

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam era globalisasi saat ini diharapkan semua sektor, termasuk Pendidikan dapat terus meningkatkan kompetensinya dengan tujuan menghasilkan sumber daya manusia (SDM) berkualitas dan individu yang siap untuk bekerja. Perguruan tinggi merupakan salah satu tempat di mana para intelektual dapat berkontribusi dalam mendorong kemajuan pembangunan ekonomi, sosial, budaya, serta teknologi. Harapannya adalah perguruan tinggi mampu menghasilkan lulusan sarjana yang tidak hanya sekedar memiliki ilmu pengetahuan, akan tetapi memiliki keterampilan profesional (Marlinah, 2019).

Untuk berhasil memenuhi peran strategis dan penting tersebut, sumber daya manusia di perguruan tinggi yakni mahasiswa harus memiliki kualitas terbaik. Dalam dunia pendidikan, pengalaman magang telah menjadi komponen integral dalam membentuk mahasiswa menjadi individu yang siap terjun ke dunia kerja. Faktor- faktor yang pengaruh besar dalam proses ini adalah lingkungan bekerja selama magang yang terbukti bisa memiliki pengaruh (Syafitri *et al.*, 2023).

Dengan meningkatnya jumlah institusi Perguruan Tinggi dan lulusan, persiapan karir telah menjadi perhatian yang signifikan di kalangan mahasiswa (Choi & Kim, 2013). Pengalaman magang yang sukses tidak hanya meningkatkan keunggulan kompetitif mahasiswa di pasar kerja (Aggett & Busby, 2011) tetapi juga memudahkan transisi mereka ke tempat kerja (Liu *et al.*, 2011). Mereka dapat menggunakan magang sebagai alat penyaringan untuk pekerjaan masa depan

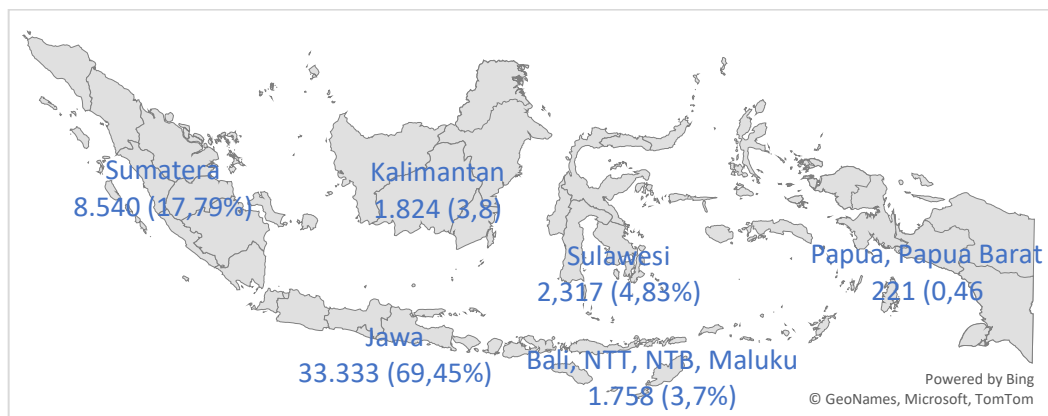
(Narayanan *et al.*, 2010) dan menerima evaluasi yang lebih tinggi dari perekrut perguruan tinggi daripada mereka yang tidak memiliki pengalaman magang.

Pengalaman magang bekerja sebagai jembatan penting yang menghubungkan sedang belajar persegi Teoretis dengan Aplikasi dunia nyata. Program magang menawarkan peluang untuk menerjemahkan pengetahuan akademik menjadi kualitas praktis, berkembang lebih pengertian di dalam tentang mobilitas industri dan harapan profesional. Selain itu, magang memudahkan perkembangan kemampuan dan keterampilan mahasiswa di dalam mempersiapkan karier yang nyata siap untuk bekerja (Fauzan *et al.*, 2023)

Magang atau *internship* adalah bagian dari struktur kurikulum dalam pendidikan di Indonesia yang dirangkum dalam sistem kurikulum Merdeka Belajar-Kampus Merdeka (MBKM). MBKM terbagi atas 9 sub program, salah satu diantaranya adalah Magang dan Studi Independen Bersertifikat (MSIB). MSIB merupakan program dari MBKM yang memberikan kesempatan kepada mahasiswa untuk mendapat pengalaman bekerja di luar dunia perkuliahan selama 1-2 semester. Program MSIB merupakan program persiapan karier yang komprehensif dan memberikan kesempatan bagi Mahasiswa untuk belajar di luar program studi dengan jaminan konversi SKS yang diakui perguruan tinggi.

Kehadiran program kampus Merdeka MSIB selama 4 tahun terakhir dianggap telah berhasil menjembatani antara kompetensi lulusan kampus dengan kebutuhan lapangan pekerjaan. Melalui program ini program MSIB telah mengirimkan lebih dari 973.000 mahasiswa untuk dapat belajar secara teori dan praktik lapangan diberbagai Perusahaan dan institusi multinasional.

Sebanyak 47.984 mahasiswa yang berasal dari 873 Perguruan tinggi telah berhasil lolos dalam rangkaian seleksi MSIB dengan didampingi oleh 917 dosen pendamping lapangan pada program MSIB *batch* ke-6 (kemdikbud, 2024). Seluruh mahasiswa yang berhasil lolos mendapat kesempatan untuk belajar secara *real* dalam dunia kerja yang tersebar diberbagai mitra/Perusahaan yang ditempatkan diberbagai wilayah/provinsi.



Gambar 1.1 Sebaran Wilayah Penempatan Mahasiswa MSIB Batch 6
Sumber: Destian (2024)

Berdasarkan gambar diatas, dapat dilihat bahwa mahasiswa magang ditempatkan diseluruh wilayah Indonesia, sehingga mahasiswa harus dapat beradaptasi dengan baik di lingkungan kerja maupun dilingkungan sosial. Hal ini tentu menjadi salah satu tantangan mahasiswa magang dalam menjalani periode magang khususnya dalam mencapai kinerja magang yang optimal.

Keberadaan program MSIB yang banyak diminati oleh mahasiswa, sebagai program persiapan karir yang komprehensif dan memberikan pengalaman nyata di dunia profesional. Salah satu mitra dari program Magang dan Studi Independen Bersertifikat (MSIB) yaitu PT Bank BTPN Syariah yang juga merupakan salah satu mitra dengan penerimaan mahasiswa magang terbanyak (Destian, 2024)

PT Bank BTPN Syariah Tbk merupakan salah satu lembaga keuangan yang bergerak di Perbankan Syariah. BTPN Syariah, merupakan bank yang berfokus pada pelayanan keluarga prasejahtera produktif, yang berlandaskan pada prinsip-prinsip Islam (Syariah Saham, 2023). Bank BTPN Syariah memberikan peluang dan kesempatan kepada mahasiswa yang tertarik dengan pelayanan, pemberdayaan dan semangat kewirausahaan.

PT Bank BTPN Syariah Tbk mampu melakukan *offering* ke 1833 mahasiswa pada 11 posisi magang. 5 posisi ditempatkan di *Head Office* yang berada di Menara SMBC lantai 12, CBD Mega Kuningan, Jl. Dr. Ide Anak Agung Gde Agung Kav 5.5–5.6, Jakarta Selatan 12950, dan 6 posisi berada *Remote Area* yang tersebar di 340 Kabupaten/Kota dan 682 Kecamatan di Indonesia. Setiap area kecamatan memiliki kantor perwakilan yang disebut *Mobile Marketing Sharia* (MMS). Terdapat 1.800 titik MMS yang tersebar diseluruh Indonesia yang diantaranya merupakan mahasiswa magang ditempatkan.

Salah satu faktor penting dalam pengukuran magang adalah masalah kinerja mahasiswa. Kinerja magang mahasiswa merupakan salah satu ukuran perusahaan dan Perguruan Tinggi dalam menjadikan tolak ukur apakah mahasiswa tersebut telah berhasil dalam menyelesaikan periode atau masa magangnya. Penilaian kinerja mahasiswa akan menjadi bahan evaluasi perguruan tinggi dan Perusahaan dalam memastikan bahwa mahasiswa yang telah menyelesaikan periode magang, benar-benar telah memiliki persiapan karir dan kesiapan kerja yang matang.

Salah satu indikator keberhasilan magang adalah kinerja mahasiswa yang baik. Mahasiswa dikatakan memiliki kinerja magang yang baik, apabila dapat menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya dengan tepat waktu. Keberhasilan

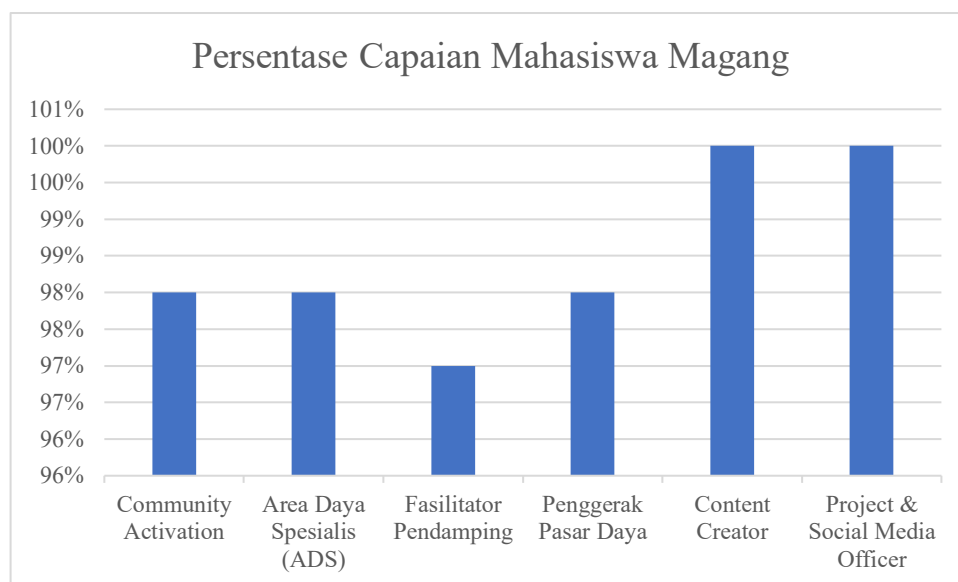
magang sangat dipengaruhi oleh bagaimana kinerja yang dicapai oleh mahasiswa selama periode magang berlangsung.

Work performance atau kinerja kerja adalah kemampuan individu untuk berhasil melakukan tugas dengan menggunakan sumber daya yang tersedia di tempat kerja. Kinerja harus dijelaskan dari dua perspektif yaitu perilaku dan hasil. Dari sudut pandang perilaku, kinerja kerja mengacu pada apa yang dilakukan individu atau bagaimana mereka berperilaku saat mereka bekerja. Dari perspektif *outcome*, kinerja mengacu pada hasil perilaku individu. Dengan kata lain, kinerja dapat didefinisikan sebagai evaluasi hasil. Dapat disimpulkan bahwa aspek perilaku dan hasil dari kinerja saling berkaitan (Campbell, 1993)

Adapun yang dimaksud *internship performance* (kinerja magang) adalah hasil kerja yang diharapkan mitra atau perusahaan kepada mahasiswa magang mengenai kemampuan mahasiswa dalam menjalankan jobdesk yang diberikan dan bagaimana keterampilan mahasiswa dalam menyelesaikan setiap *project* yang diberikan, termasuk dengan cara mahasiswa dalam bersosial dengan lingkungan kerja seperti dengan rekan magang ataupun dengan karyawan.

Peneliti telah melakukan observasi pada saat evaluasi keseluruhan di akhir periode MSIB *batch 6* di PT Bank BTPN Syariah. Peneliti menemukan adanya keseimbangan antara minimum target yang diberikan oleh Perusahaan melalui mentor, dengan hasil yang mampu dicapai oleh mahasiswa magang. Hasil observasi pada saat evaluasi menunjukkan bahwa mahasiswa mampu mencapai dan memenuhi target minimum yang telah ditetapkan. Hal ini menjadi suatu fenomena menarik karena PT Bank BTPN Syariah Tbk merupakan mitra dengan kuota mahasiswa magang terbanyak pada *batch 6*. Selain itu Tingkat kehadiran

mahasiswa juga menjadi *concerns* dalam penelitian ini, adanya kedisiplinan kerja yang baik yang ditunjukkan oleh mahasiswa selama periode magang. Meskipun masih berstatus mahasiswa dan belum benar-benar menjadi pekerja, mahasiswa mampu memiliki kedisiplinan kerja yang cukup baik seperti karyawan lainnya. Hal tersebut ditunjukkan dari kehadiran dan ketepatan mereka dalam menyelesaikan jobdesk yang diberikan meski tidak dipantau langsung oleh mentor ataupun karyawan.



Gambar 1. 2 Capaian Kinerja Mahasiswa Magang Program MSIB Batch 6 di PT Bank Syariah Tbk

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Berdasarkan gambar 1.2 dapat dilihat bahwa mahasiswa magang program MSIB batch 6 di PT Bank BTPN Syariah mampu mencapai kinerja yang signifikan maksimal sesuai dengan harapan Perusahaan. Dari uraian tersebut ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja magang yang harus diperhatikan diantaranya adalah *work motivation*, *work discipline*, dan *work environment*.

Work motivation, *work discipline*, dan *work environment* memberikan peran penting dalam mempengaruhi kinerja. Melalui motivasi, kedisiplinan dan

lingkungan kerja, kinerja akan dapat ditingkatkan untuk mencapai target dan tujuan. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja adalah motivasi yang rendah. Motivasi dapat diartikan sebagai faktor penggerak yang paling penting dalam sebuah pencapaian kinerja. Karyawan yang memiliki motivasi kerja yang rendah cenderung memiliki kinerja yang rendah, sebaliknya jika karyawan memiliki tingkat motivasi kerja yang tinggi maka kinerja kerja yang dihasilkannya akan baik.

Salah satu faktor yang menjadi motivasi mahasiswa dalam menjalani periode magang dan mengerjakan seluruh pekerjaannya adalah adanya insentif atau bantuan biaya hidup (BBH) yang diberikan. Namun yang menjadi hambatan adalah insentif tidak diberikan setiap bulan namun diberikan *per-termin* atau 2 bulan sekali. Dengan adanya motivasi, diharapkan dapat membantu mahasiswa lebih aktif dan kreatif dalam menjalankan jobdesknya. Dengan adanya motivasi kerja juga tentunya dapat menaikkan semangat kerja mahasiswa dalam mengerjakan tugas dan project yang telah disepakati. Hal ini didukung oleh pernyataan menurut Shofwani dan hariyadi (2019) menyatakan bahwa motivasi sebagai pendorong internal diri pribadi yang memberikan arah seseorang untuk menjalankan tugasnya dengan baik dalam pekerjaannya.

Selain *work motivation*, faktor yang dapat mempengaruhi kinerja magang adalah kedisiplinan mahasiswa. Latar belakang mahasiswa yang masih merupakan pelajar, cenderung membawa budaya sekolah atau budaya dikelas ke dalam perusahaan. Melalui observasi pada saat evaluasi, peneliti menemukan bahwa mahasiswa magang mampu memiliki tingkat kedisiplinan yang baik dilihat dari ketepatan waktu dan absensi mahasiswa magang.

Peningkatan kedisiplinan terutama *work discipline* (disiplin kerja) akan berperan penting pada mahasiswa dalam peningkatan kinerja selama menjalankan periode magangnya. Terciptanya disiplin kerja bagi suatu perusahaan sangatlah penting, karena dengan disiplin kerja yang tinggi maka aturan-aturan yang ditetapkan dapat ditaati. Apabila mahasiswa memiliki tingkat kesadaran yang tinggi dalam menegakkan disiplin, maka mahasiswa dapat meningkatkan kinerja kerja yang nantinya akan berdampak pada keberhasilan dalam menyelesaikan periode magang. Peningkatan kedisiplinan mahasiswa magang akan mempengaruhi bagaimana mahasiswa dapat bertanggung jawab dengan jobdesk dan target yang diberikan (Stretch & Harp, 1991).

Selain itu *work environment* (lingkungan kerja) juga merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja mahasiswa magang. Lingkungan kerja merupakan salah satu hal yang penting bagi mahasiswa karena dapat mempengaruhi bagaimana mahasiswa tersebut memiliki kinerja magang yang baik dengan lingkungan kerja yang mendukung. Menurut Collins (2002), pemerintah selaku pemilik kebijakan program magang harus bekerja sama dengan mitra/Perusahaan/instansi agar memiliki lingkungan kerja yang layak. Ini termasuk posisi dan tanggung jawab yang diberikan kepada magang, rotasi departemen, jam kerja, makan, transportasi, seragam dan akomodasi, gaji, asuransi jaminan sosial dan asuransi kesehatan.

Lingkungan kerja disebut sebagai kondisi sekitar di bawah pekerjaan karyawan (Sunyoto, 2016). Lingkungan kerja merupakan faktor penting yang dapat memengaruhi kinerja mahasiswa magang. Jika lingkungan kerja damai, bersih dan

nyaman, itu akan membuat mahasiswa magang bekerja dengan rajin untuk menyelesaikan jobdesk dan tanggung jawabnya.

Lingkungan kerja bukan hanya berupa lingkungan fisik seperti kebersihan ruangan, pencahayaan dan tata ruang, lingkungan kerja juga berupa non fisik seperti hubungan antar rekan magang, hubungan dengan mentor dan karyawan yang lain. Hal ini didukung oleh Sedarmayanti (2001) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja terbagi menjadi dua jenis, yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non-fisik. Lingkungan kerja fisik adalah kondisi sekitar yang dapat mempengaruhi karyawan untuk menyelesaikan tugasnya secara fisik. Misalnya, pencahayaan, suhu udara, dekorasi, dan peralatan kerja. Adapun lingkungan kerja non-fisik adalah hubungan antara manajemen puncak dengan manajemen rendah, atau hubungan antara sesama karyawan. Semua faktor ini akan mempengaruhi mahasiswa dalam menjalankan periode magangnya dengan kinerja yang baik dan optimal.

Penelitian ini bertujuan untuk menggali dan menganalisis secara mendalam bagaimana disiplin kerja dan faktor-faktor lingkungan kerja magang, seperti hubungan dengan karyawan, kerjasama tim dengan rekan magang, dan fasilitas yang diberikan, dapat mempengaruhi tingkat motivasi dan kinerja mahasiswa. Motivasi mahasiswa merupakan kunci utama dalam menentukan sejauh mana mereka dapat mengambil manfaat maksimal dari pengalaman magang. Lingkungan kerja yang mendukung dan memotivasi dapat merangsang minat, semangat belajar, dan dedikasi mahasiswa terhadap tugas-tugas yang diemban selama magang. Selain itu, aspek kinerja juga menjadi fokus penelitian ini, dengan melihat bagaimana tingkat motivasi yang tinggi dapat menciptakan dampak positif terhadap produktivitas dan kontribusi mahasiswa dalam lingkungan kerja magang.

Sesuai latar belakang permasalahan diatas, sehingga dilakukan penelitian ini dengan tujuan menguji pengaruh *work discipline* dan *work environment* pada kinerja mahasiswa magang dengan *work motivation* sebagai variabel *intervening*. Temuan ini mengintegrasikan penelitian dari Afif *et al.* (2023) yang mengungkapkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja mahasiswa magang. Disamping itu penelitian ini penting dilakukan karena adanya ketidak konsisten temuan penelitian oleh Yaakob *et al.* (2018) yang menunjukkan bahwa lingkungan magang memiliki dampak positif dan berpengaruh signifikan pada kinerja magang.

Berdasarkan pemaparan fenomena diatas penulis tertarik untuk melakukan suatu penelitian yang penulis tuangkan dalam suatu karya ilmiah dengan judul **“Pengaruh *Work Discipline* dan *Work Environment* Terhadap Kinerja Magang Mahasiswa MBKM Dengan *Work Motivation* Sebagai Variabel Intervening”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, maka dapat dirumuskan permasalahan dalam skripsi ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah *work discipline* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja magang mahasiswa MBKM di PT Bank BTPN Syariah Tbk?
2. Apakah *work environment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja magang mahasiswa MBKM di PT Bank BTPN Syariah Tbk?
3. Apakah *work discipline* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work motivation* Pada mahasiswa MBKM di PT Bank BTPN Syariah Tbk?
4. Apakah *work environment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work motivation* mahasiswa MBKM di PT Bank BTPN Syariah Tbk?

5. Apakah *work motivation* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja magang mahasiswa MBKM di PT Bank BTPN Syariah Tbk
6. Apakah *work motivation* memediasi pengaruh antara *work discipline* terhadap kinerja magang mahasiswa MBKM di PT Bank BTPN Syariah Tbk?
7. Apakah *work motivation* memediasi antara *work environment* terhadap kinerja magang mahasiswa MBKM di PT Bank BTPN Syariah Tbk?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian latar belakang dan rumusan masalah di atas maka tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengidentifikasi dan menganalisis pengaruh *work discipline* terhadap kinerja magang mahasiswa MBKM di PT Bank BTPN Syariah Tbk.
2. Untuk mengidentifikasi dan menganalisis pengaruh *work environment* terhadap kinerja magang mahasiswa MBKM di PT Bank BTPN Syariah Tbk.
3. Untuk mengidentifikasi dan menganalisis pengaruh *work discipline* terhadap *work motivation* pada mahasiswa MBKM di PT Bank BTPN Syariah Tbk.
4. Untuk mengidentifikasi dan menganalisis pengaruh *work environment* terhadap *work motivation* pada mahasiswa MBKM di PT Bank BTPN Syariah Tbk.
5. Untuk mengidentifikasi dan menganalisis pengaruh *work motivation* terhadap kinerja magang mahasiswa MBKM di PT Bank BTPN Syariah Tbk.
6. Untuk mengidentifikasi dan menganalisis pengaruh *work motivation* dalam memediasi *work discipline* terhadap kinerja magang mahasiswa MBKM di PT Bank BTPN Syariah Tbk.

7. Untuk mengidentifikasi dan menganalisis pengaruh *work motivation* dalam memediasi *work environment* terhadap kinerja magang mahasiswa MBKM di PT Bank BTPN Syariah Tbk.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah dan tujuan penelitian di atas, maka penulis mengharapkan penelitian ini dapat bermanfaat bagi banyak pihak seperti berikut ini:

1. Manfaat Teoritis

- a. Penelitian ini dapat dijadikan sebagai sumber informasi, referensi, dan pengukuran bagi pihak yang akan melakukan penelitian lebih lanjut dan sejenis pada masa yang akan datang.
- b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi dokumentasi ilmiah yang bermanfaat untuk kegiatan akademik penulis dan program MSIB khususnya di PT Bank BTPN Syariah Tbk.

2. Manfaat Praktis

- a. Penelitian ini dapat bermanfaat memberikan penyelesaian masalah yang berkaitan dengan kinerja mahasiswa magang di PT Bank BTPN Syariah dan menjadi bahan perbaikan untuk Bestee Angkatan selanjutnya.
- b. Penelitian ini diharapkan menjadi sumber kajian dan evaluasi terhadap pengetahuan yang telah didapat mengenai kinerja pekerjaan khususnya kinerja mahasiswa magang di PT Bank BTPN Syariah Tbk