



## **Produktivitas Karyawan Hotel Berbintang: Peran Kerja Sama Tim dan Lingkungan Kerja di Aston Priority Simatupang**

**Muhamad Erlangga Saputra<sup>1\*</sup>**

<sup>1</sup>Universitas Bina Sarana Informatika  
E-mail: 64211968@bsi.ac.id

*Received: 12-01-2025      Revised : 10-01-2026; 19-01-2026      Accepted : 20-01-2026*

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan kerja sama tim terhadap produktivitas kerja karyawan di Hotel Aston Priority Simatupang. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner kepada 50 responden yang merupakan karyawan hotel. Variabel independen dalam penelitian ini terdiri dari lingkungan kerja (X1) dan kerja sama tim (X2), sedangkan produktivitas kerja (Y) sebagai variabel dependen. Analisis data dilakukan melalui uji validitas, reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, serta uji t dan uji F. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial, lingkungan kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja dengan nilai t hitung  $2,100 > t$  tabel 2,01174 dan signifikansi  $0,040 < 0,05$ . Kerja sama tim (X2) juga berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja dengan nilai t hitung  $5,333 > t$  tabel 2,01174 dan signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Secara simultan, kedua variabel tersebut secara bersama-sama berpengaruh terhadap produktivitas kerja, dibuktikan dengan nilai F hitung sebesar  $30,945 > F$  tabel 3,18 dan signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja dan kerja sama tim memiliki peran penting dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

**Kata kunci:** Lingkungan Kerja, Kerja Sama Tim, Produktivitas Kerja, Industri Perhotelan, Kinerja Karyawan

### **Abstract**

*This study aims to determine the influence of work environment and teamwork on employee productivity at Hotel Aston Priority Simatupang. The research method used is a quantitative approach, with data collected through questionnaires distributed to 50 respondents who are employees of the hotel. The independent variables in this study are the work environment (X1) and teamwork (X2), while employee productivity (Y) serves as the dependent variable. Data analysis was conducted using validity and reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression analysis, as well as t-test and F-test. The results showed that partially, the work environment (X1) has a significant effect on employee productivity, with a t value of  $2.100 > t$  table 2.01174 and a significance value of  $0.040 < 0.05$ . Teamwork (X2) also has a significant effect, with a t value of  $5.333 > t$  table 2.01174 and a significance value of  $0.000 < 0.05$ . Simultaneously, both variables influence employee productivity, as evidenced by an F value of  $30.945 > F$  table 3.18 and a significance value of  $0.000 < 0.05$ . Thus, it can be concluded that the work environment and teamwork play an important role in improving employee productivity.*

**Keywords:** Work Environment, Teamwork, Employee Productivity, Hospitality Industry, Employee Performance



## Pendahuluan

Produktivitas kerja karyawan merupakan salah satu indikator yang sangat penting dalam menilai kinerja suatu organisasi atau perusahaan. Tingginya produktivitas kerja karyawan dapat memberikan dampak positif bagi perusahaan, seperti peningkatan efisiensi, kualitas layanan, dan pencapaian target perusahaan. Selain itu, berdasarkan data yang ada produktivitas kerja karyawan di Indonesia masih memiliki tantangan yang cukup besar. Menurut data dari *International Labour Organization* (ILO) menunjukkan bahwa Indonesia memiliki produktivitas pekerja rendah, dengan posisi 111 dari 189 negara di dunia (Hanri & Sholihah, 2021). Hal ini menunjukkan bahwa produktivitas kerja karyawan di Indonesia memerlukan perhatian lebih.

Salah satu sektor yang bergantung pada kinerja dan kualitas sumber daya manusia adalah industri perhotelan. Industri perhotelan menuntut karyawan mampu bekerja dengan cepat, tanggap, dan mampu beradaptasi dalam berbagai situasi.

Hotel Aston Priority Simatupang merupakan salah satu hotel berbintang empat yang terletak di Jakarta Selatan. Hotel ini memiliki jumlah kamar yang cukup banyak, fasilitas lengkap, serta melayani berbagai kebutuhan tamu baik dari kalangan bisnis maupun wisatawan. Dalam mendukung operasional yang kompleks, hotel ini sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusianya, khususnya para karyawan yang bekerja di berbagai divisi seperti *front office*, *housekeeping*, *food & beverage*, hingga *sales marketing*. Maka dari itu, produktivitas kerja karyawan menjadi faktor penting dalam menjaga kualitas pelayanan yang ditawarkan kepada tamu (Jatmiko & Octavy Sandy, 2023).

Lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif dapat memberikan pengaruh positif terhadap semangat dan kinerja karyawan (Agustina & Salmah, 2021). Lingkungan yang bersih, tertata, aman, serta dilengkapi dengan fasilitas penunjang, dapat meningkatkan kenyamanan bekerja dan menurunkan tingkat stres. Selain itu, lingkungan kerja secara non-fisik seperti hubungan yang harmonis antar rekan kerja, komunikasi yang terbuka, serta dukungan dari atasan juga turut menciptakan suasana kerja yang positif.

Selain lingkungan kerja, kerja sama tim juga merupakan salah satu aspek penting dalam produktivitas karyawan, terutama dalam industri perhotelan. Sebagian besar pekerjaan di hotel membutuhkan koordinasi antar departemen dan komunikasi yang baik antar individu. Kerja sama tim yang kuat akan memperlancar proses kerja, meningkatkan efisiensi, dan mengurangi kesalahan dalam pelayanan. Dalam penelitian (Agustina & Salmah, 2021) di Hotel Santika Palembang, menunjukkan bahwa kerja sama tim memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Beberapa penelitian juga menunjukkan bahwa meskipun lingkungan kerja dan kerja sama tim memiliki peran penting, faktor-faktor lain seperti disiplin kerja dan pelatihan kerja juga turut memengaruhi produktivitas. Penelitian yang dilakukan oleh Megawati menemukan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Sebaliknya, disiplin kerja dan pelatihan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas di PT. Ajidharma Corporindo (Megawati et al., 2024).

Perbedaan hasil penelitian tersebut menunjukkan perlunya kajian lebih lanjut mengenai pengaruh lingkungan kerja dan kerja sama tim terhadap produktivitas kerja karyawan, khususnya dalam konteks industri perhotelan di Indonesia, karena sektor ini memiliki karakteristik operasional yang berbeda dengan sektor lain dan sangat bergantung pada



koordinasi lintas divisi serta kualitas pelayanan langsung kepada pelanggan. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis sejauh mana lingkungan kerja dan kerja sama tim berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan di Hotel Aston Priority Simatupang.

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran dan pemahaman yang lebih mendalam sesuai dengan judul yang diangkat, yaitu “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kerja Sama Tim terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Aston Priority Simatupang Hotel & Conference Center.”

## Metode

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja ( $X_1$ ) dan kerja sama tim ( $X_2$ ) terhadap produktivitas kerja karyawan ( $Y$ ) pada Hotel Aston Priority Simatupang. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan hotel, yang berjumlah 58 orang berdasarkan data internal manajemen hotel, dengan jumlah sampel sebanyak 50 responden yang ditentukan menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan (margin of error) sebesar 5 persen, sehingga ukuran sampel yang diperoleh dinilai representatif terhadap populasi penelitian. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner secara langsung kepada responden untuk memperoleh data yang sesuai dengan kebutuhan penelitian. Data yang terkumpul kemudian dianalisis menggunakan pendekatan kuantitatif, yang meliputi uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, uji hipotesis (uji t dan uji F), serta uji koefisien determinasi untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

## Hasil dan Pembahasan

Pada bagian ini menyajikan hasil pengolahan data mengenai karakteristik responden serta hasil analisis statistik untuk menguji pengaruh lingkungan kerja dan kerja sama tim terhadap produktivitas kerja karyawan di Hotel Aston Priority Simatupang.

Berdasarkan karakteristik responden, mayoritas berjenis kelamin laki-laki sebanyak 66%, sementara perempuan sebanyak 34%. Sebagian besar responden berada pada rentang usia 20–30 tahun (68%), disusul usia 31–40 tahun (22%), dan selebihnya berusia di atas 40 tahun (10%). Dilihat dari tingkat pendidikan terakhir, responden didominasi lulusan SMA/SMK sebesar 54%, lulusan Diploma sebesar 20%, dan lulusan Sarjana sebesar 26%. Dari segi masa kerja, sebanyak 32% responden telah bekerja kurang dari 1 tahun, 22% memiliki masa kerja 1–2 tahun, 14% dengan masa kerja 2–3 tahun, dan 32% telah bekerja selama 4–5 tahun. Berdasarkan pembagian departemen, responden terbanyak berasal dari F&B Service (22%), diikuti oleh Accounting & Finance serta Engineering masing-masing sebesar 14%, Housekeeping sebesar 12%, Human Resources sebesar 10%, Sales & Marketing serta F&B Product masing-masing sebesar 8%, dan departemen A&G serta Front Office masing-masing sebesar 6%.

## Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah pernyataan dalam kuesioner layak digunakan (valid) atau tidak. Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dan r tabel pada tingkat signifikansi 5%. Dengan jumlah responden sebanyak 50 orang, maka derajat kebebasan (degree of freedom) dihitung menggunakan rumus:



$$df = n - 2 = 50 - 2 = 48$$

Sehingga diperoleh nilai  $r$  tabel sebesar 0,279.

- Jika  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel (0,279), maka pernyataan dianggap valid.
- Jika  $r$  hitung  $<$   $r$  tabel (0,279), maka pernyataan dianggap tidak valid.

Tabel 1 Hasil Uji Validitas X1

Variabel Independen (X1)	Corrected Item-Total Correlation	$r$ tabel df=n-2	Keterangan
Lingkungan Kerja (1)	0,695	0,279	Valid
Lingkungan Kerja (2)	0,681	0,279	Valid
Lingkungan Kerja (3)	0,736	0,279	Valid
Lingkungan Kerja (4)	0,656	0,279	Valid
Lingkungan Kerja (5)	0,713	0,279	Valid
Lingkungan Kerja (6)	0,694	0,279	Valid
Lingkungan Kerja (7)	0,687	0,279	Valid
Lingkungan Kerja (8)	0,646	0,279	Valid
Lingkungan Kerja (9)	0,510	0,279	Valid
Lingkungan Kerja (10)	0,486	0,279	Valid

Berdasarkan Tabel 1, seluruh pernyataan pada variabel Lingkungan Kerja (X1) dinyatakan valid karena nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel (0,279), sehingga instrumen tersebut layak digunakan dalam penelitian ini.

Tabel 2 Hasil Uji Validitas X2

Variabel Independen (X2)	Corrected Item-Total Correlation	$r$ tabel df=n-2	Keterangan
Kerja Sama Tim (1)	0,643	0,279	Valid
Kerja Sama Tim (2)	0,710	0,279	Valid
Kerja Sama Tim (3)	0,652	0,279	Valid
Kerja Sama Tim (4)	0,756	0,279	Valid
Kerja Sama Tim (5)	0,742	0,279	Valid
Kerja Sama Tim (6)	0,741	0,279	Valid
Kerja Sama Tim (7)	0,718	0,279	Valid
Kerja Sama Tim (8)	0,601	0,279	Valid
Kerja Sama Tim (9)	0,728	0,279	Valid
Kerja Sama Tim (10)	0,752	0,279	Valid

Berdasarkan Tabel 2, seluruh pernyataan pada variabel Kerja Sama Tim (X1) dinyatakan valid karena nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel (0,279), sehingga instrumen tersebut layak digunakan dalam penelitian ini.



Tabel 3 Hasil Uji Validitas Y

Variabel Independen (Y)	Corrected Item- Total Correlation	r tabel df=n-2	Keterangan
Produktivitas Kerja (1)	0,658	0,279	Valid
Produktivitas Kerja (2)	0,656	0,279	Valid
Produktivitas Kerja (3)	0,594	0,279	Valid
Produktivitas Kerja (4)	0,601	0,279	Valid
Produktivitas Kerja (5)	0,643	0,279	Valid
Produktivitas Kerja (6)	0,501	0,279	Valid
Produktivitas Kerja (7)	0,614	0,279	Valid
Produktivitas Kerja (8)	0,594	0,279	Valid
Produktivitas Kerja (9)	0,690	0,279	Valid
Produktivitas Kerja (10)	0,657	0,279	Valid

Berdasarkan Tabel 3, seluruh pernyataan pada variabel Produktivitas Kerja (Y) dinyatakan valid karena nilai r hitung > r tabel (0,279), sehingga instrumen tersebut layak digunakan dalam penelitian ini.

### Uji Reliabilitas

Peneliti melakukan uji reliabilitas dengan mengukur nilai Cronbach's Alpha pada masing-masing variabel. Suatu instrumen dinyatakan reliabel apabila nilai koefisien reliabilitas yang diperoleh melebihi angka 0,60.

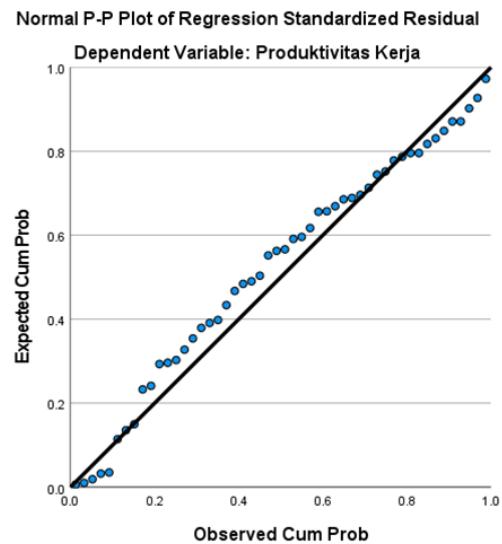
Tabel 4 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Alpha	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	0,847	0,6	Reliabel
Kerja Sama Tim (X2)	0,886	0,6	Reliabel
Produktivitas Kerja (Y)	0,822	0,6	Reliabel

Berdasarkan Tabel 4, hasil uji reliabilitas terhadap variabel Lingkungan Kerja (X1), Kerja Sama Tim (X2), dan Produktivitas Kerja (Y) menunjukkan bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini memiliki nilai Cronbach's Alpha di atas 0,60. Hal ini mengindikasikan bahwa instrumen yang digunakan tergolong reliabel.

### Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data yang diperoleh berdistribusi normal atau tidak, sehingga pemilihan metode statistik yang tepat dapat dilakukan. Pengujian ini dapat dilakukan melalui pendekatan grafis, yaitu dengan mengamati sebaran titik pada grafik Normal P-P Plot, serta melalui uji statistik Kolmogorov-Smirnov.



Gambar 1 Uji Normalitas P-Plot

Gambar 1 menunjukkan grafik Normal P-P Plot untuk uji normalitas pada variabel dependen Produktivitas Kerja. Terlihat bahwa titik-titik data tersebar mengikuti garis diagonal, yang menunjukkan bahwa tidak terdapat penyimpangan signifikan dari distribusi normal. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa data residual pada model regresi ini berdistribusi normal.

Tabel 5 Uji Normalitas Kolmogorov Smirnov  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

	Unstandardized Residual
N	50
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean .0000000
	Std. Deviation 3.88257039
Most Extreme Differences	Absolute .093
	Positive .068
	Negative -.093
Test Statistic	.093
Asymp. Sig. (2-tailed)	.200 <sup>d</sup>

a. Test distribution is Normal.  
 b. Calculated from data.  
 c. Lilliefors Significance Correction.  
 d. This is a lower bound of the true significance.

Berdasarkan Tabel 5, hasil uji normalitas dengan metode Kolmogorov-Smirnov menunjukkan bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200, yang lebih besar dari nilai signifikansi 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa data residual berdistribusi normal, sehingga dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas.



### Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas adalah untuk mengetahui apakah terdapat hubungan atau korelasi antar variabel independen dalam suatu model regresi. Pengujian multikolinearitas dilihat melalui nilai Tolerance dan VIF. Uji ini didasarkan pada asumsi regresi linear, di mana variabel-variabel independen seharusnya tidak mengalami gejala multikolinearitas atau saling berkorelasi secara kuat.

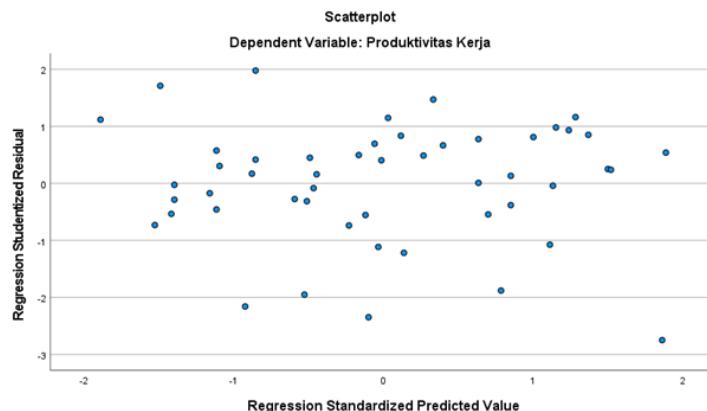
Tabel 6 Hasil Uji Multikolinearitas

Model	<i>Collinearity Statistic</i>		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Lingkungan Kerja (X1)	0,685	1,459	Tidak Terjadi Multikolinearitas
Kerja Sama Tim (X2)	0,685	1,459	Tidak Terjadi Multikolinearitas

Berdasarkan tabel 6, hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa nilai tolerance untuk variabel Lingkungan Kerja (X1) dan Kerja Sama Tim (X2) yaitu,  $0,685 > 0,10$  dari batas minimum. Selain itu, nilai VIF untuk kedua variabel tersebut adalah  $1,459 < 10$ . Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas pada model regresi ini, sehingga kedua variabel independen layak digunakan dalam analisis lebih lanjut.

### Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui apakah terdapat ketidaksamaan varian dari residual dalam model regresi.



Gambar 2 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan Gambar 2, yang menampilkan scatterplot antara nilai Regression Standardized Predicted Value dan Regression Studentized Residual, terlihat bahwa titik-titik residual menyebar secara acak di sekitar garis nol, tanpa membentuk pola tertentu seperti menyebar membentuk pola melengkung. Penyebaran yang tidak berpolanya ini menunjukkan bahwa varians residual bersifat konstan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi ini tidak mengandung gejala heteroskedastisitas, sehingga memenuhi salah satu asumsi klasik dalam analisis regresi linear.



### Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis Linear Berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh secara parsial antara Lingkungan Kerja (X1) dan Kerja Sama Tim (X2) terhadap Produktivitas Kerja (Y).

Tabel 7 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	<i>Unstandardized Coefficients</i>		Sig.
	B	Std. Error	
(Constant)	15,721	4,961	0,003
Lingkungan Kerja (X1)	0,156	0,143	0,281
Kerja Sama Tim (X2)	0,362	0,130	0,008

Tabel 7 menunjukkan hasil olahan SPSS diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 15,721 + 0,156 \cdot X_1 + 0,362 \cdot X_2 + 4,961$$

Keterangan:

Y : Produktivitas Kerja

a : Konstanta

b1 : Koefisien Regresi Lingkungan Kerja  $X_1$

b2 : Koefisien Regresi Kerja Sama Tim  $X_2$

X1 : Lingkungan Kerja

X2 : Kerja Sama Tim

e : Error

Penjelasan persamaan dalam hal ini yaitu:

- Nilai konstanta ( $\alpha$ ) bertanda positif, yaitu 15,721, artinya jika variabel Lingkungan Kerja dan Kerja Sama Tim tidak berubah (bernilai nol), maka nilai Produktivitas Kerja berada pada angka 15,721.
- Koefisien regresi variabel Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) bertanda positif, yaitu 0,156, artinya Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Produktivitas Kerja, namun pengaruhnya tidak signifikan.
- Koefisien regresi variabel Kerja Sama Tim ( $X_2$ ) juga bertanda positif, yaitu 0,362, artinya Kerja Sama Tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja.

### Uji T (Parsial)

Dalam penelitian ini, uji statistik t digunakan untuk menguji sejauh mana pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial.

Model	<i>Coefficients<sup>a</sup></i>					
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	15.721	4.961		3.169	.003
	Lingkungan Kerja	.156	.143	.164	1.092	.281
	Kerja Sama Tim	.362	.130	.416	2.773	.008

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Gambar 3. Hasil Uji T



Berdasarkan hasil uji t, variabel Lingkungan Kerja memiliki nilai t hitung  $1,092 < t$  tabel 2,011 dan signifikansi  $0,281 > 0,05$ , sehingga tidak berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja. Sementara itu, variabel Kerja Sama Tim memiliki nilai t hitung  $2,773 > t$  tabel 2,011 dan signifikansi  $0,008 < 0,05$ , sehingga berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja karyawan di Hotel Aston Priority Simatupang.

### **Uji F (Simultan)**

Uji F digunakan untuk mengukur apakah variabel independen secara simultan (bersama-sama) memiliki pengaruh terhadap variabel dependen dalam penelitian ini.

ANOVA <sup>a</sup>					
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F
1	Regression	281.677	2	140.838	8.962
	Residual	738.643	47	15.716	
	Total	1020.320	49		

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

b. Predictors: (Constant), Kerja Sama Tim, Lingkungan Kerja

Gambar 4 Hasil Uji F

Hasil dari uji simultan (uji F) pada gambar 4, diperoleh nilai F hitung sebesar 8,962 yang lebih besar dari F tabel yaitu 3,20 ( $8,962 > 3,20$ ). Selain itu, nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ), sehingga  $H_0$  diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) dan Kerja Sama Tim ( $X_2$ ) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja (Y) pada karyawan Aston Priority Simatupang Hotel & Conference Center.

### **Uji Koefisien Determinasi**

Uji koefesien determinasi bertujuan untuk mengukur berapa persen pengaruh yang diberikan variabel independen secara parsial maupun simultan terhadap variabel dependen.

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.525 <sup>a</sup>	.276	.245	3.964

a. Predictors: (Constant), Kerja Sama Tim, Lingkungan Kerja

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Gambar 5 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Berdasarkan gambar 5, diperoleh nilai R Square sebesar 0,276. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja dan Kerja Sama Tim secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap Produktivitas Kerja sebesar 27,6%. Artinya, 27,6% variasi dalam produktivitas kerja dapat dijelaskan oleh kedua variabel independen tersebut. Sedangkan sisanya sebesar 72,4% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.



## Pembahasan

### Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Hasil pembahasan menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Produktivitas Kerja karyawan di Aston Priority Simatupang Hotel & Conference Center. Hal ini ditunjukkan dari nilai t hitung sebesar 1,092 yang lebih kecil dari t tabel sebesar 2,011, dengan nilai signifikansi  $0,281 > 0,05$ . Hasil ini sejalan dengan temuan Parashakti & Noviyanti (2021) yang mendapatkan ketidakberpengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja, yang dapat dijelaskan bahwa pada konteks hotel, pola kerja shift membuat standar kinerja lebih banyak ditentukan oleh jadwal, pembagian tugas, serta target layanan per shift dibandingkan variasi kondisi lingkungan kerja yang dirasakan. Namun berbanding terbalik dengan studi yang dilakukan oleh Syahputra et al. (2022) dan Fau & Buulolo (2023) dimana lingkungan kerja memiliki dampak yang signifikan terhadap produktivitas kerja, karena pada beberapa organisasi, perbedaan kualitas lingkungan kerja antar unit atau antar fungsi kerja lebih beragam sehingga pengaruhnya terhadap produktivitas lebih mudah terdeteksi. Selain itu, standar operasional prosedur (SOP) perhotelan yang relatif seragam dan ketat berpotensi menekan variasi perilaku kerja, sehingga produktivitas karyawan cenderung dipengaruhi oleh kepatuhan terhadap SOP, alur layanan, serta koordinasi kerja, bukan semata oleh kenyamanan lingkungan kerja. Kondisi ini juga dapat menunjukkan adanya adaptasi karyawan terhadap lingkungan kerja yang sudah menjadi rutinitas, sehingga karyawan tetap mampu mempertahankan produktivitas walaupun kondisi lingkungan kerja dinilai kurang ideal, terutama karena tuntutan pelayanan langsung kepada tamu harus tetap terpenuhi.

### Pengaruh Kerja Sama Tim Terhadap Produktivitas Kerja

Hasil pembahasan menunjukkan bahwa Kerja Sama Tim berpengaruh secara signifikan terhadap Produktivitas Kerja karyawan di Hotel Aston Priority Simatupang. Hal ini ditunjukkan oleh nilai t hitung sebesar 2,773, yang lebih besar dari t tabel sebesar 2,011, serta nilai signifikansi sebesar  $0,008 < 0,05$ . Temuan ini sejalan dengan Budi & Miska (2021) yang mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat kerja sama antar karyawan, maka semakin besar pula kontribusi yang diberikan terhadap peningkatan produktivitas kerja, terutama karena layanan hotel sangat bergantung pada koordinasi lintas divisi, kecepatan alih informasi, dan kesinambungan proses layanan dari satu unit ke unit lain.

### Pengaruh Lingkunga Kerja dan Kerja Sama Tim Terhadap Produktivitas Kerja

Selain pengaruh secara parsial, hasil uji F menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja (X1) dan Kerja Sama Tim (X2) juga berpengaruh secara simultan terhadap Produktivitas Kerja (Y). Hal ini dibuktikan dengan nilai F hitung sebesar 8,962, yang lebih besar dari F tabel sebesar 3,20, serta nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Dengan demikian, kedua variabel independen secara bersama-sama memberikan kontribusi signifikan terhadap peningkatan produktivitas kerja, yang mengindikasikan bahwa meskipun lingkungan kerja tidak kuat secara parsial, keberadaannya tetap relevan ketika berjalan bersama kerja sama tim, karena lingkungan kerja yang cukup memadai dapat mendukung kelancaran koordinasi, komunikasi, dan pelaksanaan SOP antar karyawan.



## Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, penelitian ini menunjukkan bahwa produktivitas kerja karyawan di Hotel Aston Priority Simatupang dipengaruhi secara berbeda oleh lingkungan kerja dan kerja sama tim. Lingkungan kerja secara parsial belum menunjukkan peran yang signifikan dalam meningkatkan produktivitas karyawan, yang mengindikasikan bahwa kondisi fisik maupun nonfisik lingkungan kerja yang ada belum menjadi faktor penentu utama dalam mendorong kinerja individu. Sebaliknya, kerja sama tim terbukti memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja, menegaskan bahwa interaksi, koordinasi, dan sinergi antarkaryawan merupakan elemen kunci dalam meningkatkan efektivitas dan hasil kerja. Secara simultan, lingkungan kerja dan kerja sama tim tetap menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja, yang berarti bahwa kombinasi kedua faktor tersebut secara bersama-sama berkontribusi dalam membentuk kinerja karyawan secara keseluruhan, meskipun secara individual pengaruhnya tidak selalu sama kuat.

Sejalan dengan temuan tersebut, penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan, terutama terkait dengan cakupan objek dan variabel yang diteliti. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya disarankan untuk memperluas objek penelitian dengan melibatkan lebih dari satu hotel agar hasil yang diperoleh lebih representatif dan memiliki daya generalisasi yang lebih kuat. Selain itu, penambahan variabel lain seperti kepemimpinan, motivasi kerja, atau budaya organisasi diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi produktivitas kerja karyawan di sektor perhotelan.

Bagi manajemen Hotel Aston Priority Simatupang, hasil penelitian ini dapat menjadi dasar pertimbangan dalam pengambilan kebijakan sumber daya manusia. Meskipun lingkungan kerja belum terbukti berpengaruh signifikan secara parsial, perhatian terhadap aspek-aspek seperti tata letak ruang kerja, kualitas hubungan antarkaryawan, serta rasa aman dan nyaman dalam bekerja tetap perlu ditingkatkan karena berpotensi mendukung kinerja dalam jangka panjang. Di sisi lain, mengingat kerja sama tim terbukti berperan penting terhadap produktivitas kerja, manajemen perlu memperkuat koordinasi, komunikasi, dan kebersamaan dalam tim melalui program pelatihan, kegiatan kolaboratif, serta sistem kerja yang mendorong sinergi agar produktivitas karyawan dapat terus ditingkatkan secara berkelanjutan.

## Daftar Pustaka

- Agustina, A., & Salmah, N. N. A. (2021). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia dan Pengawasan Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Hotel Santika Palembang. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 18(3), 308. <https://doi.org/10.31851/jmwe.v18i3.6653>
- Budi, M. A. S., & Miska, L. (2021). Pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja, komunikasi internal dan kerjasama tim terhadap produktivitas kerja karyawan sekolah swasta Bunga Matahari Kota Banda Aceh. *Jurnal Ilmiah Manajemen Muhammadiyah Aceh*, 11(2).
- Fau, J. F., & Buulolo , P. . (2023). Pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai di kantor Samsat kabupaten Nias Selatan. *REMIK: Riset Dan E-Jurnal Manajemen Informatika Komputer*, 7(1), 533-536. <https://doi.org/10.33395/remik.v7i1.12104>
- Hanri, M., & Sholihah, N. K. (2021). Labor Market Brief - Summary. *Labor Market Brief*,



2(3), 1–5.

Jatmiko, H., & Octavy Sandy, S. R. (2023). Analisis Efektifitas dan Produktifitas Kerja Front Desk Agent dalam Meningkatkan Pelayanan Hotel di Jember. *Tourism Scientific Journal*, 8(2), 132–141. <https://doi.org/10.32659/tsj.v8i2.280>

Megawati, M., Pradiani, T., & Handoko, Y. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Ajidharma Corporindo di Jakarta. *JIIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 7(4), 4091–4095. <https://doi.org/10.54371/jiip.v7i4.4274>

Parashakti, R. D., & Noviyanti, D. . (2021). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen Dan Akuntansi (Jebma)*, 1(2), 127–136. <https://doi.org/10.47709/jebma.v1i2.994>

Syahputra, R., Podungge, R., & Bokingo, A. H. (2022). Pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai di Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kota Gorontalo. *JAMBURA: Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 4(3), 191-196.