

Dampak Stres Dan Tekanan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dialami Oleh Karyawan Di Dalam Lingkungan Kerja Asuransi Pan Pacific

Michael A Usmany¹, Nurwulan Kusuma Dewi², Nova Rima³

^{1,2,3} Universitas Mitra Bangsa

Corresponding Author: dmnmahasiswa@gmail.com

Published: Agust , 2025

ABSTRACT

Pan Pacific Insurance which operates in the fields of health insurance, home insurance, work insurance, car insurance provides a high service commitment to customers and stakeholders through innovative and solution products, of course this service will require employees to work very well in serving customers, so that It could be that it will put employees under great pressure at work. This research aims to determine the impact of work stress and pressure on employee performance experienced by employees in the Pan Pacific Insurance work environment. This research uses quantitative methods. The results of the research show (1) Based on the test results, it is known that Work Pressure (X1) has a calculated t value (1.884) > t table (0.157), or it can also be seen from the significance value of $0.00 < \alpha = 0.05$, from these calculations, it can be concluded that work pressure has a significant influence on employee performance experienced by employees in insurance and Pacific work environments, (2) Based on the results, it shows that the variable (X2) has a calculated t value of (0.555) > t table (0.157), or it can also be seen from the significance value of $0.002 < \alpha = 0.05$, from these calculations, it can be concluded that job satisfaction has a significant influence on employee performance experienced by employees in insurance and pacifist work environments; (3) The impact of stress experienced by employees in the insurance and Pacific work environment can have a significant effect on their well-being and performance. Excessive stress can lead to decreased productivity, increased absenteeism rates, and even potentially impact employees' mental and physical health.

Keywords: Job Stress, Work Pressure, Employee Performance

© The Author(s). 2021 Open Access This article is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License, which permits use, sharing, adaptation, distribution and reproduction in any medium or format, as long as you give appropriate credit to the original author(s) and the source, provide a link to the Creative Commons licence, and indicate if changes were made. The images or other third party material in this article are included in the article's Creative Commons licence, unless indicated otherwise in a credit line to the material. To view a copy of this licence, visit <http://creativecommons.org/licenses/by/4.0>

PE N DAHUL UAN

Di era Digitalisasi sekarang ini persaingan bisnis sangatlah ketat, tentu hal itu memaksa karyawan untuk berfikir inovatif dan produktif, sehingga tidak sedikit mereka yang mendapatkan beban kerja berat bukan malah produktif malah cenderung pasif, hal ini di latar belakang oleh rasa stres akibat tekanan pekerjaanya. Tercatat melalui databoks ada 36,6% pekerja dari total jumlah 744 responden yang mengalami stres karena beban pekerjaanya (katada.co.id). Tidak cukup hanya itu melalui halaman detik.com yang mengutip Survei Cigna International Health tahun 2023 terdapat hampir 12.000 pekerja di seluruh dunia dengan rata-rata umur 18-24 mengalami stres karena tekanan kerja (detik.com).

Ini artinya permasalahan terkait tekanan kerja karyawan perlu diatasi dengan baik. sehingga tidak menjadi ancaman serius bagi para karyawan. Karena menurut detik Health tekanan kerja ini tidak hanya menyebabkan seseorang menjadi stres saja namun bisa menyebabkan stroke. Karena sebagaimana di jelaskan oleh Dingli Xu peneliti dari Southern Medical University Guangzou China menjelaskan bahwa akibat dari tekanan kerja yang tinggi karyawan akan mengalami stres dan menjadikan mereka selera makan bahkan memakan makanan yang buruk, sehingga potensi mereka kena stroke 22% lebih tinggi dari pada yang tidak

stres (Healthdetik.com).

Permasalahan ini harusnya tidak didiamkan saja karena sumber daya manusia menjadi sektor terpenting dalam sebuah perusahaan, sebagaimana sari (2012) mengatakan bahwa SDM merupakan aset utama perusahaan yang harus diperhitungkan kesejahteraannya. Karena kesejahteraan tidak hanya bernilai dari gaji yang diterima saja tapi juga dari pengelolaan tekanan pekerjaan dari manajemen. Pengelolaan tekanan pekerjaan itu berguna untuk mengelola tingkat kestresan kerja. Karena sebagaimana mangkunagara (2015:157) mengatakan bahwa stres kerja merupakan perasaan yang tertekan yang dialami oleh karyawan dalam menghadapi pekerjaan, maka dengan mengelola pekerjaan dengan baik karyawan akan dapat mengatasi stres sehingga tidak mengakibatkan tekanan secara psikologis dan mental.

Pengelolaan pekerjaan merupakan salah satu bidang dari manajemen sumber daya manusia (MSDM) yang bertugas untuk pengendalian, pelaksanaan dan pengorganisasian sumber daya manusia. Agar produktifitas tetap terjaga sehingga output perusahaan tetap meningkat. Selain itu tujuan MSDM juga memastikan bahwa perusahaan mampu mencapai keberhasilan kerja sama dan mendapat kontribusi aktif dari karyawan (Mangkuprawira, 2007:41).

Selain hal tersebut menurut Hasibuan (2013:41) menjelaskan beberapa fungsi manajemen sumber daya manusia yakni pertama, Planning atau perencanaan; dalam tahap ini MSDM merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien supaya sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Kedua, pengorganisasian yakni menyusun organisasi dan mendesainnya dan hubungan dengan tugas-tugas yang harus di kerjakan oleh karyawan. Ketiga, pengintegrasian yakni kegiatan yang mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan supaya terciptanya kerjasama yang serasi dan menguntungkan.

Meskipun begitu masih banyak perusahaan yang dengan sengaja menelantarkan karyawannya dengan beban kerja yang berat dan tekanan kerja yang besar. Lihat saja bagaimana banyak perusahaan asuransi salah satunya Bumiputera, melalui penjelasan dari Fitriana (2021:501) yang menjelaskan bahwa asuransi tersebut menargetkan karyawannya yang sebagai agen untuk mendapatkan SP (surat permintaan) paling tidak berjumlah 60 SP setiap bulannya jika tidak karyawan akan di evaluasi dan akan di pecat. Sedangkan dalam penelitian ini menjelaskan bahwa beban kerja yang membuat stres juga di terima karyawan dari PT Asuransi Jiwa Sequis Life yang

mentargetkan bagi karyawan barunya enam nasabah setiap bulannya. Padahal dalam merekrut nasabah masih sulit sekali meyakinkan mereka agar melakukan asuransi, selain itu adanya persaingan dari perusahaan lain membuat sulitnya merekrut nasabah, alhasil stres karyawan semakin bertambah. Hal inilah yang tidak jauh beda dialami oleh karyawan Asuransi pan Pasific, asuransi yang bergerak di bidang asuransi kesehatan, asuransi rumah, asuransi kerja, asuransi mobil ini memiliki komitmen yang tinggi dalam pelayanan kepada masyarakat, hal ini terlihat dari misi perusahaan yakni memberikan komitmen pelayanan yang tinggi kepada nasabah dan stakholder melalui produk yang inovatif dan solutif, tentunya dalam pelayanan tersebut akan menuntut karyawan bekerja dengan sangat baik dalam melayani nasabah, sehingga bisa jadi akan membuat karyawan memiliki tekanan yang besar dalam bekerja.

Hal ini terbukti dari hasil observasi awal peneliti menunjukkan bahwa 25% karyawan Asuransi Pan Pacific merasakan tekanan yang tinggi dalam menerima beban kerja berupa pelayanan kepada nasabah. Dan terdapat 15% karyawan yang stres untuk mendapatkan target marketing nasabah asuransi. Ini semua menjadi awal permasalahan yang harus segera di selesaikan. Sehingga inilah alasan peneliti membahas dampak stres dan tekanan kerja di Asuransi Pan Pacific yang di nilai penting untuk di bahas guna meringankan rasa stres karyawan yang diakibatkan oleh tekanan kinerjanya.

Tentunya ketika karyawan mendapat tekanan kerja yang besar akan mempengaruhi kinerja produktifitasnya. Hal ini sebagaimana pendapat Nataria dan Dedi (2018) menjelaskan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun dalam hasil penelitian lain milik Areros dan Rumawas (2018) menjelaskan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Ini artinya ada Gab theory (kesenjangan antara temuan dan penelitian) sehingga dalam hal ini skripsi peneliti berposisi sebagai penguat penjelasan Aeros dan Rumawas yang menjelaskan bahwa terdapat pengaruh negatif akibat stres dan tekanan kerja.

Hal ini bukan tanpa alasan, mengingat stres kerja bisa membuat seseorang tidak nyaman dengan keadaanya, lingkungannya bahkan keluarganya. Hal ini di akibatkan beban psikologi seseorang yang berpengaruh ke sikap dan tindakan seseorang (Julvia,2016:55). Sehingga jelas akan ada dampak yang negatif terkait tekanan kerja seorang karyawan.

Maka melalui latar belakang permasalahan yang telah di uraikan di atas, peneliti akan meneliti penelitian dengan judul Dampak Stres Dan Tekanan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dialami Oleh Karyawan Di Dalam Lingkungan Kerja Asuransi Pan Pacific

ME TODE P E N E L I T I A N

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif merupakan jenis penelitian yang sistematis, terencana, dan terstruktur dengan jelas dari awal hingga pembuatan desain penelitian. Menurut Sugiyono (2015:31), metode kuantitatif didasarkan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data dilakukan dengan instrumen penelitian, dan analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian verifikasi, yaitu penelitian yang bertujuan untuk menguji teori atau hasil penelitian sebelumnya, serta metode explanatory yang bertujuan untuk menganalisis hubungan antar variabel yang menjelaskan fenomena tertentu. Skala pengukuran yang digunakan adalah skala Likert, dengan metode pengumpulan data melalui observasi, wawancara, kuesioner, dan dokumentasi. Teknik analisis data meliputi regresi linier berganda, uji asumsi klasik, dan uji hipotesis dengan bantuan program SPSS.

Penelitian ini menggunakan metode survei di mana responden diberikan pertanyaan dalam bentuk angket atau kuesioner. Dengan demikian, sumber data adalah data primer yang diambil langsung dari sampel dan dikumpulkan secara langsung

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tekanan kerja terhadap kinerja karyawan yang dialami oleh karyawan di dalam lingkungan kerja Asuransi Pan pacific, Berdasarkan hasil uji dikehui bahwa (X1) memiliki nilai t hitung (1,884) $> t$ tabel (0,157), atau juga dapat dilihat dari nilai signifikansinya sebesar $0,00 < \alpha = 0,05$, dari perhitungan tersebut, dapat disimpulkan bahwa X1 memiliki pengaruh signifikan Y. Pengaruh pekerjaan terhadap kinerja karyawan di lingkungan kerja Asuransi PanPasifik adalah topik yang menarik untuk dibahas. Dalam konteks ini, pekerjaan yang diberikan kepada karyawan dapat memengaruhi secara langsung kinerja mereka. Pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan dan minat karyawan cenderung meningkatkan motivasi dan kinerja.

Dampak stres yang dialami oleh karyawan dalam lingkungan kerja asuransi pan pacific, Dampak stres yang dialami oleh karyawan dalam lingkungan kerja Asuransi Pan Pacific dapat berpengaruh signifikan terhadap kesejahteraan dan kinerja mereka. Stres yang berlebihan dapat menyebabkan penurunan produktivitas, peningkatan tingkat absensi, dan bahkan berpotensi memengaruhi kesehatan mental dan fisik karyawan.

Dalam lingkungan kerja Asuransi Pan Pacific di mana tekanan kerja mungkin tinggi, penting bagi manajemen untuk memperhatikan kesejahteraan karyawan dan mengimplementasikan program- program kesehatan mental serta strategi untuk mengelola stres. Dengan demikian, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan mendukung, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kesejahteraan dan kinerja karyawan.

KE SIMPUL AN

Berdasarkan hasil uji dikehui bahwa Tekanan Kerja (X1) memiliki nilai t hitung (1,884) $> t$ tabel (0,157), atau juga dapat dilihat dari nilai signifikansinya sebesar $0,00 < \alpha = 0,05$, dari perhitungan tersebut, dapat disimpulkan bahwa Tekanan Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yang dialami oleh karyawan di dalam lingkungan kerja Asuransi Pan pacific

Berdasarkan hasil menunjukkan bahwa variabel (X2) memiliki nilai t hitung (0,555) $> t$ tabel (0,157), atau juga dapat dilihat dari nilai signifikansinya sebesar $0,002 < \alpha = 0,05$, dari perhitungan tersebut, dapat disimpulkan bahwa Kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yang dialami oleh karyawan di dalam lingkungan kerja Asuransi Pan pacific

Dampak stres yang dialami oleh karyawan dalam lingkungan kerja Asuransi Pan Pacific dapat berpengaruh signifikan terhadap kesejahteraan dan kinerja mereka. Stres yang berlebihan dapat menyebabkan penurunan produktivitas, peningkatan tingkat absensi, dan bahkan berpotensi memengaruhi kesehatan mental dan fisik karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adhari, I. Z. (2021). Optimalisasi Kinerja Karyawan Menggunakan Pendekatan Knowledge Management & Motivasi Kerja. CV. Penerbit Qaira Media.
- Akdon, R., & Riduwan. (2010). Rumus dan Data Dalam Analisis Data Statistika. Bandung: Alfabeta.
- Alwisol. (2019). Psikologi Kepribadian. Malang: UMM.
- Amalia, A. (2019). Analisis Burnout Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bosowa Berlian Motor Di Kota Makassar (Universitas Bosowa Makassar).
- Anshori Muslich, & Sri Iswati, 2019, Metodologi Penelitian Kuantitatif, Surabaya: Airlangga University Press.
- Asih, G. Y., Widhiastuti, H., & Dewi, R. (2018). Stres Kerja (1st ed.). Semarang: Semarang University Press.
- Balqist, J., Ramdan, A. M., & Nurmala, R. (2023). Dampak Tekanan Pekerjaan dan Lingkungan Kerja Toxic Terhadap Kinerja Karyawan. PE RFORMANCE : Jurnal Bisnis & Akuntansi, 13(2), 50-61.
- Bariyah, A. K. (2022). Pencegahan Depresi Remaja Melalui Revitalisasi Pendidikan Keluarga (Institut PTIQ Jakarta).
- Cristine, J. (2016). Pengaruh Stres Kerja dan Konflik Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis, 16(1).
- Damanik, M. (2021). Artikel Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Remunerasi Terhadap Budaya Kerja Dan Peningkatan Kinerja Pegawai Di Lingkungandirektorat Jenderal Pajak Kpp Pratama Pematang Siantar. Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial, 2(1), 194–212. <https://doi.org/10.38035/jmpis.v2i1.441>.
- Ekhsan, M., & Septian, B. (2021). Pengaruh stres kerja, konflik kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. MASTER: Jurnal Manajemen Strategik Kewirausahaan, 1(1), 11-18.
- Ghozali, I. (2016). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- <https://databoks.katadata.co.id/datapublish/2023/06/09/kurang-diakui-hingga-beban-kerja-berlebih-ini-alasan-warga-tak-bahagia-dengan-pekerjaannya>
- <https://health.detik.com/berita-detikhealth/d-3045966/waspada-stroke-rentan-menyerang-pekerja-dengan-beban-stres-tinggi>
- <https://www.detik.com/edu/detikpedia/d-6575433/dari-gaji-hingga-tekanan-atasan-gen-z-jadi-kaum-paling-stres-di-tempat-kerja>
- Iresa, A. R. (2015). Pengaruh Konflik Kerja dan Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Malang). Jurnal Administrasi Bisnis, 23(1).

- Mangkunegara, A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkuprawira, S., & Hubeis, A. V. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: Penerbit Ghalia Indonesia.
- Mocheriono. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Mulyadi, M. (2014). *Metode Penelitian Praktis: Kuantitatif dan Kualitatif*. Jakarta: Public Institute.
- Nisa, F. K. (2021). *Gambaran Stres Kerja Guru Sekolah Dasar Dikecamatan Kalinyamatan Kabupaten Jepara Jawa Tengah Pada Masa Pandemi Covid-19 Tahun 2021*.
- Oktafiana, W., Dafinci, et al. (2019). Studi Tentang Stres Kerja Yang Berdampak Pada Kinerja Karyawan. *Manager Review*, 32–51.
- Pohan, S. A. (2021). Pengaruh Musik Pengiring Kerja Terhadap Stres Kerja Pada Karyawan Supermarket Di Kota Medan.
- Purwanto, S., & Djami, D. (2011). *Statistika untuk Ekonomi dan Keuangan Modern*. Jakarta: Karya Salemba Empat.
- Saputri, A. N., & Rachman, A. N. (2022). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan PT. Telkom Indonesia Witel Solo. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 15(1), 9–23.
- Sari, A. W. (2022). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kesejahteraan Psikologis: Dukungan Sosial Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(2), 597–606.
- Steven, H. J., & Prasetyo, A. P. (2020). Pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Penelitian Ipteks*, 5(1), 78-88.
- Sugiarti, E. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Dewangga Publishing.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D (Cetakan ke-22)*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Tahir, M. (2018). Pengaruh tekanan kerja (stres) dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan di pt sinar pandawa medan. *JRMB (Jurnal Riset Manajemen & Bisnis)*, 3(1).
- Usnawati, U., Ahiruddin, A., & Mirnasari, T. (2019). Pengaruh Tekanan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv. Trimulya Di Bandar Lampung. *Jurnal Manajemen Mandiri Saburai (JMMS)*, 3(04), 41-48.
- Valendra, Y., Agung, S., & Firdaus, M. A. (2019). Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Manager: Jurnal Ilmu Manajemen*, 2(4), 514-526.
- Wartono, T. (2017). Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 4(2), 41-55.
- Yazid, Y. (2006). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Loyalitas. *Sinergi*, 8(2), 113–127. <https://doi.org/10.20885/sinergi.vol8.iss2.art5>.