

# EFEKTIVITAS PROGRAM MAGANG DI INDUSTRI PARIWISATA DITINJAU DARI PERSEPSI MAHASISWA DAN ALUMNI AKADEMI PARIWISATA MANDALA BHAKTI SURAKARTA

Erfina Maulidah Khabib<sup>1</sup>, Surjo Sulistijo<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Akademi Pariwisata Mandala Bhakti Surakarta

<sup>2</sup>Akademi Pariwisata Mandala Bhakti Surakarta

erfinamaulida@gmail.com

## Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana persepsi mahasiswa mengenai efektivitas program magang di industri pariwisata berdasarkan tingkat kepuasan mahasiswa selama mengikuti program magang di industri perhotelan dan pariwisata. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Penelitian ini menggunakan sampel mahasiswa dan alumni yang telah dipilih secara *purposive sampling*.

Hasil penelitian menunjukkan persepsi mahasiswa tentang program magang di industri perhotelan di luar negeri yang menegaskan bahwa berbagai pemangku kepentingan terlibat dalam menciptakan lingkungan kerja magang yang menyenangkan. Yang paling krusial dan esensial adalah kesadaran bahwa mereka harus mematuhi aturan. Bekerja di industri pariwisata sangat dipengaruhi oleh budaya, beberapa mungkin mengalami kejutan budaya dan harus menjalani proses adaptasi baik secara fisik maupun mental. Dalam situasi ini, pemagang mendapat banyak manfaat dari kenyamanan fisik bekerja di hotel bintang lima dan layanan perhotelan lainnya ketika mereka memiliki kesempatan untuk melayani dan berhubungan dengan rekan kerja dan tamu dari budaya dan latar belakang yang berbeda. Tempat dan orang-orang dalam bisnis perhotelan selalu menawarkan getaran positif untuk saling mendukung. Dalam hal ini, kohesi rekan kerja dan dukungan supervisor mempengaruhi peran mereka untuk membuat pengalaman kerja yang menyenangkan bagi peserta magang. Kepuasan mahasiswa dan sebagian besar didapatkan karena mereka memiliki kesempatan untuk memaksimalkan pembelajaran mereka, mengeksplorasi keterampilan baru, dan memanfaatkan pengalaman mereka di industri perhotelan dan pariwisata.

## Kata Kunci: Persepsi, Kepuasan, Magang

### 1. PENDAHULUAN

Sektor pariwisata menggerakkan ekonomi dan memberdayakan masyarakat. Industri ini telah meningkatkan perolehan devisa, pendapatan daerah, pembangunan daerah, dan memicu berkembangnya industri barang dan jasa di seluruh Indonesia. Industri pariwisata sebagai salah satu penyumbang

devisa terbesar perlu didukung dengan infrastruktur dan sumber daya manusia yang berkualitas. Dalam hal ini, perguruan tinggi pariwisata bertanggung jawab untuk mendidik sumber daya manusia yang berkualitas yang dapat memenangkan persaingan industri pariwisata lokal dan global.

Untuk memberikan pendidikan yang berkualitas, pendidikan tinggi pariwisata harus menyesuaikan kurikulumnya dengan kebutuhan industri. Dalam hal ini, pemerintah Indonesia telah menerbitkan Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia (KKNI) berupa Peraturan Presiden Nomor 8 Tahun 2012, dan Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi, serta mendorong semua perguruan tinggi untuk menyesuaikan diri dengan ketentuan tersebut. KKNI merupakan pernyataan kualitas sumber daya manusia di Indonesia yang kualifikasinya dinyatakan dalam hasil belajar (prestasi belajar). Setiap perguruan tinggi harus memiliki kurikulum yang menjamin lulusannya memiliki kualifikasi yang setara dengan kualifikasi yang disepakati dalam KKNI.

Setiap lulusan diploma atau sarjana diharapkan memiliki hasil belajar minimal di bidang sikap yang sesuai dengan akhlak mulia bangsa Indonesia seperti bertakwa, menjunjung tinggi nilai-nilai kemanusiaan dan kode etik, bertindak sebagai warga negara, warga dunia yang menghargai budaya dan keragaman serta memiliki karakter pribadi yang unggul.

Untuk hasil belajar dibidang ilmu, setiap lulusan diharapkan menguasai konsep teoritis manajemen perhotelan dan pariwisata serta menerapkan konsep tersebut. Penguasaan konsep akan diikuti dengan tuntutan hasil belajar keterampilan khusus

dan umum agar penerapannya sesuai dengan konteks yang ada. Salah satu mata kuliah yang dapat digunakan untuk memberikan pengalaman yang nyata dan unik adalah program magang atau *on the job training* (OJT). Program magang merupakan salah satu mata kuliah wajib di perguruan tinggi pariwisata. Mata kuliah ini memberikan kesempatan kepada mahasiswa untuk mengalami hal yang sama untuk bekerja di industri pariwisata, dan menerapkan semua pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh selama kuliah. Dalam program ini, institusi pendidikan akan bekerja sama dengan industri pariwisata, seperti hotel, katering, dan agen perjalanan, untuk menerima mahasiswa magang dalam jangka waktu tertentu. Program magang selalu dapat diadakan satu sampai dua semester dengan kredit akademik yang beragam.

Berdasarkan uraian di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana persepsi mahasiswa mengenai efektivitas program magang di industri pariwisata dan bagaimana kepuasan mahasiswa mengenai efektivitas program magang di industri pariwisata.

## **2. LANDASAN TEORI**

### **2.1. Program Magang**

Program magang merupakan bagian dari kurikulum pendidikan tinggi pariwisata. Kurikulum ini berfokus pada peningkatan pengetahuan, keterampilan, dan sikap

yang dimiliki di dalam dan di luar kampus. Hal ini dapat dilakukan dengan melakukan program magang di industri pariwisata. Ini adalah pengalaman belajar bagi mahasiswa untuk menerapkan teori dari perguruan tinggi di dunia kerja dan pada saat yang sama, memberikan kesempatan bagi mahasiswa untuk mengembangkan keterampilan dan keahlian mereka. (Davies dalam Lam and Ching, 2007).

Magang dapat didefinisikan sebagai pengalaman kerja atau belajar profesional yang diawasi secara terstruktur dan relevan dengan karier. Magang dapat dibayar atau tidak dibayar, dalam agen atau organisasi/perusahaan perhotelan yang disetujui, dibawah pengawasan langsung setidaknya satu praktisi profesional perhotelan dan satu anggota fakultas, dimana mahasiswa perhotelan dapat memperoleh kredit akademik (Zopiatis dalam Zopiatis and Constanti, 2012).

Menurut Mandilaras (2004), program magang juga disebut sebagai *industrial placement* atau *professional placement*. Tujuan dari program ini adalah untuk meningkatkan pengetahuan siswa dan keterampilan yang dapat ditransfer juga untuk membekali mereka kehidupan

profesional. Selain itu, Renganathan et al. dalam Cheong et al. (2014) menggambarkan magang sebagai kesempatan bagi siswa untuk memasukkan pengalaman dan pengetahuan kerja ke dalam pendidikan mereka dengan berada di lingkungan kerja profesional dunia nyata yang diawasi dan direncanakan.

Secara umum, magang dipandang sebagai pengalaman kerja praktis jangka pendek dimana siswa menerima pelatihan dan mendapatkan pengalaman kerja yang sangat berharga dibidang atau potensi karir tertentu yang menarik minat mereka. Pengalaman ini memungkinkan siswa untuk menerapkan teori kelas di dunia kerja nyata, sehingga menjembatani kesenjangan antara teori dan praktik. Program magang berakar kuat pada teori pendidikan kooperatif, yang melibatkan kerjasama dengan organisasi eksternal. Pendidikan ini memadukan proses kegiatan belajar mengajar di kelas dengan masa pelatihan di industri selama periode tertentu. Pengalaman kerja ini akan dievaluasi dan dimasukkan ke dalam komponen kurikulum. (Leslie and Richardson, 2000).

Program magang atau disebut juga *supervised work experience* atau *work placement* memiliki beberapa

manfaat antara lain untuk mendapatkan pengalaman kerja, belajar bertanggung jawab untuk menyelesaikan tugas dan pengawasan lainnya, mengembangkan keterampilan dan atribut utama lulusan, untuk menambah wawasan. pengalaman mendalam dan keterampilan praktis, untuk mendapatkan wawasan tentang manajemen dan metode manajemen, untuk meningkatkan kedewasaan dan kepercayaan diri, untuk belajar terlibat dalam diagnosis dan analisis masalah, dan untuk mengembangkan sikap dan standar sesuai dengan tujuan karir.

## 2.2. Persepsi Mahasiswa dan Alumni

Berkaitan dengan manfaat dari kegiatan magang, penting untuk menyelidiki persepsi mahasiswa dan alumni tentang program magang. Persepsi diukur dengan menggunakan *Work Environment Scale* (WES). WES mengukur persepsi pribadi berdasarkan sepuluh aspek lingkungan kerja. Kesepuluh indikator tersebut diukur dalam tiga dimensi. Dimensi tersebut adalah (1) dimensi hubungan (keterlibatan, kohesi rekan, dukungan supervisor), (2) dimensi pertumbuhan pribadi atau orientasi tujuan (otonomi, orientasi tugas, tekanan kerja), dan pemeliharaan sistem, (3) dimensi perubahan (kejelasan, kontrol, inovasi,

dan kenyamanan fisik) (Billings et al., 1982).

Selain itu, kepuasan mahasiswa magang juga menjadi hal yang penting untuk diteliti. Kepuasan mahasiswa dengan magang sangat mempengaruhi pilihan karir. Menurut Chen and Shen (2012), skala kepuasan magang digunakan untuk mengukur tingkat kepuasan siswa. Tingkat kepuasan tersebut diukur dengan beberapa indikator, diantaranya kepuasan terhadap institusi pendidikan, kepuasan terhadap dunia industri, dan kepuasan terhadap komitmen pribadi.

## 3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Penelitian ini menggunakan sampel mahasiswa dan alumni yang telah dipilih secara *purposive sampling*. Seleksi didasarkan pada pengalaman magang mereka. Mereka yang telah menyelesaikan magang di industri perhotelan adalah yang dipilih. Para mahasiswa dan alumni tersebut berasal dari Akademi Pariwisata Mandala Bhakti Surakarta. Penelitian dilakukan di Akademi Pariwisata Mandala Bhakti Surakarta pada bulan Juli-September 2021. Pengumpulan data dilakukan dengan beberapa cara, seperti angket dan wawancara untuk triangulasi. Karena pandemi, kuesioner dibagikan secara *online*. Daftar pertanyaan disiapkan untuk menyelidiki pengalaman

mahasiswa dan alumni berdasarkan variabel yang diteliti.

Kuesioner terdiri atas tiga bagian, diantaranya:

1. Data umum mahasiswa dan alumni disebutkan dalam data demografi.
2. Persepsi yang diukur dengan WES.
3. Kepuasan magang mahasiswa diukur dengan skala kepuasan magang (Chen and Shen, 2012) dengan tiga indikator utama.

Instrumen dikembangkan berdasarkan skala, dan diperiksa validitas dan reliabilitasnya. Kuesioner menggunakan 4 skala Likert dengan pilihan (1) sangat tidak setuju, (2) tidak setuju, (3) setuju, dan (4) sangat setuju. Skala Likert adalah suatu skala psikometrik yang umum digunakan dalam angket dan merupakan skala yang paling banyak digunakan dalam riset berupa survei. Nama skala ini diambil dari nama Rensis Likert, yang menerbitkan suatu laporan yang menjelaskan penggunaannya. Skala Likert adalah skala yang biasa digunakan untuk mengukur persepsi seseorang terhadap fenomena sosial tertentu.

Pengujian validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya butir kuesioner. Kuesioner dikatakan valid jika butir pertanyaan kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur. Pengukuran tingkat validitas dapat dilakukan dengan cara mencari korelasi antara skor butir pertanyaan dan total skor konstruk. Dalam menentukan signifikan atau tidak

signifikan dengan membandingkan nilai  $r$  hitung dengan nilai  $r$  tabel *degree of freedom* ( $df$ ) =  $n-k$ , dan daerah sisi pengujian dengan  $\alpha$  0,05. Jika  $r$  hitung tiap butir pertanyaan bernilai positif dan lebih besar terhadap  $r$  tabel maka butir pertanyaan tersebut dikatakan valid.

Reliabilitas dihitung dengan Cronbach's Alpha. Ada dua alasan peneliti menggunakan uji Cronbach's Alpha. Pertama, karena teknik ini merupakan teknik pengujian keandalan kuesioner yang paling sering digunakan (Bryman and Bell, 2007). Kedua, dengan melakukan uji Cronbach's Alpha maka akan terdeteksi indikator-indikator yang tidak konsisten (Malhotra, 2012).

Cronbach's Alpha merupakan sebuah ukuran keandalan yang memiliki nilai berkisar dari nol sampai satu (Hair et al., 2010). Menurut Eisingerich and Rubera (2010), nilai tingkat keandalan Cronbach's Alpha minimum adalah 0,70. Ada dua alasan peneliti menggunakan nilai keandalan Cronbach's Alpha minimum. Pertama, Cronbach's Alpha yang andal, dapat memberikan dukungan untuk konsistensi internal. Rata-rata varians dan realibilitas komposit melebihi ambang batas yang disarankan (Bagozzi and Yi, 1988 dalam Eisingerich and Rubera, 2010). Kedua, karena peneliti mengikuti penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Eisingerich and Rubera (2010). Nilai tingkat keandalan

Cronbach's Alpha dapat ditunjukkan pada Tabel 1 berikut ini.

**Tabel 1. Tingkat Keandalan Cronbach's Alpha**

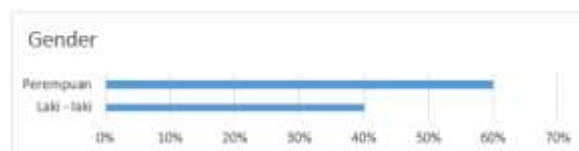
Nilai <i>Cronbach's Alpha</i>	Tingkat Keandalan
0.0 - 0.20	Kurang Andal
>0.20 – 0.40	Agak Andal
>0.40 – 0.60	Cukup Andal
>0.60 – 0.80	Andal
>0.80 – 1.00	Sangat Andal

Instrumen dikembangkan berdasarkan skala, dan telah diperiksa validitas dan reliabilitasnya. Instrumen pertama telah diperiksa dan diuji untuk 30 peserta, dan beberapa item yang tidak valid dihilangkan. Data kuantitatif kemudian dianalisis dengan SPSS 22 untuk validitas, reliabilitas, dan regresi. Data kualitatif ditranskripsi untuk analisis lebih lanjut. Sebelum dilakukan analisis lebih lanjut, dilakukan uji validitas dan reliabilitas item-item tersebut. Nilai  $r$  tabel adalah 0,2441. Jumlah  $r$  semua item lebih dari  $r$  tabel. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa semua item valid. Reliabilitas dihitung dengan Cronbach Alpha, hasil dari semua item adalah 0,915. Nilai tersebut lebih dari 0,6 maka dapat disimpulkan bahwa butir-butir tersebut reliabel.

## 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

### 4.1 Data Demografi

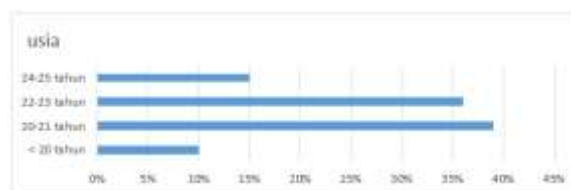
Bagian ini ditunjukkan data peserta, seperti jenis kelamin, usia, lama kegiatan dan kompensasi. Data usia disajikan dalam Grafik 1 di bawah ini.



**Grafik 1. Gender**

Berdasarkan Grafik 1 di atas terlihat bahwa mayoritas peserta adalah perempuan, yaitu 60% sedangkan peserta laki-laki adalah 40%. Hal tersebut merupakan kabar baik bagi partisipasi perempuan untuk mengejar pengalaman dan karir di dunia pariwisata. Hal ini dapat disimpulkan bahwa orang tua telah mengalami beberapa pergeseran perubahan dalam gerakan orang tua karena mereka tidak lagi mencegah anak perempuan mereka untuk menjalani pelatihan di manapun yang ditentukan.

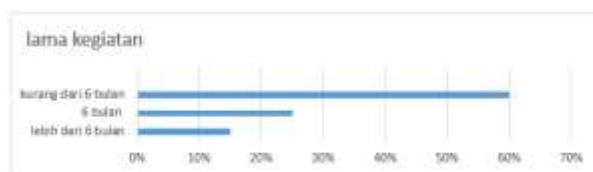
Data demografi lainnya adalah usia peserta.



**Grafik 2. Usia**

Grafik 2 menunjukkan bahwa mayoritas peserta berasal dari usia 20 - 21 tahun dengan jumlah 39%, diikuti oleh 22 - 23 tahun dengan jumlah 36%, 15% lainnya berasal dari kategori lebih tua yaitu usia 24 - 25 tahun, dan 10% dari golongan usia di bawah 20 tahun. Maka dapat disimpulkan bahwa peserta berasal dari mahasiswa usia kuliah yang sebagian besar datang ke perguruan tinggi pada usia 20-23 tahun. Penting juga untuk dicatat bahwa semakin muda siswa mendapatkan pengalaman magang, semakin baik pemahaman mereka tentang industri ini. Oleh karena itu, mereka dapat dipersiapkan untuk pekerjaan di masa depan setelah lulus.

Dari durasinya, kegiatan magang dapat diklasifikasikan menjadi tiga kategori yang dapat dilihat pada Grafik 3 di bawah ini:

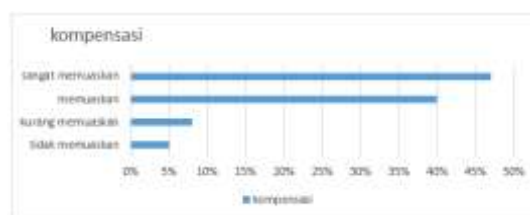


**Grafik 3. Lama Kegiatan Magang**

Berdasarkan Grafik 3, dapat dilihat bahwa mahasiswa yang melaksanakan magang kurang dari enam bulan sebanyak 60%. Hal ini terjadi sejak pandemi memaksa industri untuk memulangkan peserta

pelatihan karena alasan keamanan. Praktik umum biasanya kegiatan magang berlangsung setidaknya minimum adalah enam bulan. Ada 25% dalam kategori ini dan lebih dari enam bulan sebesar 15%. Di banyak hotel sudah biasa ada kontrak magang selama dua semester. Hal ini memungkinkan peserta pelatihan dengan kesempatan yang lebih luas untuk mengalami penempatan kerja di departemen yang berbeda. Pada saat yang sama, hotel dapat mengevaluasi prestasi peserta pelatihan untuk pekerjaan lebih lanjut. Akademi Pariwisata Mandala Bhakti Surakarta menempatkan magang kedua di semester terakhir untuk memungkinkan mahasiswa untuk kontrak langsung dengan industri perhotelan dan pariwisata.

Poin terakhir dalam data demografi yaitu tentang kompensasi.



**Grafik 4. Kompensasi**

Grafik 4 menunjukkan 47% dari peserta magang menyatakan bahwa mereka senang dengan sistem magang, 40% menyatakan puas, hanya 8% dan 5% yang menyatakan kurang puas dan

tidak puas dengan kompensasi. Faktanya, wawancara mengungkapkan bahwa beberapa alasan atas kepuasan pada kegiatan magang adalah karena sebagian besar industri memiliki sistem magang yang sangat baik, mereka memberikan tanggung jawab nyata, dan dengan demikian, para peserta pelatihan mendapat beberapa manfaat seperti makanan gratis, asrama gratis, layanan, dan tips dari para tamu. Di salah satu hotel di Bali, salah satu peserta pelatihan menyebutkan bahwa mereka berhak memberikan hadiah kepada para tamu. Hadiah tersebut biasanya berupa voucher diskon, makanan, minuman, dan souvenir gratis. Hal ini meningkatkan perasaan keterlibatan karena peserta pelatihan memiliki tanggung jawab penuh dan hak untuk menjaga para tamu dan mempertahankan layanan yang sangat baik.

#### 4.2 Persepsi Mahasiswa Terhadap Program Magang

WES digunakan untuk mengukur persepsi mahasiswa terhadap program magang di industri pariwisata. Skala ini terdiri atas tiga dimensi: (1) dimensi hubungan (keterlibatan, kohesi teman sebaya, dukungan supervisor), (2) dimensi pertumbuhan pribadi atau orientasi

tujuan (otonomi, orientasi tugas, tekanan kerja), (3) pemeliharaan sistem, dan dimensi perubahan (kejelasan, kontrol, inovasi, dan kenyamanan fisik). Statistik deskriptif di bawah ini menunjukkan mean dari sub-indikator.

**Tabel 2. WES**

No	Sub-indikator (WES)	Mean
1	Kenyamanan Fisik	3.73
2	Kendali	3.72
3	Kohesi dengan rekan kerja	3.68
4	Dukungan Supervisor	3.67
5	Orientasi Kerja	3.59
6	Kejelasan Peran	3.59
7	Keterikatan	3.55
8	Inovasi	3.52
9	Otonomi kerja	3.33
10	Tekanan Kerja	2.42

Tabel 2 tersebut menunjukkan bahwa mean tertinggi adalah kenyamanan fisik dengan nilai 3,73. Artinya peserta menunjukkan persetujuan tertingginya pada dua hal dalam kendali. Hal ini menunjukkan bahwa bekerja di industri perhotelan membuat peserta merasa nyaman karena ruang kerja yang didesain dengan baik dan bangunan biasanya terdiri atas barang-barang mewah dan berkualitas. Selain itu, keselamatan sangat diprioritaskan. Mean tertinggi kedua adalah kendali, seperti patuh pada aturan dan ketentuan, dan sadar bahwa aturan dibuat untuk menjaga segala sesuatunya tertib. Sedangkan



mean terendah adalah tekanan kerja sebesar 2,42. Hal ini memiliki arti bahwa para peserta menunjukkan ketidaksetujuan mereka pada dua pernyataan bernada negatif, seperti bekerja diakhir pekan dan tugas lembur di industri pariwisata. Temuan ini menegaskan bahwa bekerja di hotel tidak selalu terkait dengan jam kerja yang panjang dan kerja lembur. Jadwal kerja diatur dengan baik sehingga tidak ada yang harus bekerja lebih dari yang seharusnya.

#### 4.3 Kepuasan Mahasiswa Program Magang

Skala kepuasan magang digunakan untuk mengukur variabel kepuasan mahasiswa. Skala tersebut menggunakan 3 indikator yaitu:

1. Kepuasan terhadap institusi pendidikan (rancangan program magang, penugasan magang, dukungan dan konsultasi fakultas, serta evaluasi kinerja).
2. Kepuasan terhadap dunia industri (pelatihan & kompensasi pendidikan dan lingkungan kerja yang adil).
3. Kepuasan terhadap pribadi komitmen (dedikasi untuk bekerja dan dedikasi untuk belajar).

Dari ketiga indikator di atas, dapat disajikan sub-indikator seperti yang tertera pada Tabel 3 berikut ini.

**Tabel 3. Skala Kepuasan Magang**

No	Sub-indikator	Mean
1	Dedikasi untuk belajar	3.68
2	Kompensasi dan dukungan lingkungan kerja	3.51
3	Dedikasi kerja	3.38
4	Pelatihan	3.33
5	Tugas selama magang	3.32
6	Evaluasi kerja	3.30
7	Desain program magang	3.22
8	Dukungan dan arahan dari institusi pendidikan	3.02

Tabel 3 menunjukkan bahwa skor tertinggi terletak pada dedikasi untuk belajar dengan nilai mean 3,68. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar peserta setuju bahwa alasan mendasar untuk kepuasan didasarkan pada pembelajaran. Magang dilakukan untuk mendapatkan pengetahuan, keterampilan, dan pengalaman di industri perhotelan yang menjadi investasi berharga untuk karir masa depan mereka. Selain itu, menarik juga untuk mengetahui bahwa para peserta merasa puas dengan kompensasi dan lingkungan kerja. Temuan ini sejalan dengan data demografi, yang menyatakan sebanyak 87% partisipan menyatakan kompensasi yang diberikan sangat memuaskan dan memuaskan. Yang perlu digaris bawahi adalah nilai mean terendah.

Mean terendah terletak pada sub-indikator dukungan dan arahan dari institusi dengan nilai 3,02. Meski nilai mean masih dinilai memuaskan, peran dosen harus ditingkatkan.

#### 4.4 Pengaruh Persepsi Mahasiswa terhadap Kepuasan pada Program Magang

Persepsi mahasiswa terhadap kepuasan pada program magang dapat diteliti dengan melihat hubungan dari keduanya. Untuk melihat hubungan antara variabel X (persepsi mahasiswa) dan variabel Y (kepuasan magang) digunakan *Pearson Correlation*. Hasil dari derajat hubungan tersebut dapat dilihat pada Tabel 4 berikut:

**Tabel 4. Korelasi antar Variabel**

Korelasi		Persepsi Mahasiswa	Kepuasan Mahasiswa
Persepsi Mahasiswa	Pearson Correlation	1	.578**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	63	63
Kepuasan Mahasiswa	Pearson Correlation	.578**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	63	63

\*\*. Korelasi signifikan pada level 0,01

Tabel 4 di atas menunjukkan bahwa nilai signifikansinya adalah 0,000. Nilai tersebut lebih dari 0,05, artinya ada hubungan antara variabel persepsi keluarga dan variabel kepuasan magang. Untuk melihat derajat hubungan dapat dilihat dari nilai korelasi Pearson. Besar korelasi yang diperoleh adalah 0,578, yang

artinya variabel tersebut memiliki hubungan sedang.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa variabel persepsi mahasiswa memiliki hubungan yang positif dengan variabel kepuasan magang dengan tingkat korelasi sedang. Untuk melihat pengaruh variabel, digunakan regresi linier sederhana seperti Tabel 5 di bawah ini.

**Tabel 5. Regresi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.578 <sup>a</sup>	.334	.323	8.085

Predictors: (Konstanta), Persepsi mahasiswa

Pada Tabel 5 besarnya pengaruh ditunjukkan oleh *R square* dengan nilai 0,334. Hal ini menunjukkan bahwa variabel persepsi mahasiswa berpengaruh terhadap variabel kepuasan magang sebesar 33,4%. Setelah mendapatkan besarnya pengaruh, selanjutnya dilakukan uji pengaruh antar variabel. Hasil uji tersebut ditunjukkan pada Tabel 6 berikut ini.

**Tabel 6. Anova**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2002.561	1	2002.561	30.637	.000 <sup>b</sup>
	Residual	3987.185	61	65.364		
	Total	5989.746	62			

Tabel 6 menunjukkan F hitung sebesar 30.637, dengan taraf

signifikansi 0,000. Karena  $0,000 < 0,05$ , maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi pengaruh variabel persepsi mahasiswa. Dengan kata lain, persepsi mahasiswa terbukti mempengaruhi variabel kepuasan magang secara simultan.

**Tabel 7. Koefisien**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Konstanta)	20.159	12.568		1.604	.114
Persepsi mahasiswa	.636	.115	.578	5.535	.000

Pada Tabel 7 dapat dilihat bahwa konstanta (a) adalah 20,159 dan nilai regresi untuk persepsi mahasiswa (b) adalah 0,636. Oleh karena itu, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a + b X$$

$$Y = 20,159 + 0,636 X$$

Persamaan di atas memiliki arti nilai konsisten untuk variabel kepuasan magang adalah 20,159. Koefisien regresi yang diperoleh adalah 0,636, artinya setiap kali ada tambahan nilai 1 pada variabel persepsi mahasiswa, maka nilai kepuasan magang akan meningkat sebesar 0,636. Koefisien regresi tersebut bertanda positif artinya variabel persepsi mahasiswa berpengaruh positif terhadap variabel kepuasan magang. Dari Tabel 7 didapatkan nilai signifikansi 0,000. Nilai tersebut lebih kecil dari 0,05,

artinya variabel persepsi mahasiswa mempengaruhi variabel kepuasan magang. Selain itu, Tabel 7 menunjukkan t hitung dengan nilai sebesar 5,53. Nilai t tabel adalah 1,999. Nilai t hitung tersebut lebih besar dari t tabel. Persamaan ini menegaskan bahwa variabel persepsi mahasiswa mempengaruhi variabel kepuasan magang.

## 5. KESIMPULAN

Persepsi mahasiswa tentang program magang di industri perhotelan di luar negeri tentu menegaskan bahwa berbagai pemangku kepentingan terlibat dalam menciptakan lingkungan kerja magang yang menyenangkan. Yang paling krusial dan esensial adalah kesadaran bahwa mereka harus mematuhi aturan. Bekerja di industri pariwisata sangat dipengaruhi oleh budaya. Beberapa mungkin mengalami kejutan budaya dan harus menjalani proses adaptasi baik secara fisik maupun mental. Dalam situasi ini, peserta pelatihan mendapat banyak manfaat dari kenyamanan fisik bekerja di hotel bintang lima dan layanan perhotelan lainnya ketika mereka memiliki kesempatan untuk melayani dan berhubungan dengan rekan kerja dan tamu dari budaya serta latar belakang yang berbeda. Tempat dan orang-orang dalam bisnis perhotelan selalu menawarkan getaran positif untuk saling mendukung. Dalam hal ini, kohesi rekan kerja dan dukungan supervisor

mempengaruhi peran mereka untuk membuat pengalaman kerja yang menyenangkan bagi peserta magang.

Mereka yang telah melewati masa magang benar-benar memiliki kedekatan dengan industri. Hal ini dibuktikan dengan tanggung jawab yang mereka dapatkan dari manajemen untuk menjadi mereka bagian dari layanan terbaik dalam industri pariwisata. Selain itu, kepuasan mahasiswa dan alumni datang dalam dimensi yang berbeda. Studi tersebut menegaskan bahwa mereka puas karena mereka memiliki kesempatan untuk memaksimalkan pembelajaran mereka, mengeksplorasi keterampilan baru, dan memanfaatkan pengalaman mereka di industri. Mereka mengabdikan magang semata-mata untuk belajar, dan bukan untuk jalan-jalan atau mencari hiburan. Selain itu, industri perhotelan tampaknya sangat menarik untuk kompensasi menggiurkan yang mereka tawarkan. Layanan, tips, akomodasi, makan gratis, dan fasilitas lainnya menunggu. Tak heran jika para mahasiswa semakin bersemangat untuk melamar dan bersaing dengan pelamar lain agar dapat diterima di industri di mana mereka dapat melakukan usaha yang terbaik, dan berkontribusi lebih untuk pekerjaan mereka, sekaligus belajar, dan pada saat yang sama, mereka dapat meraih pekerjaan dimasa depan.

Untuk melihat hubungan antara persepsi siswa dan kepuasan, uji korelasi

dilakukan, dan meyakinkan kita bagaimana persepsi mahasiswa terkait dengan kepuasan mereka. Regresi linier sederhana juga dilakukan untuk melihat bagaimana variabel persepsi mahasiswa mempengaruhi variabel kepuasan magang. Dari tabel koefisien diperoleh nilai signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Artinya variabel persepsi mahasiswa berpengaruh terhadap variabel kepuasan magang. Selain itu, tabel menunjukkan  $t$  hitung adalah 5,53, sedangkan  $t$  tabel adalah 1,999. Artinya  $t$  hitung  $5,53 > t$  tabel 1,999. Persamaan ini menegaskan bahwa variabel persepsi mahasiswa mempengaruhi variabel kepuasan magang.

Temuan ini dapat menjadi masukan berharga tentang bagaimana menyusun dan mengembangkan program magang yang lebih baik yang dapat menambah kualitas lulusan. Dalam waktu dekat, pengalaman kerja internasional tampaknya menjadi salah satu elemen penting untuk memenangkan persaingan global karena program ini tidak hanya bertujuan untuk meningkatkan akademik, keterampilan, dan sikap profesional perhotelan atau profesi lainnya.

## 6. REFERENSI

- Billings, Andrew G. and Moos, R. H. 1982. *Work Stress and the Stress-Buffering Roles of Work and Family*. New York: Wiley Stable.
- Chen, Tzu-Ling and Shen, Ching-Cheng. 2012. Today's Intern, Tomorrow's Practitioner? — The Influence of

- Internship Programmes on Students' Career Development in the Hospitality Industry. *Journal of Hospitality, Leisure, Sport & Tourism Education*. Vol. 11 Issue 1, 29–40.  
<https://doi.org/10.1016/J.JHLSTE.2012.02.008>
- Cheong, Andrew Lee Hock Cheong, Yahya, Naziha binti, Shen, Quek Lor, and Yen, Ang Yen. 2014. Internship Experience: An In-Depth Interview among Interns at a Business School of a Malaysian Private Higher Learning Institution. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*. Vol. 123, 333–343.  
<https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2014.01.1431>
- Lam, Terry and Ching, Larry. 2007. An Exploratory Study of an Internship Program: The Case of Hong Kong Students. *International Journal of Hospitality Management*. Vol.26 Issue 2, 336–351.  
<https://doi.org/10.1016/J.IJHM.2006.01.001>
- Leslie, David and Richardson, Anne. 2000. Tourism and Cooperative Education in UK Undergraduate Courses: are the Benefits Being Realised? *Tourism Management*. Vol. 21 Issue 5, 489–498.  
[https://doi.org/10.1016/S0261-5177\(99\)00103-X](https://doi.org/10.1016/S0261-5177(99)00103-X)
- Mandilaras, Alexandros. 2004. Industrial Placement and Degree Performance: Evidence from a British Higher Institution. *International Review of Economics Education*. Vol.3 Issue 1, 39–51.  
[https://doi.org/10.1016/S1477-3880\(15\)30146-8](https://doi.org/10.1016/S1477-3880(15)30146-8)
- Zopiatis, Anastasios and Constanti, Panayiotis. 2012. Managing Hospitality Internship Practices: A Conceptual Framework. *Journal of Hospitality & Tourism Education*. Vol. 24 Issue 1, 44–51.  
<https://doi.org/10.1080/10963758.2012.10696661>