

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

Berikut hasil dan pembahasan penelitian mengenai Pengaruh Jadwal, Beban Kerja, Kompetensi terhadap Kinerja Chef di Dapur Hotel Anantara The Palm Dubai.

4.1.1 Profil Responden

Penelitian ini diberikan kepada seluruh *chef Anantara The Palm Dubai Resort* dengan total 35 responden yaitu terdiri dari :

1) Jenis Kelamin Responden

Tabel 4.1 Jenis Kelamin Responden

Gender	Jumlah Responden	Persentase
Laki - Laki	33	94,3%
Perempuan	2	5,7%
Total	35	100%

Sumber : Data primer diolah, 2025

Dari Tabel 4.1 dapat diketahui bahwa dari 35 responden yaitu seluruh *chef Anantara The Palm Dubai Resort* sebanyak 33 responden atau sebesar 94,3% adalah laki-laki dan 2 responden atau sebesar 5,7% adalah perempuan dengan status kontrak sebagai pegawai tetap sehingga casual dan pekerja harian tidak termasuk dalam penelitian ini.

2) Tingkat Usia Responden

Karakteristik usia responden yaitu seluruh *chef Anantara The Palm Dubai Resort* dapat dilihat dari tabel di bawah ini :

Tabel 4.2 Tingkatan Usia Responden

Umur	Jumlah Responden	Persentase
<20 tahun	0	0%
21-30 tahun	20	55,9%
31-40 tahun	13	38,2%
41-50 tahun	2	5,9%

>51 tahun	0	0%
Total	35	100%

Sumber : Data primer diolah, 2025

Berdasarkan tabel 4.2 maka dapat diketahui bahwa dari 35 responden terdapat 20 responden atau 55,9% berusia 21-30 tahun, dan sebanyak 13 responden atau 38,2% berusia 31-40 tahun, terakhir terdapat 2 responden atau 5,9% berusia 41-50 tahun. Maka hasil tersebut membuktikan *Anantara The Palm Dubai Resort* lebih banyak mempekerjakan chef yang berusia 21-30 tahun.

4.1.2 Analisis Statistik Deskriptif

Analisis statistik deskriptif dilakukan untuk memberikan gambaran umum mengenai data penelitian berdasarkan nilai-nilai rata-rata (*mean*), standar deviasi, nilai minimum, dan nilai maksimum dari masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian ini. Tujuan dari analisis ini adalah untuk mengetahui distribusi dan kecenderungan data sebelum dilakukan analisis lanjutan. Berikut ini adalah hasil statistik deskriptif dari masing-masing variabel:

Tabel 4.3 Hasil Statistik Deskriptif

	N	minimum	maximum	mean	Std. deviation
Kinerja (y)	35	4	5	4.77	.426
Jadwal kerja (x1)	35	1	5	4.26	.817
Beban kerja (x2)	35	3	5	4.49	.562
Kompetensi (x3)	35	4	5	4.77	.426
Valid N (listwise)	35	35			

Sumber : Data primer diolah, 2025

Berdasarkan tabel 4.3 dapat dilihat bahwa Kinerja (Y) dan Kompetensi (X3) memiliki mean (Rata-rata): 4.77 yang menunjukkan bahwa kinerja responden secara umum berada pada tingkat yang sangat tinggi (dekat dengan nilai maksimum yaitu 5) dengan Std. Deviation: 0.426 variasi jawaban responden terhadap kinerja relatif rendah, artinya persepsi terhadap kinerja dan kompetensi cukup seragam. Selanjutnya jadwal kerja (X1) Mean: 4.26 menunjukkan bahwa jadwal kerja dinilai cukup baik oleh responden, tetapi masih memiliki potensi perbaikan. Std.

Deviation: 0.817 nilai ini cukup tinggi dibandingkan variabel lain, menandakan variasi persepsi responden terhadap jadwal kerja cukup besar.

4.1.3 Uji Validitas

Ghozali (2009) menyatakan bahwa uji validitas digunakan untuk mengukur sah, atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Pengujian validitas dilakukan dengan bantuan komputer menggunakan program SPSS (*Statistical Program for Social Sciences*) Versi 26.0 . Dalam penelitian ini pengujian validitas hanya dilakukan terhadap 35 responden. Pengambilan keputusan berdasarkan pada nilai hitung. Dari tampilan output spss terlampir (validitas), bahwa korelasi masing-masing indikator variabel X 1.1 , X 1.2 , X 1.3 , X 1.4 , X 1.5 , X2.1 , X 2.2 , X 2.3 , X 2.4 , X 3.1 , X 3.4 , X 3.5 , Y 1 , Y 2 , Y 3 , Y 4, di nyatakan valid. Artinya masing-maing indikator terdapat korelasi terhadap total skor menunjukkan hasil signifikan, jadi dapat disimpulkan masing-masing indicator valid. Dikatakan valid jika korelasi signifikan sebesar 0.01 atau 0.05.

4.1.4 Uji Reliabilitas

Sugiharto dan Situnjak (2006) menyatakan bahwa reliabilitas menunjuk pada suatu pengertian bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian untuk memperoleh informasi yang digunakan dapat dipercaya sebagai alat pengumpulan data dan mampu mengungkap informasi yang sebenarnya dilapangan. Berikut ini adalah hasil uji reliability dari masing-masing variabel:

Tabel 4.5 Uji Reliabilitas

Variabel	Koefisien reliabilitas	N of items	Hasil uji
Jadwal Kerja	0,627	5	Reliabel
Beban kerja	0,674	4	Reliabel
kompetensi	0.736	3	Reliabel
Kinerja	0.610	5	Reliabel

Sumber : Data primer diolah, 2025

Tabel hasil uji reliabilitas diatas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana instrumen penelitian (item kuesioner) konsisten dan dapat dipercaya dalam

mengukur variabel yang dimaksud. Indikator yang digunakan di sini adalah koefisien reliabilitas (dengan menggunakan Cronbach's Alpha). Jika nilai koefisien reliabilitas $> 0,6$, maka instrumen dinyatakan reliabel (dapat dipercaya) kemudian Nilai antara $0,6-0,7 =$ cukup reliabel dan Nilai $> 0,7 =$ baik reliabilitasnya. Pada tabel dapat diketahui jadwal kerja memiliki koefisien: 0.627 yang artinya, instrumen yang digunakan untuk mengukur "jadwal kerja" cukup reliabel. Terdapat 5 item yang digunakan dalam kuesioner untuk variabel ini. Kompetensi dengan koefisien: 0.736 Ini adalah nilai tertinggi di antara semua variabel, sehingga dapat dikatakan bahwa instrumen untuk variabel kompetensi memiliki reliabilitas yang baik. Hanya dengan 3 item, hasil ini menunjukkan bahwa ketiga item sangat konsisten satu sama lain.

4.1.5 Analisis Uji Koefisien determinasi

Berikut hasil output model summary :

Tabel 4.6 Uji Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	0.676	0.457	0.405	1.513	2.206

Sumber : Data primer diolah, 2025

Keterangan :

Prediktor (X):

- Kompetensi (X3)
- Jadwal Kerja (X1)
- Beban Kerja (X2)

Variabel Terikat (Y):

- Kinerja Chef (Y)

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa koefisien korelasi ($R = 0.676$) Ini menunjukkan tingkat hubungan antara variabel independen (X1, X2, X3) dengan variabel dependen (Y). Dengan Nilai 0.676 berarti terdapat hubungan yang cukup kuat dan positif antara kompetensi, jadwal kerja, dan beban kerja terhadap kinerja chef. Selanjutnya koefisien determinasi (R Square = 0.457) Menunjukkan bahwa 45,7% variasi dalam variabel Kinerja Chef (Y) dapat dijelaskan oleh ketiga variabel bebas (kompetensi, jadwal kerja, beban kerja). Sisanya, 54,3%, dijelaskan oleh faktor lain di luar model ini. Adjusted R Square

= 0.405 Nilai ini merupakan versi penyesuaian dari R Square yang memperhitungkan jumlah variabel bebas dalam model. Angka 40,5% menunjukkan bahwa setelah dikoreksi terhadap jumlah variabel, model masih menjelaskan proporsi yang cukup besar dari variasi Y. Cocok digunakan untuk membandingkan model dengan jumlah variabel yang berbeda. *Standard Error of the Estimate* = 1.513 Menunjukkan rata-rata kesalahan prediksi dari model terhadap nilai aktual kinerja *chef*. Makin kecil nilai ini, makin baik model dalam memprediksi nilai Y. Untuk mengetahui adanya autokorelasi (hubungan antar residual) digunakanlah perhitungan *Durbin-Watson* = 2.206 dengan Nilai ideal mendekati 2 (antara 1.5–2.5 dianggap baik). Karena nilai 2.206 masih dalam batas wajar, tidak ditemukan masalah autokorelasi dalam model ini.

4.1.6 Regresi Linier Berganda

Sugiyono (2019), Analisis regresi linier berganda merupakan regresi yang memiliki satu variabel dependen dan dua atau lebih variabel independen, digunakan untuk menjelaskan hubungan dan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Untuk Pengujian regresi linier berganda ini dilakukan dengan komputer menggunakan program SPSS (*Statistical Program for Social Sciences*) Versi 26.0

Berikut hasil uji anova pada regresi linier berganda

Tabel 4.7 Uji Anova

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	59.748	3	19.916	8.703	.000 ^b
	Residual	70.938	31	2.288		
	Total	130.686	34			

Sumber : Data primer diolah, 2025

Berdasarkan tabel 4.6 di atas dapat dilihat bahwa Sum of Squares Regression (59.748): Menunjukkan jumlah variasi pada variabel dependen (Kinerja Chef) yang dapat dijelaskan oleh model regresi (yaitu kombinasi dari variabel Kompetensi, Jadwal Kerja, dan Beban Kerja). Sedangkan pada Residual (70.938): Menunjukkan variasi yang tidak dapat dijelaskan oleh model, atau kesalahan

prediksi. Sehingga total (130.686): Merupakan total variasi dari data aktual (jumlah dari Regression + Residual).

Degrees of Freedom (df) Karena terdapat 3 variabel independen (X1, X2, X3) Maka Regression df adalah 3. Residual df = 31: Total jumlah data (N = 35) dikurangi jumlah variabel independen dan konstanta (k = 4), jadi df residual = 35 - 4 = 31. Total df = 34 Karena total data sebanyak 35, maka df total = N - 1 = 34. Mean Square diperoleh dengan membagi Sum of Squares dengan df masing-masing. Mean Square Regression = 19.916, menunjukkan rata-rata variasi yang dijelaskan oleh model per variabel. Mean Square Residual = 2.288, menunjukkan rata-rata variasi kesalahan per observasi.

F (F hitung) = 8.703 Merupakan rasio antara Mean Square Regression dan Mean Square Residual, Nilai ini menunjukkan sejauh mana model regresi secara keseluruhan lebih baik dalam memprediksi dibandingkan dengan model tanpa prediktor. Signifikansi (Sig.) = 0.000 Nilai signifikansi < 0.05 menunjukkan bahwa model signifikan secara statistik.

Artinya, secara bersama-sama, variabel Kompetensi (X3), Jadwal Kerja (X1), dan Beban Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Chef (Y). Selanjutnya berikut hasil coefficient pada tabel :

Tabel 4.8 Uji Coefficient

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.851	2.848		3.108	.004
	Jadwal Kerja (X1)	.276	.116	.421	2.374	.024
	Beban Kerja (X2)	.156	.171	.192	.914	.368
	Kompetensi (X3)	.176	.166	.181	1.060	.297

Sumber : Data primer diolah, 2025

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa Konstanta (Constant) dengan nilai B sebesar 8.851 menunjukkan jika semua variabel independen bernilai nol, maka nilai dasar (prediksi) kinerja chef adalah 8.851. Nilai signifikansi (sig.) = 0.004 (< 0.05), artinya nilai konstanta ini signifikan secara statistik.

Jadwal Kerja (X1) Koefisien B = 0.276, artinya setiap peningkatan 1 satuan dalam jadwal kerja akan meningkatkan kinerja chef sebesar 0.276 satuan, dengan

asumsi variabel lain konstan. Nilai t hitung = 2.374 dan Sig. = 0.024 (< 0.05) ini menunjukkan bahwa jadwal kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja chef. Nilai Beta = 0.421, menunjukkan bahwa dari ketiga variabel, jadwal kerja memiliki pengaruh paling kuat secara relatif terhadap kinerja chef. Sedangkan Kompetensi Koefisien B = 0.176, menunjukkan pengaruh positif terhadap kinerja. Namun, nilai Sig. = 0.297 (> 0.05) dan $t = 1.060$: Ini berarti Kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Chef.

4.2 Pembahasan

Berikut pembahasan lebih dalam mengenai hasil uji tiap variabel yang saling mempengaruhi.

4.2.1 Jadwal Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Staf Dapur

Berdasarkan hasil observasi dan kuisioner yang dilakukan selama penelitian, ditemukan bahwa jadwal kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja staf dapur. Sering terjadinya jam kerja yang berlebih dan berubah-ubah sangat berdampak langsung pada kualitas masakan yang dihasilkan, kecepatan pelayanan, hingga tingkat kesalahan yang terjadi selama operasional.

Selama masa pengamatan, ditemukan bahwa staf dapur yang mendapat jadwal kerja berubah-ubah menghasilkan kualitas kerja yang tidak maksimal dimana terdapat complain dari customer terkait kebersihan dari makanan yang disajikan. kecenderungan penurunan konsentrasi, meningkatnya stres kerja, dan menurunnya semangat dalam bekerja menimbulkan sebanyak 10 orang chef diantara mengundurkan diri dan mencari tempat pekerjaan lain dalam waktu 6 bulan selama masa magang di hotel tersebut.

Faktor lain yang turut memengaruhi adalah pembagian shift kerja yang sering berubah, di mana shift siang kemudian berpindah menjadi shift malam keesokan harinya. Staf yang bertugas dengan perubahan shift yang tidak teratur membutuhkan stamina ekstra dan dukungan kerja sama tim yang lebih kuat agar tetap dapat menjaga kualitas hasil kerja.

4.2.2 Beban Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Staf Dapur

Dari data yang diperoleh selama pelaksanaan penelitian, dapat disimpulkan bahwa Nilai Sig. = 0.368 (> 0.05), pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Chef tidak signifikan. Artinya, meskipun terdapat hubungan antara tingginya beban kerja dengan penurunan atau peningkatan kinerja, hubungan tersebut tidak cukup kuat untuk disimpulkan sebagai faktor utama yang memengaruhi kinerja staf secara keseluruhan.

Secara deskriptif, terlihat bahwa beberapa staf mengalami tekanan kerja lebih tinggi saat volume pekerjaan meningkat, terutama saat jam sibuk atau ketika kekurangan tenaga kerja. Beban kerja yang tinggi berpotensi menyebabkan kelelahan fisik, stres, serta menurunnya konsentrasi. Seperti yang tertera pada jurnal of hotel management (Nila Lee Thesa, 2020) menyatakan hasil uji pengaruh beban kerja terhadap kinerja hotel dengan jumlah karyawan yang mengundurkan diri sebagai berikut :

Tabel 4.9 Perbandingan Jumlah Karyawan

No	Section	Karyawan Idelan	Karyawan Saat Ini	Selisih
1	Banquet	18	14	4
2	Bar	12	12	0
3	Bella Cucina Restoran	11	7	4
4	FBS Admin	3	3	0
5	Jimbaran Gardens Restoran	20	17	3
6	KO Restoran	10	5	5
7	Room Sevice	14	9	5
8	Sunset Beach Bar & Grill Restoran	11	7	4
9	Taman Gita Restoran	15	8	7
Total		114	82	32

Setelah dilakukan pengujian lanjutan pada tanggal 11 juni 2025 kepada chef lisa selaku junior sous chef dan chef sai selaku comis 1 di dapur anantara the palm dubai, maka terdapat hasil yang menyatakan bahwa beban kerja yang berlebih pada dapur anantara the palm menjadi alasan pengunduran diri.

Dengan demikian, pihak manajemen tetap perlu memperhatikan beban kerja, namun fokus perbaikan kinerja dapat lebih diarahkan pada peningkatan pelatihan, pembinaan mental kerja, dan perbaikan sistem kerja tim untuk hasil yang lebih optimal.

4.2.3 Kompetensi Setiap Pekerja Mempengaruhi Kinerja Staf Dapur

Berdasarkan hasil analisis data yang diperoleh melalui kuesioner kepada staf dapur terdapat hasil yang didapat yaitu kompetensi koefisien $B = 0.176$, yang menunjukkan pengaruh positif terhadap kinerja. Namun, nilai $\text{Sig.} = 0.297 (> 0.05)$ dan $t = 1.060$, Ini berarti kompetensi tidak berpengaruh signifikan secara statistik. Artinya, meskipun secara umum staf dengan kompetensi lebih tinggi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik, hubungan tersebut belum cukup kuat untuk dijadikan faktor utama dalam menentukan tinggi atau rendahnya kinerja secara menyeluruh.

Secara deskriptif, kompetensi yang dimaksud meliputi pengetahuan teknis, keterampilan memasak, pemahaman terhadap prosedur kerja, serta kemampuan menjaga kebersihan dan keselamatan kerja di dapur. Staf yang memiliki kompetensi baik umumnya mampu menyelesaikan tugasnya lebih efisien, melakukan pekerjaan sesuai standar operasional, dan mampu bekerja secara mandiri. Hal ini memberikan kontribusi positif terhadap kelancaran operasional dapur. Menurut jurnal Pengaruh Pelatihan Kerja, Pengalaman Kerja, dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan Dapur pada Restoran oleh Florencia, Gaby and Kristabella, Cheryl (2024) menyatakan bahwa Pengalaman Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan, Kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Dengan demikian, meskipun kompetensi tetap menjadi elemen penting dalam mendukung produktivitas dan kualitas kerja staf dapur, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruhnya terhadap kinerja bersifat positif tetapi tidak signifikan. Hal ini berarti bahwa peningkatan kompetensi saja belum tentu secara langsung meningkatkan kinerja, tanpa disertai perbaikan pada aspek lain yang juga memengaruhi lingkungan dan proses kerja.

4.2.4 Jadwal Kerja, Beban Kerja, Dan Kompetensi Berpengaruh Simultan Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil analisis data yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner dan pengolahan menggunakan uji regresi linier berganda, ditemukan bahwa variabel jadwal kerja, beban kerja, dan kompetensi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja staf dapur. Ketiga variabel ini, meskipun memiliki

karakteristik yang berbeda, bersama-sama memberikan kontribusi dalam menentukan tinggi atau rendahnya kinerja staf dalam melaksanakan tugas sehari-hari di lingkungan dapur.

Pengujian parsial (uji t) menunjukkan bahwa di antara ketiga variabel tersebut, jadwal kerja merupakan variabel yang paling berpengaruh terhadap kinerja staf dapur. Hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien paling besar dan tingkat signifikansi tertinggi dibandingkan beban kerja dan kompetensi.

Sementara itu, beban kerja dan kompetensi tetap memiliki pengaruh, meskipun dalam porsi yang lebih kecil. Beban kerja yang terlalu tinggi berpotensi menurunkan konsentrasi dan stamina kerja, sedangkan beban kerja yang seimbang justru dapat meningkatkan ketangguhan dan keterampilan staf. Kompetensi pun menjadi faktor penting dalam mendukung efisiensi dan akurasi kerja, namun keberhasilannya sangat bergantung pada sistem kerja yang mendukung, termasuk jadwal yang konsisten.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa jadwal kerja, beban kerja, dan kompetensi memiliki pengaruh simultan terhadap kinerja staf dapur, namun jadwal kerja merupakan faktor yang paling dominan.