Volume 7, Nomor 1, Mei 2026 **P-ISSN. 2721-7140**
E-ISSN. 2721-8708

PENAOQ : Jurnal Sastra, Budaya dan Pariwisata
Published by Faculty of Letters University of Nahdlatul Wathan Mataram, Indonesia.

DOI : https://doi.org/10.51673/penaoq.v7i1.224

Ekplorasi Faktor-Faktor Yang Menghambat Implementasi CHSE di Restoran UNION Pondok Indah Mall Jakarta

[1]Dayinta Naurah Prayagati, [2]I Gusti Ayu Ari Agustini, [3]Ni Ketut Veri Kusumaningrum
[1, 2, 3]*Diploma Tiga Seni Kuliner, Politeknik Internasional Bali, Tabanan, Bali*
Corresponding author, email: dayinta_np@yahoo.com.sg

Artikel Info

Received: *25 Maret 2026*
Revised: *10 April 2026*
Accepted: *20 April 2026*
Published*: 28 Mei 2026*

DOI:
https://doi.org/10.51673/penaoq.v7i1.224

Abstract

Penerapan Cleanliness, Health, Safety, and Environmental Sustainability (CHSE) pada industri restoran merupakan upaya untuk menciptakan lingkungan kerja yang bersih, sehat, aman, dan berkelanjutan. Meskipun berbagai prosedur CHSE telah diterapkan, pelaksanaannya masih menghadapi berbagai hambatan yang berpotensi memengaruhi konsistensi implementasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang menghambat implementasi CHSE, menganalisis penyebab munculnya hambatan, serta mengidentifikasi upaya yang dilakukan untuk meminimalkan hambatan tersebut di Restoran Union Pondok Indah Mall Jakarta. Penelitian menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan teknik pengumpulan data melalui wawancara, observasi, dokumentasi, dan kuesioner sebagai data pendukung yang dianalisis menggunakan skala Likert. Hasil penelitian menunjukkan bahwa implementasi CHSE pada dasarnya telah berjalan dengan baik, namun masih terdapat hambatan yang meliputi aspek sumber daya manusia, komunikasi, pengawasan, dan fasilitas pendukung. Hambatan yang paling dominan berkaitan dengan aspek sumber daya manusia, terutama kurangnya pelatihan, pemahaman, dan konsistensi karyawan dalam menerapkan prosedur CHSE. Upaya yang dilakukan meliputi pelatihan rutin, briefing, pengawasan, evaluasi berkala, dan penyediaan fasilitas pendukung. Penelitian ini merekomendasikan peningkatan kompetensi karyawan, penguatan komunikasi internal, serta evaluasi berkelanjutan guna mendukung implementasi CHSE secara optimal.

Kata Kunci: *CHSE, faktor penghambat, implementasi CHSE, restoran, sumber daya manusia*

1. Pendahuluan

Industri makanan dan minuman, khususnya restoran, merupakan salah satu subsektor yang memiliki peran penting dalam mendukung perkembangan sektor pariwisata dan hospitality di Indonesia. Restoran tidak hanya berfungsi sebagai tempat pemenuhan kebutuhan konsumsi, tetapi juga menjadi bagian dari pengalaman wisata dan gaya hidup masyarakat modern. Kualitas restoran menjadi salah satu faktor yang memengaruhi tingkat kepuasan konsumen serta citra suatu kawasan komersial, terutama di kota metropolitan seperti Jakarta di mana pusat perbelanjaan dan area lifestyle menjadi bagian dari aktivitas sosial dan rekreasi masyarakat.

Seiring dengan meningkatnya ekspektasi konsumen terhadap kualitas layanan, aspek Health, Safety, and Environment (HSE) menjadi elemen yang sangat penting dalam operasional restoran. Pemerintah Indonesia telah memberikan landasan regulatif melalui Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja serta standar CHSE (Cleanliness, Health, Safety, and Environmental Sustainability) yang diterbitkan oleh Kementerian Pariwisata dan Ekonomi Kreatif sebagai pedoman bagi industri pariwisata dan jasa makanan. Panduan ini menegaskan bahwa aspek kebersihan, kesehatan, keselamatan, dan kelestarian lingkungan merupakan standar pelayanan yang harus dipenuhi oleh restoran untuk menjaga kepercayaan konsumen.

Dalam praktiknya, penerapan CHSE masih menghadapi berbagai hambatan. Budiani (2021) menunjukkan bahwa penerapan protokol kesehatan pada 15 restoran ternama di Denpasar memperoleh nilai rata-rata 3,34 yang masih termasuk kategori cukup baik, mengindikasikan implementasi belum berjalan optimal. Suryawan et al. (2024) juga menemukan bahwa implementasi CHSE pasca pandemi COVID-19 masih menghadapi kendala berupa kurangnya kepedulian staf dan belum optimalnya arahan implementasi. Sebagian besar penelitian terdahulu lebih berfokus pada implementasi CHSE secara umum, sehingga masih terdapat kesenjangan penelitian yang secara spesifik membahas faktor-faktor penghambat pada restoran premium di pusat perbelanjaan besar di Indonesia.

Penelitian ini memilih studi kasus di Restoran Union Pondok Indah Mall Jakarta, salah satu restoran premium dengan konsep brasserie, bakery, dan bar yang berlokasi di kawasan Street Gallery Pondok Indah Mall 1, Jakarta Selatan, sebagai lokasi yang relevan untuk mengkaji hambatan implementasi CHSE dalam operasional restoran premium perkotaan. Penelitian ini merumuskan tiga pernyataan penelitian: (1) identifikasi faktor-faktor yang menghambat implementasi CHSE di Restoran Union Pondok Indah Mall Jakarta; (2) analisis penyebab munculnya hambatan tersebut dalam praktik operasional; dan (3) upaya yang dapat dilakukan untuk meminimalkan hambatan implementasi CHSE.

2. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif deskriptif dengan pendekatan studi kasus, yang bertujuan untuk menyajikan hasil sesuai dengan kondisi lapangan tanpa mengontrol variabel dan tanpa hipotesis awal (Denzin & Lincoln, 1994). Lokasi penelitian adalah Restoran Union Pondok Indah Mall, yang terletak di Jl. Metro Pondok Indah Ground Floor, Kec. Kebayoran Lama, Jakarta Selatan.

Data dikumpulkan melalui tiga teknik yang digunakan secara terpadu. Pertama, wawancara semi-terstruktur dilakukan kepada tiga informan kunci yang dipilih dengan teknik purposive sampling, yaitu Restaurant Manager, Captain Floor, dan Sous Chef, karena memiliki keterlibatan langsung dalam operasional dan pengambilan keputusan terkait CHSE. Kedua,

kuesioner skala Likert 1–5 disebarkan secara daring kepada 22 karyawan operasional dari sembilan divisi, meliputi pastry, kitchen, floor, bar, hostess, housekeeping, steward, boulangerie, dan cashier. Ketiga, observasi langsung dilakukan untuk mengamati kondisi nyata penerapan CHSE di lapangan.

Data kuesioner diolah menggunakan rumus Indeks Skala Likert: Indeks (%) = (Total Skor / Skor Maksimum) × 100%, dengan Skor Maksimum = 22 × 5 = 110. Hasil persentase diinterpretasikan berdasarkan kategori pada Tabel 1.

Tabel 1. Kategori Interpretasi Skala Likert

Persentase	Kategori	Interpretasi
0–19,99%	STS	Sangat Tidak Setuju
20–39,99%	TS	Tidak Setuju
40–59,99%	N	Netral
60–79,99%	S	Setuju
80–100%	SS	Sangat Setuju

(Sumber: Penulis, 2025)

Data kualitatif dianalisis menggunakan analisis tematik melalui proses pemahaman data, coding, pengelompokan kategori, dan penentuan tema utama (Heriyanto, 2018). Keabsahan data dijamin melalui triangulasi yang memadukan temuan dari ketiga sumber data. Seluruh analisis mengacu pada Teori Implementasi Kebijakan Edwards III (1980) yang mencakup dimensi komunikasi, sumber daya, disposisi, dan struktur birokrasi.

3. Temuan Penelitian

Bagian ini menyajikan temuan lapangan secara faktual berdasarkan hasil wawancara mendalam, kuesioner, dan observasi langsung, tanpa dikaitkan terlebih dahulu dengan teori maupun penelitian terdahulu.

Temuan Wawancara

Wawancara mendalam dilakukan terhadap tiga informan kunci: Restaurant Manager, Captain Floor, dan Sous Chef. Berdasarkan hasil wawancara, implementasi CHSE di Restoran Union Pondok Indah Mall Jakarta telah berjalan sebagai bagian dari operasional sehari-hari melalui penerapan SOP, briefing sebelum operasional, pengawasan oleh supervisor, dan penyediaan fasilitas pendukung. Meskipun demikian, seluruh informan menyampaikan bahwa pelaksanaan CHSE belum selalu berjalan secara konsisten pada setiap kondisi operasional.

Restaurant Manager menjelaskan bahwa hambatan yang paling sering ditemui berkaitan dengan sumber daya manusia. Masih terdapat karyawan, terutama karyawan baru, yang belum memiliki pemahaman merata mengenai pentingnya penerapan CHSE. Selain itu, tingkat kedisiplinan dalam menjalankan SOP belum selalu konsisten, sehingga masih ditemukan kelalaian terhadap prosedur yang telah ditetapkan. Penyebabnya lebih banyak berkaitan dengan perbedaan tingkat pengalaman, kedisiplinan individu, dan kebiasaan kerja dibandingkan ketidaktahuan terhadap prosedur yang berlaku.

Captain Floor menambahkan bahwa hambatan di area pelayanan lebih banyak dipengaruhi oleh kondisi operasional yang tidak dapat diprediksi. Perubahan jumlah pelanggan, permintaan yang datang bersamaan, dan berbagai situasi yang muncul selama operasional mengharuskan karyawan mengambil keputusan dalam waktu singkat. Kondisi tersebut meningkatkan potensi terjadinya kelalaian apabila koordinasi dan pengawasan tidak berjalan dengan baik. Tekanan operasional di area front of house dinilai lebih tinggi karena karyawan berinteraksi langsung dengan pelanggan.

Sous Chef menjelaskan kondisi yang berbeda di area kitchen dan pastry. Aktivitas kerja di kedua area tersebut relatif lebih terstruktur karena sebagian besar proses produksi direncanakan sebelum restoran mulai beroperasi, sehingga tekanan operasional yang dirasakan tidak sebesar pada area front of house. Namun demikian, hambatan tetap dapat muncul ketika terjadi keterlambatan bahan baku, kerusakan peralatan, atau kesalahan individu dalam menjalankan prosedur kerja. Sous Chef juga menyebutkan bahwa pengawasan terhadap proses produksi dilakukan secara berkelanjutan dan divisi kitchen serta pastry menggunakan daily task list sebagai media serah terima informasi antar-shift.

Terkait upaya yang telah dilakukan, seluruh informan menyebutkan bahwa briefing sebelum operasional, pelatihan berkala, pembinaan karyawan baru, serta evaluasi rutin menjadi strategi utama yang diterapkan manajemen untuk meminimalkan hambatan implementasi CHSE. Captain Floor menambahkan bahwa pembagian tugas yang jelas dan evaluasi setelah operasional turut membantu mengurangi potensi kesalahan dalam pelaksanaan CHSE.

Temuan Kuesioner

Kuesioner disebarkan kepada 22 karyawan operasional dari berbagai divisi. Berdasarkan kelompok usia, sebagian besar responden berada pada rentang 21–25 tahun (59,1%), diikuti 26–30 tahun (31,8%), dan 31–35 tahun (9,1%). Distribusi divisi kerja meliputi Pastry (22,7%), Kitchen (18,2%), Floor,

Bar, Hostess, Housekeeping, Steward, dan Boulangerie masing-masing (9,1%), serta Cashier (4,5%). Hasil analisis kuesioner terhadap hambatan implementasi CHSE ditampilkan pada Tabel 2.

Tabel 2. Hasil Kuesioner – Hambatan Implementasi CHSE

No.	Pernyataan	Total Skor	Indeks (%)	Interpretasi
1	Kurangnya pelatihan CHSE bagi karyawan menghambat penerapan CHSE.	87	79,09	Setuju
2	Fasilitas keselamatan kerja di restoran belum memadai.	56	50,91	Netral
3	Sosialisasi terkait CHSE kepada karyawan masih kurang.	64	58,18	Netral
4	Pengawasan terhadap penerapan CHSE masih belum dilakukan secara konsisten.	57	51,82	Netral
5	Karyawan kurang disiplin dalam menjalankan prosedur CHSE.	69	62,73	Setuju
6	SOP CHSE belum diterapkan secara konsisten dalam operasional sehari-hari.	60	54,55	Netral

7	Budaya keselamatan kerja di restoran masih belum optimal.	58	52,73	Netral
8	Beban kerja yang tinggi membuat prosedur CHSE sering diabaikan.	62	56,36	Netral
9	Kurangnya kesadaran karyawan terhadap CHSE menyebabkan pelanggaran prosedur.	78	70,91	Setuju
10	Keterbatasan fasilitas dan sumber daya memengaruhi penerapan CHSE di restoran.	76	69,09	Setuju
11	Kurangnya pelatihan membuat karyawan belum memahami prosedur CHSE dengan baik.	78	70,91	Setuju
12	Evaluasi dan monitoring penerapan CHSE belum dilakukan secara rutin.	60	54,55	Netral
13	Komunikasi internal terkait CHSE belum berjalan secara efektif.	63	57,27	Netral
14	Tekanan operasional restoran membuat aspek keselamatan dan kebersihan kurang diperhatikan.	57	51,82	Netral

(Sumber: Data Primer, 2025)

Berdasarkan Tabel 2, terdapat lima pernyataan yang masuk dalam kategori Setuju (indeks 60–79,99%). Pernyataan dengan indeks tertinggi adalah kurangnya pelatihan CHSE bagi karyawan sebesar 79,09%, diikuti oleh rendahnya kesadaran karyawan terhadap CHSE dan kurangnya pemahaman terhadap prosedur CHSE yang masing-masing memperoleh indeks 70,91%, keterbatasan fasilitas dan sumber daya sebesar 69,09%, dan kedisiplinan karyawan sebesar 62,73%. Sembilan pernyataan lainnya berada dalam kategori Netral (indeks 40–59,99%), meliputi aspek sosialisasi, SOP, budaya keselamatan, beban kerja, evaluasi, komunikasi internal, pengawasan, dan tekanan operasional.

Menariknya, pernyataan mengenai tekanan operasional hanya memperoleh indeks 51,82% (Netral). Kondisi ini dipengaruhi oleh karakteristik responden yang didominasi karyawan dari divisi pastry dan kitchen, di mana aktivitas kerja lebih terstruktur dan direncanakan sebelum operasional sehingga tekanan pelayanan langsung relatif lebih rendah dibandingkan area front of house. Tabel 3 menyajikan persepsi responden terhadap upaya meminimalkan hambatan.

4. Hasil dan Pembahasan

Bagian ini menganalisis temuan penelitian menggunakan Teori Implementasi Kebijakan Edwards III (1980) yang mencakup empat dimensi utama: komunikasi, sumber daya, disposisi, dan struktur birokrasi. Keempat dimensi tersebut digunakan sebagai kerangka analisis untuk memahami mengapa hambatan dalam implementasi CHSE muncul dan bagaimana upaya yang telah dilakukan dapat menjawab hambatan tersebut.

Faktor-Faktor yang Menghambat Implementasi CHSE

Temuan penelitian menunjukkan bahwa hambatan implementasi CHSE di Restoran Union Pondok Indah Mall Jakarta tidak disebabkan oleh tidak adanya kebijakan atau prosedur,

melainkan oleh belum optimalnya pelaksanaan di tingkat operasional. Dari keseluruhan temuan, hambatan yang paling dominan bersumber dari aspek sumber daya manusia, yang mencakup kurangnya pelatihan, rendahnya pemahaman terhadap prosedur, serta kesadaran dan kedisiplinan karyawan yang belum merata. Hal ini tercermin dari perolehan indeks tertinggi pada kuesioner, yakni 79,09% untuk kurangnya pelatihan dan 70,91% untuk rendahnya kesadaran serta pemahaman karyawan. Temuan observasi berupa karyawan yang tidak melepas chef jacket saat meninggalkan area produksi memperkuat bukti bahwa meskipun prosedur telah ditetapkan, pelaksanaannya belum selalu konsisten.

Selain faktor sumber daya manusia, penelitian ini juga menemukan bahwa komunikasi, pengawasan, dan fasilitas pendukung turut memengaruhi implementasi CHSE, meskipun dengan tingkat pengaruh yang tidak sebesar aspek SDM. Pernyataan-pernyataan terkait ketiga aspek tersebut memperoleh indeks dalam kategori Netral, yang mengindikasikan bahwa responden menilai kondisi yang ada sudah cukup memadai namun masih memerlukan peningkatan. Temuan ini juga mengungkap adanya perbedaan karakteristik hambatan antara area front of house dan back of house: karyawan front of house menghadapi tekanan operasional yang lebih tinggi dan dinamis karena berinteraksi langsung dengan pelanggan, sementara aktivitas back of house relatif lebih terstruktur sehingga tekanan operasional yang dirasakan lebih rendah.

Penyebab Munculnya Hambatan dalam Praktik Operasional

Berdasarkan analisis menggunakan empat dimensi Edwards III, penyebab munculnya hambatan implementasi CHSE dapat dipahami secara lebih sistematis. Dari dimensi komunikasi, mekanisme komunikasi di Restoran Union Pondok Indah Mall Jakarta pada dasarnya telah tersedia melalui briefing sebelum operasional, koordinasi antar divisi, dan penggunaan daily task list sebagai media serah terima antar-shift di kitchen dan pastry. Meski demikian, temuan wawancara menunjukkan bahwa dalam kondisi operasional yang padat, efektivitas penyampaian informasi sangat bergantung pada kemampuan masing-masing individu dalam menerima dan menerapkannya. Artinya, hambatan bukan pada absennya saluran komunikasi, melainkan pada efektivitasnya dalam menghadapi dinamika lapangan yang tidak selalu terprediksi.

Dari dimensi sumber daya, temuan penelitian dengan tegas menunjukkan bahwa ini merupakan akar utama hambatan. Keterbatasan bukan pada jumlah karyawan, melainkan pada kesiapan kompetensi mereka dalam menjalankan prosedur CHSE secara konsisten. Karyawan baru yang masih dalam proses adaptasi memerlukan pengawasan lebih intensif, sementara perbedaan tingkat pengalaman antar karyawan menyebabkan standar pelaksanaan yang tidak merata. Kondisi ini menunjukkan bahwa ketersediaan SOP dan fasilitas saja belum cukup; pelaksana harus memiliki kompetensi dan pemahaman yang memadai agar implementasi kebijakan dapat berjalan efektif.

Dari dimensi disposisi, temuan wawancara dan observasi menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan memahami pentingnya CHSE, namun dalam kondisi tertentu sikap dan komitmen dalam menerapkan prosedur belum selalu konsisten. Kelalaian seperti tidak melepas chef jacket saat keluar area produksi bukan disebabkan ketidaktahuan, melainkan oleh kebiasaan kerja dan tingkat kedisiplinan individu. Budaya organisasi memainkan peran besar di sini: ketika kebiasaan mengabaikan prosedur tidak segera dikoreksi, perilaku tersebut dapat terulang dan menjadi norma informal yang berlawanan dengan kebijakan CHSE yang berlaku.

Dari dimensi struktur birokrasi, restoran sesungguhnya telah memiliki kerangka pelaksanaan yang cukup lengkap, mulai dari SOP, pembagian tugas, pengawasan supervisor, audit internal, dan evaluasi berkala. Namun temuan kuesioner menunjukkan indeks evaluasi dan monitoring sebesar 54,55% (Netral), yang mengindikasikan bahwa konsistensi pengawasan masih perlu ditingkatkan. Dengan kata lain, struktur yang ada belum sepenuhnya dijalankan secara konsisten, terutama pada saat kondisi operasional yang padat. Secara keseluruhan, keempat dimensi ini bukan berdiri sendiri, melainkan saling memengaruhi: lemahnya sumber daya akan memperparah dampak dari kurangnya pengawasan, sementara disposisi yang tidak optimal akan melemahkan efektivitas komunikasi.

Upaya Meminimalkan Hambatan Implementasi CHSE

Berbagai upaya yang telah dilakukan oleh Restoran Union Pondok Indah Mall Jakarta dapat dianalisis melalui keterkaitan langsung dengan dimensi-dimensi Edwards III. Pelatihan rutin dan briefing sebelum operasional secara langsung menjawab hambatan pada dimensi sumber daya, karena keduanya dirancang untuk meningkatkan kompetensi dan pemahaman karyawan terhadap prosedur CHSE secara berkelanjutan. Tingginya indeks persetujuan responden terhadap dua upaya ini, menunjukkan bahwa karyawan sendiri mengakui pentingnya penguatan kapasitas SDM sebagai solusi utama.

Penguatan komunikasi internal melalui briefing dan koordinasi antar divisi menjawab hambatan pada dimensi komunikasi. Persetujuan tertinggi justru diberikan pada upaya komunikasi internal, yakni 91,82%, yang mencerminkan bahwa karyawan menilai kelancaran informasi dan koordinasi sebagai faktor yang paling kritis dalam mendukung konsistensi implementasi CHSE di lapangan. Di sisi disposisi, pelatihan, briefing, dan budaya evaluasi yang terus-menerus berkontribusi pada pembentukan kesadaran dan komitmen karyawan. Pembiasaan prosedur yang dilakukan secara konsisten dan berulang akan membentuk kebiasaan kerja yang mendukung pelaksanaan CHSE sebagai bagian dari budaya kerja, bukan sekadar kewajiban formal.

Dari dimensi struktur birokrasi, upaya berupa evaluasi berkala dan peningkatan pengawasan terhadap SOP, yang memperoleh indeks masing-masing 85,45% dan 76,36%. Hal ini menunjukkan bahwa responden memandang penguatan mekanisme pengawasan sebagai langkah yang perlu diprioritaskan. Penyediaan fasilitas keselamatan dengan indeks 82,73% melengkapi kerangka implementasi dengan memastikan bahwa sarana pendukung tersedia secara memadai. Secara keseluruhan, upaya-upaya yang telah dilakukan maupun yang direkomendasikan mencerminkan pendekatan yang menyeluruh dan saling melengkapi dalam menjawab hambatan pada seluruh dimensi teori Edwards III.

5. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa implementasi CHSE di Restoran Union Pondok Indah Mall Jakarta pada dasarnya telah berjalan dengan baik melalui penerapan SOP, briefing harian, pengawasan supervisor, dan penyediaan fasilitas pendukung. Namun demikian, penerapan CHSE belum sepenuhnya berjalan konsisten pada seluruh aktivitas operasional. Hambatan yang paling dominan berasal dari aspek sumber daya manusia, khususnya kurangnya pelatihan CHSE (indeks 79,09%), belum optimalnya pemahaman prosedur CHSE (70,91%), serta rendahnya kesadaran dan kedisiplinan karyawan (70,91% dan 62,73%). Temuan observasi memperkuat hal ini melalui ditemukannya karyawan yang tidak melepas chef jacket saat keluar area produksi. Hal ini merupakan sebuah pelanggaran prosedur yang bukan karena ketidaktahuan, melainkan karena inkonsistensi kebiasaan kerja. Analisis

menggunakan teori Edwards III menunjukkan bahwa dimensi sumber daya dan disposisi merupakan faktor paling berpengaruh, sementara dimensi komunikasi dan struktur birokrasi pada dasarnya telah berjalan cukup baik namun memerlukan penguatan konsistensi. Penelitian ini juga menemukan perbedaan persepsi tekanan operasional antara karyawan front of house dan back of house yang dipengaruhi oleh karakteristik pekerjaan masing-masing divisi.

Berdasarkan temuan tersebut, penelitian ini merekomendasikan agar manajemen meningkatkan frekuensi dan kualitas pelatihan CHSE secara berkala, mengoptimalkan briefing sebagai media komunikasi aktif, memperketat pengawasan terhadap SOP terutama saat kondisi operasional padat, serta terus mengevaluasi kelengkapan fasilitas pendukung. Bagi karyawan, diharapkan dapat meningkatkan kesadaran dan kedisiplinan dalam menerapkan prosedur CHSE pada setiap kondisi kerja. Bagi peneliti selanjutnya, penelitian ini dapat dikembangkan dengan memperluas jumlah responden, membandingkan beberapa restoran, menggunakan pendekatan mixed methods, atau melakukan perbandingan persepsi antara karyawan front of house dan back of house untuk pemahaman yang lebih mendalam.

Daftar Pustaka

Asrihati, N. K., Irwanti, N. K. D., & Artha Putra, I. N. S. 2024. Penerapan standard keselamatan kesehatan kerja (K3) pada karyawan kitchen di Finns VIP Beach Club Canggu Bali.

Budiani, N. P. A. 2021. Persepsi pelanggan terhadap penerapan protokol kesehatan dalam upaya meningkatkan kualitas pelayanan selama era new normal pada restoran di Kota Denpasar-Bali. Jurnal Gastronomi Indonesia, 9(1), 34–44.

Cece. 2026. Implementasi keselamatan dan kesehatan kerja (K3) di perusahaan manufaktur makanan (studi kasus pada PT XY).

Denzin, N. K., & Lincoln, Y. S. 1994. Handbook of qualitative research. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.

Edwards III, G. C. 1980. Implementing public policy. Washington, D.C.: Congressional Quarterly Press.

Firdaus, M. A., & Hasin, A. 2022. Faktor-faktor yang memengaruhi penerapan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) pada CV Agis Truss. Selekta Manajemen: Jurnal Mahasiswa Bisnis & Manajemen, 1(4), 192–208.

Heriyanto. (2018). Thematic analysis sebagai metode menganalisa data untuk penelitian kualitatif.

Anuva: Jurnal Kajian Budaya, Perpustakaan, dan Informasi, 2(3), 317–324.

Indra, F. 2021. Analisis penerapan cleanliness, health, safety and environmental sustainability di kawasan wisata kuliner Pasar Lama Tangerang. EDUTOURISM Journal of Tourism Research, 3(1).

Leony, S. 2022. Implementasi cleanliness, healthy, safety and environment (CHSE) di Hotel Royal Regantris Cendana Surabaya pada masa pandemi COVID-19. Tugas Akhir D3, Universitas Airlangga.

Mulyadi. 2012. Penelitian kuantitatif dan kualitatif serta pemikiran dasar menggabungkannya.
Jurnal Studi Komunikasi dan Media.

Novrian, R. 2023. Analisis keamanan dan kebersihan terhadap kepuasan konsumen di Cafe Sirih Hotel Millennium Sirih Jakarta.

Pemerintah Republik Indonesia. 1970. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja. Jakarta: Pemerintah Republik Indonesia.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. 2015. Perilaku organisasi (edisi 16). Jakarta: Salemba Empat. Rohmawati, Diana, & Iut. (2024). Implementasi keselamatan, kesehatan dan keamanan kerja (K3) pada unit food & beverage di Hotel Sofia Juanda Surabaya.

Sugiyono. 2016. Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta. Suryawan, I. K. B., Putra, I. M. A., & Wijaya, N. P. A. 2024. Implementasi CHSE di Segara Hotel dan

Restoran Kintamani pada era pasca pandemi COVID-19. Jurnal Kepariwisataan dan Hospitalitas, 8(1), 328–337.