

**MINAT BERKARIR DI INDUSTRI *HOSPITALITY* BAGI
MAHASISWA PROGRAM MANAJEMEN PERHOTELAN
UNIVERSITAS KRISTEN PETRA SURABAYA**

Chelsy Aprissa Tandra, Sienny Thio

E-mail: chelsy_aprissa@yahoo.co.id

Program Manajemen Perhotelan Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi

Universitas Kristen Petra

Jl. Siwalankerto 121-131, Surabaya, Indonesia

Abstrak

Penelitian ini dilakukan untuk melihat persepsi mahasiswa Manajemen Perhotelan Universitas Kristen Petra terhadap faktor-faktor yang mendorong minat berkarir di industri *hospitality*. Hasil penelitian ini didapat dari survei yang dilakukan kepada 176 mahasiswa dengan menggunakan teknik *convenience sampling*. Statistik deskriptif digunakan untuk melihat karakteristik variabel. Selain itu, *independent sample t-test* juga dilakukan untuk melihat apakah ada perbedaan pada minat karir dari mahasiswa dilihat dari jenis kelamin serta tahun angkatan. Ditemukan bahwa sikap merupakan variabel yang paling berpengaruh terhadap terbentuknya minat berkarir mahasiswa dan tidak ada perbedaan yang signifikan antara minat berkarir mahasiswa pria dan wanita maupun antara mahasiswa tahun angkatan 2014 dan 2015.

Kata Kunci: Minat berkarir, Industri *Hospitality*, Manajemen Perhotelan

Abstract

This study was conducted to examine the of perception of Hotel Management Program students at Petra Christian University towards the factors influencing career intention in the hospitality industry. The result of this study was derived from a survey of 176 students using convenience sampling technique. Descriptive statistics are used to view the variables characteristic. Moreover, independent sample t-test were also conducted to see if students' career intention is significantly different in regard of gender and grade. This study found that attitude is the most influential variable in determining the career intention of students. In addition, there was no significant difference to the career intention between male and female students or between class of 2014 and 2015 students.

Keywords: Career Intention, Hospitality Industry, Hospitality Management

Latar Belakang

Dalam beberapa dekade terakhir, peranan industri *hospitality* menjadi semakin penting terhadap kemajuan ekonomi dan sosial dimana berkontribusi besar terhadap terciptanya Produk Domestik Bruto (*Gross Domestic Product*) dan lapangan pekerjaan, sehingga memperkuat perekonomian nasional (Cut-Lupulescu, Dincu, & Borlovan, 2014). Terutama negara-negara berkembang lebih merasakan dampak dari industri *hospitality*, termasuk Indonesia. Pada tahun 2017, lebih dari 4,5 juta pekerjaan atau 3,7% dari total pekerjaan di Indonesia berasal dari industri pariwisata yang terdiri dari segmen akomodasi, makanan dan minuman (*food and*

beverage), *retail*, transportasi dan rekreasi (WTTC, 2018). Selain itu, diperkirakan kedatangan turis internasional akan mencapai 1,8 miliar pada tahun 2030 dengan tingkat pertumbuhan sebesar 3,3% setiap tahunnya (UNTWO, 2017). Dari sini dapat dilihat bahwa industri ini masih akan terus berkembang ke depannya.

Hotel yang merupakan bisnis yang padat karya (*labor intensive*) harus mempekerjakan banyak orang untuk memenuhi kebutuhan tamu (Choi, Woods, & Muramann, 2000). Kusluvan dan Kusluvan (2000) menyatakan betapa pentingnya bagi industri *hospitality* untuk memiliki tenaga kerja yang terampil, antusias dan berkomitmen karena sebagian besar pelayanan yang diberikan di sektor ini didasarkan pada kinerja manusia dalam kondisi saling bertatap muka. Untuk tercapainya hal itu, penting bagi calon tenaga kerja untuk mendapat pendidikan dan pengetahuan yang cukup.

Pendidikan yang dimaksud bisa didapat melalui berbagai institusi pendidikan di Indonesia yang setiap tahunnya memproduksi dan menyumbang ratusan bahkan ribuan calon pekerja terhadap industri *hospitality*. Salah satunya adalah Universitas Kristen Petra (UKP) yang menawarkan pengetahuan dan keahlian yang dibutuhkan dalam mengelola bisnis di industri *hospitality*, yaitu keahlian manajerial, operasional hotel, hubungan interpersonal serta kemampuan berbahasa asing.

Walaupun mahasiswa lulusan perhotelan dikatakan memiliki banyak kesempatan, Rumuy dan Kurniawati (2001) menemukan bahwa hanya 41% mahasiswa Program Manajemen Perhotelan UKP yang tertarik untuk bekerja di industri *hospitality*. Sedangkan hanya 56% dari alumni Manajemen Perhotelan UKP yang memutuskan untuk berkarir di industri *hospitality* (Widjaja & Santoso, 2016). Ini sesuai dengan beberapa penelitian lain yang menemukan bahwa hanya sebagian mahasiswa yang lulus yang benar-benar meneruskan bekerja di industri *hospitality* dan cenderung keluar dari industri setelah beberapa tahun, terutama dalam lima tahun pertama (King, McKercher, & Waryszak, 2003; Altman & Brothers, 1995; Knutson, 1989).

Berdasarkan fenomena yang sudah digambarkan, penulis tertarik untuk meneliti lebih dalam mengenai minat berkarir (*career intention*) mahasiswa Program Manajemen Perhotelan UKP di industri *hospitality*, khususnya pada faktor-faktor yang mendorong minat berkarir tersebut.

TEORI PENUNJANG

Karir

Karir dianggap penting bagi semua orang karena itu menduduki sebagian besar kehidupan seseorang (Inkson, 2007). Istilah karir memiliki banyak arti: kemajuan (*advancement*), profesi (*profession*), atau kestabilan (*stability*) (DeCenzo, Robbins, & Verhulst, 2012). Kemudian DeCenzo, Robbins, dan Verhulst (2012) juga menggambarakan tahap-tahap dalam karir sebagai: (1) Eksplorasi, (2) Pembentukan atau *establishment*, (3) Karir pertengahan atau *Mid-career*, (4) Karir akhir atau *late career*, (5) Tahap terakhir atau *last stage*.

Arnold (1997) mendefinisikan karir sebagai urutan dari posisi, peran, aktivitas dan pengalaman terkait pekerjaan yang dimiliki seseorang. Sedangkan Jerris (1999) mendefinisikan karir sebagai pola dari pengalaman terkait pekerjaan yang menjangkau perjalanan hidup seseorang. Terakhir, Cascio dan Aguinis (2014) menyatakan bahwa secara objektif, karir merupakan suatu rangkaian jabatan

seseorang selama masa hidupnya dan dari perspektif subjektif, karir merupakan ke arah mana seseorang akan pergi dalam kehidupan kerjanya.

Dalam buku Angelo dan Vladimir (1996), dijabarkan alasan-alasan mengapa seseorang memilih atau tidak memilih karir di industri *hospitality*. Salah satu alasan seseorang memilih karir di industri *hospitality* adalah karena industri *hospitality* dengan banyak segmen di dalamnya mampu menawarkan banyak pilihan karir dibandingkan dengan industri lain. Sedangkan salah satu alasan seseorang tidak memilih karir di industri *hospitality* adalah karena jadwal kerja di industri *hospitality* yang berbeda dari industri lain, di mana mungkin bagi pekerja untuk bekerja di hari minggu.

Minat Karir

Warshaw dan Davis (1985) mendefinisikan minat berkarir (*career intention*) sebagai taraf dimana seseorang telah menentukan rencana untuk melakukan atau tidak melakukan perilaku tertentu di masa depan. Minat berkarir dapat juga mengimplikasikan apakah seseorang berencana untuk bekerja di suatu bidang (Chuang & Dellmann-Jenkins, 2010). Berdasarkan pengertian tersebut, dapat dinyatakan bahwa minat berkarir menunjukkan kesungguhan niat seseorang dalam sebuah karir.

Penelitian ini kemudian menggunakan *Theory of Planned Behaviour* (Ajzen, 1991) sebagai dasar dalam melakukan penelitian. *Theory of Planned Behaviour* (TPB) banyak digunakan untuk menjelaskan dan memprediksi perilaku manusia, terutama yang membutuhkan suatu perencanaan. TPB beranggapan bahwa sebagian besar dari perilaku manusia itu direncanakan (Amani & Mkumbo, 2016). Dalam teori ini, niat/intensi seseorang yang dianggap sebagai pendorong dari sebuah perilaku didefinisikan sebagai besarnya usaha yang ingin dikerahkan untuk mencapai suatu tujuan. Niat/intensi ini dipengaruhi oleh tiga variabel berikut (Ajzen, 1991):

- Sikap (*Attitude*)

Sikap menunjukkan sejauh mana seseorang memiliki perasaan positif atau negatif terhadap suatu perilaku yang ditimbang berdasarkan hasil dari melakukan suatu tindakan. Apabila seseorang menganggap suatu hal mendatangkan manfaat bagi dirinya, maka orang tersebut akan memberikan respon yang positif dan begitu pula sebaliknya.

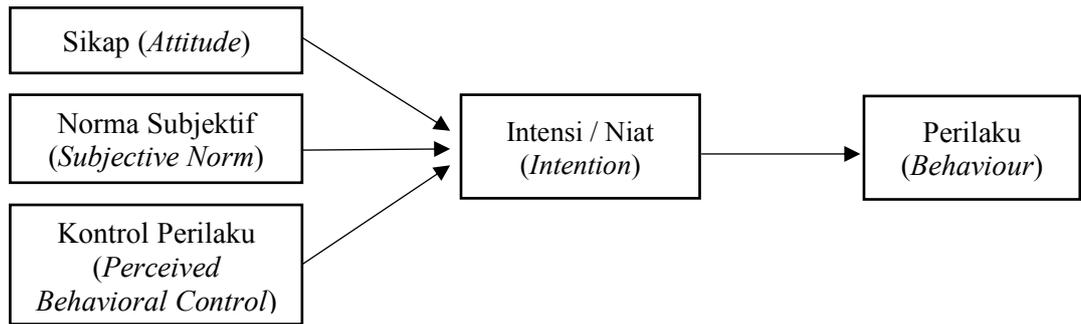
- Norma Subjektif (*Subjective Norm*)

Norma subjektif mengacu pada tekanan sosial untuk melakukan atau tidak melakukan suatu tindakan tertentu. Artinya ini menggambarkan persepsi seseorang terhadap pemikiran orang lain apakah akan mendukung atau tidak mendukung tindakan yang akan dilakukan orang tersebut. Seseorang akan cenderung untuk melakukan perilaku tertentu apabila didukung oleh orang lain.

- Kontrol Perilaku (*Perceived Behavioral Control*)

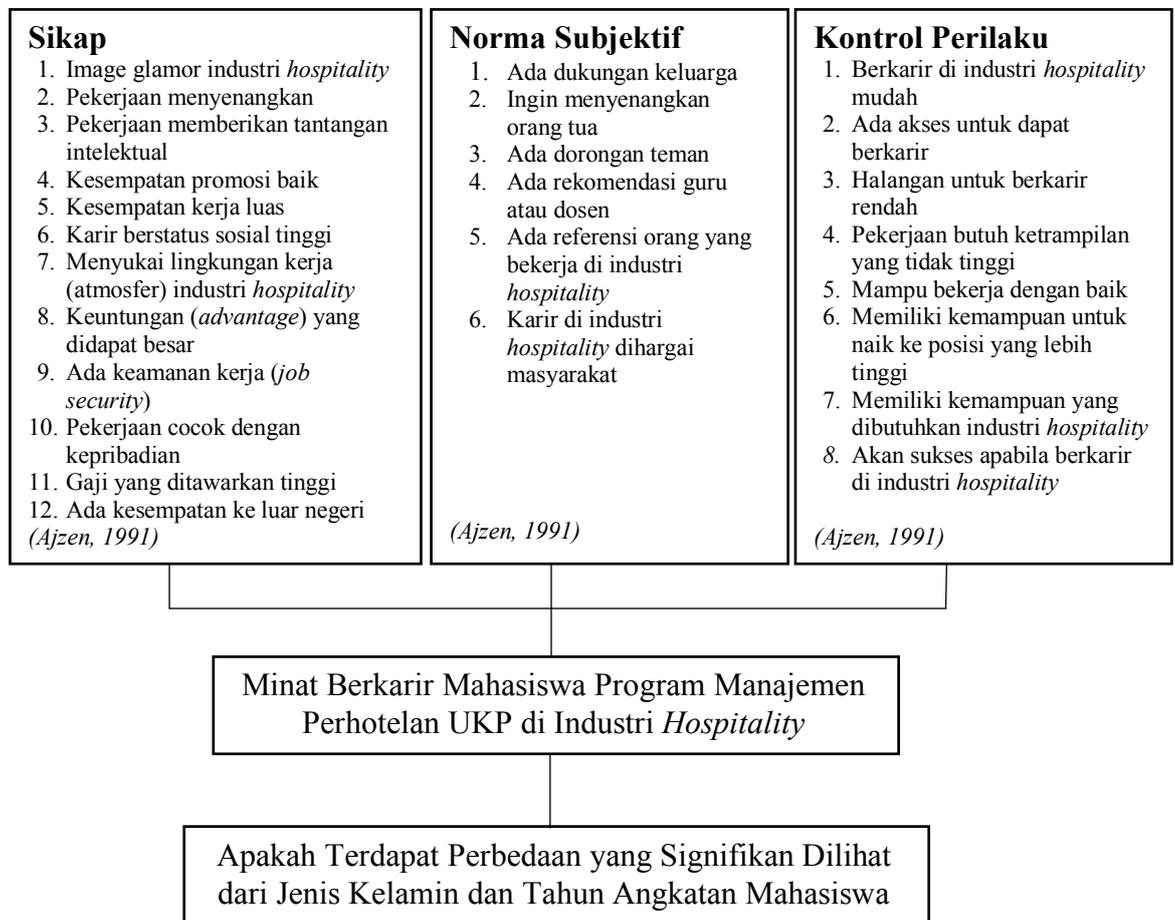
Kontrol perilaku mengacu pada persepsi individu mengenai seberapa mudah atau sulit untuk mewujudkan suatu perilaku. Ini didasarkan pada ketersediaan sumber daya, kompetensi, dan kesempatan yang dapat mendukung atau menghambat dalam mewujudkan suatu perilaku. Semakin tinggi keyakinan suatu individu, semakin kuat kontrol perilaku yang dirasakan seseorang dan begitu pula sebaliknya.

Theory of Planned Behaviour dapat digambarkan melalui bagan berikut:



Gambar 1. Model *Theory of Planned Behaviour* (TPB)
Sumber: Ajzen, 1991

Kerangka Pemikiran



Gambar 2. Kerangka Pemikiran

Penelitian ini meneliti minat berkarir (*career intention*) mahasiswa Program Manajemen Perhotelan UKP di industri *hospitality* yang dilihat dari tiga variabel yaitu sikap, norma subjektif dan kontrol perilaku. Selain itu, penelitian ini juga melihat apakah ada perbedaan yang signifikan pada minat berkarir mahasiswa tersebut dilihat dari jenis kelamin dan tahun angkatan.

Tujuan Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui minat berkarir mahasiswa Program Manajemen Perhotelan UKP di industri *hospitality*.
2. Untuk mengetahui apakah terdapat perbedaan yang signifikan dalam minat berkarir mahasiswa Program Manajemen Perhotelan UKP dilihat dari jenis kelamin dan tahun angkatan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif deskriptif untuk menggambarkan minat berkarir dari mahasiswa Program Manajemen Perhotelan UKP di industri *hospitality*.

Gambaran Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah mahasiswa Program Manajemen Perhotelan UKP. Karena adanya berbagai keterbatasan dalam penelitian, maka perlu ditetapkan sampel. Sampel dalam penelitian ini dibatasi hanya kepada mahasiswa Program Manajemen Perhotelan UKP tahun ketiga dan keempat saja karena dianggap sampel yang dimaksud sudah mendapat mata kuliah yang berhubungan dengan operasional hotel dan lebih memiliki kematangan berpikir sehingga lebih serius dalam menentukan karir di masa depan. Menurut data dari Program Manajemen Perhotelan UKP, jumlah mahasiswa aktif tahun angkatan 2014 sebesar 155 orang dan mahasiswa tahun angkatan 2015 sebesar 154 orang.

Penelitian ini kemudian menggunakan rumus *Slovin* untuk menghitung jumlah sampel. Dengan total populasi dari dua angkatan mahasiswa sebesar 309 orang dan tingkat toleransi sebesar 5%, maka didapat jumlah sampel sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2} = \frac{309}{1 + (309 \times 0,05^2)} = \frac{309}{1,7725} = 174,3$$

Berdasarkan perhitungan di atas, didapat bahwa total sampel untuk kedua angkatan sebesar 175 orang. Maka, untuk setiap angkatan, didapat jumlah sampel sebanyak 88 orang.

Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang dilakukan adalah dengan studi lapangan. Studi lapangan dilakukan melalui survei, yaitu dengan menyebarkan kuesioner sebagai instrumennya untuk melihat minat berkarir dari mahasiswa Perhotelan UKP.

Definisi Operasional Variabel

Penelitian ini mengukur minat berkarir dari mahasiswa Program Manajemen Perhotelan UKP yang didefinisikan sebagai rencana mahasiswa untuk berkarir atau tidak berkarir di industri *hospitality*. Dalam penelitian ini, minat berkarir dipengaruhi oleh variabel-variabel berikut:

1. Sikap

Variabel sikap menunjukkan sejauh mana mahasiswa Program Manajemen Perhotelan UKP memiliki perasaan yang positif dan negatif

terhadap karir di industri *hospitality*. Adapun indikator empirik dari variabel ini adalah:

- a. Tertarik dengan *image* glamor industri *hospitality* yang sering digambarkan di media (X1.1)
 - b. Pekerjaan di industri *hospitality* menyenangkan (X1.2)
 - c. Pekerjaan di industri *hospitality* dapat memberikan tantangan intelektual (X1.3)
 - d. Kesempatan promosi di industri *hospitality* baik (X1.4)
 - e. Kesempatan kerja (*employment opportunities*) di industri *hospitality* luas (X1.5)
 - f. Karir di industri *hospitality* berstatus sosial tinggi (X1.6)
 - g. Menyukai lingkungan kerja atau atmosfer dari industri *hospitality* (X1.7)
 - h. Keuntungan (*advantage*) yang didapat secara keseluruhan besar (X1.8)
 - i. Ada keamanan kerja (*job security*) (X1.9)
 - j. Pekerjaan di industri *hospitality* cocok dengan kepribadian saya (X1.10)
 - k. Gaji yang ditawarkan tinggi (X1.11)
 - l. Bekerja di industri *hospitality* memberikan kesempatan untuk pergi ke luar negeri (X1.12)
2. Norma Subjektif

Variabel norma subjektif menggambarkan persepsi mahasiswa Program Manajemen Perhotelan UKP pada pemikiran orang lain apakah akan mendukung atau tidak tindakan yang akan dilakukan mahasiswa tersebut. Adapun indikator empirik dari variabel ini adalah:

- a. Keluarga saya mendukung saya untuk berkarir di industri *hospitality* (X2.1)
 - b. Ingin menyenangkan orang tua saya (X2.2)
 - c. Teman saya mendorong saya untuk berkarir di industri *hospitality* (X2.3)
 - d. Guru atau dosen saya merekomendasikan saya untuk berkarir di industri *hospitality* (X2.4)
 - e. Orang lain yang bekerja di industri *hospitality* memberikan referensi ke saya (X2.5)
 - f. Karir di industri *hospitality* dihargai oleh masyarakat (X2.6)
3. Kontrol Perilaku

Variabel kontrol perilaku mengacu pada persepsi mahasiswa Program Manajemen Perhotelan UKP mengenai seberapa mudah atau sulit untuk mewujudkan karir di industri *hospitality*. Adapun indikator empirik dari variabel ini adalah:

- a. Berkarir di industri *hospitality* mudah (X3.1)
- b. Ada akses untuk dapat berkarir di industri *hospitality* (X3.2)
- c. Halangan untuk berkarir di industri *hospitality* rendah (X3.3)
- d. Pekerjaan di industri *hospitality* membutuhkan ketrampilan yang tidak tinggi (X3.4)
- e. Saya memiliki kemampuan untuk bekerja dengan baik (X3.5)
- f. Saya memiliki kemampuan untuk naik ke posisi yang lebih tinggi (X3.6)
- g. Saya memiliki kemampuan yang dibutuhkan oleh industri *hospitality* (X3.7)
- h. Saya percaya saya akan sukses apabila berkarir di industri *hospitality* (X3.8)

Teknik Analisa Data

Uji Validitas

Pilot test yang dibagikan kepada 30 orang responden diuji validitasnya. Penelitian ini menggunakan teknik analisis Koefisien Korelasi-Produk Momen Pearson (*Pearson Product-Moment Correlation Coefficient*) untuk menguji validitas yang dibantu dengan program SPSS 23.

Adapun didapati bahwa seluruh indikator memiliki nilai koefisien korelasi di atas 0,361 (r_{tabel}), kecuali indikator “tertarik dengan *image* glamor industri *hospitality* yang sering digambarkan di media”. Karena itu, seluruh indikator tersebut dinyatakan valid dan dapat mewakili ketiga variabel sifat, norma subjektif dan kontrol perilaku. Indikator “tertarik dengan *image* glamor industri *hospitality* yang sering digambarkan di media” memiliki nilai koefisien korelasi di bawah 0,361, yakni -0,015 sehingga dinyatakan tidak valid. Indikator yang tidak valid ini tidak dapat dipakai dan kemudian dieliminasi dari kuesioner.

Uji Reliabilitas

Pilot test juga diuji reliabilitasnya. Pengukuran uji reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik Cronbach’s Alpha yang dibantu oleh program SPSS 23. Hasil dari pengujian validitas adalah ketiga variabel sikap, norma subjektif dan kontrol perilaku memiliki nilai koefisien Cronbach’s Alpha yang lebih besar dari 0,6. Karena itu, seluruh variabel tersebut dinyatakan reliabel dan dapat digunakan dalam penelitian.

Uji Normalitas

Penelitian ini melakukan uji normalitas sebagai syarat dari teknik analisa *independent sampel t-test* yang akan digunakan selanjutnya. Hasil dari uji normalitas adalah seluruh variabel sikap, norma subjektif dan kontrol perilaku memiliki nilai signifikan yang lebih besar dari 0,05. Karena itu, dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel tersebut terdistribusi secara normal.

Analisa Statistik Deskriptif

Penelitian ini menggunakan teknik statistik deskriptif. Teknik statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi (Sugiyono, 2009). Statistik deskriptif yang digunakan dalam penelitian ini adalah *mean* untuk menggambarkan kisaran data dan standar deviasi untuk mengetahui nilai penyebaran data.

Uji Perbedaan

Penelitian ini juga menggunakan *independent sample t-test* untuk melihat apakah ada perbedaan yang signifikan dari minat berkarir dilihat dari jenis kelamin dan tahun angkatan. Tujuan *independent sample t-test* adalah melihat perbedaan rata-rata atau *mean* antara dua populasi, dengan melihat rata-rata dua sampelnya (Santoso, 2013). Dalam penelitian ini, penulis membandingkan antara sampel pria dan wanita serta sampel mahasiswa tahun angkatan 2014 dan 2015.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Demografi Responden

Berdasarkan Jenis Kelamin

Jumlah responden dalam penelitian ini didominasi oleh jenis kelamin wanita yang berjumlah 110 orang (62,5%). Sedangkan responden yang berjenis kelamin pria hanya 66 orang (37,5%).

Berdasarkan Tahun Angkatan

Jumlah responden dalam penelitian ini untuk kedua angkatan seimbang di mana masing-masing berjumlah 88 orang (50%). Hal ini sesuai dengan penetapan jumlah sampel menurut rumus Slovin yang sudah dibahas sebelumnya.

Berdasarkan Status Praktek Kerja Lapangan (PKL)

Sebagian besar responden dalam penelitian ini, yaitu 104 orang (59,09%), belum mengikuti Praktek Kerja Lapangan. 17 responden (9,66%) lainnya sedang mengikuti Praktek Kerja Lapangan. Sedangkan 55 orang (31,25%) sisanya sudah mengikuti Praktek Kerja Lapangan.

Berdasarkan Kota Asal

Jumlah responden dalam penelitian ini yang berasal dari Surabaya ada sebanyak 106 responden (60,23%). Sedangkan responden yang berasal dari luar Surabaya ada sebanyak 70 responden (39,77%).

Berdasarkan Rata-rata Uang Saku per Bulan

Responden dalam penelitian ini yang mendapat uang saku lebih dari Rp1.500.000,00 per bulan ada sebanyak 84 orang (47,73%) yang mewakili hampir setengah dari jumlah total responden. Sedangkan responden yang mendapat uang saku di antara Rp1.000.001,00–Rp1.500.000,00 per bulan ada sebanyak 55 responden (31,25%). Sedangkan yang mendapat uang saku dengan kisaran Rp500.000,00–Rp1.000.000,00 per bulan ada sebanyak 25 responden (14,20%). 12 responden (6,82%) sisanya mendapat uang saku kurang dari Rp500.000,00 per bulan.

Berdasarkan Kisaran IPK

Sebagian besar atau 82 responden (46,60%) dalam penelitian ini memiliki IPK di antara 3,01-3,05. 11 responden (6,25%) lainnya mendapat IPK lebih dari 3,50. Sedangkan responden yang mendapat IPK kurang dari 2,75 ada sebanyak 14 orang (7,95%) dan 36 responden sisanya mendapat IPK di antara 2,75-3,00.

Hasil Analisis Statistik Deskriptif

Penelitian menggunakan analisis statistik deskriptif untuk melihat hal-hal yang mendorong minat berkarir serta besar minat karir itu sendiri. Jawaban responden akan diinterpretasikan melalui nilai *mean* dan dikategorikan berdasarkan rumus interval kelas sebagai berikut:

$$\text{Interval Kelas} = \frac{\text{Nilai Tertinggi} - \text{Nilai Terendah}}{\text{Jumlah Kelas}} = \frac{5 - 1}{5} = 0,8$$

Karena itu, dapat disusun kategori sebagai berikut:

- Nilai *mean* 1,00 - 1,80 = Sangat Rendah
- Nilai *mean* 1,81 - 2,60 = Rendah
- Nilai *mean* 2,61 - 3,40 = Sedang
- Nilai *mean* 3,41 - 4,20 = Tinggi
- Nilai *mean* 4,21 - 5,00 = Sangat Tinggi

Analisa Mean Variabel Sikap

Berdasarkan hasil penelitian, didapat bahwa tingkat kesetujuan mahasiswa terhadap variabel sikap dikategorikan tinggi. Artinya, mahasiswa secara keseluruhan memiliki sikap yang positif terhadap karir di industri *hospitality* ($mean=3,99$).

Mahasiswa memiliki tingkat kesetujuan paling tinggi terhadap kesempatan kerja di industri *hospitality* ($mean=4,33$) dan kesempatan untuk pergi ke luar negeri dalam pekerjaan di industri *hospitality* ($mean=4,28$). Kemudian ini diikuti oleh tantangan intelektual dari pekerjaan di industri *hospitality* ($mean=4,18$).

Sedangkan tingkat kesetujuan paling rendah dapat dilihat pada tingginya gaji yang ditawarkan di industri *hospitality* ($mean=3,69$) dan terdapat keamanan kerja di industri *hospitality* ($mean=3,76$).

Analisa Mean Variabel Norma Subjektif

Berdasarkan hasil penelitian, didapati bahwa secara keseluruhan tingkat kesetujuan mahasiswa terhadap variabel norma subjektif tinggi. Artinya, mahasiswa berminat untuk berkarir di industri *hospitality* karena ada pengaruh orang lain ($mean=3,67$).

Mahasiswa paling setuju bahwa adanya dukungan dari keluarga untuk berkarir di industri *hospitality* ($mean=4,09$) mendorong minat untuk berkarir di industri *hospitality*. Selain itu, mahasiswa juga setuju bahwa minat karir di industri *hospitality* datang dari keinginan mahasiswa untuk menyenangkan orang tua ($mean=3,97$). Sedangkan dorongan teman dan guru/dosen dapat dilihat berpengaruh paling kecil bagi minat berkarir mahasiswa di mana tingkat kesetujuan mahasiswa pada kedua faktor ini paling rendah.

Analisa Mean Variabel Kontrol Perilaku

Berdasarkan hasil penelitian, didapat bahwa tingkat kesetujuan mahasiswa terhadap variabel kontrol perilaku tinggi ($mean=3,51$). Ini menandakan bahwa mahasiswa yakin dapat berkarir di industri *hospitality*. Terutama dalam keyakinan mahasiswa terhadap kemungkinan untuk sukses apabila berkarir di industri *hospitality* ($mean=4,00$). Selain itu, mahasiswa juga setuju bahwa dirinya memiliki kemampuan untuk naik ke posisi yang lebih tinggi ($mean=3,91$) dan bekerja dengan baik” ($mean=3,89$).

Sebaliknya, tingkat kesetujuan mahasiswa paling rendah dapat dilihat pada ketrampilan yang dibutuhkan di industri *hospitality* tidak tinggi ($mean=2,79$) dan berkarir di industri *hospitality* mudah ($mean=3,03$).

Penelitian ini juga mengukur seberapa besar minat karir mahasiswa Program Manajemen Perhotelan UKP di industri *hospitality* yang akan tersebut dikategorikan menurut:

- Nilai *mean* 1,00 - 1,80 = Sangat Rendah
- Nilai *mean* 1,81 - 2,60 = Rendah
- Nilai *mean* 2,61 - 3,40 = Sedang
- Nilai *mean* 3,41 - 4,20 = Tinggi
- Nilai *mean* 4,21 - 5,00 = Sangat Tinggi

Minat mahasiswa Program Manajemen Perhotelan UKP untuk berkarir di industri *hospitality* didapati tinggi dengan nilai *mean* sebesar 3,82.

Untuk memberi gambaran lebih jelas, distribusi frekuensi dari minat berkarir mahasiswa juga dilihat. Didapati bahwa hampir setengah yaitu 87 orang (49,4%) mahasiswa Program Manajemen Perhotelan UKP menyatakan berminat untuk berkarir di industri *hospitality*. Sedangkan 36 mahasiswa (20,5%) menyatakan sangat berminat, 40 orang (22,7%) menyatakan agak berminat, dan 12 orang (6,8%) menyatakan tidak berminat. Hanya 1 orang (0,6%) yang menyatakan sangat tidak berminat terhadap karir di industri *hospitality*.

Terakhir, penelitian ini melihat individu yang menjadi alasan mahasiswa dalam memilih program Manajemen Perhotelan. Ternyata sebagian besar mahasiswa, yaitu 151 orang (85,8%) menyatakan diri sendiri sebagai individu yang berperan paling besar dalam memilih program Manajemen Perhotelan UKP. Sedangkan 19 orang (10,8%) lainnya yang mengaku memilih Program Manajemen Perhotelan karena dorongan orang tua/anggota keluarga lain. Hanya 6 orang (3,4%) yang masuk Program Manajemen Perhotelan karena dorongan teman/orang lain. Tidak ada satupun mahasiswa yang memilih Program Manajemen Perhotelan karena dorongan dari guru.

Hasil Uji Perbedaan

Uji perbedaan yang dilakukan dalam penelitian ini adalah *independent sample t-test*. Uji ini dilakukan untuk melihat apakah ada perbedaan yang signifikan pada minat berkarir mahasiswa Program Manajemen Perhotelan UKP dilihat dari jenis kelamin dan tahun angkatan.

Perbedaan Minat Karir Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan hasil penelitian, ditemukan bahwa tidak terdapat perbedaan yang signifikan antara minat berkarir mahasiswa Program Manajemen Perhotelan pria dan wanita yang menandakan hipotesis 1 ditolak. Hasil *independent sample t-test* pada minat karir mahasiswa pria dan wanita dapat dilihat pada tabel di bawah.

Tabel 1. Hasil *Independent Sample t-test* Minat Karir Dilihat dari Jenis Kelamin

	Jenis Kelamin	Mean	t	Sig.	Keterangan
Minat Berkarir di Industri <i>Hospitality</i>	Pria	3,88	0,660	0,510	Tidak Berbeda
	Wanita	3,79			

Tetapi, ditemukan terdapat perbedaan yang signifikan antara mahasiswa Program Manajemen Perhotelan UKP pria dan wanita di industri *hospitality* pada seluruh variabel sikap, norma subjektif, dan kontrol perilaku yang merupakan pendorong minat berkarir.

Dalam variabel sikap, ditemukan perbedaan yang signifikan antara mahasiswa pria dan wanita pada kesempatan promosi di industri *hospitality*, keamanan kerja (*job security*) di industri *hospitality*, dan pekerjaan di industri *hospitality* cocok dengan kepribadian. Mahasiswa pria dilihat memberikan penilaian yang lebih tinggi apabila dibandingkan dengan mahasiswa wanita, di

mana ini mengindikasikan bahwa mahasiswa pria lebih merasa pekerjaan di industri *hospitality* cocok dengan kepribadian, mampu memberikan kesempatan promosi yang baik maupun keamanan kerja.

Dalam variabel norma subjektif, ditemukan perbedaan yang signifikan antara mahasiswa pria dan wanita pada tingkat kesetujuan untuk dukungan keluarga dalam berkarir di industri *hospitality* dan masyarakat menghargai karir di industri *hospitality*. Penilaian mahasiswa pria lebih tinggi apabila dibandingkan dengan mahasiswa wanita di mana artinya mahasiswa pria lebih merasa memiliki dukungan keluarga untuk berkarir di industri *hospitality* dan bahwa karir di industri *hospitality* dihargai oleh banyak masyarakat.

Sedangkan dalam variabel kontrol perilaku, ditemukan perbedaan yang signifikan antara mahasiswa pria dan wanita pada beberapa hal, yaitu kemudahan berkarir di industri *hospitality*, ketrampilan yang dibutuhkan industri *hospitality* tidak tinggi, kemampuan diri untuk naik posisi dan kemungkinan untuk sukses apabila berkarir di industri *hospitality*. Artinya, mahasiswa pria cenderung lebih merasa bahwa karir di industri *hospitality* itu mudah dan membutuhkan ketrampilan yang tidak tinggi dibandingkan dengan mahasiswa wanita. Selain itu, mahasiswa pria juga lebih merasa bahwa dirinya memiliki kemampuan untuk naik posisi dan akan sukses apabila berkarir di industri *hospitality*.

Perbedaan Minat Karir Berdasarkan Tahun Angkatan

Berdasarkan hasil penelitian, ditemukan bahwa tidak terdapat perbedaan yang signifikan antara minat karir mahasiswa Program Manajemen Perhotelan tahun angkatan 2014 dan 2015, yang berarti hipotesis 2 dalam penelitian ini ditolak. Hasil *independent sample t-test* pada minat karir mahasiswa tahun angkatan 2014 dan 2015 dapat dilihat pada tabel di bawah.

Tabel 2. Hasil *Independent Sample t-test* Minat Karir Dilihat dari Tahun Angkatan

	Jenis Kelamin	Mean	t	Sig.	Keterangan
Minat Berkarir di Industri <i>Hospitality</i>	2014	3,83	0,088	0,930	Tidak Berbeda
	2015	3,82			

Tetapi, ditemukan terdapat perbedaan yang signifikan antara mahasiswa Program Manajemen Perhotelan UKP tahun angkatan 2014 dan 2015 pada variabel norma subjektif dan kontrol perilaku yang mempengaruhi minat berkarir.

Dalam norma subjektif, ditemukan ada perbedaan yang signifikan antara mahasiswa Manajemen Perhotelan tahun angkatan 2014 dan 2015 pada dukungan keluarga, dorongan teman dan rekomendasi guru/dosen. Mahasiswa tahun angkatan 2015 lebih merasa terdorong oleh keinginan untuk menyenangkan orang tua dan lebih merasa mendapat dorongan dari teman, guru, atau dosen untuk berkarir di industri *hospitality* dibandingkan dengan mahasiswa tahun angkatan 2014.

Sedangkan dalam norma subjektif, ditemukan ada perbedaan yang signifikan antara mahasiswa Manajemen Perhotelan tahun angkatan 2014 dan 2015 pada hal kemudahan berkarir di industri *hospitality* dan tinggi tidaknya ketrampilan yang dibutuhkan industri *hospitality*. Mahasiswa tahun angkatan 2014 lebih merasa karir di industri *hospitality* itu mudah dan membutuhkan ketrampilan yang tidak tinggi dibandingkan dengan mahasiswa tahun angkatan 2015.

Pembahasan

Dari penelitian yang sudah dilakukan, ditemukan sebagian besar mahasiswa menyatakan berminat untuk berkarir di industri *hospitality*. Hal ini dapat saja dikarenakan pada awal mahasiswa memilih program Manajemen Perhotelan, diasumsikan mahasiswa sudah memiliki minat untuk berkarir di industri *hospitality*, sekalipun minat itu hanya sedikit saja atau kecil. Sebagai bukti, dalam penelitian ini ditemukan bahwa sebagian besar mahasiswa mengaku memilih Program Manajemen Perhotelan karena pilihan diri sendiri, di mana sesuai dengan penelitian Chuang dan Dellman-Jenkins (2014) yang mengatakan diri sendiri adalah individu yang paling mempengaruhi mahasiswa dalam memilih jurusan. Mahasiswa yang ingin mempelajari *hospitality* sebagai prioritas pertama, menunjukkan sikap yang jauh lebih positif terhadap industri *hospitality* (El-Housy, 2014). Selain itu, mahasiswa dalam penelitian ini juga sudah memiliki pengalaman atau setidaknya gambaran mengenai industri *hospitality* yang sesungguhnya. Mahasiswa dengan pengalaman magang (*internship*) memiliki pandangan yang positif terhadap industri *hospitality* (Park, Kim, & Lee, 2017) dan mahasiswa yang memiliki pengalaman kerja menunjukkan minat berkarir yang lebih besar dibandingkan dengan mahasiswa yang tidak (Chuang & Dellman-Jenkins, 2010).

Minat berkarir mahasiswa dipengaruhi oleh variabel sikap, norma subjektif, dan kontrol perilaku. Dari antara ketiga variabel tersebut, variabel sikap dirasa mahasiswa berperan paling penting dalam mempengaruhi minat berkarir di industri *hospitality*. Amani dan Mkumbo (2016) serta Park, Kim dan Lee (2017) juga menemukan hal serupa di mana sikap berpengaruh paling kuat pada minat karir mahasiswa, yang berarti minat berkarir sangat ditentukan oleh bagaimana mahasiswa tersebut mempersepsikan karir di masa depan dan persepsi yang positif akan menyebabkan minat yang lebih kuat terhadap suatu karir daripada persepsi yang negatif. Dalam variabel sikap, adanya kesempatan kerja yang luas (*employment opportunities*) di industri *hospitality* merupakan hal yang paling diharapkan oleh mahasiswa Program Manajemen Perhotelan UKP.

Selain itu, ditemukan tidak terdapat perbedaan yang signifikan pada minat berkarir mahasiswa Manajemen Perhotelan UKP pria dan wanita. Walaupun begitu, mahasiswa pria cenderung memberikan penilaian yang lebih baik dibandingkan dengan mahasiswa wanita. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian Korir (2012) yang mengatakan bahwa sebagian besar responden dalam penelitiannya tidak setuju bahwa jenis kelamin mempengaruhi pilihan karir, di mana ini berarti karir di industri *hospitality* dapat ditangani baik pria maupun wanita. Qiu, Dooley dan Palkar (2017) juga mengatakan bahwa tidak terdapat perbedaan yang signifikan antara mahasiswa pria dan wanita mengenai hal-hal yang dianggap penting dalam karir, walaupun mahasiswa pria cenderung memberikan penilaian yang lebih tinggi dibandingkan dengan mahasiswa wanita. Hal ini sesuai dengan teori Super (1990) yang digunakan sebagai referensi penelitian tersebut, yang beranggapan jenis kelamin memiliki pengaruh yang kecil dalam menentukan pilihan karir mahasiswa. Minat berkarir yang sama antara mahasiswa yang berbeda jenis kelamin ini dapat disebabkan karena persepsi yang dimiliki oleh mahasiswa pria dan wanita terhadap industri *hospitality* sama. Walaupun mahasiswa wanita cenderung memiliki persepsi yang lebih tidak menyenangkan daripada mahasiswa pria, tetapi tidak ada perbedaan yang signifikan pada persepsi mahasiswa pria dan wanita terhadap karir di industri *hospitality* (El-Houshy, 2014).

Terakhir, juga ditemukan tidak terdapat perbedaan yang signifikan minat berkarir mahasiswa tahun angkatan 2014 dan 2015. Hasil dari penelitian ini bertolak belakang dengan penemuan dari Chuang, Goh, Stout, dan Dellmann-Jenkins (2007) mengatakan bahwa ditemukan perbedaan yang signifikan antara preferensi karir dan status akademis mahasiswa *hospitality* di mana mahasiswa angkatan bawah lebih cenderung memiliki preferensi karir yang lebih sempit dibandingkan dengan mahasiswa angkatan atas. Ini dapat dikarenakan pada saat di awal memilih Program Manajemen Perhotelan, diasumsikan mahasiswa sudah memiliki minat untuk berkarir di industri *hospitality* tanpa memandang jenis kelamin atau tahun angkatan mahasiswa, seperti yang sudah dikatakan sebelumnya.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan oleh penulis, ditemukan bahwa sebagian besar mahasiswa Program Manajemen Perhotelan UKP menyatakan berminat untuk berkarir di industri *hospitality*. Di antara tiga variabel yang mendorong minat berkarir, yaitu sikap, norma subjektif dan kontrol perilaku, ditemukan bahwa variabel sikap berpengaruh paling kuat dalam memprediksi minat karir mahasiswa Manajemen Perhotelan UKP, terutama mahasiswa paling mengharapkan adanya kesempatan kerja yang luas (*employment opportunities*) di industri *hospitality*. Sedangkan untuk variabel norma subjektif, adanya dukungan keluarga merupakan hal pendorong tertinggi. Sedangkan kemungkinan untuk sukses apabila berkarir di industri *hospitality* dirasa mahasiswa merupakan hal terpenting dari variabel kontrol perilaku.

Selain itu, ditemukan bahwa tidak ada perbedaan yang signifikan minat berkarir mahasiswa Program Manajemen Perhotelan UKP di industri *hospitality* dilihat dari jenis kelamin dan tahun angkatan mahasiswa. Ini berarti minat berkarir mahasiswa Program Manajemen Perhotelan UKP secara umum sama. Hal ini dapat disebabkan karena ketika mahasiswa memilih Program Manajemen Perhotelan di awal, diasumsikan mahasiswa sudah memiliki minat untuk berkarir di industri *hospitality* tanpa memandang jenis kelamin atau tahun angkatan mahasiswa.

Saran

Dari hasil penelitian yang sudah dilakukan, penulis memberikan saran agar Universitas Kristen Petra sebagai lembaga pendidikan dituntut agar dapat selalu berinteraksi aktif dengan industri *hospitality* dengan tujuan mempererat kerjasama. Dengan begitu, universitas akan mendapat informasi khususnya mengenai lowongan pekerjaan atau bahkan dapat menyediakan kesempatan kerja bagi lulusan mahasiswa yang ingin bekerja di industri *hospitality*.

Akan lebih baik apabila industri *hospitality* juga turut aktif dalam proses membina hubungan ini. Industri *hospitality* jadi dapat memastikan tersedianya calon karyawan bagi perusahaannya. Sebagai contoh, perusahaan di industri *hospitality* dapat bekerja sama dengan lembaga pendidikan untuk memberikan program beasiswa dimana sebagai bentuk syarat, mahasiswa diharapkan dapat bekerja di perusahaan tersebut setelah lulus. Dengan begitu, adanya peluang untuk mendapat pekerjaan dan keamanan kerja akan dirasakan oleh mahasiswa.

Perusahaan di industri *hospitality* juga diharapkan dapat meninjau ulang kondisi perusahaannya, apakah kondisi kerja bagi karyawannya baik, mendukung,

menyenangkan, serta kompensasi dan keuntungan lain yang diberikan kepada karyawan karena dapat dilihat bahwa mahasiswa sangat mementingkan keuntungan dan manfaat yang dimiliki oleh suatu pekerjaan.

Kemudian, untuk penelitian selanjutnya, disarankan agar dapat mengambil sampel dengan jumlah responden yang lebih banyak untuk memberikan hasil penelitian yang lebih akurat karena penelitian ini menggunakan teknik penarikan sampel *convenience sampling* dan jumlah sampel hanya terbatas pada 176 responden saja.

Penelitian selanjutnya juga dapat memperbesar cakupan penelitian dengan mengikut sertakan mahasiswa perhotelan secara keseluruhan, atau bahkan pada program atau universitas lain karena penelitian ini hanya terbatas pada mahasiswa Program Manajemen Perhotelan Universitas Kristen Petra tahun ketiga dan keempat saja.

DAFTAR REFERENSI

- Ajzen, I. (1991). Theory of planned behaviour. *Organizational Behaviour and Human Decision Processes*, 50(2), 179-211.
- Altman, L.A., & Brothers, L. R. (1995). Career longevity of hospitality graduates. *Hospitality Review*, 13(2), 77-83.
- Amani, J., & Mkumbo, K.A. (2016). Predictors of career intentions among undergraduate students in Tanzania. *Journal of Education and Human Development*, 5(3), 106-115.
- Angelo, R.M., & Vladimir, A.N. (1996). *Hospitality today*. Michigan: Educational Institute, American Hotel & Motel Association.
- Arnold, J. (1997). *Managing careers into the 21st century*. London: SAGE.
- Cascio, W.F., & Aguinis, H. (2014). *Applied psychology in human resource management*. New Jersey: Prentice Hall.
- Choi, J., Woods, R.H., & Muramann, S.K. (2000). International labor markets and the migration of labor forces as an alternative solution for labor shortages in the hospitality industry. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 12(1), 61-66.
- Chuang, N., Goh, B.K., Stout, B.L., & Dellmann-Jenkins, M. (2007). Hospitality undergraduates students' career choices and factors influencing commitment to the profession. *Journal of Hospitality & Tourism Education*, 19(4), 28-37.
- Chuang N., & Dellmann-Jenkins, M. (2010). Career decision making and intention: A study of hospitality undergraduate students. *Journal of Hospitality & Tourism Research*, 34(4), 512-530.
- Cut-Lupulescu, F., Dincu, A.M., & Borlovan, I.C. (2014). The phenomenon of tourism and hospitality industry. *Scientific Papers: Animal Science and Biotechnologies*, 47(2), 297-300.
- DeCenzo, D.A., Robbins, S.P., & Verhulst, S.L. (2012). *Fundamentals of human resource management*. USA: John Wiley & Sons.
- El-Houshy, S.S. (2014). Hospitality students' perceptions towards working in hotels: A case study of the faculty of tourism and hotels in Alexandria University. *The 6th International Scientific Conference*, 800-819.
- Inkson, K. (2007). *Understanding careers: Metaphors of working lives*. London: SAGE.

- Jerris, L.A. (1999). *Human resource management for hospitality*. New Jersey: Prentice Hall.
- King, B., McKercher, B., & Waryszak, R. (2003). A comparative study of hospitality and tourism graduates in Australia and Hong Kong. *International Journal of Tourism Research*, 5(6), 409–420.
- Knutson, B.J. (1989). A survey of hrim alumni: Were their expectations met?. *Hospitality Education and Research Journal*, 13(3), 463-468.
- Korir, J. (2012). Factors that influence career choice of hospitality students in Moi University, Kenya. *Journal of Education and Practice*, 3 (14), 83-90.
- Kusluvan, S., & Kusluvan, Z. (2000). Perceptions and attitudes of undergraduate tourism students towards working in the tourism industry in Turkey. *Tourism Management*, 21(3), 251-269.
- Osipow, S.H. (1990). Convergence in theories of career choice and development: Review and prospect. *Journal of Vocational Behaviour*, 36(2), 122-131.
- Park, S.A., Kim, H.B., & Lee, K.W. (2017): Perceptions of determinants of job selection in the hospitality and tourism industry: The case of Korean university students, *Journal of Human Resources in Hospitality & Tourism*, 16(4), 1-19.
- Qiu, S., Dooley, L., & Palkar T. (2017). What factors influence the career choice of hotel management major students in Guangzhou. *Independent Journal of Management & Production*, 8(23), 1092-1115.
- Rumuy, F., & Kurniawati, Y. (2001). *Analisa keputusan mahasiswa Manajemen Perhotelan Universitas Kristen Petra untuk bekerja di industri perhotelan*. (TA No. 003/EP/2001). Unpublished undergraduate thesis, Universitas Kristen Petra, Surabaya.
- Santoso, S. (2013). *Menguasai SPSS di era informasi*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Sugiyono. (2009). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- United Nations World Trade Organization. (2017). UNTWO Tourism Highlights 2017 Edition. Retrieved from: <https://www.e-unwto.org/doi/pdf/10.18111/9789284419029>
- Warshaw, P.R., & Davis, F.D. (1985). Disentangling behavioral intention and behavioural expectation. *Journal of Experimental Social Psychology*, 21(3), 213-228.
- Widjaja, S.D., & Santoso, R.W. (2016). *Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi generasi Y untuk berkarir di hospitality industry*. (TA No. 33010590/MAN/2016). Unpublished undergraduate thesis, Universitas Kristen Petra, Surabaya.
- WTTC. (2018). Economic impact 2018 Indonesia. Retrieved from: <https://www.wttc.org/-/media/files/reports/economic-impact-research/countries-2018/indonesia2018.pdf>