

SIKAP DAN PERSEPSI MAHASISWA TERHADAP KARIR DI INDUSTRI PERHOTELAN

Reimons Santoso, Hieronimus Aprillian Dicky, Marcus Remiasa

Program Manajemen Perhotelan, Program Studi Manajemen, Universitas Kristen Petra
Jl. Siwalankerto 121-131, Surabaya

Email: remon.santoso@yahoo.co.id, hieronimusdicky@yahoo.com,
markus@petra.ac.id

Abstrak - Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui sikap dan persepsi mahasiswa terhadap karir di industri perhotelan. Sikap dan persepsi pada penelitian ini terdiri dari delapan konstruk, yaitu karakteristik pekerjaan, status sosial, kesesuaian industri dengan kepribadian, kondisi fisik lingkungan pekerjaan, gaji/manfaat, peluang promosi, rekan kerja dan manajer, komitmen terhadap industri. Teknik analisa yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif dengan melihat nilai rata-rata untuk menemukan kecenderungan sikap dan persepsi mahasiswa terhadap karir di industri perhotelan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa seluruh konstruk cenderung menggambarkan sikap dan persepsi mahasiswa terhadap karir di industri perhotelan.

Kata kunci : Sikap, Persepsi, Mahasiswa, Karir, Industri Perhotelan

Abstract - This research was conducted to understand students' attitudes and perceptions toward career in the hospitality industry. There are 8 constructs of students' attitude and perceptions toward career in hospitality industry, nature of work, social status, industry-person congeniality, physical working condition, pay/benefit, promotion opportunities, coworkers and managers, commitment to the industry. The analysis technique used descriptive method referring to mean in order to describe the students' attitudes and perceptions toward career in hospitality industry, which the result of research showed all of the constructs tend to describe students' attitudes and perceptions toward career in hospitality industry.

Keyword: Attitudes, perceptions, student, career, hospitality industry

PENDAHULUAN

Lulusan yang memiliki pengetahuan dan ketrampilan yang baik di bidang perhotelan semakin lama semakin dibutuhkan untuk memenuhi permintaan akan tenaga kerja ahli di bidang perhotelan. (Eurico, Silva, Valle, 2015; Sun, 2015; Wu, Morisson, Yang, Zhou, & Cong, 2014) Hingga kini penyerapan lulusan perhotelan dengan pengetahuan dan ketrampilan yang baik masih menjadi tantangan bagi industri perhotelan. (Jiang & Tribe, 2009; Lu & Adler, 2009; Sun, 2015) Sayangnya di tengah perkembangan industri yang semakin pesat, justru menimbulkan *gap* antara kebutuhan lulusan yang memiliki kualifikasi dengan ketersediaannya. Hal ini diakibatkan persentase lulusan perhotelan yang memilih untuk berkarir di luar industri masih cukup tinggi. (Gu, Kavanaugh, & Cong, 2007; Wu, Morisson, Yang, Zhou, & Cong, 2014)

Magang kini juga mulai menjadi *trend* (Craig-Smith, Davidson, French, 1994) dalam industri perhotelan. Pada penelitian yang dilakukan oleh Walo (2000) dengan tujuan untuk mengukur dampak dari magang dalam mengembangkan kompetensi manajemen mahasiswa jurusan pariwisata dan perhotelan di Australia menunjukkan dari 113 responden mahasiswa yang telah melalui program magang memberikan rata-rata 5.6188 hingga 4.7563 dalam skala Likert terkait pengaruh magang terhadap kompetensi mahasiswa, khususnya secara manajerial. Magang membekali mahasiswa dengan kemampuan komunikasi intrapersonal, membawakan presentasi dengan kemampuan menulis yang efektif, memahami diri sendiri dan lingkungan, produktivitas dan motivasi personal, dan perencanaan. Selain itu, mahasiswa yang telah melalui magang juga memiliki kompetensi menjadi seorang mentor, dan direktur. Kesimpulan dalam penelitian ini mengatakan bahwa program magang terbukti memberikan kontribusi secara efektif dalam mengembangkan kompetensi manajerial mahasiswa selama prosesnya. Sehingga pendekatan yang baik dalam mempertemukan kepentingan dunia industri dan proses pendidikan dalam dunia pendidikan adalah saling mendukung dan mempertemukan kepentingan dimaksud melalui program kerja lapangan atau magang. (Walo, 2000)

Sikap sangat berkaitan erat dengan persepsi, dimana sikap membantu untuk memprediksi dan memahami perilaku seseorang (Kusluvan & Kusluvan, 2000). Jika perilaku dapat dipahami, dan kemudian digabungkan dengan persepsi seseorang maka akan menghasilkan suatu pemahaman yang lebih baik atas sebuah industri dan tingkat kesuksesannya di masa depan. (Bamford, 2012). Persepsi adalah kondisi dimana seseorang mampu mengalami apa yang terjadi di sekitarnya menggunakan kelima indra yang dimilikinya, seperti penglihatan, suara, aroma, rasa, dan sentuhan. Persepsi juga dapat diartikan pada kondisi dimana pengalaman dapat dibentuk dan berinteraksi secara bersamaan oleh seseorang. Persepsi juga merepresentasikan proses yang digunakan individu untuk memilih, mengorganisasi, dan menginterpretasi informasi untuk menciptakan sebuah arti (Kotler, 2000).

Penelitian ini dilakukan berdasarkan pada fenomena yang dilihat oleh peneliti bahwa sikap dan persepsi mahasiswa yang terbentuk selama magang menggambarkan sikap dan persepsinya terhadap karir di industri perhotelan. Oleh karena itu, peneliti akan mengadopsi delapan variabel sikap dan persepsi mahasiswa yang dikemukakan oleh Richardson (2008), yaitu karakteristik pekerjaan, status sosial, kesesuaian industri dengan kepribadian, kondisi fisik lingkungan pekerjaan, gaji/manfaat, peluang promosi, rekan kerja dan manajer, serta komitmen terhadap industri. Perbedaan dari penelitian ini yakni peneliti akan lebih berfokus pada mahasiswa Program Manajemen Perhotelan Universitas Kristen Petra Surabaya yang sudah menjalani program magang pada semester genap periode 2019/2020.

TEORI PENUNJANG

Faktor Sikap dan Persepsi Terhadap Karir

Sikap terhadap karir yang positif cenderung untuk mendorong seseorang terjun ke dalam industri yang diminati (King & Hang, 2011). Terdapat banyak faktor motivasional yang telah teridentifikasi berpengaruh terhadap sikap mahasiswa dan persepsinya atas industri perhotelan, serta mampu memprediksi karirnya setelah lulus dari perkuliahan. Faktor ini kemudian diklasifikasikan sebagai faktor internal dan eksternal (Barron, Maxwell, Broadbridge, & Ogden, 2007). Faktor internal meliputi, nilai psikologis, ketertarikan berkarir, preferensi, motivasi, dan kemampuan khusus yang dimiliki oleh mahasiswa (Kim, Jung, Wang, 2016). Sikap terhadap karir dari setiap mahasiswa tentu berbeda-beda, terutama pada setiap negara memiliki perbedaan dari sikap mahasiswa terhadap karirnya di industri perhotelan (Chuang, & Dellman-Jenkins, 2010). Kuslivan & Kuslivan (2000) menemukan 9 variabel sikap mahasiswa terhadap karir di industri perhotelan yang diadopsi oleh Richardson (2008), yaitu variabel hakikat pekerjaan; status sosial; kesesuaian industri dengan kepribadian mahasiswa; kondisi fisik pekerjaan, tingkat upah, dan manfaat; peluang promosi; rekan kerja dan manajer; dan komitmen terhadap industri.

Karakteristik Pekerjaan

Karakteristik pekerjaan adalah langkah lanjutan dari perencanaan pekerjaan yang juga menjelaskan situasi dan cara penyusunan rancangan pekerjaan yang efektif. (Kreitner, & Kinicki, 2005) Robbins & Judge (2007) menyatakan bahwa karakteristik pekerjaan sebagai suatu pendekatan yang menggambarkan sebuah pekerjaan berdasarkan komponen-komponen utama didalamnya. Dengan kata lain karakteristik pekerjaan tergambarkan melalui keanekaragaman ketrampilan yang dimiliki, identitas tugas, makna tugas, otonomi, dan umpan balik yang terdapat di dalamnya.

Penelitian yang dilakukan oleh Richardson (2008) mendefinisikan variabel ini kedalam beberapa indikator yang diadopsi dari penelitian yang dilakukan oleh Kusulvan & Kusulvan (2000). Indikator tersebut adalah sebagai berikut:

1. Pekerjaan di industri perhotelan menarik
2. Pekerjaan di industri perhotelan adalah pekerjaan dengan ketrampilan tinggi
3. Pekerjaan di industri perhotelan menenangkan
4. Jam kerja di industri perhotelan berada dalam tingkat wajar
5. Pekerjaan di industri perhotelan mempengaruhi waktu saya dengan keluarga
6. Selalu ada hal baru yang saya dapat pelajari setiap harinya di industri perhotelan
7. Jam kerja di industri perhotelan sesuai dengan kehidupan pribadi saya
8. Pekerjaan di industri perhotelan merupakan pekerjaan jangka panjang dan membuat saya merasa aman
9. Pekerjaan di industri perhotelan adalah pekerjaan yang bersifat repetisi
10. Pekerjaan di industri perhotelan membutuhkan kualifikasi pendidikan yang rendah

Status Sosial

Status sosial adalah kedudukan yang dimiliki seseorang dalam kehidupan bermasyarakat yang mewakili martabat yang diperoleh serta hak dan tanggung jawabnya di dalam berinteraksi dengan lingkungan sekitar. Status sosial hakikatnya memiliki pengaruh tidak terbatas pada kedudukannya di dalam kelompok sosial pribadinya, namun juga terhadap kelompok lain di luar kelompoknya. (Roucek & Warren, 1984)

Penelitian yang dilakukan oleh Richardson (2008) mendefinisikan variabel ini kedalam beberapa indikator yang diadopsi dari penelitian yang dilakukan oleh Kusulvan & Kusulvan (2000). Indikator tersebut adalah sebagai berikut:

1. Keluarga saya bangga atas pekerjaan saya di industri perhotelan
2. Pekerjaan di industri perhotelan adalah pekerjaan yang bergengsi
3. Lulusan perhotelan akan bekerja sebagai seorang pramu saji
4. Pekerjaan di industri perhotelan sangat dihargai oleh masyarakat
5. Pekerjaan di industri perhotelan adalah pekerjaan yang sangat penting dan bermanfaat
6. Dengan bekerja di industri perhotelan saya merasa lebih terpendang

Kesesuaian Industri dengan Kepribadian

Kepribadian adalah pola perilaku konsisten yang terjadi dalam diri individu dan merupakan proses interpersonal. (Burger, 2008) Kepribadian juga diartikan sebagai suatu pola watak yang bersifat permanen dan unik dimana cenderung konsisten pada perilaku individu. (Feist & Feist, 2009) Kesesuaian industri dengan kepribadian juga menjadi latar belakang individu dalam melakukan perbuatan-perbuatan khusus yang bertujuan untuk melakukan penyesuaian diri terhadap lingkungan secara khusus. (Allport, 2005)

Penelitian yang dilakukan oleh Richardson (2008) mendefinisikan variabel ini kedalam beberapa indikator yang diadopsi dari penelitian yang dilakukan oleh Kusulvan & Kusulvan (2000). Indikator tersebut adalah sebagai berikut:

1. Pekerjaan di industri perhotelan sesuai dengan karakter saya
2. Saya mampu menggunakan ketrampilan saya dan sikap saya secara maksimal di industri perhotelan
3. Saya akan merasa puas jika bekerja di industri perhotelan
4. Saya senang melihat tamu yang puas atas layanan yang saya berikan

Kondisi Fisik Tempat Kerja

Komarudin (2002:142) mendefinisikan kondisi fisik pekerjaan sebagai keseluruhan aspek dari gejala fisik dan sosial-kultural yang mempengaruhi individu. Kondisi fisik pekerjaan juga diartikan sebagai segala keadaan dalam bentuk fisik yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung atau tidak langsung dalam menjalankan setiap tugasnya (Sedarmayanti 2001:21).

Penelitian yang dilakukan oleh Richardson (2008) mendefinisikan variabel ini kedalam beberapa indikator yang diadopsi dari penelitian yang dilakukan oleh Kusulvan & Kusulvan (2000). Indikator tersebut adalah sebagai berikut:

1. Secara umum kondisi tempat kerja saya dalam kategori baik
2. Lingkungan kerja saya selalu dalam kondisi bersih
3. Resiko kecelakaan kerja di industri perhotelan rendah
4. Kantin pegawai di tempat saya bekerja selalu bersih
5. Tingkat kebisingan di lingkungan kerja saya rendah

Gaji/Manfaat

Persepsi individu terhadap gaji serta manfaat yang diterima dari atasan berdasarkan kebutuhan dan ekspektasi yang diberikan kepada karyawan cukup berpengaruh pada keputusan dan kinerja individu. Penentuan gaji merupakan inti dari ekonomi tenaga kerja, karena struktur gaji dan perubahannya dalam kurun waktu tertentu berhubungan dengan alokasi tenaga kerja yang efisien dan pemeliharaan keseimbangan antara permintaan dan penawaran di pasar kerja (Kaufman, 2006). Menurut Miceli dan Lane (1991, dalam Tnay, Othman, Siong & Lim, 2013), tingkat gaji didefinisikan sebagai dampak positif yang dirasakan individu terhadap gaji.

Penelitian yang dilakukan oleh Richardson (2008) mendefinisikan variabel ini kedalam beberapa indikator yang diadopsi dari penelitian yang dilakukan oleh Kusulvan & Kusulvan (2000). Indikator tersebut adalah sebagai berikut:

1. Gaji yang mungkin saya terima sesuai dengan durasi jam kerja yang ada.
2. Manfaat yang ditawarkan kepada saya di industri perhotelan sangat tinggi
3. Upah lembur yang mungkin saya terima sudah sesuai dengan kecukupan
4. Terdapat fasilitas konsumsi untuk pekerja lembur.

Peluang Promosi

Menurut Nitisemito (2010) promosi adalah proses kegiatan pemindahan pegawai/karyawan, dari satu jabatan/tempat kepada jabatan/tempat lain yang lebih tinggi serta diikuti oleh tugas, tanggung jawab, dan wewenang yang lebih tinggi dari jabatan yang diduduki sebelumnya. Dengan adanya promosi di suatu organisasi / perusahaan berarti secara otomatis muncul kepercayaan dan pengakuan mengenai kemampuan karyawan bersangkutan untuk menduduki suatu jabatan yang lebih tinggi dari sebelumnya.

Penelitian yang dilakukan oleh Richardson (2008) mendefinisikan variabel ini kedalam beberapa indikator yang diadopsi dari penelitian yang dilakukan oleh Kusulvan & Kusulvan (2000). Indikator tersebut adalah sebagai berikut:

1. Promosi yang diberikan sudah dilakukan dengan layak
2. Secara umum promosi mampu meningkatkan kepuasan kerja saya
3. Promosi yang diberikan sudah dilakukan secara adil
4. Terdapat banyak peluang promosi untuk jabatan di tingkat manajemen
5. Pekerja yang sudah lama bekerja cenderung akan mendapatkan promosi lebih tinggi
6. Promosi diberikan kepada pekerja yang memiliki pendidikan yang menunjang
7. Promosi diberikan kepada pekerja yang memiliki hubungan dekat dengan atasan
8. Sistem pemberian promosi sudah dilakukan secara jelas dan terstruktur
9. Ada jenjang karir yang jelas dalam industri perhotelan

Rekan Kerja dan Manajer

Fiedler, Leister (1977) menyatakan bahwa hubungan rekan kerja adalah persahabatan, penerimaan, dan loyalitas yang dibangun di antara anggota suatu kelompok, yang juga mengacu pada tingkat kepercayaan, kepercayaan, dan rasa hormat bawahan terhadap pemimpin mereka. Rekan Kerja yang pandai dan mendukung secara sosial merupakan faktor yang berhubungan dengan hubungan antara pegawai dan atasannya dan dengan pegawai lainnya baik yang sama maupun yang berbeda jenis pekerjaan yang dapat mempengaruhi tingkat kinerja seseorang. Umumnya, hubungan rekan kerja dan manajer yang terkandung dalam suatu organisasi adalah tipe hubungan interpersonal berdasarkan dua konsep: hubungan pemimpin-anggota dan interaksi rekan kerja. (Chen, 1989)

Penelitian yang dilakukan oleh Richardson (2008) mendefinisikan variabel ini kedalam beberapa indikator yang diadopsi dari penelitian yang dilakukan oleh Kusulvan & Kusulvan (2000). Indikator tersebut adalah sebagai berikut:

1. Terdapat semangat kerja dalam tim pada setiap pekerja di industri perhotelan
2. Terdapat kooperasi antar rekan kerja
3. Secara umum, pekerja di industri perhotelan memiliki latar belakang pendidikan sarjana.
4. Saya dapat terbuka dengan rekan kerja saya
5. Sebagian besar pekerja memiliki motivasi kerja yang tinggi
6. Pekerja tanpa latar belakang pendidikan sarjana terbuka terhadap lulusan perhotelan
7. Manajer saya mampu mendelegasikan wewenang terhadap pekerja lainnya
8. Sebagian besar manajer saya memiliki latar belakang pendidikan sarjana
9. Manajer saya memberikan penghargaan terhadap pekerja yang berprestasi
10. Manajer saya menghargai setiap pekerja yang ada.
11. Manajer saya terbuka terhadap lulusan perhotelan.
12. Manajer saya mengizinkan pekerja lain untuk mengambil keputusan
13. Terjalin hubungan baik antara manajer saya dengan pekerja lainnya.
14. Manajer saya menyediakan pelatihan kerja untuk pekerja yang ada.
15. Manajer saya adil dalam bertindak terhadap pekerja yang ada.
16. Manajer saya selalu berusaha untuk meningkatkan kepuasan kerja yang dimiliki pekerja yang ada.

Komitmen Terhadap Industri

Menurut Manogran (1997) dalam Ahmad (2007) komitmen pada industri adalah tingkat dimana suatu karyawan mengidentifikasi organisasi dan ingin melanjutkan dengan aktif dengan mengambil bagian didalamnya. Komitmen pada perusahaan / industri merupakan suatu variabel sikap positif karyawan yang dapat dihubungkan dengan kinerja. Komitmen bisa tumbuh karena individu memiliki ikatan emosional terhadap perusahaan yang meliputi dukungan moral dan menerima nilai yang ada serta tekad dari dalam diri untuk mengabdikan pada perusahaan (Porter et al, 1974).

Penelitian yang dilakukan oleh Richardson (2008) mendefinisikan variabel ini kedalam beberapa indikator yang diadopsi dari penelitian yang dilakukan oleh Kusulvan & Kusulvan (2000). Indikator tersebut adalah sebagai berikut:

1. Keuntungan bekerja di industri perhotelan lebih besar dibanding kerugiannya.
2. Saya senang untuk memilih industri perhotelan sebagai karir saya
3. Saya ingin bekerja di industri perhotelan setelah lulus dari perkuliahan
4. Saya akan merekomendasikan pekerjaan di industri perhotelan kepada keluarga dan teman saya.
5. Saya merasa bekerja di industri perhotelan memiliki banyak keuntungan selama menjalani masa magang
6. Banyak hal yang saya rasa suka di industri perhotelan selama menjalani masa magang
7. Saya memiliki banyak sekali pengalaman baik yang saya alami selama menjalani masa magang
8. Saya merasa karakter pribadi saya cocok dengan karakteristik pekerjaan yang dalam industri perhotelan
9. Saya berencana untuk bekerja di industri perhotelan setelah lulus dari perkuliahan
10. Saya akan merekomendasikan pekerjaan dalam industri perhotelan kepada keluarga, kerabat atau teman saya

Karir di Industri Perhotelan

Karir umumnya disebut sebagai profesi tunggal yang berlangsung seumur hidup, ketika dalam kenyataannya dapat mencakup serangkaian posisi atau pekerjaan yang memanfaatkan potensi individu (Germann, 1980). Karir juga didefinisikan sebagai usaha untuk memenuhi kebutuhan individu. Hakekat karir adalah dinamis, dan terdapat dua istilah untuk menggambarkan karir pada masa kini, yaitu karir yang selalu berubah, dan karir tanpa batas (Ayes, 2006). *Protean career* atau karir yang selalu berubah digunakan untuk menggambarkan karir perorangan dan keadaan kerja yang membentuk pilihan karirnya (Hall, 2002). *Boundaryless career* atau karir tanpa batas mengarah pada fakta bahwa kewajiban penyediaan pelatihan, pendidikan, dan perencanaan personal tidak lagi menjadi tanggung jawab organisasi, namun menjadi tanggung jawab individu sehingga tidak ada batasan bagi seseorang untuk mengembangkan karirnya (Ayes, 2006).

Industri perhotelan bersama dengan transportasi, layanan, dan destinasi wisata adalah bagian dari industri pariwisata (Ninemeire & Perdue, 2005). Prospek kerja di industri perhotelan sangatlah luas, Ditinjau dari variabel perbuatannya, perhotelan juga dapat dipahami sebagai suatu objek dan dapat berupa bentuk usaha jasa akomodasi, restoran, tempat rekreasi, *health and spa*, dan bentuk usaha lain yang memberikan keramah tamahan, dan yang terpenting harus terdapat interaksi antara manusia dengan manusia dari pelaku usaha kepada pelanggannya. (Hermawan, Brahmanto, & Hamzah, 2018)

METODE PENELITIAN

Penelitian ini adalah jenis penelitian *mixed method*, dengan desain penelitian *sequential exploratory* yang dicirikan dengan pengumpulan data dan analisis data kualitatif pada tahap pertama, diikuti pengumpulan dan analisis data kuantitatif pada tahap kedua, kemudian dikombinasikan dengan tujuan menyambung hasil penelitian tahap pertama dan tahap kedua. (Creswell, 2009) Analisa kualitatif pada tahap awal

dilakukan untuk menguji dan menyelidiki variabel sikap dan persepsi mahasiswa terhadap karir di industri perhotelan sebelum disusun ke dalam kuesioner. Analisa kuantitatif bertujuan untuk mendeskripsikan sikap dan persepsi mahasiswa terhadap karir di industri perhotelan.

Peneliti menggunakan jenis *Judgement (Purposive) Sampling* karena keterbatasan waktu penelitian dan dampak dari wabah *covid-19*. Kriteria penentuan sampel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Mahasiswa aktif Program Manajemen Perhotelan UK Petra Surabaya
2. Mahasiswa yang sudah menyelesaikan program magang pada semester genap periode 2019/2020

Data-data yang dibutuhkan dalam penelitian ini dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner. Pengumpulan data primer dilakukan dengan melakukan wawancara via *google meet* dan menyebarkan dokumen kuesioner kepada mahasiswa UK Petra Surabaya, yang memenuhi kriteria, secara *online* melalui *google form*. Kuesioner yang disebarkan bersifat *close-ended question* dimana responden menjawab pertanyaan dengan pilihan jawaban yang telah dibuat oleh peneliti. Pilihan jawaban dibuat menggunakan *likert scale* dimana responden memilih “sangat tidak setuju”, “tidak setuju”, “cukup setuju”, “setuju”, dan “sangat setuju” terhadap pertanyaan yang telah disediakan peneliti. Setiap jawaban responden diberikan bobot tertentu. Kemudian data diolah dan dianalisis menggunakan *Microsoft Excel 2013*.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Profil Responden

Tabel 1 Profil Responden

No	Profil Responden	N	%
1	Jenis Kelamin	Laki-laki	5 33,33%
		Perempuan	11 66,67%
2	Usia	21	2 13,33%
		22	9 60%
		23	4 26,67%
3	Tahun Angkatan	2014	1 6,66%
		2015	7 46,67%
		2016	7 46,67%
4	Tempat Magang	Surabaya	3 20%
		Bali	4 26,67%
		Malaysia	3 20%
		Korea	2 13,33%
		Swiss	1 6,67%
5	Amerika	Amerika	2 13,33%
		4	1 6,67%
5	Bintang Hotel/Restaurant	5	12 80%
		Fine Dinning	2 13,33%
		Front Office	2 13,33%
6	Departement	Service / Bar	7 46,67%
		Kitchen / Pastry	4 26,67%
		Back Office	2 13,33%
		4	1 6,67%

Responden dalam penelitian ini adalah mahasiswa UK Petra dan seluruhnya sudah menyelesaikan program magang pada semester genap periode 2019/2020. Berdasarkan tabel di atas responden didominasi oleh jeni kelamin perempuan dengan persentase 66.67% dengan usia 22 tahun dengan persentase 60%, dan berasal dari angkatan 2015 dan 2016 dengan persentase 46.67%. Sebanyak 46.67% responden melakukan magang di dalam negeri, sementara 53.33% responden melakukan magang di luar negeri, dengan sebagian besar melakukan magang di hotel berbintang 5 (80%). Asal departemen yang mendominasi responden adalah *bar/service* dengan persentase 46.67%

Hasil Kualitatif

Hasil wawancara akan dijabarkan secara naratif dimulai dari keuntungan dan kerugian bekerja di industri perhotelan, hal yang disukai atau tidak disukai terkait pekerjaan di industri perhotelan, lalu pengalaman baik dan buruk yang dialami informan selama magang, kecocokan karakter informan dengan pekerjaan di industri perhotelan, rencana informan untuk berkarir di industri perhotelan seusa kelulusan, dan terakhir apakah informan akan merekomendasikan pekerjaan di industri perhotelan kepada kerabat dan keluarga. Hasil wawancara ini sudah melalui proses reduksi dan uji triangulasi dengan jenis triangulasi sumber (data) yang dilakukan dengan cara membandingkan data yang diperoleh dari wawancara bersama informan yang berbeda-beda.

Secara keseluruhan, dari delapan sikap dan persepsi mahasiswa terhadap karir di industri perhotelan yang disusun oleh peneliti, hanya satu variabel yang tidak relevan untuk ditanyakan pada sampel yang lebih besar, yaitu kondisi fisik tempat kerja, dikarenakan hal tersebut dinilai tidak terlalu mengakomodir sikap dan persepsi mahasiswa magang terhadap karir di industri perhotelan sehingga hasilnya direduksi. Terbukti dari hasil wawancara tidak ada informan yang menyinggung variabel tersebut dalam pengalaman ataupun keuntungan dan kerugian bekerja di industri perhotelan. Maka secara analisa kualitatif variabel tersebut dapat dihilangkan dari kuesioner yang disusun oleh peneliti.

Hasil Mean dan Standar Deviasi

Pembahasan mengenai jawaban responden pada setiap variabel penelitian disajikan berupa nilai *mean* yang mampu menggambarkan tanggapan yang diberikan pada masing-masing item pertanyaan. Tanggapan dari responden dikategorikan berdasarkan nilai *mean*.

Tabel 2 Nilai *Mean* dan Standar Deviasi Variabel Karakteristik Pekerjaan

Indikator	Keterangan	Rata-rata	Std. Deviasi	Keterangan
X _{1.1}	Pekerjaan di industri perhotelan menarik	4.533	0.133	Sangat Setuju
X _{1.2}	Pekerjaan di industri perhotelan adalah pekerjaan dengan ketrampilan tinggi	4.267	0.248	Sangat Setuju
X _{1.3}	Pekerjaan di industri perhotelan menenangkan	3.133	0.215	Cukup Setuju
X _{1.4}	Jam kerja di industri perhotelan berada dalam tingkat wajar	3.6	0.273	Setuju
X _{1.5}	Pekerjaan di industri perhotelan mempengaruhi waktu saya dengan keluarga	4.267	0.228	Sangat Setuju
X _{1.6}	Selalu ada hal baru yang saya dapat pelajari setiap harinya di industri perhotelan	4.533	0.133	Sangat Setuju
X _{1.7}	Jam kerja di industri perhotelan sesuai dengan kehidupan pribadi saya	3.267	0.2481	Cukup Setuju
X _{1.8}	Pekerjaan di industri perhotelan merupakan pekerjaan jangka panjang dan membuat saya merasa aman	3.867	0.236	Setuju
X _{1.9}	Pekerjaan di industri perhotelan adalah pekerjaan yang bersifat repetisi	4.2	0.223	Setuju
X _{1.10}	Pekerjaan di industri perhotelan membutuhkan kualifikasi pendidikan yang rendah	2.8	0.262	Cukup Setuju
Total Rata-rata X ₁		3.847		Setuju

Berdasarkan hasil analisa deskriptif, pada variabel X₁ menunjukkan nilai rata-rata sebesar 3.847 yang menandakan bahwa responden setuju bahwa karakteristik pekerjaan menggambarkan sikap dan persepsinya terhadap karir di industri perhotelan.

Tabel 3 Nilai *Mean* dan Standar Deviasi Variabel Status Sosial

Indikator	Keterangan	Rata-rata	Std. Deviasi	Keterangan
X _{2.1}	Keluarga saya bangga atas pekerjaan saya di industri perhotelan	4.133	0.236	Setuju
X _{2.2}	Pekerjaan di industri perhotelan adalah pekerjaan yang bergengsi	3.6	0.273	Setuju
X _{2.3}	Lulusan perhotelan akan bekerja sebagai seorang pramu saji	2.667	0.187	Cukup Setuju
X _{2.4}	Pekerjaan di industri perhotelan sangat dihargai oleh masyarakat	3.067	0.206	Cukup Setuju

Tabel 3 Nilai *Mean* dan Standar Deviasi Variabel Status Sosial (Sambungan)

Indikator	Keterangan	Rata-rata	Std. Deviasi	Keterangan
X _{2.5}	Pekerjaan di industri perhotelan adalah pekerjaan yang sangat penting dan bermanfaat	4	0.239	Setuju
X _{2.6}	Dengan bekerja di industri perhotelan saya merasa lebih terpancang	3.333	0.232	Cukup Setuju
Total Rata-rata X ₂		3.467		Setuju

Berdasarkan hasil analisa deskriptif, pada variabel X₂ menunjukkan nilai rata-rata sebesar 3.467 yang menandakan bahwa responden setuju bahwa status sosial menggambarkan sikap dan persepsinya terhadap karir di industri perhotelan.

Tabel 4 Hasil *Mean* dan Standar Deviasi Kesesuaian Industri dengan Kepribadian

Indikator	Keterangan	Rata-rata	Std. Deviasi	Keterangan
X _{3.1}	Pekerjaan di industri perhotelan sesuai dengan karakter saya	4.2	0.2	Setuju
X _{3.2}	Saya mampu menggunakan ketrampilan saya dan sikap saya secara maksimal di industri perhotelan	4.533	0.133	Sangat Setuju
X _{3.3}	Saya akan merasa puas jika bekerja di industri perhotelan	4.133	0.165	Setuju
X _{3.4}	Saya senang melihat tamu yang puas atas layanan yang saya berikan	4.733	0.118	Sangat Setuju
Total Rata-rata X ₃		4.4		Sangat Setuju

Berdasarkan hasil analisa deskriptif, pada variabel X₃ menunjukkan nilai rata-rata sebesar 4.4 yang menandakan bahwa responden setuju bahwa kesesuaian industri dengan kepribadian menggambarkan sikap dan persepsinya terhadap karir di industri perhotelan.

Tabel 5 Hasil *Mean* dan Standar Deviasi Gaji/Manfaat

Indikator	Keterangan	Rata-rata	Std. Deviasi	Keterangan
X _{5.1}	Gaji yang mungkin saya terima sesuai dengan durasi jam kerja yang ada.	4	0.195	Setuju
X _{5.2}	Manfaat yang ditawarkan kepada saya di industri perhotelan sangat tinggi	3.933	0.206	Setuju
X _{5.3}	Upah lembur yang mungkin saya terima sudah sesuai dengan kecukupan	3.667	0.252	Setuju
X _{5.4}	Terdapat fasilitas konsumsi untuk pekerja lembur.	4.333	0.232	Sangat Setuju
Total Rata-rata X ₅		3.983		Setuju

Berdasarkan hasil analisa deskriptif, pada variabel X_5 menunjukkan nilai rata-rata sebesar 3.983 yang menandakan bahwa responden setuju bahwa gaji/manfaat menggambarkan sikap dan persepsinya terhadap karir di industri perhotelan.

Tabel 6 Hasil Mean dan Standar Deviasi Peluang Promosi

Indikator	Keterangan	Rata-rata	Std. Deviasi	Keterangan
X _{6.1}	Promosi yang diberikan sudah dilakukan dengan layak	4.133	0.192	Setuju
X _{6.2}	Secara umum promosi mampu meningkatkan kepuasan kerja saya	4.133	0.165	Setuju
X _{6.3}	Promosi yang diberikan sudah dilakukan secara adil	3.933	0.228	Setuju
X _{6.4}	Terdapat banyak peluang promosi untuk jabatan di tingkat manajemen	3.867	0.256	Setuju
X _{6.5}	Pekerja yang sudah lama bekerja cenderung akan mendapatkan promosi lebih tinggi	4.333	0.187	Sangat Setuju
X _{6.6}	Promosi diberikan kepada pekerja yang memiliki pendidikan yang menunjang	3.733	0.248	Setuju
X _{6.7}	Promosi diberikan kepada pekerja yang memiliki hubungan dekat dengan atasan	3	0.324	Cukup Setuju
X _{6.8}	Sistem pemberian promosi sudah dilakukan secara jelas dan terstruktur	3.933	0.228	Setuju
X _{6.9}	Ada jenjang karir yang jelas dalam industri perhotelan	4	0.239	Setuju
Total Rata-rata X ₆		3.927		Setuju

Berdasarkan hasil analisa deskriptif, pada variabel X_6 menunjukkan nilai rata-rata sebesar 3.927 yang menandakan bahwa responden setuju bahwa peluang promosi menggambarkan sikap dan persepsinya terhadap karir di industri perhotelan.

Tabel 7 Hasil *Mean* dan Standar Deviasi Rekan Kerja dan Manajer

Indikator	Keterangan	Rata-rata	Std. Deviasi	Keterangan
X _{7.1}	Terdapat semangat kerja dalam tim pada setiap pekerja di industri perhotelan	4.2	0.243	Setuju
X _{7.2}	Terdapat kooperasi antar rekan kerja	4.2	0.223	Setuju
X _{7.3}	Secara umum, pekerja di industri perhotelan memiliki latar belakang pendidikan sarjana.	3.133	0.336	Cukup Setuju
X _{7.4}	Saya dapat terbuka dengan rekan kerja saya	4.133	0.125	Setuju
X _{7.5}	Sebagian besar pekerja memiliki motivasi kerja yang tinggi	3.467	0.363	Setuju
X _{7.6}	Pekerja tanpa latar belakang pendidikan sarjana terbuka terhadap lulusan perhotelan	4	0.218	Setuju
X _{7.7}	Manajer saya mampu mendelegasikan wewenang terhadap pekerja lainnya	4.267	0.153	Sangat Setuju
X _{7.8}	Sebagian besar manajer saya memiliki latar belakang pendidikan sarjana	4	0.239	Setuju
X _{7.9}	Manajer saya memberikan penghargaan terhadap pekerja yang berprestasi	4.2	0.175	Setuju
X _{7.10}	Manajer saya menghargai setiap pekerja yang ada.	4.333	0.159	Sangat Setuju
X _{7.11}	Manajer saya terbuka terhadap lulusan perhotelan	4.133	0.274	Setuju
X _{7.12}	Manajer saya mengizinkan pekerja lain untuk mengambil keputusan	3.4	0.289	Cukup Setuju
X _{7.13}	Terjalin hubungan baik antara manajer saya dengan pekerja lainnya	4.467	0.165	Sangat Setuju
X _{7.14}	Manajer saya menyediakan pelatihan kerja untuk pekerja yang ada	4.333	0.187	Sangat Setuju

Tabel 7 Hasil *Mean* dan Standar Deviasi Rekan Kerja dan Manajer (Sambungan)

Indikator	Keterangan	Rata-rata	Std. Deviasi	Keterangan
X7.15	Manajer saya adil dalam bertindak terhadap pekerja yang ada	4.2	0.223	Setuju
X7.16	Manajer saya selalu berusaha untuk meningkatkan kepuasan kerja yang dimiliki pekerja yang ada.	4.4	0.190	Sangat Setuju
Total Rata-rata X7		4.037		Setuju

Berdasarkan hasil analisa deskriptif, pada variabel X₇ menunjukkan nilai rata-rata sebesar 4.037 yang menandakan bahwa responden setuju bahwa rekan kerja dan manajer menggambarkan sikap dan persepsinya terhadap karir di industri perhotelan.

Tabel 8 Hasil *Mean* dan Standar Deviasi Komitmen Terhadap Industri

Indikator	Keterangan	Rata-rata	Std. Deviasi	Keterangan
X8.1	Keuntungan bekerja di industri perhotelan lebih besar dibanding kerugiannya.	3.933	0.228	Setuju
X8.2	Saya senang untuk memilih industri perhotelan sebagai karir saya	4.2	0.145	Setuju
X8.3	Saya ingin bekerja di industri perhotelan setelah lulus dari perkuliahan	4.133	0.192	Setuju
X8.4	Saya akan merekomendasikan pekerjaan di industri perhotelan kepada keluarga dan teman saya.	4	0.276	Setuju
X8.5	Saya merasa bekerja di industri perhotelan memiliki banyak keuntungan selama menjalani masa magang	4.333	0.159	Sangat Setuju
X8.6	Banyak hal yang saya rasa suka di industri perhotelan selama menjalani masa magang	4.267	0.206	Sangat Setuju
X8.7	Saya memiliki banyak sekali pengalaman baik yang saya alami selama menjalani masa magang	4.333	0.159	Sangat Setuju

Tabel 8 Hasil *Mean* dan Standar Deviasi Komitmen Terhadap Industri (Sambungan)

Indikator	Keterangan	Rata-rata	Std. Deviasi	Keterangan
X _{8.8}	Saya merasa karakter pribadi saya cocok dengan karakteristik pekerjaan yang dalam industri perhotelan	4.4	0.131	Sangat Setuju
X _{8.9}	Saya berencana untuk bekerja di industri perhotelan setelah lulus dari perkuliahan	4.067	0.182	Setuju
X _{8.10}	Saya akan merekomendasikan pekerjaan dalam industri perhotelan kepada keluarga, kerabat atau teman saya	4	0.276	Setuju
Variabel	X ₈	4.193		Setuju

Berdasarkan hasil analisa deskriptif, pada variabel X₈ menunjukkan nilai rata-rata sebesar 4.193 yang menandakan bahwa responden setuju bahwa komitmen terhadap industri menggambarkan sikap dan persepsinya terhadap karir di industri perhotelan.

PEMBAHASAN

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui sikap dan persepsi mahasiswa terhadap karir di industri perhotelan, penelitian ini menggunakan mahasiswa Program Manajemen Perhotelan UK Petra sebagai responden. Responden yang dipilih dipastikan merupakan mahasiswa Universitas Kristen Petra Surabaya mulai dari angkatan 2014 - 2016 yang sudah melakukan magang pada semester genap 2019/2020.

Dari hasil penelitian di atas, hasil menunjukkan bahwa ada 7 (tujuh) variabel sikap dan persepsi mahasiswa terhadap karir di industri perhotelan, yaitu karakteristik pekerjaan, status sosial, kesesuaian industri dengan kepribadian, gaji/manfaat, peluang promosi, rekan kerja dan manajer, serta komitmen terhadap industri.

Sikap dan Persepsi Mahasiswa tentang Karakteristik Pekerjaan

Hasil penelitian ini menunjukkan mahasiswa cenderung setuju bahwa karakteristik pekerjaan menggambarkan sikap dan persepsinya terhadap karir di industri perhotelan. Terhadap variabel karakteristik pekerjaan, indikator yang menjadi pendorong tingginya tingkat kesetujuan responden atas variabel ini adalah indikator pekerjaan di industri perhotelan menarik (X_{1.1}), dan indikator selalu ada hal baru yang saya dapat pelajari setiap harinya di industri perhotelan (X_{1.6}). Secara umum dari variabel ini, responden menitik beratkan pada kemenarikan pekerjaan di industri perhotelan, hal baru yang dapat dipelajari setiap harinya dalam industri perhotelan sebagai indikator pembentuk sikap dan persepsinya terhadap karir di industri perhotelan.

Keanekaragaman ketrampilan yang dibutuhkan dalam suatu pekerjaan merupakan salah satu indikator yang membuat seseorang tertarik untuk melakukan suatu kegiatan tertentu. Pekerjaan dengan tingkat keanekaragaman ketrampilan yang dibutuhkan tinggi memberikan kebebasan untuk seseorang mengeksplorasi diri dan melakukan aktualisasi diri dari kemampuan yang dimilikinya. Kebebasan inilah yang kemudian membuat seseorang akan terdorong untuk melakukan pekerjaan tersebut dengan sepenuh hati. Berdasarkan analisa hasil wawancara, salah satu informan menyatakan bahwa jam kerja di industri perhotelan yang merupakan bagian dari karakteristik pekerjaan menjadi salah satu hal yang kurang sesuai bagi dirinya dan cenderung menjadi faktor negatif baginya dalam bersikap dan berpersepsi terhadap karir di industri perhotelan. Informan lainnya juga mengatakan bahwa jam kerja di industri perhotelan membatasi waktu pribadinya dan waktunya dengan lingkungannya.

Sikap dan Persepsi Mahasiswa tentang Status Sosial

Hasil penelitian ini menunjukkan mahasiswa cenderung setuju bahwa status sosial menggambarkan sikap dan persepsinya terhadap karir di industri perhotelan. Terhadap variabel status sosial indikator yang menjadi pendorong tingkat kesetujuan responden adalah indikator keluarga saya merasa bangga atas pekerjaan saya di industri perhotelan ($X_{2.1}$). Secara umum responden melihat bahwa ada rasa bangga dari keluarga responden atas pekerjaan yang dilakukannya di industri perhotelan, Adanya rasa bangga dari keluarga atas pekerjaan yang dilakukan di industri perhotelan didorong oleh penilaian masyarakat atas pekerjaan yang dimiliki oleh seseorang, dalam konteks ini adalah seorang *hotelier*. Penilaian tersebut didasarkan pada kekayaan dan kekuasaan yang menjadi citra seorang *hotelier*, khususnya lulusan Manajemen Perhotelan yang memiliki prospek karir pada tingkat manajerial.

Hasil wawancara menunjukkan bahwa ketiga informan mendapatkan pengalaman untuk memegang suatu tanggung jawab besar selama melakukan program magang, dan dari hal tersebut, ketiga informan mengakui bahwa ada rasa bangga atas tanggungjawab tersebut, baik dari dalam dirinya, ataupun dari lingkungannya.

Sikap dan Persepsi Mahasiswa tentang Kesesuaian Industri dengan Kepribadian

Hasil penelitian ini menunjukkan mahasiswa cenderung sangat setuju bahwa kesesuaian industri dengan kepribadian menggambarkan sikap dan persepsinya terhadap karir di industri perhotelan. Terhadap variabel kesesuaian industri dengan kepribadian, indikator yang menjadi pendorong tingkat kesetujuan responden adalah indikator senang melihat tamu yang puas atas layanan yang diberikan ($X_{3.4}$). Secara umum, responden merasakan adanya kesenangan tersendiri ketika tamu merasa puas atas layanan yang mereka berikan.

Rasa senang yang timbul dari kepuasan tamu dari pelayanan yang diberikan dikarenakan adanya suatu kebanggaan karena mampu memberikan pelayanan yang memuaskan bagi orang lain. Kepuasan yang ditunjukkan orang lain inilah yang menjadi penghargaan tersendiri bagi seseorang. Hasil wawancara menunjukkan bahwa ketiga informan menyatakan terdapat beberapa kesesuaian industri dengan kepribadiannya, contohnya adalah pernyataan salah satu informan bahwa industri perhotelan yang membuatnya harus bertemu dengan banyak orang baru, dilihatnya sebagai salah satu hal yang disenangi dan dirasa nyaman. Informan lainnya menyatakan bahwa karakter dirinya yang tegas merupakan karakter yang sesuai dan dibutuhkan dalam industri perhotelan.

Sikap dan Persepsi Mahasiswa tentang Gaji/Manfaat

Hasil penelitian ini menunjukkan mahasiswa cenderung setuju bahwa gaji/manfaat menggambarkan sikap dan persepsinya terhadap karir di industri perhotelan. Terhadap variabel gaji/manfaat, indikator yang menjadi pendorong tingkat kesetujuan responden adalah indikator terdapat fasilitas konsumsi untuk pekerja lembur ($X_{5.4}$). Secara umum responden menemui bahwa ada manfaat yang cukup baik yang diterima ketika melakukan pekerjaan lembur di industri perhotelan, meskipun tingkat upah yang diterima tidak sesuai dengan yang diharapkan namun ada manfaat lain yang diterima sebagai ganti tingkat upah yang tidak maksimal.

Adanya perasaan yang dimiliki oleh seseorang akan kesesuaian manfaat yang diterimanya membuatnya memiliki sikap dan persepsi yang positif terhadap industri yang dijalaninya. Persepsi individu ini terhadap manfaat yang diterima dari atasan berdasarkan kebutuhan dan ekspektasi yang diberikan kepadanya menjadi acuan dalam bersikap dan persepsinya. Hasil wawancara menunjukkan bahwa ketiga informan menyatakan terdapat banyak manfaat dalam industri perhotelan yang ditemuinya selama menjalani program magang, contohnya manfaat untuk mengembangkan *soft skill* dan kemampuan berbahasa asing yang dirasakan oleh ketiga informan selama menjalani program magang.

Sikap dan Persepsi Mahasiswa tentang Peluang Promosi

Hasil penelitian ini menunjukkan mahasiswa cenderung setuju bahwa peluang promosi menggambarkan sikap dan persepsinya terhadap karir di industri perhotelan. Terhadap variabel peluang promosi, indikator yang menjadi pendorong tingkat kesetujuan responden adalah indikator pekerja yang sudah lama bekerja cenderung memiliki peluang promosi yang lebih tinggi ($X_{6.5}$). Secara umum responden memiliki persepsi bahwa pekerja yang memiliki peluang promosi yang lebih tinggi adalah pekerja yang sudah bekerja dalam waktu yang lama, pekerja yang sudah lebih lama bekerja memiliki peluang promosi yang lebih tinggi dikarenakan anggapan sudah memiliki pengalaman dan mengetahui pekerjaan dengan baik.

Berdasarkan analisa kualitatifnya, pekerja yang memiliki waktu bekerja yang lebih lama memang terbukti memiliki pengetahuan yang lebih baik terhadap pekerjaan yang dimilikinya, sehingga layak untuk mendapatkan promosi. Selain itu, informan lain juga menambahkan bahwa koneksi dalam industri perhotelan sangatlah luas, sehingga banyak peluang-peluang promosi yang mungkin dapat diterima jika menunjukkan performa yang baik.

Sikap dan Persepsi Mahasiswa tentang Rekan Kerja dan Manajer

Hasil penelitian ini menunjukkan mahasiswa cenderung setuju bahwa rekan kerja dan manajer menggambarkan sikap dan persepsinya terhadap karir di industri perhotelan. Terhadap variabel rekan kerja dan manajer, indikator yang menjadi pendorong tingkat kesetujuan responden adalah indikator manajer mengizinkan pekerja lainnya untuk mengambil keputusan ($X_{7.12}$). Secara umum, responden menyatakan ada hubungan baik antara manajer dengan pekerja lainnya. Hubungan rekan kerja adalah persahabatan, penerimaan, dan loyalitas yang dibangun di antara anggota suatu kelompok, yang juga mengacu pada tingkat kepercayaan, kepercayaan. Hubungan baik yang dirasakan oleh seseorang dibentuk oleh keterbukaan, dan rasa percaya antar individu dalam kelompok tertentu.

Hasil wawancara menunjukkan bahwa informan merasakan ada hubungan baik dengan rekan kerja dan manajer, meskipun terdapat beberapa selisih paham hingga permasalahan yang terjadi. Informan lainnya juga menambahkan bahwa tidak menutup kemungkinan jika dalam industri perhotelan, tingkat apresiasi juga kadang dikesampingkan.

Sikap dan Persepsi Mahasiswa tentang Komitmen Terhadap Industri

Hasil penelitian ini menunjukkan mahasiswa cenderung setuju bahwa komitmen terhadap industri menggambarkan sikap dan persepsinya terhadap karir di industri perhotelan. Terhadap variabel komitmen terhadap industri, indikator yang menjadi pendorong tingkat kesetujuan responden adalah indikator saya memiliki banyak pengalaman baik yang saya alami selama magang ($X_{8.7}$). Secara umum responden memiliki komitmen untuk berkarir di industri perhotelan, hal itu digambarkan dengan rencananya berkarir di industri perhotelan setelah kelulusan, dan keinginan untuk merekomendasikan pekerjaan di industri perhotelan kepada keluarga, kerabat, atau teman yang dimiliki. Komitmen tersebut tumbuh karena individu memiliki ikatan emosional terhadap perusahaan.

Hasil wawancara menunjukkan bahwa ketiga informan memiliki komitmen terhadap industri perhotelan, hal tersebut digambarkan dengan pernyataan informan akan merekomendasikan pekerjaan di industri perhotelan kepada keluarga, kerabat, dan teman. Selain itu, dua dari tiga informan menyatakan akan berkarir di industri perhotelan setelah lulus dari perkuliahan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan analisa dan pembahasan yang telah dilakukan pada bab sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan terdapat 7 sikap dan persepsi mahasiswa manajemen perhotelan UK Petra terhadap karir di industri perhotelan. Ketujuh sikap dan persepsi terhadap karir tersebut adalah sebagai berikut:

Ketujuh variabel sikap dan persepsi terhadap karir di industri perhotelan yaitu karakteristik pekerjaan di industri perhotelan, status sosial, kesesuaian industri dengan kepribadiannya, gaji/manfaat, peluang promosi, rekan kerja dan manajer, dan komitmen untuk berkarir di industri perhotelan cenderung menggambarkan sikap dan persepsi mahasiswa terhadap karir di industri perhotelan. Sikap dan persepsi mahasiswa tergambar dari pernyataan bahwa pekerjaan di industri perhotelan menarik dan ada hal-hal baru yang dapat dipelajari setiap harinya sehingga muncul juga perasaan senang melihat tamu yang puas atas layan yang diberikannya. Mahasiswa juga menyatakan bahwa keluarga bangga atas pekerjaan di industri perhotelan serta mahasiswa memiliki banyak pengalaman baik yang dialami selama magang.

Berdasarkan hasil analisa dan pembahasan yang telah dilakukan pada bab sebelumnya, maka saran yang dapat diberikan sebagai berikut:

1. Bagi Program Management Perhotelan UK Petra

Hal yang dapat dilakukan dalam mempersiapkan mahasiswa untuk melakukan magang adalah dengan mengadakan pendataan mahasiswa berdasarkan departemen yang diminatai, kemudian dicocokkan dengan ketersediaan *slot* magang yang ditawarkan oleh industri yang ada. Setelah itu dapat dilakukan penyuluhan singkat kepada mahasiswa sesuai hasil pencocokan tersebut, dapat berbentuk *sharing* ataupun penyuluhan langsung dari pihak industri baik secara tatap muka ataupun *online* terkait pekerjaan dan karakter properti yang ditawarkan. Hal ini

diharapkan mahasiswa bisa lebih memahami bahwa ilmu yang diperoleh dari perkuliahan sangat aplikatif dalam industri perhotelan, serta menanamkan persepsi bahwa lulusan perhotelan adalah lulusan yang berkesempatan untuk bekerja pada posisi manajerial. Terakhir mahasiswa dapat memilih tempat magang yang dinilai sesuai dengan kepribadiannya.

2. Bagi industri perhotelan

Mahasiswa dengan sikap dan persepsi terhadap karir di industri perhotelan yang positif akan membentuk komitmennya terhadap industri, sehingga perlu diberikan perhatian khusus terhadap hal-hal yang mungkin mempengaruhi sikap dan persepsinya selama magang. Salah satu contohnya adalah dengan menyesuaikan tingkat upah yang diberikan kepada pekerja lembur dengan pertimbangan kecukupan yang dimiliki pekerja, struktur peluang promosi yang jelas dan transparan, penyerapan tenaga kerja yang memiliki latar belakang pendidikan yang baik pada tingkat manajerial, memperhatikan keseimbangan anatara keuntungan dan kerugian yang mungkin diperoleh jika bekerja dalam industri perhotelan.

3. Bagi peneliti selanjutnya

Dikarenakan pandemik *covid 19* sehingga membatasi jumlah mahasiswa yang dapat dijadikan populasi maupun sampel dalam penelitian ini, diharapkan pada penelitian selanjutnya dapat mengumpulkan mahasiswa dalam jumlah yang lebih besar untuk bisa dilakukan generalisasi yang bisa lebih mewakili karakteristik mahasiswa secara menyeluruh. Selain itu diharapkan bisa meneliti lebih dalam terhadap setiap atribut penelitian ini yang memiliki ragam jawaban yang cukup tinggi, agar mendapatkan kualitas data yang lebih dalam.

DAFTAR REFERENSI

- Ahmad, R. (2007). *Peranan Anggaran Biaya Operasi dalam Menunjang Efektifitas Pengendalian Biaya Operasi (Studi Kasus Pada PT. Kereta Api)*. Unpublished undergraduate thesis, Fakultas Ekonomi Universitas Widyatama Bandung.
- Allport. (2005). *Personality: A psychological interpretation*. New York: Henry, Holt and company..
- Bamford, K. (2012, Maret). Undergraduate student perceptions of a career in the tourism and hospitality industry in New Zealand. *Doctoral dissertation*. Retrieved Maret 21, 2020, from [https:// ourarchive.otago.ac.nz/bitstream/handle/10523/2448/bamfordkirstenl2012mtour.pdf?sequence=1](https://ourarchive.otago.ac.nz/bitstream/handle/10523/2448/bamfordkirstenl2012mtour.pdf?sequence=1)
- Barron, O., Maxwell, G., Broadbridge, A., & Ogden, S. (2007). Career in hospitality management: Generation Y's experiences and perceptions. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 14(2), 119–128
- Burger, J. M. (2008). *Personality 7th Ed*. Canada: Nelson Education.
- Chuang, N. K., & Dellmann-Jenkis, M. (2010). Career decision making and intention: A study of hospitality undergraduate students. *Journal of Hospitality & Tourism Research*, 34, 512–530.
- Chen, G.-M. (1989). Relationships of the dimensions of intercultural communication competence. *Communication Quarterly*, 37:2, 118-133
- Craig-Smith, S. J., Davidson, M., & French, C. N. (1994). Hospitality and tourism education in Australia: Challenges and opportunities. *Bureau of Tourism Research*, 311.
- Creswell, J.W. (2015) *A Concise Introduction to Mixed Methods Research*. Thousand Oaks, CA: Sage

- Eurico, S. T., Silva, J. A. M., & Valle, P. O. (2015). A model of graduates' satisfaction and loyalty in tourism higher education: The role of employability. *Journal of Hospitality, Leisure, Sport & Tourism Education*, 16, 30–42.
- Feist, J., & Feist, G.J. (2008). *Theories of Personality*. (Edisi 6). Jakarta: Salemba Humanika.
- Fiedler, F. E., & Leister, A. F. (1977). Leader intelligence and task performance: A test of a multiple screen model. *Organizational Behavior and Human Performance*, 20(1), 1-14.
- Germann, R. B. H. (1980) *Associates' Job and career building*. New York: Harper and Row, Publishers.
- Gu, H., Kavanaugh, R. R., & Cong, Y. (2007). Empirical studies of tourism education in China. *Journal of Teaching in Travel & Tourism*, 7(1), 3–24.
- Hermawan, H., Brahmanto, E., & Hamzah, F. (2018). *Pengantar Manajemen Hospitality*. Jawa Tengah: PT Nasya Expanding Management.
- Jiang, B., & Tribe, J. (2009). “Tourism jobs-short lived professions”: Student attitudes towards tourism careers in China. *Journal of Hospitality, Leisure, Sports and Tourism Education*, 8(1), 4–19.
- Kauffman, C. (2006). Positive Psychology: *The Science at the Heart of Coaching* (p. 219–253). USA: John Wiley & Sons Inc
- Kim, S. S., Jung, J., & Wang, K. C. (2016). Hospitality and tourism management students' study and career preferences: Comparison of three Asian regional groups. *Journal of Hospitality, Leisure, Sport & Tourism Education*, 19, 66–84.
- King, W. P., & Hang, K. W. (2011). Career perceptions of undergraduate gaming management students. *Journal of Teaching in Travel & Tourism*, Kotler, P. (2000). *Prinsip – Prinsip Pemasaran Manajemen*, Jakarta : Prenhalindo
- Komarudin. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Kappa-Sigma
- Kreitner, R & Kinicki, A. (2005). *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Salemba Empat
- Kusluvan, Salih & Kusluvan, Zeynep. (2000). Perceptions and attitudes of undergraduate tourism students towards working in the tourism industry in Turkey. *Tourism Management - TOURISM MANAGE*. 21. 251-269
- Lu, T., & Adler, H. (2009). Career goals and expectations of hospitality and tourism students in China. *Journal of Teaching in Travel & Tourism*, 9(1–2), 63–80.
- Mowday R., Steers, R. dan Porter, L., (1979). The Measurement of Organizational Commitment, *Journal of Vocational Behaviour*, 14, 224-247
- Perdue, J., Ninemeier, J. D., & Woods, R. H. (2002). Comparison of present and future competencies required for club managers. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 14(3), 142-146
- Richardson, S. (2008). Undergraduate tourism and hospitality students attitudes toward a career in the industry: A preliminary investigation. *Journal of Teaching in Travel & Tourism*, 8(1), 23-46.
- Robbins, P. S., Judge. (2007). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Roucek, Warren. (1984). *Pengantar Sosiologi* (diterjemahkan: Sahat Simamora). Jakarta: Bina Aksara.
- Sedarmayanti. (2001). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Mandar Maju
- Sun, H. (2015, May). The relationships between individual modernity, parental influence, perceived hotel job image and career intentions: A study of hospitality students in China. Retrieved Maret, 23 2020, from

<http://theses.lib.polyu.edu.hk.ezproxy.lib.polyu.edu.hk/bitstream/handle/200/8158/b28163862.pdf?sequence=1>

- Walo, MA (2000), *The contribution of internship in developing industry-relevant management competencies in tourism and hospitality graduates*, Masters thesis, Southern Cross University, Lismore, NSW.
- Wu, B., Morrison, A. M., Yang, J. K., Zhou, J. L., & Cong, L. L. (2014). Cracks in the ivory tower? A survey-based analysis of undergraduate tourism education and educators in China. *Journal of Hospitality, Leisure, Sport & Tourism Education*, 14, 26–38.
- Tnay, E., Othman, A. B. A., Siong, H. C., & Lim, S. L. O. (2013). The influences of job satisfaction and organizational commitment on turnover intention. *Procedia: Social and Behavioral Sciences*, 97, 201-208,