

Analisis Stres Kerja dan *Employee Engagement* Terhadap Kinerja Karyawan Departemen *Food and Beverage* Samabe

[Analysis Of Job Stress and *Employee Engagement* On The Performance Of *Food and Beverage* Department Employees at Samabe]

Ni Luh Made Sri Marlina^{1)*}, I Wayan Siwantara²⁾, Ni Luh Made Wijayati³⁾

Politeknik Negeri Bali

madesrimarlina31@gmail.com (corresponding)

ABSTRAK

Industri perhotelan dituntut untuk mempertahankan kualitas pelayanan melalui kinerja karyawan yang optimal. Departemen *Food and Beverage* merupakan salah satu departemen yang memiliki intensitas kerja tinggi karena berinteraksi langsung dengan tamu sehingga berpotensi mengalami stres kerja. Di sisi lain, *employee engagement* yang tinggi diperlukan untuk meningkatkan semangat kerja dan mendukung kinerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh stres kerja dan *employee engagement* terhadap kinerja karyawan pada Departemen *Food and Beverage* Samabe Bali Suites & Villas. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan sampel sebanyak 96 karyawan yang ditentukan menggunakan teknik stratified random sampling. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner dan dianalisis menggunakan analisis regresi linear berganda dengan bantuan SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja dan *employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan. Hasil uji simultan menunjukkan nilai Fhitung sebesar 152,576 dengan tingkat signifikansi 0,000, sedangkan nilai Adjusted R Square sebesar 0,766 menunjukkan bahwa kedua variabel mampu menjelaskan 76,6% variasi kinerja karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan pentingnya pengelolaan stres kerja dan peningkatan *employee engagement* untuk mendukung peningkatan kinerja karyawan serta kualitas pelayanan.

Kata kunci: *Stres Kerja; Employee Engagement; Kinerja Karyawan; Food and Beverage*

ABSTRACT

The hospitality industry is required to maintain service quality through optimal employee performance. The Food and Beverage Department is one of the departments with a high work intensity due to its direct interaction with guests, making employees more susceptible to job stress. On the other hand, a high level of *employee engagement* is essential to enhance work motivation and support optimal employee performance. This study aims to analyze the effect of job stress and *employee engagement* on employee performance in the Food and Beverage Department at Samabe Bali Suites & Villas. This study employed a quantitative approach with a sample of 96 employees selected using the stratified random sampling technique. Data were collected through questionnaires and analyzed using multiple linear regression analysis with the assistance of SPSS software. The results indicate that job stress and *employee engagement* have a positive and significant effect on employee performance, both partially and simultaneously. The simultaneous test produced an F-value of 152.576 with a significance level of 0.000, while the Adjusted R Square value of 0.766 indicates that both independent variables explain 76.6% of the variance in employee performance. These findings highlight the importance of effectively managing job stress and enhancing *employee engagement* to improve employee performance and service quality.

Keywords: *Work Stress; Employee Engagement; Employee Performance; Food and Beverage*

PENDAHULUAN

Industri perhotelan merupakan salah satu sektor yang berperan penting dalam mendukung perkembangan pariwisata di Bali. Meningkatnya jumlah kunjungan wisatawan berdampak pada meningkatnya tingkat hunian hotel dan intensitas pelayanan yang harus diberikan kepada tamu. Kondisi tersebut menuntut hotel untuk mempertahankan kualitas pelayanan secara konsisten agar mampu memenuhi kepuasan tamu serta meningkatkan daya saing perusahaan. Dalam mencapai tujuan tersebut, sumber daya manusia menjadi aset utama karena kualitas pelayanan sangat ditentukan oleh kinerja karyawan yang berinteraksi langsung dengan tamu. Kinerja karyawan merupakan faktor yang menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan perusahaan sehingga perlu dikelola secara efektif melalui pengelolaan sumber daya manusia yang tepat (Husna, 2024; Erika, 2021).

Salah satu departemen yang memiliki peran strategis dalam operasional hotel adalah Departemen *Food and Beverage* (F&B). Departemen ini bertanggung jawab memberikan pelayanan restoran, *bar*, *in-room dining*, dan *banquet* sehingga memiliki intensitas interaksi yang tinggi dengan tamu. Tingginya tingkat hunian hotel menyebabkan meningkatnya volume pekerjaan, sistem kerja bergilir (*shift*), serta tuntutan pelayanan yang cepat dan berkualitas. Kondisi tersebut berpotensi meningkatkan tekanan kerja yang dapat memengaruhi kondisi psikologis maupun kinerja karyawan. Berdasarkan data internal HRD Samabe Bali Suites & Villas, tingkat *turnover* karyawan Departemen *Food and Beverage* selama periode 2020–2025 menunjukkan kondisi yang fluktuatif dan pada sebagian besar tahun berada di atas tingkat *turnover* ideal, yaitu 5–10% per tahun. Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa pengelolaan sumber daya manusia masih menghadapi berbagai tantangan yang berpotensi berkaitan dengan stres kerja, *employee engagement*, dan kinerja karyawan.

Tabel 1. Tingkat *Turnover* Karyawan Departemen Food and Beverage Samabe Bali Suites & Villas Tahun 2020–2025

Tahun	Jumlah Karyawan	Karyawan Keluar	Turnover Rate
2020	145	86	59,31%
2021	138	4	2,90%
2022	128	18	14,06%
2023	133	25	18,80%
2024	130	35	26,92%
2025	135	28	20,74%

Sumber: HRD Samabe Bali Suites & Villas (2025).

Berdasarkan Tabel 1, tingkat *turnover* karyawan Departemen *Food and Beverage* Samabe Bali Suites & Villas selama periode 2020–2025 menunjukkan kondisi yang berfluktuasi. Pada tahun 2020, *turnover rate* mencapai 59,31%, yang merupakan tingkat tertinggi selama periode penelitian. Pada tahun 2021 angka tersebut menurun drastis menjadi 2,90%, namun kembali mengalami peningkatan pada tahun-tahun berikutnya, yaitu 14,06% pada tahun 2022, 18,80% pada tahun 2023, 26,92% pada tahun 2024, dan meskipun mengalami penurunan menjadi 20,74% pada tahun 2025, tingkat *turnover* tersebut masih tergolong cukup tinggi. Kondisi ini mengindikasikan bahwa perusahaan masih menghadapi tantangan dalam mempertahankan karyawan, khususnya pada Departemen *Food and Beverage*. Tingginya tingkat *turnover* dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti stres kerja, rendahnya *employee engagement*, maupun faktor organisasi lainnya, sehingga diperlukan penelitian lebih lanjut untuk mengetahui faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan pada departemen tersebut.

Dalam perspektif manajemen sumber daya manusia, kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai individu sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi (Husna, 2024). Kinerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, di antaranya stres kerja dan *employee engagement*. Berdasarkan *Job Demands–Resources Theory*, tuntutan pekerjaan (*job demands*) yang tinggi dapat menimbulkan stres kerja apabila tidak diimbangi dengan sumber daya organisasi (*job resources*) yang memadai. Sebaliknya, ketersediaan sumber daya organisasi seperti dukungan atasan, kesempatan pengembangan, dan lingkungan kerja yang kondusif mampu

meningkatkan *employee engagement* sehingga mendorong peningkatan kinerja karyawan. Selain itu, *Social Exchange Theory* menjelaskan bahwa ketika organisasi memberikan dukungan, penghargaan, dan perlakuan yang adil kepada karyawan, maka karyawan akan membalasnya melalui keterikatan yang lebih tinggi serta kinerja yang lebih optimal.

Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa *employee engagement* secara konsisten berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian Prihastuty dan Yustini (2024) serta Sawir dan Yasri (2021) membuktikan bahwa semakin tinggi tingkat *employee engagement*, semakin tinggi pula kinerja karyawan yang dihasilkan. Namun demikian, hasil penelitian mengenai pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan masih menunjukkan inkonsistensi. Suryanto (2022) dan Riawan (2025) menemukan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang mengindikasikan bahwa tekanan kerja yang masih berada pada tingkat yang dapat dikelola mampu meningkatkan motivasi dan produktivitas kerja. Sebaliknya, Prihastuty dan Yustini (2024), Yuzalmi et al. (2022), serta Dwiantara et al. (2026) menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara itu, Sawir dan Yasri (2021) serta Linda et al. (2025) menemukan bahwa stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan hasil penelitian tersebut menunjukkan adanya *research gap* yang masih memerlukan pembuktian empiris, khususnya pada industri perhotelan yang memiliki karakteristik pekerjaan dengan intensitas pelayanan tinggi seperti pada Departemen *Food and Beverage* Samabe Bali Suites & Villas.

Selain adanya inkonsistensi hasil penelitian, kajian yang menganalisis pengaruh stres kerja dan *employee engagement* secara simultan terhadap kinerja karyawan pada industri perhotelan, khususnya Departemen *Food and Beverage* hotel berbintang lima di Bali, masih relatif terbatas. Padahal, departemen ini memiliki karakteristik pekerjaan dengan tekanan kerja yang tinggi karena berinteraksi langsung dengan tamu serta dituntut memberikan pelayanan prima secara berkelanjutan. Oleh karena itu, penelitian ini penting dilakukan untuk memberikan gambaran empiris mengenai pengaruh stres kerja dan *employee engagement* terhadap kinerja karyawan pada Departemen *Food and Beverage* Samabe Bali Suites & Villas.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh stres kerja dan *employee engagement* terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai hubungan antara stres kerja, *employee engagement*, dan kinerja karyawan pada industri perhotelan. Selain itu, penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi manajemen Samabe Bali Suites & Villas dalam merumuskan strategi pengelolaan sumber daya manusia yang mampu mengendalikan stres kerja, meningkatkan *employee engagement*, serta mendukung peningkatan kinerja karyawan dan kualitas pelayanan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian asosiatif untuk menganalisis pengaruh stres kerja dan *employee engagement* terhadap kinerja karyawan. Penelitian dilaksanakan pada Departemen *Food and Beverage* Samabe Bali Suites & Villas, Kabupaten Badung, Bali.

Populasi penelitian berjumlah 127 karyawan Departemen *Food and Beverage*. Sampel penelitian terdiri atas 96 responden yang dipilih menggunakan teknik *proportionate stratified random sampling*, sehingga setiap bagian pada Departemen *Food and Beverage* terwakili secara proporsional sesuai dengan jumlah karyawannya.

Instrumen utama yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner yang disusun berdasarkan indikator variabel stres kerja, *employee engagement*, dan kinerja karyawan yang diadaptasi dari penelitian terdahulu. Seluruh butir pernyataan diukur menggunakan skala Likert lima point, mulai dari 1 (sangat tidak setuju) hingga 5 (sangat setuju).

Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada responden yang telah memenuhi kriteria sampel. Selain itu, observasi dan studi dokumentasi digunakan sebagai teknik pendukung untuk memperoleh informasi mengenai kondisi perusahaan, karakteristik responden,

serta data yang berkaitan dengan objek penelitian. Data yang diperoleh selanjutnya dikodekan, diperiksa kelengkapannya, dan diolah menggunakan perangkat lunak IBM SPSS Statistics.

Sebelum dilakukan analisis, instrumen penelitian diuji menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas untuk memastikan bahwa setiap butir pernyataan mampu mengukur variabel penelitian secara tepat dan konsisten. Selanjutnya, data dianalisis menggunakan statistik deskriptif untuk menggambarkan karakteristik responden dan distribusi jawaban, kemudian dilanjutkan dengan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas sebagai syarat analisis regresi.

Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan analisis regresi linear berganda untuk mengetahui pengaruh stres kerja dan *employee engagement* terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya, uji t digunakan untuk menganalisis pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial, sedangkan uji F digunakan untuk menguji pengaruh kedua variabel independen secara simultan terhadap kinerja karyawan. Kemampuan model regresi dalam menjelaskan variasi variabel dependen diukur menggunakan koefisien determinasi (*Adjusted R Square*). Seluruh proses analisis data dilakukan dengan bantuan perangkat lunak IBM SPSS Statistics.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Karakteristik responden dalam penelitian ini disajikan untuk memberikan gambaran mengenai profil karyawan Departemen *Food and Beverage* Samabe Bali Suites & Villas yang menjadi sampel penelitian. Responden penelitian berjumlah 96 orang yang dipilih menggunakan teknik *proportionate stratified random sampling*. Karakteristik responden dianalisis berdasarkan jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan terakhir, dan masa kerja.

Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
Laki-Laki	55	57,3
Perempuan	41	42,7
Total	96	100

Sumber: Data diolah (2026)

Berdasarkan Tabel 2, responden didominasi oleh karyawan berjenis kelamin laki-laki. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa pekerjaan pada Departemen *Food and Beverage* masih didominasi oleh tenaga kerja laki-laki karena karakteristik pekerjaan yang memerlukan mobilitas tinggi, ketahanan fisik, serta kemampuan bekerja dalam sistem *shift*. Meskipun demikian, karyawan perempuan juga memiliki kontribusi yang signifikan dalam mendukung operasional departemen.

Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
17-25 Tahun	5	5,2
26-35 Tahun	67	69,8
36-45 Tahun	24	25,0
Total	96	100

Sumber: Data diolah (2026)

Berdasarkan kelompok usia, mayoritas responden berada pada rentang usia produktif. Kondisi ini menunjukkan bahwa Departemen *Food and Beverage* didominasi oleh karyawan yang memiliki kemampuan fisik dan produktivitas kerja yang tinggi sehingga mampu memenuhi tuntutan pelayanan kepada tamu secara optimal.

Tabel 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
SMA/SMK Sederajat	6	6,3
D1	5	5,2
D2	5	5,2
D3	1	1,0
D4/S1	79	82,3
Total	96	100

Sumber: Data diolah (2026)

Berdasarkan tingkat pendidikan, sebagian besar responden memiliki latar belakang pendidikan SMA/SMK, diikuti oleh Diploma dan Sarjana. Komposisi tersebut menunjukkan bahwa operasional Departemen *Food and Beverage* lebih banyak membutuhkan kompetensi teknis dan keterampilan pelayanan yang diperoleh melalui pendidikan vokasional maupun pelatihan kerja.

Tabel 5. Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan

Jabatan	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
Staf/DW <i>Food & Beverage Service</i>	50	52,1
Staf/DW <i>Food & Beverage Kitchen</i>	33	34,4
Staf/DW <i>Steward</i>	13	13,5
Total	96	100

Sumber: Data diolah (2026)

Berdasarkan Tabel 5, mayoritas responden merupakan Staf/*Daily Worker Food and Beverage Service* sebanyak 50 orang (52,1%), diikuti oleh Staf/*Daily Worker Food and Beverage Kitchen* sebanyak 33 orang (34,4%), dan Staf/*Daily Worker Steward* sebanyak 15 orang (13,5%). Hasil tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar responden berasal dari bagian *Food and Beverage Service*, yang merupakan unit dengan jumlah karyawan terbanyak di Departemen *Food and Beverage* Samabe Bali Suites & Villas.

Dominasi responden pada bagian *Food and Beverage Service* mencerminkan karakteristik operasional hotel yang berorientasi pada pelayanan langsung kepada tamu. Karyawan pada bagian ini memiliki intensitas interaksi yang tinggi dengan tamu serta dituntut untuk memberikan pelayanan yang cepat, ramah, dan sesuai dengan standar operasional perusahaan. Kondisi tersebut menyebabkan karyawan berpotensi menghadapi tekanan kerja yang lebih tinggi dibandingkan bagian pendukung lainnya. Oleh karena itu, karakteristik responden berdasarkan jabatan memberikan gambaran bahwa penelitian ini didominasi oleh karyawan yang memiliki peran strategis dalam menjaga kualitas pelayanan, sehingga relevan untuk menganalisis pengaruh stres kerja dan *employee engagement* terhadap kinerja karyawan.

Hasil Analisis Data

1. Uji Validitas

Tabel 6. Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian

Variabel	Jumlah Item	Rentang r-hitung	r-tabel
Stres Kerja (X_1)	16	0,502–0,805	0,361
<i>Employee Engagement</i> (X_2)	12	0,584–0,858	0,361
<i>Kinerja Karyawan</i> (Y)	20	0,506–0,794	0,361

Sumber: Output SPSS, 2026.

Berdasarkan Tabel 6, hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel stres kerja, *employee engagement*, dan kinerja karyawan memiliki nilai r hitung yang lebih besar daripada r tabel sebesar 0,361. Dengan demikian, seluruh butir pernyataan dinyatakan valid dan mampu mengukur masing-masing variabel penelitian secara tepat. Hasil ini menunjukkan bahwa instrumen penelitian memenuhi persyaratan validitas sehingga layak digunakan dalam proses pengumpulan data dan analisis lebih lanjut.

2. Uji Reliabilitas

Tabel 7. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

Variabel	N of Items	Cronbach's Alpha	Keterangan
Stres Kerja (X_1)	16	0,905	Reliabel
<i>Employee Engagement</i> (X_2)	12	0,931	Reliabel
<i>Kinerja Karyawan</i> (Y)	20	0,918	Reliabel

Sumber: Output SPSS, 2026

Berdasarkan Tabel 7, seluruh variabel penelitian memiliki nilai Cronbach's Alpha di atas batas minimum yang dipersyaratkan, sehingga seluruh instrumen dinyatakan reliabel. Hal ini menunjukkan bahwa setiap item pernyataan memiliki tingkat konsistensi yang baik dalam mengukur variabel stres kerja, *employee engagement*, dan kinerja karyawan. Dengan demikian, instrumen penelitian dapat digunakan secara konsisten untuk memperoleh data yang akurat.

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Tabel 8. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

Metode	Asymp. Sig. (2-tailed)	Keterangan
Kolmogorov–Smirnov	0,200	Berdistribusi Normal

Sumber: Output SPSS, 2026

Berdasarkan Tabel 8, hasil uji normalitas menggunakan metode Kolmogorov–Smirnov menunjukkan nilai Asymp. Sig. sebesar 0,200, yang lebih besar dari 0,05. Hasil tersebut menunjukkan bahwa data residual berdistribusi normal, sehingga model regresi memenuhi asumsi normalitas dan dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

b. Uji Multikolinearitas

Tabel 9. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Stres Kerja (X_1)	0,749	1,334	Tidak terjadi multikolinearitas
<i>Employee Engagement</i> (X_2)	0,749	1,334	Tidak terjadi multikolinearitas

Sumber: Output SPSS, 2026

Berdasarkan Tabel 9, variabel stres kerja dan *employee engagement* masing-masing memiliki nilai Tolerance sebesar 0,749 dan Variance Inflation Factor (VIF) sebesar 1,334. Nilai *Tolerance* yang lebih besar dari 0,10 serta nilai VIF yang lebih kecil dari 10 menunjukkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas antarvariabel independen. Dengan demikian, model regresi memenuhi asumsi multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 10. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Sig.	Keterangan
Stres Kerja (X_1)	0,088	Tidak terjadi heteroskedastisitas
<i>Employee Engagement</i> (X_2)	0,056	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Sumber: Output SPSS, 2026

Berdasarkan Tabel 9, hasil uji Glejser menunjukkan bahwa variabel stres kerja memiliki nilai signifikansi **0,088**, sedangkan *employee engagement* memiliki nilai signifikansi **0,056**. Kedua nilai tersebut lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengalami gejala heteroskedastisitas. Dengan demikian, model regresi memenuhi asumsi klasik dan layak digunakan dalam pengujian hipotesis.

4. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel stres kerja (X_1) dan *employee engagement* (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada Departemen *Food and Beverage* Samabe Bali Suites & Villas. Hasil analisis regresi linear berganda disajikan pada Tabel 11.

Tabel 11. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
Konstanta	14.014	4.284	-	3.271	.002
Stres Kerja (X_1)	.834	.067	.723	12.485	.000
<i>Employee Engagement</i> (X_2)	.294	.068	.250	4.327	.000

Sumber: Output SPSS, 2026

Berdasarkan Tabel 11, diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut.

$$Y = 14,014 + 0,834X_1 + 0,294X_2$$

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa nilai konstanta sebesar 14,014 mengindikasikan bahwa apabila variabel stres kerja dan *employee engagement* dianggap konstan atau bernilai nol, maka nilai kinerja karyawan diprediksi sebesar 14,014. Koefisien regresi variabel stres kerja sebesar 0,834 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada variabel stres kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,834, dengan asumsi variabel *employee engagement* tetap. Sementara itu, koefisien regresi variabel *employee engagement* sebesar 0,294 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan *employee engagement* akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,294, dengan asumsi variabel stres kerja tetap.

Nilai koefisien regresi yang positif pada kedua variabel independen menunjukkan adanya hubungan searah dengan kinerja karyawan. Selain itu, nilai Standardized Coefficients (Beta) menunjukkan bahwa variabel stres kerja ($\beta = 0,723$) memiliki pengaruh yang lebih dominan terhadap kinerja karyawan dibandingkan variabel *employee engagement* ($\beta = 0,250$) dalam model regresi yang digunakan.

5. Pengujian Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial (uji t) dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen, yaitu stres kerja dan *employee engagement*, terhadap kinerja karyawan secara individual. Hasil uji parsial disajikan pada Tabel 12.

Tabel 12. Hasil Uji Parsial (Uji t)

Variabel	t hitung	Sig.	Keputusan
Stres Kerja (X_1)	12.485	0.000	H_1 diterima
<i>Employee Engagement</i> (X_2)	4.327	0.000	H_2 diterima

Sumber: Output SPSS, 2026

Berdasarkan Tabel 12, variabel stres kerja memperoleh nilai t hitung sebesar 12,485 dengan nilai signifikansi 0,000, yang lebih kecil dari 0,05. Hasil tersebut menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis pertama (H_1) diterima.

Variabel *employee engagement* memperoleh nilai t hitung sebesar 4,327 dengan nilai signifikansi 0,000, yang juga lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, *employee engagement* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis kedua (H_2) diterima.

b. Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan (uji F) dilakukan untuk mengetahui pengaruh stres kerja dan *employee engagement* secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan. Hasil uji simultan disajikan pada Tabel 13.

Tabel 13. Hasil Uji Simultan (Uji F)

F hitung	Sig.	Keputusan
152.576	0.000	H ₃ diterima

Sumber: Output SPSS, 2026

Berdasarkan Tabel 13, hasil uji simultan menunjukkan nilai F hitung sebesar 152,576 dengan tingkat signifikansi 0,000, yang lebih kecil dari 0,05. Hasil tersebut menunjukkan bahwa stres kerja dan *employee engagement* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, hipotesis ketiga (H₃) diterima, sehingga model regresi yang digunakan mampu menjelaskan hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen.

c. Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui besarnya kemampuan variabel stres kerja dan *employee engagement* dalam menjelaskan variasi kinerja karyawan. Hasil pengujian koefisien determinasi disajikan pada Tabel 14.

Tabel 14. Hasil Uji Parsial (Uji t)

R	R Square	Adjusted R Square
0.876	0.766	0.761

Sumber: Output SPSS, 2026

Berdasarkan Tabel 13, nilai R Square sebesar 0,766 menunjukkan bahwa variabel stres kerja dan *employee engagement* mampu menjelaskan 76,6% variasi kinerja karyawan. Setelah disesuaikan dengan jumlah variabel independen dan ukuran sampel, diperoleh nilai Adjusted R Square sebesar 0,761, yang berarti 76,1% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh kedua variabel tersebut. Sementara itu, 23,9% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian yang tidak dianalisis dalam penelitian ini.

Hasil koefisien determinasi tersebut menunjukkan bahwa model regresi memiliki kemampuan yang kuat dalam menjelaskan hubungan antara stres kerja, *employee engagement*, dan kinerja karyawan pada Departemen *Food and Beverage* Samabe Bali Suites & Villas.

Pembahasan

Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Departemen *Food and Beverage* Samabe Bali Suites & Villas. Hal tersebut dibuktikan melalui hasil uji parsial yang menunjukkan bahwa variabel stres kerja memiliki nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 sehingga hipotesis pertama diterima. Temuan ini menunjukkan bahwa stres kerja yang dialami karyawan masih berada pada tingkat yang dapat dikelola sehingga mampu mendorong peningkatan kinerja.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tekanan kerja yang dialami karyawan Departemen *Food and Beverage* tidak selalu memberikan dampak negatif. Karakteristik pekerjaan pada departemen ini menuntut karyawan untuk bekerja dengan cepat, teliti, serta mampu memberikan pelayanan sesuai standar hotel meskipun menghadapi tingkat hunian (*occupancy*) yang tinggi maupun penyelenggaraan berbagai *event*. Dalam kondisi tersebut, tekanan kerja justru mampu meningkatkan fokus, tanggung jawab, dan kedisiplinan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Dengan kata lain, tekanan kerja yang masih berada pada tingkat yang wajar dapat menjadi dorongan bagi karyawan untuk memberikan performa terbaik.

Temuan penelitian ini sejalan dengan teori Hans Selye yang membedakan stres menjadi *eustress* dan *distress*. *Eustress* merupakan bentuk stres yang memberikan dampak positif karena mampu meningkatkan motivasi, kewaspadaan, dan produktivitas individu, sedangkan *distress* merupakan tekanan yang melebihi kemampuan individu sehingga dapat menurunkan kinerja. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja yang dialami karyawan Departemen *Food and*

Beverage Samabe Bali Suites & Villas lebih mencerminkan kondisi *eustress*, sehingga tekanan kerja yang muncul selama operasional justru menjadi motivasi untuk bekerja secara lebih optimal.

Temuan ini juga mendukung *Challenge–Hindrance Stressor Framework* yang dijelaskan oleh Pindek (2024), yang menyatakan bahwa tidak semua tekanan kerja memberikan dampak negatif terhadap kinerja. Tekanan kerja yang dipersepsikan sebagai tantangan (*challenge stressors*), seperti target pelayanan, tuntutan penyelesaian pekerjaan tepat waktu, serta tanggung jawab terhadap kepuasan tamu, dapat meningkatkan motivasi, keterlibatan kerja, dan produktivitas karyawan. Sebaliknya, tekanan yang dipersepsikan sebagai hambatan (*hindrance stressors*) cenderung menurunkan motivasi dan menghambat pencapaian kinerja. Dalam penelitian ini, tekanan kerja yang dihadapi karyawan lebih banyak dipersepsikan sebagai tantangan sehingga mampu mendorong peningkatan kualitas pelayanan.

Hasil penelitian ini juga relevan dengan Job Demands–Resources Theory yang dikembangkan oleh Bakker (2021). Teori tersebut menjelaskan bahwa setiap pekerjaan memiliki tuntutan (*job demands*) dan sumber daya (*job resources*). Apabila tuntutan pekerjaan yang tinggi diimbangi dengan sumber daya organisasi yang memadai, seperti dukungan atasan, pembagian tugas yang jelas, komunikasi yang efektif, serta lingkungan kerja yang kondusif, maka tekanan kerja tidak akan menurunkan kinerja. Sebaliknya, tuntutan pekerjaan tersebut dapat meningkatkan motivasi dan mendorong karyawan mencapai hasil kerja yang lebih baik.

Kondisi tersebut terlihat pada Departemen *Food and Beverage Samabe Bali Suites & Villas*. Berdasarkan hasil observasi dan analisis deskriptif, perusahaan telah menerapkan pembagian tugas yang jelas, pelaksanaan *daily briefing*, serta koordinasi antaranggota tim sebelum operasional dimulai. Penerapan tersebut membantu karyawan memahami tanggung jawab masing-masing sehingga tekanan kerja yang muncul selama operasional dapat dikelola dengan baik dan tidak berkembang menjadi stres yang bersifat merugikan (*distress*). Dengan demikian, karyawan tetap mampu memberikan pelayanan yang sesuai dengan standar operasional perusahaan.

Hasil penelitian ini memperkuat penelitian-penelitian terdahulu yang digunakan dalam skripsi, yang menunjukkan bahwa stres kerja yang masih berada pada tingkat yang dapat dikendalikan mampu meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan tidak perlu menghilangkan seluruh bentuk tekanan kerja, tetapi perlu mengelolanya agar tetap berada pada tingkat yang produktif melalui pengaturan beban kerja, komunikasi yang efektif, sosialisasi SOP secara berkala, serta dukungan dari pimpinan ketika beban operasional meningkat.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja merupakan salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Departemen *Food and Beverage Samabe Bali Suites & Villas*. Pengelolaan stres kerja yang efektif akan membantu karyawan mempertahankan semangat kerja, meningkatkan kualitas pelayanan, serta mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Pengaruh *Employee Engagement* terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Departemen *Food and Beverage Samabe Bali Suites & Villas*. Hal tersebut dibuktikan melalui hasil uji parsial yang menunjukkan bahwa variabel *employee engagement* memiliki nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 sehingga hipotesis kedua diterima. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat keterikatan karyawan terhadap pekerjaan dan organisasi, semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki tingkat *employee engagement* tinggi cenderung menunjukkan semangat kerja, komitmen, serta rasa memiliki terhadap organisasi. Kondisi tersebut mendorong karyawan untuk melaksanakan pekerjaan secara lebih bertanggung jawab, memberikan pelayanan yang optimal kepada tamu, serta berusaha mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan. Pada Departemen *Food and Beverage*, keterikatan karyawan menjadi aspek yang penting mengingat karakteristik pekerjaan yang menuntut pelayanan secara langsung kepada tamu dengan tetap menjaga kualitas pelayanan sesuai standar hotel.

Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat Wakhyuni (2025) yang menyatakan bahwa *employee engagement* merupakan tingkat keterikatan, komitmen, dan keterlibatan emosional karyawan terhadap pekerjaan maupun organisasi. Karyawan yang memiliki tingkat *engagement* tinggi akan menunjukkan rasa memiliki terhadap pekerjaannya, memiliki antusiasme dalam

melaksanakan tugas, serta terdorong memberikan kontribusi terbaik bagi kemajuan organisasi. Selain itu, mereka juga memiliki tanggung jawab yang kuat dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Temuan penelitian ini juga mendukung pendapat Setyawan (2025) yang menjelaskan bahwa karyawan yang memiliki keterikatan emosional yang kuat terhadap organisasi akan menunjukkan komitmen kerja yang tinggi sehingga mampu meningkatkan kinerja dalam mendukung keberhasilan perusahaan. Semakin tinggi keterikatan emosional yang dimiliki karyawan, semakin besar pula keinginan mereka untuk memberikan pelayanan terbaik, menjaga citra perusahaan, dan mempertahankan kualitas pekerjaan yang dihasilkan.

Berdasarkan indikator yang digunakan dalam penelitian, *employee engagement* diukur melalui tiga dimensi utama, yaitu vigor, dedication, dan absorption sebagaimana dikemukakan oleh Lewiuci (2016). Dimensi vigor menunjukkan semangat dan energi karyawan dalam bekerja, dedication mencerminkan rasa bangga, antusias, dan komitmen terhadap pekerjaan, sedangkan absorption menunjukkan tingkat keterlibatan penuh sehingga karyawan mampu berkonsentrasi dalam menyelesaikan pekerjaannya. Ketiga dimensi tersebut berperan dalam membentuk perilaku kerja yang produktif sehingga mampu meningkatkan kinerja karyawan.

Kondisi tersebut terlihat pada Departemen *Food and Beverage* Samabe Bali Suites & Villas. Karyawan dituntut untuk bekerja secara cepat, tepat, dan responsif dalam memenuhi kebutuhan tamu, baik pada saat operasional harian maupun ketika hotel menyelenggarakan berbagai acara. Tingginya tingkat keterikatan karyawan terhadap pekerjaan membuat mereka tetap menunjukkan antusiasme dalam memberikan pelayanan, menjaga kerja sama antaranggota tim, serta berupaya mempertahankan standar pelayanan hotel. Dengan demikian, *employee engagement* menjadi salah satu faktor yang mendukung terciptanya kualitas pelayanan yang konsisten.

Hasil analisis deskriptif juga menunjukkan bahwa secara umum tingkat *employee engagement* karyawan berada pada kategori sangat baik. Namun demikian, indikator mengenai kemampuan karyawan untuk tetap aktif ketika beban kerja meningkat masih memiliki nilai rata-rata yang relatif lebih rendah dibandingkan indikator lainnya. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa perusahaan tetap perlu memperhatikan upaya untuk menjaga semangat kerja karyawan pada saat menghadapi tekanan operasional yang tinggi, misalnya melalui pengaturan jadwal kerja yang seimbang, pemberian apresiasi atas kinerja, penyelenggaraan pelatihan, serta pengembangan kompetensi secara berkelanjutan.

Temuan penelitian ini sejalan dengan berbagai penelitian terdahulu yang digunakan dalam penelitian ini, yang menunjukkan bahwa *employee engagement* merupakan salah satu faktor yang mampu meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki keterikatan tinggi terhadap organisasi cenderung lebih termotivasi untuk bekerja secara optimal, memiliki loyalitas yang tinggi, serta mampu memberikan kontribusi yang lebih besar terhadap pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, peningkatan *employee engagement* perlu menjadi salah satu strategi utama dalam pengelolaan sumber daya manusia pada industri perhotelan.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *employee engagement* memiliki peranan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan pada Departemen *Food and Beverage* Samabe Bali Suites & Villas. Semakin tinggi tingkat keterikatan, dedikasi, dan keterlibatan emosional karyawan terhadap pekerjaan maupun organisasi, semakin tinggi pula kualitas pelayanan dan kinerja yang dihasilkan. Oleh karena itu, perusahaan perlu terus mempertahankan dan meningkatkan berbagai program yang mampu memperkuat *employee engagement* agar kinerja karyawan dapat terus meningkat secara berkelanjutan.

Pengaruh Stres Kerja dan *Employee Engagement* terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja dan *employee engagement* secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Departemen *Food and Beverage* Samabe Bali Suites & Villas. Hal tersebut dibuktikan melalui hasil uji F yang menunjukkan nilai F hitung sebesar 152,576 dengan tingkat signifikansi 0,000, sehingga hipotesis ketiga diterima. Selain itu, hasil koefisien determinasi menunjukkan nilai Adjusted R Square sebesar 0,766, yang berarti bahwa 76,6% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel stres kerja dan *employee engagement*, sedangkan sisanya sebesar 23,4% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian.

Besarnya nilai koefisien determinasi menunjukkan bahwa kedua variabel memiliki kontribusi yang kuat terhadap peningkatan kinerja karyawan. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa kinerja karyawan pada Departemen *Food and Beverage* tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan individu dalam menghadapi tekanan kerja, tetapi juga oleh tingkat keterikatan karyawan terhadap pekerjaan dan organisasi. Dengan demikian, pengelolaan stres kerja yang efektif serta peningkatan *employee engagement* menjadi dua aspek yang saling melengkapi dalam mendukung pencapaian kinerja yang optimal.

Temuan penelitian ini sesuai dengan Job Demands–Resources Theory yang dikemukakan oleh Bakker (2021). Teori tersebut menjelaskan bahwa setiap pekerjaan memiliki dua komponen utama, yaitu job demands dan job resources. *Job demands* meliputi berbagai tuntutan pekerjaan seperti beban kerja, tekanan waktu, target pelayanan, serta konflik peran yang membutuhkan usaha fisik maupun psikologis. Sementara itu, *job resources* mencakup dukungan dari atasan, lingkungan kerja yang kondusif, kesempatan pengembangan kompetensi, serta berbagai sumber daya yang dapat meningkatkan motivasi dan keterlibatan karyawan dalam bekerja. Apabila tuntutan pekerjaan yang tinggi diimbangi dengan sumber daya yang memadai, maka karyawan akan mampu mempertahankan motivasi dan menghasilkan kinerja yang optimal.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kondisi tersebut telah diterapkan pada Departemen *Food and Beverage* Samabe Bali Suites & Villas. Meskipun karyawan menghadapi tuntutan pekerjaan yang tinggi, terutama pada saat tingkat hunian hotel meningkat maupun ketika berlangsung berbagai kegiatan dan *event*, perusahaan telah menyediakan berbagai bentuk dukungan seperti pembagian tugas yang jelas, pelaksanaan *daily briefing*, koordinasi antartim, serta komunikasi yang baik antara atasan dan bawahan. Kondisi tersebut membantu karyawan mengelola tekanan kerja secara positif sekaligus mempertahankan tingkat keterikatan terhadap organisasi sehingga tetap mampu memberikan pelayanan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

Selain itu, hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa secara umum variabel stres kerja, *employee engagement*, dan kinerja karyawan berada pada kategori sangat baik. Meskipun demikian, beberapa indikator masih memerlukan perhatian manajemen. Pada variabel stres kerja, pemahaman terhadap aturan perusahaan dan Standar Operasional Prosedur (SOP) masih perlu terus ditingkatkan melalui sosialisasi dan *refreshment training*. Pada variabel *employee engagement*, perusahaan perlu menjaga semangat kerja karyawan terutama ketika menghadapi beban kerja yang tinggi melalui pengaturan jadwal kerja yang seimbang, pemberian penghargaan, serta pengembangan kompetensi. Sementara itu, pada variabel kinerja karyawan, aspek efisiensi penggunaan waktu dan sumber daya kerja masih perlu ditingkatkan melalui pelatihan manajemen waktu, koordinasi kerja, dan evaluasi kinerja secara berkala.

Temuan penelitian ini juga memperkuat hasil penelitian-penelitian terdahulu yang digunakan dalam penelitian ini, yang menunjukkan bahwa pengelolaan stres kerja yang efektif serta tingginya *employee engagement* mampu meningkatkan produktivitas dan kualitas kinerja karyawan. Tekanan kerja yang berada pada tingkat produktif (*eustress*) mendorong karyawan untuk bekerja lebih fokus dan bertanggung jawab, sedangkan keterikatan terhadap organisasi meningkatkan motivasi, loyalitas, dan komitmen dalam memberikan pelayanan terbaik kepada tamu. Oleh karena itu, kedua variabel tersebut menjadi faktor penting dalam mendukung keberhasilan operasional perusahaan, khususnya pada industri perhotelan yang sangat bergantung pada kualitas pelayanan.

Berdasarkan hasil penelitian ini, terdapat beberapa implikasi praktis yang dapat diterapkan oleh manajemen Departemen *Food and Beverage* Samabe Bali Suites & Villas. Perusahaan perlu mempertahankan sistem pengelolaan stres kerja agar tetap berada pada kondisi yang produktif melalui pembagian beban kerja yang proporsional, komunikasi yang efektif, serta pelaksanaan *briefing* secara rutin sebelum operasional dimulai. Di sisi lain, perusahaan juga perlu terus meningkatkan *employee engagement* melalui pemberian penghargaan kepada karyawan yang berprestasi, penyelenggaraan pelatihan dan pengembangan kompetensi, pelaksanaan kegiatan yang memperkuat hubungan antarkaryawan, serta pemberian kesempatan kepada karyawan untuk menyampaikan ide dan masukan dalam rangka meningkatkan kualitas pelayanan.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja dan *employee engagement* merupakan dua faktor strategis yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Departemen *Food and Beverage* Samabe Bali Suites & Villas. Pengelolaan stres kerja yang berada

pada tingkat produktif, disertai dengan tingginya tingkat keterikatan karyawan terhadap organisasi, mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, meningkatkan motivasi kerja, memperkuat komitmen karyawan, serta menghasilkan kualitas pelayanan yang lebih baik. Oleh karena itu, kedua aspek tersebut perlu menjadi perhatian utama dalam penyusunan kebijakan pengelolaan sumber daya manusia guna mendukung keberhasilan operasional hotel secara berkelanjutan.

PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai analisis stres kerja dan *employee engagement* serta pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada Departemen *Food and Beverage* Samabe Bali Suites & Villas, dapat disimpulkan sebagai berikut.

1. Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Departemen *Food and Beverage* Samabe Bali Suites & Villas. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tekanan kerja yang masih berada pada tingkat yang dapat dikelola (*eustress*) mampu meningkatkan fokus, tanggung jawab, disiplin, dan motivasi karyawan dalam melaksanakan pekerjaan. Dengan demikian, pengelolaan stres kerja yang efektif menjadi salah satu faktor penting dalam mendukung peningkatan kinerja karyawan.
2. *Employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Departemen *Food and Beverage* Samabe Bali Suites & Villas. Semakin tinggi tingkat keterikatan, dedikasi, dan keterlibatan emosional karyawan terhadap pekerjaan maupun organisasi, semakin tinggi pula kualitas kinerja yang dihasilkan. Karyawan yang memiliki *employee engagement* tinggi cenderung memberikan pelayanan yang lebih optimal, menunjukkan komitmen yang kuat, serta berkontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi.
3. Stres kerja dan *employee engagement* secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kedua variabel tersebut secara bersama-sama mampu menjelaskan sebagian besar variasi kinerja karyawan, sehingga menunjukkan bahwa peningkatan kinerja tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan karyawan dalam mengelola tekanan kerja, tetapi juga oleh tingginya tingkat keterikatan terhadap organisasi. Oleh karena itu, pengelolaan stres kerja yang produktif serta peningkatan *employee engagement* perlu menjadi fokus dalam pengelolaan sumber daya manusia pada Departemen *Food and Beverage* Samabe Bali Suites & Villas.
4. Berdasarkan hasil penelitian, upaya peningkatan kinerja karyawan perlu dilakukan melalui pengelolaan stres kerja yang efektif dan peningkatan *employee engagement* secara berkelanjutan. Pengelolaan stres kerja dapat dilakukan melalui pembagian beban kerja yang proporsional, penyampaian tugas dan Standar Operasional Prosedur (SOP) yang jelas, pelaksanaan *briefing* secara rutin, serta komunikasi yang terbuka antara atasan dan karyawan. Di sisi lain, peningkatan *employee engagement* dapat dilakukan melalui pemberian penghargaan atas kinerja, pelatihan dan pengembangan kompetensi, kegiatan yang memperkuat kebersamaan antarpegawai, serta pemberian kesempatan kepada karyawan untuk menyampaikan ide dan masukan. Upaya tersebut diharapkan mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif sehingga kualitas pelayanan dan kinerja karyawan dapat terus dipertahankan maupun ditingkatkan.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan, dan simpulan yang telah diperoleh, peneliti mengajukan beberapa saran yang diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi pihak-pihak terkait dalam upaya mengelola stres kerja, meningkatkan *employee engagement*, serta mengoptimalkan kinerja karyawan. Adapun saran-saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut.

1. Bagi Perusahaan

Berdasarkan hasil penelitian, beberapa saran yang dapat dijadikan pertimbangan oleh manajemen Departemen *Food and Beverage* Samabe Bali Suites & Villas adalah sebagai berikut.

- 1) Meningkatkan efektivitas pengelolaan stres kerja. Manajemen disarankan untuk melakukan pembagian beban kerja yang proporsional sesuai dengan tingkat *occupancy*, jumlah reservasi, maupun penyelenggaraan *event*. Selain itu, pelaksanaan *daily briefing* perlu dioptimalkan sebagai sarana penyampaian pembagian tugas, target pelayanan, perubahan SOP, informasi

mengenai tamu VIP maupun *special request*, sehingga karyawan memiliki pemahaman yang sama terhadap pelaksanaan pekerjaan dan mampu mengurangi potensi kesalahan operasional.

- 2) Memperkuat *employee engagement*. Perusahaan perlu mempertahankan komunikasi yang terbuka antara pimpinan dan karyawan melalui evaluasi operasional secara rutin, pemberian *feedback* yang konstruktif, serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kolaborasi. Selain itu, perusahaan disarankan untuk terus memberikan penghargaan atas kinerja, memperluas kesempatan mengikuti pelatihan, *cross training*, maupun program pengembangan kompetensi agar semangat kerja, loyalitas, dan keterikatan karyawan terhadap organisasi semakin meningkat.
- 3) Meningkatkan efisiensi kinerja karyawan. Berdasarkan hasil analisis deskriptif, indikator penggunaan waktu dan sumber daya kerja masih memiliki nilai rata-rata paling rendah dibandingkan indikator lainnya. Oleh karena itu, perusahaan perlu melakukan evaluasi proses kerja, memperkuat koordinasi antar-*section*, memberikan pelatihan manajemen waktu, serta melakukan evaluasi kinerja secara berkala melalui *post operation briefing* agar efektivitas kerja dan kualitas pelayanan kepada tamu dapat terus ditingkatkan.
- 4) Mengembangkan strategi pengelolaan sumber daya manusia secara berkelanjutan. Manajemen disarankan untuk melakukan monitoring terhadap kondisi kerja karyawan, terutama pada periode dengan tingkat hunian tinggi atau saat penyelenggaraan *event* berskala besar, sehingga tekanan kerja tetap berada pada tingkat yang produktif. Selain itu, SOP pengelolaan stres kerja dan peningkatan *employee engagement* yang disusun dalam penelitian ini dapat dijadikan sebagai pedoman dalam pelaksanaan *briefing*, pengaturan beban kerja, pemberian umpan balik, serta evaluasi operasional sehingga implementasinya dapat dilakukan secara konsisten.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini masih memiliki beberapa keterbatasan sehingga dapat menjadi peluang bagi penelitian berikutnya. Oleh karena itu, peneliti selanjutnya disarankan untuk:

- 1) Menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi kinerja karyawan, seperti kepemimpinan, kompensasi, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepuasan kerja, motivasi kerja, maupun *burnout*, sehingga model penelitian dapat menjelaskan variasi kinerja karyawan secara lebih komprehensif.
- 2) Memperluas objek penelitian pada departemen lain di industri perhotelan, seperti *Front Office*, *Housekeeping*, maupun *Kitchen*, atau melakukan penelitian komparatif pada beberapa hotel dengan klasifikasi yang berbeda agar diperoleh gambaran yang lebih luas mengenai pengaruh stres kerja dan *employee engagement* terhadap kinerja karyawan.
- 3) Menguji efektivitas implementasi SOP pengelolaan stres kerja dan peningkatan *employee engagement* yang dihasilkan dalam penelitian ini sebagai bentuk evaluasi terhadap rekomendasi yang diberikan. Dengan demikian, penelitian selanjutnya tidak hanya menguji hubungan antarvariabel, tetapi juga mampu mengevaluasi dampak penerapan strategi manajemen sumber daya manusia terhadap peningkatan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Bakker, Et Al. (2021). Job Demands-Resources Theory. In *Wellbeing* (Pp. 1–28). Wiley. <https://doi.org/10.1002/9781118539415.Wbwell019>
- Dwiantara et al. (2026). Assessing the influence of work-life balance, work stress, and workload on employee performance: evidence from champlung mas hotel resort & spa legian kuta bali. *Emas*, 7(3), 303–317. <https://doi.org/10.36733/emas.v7i3.13778>
- Erika. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Pt. Sabas Indonesia. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 4(2), 905–914. <https://doi.org/10.36778/Jesya.V4i2.465>
- Husna. (2024). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Mitra Sakti Boshe Vvip Club Yogyakarta. *Jurnal Bintang Manajemen*, 2(2), 19–28. <https://doi.org/10.55606/Jubima.V2i2.3039>
- Lewiuci. (2016). *Pengaruh employee engagament terhadap kinerja karyawan pada perusahaan keluarga produsen senapan angin*.

- Linda et al. (2025). Aurelia: jurnal penelitian dan pengabdian masyarakat indonesia the influence of work stress on employee performance at hotel aloft bali seminyak. *Jurnal penelitian dan pengabdian masyarakat indonesia*.
- Pindek Et Al. (2024). A Dynamic View Of The Challenge-Hindrane Stressor Framework: A Meta-Analysis Of Daily Diary Studies. *Journal Of Business And Psychology*, 39(5), 1107–1125. <https://doi.org/10.1007/S10869-024-09933-Y>
- Prihastuty dkk. (2024). Pengaruh stres kerja, keterlibatan kerja, kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. Corona dwi daya balikpapan. *Ppiman pusat publikasi ilmu manajemen*, 2(1), 211–230. <https://doi.org/10.59603/ppiman.v2i1.305>
- Riawan. (2025). The effect of workload and work stress on employee performance at hotel vertu & yello harmoni central jakarta. & *kependidikan*, 3(2).
- Sawir dkk. (2021). *The effect of stress, work environment and work engagement on employee performance*.
- Setyawan. (2025). *Pengaruh employee, public service motivation dan affective commitment terhadap kinerja karyawan*.
- Wakhyuni. (2025). *Employee Engagement (Strategi Untuk Meningkatkan Nilai Competitive Advantage Perusahaan)* Penerbit Cv.Eureka Media Aksara.
- Yuzalmi dkk. (2022). Pengaruh work family conflict dan stres kerja terhadap kinerja karyawan rumah sakit syafira pekanbaru. *Ensiklopedia of journal*, 4. <http://jurnal.ensiklopediaku.org>