P-ISSN 2407-2087
E-ISSN 2722-371X
PROFESSIONAL
JURNAL KOMUNIKASI & ADMINISTRASI PUBLIK

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Peserta Magang Msib 7 Di Ruang Belajar Aqil

Alfentira Mega Sasikaraya [1]; Binti Azizatun Nafi'ah [2]
[1]Study Program of Public Administration [2]Study Program of Public Administration
Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Jawa Timur
[2] Department of Public Administration, Faculty of Social Science and Political Science, Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Jawa Timur
Email: [1] 22041010115@student.upnjatim.ac.id ;[2] binti.azizatun.adneg@upnjatim.ac.id

ARTICLE HISTORY
Received [05 Januari 2025]
Revised [22 Mei 2025]
Accepted [26 Mei 2025]

KEYWORDS
Work Environment, Motivation, MSIB.

This is an open access article under the CC–BY-SA license

ABSTRAK
Magang dan Studi Indepen Bersertifikat (MSIB) merupakan program pemerintah yang dibuat oleh Kemendikbudristek dan pertama kali diselenggarakan pada tahun 2021 dengan tujuan untuk memberikan pengalam kepada mahasiswa berbasis praktik dan mencetak lulusan yang siap bekerja. Penelitian ini mengkaji pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi peserta magang MSIB Batch 7 di Ruang Belajar Aqil (RBA), lembaga non-profit di Kota Malang yang berfokus pada pendidikan berkualitas dan pemberdayaan masyarakat. Metode penelitian yang digunakan adalah kualitatif dengan wawancara mendalam terhadap peserta magang MSIB Batch 7 dengan posisi Asisten. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik (fasilitas, kebersihan) dan non fisik (hubungan antar individu, komunikasi, apresiasi), memiliki pengaruh yang signifikan pada motivasi peserta magang. Peserta magang yang memiliki motivasi tinggi akan berkontribusi dan menghasilkan kinerja yang optimal. Penyebab menurunnya motivasi peserta magang adalah beban kerja yang berlebih dan kurangnya komunikasi secara efektif. Penelitian ini menekankan pentingnya pengelolaan lingkungan kerja yang mendukung untuk meningkatkan motivasi dan kinerja peserta magang.

ABSTRACT
Magang dan Studi Independen Bersertifikat (MSIB) is a government program created by the Ministry of Education and Culture and was first held in 2021 with the aim of providing practical-based experience to students and producing graduates who are ready to work. This research examines the influence of the work environment on the motivation of MSIB Batch 7 interns at Ruang Belajar Aqil (RBA), a non-profit institution in Malang City that focuses on quality education and community empowerment. The research method used was qualitative with in-depth interviews with MSIB Batch 7 interns in Assistant positions. The research results show that the physical (facilities, cleanliness) and non-physical work environment (relationships between individuals, communication, appreciation) have a significant influence on the motivation of interns. Interns who have high motivation will contribute and produce optimal performance. The causes of decreased motivation of interns are excessive workload and lack of effective communication. This research emphasizes the importance of managing a supportive work environment to increase the motivation and performance of interns.

PENDAHULUAN

Magang dan Studi Independen Bersertifikat (MSIB) merupakan program pemerintah yang memiliki tujuan untuk meningkatkan kesiapan bekerja untuk lulusan perguruan tinggi (Intan Defi Anggini et al., 2023). Pada program MSIB Batch 7 setiap mahasiswa memiliki peluang untuk memilih 22 instansi yang diminati dan disetujui oleh kampus. Program Kampus Merdeka yang dibuat oleh pemerintah memiliki tujuan untuk membentuk lingkungan pendidikan yang memberikan dukungan dan ruang pada mahasiswa untuk berkreasi, berinovasi dan berprestasi (Ballo et al., 2020). Ruang Belajar Aqil termasuk salah satu tempat yang dapat dipilih pada platform kampus merdeka. Setiap mahasiswa pasti memiliki bermacam-macam alasan dalam pemilihan tempat magang, salah satu alasannya adalah lingkungan kerja yang nyaman dan saling memberikan dukungan sebagai tempat belajar dan berkembangnya mahasiswa (Gusti et al., 2024). Lingkungan kerja yang nyaman juga mempengaruhi kinerja dan motivasi peserta magang dalam sebuah organisasi karena tidak hanya sebagai tempat untuk menyelesaikan pekerjaan tetapi sebagai wadah pembelajaran dan pengembangan diri. Melalui program pemerintah MSIB, Ruang Belajar Aqil dapat memberikan pengalaman serta pengembangan diri mulai dari soft skill hingga hard skill untuk memberi bekal kepada mahasiswa supaya mampu berkontribusi secara nyata untuk bangsa dan negara.

Ruang Belajar Aqil merupakan lembaga non profit yang bergerak sebagai sektor ketiga berlokasi di Kota Malang dengan fokus pada pada pendidikan berkualitas dan pemberdayaan masyarakat, menciptakan lingkungan kerja yang berlandaskan pada prinsip kolaborasi, partisipasi, dan pemberdayaan yang ditujukan kepada pemuda untuk meningkatkan kapasitas diri khususnya di Kota dan Kabupaten Malang (https://www.ruangbelajaraqil.org/) . Sebagai organisasi yang berdiri sejak 2010, RBA memiliki

tiga program utama, yaitu Kelompok Riset Sahaja (KRS), Ruang Baca dan Literasi (RBL), serta Ruang Kreasi dan Diseminasi (RKD). Program-program ini dirancang untuk meningkatkan kapasitas peserta magang, baik dari segi keterampilan teknis maupun pengembangan pribadi. Namun, banyaknya target program dan durasi kerja yang padat sering kali menjadi tantangan bagi peserta magang, sehingga mempengaruhi motivasi dan kinerja mereka.

Ruang Belajar Aqil memiliki banyak program yang dijalankan oleh peserta magang MSIB Batch 7 di Kota maupun Kabupaten Malang. Peserta program MSIB 7 di Ruang Belajar Aqil berjumlah 52 mahasiswa dengan rincian 18 mahasiswa di tempatkan di kantor dan 32 ditempatkan di beberapa kecamatan yang ada di Kabupaten Malang, setiap penempatan luar kantor terdiri dari 2 hingga 3 mahasiswa dalam menyelesaikan target program yang telah ditentukan. Penempatan luar kantor terdiri dari, dua PLM (taman baca) dan sepuluh Satpen (satuan pendidikan).

Setiap peserta magang memiliki kinerja yang berbeda-beda karena kinerja seseorang bersifat individual (Rohaeni, 2016). Sumber Daya Manusia yang kompeten adalah harapan setiap instansi. Dalam konteks ini, motivasi peserta magang menjadi salah satu elemen penting yang perlu diperhatikan untuk memastikan keberhasilan program magang sekaligus memberikan dampak positif bagi peserta dan organisasi. Sumber daya manusia adalah komponen penting yang harus diperhatikan dalam ruang lingkup bekerja karena tujuan suatu organisasi dapat tercapai karena sumber daya manusia yang mencukupi. Menurut (Mawardi et al., 2024) produktivitas karyawan dipengaruhi oleh motivasi kerja. Jika karyawan tidak memiliki motivasi kerja dengan baik, maka berdampak buruk bagi instansi seperti tidak tercapainya tujuan yang telah ditetapkan (M. Sembiring et al., 2021). Hal tersebut dapat dikaitkan dengan program-program Ruang Belajar Aqil pada MSIB Batch 7 yang tidak tercapai targetnya.

Tabel 1. Jumlah Target Program Penempatan PLM dan Satpen 2024

Nama Program	Penempatan	
	PLM	Satpen
Gelar Baca	20	33
Science and Social Fair & Festival (SSFF)	3	3
Kelasuka Bahasa dan Keterampilan	12	12
Literasi Numerasi	5	11
Literasi Digital	3	6
Lokakarya untuk Anak, Remaja, dan Dewasa	5	6
Lokakarya untuk Guru atau Pendamping Belajar	1	3
Penyuluhan (Parenting, Metode pembelajaran, Praktik Baik IKM, dsb)	1	1
Pelatihan dan Peningkatan Kapasitas Untuk Guru	3	3
Festivalria keluarga	0	1
Piknikria keluarga	1	0
Bazaria keluarga	0	0
Pendampingan Belajar	35	0
Total	**89**	**79**
Literasi Finansial	5	3

P-ISSN 2407-2087
E-ISSN 2722-371X
PROFESSIONAL
JURNAL KOMUNIKASI & ADMINISTRASI PUBLIK

Kunjungan UMKM	2	0
Total	**7**	**3**
Penyuluhan Gizi dan Makanan Sehat	1	1
Partisipasi dalam Program Kesehatan Masyarakat	8	3
Penyuluhan Kesehatan Keluarga	1	1
Penyuluhan Kesehatan Seksual dan Reproduksi	1	6
Penyuluhan Pencegahan Perundungan dan Kekerasan Seksual	1	**11**
Total	**12**	12
Manajemen Kerelawanan	10	12
Manajemen Program	8	8
Penguatan Jejaring (Silaturrahim Literasi)	8	4
Administrasi Perpustakaan	4	0
Manajemen Keuangan	6	0

Sumber : dokumen RBA

Tabel 2. Jumlah Target Program Penempatan Kantor 2024

Nama Program	Penempatan Kantor
Penyuluhan	6
Gelar Baca	62
SSFF (Social Science Fair Festival)	10
Kelasuka	25
Seri Berbagi Virtual Sharing (SSVS)	11
Lokakarya Mingguan	10
Sesi Khusus Read Aloud	10
Seri Berbagi Bincang Sore (SSBS)	7
Seri Berbagi Menjadi Kilau (SSMK)	19
Bazaria	1
Festivalria	1

Sumber : dokumen RBA

Pada tabel diatas menunjukkan jumlah program yang harus diselesaikan selama periode magang dengan durasi waktu 4 bulan. Banyaknya jumlah program yang telah ditargetkan tidak sedikit mahasiswa yang kehilangan motivasi dalam menjalankan program magang. Hal tersebut terlihat dari program yang tidak terjalankan oleh mahasiswa, mengartikan bahwa kinerja mahasiswa dirasa kurang karena tidak dapat memenuhi program tersebut. Salah satu data workplan RBA menunjukkan pada penempatan PLM KCC Galeri Kreatif pada program pelatihan dan peningkatan kapasitas untuk guru dengan jumlah target 3 kegiatan namun hingga waktu magang hampir berakhir masih belum terselesaikan. Menurut UU Ketenagakerjaan durasi bekerja adalah 8 jam per hari atau 40 jam perminggu (Alfikri et al., 2021). Salah satu alasan mahasiswa kehilangan motivasi dan semangatnya karena beberapa program harus dilaksanakan di waktu libur tanpa pergantian jam kerja yang telah terpakai

Berdasarkan uraian diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian terhadap pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi peserta magang MSIB Batch 7 di Ruang Belajar Aqil karena secara khusus mengkaji pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi peserta magang MSIB masih relatif terbatas. Terlebih lagi, penelitian yang berfokus pada lingkungan kerja di Ruang Belajar Aqil sebagai tempat magang belum banyak ditemukan. Dari latar belakang tersebut rumusan masalah yang sesuai adalah (1) apakah lingkungan kerja berpengaruh pada motivasi peserta magang MSIB 7?, (2) bagaimana keterkaitan motivasi kerja terhadap kinerja yang dihasilkan?. Sehingga tujuan dari penulisan jurnal ini adalah untuk mengetahui seberapa berpengaruh lingkungan kerja pada motivasi peserta magang dan keterkaitan motivasi terhadap kinerja yang dihasilkan peserta magang MSIB 7 di Ruang Belajar Aqil. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi empiris bagi pengembangan program magang yang lebih efektif dan berorientasi pada peningkatan motivasi peserta.

LANDASAN TEORI

Lingkungan Kerja

Dalam bekerja memiliki lingkungan yang nyaman dan mendukung adalah impian semua orang untuk menunjang kinerjanya. Menurut Sutrisno (2011) dalam (H. Sembiring, 2020) lingkungan kerja mencakup semua fasilitas dan perlengkapan yang ada di sekitar pegawai saat bertugas dan dapat mempengaruhi proses pelaksanaan pekerjaan. Menurut (Alexandro Hutagalung, 2022) lingkungan kerja yang sesuai adalah ketika kondisi pegawai mampu menyelesaikan tugasnya dengan optimal, sehat, aman dan nyaman. Menurut (Alexandro Hutagalung, 2022) lingkungan kerja dibagi menjadi dua yaitu :

1. Lingkungan Kerja Fisik
   Seluruh komponen berbentuk fisik yang ada disekitar tempat kerja dan dapat memengaruhi karyawan secara langsung maupun tidak langsung.
2. Lingkungan Kerja non Fisik
   Keadaan yang berkaitan dengan hubungan kerja baik dengan atasan maupun dengan rekan kerja atau bawahan.

Berkaitan dengan beberapa kajian teori diatas artinya lingkungan kerja adalah mencangkup hal-hal yang dapat dilihat maupun hanya dirasakan. Seperti seluruh fasilitas yang ada disekitar tempat kerja maupun hubungan antar individu atau kelompok dan mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan maksimal.

Motivasi

Motivasi adalah elemen penting dalam perilaku manusia yang dipengaruhi oleh berbagai teori dan sumber. Memahami motivasi dapat membantu individu dan organisasi mencapai tujuan dengan lebih efektif. Menurut teori two factor yang dikemukakan oleh Frederick Herzberg dalam (Munir, 2019) dijelaskan bahwa kepuasan kerja berasal dari adanya motivator intrinsik, yaitu : (1) Pencapaian prestasi; (2) Pengakuan; (3) Tanggung Jawab; (4) Kemajuan; (5) Pekerjaan itu sendiri; (6) Kemungkinan berkembang. Ketidakpuasan bagi pegawai karena tidak adanya faktor-faktor ekstrinsik yang meliputi : (1) Upah; (2) Kondisi kerja; (3) Keamanan kerja; (4) Status; (5) Prosedur Perusahaan; (6) Mutu penyeliaan; (7) Mutu hubungan interpersonal antar sesama rekan kerja, atasan dan bawahan. Tidak adanya kondisi seperti diatas tidak menjamin pegawai sangat tidak puas namun, jika ada akan membentuk motivasi yang tinggi dan menghasilkan kinerja yang baik. Oleh sebab itu, faktor ekstrinsik disebut sebagai motivator para pegawai dalam bekerja.

Magang

Magang adalah kegiatan yang biasanya dilakukan oleh mahasiswa mapun siswa SMK untuk memberikan kesempatan pada seseorang untuk mendapatkan pengalaman kerja di suatu Perusahaan maupun organisasi. Menurut (Supriyatno & Luailik, 2022) magang memiliki definisi berupa salah satu

P-ISSN 2407-2087
E-ISSN 2722-371X
PROFESSIONAL
JURNAL KOMUNIKASI & ADMINISTRASI PUBLIK

mata kuliah atau mata pelajaran yang wajib diselesaikan sebagai bentuk persiapan untuk mengembangkan keterampilan bekerja secara profesional di dunia nyata berdasarkan keilmuan yang telah dipelajari. Menurut Suprayogi (2021) dalam (Hayati, 2021) magang membawa benefit bagi tiga pihak, yaitu mahasiswa, mitra magang dan perguruan tinggi. Manfaat bagi perguruan tinggi adalah mendapatkan lulusan yang kompeten dan siap bersaing di masa depan. Sedangkan manfaat untuk mitra adalah bantuan sumber daya manusia, mendapatkan kesempatan untuk mempermudah proses rekrutmen pegawai karena mengetahui sumber daya mana yang kompeten. Sehingga dapat disimpulkan bahwa peserta magang adalah siswa maupun mahasiswa yang memiliki kesempatan untuk mengaplikasikan ilmunya di dunia kerja secara profesional.

METODE PENELITIAN

Penelitian dilakukan di Situs Ruang Belajar Aqil Kota Malang pada tahun 2024. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode wawancara mendalam (in-depth interview). Data akan dikumpulkan melalui wawancara dengan peserta magang MSIB 7 di Ruang Belajar Aqil (RBA) sampai mencapai titik jenuh, yaitu saat tidak ada lagi informasi baru yang muncul dari wawancara. Peneliti menggunakan sumber data primer dan sumber data sekunder. Sumber data primer adalah data yang ditemukan secara langsung di lapangan sedangkan data sekunder adalah data yang diperoleh dari sumber kedua yang telah diolah pihak lain (Ahsan & Gamaputra, 2024). Populasi penelitian ini adalah peserta magang MSIB Batch 7 yang sedang menjalani program magang di RBA dengan sampel peserta magang yang memiliki pengalaman secara langsung dalam berinteraksi dengan lingkungan kerja di RBA. Teknik Analisa data yang digunakan adalah transkripsi, open coding untuk mengkategorisasikan makna yang disampaikan oleh informan berdasarkan kata-kata yang mereka berikan (Asmuni et al., 2023), kategorisasi dan interpretasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Peneliti telah melakukan wawancara pada beberapa peserta magang MSIB 7 di Ruang Belajar Aqil yang terlibat secara langsung si Situs Ruang Belajar Aqil dengan posisi Asisten. Kemudian peneliti membedakan pertanyaan wawancara mengenai lingkungan kerja fisik, non fisik, motivasi serta kinerja peserta magang MSIB 7. Pertanyaan wawancara kemudian muncul beberapa kategorisasi dalam proses wawancara, yaitu :

1. Lingkungan kerja fisik
2. Lingkungan kerja non fisik
3. Hubungan lingkungan kerja dengan motivasi bekerja peserta magang
4. Motivasi dan kinerja peserta magang

Tabel 3. Hasil Wawancara

Narasumber	Kompenen	
	Lingkungan Fisik	Lingkungan non Fisik
A1	*Cukup baik*	*Baik*
A2	*Buruk*	*Cukup baik*
A3	*Cukup baik*	*Baik*
A4	*Cukup baik*	*Baik*
A5	*Buruk*	*Baik*
A6	*Cukup baik*	*Baik*

Sumber : data olahan penulis

Tabel diatas menunjukkan hasil wawancara yang telah dilakukan dengan hasil lingkungan fisik di Ruang Belajar Aqil dibatasi seperti bangunan, peralatan, pencahayaan, suhu, kebersihan, dan teknologi menunjukkan hasil cukup baik. Sedangkan lingkungan kerja non fisik meliputi hubungan antar peserta magang, sistem penghargaan/pengakuan, budaya kerja, hubungan dengan pengelola, kebijakan mitra magang mendapatkan hasil baik. Hubungan lingkungan kerja dengan motivasi kerja dibatasi berupa pengaruh lingkungan kerja di RBA, faktor-faktor, apresiasi yang diberikan untuk menunjang motivasi peserta magang. Pertanyaan mengenai motivasi dan kinerja peserta diukur dari pengaruh motivasi, penilaian kinerja, faktor yang mempengaruhi penurunan motivasi terhadap peserta magang.

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan oleh peserta magang MSIB 7 dengan posisi asisten adalah sebagai berikut :

1. Hasil wawancara terkait fasilitas fisik yang ada di Ruang Belajar Aqil selama magang dinilai tidak terlalu buruk namun ada beberapa fasilitas yang bisa ditambahkan seperti kipas dan kuantitas jaringan wifi yang dapat diakses oleh peserta magang. Kebersihan di Ruang Belajar Aqil juga dinilai cukup baik karena setiap harinya ada jadwal piket sehingga membantu dalam menjaga kebersihan di lingkungan RBA. Namun, ada beberapa ruangan yang memang sulit dijangkau oleh peserta magang dalam melaksanakan piket karena barang-barang untuk kegiatan pembelajaran yang menumpuk seperti kardus, alat warna, dsb sehingga terkesan kurang rapi dan bersih jika dipandang.
2. Hasil wawancara terkait lingkungan non fisik yang ada di Ruang Belajar Aqil selama magang seperti komunikasi dengan rekan kerja sudah berjalan dengan baik namun ada beebrapa tantangan seperti perbedaan latar belakang setiap peserta sehingga susah untuk ditemukan titik tengah. Para narasumber juga mengeluhkan beberapa tantangan yang dihadapi ketika berkomunikasi dengan pengelola seperti respon yang lambat saat membahas pekerjaan dan tidak efektif karena beberapa komunikasi harus dilakukan secara daring. Secara keseluruhan narasumber menjelaskan bahwa komunikasi dengan mentor berjalan dengan baik karena terjadwal secara rutin tiap minggunya untuk melaksanakan sesi mentoring.
3. Narasumber setuju bahwa lingkungan kerja mempengaruhi motivasi kerja peserta magang. Terutama pada fasilitas yang diberikan untuk menunjang kinerja peserta magang MSIB Batch 7. Selain itu, lingkungan kerja non fisik juga sangat berpengaruh pada motivasi peserta magang MSIB Batch 7 seperti adanya apresiasi dan dukungan dari sesama rekan kerja maupun pengelola Ruang Belajar Aqil.
4. Pada proses wawancara ditemukan fakta bahwa motivasi sangat mempengaruhi kinerja dalam menyelesaikan tugas magang. Narasumber menjelaskan bahwa ketika motivasi lagi meningkat kinerja yang diberikan lebih bagus dan cepat dalam menyelesaikan tugas, begitu pula sebaliknya. Peserta magang mengalami penurunan motivasi ketika beban kerja yang diberikan dirasa berlebih.

Tabel 4. Selisih Target Program dengan Realisasi Program di RBA

Nama Program	Jumlah Target Pelaksanaan Program	Jumlah Program Terlaksana	Selisih Program
SSFF (Social Science Fair Festival)	10	8	2
Gelar Baca	62	30	32
Seri Berbagi Virtual Sharing (SSVS)	11	5	6
Seri Berbagi Menjadi Kilau (SSMK)	19	7	12
Sesi Khusus Read Aloud	10	8	2

Sumber : dokumen RBA

Pada tabel diatas menunjukkan bahwa beberapa program yang telah ditetapkan tidak dapat terlaksana sesuai dengan targetnya. Selisih paling banyak yang ditemukan ada pada program gelar baca dengan jumlah target program sebanyak 62 namun hanya terlaksana sebanyak 30 program selama kurang lebih 3 bulan. Pada (Nurhalizah & Oktiani, 2024) menjelaskan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sejalan dengan penelitian sebelumnya hasil wawancara dari narasumber juga mendapati hasil bahwa lingkungan kerja sangat mempengaruhi kinerja serta motivasi peserta magang MSIB Batch 7 di Ruang Belajar Aqil. Karena lingkungan kerja fisik mampu memberikan fasilitas yang mewadahi dalam penyelesaian pekerjaan magang, sementara lingkungan non fisik mempengaruhi peserta magang secara emosional dan batin yang mampu meningkatkan motivasi itu sendiri. Menurut Hasil penelitian juga terbukti secara serempak bahwa motivasi sangat mempengaruhi kinerja peserta magang dalam menyelesaikan pekerjaannya. Peserta magang MSIB 7 di Ruang Belajar Aqil, A5, mengatakan bahwa motivasi sangat berpengaruh dalam kinerjanya selama ini. Tidak hanya itu, ia mengatakan bahwa motivasi juga dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Ketika lingkungan bagus akan mempengaruhi pekerjaan untuk cepat selesai.

"Motivasi itu dipengaruhi dari internal maupun eksternal itu sendiri, kalau udah mood untuk kerja pasti pekerjaan tuh lebih mudah diatasi tapi, kalau udah nggak mood harus break terlebih dahulu. Kalau dari sisi eksternal kalau lingkungan mendukung tentunya kinerja akan bagus dan sebaliknya."

P-ISSN 2407-2087
E-ISSN 2722-371X
PROFESSIONAL
JURNAL KOMUNIKASI & ADMINISTRASI PUBLIK

Keterkaitan motivasi terhadap kinerja yang dihasilkan adalah ketika peserta magang MSIB Batch 7 memiliki beban kerja yang berlebihan menyebabkan penurunan kinerja pegawai yang dirasa tidak mampu untuk menyelesaikan pekerjaan yang karena kapasitas peserta magang yang tidak sesuai dengan tuntutan yang harus dikerjakan (Fransiska & Tupti, 2020). Beban kerja yang berlebihan membuat motivasi peserta magang menurun karena tidak sesuai dengan ekspektasi yang ada. Menurut Mawar Sari (2017) dalam (Ballo et al., 2020) stress kerja, beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh pada produktivitas karyawan. Mahasiswa merasa bahwa beban kerja yang diemban tidak sesuai dengan kapasitasnya. Menurut Sutanto dalam (Desain et al., 2023) mengatakan bahwa usaha yang bisa dilakukan untuk meningkatkan kinerja dan kualitas sumber daya manusia adalah dengan adanya analisis beban kerja.Peserta magang MSIB 7 di Ruang Belajar Aqil, A6, mengatakan bahwa penyebab motivasi dalam bekerja menurun karena adanya beban kerja yang berlebih dan kesusahan berkomunikasi dengan pengelola.

"Pengalaman aku,karena tugas-tugas ini aku rasa semakin banyak dan semakin lama tugasnya semakin ribet."

"Koordinasi dengan user terkadang ada beberapa hal yang kami menangkapnya berbeda."

Menurut (Fransiska & Tupti, 2020) komunikasi memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai. Sehingga dari data yang ditemukan menunjukkan kurangnya komunikasi yang efektif menyebabkan kinerja peserta magang MSIB Batch 7 di Ruang Belajar Aqil kurang karena adanya perbedaan persepsi. Adapun hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Adinda et al., 2023) menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap motivasi kerja para pegawai di PT. POS Indonesia (Persero) KCU Manado. Sehubungan dengan hasil penelitian terdahulu menurut (Nurhalizah & Oktiani, 2024) menyatakan bahwa motivasi dangat mempengaruhi kinerja pegawai di PT. Syncrum Logistic. Penelitian terdahulu (Sulistyowati et al., 2017) menyatakan bahwa lingkungan kerja secara fisik dapat berpengaruh pada kinerja karyawan. Karena lingkungan kerja secara fisik yang nyaman akan memberikan dampak positif dan berpengaruh pada Kesehatan karyawan. Selain pada lingkungan secara fisik, lingkungan non fisik juga berpengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan. Komunikasi yang baik di lingkungan kerja akan menciptakan suasana kerja yang bersaing dan meningkatkan kinerja. Kompetensi pada peserta magang juga memiliki pengaruh terhadap kinerja karena individu yang lebih memahami akan memiliki kinerja yang lebih baik (Alexandro Hutagalung, 2022). Sehingga penelitian ini dapat dikatakan valid karena didukung oleh beberapa peneliti terdahulu yang telah diuji kebenarannya.

KESIMPULAN DAB SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan peneliti mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi peserta magang MSIB Batch 7 di RBA adalah lingkungan kerja sangat mempengaruhi motivasi peserta magang MSIB Batch 7 di RBA karena salah satu alasan untuk menunjang kinerja mereka seperti fasilitas yang diberikan dan budaya maupun komunikasi yang diterapkan di lingkungan RBA. Selain itu, motivasi kerja memiliki keterkaitan terhadap kinerja yang dihasilkan. Menurut data yang diambil melalui wawancara dijelaskan bahwa ketika peserta magang sedang memiliki motivasi yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang bagus dan cepat. Namun sebaliknya, jika peserta magang sedang mengalami penurunan motivasi akan mempengaruhi kinerja mereka dalam penyelesaian pekerjaan yang diberikan. Faktor-faktor yang mempengaruhi penurunan motivasi kerja peserta magang RBA adalah beban kerja yang berlebihan sehingga sulit untuk diterima oleh mahasiswa yang sedang magang disana. Kendala yang ditemukan pada proses magang selama kurang lebih 4 bulan yaitu terkait komunikasi dengan pengelola yang tidak efektif sehingga memperlambat pekerjaan.

Saran

1. Meningkatkan kualitas lingkungan kerja baik secara fisik maupun non fisik untuk memberikan kenyamanan dan produktivitas peserta magang dan memperhatikan secara spesifik terkait kebersihan yang ada di lingkungan magang.
2. Memperkuat sistem komunikasi internal melalui platform yang ditetapkan dan mampu bekerjasama dengan peserta magang untuk mencapai tujuan dengan memulai membangan komunikasi yang baik dan efektif.
3. Mampu mengimplementasikan sistem penghargaan (secara lisan) atau feedback positif untuk mengapresiasi pencapaian peserta magang yang akan meningkatkan motivasi peserta untuk berkontribusi secara maksimal.

DAFTAR PUSTAKA

Adinda, F., Agimat, E., Agustinus, W., Ventje, A., Program, T., Ilmu, S., Bisnis, A., & Ilmu, J. (2023). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja dan Kerjasama Tim PT. POS Indonesia (Persero) KCU Manado*. *4*(1), 81–88.

Ahsan, T., & Gamaputra, G. (2024). *PARTISIPASI PEGAWAI PADA KEGIATAN MONITORING DAN EVALUASI ANALISIS BEBAN KERJA DI PEMERINTAHAN KOTA SURABAYA*. 212–226.

Alexandro Hutagalung, B. (2022). Analisa Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai: Kompetensi, Motivasi Dan Lingkungan Kerja (Penelitian Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, *3*(1), 201–210. https://doi.org/10.38035/jmpis.v3i1.866

Alfikri, R., Halim, R., Syukri, M., Nurdini, L., & Islam, F. (2021). Status Gizi dengan Kelelahan Kerja Karyawan Bagian Proses dan Teknik Pabrik Kelapa Sawit. *Jurnal Kesehatan Komunitas*, *7*(3), 271–276. https://doi.org/10.25311/keskom.vol7.iss3.983

Asmuni, A., Hapzah, H., & Nurbaya, N. (2023). Stunting itu Bukan Hanya Pendek: Studi Kualitatif Persepsi Ibu tentang Stunting dan Faktor Penyebabnya. *Jurnal Kesehatan Masyarakat Indonesia*, *18*(2), 28. https://doi.org/10.26714/jkmi.18.2.2023.28-34

Ballo, F., Laan, R., & Amalo, F. (2020). *Beban Kerja, Stres Kerja, Lingkungan Kerja dan Produktivitas Kerja : Menguji Peran Moderasi Motivasi Kerja*. *2507*(February), 1–9.

Desain, D., Dan, A., & Beban, E. (2023). *Daebak (desain analisis dan evaluasi beban kerja): solusi penetapan beban kerja pegawai*. *1*(1), 533–543.

Fransiska, Y., & Tupti, Z. (2020). Pengaruh Komunikasi, Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister …*, *3*(September), 224–234. https://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO/article/view/5041

Gusti, D. P., Azima, F., Saputra, R. G., Ramadhan, R. D., & Laksana, A. (2024). *Peran Human Relations dalam Menciptakan Lingkungan Kerja yang Inklusif*.

Hayati. (2021). Evaluasi peserta magang di instansi pemerintahan dengan metode bekerja di rumah (Studi kualitatif sebagai persiapan magang merdeka belajar kampus merdeka). *Jp3Sdm*, *10*(2), 54–71.

Intan Defi Anggini, Asbari, M., & Permata Noor, S. (2023). Program Kampus Merdeka: Wadah. *Journal of Information Systems and Management*, *02*(06), 2021–2024. https://jisma.org

Mawardi, S., Hanis, U., Violin, V., & Pamulang, U. (2024). Implementasi Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai…. *Jurnal Mirai Management*, *9*(1), 849.

Munir, M. (2019). MOTIVASI ORGANISASI:PenerapanTeori Maslow, McGregor, Frederick Herzberg dan McLelland. *Sustainability (Switzerland)*, *11*(1), 1–14. http://scioteca.caf.com/bitstream/handle/123456789/1091/RED2017-Eng-8ene.pdf?sequence=12&isAllowed=y%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/j.regsciurbeco.2008.06.005%0Ahttps://www.researchgate.net/publication/305320484_SISTEM_PEMBETUNGAN_TERPUSAT_STRATEGI_MELESTARI

Nurhalizah, S., & Oktiani, N. (2024). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *JIBEMA: Jurnal Ilmu Bisnis, Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi*, *1*(3), 197–207. https://doi.org/10.62421/jibema.v1i3.18

Rohaeni, H. (2016). Model gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Ecodemica: Jurnal Ekonomi Manajemen Dan …*, *IV*(1), 32–47. https://ejournal.bsi.ac.id/ejurnal/index.php/ecodemica/article/view/294

Sembiring, H. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Sinarmas Medan. *Jurnal Akuntansi Dan Manajemen*, *13*(1), 10–23. http://jurakunman.stiesuryanusantara.ac.id/index.php/jur1/article/view/37

Sembiring, M., Jufrizen, J., & Tanjung, H. (2021). Efek Mediasi Kepuasan Kerja pada Pengaruh Motivasi Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah …*, *4*, 131–144. https://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO/article/view/6775

Sulistyowati, N., Akhmadi, & Lutfi. (2017). Pengaruh Motivasi Ekstrinsik, Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen Tirtayasa*, *1*, 137–148.

Supriyatno, H., & Luailik, E. (2022). Peningkatan Kompetensi Melalui Program Magang: Studi Kasus di Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya. *AL Maktabah*, *7*(1), 53. https://doi.org/10.29300/mkt.v7i1.6398

Ruang Belajar Aqil