****

**UNIVERSITAS KUTAI KARTANEGARA**

**PENGARUH STRES KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP PROFESIONALITAS KARYAWAN DI PERUSAHAAN EKSPEDISI J&T EXPRESS CABANG TENGGARONG**

**PROPOSAL**

**INDA KHAIRIYANTI**

**NPM : 190214810**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**TENGGARONG**

**2022**

**Blangko Lampiran 2: Contoh Rancangan Usulan Mini Proposal Penelitian**

**RANCANGAN USULAN MINI PROPOSAL PENELITIAN SKRIPSI**

Diajukan Oleh:

Nama : Inda Khairiyanti

NPM : 190214810

Judul : PENGARUH STRES KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP PROFESIONALITAS KARYAWAN DI PERUSAHAAN EKSPEDISI J&T EXPRESS CABANG TENGGARONG

1. **Latar Belakang**

Sumber daya manusia dalam organisasi sangat penting bagi keberhasilan mencapai tujuan. Pegawai tidak dipandang hanya sebagai modal atau biaya (expense), tetapi pegawai dianggap sebagai salah satu bentuk organizational resource yang dapat meningkatkan kompetitif organisasi.(Iskandar, Hutagalung and Adawiyah, 2019) Oleh karena itu, agar pegawai dapat menjadi sumber daya utama dan menentukan dalam mensukseskan tugas-tugas, maka harus dikembangkan kemampuannya atau mampu memecahkan setiap permasalahan yang ada dalam organisasi tersebut. Untuk mengatasi persoalan dalam sebuah organisasi, yang mana seorang karyawan dihadapkan oleh sejumlah tugas dan tanggung jawab yang besar serta tuntutan akan peran profesinya, dan di lain pihak adanya keterbatasan yang dimiliki oleh karyawan itu sendiri maupun keterbatasan akan apa yang diharapkan untuk diperoleh dari profesinya, sangat dibutuhkan manajemen untuk meningkatkan profesionalitasnya.

Demikian pula halnya di lembaga perusahaan, dalam hal ini adalah Perusahaan Ekspedisi J&T Exspress Cabang Tenggarong, dimana pelaksanaan tugas sehari-hari tidak terlepas dari keberadaan dan kondisi karyawan sebagai pelaksana dalam menggerakkan kegiatan pelayanan dan pengiriman barang kepada pelanggan. Karyawan dengan kemampuan kerja yang baik berarti akan dapat melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya dengan baik pula, berdasarkan prosedur kerja yang telah ditetapkan, sehingga kelancaran proses pelayanan dan pengiriman barang dapat terlaksana.

Profesionalitas sangat ditentukan oleh kemampuan seseorang atau individu dalam melakukan suatu pekerjaan menurut bidang tugas dan tingkatannya masing-masing. Hasil dari pekerjaan itu lebih ditinjau dari segala segi sesuai porsi, objek, bersifat terus-menerus dalam situasi dan kondisi yang bagaimanapun serta jangka waktu penyelesaian pekerjaan yang relatif singkat (Almasdi, 2000: 99). Upaya meningkatkan pelayanan para karyawan tidak hanya meningkatkan keramah-tamahan dalam berkomunikasi dengan sesama rekan kerja dan pelanggan, tetapi juga menyempurnakan sistem pelayanannya agar dapat memuaskan harapan pihak yang dilayaninya. Tantangan tersebut terasa makin berat jika dikaitkan dengan stres kerja dan beban kerja bagi para setiap karyawan untuk menciptakan penyelenggaraan administrasi yang baik dan profesional. Agar dapat terlaksana dengan baik, sistem yang ada harus senantiasa dievaluasi dan disempurnakan sehingga dapat mendukung perofesionalitas pelayanan para karyawan terhadap masyarakat.

Stres adalah kondisi dinamik yang di dalamnya individu menghadapi peluang, kendala (constraints) atau tuntutan (demands) yang terkait dengan apa yang sangat diinginkannya dan yang hasilnya dipersepsikan sebagai tidak pasti tetapi penting. Secara lebih khusus, stres terkait dengan kendala dan tuntutan. Kendala adalah kekuatan yang mencegah indiidu dari melakukan apa yang sangat diinginkan sedangkan tuntutan adalah hilangnya sesuatu yang sangat diinginkan (Robbins, 1996). Stres kerja dapat menimbulkan dampak negatif berupa gejala fisiologis, psikologis, dan perilaku (Robbins, 1996). Gejala fisiologis mengacu kepada perubahan metabolisme, meningkatkan tekanan darah, menimbulkan sakit kepala, dan menyebabkan serangan jantung sebagai akibat dari stres. Ditinjau dari gejala psikologis, stres dapat menyebabkan ketidakpuasan. Stres yang berkaitan dengan pekerjaan dapat menimbulkan ketidakpuasan yang berkaitan dengan pekerjaan.

Stres kerja yang dialami oleh karyawan dapat merugikan perusahaan karena tidak imbangnya antara produktivitas dengan biaya yang dikeluarkan untuk membayar gaji, tunjangan, dan fasilitas lainnya. Banyak karyawan yang tidak masuk kerja dengan berbagai alasan, atau pekerjaan tidak selesai pada waktunya entah karena kelambanan ataupun banyaknya kesalahan yang berulang.

Tidak hanya stres kerja, apabila dikaitkan dengan beban kerja juga bisa menggangu dan berpengaruh terhadap sikap profesionalitas karyawan. Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu Sunarso (2010). Permendagri No. 12/2008 menyatakan bahwa beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu. Jika kemampuan pekerja lebih tinggi daripada tuntutan pekerjaan,akan muncul perasaan bosan. Namun sebaliknya, jika kemampuan pekerja lebih rendah daripada tuntutan pekerjaan,maka akan muncul kelelahan yang lebih. Beban kerja yang dibebankan kepada karyawan dapat dikategorikan kedalam tiga kondisi, yaitu beban kerja yang sesuai standar, beban kerja yang terlalu tinggi (over capacity) dan beban kerja yang terlalu rendah (under capacity).

Perusahaan J&T Express sebagai objek dalam penelitian ini adalah perusahaan penyedia jasa ekspedisi dibangun tepatnya pada tanggal 20 Agustus 2015. Pada hari itu secara resmi PT. Global Jet Express didirikan sekaligus meresmikan kantor pusatnya di pluit, Jakarta Utara. Penyebaran konter J&T di seluruh wilayah Indonesia berbeda dengan jasa kurir lainnya. Jika biasanya, dalam satu kecamatan bisa ditemui 1/2 konter dengan sistem franchise, maka perusahaan ini lebih fokus pada satu konter untuk satu kecamatan. Untuk Kecamatan Tenggarong terdapat 3 cabang, untuk cabang pertama beralamatkan di Jl. Danau Semayang No.39, Kel.Melayu, cabang ke dua beralamatkan di Ruko Pesantren Timbau, Jl. K.H. Ahmad Muksin No.70, Timbau, dan cabang ke tiga beralamatkan di Jl.Pahlawan, Manunggal Jaya No.79 Kec.Tenggarong Seberang Kabupaten Kutai Kartanegara, Kalimantan Timur.

Human resources are seen as one of the most important assets that must be maintained, especially the existence of employees’ performance, which is needed for the sustainability of organizational performance. Factors which may affect the employees’ performance, are information and communication technology (ICT) and empowerment.

Therefore, there is a need for human resources that are able to master technology quickly, adaptively and responsively to changing technologies. Also, it is necessary to empower employees that operate useful information and communication technology to effectively and efficiently complete their work. This study aims to determine the relationship of empowerment toward the organizational performance, to determine the role of ICT as a mediator of empowerment toward the organizational performance. A total of 200 questionnaires were distributed to employees

Regional Drinking Water Company East Java Indonesia, and finally 128 questionnaires were collected and used as a sample in this study. The data were examined using smart Partial Least Squares (PLS). The results showed that empowerment has a direct effect on employee performance. In addition, information and communication technology mediated the effect of empowerment on employee performance.(Ekowati *et al.*, 2021)

This study aimed to investigate the effects of leadership styles on counterproductive work behavior, quality of working life, and psychological empowerment. The target population was employees in SOE Islamic banks in

Malang Raya, Indonesia. A proportional random sampling was used to obtain a sample size of 160 from the 310 bank employees. SEM-PLS, a measurement and structural equation model was employed to explain the elationship between variables. The results showed that transformational leadership could reduce employee counterproductive work behavior through quality of work-life, while transactional leadership increases this behavior.

Furthermore, the quality of work-life cannot mediate the effect of transactional leadership on counterproductive work behavior, while psychological empowerment cannot moderate the impact of transformational leadership on quality of work-life.(Sabran, Ekowati and Supriyanto, 2022)

The aim of this study was to analyze the impact of 900 VA electricity tariff adjustments on household consumption patterns in East Borneo. This policy potentially increased the poverty, considering that in the last few years, East Borneo had experienced a contraction in economic growth. The analysis of this study used the Linear Approximation of Almost Ideal Demand System (LA/ AIDS), and the concept of elasticity to reach the objectives of this study using Susenas in 2016 and 2017. The results of the analysis showed that the policy indirectly had more impact on all residential electricity customers rather than on 900 VA and above customers. The residential electricity customers would generally be more responsive to reduce the non-staple consumption in addition to respond the ubsidies revocation, compared to 900 VA and above users. This circumstance was certainly related to the economic condition of 900 VA and above residential electricity customers who were more capable, so the food needs were no longer a household staple. Meanwhile, the middle economic households would continue to maintain the nutritional status of the household by continuing to consume high protein food sources (fish / meat / eggs / milk). Meanwhile, based on the type of region, the revocation of 900 VA subsidies and the increase in household non-subsidized tariffs for ural was more responsive than urban households. This was understandable since the level of electricity dependence of the urban community was quite high than the rural area.(Sari and Adawiyah, 2019)

The purpose of this study was to examine the influence of job satisfaction and organizational commitment towards organizational citizenship behavior. The study was a case study on employees of local water company “Tirta Mahakam” located in Kutai Kartanegara Regency.

Quality of service will always be a significant factor for organizations that focus on customer satisfaction. It is done to improve business activity and organizational performance. To have excellent quality services depends on the human resources of the organization. The organization needs human resources that are performing well. Human resources/employees who show strong

OCB are believed to be able to perform better. That is why organizations need to create employees with strong OCB. This study was a causal associative study using a quantitative approach. Data were collected using a closed questionnaire with a total sample of 83 respondents, and the selection of respondents chosen using simple random sampling. The results showed that job satisfaction and organizational commitment simultaneously affected organizational citizenship. Job satisfaction partially influenced organizational citizenship behavior. Organizational commitment partly influenced organizational citizenship behavior. Job atisfaction was proven to have the most significant influence.(Iskandar, Hutagalung and Adawiyah, 2019)

Human Capital is undeniably a very important factor for economic growth. In this paper, we investigate the impact of Human Capital on growth using the Neoclassical and Endogenous Growth models. We use the Generalized Method of Moment (GMM) method with 8 different Human Capital proxies measured in terms of quantity and quality of education. Using the LSDV method, we find: (i) Human Capital plays a significant role in explaining growth, (ii) Identical initial technology assumption cannot be ignored in the growth model, (iii) The selection of proxies in terms of quantity and quality of education is very influential on the conclusion of the impact of Human Capital. to growth. With the GMM method, it is concluded that followers will diffuse to catch- up leader, while countries that are close to the leader will take advantage of the power of innovation. Our results also reinforce the view that trade and institutions are two of the most influential factors in our model. Finally, it is important to examine the issue of income inequality in developing country growth models and the issue of reverse causality between education and economic growth.(Soegiarto *et al.*, 2022)

Berdasarkan uraian tersebut diatas, maka menarik untuk peneliti mengkaji lebih jauh terkait dengan pengembangan profesionalitas karwayan dengan melakukan studi penelitian proposal yang berjudul **“Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Profesionalitas Karyawan di Perusahaan Ekspedisi J&T Express Cabang Tenggarong”**

1. **Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan mengkaji hal-hal sebagai berikut :

2.1 Untuk mengetahui pengaruh Stres Kerja terhadap Profesionalitas Karywan di Perusahaan Ekspedisi J&T Express Cabang Tenggarong.

2.2 Untuk mengetahui pengaruh Beban Kerja terhadap Profesionalitas Karyawan di Perusahaan Ekspedisi J&T Express Cabang Tenggarong.

2.3 Untuk megetahui pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja terhadap Profesionalitas Karyawan di Perusahaan Ekspedisi J&T Express Cabang Tenggarong.

1. **Kegunaan Penelitian**

Kegunaan penelitian ini diharapkan akan bermanfaat bagi banyak pihak baik secara teoritis maupun secara praktis :

3.1 Secara teoritis, hasil yang diharapkan dapat menambah wawasan bagi peneliti dan dapat digunakan sebagai sarana untuk mengaplikasikan teori dan ilmu yang telah dipelajari selama ini.

3.2 Secara praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan informasi dan masukan bagi pihak Perusahaan Ekspedisi J&T Express Cabang Tenggarong dalam meningkatkan sikap profesionalitas para karyawan, serta sebagai bahan informasi dan referensi bagi para peneliti lainnya.

1. **Tinjauan Pustaka**

4.1 Konsep Manajemen

4.1.1 Pengertian Manajemen

Menurut Hasibuan (2010:9) mengatakan, “Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan Sumber Daya Manusia dan sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu”. Manajemen menurut Terry dalam Nawawi (2011:11) adalah pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan yang telah ditentukan dengan menggunakan tangan orang lain. Manajemen menurut Nitisemito (2012:11) adalah suatu ilmu dan seni untuk mencapai tujuan melalui kegiatan orang lain. Menurut Handoko (2012:8) manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan usahausaha para anggota organisasi dan penggunaan sumber daya-sumber daya organisasi lainnya agar mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Sedangkan menurut Siswanto (2012:1) mengatakan bahwa manajemen adalah seni dan ilmu dalam perencanaan, pengorganisasian, pemotivasian, dan pengendalian terhadap orang dan mekanisme kerja untuk mencapai tujuan.

4.2 Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia

4.2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Mangkunegara (2011:2) manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, dan pemisah tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Menurut Nawawi (2011:25) mengungkapkan bahwa manajemen sumber daya manusia difungsikan untuk menggerakkan sumber daya manusia agar produktivitasnya tinggi, baik berupa barang atau jasa maupun pelayanan yang memuaskan konsumen. Menurut Hasibuan (2013:10) manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Manajemen sumber daya manusia menurut Wilson Bangun (2012:6) adalah suatu proses perencanaan, pengorganisasian, penyusunan staf, penggerakan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja untuk mencapai tujuan organisasi.

4.3 Profesionalitas Karyawan

Profesionalisme merujuk pada keahlian yang berhubungan dengan

ketrampilan dan ilmu dari seseorang. Menurut Ernawati et al. (2022) menjelaskan profesionalisme mempunyai beberapa makna ditinjau dari segi bahasa. Pertama kemampuan seseorang pada suatu kualifikasi serta memiliki pengalaman yang cukup dengan kemampuannya tersebut. Kedua profesionalime dianggap sebagai

prinsip yang dimiliki karyawan pada saat bekerja dinilai dari etika dan moral profesi. Ketiga dari segi bahasa profesionalisme dianggap sebagi moral itu sendiri. Dalam bekerja, setiap karyawan ditantang untuk selalu bersikap professional pada saat melakukan pekerjannya dengan cara selalu memberikan waktu, ilmu, dan tenaga yang maksimal setiap saat (Sinambela et al., 2022). Profesionalisme seorang karyawan dalam bekeja dipengaruhi oleh banyak faktor. Pertama, Schaufeli dan Bakker (2004) menyatakan tuntuan kerja/job demands, yang berkaitan dengan jumlah beban kerja dan beban tanggung jawab yang diterima oleh karyawan, dapat berubah menjadi stres kerja dan menimbulkan efek depresi, kecemasan dan burnout membutukan bentuk usaha ddari karyawan yang besar jika disertai dengan adanya tuntutan yang terus menerus. Kedua, Luthans et al (2015) menjelaskan modal psikologi, sebagai dasar yang mencerminkan kemampuan serta psikologis positif yang dimiliki oleh karyawan yang diperankan oleh sikap optimistis, ketahanan, percaya diri, serta memilki harapan yang dapat dijadikan asset dalam pengembangan diri seseorang dalam menghadapi persaingan global yang ada. Terakhir, Chaplin (2004) menyatakan kematangan sosial yang dipengaruhi oleh orang-orang sekitar seperti keluarga dan teman memiliki peran dalam menekan tingkat stres dan mencegah ketidaknyamanan karyawan akibat terjadi hubungan yang tidak harmonis antar karyawan pada lingkungan kerja. Karyawan harus memiliki tanggung jawab pada atasan, klien, serta rekan seprofesi sebagai bentuk sikap profesional. Praktisi telah memperhatikan sikap profesionalisme pada suatu pekerjaan (Darmawan, 2022). Oleh karena itu, studi ini bertujuan untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh tuntutan pekerjaan, modal psikologis dan kematangan sosial terhadap profesionalisme karyawan serta faktor yang palig dominan diantara ketiganya.

4.4 Konsep Stres Kerja

4.4.1 Pengertian Stres Kerja

Stres merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang akibat individu yang tidak mampu menyesuaikan diri dengan lingkungan. Stres juga dapat berakibat buruk bagi kesehatan tubuh seperti timbulnya penyakit. Menurut pendapat lain, stres kerja adalah tanggapan atau proses internal atau eksternal yang mencapai tingkat ketegangan fisik dan psikologis sampai pada batas atau melebihi batas kemampuan pegawai. Stres kerja juga didefinisikan sebagai perasaan yang menekan atau merasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Selain itu, stres kerja dapat diartikan sebagai suatu keadaan dimana seseorang menghadapi tugas atau pekerjaan yang tidak bisa atau belum bisa dijangkau oleh kemampuannya. Stres kerja timbul sebagai bentuk ketidakharmonisan individu dengan lingkungan kerja. Dapat ditarik kesimpulan bahwa stres akibat kerja merupakan suatu kondisi tertekan yang dialami pekerja dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga berpengaruh terhadap respon emosional, proses berpikir serta kondisi fisik pekerja yang berakibat pada penurunan performa, efisiensi dan produktivitas bekerja.(Soegiarto *et al.*, 2022)

4.5 Konsep Beban Kerja

4.5.1 Pengertian Beban Kerja

Hart & Staveland dalam Tarwaka (2011:130) mengemukakan bahwa beban kerja adalah suatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugastugas, lingkungan kerja dimana digunakan sebagai tempat kerja, ketrampilan, perilaku, dan persepsi dari pekerja. Menurut Munandar (2011), beban kerja adalah tugas-tugas yang diberikan pada tenaga kerja atau karyawan untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi dari tenaga kerja. Sedangkan menurut Sunarso dan Kusdi (2010), beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Dengan demikian pengertian dari beban kerja adalah tuntutan tugas yang diberikan kepada karyawan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu pada suatu perusahaan.

1. **Penelitian Terdahulu**

5.1 **Novika Indrawati dan Rofika (2017),** dengan judul : **“Pengaruh Profesionalisme, Komitmen Organisasi, Iklim Organisasi, Stres Kerja Dan Insentif Terhadap Kinerja *Account Representative* Pada Kantor Pelayanan Pajak Di Provinsi Riau.”**

Mahasiswi Fakultas Ekonomi Universitas Riau, Pekanbaru.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan mengkaji pengaruh profesionalisme, komitmen organisasi, iklim organisasi, stres kerja dan insentif terhadap kinerja account representative pada Kantor Pelayanan Pajak di Provinsi Riau.

Data yang diperoleh dari penelitian ini adalah menggunakan metode sampling jenuh atau sensus, observasi, dan kuisioner dengan menggunakan regresi berganda. Hasil dari penelitian ini didapatkan pengolahan data yang menunjukkan bahwa thitung > ttabel yaitu 3,416>1,983 dan Sig. (0,001) < 0,05, dari hasil pengujian tersebut, maka keputusannya adalah Ha diterima dan Ho ditolak. Dapat disimpulkan bahwa profesionalisme berpengaruh positif terhadap kinerja account representative. Hasil pengolahan data yang menunjukkan bahwa thitung > ttabel yaitu 2,315>1,983 dan Sig. (0,023) < 0,05, dari hasil pengujian tersebut, maka keputusannya adalah Ha diterima dan Ho ditolak. Dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja account representative. Hasil pengolahan data yang menunjukkan bahwa thitung> ttabel yaitu 0,741< 1,983 dan Sig. (0,461) < 0,05, dari hasil pengujian tersebut, maka keputusannya adalah Ha ditolak dan Ho diterima. Dapat disimpulkan bahwa iklim organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja account representative. Hasil pengolahan data yang menunjukkan bahwa thitung > ttabel yaitu 2,323>1,983 dan Sig. (0,022) < 0,05, dari hasil pengujian tersebut, maka keputusannya adalah Ha diterima dan Ho ditolak. Dapat disimpulkan bahwa stres kerja berpengaruh terhadap kinerja account representative. Hasil pengolahan data yang menunjukkan bahwa thitung > ttabel yaitu 2,698>1,983 dan Sig. (0,008) < 0,05, dari hasil pengujian tersebut, maka keputusannya adalah Ha diterima dan Ho ditolak. Dapat disimpulkan bahwa insentif berpengaruh terhadap kinerja account representative.

5.2 **Gerry Richard Bolung, Bernhard Tewal dan Yantje Uhing (2018),** dengan judul : “**Pengaruh Profesionalisme Dan Keterampilan Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sulawesi Utara.”**

Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sam Ratulangi Kota Manado, Sulawesi Utara.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menguji pengaruh profesionalisme dan keterampilan terhadap kepuasan kerja serta dampaknya terhadap kinerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sulawesi Utara. Data yang diperoleh dari penelitian ini adalah menggunakan data primer dan skunder, observasi, dan kuesioner dengan menggunakan regresi berganda. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel profesionalisme terhadap variabel kepuasan kerja pegawai diperoleh nilai koefisien regresi sebesar 0,316 dengan tingkat signifikansi 0,006. Hal ini berarti hipotesis yang menyatakan bahwa profesionalisme berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai diterima. Hasil dari variabel keterampilan terhadap variabel kepuasan kerja pegawai diperoleh nilai koefisien regresi sebesar 0,953 dengan tingkat signifikansi 0,021. Hal ini berarti hipotesis yang menyatakan bahwa keterampilan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai diterima. Hasil dari variabel profesionalisme terhadap variabel kinerja pegawai diperoleh nilai koefisien regresi sebesar 0,232 dengan tingkat signifikansi 0,025. Hal ini berarti hipotesis yang menyatakan bahwa profesionalisme berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai diterima. Hasil dari variabel keterampilan terhadap variabel kinerja pegawai diperoleh nilai koefisien regresi sebesar 0,868 dengan tingkat signifikansi 0,019. Hal ini berarti hipotesis yang menyatakan bahwa keterampilan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai diterima. Hasil dari variabel kepuasan kerja terhadap variabel kinerja pegawai diperoleh nilai koefisien regresi sebesar 0,292 dengan tingkat signifikansi 0,039. Hal ini berarti hipotesis yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai diterima.

5.3 **Nazhifah A. Bachmid, Imelda Ogi dan Jacky Sumarauw (2017)**, dengan judul : **“Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) TBK, Cabang Manado.”**

Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen Universitas Sam Ratulangi Kota Manado, Sulawesi Utara.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan mengkaji pengaruh stres kerja dan beban kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada PT.Bank Tabungan Negara (Persero) TBK,Cabang Manado.

Data yang diperoleh dari penelitian ini adalah menggunakan pengumpulan data wawancara, observasi, dan kuesioner dengan menggunakan regresi berganda. Hasil dari penelitian ini dijelaskan bahwa stres kerja dan beban kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap prestasi kerja pegawai dengan nilai koefisien yang signifikan. Berdasarkan uji korelasi sebesar 74,5%. Sedangkan berdasarkan uji determinasi adalah sebesar 55,6%, dan 44,4% dipengaruhi oleh variabel lainnya diluar penelitian ini. Hasil penelitian dari stres kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk, Cabang Manado, karena tingkat signifikan lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,000. Hasil penelitian dari beban kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk, Cabang Manado, karena tingkat signifikan lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,003.

1. **Variabel Penelitian**

Penelitian ini untuk mengetahui dan mengkaji pengaruh stres kerja dan beban kerja terhadap profesionalitas karyawan pada Perusahaan Ekspedisi J&T Express Cabang Tenggarong. Dan dalam penelitian ini memiliki variabel penelitian sebagai berikut :

* 1. Stres Kerja sebagai variabel bebas (Independent Variable) / (X1).
  2. Beban Kerja sebagai variabel bebas (Independent Variable) / (X2).
  3. Profesionalitas sebagai variabel terikat (Dependent Variable) / (Y).

1. **Dimensi / Indikator Variabel**

Dalam penelitian ini memiliki 3 variabel beserta indikator sebagai berikut :

7.1 Variabel bebas (Independent Variable) yaitu stres kerja (X1) yang meliputi tuntutan tugas, tuntutan peran, tuntutan antar pribadi, struktur organisasi, dan kepemimpinan organisasi.

7.2 Sedangkan Beban Kerja (X2) yang meliputi target yang harus dicapai, kondisi pekerjaan, penggunaan waktu, dan standar pekerjaan.

7.3 Kemudian yang menjadi variabel terikat (Dependent Variable) adalah Profesionalitas (Y) yang meliputi kemampuan, kualitas, sarana, prasarana, jumlah SDM, dan teknologi informasi.

1. **Alat Analisis**

8.1 Model Analisis Data

Sesuai dengan objek penelitian dimana variabel yang digunakan lebih dari satu. Maka alat analisis yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan model Regresi Berganda dengan model yang dipergunakan sebagai berikut :

Y = a + b1 X1 + b2 X2 + ê

Dimana :

Y = Profesionalitas Karyawan

X1 = Stres Kerja

X2 = Beban Kerja

b1, b2, b3 = Koefisien regresi partial

a = Konstanta

ê = Error atau sisa (residual)

8.2 Uji Validasi dan reliabilitas

1. Uji Validitas

Uji validitas adalah suatu skala pengukuran dimana dikatakan valid apabila skala tersebut digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur, untuk mengukur validitas suatu kuisioner, digunakan teknik kolerasi, jika korelasi hitung > korelasi table maka butir pertanyaan kuisioner dianggap valid.

1. Reliabilitas

Uji reliabilitas menunjuk pada adanya konsistensi dan stabilitas nilai hasil skala pengukuran tertentu. Reliabilitas berkonsentrasi pada masalah akurasi pengukuran dan hasilnya. Untuk menghitung reliabilitas digunakan model tes ulang, tes ini dilakukan dengan mengkaji kuisioner kepada kelompok tertentu, jika hasil korelasi > 0,4 naja instrumen tersebut dinyatakan reliabel.

8.3 Uji F / Analisis Varian

Tujuan uji F untuk mengetahui sejauh mana variabel-variabel bebas yang digunakan mampu menjelaskan pengaruhnya secara serentak terhadap variabel tidak bebasnya.

8.4 Uji Regresi Partial (Uji t)

Untuk membuktikan kebenarannya hipotesis kedua digunakan uji t yaitu menguji kebenaran koefisien regresi partial.

8.5 Uji Asumsi Klasik

Uji normalitas data untuk mengetahui apakah suatu variabel normal atau tidak. Normal atau tidaknya berdasarkan patokan distribusi normal dari data dengan mean dengan standar deviasi yang sama

**DAFTAR PUSTAKA**

Ekowati, V.M. *et al.* (2021) ‘Assessing the impact of empowerment on achieving employee performance mediating role of information communication technology’, *Quality - Access to Success*, 22(184), pp. 211–216. Available at: https://doi.org/10.47750/QAS/22.184.27.

Iskandar, I., Hutagalung, D.J. and Adawiyah, R. (2019) ‘The Effect of Job Satisfaction and Organizational Commitment Towards Organizational Citizenship Behavior (OCB): A Case Study on Employee of Local Water Company “Tirta Mahakam” Kutai Kartanegara Indonesia’, *Jurnal Ekonomi Bisnis dan Kewirausahaan*, 8(3), p. 236. Available at: https://doi.org/10.26418/jebik.v8i3.35001.

Sabran, Ekowati, V.M. and Supriyanto, A.S. (2022) ‘The Interactive Effects of Leadership Styles on Counterproductive Work Behavior: An Examination Through Multiple Theoretical Lenses’, *Quality - Access to Success*, 23(188), pp. 145–153. Available at: https://doi.org/10.47750/QAS/23.188.21.

Sari, N.A. and Adawiyah, R. (2019) ‘Economics Development Analysis Journal The Impact of 900VA Electricity Tariff Adjustment on Household Consumption’, *Economics Development Analysis Journal*, 8(2), pp. 200–214. Available at: http://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/edaj.

Soegiarto, E. *et al.* (2022) ‘Human Capital, Difussion Model, And Endogenous Growth: Evidence From Arellano-Bond Specification’, *Webology (ISSN: 1735-188X)*, 19(2), pp. 6265–6278.