# Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas di *Banquet Kitchen* Studi Kasus: Lumire Hotel & Convention Center Jakarta

**Suharjo**
S1 Manajemen Perhotelan, Sekolah Tinggi Manajemen Pariwisata dan Logistik (STIM-PAL) Lentera Mondial, Indonesia
E-mail: jojosuharjo72@gmail.com

**Article History:**
Received: 12 Agustus 2026
Revised: 20 September 2026
Accepted: 03 Oktober 2026

**Keywords:** *Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Produktivitas Kerja, Banquet Kitchen.*

***Abstrak:*** *Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap produktivitas di Banquet Kitchen, pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas di Banquet Kitchen, serta pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja secara simultan terhadap produktivitas di Banquet Kitchen Lumire Hotel & Convention Center Jakarta. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan analisis regresi linier berganda. Data dikumpulkan melalui kuesioner dengan skala Likert yang disebarkan kepada 46 responden yang merupakan karyawan di Banquet Kitchen Lumire Hotel & Convention Center Jakarta, kemudian diolah menggunakan program SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas, dengan nilai t hitung sebesar 5,820 dan signifikansi <0,001. Lingkungan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas, dengan nilai t hitung sebesar 3,175 dan signifikansi sebesar 0,003. Secara simultan, beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas, dengan nilai F hitung sebesar 129,330 dan signifikansi <0,001. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,851 menunjukkan bahwa 85,1% variasi produktivitas dapat dijelaskan oleh kedua variabel tersebut, sedangkan sisanya sebesar 14,9% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian ini. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan evaluasi bagi manajemen Banquet Kitchen dalam mengelola beban kerja dan meningkatkan kualitas lingkungan kerja guna mendorong produktivitas secara optimal.*

## PENDAHULUAN

Industri perhotelan merupakan salah satu sektor yang memiliki kontribusi penting terhadap pertumbuhan ekonomi nasional melalui penyediaan akomodasi, jasa makanan dan minuman, serta

penyelenggaraan berbagai kegiatan bisnis dan pariwisata. Seiring dengan meningkatnya mobilitas masyarakat, pertumbuhan sektor pariwisata, serta penyelenggaraan kegiatan bisnis dan pemerintahan, kebutuhan terhadap layanan perhotelan juga mengalami peningkatan (Kurniawan et al., 2026). Kondisi tersebut mendorong hotel untuk terus meningkatkan kualitas layanan agar mampu bersaing dan mempertahankan kepuasan pelanggan.

Dalam industri perhotelan, kualitas layanan sangat dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia, sehingga produktivitas karyawan menjadi faktor penting dalam mendukung keberhasilan operasional hotel. Produktivitas yang tinggi memungkinkan pelayanan dilakukan secara cepat, tepat, dan berkualitas, sedangkan produktivitas yang rendah dapat menyebabkan keterlambatan, kesalahan kerja, dan penurunan kualitas layanan (Mularsari, 2022; Permana et al., 2024).

Salah satu bagian penting dalam operasional hotel adalah *Food and Beverage Product*, khususnya *Banquet Kitchen* yang bertanggung jawab memproduksi makanan dalam jumlah besar untuk berbagai kegiatan seperti seminar, konferensi, rapat, pernikahan, dan *gala dinner* (Pamungkasari & Andayani, 2024; Kurnia et al., 2021). Karakteristik pekerjaan yang menuntut volume produksi tinggi dalam waktu terbatas membuat karyawan, khususnya *commis*, harus memiliki kemampuan kerja tinggi dan mampu bekerja di bawah tekanan waktu (Thesa et al., 2024). Produktivitas *commis* tidak hanya dilihat dari jumlah pekerjaan yang diselesaikan, tetapi juga ketepatan waktu, efisiensi bahan baku, kualitas makanan, dan konsistensi terhadap standar operasional.

Salah satu faktor yang memengaruhi produktivitas adalah beban kerja. Beban kerja merupakan sejumlah tugas yang harus diselesaikan karyawan dalam periode tertentu sesuai kapasitas dan kemampuannya (Ali et al., 2022). Beban kerja yang berlebihan dapat menyebabkan kelelahan fisik dan mental serta menurunkan produktivitas. Penelitian Pradnyani et al. (2024) menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Hotel Four Points by Sheraton Bali Ungasan. Temuan Thesa et al. (2024) pada *F&B Service Department InterContinental Bali Resort* juga menunjukkan adanya pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai.

Selain beban kerja, lingkungan kerja turut menentukan produktivitas. Lingkungan kerja mencakup kondisi fisik dan nonfisik yang memengaruhi pelaksanaan pekerjaan, seperti suhu, pencahayaan, sirkulasi udara, kebersihan, kebisingan, keamanan, hubungan antarpegawai, komunikasi, kerja sama tim, dan dukungan atasan (Firjatullah et al., 2023). Lingkungan yang kondusif dapat meningkatkan kenyamanan dan efektivitas kerja, sedangkan lingkungan yang kurang mendukung dapat menimbulkan stres dan menurunkan produktivitas. Hal tersebut sejalan dengan Rompas (2025) yang menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Fairfield Hotel.

Fenomena beban kerja dan lingkungan kerja juga ditemukan pada *Banquet Kitchen* Lumire Hotel and Convention Center Jakarta. Berdasarkan observasi awal, peningkatan jumlah acara secara bersamaan menyebabkan *commis* harus menyelesaikan persiapan bahan, produksi, hingga penyajian dalam waktu singkat. *Banquet Kitchen* dioperasikan oleh 8 orang *commis/cook* dengan kapasitas produksi mencapai 300 *pax* per hari. Operasional dibagi menjadi dua *shift*, masing-masing terdiri atas 4 orang *cook*, sehingga rata-rata beban pelayanan mencapai 37,5 *pax/cook*. Beban tersebut tergolong berat karena setiap *cook* harus menangani produksi dalam jumlah besar dengan tuntutan kecepatan dan konsistensi kualitas.

Beban kerja semakin tinggi akibat peningkatan frekuensi lembur dari rata-rata 12 kali menjadi 16–22 kali per bulan dengan durasi sekitar 2 jam per hari kerja. Rata-rata rasio lembur mencapai 26,2% dari total jam kerja reguler per bulan, melebihi ambang 20% yang

mengindikasikan adanya kekurangan tenaga kerja (*understaffed*). Kondisi tersebut diperburuk oleh lingkungan fisik dapur berupa suhu tinggi dari *stove* dan *oven*, kebisingan *exhaust fan*, lantai licin, serta ruang gerak terbatas. Kondisi kerja hingga 10–11 jam per hari dapat menyebabkan penurunan fokus dan konsentrasi.

Hasil wawancara awal juga menunjukkan bahwa tingginya aktivitas *banquet* menyebabkan karyawan mengalami kelelahan fisik, penurunan konsentrasi, peningkatan risiko kesalahan kerja, serta kebutuhan lembur untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai jadwal. Kondisi lingkungan kerja juga menimbulkan risiko seperti dehidrasi, terpeleset, terkena percikan minyak panas, tergores peralatan, dan benturan antarpegawai. Selain itu, tingginya beban kerja dan tekanan pekerjaan berpotensi meningkatkan *turnover*, yang dapat mengganggu stabilitas operasional dan efektivitas organisasi.

Meskipun penelitian mengenai beban kerja, lingkungan kerja, dan produktivitas telah banyak dilakukan, penelitian yang secara khusus mengkaji pengaruh kedua faktor tersebut terhadap produktivitas *commis* pada *Banquet Kitchen* masih terbatas. Padahal, karakteristik pekerjaan pada bagian ini memiliki kompleksitas tinggi karena melibatkan produksi makanan dalam jumlah besar, tekanan waktu, serta kondisi lingkungan kerja yang relatif berat. Kondisi tersebut menunjukkan adanya *research gap* yang perlu dikaji lebih lanjut untuk mengetahui sejauh mana beban kerja dan lingkungan kerja memengaruhi produktivitas *commis* pada *Banquet Kitchen* Lumire Hotel and Convention Center Jakarta.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat dipahami bahwa beban kerja dan lingkungan kerja merupakan faktor yang berpotensi memengaruhi produktivitas di *Banquet Kitchen Lumire Hotel and Convention Center Jakarta*. Oleh karena itu, penelitian mengenai **"PENGARUH BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS DI *BANQUET KITCHEN*"** perlu dilakukan untuk memperoleh bukti empiris mengenai hubungan antarvariabel tersebut serta memberikan masukan bagi manajemen hotel dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

## METODE PENELITIAN

### Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif untuk menguji hubungan antarvariabel melalui data numerik yang dianalisis secara statistik. Menurut Sugiyono (2016), penelitian kuantitatif berlandaskan filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu dengan instrumen penelitian dan analisis statistik untuk menguji hipotesis. Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh beban kerja ($X_1$) dan lingkungan kerja ($X_2$) terhadap produktivitas commis (Y) di *Banquet Kitchen*.

Metode yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Pendekatan deskriptif digunakan untuk menggambarkan kondisi variabel penelitian, sedangkan pendekatan asosiatif digunakan untuk mengetahui hubungan dan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Data yang digunakan terdiri atas data primer dan sekunder. Data primer diperoleh melalui kuesioner kepada karyawan *Banquet Kitchen*, sedangkan data sekunder diperoleh dari buku, jurnal ilmiah, penelitian terdahulu, dokumen perusahaan, dan sumber relevan lainnya.

### Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian dilaksanakan di Lumire Hotel & Convention Center, Jl. Senen Raya No. 135, RW. 2, Kelurahan Senen, Kecamatan Senen, Kota Jakarta Pusat, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 10410.

Lokasi dipilih karena memiliki aktivitas *Banquet Kitchen* yang tinggi dalam mendukung berbagai kegiatan seperti seminar, rapat, konferensi, pernikahan, dan acara lainnya. Kondisi tersebut relevan dengan penelitian mengenai beban kerja, lingkungan kerja, dan produktivitas *commis*.

Penelitian direncanakan berlangsung selama 1 bulan, meliputi tahap persiapan, penyebaran kuesioner, pengumpulan dan pengolahan data, serta penyusunan hasil penelitian. Pengumpulan data dilakukan kepada karyawan *Banquet Kitchen* di Lumire Hotel & Convention Center.

**Subjek dan Objek Penelitian**

Subjek penelitian adalah pihak yang memberikan informasi atau data yang dibutuhkan untuk menjawab permasalahan penelitian (Sigit Hermawan & Amirullah, 2021). Subjek penelitian ini adalah karyawan Banquet Kitchen di Lumire Hotel & Convention Center Jakarta yang terlibat langsung dalam kegiatan *mise en place*, pengolahan, dan penyajian makanan. Karyawan dipilih karena mengalami secara langsung kondisi beban kerja dan lingkungan kerja serta dapat memberikan informasi mengenai produktivitas kerja.

Objek penelitian adalah beban kerja, lingkungan kerja, dan produktivitas kerja karyawan Banquet Kitchen di Lumire Hotel & Convention Center Jakarta. Beban kerja ($X_1$) dan lingkungan kerja ($X_2$) merupakan variabel independen, sedangkan produktivitas kerja (Y) merupakan variabel dependen.

**Populasi, Sampel, dan Teknik Pengambilan Sampel**

Menurut Sugiyono (2016), populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek dengan karakteristik tertentu yang ditetapkan untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan Departemen Food and Beverage Product (Kitchen) Lumire Hotel & Convention Center Jakarta sebanyak 46 orang, yang memiliki keterkaitan dengan aktivitas operasional dapur dan kondisi beban kerja serta lingkungan kerja.

Menurut Sugiyono (2016), sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik populasi yang harus representatif. Penelitian ini menggunakan seluruh karyawan yang menjadi populasi sebagai sampel karena jumlahnya relatif kecil. Dengan demikian, jumlah sampel penelitian adalah 46 orang.

Menurut Soegeng dalam Afianti (2025), sampel merupakan sebagian anggota populasi yang dipilih untuk mewakili karakteristik populasi. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh atau sensus. Menurut Sugiyono (2016), sampling jenuh merupakan teknik penentuan sampel dengan menggunakan seluruh anggota populasi sebagai sampel. Teknik ini dipilih karena jumlah karyawan *Banquet Kitchen* hanya 46 orang, sehingga seluruh anggota populasi dapat dijadikan responden. Penggunaan teknik ini memungkinkan data yang diperoleh lebih menyeluruh dan meminimalkan kesalahan pengambilan sampel.

**Teknik Pengumpulan Data**

Penelitian ini menggunakan metode **survei** dalam pengumpulan data. Menurut Aeniyatul (2019), penelitian survei memperoleh data dari tempat alamiah dengan menggunakan instrumen seperti kuesioner, tes, atau wawancara terstruktur. Data primer merupakan data yang diperoleh secara langsung melalui pengukuran oleh peneliti dari sumbernya (Sugiyono, 2020). Teknik pengumpulan data yang digunakan meliputi:

1. Kuesioner

   Kuesioner merupakan instrumen berupa pertanyaan atau pernyataan tertulis yang diberikan kepada responden. Menurut Ruskamto et al. (2023), kuesioner digunakan untuk memperoleh

informasi mengenai persepsi, sikap, dan pendapat responden. Kuesioner penelitian disusun berdasarkan indikator beban kerja, lingkungan kerja, dan produktivitas kerja serta diberikan kepada karyawan *Banquet Kitchen* secara langsung maupun melalui Google Form. Pengukuran menggunakan Skala Likert empat poin, yaitu Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS).

2. Wawancara
   Wawancara dilakukan melalui tanya jawab secara terstruktur dengan pihak yang memiliki informasi relevan, seperti Executive Chef, Sous Chef, Chef de Partie, dan karyawan *Banquet Kitchen*. Wawancara digunakan untuk memperoleh informasi pendukung mengenai beban kerja, lingkungan kerja, dan produktivitas karyawan serta memperkuat hasil kuesioner.
3. Dokumentasi
   Dokumentasi dilakukan dengan mengumpulkan dokumen, arsip, catatan, foto, dan data tertulis yang berkaitan dengan objek penelitian. Data dokumentasi meliputi struktur organisasi, jumlah karyawan, data operasional, foto lingkungan kerja, serta dokumen lain yang relevan dengan beban kerja, lingkungan kerja, dan produktivitas karyawan.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Deskripsi Responden

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan Pekerjaan
   Berdasarkan 46 responden, mayoritas berada pada posisi Commis I, yaitu 19 orang (40,6%). Selanjutnya, Executive Chef dan Commis III masing-masing berjumlah 6 orang (12,5%), Chef de Partie (CDP) dan Steward masing-masing 4 orang (9,4%), serta Sous Chef dan Commis II masing-masing 3 orang (6,3%). Sementara itu, Demi Chef de Partie (DCDP) dan Steward Supervisor masing-masing berjumlah 1 orang (3,1%). Dominasi Commis I menunjukkan bahwa sebagian besar responden merupakan tenaga operasional yang terlibat langsung dalam proses produksi dan pelayanan makanan.
b. Karakteristik Responden Berdasarkan Pengalaman Bekerja
   Berdasarkan masa kerja, mayoritas responden memiliki pengalaman 1–3 tahun, yaitu 15 orang (31,3%). Responden dengan masa kerja kurang dari 1 tahun dan lebih dari 10 tahun masing-masing berjumlah 13 orang (28,1%). Selanjutnya, responden dengan masa kerja 4–6 tahun sebanyak 6 orang (12,5%), sedangkan masa kerja 7–10 tahun sebanyak 1 orang (3,1%). Kondisi tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki pengalaman yang cukup dalam memahami tuntutan pekerjaan dan kondisi lingkungan *Banquet Kitchen*, sehingga dapat memberikan penilaian terhadap variabel penelitian.
c. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir
   Berdasarkan pendidikan terakhir, responden dengan pendidikan SMA/SMK dan Diploma (D1/D2/D3) masing-masing berjumlah 16 orang (34,4%), sedangkan pendidikan Sarjana (S1) sebanyak 13 orang (28,1%) dan kategori lainnya sebanyak 1 orang (3,1%). Data tersebut menunjukkan bahwa responden didominasi oleh latar belakang pendidikan menengah dan vokasional yang relevan dengan bidang perhotelan dan tata boga. Keberagaman tingkat pendidikan tersebut memberikan variasi perspektif dalam menilai beban kerja, lingkungan kerja, dan produktivitas karyawan *Banquet Kitchen*.

### Hasil Analisis Validitas dan Reliabilitas

### Hasil Analisis Validitas

**Tabel 1. Hasil Uji Validitas**

| Variabel | Item | r hitung | r tabel | Keterangan |
|---|---|---|---|---|
| Beban Kerja | Item 1 | 0,691 | 0,291 | Valid |
| | Item 2 | 0,666 | 0,291 | Valid |
| | Item 3 | 0,620 | 0,291 | Valid |
| | Item 4 | 0,703 | 0,291 | Valid |
| | Item 5 | 0,561 | 0,291 | Valid |
| | Item 6 | 0,702 | 0,291 | Valid |
| | Item 7 | 0,553 | 0,291 | Valid |
| | Item 8 | 0,646 | 0,291 | Valid |
| | Item 9 | 0,667 | 0,291 | Valid |
| | Item 10 | 0,800 | 0,291 | Valid |
| | Item 11 | 0,571 | 0,291 | Valid |
| Lingkungan Kerja | Item 1 | 0,638 | 0,291 | Valid |
| | Item 2 | 0,601 | 0,291 | Valid |
| | Item 3 | 0,604 | 0,291 | Valid |
| | Item 4 | 0,634 | 0,291 | Valid |
| | Item 5 | 0,685 | 0,291 | Valid |
| | Item 6 | 0,437 | 0,291 | Valid |
| | Item 7 | 0679 | 0,291 | Valid |
| | Item 8 | 0,539 | 0,291 | Valid |
| | Item 9 | 0,613 | 0,291 | Valid |
| | Item 10 | 0,632 | 0,291 | Valid |
| | Item 11 | 0,631 | 0,291 | Valid |
| | Item 12 | 0,572 | 0,291 | Valid |
| Produktivitas | Item 1 | 0,561 | 0,291 | Valid |
| | Item 2 | 0,698 | 0,291 | Valid |
| | Item 3 | 0,586 | 0,291 | Valid |
| | Item 4 | 0,761 | 0,291 | Valid |
| | Item 5 | 0,508 | 0,291 | Valid |
| | Item 6 | 0,646 | 0,291 | Valid |
| | Item 7 | 0,608 | 0,291 | Valid |
| | Item 8 | 0,584 | 0,291 | Valid |
| | Item 9 | 0,508 | 0,291 | Valid |
| | Item 10 | 0,549 | 0,291 | Valid |
| | Item 11 | 0,707 | 0,291 | Valid |
| | Item 12 | 0,566 | 0,291 | Valid |

Sumber: Data Primer Diolah (2026)

Dari hasil Tabel 1 menunjukkan bahwa semua item pernyataan tentang beban kerja, lingkungan kerja, dan produktivitas adalah valid.

**Hasil Analisis Reliabilitas**

Dari hasil pengujian diketahui bahwa instrumen beban kerja dan lingkungan kerja memiliki keterandalan (reliabilitas) yang sangat tinggi, sehingga memenuhi syarat untuk digunakan sebagai

alat ukur dan pengumpulan data dari instrumen instrumen beban kerja dan lingkungan kerja. Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel 2. Berikut rangkuman hasil uji reliabilitas yang dilakukan:

**Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas**

| No | Variabel | Hasil Uji | Keterangan |
|---|---|---|---|
| 1. | Beban Kerja | 0,864 | Sangat Tinggi/Reliabel |
| 2. | Lingkungan Kerja | 0,841 | Sangat Tinggi/Reliabel |
| 3. | Produktivitas | 0,843 | Sangat Tinggi/Reliabel |

Sumber: Data Primer Diolah (2026)

## Uji Asumsi Klasik

### Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah masingmasing variabel berdistribusi normal atau tidak (Ghozali, 2009). Uji normalitas data dalam penelitian ini menggunakan KolmogorovSmirnov Test. Pengujian normalitas dilakukan dengan melihat *2- tailed significant*. Jika data memiliki tingkat signifikasi lebih besar dari 0,05 atau 5%, maka dapat disimpulkan data berdistribusi normal. Hasil pengujian diperoleh sebagai berikut:

**Tabel 3. Hasil Uji Normalitas**

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

| | | | Unstandardized Residual |
|---|---|---|---|
| N | | | 46 |
| Normal Parameters[a,b] | Mean | | .0000000 |
| | Std. Deviation | | 1.87785995 |
| Most Extreme Differences | Absolute | | .085 |
| | Positive | | .073 |
| | Negative | | -.085 |
| Test Statistic | | | .085 |
| Asymp. Sig. (2-tailed)[c] | | | .200[d] |
| Monte Carlo Sig. (2-tailed)[e] | Sig. | | .543 |
| | 99% Confidence Interval | Lower Bound | .530 |
| | | Upper Bound | .556 |

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.

Hasil pengujian menunjukkan bahwa data memiliki tingkat signifikansi sebesar 0,200. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat signifikansi yang dihasilkan lebih besar dari 0,05. Dengan demikian data yang dianalisis dalam penelitian ini berdistribusi normal.

### Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi yang tinggi atau sempurna antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebasnya. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas dapat dilihat dari nilai Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF). Jika nilai Tolerance > 0,10 dan nilai VIF < 10, maka dapat disimpulkan tidak terjadi

multikolinieritas pada model regresi. Hasil uji multikolinieritas sebagai berikut:

**Tabel 4. Hasil Uji Multikolinieritas**

**Coefficients[a]**

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | | | Collinearity Statistics | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | B | Std. Error | Beta | t | Sig. | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | 2.921 | 2.355 | | 1.241 | .221 | | |
| | Total_BK | .638 | .110 | .622 | 5.820 | <,001 | .290 | 3.444 |
| | Total_LK | .342 | .108 | .339 | 3.175 | .003 | .290 | 3.444 |

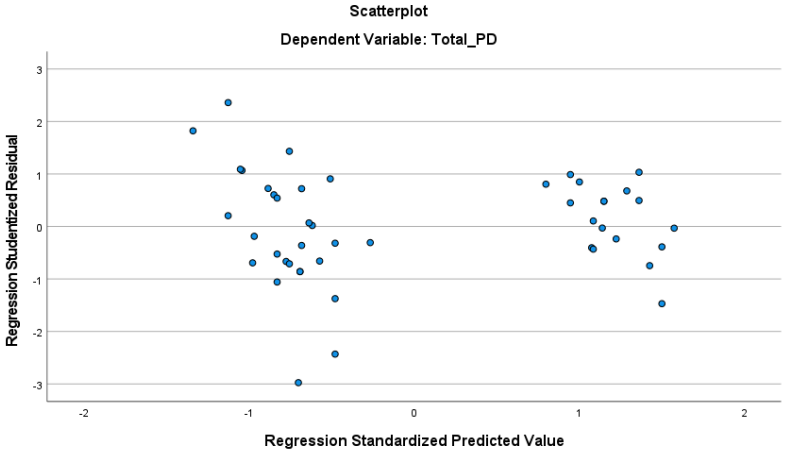
a. Dependent Variable: Total_PD

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa nilai Tolerance untuk variabel Beban Kerja dan Lingkungan Kerja masing-masing sebesar 0,290, yang berarti nilai tersebut lebih besar dari 0,10. Selain itu, nilai VIF untuk kedua variabel tersebut masing-masing sebesar 3,444, yang berarti nilai tersebut lebih kecil dari 10. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi penelitian ini, sehingga model regresi layak digunakan untuk memprediksi variabel Produktivitas.

## Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Model regresi yang baik adalah model regresi yang tidak terjadi heteroskedastisitas, atau disebut homoskedastisitas. Salah satu cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan melihat grafik scatterplot antara nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) dengan residualnya (SRESID).

Dasar pengambilan keputusannya adalah jika titik-titik data menyebar secara acak, tidak membentuk pola tertentu (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), dan tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi tersebut. Sebaliknya, jika titik-titik membentuk pola tertentu yang teratur, maka mengindikasikan terjadinya heteroskedastisitas. Hasil uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini dapat dilihat pada gambar berikut:




**Gambar 1. Uji Heteroskedastisitas**

## Uji Regresi Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk menganalisis pengaruh variabel beban kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas baik secara parsial maupun simultan. Berdasarkan data

yang dikumpulkan dari responden yang berjumlah 46 responden, maka hasil analisis regresi linier berganda dapat disajikan melalui tabel sebagai berikut:

**Tabel 5. Hasil Analisis Regresi Berganda**

**Coefficients[a]**

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | B | Std. Error | Beta | t | Sig. |
| 1 | (Constant) | 2.921 | 2.355 | | 1.241 | .221 |
| | Total_BK | .638 | .110 | .622 | 5.820 | <,001 |
| | Total_LK | .342 | .108 | .339 | 3.175 | .003 |

a. Dependent Variable: Total_PD

Berdasarkan tabel di atas, maka dapat dirumuskan persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$\mathbf{Y = 2{,}921 + 0{,}638\ X1 + 0{,}342\ X2 + e}$$

Berdasarkan persamaan regresi di atas, maka dapat diketahui bahwa konstanta menunjukkan angka 2,921. Hal ini berarti bahwa rata-rata variabel produktivitas akan tetap bernilai sebesar 2,921 apabila variabel beban kerja dan lingkungan kerja sama dengan nol.

Koefisien regresi variabel beban kerja bernilai positif sebesar 0,638, yang berarti semakin tinggi beban kerja maka semakin meningkat pula produktivitas. Arah positif ini menunjukkan bahwa beban kerja di *Banquet Kitchen Lumire Hotel & Convention Center Jakarta* masih berada dalam batas yang dapat ditoleransi oleh karyawan, sehingga tekanan pekerjaan yang ada tidak menurunkan produktivitas, melainkan mendorong commis untuk bekerja lebih giat dan efisien dalam menyelesaikan tugas produksi makanan. Hal ini sejalan dengan konsep *optimal workload*, di mana beban kerja yang terstruktur dan sesuai kapasitas individu dapat berfungsi sebagai stimulan yang mendorong karyawan untuk memaksimalkan kemampuan yang dimiliki (Paramita & Rukmana, 2024; Dara & Asnur, 2022).

Koefisien regresi variabel lingkungan kerja bernilai positif sebesar 0,342, yang berarti semakin baik kondisi lingkungan kerja maka semakin meningkat pula produktivitas. Arah positif ini menunjukkan bahwa kondisi lingkungan kerja di *Banquet Kitchen* yang meliputi ketersediaan peralatan yang memadai, tata ruang yang mendukung, hubungan kerja yang harmonis, serta dukungan atasan dirasakan karyawan secara positif sehingga mampu menciptakan suasana kerja yang kondusif bagi peningkatan produktivitas. Hal ini sesuai dengan teori Sedarmayanti (2017) bahwa lingkungan kerja yang baik berkontribusi signifikan terhadap peningkatan produktivitas dan efisiensi operasional karyawan (Maulani, 2024).

**Hasil Uji Hipotesis**

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini ada 4 (empat). Pengujian terhadap hipotesis pertama, kedua, dan ketiga untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen dengan menggunakan uji parsial (t-hitung) dan pengujian terhadap hipotesis keempat untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen dengan menggunakan uji simultan (F-hitung).

**Uji T (Parsial)**

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas secara parsial (sendiri-sendiri) terhadap variabel terikat. Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai

signifikansi (Sig.) dengan taraf signifikansi 0,05 (5%). Apabila nilai Sig. < 0,05, maka variabel bebas tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat. Berdasarkan tabel *Coefficients* di atas, hasil uji t dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Variabel beban kerja memperoleh nilai t hitung sebesar 5,820 dengan nilai signifikansi sebesar <0,001. Oleh karena nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa variabel beban kerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas.
2. Variabel lingkungan kerja memperoleh nilai t hitung sebesar 3,175 dengan nilai signifikansi sebesar 0,003. Oleh karena nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas.

**Uji F (Simultan)**

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel terikat. Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai signifikansi (Sig.) dengan taraf signifikansi 0,05 (5%). Apabila nilai Sig. < 0,05, maka variabel bebas secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

**Tabel 6. Hasil Uji F**

**ANOVA[a]**

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 1 | Regression | 954.553 | 2 | 477.277 | 129.330 | <,001[b] |
| | Residual | 158.686 | 43 | 3.690 | | |
| | Total | 1113.239 | 45 | | | |

a. Dependent Variable: Total_PD

b. Predictors: (Constant), Total_LK, Total_BK

Sumber: Data Primer Diolah (2026)

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh nilai F hitung sebesar 129,330 dengan nilai signifikansi sebesar <0,001. Oleh karena nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa variabel beban kerja dan lingkungan kerja secara simultan (bersama-sama) berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas.

**Hasil Uji Koefisien Determinasi ($R^2$)**

Koefisien determinasi ($R^2$) digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variasi variabel terikat. Nilai koefisien determinasi berada di antara 0 dan 1. Nilai yang mendekati 1 menunjukkan bahwa variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel terikat.

**Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi**

**Model Summary[b]**

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Change Statistics | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | | R Square Change | F Change | df1 | df2 | Sig. F Change |
| 1 | .926[a] | .857 | .851 | 1.921 | .857 | 129.330 | 2 | 43 | <,001 |

a. Predictors: (Constant), Total_LK, Total_BK

b. Dependent Variable: Total_PD

Sumber: Data Primer Diolah (2026)

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh nilai Adjusted R Square sebesar 0,851. Hal ini menunjukkan bahwa variabel beban kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama mampu menjelaskan variasi variabel produktivitas sebesar 85,1%, sedangkan sisanya sebesar 14,9% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**Pembahasan**

**Pengaruh Beban Kerja terhadap Produktivitas di Banquet Kitchen**

Berdasarkan hasil uji t, diperoleh nilai t hitung sebesar 5,820 dengan nilai signifikansi <0,001 (lebih kecil dari 0,05). Dengan demikian, H0 ditolak dan H1 diterima, yang berarti beban kerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas di Banquet Kitchen. Koefisien regresi yang bernilai positif sebesar 0,638 menunjukkan bahwa peningkatan beban kerja justru diikuti oleh peningkatan produktivitas.

Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Fathurrahman (2025) pada bagian produksi PT Cocos Indo Makmur, yang menemukan korelasi positif yang sangat kuat antara beban kerja dan produktivitas, dengan beban kerja yang dikelola dengan baik berperan penting dalam meningkatkan produktivitas karyawan, menunjukkan adanya korelasi yang sangat kuat antara beban kerja dan produktivitas, dengan koefisien determinasi sebesar 0,909 yang mengindikasikan beban kerja memiliki pengaruh sangat besar terhadap produktivitas karyawan. Hal ini berbeda dengan beberapa temuan lain seperti di Hotel Sangga Buana yang justru menunjukkan beban kerja berpengaruh negatif meski tidak signifikan terhadap produktivitas, di mana hasil penelitian tersebut menunjukkan beban kerja memiliki pengaruh negatif namun tidak signifikan terhadap produktivitas karyawan (Jaya et al., 2023).

Perbedaan arah pengaruh ini wajar terjadi karena sifat beban kerja dapat bersifat objektif maupun subjektif, sehingga dampaknya terhadap output kerja sangat bergantung pada konteks dan kapasitas karyawan dalam mengelola tekanan kerja tersebut, mengingat beban kerja dapat bersifat objektif maupun subjektif. Dalam konteks Banquet Kitchen, beban kerja yang tinggi pada commis kemungkinan berkaitan dengan tuntutan menyelesaikan banyak pesanan dalam waktu terbatas saat acara besar berlangsung, yang justru memacu karyawan untuk bekerja lebih cepat dan efisien selama beban tersebut masih dalam batas kemampuan yang dapat dikelola (Sunardi et al., 2025).

**Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas di Banquet Kitchen**

Berdasarkan hasil uji t, diperoleh nilai t hitung sebesar 3,175 dengan nilai signifikansi sebesar 0,003 (lebih kecil dari 0,05). Dengan demikian, H0 ditolak dan H2 diterima, yang berarti lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas di Banquet Kitchen. Koefisien regresi positif sebesar 0,342 menunjukkan bahwa semakin baik kondisi lingkungan kerja, semakin tinggi pula produktivitas.

Temuan ini konsisten dengan penelitian yang menemukan bahwa kondisi lingkungan kerja fisik memberikan kontribusi besar terhadap produktivitas karyawan, khususnya di sektor yang menuntut aktivitas fisik intensif, yang menunjukkan bahwa kondisi lingkungan kerja fisik berpengaruh sebesar 67% terhadap produktivitas karyawan di sektor manufaktur. Hasil ini juga sejalan dengan penelitian pada PT Air Minum Tabalong Bersinar yang menegaskan adanya pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Lingkungan kerja dapur (kitchen), yang umumnya bersuhu tinggi, padat aktivitas, dan menuntut koordinasi antar staf, menjadi faktor penting yang menentukan kenyamanan dan kelancaran kerja commis dalam

menyelesaikan tugasnya, sehingga perbaikan pada aspek sirkulasi udara, kebersihan, penataan alat kerja, dan suasana kerja tim dapat berkontribusi langsung pada peningkatan produktivitas (Riskiya Manulang et al., 2025).

**Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas di Banquet Kitchen Secara Simultan**

Berdasarkan hasil uji F, diperoleh nilai F hitung sebesar 129,330 dengan nilai signifikansi <0,001 (lebih kecil dari 0,05). Dengan demikian, H0 ditolak dan H3 diterima, yang berarti beban kerja dan lingkungan kerja secara simultan (bersama-sama) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas di Banquet Kitchen. Hasil ini diperkuat oleh nilai koefisien determinasi *(Adjusted R Square)* sebesar 0,851, yang menunjukkan bahwa 85,1% variasi produktivitas commis dapat dijelaskan oleh kedua variabel tersebut, sedangkan sisanya sebesar 14,9% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian ini.

Temuan ini sejalan dengan penelitian yang menunjukkan bahwa kombinasi beban kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama memberikan pengaruh terhadap produktivitas maupun kinerja karyawan, yang menemukan bahwa beban kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Besarnya kontribusi kedua variabel ini terhadap produktivitas di Banquet Kitchen (85,1%) mengindikasikan bahwa pengelolaan beban kerja yang tepat dikombinasikan dengan lingkungan kerja yang mendukung merupakan faktor kunci dalam membentuk produktivitas, sehingga kedua aspek ini perlu menjadi perhatian utama manajemen dalam upaya meningkatkan kinerja operasional Banquet Kitchen (Oktavia & Yusnita, 2024).

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan mengenai pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas di *Banquet Kitchen*, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas. Hal ini ditunjukkan oleh nilai *t* hitung sebesar 5,820 dengan signifikansi <0,001, sehingga H0 ditolak dan H1 diterima. Koefisien regresi sebesar 0,638 menunjukkan bahwa peningkatan beban kerja pada batas tertentu diikuti peningkatan produktivitas *commis*.
2. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas. Nilai *t* hitung sebesar 3,175 dengan signifikansi 0,003 menunjukkan bahwa H0 ditolak dan H2 diterima. Koefisien regresi sebesar 0,342 menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja, semakin tinggi produktivitas *commis*.
3. Beban kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas. Hal ini ditunjukkan oleh nilai F hitung sebesar 129,330 dengan signifikansi <0,001, sehingga H0 ditolak dan H3 diterima. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,851 menunjukkan bahwa 85,1% variasi produktivitas dapat dijelaskan oleh beban kerja dan lingkungan kerja, sedangkan 14,9% sisanya dipengaruhi faktor lain seperti motivasi, kompensasi, pengalaman kerja, dan faktor lainnya.

### Saran

Saran bagi Manajemen *Banquet Kitchen*

Manajemen disarankan mempertahankan pembagian tugas yang terstruktur dan proporsional dengan tetap memperhatikan batas beban kerja agar tidak menyebabkan kelelahan dan penurunan kualitas kerja. Penjadwalan serta distribusi tugas perlu dievaluasi secara berkala, terutama saat pelaksanaan acara besar. Selain itu, kondisi lingkungan kerja perlu ditingkatkan melalui perbaikan

sirkulasi udara dan suhu, penataan peralatan, kebersihan, serta komunikasi dan koordinasi antarstaf. Mengingat kedua variabel memberikan kontribusi sebesar 85,1% terhadap produktivitas, pengelolaan beban kerja dan lingkungan kerja perlu dilakukan secara terpadu.

Saran bagi Karyawan

Karyawan disarankan meningkatkan kemampuan manajemen waktu dan keterampilan teknis agar mampu mempertahankan produktivitas ketika menghadapi beban kerja tinggi, khususnya pada saat acara besar atau peningkatan jumlah pesanan.

Saran bagi Penelitian Selanjutnya

Penelitian selanjutnya disarankan memperluas jumlah responden dan lokasi dengan melibatkan beberapa hotel atau *venue* yang memiliki *Banquet Kitchen* agar hasil penelitian lebih dapat digeneralisasi. Penelitian juga dapat menambahkan variabel seperti motivasi kerja, stres kerja, kompensasi, pengalaman kerja, dan kepemimpinan. Selain itu, penggunaan metode mixed method melalui kombinasi kuesioner, wawancara, dan observasi dapat memberikan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai beban kerja, lingkungan kerja, dan produktivitas karyawan.

## DAFTAR REFERENSI

Afianti, F. (2025). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Indonesia. *Economics and Digital Business Review*, *6*(1), 237–244.

Ali, H., Sastrodiharjo, I., Saputra, F., Besar, G., Ekonomi, F., Bhayangkara, U., & Raya, J. (2022). Pengukuran organizational citizenship behavior: Beban kerja, budaya kerja dan motivasi (Studi literature review). *Jurnal Ilmu Multidisiplin*, *1*(1), 83–93.

Firjatullah, J., Wolor, C. W., & Marsofiyati, M. (2023). Pengaruh lingkungan kerja, budaya kerja, dan beban kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manuhara: Pusat Penelitian Ilmu Manajemen Dan Bisnis*, *2*(1), 1–10.

Ghozali, I. (2009). Aplikasi analisis multivate dengan program spss. *Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang*.

Jaya, I. G. A. P., Wisnawa, I. M. B., & Arini, N. N. (2023). Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Housekeeping Pada Masa Pandemi Covid–19 di W Hotel Seminyak Bali. *Jurnal Ilmiah Hospitality Management*, *13*(2), 103–110.

Kurnia, H., Sriyogani, I. A., & Nuryati, N. (2021). Implementasi nilai-nilai Pancasila dalam food and beverage departemen di Restoran Hotel New Saphir Yogyakarta. *Jurnal Basicedu*, *5*(5), 4127–4137.

Kurniawan, W. B., Rante, M. W., Hardianti, H., Situmeang, L., Wulandari, P. P., Balillah, E., Dahlan, N., Pratiwi, K. A. D., Suhab, R. F., & Apriani, H. (2026). *PENGANTAR PARIWISATA DAN PERHOTELAN*. Tren Digital Publishing.

Mularsari, A. (2022). Analisis Strategi Pengembangan Pariwisata Di Bidang Jasa Pelayanan Hotel Roosseno Plaza Jakarta Di Masa New Normal Era. *Turn Journal*, *2*(1), 17–30.

Oktavia, B. M., & Yusnita, N. (2024). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Mitraida Nusantara Elektrik Divisi Produksi. *JURNAL MANAJEMEN PRATAMA*, *1*(1).

Pamungkasari, S. A., & Andayani, S. (2024). Analisis sistem pengendalian internal pada siklus pembelian di Departemen Food and Beverage Product. *NIKAMABI: Jurnal Ekonomi & Bisnis*, *3*(2), 10–19.

Permana, I. M. H. A. D., Parwita, G. B. S., & Puspitawati, N. M. D. (2024). Pengaruh Beban Kerja, Stress Kerja, Dan Work-Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Gen Z Di Kota Denpasar. *EMAS*, *5*(7), 68–88.

Pradnyani, D. A. P. N., Budarma, I. K., Sutama, I. K., Wijaya, I. N. C., & Sudarmini, N. M. (2024). Sustainable MICE Model: Case Study at Four Points by Sheraton Bali Ungasan. *International Journal of Travel, Hospitality and Events*, *3*(2), 138–150.

Riskiya Manulang, F., Sulaeman, M., & Rahmiati, dan. (2025). *Meningkatkan Produktivitas Karyawan Melalui Lingkungan, Disiplin, dan Motivasi Kerja*.

Rompas, M. D., Andih, D. C., Lalamentik, G. E., Sangari, F., Pongtuluran, A. K., Rattu, F. V, & Towoliu, B. I. (2025). Does the Work Environment of F&B Service Department Change During and After the Covid-19 Pandemic? A case study at the Fairfield By Marriott Bali Legian Hotel. *International Journal of Tourism Business Research*, *4*(2), 88–96.

Sigit Hermawan, S. E., & Amirullah, S. E. (2021). *Metode penelitian bisnis: Pendekatan kuantitatif & kualitatif*. Media Nusa Creative (MNC Publishing).

Sugiyono. (2016). Metode penelitian kunatitatif kualitatif dan R&D. *Alfabeta, Bandung*.

Sunardi, D., Amelia, A., & Utami, P. (2025). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan pada PT. In *Cesco Logistik Indonesia di Jakarta. SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business* (Vol. 8, Number 4).

Thesa, N. L., Kalpikawati, I. A., & Sadjuni, N. L. G. S. (2024). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan F&B Service Department Di Intercontinental Bali Resort. *Journal of Hotel Management*, *2*(1), 1–9.