

Pengaruh Budaya *Centennial* terhadap Keinginan Bekerja di Hotel pada Mahasiswa Manajemen Perhotelan Universitas Negeri Padang

Sabrina Salsabila Yuzra¹, Feri Ferdian²

^{1,2}Universitas Negeri Padang, Indonesia

ARTICLE INFO

Article history:

Received 11 August 2023

Received in revised form

12 August 2023

Accepted 14 August 2023

Available online 25 August 2023

Kata Kunci:

Budaya *Centennial*,

Keinginan Bekerja di Hotel,

Manajemen Perhotelan

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh budaya *centennial* terhadap keinginan bekerja di hotel pada mahasiswa manajemen perhotelan Universitas Negeri Padang. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan pendekatan asosiatif kausal. Sampel dari penelitian ini adalah 120 responden yang dipilih menggunakan teknik *probability sampling* dengan metode *proportionate stratified random sampling*. Data penelitian ini dianalisis menggunakan teknik analisis data kuantitatif dengan menggunakan metode statistik. Pengolahan data pada penelitian ini menggunakan software SmartPLS versi 4.0 dan SPSS versi 26.00. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya *centennial* berpengaruh dengan signifikan terhadap keinginan bekerja di hotel pada mahasiswa manajemen perhotelan Universitas Negeri Padang.

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of centennial culture on the desire to work in hotels for hospitality management students at Universitas Negeri Padang. This type of research is quantitative research using a causal associative approach. The sample of this study were 120 respondents who were selected using a non-probability sampling technique with a purposive sampling method. The research data were analyzed using quantitative data analysis techniques using statistical methods. Data processing in this study used SmartPLS software version 4.0 and SPSS version 26.00. The results of the study show that centennial culture has a significant effect on the desire to work in hotels for hospitality management students at Universitas Negeri Padang.

Keywords: Centennial Culture, Intention to Work in Hotels, Hospitality Management

Pendahuluan

Perkembangan budaya pada saat ini sangat berpengaruh pada generasi *centennial* atau yang saat ini disebut dengan generasi Z. Generasi *centennial* memiliki pola pikir, wawasan, interaksi sosial, dan pemahaman terhadap teknologi yang bagus karena mereka sudah merasakan perkembangan teknologi sejak dini namun generasi *centennial* memiliki kelemahan, seperti mereka kurang terampil dalam komunikasi verbal, generasi *centennial* kurang sabar dan menyukai sesuatu yang instan. Generasi Z memiliki ciri yang hampir sama dengan generasi Y namun lebih dikenal sebagai *net-generation*, karena mampu melakukan beberapa aktivitas dalam satu waktu (Suwarno dkk., 2018).

Setiap tahun jumlah pelancong dari berbagai negara yang datang ke Indonesia mengalami peningkatan, sama halnya dengan wisatawan nusantara. Perkembangan tersebut juga harus dengan peningkatan penyediaan fasilitas hotel dan akomodasinya agar permintaan dan penawaran atas kamar/akomodasi tidak terjadi kesenjangan. Tenaga-tenaga profesional juga harus ditingkatkan seiring dengan peningkatan wisatawan.

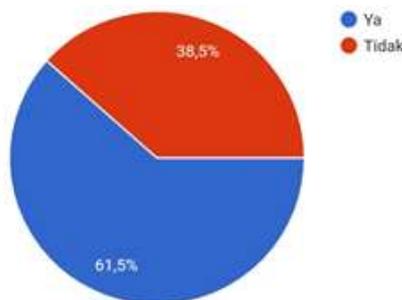
Berdasarkan data dari Badan Pusat Statistik, tingkat pendidikan SLTA merupakan pekerja usaha akomodasi tamatan kejuruan pariwisata terbanyak dengan jumlah 67.038 (54,18 persen), diikuti Diploma I/II/III 43.568 orang (35,21 persen). Namun jurusan pariwisata setingkat Universitas untuk jumlah pekerja usaha akomodasi masih sangat sedikit porsinya, yaitu hanya mencapai 13.124 orang (10,61 persen) (Fadhullullah dkk., 2019).

Kemudian pada bulan Mei 2023 peneliti juga melakukan pengumpulan data awal menggunakan Google Form terkait dengan keinginan bekerja di hotel beserta alasannya dengan responden berjumlah

¹ Corresponding author.

E-mail: sabrinayuzra2001@gmail.com, feri_ferdian@fpp.unp.ac.id

sebelas (11) orang dari mahasiswa manajemen perhotelan tahun angkatan 2019. Hasil dari pengumpulan data tersebut dapat digambarkan melalui diagram lingkaran berikut.

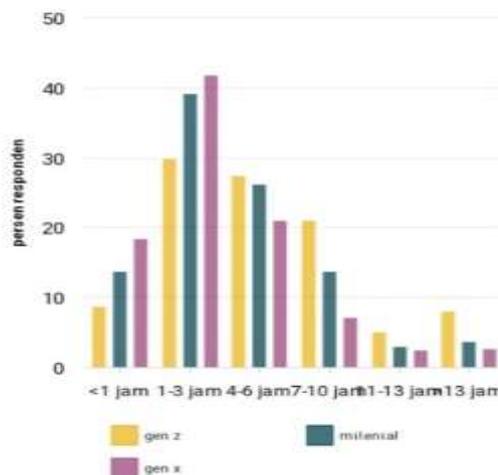


Gambar 1 Diagram keinginan bekerja di hotel pada mahasiswa Manajemen Perhotelan angkatan 2019

Permasalahan yang adalah masih ditemukan mahasiswa yang tidak ingin bekerja di hotel. Di dalam kuesioner tersebut peneliti juga memberikan pertanyaan mengenai keinginan bekerja di bidang selain bekerja di hotel dan alasan memilih bidang pekerjaan tersebut. Jawaban yang diberikan oleh responden yaitu ingin menjadi Pegawai Negeri Sipil, bekerja di *Event Organizer*, pendidikan, administrasi perkantoran dan dinas pariwisata.

Saat ini generasi *centennial* memiliki kecenderungan bekerja dengan menggunakan teknologi. Disarikan dari Business News Daily, Glassdoor telah melakukan penelitian pada tahun 2019 untuk mempelajari tentang generasi *centennial* dan pilihan karir mereka. Hasilnya, beberapa dari 10 perusahaan teratas yang dicari pekerja generasi *centennial* menurut penelitian termasuk IBM, Microsoft, Google, Amazon, dan Oracle. Pekerja generasi *centennial* kurang tertarik pada perusahaan non-teknologi.

Generasi *centennial* merupakan generasi yang sangat aktif dalam mengonsumsi konten di media sosial sehingga sangat berpengaruh pada kehidupan dan perkembangan teknologi yang menjadikan mereka mudah mengetahui adanya perubahan yang terjadi di sekitarnya. Berikut dideskripsikan data penggunaan media internet dari beberapa generasi.



Gambar 2 Lama penggunaan media internet beberapa generasi
Sumber : Ali (2022)

Berdasarkan gambar 2, diketahui bahwa generasi *centennial* adalah pengguna media internet terlama. *Gadget* sudah menjadi pegangan oleh generasi *centennial* dari kecil sehingga hal ini sangat berpengaruh pada pola kehidupan dan kepribadian mereka.

Berdasarkan uraian masalah yang sudah dipaparkan, terdapat tiga rumusan masalah yang ditemukan. *Pertama*, bagaimana budaya *centennial* pada mahasiswa Manajemen Perhotelan Universitas Negeri Padang? *Kedua*, bagaimana keinginan bekerja di hotel pada mahasiswa Manajemen Perhotelan Universitas Negeri Padang? *Ketiga*, apakah ada pengaruh budaya *centennial* terhadap keinginan bekerja di hotel pada mahasiswa Manajemen Perhotelan Universitas Negeri Padang?

Metode

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan metode pendekatan asosiatif kausal. Penggunaan penelitian kuantitatif bertujuan untuk meneliti dan menganalisis populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji (Sugiyono, 2018:19). Sedangkan pendekatan asosiatif kausal adalah penelitian yang bertujuan untuk mencari tahu hubungan sebab akibat atau korelevansian satu variabel dengan variabel yang lain (Sugiyono, 2018:52). *Proportionate stratified random sampling* merupakan teknik pengambilan sampel yang digunakan jika populasi memiliki anggota atau unsur yang tidak homogen dan berstrata secara seimbang (Sugiyono, 2018:82).

Kuesioner merupakan instrumen yang digunakan dalam penelitian ini. Penggunaan kuesioner sebagai instrumen didasari oleh pernyataan oleh Sugiyono (2018), yang menjelaskan bahwa penggunaan kuesioner efisien dalam pengukuran variabel dan penentuan sikap serta persepsi responden. Kuesioner disusun secara mandiri berdasarkan skala likert yang disusun dalam bentuk kalimat positif yang relevan dengan variabel penelitian. Skala likert digunakan untuk mengukur pendapat, sikap, sudut pandang seseorang atau sekelompok orang tentang peristiwa sosial (Sugiyono, 2018:146). Sebelum dibagikan kepada responden, peneliti mengujicobakan terlebih dahulu instrumennya. Uji coba dilakukan dengan cara melakukan uji validitas dan uji reliabilitas. Kuesioner terdiri dari 17 butir pernyataan untuk variabel budaya centennial dan 12 butir pernyataan untuk variabel keinginan bekerja.

Penelitian ini dilakukan di Program Studi D4 Manajemen Perhotelan, Universitas Negeri Padang. Populasi dari penelitian ini adalah mahasiswa program studi D4 Manajemen Perhotelan, Universitas Negeri Padang angkatan tahun 2019 dengan jumlah 235 orang, 2020 dengan jumlah 172 orang, dan 2021 dengan jumlah 148 orang yang telah melaksanakan Pengalaman Lapangan Industri (PLI) dengan jumlah populasi 555 mahasiswa. Dari jumlah mahasiswa tersebut teknik pengambilan sampel untuk menganalisis data penelitian ini digunakan ketentuan ukuran penarikan sampel minimal pada SEM-PLS sesuai yang dijelaskan oleh Sarstedt et al., (2021) bahwa untuk menentukan ukuran sampel minimal dalam SEM-PLS dapat dilakukan dengan cara *Rule of Thumb*. Oleh karena itu, diperoleh jumlah sampel maksimal dalam penelitian ini sebanyak 120 responden dengan rincian 51 orang mahasiswa tahun angkatan 2019, 37 orang angkatan 2020, dan 32 orang angkatan 2021.

Hasil dan Pembahasan

1. Hasil

Deskripsi Data Variabel

a. Variabel Budaya *Centennial*

Data diperoleh dari 120 responden dengan 17 butir pernyataan pada variabel budaya *centennial* yang validitas dan reliabilitasnya telah teruji. Data tersebut diklasifikasikan skornya untuk mengetahui tingkat capaiannya. Berikut dideskripsikan data penilaian variabel budaya *centennial* pada tabel 1.

Tabel 1
Klasifikasi Skor Variabel Budaya *Centennial*

No.	Pernyataan	SS 5	S 4	Penilaian			STS 1	Skor Total	TCR	Kriteria
				KS 3	TS 2					
Generasi Centennial										
a. Digital										
1.	Saya menggunakan sosial media dan aplikasi digital untuk memenuhi kehidupan sehari-hari	58	55	7	0	0	531	88,5	Sangat Baik	
2.	Saya menggunakan sosial media dan aplikasi digital 2 jam atau lebih untuk memenuhi kehidupan sehari-hari	56	57	4	3	0	526	87,67	Sangat Baik	
3.	Saya menggunakan sosial media dan aplikasi digital sesuai dengan trend saat ini	45	61	10	4	0	507	84,5	Sangat Baik	
4.	Saya senang berkomunikasi melalui <i>video call</i> atau <i>chatting</i>	49	61	9	0	1	517	86,17	Sangat Baik	

5.	Saya menghabiskan waktu lebih dari satu jam saat berkomunikasi melalui <i>video call</i> atau <i>chatting</i>	41	47	25	5	2	480	80	Baik
b. Fear of Missing Out									
	Saya menghabiskan banyak waktu untuk mengakses informasi dalam kehidupan sehari-hari	41	64	13	2	0	504	84	Baik
7.	Saya merasa baik-baik saja jika tidak terkoneksi dengan internet	33	68	16	3	0	491	81,83	Baik
8.	Saya merasa senang selalu <i>update</i> dengan informasi terkini	43	65	9	3	0	508	84,67	Sangat Baik
9.	Saya lebih suka mencoba berbagai kegiatan yang berbeda untuk mendapatkan keterampilan baru	43	69	6	2	0	513	85,5	Sangat Baik
c. Hiper-Kustomisasi									
10.	Saya bisa mengerjakan sesuatu secara efektif dan efisien	29	82	7	2	0	498	83	Baik
11.	Saya bisa menyesuaikan diri dan beradaptasi dengan baik dengan lingkungan sekitar	34	78	8	0	0	506	84,33	Sangat Baik
12.	Saya merasa nyaman dengan fleksibilitas dan penyesuaian terhadap suatu kegiatan	36	75	9	0	0	507	84,5	Sangat Baik
d. Terpacu									
13.	Saya merasa terpacu dan termotivasi ketika diberikan tantangan yang dapat mengembangkan keterampilan dan kemampuan baru	40	71	9	0	0	511	85,17	Sangat Baik
14.	Saya menemukan motivasi dalam mencapai tujuan yang dianggap penting dan bermakna bagi saya secara pribadi	30	83	5	1	1	500	83,33	Baik
15.	Saya merasa terpacu ketika menerima pengakuan dan apresiasi	51	62	5	2	0	522	87	Sangat Baik
16.	Saya merasa terpacu ketika berada dalam lingkungan yang dinamis dan kompetitif	34	76	7	2	1	500	83,33	Baik
17.	Saya merasa terpacu oleh visi dan ambisi saya sendiri untuk mencapai kesuksesan	37	76	3	4	0	506	84,33	Sangat Baik
								Jumlah	8627
								Rata-rata	84,57843
								Kriteria	Sangat Baik

Berdasarkan tabel 1, diketahui bahwa jumlah penilaian variabel budaya *centennial* sebesar 8.627 dengan rata-rata 84,58%. Berdasarkan rata-rata yang diperoleh capaian ini termasuk pada kategori sangat baik. Hasil ini dapat diartikan bahwa kecanggihan teknologi, senang mengostumisasi segala sesuatu, dan ketakutan akan ketinggalan informasi sangat melekat pada diri mahasiswa saat ini.

b. Variabel Keinginan Bekerja

Data diperoleh dari 120 responden dengan 12 butir pernyataan pada variabel keinginan bekerja yang validitas dan reliabilitasnya telah teruji. Data tersebut diklasifikasikan skornya untuk mengetahui tingkat capaiannya. Berikut dideskripsikan data penilaian variabel keinginan bekerja pada tabel 2.

Berdasarkan tabel 2, diketahui jumlah skor penilaian variabel keinginan bekerja sebesar 5.993 dengan rata-rata 83,24%. Capaian pada variabel keinginan bekerja termasuk kriteria baik. Hasil ini dapat diartikan bahwa mayoritas mahasiswa manajemen perhotelan berkeinginan untuk bekerja di hotel karena relevan dengan kemampuan dan jalur pendidikan yang sudah ditempuh.

Tabel 2
Tingkat Capaian Responden Keinginan Bekerja

No.	Pernyataan	Penilaian					Skor Total	TCR	Kriteria
		SS	S	KS	TS	STS			

		5	4	3	2	1			
Keinginan Bekerja									
1.	Saya memiliki keinginan untuk bekerja di hotel setelah lulus	37	65	17	1	0	498	83	Baik
2.	Saya memiliki keinginan untuk bekerja di hotel sesuai dengan jalur pendidikan	40	65	13	2	0	503	83,83	Baik
3.	Saya memiliki keinginan bekerja di hotel karena sesuai dengan <i>passion</i> dan keterampilan saya	42	65	11	2	0	507	84,5	Sangat Baik
4.	Saya percaya bekerja di hotel memiliki prospek yang bagus di masa depan	43	64	11	2	0	508	84,67	Sangat Baik
5.	Saya merasa memiliki jenjang karir yang bagus di industri perhotelan	37	73	8	2	0	505	84,17	Sangat Baik
6.	Saya memiliki niat yang kuat untuk bekerja di hotel setelah lulus dan membangun karir jangka panjang di industri perhotelan	35	60	22	3	0	487	81,17	Baik
7.	Saya tertarik untuk bekerja di hotel setelah melaksanakan praktek lapangan industri	39	67	10	4	0	501	83,5	Baik
8.	Saya lebih percaya diri untuk bekerja di hotel setelah praktek lapangan industri	39	70	10	1	0	507	84,5	Sangat Baik
9.	Saya merasa tidak kesulitan mencari pekerjaan di bidang perhotelan	23	74	19	3	1	475	79,17	Baik
10.	Saya ingin bekerja di industri perhotelan untuk memenuhi kebutuhan diri dan keluarga	36	68	12	4	0	496	82,67	Baik
11.	Saya ingin bekerja di industri perhotelan karena ada berbagai keuntungan	37	72	9	2	0	504	84	Baik
12.	Saya dapat memikirkan cara-cara yang tepat dalam mempersiapkan diri saya untuk bekerja di industri perhotelan nanti	37	70	11	2	0	502	83,67	Baik
							Jumlah	5993	
							Rata-rata	83,236111	
							Kriteria	Baik	

Evaluasi Measurement Model (Outer Model)

a. Uji Validitas Konvergen (Convergent Validity)

Tabel 3 menunjukkan hasil pengolahan data nilai *outer loading* awal pada variabel generasi *centennial* dan keinginan bekerja.

Tabel 3
Hasil *Outer Loading*

	Generasi <i>Centennial</i>	Keinginan Bekerja
X10	0,845	
X14	0,837	
X15	0,812	
X9	0,866	
Y1		0,864
Y10		0,884
Y11		0,807
Y2		0,839
Y3		0,871
Y4		0,786
Y5		0,842
Y6		0,890
Y7		0,887
Y8		0,799

Jika nilai *loading factors* sebesar 0,70 atau lebih dipastikan memiliki validitas yang cukup kuat untuk menjelaskan laten (Becker & Ismail, 2016). Indikator yang dieliminasi pada model ini ada 17

dari variabel X dan dua dari variabel Y. Semua pernyataan dari indikator yang memiliki nilai *loading factor* di bawah 0,50 tidak diikutsertakan dalam pengujian selanjutnya. Setelah menghilangkan pernyataan yang tidak valid dalam model, selanjutnya model kembali di kalkulasi sehingga diperoleh nilai *outer loading* yang valid.

b. Uji Reliabilitas (*Composite Reliability*)

Uji reliabilitas bertujuan untuk membuktikan akurasi, konsistensi dan ketetapan instrumen dalam mengukur konstruk. Dalam penelitian ini, untuk mengukur reliabilitas suatu konstruk dengan indikator reflektif dapat dilakukan dengan dua cara yaitu dengan *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability*. Berikut dapat dilihat hasil pengujian dua cara tersebut.

Tabel 4

Hasil Pengujian Uji Reliabilitas

	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho_a)	Composite reliability (rho_c)	Average variance extracted (AVE)
Generasi <i>Centennial</i>	0,861	0,864	0,906	0,706
Keinginan Bekerja	0,956	0,959	0,962	0,719

Berdasarkan tabel 4, menunjukkan bahwa kedua variabel memiliki *composite reliability* dan *cronbach's alpha* di atas 0,7. Oleh karena itu, untuk indikator yang digunakan dalam penelitian ini dapat dikatakan reliabel. Sedangkan untuk menguji validitas menggunakan nilai *average variance extracted* (AVE) dengan nilai batas di atas 0,5. Pada tabel diatas terlihat bahwa semua variabel memiliki nilai AVE di atas 0,5. Hal ini dapat diartikan bahwa keseluruhan indikator dan variabel dinyatakan valid.

c. Uji Validitas Diskriminan (*Discriminant Validity*)

Validitas diskriminan mendeskripsikan seberapa besar variabel atau konstruk yang dibangun berbeda dari variabel lain dan diuji secara statistik. Pengujian validitas diskriminan dilakukan pada tingkat indikator dan variabel. Pada tingkat indikator, digunakan ukuran *cross loadings*:

Tabel 5

Nilai *Discriminant Validity* (*Cross Loadings*)

	Generasi <i>Centennial</i>	Keinginan Bekerja
X10	0,845	0,476
X14	0,837	0,494
X15	0,812	0,424
X9	0,866	0,492
Y1	0,409	0,864
Y10	0,483	0,884
Y11	0,497	0,807
Y2	0,351	0,839
Y3	0,509	0,871
Y4	0,532	0,786
Y5	0,516	0,842
Y6	0,469	0,890
Y7	0,399	0,887
Y8	0,517	0,799

Berdasarkan tabel 5, diketahui bahwa perbandingan dari nilai *cross loading* dari setiap indikator memperlihatkan bahwa setiap nilai *cross loading* menunjukkan nilai indikator yang lebih tinggi dari setiap konstruk dibandingkan dengan indikator pada konstruksi lainnya. Sehingga dapat disimpulkan bahwa evaluasi *discriminant validity* terpenuhi.

Model Struktural (*Inner Model*)

Pengujian struktural model dilakukan untuk melihat hubungan antara konstruk, nilai signifikansi dan *R-square* dari model penelitian. Nilai *R-square* dapat digunakan untuk menilai pengaruh variabel independen tertentu terhadap dependen. Nilai estimasi *R-square* dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 6

Nilai *R-Square*

	<i>R-Square</i>	<i>R-Square Adjusted</i>
Keinginan Bekerja (Y)	0,317	0,311

Berdasarkan tabel 6, dapat diketahui bahwa *R-square* untuk variabel keinginan bekerja (Y) sebesar 0,317 yang dapat diinterpretasikan bahwa besarnya pengaruh variabel budaya *centennial* (X) terhadap variabel keinginan bekerja (Y) sebesar 31,7% sedangkan 68,3% dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian ini.

Pengujian Hipotesis

Hipotesis dapat diterima jika taraf signifikansi tidak lebih dari 0,05 atau nilai t lebih besar dari nilai kritis (Desyantoro & Widhiastuti, 2021). Nilai t statistik tingkat signifikansi 5% sebesar 1,69. Hasil analisis pengaruh dijelaskan pada tabel 6 berikut.

Tabel 7
Hasil Tabel *Path Coefficient*

	Original Sampel (O)	Sampel Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values	Hasil
x -> y	0.563	0.568	0.083	6.800	0.000	Diterima

Berdasarkan tabel 7, dapat dinilai nilai *original sample*, *p value* atau *t statistics* yang digunakan sebagai acuan untuk mengambil keputusan hipotesis diterima atau ditolak. Hipotesis dapat diterima jika nilai *t statistics* > *t* tabel atau *p value* < 0,05. Hipotesis budaya *centennial* berpengaruh terhadap keinginan bekerja. Berdasarkan tabel 6 membuktikan bahwa budaya *centennial* berpengaruh positif secara signifikan, hal ini dapat dilihat dari *t statistics* sebesar 6.800 > 1,96 atau bisa dilihat dari *p value* yang bernilai 0.000 < 0,05. Dari penjelasan tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa budaya *centennial* mempunyai nilai pengaruh yang signifikan terhadap keinginan bekerja sehingga hipotesis dinyatakan dapat diterima.

2. Pembahasan

a. Budaya *Centennial*

Berdasarkan hasil pengolahan data dari 120 sampel, dengan menggunakan SPSS 26.00 diketahui bahwa variabel budaya *centennial* secara keseluruhan dapat dikategorikan sangat baik dengan nilai persentase 84,57%. Artinya setelah dilakukan penelitian tersebut, maka hasil yang diperoleh yaitu budaya *centennial* pada mahasiswa manajemen perhotelan Universitas Negeri Padang secara keseluruhan sangat baik. Hal ini didukung oleh pendapat (Stillman & Stillman, 2018) yang mengatakan bahwa generasi *centennial* mempunyai kepribadian yang berbeda dengan generasi sebelumnya, terutama di bidang teknologi. Generasi *centennial* merupakan generasi yang sangat pandai dalam menggunakan teknologi dan mereka dapat memperoleh banyak informasi dari berbagai *platform* untuk memenuhi kehidupannya. Bersosialisasi bukan menjadi suatu hal yang sulit bagi mereka karena dapat dilakukan di dunia maya berkat kecanggihan teknologi saat ini. Selain itu, Ajeng (2018) menjelaskan bahwa generasi *centennial* memiliki keberanian dan tingkat optimis yang baik dalam menghadapi pekerjaan yang sulit, karena mereka memiliki modal berupa kepiawaian dalam memanfaatkan internet dan teknologi.

b. Keinginan Bekerja

Berdasarkan hasil pengolahan data dari 120 sampel, dengan menggunakan SPSS 26.00 diketahui bahwa variabel keinginan bekerja di hotel secara keseluruhan dapat dikategorikan baik dengan nilai persentase 83,23%. Artinya setelah dilakukan penelitian tersebut, maka hasil yang diperoleh yaitu keinginan bekerja di hotel pada mahasiswa manajemen perhotelan Universitas Negeri Padang secara keseluruhan baik. Hal ini dapat dilihat pada mahasiswa yang memiliki keinginan berkarir, keinginan memiliki jenjang karir yang bagus dan mendapatkan gaji yang sesuai dengan skill yang dimilikinya sesuai dengan jalur pendidikan yang ditempuhnya di bidang perhotelan.

Hal ini relevan dengan pengertian menurut KBBI (Kamus Besar Bahasa Indonesia) yang menyatakan bahwa keinginan bekerja adalah suatu hasrat atau keinginan suatu individu untuk bergabung ke dalam sebuah organisasi atau lembaga dengan kemampuan yang dimilikinya dengan harapan mendapatkan sebuah penghargaan yang setimpal dengan tenaga yang dikeluarkan oleh karyawan (Sutami, 2014). Keinginan dalam bekerja akan menjadi acuan oleh karyawan seberapa kuat tekad mereka dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin kuat hasrat dan tekad seseorang, maka makin peduli yang seseorang tersebut dalam melakukan pekerjaannya

c. Pengaruh Budaya *Centennial* terhadap Keinginan Bekerja di Hotel pada Mahasiswa Manajemen Perhotelan Universitas Negeri Padang.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan diketahui bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya *centennial* terhadap keinginan bekerja di hotel pada mahasiswa Manajemen Perhotelan Universitas Negeri Padang. Hal ini dapat diketahui dari hasil *path coefficient* dengan nilai *t*-hitung 6.800 lebih besar dari nilai *t*-tabel yaitu 1,96 dan nilai *p*-values 0.000 lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel budaya *centennial* berpengaruh signifikan terhadap variabel keinginan bekerja. Budaya *centennial* dengan kecanggihan teknologi yang melekat pada dirinya serta memiliki keinginan bekerja yang baik maka industri/perusahaan dapat mengimplementasikan perkembangan teknologi sehingga memenuhi apa yang menjadi kebutuhan bagi budaya *centennial* itu sendiri. Budaya *Centennial* membuat generasi Z memiliki kepekaan dan kegemaran dalam berinovasi sehingga dapat membantu industri dalam menciptakan gagasan-gagasan baru untuk kemajuan industri tersebut. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Baeswick, 2014) yang menjelaskan bahwa sebagai anggota suatu lembaga atau instansi, generasi *centennial* berharap dapat berkreasi bersama (*co-create*), berinovasi bersama (*co-innovate*), dan memberi perubahan yang baik dan bermakna bagi perusahaan.

Simpulan dan saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dijelaskan sebelumnya maka dapat disimpulkan bahwa budaya *centennial* berpengaruh signifikan terhadap keinginan bekerja di hotel pada mahasiswa manajemen perhotelan Universitas Negeri Padang, dengan penjelasan sebagai berikut. *Pertama*, budaya *centennial* pada mahasiswa manajemen perhotelan Universitas Negeri Padang secara keseluruhan dapat dikategorikan sangat baik dengan nilai persentase 84,58%. *Kedua*, keinginan bekerja di hotel pada mahasiswa manajemen perhotelan Universitas Negeri Padang secara keseluruhan dapat dikategorikan baik dengan nilai persentase 83,24%. *Ketiga*, variabel budaya *centennial* memberi pengaruh terhadap keinginan bekerja di hotel sebesar 31,7% sedangkan 68,3% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini. *Keempat*, budaya *centennial* berpengaruh signifikan terhadap keinginan bekerja di hotel pada mahasiswa manajemen perhotelan Universitas Negeri Padang. Hal ini mengindikasikan bahwa adanya pengaruh secara parsial antara budaya *centennial* terhadap keinginan bekerja di hotel pada mahasiswa manajemen perhotelan.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah penulis jelaskan, terdapat tiga saran sebagai berikut. *Pertama*, diharapkan kepada mahasiswa program studi D4 Manajemen Perhotelan untuk lebih meningkatkan *passion* dan *skill* di bidang perhotelan agar dapat menjadi seorang *hotelier* yang kompeten, profesional, dan memiliki dedikasi yang tinggi dalam bekerja nantinya. *Kedua*, bagi Departemen Pariwisata penelitian ini dapat menjadi tambahan wawasan dan acuan tentang pengaruh budaya *centennial* terhadap keinginan bekerja di hotel pada mahasiswa manajemen perhotelan, serta dapat menjadi sumber informasi yang akurat bagi pihak terkait. *Ketiga*, bagi peneliti selanjutnya diharapkan lebih baik lagi dalam mengkaji perihal pengaruh budaya *centennial* terhadap keinginan bekerja di hotel pada mahasiswa Manajemen Perhotelan Universitas Negeri Padang dengan objek dan tempat yang berbeda. Selain itu, peneliti selanjutnya juga diharapkan untuk mengkaji variabel lain dan kemungkinan memiliki pengaruh positif.

Daftar Rujukan

- Ajeng, B. (2018, April 3). *Seperti apa karakter centennial, generasi sesudah millennial?* <https://uzone.id/seperti-apa-karakter-i-centennial-i-generasi-sesudah-i-millennial-i>
- Ali, H. (2022). *Gen z: Millennial 2.0? Perbedaan karakter dan perilakunya*. <https://alvara-strategic.com/gen-z-millennial-2-0-perbedaan-karakter-dan-perilakunya/>
- Baeswick, C. (2014). *The generation Z: Innovation challenge*. www.thefutureshapers.com.
- Becker, J. M., & Ismail, I. R. (2016). Accounting for sampling weights in PLS path modeling: Simulations and empirical examples. *European Management Journal*, 34(6). <https://doi.org/10.1016/j.emj.2016.06.009>
- Desyantoro, I., & Widhiastuti, H. (2021). Motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. XYZ melalui disiplin kerja sebagai variabel intervening. *Philanthropy Journal of Psychology*, 5(1), 31–46. <http://dx.doi.org/10.26623/philanthropy.v5i1.3262>

- Fadhlullah, Maskurdin, Utoyo, S., Setiawan, A., Apresziyanti, D., Saifullah, A., Wulandari, V. C., & Amri, K. (2019). *Statistik hotel dan akomodasi lainnya di Indonesia 2019 (Pekerja, pendapatan dan pengeluaran)*. Badan Pusat Statistik.
- Sarstedt, M., Ringle, C. M., & Hair, J. F. (2021). Partial least squares structural equation modeling. Dalam *Handbook of market research*. https://doi.org/10.1007/978-3-319-57413-4_15
- Stillman, D., & Stillman, J. (2018). *Generasi Z: Memahami karakter generasi yang baru akan mengubah dunia kerja*. Gramedia.
- Sugiyono, S. (2018). *Metode penelitian pendidikan pendekatan kualitatif, kuantitatif, dan R & D*. Alfabeta.
- Sutami, H. (2014). *Kamus besar bahasa Indonesia*. Balai Pustaka.
- Suwarno, D., Tika, E., Rahutami, A. I., Oktavian, I., Widiana, M., Putri, N. I., Ananda, V., Harjati, W., & Sanjaya, R. (2018). *Perzpective: Social techno outlook on life characteristic*. Universitas Katolik Soegijapranata.