

Analisis Produktivitas Kerja Dan Tekanan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Finance Non Bank Di Bali (Studi Pada Prudential Anugrah Agency Sunset Point)

Ghozi Rofiif Muzhaffar¹, Putri Anggreni², Ni Putu Yuli Tresna Dewi³

^{1,2,3}Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahendradatta
ghozi.rofiif123@gmail.com¹, gekcay@gmail.com², dwidmengemudi01@gmail.com³

Abstract

Keywords:

Work Productivity,
Work Pressure,
Employee Performance

Insurance company is a non-bank financial institution that has a role that is not much different from a bank, which is engaged in services provided to the public in overcoming risks that occur in the future. Insurance is a solution that humans can use to prepare themselves if unwanted and detrimental risks occur, and is a form of risk control that is carried out by transferring risk from the insured to the insurer (known in the community as an insurance company), through an insurance agreement. Increased public awareness of the importance of insurance, causing the need for good cooperation between insurance companies, regulations and the insurance system, in order to further increase public confidence in the insurance company itself. The problem formulation and objectives in this research are to analyze the relationship between work productivity and work pressure on the performance of non-bank finance employees in Bali. The methods used in this research are survey research methods and descriptive verification research methods with a quantitative approach. The population in this study were 37 employees at the Prudential Anugrah Sunset Point Office. The sample used in this research was 37 respondents determined using the Saturated Sampling method. The data in this research was collected through observation, interviews, questionnaires and then tested using multiple linear regression analysis techniques. Based on the research results, it can be seen that work productivity has a positive effect on employee performance. Work pressure has a negative effect on employee performance. Work productivity and work pressure simultaneously influence employee performance. Looking at the research results, his concern is that Prudential Anugrah Sunset Point should be able to increase the productivity of its employees by implementing good company SOPs. All employees must

Abstrak

Perusahaan asuransi merupakan lembaga keuangan non bank yang mempunyai peranan yang tidak jauh berbeda dengan bank, yaitu bergerak dalam bidang layanan jasa yang diberikan kepada masyarakat. Asuransi merupakan solusi yang dapat dimanfaatkan manusia untuk mempersiapkan diri apabila risiko yang tidak disenangi dan merugikan terjadi, serta merupakan salah satu bentuk pengendalian atas risiko yang dilakukan dengan cara mengalihkan risiko dari pihak tertanggung ke pihak penanggung melalui suatu perjanjian asuransi. Meningkatnya kesadaran masyarakat mengenai pentingnya asuransi, menyebabkan perlunya kerja sama yang baik antara perusahaan asuransi, regulasi dan sistem perasuransian, agar

dapat semakin meningkatkan rasa percaya masyarakat terhadap perusahaan asuransi itu sendiri. Fokus penelitian ini untuk menganalisis hubungan Produktivitas Kerja Dan Tekanan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Finance Non Bank Di Bali. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian survei dan metode penelitian deskriptif verifikatif dengan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai pada Kantor Prudential Anugrah Sunset Point yang berjumlah 37 orang. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 37 responden yang ditentukan dengan metode Sampling Jenuh. Data dalam penelitian ini dikumpulkan melalui observasi, wawancara, kuesioner dan selanjutnya diuji menggunakan teknik analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Produktivitas kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Tekanan kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai. Produktivitas kerja dan tekanan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai. Melihat hasil penelitian, ke depannya Prudential Anugrah Sunset Point harus mampu meningkatkan produktivitas pegawainya dengan menjalankan SOP perusahaan yang baik. Seluruh pegawai harus dituntut untuk bisa bekerja dengan baik agar nantinya menghasilkan kinerja yang berkualitas

Corresponding Author:

Ghozi Rofiif Muzhaffar
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Mahendradatta
Email : ghozi.rofiif123@gmail.com

1. PENDAHULUAN

Sejak tahun 1972, sektor keuangan telah mengalami pertumbuhan signifikan. Fokus utama dari pertumbuhan ini adalah untuk mendorong kemajuan pasar modal dan memberikan dukungan keuangan kepada perusahaan-perusahaan ekonomi yang kurang kuat. Selain bank-bank, lembaga keuangan non-bank juga memiliki peran penting dalam menggerakkan ekonomi Indonesia. Kehadiran mereka memberikan manfaat yang besar kepada masyarakat luas dengan mempermudah berbagai kegiatan ekonomi. Keberadaan lembaga keuangan non-bank ini diresmikan melalui Surat Keputusan Menteri Keuangan RI No. KEP-38/MK/IV/1972, sehingga keamanan aktivitas mereka terjamin oleh hukum dan diakui oleh pemerintah.

Fokus utama Lembaga keuangan non-bank terletak pada mengumpulkan dana dari masyarakat melalui mekanisme tidak langsung melalui penerbitan surat berharga. Selain itu, lembaga ini berperan sebagai perantara untuk membantu nasabah dalam menjalankan berbagai transaksi keuangan, seperti transfer dana, jual-beli valuta asing, dan pembelian. Peran tambahan dari Lembaga keuangan non-bank meliputi antara lain, pemberian bantuan modal atau memberikan dukungan finansial kepada pengusaha. Institusi atau lembaga tersebut menawarkan beragam fasilitas pinjaman dari berbagai bank, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang. Keberadaan layanan ini efektif dalam membantu pengusaha mendapatkan modal untuk berbisnis. Selanjutnya menghimpun dana Masyarakat yaitu menghimpun dana dari publik melalui penerbitan instrumen keuangan, mencatat layanan penyimpanan dana, dan berbagai upaya lainnya. Dana yang terkumpul akan diberikan kepada sektor produktif, termasuk usaha kecil milik masyarakat. Berikutnya membantu likuidasi kas bisnis, selain memberi bantuan pada UMKM, lembaga keuangan yang bukan bank juga memberikan pinjaman kepada para pelaku usaha menengah agar perusahaan dapat menjaga likuiditas keuangan mereka.

Menjamin risiko finansial masyarakat adalah Lembaga keuangan non-bank juga memiliki peran dalam melindungi masyarakat dari risiko keuangan dengan mengawasi sektor-sektor perbankan lainnya. Dengan adanya lembaga keuangan non-bank sebagai penjamin risiko, masyarakat tidak perlu merasa cemas mengenai tindakan kejahatan di dunia perbankan, seperti penipuan dan kebocoran data, dan juga menjadi perantara transaksi, presensi lembaga keuangan non-bank memberikan kontribusi signifikan bagi perusahaan di Indonesia dalam memperoleh dana kredit baik dari dalam maupun luar negeri. Pasalnya, salah satu peranan utama lembaga keuangan non-bank adalah sebagai perantara yang menghubungkan antara para penyedia

modal dan pengusaha yang memerlukan pendanaan. Yang terakhir adalah mendirikan usaha bidang keuangan, Lembaga finansial tanpa status atau non bank diberikan kewenangan untuk memulai inisiatif usaha di sektor keuangan, asalkan mendapat persetujuan dari Menteri Keuangan. Biasanya, langkah ini dilakukan sebagai respons terhadap tantangan finansial yang ada atau untuk memberikan dukungan kepada masyarakat dalam urusan keuangan.

Menurut Erlina, Hesti, dan Ilham (2022) menyatakan bahwa perusahaan asuransi adalah lembaga keuangan di luar sektor perbankan yang memiliki peran serupa dengan bank, yaitu melakukan aktivitas di dalam sektor layanan jasa, memberikan pelayanan kepada masyarakat untuk mengatasi risiko yang mungkin terjadi di waktu yang akan datang. Menurut Sumiyati (2017) asuransi merupakan opsi yang bisa dimanfaatkan oleh individu untuk persiapan menghadapi kemungkinan terjadinya risiko merugikan. Ini juga merupakan bentuk pengendalian risiko yang dilakukan dengan mengalihkan risiko dari bertanggung kepada penanggung melalui perjanjian asuransi. Peningkatan kesadaran akan pentingnya asuransi mengakibatkan kebutuhan akan kolaborasi yang efektif antara perusahaan asuransi, regulasi, dan sistem perasuransian, dengan tujuan memperkuat kepercayaan terhadap perusahaan asuransi itu sendiri.

Salah satu perusahaan jasa yang bergerak dalam bidang asuransi adalah seperti PT. Prudential Life Assurance (Prudential Indonesia). Perusahaan asuransi ini seperti yang dikutip dalam halaman resminya menyatakan bahwa “PT. Prudential Life Assurance (Prudential Indonesia) merupakan bagian dari Prudential plc, sebuah grup perusahaan jasa keuangan terkemuka di Inggris. Sebagai bagian dari grup yang berpengalaman lebih dari 175 tahun di industri asuransi jiwa. PT. Prudential Life Assurance (Prudential Indonesia) didirikan pada 1995 menyediakan asuransi jiwa dan kesehatan serta manajemen aset, dengan berfokus di Asia dan Afrika. Dengan menggabungkan pengalaman internasional Prudential di bidang asuransi jiwa dengan pengetahuan tata cara bisnis lokal, Prudential Indonesia memiliki komitmen untuk mengembangkan bisnisnya di Indonesia. Prudential Indonesia telah menjadi pemimpin pasar untuk produk yang dikaitkan dengan investasi sejak lebih dari 20 tahun lalu. Menjadi perusahaan jasa keuangan ritel terbaik di Indonesia, melampaui pengharapan para nasabah, tenaga pemasaran, staf dan pemegang saham dengan memberikan pelayanan sempurna, produk berkualitas, tenaga pemasaran profesional yang berkomitmen tinggi serta menghasilkan pendapatan investasi yang menguntungkan. Sebagai bagian yang tidak terpisahkan dari misi PT Prudential Indonesia Life Assurance memiliki empat pilar, yaitu fondasi yang merupakan dasar berdiri dan berkembangnya perusahaan serta yang membedakannya dengan perusahaan-perusahaan lain” (Prudential, 2022). Salah satunya adalah Prudential Anugerah Agency Sunset Point merupakan bagian dari beberapa cabang Prudential yang ada di Bali, kantornya beralamat di Sunset Point Shopping Centre, Jalan Sunset Road No. 88-99, Kerobokan, Kabupaten Badung, Bali 80361. Berikut merupakan daftar nama pegawai beserta jabatan yang ada di Prudential Anugerah Sunset Point Bali.

Produktivitas kerja dan kinerja pegawai memiliki hubungan yang erat. Produktivitas kerja mengacu pada efisiensi dan efektivitas pegawai dalam mencapai tujuan pekerjaan mereka, sedangkan kinerja pegawai mencerminkan hasil akhir dari kerja yang dilakukan. Ada beberapa hubungan antara produktivitas kerja dan kinerja pegawai, antara lain adalah Produktivitas yang tinggi dapat meningkatkan kinerja pegawai, Ketika pegawai mencapai tingkat produktivitas yang tinggi, mereka cenderung menghasilkan lebih banyak dalam waktu yang sama. Hasil ini dapat berdampak positif pada kinerja mereka, seperti mencapai target penjualan, meningkatkan kualitas produk atau layanan, atau memenuhi tenggat waktu yang ditetapkan. Hubungan antara tekanan kerja dan kinerja pegawai dapat kompleks dan dapat bervariasi tergantung pada sejumlah faktor. Berikut adalah beberapa aspek yang perlu ditimbang dalam memahami hubungan antara tekanan kerja dan kinerja pegawai, ada beberapa di antaranya tingkat operasional tekanan kerja bisa diartikan tekanan kerja yang terlalu rendah dapat mengakibatkan kurangnya motivasi dan kebosanan, sementara tekanan kerja yang terlalu tinggi dapat menyebabkan stres berlebihan dan pengaruh negatif terhadap kinerja. Oleh karena itu tingkat tekanan kerja yang tepat dan seimbang perlu diperhatikan untuk mendukung kinerja pegawai yang optimal.

Penting diingat bahwa setiap individu dapat merespons tekanan kerja dengan cara berbeda-beda. Beberapa pegawai mungkin dapat mengatasi tekanan kerja dengan baik dan tetap produktif, sementara ada pegawai yang lain mungkin lebih rentan terhadap dampak negatifnya. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan, khususnya pimpinan memahami kebutuhan individu dan memastikan adanya pendekatan yang baik untuk manajemen tekanan kerja dan kinerja pegawai. Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dibahas sebelumnya yaitu produktivitas kerja dan tekanan kerja terhadap kinerja pegawai, maka penulis kemudian tertarik untuk mengajukan penelitian sebagai tugas akhir berupa skripsi dengan judul ***“Analisis Produktivitas Kerja Dan Tekanan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Finance Non Bank Di Bali (Studi Pada Prudential Anugerah Agency Sunset Point)”***.

2. METODE PENELITIAN

Dalam penulisan jurnal ini penulis menggunakan dua metode yakni metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian survei dan metode penelitian deskriptif verifikatif dengan pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2019) metode survei merupakan suatu pendekatan penelitian kuantitatif yang dipergunakan guna memperoleh informasi mengenai peristiwa yang terjadi pada masa lampau ataupun saat ini. Informasi tersebut meliputi pandangan, opini, karakteristik, perilaku, serta hubungan antar variabel. Metode ini juga digunakan untuk menguji sejumlah hipotesis yang berkaitan dengan variabel sosial dan psikologis, dengan sampel diambil dari suatu populasi tertentu. Sedangkan metode deskriptif merujuk pada pendekatan yang digunakan untuk menjelaskan kondisi atau nilai dari satu atau beberapa variabel secara independen (Sugiyono, 2019:19). Kedua metode ini ditujukan untuk menjawab rumusan masalah yaitu apakah produktivitas kerja, apakah tekanan kerja dan apakah produktivitas kerja dan tekanan kerja dalam mempengaruhi kinerja pegawai di Kantor Prudential Anugrah Sunset Point.

Penelitian ini dilakukan di Kantor Prudential Anugrah Agency, Sunset Point Shopping Centre, Jl. Sunset Road Nomor 88 - 99, Kecamatan Kerobokan, Kabupaten Badung, Provinsi Bali dengan kode pos 80361. Metode yang digunakan oleh peneliti dalam mengumpulkan data yaitu menggunakan metode observasi dan kuesioner, Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik penyebaran kuesioner, melalui pendekatan ini, di mana peneliti menyebarluaskan serangkaian pertanyaan kepada staf Kantor Prudential Anugrah Sunset Point dengan menggunakan format skala likert. Sedangkan teknik pengumpulan data observasi dilakukan dengan cara mengamati secara langsung fenomena atau kejadian yang terjadi di tempat penelitian yaitu Kantor Prudential Anugrah Sunset Point. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai pada Kantor Prudential Anugrah Sunset Point yang berjumlah 37 orang. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 37 responden yang ditentukan dengan metode Sampling Jenuh. Data dalam penelitian ini dikumpulkan melalui observasi, kuesioner dan selanjutnya diuji menggunakan teknik analisis regresi linear berganda. Dalam penulisan jurnal ini penulis menggunakan konsep validitas dan reliabilitas bertujuan sebagai alat pengukur atau instrumen yang digunakan dalam mengumpulkan data. Sedangkan untuk analisis datanya penulis menggunakan Persamaan Regresi Berganda, Uji Asumsi Klasik yang di dalamnya ada Uji Normalitas, Uji Linearitas, Uji Multikolinearitas, Uji Heteroskedastisitas serta yang terakhir ada Uji Hipotesis yang di dalamnya termasuk dalam Koefisien Determinasi (R^2), Uji F (Simultan) serta Uji T (Persial).

3. PEMBAHASAN

Sejarah Singkat PT. Prudential Life Assurance (Prudential Indonesia)

Berdiri pada tahun 1995, PT. Prudential Life Assurance (Prudential Indonesia) merupakan bagian dari Prudential plc, sebuah kelompok perusahaan layanan keuangan ternama asal Inggris. Sebagai bagian dari konglomerasi yang memiliki pengalaman lebih dari 175 tahun di industri asuransi jiwa, serta dengan menggabungkan pengetahuan internasional Prudential dalam asuransi jiwa dengan pemahaman mendalam akan dinamika bisnis lokal, Prudential Indonesia berkomitmen untuk mengembangkan usahanya di Indonesia. Mereka menawarkan layanan asuransi jiwa, perlindungan kesehatan, dan manajemen aset, dengan fokus utama di wilayah Asia dan Afrika. Lebih dari 20 tahun terakhir, Prudential Indonesia telah menjadi pelaku utama dalam pasaran produk-produk yang terkait dengan investasi. Hingga tanggal 31 Desember 2022, markas besar Prudential Indonesia terletak di Jakarta, dan mereka memiliki 6 kantor pemasaran tambahan di Bandung, Semarang, Surabaya, Denpasar, Medan, dan Batam. Selain itu, terdapat 356 Kantor Pemasaran Mandiri (KPM) yang tersebar di seluruh Indonesia. Dengan dukungan dari lebih dari 150.000 Tenaga Pemasar yang memiliki lisensi resmi, Prudential Indonesia juga tunduk pada regulasi dan pengawasan dari Otoritas Jasa Keuangan (OJK).

Salah satunya adalah Prudential Anugrah Agency Sunset Point, didirikan pada 18 September 2000, merupakan bagian dari beberapa cabang Prudential yang ada di Bali, kantornya beralamat di Sunset Point Shopping Centre, Jalan Sunset Road No. 88-99, Kerobokan, Kabupaten Badung, Bali 80361. Melangkah dalam jejak waktu, Prudential Anugrah telah menorehkan perjalanan gemilang dalam sejarahnya. Sebagai pelopor di industri asuransi, Prudential telah menjadi pelindung mitra setia masyarakat Indonesia terutama di Bali selama bertahun-tahun. Dari titik awalnya hingga hari ini, Prudential Anugrah terus berinovasi dan bertransformasi, menghadirkan solusi-solusi keuangan yang relevan dan berdampak positif bagi kehidupan banyak orang. Sejarah Prudential sendiri adalah bukti komitmen dan dedikasi dalam membangun masa depan yang lebih aman dan Sejahtera bagi seluruh lapisan masyarakat.

Hasil Pengujian Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

No	Variabel	Item Pertanyaan	Koefisien Korelasi	Keterangan
1	Produktivitas Kerja (X ₁)	X1.1	0,826	Valid
		X1.2	0,836	Valid
		X1.3	0,897	Valid
		X1.4	0,858	Valid
		X1.5	0,906	Valid
		X1.6	0,867	Valid
		X1.7	0,942	Valid
		X1.8	0,909	Valid
		X1.9	0,835	Valid
		X1.10	0,659	Valid
		X1.11	0,696	Valid
		X1.12	0,737	Valid
2	Tekanan Kerja (X ₂)	X2.1	0,833	Valid
		X2.2	0,870	Valid
		X2.3	0,890	Valid
		X2.4	0,750	Valid
		X2.5	0,819	Valid
		X2.6	0,847	Valid
		X2.7	0,737	Valid
		X2.8	0,760	Valid
		X2.9	0,799	Valid
		X2.10	0,839	Valid
		X2.11	0,719	Valid
		X2.12	0,797	Valid
		X2.13	0,703	Valid
		X2.14	0,774	Valid
3	Kinerja Pegawai (Y)	Y1	0,873	Valid
		Y2	0,910	Valid
		Y3	0,858	Valid
		Y4	0,921	Valid
		Y5	0,873	Valid
		Y6	0,925	Valid
		Y7	0,899	Valid
		Y8	0,914	Valid
		Y9	0,875	Valid
		Y10	0,918	Valid
		Y11	0,473	Valid
		Y12	0,587	Valid

Berdasarkan hasil uji instrumen dengan penyebaran kuesioner pada 37 orang responden maka seperti pada tabel tersebut, dapat dilihat bahwa seluruh indikator variabel pada penelitian ini yaitu variabel Produktivitas Kerja dan Tekanan Kerja terhadap Kinerja Pegawai valid karena memiliki nilai koefisien korelasi lebih dari 0.30.

2. Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
1	Produktivitas Kerja (X ₁)	0,959	Reliabel
2	Tekanan Kerja (X ₂)	0,955	Reliabel
3	Kinerja Pegawai (Y)	0,962	Reliabel

Berdasarkan hasil uji reliabilitas instrumen pada Tabel tersebut, dapat dilihat instrumen-instrumen variabel pada penelitian ini yaitu variabel Produktivitas Kerja dan Tekanan Kerja terhadap Kinerja Pegawai ini dikatakan reliabel karena masing-masing variabel memiliki nilai *alpha* lebih besar dari 0.60.

Deskripsi Variabel Penelitian

1. Produktivitas Kerja (X_1)

Pernyataan	Jawaban					Jumlah Skor	Rata-rata Skor	Keterangan
	STS (1)	TS (2)	CS (3)	S (4)	SS (5)			
Hanya pegawai yang memiliki kemampuan teknis saja yang diperlukan perusahaan untuk melaksanakan tugas dengan efektif	0	4	9	16	8	139	3,76	Baik
Pegawai harus memiliki kemampuan untuk bekerja dalam individu maupun tim.	0	7	6	15	9	137	3,70	Baik
Pegawai mampu memiliki pemahaman yang jelas tentang tujuan dan target yang ingin dicapai	0	5	11	11	10	137	3,70	Baik
Pegawai secara aktif mencari cara untuk meningkatkan kualitas dan target pekerjaan.	0	2	10	12	13	147	3,97	Baik
Pegawai harus selalu merasa energik dan bersemangat saat bekerja.	0	4	9	11	13	144	3,89	Baik
Pegawai merasa termotivasi oleh lingkungan kerja yang positif dan mendukung.	0	2	11	14	10	143	3,86	Baik
Pegawai mencari mentor di luar lingkungan kerja yang dapat membantu dalam pengembangan diri	0	6	12	6	13	137	3,70	Baik
Berbagi pengetahuan dan keterampilan dengan rekan kerja untuk saling mendukung dalam pengembangan diri.	0	4	13	8	12	139	3,76	Baik
Harus berusaha dalam memenuhi standar kualitas yang ditetapkan oleh perusahaan	0	5	10	15	7	135	3,65	Baik
Pegawai harus selalu menerapkan proses	0	2	13	12	10	141	3,81	Baik

control mutu yang efektif dalam setiap pekerjaan								
Mencari solusi atau strategi baru yang dapat meningkatkan efisiensi dalam pekerjaan.	0	4	14	8	11	137	3,70	Baik
Menggunakan waktu dengan efisiensi saat menyelesaikan tugas – tugas pekerjaan.	0	3	11	13	10	141	3,81	Baik
Jumlah						1677	45,32	
Rata-Rata						139,75	3,78	Baik

Berdasarkan Tabel 4.6 diketahui persepsi responden mengenai variabel produktivitas kerja adalah baik dengan nilai rata-rata sebesar 3,78. Hal ini berarti bahwa pegawai pada Prudential Anugrah Sunset Point adalah baik. Item pernyataan yang memiliki rata-rata tertinggi dan terendah adalah sebagai berikut:

- 1) Pada variabel produktivitas kerja yang memiliki rata-rata tertinggi adalah pernyataan “Pegawai secara aktif mencari cara untuk meningkatkan kualitas dan target pekerjaan”, diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,97 yang masuk kriteria baik. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai pada Prudential Anugrah Sunset Point selalu berusaha meningkatkan kualitas kerjanya agar seluruh target perusahaan dapat tercapai.
- 2) Pada variabel produktivitas kerja pernyataan yang memiliki rata-rata terendah adalah pernyataan “Harus berusaha dalam memenuhi standar kualitas yang ditetapkan oleh perusahaan”, diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,67 yang masuk kriteria baik. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan kurang memperhatikan kualitas kerjanya karena mereka berfokus pada pencapaian target kerja saja.

2. Tekanan Kerja (X₂)

Pernyataan	Jawaban					Jumlah Skor	Rata-rata Skor	Keterangan
	STS (1)	TS (2)	CS (3)	S (4)	SS (5)			
Pegawai merasa terburu-buru karena memiliki banyak tugas yang harus diselesaikan dalam waktu yang terbatas.	0	8	10	11	8	130	3,51	Baik
Merasa bahwa waktu yang mendesak dalam pekerjaan pegawai sering mempengaruhi keseimbangan hidup dan pekerjaan.	0	4	8	13	12	144	3,89	Baik
Gaji yang tidak sebanding dengan tingkat Pendidikan, pengalaman dan keterampilan yang pegawai miliki.	0	3	9	11	14	147	3,97	Baik
Gaji pegawai tidak memadai untuk memenuhi kebutuhan hidup dan tanggungan finansial.	0	10	8	17	2	122	3,30	Cukup Baik

Pekerjaan pegawai membutuhkan ketahanan fisik yang tinggi atau bekerja dalam waktu yang lama tanpa istirahat.	0	0	10	17	10	148	4,00	Baik
Pekerjaan pegawai menggunakan alat atau peralatan yang berat dan sulit dioperasikan.	1	7	6	14	9	134	3,62	Baik
Pimpinan mempertahankan komunikasi terbuka dan transparan dalam menghadapi tekanan kerja	0	3	13	12	9	138	3,73	Baik
Pimpinan mendengarkan dan memperhatikan kebutuhan dan masalah yang timbul dalam menghadapi tekanan kerja.	0	4	16	8	9	133	3,59	Baik
Di tempat kerja sangat terbatas dalam mengatur prioritas atau mengatur jadwal kerja pegawai karena kurangnya otoritas.	0	3	12	13	9	139	3,76	Baik
Kurangnya otoritas menghambat kemampuan pegawai untuk mempengaruhi hasil dan keberhasilan pekerjaan.	0	4	14	7	12	138	3,73	Baik
Konflik kerja mempengaruhi hubungan tim di tempat kerja.	0	5	14	10	8	132	3,57	Baik
Konflik kerja juga berpengaruh pada permasalahan pribadi atau keluarga.	0	3	8	16	10	144	3,89	Baik
Merasa penting untuk mengatasi perbedaan nilai-nilai antara pegawai pimpinan untuk meningkatkan kesejahteraan dan kinerja di tempat kerja.	0	2	16	10	9	137	3,70	Baik
Merasa perbedaan nilai-nilai antara karyawan dan pimpinan dapat menghambat pertumbuhan dan kemajuan perusahaan.	0	2	13	12	10	141	3,81	Baik
Jumlah						1927	52,08	

Rata-Rata						137,6429	3,72	Baik
------------------	--	--	--	--	--	-----------------	-------------	-------------

Berdasarkan tersebut diketahui persepsi responden mengenai variabel tekanan kerja adalah baik atau dalam keadaan tinggi dengan nilai rata-rata sebesar 3,72. Hal ini berarti bahwa tekanan kerja yang ada pada Prudential Anugrah Sunset Point dirasa tinggi oleh para pegawai. Item pernyataan yang memiliki rata-rata tertinggi dan terendah adalah sebagai berikut:

- 1) Pada variabel tekanan kerja yang memiliki rata-rata tertinggi adalah pernyataan “Pekerjaan pegawai membutuhkan ketahanan fisik yang tinggi atau bekerja dalam waktu yang lama tanpa istirahat”, diperoleh nilai rata-rata sebesar 4,00 yang masuk kriteria baik. Pegawai pada Prudential Anugrah Sunset Point membutuhkan fisik yang fit saat bekerja agar bisa menghasilkan hasil kerja maksimal terutama saat akhir bulan karena minimnya waktu istirahat dan lembur akhir bulan untuk rekapitulasi pembukuan keuangan.
- 2) Pada variabel tekanan kerja pernyataan yang memiliki rata-rata terendah adalah pernyataan mengenai Gaji pegawai tidak memadai untuk memenuhi kebutuhan hidup dan tanggungan finansial diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,30 yang masuk kriteria cukup baik. Karyawan pada Prudential Anugrah Sunset Point merasa bahwa gaji yang diterima belum sesuai dengan tekanan kerja yang ada belum lagi besarnya gaji yang diterima pegawai disesuaikan dengan capaian target yang mampu dipenuhi pegawai.

3. Kinerja Pegawai (Y)

Pernyataan	Jawaban					Jumlah Skor	Rata-rata Skor	Keterangan
	STS (1)	TS (2)	CS (3)	S (4)	SS (5)			
Dalam perusahaan harus ada standar kualitas tinggi dalam pekerjaan.	0	3	9	14	11	144	3,89	Baik
Pegawai harus konsisten memberikan hasil yang berkualitas dalam tugas- tugas pekerjaan	0	5	10	10	12	140	3,78	Baik
Pegawai berusaha untuk meningkatkan kapasitas kerja dan menghasilkan lebih banyak dengan waktu yang sama.	0	3	9	14	11	144	3,89	Baik
Pegawai harus konsisten memenuhi atau melebihi target kuantitas kerja yang ditetapkan.	0	5	11	8	13	140	3,78	Baik
Menjaga sikap profesional dan berperilaku sesuai dengan kebijakan dan norma perusahaan	0	7	7	12	11	138	3,73	Baik
Pegawai harus memiliki etika kerja yang tinggi dan bertindak dengan integritas dalam	0	3	9	13	12	145	3,92	Baik

pekerjaan.								
Memahami pentingnya tanggung jawab pegawai dalam mencapai tujuan dan hasil yang diinginkan.	0	2	12	12	11	143	3,86	Baik
Pegawai bertanggung jawab terhadap kesalahan atau kegagalan yang terjadi dalam pekerjaan.	0	3	9	13	12	145	3,92	Baik
Menjaga komitmen terhadap jadwal kerja dan menghormati kehadiran rapat atau pertemuan.	0	11	7	11	8	127	3,43	Baik
Pegawai harus menjaga ketertiban dan kebersihan di tempat kerja.	0	3	12	8	14	144	3,89	Baik
Cepat beradaptasi diri dengan tempat kerja dapat meningkatkan kemampuan interpersonal yang baik untuk bekerja dalam tim maupun berkolaborasi dengan orang lain.	0	0	14	14	9	143	3,86	Baik
Pegawai harus memiliki kemampuan komunikasi yang baik untuk berinteraksi dengan rekan kerja, atasan dan pelanggan.	0	3	12	15	7	137	3,70	Baik
Jumlah						1690	45,68	
Rata – Rata						140,8333	3,81	Baik

Berdasarkan Tabel tersebut diketahui persepsi responden mengenai variabel kinerja pegawai adalah baik dengan nilai rata-rata sebesar 3,81. Hal ini berarti bahwa pegawai pada Prudential Anugrah Sunset Point memiliki kinerja yang baik. Item pernyataan yang memiliki rata-rata tertinggi dan terendah adalah sebagai berikut:

- 1) Pada variabel kinerja pegawai yang memiliki rata-rata tertinggi adalah pernyataan tentang Pegawai bertanggung jawab terhadap kesalahan atau kegagalan yang terjadi dalam pekerjaan, diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,92 yang masuk kriteria baik. Pegawai pada Prudential Anugrah Sunset Point memiliki rasa tanggung jawab atas hasil kerja mereka terutama apabila terjadi kesalahan.
- 2) Pada variabel kinerja pegawai pernyataan yang memiliki rata-rata terendah adalah pernyataan “Menjaga komitmen terhadap jadwal kerja dan menghormati kehadiran rapat atau pertemuan”, diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,43 yang masuk kriteria baik. Pegawai pada Prudential Anugrah Sunset Point masih sering absen jika ada rapat kerja.

3.1 Pengaruh Produktivitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Dari hasil penelitian diketahui adanya pengaruh positif produktivitas kerja terhadap kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan dengan nilai $t_{hitung} = 2,764$ lebih besar dibandingkan dengan nilai $t_{tabel} = \pm 1,690$ dan nilai sig 0.009 lebih kecil bila di bandingkan dengan nilai $\alpha = 0.05$, sehingga berada pada daerah penolakan H_0 . Dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima. Ini berarti bahwa secara statistik untuk uji satu sisi pada taraf kepercayaan (α) = 5%, secara parsial produktivitas kerja (X_1) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Y). Artinya jika terjadi peningkatan pada variabel produktivitas kerja (X_1) maka akan meningkatkan kinerja pegawai (Y).

Hasil tersebut menjelaskan bahwa semakin tinggi produktivitas kerja pegawai maka akan meningkatkan kinerja pegawai. Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Amsal, Hendriani, dan Saputra (2014) menyatakan bahwa produktivitas kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

3.2 Pengaruh Tekanan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Dari hasil penelitian diketahui adanya pengaruh negatif tekanan kerja terhadap kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan dengan nilai $t_{hitung} = -7,989$ dibandingkan dengan nilai $t_{tabel} = \pm 1,690$ dan nilai sig 0.000 bila di bandingkan dengan nilai $\alpha = 0.05$, maka ternyata nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} , dan nilai sig lebih kecil dari nilai α , sehingga berada pada daerah penolakan H_0 . Dengan demikian H_0 ditolak dan H_2 diterima. Ini berarti bahwa secara statistik untuk uji satu sisi pada taraf kepercayaan (α) = 5%, secara parsial tekanan kerja (X_2) berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai (Y). Artinya jika terjadi peningkatan pada variabel tekanan kerja (X_2) maka akan menurunkan kinerja pegawai (Y). Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa tekanan kerja (X_2) berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai (Y) teruji kebenarannya.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa, apabila terjadi peningkatan pada variabel tekanan kerja akan menurunkan kinerja pegawai. Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan Febryana (2017) oleh tekanan kerja (X_2) berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai menyatakan bahwa tekanan kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai.

3. Pengaruh Produktivitas Kerja dan Tekanan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Dari hasil penelitian diketahui adanya pengaruh signifikan antara produktivitas kerja dan tekanan kerja terhadap kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan dengan nilai F_{tabel} sebesar 3.28 dan nilai F_{hitung} sebesar 163,019, sehingga jika dibandingkan nilai F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} dan F_{hitung} berada pada daerah penolakan H_0 maka H_3 diterima. Ini berarti bahwa produktivitas kerja dan tekanan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan tabel hasil uji koefisien determinasi yang ditunjukkan dari nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,906. hal ini berarti 90,6% variasi variabel kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variasi dari kedua variabel produktivitas kerja dan tekanan kerja. Sedangkan sisanya ($100\% - 90,6\% = 9,4\%$) dijelaskan oleh sebab-sebab lain di luar model penelitian. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa produktivitas kerja dan tekanan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai teruji kebenarannya.

Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ni Luh Sri Widani (2018) menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh positif terhadap semangat kerja karyawan.

4. KESIMPULAN DAN SARAN/REKOMENDASI

4.1 Kesimpulan

Pertama, Produktivitas kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Artinya jika terjadi peningkatan pada variabel produktivitas kerja maka akan meningkatkan kinerja pegawai. *Kedua*, Tekanan kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai. Artinya jika terjadi peningkatan pada variabel tekanan kerja maka akan menurunkan kinerja pegawai. *Ketiga*, Produktivitas kerja dan tekanan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai. Artinya jika terjadi peningkatan pada variabel produktivitas kerja dan tekanan kerja maka akan berpengaruh pada kinerja pegawai.

4.2 Saran/Rekomendasi

Pertama, dari pernyataan mengenai produktivitas kerja yang memiliki rata-rata terendah adalah pernyataan mengenai Harus berusaha dalam memenuhi standar kualitas yang ditetapkan oleh perusahaan. Melihat hasil penelitian, ke depannya Prudential Anugrah Sunset Point harus mampu meningkatkan produktivitas pegawainya dengan menjalankan SOP perusahaan yang baik. Seluruh pegawai harus dituntut untuk bisa bekerja dengan baik agar nantinya menghasilkan kinerja yang berkualitas. *Kedua*, dari pernyataan

mengenai tekanan kerja yang memiliki rata-rata terendah adalah pernyataan mengenai Gaji pegawai tidak memadai untuk memenuhi kebutuhan hidup dan tanggungan finansial. Melihat hasil penelitian, Prudential Anugrah Sunset Point ke depannya harus mampu memperhatikan besaran gaji yang diberikan kepada pegawai. Pastikan besarnya gaji sesuai dengan beban kerja yang dipikul pegawai hal ini dapat membangkitkan motivasi pegawai dalam bekerja sehingga menghasilkan kinerja yang berkualitas. *Ketiga*, dari pernyataan mengenai kinerja pegawai yang memiliki rata-rata terendah adalah pernyataan Menjaga komitmen terhadap jadwal kerja dan menghormati kehadiran rapat atau pertemuan. Dari hasil penelitian, Prudential Anugrah Sunset Point ke depannya harus memberlakukan sanksi tegas kepada para pegawai yang kurang disiplin sehingga nantinya setiap ada agenda rapat para pegawai tidak bolos. *Keempat*, bagi peneliti selanjutnya, agar dapat meneliti dan mengkaji lebih dalam faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai selain produktivitas kerja dan tekanan kerja. Agar nantinya dapat mengetahui tindakan apa yang harus dilakukan oleh Prudential Anugrah Sunset Point untuk meningkatkan kinerja pegawainya.

REFERENSI

- Afrianti, F. (2019). *Analisis Faktor Yang Mempengaruhi. Permintaan Asuransi Prulink. Syariah (Studi Kasus Pru. Spirit Mk-5 Makassar)*. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Nobel Indonesia Makasar.
- Anshari, H., & Lubis, F. A. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dalam Membangun Kinerja Agen Asuransi Di Kantor Pemasaran Mandiri (Kpm) Prestasi Agency Pt. Prudential Life Assurance Medan. *Juremi: Jurnal Riset Ekonomi*, 1(6).
- Arikunto, S. (2012). *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Candrawardhani, S. (2023). Produktivitas Kerja: Pengertian, Faktor, dan Cara Mengukurnya. Retrieved from kitalulus.com website: <https://www.kitalulus.com/bisnis/meningkatkan-produktivitas-kerja>
- Djazuli, H & Janwari, Y. (2002). *Lembaga-Lembaga Perekonomian Umat*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Erlina, Hesti, Y., & Ilham, M. (2022). Proses Penyelesaian Sengketa Gugatan Klaim Asuransi Jiwa Pt. Ajb Bumi Putera (Studi Putusan Nomor 170/PDT.G/2020/PN.TJK). *Case Law*, 4. <https://doi.org/10.25157/caselaw.v4i1.2687>
- Herfieqo, M. R., & Santoso, B. (2022). Pengaruh Produktivitas Kerja, Perilaku Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Lapangan di PT Uler Raya Indonesia. *Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 5(6), 2731–2745. <https://doi.org/10.47467/reslaj.v5i6.2570>.
- Moleong, L. J. (2017). *Metode Penelitian Kualitatif, cetakan ke-36*. Bandung: PT. Remaja Rosadakarya.
- Parera, A. (2022). *Perlindungan Hukum Bagi Pemegang Polis Akibat Wanprestasi Terkait Dengan Perjanjian Baku Dalam Polis Asuransi Jiwa*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Prudential. (2022). Tentang Prudential Indonesia. Retrieved from www.prudential.co.id website: <https://www.prudential.co.id/Id/about-Prudential-Indonesia/>
- Ramdayani, A. (2017). *Pengaruh Tekanan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Bri Syariah Kota Palopo)*. Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palopo.
- Samsea, P. Z. (2018). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Asuransi Prudential Syariah Kediri*. Institut Agama Islam Negeri Kediri.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sumiyati. (2017). Praktik Asuransi Dengan Sistem Multi Level Marketing Berdasarkan Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2014 Tentang Perasuransian. *Jurnal Bina Mulia Hukum*, 1(2). <https://doi.org/DOI:10.23920/jbmh.v1n2.9>
- Yusuf, B. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah*. Jakarta: Rajawali Pers.