

PENGARUH PENGALAMAN MAGANG DAN KEPERIBADIAN ENTERPRISING TERHADAP KESIAPAN KERJA DENGAN MINAT KARIR SEBAGAI VARIABEL MEDIASI

Cindy Gosali¹, Poh Vito², Marcus Remiasa³

Hotel Management Program, School of Business and Management, Petra Christian University
Jl. Siwalankerto 121-131, Surabaya

Email: ·d11200333@john.petra.ac.id ; ·d11200248@john.petra.ac.id; markus@petra.ac.id

Abstract

One of the causes of high unemployment rates is attributed to a lack of job readiness, making individuals unable to compete in the current job market.. This research was conducted to examine the Influence of Internship Experience and Enterprising Personality On The Job Readiness of Students Majoring in Hotel Management at Petra Christian University, with Carrer Interest As A Mediating Variables. The research employed a quantitative method with total of 78 respondents. The results indicate that internship experience significantly affects job readiness, internship experience does not significantly affect career interest, enterprising personality significantly influence job readiness, enterprising personality significantly influence career interest, career interest does not significantly affects job readiness, career interest does not significantly mediate the impact of internship experience on job readiness, and , career interest does not significantly mediate the impact of enterprising personality on job readiness.

Keywords *internship experience, enterprising personality, career interest, job readiness*

Abstrak

Salah satu penyebab tingginya angka pengangguran di bebabkan oleh kurangnya kersiapan kerja sehingga tidak mampu bersaing dalam dunia kerja yang sedang berlangsung. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengalaman magang dan kepribadian enterprising terhadap kesiapan kerja mahasiswa Universitas Kristen Petra dengan minat karir sebagai variabel perantara. penelitian ini menggunakan teknik kuantitatif dengan jumlah responden 78 orang. Hasil yang didapat dari eksplorasi ini adalah pengalaman magang berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja, pengalaman magang tidak berpengaruh signifikan terhadap minat karir, kepribadian *enterprising* berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja, kepribadian *enterprising* berpengaruh signifikan terhadap minat karir, minat karir tidak berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja, minat karir tidak berpengaruh signifikan sebagai mediasi pengalaman magang terhadap kesiapan kerja, dan minat karir tidak berpengaruh signifikan sebagai mediasi kepribadian *enterprising* terhadap kesiapan kerja.

Kata Kunci: Pengalaman magang, kepribadian *enterprising*, minat karir, kesiapan kerja

PENDAHULUAN

Persaingan di dunia kerja di abad 21 saat ini dinilai menjadi sangat ketat, dimana zaman dahulu ijazah SMA sudah cukup bagi seorang tenaga sumber daya manusia untuk memperoleh kerja. Namun kini perusahaan lebih memilih calon tenaga kerja yang berijazah S1 atau S2 bahkan memiliki sertifikasi. Tak terkecuali bagi perusahaan di bidang industri Perhotelan. Perusahaan terus meningkatkan kinerja untuk bisa menjadi yang terbaik dalam memberikan pelayanan jasa yang terbaik bagi tamunya. Oleh karena itu perusahaan memerlukan sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, keterampilan, dan kemampuan yang dapat menjamin hasil kerja yang maksimal. Industri yang memerlukan tingkat sumber daya manusia berkualitas tinggi salah satunya adalah industri perhotelan, dengan mengutamakan 3 komponen penting yaitu pengetahuan, keterampilan (*skill*), dan attitude.

Hotel merupakan salah satu jenis usaha yang aktivitasnya memerlukan banyak tenaga manusia untuk mengatasi kebutuhan pengunjung (Choi, Woods, dan Muramann, 2000). Mempunyai tenaga kerja yang berbakat, bersemangat dan serius sangat penting bagi kelancaran tugas-tugas perhotelan, karena 90% pelayanan memanfaatkan tenaga manusia (Kuslivan dan Kuslivan, 2000).

Salah satu institusi pendidikan yang memberikan pendidikan dan pelatihan bagi mahasiswa untuk membangun kesiapan kerja adalah Universitas Kristen Petra . Program Studi Hotel Manajemen UK Petra sendiri telah berdiri sejak tahun 1996 dan memberikan pengetahuan manajerial, pembekalan *soft skill* yang dibutuhkan dalam mengelola bisnis di industri perhotelan. Dimana mahasiswa diberikan bekal berupa fasilitas seperti laboratorium *kitchen*, laboratorium *kitchen demo*, laboratorium *pastry*, laboratorium *bar*, laboratorium *service*, laboratorium *laundry*, dan laboratorium *Front Office*, juga adanya matakuliah Operasional Hotel dan Manajerial Operasional Hotel. Serta pembentukan *attitude* yang baik dan benar di bidang *hospitality* melalui pengadaan *Professional Development Program I-III* dan program *Service Learning*. Tiga bekal tersebut kemudian disempurnakan dengan diadakannya program magang selama 6 bulan bagi mahasiswa di Hotel bintang 5 dan Hotel Internasional.

Namun berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Richardson, (2008) menjelaskan bahwa hanya ada 50% mahasiswa hotel manajemen yang berminat untuk berkarir di industri perhotelan. Sama halnya dengan penelitian menunjukan bahwa hanya ada setengah lulusan mahasiswa hotel manajemen yang mencari pekerjaan pertama di industri perhotelan (King, McKercher, dan Waryszakp 2003). Lalu, penelitian yang dilakukan oleh Widjaja dan Santoso (2016) menyatakan hanya ada 56% alumni Hotel Manajemen UK Petra berkarir di industri perhotelan. Mempunyai minat karir juga mempengaruhi kesiapan kerja seseorang. Kesiapan Kerja yang tinggi dipengaruhi oleh beberapa aspek, menurut Ketut dalam Nurhaniah (2013), faktor-faktor yang mempengaruhi ketersediaan lapangan kerja berasal dari dua sumber, yaitu dari diri sendiri (internal) dan dari luar (outer). Faktor yang berasal dari individu, khususnya kapasitas pengetahuan, kemampuan, minat, inspirasi, cara pandang, perjumpaan, kemampuan dan unsur-unsur yang berasal dari luar yaitu masyarakat, keluarga, sekolah dan iklim. Sebagai bekal pengetahuan dan pelatihan yang diberikan bagi mahasiswa hotel manajemen mengenai dunia kerja yang akan dimasuki, maka Hotel Manajemen Universitas Kristen Petra mengadakan program magang selama 6 bulan bagi mahasiswa agar mahasiswa bisa merasakan dan mengalami serta mempersiapkan diri untuk masuk ke dalam lingkungan kerja.

Magang menurut Sumardino (dalam Azwar, 2019:3) merupakan proses belajar melalui kegiatan di dunia nyata. Perusahaan yang menerima karyawan magang berhak memberi tugas dan wajib memberikan bimbingan selama program berlangsung (Citra, 2022). Magang diselenggarakan agar kompetensi yang dimiliki oleh mahasiswa dapat berkembang, menerapkan konsep-konsep teoritis yang dimiliki untuk diterapkan di dunia kerja yang sesungguhnya nanti, mengembangkan *soft skill* terutama dalam berkomunikasi atau melakukan hubungan antara sesama personal serta diharapkan dapat mengembangkan kemampuan *problem solving* dan pengambilan keputusan mahasiswa di dunia kerja nantinya. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Listria (2022) terhadap mahasiswa Prodi Manajemen Pendidikan UIN Syarif Hidayatullah Jakarta, membuktikan adanya pengaruh yang positif dan signifikan sebesar 60,9%, antara pengaruh program magang dan kesiapan kerja mahasiswanya. Penelitian dari Rosa Rianti (2015) menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan praktik kerja industri terhadap kesiapan kerja kelas XII kompetensi keahlian akuntansi SMK Negeri 1 Banyudono tahun jaran 2014/2015. berdasarkan dari hasil Setelah mendapatkan pelatihan melalui program magang, mahasiswa juga perlu menumbuhkan minat berkarir dalam dirinya. Minat karir menurut Hurlock (1995) merupakan motivasi yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu jika

mempunyai pilihan. Minat karir dapat dicirikan sebagai seberapa besar seseorang telah memutuskan rencana untuk menyelesaikan atau tidak melakukan cara berperilaku tertentu mulai saat ini (Warshaw dan Davis, 1985). John Holland dalam teorinya menyatakan kepribadian seseorang merupakan faktor utama dalam pilihan/jurusan pekerjaan (minar karir). Teori milik John Holland menjelaskan bahwa minat berkarir seseorang ditentukan berdasarkan 6 tipe kepribadian diantaranya: *realistic, investigative, artistic, social, enterprising, dan conventional*. Individu dengan kepribadian *Enterprising* dinilai sebagai seseorang yang menyukai pekerjaan dimana mereka menjadi pemimpin. Mereka juga menyukai kegiatan meyakinkan dan meyakinkan orang lain untuk mengikuti sudut pandang mereka. Industri perhotelan yang berfokus untuk memberikan layanan membutuhkan tenaga kerja dengan tipe kepribadian *Enterprising* yang memiliki kepercayaan diri, ambisius, memiliki kemampuan berbicara dan kepemimpinan yang baik, dsb. Oleh karena itu, penelitian ini menggunakan kepribadian *Enterprising* sebagai faktor yang mempengaruhi minat karir dan kesiapan kerja Hotel Manajemen Universitas Kristen Petra di Industri Perhotelan. Pilihan karier setiap orang akan berdampak jangka panjang. Kazi & Akhlaq (dalam Lestari dan Millenia, 2022: 1) menyebutkan dalam penetapan suatu profesi merupakan tahap penentu dalam kehidupan setiap mahasiswa, maka mereka harus mempertimbangkan beberapa variabel sebelum mengambil Keputusan.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Yuniati (2019) menunjukkan bahwa minat karir dan pengalaman magang mempengaruhi kesiapan kerja seseorang sebesar 55,6%. Adapun faktor-faktor internal yang mempengaruhi kesiapan kerja meliputi kematangan fisik dan mental, bakat, kecerdasan/intelegensi, kemandirian, kemampuan akademik, dan motivasi. Berdasarkan fenomena di atas, dimana hotel manajemen telah menyediakan fasilitas untuk mengembangkan keterampilan *soft skill*, pengetahuan manajerial dan pembentukan *attitude* hingga pengadaan program magang selama 6 bulan dalam kurikulum pembelajaran yang dibutuhkan oleh mahasiswa dalam mempersiapkan diri untuk melakukan kerja di industri perhotelan. Namun nyatanya masih banyak mahasiswa yang belum memiliki kesiapan kerja dan tidak memiliki minat untuk bekerja di industri perhotelan. Padahal penelitian terdahulu menunjukan pengalaman magang dan minat karir memberikan pengaruh positif terhadap kesiapan kerja sebesar 60,9%. Sehingga penulis tertarik untuk meneliti lebih dalam mengenai pengaruh pengalaman magang dan kepribadian enterprising terhadap kesiapan kerja mahasiswa hotel manajemen di industri perhotelan dengan minat karir sebagai mediasi di Universitas Kristen Petra Surabaya.

TEORI PENUNJANG

Magang

Sumardino (dalam Azwar, 2019: 3) magang adalah pengalaman yang berkembang melalui latihan di dunia nyata. Suharyanti et.al.(2014) pmenyatakan bahwa program praktek kerja (magang) merupakan latihan pembelajaran di lapangan yang bertujuan untuk menampilkan dan membina kemampuan mahasiswa dalam bekerja sungguh-sungguh. Rendahnya tingkat kesiapan kerja lulusan sebagai calon potensial menjadi salah satu faktor penyebab tingginya angka pengangguran di Indonesia. angkatan kerja sebelum memasuki dunia kerja. Tujuan dari program magang mahasiswa adalah untuk mengenalkan mahasiswa pada dunia kerja, mendekatkan dunia praktik dan teoritik secara langsung, menambah pengalaman, meningkatkan kemampuan dan kompetensi kerja mahasiswa , mengenalkan lulusan mahasiswa (*promotion*), menjalin hubungan yang baik antara atasan dan rekan, serta memperoleh gelar atau memenuhi syarat kelulusan. Hamalik (2005) mencirikan magang sebagai fase perencanaan ahli di mana seorang siswa yang hampir menyelesaikan pembelajaran yang tepat bekerja di lapangan di bawah pengawasan seorang ketua yang terampil untuk jangka waktu tertentu, Hamalik dan Rosyani (2017) dalam penelitiannya menyimpulkan indikator pengalaman magang adalah sebagai berikut:

- Terlatihnya keterampilan-keterampilan mahasiswa sesuai dengan bidangnya
- Magang memberi siswa kesempatan untuk mengasah keterampilan yang dimiliki dan mendapatkan pengalaman langsung yang akan bermanfaat bagi mereka di masa depan. Indikator yang digunakan adalah:
1. Kualitas kinerja dalam memenuhi standar harapan layanan pelanggan

2. Kuantitas pekerjaan untuk mencapai hasil pekerjaan yang memuaskan
3. Merencanakan untuk memenuhi standar perusahaan

- Mendapatkan pengalaman - pengalaman praktis

Akibat dari praktek kerja pelajar dapat meluas seiring dengan pekerjaan yang diberikan kepada pelajar selama berada di lapangan. Indikator yang digunakan adalah:

1. Pemahaman dalam semua tahapan pekerjaan
2. Bekerja secara sungguh-sungguh sesuai dengan instruksi
3. Kemampuan untuk mengembangkan diri
- Mampu memecahkan berbagai masalah di lapangan

Dengan adanya program magang, mahasiswa dapat membedakan permasalahan yang muncul di lapangan sehingga mahasiswa dapat mengatasi permasalahan tersebut. . Indikator yang digunakan adalah:

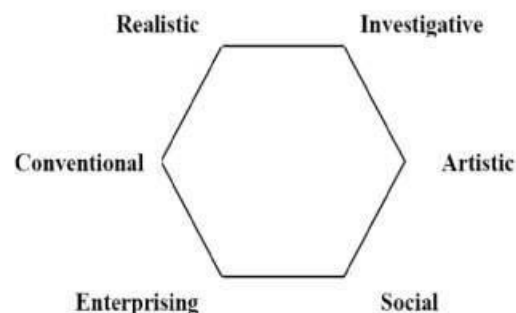
1. Kemampuan untuk berkomunikasi dalam tim
2. Kemampuan untuk beradaptasi
3. Memiliki cara berpikir yang kreatif dan menerapkannya dalam pekerjaan
4. Memiliki Inisiatif untuk melakukan pekerjaan yang diberikan
- Meningkatkan rasa percaya diri

Ide-ide yang diberikan di sekolah dapat dicoba di lapangan sehingga dapat menumbuhkan rasa percaya diri mahasiswa terhadap kemampuannya dalam berbisnis yang berkaitan dengan bidangnya. . Indikator yang digunakan adalah:

1. Bersikap sopan santun dalam bekerja sama dengan pelanggan atau tamu dan rekan kerja
2. Penampilan yang sesuai dengan aturan yang ditetapkan perusahaan tempat magang
3. Disiplin dalam mematuhi semua peraturan dan pedoman
4. Kehadiran selama mengikuti program magang

Teori Kepribadian John Holland

Holland mengungkapkan bahwa individu dan lingkungan dapat menghasilkan karakteristik pilihan pekerjaan dan penyesuaian lingkungan kerja. Holland menggambarkan tipe minat karir seseorang dalam gambar seperti berikut:



Gambar 1. Tipe Kepribadian menurut John Holland

Menurut Holland, dengan asumsi seseorang menemukan pekerjaan yang sesuai dengan karakternya, orang tersebut akan menghargainya dan akan terus menjalani profesinya cukup lama. Industri hotel yang berpusat pada pemberian jenis layanan memerlukan memiliki kecondongan dengan kepribadian *Enterprising* yang memiliki kepercayaan diri, ambisius, memiliki kemampuan berbicara dan kepemimpinan yang baik. Adapun ciri kepribadian dan indikator yang digunakan sebagai berikut:

1. Percaya diri untuk mempraktekkan apa yang sudah dipelajari dalam operasional hotel
2. Mudah beradaptasi dalam lingkungan kerja yang baru
3. Ambisius untuk bekerja di industri perhotelan

- 5
4. Kemampuan berbicara yang fasih dengan tamu dalam berbagai bahasa (Bahasa Indonesia, Inggris, Mandarin, Korea, dll)
 5. Kemampuan interpersonal yang baik dalam membangun rasa empati dengan tamu
 6. Kemampuan untuk berkomunikasi dalam meyakinkan tamu
 7. Spontan dalam mengambil keputusan ketika menghadapi keputusan
 8. Kemampuan mengontrol diri agar tetap tampil profesional
 9. Pekerjaan yang disukai ada di dalam industri perhotelan

Kesiapan Kerja

Kesiapan kerja mahasiswa adalah kemampuan seseorang melakukan pekerjaan dengan baik didalam maupun diluar hubungan kerja guna menghasilkan barang/jasa (Kartini, 2021). Kesiapan kerja dibentuk oleh lembaga perguruan tinggi dengan menyesuaikan sistem pendidikan dengan kebutuhan kerja di masa sekarang. Selama masa transisi dari seorang mahasiswa menjadi seorang pekerja, mahasiswa perlu beradaptasi dengan membangun kebiasaan-kebiasaan di ranah profesional. Budaya kerja yang positif akan meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga akan menimbulkan efisiensi kerja dan meningkatkan produktivitas kerja perusahaan. Kartini (2021) menjelaskan kesuksesan karir seseorang dapat diperoleh melalui kesiapan kerja seseorang. terdapat dua faktor yang mempengaruhi yakni faktor dari dalam mahasiswa (*intern*) dan faktor dari luar mahasiswa (*extern*). Faktor internal meliputi kemampuan intelegensi, bakat, minat, motivasi, sikap, kepribadian, nilai, hobi dan kegemaran, prestasi, keterampilan, penggunaan waktu senggang, pengetahuan tentang lapangan kerja, pengalaman kerja, berpenampilan sesuai etika, keterbatasan atau masalah pribadi. Sedangkan faktor eksternal meliputi lingkungan keluarga, lingkungan masyarakat, lingkungan kerja, latar belakang ekonomi, relasi/pergaulan, kenaikan pangkat, hubungan dengan pemimpin dan gaji. indikator seorang mahasiswa dikatakan telah memiliki kesiapan untuk bekerja dapat dilihat dari: (a) penguasaan *hard skill* yang meliputi: pengetahuan akademis dan keterampilan teknis, (b) kemampuan *soft skill* interpersonal, meliputi: inisiatif, etika/integritas, berpikir logis dan objektif, komitmen, motivasi, antusiasme, kreatif, kemampuan analisis, manajemen waktu, kemampuan mengatasi stres, *self-control*, memiliki kemauan belajar dan mandiri (c) penguasaan *soft skill* interpersonal, meliputi: kemampuan adaptasi, keandalan, kemampuan komunikasi yang baik, kerjasama tim, problem solving skill, kemampuan mendengar, dan memiliki fleksibilitas. Indikator yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Ilmu pengetahuan mengenai industri perhotelan untuk siap bekerja di industri perhotelan
2. Keterampilan yang wajib dimiliki dalam industri perhotelan (kemampuan bahasa asing, manajemen perhotelan, dan keahlian operasional)
3. Sikap yang diperlukan dalam industri perhotelan seperti profesionalisme, ramah dan rasa empati.

Minat Karir

Minat karir digambarkan sebagai motivasi yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu apabila bebas memilih (Hurlock, 1995). Seseorang yang mempunyai minat terhadap suatu profesi adalah orang yang sangat ingin mengambil keputusan dalam kehidupan saat ini dan di kemudian hari. Seseorang yang mempunyai minat terhadap pekerjaan akan memudahkan orang tersebut dalam mengambil keputusan profesinya. Petunjuk minat profesi yang digunakan dalam ujian ini adalah:

1. Memiliki kemauan untuk berkarir dalam industri perhotelan
2. Ketertarikan untuk berkarir dalam industri perhotelan
3. Memiliki perhatian untuk berkarir dalam industri perhotelan
4. Memiliki kesadaran untuk berkarir dalam industri perhotelan
5. Konsentrasi penuh untuk berkarir dalam industri perhotelan

Industri Hospitality

Ninemeier dan Perdue (2005) mengatakan bahwa industri pariwisata terdiri dari perhotelan, transportasi, layanan dan tujuan pilihan. Industri perhotelan merupakan suatu industri yang menyediakan pelayanan kamar, penataan makanan dan minuman serta berbagai layanan jasa lainnya untuk masyarakat secara keseluruhan yang dikelola secara komersil (Wiyasha, 2007). Berdasarkan

buku *Angelo* dan *Vladimir*, diketahui bahwa individu seringkali perlu mencari pekerjaan di bisnis penginapan karena bisnis penginapan memiliki banyak sektor yang dapat menawarkan banyak pilihan karir dibandingkan dengan usaha lainnya. Namun, perbedaan jadwal kerja dengan industri lain, di mana para pekerja mempunyai kesempatan untuk bekerja pada waktu libur, menjadi salah satu alasan mengapa orang-orang tertentu lebih memilih untuk tidak berkecimpung dalam industri perhotelan.

Hubungan Pengalaman Magang dengan Kesiapan Kerja

Magang memiliki tujuan agar para peserta magang memperkuat penguasaan keterampilan yang dibutuhkan dan menggunakannya sebagai sarana untuk mencari nafkah (Kamil, 2002). Adapun menurut Rivai (2010), tujuan diadakannya program magang mahasiswa (*internship*) adalah untuk mendapatkan pengalaman langsung dan mengembangkan kemampuan langsung dan mengembangkan eksplisit dan keterampilan yang dibutuhkan. Anjum menegaskan bahwa kegiatan magang berdampak pada pertumbuhan profesional dan keterampilan mahasiswa.. Dengan adanya program magang, akan menumbuhkan kesiapan kerja kepada mahasiswa dengan mendapatkan langsung dan mengembangkan kemampuan mereka. Hipotesis yang diambil adalah sebagai berikut:

H1: Pengalaman magang memiliki dampak positif bagi peserta magang untuk memiliki kesiapan kerja dalam berkarir di industri perhotelan.

Hubungan Pengalaman Magang dengan Minat Karir

Magang memiliki tujuan agar para peserta magang memperkuat penguasaan keterampilan yang dibutuhkan dan menggunakannya sebagai sarana untuk mencari nafkah (Kamil, 2002). Adapun menurut Rivai (2010), tujuan diadakannya program magang mahasiswa (*internship*) adalah untuk mendapatkan pengalaman langsung dan mengembangkan kemampuan langsung dan mengembangkan eksplisit dan keterampilan yang dibutuhkan. Anjum menegaskan bahwa kegiatan magang berdampak pada pertumbuhan profesional dan keterampilan mahasiswa. Dengan adanya program magang yang diadakan, akan menumbuhkan minat karir mahasiswa untuk mendalami ketertarikan mereka dalam memilih karir mereka, khususnya berkarir dalam industri yang mereka ambil. Hipotesis yang diambil adalah sebagai berikut:

H2: Pengalaman magang memiliki dampak positif bagi peserta magang untuk memiliki minat karir kerja mereka dalam berkarir di industri perhotelan.

Hubungan Kepribadian Enterprising dengan Kesiapan Kerja

Seperti yang ditunjukkan oleh Holland (1990), kepribadian enterprising adalah kepribadian yang menghadapi lingkungan umum dengan menggambarkan kualitas peluang, kekuatan, dan implusif. Kepribadian ini identik dengan karakter percaya diri, verbal, dan persuasif. Kepribadian ini sesuai dengan orang yang bekerja pada industri perhotelan, dimana komunikasi dan percaya diri sangat diperlukan dalam industri perhotelan. Dengan memiliki kepribadian *enterprising*, mahasiswa lebih memiliki kesiapan kerja dari pada mahasiswa yang kurang memiliki sisi kepribadian *enterprising*. Maka dari itu, hipotesis yang diambil adalah sebagai berikut:

H3: kepribadian *enterprising* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja Mahasiswa Hotel Manajemen Universitas Kristen Petra di industri Perhotelan.

Hubungan Kepribadian Enterprising dengan Minat Karir

Seperti yang ditunjukkan oleh Holland (1990), kepribadian enterprising adalah kepribadian yang menghadapi lingkungan umum dengan menggambarkan kualitas peluang, kekuatan, dan implusif. Kepribadian ini identik dengan karakter percaya diri, verbal, dan persuasif. Dengan memiliki kepribadian *enterprising*, mahasiswa memiliki minat karir dalam industri perhotelan karena memiliki kepribadian yang diperlukan untuk berkarir dalam industri perhotelan. Maka dari itu, hipotesis yang diambil adalah sebagai berikut:

H4: kepribadian *enterprising* berpengaruh positif dan signifikan terhadap minat karir Mahasiswa Hotel Manajemen Universitas Kristen Petra di industri Perhotelan.

Hubungan Minat Karir dengan Kesiapan Kerja

Minat karir seseorang adalah keinginannya untuk memenuhi tanggung jawabnya sesuai dengan bidangnya. Dengan memiliki minat karir dalam industri perhotelan, mahasiswa memiliki kesiapan kerja yang lebih baik karena sejak awal memiliki minat berkarir dalam industri perhotelan. Maka dari itu, hipotesis yang diambil adalah sebagai berikut:

H5: Minat karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja Mahasiswa Hotel Manajemen Universitas Kristen Petra di industri Perhotelan.

Hubungan Minat Karir sebagai Mediasi Pengalaman Magang dengan Kesiapan Kerja

Minat karir seseorang adalah keinginannya untuk memenuhi tanggung jawabnya sesuai dengan bidangnya. . Magang memiliki tujuan agar para peserta magang memperkuat penguasaan keterampilan yang dibutuhkan dan menggunakannya sebagai sarana untuk mencari nafkah (Kamil, 2002). Dengan adanya minat untuk berprofesi di indutri perhotelan, mahasiswa dapat memilih posisi kesiapan kerja di industri perhotelan dan memiliki pengalaman magang di industry perhotelan sehingga memiliki persiapan kerja yang lebih baik. Maka dari itu, hipotesis yang diambil adalah sebagai berikut:

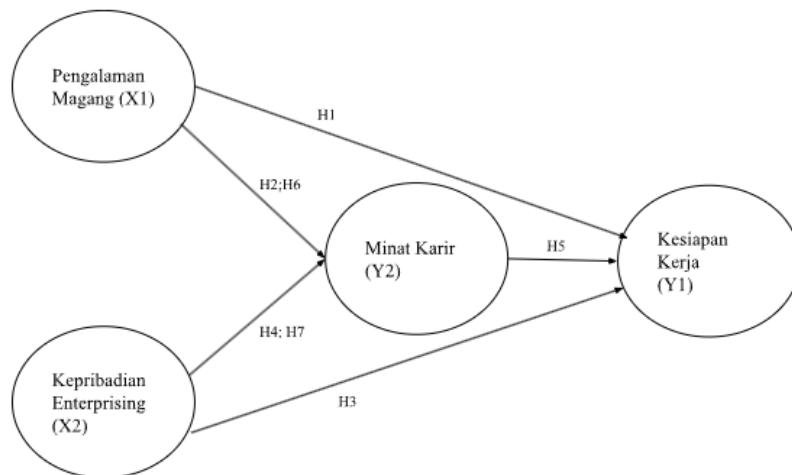
H6: Minat karir berpengaruh positif dan signifikan memediasi pengalaman magang terhadap kesiapan kerja Mahasiswa Hotel Manajemen Universitas Kristen Petra di industri Perhotelan.

Hubungan Minat Karir sebagai Mediasi Kepribadian Enterprising dengan Kesiapan Kerja

Minat karir seseorang adalah keinginannya untuk memenuhi tanggung jawabnya sesuai dengan bidangnya. Seperti yang ditunjukkan oleh Holland (1990), kepribadian enterprising adalah kepribadian yang menghadapi lingkungan umum dengan menggambarkan kualitas peluang, kekuatan, dan implusif. Kepribadian ini identik dengan karakter percaya diri, verbal, dan persuasif. Dengan adanya minat karir di industri perhotelan, mahasiswa dapat menyiapkan dirinya untuk memiliki kepribadian *enterprising* yang sesuai dengan kepribadian yang diperlukan dalam industri perhotelan sehingga mahasiswa memiliki kesiapan kerja yang lebih baik. Maka dari itu, hipotesis yang diambil adalah sebagai berikut:

H7: Minat karir berpengaruh positif dan signifikan memediasi kepribadian *enterprising* terhadap kesiapan kerja Mahasiswa Hotel Manajemen Universitas Kristen Petra di industri Perhotelan.

Berdasarkan uraian tersebut, adapun gambar model pemikiran dalam penelitian ini adalah:



Model Pemikiran

METODE PENELITIAN

Metode pengambilan data ini dilakukan dengan metode kuantitatif. Populasi yang digunakan yaitu Mahasiswa Manajemen Hotel Manajemen Universitas Kristen Petra Surabaya angkatan 2019 yang sudah atau sedang melaksanakan magang sebesar 69 orang dan 9 orang dari angkatan 2020 yang sedang melaksanakan magang dengan total sampel sebesar 78 orang.

Penelitian ini menggunakan jenis data kuantitatif. Metode yang digunakan untuk penelitian ini adalah membagikan kuesioner.. Kuesioner bersifat pertanyaan tertutup dan akan dibagikan ke grup angkatan 2019 dan 2020 Mahasiswa Management Hotel Manajemen Universitas Kristen Petra yang sudah melaksanakan magang atau sedang melaksanakan magang.

Sebelum melakukan analisa, data yang diterima akan dilakukan akan dilakukan *pilot test* terlebih dahulu. Dalam *pilot test* akan di dilakuan uji validitas serta uji reliabilitasnya. Pada penulisan ini, ada indikator yang tidak valid, yaitu indikator X1.2, X1.3, X1.4, X1.6, X1.12, X1.13, X1.14, X2.7, X2.8, dan Y2.3. Hal ini dikarenakan nilai dvaliditas dari indikator tersebut memiliki nilai dibawah 0,3.61, sehingga inidkator tersebut tidak digunakan.Setelah di tes validitas dan reliabilitasnya, akan dilakukan tes dengan Metode Teknik statistic deskriptif. Estimasi yang digunakan dalam penyelidikan ini adalah sebagai berikut:

- *Mean*

menghitung nilai rata-rata dari keseluruhan nilai yang diperoleh dari kuesioner. Dalam penelitian ini, terdapat 5 kelas. Maka dari itu hasil perhitungan interval kelas yang didapat adalah 0,8, berikut klasifikasi interval kelas:

Tabel 1
Interval kelas

Skala Nilai	Kriteria
1-1,8	Sangat tidak setuju
1,81 - 2,6	Tidak setuju
2,61 - 3,4	Netral
3,41 - 4,2	Setuju
4,21 - 5	Sangat setuju

- Standar Deviasi

Standar deviasi digunakan untuk mengetahui nilai penyebaran data. Artinya standar deviasi menyatakan keragaman dari sampel. Semakin tinggi standar deviasi semakin lebar rentang variasi datanya

Setelah proses uji diatas dilakukan, pengujian berikutnya dilakukan lagi menggunakan uji t. Uji t pada penelitian ini menggunakan metode *Bootstrapping*.

Pengujian ini juga menggunakan prosedur analisis data *Structural Equation Modeling* (SEM) dengan menggunakan pendekatan *Partial Least Square* (PLS).Terdapat 2 model analisa PLS:

1, *Outer Model*

Validitas dan reliabilitas konstruk instrumen dievaluasi dengan menggunakan outer model (Abdillah dan Hartono, 2015). Dalam eksplorasi ini akan dilakukan estimasi uji validitas dan uji reliabilitas

a. Uji Validitas Internal

Uji validitas internal ini digunakan untuk mengetahui keandalan instrumen penelitian dalam mengukur variabel dan instrumen yang harus diukur.

b. Uji Reliabilitas

Untuk menguji reliabilitas dapat menggunakan composite.

2. *Inner Model*

Model struktural atau *inner model* menggunakan R² yang memperkirakan derajat variasi perubahan faktor bebas terhadap variabel dependen (Abdillah dan Hartono, 2015). Untuk mengukur seberapa besar nilai persepsi selanjutnya, dapat menggunakan nilai Q-square, dengan cara:

$$Q^2 = 1 - (1 - R^2_1)(1 - R^2_2)$$

Keterangan:

R²₁ = Nilai R-Square kesiapan kerja

R²₂ = Nilai R-Square minat karir

HASIL DAN PEMBAHASAN

Profil Responden

Tabel 2
Profil Responden

Angkatan	Frekuensi	Persentase (%)
2019	69	88,5%
2020	9	11,5%
Jenis Kelamin		
Pria	22	28,2%
Wanita	56	71,8%
Pelaksanaan Magang		
Sedang melaksanakan	22	28,2%
Selesai	56	71,8%
Lokasi Magang		
Bali	35	44,9%
Surabaya	32	41%
Luar Negeri (Korea)	4	5,1%
Lainnya	7	9%
Departement		
Front Office	14	17,9%
Kitchen	8	10,3%
Pastry	11	14,1%
Service	19	24,4%
Sales	9	11,5%

Marketing	3	3.8%
Finance	3	3.8%
Housekeeping	1	1.3%
Lainnya	10	12.9%

Sebanyak 69 responden atau sebesar 88.5% berasal dari angkatan 2019. Sebanyak 56 responden atau sebanyak 71,8% berjenis kelamin Wanita. Sebesar 56 responden atau sebesar 71.8% telah selesai melaksanakan magang. Sebanyak 35 responden atau sebesar 44.9% melaksanakan magang di Bali. Total 14 responden atau sebesar 17.9% berasal dari departemen *front office*.

Analisa Deskriptif

Analisa deskriptif bertujuan untuk menunjukkan hasil jawaban responden terhadap variabel penelitian, yaitu Pengalaman Magang (X1), Kepribadian Enterprising (X2), Kesiapan Kerja (Y1), Minat Karir (Y2). Berikut hasil penilaian *mean* pada setiap variabel:

1. Pengalaman Magang (X1)

Berikut adalah hasil analisa dari tanggapan responden mengenai pengalaman magang:

Tabel 3

Hasil Analisa *Mean* terhadap Pengalaman Magang

	Indikator	Mean	Standart Deviasi	Keterangan
X1.1	Kualitas kinerja dalam memenuhi standar harapan layanan pelanggan	4,48	0,552	Sangat Setuju
X1.2	Merencanakan untuk memenuhi standar perusahaan	4,51	0,697	Sangat Setuju
X1.3	Kemampuan untuk berkomunikasi dalam tim	4,53	0,617	Sangat Setuju
X1.4	Kemampuan untuk beradaptasi	4,64	0,580	Sangat Setuju
X1.5	Memiliki cara berpikir yang kreatif dan menerapkannya dalam pekerjaan	4,33	0,816	Sangat Setuju
X1.6	Memiliki Inisiatif untuk melakukan pekerjaan yang diberikan	4,67	0,526	Sangat Setuju
X1.7	Bersikap sopan santun dalam bekerja sama dengan pelanggan atau tamu dan rekan kerja	4,39	0,795	Sangat Setuju
	Rata-rata <i>Mean</i>	4,51		Sangat Setuju

Pada Tabel 3 dapat dilihat bahwa responden sangat setuju pada semua indikator mengenai pengalaman magang. Dapat diartikan responden memiliki persepsi yang sama tentang pengalaman magang.

2. Kepribadian Enterprising (X2)

Berikut adalah hasil analisa dari tanggapan responden mengenai kepribadian enterprising:

Tabel 4

Hasil Analisa *Mean* terhadap Kepribadian Enterprising

	Indikator	Mean	Standart Deviasi	Keterangan
X2.1	Percaya diri untuk mempraktekkan apa yang sudah dipelajari dalam operasional hotel	4,61	0,586	Sangat Setuju
X2.2	Mudah beradaptasi dalam lingkungan kerja yang baru	4,53	0,658	Sangat Setuju
X2.3	Ambisius untuk bekerja di industri perhotelan	4,18	0,848	Setuju
X2.4	Kemampuan berbicara yang fasih dengan tamu dalam berbagai bahasa (Bahasa Indonesia, Inggris, Mandarin, Korea, dll)	4,4	0,763	Sangat Setuju
X2.5	Kemampuan interpersonal yang baik dalam membangun rasa empati dengan tamu	4,56	0,524	Sangat Setuju
X2.6	Kemampuan untuk berkomunikasi dalam meyakinkan tamu	4,39	0,708	Sangat Setuju
X2.7	Pekerjaan yang disukai ada di dalam industri perhotelan	4,29	0,869	Sangat Setuju
	Rata-rata <i>Mean</i>	4,42		Sangat Setuju

Pada Tabel 4, dapat dilihat bahwa responden sangat setuju pada semua indikator mengenai kepribadian enterprising. Dapat diartikan bahwa responden memiliki persepsi yang sama tentang kepribadian enterprising.

3. Kesiapan Kerja (Y1)

Berikut adalah hasil analisa dari tanggapan responden mengenai kesiapan kerja:

Tabel 5

Hasil Analisa *Mean* terhadap Kesiapan Kerja

	Indikator	Mean	Standart Deviasi	Keterangan
Y1.1	Ilmu pengetahuan mengenai industri perhotelan untuk siap bekerja di industri perhotelan	4,51	0,597	Sangat Setuju
Y1.2	Keterampilan yang wajib dimiliki dalam industri perhotelan (kemampuan bahasa asing, manajemen perhotelan, dan keahlian operasional)	4,60	0,545	Sangat Setuju
Y1.3	Sikap yang diperlukan dalam industri perhotelan seperti profesionalisme, ramah dan rasa empati.	4,65	0,530	Sangat Setuju
	Rata-rata <i>Mean</i>	4,58		Sangat Setuju

Pada Tabel 5, dapat dilihat bahwa responden sangat setuju pada semua indikator mengenai kesiapan kerja. Dapat diartikan bahwa responden memiliki persepsi yang sama tentang kesiapan kerja.

4. Minat Karir (Y2)

Berikut adalah hasil analisa dari tanggapan responden mengenai minat karir:

Tabel 6
Hasil Analisa *Mean* terhadap Minat Karir

	Indikator	Mean	Standart Deviasi	Keterangan
Y2.1	Memiliki kemauan untuk berkarir dalam industri perhotelan	4,33	0,800	Sangat Setuju
Y2.2	Ketertarikan untuk berkarir dalam industri perhotelan	4,34	0,834	Sangat Setuju
Y2.3	Memiliki kesadaran untuk berkarir dalam industri perhotelan	4,19	0,790	Setuju
Y2.4	Konsentrasi penuh untuk berkarir dalam industri perhotelan	4,08	0,955	Setuju
	Rata-rata <i>Mean</i>	4,23		Sangat Setuju

Pada Tabel 5, dapat dilihat bahwa responden sangat setuju pada semua indikator mengenai pengalaman magang. Dapat diartikan bahwa responden memiliki persepsi yang sama tentang minat karir.

Analisis Model PLS

Tabel 7
Indikator *Loading Factor* dan *Composite Reliability*

Item	Loading Factor	P Value	Cronbach's Alpha	Composite Reliability
X1.1	0,697	<0,001	0,852	0,862
X1.2	0,764	<0,001		
X1.3	0,725	<0,001		
X1.4	0,663	<0,001		
X1.5	0,742	<0,001		
X1.6	0,648	<0,001		
X1.7	0,847	<0,001		
X2.1	0,711	<0,001	0,855	0,863
X2.2	0,608	<0,001		
X2.3	0,763	<0,001		
X2.4	0,730	<0,001		
X2.5	0,709	<0,001		
X2.6	0,823	<0,001		
X2.7	0,768	<0,001		

Y1.1	0,784	<0,001	0,548	0,551
Y1.2	0,751	<0,001		
Y1.3	0,638	<0,001		
Y2.1	0,857	<0,001	0,901	0,902
Y2.2	0,900	<0,001		
Y2.3	0,887	<0,001		
Y2.3	0,869	<0,001		

Pada hasil di tabel di atas, seluruh variabel dinyatakan valid karena memiliki nilai *loading factor* yang diatas dari nilai rujukan yaitu 0,5. Sedangkan seluruh variabel dinyatakan reliabel karena memiliki nilai *cronbach's alpha* lebih tinggi dari nilai rujukan yaitu sebesar 0,5.

Tabel 8
Nilai *Average Variance Extracted*

	X1	X2	Y1	Y2
AVE	0,53	0,54	0,53	0,77

Pada hasil di tabel di atas seluruh variabel dinyatakan reliabel karena memiliki nilai *AVE* lebih tinggi dari nilai rujukan yaitu sebesar 0,5.

Tabel 9
Validitas Diskriminan

	Indikator	X1	X2	Y1	Y2
X1.1	Kualitas kinerja dalam memenuhi standar harapan layanan pelanggan	0.697	0.575	0.591	0.304
X1.2	Merencanakan untuk memenuhi standar perusahaan	0,764	0,534	0.539	0,499
Pengalaman Magang (Mampu memecahkan berbagai masalah di lapangan)					
X1.3	Kemampuan untuk berkomunikasi dalam tim	0.725	0.459	0.495	0.281
X1.4	Kemampuan untuk beradaptasi	0.663	0.427	0.351	0.336
X1.5	Memiliki cara berpikir yang kreatif dan menerapkannya dalam pekerjaan	0.742	0.522	0.412	0.385
X1.6	Memiliki Inisiatif untuk melakukan pekerjaan yang diberikan	0.648	0.438	0.401	0.283
X1.7	Bersikap sopan santun dalam bekerja sama dengan pelanggan atau tamu dan rekan kerja	0.847	0.553	0.535	0.410
X2.1	Percaya diri untuk mempraktekkan apa yang sudah dipelajari dalam operasional hotel	0.482	0.711	0.637	0.486
X2.2	Mudah beradaptasi dalam lingkungan kerja yang baru	0.644	0.608	0.534	0.297
X2.3	Ambisius untuk bekerja di industri perhotelan	0.380	0.763	0.533	0.719
X2.4	Kemampuan berbicara yang fasih dengan tamu dalam berbagai bahasa (Bahasa Indonesia, Inggris, Mandarin, Korea, dll)	0.587	0.730	0.542	0.484

X2.5	Kemampuan interpersonal yang baik dalam membangun rasa empati dengan tamu	0.675	0.709	0.555	0.474
X2.6	Kemampuan untuk berkomunikasi dalam meyakinkan tamu	0.563	0.823	0.650	0.517
X2.7	Pekerjaan yang disukai ada di dalam industri perhotelan	0.330	0.768	0.453	0.791
Y1.1	Ilmu pengetahuan mengenai industri perhotelan untuk siap bekerja di industri perhotelan	0.481	0.533	0.784	0.443
Y1.2	Keterampilan yang wajib dimiliki dalam industri perhotelan (kemampuan bahasa asing, manajemen perhotelan, dan keahlian operasional)	0.426	0.626	0.751	0.441
Y1.3	Sikap yang diperlukan dalam industri perhotelan seperti profesionalisme, ramah dan rasa empati.	0.539	0.479	0.638	0.264
Y2.1	Memiliki kemauan untuk berkarir dalam industri perhotelan	0.380	0.630	0.468	0.857
Y2.2	Ketertarikan untuk berkarir dalam industri perhotelan	0.386	0.646	0.441	0.900
Y2.3	Memiliki kesadaran untuk berkarir dalam industri perhotelan	0.496	0.650	0.465	0.887
15	Konsentrasi penuh untuk berkarir dalam industri perhotelan	0.478	0.719	0.487	0.869

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa nilai korelasi antara indikator dengan variabel latennya memiliki nilai terbesar jika dibandingkan dengan variabel lain, sehingga indikator tersebut dinyatakan valid.

Tabel 10
Hasil Nilai *Fornell Larcker Crierion*

	X1	X2	Y1	Y2
X1	0,729			
X2	0,693	0,733		
Y1	0,662	0,756	0,727	
Y2	0,497	0,755	0,531	0,878

Tabel 11
Hasil *R-Square*

Variabel	R-Square
Kesiapan Kerja (Y1)	0,611
Minat Karir (Y2)	0,571

Berdasarkan tabel di atas, *R-square* untuk variabel kesiapan kerja sebesar 0,611 yang berarti pengalaman magang dan kepribadian *enterprising* berdampak pada kesiapan kerja sebesar 61,1% dan berbagai faktor tidak dianalisis dalam pengujian ini. Sedangkan untuk minat karir nilai *R-square* sebesar 0,571 yang berarti minat karir dipengaruhi oleh kesiapan kerja sebesar 57,1%.

Analisa Q-Square

Nilai *Q-square* dapat diperoleh dengan rumus berikut

$$Q^2 = 1 - (1 - R^2_1)(1 - R^2_2)$$

$$Q^2 = 1 - (1 - 0,611)(1 - 0,571)$$

$$Q^2 = 0,833119 = 83,3\%$$

Keterangan:

R21 = Nilai *R-Square* kesiapan kerja

R22 = Nilai *R-Square* minat karir

Berdasarkan hasil perhitungan di atas, nilai *Q-square* memiliki nilai yang melebihi 0 sehingga model penelitian sudah memiliki predictive relevance yang baik.

Tabel 12
Uji Hipotesis

Hipotesis	Pengaruh tidak langsung	<i>Original Sample</i>	<i>T-Statistics</i>	<i>P-Value</i>	Keterangan
H1	Pengalaman Magang (X1) → Kesiapan Kerja (Y1)	0.262	2.147	0.032	Diterima
H2	Pengalaman Magang (X1) → Minat Karir (Y2)	-0,049	0.369	0.712	Tidak diterima
H3	Kepribadian Enterprising (X2) → Kesiapan Kerja (Y1)	0.633	4.363	0.000	Diterima
H4	Kepribadian Enterprising (X2) → Minat Karir (Y2)	0.789	7.236	0.000	Diterima
H5	Minat Karir (Y2) → Kesiapan Kerja (Y1)	-0,077	0.522	0.602	Tidak diterima
H6	Pengalaman Magang (X1) → Minat Karir (Y2) → Kesiapan Kerja (Y1)	0.004	0.151	0.880	Tidak diterima
H7	Kepribadian Enterprising (X2) → Minat Karir (Y2) → Kesiapan Kerja (Y1)	-0.061	0.541	0.589	Tidak Diterima

Berdasarkan tabel di atas, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut

1. Pengalaman magang memiliki dampak positif bagi peserta magang untuk memiliki kesiapan kerja mereka dalam berkarir di industri perhotelan, sehingga H1 diterima.
2. Pengalaman magang tidak memiliki dampak positif bagi peserta magang untuk memiliki minat karir mereka dalam berkarir di industri perhotelan sehingga H2 tidak diterima.
3. kepribadian *enterprising* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja Mahasiswa Hotel Manajemen Universitas Kristen Petra di industri Perhotelan ,sehingga H3 diterima.
4. Kepribadian *enterprising* berpengaruh positif dan signifikan terhadap minat karir Mahasiswa Hotel Manajemen Universitas Kristen Petra di industri Perhotelan sehingga H4 diterima.
5. Minat karir tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja Mahasiswa Hotel Manajemen Universitas Kristen Petra di industri Perhotelan sehingga H5 tidak diterima.
6. Minat karir tidak berpengaruh positif dan signifikan memediasi pengalaman magang terhadap kesiapan kerja Mahasiswa Hotel Manajemen Universitas Kristen Petra di industri Perhotelan sehingga H6 tidak diterima.

7. Minat karir tidak berpengaruh positif dan signifikan memediasi kepribadian *enterprising* terhadap kesiapan kerja Mahasiswa Hotel Manajemen Universitas Kristen Petra di industri Perhotelan sehingga H7 tidak diterima.

PEMBAHASAN

Pengaruh Pengalaman Magang Terhadap Kesiapan Kerja

Hasil dari hipotesis pertama menunjukkan bahwa pengalaman magang memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa hotel manajemen di industri perhotelan. Hal ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rosyani (2017) yang menyatakan bahwa pengalaman magang memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja Mahasiswa. Melalui kegiatan magang, mahasiswa akan mendapatkan pengalaman kerja di industri Perhotelan. Mahasiswa dapat memperoleh pengalaman kerja tersebut karena mahasiswa mampu mempraktekkan teori-teori yang diajarkan dalam pekerjaan yang diberikan dalam program magang. Hal ini juga sesuai dengan salah satu manfaat program magang yang dijelaskan oleh Hamalik (2005) yaitu memberikan pengalaman-pengalaman praktis kepada mahasiswa. Pengalaman yang didapatkan mahasiswa di tempat kegiatan magang akan menjadi bekal ketika akan terjun untuk bekerja di industri perhotelan sehingga mahasiswa akan memiliki kesiapan kerja untuk bekerja di industri perhotelan. Hal ini juga sesuai dengan salah satu tujuan program magang milik Rivai (2010) yaitu meningkatkan kemampuan diri mulai dari tingkat dasar hingga akhirnya menjadi mahir.

Indikator “Memiliki inisiatif untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan” memiliki nilai *mean* paling tinggi dibandingkan petunjuk lain dalam faktor ini. Hal ini menunjukkan bahwa mahasiswa menguasai informasi tentang pengetahuan pekerjaan yang diberikan sehingga mereka memiliki inisiatif untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan. Pembuktian dari hipotesis pertama ini menunjukkan bahwa semakin tinggi pengalaman magang yang dimiliki seorang mahasiswa, maka semakin tinggi pula kesiapan kerja mahasiswa tersebut. Sebaliknya itu, rendahnya pengalaman magang juga akan menyebabkan rendahnya kesiapan kerja bagi mahasiswa. Hal yang perlu diperhatikan adalah kemampuan yang dimiliki mahasiswa untuk bekerja di industri perhotelan, pengalaman-pengalaman praktis yang diperoleh mahasiswa setelah menyelesaikan magang, kemampuan mahasiswa dalam menangani berbagai permasalahan di lapangan, mendekatkan dan menghubungkan mahasiswa untuk terjun bekerja di bisnis penginapan dan keberanian siswa.

Pengaruh Pengalaman Magang Terhadap Minat Karir

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh yang positif dan signifikan terhadap minat karir mahasiswa Manajemen Hotel Manajemen Universitas Kristen Petra. Hal ini bertolak belakang dengan penelitian terdahulu milik Rianti (2015) yang menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara pengalaman magang dan minat karir. Hal ini dapat disebabkan oleh beberapa faktor seperti adanya perbedaan generasi responden, dimana penelitian dahulu menggunakan responden yang berasal dari generasi *milenial* sedangkan penelitian ini menggunakan responden yang berasal dari generasi Z. Dimana generasi Z lebih suka untuk bekerja secara mandiri dan merintis bisnis, sedangkan generasi *milenial* lebih menyukai untuk bekerja secara kolaboratif dan ingin bekerja di lingkungan dimana inklusi adalah prioritas.

Indikator “Memiliki cara berpikir yang kreatif dan menerapkannya dalam pekerjaan” memiliki nilai terendah diantara indikator lainnya dalam variabel ini sebesar 4,33 dengan standar deviasi 0,816. Hal ini menunjukkan bahwa mahasiswa terdapat beragam persepsi di antara mahasiswa yang dapat diartikan belum semua memiliki cara berpikir yang kreatif yang diterapkan dalam pekerjaan untuk memecahkan masalah yang ada. Terbuktinya hipotesis kedua ini menyatakan bahwa semakin tinggi pengalaman magang yang dimiliki tidak akan mempengaruhi minat karir mahasiswa Manajemen Hotel Manajemen Universitas Kristen Petra.

Pengaruh Kepribadian *Enterprising* Terhadap Kesiapan Kerja

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kepribadian *enterprising* memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kesiapan mahasiswa Hotel Manajemen Universitas Kristen Petra. Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh John Holland yakni seseorang yang memiliki kepribadian yang

sesuai dengan pekerjaannya akan lebih mungkin untuk berhasil atau puas. Mahasiswa yang memiliki kepribadian *Enterprising* seperti percaya diri, ambisius, mudah beradaptasi, kemampuan berbahasa asing, kepribadian interpersonal yang baik, komunikasi persuasif yang baik, dan memiliki pekerjaan yang disukai di industri perhotelan memiliki tingkat kesiapan kerja untuk bekerja di industri perhotelan lebih tinggi dibandingkan dengan mahasiswa yang tidak memiliki kepribadian *enterprising*.

Nilai *mean* yang terbesar dari variabel ini adalah “Percaya diri untuk mempraktekkan apa yang sudah dipelajari dalam operasional hotel” dan memiliki nilai standar deviasi yang rendah. Hal ini menunjukkan bahwa mahasiswa memiliki persepsi yang sama untuk memiliki rasa kepercayaan diri untuk mempraktekan apa yang telah dipelajari dalam operasional hotel dalam melakukan pekerjaan yang diberikan selama kegiatan magang berlangsung sehingga, mahasiswa mampu menimbulkan kesiapan kerja yang tinggi pula. Indikator “Kemampuan untuk berkomunikasi dalam meyakinkan tamu” memiliki nilai *loading factor* tertinggi untuk variabel ini. Hal ini menyatakan bahwa kemampuan komunikasi persuasif seseorang bisa membantu meningkatkan kesiapan kerja mahasiswa untuk bekerja di industri perhotelan. Secara keseluruhan nilai *mean* yang diperoleh kepribadian *Enterprising* termasuk dalam kategori “Sangat Setuju” sehingga kepribadian *Enterprising* sudah tergolong sangat baik dalam mempengaruhi kesiapan kerja mahasiswa Hotel Manajemen Universitas Kristen Petra. Terbuktinya hipotesis ketiga ini menyatakan bahwa semakin tinggi kepribadian *enterprising* yang dimiliki seseorang, maka semakin tinggi juga kesiapan kerja yang dimiliki seseorang untuk bekerja di industri perhotelan.

Pengaruh Kepribadian *Enterprising* Terhadap Minat Karir.

Hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa kepribadian *enterprising* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap minat karir mahasiswa Hotel Manajemen Universitas Kristen Petra. Hal ini sesuai dengan teori asumsi milik *John Holland* bahwa kepribadian seseorang menjadi faktor utama dalam memilih karir/pekerjaan. Yang berarti seseorang dengan kepribadian *Enterprising* memiliki minat karir untuk bekerja di industri perhotelan. Indikator “Pekerjaan yang disukai ada di dalam industri perhotelan” memiliki nilai *mean* terendah namun memiliki nilai standar deviasi yang tertinggi. Hal ini berarti pekerjaan yang disukai sesuai dengan preventif mahasiswa masing-masing berdasarkan jenis pekerjaan yang ada di industri perhotelan. Indikator “Percaya diri untuk mempraktekkan apa yang sudah dipelajari dalam operasional hotel” memiliki nilai *mean* tertinggi dari variabel ini yang mengartikan bahwa mahasiswa percaya diri untuk mempraktekan teori-teori yang diajarkan ke dalam kegiatan magang. Mahasiswa telah dibekali pengetahuan, keterampilan dan sikap yang dibutuhkan oleh perusahaan perhotelan sehingga mahasiswa dapat dengan percaya diri untuk mengaplikasikannya.

Secara keseluruhan nilai *mean* kepribadian *Enterprising* termasuk kategori “Sangat Setuju” yang berarti kepribadian *Enterprising* sudah tergolong sangat baik dalam mempengaruhi minat karir mahasiswa Hotel Manajemen Universitas Kristen Petra di industri perhotelan. Terbuktinya hipotesis keempat ini mengartikan bahwa semakin tinggi kepribadian *enterprising* yang dimiliki oleh seorang mahasiswa, maka semakin tinggi pula minat karir mahasiswa untuk berkarir di industri perhotelan.

Pengaruh Minat Karir terhadap Kesiapan Kerja

Hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa minat karir tidak memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa Hotel Manajemen Universitas Kristen Petra. Hasil ini berbeda dengan pendapat Kartini yang menjelaskan salah satu faktor kesiapan kerja adalah minat kerja. Hal ini disebabkan karena tingginya persaingan dan kualifikasi kerja saat ini, dimana memiliki minat saja tidak cukup namun perlu memiliki keterampilan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Masril (2001) mengatakan bahwa minat seseorang pada bidang tertentu kemungkinan besar akan terwujud apabila mempunyai keterampilan yang tepat. Minat yang tinggi saja tidak cukup untuk membuat orang mencapai kemajuan dalam studi atau pekerjaan yang mereka minati. Salah satu faktor penyebab lainnya adalah adanya pandangan bahwa minat cukup hanya sekedar dijadikan *hobby*, bukan pekerjaan. Nilai *mean* variabel ini tergolong rendah apabila dibandingkan dengan nilai *mean* variabel lainnya. Indikator “Konsentrasi penuh untuk berkarir dalam industri perhotelan” memiliki nilai terendah di antara indikator lain yakni sebesar 4,08 namun memiliki standar deviasi yang paling tinggi yakni sebesar 0,955 menunjukkan konsentrasi mahasiswa untuk berkarir di industri perhotelan cukup variatif. Yang artinya konsentrasi mahasiswa tidak sepenuhnya untuk berkarir di industri perhotelan.

Terbuktinya hipotesis kelima ini menyatakan bahwa tingginya minat karir yang dimiliki oleh seseorang tidak akan mempengaruhi kesiapan kerja orang tersebut di industri perhotelan.

Pengaruh Minat Karir Sebagai Mediasi Pengalaman Magang Terhadap Kesiapan Kerja

Hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa minat karir tidak berperan sebagai mediator pengalaman magang terhadap kesiapan kerja mahasiswa Hotel Manajemen Universitas Kristen Petra di Industri Perhotelan. Seseorang yang telah menjalani kegiatan magang dapat dikatakan telah mendapatkan banyak pembelajaran yang menjadi bekal bagi para mahasiswa untuk mempersiapkan diri untuk bekerja di industri perhotelan. Hal ini sesuai dengan salah satu tujuan magang menurut Kamil (2002) yaitu untuk memperkuat penguasaan keterampilan yang di butuhkan dan digunakan sebagai sarana untuk mencari nafkah. Sehingga dapat disimpulkan bahwa, seseorang yang telah melewati proses magang telah memiliki kesiapan untuk bekerja di industri perhotelan meskipun tidak memiliki minat untuk berkarir di industri perhotelan. Hal ini berbeda dengan hasil yang dikemukakan oleh penelitian milik Rosa Rianti (2015) hal ini disebabkan karena adanya perbedaan generasi oleh responden yang digunakan.

Indikator “Memiliki kesadaran untuk berkarir dalam industri perhotelan” memiliki nilai *mean* yang cukup rendah dibandingkan indikator lain dalam variabel ini sebesar 4,19 yang mengartikan bahwa mahasiswa belum sepenuhnya memiliki kesadaran untuk berkarir dalam industri perhotelan. Terbuktinya hipotesis keenam ini menyatakan bahwa kegiatan magang tidak meningkatkan minat karir mahasiswa sehingga tidak akan meningkatkan kesiapan kerja mahasiswa Hotel Manajemen Universitas Kristen Petra di industri Perhotelan.

Pengaruh Minat Karir Sebagai Mediasi Kepribadian *Enterprising* Terhadap Kesiapan Kerja

Hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa minat karir tidak berperan sebagai mediator dalam memediasi kepribadian *enterprising* terhadap kesiapan kerja mahasiswa Hotel Manajemen Universitas Kristen Petra di industri perhotelan. Hal ini dikarenakan seseorang yang telah memiliki atau telah berhasil mengembangkan kepribadian *enterprising* telah memiliki ‘pondasi’ untuk siap bekerja di industri perhotelan. Sehingga tinggi rendahnya minat seorang mahasiswa untuk berkarir di industri perhotelan, tidak mempengaruhi kesiapan kerja mahasiswa di industri perhotelan.

Indikator “Memiliki kesadaran untuk berkarir dalam industri perhotelan” memiliki nilai *mean* kedua terendah di antara indikator lainnya dalam variabel ini, namun memiliki nilai *loading factor* yang cukup tinggi sebesar 0,887. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat kesadaran mahasiswa untuk berkarir di industri perhotelan menjadi hal yang perlu diperhatikan. Terbuktinya hipotesis ketujuh ini menyatakan bahwa meskipun mahasiswa memiliki kepribadian *enterprising* dapat mempengaruhi minat karir untuk berkarir di industri perhotelan, namun minat tersebut tidak akan mempengaruhi kesiapan kerja mahasiswa Hotel Manajemen Universitas Kristen Petra di industri perhotelan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Pengalaman magang memberikan dampak yang positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa Hotel Manajemen Universitas Kristen Petra di industri perhotelan. Artinya semakin tinggi pengalaman magang yang didapatkan, maka akan semakin tinggi pula kesiapan kerja yang dimiliki seorang mahasiswa.
2. Pengalaman magang tidak memberikan dampak yang positif dan signifikan terhadap minat karir mahasiswa Hotel Manajemen Universitas Kristen Petra. Yang artinya, banyaknya pengalaman magang yang dimiliki mahasiswa tidak mempengaruhi minat karir mahasiswa perhotelan Universitas Kristen Petra di Industri Perhotelan.
3. Kepribadian *enterprising* memberikan dampak yang positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa Hotel Manajemen Universitas Kristen Petra. Artinya semakin besar

kepribadian *enterprising* yang dimiliki oleh seseorang, maka semakin tinggi kesiapan kerja mahasiswa untuk bekerja di industri perhotelan

4. Kepribadian *enterprising* mempengaruhi minat kerja mahasiswa Hotel Manajemen Universitas Kristen Petra. Artinya semakin besar kepribadian *enterprising* mahasiswa, maka semakin besar juga minat karir mahasiswa untuk berkarir di industri perhotelan.
5. Minat karir tidak mempengaruhi kesiapan kerja mahasiswa Hotel Manajemen Universitas Kristen Petra. Sehingga besar kecil nya minat karir mahasiswa tidak mempengaruhi kesiapan kerja Mahasiswa Perhotelan Universitas Kristen Petra di industry Perhotelan.
6. Minat karir tidak memediasi pengaruh pengalaman magang terhadap kesiapan kerja. Hal ini disebabkan karena ketika mahasiswa telah melakukan kegiatan magang, maka mahasiswa tersebut telah memiliki kesiapan kerja. Sehingga minat karir tidak di perlukan untuk memediasi pengalaman magang dan kesiapan kerja mahasiswa perhotelan Universitas Kristen Petra di Industri Perhotelan.
7. Minat karir tidak memediasi kepribadian *enterprising* terhadap kesiapan kerja. Hal ini disebabkan karena mahasiswa telah memiliki kepribadian *enterprising* yang mempengaruhi kesiapan kerja mahasiswa sehingga, minat karir tidak dibutuhkan untuk memediasi kepribadian *enterprising* terhadap kesiapan kerja mahasiswa.

Saran

1. Universitas Kristen Petra perlu mengembangkan karakter *enterprising* yang dimiliki mahasiswa sehingga mampu meningkatkan minat karir dan kesiapan kerja mahasiswa. Hal ini dapat dilakukan dengan bekerja sama dengan para dosen dan mengembangkan kurikulum pembelajaran. Sehingga mahasiswa dapat meningkatkan rasa percaya diri, keterampilan komunikasi dan berbahasa asing sehingga mampu mengembangkan ketertarikan dan percaya diri untuk siap bekerja di industri perhotelan.
2. Manajemen Perhotelan Universitas Kristen Petra perlu meningkatkan kesadaran mahasiswa akan manfaat dari kegiatan magang yang akan dijalani, sehingga mahasiswa bisa lebih mempersiapkan diri dengan lebih baik dan tidak menganggap magang hanya sebagai salah satu persyaratan untuk lulus.
3. Peningkatan pembelajaran dalam membangun keterampilan mahasiswa di bidang pilihan masing-masing oleh Hotel Manajemen Universitas Kristen Petra.
4. Ketika memilih pekerjaan di industri perhotelan yang sesuai dengan minat karirnya, mahasiswa harus lebih mempersiapkan diri untuk masa depan. Meningkatkan kedisiplinan dan kerjasama dalam melakukan latihan kerja sementara serta memanfaatkan informasi penguasaan dan kemampuan yang diberikan oleh Universitas Kristen Petra
5. Peneliti berikutnya disarankan memperdalam penelitian terhadap cara mengembangkan kepribadian *enterprising* dalam diri mahasiswa.