
IS 5	<b>0,849</b>	0,484	0,448	0,494	0,544
IS 6	<b>0,857</b>	0,488	0,555	0,546	0,622
ITJ 1	0,536	<b>0,891</b>	0,403	0,480	0,469
ITJ 2	0,513	<b>0,858</b>	0,407	0,428	0,500
ITJ 3	0,362	<b>0,834</b>	0,280	0,421	0,370
ITJ 4	0,531	<b>0,876</b>	0,396	0,478	0,501
ITJ 5	0,516	<b>0,885</b>	0,348	0,408	0,435
ITJ 6	0,529	<b>0,875</b>	0,399	0,446	0,439
PCS 1	0,502	0,372	<b>0,788</b>	0,514	0,435
PCS 2	0,568	0,384	<b>0,821</b>	0,550	0,465
PCS 4	0,465	0,346	<b>0,755</b>	0,424	0,359
PCS 5	0,441	0,272	<b>0,782</b>	0,408	0,288
PCS 6	0,449	0,315	<b>0,802</b>	0,413	0,320
PCS 7	0,393	0,312	<b>0,772</b>	0,389	0,272
PCS 8	0,314	0,315	<b>0,644</b>	0,269	0,199
POS 1	0,473	0,416	0,478	<b>0,792</b>	0,537

	<b>Kepuasan Magang (IS)</b>	<b>Intensi Bergabung (ITJ)</b>	<b>Dukungan Rekan Kerja Persepsian (PCS)</b>	<b>Dukungan Organisasi Persepsian (POS)</b>	<b>Dukungan Supervisor Persepsian (PSS)</b>
POS 10	0,450	0,481	0,378	<b>0,668</b>	0,578
POS 2	0,465	0,313	0,375	<b>0,717</b>	0,519
POS 3	0,513	0,334	0,449	<b>0,789</b>	0,553
POS 5	0,375	0,286	0,364	<b>0,654</b>	0,443
POS 6	0,295	0,355	0,358	<b>0,636</b>	0,388
PSS 1	0,515	0,465	0,346	0,536	<b>0,767</b>
PSS 2	0,533	0,414	0,387	0,592	<b>0,808</b>
PSS 3	0,585	0,438	0,405	0,600	<b>0,882</b>
PSS 4	0,438	0,298	0,331	0,435	<b>0,731</b>
PSS 5	0,560	0,404	0,387	0,632	<b>0,856</b>
PSS 6	0,572	0,461	0,376	0,629	<b>0,881</b>
PSS 7	0,588	0,463	0,381	0,660	<b>0,819</b>
PSS 8	0,572	0,457	0,322	0,557	<b>0,779</b>

*Sumber: Data primer diolah, 2023*

Berdasarkan tabel 4.3.6, variabel kepuasan magang terdiri dari 6 indikator yaitu IS1, IS2, IS3, IS4, IS5, dan IS6 yang memiliki nilai lebih besar dibandingkan dengan indikator lainnya pada variabel tersebut. Variabel intensi bergabung terdiri dari 6 indikator yaitu ITJ1, ITJ2, ITJ3, ITJ4, ITJ5, dan ITJ6 yang memiliki nilai *cross loading* yang lebih tinggi dengan nilai indikator lainnya pada variabel tersebut. Variabel selanjutnya adalah dukungan rekan kerja persepsian memiliki 7 indikator yaitu PCS1, PCS2, PCS4, PCS5, PCS6, PCS7, dan PCS8 yang memiliki nilai yang lebih tinggi dibandingkan dengan nilai indikator lainnya pada variabel yang sama.

Variabel lainnya yakni dukungan organisasi persepsian memiliki 6 indikator yaitu POS1, POS10, POS2, POS3, POS5, dan POS6 yang memiliki nilai *cross loading* yang lebih tinggi diantara indikator lainnya pada variabel tersebut. Variabel terakhir yakni dukungan supervisor persepsian memiliki 8 indikator yaitu PSS1, PSS2, PSS3, PSS4, PSS5, PSS6, PSS7, dan PSS8. Berdasarkan apa yang telah dipaparkan dan ditampilkan pada tabel 4.3.6, maka kelima variabel yang ada dalam penelitian ini dinyatakan valid melalui metode *cross loading*.

**Tabel 4.3.7** Hasil Uji Validitas Diskriminan Kriteria Fornell-Larcker

Variabel	IS	ITJ	PCS	POS	PSS
Kepuasan Magang (IS)	0,791				
Intensi Bergabung (ITJ)	0,579	0,870			
Dukungan Rekan Kerja Persepsian (PCS)	0,594	0,433	0,768		
Dukungan Organisasional Persepsian (POS)	0,614	0,510	0,565	0,712	
Dukungan Supervisor Persepsian (PSS)	0,671	0,524	0,450	0,715	0,817

*Sumber: Data primer diolah, 2023*

Tabel 4.3.7, menunjukkan hasil validitas diskriminan kriteria Fornell-Larcker pada seluruh variabel yang ada pada penelitian ini. Instrumen kepuasan magang memiliki nilai 0,791 yang mana nilai tersebut merupakan nilai yang terbesar diantara instrumen lainnya dalam mengukur variabel kepuasan magang. Hal ini juga diikuti oleh instrumen intensi bergabung yang memiliki nilai 0,870 dan merupakan nilai terbesar diantara instrumen lainnya untuk mengukur variabel intensi bergabung. Instrumen dukungan rekan kerja persepsian memiliki nilai 0,768 dan merupakan nilai terbesar diantara instrumen lain untuk mengukur variabel yang sama. Instrumen

dukungan organisasi persepsian memiliki nilai 0,712 dan merupakan nilai tertinggi untuk mengukur variabel ini. Instrumen dukungan supervisor persepsian memiliki nilai 0,817 dan merupakan nilai tertinggi untuk mengukur variabel dukungan supervisor persepsian. Dengan demikian, seluruh variabel dalam penelitian ini dinyatakan valid setelah melalui uji pada kriteria Fornell-Larcker, karena nilai setiap indikator yang sama memiliki nilai terbesar dibandingkan dengan indikator lainnya terhadap variabel yang dituju.

Metode selanjutnya untuk mengukur validitas diskriminan adalah heterotrait-monotrait (HTMT), hasil HTMT dari seluruh variabel dalam penelitian ini terlihat pada tabel 4.3.8. Berdasarkan tabel 4.3.8, dapat dilihat jika nilai HTMT dari seluruh variabel berada dibawah angka 0,9. Oleh karena itu, seluruh variabel dalam penelitian ini dapat dikatakan valid berdasarkan pendekatan HTMT.

**Tabel 4.3.8** Hasil Uji Validitas Diskriminan HTMT

Variabel	IS	ITJ	PCS	POS	PSS
Kepuasan Magang ( <b>IS</b> )					
Intensi Bergabung ( <b>ITJ</b> )	0,628				
Dukungan Rekan Kerja Persepsian ( <b>PCS</b> )	0,660	0,468			
Dukungan Organisasi Persepsian ( <b>POS</b> )	0,702	0,589	0,652		
Dukungan Supervisor Persepsian ( <b>PSS</b> )	0,728	0,555	0,480	0,814	

*Sumber: Data primer diolah, 2023*

#### 4.3.2 Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas pada penelitian ini dilihat melalui dua pendekatan yakni *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability*. Hasil uji reliabilitas secara mendetail dapat terlihat pada tabel 4.3.9 berikut.

**Tabel 4.3.9** Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	Jumlah Item	Keterangan
Kepuasan Magang (IS)	0,880	0,909	6	Reliabilitas Baik
Intensi Bergabung (ITJ)	0,936	0,949	6	Reliabilitas Baik
Dukungan Rekan Kerja Persepsian (PCS)	0,884	0,909	7	Reliabilitas Baik
Dukungan Organisasi Persepsian (POS)	0,805	0,860	6	Reliabilitas Baik
Dukungan Supervisor Persepsian (PSS)	0,928	0,941	8	Reliabilitas Baik

*Sumber: Data primer diolah, 2023*

Terlihat pada tabel 4.3.9, jika seluruh variabel dalam penelitian ini yakni kepuasan magang, intensi bergabung, dukungan rekan kerja persepsian, dukungan organisasi persepsian, dan dukungan supervisor persepsian memiliki nilai *Cronbach's Alpha* yang lebih besar dari 0,80 sehingga seluruh variabel dapat dikatakan memiliki tingkat reliabilitas yang baik. Hal ini juga selaras dengan penilaian pada *Composite Reliability* yang memiliki nilai diatas 0,70. Dengan demikian, seluruh variabel dalam



penelitian ini memiliki reliabilitas yang baik ketika diuji menggunakan nilai *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability*.

#### **4.4 Statistik Deskriptif**

Statistik deskriptif terkait seluruh variabel yang terdapat pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4.4. Berdasarkan perhitungan, variabel kepuasan magang memiliki nilai rata-rata sebesar 4,036. Variabel kepuasan magang sendiri terdiri dari enam item pertanyaan, item IS6 memiliki nilai rata-rata tertinggi dengan nilai 4,191, sebaliknya item IS3 memiliki nilai rata-rata terendah dengan nilai 3,858.

Variabel selanjutnya adalah intensi bergabung, variabel ini memiliki nilai rata-rata sebesar 3,635. Variabel ini terdiri dari enam item pertanyaan, dengan nilai rata-rata tertinggi ada pada item ITJ2 dengan nilai 3,929 dan nilai rata-rata item terendah ada pada item ITJ1 dengan nilai 3,492.

Variabel dukungan rekan kerja persepsian memiliki nilai rata-rata sebesar 4,156. Variabel ini terdiri dari tujuh item pertanyaan, item yang memiliki nilai rata-rata tertinggi pada variabel ini adalah item PCS1 dengan nilai 4,339 dan item yang memiliki nilai rata-rata terendah ada pada item PCS8 dengan nilai 3,781.

Variabel dukungan organisasi persepsian memiliki nilai rata-rata variabel sebesar 4,045. Variabel dukungan organisasi persepsian sendiri memiliki enam item pertanyaan, item dengan nilai rata-rata tertinggi jatuh pada item POS5 dengan nilai

sebesar 4,246 dan item yang memiliki nilai rata-rata terendah jatuh pada item POS2 dengan nilai sebesar 3,825.

Variabel terakhir pada penelitian ini adalah dukungan supervisor persepsian yang memiliki nilai rata-rata sebesar 4,135. Variabel dukungan supervisor persepsian sendiri memiliki delapan item pertanyaan. Item pertanyaan yang memiliki nilai rata-rata tertinggi jatuh pada item PSS4 dengan nilai sebesar 4,290, sedangkan item dengan nilai rata-rata terendah jatuh pada item PSS8 dengan nilai sebesar 3,973.

**Tabel 4.4** Statistik Deskripsi Seluruh Variabel

Variabel	Indikator	Item Pertanyaan	Mean	Mean Variabel	Standard Deviasi	Rata-Rata Standard Deviasi
Kepuasan Magang (IS)	IS 1	Saya puas dengan perusahaan tempat saya melakukan magang	4,164	4,036	0,775	0,8906666 667
	IS 2	Saya puas dengan pengawasan yang diberikan oleh mentor saya selama program magang	3,984		0,909	
	IS 3	Saya puas dengan dosen pembimbing selama program magang berlangsung	3,858		0,971	
	IS 4	Saya puas dengan dukungan yang diberikan dari pihak universitas/fakultas selama saya menjalani program magang	3,874		0,998	

Variabel	Indikator	Item Pertanyaan	Mean	Mean Variabel	Standard Deviasi	Rata-Rata Standard Deviasi
Kepuasan Magang (IS)	IS 5	Saya puas dengan pembelajaran yang saya dapatkan selama saya melakukan program magang	4,142		0,852	
	IS 6	Secara keseluruhan, saya puas dengan program magang yang saya jalani	4,191		0,839	
Intensi Bergabung (ITJ)	ITJ 1	Saya tidak akan menjadikan perusahaan tempat saya magang sebagai salah satu pilihan utama saya saat mencari pekerjaan	3,492	3,635	1,138	1,1101666 67
	ITJ 2	Jika perusahaan tempat saya magang mengundang saya untuk wawancara kerja, saya akan datang	3,929		1,014	
	ITJ 3	Saya telah menargetkan jabatan atau posisi yang saya inginkan di tempat saya melakukan magang	3,492		1,18	
	ITJ 4	Saya akan bekerja dan belajar lebih untuk menjadi bagian dari perusahaan tempat saya melakukan magang	3,705		1,091	



Variabel	Indikator	Item Pertanyaan	Mean	Mean Variabel	Standard Deviasi	Rata-Rata Standard Deviasi
	ITJ 5	Saya benar benar memimpikan bekerja di tempat saya melakukan magang	3,350		1,166	
	ITJ 6	Saya akan menerima tawaran pekerjaan dari perusahaan tempat saya melakukan magang	3,842		1,072	
Dukungan Rekan Kerja Persepsian (PCS)	PCS 1	Para pekerja di tempat saya magang ramah terhadap saya	4,339	4,156	0,76	0,8308571429
	PCS 2	Para pekerja di tempat saya magang sangat membantu saya	4,219		0,782	
	PCS 4	Rekan kerja saya bukan merupakan orang orang yang kompeten	4,311		0,74	
	PCS 5	Rekan kerja saya selama magang selalu menyemangati saya	4,109		0,838	
	PCS 6	Rekan kerja saya selama magang kerap membantu saya dalam menyelesaikan pekerjaan saya	4,169		0,831	

Variabel	Indikator	Item Pertanyaan	Mean	Mean Variabel	Standard Deviasi	Rata-Rata Standard Deviasi
	PCS 7	Rekan kerja saya memberikan nasihat yang berguna dalam penyelesaian masalah terkait dengan pekerjaan	4,164		0,848	
	PCS 8	Rekan kerja saya rela membantu atau mengambil alih penugasan ketika saya merasa kesulitan atau kelelahan	3,781		1,017	
Dukungan Organisasi Persepsian (POS)	POS 1	Organisasi tempat saya melakukan magang sangat peduli dengan kesejahteraan saya	4,093	4,045	0,81	0,8058333 333
	POS 10	Organisasi tempat saya magang peduli terhadap kepuasan umum saya di tempat kerja	3,825		0,813	
	POS 2	Organisasi tempat saya melakukan magang peduli terhadap pendapat saya	4,049		0,773	
	POS 3	Organisasi tempat saya melakukan magang memperhatikan tujuan dan kebutuhan belajar saya	4,126		0,785	

Variabel	Indikator	Item Pertanyaan	Mean	Mean Variabel	Standard Deviasi	Rata-Rata Standard Deviasi
	POS 5	Organisasi tempat saya magang bersedia memberikan bantuan ketika saya memiliki permasalahan	4,246		0,778	
	POS 6	Organisasi tempat saya magang rela memberikan saya bantuan apabila saya membutuhkan sebuah perlakuan khusus	3,929		0,876	
Dukungan Supervisor Persepsian (PSS)	PSS 1	Atasan saya di tempat magang memperhatikan saya selama program magang	4,055	4,135	0,862	0,836875
	PSS 2	Atasan saya di tempat magang peduli terhadap kebutuhan pekerjaan atau pembelajaran saya	4,158		0,82	
	PSS 3	Atasan saya di tempat magang sangat membantu saya	4,142		0,858	
	PSS 4	Atasan saya merupakan orang yang baik	4,290		0,791	
	PSS 5	Atasan saya menunjukkan sikap kepedulian terhadap kesejahteraan saya	4,164		0,822	

Variabel	Indikator	Item Pertanyaan	Mean	Mean Variabel	Standard Deviasi	Rata-Rata Standard Deviasi
	PSS 6	Atasan saya peduli terhadap tujuan dan aspirasi pembelajaran saya	4,115		0,847	
	PSS 7	Atasan saya peduli terhadap pencapaian dan tujuan pembelajaran saya	4,186		0,804	
	PSS 8	Atasan saya mendukung saya untuk mendapatkan pelatihan atau pendidikan tambahan untuk memajukan karir saya	3,973		0,891	

*Sumber: Data primer diolah, 2023*

#### 4.5 Hasil Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas pada penelitian ini dilakukan dengan melihat nilai *Variance Inflation Factor* (VIF). Terlihat pada tabel 4.5 yang menunjukkan jika nilai VIF pada seluruh variabel pada penelitian ini, dalam tabel 4.5 terlihat jika nilai VIF dari seluruh variabel berada dibawah lima, sehingga dapat dinyatakan jika tidak terdapat multikolinearitas pada seluruh variabel yang diteliti.

**Tabel 4.5** Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	VIF
IS -> ITJ	1,000
PCS -> IS	1,479
POS -> IS	2,412
PSS -> IS	2,057

*Sumber: Data primer diolah, 2023*

#### 4.6 Hasil Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan metode *Partial Least Square*. Klasifikasi dalam pengujian signifikansi hipotesis ini dilihat dari nilai *T-statistics* yang harus lebih besar dari 1,96, apabila tidak melebihi nilai 1,96 maka hipotesis dianggap tidak signifikan (Ghozali, 2016).

Pada hipotesis 1 dinyatakan jika dukungan organisasi persepsian berhubungan positif dan signifikan dengan kepuasan magang. Berdasarkan hasil pengujian, dukungan organisasi persepsian memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap kepuasan magang dengan nilai 0,108 dengan nilai *t-statistics* sebesar 1,018 dan nilai *p-value* sebesar 0,309. Hal ini bermakna jika pengaruh dukungan organisasi persepsian tidak memberikan dampak signifikan terhadap tingkat kepuasan magang, *ceteris paribus*. Dengan demikian, dapat disimpulkan jika **hipotesis pertama tidak terdukung**.



**Tabel 4.6** Hasil Pengujian Hipotesis

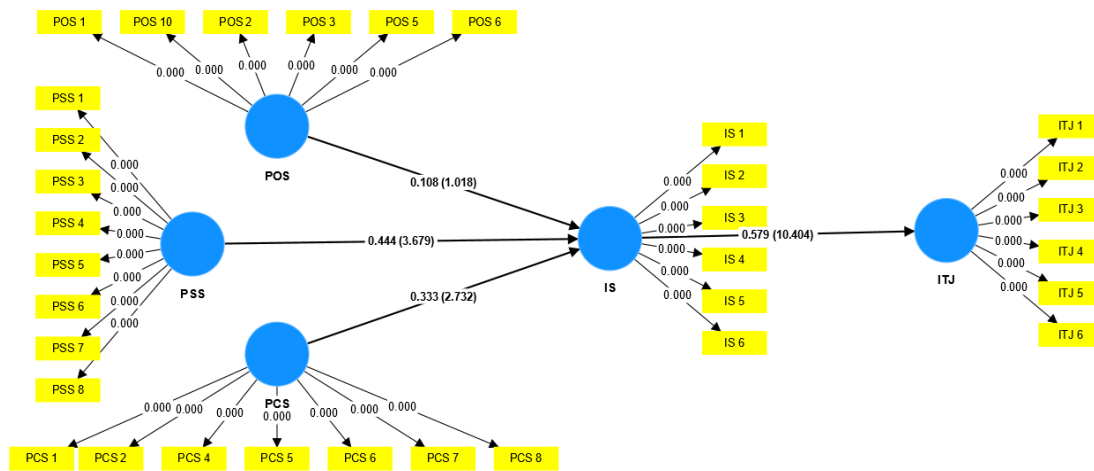
Hipotesis	Hubungan	Original Sample (O)	t-statistics ( O/STDEV )	p-values	R-square
H1	POS > IS	0,108	1,018	0,309	0,562
H2	PSS > IS	0,444	3,679	0,000	
H3	PCS > IS	0,333	2,732	0,006	
H4	IS > ITJ	0,579	10,404	0,000	0,336

*Sumber: Data primer diolah, 2023*

Hipotesis 2 menyatakan jika dukungan supervisor persepsian berhubungan positif dan signifikan dengan kepuasan magang. Berdasarkan hasil pengujian, dukungan supervisor persepsian ditemukan memiliki pengaruh positif secara signifikan terhadap tingkat kepuasan magang dengan nilai *t-statistics* sebesar 3,679 dan nilai *p-values* sebesar 0,000. Hal ini bermakna jika dukungan supervisor persepsian memberikan dampak positif secara signifikan terhadap tingkat kepuasan magang pada tingkat signifikansi 5%, *ceteris paribus*. Berdasarkan hasil pengujian ini, maka dapat dikatakan jika **hipotesis kedua terdukung**.

Hipotesis 3 menyatakan bahwa dukungan rekan kerja persepsian berhubungan positif dan signifikan terhadap kepuasan magang. Berdasarkan hasil pengujian, dukungan rekan kerja persepsian ditemukan memiliki pengaruh secara signifikan dan positif terhadap tingkat kepuasan magang yang dirasakan dengan nilai *t-statistics* sebesar 2,732 dan nilai *p-values* sebesar 0,006. Hal ini bermakna jika dukungan rekan kerja persepsian akan memberikan dampak positif secara signifikan pada tingkat kepuasan magang pada tingkat signifikansi 5%, *ceteris paribus*. Dengan kata lain,

setiap terjadi perubahan pada dukungan rekan kerja persepsian akan berhubungan secara positif dan signifikan terhadap tingkat kepuasan magang. Berdasarkan hasil pengujian ini, maka dapat dikatakan jika **hipotesis ketiga terdukung**.



*Gambar 4.1 Hasil Bootstrapping*

Hipotesis 4 menyatakan jika kepuasan magang berhubungan positif dan signifikan terhadap intensi bergabung. Berdasarkan hasil pengujian, kepuasan magang ditemukan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap intensi bergabung yang ditandai dengan nilai *t-statistics* sebesar 10,404 dan nilai *p-values* sebesar 0,000. Hal ini bermakna jika kepuasan magang akan memberikan dampak positif dan signifikan terhadap keinginan untuk bergabung pada tingkat signifikansi 5%, *ceteris paribus*. Dengan kata lain, setiap terjadi perubahan pada tingkat kepuasan magang, maka akan berpengaruh secara signifikan terhadap intensi bergabung. Berdasarkan hasil pengujian, maka dapat dikatakan jika **hipotesis keempat terdukung**.

#### 4.7 Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dampak dukungan sosial yang dirasakan terhadap tingkat kepuasan magang dan keinginan untuk bergabung. Hasil statistik menunjukkan jika terdapat pengaruh positif antara dukungan organisasi persepsian terhadap tingkat kepuasan magang meskipun tidak mencapai level signifikan. Hal ini dapat dilihat pada tabel statistik deskriptif yang memuat nilai dari setiap instrumen yang digunakan untuk mengukur dukungan organisasi persepsian, dimana seluruh item memiliki nilai yang relatif tinggi diatas 3,5. Pengaruh yang tidak mencapai titik signifikan ini dapat dilandasi oleh banyaknya item pertanyaan yang harus dieliminasi akibat tidak memenuhi kriteria *outer loadings*.

Hasil pengujian hipotesis 1 dalam penelitian ini menunjukkan jika dukungan organisasi persepsian tidak memberikan dampak signifikan terhadap tingkat kepuasan magang. Discrepancy Theory yang dikemukakan oleh Locke (1969) menjelaskan jika kepuasan dapat terjadi apabila terdapat kesesuaian antara ekspektasi yang diharapkan dengan realitas yang terjadi. Dapat dilihat pada tabel statistik deskriptif jika nilai terkecil pada variabel dukungan organisasi persepsian berada pada item pertanyaan terkait dengan kepedulian yang ditunjukkan oleh pihak organisasi. Berdasarkan hal ini, peneliti menduga jika hal ini terjadi karena pihak organisasi tidak mampu untuk memberikan kesempatan kepada peserta magang untuk mampu berkontribusi selama program magang berjalan, hal ini selaras dengan studi (Stansbie *et al.*, 2003) yang menemukan jika kesempatan berkontribusi dan kesempatan berkembang dapat

menjadi penentu kepuasan magang yang dirasakan. Selain itu, peneliti juga menduga jika tertolaknya hipotesis 1 terjadi karena pihak organisasi tidak mampu memberikan *feedback* maupun otonomi yang sesuai dengan ekspektasi peserta magang, sehingga hal ini menimbulkan ketidakpuasan mereka terhadap program magang yang dilakukan (Hussien & La Lopa, 2008). Terakhir, peneliti juga menduga jika penyebab terjadinya penolakan adalah ketidakmampuan organisasi untuk memberikan kompensasi yang sesuai dengan harapan peserta dan ketidakmampuan organisasi untuk memberikan fasilitas dengan baik sehingga muncul rasa ketidakpuasan dari peserta terhadap organisasi tempat mereka melakukan program magang, hal ini selaras dengan studi (Beebe *et al.*, 2008) yang menemukan jika tingkat kepuasan mahasiswa magang akan lebih besar ketika menjalani program magang berbayar dan diberikan fasilitas yang mampu untuk menyokong kinerja mereka.

Hasil pengujian pada hipotesis 2 menunjukkan jika dukungan supervisor persepsian berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap tingkat kepuasan magang. Hasil ini selaras dengan studi yang dilakukan oleh Mensah *et al.* (2020), Hussien & La Lopa (2018), dan McHugh (2017). Temuan ini membuktikan jika supervisor memiliki peranan yang cukup krusial dalam mengelola dan mengatur para peserta magang, tugas dari seorang supervisor sendiri meliputi pengawasan kinerja, pembagian tugas, dan penjadwalan terhadap seluruh aktivitas dari peserta magang. Penugasan ini nantinya akan mendorong tingkat interaksi yang dilakukan antara supervisor dan para peserta magang, sehingga sosok supervisor kerap dipandang sebagai “figur guru” bagi para peserta magang selama program berlangsung.

Hasil pengujian pada hipotesis 3 menunjukkan jika dukungan rekan kerja persepsian memberikan pengaruh positif dan signifikan pada tingkat kepuasan magang. Hasil ini selaras dengan hasil studi Kim & Park (2013), dukungan rekan kerja persepsian yang dirasakan oleh para peserta magang dapat terjalin karena mayoritas waktu yang dihabiskan oleh peserta selama program magang berlangsung adalah berdiskusi mengenai penyelesaian tugas yang diberikan. Interaksi yang terjadi ini mengakibatkan timbulnya rasa senasib dan sepenjuangan yang timbul antara peserta dan rekan kerja mereka. Namun, hal ini tidak bisa terjadi jika rekan kerja menunjukkan sikap apatis dan individualis kepada peserta magang. Oleh karena itu, diperlukan keramahan yang dimiliki oleh para pekerja agar membuat para peserta magang merasakan kenyamanan dan mereka nantinya akan menjadi lebih terbuka dan mampu berkolaborasi dengan baik dalam menyelesaikan setiap pekerjaan yang diberikan.

Hipotesis terakhir pada penelitian ini yaitu pengaruh tingkat kepuasan magang yang berdampak positif dan signifikan terhadap niat untuk bergabung. Hasil ini selaras dengan studi yang dilakukan oleh Chen & Shen (2012), Kim & Park (2018), dan Koo *et al.* (2016), yang menemukan jika tingkat kepuasan magang yang dirasakan lebih tinggi maka akan meningkatkan niat peserta magang untuk bergabung pada perusahaan tempat mereka melakukan magang. Penemuan ini semakin mempertegas tujuan dari diadakannya program magang ini, dimana salah satunya yaitu untuk membuka peluang karir bagi para peserta magang untuk dapat melanjutkan atau memulai karir profesional mereka setelah menyelesaikan

pendidikan mereka. Dengan kata lain, kepuasan mampu untuk memberikan kontribusi atas pemilihan keputusan dari para peserta magang mengenai pilihan mereka dalam melanjutkan ataupun memulai karir profesional mereka.

## BAB V

### SIMPULAN

Bab ini menguraikan tentang kesimpulan dari penelitian ini, implikasi dari penelitian, serta keterbatasan dan saran dari penelitian.

#### 5.1 Simpulan

Penelitian ini memiliki tujuan untuk menganalisis pengaruh dukungan sosial terhadap kepuasan magang dan intensi bergabung, dan pada penelitian ini dukungan sosial diinterpretasikan oleh tiga variabel yakni dukungan organisasi persepsian, dukungan supervisor persepsian, dan dukungan rekan kerja persepsian yang dirasakan oleh seluruh peserta magang dengan klasifikasi telah melaksanakan program magang sekurang-kurangnya selama 3 bulan. Sebanyak 183 responden telah mengisi kuesioner yang disebarkan. Kriteria yang diperlukan untuk mengisi kuesioner adalah pernah mengikuti program magang selama 3 bulan minimal dan merupakan mahasiswa tingkat menengah hingga *fresh graduate* yang lulus kurang dari 1 tahun. Berdasarkan hasil pengujian dan analisis yang dilakukan pada data primer, diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Dukungan organisasi persepsian memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan magang, akan tetapi tidak sampai pada titik signifikan. Oleh karena itu, hipotesis 1 ditolak.

2. Dukungan supervisor persepsian secara signifikan memiliki pengaruh positif terhadap tingkat kepuasan magang. Hal ini menandakan jika dukungan supervisor persepsian memiliki pengaruh yang kuat untuk meningkatkan kepuasan magang. Oleh karena itu, dapat dikatakan jika hipotesis 2 terdukung.
3. Dukungan rekan kerja persepsian secara signifikan memiliki pengaruh positif terhadap tingkat kepuasan magang. Hal ini menandakan jika dukungan rekan kerja persepsian memiliki pengaruh yang kuat untuk meningkatkan kepuasan magang. Oleh karena itu, dapat dikatakan jika hipotesis 3 terdukung.
4. Kepuasan magang secara signifikan memiliki pengaruh positif terhadap tingkat intensi bergabung. Hal ini menandakan jika tingkat kepuasan magang memiliki pengaruh yang kuat untuk meningkatkan intensi untuk bergabung. Oleh karena itu, dapat dikatakan jika hipotesis 4 terdukung.

## **5.2 Implikasi**

### **5.2.1 Implikasi Praktis**

Penelitian ini menunjukkan jika dukungan organisasi persepsian, dukungan supervisor persepsian, dan dukungan rekan kerja persepsian mampu untuk mempengaruhi tingkat kepuasan magang dan berimbas pada intensi bergabung. Hal ini dapat menjadi gambaran bagi pihak perusahaan untuk mampu membentuk dan meningkatkan lingkungan kerja yang positif. Lingkungan positif dalam konteks penelitian ini berupaya dukungan yang diberikan kepada peserta magang, yang dapat



dilihat dari bantuan material maupun bantuan kognitif. Lingkungan kerja yang positif dibentuk dari hasil kolaborasi antara kebijakan organisasi, sikap supervisor, dan hubungan dengan rekan kerja.

### **5.2.2 Implikasi Teoritis**

Penelitian ini diharapkan mampu untuk memperkaya kajian terkait dengan dukungan sosial, dukungan organisasi persepsian, dukungan supervisor persepsian, dukungan rekan kerja persepsian, kepuasan magang, dan intensi bergabung dengan konteks yang lebih spesifik. Selain itu, penelitian ini juga diharapkan mampu untuk menjadi referensi bagi penelitian-penelitian kedepannya yang menggunakan variabel yang serupa dalam penelitiannya.

### **5.3 Keterbatasan dan Saran untuk Penelitian Selanjutnya**

Dalam penelitian ini, terdapat beberapa keterbatasan seperti:

1. Penelitian ini menggunakan dukungan organisasi persepsian, dukungan supervisor persepsian dan dukungan rekan kerja persepsian untuk menginterpretasikan dukungan sosial. Alangkah baiknya jika pada penelitian selanjutnya dapat menggunakan indikator-indikator lainnya dalam menginterpretasikan dukungan sosial, sehingga seluruh indikator dukungan sosial dapat diteliti.
2. Responden pada penelitian ini didominasi oleh satu universitas negeri di Indonesia. Alangkah baiknya jika responden berasal dari institusi yang lebih

beragam agar mendapatkan gambaran yang lebih luas terkait dengan jawaban responden.

3. Responden melakukan pengisian kuesioner secara mandiri, sehingga peneliti tidak mampu untuk memastikan apakah mereka memberikan jawaban sesungguhnya dan kejujuran dari responden ketika melakukan pengisian kuesioner.
4. Klasifikasi untuk responden hanyalah lama mereka melakukan magang, dan tidak ada batasan lainnya seperti *paid* atau *unpaid internship*, hal ini tentunya dapat mengubah pandangan responden terkait program magang yang mereka lakukan. Penelitian selanjutnya diharapkan untuk menetapkan klasifikasi magang secara rinci sehingga mampu mendapatkan jawaban yang selaras.
5. Indikator pertanyaan yang digunakan mengalami proses *dropping item* khususnya pada item pertanyaan pada variabel dukungan organisasi persepsian. Oleh karena itu, disarankan untuk penelitian selanjutnya untuk menggunakan item pertanyaan lain yang sesuai dengan konteks yang diteliti.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ahmed, I., Khairuzzaman, W., Samliah. (2011). Conceptualizing perceived organizational support: A theoretical perspective. *Australian Journal of Basic and Applied Sciences*. 784-789
- Ajzen. I. (1991). The Theory of Planned Behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*. 179-211.
- Ajzen, I. (2020). The Theory of Planned Behavior: Frequently asked questions. *Human Behavior and Emerging Technologies*. 314-324.
- Allen, D., Shore, L., & Griffeth, R. (2003). The role of perceived organizational support and supportive human resource practices in the turnover process. *Journal of Management*, 29(1), 99-118.
- Allen, M.W., Armstrong, D.J., Reid, M.F., dan Riemenschneider, C.K. (2008). Factors impacting the perceived organizational support of IT employees. *Information & Management*, 45, 556-563.
- Amissah, E. F., Mensah, A. O., Mensah, I., & Gamor, E. (2020). Students' perceptions of careers in Ghana's hospitality and tourism industry. *Journal of Hospitality and Tourism Education*, 32(1), 1-13.
- Aselage, J.; Eisenberger, R. (2003). Perceived organizational support and psychological contracts: A theoretical integration. *Journal of Organizational Behavior*, 24, 491-509.
- Beebe, A., Blaylock, A., & Sweetser, K. D. (2009). Job satisfaction in public relations internships. *Public Relations Review*, 35(2), 156-158.
- Bahniuk, M.H., Dobos, J., dan Hill, S.E.K. (1990). The impact of mentoring, support and information adequacy on career success. *Journal of Social Behaviour & Personality*, 5, 431-451.

- Bakar, M.J.A., Harun, R.J., Yusof, K.N.C.K., dan Tahir, I.M. (2011). Business and Accounting Student's Perceptions on Industrial Internship Program. *Journal of Education and Vocational Research*, 1(3), 72-79.
- Bilgin, N. and Demirer, H. (2012). The examination of the relationship among organizational support, affective commitment and job satisfaction of hotel employees. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, Vol. 51 No. 1, pp. 470-473.
- Burke, R.J. (2003). Nursing staff attitudes following restructuring: the role of perceived organizational support, restructuring processes and stressors. *International Journal of Sociology and Social Policy*, Vol. 23 No. 8/9, pp. 129-157.
- Burke, R. J., & Greenglass, E. R. (2001). Hospital restructuring and nursing staff well-being: The role of perceived hospital and union support. *Anxiety, Stress & Coping: An International Journal*, 14(1), 93–115.
- Chen, T.L., dan Shen, C.C. (2012). Today's intern, tomorrow's practitioner? The influence of internship programmes on student's career development in the hospitality industry. *Journal of Hospitality, Leisure, Sports and Tourism Education*, 11(1), 29-40.
- Chiaburu, D. S. and Harrison, D. A. (2008). Do Peers Make the Place? Conceptual Synthesis and Meta-Analysis of Coworker Effect on Perceptions, Attitudes, OCBs, and Performance. *Journal of Applied Psychology* 93, no. 5 , pp. 1082–1103.
- Chin, W.W. (1998). *The partial least squares approach to structural equation modeling*. In G. A. Marcoulides (Ed.), *Modern methods for business research* (pp. 295-336). Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Cropanzano, R., & Mitchell, M. S. (2005). Social Exchange Theory: An Interdisciplinary Review. *Journal of Management*, 31(6), 874–900.
- Cunnen, J. & Sidwell, M.J. (1994). *Sport management field experiences*. Morgantown, WV: Fitness Information Technology.

- D'Abate, C. P., Youndt, M. A., & Wenzel, K. E. (2009). Making the most of an internship: An empirical study of internship satisfaction. *The Academy of Management Learning and Education*, 8(4), 527–539.
- De Cuyper, N., Bernhard-Oettel, C., Berntson, E., De Witte, H., & Alarco, B. (2008). Employability and employees' well-being: Mediation by job insecurity. *Applied Psychology: An International Review*, 57(3), 488–509
- Deelstra, J.T., Peeters, M.C.W., Schaufeli, W.B., Stroebe, W., Zijlstra, F.R.H., & van Doornen, L.P. (2003). Receiving instrumental support at work: When help is not welcome. *Journal of Applied Psychology*, 88, 324–331.
- Dickerson, J. P. (2009). The realistic preview may not yield career satisfaction. *International Journal of Hospitality Management*, 28(2), 297–299.
- Dirjen Dikti Kemdikbudristek RI. (2020). Buku Panduan Merdeka Belajar - Kampus Merdeka. Diakses pada 28 Agustus 2023, dari <https://dikti.kemdikbud.go.id/wp-content/uploads/2020/04/Buku-Panduan-Merdeka-Belajar-Kampus-Merdeka-2020>
- Ducharme, L. & J.K. Martin. 2000. Unrewarding work, coworker support, and job satisfaction: A test of the 'buffering' hypothesis. *Work and Occupations: An International Sociological Journal* 27(2): 223-43.
- Eagleman, A.N, dan McNary, E.L. (2010). What are we teaching our students? A descriptive examination of the current status of undergraduate sport management curriculum in the United States. *Sport Management Education Journal*. Vol 4, No. 1, 1-17.
- Eisenberger, R., Rhoades, L., & Cameron, J. (1999). Does pay for performance increase or decrease perceived self-determination and intrinsic motivation?. *Journal of Personality and Social Psychology*, 77(5), 1026–1040.
- Eisenberger, R., Cummings, J., Armeli, S., & Lynch, P. (1997). Perceived organizational support, discretionary treatment, and job satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 82(5), 812–820.

- Ellickson, M.C., & Logsdon, K. (2002). Determinants of job satisfaction of municipal government employees. *Public Personnel Management*, 31(3), 343-358.
- Ehrhart, K. H., & Ziegert, J. C. (2005). Why Are Individuals Attracted to Organizations?. *Journal of Management*, 31(6), 901-919.
- Farmaki, A. (2018). Tourism and hospitality internships: A prologue to career intention?. *Journal of Hospitality, Leisure, Sports and Tourism Education*, 23, 50-58.
- Fishbein, M., & Ajzen, I. (2010). *Predicting and changing behavior: The reasoned action approach*. Psychology Press.
- Fong, L. H. N., Lee, H., Luk, C., & Law, R. (2014). How do hotel and tourism students select internship employers? A segmentation approach. *Journal of Hospitality, Leisure, Sports and Tourism Education*, 15, 68-79.
- Garavan, T. N., & Murphy, C. (2001). The Internship Erative Education Process and Organizational Socialization: A Qualitative Study of Student Perceptions of Its Effectiveness. *Education + Training*, 43, 281-302.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23*. (Edisi Kedelapan). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Goh, E., & Lee, C. (2018). A workforce to be reckoned with: The emerging pivotal Generation Z hospitality workforce. *International Journal of Hospitality Management*, 73, 20-28.
- Goh, E., & Okumus, F. (2020). Avoiding the hospitality workforce bubble: Strategies to attract and retain generation Z talent in the hospitality workforce. *Tourism Management Perspectives*, 33, 100603.
- Gok, S., Karatuna, I., dan Karaca, P.O. (2015). The role of perceived supervisor support and organizational identification in job satisfaction. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 177, 38-42.

- Golden, T.D., dan Veiga, J.F. (2008). The impact of superior-subordinate relationships on the commitment, job satisfaction, and performance of virtual workers. *The Leadership Quarterly*, 19, 77-88.
- Grandey, A. (2000). Emotion regulation in the workplace. A new way to conceptualize emotional labor. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5(1), 95-110.
- Hair, J.F., Hult, G.T.M., Ringle, C.M. and Sarstedt, M. (2017). *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)*, (Edisi Kedua). Sage Publications Inc., Thousand Oaks, CA.
- Hair, J.F., Sarstedt, M., Ringle, C.M. and Mena, J.A. (2012). An Assessment of the Use of Partial Least Squares Structural Equation Modeling in Marketing Research. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 40, 414-433.
- Harris, J.I., Winskowski, A.M., dan Engdal, B.E. (2007). Types of workplace social support in the prediction of job satisfaction. *The Career Development Quarterly*, 56(2), 150-156.
- Heo, C. Y., Kim, S., & Kim, B. (2018). Investigating the impact of relationship quality during an internship on millennials' career decisions and gender differences. *Journal of Hospitality and Tourism Education*, 30(2), 71–84.
- Hobfoll, S.E. (2001). The influence of culture, community, and the nested self in the stress process: advancing conservation of resources theory. *Applied Psychology*, Vol. 50 No. 3, pp. 337-370
- Hobman, E.V., Restubog, S.L.D., Bordia, P., dan Tang, R.L. (2009). Abusive supervision in advising relationships: Investigating role of social support. *Applied Psychology*, 58, 233-256.
- Hurlock, E.B. (1999). *Psikologi Perkembangan: Suatu Pendekatan Sepanjang Rentang Kehidupan*. Diterjemahkan oleh Istiwidayanti & Soedjarwo. (Edisi Kelima). Jakarta: Erlangga.

- 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 & Tourism*, 17(4), 502–527.
- Iverson, R. D., Olekalns, M., & Erwin, P. J. (1998). Affectivity, organizational stressors, and absenteeism: A causal model of burnout and its consequences. *Journal of Vocational Behavior*, 52(1), 1–23.
- Jenkins, A. K. (2001). Making a career of it? Hospitality students' future perspectives: an Anglo-Dutch study. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 13(1), 13–20.
- Jiang, B. J., & Tribe. (2009). Tourism jobs – short lived professions': Student attitudes towards tourism careers in China. *Journal of Hospitality, Leisure, Sports and Tourism Education*, 8(1), 4–19.
- Karasek, R. A., Brisson, C., Kawakami, N., Houtman, I., Bongers, P., & Amick, B. (1998). The job content questionnaire (JCQ): An instrument for internationally comparative assessments of psychosocial job characteristics. *Journal of Occupational Health Psychology*, 3, 322–355.
- Kim, H.B., dan Park, E.J. (2013). The role of social experience in undergraduates' career perspectives through internship. *Journal of Hospitality, Leisure, Sports, and Tourism Education*, 12(1), 70-78.
- Ko, W. (2007). Training, satisfaction with internship programs, and confidence about future careers among hospitality students: A case study of universities in Taiwan. *Journal of Teaching in Travel & Tourism*, 7(4), 1–15.
- Koo, G.-Y., Diacin, M. J., Khojasteh, J., & Dixon, A. W. (2016). Effects of internship satisfaction on the pursuit of employment in sport management. *Sport Management Education Journal*, 10, 29–42.
- Kreitner, R., Kinicki, A., & Buelens, M. (2002). *Organizational behavior* (Edisi Kedua). Berkshire: McGraw-Hill Pub.



- Lawrence, S. A., & Callan, V. J. (2011). The role of social support in coping during the anticipatory stage of organizational change: A test of an integrative model. *British Journal of Management*, 22(4), 567–585.
- Lee, P. C., Lee, M. J., & Dopson, L. R. (2019). Who influences college students' career choices? An empirical study of hospitality management students. *Journal of Hospitality and Tourism Education*, 31(2), 74–86.
- Leslie, D., & Richardson, A. (2000). Tourism and cooperative education in UK undergraduate courses:: are the benefits being realised?. *Tourism Management*, 21(5), 489-498.
- Locke, E.A. (1976) The Nature and Causes of Job Satisfaction. In: Dunnette, M.D., Ed., *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*, Vol. 1, 1297-1343.
- Maaravi, Y., Heller, B., Hochman, G., & Kanat-Maymon, Y. (2021). Internship Not Hardship: What Makes Interns in Startup Companies Satisfied?. *Journal of Experiential Education*, 257-276.
- Mabasa, F. D., & Ngirande, H. (2015). Perceived organizational support influences on job satisfaction and organizational commitment among junior academic staff members. *Journal of Psychology in Africa*, 25(4), 364–366.
- Macey, W.H. and Schneider, B. (2008). The meaning of employee engagement. *Industrial and Organizational Psychology*, Vol. 1 No. 1, pp. 3-30.
- Malhotra, N. and Birks, D. (2007) *Marketing Research: An Applied Approach*. Prentice Hall.
- Maxwell, G. A., & Broadbridge, A. (2014). Generation Y graduates and career transition: Perspectives by gender. *European Management Journal*, 32(4), 547–553.
- 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.

- Mensah, C., Melody, E.A., Vincent, K.A. (2020). Work-based social support and hospitality internship satisfaction. *Journal of Hospitality, Leisure, Sports & Tourism Education*. 27-100242.
- Narayanan, V., & Olk, P. (2010). Determinants of Internship Effectiveness: An Exploratory Model. *Academy of Management Learning & Education*, 61- 80.
- Ng, K.S.P., Rao, Y., Lai, I.K.W., dan Zhou, Y.Q. (2023). How internship environmental factors affect students' career intentions in the hotel industry through the reflective thinking processes. *Journal of Hospitality, Leisure, Sports & Tourism Education*. 32-100421.
- P. Maertz Jr, C., A. Stoeberl, P., dan Marks, J. (2014). Building successful internship: lessons from the research for interns, schools, and employers. *Career Development International*, 19(1), 123-142.
- Ramos, O.A., dan Almeida, D.H. (2017). Work engagement. Social support, and job satisfaction in Portuguese nursing staff: A winning combination. *Applied Nursing Research*, 36, 37-41.
- Ray, E. B., & Miller, K. I. (1991). The Influence of Communication Structure and Social Support on Job Stress and Burnout. *Management Communication Quarterly*, 4(4), 506–527.
- Rhoades, L. & Eisenberger, R. (2002). Perceived Organizational Support: A review of the Literature. *Journal of Applied Psychology*, 87 (4): 698-714.
- Richardson, S. (2008). Undergraduate tourism and hospitality students' attitudes toward a career in the industry: A preliminary investigation. *Journal of Teaching in Travel & Tourism*, 8(1), 23–46.
- Riggle, R.J., Edmondson, D.R. and Hansen, J.D. (2009). A Meta-Analysis of the Relationship between Perceived Organizational Support and Job Outcomes: 20 Years of Research. *Journal of Business Research*, 62, 1027-1030.

- Robinson, R. N. S., Ruhanen, L., & Breakey, N. M. (2016). Tourism and hospitality internships: Influences on student career aspirations. *Current Issues in Tourism, Taylor & Francis Journals*, vol. 19 (6), 513–527.
- Rutherford, B., Boles, J., Hamwi, G. A., Madupalli, R., & Rutherford, L. (2009). The role of the seven dimensions of job satisfaction in salesperson's attitudes and behaviors. *Journal of Business Research*, 62(11), 1146–1151.
- Schyns, B., Torka, N., & Gossling, T. (2007). Turnover intention and preparedness for change. *Career Development International*, 12(7), 660-679.
- Sharma, R., & Prasad, A. (2018). Employer brand and its unexplored impact on intent to join. *International Journal of Organizational Analysis*.
- Shin, Y., Lee, E.J., Hur, W.M., (2021). Supervisor incivility, job insecurity, and service performance among flight attendants: the buffering role of co-worker support. *Curr. Issues Tourism* 1–18.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). *Research Methods for Business*. United Kingdom: John Wiley & Sons.
- Seyitoglu, F. (2019). Gastronomy students' internship experiences: Benefits, challenges, and future career. *Journal of Teaching in Travel & Tourism*. Vol. 19 (4), 285-301.
- Seyitoglu, F., dan Yirik, S. (2015). Internship satisfaction of students of hospitality and impact of internship on professional development and industrial perception. *Asia Pacific Journal of Tourism Research*. Vol. 20 (1), 1414-1429.
- Stamper, C. L., & Johlke, M. C. (2003). The Impact of Perceived Organizational Support on the Relationship between Boundary Spanner Role Stress and Work Outcomes. *Journal of Management*, 29, 569-588.
- Stansbie, P., Nash, R., & Jack, K. (2013). Internship Design and Its Impact on Student Satisfaction and Intrinsic Motivation. *Journal of Hospitality & Tourism Education*, 25(4), 157–168.

- Susskind, A. M., Kacmar, K. M., & Borchgrevink, C. P. (2003). Customer service providers' attitudes relating to customer service and customer satisfaction in the customer-server exchange. *Journal of Applied Psychology*, 88(1), 179–187
- Talebzadeh, N., dan Karatepe, O.M. (2019). Work social support, work engagement and their impacts on multiple performance outcomes. *International Journal of Productivity and Performance Management*. Vol 69 (6), 1227-1245.
- To, W. M., & Lung, J. W. (2020). Factors Influencing Internship Satisfaction Among Chinese Students. *Education + Training*, 543-558.
- Qu, H., Leung, X.Y., Huang, S., dan He, J. (2021). Factors affecting hotel interns' satisfaction with internship experience and career intention in China. *Journal of Hospitality, Leisure, Sports & Tourism Education*, 28, 100311.
- Walsh, K., Chang, S., & Tse, E. C.-Y. (2014). Understanding students' intentions to join the hospitality industry: The role of emotional intelligence, service orientation, and industry Satisfaction. *Cornell Hospitality Quarterly*, 56(4), 369–382.
- Wang, Y. F., Chiang, M. H., & Lee, Y. J. (2014). The relationships amongst the intern anxiety, internship outcomes, and career commitment of hospitality college students. *Journal of Hospitality, Leisure, Sports and Tourism Education*, 15, 86–93.
- Waryszak, R.Z. (1999). Students' expectations from their cooperative education placement in the hospitality industry: An international perspective. *Education + Training*, 41, 33–40.
- Zhou, J., George, J.M., (2001). When job dissatisfaction leads to creativity: encouraging the expression of voice. *Academy of Management Journal*. J 44 (4), 682–696.
- Zopiatis, A. (2007). Hospitality internship in Cyprus: A genuine academic experience or a continuing frustration?. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 19(1), 65-77.

## LAMPIRAN

### Lampiran 1. Pengantar Kuesioner Penelitian

#### Bagian 1: Pengantar

Salam,

Perkenalkan saya Muhammad Ricko Danang Prakoso mahasiswa S1 Manajemen FEB UGM yang saat ini tengah menjalankan penelitian guna menyelesaikan tugas akhir dengan judul "**PENGARUH DUKUNGAN SOSIAL TERHADAP KEPUASAN MAGANG DAN INTENSI BERGABUNG**".

Adapun kriteria responden yang saya butuhkan adalah:

1. Mahasiswa tingkat menengah hingga akhir dan Fresh Graduate yang lulus kurang dari 1 tahun
2. Pernah melakukan program magang setidaknya selama 3 bulan

Mohon kesediaan teman-teman untuk berpartisipasi dalam penelitian ini. Partisipasi dalam penelitian ini bersifat sukarela dan tanpa adanya paksaan. Waktu yang diperlukan untuk menyelesaikan kuesioner ini sekitar 5-10 menit. Mohon untuk mengisi kuesioner sesuai dengan keadaan nyata yang dialami selama program magang. Tidak ada jawaban yang salah maupun benar.

Semua informasi yang dikumpulkan pada penelitian ini termasuk didalamnya identitas responden akan dirahasiakan dan tidak akan dipublikasikan. Apabila terdapat saran atau pertanyaan lebih lanjut terkait dengan penelitian ini, teman-teman dapat menghubungi saya melalui alamat email [ricodanang2106@mail.ugm.ac.id](mailto:ricodanang2106@mail.ugm.ac.id).

Terima kasih atas perhatian dan partisipasi teman teman dalam penelitian ini.

Salam,

Muhammad Ricko Danang Prakoso

## **Lampiran 2. Kuesioner Penelitian**

### **Bagian 1: Pengantar (Pertanyaan Konfirmasi)**

1. Apakah Anda pernah mengikuti program magang sekurang kurangnya selama 3 bulan?
  - a. Ya
  - b. Tidak (Jika ya, maka pengisian kuesioner berhenti sampai disini.  
Terima kasih atas partisipasi Anda)

### **Bagian 2: Profil Responden**

1. Nama
2. Jenis Kelamin
  - a. Laki-laki
  - b. Perempuan
3. Status
  - a. Mahasiswa tingkat menengah (semester 5-6)
  - b. Mahasiswa tingkat akhir (lebih dari semester 7)
  - c. Fresh Graduate (lulus kurang dari 1 tahun)
4. Sektor Perusahaan Tempat Magang
  - a. Sektor Energi
  - b. Sektor Bahan Baku
  - c. Sektor Barang Konsumen Non-Primer
  - d. Sektor Barang Konsumen Primer
  - e. Sektor Keuangan
  - f. Sektor Kesehatan
  - g. Sektor Industrial
  - h. Sektor Infrastruktur
  - i. Sektor Properti dan Real Estate
  - j. Sektor Teknologi
  - k. Sektor Transportasi dan Logistik
  - l. Lainnya
5. Tipe Magang
  - a. Full Online/Work From Home
  - b. Full Offline/Work From Office
  - c. Hybrid
6. Perguruan Tinggi

7. Program Studi

Bagian 3: Kuesioner Variabel Dukungan Organisasi Persepsian

Keterangan:

STS : Sangat Tidak Setuju

TS : Tidak Setuju

N : Netral

S : Setuju

SS : Sangat Setuju

No	Pertanyaan	Respon				
		STS	TS	N	S	SS
1	Organisasi tempat saya melakukan magang sangat peduli dengan kesejahteraan saya					
2	Organisasi tempat saya melakukan magang peduli terhadap pendapat saya					
3	Organisasi tempat saya melakukan magang memperhatikan tujuan dan kebutuhan belajar saya					
4	Organisasi tempat saya melakukan magang memberikan kelonggaran apabila saya melakukan kesalahan minor					
5	Organisasi tempat saya magang bersedia memberikan bantuan ketika saya memiliki permasalahan					

6	Organisasi tempat saya magang rela memberikan saya bantuan apabila saya membutuhkan sebuah perlakuan khusus					
7	Organisasi tempat saya magang tidak terlalu peduli terhadap saya					
8	Jika memiliki kesempatan yang memungkinkan, organisasi tempat saya magang akan memanfaatkan diri saya					
9	Saya merasa dimanfaatkan oleh organisasi tempat saya melakukan magang					
10	Organisasi tempat saya magang peduli terhadap kepuasan umum saya di tempat kerja					
11	Organisasi tempat saya magang gagal untuk menghargai kerja tambahan yang saya lakukan					
12	Selama melakukan magang, saya diabaikan oleh organisasi					

#### Bagian 4: Kuesioner Variabel Dukungan Supervisor Persepsian

Keterangan:

STS : Sangat Tidak Setuju

TS : Tidak Setuju

N : Netral

S : Setuju

SS : Sangat Setuju

No	Pertanyaan	Respon				
		STS	TS	N	S	SS
1	Atasan saya di tempat magang memperhatikan saya selama program					



	magang					
2	Atasan saya di tempat magang peduli terhadap kebutuhan pekerjaan atau pembelajaran saya					
3	Atasan saya di tempat magang sangat membantu saya					
4	Atasan saya merupakan orang yang baik					
5	Atasan saya menunjukkan sikap kepedulian terhadap kesejahteraan saya					
6	Atasan saya peduli terhadap tujuan dan aspirasi pembelajaran saya					
7	Atasan saya peduli terhadap pencapaian dan tujuan pembelajaran saya					
8	Atasan saya mendukung saya untuk mendapatkan pelatihan atau pendidikan tambahan untuk memajukan karir saya					
9	Atasan saya sering melakukan intervensi yang berlebihan terhadap pekerjaan saya					
10	Atasan saya sangat berwibawa					
11	Atasan saya menunjukkan standar ganda di tempat kerja					
12	Atasan saya memperlihatkan sikap buruk terhadap saya					

## Bagian 5: Kuesioner Variabel Dukungan Rekan Kerja Persepsian

Keterangan:

STS : Sangat Tidak Setuju

TS : Tidak Setuju

N : Netral

S : Setuju

SS : Sangat Setuju

No	Pertanyaan	Respon				
		STS	TS	N	S	SS
1	Para pekerja di tempat saya magang ramah terhadap saya					
2	Para pekerja di tempat saya magang sangat membantu saya					
3	Para pekerja di tempat saya magang tertarik terhadap saya					
4	Rekan kerja saya merupakan orang orang yang kompeten					
5	Rekan kerja saya selama magang selalu menyemangati saya					
6	Rekan kerja saya selama magang kerap membantu saya dalam menyelesaikan pekerjaan saya					
7	Rekan kerja saya memberikan nasihat yang berguna dalam penyelesaian masalah terkait dengan pekerjaan					
8	Rekan kerja saya rela membantu atau mengambil alih penugasan ketika saya merasa kesulitan atau kelelahan					

## Bagian 6: Kuesioner Variabel Kepuasan Magang

Keterangan:

STS : Sangat Tidak Setuju

TS : Tidak Setuju

N : Netral

S : Setuju

SS : Sangat Setuju

No	Pertanyaan	Respon				
		STS	TS	N	S	SS
1	Saya puas dengan perusahaan tempat saya melakukan magang					
2	Saya puas dengan pengawasan yang diberikan oleh mentor saya selama program magang					
3	Saya puas dengan dosen pembimbing selama program magang berlangsung					
4	Saya puas dengan dukungan yang diberikan dari pihak universitas/fakultas selama saya menjalani program magang					
5	Saya puas dengan pembelajaran yang saya dapatkan selama saya melakukan program magang					
6	Secara keseluruhan, saya puas dengan program magang yang saya jalani					

## Bagian 7: Kuesioner Variabel Intensi Bergabung

Keterangan:

STS : Sangat Tidak Setuju

TS : Tidak Setuju

N : Netral

S : Setuju

SS : Sangat Setuju

No	Pertanyaan	Respon				
		STS	TS	N	S	SS
1	Saya akan menjadikan perusahaan tempat saya magang sebagai salah satu pilihan utama saya saat mencari pekerjaan					
2	Jika perusahaan tempat saya magang mengundang saya untuk wawancara kerja, saya akan datang					
3	Saya telah menargetkan jabatan atau posisi yang saya inginkan di tempat saya melakukan magang					
4	Saya akan bekerja dan belajar lebih untuk menjadi bagian dari perusahaan tempat saya melakukan magang					
5	Saya benar benar memimpikan bekerja di tempat saya melakukan magang					
6	Saya akan menerima tawaran pekerjaan dari perusahaan tempat saya melakukan magang					

### Lampiran 3. Hasil Perhitungan Aplikasi Statistik

#### 1. Outer Loadings

Outer loadings - Matrix					
	IS	ITJ	PCS	POS	PSS
IS 1	0.820				
IS 2	0.791				
IS 3	0.695				
IS 4	0.720				
IS 5	0.849				
IS 6	0.857				
ITJ 1		0.891			
ITJ 2		0.858			
ITJ 3		0.834			
ITJ 4		0.876			
ITJ 5		0.885			
ITJ 6		0.875			
PCS 1			0.788		
PCS 2			0.821		
PCS 4			0.755		
PCS 5			0.782		
PCS 6			0.802		
PCS 7			0.772		
PCS 8			0.644		
POS 1				0.792	
POS 10				0.668	
POS 2				0.717	
POS 3				0.789	
POS 5				0.654	
POS 6				0.636	
PSS 1					0.767
PSS 2					0.808
PSS 3					0.882
PSS 4					0.731
PSS 5					0.856
PSS 6					0.881
PSS 7					0.819
PSS 8					0.779

## 2. Construct Reliability and Validity

Construct reliability and validity - Overview [Zoom \(87%\)](#) [Copy to Excel](#) [Copy to R](#)

	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho_a)	Composite reliability (rho_c)	Average variance extracted (AVE)
IS	0.880	0.889	0.909	0.626
ITJ	0.936	0.942	0.949	0.757
PCS	0.884	0.896	0.909	0.590
POS	0.805	0.816	0.860	0.507
PSS	0.928	0.932	0.941	0.667

## 3. Uji Validitas

### a. Validitas Diskriminan Cross Loadings

Discriminant validity - Cross loadings

	IS	ITJ	PCS	POS	PSS
IS 1	0.820	0.493	0.521	0.807	0.569
IS 2	0.791	0.475	0.398	0.535	0.623
IS 3	0.895	0.390	0.400	0.305	0.347
IS 4	0.720	0.409	0.490	0.387	0.428
IS 5	0.849	0.484	0.448	0.494	0.544
IS 6	0.857	0.488	0.555	0.546	0.622
ITJ 1	0.538	0.891	0.403	0.480	0.469
ITJ 2	0.513	0.858	0.407	0.428	0.500
ITJ 3	0.382	0.834	0.280	0.421	0.370
ITJ 4	0.531	0.876	0.396	0.478	0.501
ITJ 5	0.516	0.885	0.348	0.408	0.435
ITJ 6	0.529	0.875	0.399	0.446	0.439
PCS 1	0.502	0.372	0.788	0.514	0.435
PCS 2	0.588	0.384	0.821	0.550	0.465
PCS 4	0.465	0.346	0.755	0.424	0.359
PCS 5	0.441	0.272	0.782	0.408	0.288
PCS 6	0.449	0.315	0.802	0.413	0.320
PCS 7	0.393	0.312	0.772	0.389	0.272
PCS 8	0.314	0.315	0.644	0.289	0.199
POS 1	0.473	0.416	0.478	0.792	0.537
POS 10	0.450	0.481	0.378	0.668	0.578
POS 2	0.465	0.313	0.375	0.717	0.519
POS 3	0.513	0.334	0.449	0.789	0.553
POS 5	0.375	0.286	0.364	0.854	0.443
POS 6	0.295	0.355	0.358	0.836	0.388
PSS 1	0.515	0.465	0.346	0.538	0.767
PSS 2	0.533	0.414	0.387	0.592	0.808
PSS 3	0.585	0.438	0.405	0.600	0.882
PSS 4	0.438	0.298	0.331	0.435	0.731
PSS 5	0.590	0.404	0.387	0.832	0.856
PSS 6	0.572	0.461	0.376	0.829	0.881
PSS 7	0.588	0.463	0.381	0.860	0.819
PSS 8	0.572	0.457	0.322	0.557	0.779

b. Validitas Diskriminan Kriteria Fornell-Larcker

Discriminant validity - Fornell-Larcker criterion

	IS	ITJ	PCS	POS	PSS
IS	0.791				
ITJ	0.579	0.870			
PCS	0.594	0.433	0.768		
POS	0.614	0.510	0.565	0.712	
PSS	0.671	0.524	0.450	0.715	0.817

c. Validitas Diskriminan HTMT

Discriminant validity - Heterotrait-monotrait ratio (HTMT)

	IS	ITJ	PCS	POS	PSS
IS					
ITJ	0.628				
PCS	0.660	0.468			
POS	0.702	0.589	0.652		
PSS	0.728	0.555	0.480	0.814	

4. VIF

Collinearity statistics (VIF) - Inner model

	IS	ITJ	PCS	POS	PSS
IS		1.000			
ITJ					
PCS	1.479				
POS	2.412				
PSS	2.057				

## 5. Path Coefficient

Path coefficients - Mean, STDEV, T values, p values [Zoom \(92%\)](#) [Copy to Excel](#) [Copy to R](#)

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics ( O/STDEV )	P values
IS -> ITJ	0.579	0.583	0.056	10.404	0.000
PCS -> IS	0.333	0.326	0.122	2.732	0.006
POS -> IS	0.108	0.131	0.106	1.018	0.309
PSS -> IS	0.444	0.428	0.121	3.679	0.000

## 6. R-square

R-square - Overview

	R-square	R-square adjusted
IS	0.562	0.555
ITJ	0.336	0.332

## 7. Total Effect

Total effects - Mean, STDEV, T values, p values [Zoom \(92%\)](#) [Copy to Excel](#) [Copy to R](#)

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics ( O/STDEV )	P values
IS -> ITJ	0.579	0.583	0.056	10.404	0.000
PCS -> IS	0.333	0.326	0.122	2.732	0.006
PCS -> ITJ	0.193	0.189	0.072	2.697	0.007
POS -> IS	0.108	0.131	0.106	1.018	0.309
POS -> ITJ	0.062	0.076	0.063	0.999	0.318
PSS -> IS	0.444	0.428	0.121	3.679	0.000
PSS -> ITJ	0.257	0.251	0.080	3.218	0.001



#### **Lampiran 4. Lembar Persetujuan Dosen Pembimbing**

Nama : Muhammad Ricko Danang Prakoso  
NIM : 19/444842/EK/22660  
Program Studi : Manajemen  
Judul Skripsi : Pengaruh Dukungan Sosial terhadap Kepuasan Magang dan Intensi Bergabung.

Sehubungan dengan ditandatanganinya lembar ini, maka saya mendapatkan perizinan untuk mendaftar sidang skripsi. Sekian keterangan dari lembar ini.

Yogyakarta, 19 Desember 2023

(Dosen Pembimbing)



C. Budi Santoso, Dr., M. Bus.