BAB I
PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Magang ialah sebuah kegiatan pembelajaran diluar kampus dengan tujuan untuk mempersiapkan mengenalkan serta sebagai upaya untuk meningkatkan kemampuan mahasiswa dalam dunia kerja. Mahasiswa harus mempersiapkan diri sebelum memasuki dunia kerja dan tidak berfokus pada kompetensi ilmu dari universitas / perguruan tinggi. Akan tetapi, mahasiswa harus mempersiapkan pengetahuan, wawasan, dan pengalaman dunia kerja. Bagi Sumardiono (2014) menjelaskan proses pembelajaran dari mentor melalui dunia kerja bisa disebut magang. Selain itu, magang juga dapat disebut sebagai proses untuk menerapkan ketrampilan dan pengetahuan dalam mencari solusi permasalahan di lingkungan.

Dari *website* resmi Kementrian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, & Teknologi menjelaskan bahwa program magang dirancang sebagai fasilitas mahasiswa mendapatkan kompetensi terbaik menghadapi lingkungan pekerjaan (“Magang dan Studi Independen Bersertifikat”, 2022). Program magang menjadi opsi sebagai penghubung antara materi dan teori yang didapatkan mahasiswa dalam pendidikan dengan situasii dan kondisi profesi yang ada di lapangan. Kegiatan ini sebagai usaha untuk memperoleh pengalaman pekerjaan dan menjadi bahan peningkatan kualitas sumber daya manusia.

Periode kuliah seringkali dianggap sebagai fase transisi antara masa belajar dan langkah awal dalam karier profesional (“Kehidupan Setelah Kuliah: Kiat untuk Transisi”, 2023). Meneliti motivasi kerja mahasiswa dapat memberikan pemahaman mendalam tentang faktor-faktor pendorong yang mendorong untuk memasuki dunia kerja setelah menyelesaikan pendidikan. Pengaruh lingkungan belajar di perguruan tinggi memiliki dampak yang besar terhadap semangat dan dorongan mahasiswa. Penelitian mengenai motivasi kerja pada mahasiswa dapat membantu mengidentifikasi apakah sistem pendidikan memberikan dukungan yang memadai sebagai bekal mahasiswa dengan kompetensi yang dibutuhkan di dunia kerja.

Magang dan bekerja merupakan 2 kegiatan yang berbeda, dari uraian tersebut, dapat diasumsikan bahwa magang ialah sebuah aktivitas yang

dilakukan dengan tujuan mengenali dunia kerja yang dibimbing oleh mentor, pengembangan ketrampilan, serta mengimplementasikan keilmuan yang diperolah pada bangku perkuliahan. Menurut KBBI bekerja merupakan kegiatan melakukan sesuatu; yang dilakukan (diperbuat): sesuatu yang dilakukan untuk mencari nafkah; mata pencaharian.

Dalam peraturan perundang-undangan, disebtukan secara khusus kata “kerja”, sebagai contoh yaitu ketenagakerjaan dan pekerja. Sedangkan untuk pemagangan / magang, diatur dalam pasal 1 nomor 11 UU Ketenagakerjaan yang dimana berbunyi “Pemagangan adalah bagian dari sistem pelatihan kerja yang diselenggarakan secara terpadu antara pelatihan di lembaga pelatihan dengan bekerja secara langsung di bawah bimbingan dan pengawasan instruktur atau pekerja/buruh yang lebih berpengalaman, dalam proses produksi barang dan/atau jasa di perusahaan, dalam rangka menguasai keterampilan atau keahlian tertentu.” Berikut merupakan perbedaan mengenai magang dan bekerja.

Tabel 1

Perbedaan Magang dan Bekerja

Perbedaan	***Magang***	***Kerja***
Status Pekerjaan	*Belajar dan Berpengalaman*	*Bekerja dan Mendapatkan Penghasilan*
Durasi	*Terbatas (beberapa bulan atau tahun)*	*Tidak Terbatas (dapat berlangsung selamanya)*
Gaji	*Umumnya tidak diberikan atau diberikan dalam jumlah yang kecil*	*Diberikan sesuai dengan posisi dan kinerja*
Pembelajaran	*Fokus pada pembelajaran dan pengalaman*	*Fokus pada tugas dan tanggung jawab*
Jaminan Pekerjaan	*Tidak ada jaminan pekerjaan setelah magang selesai*	*Ada jaminan pekerjaan setelah masa kerja*

Sumber : magangonline.id

Hubungan erat antara magang, pekerjaan, dan motivasi dalam konteks dunia kerja dan pengembangan karir menciptakan keterkaitan yang signifikan. Magang bukan hanya langkah awal yang berpotensi membawa seseorang ke dunia kerja, tetapi juga menjadi fondasi bagi pengalaman berkarir lebih lanjut. Proses bekerja kemudian menjadi kelanjutan alur perkembangan dari

pengalaman magang, menjadikannya elemen integral dalam perjalanan karir seseorang. Motivasi memainkan peran sentral dalam membentuk perilaku individu, baik dalam mencari peluang magang, menjalani pekerjaan, atau mencapai tujuan karir mereka.

Salah satu mitra yang membuka kesempatan untuk melakukan program magang dalam agenda yang diadakan oleh Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, Dan Tenknologi yaitu program magang dan studi independent adalah Ruang Belajar Aqil. Ruang Belajar Aqil merupakan suatu tempat, terutama para generasi muda guna melakukan aktivitas kegiatan pembelajaran serta mengoptimalisasikan kemampuan dengan pembelajaran kontruksif dan bermakna. Berikut ini merupakan visi dan misi dari ruang belajar aqil

VISI

"*Mewujudkan Bangsa Yang Lebih Baik (Better Nation) Dengan Kepedulian Dan Penerapan Nilai Pembelajaran Melalui Pemberdayaan Pemuda Indonesia."*

MISI

Menginspirasi, memotivasi dan memberdayakan pemuda Indonesia, selaras dengan potensi dan cita-cita diri serta bangsa;

Membudayakan membaca, membaca kembali, memampukan menulis dan membiasakan diskusi dengan sebagai nilai-nilai pembelajaran;

Membangun sistem diseminasi informasi yang bermanfaat dan relevan untuk memperluas cakrawala pengetahuan dan mewujudkan manfaat ilmu;

Mewujudkan kepedulian dan keterlibatan masyarakat dalam aktivitas berdaya guna serta bermanfaat bagi masyarakat.

Sumber : ruangbelajaraqil.com

Berdirinya ruang belajar aqil dimulai dari tahun 2010 dan mulai aktif berkegiatan dengan nama kelompok riset sahaja (KRS), dengan fokus pada peningkatan kemampuan hidup serta pembelajaran penelitia terapan dengan tema umum hingga tahun 2012. Pada pertengahan tahun 2012 hingga tahun 2018, ruang belajar aqil meningkatkan kualitas wadah , peningkatan kemandirian wadah, dan keberlanjutan wadah diantaranya berfokus pada pembelajaran untuk pengembangan diri, keahlian hidup melalui penelitian tingkat lanjut, serta perluasan layanan pemberdayaan masyarakat.

Memasuki dekade pertama berdirinya ruang belajar aqil meralisasikan perwujudan visi fase 1 (2018-2020), dimana ruang belajar aqil terus melakukan inovasi dan mengembangkan kegiatan sesuai kebutuhan masyarakat secara berkelanjutan, sehingga dapat berkontribusi positif. Perwujudan visi fase 2 (Pustaka daya) dilakukan mulai dari tahun 2020 hingga 2024, dimana ruang belajar aqil menguatkan perannya sebagai balai masyarakat (tempat dimana masyarakat dapat mengakses pengalaman berpengetahuan .

Faktor utama di sebuah organisasi adalah sumber daya manusia selain modal usaha (Hariandja, 2002). Untuk memperoleh hasil kerja yang optimal, perusahaan semestinya sistem tata kelola sumber daya manusia yang mumpuni dan mempunyai usaha untuk mendorong karyawannya agar lebih aktif, produktif, dan semangat. Dibutuhkan hal yang mendasar untuk mendorong karyawan meningkatkan mutu kerja, kerja sama, efektifitas bekerja dan integrasi, faktor itu ialah motivasi kerja (Melayu, 2005).

Wujud motivasi akan memengaruhi pada semangat dalam menggapai tujuan yang sudah ditentukan terlebih dahulu. Adanya wujud motivasi maka tingkat produksi seorang akan bertambah serta hendak berakibat pada peningkatan kinerja. Perilaku mental positif karyawan dalam bekerja akan memberi kekuatan pada motivasi kerja, sehingga terwujudnya kinerja yang optimal. Ada 3 elemen berarti yang memengaruhi motivasi kerja. Menurut Robbins (2001) elemen itu ialah tujuan organisasi, pembangunan motivasi oleh organisasi, serta kebutuhan karyawan yang dipenuhi.

Seseorang dalam proses bekerja pasti akan memerlukan motivasi kerja dimana hal tersebut merupakan salah satu komponen pendukung keberhasilan suatu pekerjaan. Motivasi kerja merupakan pendorong sesesorang untuk bekerja sesuai dengan minatnya. Menurut Sadili Samsudin (2006) motivasi kerja merupakan faktor yang memunculkan dorongan atau etos kerja

Mc Clelland berpendapat bahwa seseorang pada hakikatnya mempunyai kebutuhan yang harus tercukupi, dimana dapat menimbulkan pergantian sikap pada orang tersebut untuk melengkapi kebutuhannya (McClelland, 1961), terdapat 3 kebutuhan yang memotivasi dalam pekerjaan yang pertama adalah *Need for Achievement* / Kebutuhan untuk berprestasi, hal ini merupakan

sebuah dorongan untuk melebihi standar yang ada, sehingga mempunyai hasil yang maksimal, *Need for Authority* and Power / Kebutuhan untuk berkuasa, yang merupakan sebuah kebutuhan untuk membuat perilaku orang lain sesuai yang diharapkan, *Need for Affiliation* / Kebutuhan untuk beraffiliasi.

Tujuan pertama memberikan motivasi kerja sebagai pendorong individu untuk mempunyai semangat bekerja, selain itu bertujuan menyebarkan moral dan rasa puas atas kinerja karyawan bertambah, sehingga motivasi kerja akan berdampak dalam peningkatan produktivitas individu, loyalitas, kedisiplinan, suasana kerja yang sehat, dan akan lebih efektif (Hasibuan, 2005)

Berkaitan pada dukungan sosial, Menurut Aristoteles (384-322 SM) manusia adalah makhluk yang saling membutuhkan, hal ini biasa disebut sebagai makhluk sosial. Mendapatkan sebuah dukungan sosial ialah salah satu bagian dari emosional informasional atau dukungan yang diterima dari orang sekitar untuk melewati masalah yang sedang terjadi. Keberadaan orang lain dalam kehidupan ini bertujuan dalam menilai satu sama lain, membantu, bekerja sama, dan mendukung dalam berhadapan dengan sebuah permasalahan.

Dukungan sosial merupakan sebuah dukungan yang tak ternilai harganya, hal ini disebabkan karena dukungan sosial dapat memberikan dorongan secara psikis, bantuan, motivasi, serta timbal balik (Lambert.et al., 2016). Sarafino dan Smith (2011) mengungkapkan tentang dukungan sosial ialah sebuah dukungan bersumber dari sebuah kelompok atau individu terhadap manusia lain, dukungan ini dapat berupa bantuan secara langsung maupun tidak langsung yang akan memberi dampak sudut pandang bahwa individu tersebut merasa disayangi, diperhatikan, ditolong, dan dihargai. Dukungan sosial merupakan sebuah dukungan dari orang lain kepada seseorang secara langsung ataupun tidak langsung yang dapat dirinya merasa dihargai dan berdampak positif. Dukungan yang positif ini secara tidak langsung membuat pekerja dapat menjalani kesehariannya yang seimbang dan akan menghasilkan perasaan yang positif pula, hal ini akan berdampak pada meningkatnya kepuasan kerja, keterlibatan dalam pekerjaan, dan komitmen dalam bekerja yang berjalan secara efektif (Cordes & Dougherty, 1993).

Dalam melakukan sebuah pekerjaan selain mendapatkan dukungan sosial yang baik, pimpinan perusahaan harus dapat mengayomi individu dan dapat mengarahkan individu agar perusahaan dapat mencapai tujuannya. Seorang pemimpin semestinya dapat memberikan arahan, pemahaman tugas, dan memahami karakter setiap karyawannya. Hal tersebut akan berdampak pada motivasi dan semangat kerja karyawannya. Dalam Penelitian yang dilakukan oleh Chen (2004) dikatakan bahwa dukungan yang diberikan dari pemimpin organisasi akan mampu memberikan motivasi karyawan untuk melakukan sebuah pekerjaan yang jauh lebih sempurna dan tercapainya tujuan.

Dalam bekerja terciptanya hubungan yang kondusif akan menghasilkan suatu lingkungan pekerjaan yang baik dan harmonis. Kondisi tersebut akan membuat individu lebih mudah dalam bekerja sama dan saling menolong dalam menyelesaikan pekerjaan yang dihadapi. Dukungan dalam berbagi informasi dan pemikiran dalam menyelesaikan pekerjaan adalah salah satu dukungan rekan kerja (Amarneh et al., 2009). Dengan begitu, dukungan rekan keja akan berdampak pada motivasi individu dalam menyelesaikan pekerjaan.

Dari hasil wawancara bersama pendamping mitra yang berada di Kabupaten Malang, bahwa dalam kegiatan magang, mentee perlu adanya adaptasi dengan lingkungan kerja yang disediakan oleh mitra, mempelajari setiap kegiatan sesuai dengan bidangnya masing-masing, hingga melakukan praktik mandiri dalam menyelesaikan permasalahan. Akan tetapi dari setiap proses yang dijalani terdapat kendala yang cukup berarti sehingga menghambat dalam menyelesaikan tugas yang diberikan, hal tersebut adalah seringnya mentee untuk tidak hadir dalam kegiatan (bolos) , bosan, kabur, dan terdapat salah satu mentee yang mengundurkan diri dari kegiatan magang. Menurut Nitisemito, terdapat beberapa indikasi motivasi yaitu tingginya, kerusakan. Rendahnya produktivitas, kerja, tingkat, perpindahan karyawan yang intens, absensi yang tinggi, rasa kecemasan, tuntutan, serta mogok kerja. (Halimah, 2014). Dilain hal tersebut, dari hasil observasi yang dilakukan pada salah satu mitra ruang belajar aqil yang biasa disebut Kelompok Penempatan / KP. Peneliti melihat bahwa pendiri KP mengaplikasikan aspek dukungan sosial secara baik kepada peserta / mahasiswa magang, akan tetapi kenyataannya bahwa para mahasiswa

magang yang berada pada KP tersebut mengalami berbagai macam permasalahan, misalnya adalah pertengkaran individu, beban kerja, hingga stress. Sarafino & Smith (2011) menjelaskan bahwa dengan adanya dukungan sosial maka, stress yang dialami seseorang dapat berkurang.

Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Sri Suwarti (2011), dengan judul "*Pengaruh Motivasi Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT Anindya Mitra International Yogyakarta*" menunjukkan .hasil dimana variabel motivasi kerja khususnya kebutuhan terhadap prestasi dan kebutuhan terhadap kekuasaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kemudian hasil wawancara yang dilakukan bersama dengan peserta magang yang berkegiatan di Madiun, terdapat permasalahan yang dialami oleh rekan kerjanya saat melakukan kegiatan magang. Rekan kerja narasumber merasa bahwa dirinya tidak begitu diperhatikan oleh mentor/atasannya, merasa tidak diawasi oleh biro Sumber Daya Manusia, tidak ada peraturan khusus untuk peserta magang. Hal ini berdampak pada karakter peserta magang dimana ia merasa bebas tanpa adanya pengawasan dan tidak memotivasi untuk lebih tekun bekerja.

Dari hasil penelitian Safira Salwa Sausan (2020) dengan judul "*Program Peningkatan Motivasi Kerja Karyawan Pada Pt.Waroeng Steak Indonesia*" menunjukan hasil dimana atasan semestinya memberikan contoh yang baik bagi bawahannya, sebagai contoh atasan yang terlambat datang dan terlihat tidak bersemangat. Hal ini dapat memengaruhi bawahannya untuk melakukan hal yang sama, kurangnya contoh yang baik memicu dampak pada semangat kerja yang menurun dan dapat menimbulan rasa malas serta kurang termotivasi oleh atasannya. Kemudian kurangnya komunikasi antara atasan dengan karyawan juga memengaruhi kualitas kerja karyawan, dengan mendapatkan komunikasi bersifat positif antara atasan dengan karyawan maka akan berdampak padai semangat dan motivasi kerja yang tinggi.

Sebanyak 158 responden berpartisipasi dalam survei yang diadakan oleh Project Multatuli pada periode Oktober 2021 hingga Februari 2022, mengumpulkan pengalaman dan keluhan mahasiswa selama mereka menjalani magang. Di antara partisipan, 63 responden menyampaikan ketidakpuasan terhadap beban kerja yang tinggi selama magang, 44 responden mengeluhkan tingginya ekspektasi dari atasan, dan 33 responden

merasa bahwa tugas yang mereka lakukan tidak sesuai dengan deskripsi pekerjaan awal dan tidak relevan dengan minat atau bidang akademik mereka. Selain itu, masalah uang saku juga menjadi sorotan, di mana 37 responden menganggap uang saku diberikan terlalu kecil, sementara 47 responden bahkan menyatakan bahwa mereka tidak menerima upah atau uang saku sama sekali.

Berdasarkan penjabaran tersebut, maka penulis menetapkan untuk mengangkat sebuah penelitian yang berjudul **"Pengaruh Dukungan Sosial Terhadap Motivasi Kerja Peserta Magang"**

B. Rumusan Masalah

Dari penjabaran pada latar belakang dapat dirumuskan permasalah sebagaimana berikut "Apakah terdapat pengaruh antara dukungan sosial terhadap motivasi kerja peserta magang pada Ruang Belajar Aqil?"

C. Tujuan Dan Manfaat

1. Tujuan

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh dukungan sosial pada motivasi kerja peserta magang pada Ruang Belajar Aqil Batch 5

2. Manfaat

a. Manfaat Teoritis

Dari hasil penelitian ini diharap mampu untuk menjadi bahan wawasan, pengetahuan, dan refrensi mengenai pengaruh dukungan sosial terhadap motivasi kerja bagi akademisi, pembaca, dan sebagai acuan dalam penelitian selanjutnya dalam bidang ilmu psikologi.

b. Manfaat Praktis

1) Bagi Instansi (Mitra Magang)

Hasil penelitian diharapkan dapat sebagai evaluasi dan saran kepada mitra magang dalam memberikan dukungan sosial terhadap motvasi kerja peserta magang untuk meningkatkan kualitas kerja yang baik.

2) Bagi Penulis

penelitian ini merupakan sebuah pengaplikasian Ilmu yang telah didapatkan pada bangku perkuliahan dan hasil dari penelitian ini diharapkan untuk menambah wawasan dan pengetahuan lebih mendasar

D. Perbedaan Dengan Penelitian Sebelumnya

Penelitian ini disusun berdasarkan sumber dan acuan yang memiliki keterkaitan teori dengan penelitian-penelitian terdahulu. Sebagai bahan pertimbangan, berikut. ini merupakan beberapa penelitian sebelumnya yang dapat mendukung penelitian ini.

1. Pengaruh Dukungan Sosial Terhadap Motivasi Kerja Petugas Pemasyarakatan, 2022

   Penelitian yang dilakukan oleh Setiawan dan Kusmiyanti memiliki keterkaitan dengan penilitian ini, dengan judul *"Pengaruh Dukungan Sosial Terhadap Motivasi Kerja Petugas Pemasyarakatan (Studi Kasus Petugas Lembaga Pemasyarakatan Kelas iia Tangerang)".* Tujuan dari penelitian tersebut adalah untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh dukungan sosial terhadap petugas pemasyarakatan kelas iia di Tangerang.

   Adapun teori dan metode yang diaplikasikan dalam peneilitan ini adalah menggunakan teori dukungan sosial (variabel) milik House yang meliputi 1). Dukungan instrumental, 2). Dukungan penghargaan, 3). Dukungan.emosional, dan 4). Dukungan informasi. Serta menggunakan teori motivasi kerja (variabel Y) milik McClelland yang meliputi 1). *Need for Achievement* (Kebutuhan akan Prestasi), 2). *Need for Authority and Power* (Kebutuhan akan Kekuasaan), dan 3). *Need for Affiliation* (Kebutuhan Akan Affiliasi). Metode dalam penilitian ini dengan menggunakan metodi kuantitatif dan menggunakan teknik sample Slovin. Pada hasil penelitian tersebut dijelaskan adalah bahwa dukungan sosial () memiliki pengaruh terhadap motivasi kerja (Y). Hal ini merupakan petunjuk bahwa semakin tinggi dukungan sosial maka semakin tingi pula motivasi kerja petugas lembaga pemasyarakatan kelas iia di Tangerang.

2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dalam Perspektif Ekonomi Islam, 2018

   Penelitian yang telah dilakukan oleh Rido Sanjaya memiliki keterkaitan dengan penilitian ini, dengan *judul "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dalam Perspektif Ekonomi Islam".* Tujuan penelitian tersebut ialah ingin menganalisa dan mengetahui seberapa intens pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai khususnya pada Dinas Sosial dan Transmigrasi Kabupaten Pesisir Barat serta bagaimana motivasi kerja dalam sudut pandang islam.

   Adapun teori dan metode yang digunakan dalam peneilitan ini adalah menggunakan teori motivasi kerja (variabel) milik Robbinss, 2007 yang meliputi 1). Keaktifan Pemimpin 2). Prestasi 3). Pelayanan 4). Disiplin 5). Tanggung Jawab. Serta menggunakan teori kinerja pegawai (variabel Y) milik Mangkunegaran, 2005 yang meliputi 1).Mutu pekerja, 2). absensi, 3). team work, 4). Kehandalan, 5). Tanggung Jawab, dan 6). Pemanfaatan Waktu Kerja. Metode dalam penilitian ini dengan menggunakan metodi kuantitatif dan menggunakan sampel sebanyak 31 responden. Hasil dari penelitian ini adalah bahwa motivasi kerja (berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) secara signifikan, hal ini menunjukan bahwa kepala dinas atau pemimpin memiliki peranan yang penting dalam memotivasi .

3. Hubungan Antara Dukungan Sosial dan *Work Family Balance* Pada Wanita Karir, 2019

   Penelitian yang dilakukan oleh Yuventa Indri Novitasari memiliki keterkaitan dengan penilitian yang dilakukan oleh penulis, dengan judul *"Hubungan Antara Dukungan Sosial dan Work Family Balance Pada Wanita Karir".* Tujuan dari penelitian tersebut ialah untuk mencari tahu apakah terdapat hubungan antara dukungan sosial dan *work family balance* pada wanita karir.

   Adapun teori dan metode yang digunakan dalam peneilitan ini adalah menggunakan teori dukungan sosial milik Sarafino & Smith, 2010 yang meliputi dukungan 1). Dukungan emosional 2). Dukugan instrumental, 3). Dukungan informasi 4).Dukungan Persahanayan. Serta menggunakan teori *Work Famili Balanced* (variabel Y) milik Greenhaus, Collins, dan Shaw, 2003 yang mencakup 1). Waktu yang seimbang, 2). Keterlibatan

yang seimbang, serta 3). Keseimbangan kepuasan. Metode dalam penilitian ini dengan menggunakan metode kuantitatif dengan teknik sampel *Purposive sampling*. Penelitian tersebut menghasilkan bahwa dukungan sosial (X) berpengaruh terhadap Work Family Balanced (Y) secara signifikan serta memiliki hubungan positif, hal ini menunjukan bahwa tingginya dukungan sosial yang diterima maka *Work Family Balanced* juga akan semakin tinggi pula.

Dari penjabaran diatan yang memiliki keterkaitan tentang dukungan sosial dan motivasi kerja, maka terdapat perbedaan dari penelitian yang terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan oleh penulis, yaitu teori yang digunakan dan metode yang diterapkan dalam menulis penelitian pengaruh dukungan sosial terhadap motivasi kerja peserta magang.