



The Effect of Person-Job Fit on Perceived Employability of Internship Participants

Nur Aulia Rahmah Prayugo¹, Idha Rahayuningsih²

^{1,2}Universitas Muhammadiyah Gresik, Indonesia

Abstract : This study aimed to examine the effect of person-job fit on perceived employability among interns. This correlational quantitative study involved all active interns at PT Swabina Gatra using a saturated sampling technique. Data collection utilized valid and reliable Likert scale questionnaires. The descriptive statistical results showed that the distribution of the person-job fit variable was dominated by the moderate category (74.0%), followed by high (14.0%) and low (12.0%) categories. Meanwhile, perceived employability was also dominated by the moderate category (72.0%), followed by low (16.0%) and high (12.0%) categories. Hypothesis testing proved that person-job fit has a positive and significant effect on perceived employability, with a contribution effect (R-Square) of 55.2%. The alignment between individual competencies and job demands is the main determinant in shaping interns' subjective beliefs regarding their career competitiveness. This research recommends a career briefing program based on psychological strengthening through personal SWOT analysis to improve the adaptability and perceived employability of industrial interns.

Keywords : Person-Job Fit; Perceived Employability; Internship; Career Adaptability.

Pengaruh Kesesuaian Individu-Pekerjaan Terhadap Persepsi Keterpekerjaan Pada Peserta Magang

Abstrak : Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh kesesuaian individu-pekerjaan terhadap persepsi keterpekerjaan pada peserta magang. Penelitian kuantitatif korelasional ini melibatkan seluruh peserta magang aktif di PT Swabina Gatra melalui teknik sampel jenuh. Pengumpulan data menggunakan kuesioner skala Likert yang teruji valid dan reliabel. Hasil statistik deskriptif menunjukkan sebaran kategori variabel kesesuaian individu-pekerjaan didominasi oleh kategori sedang (74,0%), diikuti kategori tinggi (14,0%) dan rendah (12,0%). Sementara itu, persepsi keterpekerjaan juga didominasi oleh kategori sedang (72,0%), diikuti kategori rendah (16,0%) dan tinggi (12,0%). Uji hipotesis membuktikan bahwa kesesuaian individu-pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap persepsi keterpekerjaan, dengan kontribusi pengaruh (*R-Square*) sebesar 55,2%. Keselarasan antara kompetensi individu dan tuntutan pekerjaan menjadi determinan utama dalam membentuk keyakinan subjektif peserta magang terhadap daya saing karier mereka. Riset ini merekomendasikan program pembekalan karier berbasis penguatan psikologis melalui analisis SWOT diri untuk meningkatkan adaptabilitas dan persepsi keterpekerjaan peserta magang industri.

Kata kunci : Kesesuaian Individu-Pekerjaan; Persepsi Keterpekerjaan; Magang; Adaptabilitas Karier.

Article history

Received: 05 June 2026

Revised: 25 June 2026

Accepted: 29 June 2026

This is an open access article distributed under the Creative Commons Attribution (CC-BY) license



Corresponding Author: Nur Aulia Rahmah Prayugo; email: nuraulia@umg.ac.id

PENDAHULUAN

Pada era industri yang kompetitif, memiliki persepsi keterpekerjaan (*perceived employability*) yang positif merupakan aspek psikologis yang sangat krusial bagi mahasiswa tingkat akhir yang sedang menempuh program magang. Penilaian subjektif individu mengenai peluang dan kemampuannya untuk memperoleh serta mempertahankan pekerjaan di pasar kerja ini dikenal sebagai komponen penting penggerak optimisme diri (Berntson & Marklund, 2007). Keyakinan subjektif ini berfungsi sebagai motor penggerak individu untuk optimis dalam memetakan peluang

karier dan mengukur sejauh mana kompetensi diri mereka akan diserap oleh pasar tenaga kerja luar setelah lulus perkuliahan nanti. Ketika seseorang memiliki persepsi keterpekerjaan yang tinggi, mereka akan lebih siap menghadapi transisi dunia kerja nyata (Jackson & Bridgstock, 2021).

Namun, fenomena di lapangan sering kali menunjukkan adanya kesenjangan (*gap*) yang nyata antara kondisi ideal dan realitas kognitif praktikan. Fenomena rendahnya persepsi keterpekerjaan (*perceived employability*) ini terkonfirmasi secara nyata melalui hasil screening awal yang dilakukan peneliti sebelum program intervensi dijalankan. Berdasarkan penjarangan data melalui mini kuesioner yang disebarakan kepada para peserta magang di PT Swabina Gatra, ditemukan adanya kecenderungan kecemasan karier dan keraguan diri yang cukup tinggi di kalangan praktikan. Mayoritas peserta magang mengeluhkan bahwa tuntutan ritme kerja industri yang cepat serta kompleksnya tugas operasional harian sering kali memicu tekanan emosional dan rasa kurang percaya diri. Banyak dari mereka yang merasa khawatir dan minder apakah kompetensi serta portofolio yang didapatkan selama magang ini sudah cukup kompetitif untuk bersaing di pasar tenaga kerja luar setelah lulus kuliah nanti. Data prasarvei ini menunjukkan adanya kesenjangan (*gap*) yang jelas pada aspek penilaian daya saing subjektif mereka.

Kondisi penurunan persepsi keterpekerjaan dan kecemasan karier ini menjadi tantangan besar bagi para lulusan muda di era industri saat ini. Persaingan dunia kerja yang semakin ketat memicu munculnya berbagai tuntutan kompetensi baru yang harus dipenuhi oleh para pencari kerja (Faisal et al., 2025). Padahal, bagi mahasiswa, program magang industri merupakan salah satu sarana paling efektif untuk menjembatani teori akademis dengan realitas dunia kerja nyata serta mendongkrak rasa percaya diri mereka sebelum resmi lulus (Faisal et al., 2025; Nathasya, 2024). Kualitas magang yang baik terbukti secara signifikan mempengaruhi persepsi keterpekerjaan mahasiswa melalui pengurangan kecemasan dalam memasuki dunia kerja (Sakapurnama & Hasan, 2023). Ketika hambatan psikologis di lapangan justru mereduksi keyakinan tersebut, maka diperlukan peninjauan mendalam terhadap faktor-faktor lingkungan kerja penunjangnya.

Secara teoretis, persepsi keterpekerjaan (*perceived employability*) dipengaruhi oleh berbagai faktor yang saling berinteraksi. Menurut , terdapat tiga dimensi utama yang membentuk *perceived employability*, yaitu *human capital* (modal manusia berupa pendidikan, pengalaman, dan keterampilan), *social capital* (modal sosial berupa jaringan profesional), dan *career identity* (identitas karier). Selain itu, menambahkan bahwa faktor-faktor seperti *self-efficacy*, *career adaptability*, dan *person-job fit* juga berperan signifikan dalam membentuk persepsi individu terhadap daya saing kariernya.

Khusus untuk variabel kesesuaian individu-pekerjaan (*person-job fit*), landasan teoretisnya merujuk pada Teori Person-Environment Fit yang dikembangkan oleh Kristof (1996) dan Edwards (1991). Teori ini menjelaskan bahwa kesesuaian antara individu dan pekerjaan dapat dipandang dari dua perspektif utama. Pertama, *Demands-Abilities Fit*, yaitu tingkat keselarasan antara pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan (*knowledge, skills, and abilities/KSA*) yang dimiliki individu dengan tuntutan atau persyaratan dari pekerjaan yang diberikan. Kedua, *Supplies-Needs Fit*, yaitu tingkat kesesuaian antara kebutuhan, nilai, dan preferensi individu dengan apa yang disediakan atau ditawarkan oleh pekerjaan dan organisasi (Kristof, 1996; Edwards, 1991).

Ketika peserta magang merasakan tingkat *person-job fit* yang tinggi, baik dari aspek *demands-abilities* maupun *supplies-needs*, mereka akan cenderung memandang pengalaman magang sebagai investasi pengembangan karier yang berharga. Hal ini pada gilirannya akan memperkuat keyakinan mereka terhadap kemampuan untuk bersaing di pasar tenaga kerja (Wang et al., 2023; Zhang et al., 2022). Sebaliknya, ketidaksesuaian antara kompetensi individu dengan tuntutan pekerjaan dapat memicu penurunan motivasi, kecemasan karier, dan keraguan terhadap prospek karier masa depan (Setiyana & Oktora, 2024; Layyeta et al., 2023).

Rendahnya persepsi keterpekerjaan yang ditemukan pada data awal tersebut diduga kuat dipicu oleh faktor ketidaksesuaian penempatan kerja selama masa magang atau *person-job fit* yang tidak berjalan optimal. Kesesuaian individu-pekerjaan didefinisikan sebagai tingkat keselarasan antara

pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dimiliki individu dengan tuntutan atau karakteristik dari tugas yang diberikan oleh Perusahaan (Wang et al., 2023). Ketika peserta magang ditempatkan pada posisi atau divisi yang tidak sesuai dengan latar belakang ilmu dan minatnya, mereka akan kesulitan melihat relevansi tugas harian dengan pengembangan karier jangka panjang mereka (Layyeta et al., 2023). Ketidaksesuaian tugas ini memicu perasaan bahwa waktu magang mereka terbuang sia-sia untuk pekerjaan yang monoton, sehingga gagal membentuk portofolio kompetensi yang menjual di mata industri. Selain itu, ketidaksesuaian penempatan juga berdampak negatif terhadap *work engagement* atau keterikatan kerja peserta magang dalam menjalankan tugas-tugasnya (Merdiaty, 2024).

Secara teoretis, tingkat kesesuaian individu-pekerjaan yang tinggi terbukti memberikan dampak positif yang luas terhadap cara pandang individu terhadap masa depannya (Zhang et al., 2022). Ketika peserta magang merasa tugas harian mereka selaras dengan kemampuan mereka, rasa percaya diri dan ketahanan mental mereka dalam menghadapi tantangan kerja akan tumbuh secara signifikan. Pengalaman keberhasilan dalam menuntaskan tugas-tugas industri yang relevan ini pada akhirnya akan mendongkrak persepsi keterpekerjaan subjektif mereka (Rothmann & Coetzee, 2022). Sebaliknya, adanya ketidaksesuaian bidang kerja atau *horizontal mismatch* hanya akan memperparah keraguan psikologis individu terhadap daya saing masa depan mereka (Setiyana & Oktora, 2024). Jika kondisi ini tidak dihindari karena tuntutan operasional perusahaan, maka peserta magang membutuhkan kemampuan adaptabilitas karier yang tinggi melalui pengenalan potensi diri yang mendalam agar tetap tangguh bertahan di situasi kerja apa pun (Savickas & Porter, 2022).

Meskipun penelitian mengenai kesesuaian kerja sudah banyak dilakukan pada subjek karyawan tetap (Fa et al., 2022; Sayuga et al., 2024), pengujian dalam konteks peserta magang dengan fokus pada pengaruh langsungnya terhadap variabel persepsi keterpekerjaan masih memerlukan pendalaman lebih lanjut. Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa adaptabilitas karier memiliki hubungan positif yang signifikan dengan *self-perceived employability* pada mahasiswa magang, yang menunjukkan pentingnya aspek psikologis dalam membentuk persepsi keterpekerjaan (Himawati & Santoso, 2023). Selain itu, *self-efficacy* juga berperan penting sebagai mediator dalam membentuk persepsi keterpekerjaan, di mana keyakinan diri terhadap kemampuan yang dimiliki menjadi faktor penentu dalam menghadapi tantangan dunia kerja (Chen & Lim, 2023; Pratama & Wulandari, 2024). Oleh karena itu, penelitian kuantitatif ini dilakukan untuk menguji secara empiris seberapa besar pengaruh langsung kesesuaian individu-pekerjaan terhadap persepsi keterpekerjaan peserta magang di PT Swabina Gatra. Hasil riset ini diharapkan tidak hanya memberikan kontribusi teoretis bagi ilmu Psikologi Industri dan Organisasi, tetapi juga memberikan rekomendasi praktis berupa program pembekalan karier berbasis penguatan adaptabilitas melalui metode analisis SWOT diri bagi manajemen perusahaan dalam mengoptimalkan potensi peserta magang.

METODE

Penelitian kuantitatif ini menggunakan desain korelasional untuk menguji pengaruh langsung antarvariabel tanpa memberikan perlakuan khusus kepada subjek di lapangan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh peserta magang aktif di PT Swabina Gatra. Mengingat jumlah populasi yang relatif kecil, teknik pengambilan sampel yang diterapkan adalah metode sampel jenuh (*saturated sampling*). Menurut , sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini dilakukan karena seluruh anggota populasi aktif dilibatkan secara penuh sebagai responden penelitian ($N = 50$) untuk meminimalisir bias dan meningkatkan representativitas data.

Pengumpulan data primer dilakukan menggunakan instrumen kuesioner tertutup dengan skala Likert 5 poin. Alternatif jawaban yang disediakan untuk setiap butir pernyataan terdiri dari: (1) Sangat Tidak Setuju (STS), (2) Tidak Setuju (TS), (3) Netral (N), (4) Setuju (S), dan (5) Sangat Setuju (SS). Instrumen ini disusun berdasarkan adaptasi teoretis dari konsep Person-Environment Fit yang dikembangkan oleh Kristof (1996) untuk mengukur kesesuaian individu-pekerjaan (X), yang mencakup dimensi demands-abilities fit dan supplies-needs fit. Sementara itu, instrumen untuk

mengukur persepsi keterpekerjaan (Y) diadaptasi dari dimensi employability menurut Fugate et al. (2004), yang meliputi aspek adaptabilitas pasar, identitas karier, dan modal manusia (*human capital*).

Hasil pengujian validitas menunjukkan bahwa seluruh butir pernyataan pada instrumen telah memenuhi kriteria valid. Berdasarkan uji keandalan instrumen, diperoleh koefisien reliabilitas sebesar 0,819 untuk variabel kesesuaian individu-pekerjaan (X) dan 0,864 untuk variabel persepsi keterpekerjaan (Y). Hasil tersebut diinterpretasikan berada pada kategori sangat reliabel, sehingga instrumen layak digunakan untuk pengumpulan data utama.

Alat analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis penelitian adalah Analisis Regresi Linear Sederhana dengan bantuan perangkat lunak statistik SPSS. Model penelitian yang diterapkan dalam studi ini merumuskan bahwa nilai variabel persepsi keterpekerjaan (Y) dipengaruhi oleh nilai konstanta (α), koefisien regresi (β) dari variabel kesesuaian individu-pekerjaan (X), serta nilai kesalahan gangguan (error atau ϵ). Pengujian signifikansi koefisien regresi dilakukan melalui Uji t untuk menguji pengaruh secara parsial variabel kesesuaian individu-pekerjaan terhadap persepsi keterpekerjaan. Uji t dipilih karena penelitian ini menggunakan regresi linear sederhana dengan satu variabel independen, sehingga pengujian difokuskan pada signifikansi pengaruh individual variabel X terhadap Y. Kriteria pengujian merujuk pada nilai signifikansi (*p-value*) < 0,05 sebagai dasar penolakan hipotesis nol ($H_0: \beta = 0$) dan penerimaan hipotesis alternatif ($H_1: \beta \neq 0$).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan terhadap seluruh peserta magang aktif di PT Swabina Gatra dengan jumlah responden sebanyak 50 orang ($N = 50$). Sebelum melangkah pada pengujian hipotesis menggunakan analisis regresi linear sederhana, peneliti terlebih dahulu menyajikan gambaran statistik deskriptif kuantitatif guna memetakan karakteristik sebaran data interval dari masing-masing variabel, dilanjutkan dengan uji prasyarat analisis yang meliputi uji normalitas dan uji linearitas.

Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif digunakan untuk memberikan gambaran umum mengenai data penelitian berdasarkan nilai rata-rata (*mean*), standar deviasi, nilai minimum, dan nilai maksimum dari masing-masing variabel. Rangkuman hasil analisis deskriptif disajikan pada Tabel 1.

Table 1. Distribusi Frekuensi Karakteristik Variabel Penelitian

Variabel	N	Minimum	Maksimum	Mean	Std. Deviation
Kesesuaian Individu-Pekerjaan (X)	50	16	35	28,24	3,946
Persepsi Keterpekerjaan (Y)	50	7	20	15,70	2,636

Sumber: Data Primer SPSS 29, 2026

Berdasarkan Tabel 1, variabel Kesesuaian Individu-Pekerjaan (X) memiliki nilai rata-rata (*mean*) sebesar 28,24 dengan standar deviasi 3,946, nilai minimum 16, dan nilai maksimum 35. Hal ini menunjukkan bahwa secara umum tingkat kesesuaian individu-pekerjaan peserta magang berada pada kategori sedang. Sementara itu, variabel Persepsi Keterpekerjaan (Y) memiliki nilai rata-rata sebesar 15,70 dengan standar deviasi 2,636, nilai minimum 7, dan nilai maksimum 20, yang mengindikasikan bahwa persepsi keterpekerjaan peserta magang juga cenderung berada pada kategori sedang.

Selanjutnya, skor riil yang diperoleh dari responden dikelompokkan secara proporsional ke dalam tiga kategori adaptif, yaitu kategori rendah, sedang, dan tinggi berdasarkan standardisasi rumus normasi kategorisasi. Distribusi frekuensi (*f*) dan persentase (%) karakteristik dari masing-masing variabel disajikan pada Tabel 2.

Table 2. Distribusi Frekuensi Karakteristik Variabel Penelitian

Variabel	Interval Skor	Kategori	Frekuensi (f)	Persentase (%)
Kesesuaian Individu Pekerja (X)	≤ 24	Rendah	6	12,0
	25 – 32	Sedang	37	74,0
	≥ 33	Tinggi	7	14,0
Persepsi Keterpekerjaan (Y)	≤ 13	Rendah	8	16,0
	14 – 18	Sedang	36	72,0
	≥ 19	Tinggi	6	12,0

Sumber: Data Primer SPSS 29, 2026

Berdasarkan Tabel 2, variabel Kesesuaian Individu-Pekerjaan (X) menunjukkan bahwa mayoritas responden (74,0%) berada pada kategori sedang dengan interval skor 25–32, diikuti kategori tinggi sebesar 14,0% (skor ≥ 33), dan kategori rendah sebesar 12,0% (skor ≤ 24). Sementara itu, variabel Persepsi Keterpekerjaan (Y) menunjukkan pola sebaran yang serupa, di mana sebagian

besar peserta magang (72,0%) berada pada kategori sedang dengan interval skor 14–18, diikuti kategori rendah sebesar 16,0% (skor ≤ 13), dan kategori tinggi sebesar 12,0% (skor ≥ 19).

Uji Prasyarat Analisis

Sebelum dilakukan pengujian hipotesis menggunakan analisis regresi linear sederhana, perlu dilakukan uji prasyarat analisis yang meliputi uji normalitas dan uji linearitas untuk memastikan bahwa model regresi yang digunakan memenuhi asumsi-asumsi statistik yang berlaku.

1. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel residual memiliki distribusi normal. Pengujian dilakukan menggunakan metode *Kolmogorov-Smirnov* dengan kriteria pengambilan keputusan yaitu data berdistribusi normal apabila nilai signifikansi $> 0,05$. Hasil uji normalitas disajikan pada Tabel 3.

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas *Kolmogorov-Smirnov* (N=50)

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.76513004
Most Extreme Differences	Absolute	.116
	Positive	.116
	Negative	-.116
Test Statistic		.116
Asymp. Sig. (2-tailed)		.088 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Data Primer SPSS 29, 2026

Berdasarkan Tabel 3, hasil uji normalitas menggunakan *Kolmogorov-Smirnov* menunjukkan nilai signifikansi (*Asymp. Sig. 2-tailed*) sebesar 0,088. Karena nilai signifikansi 0,088 $> 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa residual dalam model regresi ini berdistribusi normal. Dengan demikian, asumsi normalitas dalam analisis regresi telah terpenuhi dan pengujian hipotesis dapat dilanjutkan.

2. Uji Linearitas

Uji linearitas dilakukan untuk mengetahui apakah hubungan antara variabel independen (Kesesuaian Individu-Pekerjaan) dan variabel dependen (Persepsi Keterpekerjaan) bersifat linear. Pengujian dilakukan menggunakan *ANOVA Test for Linearity (Means Procedure)* dengan kriteria bahwa hubungan dinyatakan linear apabila nilai signifikansi *Deviation from Linearity* $> 0,05$. Hasil uji linearitas disajikan pada Tabel 4.

Tabel 4. Hasil Uji Linearitas (*ANOVA Test for Linearity*) (N=50)

ANOVA Table			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Skor_Y *	Between	(Combined)	230.405	13	17.723	5.795	.000
Skor_X	Groups	Linearity	187.831	1	187.831	61.419	.000
		Deviation from Linearity	42.573	12	3.548	1.160	.347
	Within Groups		110.095	36	3.058		
	Total		340.500	49			

Sumber: Data Primer SPSS 29, 2026

Berdasarkan Tabel 4, hasil uji linearitas menunjukkan nilai signifikansi *Deviation from Linearity* sebesar 0,347. Karena nilai signifikansi 0,347 $> 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat penyimpangan dari linearitas, yang berarti terdapat hubungan yang linear antara variabel Kesesuaian Individu-Pekerjaan (*X*) dan Persepsi Keterpekerjaan (*Y*). Selain itu, nilai signifikansi *Linearity* sebesar 0,000 ($< 0,05$) mengonfirmasi bahwa pengaruh variabel *X* terhadap variabel *Y* memang bersifat linear. Dengan demikian, asumsi linearitas terpenuhi dan penggunaan analisis regresi linear sederhana dalam penelitian ini dapat dilanjutkan.

Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dilakukan menggunakan Analisis Regresi Linear Sederhana untuk mengetahui pengaruh kesesuaian individu-pekerjaan terhadap persepsi keterpekerjaan pada peserta magang di PT Swabina Gatra. Pengujian signifikansi koefisien regresi dilakukan melalui Uji *t* untuk menguji pengaruh secara parsial variabel kesesuaian individu-

pekerjaan terhadap persepsi keterpekerjaan. Kriteria pengujian merujuk pada nilai signifikansi (p -value) < 0,05 sebagai dasar penolakan hipotesis nol. Rangkuman hasil pengujian regresi linear sederhana disajikan pada Tabel 5.

Tabel 5. Rangkuman Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana

Variabel	Koefisien Regresi (b)	t-hitung	Signifikansi (p)	R-square
(Konstanta)	1,690	0,918	0,363	
Kesesuaian Individu-Pekerjaan (X)	0,496	7,685	0,000	0,552

Sumber: Data Primer SPSS 29, 2026

Berdasarkan Tabel 5 di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi (R -Square) sebesar 0,552. Nilai tersebut menunjukkan bahwa variabel kesesuaian individu-pekerjaan (X) memberikan kontribusi sebesar 55,2% terhadap variasi perubahan skor persepsi keterpekerjaan (Y) peserta magang. Sementara itu, sisanya sebesar 44,8% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian ini.

Selanjutnya, berdasarkan hasil uji signifikansi parameter individual melalui Uji t pada Tabel 5, diperoleh nilai koefisien regresi untuk variabel kesesuaian individu-pekerjaan sebesar 0,496 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Karena nilai signifikansi yang diperoleh lebih kecil dari taraf nyata yang ditentukan ($0,000 < 0,05$), maka keputusan pengujian menunjukkan bahwa hipotesis penelitian diterima. Hal ini membuktikan secara empiris bahwa kesesuaian individu-pekerjaan (X) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap persepsi keterpekerjaan (Y) pada peserta magang di PT Swabina Gatra. Nilai koefisien regresi yang positif (0,496) mengindikasikan bahwa setiap peningkatan kualitas keselarasan penempatan tugas mahasiswa di tempat magang akan diikuti oleh peningkatan keyakinan subjektif mereka atas daya saing kariernya di pasar kerja luar secara nyata.

Pembahasan

Temuan empiris dalam penelitian ini membuktikan secara valid bahwa kesesuaian individu-pekerjaan (*person-job fit*) memiliki pengaruh positif dan signifikan yang sangat kuat dalam membentuk persepsi keterpekerjaan (*perceived employability*) pada peserta magang di PT Swabina Gatra. Berdasarkan hasil analisis regresi, kontribusi pengaruh yang diberikan oleh variabel kesesuaian individu-pekerjaan mencapai 55,2%. Angka ini mengindikasikan bahwa lebih dari separuh tinggi-rendahnya keyakinan subjektif peserta magang akan daya saing karier mereka ditentukan oleh seberapa baik keselarasan antara tugas harian di lapangan dengan karakteristik personal mereka (Layyeta et al., 2023).

Ketika tuntutan tugas dan penempatan divisi magang selaras dengan latar belakang pendidikan, minat, dan keahlian mahasiswa (*demands-abilities fit optimal*), mereka akan mempersepsikan aktivitas magang tersebut sebagai sarana investasi kompetensi yang bermakna. Sebaliknya, ketika perusahaan mampu memfasilitasi kebutuhan ekspektasi perkembangan karier mahasiswa (*supplies-needs fit terpenuhi*), peserta magang akan merasa optimis bahwa portofolio pengalaman kerja yang mereka bangun selama di PT Swabina Gatra memiliki nilai jual yang tinggi di pasar tenaga kerja luar (Rothmann & Coetzee, 2022). Temuan ini sejalan dengan penelitian yang menunjukkan bahwa kualitas magang yang dipersepsikan baik berpengaruh positif terhadap persepsi keterpekerjaan dan berpengaruh negatif terhadap kecemasan dalam memasuki dunia kerja (Sakapurnama & Hasan, 2023).

Keterkaitan psikologis yang dominan ini sejalan dengan prinsip Teori Sosial Kognitif Karier (*Social Cognitive Career Theory*) yang telah diperbarui dalam konteks kontemporer. Pengalaman keberhasilan performa kerja di lingkungan industri sesungguhnya bertindak sebagai bentuk penguasaan pengalaman (*mastery experience*) yang langsung mendongkrak ketahanan mental, fleksibilitas, dan kematangan berpikir individu dalam menavigasi kariernya (Lent et al., 1994). Peserta magang yang merasakan *person-job fit* yang tinggi cenderung lebih aktif menguasai keahlian baru, memiliki pemahaman wawasan industri yang matang, dan menunjukkan kapasitas adaptabilitas karier yang lebih baik (Wang et al., 2023; Noviati et al., 2024). Akumulasi dari pengalaman praktis yang relevan ini menumbuhkan kesiapan mental mahasiswa untuk siap diserap oleh pasar kerja secara kompetitif setelah lulus perkuliahan (Faisal et al., 2025).

Selain itu, temuan ini juga mendukung penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa adaptabilitas karier berperan sebagai prediktor signifikan terhadap *self-perceived employability* pada mahasiswa magang (Himawati & Santoso, 2023). Ketika peserta magang memiliki kemampuan untuk beradaptasi dengan perubahan dan tantangan di lingkungan kerja, mereka cenderung memiliki persepsi keterpekerjaan yang lebih tinggi. Hal ini juga terkait dengan peran *self-efficacy* atau efikasi diri sebagai faktor yang memperkuat hubungan antara pengalaman magang dengan persepsi

keterpekerjaan, di mana keyakinan terhadap kemampuan diri menjadi modal penting dalam menghadapi persaingan kerja (Chen & Lim, 2023; Pratama & Wulandari, 2024).

Namun, dinamika di lapangan sering kali memunculkan kondisi di mana ketidaksesuaian penempatan tugas atau fenomena *horizontal mismatch* tidak dapat dihindari karena tuntutan operasional perusahaan (Setiyana & Oktora, 2024). Tugas magang yang dirasa terlalu monoton atau kurang sejalan dengan kompetensi utama dapat menjadi bumerang psikologis yang memicu kecemasan karier dan keraguan diri pada praktikan (Schroth, 2019). Kondisi ini juga berdampak pada penurunan *work engagement* atau keterikatan kerja, yang pada akhirnya mempengaruhi kualitas pengalaman magang secara keseluruhan (Merdiaty, 2024).

Untuk menjembatani celah psikologis tersebut, kemampuan adaptabilitas karier peserta magang harus diintervensi dan diperkuat dari dalam. Salah satu strategi taktis yang dapat diterapkan adalah pembekalan metode analisis SWOT diri (*Strengths, Weaknesses, Opportunities, Threats*). Melalui refleksi SWOT diri secara objektif, peserta magang dilatih untuk mengidentifikasi kekuatan internal dan memetakan peluang eksternal dari setiap tugas yang mereka hadapi. Pendekatan ini sejalan dengan konsep *career crafting* di mana individu secara proaktif membentuk dan menyesuaikan jalur karier mereka melalui refleksi diri dan perencanaan strategis (Hirschi et al., 2022).

Secara teoretis, hasil penelitian ini memberikan kontribusi ilmiah bagi pengembangan ilmu Psikologi Industri dan Organisasi, khususnya dalam kajian mengenai pengembangan karier tenaga kerja muda. Temuan ini memperkuat relevansi Teori Sosial Kognitif Karier di lingkungan magang industri, dengan membuktikan bahwa hubungan langsung antara kesesuaian individu-pekerjaan memiliki pengaruh yang sangat signifikan terhadap pembentukan persepsi keterpekerjaan. Hasil riset membuktikan bahwa pengalaman keberhasilan dalam menuntaskan tugas yang sesuai menjadi stimulus kognitif yang kuat bagi individu untuk membentuk cara pandang positif terhadap kapasitas diri, pemetaan potensi, dan daya saing karier masa depan. Penelitian ini memperkaya khazanah literatur mengenai dinamika psikologis serta kapasitas adaptabilitas peserta magang, yang selama ini masih jarang dieksplorasi secara empiris menggunakan model regresi linear sederhana jika dibandingkan dengan subjek karyawan tetap.

Secara praktis, hasil penelitian ini memberikan dasar evaluasi yang konkret bagi manajemen sumber daya manusia di PT Swabina Gatra dalam mengelola program magang. Mengingat kontribusi kesesuaian kerja mencapai 55,2% terhadap persepsi keterpekerjaan, pihak perusahaan perlu lebih memperhatikan aspek keselarasan penempatan tugas harian dengan latar belakang kompetensi, jurusan, dan minat peserta magang sejak awal periode seleksi. Namun, karena penempatan tugas di lapangan sering kali harus menyesuaikan dengan kebutuhan operasional unit kerja yang mendesak, ketidaksesuaian bidang (*horizontal mismatch*) terkadang menjadi hal yang tidak dapat dihindari oleh perusahaan. Oleh karena itu, implikasi praktis utama dari riset ini adalah pentingnya menyediakan program pembekalan karier berkala dan pendampingan psikologis yang adaptif bagi peserta magang. Program rekomendasi ini difokuskan pada penguatan aspek psikologis melalui metode analisis SWOT diri untuk mengurai kecemasan karier dan meningkatkan adaptabilitas praktikan. Melalui pembekalan berbasis refleksi SWOT tersebut, peserta magang yang menghadapi ketidaksesuaian tugas tetap dapat mengidentifikasi kekuatan internal mereka secara optimal, mengeksplorasi peluang di tengah keterbatasan, serta tetap optimis dalam menghadapi transisi menuju dunia kerja nyata setelah lulus perkuliahan. Dengan demikian, meskipun ditempatkan di divisi yang kurang sesuai dengan ekspektasi awal, mahasiswa tetap mampu mengambil intisari pembelajaran, mengelola kecemasan internal, mengasah ketahanan psikologis, dan mempertahankan persepsi keterpekerjaan yang positif demi menyongsong transisi menuju dunia kerja yang sesungguhnya.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan dalam penelitian ini, dapat ditarik kesimpulan bahwa kesesuaian individu-pekerjaan (X) memiliki pengaruh positif dan signifikan yang sangat kuat terhadap persepsi keterpekerjaan (Y) pada peserta magang di PT Swabina Gatra. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat keselarasan antara kompetensi, minat, dan kualifikasi yang dimiliki peserta magang dengan karakteristik tugas harian yang diberikan oleh perusahaan, maka akan semakin tinggi pula keyakinan subjektif mereka terhadap daya saing dan kesiapan karier masa depan mereka. Sebaliknya, ketidaksesuaian penempatan kerja atau adanya fenomena *horizontal mismatch* terbukti menjadi faktor pemicu munculnya kecemasan internal yang

dapat menurunkan tingkat persepsi keterpekerjaan para lulusan muda dalam menghadapi pasar tenaga kerja luar.

UCAPAN TERIMA KASIH

Puji dan syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT atas segala berkah, rahmat, dan hidayah-Nya, sehingga penulisan artikel ilmiah ini dapat diselesaikan dengan baik. Artikel ini merupakan bagian dari hasil luaran penelitian skripsi yang disusun oleh penulis selaku mahasiswi Program Studi Psikologi Universitas Muhammadiyah Gresik. Penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada manajemen PT Swabina Gatra yang telah memberikan kesempatan, waktu, dan fasilitas untuk melaksanakan penelitian. Apresiasi setinggi-tingginya penulis haturkan kepada *Unit Manager*, beserta seluruh jajaran staf sumber daya manusia terkhusus unit rekrutmen atas bimbingan, arahan, dan ilmu praktis yang sangat berharga selama masa magang. Terima kasih juga penulis sampaikan kepada seluruh rekan peserta magang atas kesediaan waktu mereka dalam mengisi instrumen kuesioner serta partisipasi aktifnya selama proses pemberian intervensi di lapangan.

Penulis juga mengucapkan terima kasih yang mendalam kepada Dosen Pembimbing Magang atas segala waktu, kesabaran, masukan teoretis, dan bimbingan akademis yang senantiasa diberikan sejak awal perancangan program hingga penyempurnaan naskah ini. Terakhir, ungkapan rasa syukur dan terima kasih yang tak terhingga penulis persembahkan kepada keluarga tercinta, khususnya kedua Ibunda, kedua adik, serta suami tercinta yang tiada henti memberikan dukungan finansial yang luar biasa, doa, serta penguatan mental yang menjadi sumber motivasi terbesar bagi penulis dalam menyelesaikan seluruh rangkaian studi ini.

REFERENSI

- Chen, L., & Lim, W. M. (2023). Self-efficacy and perceived employability among university students: The mediating role of career adaptability. *Journal of Vocational Behavior*, 142, 103865. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2023.103865>
- Edwards, J. R. (1991). Person-job fit: A conceptual integration, literature review, and methodological critique. In C. L. Cooper & I. T. Robertson (Eds.), *International Review of Industrial and Organizational Psychology* (Vol. 6, pp. 283-357). Wiley.
- Fa, M., Sugi, L., & Ningsih, R. (2022). Pengaruh Person Organization Fit dan Person Job Fit Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kopontren MBS Water Suci Manyar Gresik. *Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, 4(1), 209–222.
- Faisal, A. B., Hendriani, S., & Novrianti, D. P. (2025). Pengaruh employability skill dan pengalaman magang terhadap kesiapan kerja mahasiswa Manajemen Universitas Riau. *Aksioma: Jurnal Manajemen*, 4(2), 150–162.
- Fugate, M., Kinicki, A. J., & Ashforth, B. E. (2004). Employability: A psycho-social construct, its dimensions, and applications. *Journal of Vocational Behavior*, 65(1), 14-38. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2003.10.005>
- Himawati, D., & Santoso, B. (2023). Career adaptability dan self perceived employability pada mahasiswa magang. *Jurnal Psikologi Perseptual*, 8(1), 49–59. <https://doi.org/10.24176/perseptual.v8i1.7571>
- Hirschi, A., Keller, A. C., & Häfner, V. (2022). Career crafting and perceived employability: The role of proactive personality and career adaptability. *Journal of Career Development*, 49(4), 712–728. <https://doi.org/10.1177/08948453211003672>
- Jackson, D., & Bridgstock, R. (2021). Eliciting graduate employability in higher education: Graduates' perceptions and experiences. *Studies in Higher Education*, 46(8), 1573–1587. <https://doi.org/10.1080/03075079.2019.1702074>
- Kristof, A. L. (1996). Person-organization fit: An integrative review of its conceptualizations, measurement, and implications. *Personnel Psychology*, 49(1), 1-49. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1996.tb01790.x>
- Layyeta, B. R., Tommy, P., & Suyasa, Y. S. (2023). Hubungan antara kualitas magang dan kesesuaian orang-pekerjaan pada mahasiswa magang. *Phronesis: Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan*, 12(1), 40–49.
- Lent, R. W., Singley, D., & Sheu, H. B. (2021). Social cognitive career theory: Current developments and future directions. *The Career Development Quarterly*, 69(1), 2–22. <https://doi.org/10.1002/cdq.12248>

- Merdiaty, N. (2024). Person-job fit on work engagement with meaningful work as mediator. *International Journal of Research in Business and Social Science*, 13(1), 134–145. <https://doi.org/10.20525/ijrbs.v13i1.3146>
- Nathasya, H. (2024). *Pengaruh pengalaman magang, minat kerja, soft skill dan hard skill terhadap kesiapan kerja mahasiswa Universitas PGRI Semarang angkatan 2020* [Undergraduate thesis, Universitas PGRI Semarang]. Universitas PGRI Semarang Repository.
- Noviati, N. P., Nu'man, T. M., Iqbal, M. M., & Akmala, L. A. (2024). Self-perceived employability in the digital era: Analysis of online social support, social media user type, and career adaptability. *Psikologika: Jurnal Pemikiran dan Penelitian Psikologi*, 29(2), 307–326. <https://doi.org/10.20885/jstl.vol29.iss2.art8>
- Pratama, R. A., & Wulandari, A. (2024). The mediating effect of self-efficacy on perceived supervisor support and self-perceived employability. *Jurnal Sains Psikologi*, 13(1), 45–58. <https://doi.org/10.19184/jsp.v13i1.50492>
- Rothmann, S., & Coetzee, M. (2022). Perceived employability and psychological well-being of university students: The role of career adaptability. *South African Journal of Industrial Psychology*, 48, a1987. <https://doi.org/10.4102/sajip.v48i0.1987>
- Sakapurnama, E., & Hasan, S. A. (2023). The effect of internship quality toward self-perceived employability through the mediation of career-entry worries for final year student at Universitas Indonesia. *International Journal of Research and Review in Applied Science, Management and Technology*, 11(2), 78–92.
- Savickas, M. L., & Porter, J. N. (2022). Career construction theory and practice: A 20-year retrospective. *Journal of Vocational Behavior*, 135, 103718. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2022.103718>
- Sayuga, H. D., Ambarwati, A., & Fatmawati, R. (2024). Pengaruh person-job fit dan person-organization fit terhadap kinerja karyawan PT. Sumatraco Langgeng Makmur. *Jurnal Ilmiah Administrasi Bisnis dan Inovasi*, 7(2), 145–163. <https://doi.org/10.25139/jiabi.v7i2.5772>
- Schroth, H. (2022). Generation Z in the workplace: Challenges and opportunities for organizations. *California Management Review*, 64(3), 45–62. <https://doi.org/10.1177/00081256221083456>
- Setiyana, A., & Oktora, S. I. (2024). Analisis horizontal mismatch pada tenaga kerja lulusan sekolah menengah kejuruan di Indonesia. *Jurnal Kependudukan Indonesia*, 19(2), 145–160. <https://doi.org/10.55980/jki.2024.5513>
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Wang, M., Liu, S., & Li, Y. (2023). Person-job fit and employee outcomes: A meta-analytic review and future research directions. *Journal of Organizational Behavior*, 44(5), 678–702. <https://doi.org/10.1002/job.2712>
- Zhang, J., Wu, X., & Chen, Z. (2022). The impact of person-job fit on career success: The mediating role of work engagement and job satisfaction. *Personnel Review*, 51(3), 892–911. <https://doi.org/10.1108/PR-05-2020-0345>