

ANALISIS PENGARUH BEBAN KERJA, KOMPETENSI KARYAWAN DAN PROFESIONALISME TERHADAP STRES KERJA DI DINAS LINGKUNGAN HIDUP KOTA MANADO*ANALYSIS OF THE INFLUENCE OF WORKLOAD, EMPLOYEE COMPETENCY AND PROFESSIONALISM ON WORK STRESS IN THE ENVIRONMENTAL DEPARTMENT OF MANADO CITY*

Oleh:

Jayce S. Tungka¹**Rita N. Taroreh²****Debry C.A. Lintong³**¹²³Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Sam Ratulangi Manado

E-mail:

1jeitungka@gmail.com2rita.taroreh@unsrat.ac.id3debry_lintong@gmail.com

Abstrak: Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh Beban Kerja, Kompetensi Karyawan dan Profesionalisme terhadap Stres Kerja di Dinas Lingkungan Hidup Kota Manado. Metode yang digunakan adalah Metode Kuantitatif. Sampel yang digunakan adalah sebanyak 52 pegawai dengan metode sampel jenuh. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Beban Kerja, Kompetensi Karyawan dan Profesionalisme berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Stres Kerja di Dinas Lingkungan Hidup Kota Manado. Beban Kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Stres Kerja. Kompetensi Karyawan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Stres Kerja. Dan Profesionalisme berpengaruh positif dan signifikan terhadap Stres Kerja. Kepada instansi harus lebih memperhatikan hubungan kesehatan kerja dengan kesehatan pribadi para pegawai dengan tujuan untuk menurunkan tingkat stres kerja yang terjadi akibat sikap profesionalisme pegawai yang terlalu ketat.

Kata Kunci : beban kerja, kompetensi karyawan, profesionalisme, stres kerja

Abstract : *The aim of this research is to find out whether there is an influence of Workload, Employee Competency and Professionalism on Job Stress in the Manado City Environmental Service. The method used is the Quantitative Method. The sample used was 52 employees using the saturated sample method. The research results show that Workload, Employee Competency and Professionalism have a positive and significant effect on Job Stress in the Manado City Environmental Service. Workload has a negative and insignificant effect on Job Stress. Employee Competency has a negative and insignificant effect on Job Stress. And Professionalism has a positive and significant effect on Job Stress. The agency must pay more attention to the relationship between work health and the personal health of employees with the aim of reducing the level of work stress that occurs due to employees' overly strict professionalism.*

Keywords: *workload, employee competence, professionalism, work stress*

PENDAHALUAN

Latar Belakang

Perusahaan akan berhasil berdiri tergantung pada kemampuan mereka mengelola berbagai *resources* (sumber daya) yang ada, salah satunya SDM (Sumber Daya Manusia). SDM memiliki tugas untuk melaksanakan fungsi dan peran masing-masing. Sunyoto (2019) menyatakan bahwa sumber daya manusia seseorang adalah potensi yang melekat pada dirinya sendiri, yang meliputi potensi non fisik dan fisik. SDM selalu melekat pada setiap sumber daya perusahaan sebagai faktor yang menentukan keberadaan dan peranannya dalam mencapai tujuan perusahaan secara efisien dan efektif.

Di dalam Dinas Lingkungan Hidup Kota Manado ada banyak pegawai yang diberikan tugas yang tidak sesuai akan kompetensi mereka, walaupun ada latihan-latihan yang diberikan pemerintah untuk diikuti seperti diklat pengelola keuangan, diklat pemanfaatan teknologi informasi, dan diklat-diklat sejenis namun pelatihan-pelatihan yang diberikan tidak dapat membuat kompetensi yang mereka kembangkan sebelumnya menjadi efektif dalam pekerjaan mereka. Selain dari itu banyaknya tugas tambahan yang tidak sesuai dengan tugas pokok mereka (Peraturan Walikota Manado No.47 tahun 2016 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Dinas Lingkungan Hidup Kota Manado Tipe A) menjadi faktor meningkatnya beban kerja di instansi ini meningkat.

Nilai profesionalisme seorang pegawai dapat di lihat dari perilaku *day-to-day* mereka dalam ber-perilaku di dalam organisasi. Kemampuan untuk menciptakan *image* “cakap dalam melaksanakan tugas” adalah cerminan bahwa nilai profesionalisme telah tertanam dalam diri seseorang, namun jika pegawai lalai dalam melakukan tugasnya maka tujuan organisasi tidak akan tercapai secara efektif. Maka dari itu semua pegawai yang bekerja harus berusaha untuk menjadi se-profesional mungkin agar rencana yang telah disusun untuk menggapai tujuan organisasi tidak menyimpang.

Dinas Lingkungan Hidup Kota Manado mempunyai nama yang cukup dikenal dalam lingkungan pekerjaan mereka hal ini dapat dibuktikan dengan penghargaan-penghargaan yang telah diraih seperti penghargaan Adipura yang dipertahankan oleh kota Manado selama 8 tahun berturut-turut pada tahun 2007 dan juga penghargaan baru diterima pada tanggal 14 juli 2023 dengan kategori Tindak Lanjut Terbanyak Dalam Penanganan Laporan Masyarakat Pada Layanan Call Center Siaga 112 (Terbaik 3). Dikarenakan kualitas hasil pekerjaan mereka tidak diragukan lagi, membuat para pegawai mempunyai tanggung jawab untuk mempertahankan nama baik mereka. Hal ini meningkatkan tingkat profesionalisme mereka membuat keseimbangan antar kehidupan pribadi dengan pekerjaan rusak dikarenakan fokus yang diberikan dalam melakukan pekerjaan terlalu tinggi dan tidak menyisakan waktu untuk melakukan hal yang lain dan akhirnya membuat tingkat stres kerja mereka meningkat. Hal ini sesuai dengan penelitian Tanty, Tony (2022) yang menyatakan bahwa semakin tinggi tingkat profesionalisme kerja pegawai maka semakin tinggi pula tingkat stres kerja mereka. Dan berdasarkan semua referensi yang peneliti gunakan belum ada hasil yang menyatakan jika rendahnya tingkat profesionalisme dapat meningkatkan tingkat stres kerja. *Gap* tersebutlah yang membuat peneliti tertarik untuk meneliti variabel ini.

Untuk mencapai tujuannya secara efektif dan efisien, perusahaan tentunya akan membutuhkan karyawan atau sumber daya manusia. SDM yang mahir telah menjadi kebutuhan penting bagi semua asosiasi dan organisasi. Pemahaman manusia bahwa tenaga kerja secara signifikan mempengaruhi beban kerja individu dan organisasi adalah dasar dari kebutuhan ini. Organisasi dan instansi harus memahami beban kerja karena merupakan faktor yang berhubungan langsung dengan karyawan.

Mewujudkan SDM yang mumpuni bagi sebuah organisasi kadang kala dapat mengalami kendala. Tantangan-tantangan tersebut dapat datang dari dalam diri karyawan itu sendiri atau dari unsur-unsur dalam organisasi. Pada dasarnya karyawan dibayar oleh perusahaan untuk bekerja dengan tanggung jawab yang setara dengan gaji mereka, namun kadangkala bekerja dalam perusahaan yang mempunyai tingkat perubahan suasana kerja yang tidak menentu dapat mempengaruhi kondisi mental pegawai yang tidak biasa akan perubahan menjadi stress dikarenakan beban tersebut.

Dan di dalam perusahaan tersebut perubahan beban kerja yang tidak menentu merupakan pekerjaan mereka setiap hari, tergantung akan lingkungan hidup sekitar atau permintaan masyarakat. Masalah yang dikerjakan oleh karyawan dalam perusahaan ini sangat beragam mulai dari permintaan untuk memotong batang pohon yang menjalar ke kabel listrik, masalah sampah sampah di sungai, bahkan sampai kejadian urgensi yang dapat membahayakan beberapa wilayah di kota manado seperti banjir. Dalam hal ini kompetensi setiap pekerja menjadi hal yang krusial dalam mengatasi masalah teknis seperti ini. Bekerja dalam suasana yang tidak menentu ini tidaklah mudah mengingat resiko yang ditanggung tidaklah pasti. Diatas semua itu para karyawan tetap berusaha melakukan pekerjaan mereka se-profesional mungkin, bekerja bersama dengan resiko yang ada.

Tujuan Penelitian

Tujuan dari Penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh:

1. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh beban kerja, kompetensi karyawan dan profesionalisme terhadap stress kerja.
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh beban kerja terhadap stress kerja.
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kompetensi karyawan terhadap stress kerja.
4. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh profesionalisme terhadap stress kerja.

Landasan Teori

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien juga membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat (Hasibuan, 2019).

Stres Kerja

Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan. (Asih, 2018).

Beban Kerja

Beban Kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau Pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. (Sunarso dan Kusdi, 2020).

Kompetensi Karyawan

Kompetensi adalah kinerja yang menghasilkan pencapaian tujuan yang utuh dan keadaan yang diinginkan. (Fauzi, 2019).

Profesionalisme

Profesionalisme merupakan sebuah sikap kerja professional yang tiada lain adalah perilaku karyawan yang mengacu pada kecakapan, keahlian, dan disiplin dalam bentuk komitmen dari para anggota suatu profesi yang mendasari tindakan atau aktifitas seseorang yang merupakan sikap dalam menekuni pekerjaan sesuai dengan bidang keahliannya yang dikuasai dengan melaksanakan aturan-aturan kode etik profesi yang berlaku dalam hubungannya dengan masyarakat untuk menghasilkan kerja yang terbaik. (Bayuaji, 2017).

Penelitian Terdahulu

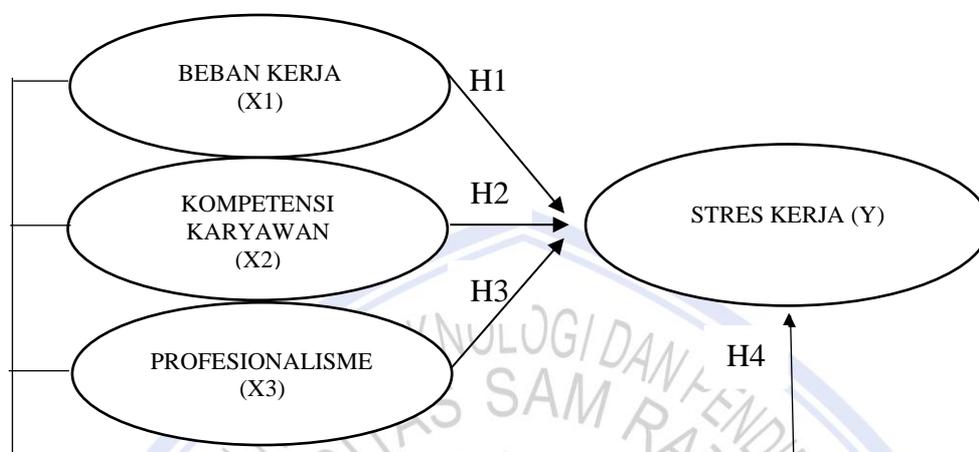
Penelitian Ahmad Muslikan (2022) bertujuan untuk mengetahui pengaruh work life balance, beban kerja dan konflik peran terhadap stres kerja pada Anggota Satuan Reserse Kriminal Polres Kerinci. Populasi penelitian ini adalah Sat Reskrim Polres Kerinci yang berjumlah 40 orang dengan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder dengan menggunakan sampling jenuh yaitu teknik pengambilan sampel dimana semua anggota populasi dijadikan sampel yang diperoleh dari Sat Reskrim Polres Kerinci meliputi jumlah anggota polisi, golongan pangkat dan kehadiran. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif dan asosiatif dengan penarikan kesimpulan menggunakan metode kuantitatif. Hasil penelitian secara parsial berpengaruh terhadap work-life balance terhadap stres kerja. Beban kerja tidak berpengaruh terhadap stres kerja. Konflik Peran tidak berpengaruh terhadap stres kerja dan secara simultan pengaruh Life Balance, Beban Kerja, dan Konflik Peran berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja pada anggota Satuan Reserse Kriminal Kerinci.

Penelitian Marbella (2020) bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh beban kerja, kompetensi dan lingkungan kerja terhadap stres kerja perawat di RS Mitra Medika Bondowoso. Populasi dari penelitian ini seluruh jumlah perawat sebanyak 77 orang. Pengambilan sampel dilakukan menggunakan non probability sampling dengan jenis purposive sampling sejumlah 35 orang. Metode analisis data yang digunakan yaitu regresi linier berganda dengan variabel bebas beban kerja, kompetensi, dan lingkungan kerja, variabel terikat stres kerja. Berdasarkan hasil penelitian “ada pengaruh positif dan signifikan beban kerja terhadap stres kerja pada perawat di RS Mitra Medika Bondowoso”. “ada pengaruh negative dan signifikan kompetensi terhadap stres kerja pada perawat di RS Mitra Medika bondowoso”. “ada pengaruh negative dan signifikan lingkungan kerja terhadap stres kerja pada perawat di RS Mitra Medika Bondowoso”. Kesimpulan yang dapat ditarik dari penelitian ini yakni beban kerja secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja, namun ada pengaruh negatif signifikan terhadap variabel kompetensi dan lingkungan kerja terhadap stres kerja.

Penelitian Utama, Tanty, Tony (2022) bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh work family conflict, profesionalisme kerja dan penggunaan media sosial terhadap stres kerja karyawan PT. Artha Java Poly pada saat Work From Home. Penelitian ini menggunakan pendekatan secara kuantitatif. Teknik pengambilan sampel yang digunakan yaitu teknik sampel jenuh dengan populasi dan sampel yang dipakaikdalam penelitian ini yaitu berjumlah 75 orang karyawan PT Artha Java Poly. Metode analisis data yang digunakan adalah model regresi

linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel work family conflict berpengaruh signifikan terhadap stres kerja karyawan, variabel profesionalisme kerja berpengaruh signifikan terhadap stres kerja karyawan, penggunaan media sosial berpengaruh signifikan terhadap stres kerja karyawan dan secara simultan variabel work family conflict, variabel profesionalisme kerja dan variabel penggunaan media sosial berpengaruh signifikan terhadap stres kerja karyawan PT. Artha Java PoIy pada saat work from home.

Model Penelitian



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Sumber : Olahan Data 2023

H1: Beban Kerja berpengaruh terhadap Stres Kerja

H2: Kompetensi Karyawan berpengaruh terhadap Stres Kerja

H3: Profesionalisme berpengaruh terhadap Stres Kerja

H4: Beban Kerja, Kompetensi Karyawan dan Profesionalisme berpengaruh terhadap Stres Kerja

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dikarenakan tujuan penulis ingin mengetahui seberapa besar pengaruh Beban kerja (X1), Kompetensi karyawan (X2), dan Profesionalisme terhadap efeknya pada stress kerja (Y). Menurut Sugiyono (2018) data kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan positivistic (data konkrit), data penelitian berupa angka-angka yang akan diukur menggunakan statistik sebagai alat uji penghitungan, berkaitan dengan masalah yang diteliti untuk menghasilkan suatu kesimpulan.

Populasi, Sampel, dan Teknik Sampling

Sampel adalah sebagian dari populasi sampel yang diambil sebagai sumber data dan dapat mewakili seluruh populasi. Dalam penelitian ini metode sampel yang digunakan adalah sampel jenuh. Menurut sugiyono (2019) metode sampel jenuh adalah teknik pemilihan sampel apabila semua anggota populasi dijadikan sampel. Dimana semua populasi dalam penelitian ini dijadikan sampel yaitu 52 orang.

Jenis dan Sumber Data

Jenis data dalam penelitian ini adalah data primer yang dilakukan berdasarkan metode pengumpulan data kuisisioner dan interview. Dalam pelaksanaannya, data primer diperoleh dari objek penelitian berdasarkan kuisisioner yang diberikan dan wawancara yang dilakukan.

Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuisisioner dimana kuisisioner tersebut terdapat beberapa pernyataan yang akan dijawab oleh responden. Dan setiap variabel akan diukur menggunakan skala likert.

Teknik analisis data**Uji Validitas**

Menurut Sugiyono (2018) uji validitas adalah hasil penelitian yang valid bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data instrumen yang valid dan reliabel.

Uji Reabilitas

Menurut Ghozali (2018) uji reliabilitas dimaksudkan untuk mengukur suatu kuisioner yang merupakan indikator dari variabel. Reliabilitas diukur dengan uji statistik Cronbach Alpha (α). Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha $> 0,60$.

Uji Asumsi Klasik

Untuk mendapatkan hasil yang akurat pada analisis regresi berganda maka peneliti melakukan pengujian asumsi klasik agar hasil yang diperoleh merupakan persamaan regresi yang konsisten, memiliki sifat tidak bias dan memiliki ketepatan waktu.

Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2016) uji normalitas adalah sebuah uji yang dilakukan dengan tujuan untuk menilai sebaran data pada kelompok data atau variabel, apakah sebaran data tersebut berdistribusi normal ataukah tidak. Uji normalisasi berguna untuk menentukan data yang telah dikumpulkan, berdistribusi normal atau diambil dari populasi normal.

Uji Heteroskedastitas

Menurut Ghozali (2021) uji heteroskedastisitas memiliki tujuan untuk menguji dalam model regresi linier apakah terjadi ketidaksamaan varian dari residual dari pengamatan satu ke pengamatan lainnya. Jika varian dari residual satu pengamatan lain tetap maka disebut dengan homoskedastisitas dan jika berbeda maka disebut dengan heteroskedastisitas.

Uji Multikolinearitas

Menurut Santoso (2019) uji Multikolinearitas adalah uji yang dilakukan untuk memastikan apakah dalam suatu model regresi terdapat korelasi antara variabel independen atau bebas.

Analisis Linier Berganda

Analisis Regresi Linear Berganda adalah alat untuk menganalisis pengaruh dari perubahan variabel independen terhadap dependen baik secara sendiri-sendiri maupun secara bersama-sama, maka digunakan Multiple Regression atau sering disebut dengan regresi linear berganda. Analisis regresi digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terganggunanya (Y). Adapun bentuk persamaan regresi linear berganda yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut: $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_nX_n + e$

Persamaan : $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$

Keterangan :

Y = Stres kerja

a = Konstanta

b = Koefisien regresi

X₁ = Beban kerja

X₂ = Kompetensi karyawan

X₃ = Profesionalisme

e = nilai error

Uji Hipotesis**Uji F (Simultan)**

Uji F dilakukan untuk mengetahui adanya pengaruh secara simultan atau bersama-sama variabel independen (X₁, X₂, dan X₃) terhadap variabel dependen (Y). Pengujian dilakukan dengan cara membandingkan angka taraf signifikan hasil perhitungan dengan taraf signifikan 0,05 (5%) dengan kriteria sebagai berikut:

1. Jika Sig $> 0,05$ maka H₀ diterima dan H_a di tolak, yang berarti suatu faktor X tidak memiliki pengaruh terhadap faktor Y.

2. Jika $\text{Sig} < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a di terima, yang berarti suatu faktor X memiliki pengaruh terhadap faktor Y.

Uji t (Parsial)

Uji parsial dengan uji t bertujuan menganalisis besarnya pengaruh masing-masing perubahan independen secara individual (parsial) terhadap perubahan dependen. Kriteria pengambilan keputusan adalah jika:

1. Membandingkan nilai signifikansi dengan nilai probabilitas 0,05. H_0 akan diterima jika nilai signifikansi $>$ dari 0,05. Sebaliknya, H_a akan diterima jika nilai signifikansi lebih kecil $<$ 0,05.
2. H_a akan diterima jika nilai $T_{hitung} > T_{tabel}$. Sebaliknya, H_0 akan diterima jika nilai $T_{hitung} < T_{tabel}$.

Korelasi Berganda (R) dan Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien korelasi (R) digunakan untuk mengukur kuat tidaknya hubungan antar variabel-variabel independen.

Koefisien determinasi (R²) ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen dalam menjelaskan secara komprehensif terhadap variabel dependen.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Uji Validitas

Tabel 1. Uji Validitas Kuesioner

Variabel	Item	Korelasi Pearson (r)	Signifikansi (Sig.)	Keterangan
Stres Kerja. Y	Y1	.862	<.001	Valid
	Y2	.817	<.001	Valid
	Y3	.806	<.001	Valid
	Y4	.848	<.001	Valid
	Y5	.876	<.001	Valid
Beban Kerja. X1	X1.1	.846	<.001	Valid
	X1.2	.859	<.001	Valid
	X1.3	.872	<.001	Valid
Kompetensi Karyawan. X2	X2.1	.589	<.001	Valid
	X2.2	.758	<.001	Valid
	X2.3	.815	<.001	Valid
	X2.4	.850	<.001	Valid
	X2.5	.697	<.001	Valid
Profesionalisme. X3	X3.1	.737	<.001	Valid
	X3.2	.757	<.001	Valid
	X3.3	.722	<.001	Valid
	X3.4	.644	<.001	Valid
	X3.5	.743	<.001	Valid
	X3.6	.732	<.001	Valid

Sumber: Hasil olah data spss v.26 (2023)

Hasil perhitungan berdasarkan tabel 1 memberikan penjelasan secara terperinci tentang valid atau tidaknya kuesioner penulis. Validitas dapat dilihat dengan melihat besaran probabilitas dari hasil pengolahan data. Jika nilai probabilitas (sig.) lebih kecil dari 0,05 (Alpha) maka pernyataan kuesioner valid, dan jika lebih besar maka pernyataan kuesioner tidak valid. Pada tabel 1 di atas menunjukkan bahwa semua item yang dianalisis sudah valid, karena nilai Signifikansi (Sig.) lebih rendah dari 0,05.

Uji Reabilitas

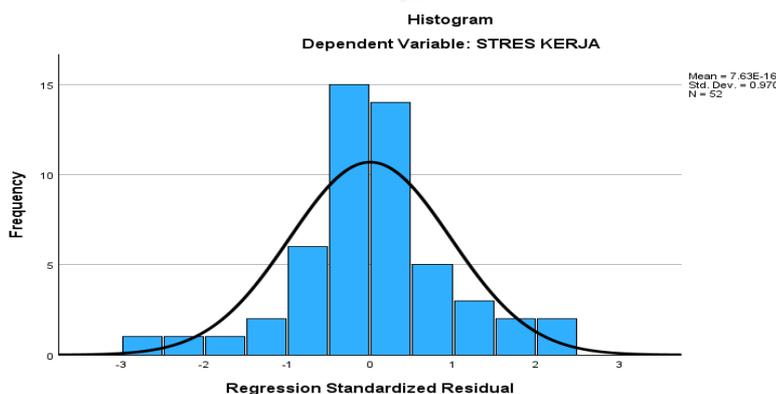
Tabel 2. Uji Reabilitas Kuesioner

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Stres Kerja Y	.892	Reliabel
Beban Kerja X1	.816	Reliabel
Kompetensi Karyawan X2	.789	Reliabel
Profesionalisme X3	.806	Reliabel

Sumber: Hasil olah data spss v.26 (2023)

Berdasarkan hasil penelitian pada tabel 2 maka diketahui bahwa item-item pengukur variabel dari kuesioner yang digunakan adalah reliabel, karena data menunjukkan bahwa Cronbach's Alpha dari masing-masing variabel Y (.892), X1 (.816), X2 (.789) dan X3 (.806) memiliki nilai diatas 0,6.

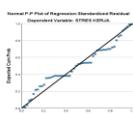
Uji Normalitas



Gambar 2. Grafik Histogram

Sumber: Hasil olah data spss v.26 (2023)

Dilihat dari grafik histogram pada gambar 2 diatas, data terlihat normal dan dapat diamati bentuk histogramnya, jika menyerupai bentuk lonceng kurva normal. Dari grafik histogram diatas dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal karena menyerupai bentuk lonceng.



Gambar 3. Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Sumber: Hasil olah data spss v.26 (2023)

Berdasarkan gambar 3 diatas, dapat dilihat bahwa data atau titik menyebar disekitar dan mengikuti arah garis diagonal, sehingga dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

Tabel 3. Uji Kolmogrov-Smirnov
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		52
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.17420953
Most Extreme Differences	Absolute	.138
	Positive	.114
	Negative	-.138
Test Statistic		.138
Asymp. Sig. (2-tailed)		.014 ^c

a. Test distribution is Normal.

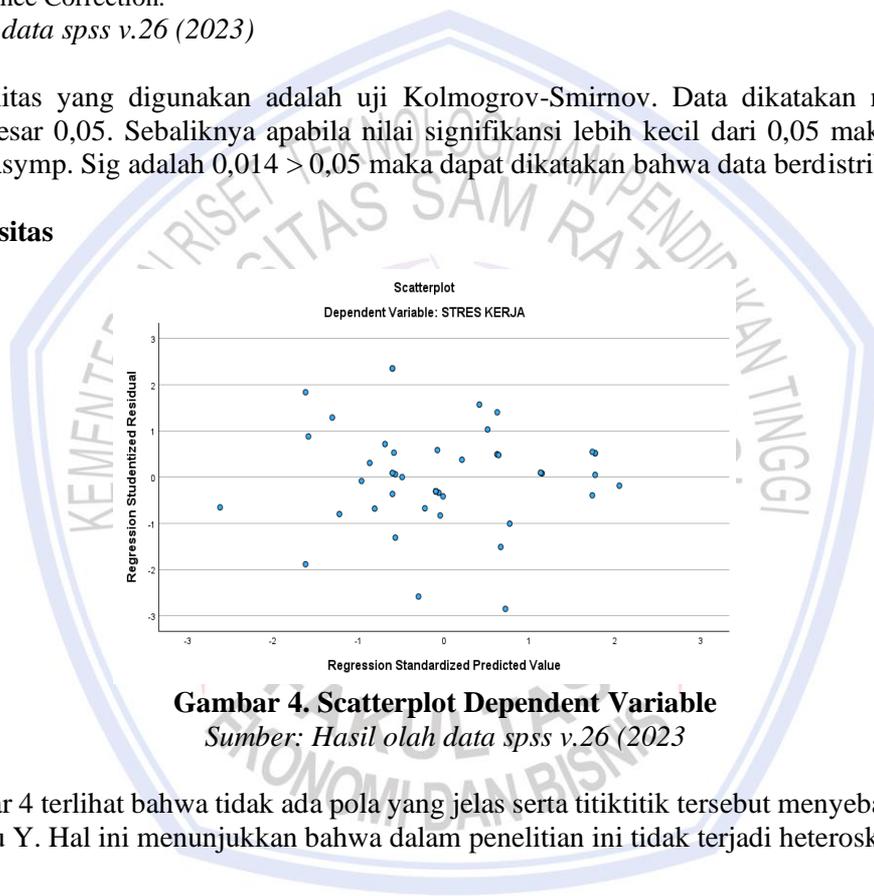
b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Hasil olah data spss v.26 (2023)

Uji Normalitas yang digunakan adalah uji Kolmogrov-Smirnov. Data dikatakan normal, apabila nilai signifikansi lebih besar 0,05. Sebaliknya apabila nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka data tidak normal. Dikarenakan nilai Asymp. Sig adalah $0,014 > 0,05$ maka dapat dikatakan bahwa data berdistribusi normal.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 4. Scatterplot Dependent Variable

Sumber: Hasil olah data spss v.26 (2023)

Berdasarkan Gambar 4 terlihat bahwa tidak ada pola yang jelas serta titik-titik tersebut menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini menunjukkan bahwa dalam penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas

Uji Multikolinearitas

Tabel 4. Uji Multikolinariatas

		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	8.062	3.134		2.573	.013		
	Beban Kerja	-.654	.411	-.332	-1.592	.118	.294	3.406
	Kompetensi Karyawan	-.029	.198	-.024	-.145	.885	.470	2.129
	Profesionalisme	.877	.204	.877	4.291	<.001	.306	3.269

a. Dependent Variable: STRES KERJA

Sumber: Hasil olah data spss v.26 (2023)

Melihat hasil pada Tabel 4 hasil perhitungan Tolerance menunjukkan bahwa variabel independen memiliki nilai Tolerance lebih dari 0,1 dengan nilai Tolerance variabel independen yaitu Beban Kerja 0.294, Kompetensi Karyawan 0.470, Profesionalisme 0.306 Sementara itu, hasil perhitungan nilai Variance Inflation Factor (VIF) dari variabel independen juga menunjukkan hal serupa yaitu tidak adanya nilai VIF lebih dari 10, dimana masing-masing rasio mempunyai nilai yaitu Beban Kerja 3.406, Kompetensi Karyawan 2.129, Profesionalisme 3.265. berdasarkan hasil perhitungan nilai Tolerance dan VIF dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel independen dalam model regresi.

Pengujian Regresi Linier Berganda

Tabel 5. Regresi Linear Berganda

		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Tolerance	VIF
Model	B	Std. Error	Beta					
1	(Constant)	8.062	3.134		2.573	.013		
	Beban Kerja	-.654	.411	-.332	-1.592	.118	.294	3.406
	Kompetensi Karyawan	-.029	.198	-.024	-.145	.885	.470	2.129
	Profesionalisme	.877	.204	.877	4.291	<.001	.306	3.269

a. Dependent Variable: STRES KERJA

Berdasarkan Tabel 5 dapat dinyatakan dalam bentuk persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 8.062 + -0.654 X_1 + -0.029 X_2 + 0.877 X_3.$$

Dari persamaan diatas dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

1. Konstanta dari persamaan regresi linier berganda pada tabel 4.7 adalah 8.062 dan bertanda positif, hal ini menjelaskan jika Beban Kerja, Kompetensi Karyawan dan Profesionalisme nilainya adalah 0 (nol), maka Stres Kerja adalah sebesar 8.062.
2. Koefisien regresi untuk variabel Beban Kerja adalah sebesar -0.654 dan bertanda negatif, hal ini menjelaskan bahwa setiap perubahan sebesar satu satuan pada Beban Kerja sementara Kompetensi Karyawan dan Profesionalisme diasumsikan tetap, maka besarnya Stres Kerja akan mengalami penurunan sebesar 0.654.
3. Koefisien regresi untuk variabel Kompetensi Karyawan adalah sebesar -0.029 dan bertanda negatif, hal ini menjelaskan bahwa setiap perubahan sebesar satu satuan pada Kompetensi Karyawan sementara Beban Kerja dan Profesionalisme diasumsikan sama, maka besarnya Stres Kerja akan mengalami penurunan sebesar 0.029.
4. Nilai koefisien regresi Profesionalisme sebesar 0.877 dan bertanda positif, hal ini menjelaskan bahwa setiap perubahan sebesar satu satuan pada Profesionalisme sementara Beban Kerja dan Kompetensi Karyawan diasumsikan sama, maka besarnya Stres Kerja akan mengalami perubahan yakni kenaikan sebesar 0.877.

Uji Hipotesis

Uji F (Uji Simultan)

Tabel 6. Uji F (Simultan)

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	151.683	3	50.561	10.067	<.001 ^b
	Residual	241.087	48	5.023		
	Total	392.769	52			

a. Dependent Variable: STRES KERJA

b. Predictors: (Constant), PROFESIONALISME, KOMPETENSI KARYAWAN, BEBAN KERJA

Sumber: Hasil olah data spss v.26 (2023)

Berdasarkan hasil pada Tabel 6 diketahui nilai signifikansi (Sig.) untuk pengaruh secara simultan dari variabel-variabel independen (X1, X2 dan X3) terhadap variabel dependen (Y) adalah sebesar $0,001 < 0,05$ dan nilai F hitung 10,067 sehingga dapat disimpulkan bahwa H0 ditolak dan H4 diterima yang artinya Beban Kerja, Kompetensi Karyawan dan Profesionalisme berpengaruh positif dan signifikan terhadap Stres Kerja.

Uji t (Uji Parsial)**Tabel 7. Uji t (Uji Parsial)**

Model		Coefficients ^a					Collinearity Statistics		
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta					
1	(Constant)	8.062	3.134			2.573	.013		
	Beban Kerja	-.654	.411	-.332		-1.592	.118	.294	3.406
	Kompetensi Karyawan	-.029	.198	-.024		-.145	.885	.470	2.129
	Profesionalisme	.877	.204	.877		4.291	<.001	.306	3.269

a. Dependent Variable: STRES KERJA

Sumber: Hasil olah data spss v.26 (2023)

Berdasarkan Tabel 7 diatas hasil pengujian hipotesis secara parsial dapat dijelaskan seperti berikut :

1. Diketahui nilai signifikansi (Sig.) untuk pengaruh Beban Kerja (X1) terhadap Stres Kerja (Y) adalah sebesar $0,118 > 0,05$ dan nilai t hitung $-1,592$ sehingga dapat disimpulkan H0 diterima dan H1 ditolak yang berarti Beban Kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Stres Kerja.
2. Diketahui nilai signifikansi (Sig.) untuk pengaruh Kompetensi Karyawan (X2) terhadap Stres Kerja (Y) adalah sebesar $0,885 > 0,05$ dan nilai t hitung $-0,145$ sehingga dapat disimpulkan H0 diterima dan H2 ditolak yang berarti Kompetensi Karyawan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Stres Kerja
3. Diketahui nilai signifikansi (Sig.) untuk pengaruh Profesionalisme (X3) terhadap Stres Kerja (Y) adalah sebesar $0,001 < 0,05$ dan nilai t hitung $4,291$ sehingga dapat disimpulkan H0 ditolak dan H3 diterima yang berarti Profesionalisme berpengaruh positif dan signifikan terhadap Stres Kerja.

Koefisien Korelasi (R) dan Koefisien Determinasi (R²)**Tabel 8. Koefisien Korelasi (R) dan Koefisien Determinasi (R²)**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.621 ^a	.386	.348	2.24112

a. Predictors: (Constant), Profesionalisme, Kompetensi Karyawan, Beban Kerja

b. Dependent Variable : Stres Kerja

Sumber: Hasil olah data spss v.26 (2023)

Berdasarkan hasil dari Tabel 8 diketahui bahwa nilai Koefisien korelasi (R) adalah sebesar 0,621. Hal ini menunjukkan bahwa Beban Kerja, Kompetensi Karyawan dan Profesionalisme secara simultan mempunyai hubungan yang kuat. Nilai Koefisien Determinasi (R²) adalah sebesar 0,386 hal ini mempunyai arti bahwa Tingkat Stres Kerja di Dinas Lingkungan Hidup Kota Manado Dipengaruhi oleh faktor Beban Kerja (X1), Kompetensi Karyawan (X2) dan Profesionalisme (X3) Sebanyak 38,6%, sedangkan sisanya 61,4% dipengaruhi oleh faktor atau variabel-variabel lain yang tidak diteliti oleh peneliti dalam penelitian ini.

Pembahasan**Pengaruh Beban Kerja, Kompetensi Karyawan Dan Profesionalisme Terhadap Stres Kerja**

Berdasarkan hasil uji signifikansi F secara simultan dari variabel Beban Kerja (X1), Kompetensi Karyawan (X2) dan Profesionalisme (X3) terhadap Stres Kerja (Y) adalah sebesar 0.001 dimana nilai signifikansi < 0.05 , dan dengan nilai F hitung yaitu 10,067. Hal ini berarti koefisien variabel Beban Kerja, Kompetensi Karyawan dan Profesionalisme berpengaruh secara bersama-sama terhadap Stres Kerja sehingga hipotesis penelitian diterima. Dengan demikian H4 diterima atau Beban Kerja, Kompetensi Karyawan dan Profesionalisme berpengaruh positif dan signifikan terhadap Stres Kerja.

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja

Berdasarkan tabel 5 dapat disimpulkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap stres kerja. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan Winka, Caecilia (2021) yang menyatakan bahwa beban kerja sangat mempengaruhi stres kerja pegawai, dimana banyaknya pekerjaan dapat menguras tenaga baik secara fisik maupun kognitif. Namun hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Ahmad, Helmi (2022) yang menyatakan bahwa tingkat beban kerja yang baik akan dapat mengurangi tingkat stres kerja pada Anggota Sat Reskrip Polres Kerinci, atau Beban Kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Stres Kerja. Dengan demikian H1 ditolak atau Beban Kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Stres Kerja.

Pengaruh Kompetensi Karyawan Terhadap Stres Kerja

Berdasarkan tabel 5 dapat disimpulkan bahwa Kompetensi Karyawan berpengaruh negatif dan tidak signifikan dengan Stres Kerja. Hasil dari penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian Indira, Alicia (2021) yang menyatakan bahwa jika karyawan tidak memiliki kompetensi yang layak maka hal ini dapat menyebabkan stres kerja yang berlebihan karena mereka tidak dapat menyelesaikan tugas-tugas yang ada, namun hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Relita (2020) yang menyatakan bahwa semakin tinggi kompetensi yang dimiliki seorang perawat maka semakin rendah tingkat stres yang akan dialaminya. Dengan demikian H2 ditolak atau Kompetensi Karyawan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Stres Kerja.

Pengaruh Profesionalisme Terhadap Stres Kerja

Berdasarkan tabel 5 dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara Profesionalisme dengan Stres Kerja. Hasil dari penelitian ini sejalan dengan penelitian Utama, Tanty, Tony (2022) yang menyatakan bahwa Profesionalisme kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Stres Kerja. Dimana semakin tinggi tingkat profesionalisme kerja karyawan dapat meningkatkan stres kerja mereka juga, hal tersebut dapat terjadi karena karyawan akan selalu fokus pada pekerjaannya dan hanya sedikit waktu yang digunakan untuk kegiatan yang lain. Dengan demikian hipotesis penelitian sejalan dengan penelitian di atas dan H3 diterima atau Profesionalisme berpengaruh positif dan signifikan terhadap Stres Kerja.

PENUTUP

Kesimpulan

Dari hasil analisa data sebagaimana telah dikemukakan sebelum maka dapat disimpulkan:

1. Secara keseluruhan Beban Kerja, Kompetensi Karyawan dan Profesionalisme berpengaruh positif dan secara simultan terhadap Stres Kerja di Dinas Lingkungan Hidup Kota Manado. Hal ini menunjukkan pentingnya faktor-faktor tersebut dalam menurunkan tingkat stres kerja pegawai yang bekerja dalam instansi ini.
2. Beban Kerja secara parsial berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Stres Kerja di Dinas Lingkungan Hidup Kota Manado. Hal ini mempunyai arti beban kerja yang berlebihan memotivasi para pegawai untuk menggapai tujuan mereka dan hal tersebutlah yang membuat stres kerja mereka turun.
3. Kompetensi Karyawan secara parsial berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Stres Kerja di Dinas Lingkungan Hidup Kota Manado. Hal ini mempunyai arti semakin tinggi kompetensi para pegawai maka mereka tidak akan mengalami kesulitan dalam pekerjaan, yang membuat stres kerja mereka turun.
4. Profesionalisme secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Stres Kerja di Dinas Lingkungan Hidup Kota Manado. Hal ini mempunyai arti tingkat profesionalisme yang tinggi dapat meningkatkan stres kerja pegawai dikarenakan pegawai terlalu fokus pada pekerjaan dan tidak menyisakan waktu untuk melakukan kegiatan lain

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, maka saran yang disampaikan dalam penelitian ini yaitu :

1. Dianjurkan kepada instansi untuk lebih memperhatikan hubungan kesehatan kerja dengan kesehatan pribadi para pegawai dengan tujuan untuk menurunkan tingkat stres kerja yang terjadi akibat sikap profesionalisme pegawai yang terlalu ketat.
2. Diharapkan bagi peneliti selanjutnya dapat meneliti dengan studi kasus yang sama ataupun berbeda dengan wilayah lain di luar wilayah peneliti ini serta dapat menambahkan variabel yang sudah ada.

DAFTAR PUSTAKA

- Muslikan, A., Ali, H. (2022). Effect Work Life Balance, Workload And Role Conflict On Work Stress For Members Of Kerinci Police Criminal Investigation. *Indonesian Management Research Journal (JRMI) Vol 4, No 3*. <https://jurnal.pascabangkinang.ac.id/index.php/jrmi/article/view/145>. Diakses pada 7 Juli 2023
- Asih, G. Y., Widhiastuti, H., Dewi, R. (2018). *Stres Kerja*. Semarang: Semarang University Press
- Halawa, S. J., Ndraha, A. B., Telaumbanua Y. (2017). Dinamika Perubahan Profesionalisme Pegawai Sebagai Bentuk Adaptasi Sistem Kerja Baru Di Tempat Usaha Di Kota Gunungsitoli (Studi Perbandingan Sistem Kerja Antara Alfamidi/Franchise Mart dan City Mart/Indomaret). *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi Vol. 10 No. 4*. <https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/emba/article/view/43997/40250>. Diakses pada 1 Mei 2023
- Fauzi, A. (2019). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Biro Pemerintahan Dan Kerjasama Sekretariat Daerah Profinsi Jawa Barat. *Politicon : Jurnal Ilmu Politik Vol. 1 No. 1*. <https://journal.uinsgd.ac.id/index.php/politicon/article/view/5367>. Diakses pada 1 Mei
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25 Edisi ke-9*. Semarang: Universitas Diponegoro
- Hasibuan. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Edisi Revisi*. Semarang: PT. Bumi Aksara
- Info Asn. (2019). Peraturan Walikota Manado Nomor 47 Tahun 2016. <https://peraturan.infoasn.id/peraturan-walikota-manado-nomor-47-tahun-2016/>. Diakses pada 1 Mei 2023
- Marbella, R. A. (2020). Pengaruh Beban Kerja, Kompetensi, dan Lingkungan Kerja terhadap Stres Kerja pada Perawat di RS Mitra Medika Bondowoso. *Repository Universitas Jember*. <https://repository.unej.ac.id/handle/123456789/102817>. Diakses pada 7 Juli 2023
- Santoso, J. B. (2019). Pengaruh Kualitas Produk, Kualitas Pelayanan, Dan Harga Terhadap Kepuasan Dan Loyalitas Konsumen. *Jurnal Akuntansi Dan Manajemen Vol. 16 No. 1*. <https://ejournal.stei.ac.id/index.php/JAM/article/view/27> . Diakses pada 3 Mei 2023
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabet
- Syauqi, A., Abdurrahman, D., Frendika, R. (2020). Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada PT Putra Mustika Prima Bandung. *Prosiding Manajemen Vol. 6 No 1*. <https://karyailmiah.unisba.ac.id/index.php/manajemen/article/download/20128/pdf>. Diakses pada 1 Mei 2023
- Sunyoto, D. (2019). *Manajemen Perilaku & Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Eurika Media Aksara
- Dyatmika, S. W., Nursetianingsih, T. R., Wibowo, T. S. (2022). Pengaruh Work Family Conflict, Profesionalisme Kerja Dan Penggunaan Media Sosial Terhadap Stres Kerja Karyawan Pada Masa Work From Home. *Management & Accounting Expose Vol 5, No 2*. <http://jurnal.usahid.ac.id/index.php/accounting/article/view/881>. Diakses pada 28 Juli 2023