

PENGARUH STRES KERJA DAN DUKUNGAN SOSIAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR DESA BONTOSUNGGU, KECAMATAN BAJENG, KABUPATEN GOWA

Endang^{1*}, Hartini², Muhdiar³

Fakultas Ekonomi, Universitas Patompo^{1,2,3}

Email: endangsonda53730@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Stres Kerja dan Dukungan Sosial terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Desa Bontosunggu, Kecamatan Bajeng, Kabupaten Gowa. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jumlah sampel sebanyak 35 responden yang ditentukan menggunakan teknik sampling jenuh. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan regresi linear berganda dengan bantuan SPSS versi 29. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Stres Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai dengan nilai signifikansi sebesar $0,143 > 0,05$. Sebaliknya, Dukungan Sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai dengan nilai signifikansi sebesar $0,007 < 0,05$. Secara simultan, Stres Kerja dan Dukungan Sosial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai dengan nilai signifikan sebesar $0,016 < 0,05$. Nilai koefisien determinasi R^2 sebesar 0,228 menunjukkan bahwa kedua variabel mampu menjelaskan Kinerja Pegawai sebesar 28,8%. Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa Dukungan Sosial berperan penting dalam meningkatkan Kinerja Pegawai, sedangkan Stres Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Kata Kunci: Stres Kerja, Dukungan Sosial, Kinerja Pegawai

ABSTRACT

This study aims to determine the influence of work stress and social support on employee performance at the Bontosunggu Village Office, Bajeng District, Gowa Regency. The study employs a quantitative approach with a sample of 35 respondents selected using the saturated sampling technique. Data were collected via questionnaires and analyzed using multiple linear regression with the aid of SPSS version 29. The results indicate that work stress does not have a significant effect on employee performance (significance value of $0.143 > 0.05$). Conversely, social support has a positive and significant effect on employee performance (significance value of $0.007 < 0.05$). Simultaneously, work stress and social support significantly influence employee performance (significance value of $0.016 < 0.05$). The coefficient of determination (R^2) value of 0.228 indicates that these two variables explain 28.8% of the variance in employee performance. Based on the findings, it can be concluded that social support plays a crucial role in enhancing employee performance, whereas work stress does not significantly affect it.

Keywords: Work Stress, Social Support, Employee Performance

PENDAHULUAN

Kinerja pegawai pemerintah desa memegang peranan krusial sebagai garda terdepan dalam penyelenggaraan pelayanan publik, administrasi, pembangunan, dan pemberdayaan masyarakat. Sebagai unit pemerintahan terdekat dengan warga, pegawai desa dituntut bekerja secara profesional, tanggap, dan akurat dalam merespons dinamika kebutuhan masyarakat yang kian meningkat. Namun, upaya optimalisasi kinerja ini kerap menghadapi tantangan internal organisasi, terutama terkait kondisi psikologis dan dinamika lingkungan kerja yang menuntut efisiensi tinggi di tengah berbagai keterbatasan.

Salah satu tantangan utama yang dihadapi aparatur desa adalah stres kerja yang bersumber dari ketidakseimbangan antara tuntutan tugas dan kapasitas individu. Berdasarkan observasi awal di Kantor Desa Bontosunggu, Kecamatan Bajeng, Kabupaten Gowa pada tahun 2024, teridentifikasi indikasi beban kerja tinggi di mana 65% pegawai merasa terbebani oleh tingginya volume administrasi kependudukan, serta 58% pegawai kerap bekerja lembur untuk menuntaskan laporan berkala. Tingginya tekanan kerja dan keterbatasan fasilitas administratif ini memicu kelelahan fisik maupun penurunan konsentrasi yang berpotensi menurunkan produktivitas kerja secara menyeluruh.

Selain tekanan kerja, aspek relasional berupa dukungan sosial memegang peranan strategis dalam memoderasi tekanan dan menjaga stabilitas kinerja aparatur. Data lapangan di Kantor Desa Bontosunggu menunjukkan bahwa dimensi dukungan sosial belum terbentuk secara optimal; hanya 42% pegawai yang merasa memperoleh arahan memadai dari atasan, sementara kolaborasi lintas rekan kerja belum terjalin secara maksimal. Ketiadaan sistem pendukung yang solid ini membatasi ruang bagi pegawai untuk berbagi beban kerja dan mencari solusi bersama atas kendala pelayanan sehari-hari.

Kondisi empiris tersebut secara nyata berimplikasi pada kualitas layanan publik, seperti ketepatan waktu penyelesaian berkas administrasi dan ketelitian penerbitan dokumen kependudukan. Ketegangan kerja yang tidak dimitigasi oleh dukungan sosial yang adekuat berisiko menurunkan keramahan layanan, memperpanjang durasi pelayanan, hingga mengikis kepuasan dan kepercayaan masyarakat terhadap aparatur desa. Oleh karena itu, pengelolaan faktor psikologis dan sosial menjadi prasyarat penting dalam memelihara profesionalisme aparatur pemerintah desa. Keterkaitan antara stres kerja dan dukungan sosial terhadap performa pegawai didukung oleh studi empiris terdahulu, di mana stres kerja terbukti berpengaruh negatif terhadap kinerja, sedangkan dukungan sosial berkontribusi positif dalam memperkuat motivasi dan komitmen kerja. Mengingat urgensi peningkatan kualitas pelayanan publik di tingkat desa yang bersinggungan langsung dengan masyarakat, pengujian empiris yang komprehensif menjadi sangat relevan. Bertolak dari urgensi tersebut, penelitian ini difokuskan untuk menganalisis pengaruh stres kerja dan dukungan sosial terhadap kinerja pegawai di Kantor Desa Bontosunggu, Kecamatan Bajeng, Kabupaten Gowa.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain asosiatif kausal yang bertujuan untuk menguji dan membuktikan pengaruh sebab-akibat antarvariabel secara empiris, sistematis, dan terukur. Fokus telaah diarahkan pada pengujian pengaruh stres kerja dan dukungan sosial, baik secara parsial maupun simultan, terhadap kinerja pegawai pada Kantor Desa Bontosunggu, Kecamatan Bajeng, Kabupaten Gowa. Lokasi penelitian berpusat di instansi pemerintahan desa tersebut, dengan rentang waktu pelaksanaan yang dijadwalkan berlangsung pada bulan Januari hingga Maret 2026. Tahapan penelitian mencakup persiapan instrumen ukur, perizinan, pengumpulan data lapangan, analisis data statistik, hingga penyusunan laporan akhir.

Populasi penelitian mencakup seluruh pegawai yang bertugas di Kantor Desa Bontosunggu dengan jumlah keseluruhan sebanyak 35 orang. Mengingat besaran populasi berada di bawah ambang batas 100 orang, penarikan sampel dilakukan menggunakan teknik *sampling* jenuh atau sensus, di mana seluruh anggota populasi dilibatkan secara utuh sebagai responden penelitian. Dengan demikian, unit analisis yang menjadi sampel pada penelitian ini berjumlah 35 aparatur desa.

Desain operasional penelitian ini mencakup dua variabel bebas (*independent*) dan satu variabel terikat (*dependent*). Variabel bebas pertama adalah Stres Kerja ($_{X_1}$) yang didefinisikan sebagai respon adaptif berupa ketegangan fisik, emosional, dan mental akibat

ketidakseimbangan beban tugas dengan kapasitas kerja pegawai. Indikator stres kerja diukur melalui dimensi beban tuntutan kerja, konflik dan ketidakjelasan peran, tekanan tenggat waktu, kelelahan fisik maupun mental, gangguan konsentrasi, serta penurunan motivasi kerja. Variabel bebas kedua adalah Dukungan Sosial (X₂) yang merefleksikan persepsi ketersediaan bantuan, perhatian, empati, dan penghargaan yang diperoleh aparatur dari pimpinan maupun rekan kerja. Dimensi pengukuran dukungan sosial mencakup aspek dukungan emosional, instrumental, informasional, penghargaan, serta hubungan kerja sama interpersonal. Sementara itu, variabel terikat yang diteliti adalah Kinerja Pegawai (\$Y\$), yakni pencapaian mutu dan kuantitas pelaksanaan tugas aparatur desa sesuai standar organisasi, yang dinilai melalui indikator ketepatan waktu layanan, kualitas hasil kerja, efektivitas penyelesaian tugas pokok, kedisiplinan, komunikasi, kapabilitas, serta dorongan motivasi berprestasi. Seluruh variabel tersebut dioperasionalkan ke dalam skala interval menggunakan instrumen Skala Likert lima poin, mulai dari nilai 1 untuk jawaban Sangat Tidak Setuju hingga nilai 5 untuk jawaban Sangat Setuju.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji t Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	24.363	4.190		5.815	<.001
Stres Kerja	-.225	.150	-.236	-1.502	.143
Dukungan Sosial	.459	.160	.450	2.869	.007

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Output SPSS 29 (2026)

Hasil uji t dalam penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Berdasarkan hasil analisis regresi, variabel Stres Kerja memiliki nilai t hitung sebesar -1,502 dengan nilai signifikan sebesar 0,143. Karena nilai signifikan 0,143 > 0,05, maka H₁ ditolak. Dengan demikian, Stres Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Desa Bontosunggu Kecamatan Bajeng Kabupaten Gowa. Meskipun koefisien regresi bernilai negatif (-0,225), yang menunjukkan bahwa peningkatan stres kerja cenderung menurunkan kinerja pegawai, pengaruh tersebut tidak cukup kuat secara statistik.
- Berdasarkan hasil analisis regresi, variabel Dukungan Sosial memiliki nilai t hitung sebesar 2,869 dengan nilai signifikan sebesar 0,007. Karena nilai signifikan 0,007 < 0,05, maka H₂ diterima. Dengan demikian, Dukungan Sosial berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Desa Bontosunggu Kecamatan Bajeng Kabupaten Gowa. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi dukungan sosial yang diterima pegawai dari pimpinan maupun rekan kerja, maka semakin tinggi pula kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

Uji f ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	91.442	2	45.721	4.731	,016 ^b
Residual	309.244	32	9.664		
Total	400.686	34			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

b. Predictors: (Constant), Dukungan Sosial (X2), Stres Kerja (X1),

Sumber: Output SPSS 29 (2026)

Berdasarkan hasil uji simultan (Uji F), diperoleh nilai f hitung sebesar 4,731 dengan tingkat signifikan sebesar 0,016. Nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 dan F hitung lebih besar daripada F tabel sebesar 3,29. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Stres Kerja dan Dukungan Sosial secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Desa Bontosunggu Kecamatan Bajeng Kabuapten Gowa.

Koefisien Determinasi (R²)

Analisis koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar presentasi pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen.

Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.478 ^a	.228	.180	3.10868

a. Predictors: (Constant), Dukungan Sosial, Stres Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Output SPSS 29 (2026)

Berdasarkan hasil Model Summary, diperoleh nilai R sebesar 0,478. Nilai tersebut menunjukkan bahwa hubungan antara variabel Stres Kerja dan Dukungan Sosial dengan Kinerja Pegawai berada pada kategori sedang. Nilai R Square (R²) sebesar 0,288 menunjukkan bahwa 22,8% variasi Kinerja Pegawai dapat dijelaskan oleh variabel Stres Kerja dan Dukungan Sosial. Sementara itu, sisanya sebesar 77,2% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian ini yang tidak diteliti, seperti kepemimpinan, lingkungan kerja, kompensasi, kepuasan kerja, budaya organisasi, dan faktor lainnya.

PEMBAHASAN

Pengujian parsial menunjukkan bahwa stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Desa Bontosunggu dengan nilai signifikansi 0,143 ($> 0,05$), sehingga hipotesis pertama ditolak. Secara empiris, meskipun pegawai menghadapi beban administrasi kependudukan dan tekanan batas waktu laporan yang cukup tinggi, kondisi tersebut belum sampai mengganggu kualitas maupun kuantitas pelayanan publik. Hal ini mengindikasikan bahwa aparatur desa memiliki kapasitas adaptasi dan pengalaman kerja yang memadai, sehingga tekanan pekerjaan yang timbul masih berada dalam batas toleransi wajar dan belum bertransformasi menjadi distres destruktif yang merusak konsentrasi maupun memicu penurunan performa kerja secara nyata.

Sebaliknya, pengujian hipotesis kedua membuktikan bahwa dukungan sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai signifikansi 0,007 ($< 0,05$). Tingginya dukungan instrumental, penghargaan, serta keterbukaan komunikasi antarrekan dan

arahan dari pimpinan desa menciptakan atmosfer kerja yang suportif dan harmonis. Keberadaan ekosistem sosial ini berfungsi efektif sebagai penyangga (*buffer*) terhadap kelelahan kerja, yang pada gilirannya memperkuat rasa percaya diri, loyalitas, dan motivasi aparatur desa untuk menuntaskan tanggung jawab administratif maupun pelayanan langsung kepada masyarakat secara lebih optimal.

Secara simultan, stres kerja dan dukungan sosial terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai signifikansi uji F sebesar 0,016 ($< 0{,}05$), didukung nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,228. Temuan ini menegaskan bahwa interaksi timbal balik antara kondisi psikologis pegawai dan dukungan lingkungan sosial secara kolektif berkontribusi sebesar 22,8% dalam menjelaskan dinamika kinerja, di mana dukungan sosial berperan krusial dalam meredam dampak negatif tekanan kerja. Meskipun demikian, sisa sebesar 77,2% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar model pengujian, seperti gaya kepemimpinan kepala desa, kompetensi teknis, iklim organisasi, serta sistem kompensasi aparatur desa.

KESIMPULAN

Penelitian ini membuktikan bahwa stres kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Desa Bontosunggu, Kecamatan Bajeng, Kabupaten Gowa. Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa tekanan maupun beban kerja yang dihadapi aparatur desa masih berada pada taraf yang dapat dikelola dengan baik, sehingga tidak mengganggu efektivitas pelaksanaan tugas maupun capaian kinerja harian. Di sisi lain, dukungan sosial terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, yang menegaskan bahwa kepedulian pimpinan, arahan kerja, dan kerja sama yang solid antarrekan mampu membangun atmosfer kerja kondusif serta memacu motivasi aparatur dalam menuntaskan tanggung jawab pelayanan publik. Secara simultan, interaksi antara stres kerja dan dukungan sosial berkontribusi signifikan dalam memengaruhi kinerja pegawai secara bersama-sama, di mana dukungan sosial memegang peranan krusial sebagai faktor penyangga yang menjaga performa kerja aparatur desa tetap optimal di tengah tuntutan pekerjaan yang dinamis.

DAFTAR PUSTAKA

- Adnyaswari, N. A., & Adnyani, I. G. A. D. (2017). *Pengaruh Dukungan Sosial dan Burnout terhadap Kinerja Perawat Rawat Inap RSUP Sanglah*. E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana, 6(5).
- Arifin, R., & Sari, D. (2021). *Pengaruh dukungan sosial terhadap kinerja pegawai sektor publik*. Jurnal Administrasi Publik, 9(2), 115–128.
- Armstrong, M., & Taylor, S. (2020). *Armstrong's handbook of human resource management practice* (15th ed.). Kogan Page.
- Costa, P. T., & McCrae, R. R. (2018). *The five-factor model of personality*. Guilford Press.
- Creswell, J. W. (2018). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (5th ed.). SAGE Publications.
- Ekhsan, M., & Masruri, A. (2022). Peran Stres Kerja sebagai Mediasi pada Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Eqien: Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 11(1), 753–761. <https://doi.org/10.34308/eqien.v11i1.792>
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., Donnelly, J. H., & Konopaske, R. (2018). *Organizations: Behavior, structure, processes* (15th ed.). McGraw-Hill.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Kajuwatu, G., Dotulong, L. O. H., & Lumintang, G. (2022). *Pengaruh Stres Kerja, Keterlibatan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil dalam Masa Pandemi COVID-19 di Kantor Camat Langowan Raya*. Jurnal EMBA, 10(1). <https://doi.org/10.35794/emba.v10i1.37589>
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2018). *Organizational behavior* (11th ed.). McGraw-Hill.
- Lestari, F. (2019). *Stres kerja dan dampaknya pada produktivitas pegawai administrasi*. Jurnal Ilmu Manajemen, 7(1), 45–55.
- Luthans, F. (2015). *Organizational behavior* (13th ed.). McGraw-Hill.

- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2017). *Human resource management* (14th ed.). Cengage Learning.
- Munandar, A. S. (2017). *Psikologi industri dan organisasi*. UI Press.
- Putra, A. (2020). *Pengaruh lingkungan kerja dan dukungan sosial terhadap kinerja pegawai*. Jurnal Manajemen & Organisasi, 8(3), 210–220.
- Rahmawati, S. (2021). *Beban kerja, stres kerja, dan kinerja pegawai pemerintah desa*. Jurnal Kebijakan Publik, 6(1), 55–68.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2018). *Management* (13th ed.). Pearson.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational behavior* (18th ed.). Pearson.
- Sarafino, E. P., & Smith, T. W. (2016). *Health psychology: Biopsychosocial interactions* (9th ed.). Wiley.
- Sedarmayanti. (2019). *Manajemen sumber daya manusia dan produktivitas kerja*. Mandar Maju.
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sulastri, W. (2022). *Pengaruh faktor psikologis terhadap kinerja ASN*. Jurnal Administrasi Negara, 10(1), 90–104.
- Tjiptono, F. (2017). *Service management: Mewujudkan layanan prima* (5th ed.). Andi Offset.
- Wicaksono, A. (2020). *Pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai pemerintah*. Jurnal Administrasi Manajemen, 12(2), 134-145