

Pengaruh Stres Kerja dan Dukungan Sosial terhadap Kinerja Pegawai Desa Bontosunggu

Endang¹, Hartini², Muhdiar^{*3}, Rachmat Endong Patompo⁴

^{1,2,3,4} Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Patompo, Makassar, Indonesia
e-mail: ^{*3}diar.upn@gmail.com

Abstrak

Kinerja aparatur desa menentukan kualitas pelayanan publik karena pegawai berhadapan langsung dengan kebutuhan administrasi masyarakat. Penelitian ini menganalisis pengaruh stres kerja dan dukungan sosial terhadap kinerja pegawai pada Kantor Desa Bontosunggu, Kecamatan Bajeng, Kabupaten Gowa. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif asosiatif dengan teknik sampling jenuh terhadap 35 pegawai. Data dikumpulkan melalui observasi, kuesioner skala Likert, dan dokumentasi, kemudian dianalisis menggunakan regresi linear berganda dengan SPSS versi 29. Hasil menunjukkan bahwa stres kerja memiliki koefisien negatif tetapi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja ($B=-0,225$; $t=-1,502$; $p=0,143$). Dukungan sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ($B=0,459$; $t=2,869$; $p=0,007$). Secara simultan, kedua variabel berpengaruh signifikan ($F=4,731$; $p=0,016$), dengan R^2 sebesar 0,228. Temuan menegaskan pentingnya dukungan sosial melalui komunikasi, bantuan kerja, penghargaan, dan hubungan interpersonal sebagai faktor yang mendukung kinerja aparatur desa, sementara pengaruh stres kerja perlu ditafsirkan secara hati-hati.

Kata kunci: stres kerja; dukungan sosial; kinerja pegawai; aparatur desa

Abstract

Village employee performance is central to the quality of public services because village officials directly handle citizens' administrative needs. This study examines the effects of job stress and social support on employee performance at the Bontosunggu Village Office, Bajeng District, Gowa Regency. An associative quantitative approach was applied using saturated sampling involving all 35 employees. Data were collected through observation, a Likert-scale questionnaire, and documentation, and analyzed using multiple linear regression with SPSS version 29. The results show that job stress has a negative coefficient but no statistically significant effect on performance ($B=-0.225$; $t=-1.502$; $p=0.143$). Social support has a positive and significant effect on performance ($B=0.459$; $t=2.869$; $p=0.007$). Simultaneously, job stress and social support significantly affect employee performance ($F=4.731$; $p=0.016$), with an R^2 of 0.228. The findings emphasize the importance of workplace social support through communication, practical assistance, appreciation, and positive interpersonal relations in strengthening village employee performance, while the job-stress effect should be interpreted cautiously.

Keywords: job stress; social support; employee performance; village government

PENDAHULUAN

Kinerja pegawai merupakan salah satu prasyarat utama bagi terselenggaranya pemerintahan desa yang efektif. Sebagai unit pemerintahan yang paling dekat dengan masyarakat, kantor desa menjalankan pelayanan administrasi, pengelolaan program pembangunan, koordinasi kemasyarakatan, serta berbagai fungsi yang menuntut ketepatan, kecepatan, dan kualitas interaksi pelayanan. Dalam kerangka manajemen sumber daya manusia, kinerja mencerminkan hasil kerja yang dicapai individu sesuai peran, tanggung jawab, dan standar organisasi (Armstrong & Taylor, 2020). Pada konteks pemerintahan desa, kualitas kinerja tidak hanya berdampak pada capaian internal organisasi, tetapi juga langsung memengaruhi pengalaman masyarakat ketika memperoleh layanan publik.

Salah satu faktor psikologis yang relevan dengan kinerja adalah stres kerja. Robbins dan Judge (2019) menjelaskan stres kerja sebagai respons fisik dan emosional yang muncul ketika tuntutan lingkungan kerja dipersepsikan tidak seimbang dengan kemampuan individu untuk menghadapinya. Tekanan yang berkepanjangan dapat berhubungan dengan kelelahan, penurunan konsentrasi, berkurangnya motivasi, dan meningkatnya kesalahan kerja (Mangkunegara, 2017). Pada organisasi pelayanan publik, stres dapat muncul dari beban administrasi yang tinggi, tekanan waktu, ketidakjelasan peran, keterbatasan fasilitas, dan tingginya tuntutan masyarakat. Kondisi tersebut juga ditemukan dalam uraian teoritis penelitian ini, yang menempatkan tuntutan pekerjaan, konflik dan ketidakjelasan peran, tekanan waktu, kelelahan fisik-mental, gangguan konsentrasi, serta penurunan motivasi sebagai indikator stres kerja.

Di samping stres kerja, dukungan sosial merupakan sumber daya penting yang dapat membantu pegawai mempertahankan fungsi kerja. Dukungan sosial mencakup bantuan emosional, instrumental, informasional, penghargaan, serta hubungan interpersonal yang positif (Sarafino & Smith, 2016). Dalam lingkungan organisasi, dukungan dari pimpinan dan rekan kerja dapat membentuk rasa aman, memperkuat kebersamaan, memudahkan penyelesaian masalah, dan meningkatkan motivasi (Hasibuan, 2019). Dukungan sosial juga berfungsi sebagai penyangga tekanan karena pegawai memiliki akses pada bantuan, informasi, empati, dan umpan balik ketika menghadapi tuntutan pekerjaan (Sarafino & Smith, 2016).

Kondisi empiris di Kantor Desa Bontosunggu menunjukkan alasan pentingnya kedua faktor tersebut dianalisis secara bersamaan. Observasi awal tahun 2024 memperlihatkan bahwa 65% pegawai menyatakan beban kerja tinggi terutama pada pengurusan administrasi kependudukan, dan 58% mengaku sering bekerja lembur untuk menuntaskan laporan. Pada sisi dukungan sosial, hanya 42% pegawai merasa memperoleh arahan yang cukup dari atasan, sedangkan hubungan antarpegawai dinilai baik tetapi belum maksimal dalam kolaborasi. Pada saat yang sama, tingkat kehadiran tercatat 87% dan waktu

penyelesaian pelayanan berkisar 15-30 menit. Data awal ini menunjukkan adanya tekanan kerja, kebutuhan penguatan dukungan sosial, sekaligus tuntutan untuk mempertahankan kualitas kinerja pelayanan.

Penelitian terdahulu menunjukkan hasil yang relatif konsisten mengenai dukungan sosial, tetapi memperlihatkan kemungkinan variasi pada hubungan stres kerja dan kinerja. Wicaksono (2020), Lestari (2019), dan Rahmawati (2021) dilaporkan menemukan bahwa stres kerja atau beban kerja yang memicu stres berkaitan dengan penurunan kinerja atau produktivitas. Sebaliknya, Arifin dan Sari (2021) serta Putra (2020) menunjukkan bahwa dukungan sosial berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Sulastri (2022) menempatkan faktor psikologis dan sosial sebagai determinan bersama terhadap kinerja aparatur. Temuan-temuan tersebut membentuk dasar teoritis bahwa stres kerja diperkirakan berpengaruh negatif, sedangkan dukungan sosial diperkirakan berpengaruh positif terhadap kinerja.

Kesenjangan penelitian yang menjadi fokus studi ini terletak pada pengujian dua faktor tersebut secara bersamaan pada organisasi pemerintahan desa dengan jumlah aparatur yang relatif kecil. Studi-studi terdahulu yang umumnya menguji stres kerja atau dukungan sosial secara terpisah, atau menggunakan konteks pegawai pemerintah dan sektor publik yang lebih luas. Padahal, karakteristik kantor desa berbeda karena intensitas interaksi langsung dengan warga, struktur organisasi yang ringkas, pembagian tugas yang dapat tumpang tindih, serta keterbatasan fasilitas dapat membuat tekanan dan hubungan sosial kerja berinteraksi secara lebih nyata. Oleh karena itu, analisis pada Kantor Desa Bontosunggu memberikan konteks spesifik untuk menilai apakah stres kerja dan dukungan sosial secara parsial maupun simultan berkontribusi terhadap kinerja aparatur.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian bertujuan menganalisis pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai, menganalisis pengaruh dukungan sosial terhadap kinerja pegawai, serta menguji pengaruh stres kerja dan dukungan sosial secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Desa Bontosunggu, Kecamatan Bajeng, Kabupaten Gowa. Secara teoritis, hasil penelitian diharapkan memperkaya pembahasan perilaku organisasi pada level pemerintahan desa; secara praktis, hasilnya dapat menjadi dasar penguatan lingkungan kerja, komunikasi, dan dukungan antarpegawai untuk menjaga kualitas pelayanan publik.

Tabel 1. Kondisi Awal Stres Kerja, Dukungan Sosial, & Kinerja Pegawai

Indikator	Temuan Observasi	Makna
Beban kerja	65% pegawai menyatakan beban kerja tinggi, terutama saat administrasi kependudukan	Potensi pemicu stres
Tekanan waktu	58% pegawai sering lembur untuk menuntaskan laporan	Menambah tekanan kerja

Indikator	Temuan Observasi	Makna
Dukungan atasan	42% pegawai merasa memperoleh arahan yang cukup	Dukungan sedang-rendah
Hubungan antarpegawai	Hubungan kerja baik, tetapi kolaborasi belum maksimal	Dukungan kategori sedang
Ketepatan pelayanan	Rata-rata penyelesaian layanan 15-30 menit	Indikator kinerja layanan
Disiplin kehadiran	Tingkat kehadiran 87%	Indikator kinerja pegawai

Sumber: observasi awal peneliti, 2024.

Kerangka Konseptual dan Hipotesis

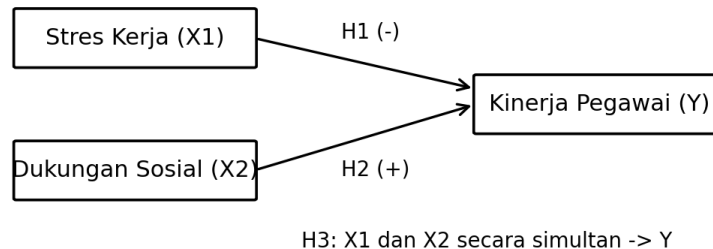
Hubungan stres kerja dengan kinerja berangkat dari asumsi bahwa tekanan yang melebihi kapasitas individu dapat mengganggu fungsi kognitif dan emosional. Robbins dan Judge (2019) menjelaskan bahwa stres dapat memengaruhi proses berpikir dan kondisi fisik, sedangkan Mangkunegara (2017) menekankan konsekuensi berupa kelelahan, menurunnya konsentrasi, dan berkurangnya motivasi. Dalam konteks aparatur desa, tekanan waktu, tuntutan pelayanan masyarakat, serta pekerjaan administratif yang harus selesai secara akurat dapat memperbesar risiko tersebut. Atas dasar itu, penelitian merumuskan hipotesis pertama bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Dukungan sosial diposisikan sebagai sumber daya sosial yang membantu pegawai menghadapi tuntutan pekerjaan. Sarafino dan Smith (2016) membagi dukungan menjadi dukungan emosional, instrumental, informasional, dan penghargaan, sedangkan Hasibuan (2019) menyatakan bahwa hubungan interpersonal yang harmonis memperkuat integrasi sosial di tempat kerja. Pada organisasi berukuran kecil seperti kantor desa, dukungan dapat berbentuk arahan pimpinan, bantuan menyelesaikan administrasi, pertukaran informasi, apresiasi, dan kerja sama langsung antaraparatur. Dengan demikian, hipotesis kedua menyatakan bahwa dukungan sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kinerja pegawai sendiri dipahami sebagai hasil pelaksanaan tugas berdasarkan standar organisasi, meliputi ketepatan waktu, kualitas layanan, kemampuan menyelesaikan pekerjaan, disiplin, komunikasi, kemampuan, dan motivasi (Armstrong & Taylor, 2020; Mangkunegara, 2017). Variabel ini menjadi titik temu antara kondisi psikologis dan kondisi sosial kerja. Stres kerja yang tinggi dapat menjadi hambatan, sedangkan dukungan sosial dapat menyediakan sumber daya untuk mempertahankan kualitas pelaksanaan tugas. Karena itu, hipotesis ketiga menyatakan bahwa stres kerja dan dukungan sosial secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kerangka penelitian menempatkan stres kerja (X1) dan dukungan sosial (X2) sebagai variabel bebas yang diarahkan pada kinerja pegawai (Y). Model tersebut tidak menguji hubungan mediasi atau moderasi, sehingga kesimpulan yang

dihasilkan terbatas pada pengaruh parsial dan simultan dalam persamaan regresi linear berganda. Batasan model ini penting untuk menjaga interpretasi agar tidak melampaui data yang benar-benar dianalisis.



Gambar 1. Kerangka Konseptual Penelitian

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain asosiatif, yaitu desain yang digunakan untuk menguji hubungan dan pengaruh antarvariabel secara sistematis (Sugiyono, 2019). Penelitian dilaksanakan pada Kantor Desa Bontosunggu, Kecamatan Bajeng, Kabupaten Gowa pada Januari-Maret 2026. Populasi penelitian adalah seluruh pegawai kantor desa yang berjumlah 35 orang. Karena jumlah populasi kurang dari 100, seluruh anggota populasi dijadikan sampel melalui teknik sampling jenuh atau sensus sehingga jumlah responden penelitian sebanyak 35 pegawai.

Variabel independen terdiri atas stres kerja (X1) dan dukungan sosial (X2), sedangkan variabel dependen adalah kinerja pegawai (Y). Indikator stres kerja dirumuskan dari teori Robbins dan Judge (2019), Mangkunegara (2017), serta Gibson dkk. [2018], meliputi tuntutan pekerjaan berlebihan, konflik dan ketidakjelasan peran, tekanan waktu, kelelahan fisik dan mental, gangguan konsentrasi, serta penurunan motivasi. Dukungan sosial mengacu pada Sarafino dan Smith (2016) serta Hasibuan (2019), meliputi dukungan emosional, instrumental, informasional, penghargaan, dan hubungan interpersonal/kerja sama. Kinerja pegawai diukur melalui ketepatan waktu, kualitas layanan, kemampuan menyelesaikan tugas, disiplin kerja, kemampuan komunikasi, kemampuan, dan motivasi kerja (Armstrong & Taylor, 2020; Mangkunegara, 2017).

Data primer diperoleh melalui kuesioner kepada seluruh responden, sedangkan data sekunder berasal dari dokumen kantor desa, laporan, arsip, buku, jurnal, dan dokumen penelitian yang mendukung analisis. Pengumpulan data dilakukan melalui observasi, kuesioner, dan dokumentasi. Kuesioner menggunakan skala Likert lima tingkat, dari 1 (sangat tidak setuju) sampai 5 (sangat setuju). Observasi digunakan untuk memahami kondisi lingkungan kerja dan interaksi kerja, sedangkan dokumentasi digunakan untuk memperoleh

informasi profil desa, jumlah aparatur, struktur organisasi, dan data pendukung lainnya (Creswell, 2018).

Pengujian instrumen dilakukan melalui uji validitas Pearson Product Moment dan reliabilitas Cronbach's Alpha. Item dinyatakan valid apabila r hitung lebih besar daripada r tabel. Analisis data meliputi statistik deskriptif, uji asumsi klasik, regresi linear berganda, uji t , uji F , dan koefisien determinasi. Normalitas residual diuji menggunakan Kolmogorov-Smirnov; multikolinearitas dinilai melalui Tolerance $>0,10$ dan VIF <10 ; heteroskedastisitas dievaluasi melalui pola scatterplot (Ghozali, 2018). Model regresi yang digunakan adalah $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$. Seluruh pengolahan statistik dilakukan menggunakan SPSS versi 29 dengan taraf signifikansi 5%.

Tabel 2. Operasionalisasi Variabel Penelitian

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala
Stres Kerja (X1)	Ketegangan fisik dan emosional akibat tuntutan kerja	Tuntutan kerja; konflik peran; tekanan waktu; kelelahan; konsentrasi; motivasi	Likert
Dukungan Sosial (X2)	Persepsi atas bantuan emosional, informasional, instrumental, dan penghargaan dari atasan/rekan	Emosional; instrumental; informasional; penghargaan; interpersonal/ kerja sama	Likert
Kinerja Pegawai (Y)	Hasil kerja pegawai sesuai standar organisasi	Waktu; kualitas; penyelesaian tugas; disiplin; komunikasi; kemampuan; motivasi	Likert

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Seluruh 35 kuesioner yang disebarkan kembali dan memenuhi syarat pengolahan, sehingga tingkat respons penelitian mencapai 100%. Komposisi responden terdiri atas 20 laki-laki (57,1%) dan 15 perempuan (42,9%). Kelompok usia terbesar berada pada rentang 31-40 tahun sebanyak 12 orang (34,3%), diikuti usia 41-50 tahun sebanyak 10 orang (28,6%), usia 20-30 tahun sebanyak 8 orang (22,9%), dan usia di atas 50 tahun sebanyak 5 orang (14,2%).

Dari sisi pendidikan, mayoritas responden berpendidikan Sarjana (S1) sebanyak 16 orang (45,7%), kemudian SMA/ sederajat 12 orang (34,3%), Diploma (D3) 5 orang (14,3%), dan S2 sebanyak 2 orang (5,7%). Masa kerja terbesar berada pada kelompok 5-10 tahun sebanyak 13 orang (37,1%), disusul kurang dari 5 tahun sebanyak 9 orang (25,7%), 11-15 tahun sebanyak 8 orang (22,9%), dan lebih dari 15 tahun sebanyak 5 orang (14,3%). Komposisi ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden berada pada usia produktif dan memiliki pengalaman kerja yang cukup untuk memahami tuntutan pelayanan serta pola hubungan kerja di kantor desa.

Tabel 3. Distribusi Karakteristik Responden

Karakteristik	Kategori	Frekuensi	Persentase
Jenis kelamin	Laki-laki	20	57,1%
	Perempuan	15	42,9%
Usia	20-30 tahun	8	22,9%
	31-40 tahun	12	34,3%
	41-50 tahun	10	28,6%
	>50 tahun	5	14,2%
Pendidikan	SMA/ sederajat	12	34,3%
	Diploma (D3)	5	14,3%
	Sarjana (S1)	16	45,7%
	S2	2	5,7%
Masa kerja	<5 tahun	9	25,7%
	5-10 tahun	13	37,1%
	11-15 tahun	8	22,9%
	>15 tahun	5	14,3%

Sumber: data primer, 2026.

Deskripsi Variabel Penelitian

Hasil statistik deskriptif menunjukkan bahwa ketiga variabel berada pada kategori tinggi berdasarkan kriteria interval 3,41-4,20. Stres kerja memiliki rata-rata 3,58. Indikator dengan rata-rata tertinggi adalah gangguan konsentrasi (4,00), sedangkan tuntutan pekerjaan berlebihan memiliki rata-rata terendah (3,03). Temuan tersebut menunjukkan bahwa tekanan kerja dirasakan pegawai, tetapi pola tekanannya tidak semata-mata berasal dari besarnya tuntutan pekerjaan; aspek konsentrasi dan tekanan dalam pelaksanaan tugas menjadi bagian penting dari pengalaman kerja responden.

Dukungan sosial memperoleh rata-rata 3,91. Berdasarkan angka pada tabel 4, indikator tertinggi adalah dukungan instrumental (4,14), sedangkan dukungan informasional merupakan indikator terendah (3,60). Kinerja pegawai memperoleh rata-rata 4,13. Disiplin kerja dan kemampuan komunikasi menjadi indikator dengan nilai tertinggi, masing-masing 4,26, sedangkan motivasi kerja memiliki rata-rata terendah 3,91. Secara umum, hasil ini memperlihatkan bahwa pegawai menilai kinerja mereka baik dan merasakan dukungan sosial yang tinggi meskipun tekanan kerja juga relatif tinggi.

Tabel 4. Ringkasan Deskriptif Variabel

Variabel	Mean	Kategori	Indikator Tertinggi	Mean	Indikator Terendah	Mean
Stres Kerja	3,58	Tinggi	Gangguan konsentrasi	4,00	Tuntutan pekerjaan berlebihan	3,03
Dukungan Sosial	3,91	Tinggi	Dukungan instrumental	4,14	Dukungan informasional	3,60

Kinerja Pegawai	4,13	Tinggi	Disiplin & komunikasi	4,26	Motivasi kerja	3,91
-----------------	------	--------	-----------------------	------	----------------	------

Sumber: data primer, 2026

Tabel 5. Rata-rata Item Variabel Stres Kerja

Item	Indikator	Mean
X1.1	Tuntutan pekerjaan berlebihan	3,03
X1.2	Konflik dan ketidakjelasan peran	3,51
X1.3	Tekanan waktu	3,74
X1.4	Kelelahan fisik dan mental	3,68
X1.5	Gangguan konsentrasi	4,00
X1.6	Penurunan motivasi kerja	3,34

Sumber: data primer, 2026.

Tabel 6. Rata-rata Item Variabel Dukungan Sosial

Item	Indikator	Mean
X2.1	Dukungan emosional	4,03
X2.2	Dukungan instrumental	4,14
X2.3	Dukungan informasional	3,60
X2.4	Dukungan penghargaan	3,94
X2.5	Hubungan interpersonal dan kerja sama	3,86

Sumber: data primer, 2026.

Tabel 7. Rata-rata Item Variabel Kinerja Pegawai

Item	Indikator	Mean
Y1	Ketepatan waktu	4,14
Y2	Kualitas layanan	4,20
Y3	Kemampuan menyelesaikan tugas	4,14
Y4	Disiplin kerja	4,26
Y5	Kemampuan komunikasi	4,26
Y6	Kemampuan (ability)	4,03
Y7	Motivasi kerja	3,91

Sumber: data primer, 2026.

Uji Instrumen dan Asumsi Klasik

Uji validitas menggunakan r tabel 0,334 untuk $n=35$. Seluruh item pada variabel stres kerja, dukungan sosial, dan kinerja pegawai memiliki r hitung di atas r tabel sehingga dinyatakan valid. Rentang koefisien validitas stres kerja adalah 0,393-0,766; dukungan sosial 0,554-0,858; dan kinerja pegawai 0,542-0,775. Pada uji reliabilitas, Cronbach's Alpha dukungan sosial sebesar 0,744. kinerja pegawai sebesar 0,795, dan stres kerja sebesar 0,524. Nilai tersebut berada di bawah kriteria 0,60.

Tabel 8. Ringkasan Uji Instrumen

Variabel	Rentang r Hitung	r Tabel	Cronbach's Alpha	Catatan
Stres Kerja	0,393-0,766	0,334	0,624	Valid
Dukungan Sosial	0,554-0,858	0,334	0,744	Valid

Variabel	Rentang r Hitung	r Tabel	Cronbach's Alpha	Catatan
Kinerja Pegawai	0,542-0,775	0,334	0,795	Valid

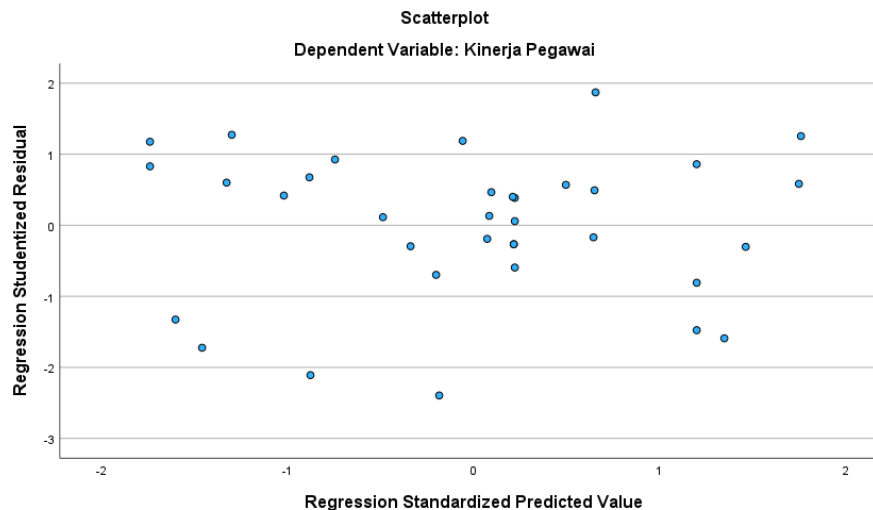
Sumber: Output SPSS 29 (2026).

Asumsi normalitas terpenuhi karena nilai Asymp. Sig. Kolmogorov-Smirnov sebesar 0,091 lebih besar dari 0,05. Uji multikolinearitas menunjukkan nilai Tolerance masing-masing variabel independen sebesar 0,980 dan VIF 1,020; dengan demikian tidak terdapat indikasi multikolinearitas. Pada scatterplot, titik residual tersebar secara acak di atas dan di bawah sumbu nol tanpa pola tertentu. Pola tersebut digunakan untuk menyimpulkan bahwa model tidak menunjukkan gejala heteroskedastisitas yang jelas.

Tabel 9. Ringkasan Uji Asumsi Klasik

Uji	Indikator	Hasil	Kesimpulan
Normalitas	Asymp. Sig. K-S > 0,05	0,091	Residual berdistribusi normal
Multikolinearitas X1	Tolerance >0,10; VIF <10	0,980; 1,020	Tidak ada multikolinearitas
Multikolinearitas X2	Tolerance >0,10; VIF <10	0,980; 1,020	Tidak ada multikolinearitas
Heteroskedastisitas	Pola scatterplot	Titik menyebar acak	Tidak terindikasi pola heteroskedastisitas

Sumber: Output SPSS 29 (2026).



Gambar 2. Scatterplot Uji Heteroskedastisitas

Analisis Regresi Linear Berganda dan Pengujian Hipotesis

Hasil regresi menghasilkan persamaan $Y = 24,363 - 0,225X_1 + 0,459X_2$. Konstanta 24,363 menunjukkan nilai kinerja ketika stres kerja dan dukungan sosial dianggap konstan. Koefisien stres kerja sebesar -0,225 menunjukkan arah hubungan negatif: kenaikan satu satuan skor stres kerja berkaitan dengan penurunan skor kinerja sebesar 0,225 satuan ketika dukungan sosial

dikendalikan. Sebaliknya, koefisien dukungan sosial sebesar 0,459 menunjukkan arah positif: kenaikan satu satuan skor dukungan sosial berkaitan dengan peningkatan skor kinerja sebesar 0,459 satuan ketika stres kerja dikendalikan.

Tabel 10. Hasil Regresi Linear Berganda dan Uji t

Variabel	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Keputusan
Konstanta	24,363	4,190	-	5,815	<0,001	-
Stres Kerja	-0,225	0,150	-0,236	-1,502	0,143	Tidak signifikan
Dukungan Sosial	0,459	0,160	0,450	2,869	0,007	Positif signifikan

Sumber: Output SPSS 29 (2026). Variabel dependen: Kinerja Pegawai.

Secara parsial, stres kerja memiliki nilai $t = -1,502$ dengan $p = 0,143$. Karena $p > 0,05$, hipotesis yang menyatakan stres kerja (X_1) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja tidak didukung oleh data. Arah koefisien tetap negatif, tetapi besarnya pengaruh tidak cukup kuat secara statistik. Dukungan sosial memiliki $t = 2,869$ dengan $p = 0,007$. Karena $p < 0,05$, dukungan sosial (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Beta terstandar dukungan sosial sebesar 0,450 juga lebih besar secara absolut dibandingkan beta stres kerja (-0,236), menunjukkan bahwa dukungan sosial merupakan prediktor yang lebih dominan dalam model ini.

Tabel 11. Hasil Uji Simultan (ANOVA)

Sumber	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	91,442	2	45,721	4,731	0,016
Residual	309,244	32	9,664		
Total	400,686	34			

Sumber: Output SPSS 29 (2026).

Uji F menghasilkan $F = 4,731$ dengan $p = 0,016$. Nilai p lebih kecil dari 0,05, sehingga stres kerja dan dukungan sosial secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Koefisien korelasi model (R) sebesar 0,478 menunjukkan hubungan pada tingkat sedang. Nilai R Square sebesar 0,228 dan Adjusted R Square sebesar 0,180. Dengan demikian, 22,8% variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh stres kerja dan dukungan sosial dalam model, sedangkan 77,2% sisanya berkaitan dengan faktor lain yang tidak dimasukkan ke dalam penelitian.

Tabel 12. Koefisien Determinasi

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of Estimate
0,478	0,228	0,180	3,10868

Sumber: Output SPSS 29 (2026).

DISKUSI

Pertama, stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, walaupun arah koefisiennya negatif. Hasil ini berarti peningkatan skor stres cenderung diikuti penurunan kinerja, tetapi hubungan tersebut tidak cukup kuat untuk dinyatakan signifikan pada taraf 5%. Temuan ini berbeda dari ringkasan penelitian terdahulu yang menyebutkan bahwa Wicaksono (2020), Lestari (2019), dan Rahmawati (2021) menemukan pengaruh negatif stres atau beban kerja terhadap kinerja. Perbedaan tersebut dapat dipahami dari konteks organisasi. Pegawai Kantor Desa Bontosunggu tetap menunjukkan rata-rata kinerja yang tinggi (4,13) sekalipun rata-rata stres kerja juga berada pada kategori tinggi (3,58). Secara deskriptif, hal ini memperlihatkan bahwa tekanan kerja belum otomatis diterjemahkan menjadi penurunan kinerja yang terukur dalam sampel penelitian.

Salah satu penjelasan yang memungkinkan adalah adanya kemampuan adaptasi pegawai terhadap pola pekerjaan pelayanan desa. Sebagian besar responden memiliki masa kerja lima tahun atau lebih dan mayoritas berada pada usia produktif, sehingga pengalaman dapat membantu mereka mengatur prioritas, memahami prosedur, dan mengantisipasi periode pelayanan yang sibuk. Namun, penjelasan ini bersifat interpretatif karena penelitian tidak secara langsung mengukur strategi coping, pengalaman sebagai moderator, atau kapasitas adaptasi. Oleh sebab itu, hasil yang lebih aman dibaca sebagai bukti bahwa dalam model dan sampel ini stres kerja tidak muncul sebagai prediktor signifikan setelah dukungan sosial diperhitungkan.

Interpretasi pengaruh stres kerja juga harus mempertimbangkan kualitas pengukuran. Cronbach's Alpha variabel stres kerja sebesar 0,524, lebih rendah daripada batas 0,60 yang disebutkan pada bagian hasil dan batas 0,70 yang dicantumkan pada metode. Konsistensi internal yang rendah dapat meningkatkan galat pengukuran dan berpotensi melemahkan hubungan statistik dengan variabel lain. Karena itu, ketidaksignifikanan koefisien stres kerja tidak seharusnya langsung ditafsirkan bahwa stres sama sekali tidak relevan bagi kinerja aparatur. Temuan ini justru menunjukkan perlunya pengujian ulang dengan instrumen stres kerja yang lebih konsisten dan sampel yang lebih besar.

Kedua, dukungan sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil ini sejalan dengan Arifin & Sari (2021) serta Putra (2020), yang menunjukkan bahwa dukungan sosial dapat meningkatkan motivasi dan kinerja pegawai. Dalam penelitian ini, dukungan sosial memiliki koefisien $B=0,459$ dan beta terstandar 0,450. Artinya, dukungan dari pimpinan dan rekan kerja merupakan faktor yang secara statistik berkaitan dengan peningkatan kinerja setelah pengaruh stres kerja dikendalikan. Temuan tersebut sesuai dengan konsep dukungan sosial sebagai sumber daya emosional, instrumental, informasional, dan penghargaan (Sarafino & Smith, 2016).

Dukungan instrumental menjadi indikator dengan skor deskriptif tertinggi berdasarkan rincian item. Dalam konteks kantor desa, bantuan konkret ketika beban pelayanan meningkat dapat mempercepat penyelesaian tugas, mengurangi hambatan administratif, dan menjaga kontinuitas pelayanan. Dukungan emosional dan penghargaan juga penting karena pegawai yang merasa dihargai dan dipahami cenderung memiliki rasa memiliki yang lebih kuat. Sementara itu, dukungan informasional menjadi indikator terendah. Kondisi ini memberikan implikasi praktis bahwa penguatan arahan kerja, pembagian informasi, kejelasan prosedur, dan akses pada solusi administratif masih menjadi ruang perbaikan.

Ketiga, stres kerja dan dukungan sosial secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hasil uji F memperlihatkan bahwa kombinasi kondisi psikologis dan lingkungan sosial kerja memiliki kontribusi bersama terhadap kinerja aparatur. Temuan ini mendukung pandangan Sulastri (2022) bahwa faktor internal dan eksternal pegawai dapat bekerja secara bersama-sama dalam menjelaskan kinerja. Dalam konteks tersebut, dukungan sosial dapat diposisikan sebagai sumber daya organisasi yang membantu pegawai mempertahankan performa ketika menghadapi tekanan. Akan tetapi, desain penelitian ini tidak menguji efek moderasi atau buffering secara formal; karena itu, peran dukungan sosial sebagai penyangga stres perlu diuji secara khusus pada penelitian lanjutan.

Nilai R^2 sebesar 0,228 menunjukkan bahwa model menjelaskan 22,8% variasi kinerja. Besaran tersebut cukup untuk menunjukkan kontribusi statistik kedua variabel, tetapi sekaligus menegaskan bahwa sebagian besar variasi kinerja dipengaruhi faktor lain. Diidentifikasi beberapa faktor potensial, antara lain kepemimpinan, motivasi kerja, lingkungan kerja, kompensasi, disiplin, kompetensi, kepuasan kerja, dan budaya organisasi. Hal ini penting secara manajerial: peningkatan kinerja aparatur desa tidak dapat hanya dilakukan dengan mengurangi stres atau memperkuat dukungan sosial, melainkan membutuhkan kebijakan sumber daya manusia yang lebih menyeluruh.

Secara praktis, hasil penelitian mengarahkan Kantor Desa Bontosunggu untuk memprioritaskan penguatan dukungan sosial. Bentuk intervensinya dapat berupa koordinasi rutin yang singkat dan terstruktur, pembagian tugas yang lebih transparan, mekanisme saling membantu pada periode pelayanan padat, pemberian umpan balik yang jelas, serta apresiasi atas penyelesaian pekerjaan. Penguatan dukungan informasional juga relevan mengingat indikator ini memiliki skor paling rendah dibandingkan dimensi dukungan lainnya. Di sisi lain, tekanan kerja tetap perlu dipantau melalui evaluasi beban kerja, ketepatan pembagian peran, dan ketersediaan fasilitas, walaupun pengaruh statistiknya belum signifikan pada penelitian ini.

Implikasi teoretis utama penelitian ini adalah bahwa hubungan stres kerja dan kinerja pada aparatur desa tidak selalu dapat dijelaskan dengan pola linier yang kuat. Arah koefisien stres memang negatif sebagaimana diprediksi teori, tetapi signifikansinya tidak tercapai. Temuan tersebut mengingatkan bahwa

kinerja dapat tetap tinggi ketika pegawai memiliki sumber daya lain yang membantu mereka menghadapi tuntutan kerja. Dalam model penelitian ini, dukungan sosial tampil sebagai sumber daya yang paling konsisten. Dengan kata lain, analisis kinerja aparatur desa sebaiknya tidak hanya berfokus pada besarnya tekanan, tetapi juga pada kemampuan lingkungan kerja menyediakan bantuan yang relevan ketika tekanan muncul.

Implikasi manajerial berikutnya berkaitan dengan sifat dukungan yang diberikan. Dukungan sosial tidak cukup dimaknai sebagai hubungan yang ramah atau suasana kekeluargaan. Hasil indikator menunjukkan bahwa bantuan instrumental relatif kuat, sedangkan dukungan informasional masih menjadi bagian yang paling rendah. Karena tugas pemerintahan desa banyak berhubungan dengan prosedur administrasi dan kebutuhan masyarakat yang beragam, kualitas dukungan informasional dapat ditingkatkan melalui kejelasan instruksi, dokumentasi prosedur, pembagian informasi terbaru, serta saluran konsultasi yang mudah digunakan. Upaya ini secara langsung berhubungan dengan kemampuan pegawai mengambil keputusan dan menyelesaikan pekerjaan tanpa menambah ketidakpastian.

Dari perspektif pengelolaan sumber daya manusia, kombinasi skor stres yang tinggi dan kinerja yang juga tinggi perlu dibaca secara hati-hati. Kondisi tersebut mungkin menunjukkan kapasitas pegawai mempertahankan performa dalam tekanan, tetapi tidak otomatis berarti tekanan kerja dapat dibiarkan. Stres yang tidak tampak dalam penurunan kinerja jangka pendek tetap dapat berhubungan dengan kelelahan atau penurunan kesejahteraan apabila berlangsung terus-menerus. Penelitian ini tidak mengukur dampak jangka panjang tersebut, sehingga kebijakan organisasi sebaiknya tetap menempatkan pencegahan tekanan berlebihan, pembagian kerja yang wajar, dan dukungan antarpegawai sebagai bagian dari pengelolaan kinerja.

Nilai R^2 sebesar 22,8% juga memiliki implikasi bagi pengembangan model penelitian. Besaran ini menunjukkan bahwa stres kerja dan dukungan sosial hanya menjelaskan sebagian variasi kinerja. Faktor lain seperti kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja, kompensasi, disiplin, kompetensi, kepuasan kerja, dan budaya organisasi, dapat dikembangkan menjadi model lanjutan. Penelitian berikutnya dapat menguji apakah dukungan sosial berperan sebagai mediator atau moderator, atau apakah efek stres berbeda menurut masa kerja, jenis tugas, dan karakteristik organisasi. Dengan demikian, hasil penelitian ini dapat diposisikan sebagai dasar empiris awal untuk membangun model kinerja aparatur desa yang lebih komprehensif.

Penelitian memiliki beberapa keterbatasan yang perlu dicatat. Pertama, jumlah responden hanya 35 orang dan seluruhnya berasal dari satu kantor desa, sehingga generalisasi ke kantor desa lain harus dilakukan dengan hati-hati. Kedua, variabel diukur menggunakan kuesioner persepsi sehingga jawaban responden dapat dipengaruhi kecenderungan penilaian diri. Ketiga, reliabilitas variabel stres kerja relatif rendah. Keempat, model hanya memasukkan dua prediktor dan belum menguji mekanisme mediasi atau moderasi. Keterbatasan

tersebut tidak menghilangkan nilai temuan, tetapi menjadi dasar bagi penelitian lanjutan untuk menggunakan instrumen yang lebih kuat, melibatkan lebih banyak desa, dan mengembangkan model yang lebih komprehensif.

KESIMPULAN

1. Stres kerja memiliki koefisien negatif ($B=-0,225$), tetapi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai ($t=-1,502$; $p=0,143$). Dengan demikian, hipotesis pengaruh negatif dan signifikan stres kerja tidak didukung oleh data penelitian.
2. Dukungan sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai ($B=0,459$; $t=2,869$; $p=0,007$). Semakin tinggi dukungan yang diterima pegawai dari pimpinan dan rekan kerja, semakin tinggi pula kinerja yang ditunjukkan dalam model penelitian.
3. Stres kerja dan dukungan sosial secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai ($F=4,731$; $p=0,016$). Nilai R^2 sebesar 0,228 menunjukkan bahwa kedua variabel menjelaskan 22,8% variasi kinerja, sedangkan 77,2% dijelaskan oleh faktor lain di luar model.
4. Dukungan sosial merupakan variabel dengan kontribusi paling kuat dalam model. Namun, interpretasi pengaruh stres kerja perlu dilakukan secara hati-hati karena reliabilitas konstruk stres kerja (Cronbach's Alpha=0,524) berada di bawah kriteria reliabilitas.

SARAN

Kantor Desa Bontosunggu disarankan memperkuat dukungan sosial melalui komunikasi dua arah, pembagian informasi yang jelas, kerja sama tim, pemberian bantuan pada saat beban pelayanan meningkat, dan apresiasi terhadap hasil kerja. Dukungan informasional perlu mendapat perhatian khusus karena memiliki skor deskriptif paling rendah di antara indikator dukungan sosial.

Pengelolaan stres tetap perlu dilakukan melalui penataan beban kerja, kejelasan peran, evaluasi kebutuhan fasilitas, dan mekanisme diskusi ketika pegawai menghadapi tekanan. Walaupun pengaruh stres kerja tidak signifikan pada model ini, arah koefisiennya negatif dan tingkat stres secara deskriptif berada pada kategori tinggi.

Penelitian selanjutnya disarankan melibatkan sampel yang lebih besar dari beberapa kantor desa, memperbaiki atau mengembangkan instrumen stres kerja agar konsistensi internal lebih tinggi, serta menambahkan variabel seperti kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja, disiplin, kompetensi, kompensasi, kepuasan kerja, atau budaya organisasi. Studi lanjutan juga dapat menguji apakah dukungan sosial memoderasi pengaruh stres kerja terhadap kinerja.

DAFTAR PUSTAKA

- 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.
- 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.
- 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.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2019). *Human resource management* (15th 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.
- Rachmawaty, R. (2022). Analisis Persepsi Masyarakat Terhadap Kinerja Pelayanan Pegawai di Kantor Camat Labakkang Kabupaten Pangkep. *Ekonektriks*, 1(1).
- 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.