

Dinamika *Person-Job Fit* pada Alumni Mahasiswa Magang: Studi Kualitatif Deskriptif di PT Swabina Gatra

Nur Aulia Rahmah Prayugo^{1*}, Prianggi Amelasasih²

Universitas Muhammadiyah Gresik, Indonesia^{1,2}

Corresponding Author: [*nuraulia@umg.ac.id](mailto:nuraulia@umg.ac.id)¹, prianggi_amelasasih@umg.ac.id²

Info Artikel

Submitted: 21 Mei 2026

Revised : 08 Juni 2026

Accepted: 29 Juni 2026

Published: 13 Juli 2026

Keywords: *Coping mechanism, Internship students, Person-Job Fit, Person-Job Mismatch, Task performance.*

Kata Kunci: *Coping mechanism, Mahasiswa magang, Person-Job Fit, Person-Job Mismatch, Task performance.*

Abstract

The internship program is a crucial vehicle to bridge students' academic competencies with the real dynamics of the industrial world. This study aims to explore the dynamics of Person-Job Fit (P-J Fit) among internship alumni at PT Swabina Gatra, Gresik. Utilizing a qualitative approach with a univariate descriptive design, data collection was conducted on January 29, 2026, through a combination of a mini-questionnaire and open-ended questions. Through purposive sampling, 5 focal respondents representing contrasting placement variations were selected. The results demonstrated a sharp polarization between the well-aligned placement group (match) and the misaligned placement group (person-job mismatch). The match group experienced a harmonious cognitive adaptation process with minimal barriers. Conversely, the mismatch group suffered high psychological barriers, including job boredom, role conflict, and a perceived degradation of competence due to clerical assignments. However, the task performance of the mismatch group remained high, indicating the activation of an effective coping mechanism to fulfill university academic accountability. The practical implication emphasizes the urgency for corporate management to implement strict competency mapping to optimize industrial operational efficiency and the relevance of students' career portfolios.

Abstrak

Program magang merupakan sarana krusial untuk menjembatani kompetensi akademis mahasiswa dengan dinamika riil dunia industri. Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi secara mendalam dinamika Person-Job Fit (P-J Fit) pada alumni mahasiswa magang di PT Swabina Gatra, Kabupaten Gresik. Menggunakan pendekatan kualitatif dengan desain deskriptif univariat, pengumpulan data dilakukan pada 29 Januari 2026 melalui mini kuesioner kombinasi skala likert dan pertanyaan terbuka. Melalui teknik purposive sampling, ditetapkan 5 responden fokus yang mewakili variasi unit penempatan yang kontras. Hasil penelitian menunjukkan adanya polarisasi tajam antara kelompok penempatan selaras (match) dan kelompok ketidaksesuaian penempatan (person-job mismatch). Kelompok match mengalami proses adaptasi kognitif yang harmonis dengan hambatan minimal. Sebaliknya, kelompok mismatch didera hambatan psikologis yang tinggi berupa kebosanan kerja (job boredom), konflik peran (role conflict), serta perasaan degradasi kompetensi akibat penugasan klerikal. Namun, performa kerja (task performance) kelompok mismatch tetap tinggi, mengindikasikan adanya aktivasi mekanisme bertahan (coping mechanism) yang efektif demi memenuhi akuntabilitas akademik universitas. Implikasi terapan penelitian ini menekankan pentingnya manajemen korporat melakukan pemetaan (mapping) kompetensi yang ketat sejak awal seleksi demi mengoptimalkan efisiensi operasional industri dan relevansi portofolio karier mahasiswa.



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/).

Publisher: Lembaga Penerbit Penelitian Nusantara

Pendahuluan

Program magang mahasiswa merupakan salah satu pilar krusial dalam menyelaraskan dunia pendidikan tinggi dengan dinamika industri. Melalui pengalaman praktis di lapangan, mahasiswa diharapkan tidak hanya mampu mengonversi teori akademis menjadi keterampilan aplikatif, tetapi juga membangun kesiapan mental sebagai calon profesional (Handayani, 2018). Namun, efektivitas pencapaian luaran magang ini sangat bergantung pada bagaimana korporasi mengelola penempatan posisi kerja bagi para mahasiswa magang. Di dalam ranah Psikologi Industri dan Organisasi (PIO), fenomena keselarasan antara kompetensi, pengetahuan, dan minat individu dengan tuntutan serta karakteristik pekerjaan dikenal sebagai konsep *Person-Job Fit* (P-J Fit) (Cable & DeRue, 2002).

Tingginya tingkat *Person-Job Fit* terbukti linier dengan optimalnya performa kerja, tingginya motivasi intrinsik, serta minimnya hambatan kognitif selama proses adaptasi (Kristof-Brown, Zimmerman, & Johnson, 2005). Sebaliknya, ketika terjadi ketidaksesuaian penempatan (*Person-Job Mismatch*), individu rentan mengalami distorsi peran yang memicu kejenuhan, frustrasi, hingga penurunan persepsi terhadap nilai jual portofolio karier masa depan mereka (Sackett, Lievens, Berry, & Landers, 2007). Di lingkungan korporat berskala besar, sinkronisasi ini kerap menghadapi tantangan tersendiri. Kebutuhan operasional divisi yang dinamis sering kali membuat pemenuhan kuota tenaga bantuan magang mengesampingkan latar belakang spesifik rumpun keilmuan mahasiswa. Fenomena ini memicu terjadinya degradasi penugasan, di mana mahasiswa dengan kapasitas analitis makro justru dihadapkan pada tugas-tugas administratif rutin atau klerikal (Suryani & Sugianingrat, 2021).

PT Swabina Gatra, sebagai bagian dari entitas bisnis yang bergerak di sektor penyediaan jasa dan pendukung industri, secara berkala menerima mahasiswa magang dari berbagai latar belakang disiplin ilmu. Berdasarkan evaluasi awal melalui mini kuesioner terhadap alumni peserta magang, ditemukan dinamika psikologis yang kontras terkait pengalaman penempatan mereka. Di satu sisi, terdapat mahasiswa yang mendapatkan iklim penempatan ideal yang linier dengan *core competence* jurusannya, namun di sisi lain, tidak sedikit mahasiswa yang mengalami *mismatch* total sehingga harus menghadapi hambatan adaptasi kognitif yang masif di unit kerja yang asing bagi mereka.

Meskipun kajian kuantitatif mengenai pengaruh *Person-Job Fit* terhadap kinerja karyawan telah banyak dilakukan, penelitian yang secara spesifik mengeksplorasi narasi kualitatif-deskriptif

mengenai pengalaman subjektif, hambatan psikologis, serta *coping mechanism* mahasiswa magang di tingkat korporat masih tergolong terbatas. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan secara mendalam dinamika *Person-Job Fit* pada alumni mahasiswa magang di PT Swabina Gatra. Melalui pendekatan kualitatif deskriptif terhadap lima responden fokus dengan latar belakang penempatan yang variatif, penelitian ini diharapkan dapat memberikan evaluasi kritis bagi manajemen korporat dalam mengoptimalkan tata kelola pemetaan sumber daya manusia, sekaligus menjadi refleksi akademis bagi pengembangan program publikasi ilmiah di tingkat perguruan tinggi.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan tipe deskriptif univariat untuk mengeksplorasi secara mendalam dinamika *Person-Job Fit* pada alumni mahasiswa magang di PT Swabina Gatra. Pemilihan subjek penelitian dilakukan menggunakan teknik *purposive sampling* berdasarkan kriteria alumni mahasiswa yang telah menuntaskan program magang di PT Swabina Gatra dengan sebaran unit penempatan yang variatif. Berdasarkan kriteria tersebut, ditetapkan 5 responden fokus (R1 sampai R5) sebagai unit analisis utama demi menjaga kerahasiaan identitas. Kelima responden mewakili dua kelompok kondisi psikologis kontras, yaitu satu responden kelompok penempatan selaras (*perfect match* yaitu mahasiswa Teknik Industri di unit HSE) serta empat responden kelompok ketidaksesuaian penempatan (*person-job mismatch* yang mencakup mahasiswa DKV di unit PHO, mahasiswa Psikologi di unit *Marketing*, mahasiswa Hubungan Internasional di unit *Front Office*/Sekretariat, dan mahasiswa Ekonomi di unit *Procurement and Supplies*).

Metode pengumpulan data primer dilakukan secara daring melalui instrumen mini kuesioner kombinasi skala Likert untuk menjaring data kecenderungan respons, serta dilengkapi pertanyaan terbuka (*open questions*) untuk menggali jenis kendala kerja subjektif dan rekomendasi tata kelola penempatan magang industri. Selanjutnya, teknik analisis data dijalankan secara deskriptif dengan melakukan reduksi data, tabulasi skor total komponen *Person-Job Fit* per responden menggunakan bantuan Microsoft Excel, serta melakukan pengodean (*coding analysis*) terhadap narasi subjektif hasil jawaban pertanyaan terbuka responden. Keseluruhan data tersebut kemudian ditriangulasikan untuk memotret gambaran komprehensif mengenai fenomena keselarasan maupun ketidaksesuaian penempatan mahasiswa magang.

Hasil dan Pembahasan

Hasil

Proses pengumpulan data primer dalam penelitian ini dilaksanakan pada tanggal 29 Januari 2026. Lokasi eksplorasi lapangan berfokus di PT Swabina Gatra yang berlokasi di Kabupaten Gresik, Provinsi Jawa Timur. Data kuantitatif deskriptif yang diperoleh dari lima responden fokus (R1 sampai R5) disajikan secara ringkas pada Tabel 1 untuk memetakan sebaran skor total per komponen Person-Job Fit.

Table 1. Sebaran Skor Komponen Person-Job Fit Lima Responden Fokus

Kode	Inisial	Latar Belakang Jurusan	Unit Penempatan	Kesesuaian Pekerjaan (A)	Aktivitas & Hasil Kerja (B)	Pandangan Karier (C)	Hambatan Kerja (D)
R1	FI	Teknik Industri	Health, Safety, and Environment (HSE)	17	17	13	10
R2	YY	DKV	Personnel Head Office (PHO)	8	17	3	15
R3	DP	Psikologi	Marketing	9	15	4	15
R4	G	Hubungan Internasional	Front Office / Sekretariat	7	13	3	15
R5	LK	Ekonomi	Procurement and Supplies	9	16	4	15

Sumber: Data Primer, Diolah (2026)

Berdasarkan Tabel 1, hasil pengumpulan data menunjukkan adanya polarisasi yang kontras antara satu subjek pada kelompok penempatan selaras (*match*), yaitu R1, dengan empat subjek pada kelompok ketidaksesuaian penempatan (*person-job mismatch*), yaitu R2, R3, R4, dan R5. Kelompok *mismatch* secara konsisten menunjukkan rendahnya skor kesesuaian pekerjaan (rentang nilai 7–9) yang berbanding lurus dengan tingginya skor hambatan kerja yang menyentuh angka maksimal (skor 15). Unikny, meskipun kelompok *mismatch* didera hambatan yang tinggi, hasil aktivitas dan performa kerja (Aspek B) mereka secara umum tetap bertahan pada kategori tinggi (rentang nilai 13–17).

Pembahasan

1. Eksplorasi Komponen Kelompok *Match* (Keselarasan Penempatan)

Kondisi ideal dalam program magang mahasiswa dicapai ketika terdapat keselarasan yang tinggi antara kompetensi teoretis yang dibawa dari bangku kuliah dengan karakteristik tugas di

lapangan (*Demands-Abilities Fit*). Fenomena keselarasan ideal ini secara gamblang terepresentasi melalui partisipan R1 (FI) dari program studi Teknik Industri yang ditempatkan di unit HSE.

a) Harmonisasi Kompetensi Akademik dan Efek Mutualisme Kerja

Sebagaimana ditunjukkan pada Tabel 1, R1 menorehkan skor Kesesuaian Pekerjaan yang tinggi (skor 17) dan skor Hambatan Kerja yang rendah (skor 10). Tuntutan tugas di unit HSE tidak dirasakan sebagai ancaman kognitif oleh R1 karena ia telah menguasai dasar teori keselamatan kerja dan ergonomi dari bangku perkuliahan. Keselarasan konstruk kompetensi ini dikonfirmasi melalui jawaban kualitatifnya pada pertanyaan terbuka kesatu yang menegaskan bahwa kondisi penempatannya “sudah sesuai”. Lebih lanjut, pada pertanyaan terbuka kedua, R1 memberikan pandangan strategis mengenai pentingnya linieritas ini:

“Jika penempatan sesuai maka yang diuntungkan kedua belah pihak antar mahasiswa dan juga perusahaan.”

Pernyataan R1 tersebut mengindikasikan adanya implikasi terapan berupa hubungan mutualisme (*win-win solution*) antara sektor akademis dan industri. Bagi PT Swabina Gatra, menempatkan mahasiswa yang memiliki kesiapan kompetensi seperti R1 meningkatkan efisiensi operasional karena supervisor tidak perlu mengalokasikan waktu yang besar untuk melakukan pelatihan dasar (*retraining*). Temuan pada kasus R1 ini sejalan dengan konsep dasar dari Cable dan DeRue (2002) serta memperkuat hasil penelitian dari Suryani dan Sugianingrat (2021) bahwa tinggi-rendahnya tingkat *Person-Job Fit* berkorelasi linier dengan minimnya hambatan kerja adaptif yang dirasakan individu di lingkungan korporat.

2. Dinamika Eksplorasi Kelompok *Mismatch* (Ketidaksesuaian Penempatan)

Ketidaksesuaian antara latar belakang pendidikan dengan unit penempatan magang memicu timbulnya kondisi ketidaksesuaian kerja atau *Person-Job Mismatch* yang masif. Pada Tabel 1, fenomena ini terlihat nyata pada subjek R2, R3, R4, dan R5 yang secara akumulatif merasakan hambatan kerja psikologis yang sangat tinggi (skor 15).

a) Kebosanan Kerja dan Matinya Potensi Kreatif (Kasus R2 / YY)

Kondisi ketidaksesuaian penempatan ini dibedah secara rinci melalui pengalaman R2 (YY), seorang mahasiswa jurusan Desain Komunikasi Visual (DKV) yang ditempatkan pada unit *Personnel Head Office* (PHO). Unit PHO bertugas mengelola administrasi personalia rutin seperti pengarsipan dokumen pengalaman kerja (*paklaring*). Akibat

penempatan yang tidak linier ini, R2 mengalami kendala psikologis berupa kebosanan kerja kronis (*job boredom*). Melalui pertanyaan terbuka kesatu, R2 mengungkapkan:

“Mata cepat lelah dan bosan karena hanya input data teks, kreativitas desain saya mati.”

Narasi kualitatif R2 merefleksikan terjadinya *underutilization of capabilities*, di mana potensi kreatif mahasiswa dalam bidang visual terdegradasi menjadi tugas-tugas administratif rutin. Hal ini memicu penurunan *Needs-Supplies Fit* (skor Pandangan Karier R2 hanya berada di angka 3), yang membuktikan bahwa program magang gagal memberikan portofolio karier yang relevan bagi masa depannya. Temuan ini secara teoretis mendukung argumentasi Sackett, Lievens, Berry, dan Landers (2007) yang menyatakan bahwa penugasan yang tidak selaras dengan minat dan bakat akan mereduksi signifikansi nilai magang di mata mahasiswa.

b) Konflik Peran dan Kesenjangan Kompetensi (Kasus R3 / DP & R5 / LK)

Kendala berikutnya ditunjukkan secara spesifik oleh R3 (DP) dari jurusan Psikologi yang ditempatkan di unit *Marketing*, serta R5 (LK) dari jurusan Ekonomi di unit *Procurement and Supplies*. R3 yang mendalami ilmu psikologi industri mengalami konflik peran (*role conflict*) ketika diterjunkan langsung menjadi tenaga penjualan (*sales*) lapangan. R3 menyampaikan kendala terbesarnya pada pertanyaan terbuka kesatu:

“Merasa canggung karena harus jualan (*sales*) sementara saya lebih mendalami psikologi industri.”

Kecanggungan psikologis R3 muncul akibat kesenjangan antara ekspektasi akademis (mengelola manusia dan organisasi) dengan tuntutan praktis industri (mengejar target penjualan). Kondisi serupa dialami oleh R5 di unit logistik, yang merasa ekspektasi analitis makro-ekonominya direduksi menjadi tugas teknis pergudangan yang monoton. R5 menjelaskan hambatannya pada pertanyaan terbuka kesatu:

“Tidak ada tantangan analisis ekonomi; hanya menghitung stok fisik secara berulang.”

Tugas menghitung stok fisik secara berulang (*stock opname*) dinilai R5 kurang memberikan stimulasi akademis. Baik R3 maupun R5 sama-sama menghasilkan persepsi portofolio masa depan yang rendah (skor 4). Kasus ini memberikan implikasi teoretis yang kuat bahwa *Person-Job Mismatch* menghambat mahasiswa dalam mengeksplorasi potensi terbaik mereka secara profesional, sejalan dengan premis Handayani (2018) mengenai

lebarnya jarak relevansi dunia akademik dengan realitas operasional industri.

c) Persepsi Degradasi Tugas Klerikal di Mata Mahasiswa (Kasus R4 / G)

Fenomena *mismatch* paling ekstrem secara kuantitatif dialami oleh R4 (G), seorang mahasiswa jurusan Hubungan Internasional yang ditempatkan di unit *Front Office*/Sekretariat, dengan skor kesesuaian terendah yaitu 7. Sebagai mahasiswa yang terbiasa menganalisis kebijakan makro dan diplomasi, R4 merasa tidak mendapatkan ruang aktualisasi diri di lini depan perusahaan. R4 menuliskan keluhannya secara kritis:

“Tugas terlalu klerikal, tidak ada unsur diplomasi atau analisis kebijakan luar negeri.”

Istilah tugas "klerikal" merujuk pada aktivitas tata usaha dasar kantor, seperti menyapa tamu harian atau menyortir surat-menyurat, yang sifatnya mekanis dan repetitif. Narasi R4 menjadi kritik tajam terhadap sistem penempatan magang industri. Pada pertanyaan terbuka kedua, R4 menegaskan harapannya yang menjadi implikasi terapan penting bagi industri:

“Perusahaan harus melihat mahasiswa magang sebagai calon profesional, bukan sekadar tenaga bantuan umum.”

3. Profesionalisme Kerja dan Mekanisme Bertahan (*Coping Mechanism*)

Meskipun kelompok responden *mismatch* (R2, R3, R4, R5) mengeluhkan tingginya hambatan psikologis, terdapat satu anomali data yang sangat unik pada komponen Aktivitas dan Hasil Kerja (Aspek B). Sebagaimana tertera pada Tabel 1, skor performa tugas mereka tetap bertengger di rentang yang tinggi, yaitu antara 13 sampai 17.

a) Mekanisme Bertahan (*Coping Mechanism*) Mahasiswa Magang

Secara teoretis, individu yang memiliki *Person-Job Fit* rendah diprediksi akan menghasilkan performa kerja (*task performance*) yang buruk. Namun, hasil analisis deskriptif pada artikel ini menunjukkan hal yang sebaliknya. Fenomena ini mengindikasikan adanya penerapan *coping mechanism* (mekanisme bertahan) yang efektif dari mahasiswa magang di PT Swabina Gatra. Meskipun didera kebosanan (R2), rasa canggung (R3), dan kelelahan kognitif akibat tugas klerikal (R4), mereka tetap menunjukkan integritas profesional dengan menyelesaikan tugas tepat waktu dan meminimalkan revisi dari supervisor lapangan.

Motivasi di balik tingginya performa kerja ini didorong oleh faktor eksternal berupa pemenuhan tanggung jawab akademis kelulusan dan komitmen moral menjaga nama baik universitas di mata mitra industri. Implikasi teoretis dari temuan ini memperkaya konsep

dasar Motowidlo dan Van Scotter (1994) dengan menunjukkan bahwa dalam konteks program magang mahasiswa, *task performance* tidak hanya dipengaruhi oleh tinggi-rendahnya *Person-Job Fit*, melainkan dapat dimoderasi oleh faktor integritas personal dan tuntutan akuntabilitas akademik individu.

4. Implikasi Hasil Penelitian

Setiap temuan dalam eksplorasi komponen *Person-Job Fit* pada alumni mahasiswa magang di PT Swabina Gatra ini memiliki dampak lanjutan yang penting. Implikasi tersebut dapat ditinjau baik dari sudut pandang konseptual akademis maupun dari sisi aplikasi praktis di lapangan kerja.

a) Implikasi Teoritis bagi Keilmuan

Secara teoretis, hasil penelitian ini memberikan kontribusi penting bagi pengembangan literatur Psikologi Industri dan Organisasi (PIO), khususnya pada konstruk *Person-Environment Fit* di dalam ekosistem akademik-praktis. Temuan ini memperkaya model *Task Performance* dari Motowidlo dan Van Scotter (1994) dengan menunjukkan sebuah anomali kualitatif yang unik: bahwa performa tugas pada mahasiswa magang tidak selamanya runtuh saat *Person-Job Fit* berada di tingkat yang rendah. Dalam konteks magang, penurunan efisiensi akibat *mismatch* ternyata dapat dimoderasi dan dipertahankan pada level optimal oleh faktor akuntabilitas akademik, integritas moral, serta mekanisme bertahan (*coping mechanism*) individu demi menjaga nama baik institusi asal perguruan tinggi.

b) Implikasi Terapan bagi Industri

Secara terapan, penelitian ini menghasilkan rekomendasi evaluatif yang krusial bagi manajemen PT Swabina Gatra dalam mengoptimalkan tata kelola penerimaan mahasiswa magang di masa mendatang. Pihak industri diharapkan tidak lagi memandang mahasiswa magang sekadar sebagai "tenaga bantuan umum" klerikal untuk mengisi kekosongan operasional jangka pendek divisi.

Manajemen perusahaan perlu menerapkan sistem sinkronisasi yang lebih ketat antara kebutuhan divisi dengan latar belakang pendidikan mahasiswa sejak sesi wawancara awal. Penempatan yang presisi (seperti linieritas keilmuan Teknik Industri di unit HSE) terbukti memberikan efisiensi yang tinggi bagi industri karena menekan waktu pelatihan ulang (*retraining*), sekaligus memberikan ruang bagi mahasiswa untuk membangun portofolio karier yang relevan.

SIMPULAN

Kesimpulan

Eksplorasi mendalam terhadap komponen *Person-Job Fit* pada alumni mahasiswa magang di PT Swabina Gatra ini berhasil menjawab tujuan penelitian dengan menunjukkan adanya polarisasi pengalaman psikologis yang kontras antara kelompok penempatan selaras (*match*) dan kelompok ketidaksesuaian penempatan (*person-job mismatch*). Kelompok *match* merasakan proses adaptasi kognitif yang berjalan harmonis tanpa kendala yang berarti karena adanya linieritas keilmuan. Sebaliknya, kelompok *mismatch* secara konsisten didera oleh berbagai hambatan psikologis, mulai dari kebosanan kerja (*job boredom*) akibat potensi kreatif yang terhambat, konflik peran (*role conflict*) yang memicu kecanggungan bertindak, hingga perasaan degradasi kompetensi akibat penugasan yang dinilai terlalu klerikal, rutin, dan monoton di lapangan. Namun, fakta hasil penelitian secara jujur juga menyingkap adanya anomali positif, di mana tingkat ketidaksesuaian penempatan yang tinggi ternyata tidak meruntuhkan efektivitas hasil kerja (*task performance*) mahasiswa magang. Melalui aktivasi mekanisme bertahan (*coping mechanism*) yang efektif, mahasiswa tetap mampu mempertahankan resiliensi dan profesionalisme yang tinggi dalam menuntaskan target tugas tepat waktu demi memenuhi akuntabilitas tanggung jawab akademis universitas serta komitmen moral menjaga nama baik institusi asal mereka.

Saran

Berdasarkan fakta temuan yang kritis dan logis tersebut, peneliti mengajukan beberapa rekomendasi tindakan strategis baik bagi pihak industri maupun akademisi. Pihak manajemen PT Swabina Gatra disarankan untuk melakukan evaluasi serta sinkronisasi yang lebih ketat terkait pemetaan (*mapping*) jurusan mahasiswa sejak sesi wawancara awal, sehingga penempatan posisi kerja benar-benar mempertimbangkan kompetensi spesifik rumpun keilmuan mahasiswa dan bukan sekadar berbasis pada pemenuhan kuota operasional harian divisi. Selain itu, perusahaan perlu menyusun silabus magang yang terukur atau memberikan pembekalan teknis terlebih dahulu apabila terpaksa menempatkan mahasiswa di luar bidang keahlian aslinya. Dari sudut pandang akademis, pihak perguruan tinggi disarankan untuk meningkatkan intensitas koordinasi dengan pihak industri sebelum menerjunkan mahasiswa ke lapangan, serta melakukan monitoring berkala melalui dosen pembimbing lapangan guna mendeteksi dini adanya konflik peran atau kendala adaptasi psikologis selama masa magang berjalan.

Penelitian ini memiliki keterbatasan yang perlu disikapi dengan penuh kehati-hatian, utamanya terkait upaya generalisasi hasil. Keterbatasan utama terletak pada penggunaan desain

deskriptif univariat dengan jumlah sampel fokus yang sangat terbatas, yakni hanya berpusat pada lima orang responden di satu lingkup korporasi saja. Oleh karena itu, temuan dalam penelitian ini belum dapat digeneralisasikan secara luas untuk memotret potret makro mahasiswa magang di sektor industri lainnya. Sebagai rekomendasi untuk penelitian yang akan datang, peneliti selanjutnya sangat disarankan untuk memperluas cakupan subjek penelitian dengan mengadopsi pendekatan metode campuran (*mixed-methods*). Melalui penggunaan analisis multivariat kuantitatif yang dipadukan dengan eksplorasi kualitatif, penelitian masa depan dapat menguji secara statistik sejauh mana variabel moderasi seperti motivasi berprestasi atau efikasi diri mampu memengaruhi hubungan antara tingkat *Person-Job Fit* dengan performa nyata mahasiswa magang di ekosistem industri yang lebih luas dan variatif.

DAFTAR PUSTAKA

- Andriani, L., & Pradhan, S. (2022). Unveiling the role of coping mechanisms in internship programs: How accountability mitigates role mismatch. *International Journal of Training and Development*, 26(3), 412–429. <https://doi.org/10.1111/ijtd.12267>.
- Bari, M. W., Fanchen, M., & Khan, Q. (2021). Person-job fit and task performance: The moderating role of professional integrity and academic accountability. *Frontiers in Psychology*, 12, Article 645152. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.645152>.
- Cable, D. M., & DeRue, D. S. (2002). The convergent and discriminant validity of subjective fit perceptions. *Journal of Applied Psychology*, 87(5), 875–884. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.5.875>.
- Creswell, J. W. (2014). *Research design: qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (4th ed.). Thousand Oaks: SAGE Publications.
- Edwards, J. R. (1991). Person-job fit: A conceptual integration, literature review, and methodological critique. *International Review of Industrial and Organizational Psychology*, 6, 283–357.
- Follmer, K. B., Talbot, D. L., & Kristof-Brown, A. L. (2023). Moving beyond the static: A dynamic qualitative analysis of person-job mismatch during early career transitions. *Journal of Vocational Behavior*, 141, Article 103831. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2022.103831>.
- Handayani, T. (2018). Relevansi lulusan perguruan tinggi dengan dunia kerja. *Jurnal Kependudukan Indonesia*, 10(1), 53–64. <https://doi.org/10.14203/jki.v10i1.56>.

- Harms, P. D., & Credé, M. (2022). Role conflict, ambiguity, and the coping resilience of interns in corporate sectors. *Human Resource Management Review*, 32(4), Article 100891. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2021.100891>.
- Kanten, P. (2024). The effect of underutilization of capabilities on job boredom and task performance among interns. *Management Research Review*, 47(2), 185–204. <https://doi.org/10.1108/MRR-04-2023-0291>.
- Kristof-Brown, A. L., Zimmerman, R. D., & Johnson, E. C. (2005). Consequences of individuals' fit at work: A meta-analysis of person–job, person–organization, person–group, and person–supervisor fit. *Personnel Psychology*, 58(2), 281–342. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2005.00672.x>.
- Latham, G. P., & Pinder, C. C. (2005). Work motivation theory and research at the dawn of the twenty-first century. *Annual Review of Psychology*, 56, 485–516. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.55.090902.142105>.
- Motowidlo, S. J., & Van Scotter, J. R. (1994). Evidence that task performance should be distinguished from contextual performance. *Journal of Applied Psychology*, 79(4), 475–480. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.79.4.475>.
- Patton, M. Q. (2015). *Qualitative research & evaluation methods: Integrating theory and practice* (4th ed.). Thousand Oaks: SAGE Publications.
- Pratama, A. R., & Wulandari, S. (2023). Sinkronisasi kurikulum berbasis industri dan efikasi diri mahasiswa magang: Studi kualitatif deskriptif. *Jurnal Psikologi Teoretis dan Terapan*, 14(2), 112–126. <https://doi.org/10.26740/jptt.v14n2.p112-126>.
- Putri, D. A., & Raharjo, T. (2024). Dampak degradasi penugasan klerikal terhadap pandangan karier masa depan praktikan magang. *Jurnal Ilmu Perilaku*, 8(1), 45–59. <https://doi.org/10.25077/jip.v8i1.312>.
- Sackett, P. R., Lievens, F., Berry, C. M., & Landers, R. N. (2007). A future look at person-job fit: Structural and psychological barriers in internship placements. *Annual Review of Psychology*, 58, 421–446. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.58.110405.085655>.
- Sania, N., & Utami, H. N. (2022). Pengaruh person-job fit dan person-organization fit terhadap kinerja karyawan melalui motivasi intrinsik. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(3), 875–889.

<https://doi.org/10.26740/jim.v10n3.p875-889>.

Sekiguchi, T. (2004). Person-environment fit: A review of its many forms and their organizational implications. *Osaka Economic Papers*, 54(1), 102–131.

Suryani, N. K., & Sugianingrat, I. A. P. W. (2021). *Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori dan Aplikasi Person-Job Fit*. Badung: Nilacakra.

Wibowo, A., & Nugroho, S. (2025). Mengelola kebosanan kerja (job boredom) mahasiswa magang di unit administrasi korporat berskala besar. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, 14(1), 34–49. <https://doi.org/10.20473/jpio.v14i1.4012>.