

ANALISIS PENGARUH MANAJEMEN STRES DAN DUKUNGAN SOSIAL TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI KECAMATAN CIBAL KABUPATEN MANGGARAI

Philipus Hadit¹; Rohmah Kurniawati²

Program Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Yapan Surabaya^{1,2}

Email : haditpepik@gmail.com¹; rohmah@stieyapan.ac.id²

ABSTRAK

Studi ini meneliti bagaimana dukungan sosial dan manajemen stres memengaruhi produktivitas pekerja di Kecamatan Cibal, Kabupaten Manggarai. Tujuan studi ini adalah untuk menguji bagaimana dukungan sosial dan manajemen stres memengaruhi produktivitas pekerja pemerintah di tempat kerja. Diharapkan analisis ini akan memberikan jawaban yang logis dan praktis terhadap masalah yang dihadapi Kecamatan Cibal. Pendekatan yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif. Sebanyak 39 pekerja dari setiap instansi Kecamatan Cibal dimasukkan dalam sampel penelitian. Metode yang digunakan adalah pengambilan sampel jenuh. Kuesioner dan observasi digunakan untuk mengumpulkan data. Pengujian kualitas data dan pengujian asumsi tradisional menggunakan SPSS versi 26 adalah teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini. Temuan menunjukkan bahwa dukungan sosial memiliki dampak parsial terhadap produktivitas kerja pekerja di Kecamatan Cibal, Kabupaten Manggarai, sedangkan manajemen stres memiliki dampak yang kecil. Selain itu, dukungan sosial dan manajemen stres memiliki dampak simultan terhadap produktivitas pekerja di Kecamatan Cibal, Kabupaten Manggarai.

Kata Kunci : Manajemen Stress; Dukungan Sosial; Produktivitas Kerja Pegawai

ABSTRACT

This study examines how social support and stress management affect worker productivity in Cibal District, Manggarai Regency. The purpose of this study was to examine how social support and stress management affect the productivity of government workers in the workplace. It is hoped that this analysis will provide logical and practical answers to the problems faced by Cibal District. The approach used was descriptive quantitative. A total of 39 workers from each agency in Cibal District were included in the study sample. The method used was saturated sampling. Questionnaires and observations were used to collect data. Data quality testing and testing of traditional assumptions using SPSS version 26 were the data analysis techniques used in this study. The findings indicate that social support has a partial impact on worker productivity in Cibal District, Manggarai Regency, while stress management has a small impact. Furthermore, social support and stress management have a simultaneous impact on worker productivity in Cibal District, Manggarai Regency.

Keywords : Stress Management; Social Support; Employee Work Productivity

PENDAHULUAN

Produktivitas kerja pegawai pemerintah merupakan salah satu faktor penting dalam mendukung efektivitas tata kelola pemerintahan, terutama pada tingkat kecamatan yang berhubungan langsung dengan pelayanan Masyarakat (Natonis & Purba, 2023). Pegawai kecamatan dituntut untuk mampu menyelesaikan pekerjaan administrasi, memberikan pelayanan publik, menindaklanjuti program pemerintah daerah, serta merespons kebutuhan masyarakat secara cepat dan tepat. Oleh karena itu, produktivitas kerja pegawai tidak hanya

ditentukan oleh kemampuan teknis, tetapi juga dipengaruhi oleh kondisi psikologis, lingkungan kerja, hubungan sosial, dan kemampuan individu dalam menghadapi tekanan pekerjaan.

Dalam praktiknya, pegawai pemerintah di tingkat kecamatan sering menghadapi berbagai tuntutan kerja, seperti beban administrasi yang tinggi, target penyelesaian tugas yang ketat, keterbatasan sumber daya, serta meningkatnya ekspektasi masyarakat terhadap kualitas pelayanan publik. Kondisi tersebut dapat menimbulkan tekanan kerja apabila tidak dikelola dengan baik. Stres kerja yang tidak terkendali berpotensi menurunkan konsentrasi, motivasi, kedisiplinan, kesehatan fisik maupun mental, serta kemampuan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan secara optimal. Sebaliknya, pegawai yang memiliki kemampuan manajemen stres yang baik cenderung lebih mampu mengendalikan tekanan, menjaga fokus kerja, dan mempertahankan produktivitas dalam situasi kerja yang menuntut. Tata kelola yang efektif bergantung pada produktivitas pegawai pemerintah, terutama di tingkat kecamatan. Kualitas pelayanan publik dan pencapaian tujuan pembangunan daerah secara langsung dipengaruhi oleh produktivitas yang tinggi. Namun, baik faktor internal maupun eksternal memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerjanya.

Menurut (Gusti Komang Rai Dijaya¹, Ni Nyoman Suryani², 2021), “manajemen stres yang baik dapat meningkatkan kinerja pegawai, karena pegawai yang mampu mengelola stres dengan baik cenderung lebih fokus, termotivasi, dan mampu menyelesaikan tugas-tugasnya dengan efektif.” Manajemen stres dalam sektor publik tidak dapat dihindari akibat beban kerja yang berat, tuntutan pelayanan yang kompleks dan keterbatasan sumber daya. Dampak negatifnya, stres yang tidak terkelola menurunkan motivasi, konsentrasi, dan kesehatan fisik/mental. Maka dari itu manajemen stres yang efektif membantu pegawai tetap fokus dan tenang, sehingga produktivitas kerja tetap terjaga.

Selain manajemen stres, dukungan sosial juga menjadi faktor penting yang dapat memengaruhi produktivitas kerja pegawai. Penelitian yang dilakukan oleh (Zulfialdi & Sulhan, 2023) menunjukkan bahwa “dukungan sosial yang diterima oleh pegawai dapat meningkatkan kepuasan kerja dan produktivitas kerja, karena pegawai merasa dihargai, didukung, dan termotivasi untuk bekerja lebih baik”. Dukungan sosial dapat berasal dari atasan, rekan kerja, keluarga, maupun lingkungan organisasi. Dukungan tersebut dapat berbentuk perhatian emosional, bantuan informasi, kerja sama, arahan, penghargaan, dan bantuan langsung dalam penyelesaian tugas. Dukungan sosial yang baik dapat menciptakan rasa aman, meningkatkan motivasi, memperkuat kepercayaan diri, serta membantu pegawai menghadapi tekanan pekerjaan (Putra et al., 2023). Dalam konteks organisasi, dukungan sosial juga berperan sebagai penyangga terhadap dampak negatif stres, sehingga pegawai tetap mampu bekerja secara efektif meskipun berada dalam situasi kerja yang penuh tekanan.

Fenomena yang terjadi di Kecamatan Cibal, Kabupaten Manggarai, menunjukkan adanya kesenjangan antara kondisi ideal produktivitas kerja pegawai dengan realitas di lapangan. Secara ideal, pegawai kecamatan diharapkan mampu memberikan pelayanan publik secara cepat, disiplin, responsif, dan profesional. Namun, berdasarkan kondisi faktual yang ditemukan, masih terdapat pegawai yang mengalami tekanan akibat tuntutan administrasi, keterbatasan waktu, dan meningkatnya harapan masyarakat terhadap pelayanan. Selain itu, sebagian pegawai juga masih merasakan kurangnya perhatian dari atasan, minimnya dukungan rekan kerja, serta hubungan kerja yang belum sepenuhnya kondusif. Kondisi tersebut dapat berdampak pada menurunnya semangat kerja, meningkatnya absensi, lambatnya penyelesaian tugas, dan menurunnya kualitas pelayanan publik.

Sejumlah penelitian terdahulu telah menunjukkan bahwa manajemen stres dan dukungan sosial memiliki hubungan dengan kinerja maupun produktivitas kerja. Gusti Komang Rai Dijaya, Ni Nyoman Suryani, dan S. R. W. (2021) menjelaskan bahwa manajemen stres yang baik dapat meningkatkan kinerja pegawai karena pegawai yang mampu mengelola stres cenderung lebih fokus, termotivasi, dan mampu menyelesaikan tugas secara efektif. Zulfialdi dan Sulhan (2023) juga menunjukkan bahwa dukungan sosial dapat meningkatkan kepuasan kerja dan produktivitas karena pegawai merasa dihargai, didukung, dan termotivasi untuk bekerja lebih baik. Sementara itu, teori Lazarus dan Folkman (1984) menjelaskan bahwa stres muncul ketika tuntutan pekerjaan melebihi sumber daya yang dimiliki individu, sehingga diperlukan strategi pengelolaan stres dan dukungan lingkungan untuk mengurangi dampak negatifnya.

Meskipun demikian, masih terdapat celah penelitian yang perlu dikaji lebih lanjut. Pertama, sebagian besar penelitian sebelumnya lebih banyak membahas stres kerja, dukungan sosial, dan produktivitas pada karyawan perusahaan, mahasiswa, tenaga kerja tertentu, atau organisasi di luar konteks pemerintahan kecamatan. Kedua, penelitian mengenai pegawai pemerintah tingkat kecamatan masih relatif terbatas, padahal kecamatan merupakan unit pemerintahan yang memiliki peran strategis sebagai ujung tombak pelayanan publik. Ketiga, kajian yang menganalisis manajemen stres dan dukungan sosial secara simultan terhadap produktivitas kerja pegawai pada lingkungan kerja Kecamatan Cibal belum banyak dilakukan. Dengan demikian, penelitian ini penting dilakukan untuk mengisi kesenjangan tersebut, khususnya dalam konteks aparatur pemerintahan daerah yang menghadapi tekanan pelayanan publik secara langsung.

Kebaruan atau novelty dari penelitian ini terletak pada fokus kajian yang menghubungkan manajemen stres dan dukungan sosial secara bersamaan terhadap produktivitas kerja pegawai di lingkungan Kecamatan Cibal, Kabupaten Manggarai. Penelitian ini tidak hanya

melihat produktivitas pegawai dari aspek kemampuan kerja, tetapi juga dari aspek psikologis dan sosial yang memengaruhi perilaku kerja pegawai. Selain itu, penelitian ini memberikan nilai tambah karena dilakukan pada konteks pemerintahan kecamatan sebagai unit pelayanan publik lokal, sehingga hasilnya dapat menjadi dasar praktis bagi pimpinan kecamatan dalam merancang strategi peningkatan produktivitas melalui pelatihan manajemen stres, penguatan hubungan kerja, peningkatan dukungan atasan, dan pembentukan budaya kerja yang lebih suportif.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh manajemen stres dan dukungan sosial terhadap produktivitas kerja pegawai Kecamatan Cibal, Kabupaten Manggarai, baik secara parsial maupun simultan. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoretis dalam pengembangan kajian manajemen sumber daya manusia sektor publik, serta kontribusi praktis bagi pemerintah kecamatan dalam meningkatkan produktivitas kerja pegawai melalui pengelolaan stres dan penguatan dukungan sosial di lingkungan kerja.

TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Berbagai hasil penelitian di Indonesia menunjukkan adanya keterkaitan yang signifikan antara manajemen stress dan produktivitas kerja pegawai. Beberapa studi mengungkapkan bahwa tingginya tekanan kerja cenderung memberikan dampak negatif terhadap kinerja pegawai, karena stres yang tidak dikelola dengan baik dapat menurunkan tingkat konsentrasi dan kemampuan kerja, sehingga produktivitas kerja ikut menurun. Penelitian yang dilakukan pada “pegawai di Dinas Sosial Klaten juga mengungkapkan bahwa manajemen stres dipicu oleh komunikasi yang kurang efektif, beban kerja yang berlebihan, serta tekanan tenggat waktu, yang pada akhirnya berdampak pada penurunan produktivitas kerja dan kondisi psikologis pegawai” (Viona Salsabella, 2025).

Telah terbukti bahwa dukungan sosial, di samping elemen manajemen stres, secara signifikan berkontribusi pada peningkatan produktivitas pekerja di Indonesia. Tingkat dukungan sosial yang tinggi berkorelasi positif dengan produktivitas pegawai yang lebih tinggi, menurut penelitian kuantitatif yang dilakukan pada staf Badan Narkotika Nasional di Kota Samarinda. “Dukungan yang diberikan oleh lingkungan kerja mampu menciptakan suasana kerja yang lebih nyaman, kondusif, dan memotivasi pegawai untuk bekerja secara optimal” (Dian Putriana dkk., 2023).

Teori dari Lazarus dan Folkman (1984) “menjadi acuan utama dalam menjelaskan bahwa stres terjadi jika tuntutan pekerjaan melebihi sumber daya individu.” Namun, dengan manajemen stres yang baik dan adanya dukungan sosial yang kuat, dampak negatif stres dapat dikendalikan sehingga produktivitas kerja tetap optimal atau bahkan meningkat.

Manajemen Manajemen stres

Manajemen stres merupakan tantangan yang seringkali menyulitkan pekerja untuk menjalankan pekerjaannya. (My et al., 2025) “mendefinisikan stres sebagai suatu kondisi dinamik yang didalamnya seorang individu dikonfrontasikan dengan suatu peluang, kendala, atau tuntutan yang dikaitkan dengan apa yang sangat diinginkannya dan yang hasilnya dipersepsikan sebagai suatu yang tidak pasti dan penting.” (Benny Herlena & Fakultas Ilmu Sosial Humaniora UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2023) “mengungkapkan bahwa manajemen stres adalah respon spesifik dari tubuh individu atas tuntutan yang terjadi atau reaksi atas sesuatu yang disadari atau tidak dianggap terlihat sebagai sebuah ancaman baik nyata maupun khayalan”. Respon Stres (Selye): Terbagi menjadi tiga tahap: Alarm (reaksi awal), Resistensi (upaya mengatasi), dan Kelelahan (penurunan daya tahan). Lazarus dan Folkman (dalam Donaldson, 2019) mengemukakan ada dua jenis stres:

- a. Eustress: Stres positif yang memotivasi seseorang untuk berkembang.
- b. Distress: Stres negatif yang muncul akibat tuntutan berlebih atau kebosanan, berpotensi menurunkan kinerja.

Everly dan Lating (2002) “mendefinisikan coping sebagai upaya kognitif dan perilaku yang terus berubah untuk secara spesifik mengelola tuntutan yang berat atau melebihi sumber daya orang tersebut.” Strategi Coping: Upaya mengelola stres melalui dua cara:

- a. Fokus Emosi: Menghindar, rileks, atau berdoa (religi).
- b. Fokus Masalah: Mencari solusi, mengatur rencana, dan tindakan langsung.

Robbins dan Judge (2017) “mengelompokkan sumber manajemen stres ke dalam beberapa kategori utama, yaitu faktor pekerjaan, faktor organisasi, dan faktor individu”

Gagasan yang dikemukakan oleh Robbins dan Judge (2017), Lazarus dan Folkman (1984), dan Parker dan DeCotiis (2013) dipertimbangkan ketika menyusun indikator manajemen stres dalam penelitian ini, yang disesuaikan dengan karakteristik dan kondisi lingkungan kerja pegawai pemerintahan.

1. Beban kerja
2. Tekanan Waktu (Time Pressure)
3. Kejelasan peran dan tanggung jawab
4. Hubungan interpersonal di lingkungan kerja
5. Kemampuan mengelola emosi

Dukungan Sosial

Robbins dan Judge (sebagaimana dikutip Wibowo, 2021) “mengemukakan bahwa kualitas hubungan interpersonal di tempat kerja merupakan salah satu pemicu stres. Apabila relasi antar rekan kerja tidak harmonis, tekanan mental dapat meningkat”. Wulandari (2018)

menambahkan bahwa “dukungan sosial sangat dibutuhkan individu dalam menyelesaikan tugas-tugas kompleks, mengingat pekerjaan seringkali tidak dapat diselesaikan secara individu”. Dukungan sosial berperan dalam memotivasi individu dan mengurangi dampak negatif dari stres.

Sarafino dan Smith (2016) menyatakan bahwa dukungan sosial tidak hanya ditentukan oleh keberadaan individu lain, tetapi juga oleh kualitas hubungan dan bentuk bantuan yang diberikan. Sumber Dukungan: Berasal dari atasan (arahan/keamanan), rekan kerja (kerja sama), keluarga (dorongan moral), serta budaya organisasi yang suportif. Manfaat Dukungan sosial antara lain Meningkatkan daya tahan pegawai terhadap tekanan, menciptakan suasana kerja kondusif, dan membantu penyelesaian tugas kompleks yang tidak bisa dikerjakan sendiri.

Berdasarkan (Alawiyah et al., 2022) serta (Iqbal Kurniawan & Mardalis, 2026), “indikator dukungan sosial dapat dilihat dari beberapa aspek yaitu ketersediaan dukungan, frekuensi interaksi, kualitas hubungan (kepercayaan), dan tingkat kepuasan individu terhadap bantuan yang diterima”.

Produktivitas Kerja Aparat

Produktivitas kerja adalah perbandingan antara hasil kerja (output) dengan sumber daya yang digunakan (input) secara efisien dan efektif dalam waktu tertentu.

- a. Faktor Penentu: Motivasi, disiplin, keterampilan, pendidikan, hubungan atasan-bawahan, kesehatan, serta kecanggihan teknologi.
- b. Karakteristik Individu Produktif:
 - 1)Memiliki pengetahuan dan keterampilan teknis yang mumpuni.
 - 2)Bertanggung jawab dan percaya diri.
 - 3)Memiliki sikap konstruktif dan rasa cinta terhadap pekerjaan.
 - 4)Mampu beradaptasi dengan perubahan lingkungan dan memberikan kontribusi kreatif.

Hipotesis Penelitian

Pengaruh Manajemen Stres Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai

Produktivitas kerja pegawai dipengaruhi oleh kemampuan individu dalam mengelola tekanan kerja yang dihadapi. Menurut (Satria et al., 2025), “manajemen stres merupakan kondisi ketika tuntutan pekerjaan melebihi kemampuan individu dalam mengelolanya”. Oleh karena itu, manajemen stres diperlukan agar pegawai mampu mengendalikan tekanan kerja melalui strategi coping yang tepat sehingga dapat bekerja secara efektif dan produktif. Hal ini diperkuat oleh (Wahyuni et al., 2025) “yang menyatakan bahwa manajemen stres yang tidak dikelola dengan baik dapat menurunkan kinerja dan produktivitas kerja”.

Berdasarkan hasil ini, penelitian tersebut menduga bahwa manajemen stres dan tekanan kerja memiliki korelasi yang signifikan, artinya tingkat stres seseorang meningkat seiring dengan tekanan kerja. Studi-studi selanjutnya dilakukan berdasarkan gagasan ini.

H1: Diduga manajemen stres memiliki pengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja pegawai

Pengaruh Dukungan Sosial Terhadap Produktivitas kerja Pegawai

Dukungan sosial juga merupakan faktor penting dalam meningkatkan produktivitas kerja kerja. (Nazhif Robbani & Nafisatuzzahra, 2025) “menyatakan bahwa dukungan sosial berupa bantuan emosional, informasional, dan instrumental dari atasan maupun rekan kerja dapat meningkatkan kesejahteraan psikologis individu.” Dukungan sosial yang baik mampu menciptakan rasa aman dan nyaman dalam bekerja serta berperan sebagai penyangga (buffer) terhadap dampak negatif manajemen stres ((Nazhif Robbani & Nafisatuzzahra, 2025).

Berdasarkan hasil tersebut, penelitian ini berhipotesis bahwa dukungan sosial dan produktivitas kerja memiliki hubungan yang positif dan substansial, artinya peningkatan dukungan sosial seharusnya berkorelasi dengan peningkatan produktivitas kerja pegawai.

H2: Diduga dukungan sosial memiliki pengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja pegawai

Pengaruh Manajemen Stres Dan Dukungan Sosial Secara Simultan Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai

Gagasan Lazarus dan Folkman merupakan sumber penting untuk menjelaskan bagaimana stres muncul ketika ekspektasi pekerjaan seseorang melebihi sumber daya yang tersedia. Namun, dampak buruk stres dapat dikelola dengan manajemen stres yang efektif dan dukungan sosial yang kuat, sehingga dapat mempertahankan atau bahkan meningkatkan produktivitas kerja.

H3: Diduga manajemen stres dan dukungan sosial memiliki pengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja pegawai

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif untuk menganalisis pengaruh manajemen stres dan dukungan sosial terhadap produktivitas kerja kerja di Kecamatan Cibal. Hasilnya diharapkan menjadi landasan kebijakan bagi manajemen untuk merancang pelatihan manajemen stress, membangun budaya kerja yang suportif serta meningkatkan efektivitas dan profesionalisme pegawai pemerintah. Produktivitas kerja bukan hanya soal kemampuan teknis, tetapi juga bagaimana organisasi mengelola kesejahteraan psikologis pegawainya melalui manajemen stres dan penguatan jejaring dukungan sosial.

Metode penelitian yang diterapkan bersifat kuantitatif, menurut (Ummah, 2019) “Penelitian deskriptif kuantitatif adalah suatu penelitian yang bertujuan mendeskripsikan secara sistematis, faktual, dan akurat mengenai fakta dan sifat populasi tertentu, atau mencoba menggambarkan fenomena secara detil”. Para penulis menyertakan 39 individu dari semua tingkatan aparat Distrik Cibal dalam penelitian ini. Strategi pengambilan sampel yang digunakan adalah pengambilan sampel jenuh, dan semua 39 anggota populasi bertindak sebagai partisipan penelitian. Populasi yang diteliti dalam studi ini terdiri dari semua 39 anggota aparat Distrik Cibal.

Instrumen kuesioner terstruktur digunakan untuk mengumpulkan data primer. Setiap butir pernyataan disusun menggunakan skala Likert lima poin untuk mengukur sikap, persepsi, dan opini responden terhadap variabel yang diteliti (Tubagus Sendy Permana, Nur Achmad, & Rini Kuswati, 2024; Sholeh, 2021).

Variabel meliputi “Manajemen Stres (X1), Dukungan Sosial (X2), sedangkan produktivitas kerja pegawai (Y) menggambarkan perbandingan output dan input organisasi, diindikasikan melalui kemampuan, hasil kerja, pengembangan diri, kemandirian, dan efisiensi” (Enjelika & Rahayu, 2025).

Validitas instrumen dievaluasi menggunakan kriteria estimasi r yang melebihi tabel r (Komang Ayu Novita Sari, 2015; Rosita, Hidayat, & Yuliani, 2021), sedangkan reliabilitas ditentukan oleh Alpha Cronbach lebih dari 0,60 (Sugiyono, 2018). Pemenuhan asumsi klasik mencakup uji normalitas Kolmogorov-Smirnov (Asymp. Sig. > 0,05), toleransi multikolinearitas > 0,10, dan VIF < 0,05 (Syauqoti & Ghozali, 2018). Model regresi linier berganda digunakan untuk menguji hubungan antar variabel, dengan menetapkan produktivitas kerja pegawai sebagai variabel dependen yang dipengaruhi oleh manajemen stres, dukungan sosial, dan kepuasan kerja, menggunakan uji F dan t untuk signifikansi simultan dan parsial pada $\alpha = 0,05$. (Syauqoti & Ghozali, 2018).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pengujian pendahuluan untuk mengumpulkan data pada instrumen penelitian merupakan langkah pertama dalam proses analisis data. Hal ini dilakukan untuk menjamin bahwa variabel penelitian diukur dengan tingkat akurasi dan konsistensi yang tinggi menggunakan peralatan penelitian. Pengujian kejelasan data ini mencakup uji reliabilitas untuk mengukur tingkat konsistensi instrumen penelitian dan uji validitas untuk menilai kebenaran pernyataan item.

Uji Validitas

Tujuan pengujian validitas adalah untuk menilai seberapa baik pernyataan item dalam instrumen penelitian dapat mengukur variabel yang perlu diperiksa secara tepat dan akurat. Lihat Tabel 1 untuk melihat hasil pengujian validitas pada riset ini.

Setiap item pernyataan untuk setiap variabel penelitian, termasuk manajemen stres, dukungan sosial dan produktivitas kerja, mencatat nilai r terhitung yang lebih tinggi dari kriteria tabel r (0,316), menurut hasil uji validitas yang dijelaskan dalam Tabel 1. Temuan ini memberikan bukti empiris bahwa setiap sinyal yang digunakan dapat diandalkan dan sangat konsisten dengan konstruk masing-masing variabel, sehingga memungkinkan untuk diklasifikasikan sebagai valid. Nilai r yang diperkirakan untuk variabel Manajemen Stres berada antara 0,554 dan 0,802, variabel Dukungan Sosial berada antara 0,571 dan 0,829, dan variabel Produktivitas Kerja berada antara 0,607 dan 0,767. Akibatnya, setiap instrumen yang digunakan dalam penelitian ini telah terbukti dapat diandalkan dan sesuai untuk digunakan sebagai alat ukur penelitian.

Uji Reabilitas

Agar suatu instrumen penelitian dapat memberikan data yang stabil dan dapat dipercaya ketika digunakan berulang kali dalam kondisi yang sama, uji reliabilitas dilakukan untuk menilai konsistensi instrumen tersebut. Berdasarkan temuan uji reliabilitas yang ditunjukkan pada Tabel 2, semua variabel yang diteliti menunjukkan keselarasan internal yang baik, sebagaimana ditunjukkan oleh nilai Alpha Cronbach yang lebih tinggi dari persyaratan minimum 0,600.

Secara khusus, nilai Alpha Cronbach untuk manajemen stres adalah 0,806, dukungan sosial adalah 0,836, dan produktivitas kerja adalah 0,832, yang menunjukkan bahwa semua instrumen penelitian valid dan dapat diandalkan. Angka-angka ini menunjukkan bahwa instrumen tersebut mengukur setiap variabel secara konsisten dan akurat. Akibatnya, setiap item pernyataan dapat digunakan pada fase selanjutnya dari penelitian ini.

Analisis Regresi

Dengan memeriksa nilai Adjusted R² Square, tes ini bermanfaat untuk secara bersamaan menentukan kontribusi faktor independen (dukungan sosial, manajemen stres) terhadap variabel dependen (produktivitas kerja). Berdasarkan temuan uji koefisien determinasi (Adjusted R²), yang menunjukkan bahwa nilai Adjusted R Square adalah 0,448, atau 45%, analisis pada Tabel 3 dijelaskan sebagai berikut. Dalam hal ini, diklaim bahwa 45% varians pada variabel independen dapat dijelaskan oleh faktor-faktor independen (dukungan sosial dan manajemen stres).

Uji Asumsi Klasik

Hasil uji normalitas untuk penelitian ini menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,200, lihat Tabel 4. Karena angka ini lebih tinggi dari 0,05 ($p > 0,05$), dapat dikatakan bahwa data penelitian terdistribusi secara teratur. Manajemen stres dan dukungan sosial masing-masing memiliki nilai toleransi 0,993 dan VIF 1,007, menurut uji multikolinearitas, yang menunjukkan tidak ada bukti multikolinearitas, lihat Tabel 5. Untuk Manajemen Stres (0,74) dan Dukungan Sosial (0,938), uji heteroskedastisitas menghasilkan nilai signifikan di atas 0,05, menunjukkan bahwa tidak ada masalah heteroskedastisitas, lihat Tabel 6. Setiap variabel independen memenuhi persyaratan tradisional dan dapat dijelaskan lebih lanjut.

Uji F

Dalam model penelitian, uji F digunakan untuk memastikan apakah faktor-faktor independen secara bersama-sama atau serentak memengaruhi variabel dependen. Uji F digunakan dalam penelitian ini untuk menguji bagaimana dukungan sosial dan manajemen stres secara bersama-sama memengaruhi produktivitas kerja pegawai Distrik Cibai (lihat Tabel 7). Hasil uji simultan (Uji F) pada Tabel 5 menunjukkan angka 16,447, yang lebih tinggi dari nilai kritis tabel F sebesar 3,260. Perbandingan statistik ini menunjukkan bahwa H_a diterima dan H_0 disetujui. Hal ini menunjukkan bahwa perbedaan produktivitas kerja dapat dijelaskan secara signifikan oleh variabel independen manajemen stres dan dukungan sosial secara bersamaan.

Uji T

Dengan membandingkan nilai t yang dihitung dengan nilai t tabel, uji T digunakan untuk menentukan seberapa besar pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Jika probabilitasnya lebih kecil dari nilai signifikansi (0,05) atau nilai t tabel yang dihitung lebih besar dari nilai t tabel, maka suatu pilihan diambil. Hal ini menunjukkan bahwa faktor-faktor independen memiliki dampak pada variabel dependen karena H_a diterima dan H_0 ditolak. Hasil pengolahan data uji t dapat dilihat pada Tabel 8 yang mana nilai t yang dihitung $>$ tabel t untuk variabel Manajemen Stres adalah $2,499 > 2,028$. Kita dapat menyimpulkan bahwa hipotesis alternatif (H_a) diterima dan hipotesis nol (H_0) ditolak. Singkatnya, terdapat perbedaan nyata antara kelompok yang diuji atau variabel independen secara signifikan memengaruhi variabel dependen. Variabel Dukungan Sosial memiliki nilai t hitung $>$ t tabel yaitu sebesar $4,935 > 2,028$. Dapat disimpulkan bahwa “hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) yang berarti terdapat pengaruh signifikan antara Dukungan Sosial (X_2) terhadap Produktivitas Kerja (Y)”.

Pembahasan

Pengaruh Manajemen Stres terhadap Produktivitas Kerja

Variabel Manajemen Stres memiliki nilai t terhitung $> t$ tabel, khususnya $2,499 > 2,028$, menurut analisis uji- t . Temuan ini mendukung hipotesis H1, yang menunjukkan bahwa manajemen stres memiliki dampak signifikan terhadap produktivitas. Tingkat stres responden dianggap berada pada ambang batas yang tidak terkendali, artinya tekanan atau beban kerja dapat sangat mengganggu kinerja. Dampak buruk manajemen stres terhadap produktivitas dianggap dipengaruhi oleh variabel pendukung seperti lingkungan kerja yang tidak menyenangkan dan penggunaan mekanisme penanggulangan yang buruk.

Temuan ini menunjukkan bahwa stres kerja dalam lingkungan pemerintahan kecamatan perlu dikelola secara serius karena pegawai berhadapan langsung dengan tuntutan administratif, pelayanan masyarakat, penyelesaian laporan, serta target kerja yang harus dipenuhi dalam waktu tertentu (Muslim, 2020). Apabila tekanan tersebut tidak dikelola dengan baik, pegawai dapat mengalami penurunan konsentrasi, kelelahan, emosi yang tidak stabil, dan keterlambatan dalam menyelesaikan pekerjaan. Kondisi tersebut pada akhirnya dapat berdampak pada rendahnya produktivitas kerja, baik dari segi kuantitas pekerjaan, kualitas hasil kerja, ketepatan waktu, maupun efektivitas pelayanan kepada masyarakat.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori Herlena et. al (2023) yang menjelaskan bahwa stres terjadi ketika tuntutan pekerjaan dianggap melebihi kemampuan atau sumber daya yang dimiliki individu. Dalam konteks Kecamatan Cibal, tekanan pekerjaan dapat muncul akibat beban kerja, keterbatasan waktu, tuntutan pelayanan publik, serta hubungan kerja yang kurang mendukung. Dengan demikian, semakin baik kemampuan pegawai dalam mengelola stres, semakin besar pula peluang pegawai untuk mempertahankan produktivitas kerja. Sebaliknya, pengelolaan stres yang kurang baik dapat memperbesar risiko penurunan kinerja dan menghambat pencapaian tujuan organisasi.

Pengaruh Dukungan Sosial terhadap Produktivitas Kerja

Variabel “Dukungan Sosial menunjukkan t hitung sebesar 4,935, lebih tinggi dari t tabel 2,028, sehingga H2 diterima, yang berarti dukungan sosial secara signifikan memengaruhi produktivitas kerja”. Ketika atasan dan rekan kerja memberikan bantuan, pegawai menjadi lebih produktif karena dukungan sosial meningkatkan motivasi dan rasa aman mereka sekaligus mengurangi stres terkait pekerjaan. Hal ini sejalan dengan gagasan bahwa dukungan sosial memainkan peran utama dalam meningkatkan moral dan produktivitas pegawai.

Temuan ini memperlihatkan bahwa dukungan sosial memiliki peran penting dalam menciptakan rasa aman, nyaman, dan dihargai di lingkungan kerja. Pegawai yang merasa didukung cenderung memiliki semangat kerja yang lebih tinggi, lebih percaya diri, dan lebih

mampu menyelesaikan tugas dengan baik. Selain itu, dukungan sosial juga dapat mengurangi dampak negatif dari stres kerja (Robbani et. al, 2025). Ketika pegawai menghadapi tekanan, keberadaan atasan dan rekan kerja yang suportif dapat membantu pegawai mengatasi masalah, sehingga tekanan tersebut tidak berkembang menjadi hambatan serius bagi produktivitas.

Dalam konteks Kecamatan Cibal, dukungan sosial menjadi sangat penting karena berkaitan langsung dengan pelayanan publik dan koordinasi administratif. Pekerjaan tersebut sering kali membutuhkan kerja sama antarpersonel, komunikasi yang efektif, dan suasana kerja yang kondusif. Apabila dukungan sosial di lingkungan kerja rendah, pegawai dapat merasa terisolasi, kurang termotivasi, dan kesulitan menyelesaikan pekerjaan secara optimal. Sebaliknya, lingkungan kerja yang suportif dapat meningkatkan kedisiplinan, tanggung jawab dan efisiensi kerja pegawai (Kurniawati et. al, 2018).

Pengaruh Manajemen Stres, Dukungan Sosial berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Produktivitas Kerja.

Hasil pengujian memverifikasi bahwa nilai F tabel kritis sebesar 3,260 lebih kecil dari nilai F yang dihitung sebesar 16,447. Temuan analisis statistik mendukung penolakan hipotesis nol (H_0) dan penerimaan hipotesis alternatif (H_a), yang menyatakan bahwa dukungan sosial dan manajemen stres secara bersama-sama secara signifikan mempengaruhi produktivitas kerja. Penelitian Suhartini, Gunawan, dan Falah (2025), yang juga menyoroti sinergi kritis dari ketiga elemen ini dalam meningkatkan kinerja pekerja, didukung secara empiris oleh kesimpulan ini.

Hasil penelitian ini memberikan gambaran bahwa Kecamatan Cibal perlu memperhatikan keseimbangan antara tuntutan kerja dan dukungan organisasi. Pimpinan perlu memastikan bahwa pegawai memiliki beban kerja yang proporsional, kejelasan tugas, komunikasi yang baik, serta ruang untuk menyampaikan kendala pekerjaan. Selain itu, budaya kerja yang saling mendukung juga perlu diperkuat agar pegawai tidak merasa bekerja sendiri dalam menghadapi tekanan pelayanan publik. Dengan demikian, produktivitas kerja dapat meningkat melalui kombinasi antara kemampuan individu dalam mengelola stres dan dukungan sosial yang diberikan oleh lingkungan kerja.

Secara praktis, hasil penelitian ini dapat menjadi dasar bagi pihak Kecamatan Cibal untuk merancang strategi peningkatan produktivitas kerja pegawai. Strategi tersebut dapat dilakukan melalui pelatihan manajemen stres, pembinaan komunikasi kerja, penguatan peran pimpinan dalam memberikan dukungan, peningkatan kerja sama tim, serta penciptaan lingkungan kerja yang lebih kondusif. Dengan adanya pengelolaan stres yang baik dan dukungan sosial yang kuat, pegawai diharapkan mampu bekerja lebih efektif, menyelesaikan tugas tepat waktu, serta memberikan pelayanan publik yang lebih optimal kepada masyarakat (Ramalinda et. al, 2024).

KESIMPULAN

Hasil yang diperoleh dari studi yang mengkaji “Analisis Pengaruh Manajemen Stres Dan Dukungan Sosial Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Kecamatan Cibal Kabupaten Manggarai” mengungkapkan bahwa manajemen stres memperlihatkan pengaruh signifikan terhadap produktivitas. Hasil ini menunjukkan bahwa tingkat stres responden lebih tinggi dari biasanya dan berdampak negatif besar pada kinerja mereka. Di sisi lain, telah ditunjukkan bahwa dukungan sosial secara signifikan meningkatkan produktivitas. Dukungan dari rekan kerja, atasan, dan tempat kerja secara substansial meningkatkan motivasi dan kinerja pegawai.

Hal ini didukung oleh hasil pengujian, yang menunjukkan bahwa nilai F yang dihitung lebih tinggi daripada nilai F kritis. Studi statistik menunjukkan bahwa dukungan sosial dan manajemen stres bersama-sama secara signifikan memengaruhi produktivitas di tempat kerja. Kekurangan studi ini meliputi ukuran sampel yang kecil (39 responden), data yang dilaporkan sendiri, pengambilan sampel selektif yang dapat menimbulkan bias, fokus hanya pada tiga faktor, dan survei lintas sektoral yang mungkin tidak secara akurat mencerminkan dinamika jangka panjang atau perbedaan industri. Untuk menghasilkan hasil yang lebih menyeluruh dan akurat, penelitian di masa mendatang disarankan untuk menggunakan sampel yang lebih besar dan berbagai teknik pengambilan sampel, memasukkan variabel tambahan seperti motivasi kerja, komitmen organisasi, atau budaya kerja, dan mempertimbangkan kombinasi metodologi dan diferensiasi sektor industri.

Ucapan Terima Kasih

Penulis Ingin Menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada Kecamatan Cibal, Kabupaten Manggarai atas kesediaan mereka menjadi lokasi penelitian ini. Selain itu, beliau juga berterima kasih kepada seluruh pegawai di Kecamatan Cibal, Kabupaten Manggarai yang telah bersedia berpartisipasi dalam penelitian ini dan membantu selama seluruh proses pelaksanaannya. Dukungan, kerja sama, dan waktu yang telah diberikan sangat berarti dalam kelancaran penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Alawiyah, D., Alwi, C. A., Lilis, & Selvi. (2022). Pengaruh Dukungan Sosial Terhadap Kesejahteraan Psikologis Pada Mahasiswa Semester Akhir. *Jurnal Mimbar: Media Intelektual Muslim Dan Bimbingan Rohani*, 8(2), 30–44. <https://doi.org/10.47435/mimbar.v8i2.1190>
- Benny Herlena, M. S. P. P., & Fakultas Ilmu Sosial Humaniora UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta. (2023). EFEKTIVITAS PELATIHAN MANAJEMEN STRES PADA KARYAWAN. *UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta*, 1–56.
- Friantini, R. N., & Winata, R. (2019). Analisis minat belajar pada pembelajaran matematika. *Jurnal Pendidikan Matematika Indonesia*, 4(1), 6–11.
- Gusti Komang Rai Dijaya¹, Ni Nyoman Suryani², S. R. W. (2021). *PENGARUH STRES KERJA, BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. MANDIRI TRI MAKMUR, BADUNG, BALI*. 9(1), 1–13.

- Hidayat, S. L. M. 1 dan A. (2024). *Jurnal E-Bis : Ekonomi Bisnis Komitmen Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Salon*. 8(2), 869–881.
- Iqbal Kurniawan, I., & Mardalis, A. (2026). Pengaruh Stres Kerja, Dukungan Sosial dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Generasi Z di Surakarta. *El-Mal: Jurnal Kajian Ekonomi & Bisnis Islam*, 7(1), 679–694. <https://doi.org/10.47467/elmal.v7i1.11082>
- Ismawati, Rossanti, N. P. E., Kornelius, Y., & Wirastuti, W. (2025). Pengaruh Karakteristik Individu dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Bidang Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Bidang Komunikasi Publik Informasi dan Rekam Medis RSUD Morowali. *Jurnal Keuangan Dan Manajemen Terapan*, 6(1), 169–176.
- Joy, S. M. (2021). Analisis Konsep Produktivitas Dan Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Literatur). *Medicine & Science in Sports & Exercise*, 38(Supplement), S152.
- Kurniawati, R., Waloyo, W., & Utomo, P. (2018). ANALISIS PENGARUH PENYELESAIAN KONFLIK ANTAR KARYAWAN TERHADAP STRES KERJA DAN KINERJA KARYAWAN PADA PT. PERUSAHAAN GAS NEGARA, Tbk SURABAYA. *Jurnal Mitra Manajemen*, 2(6), 665–679. <https://doi.org/10.52160/ejmm.v2i6.170>
- Moh Muslim. (2020). Moh . Muslim : Manajemen Stress pada Masa Pandemi Covid-19 193. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 23(2), 192–201.
- My, M., Fitriani, S., Santri, D. D., Chaniago, F., & Febrina, M. (2025). Manajemen Stres Semester Akhir: Memahami dampaknya pada Kualitas Hidup dan Kesejahteraan Mental Mahasiswa. *Didaktika: Jurnal Kependidikan*, 14(2), 2913–2926.
- Natonis, S., & Purba, A. (2023). PENGARUH LEADERSHIP BEHAVIOUR TERHADAP EMPLOYEE BEHAVIOUR: SEBUAH STUDI LITERATUR. In *Equivalent : Journal of Economic, Accounting and Management* (Vol. 2, Issue 1, pp. 169–179). CV. Doki Course and Training. <https://doi.org/10.61994/equivalent.v2i1.366>
- Nazhif Robbani, A., & Nafisatuzzahra, N. (2025). Dukungan Sosial sebagai Penyangga Stres Karier pada Dewasa Awal: Telaah Literatur Tematik tentang Quarter-Life Crisis. *Jurnal Educazione : Jurnal Pendidikan, Pembelajaran Dan Bimbingan Dan Konseling*, 13(1), 73–82. <https://doi.org/10.56013/edu.v13i1.3724>
- Nurhamida, P., & Sitio, V. S. S. (2025). Pengaruh Kesehatan Mental Kepuasan Kerja, dan Budaya Organisasi terhadap Komitmen Karyawan. *Lensa Ilmiah: Jurnal Manajemen Dan Sumberdaya*, 4(2), 47–55. <https://doi.org/10.54371/jms.v4i2.889>
- Putra, A. R., Munir, M., Retnowati, E., Darmawan, D., & Anjanarko, T. S. (2023). Optimasi Kinerja Karyawan Melalui Sinergi Dukungan Supervisi Dan Kepuasan Kerja. *Global Leadership Organizational Research in Management*, 1(4), 350–360. <https://doi.org/10.59841/GLORY.V1I4.923>
- Ramalinda, D., Avianti, W., & Jusdijachlan, R. (2024). Pengaruh Stres dan Motivasi terhadap Produktivitas Mahasiswa dalam Menyelesaikan Tugas Akhir pada Masa Pandemi COVID-19 (Studi Kasus Mahasiswa Semester 6 di Akademi Bandung). *Jurnal Pendidikan Dan Kebudayaan Nusantara*, 2(1), 42–54. <https://doi.org/10.38035/jpkn.v2i1.961>
- Samputri, S. K., & Sakti, H. (2015). Dukungan sosial dan subjective well-being Pada tenaga kerja wanita. *Jurnal Empati*, 4(4), 208–216. <https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/empati/article/view/14321%0Ahttps://ejournal3.undip.ac.id/index.php/empati/article/viewFile/14321/13853>
- Sarafino, E. P., & Smith, T. W. (2016). *Health Psychology: Biopsychosocial Interactions*. Wiley.
- Satria, R., Fauzan, F., & Muhammad, A. F. (2025). Faktor Penyebab Stres Kerja dan Dampaknya Terhadap Kinerja Guru: Tinjauan Literatur Komprehensif. *Jurnal Riset Dan Inovasi Pembelajaran*, 5(1), 249–263. <https://etdci.org/journal/jrip/article/view/2889>
- Sekarina, D. P., & Indriana, Y. (2020). Hubungan Antara Dukungan Sosial Orangtua Dengan Kecemasan Menghadapi Dunia Kerja Pada Siswa Kelas Xii Smk Yudya Karya Magelang. *Jurnal EMPATI*, 7(1), 381–386. <https://doi.org/10.14710/empati.2018.20254>
- Sugawara, E., & Nikaido, H. (2014). Properties of AdeABC and AdeIJK efflux systems of

- Acinetobacter baumannii compared with those of the AcrAB-TolC system of Escherichia coli. *Antimicrobial Agents and Chemotherapy*, 58(12), 7250–7257. <https://doi.org/10.1128/AAC.03728-14>
- Sugiyono. (2016). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R & D. Bandung: Alfabeta. In *Bandung: Alfabeta*.
- Ummah, M. S. (2019). Metode Pengumpulan Data Kualitatif. *Sustainability (Switzerland)*, 11(1), 1–14.
- Wahyuni, I., Kurnianto, M., Hermawan, I., Saputra, M. R., & Nurrahman, D. (2025). Dampak Perubahan Terhadap Jam Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 5(4), 10205–10213. <https://j-innovative.org/index.php/Innovative/article/view/20893>
- Wenny Nabila Inayati, Nanik Prihartanti, Partini, P. P. F. P. (2022). STRES AKADEMIK MAHASISWA DITINJAU DARI MOTIVASI BERPRESTASI, KEMAMPUAN ADAPTASI DAN DUKUNGAN SOSIAL PADA PEMBELAJARAN DARING DI MASA PANDEMI COVID-19. In *Jurnal Abdi Psikonomi* | (Vol. 3, Issue 1).
- Zulfaldi, M. F., & Sulhan, M. (2023). PERAN MODERASI DUKUNGAN SOSIAL TERHADAP PENGARUH STRES DAN BEBAN KERJA PADA KINERJA KARYAWAN. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, Dan Akuntansi)*, 7(2), 1346–1352.

TABEL

Tabel 2. Uji Reabilitas

Variabel	Cronbach's alpha	Standar	Keterangan
Manajemen Stress X1	0,806	0,600	Reliabel
Dukungan Sosial X2	0,836	0,600	Reliabel
Produktivitas kerja Kerja Y	0,832	0,600	Reliabel

Sumber: Data Primer yang diolah (2026)

Tabel 3. Hasil Uji Adjusted R-Square

Variabel	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Sig
Manajemen Stress Dukungan Sosial	0,691	0,477	0,448	2,819	0,000

Sumber: Data Primer yang diolah (2026)

Tabel 4. Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		39
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,74408975
Most Extreme Differences	Absolute	,097
	Positive	,097
	Negative	-,057
Test Statistic		,097
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

Sumber: Data Primer yang diolah (2026)

Tabel 5. Uji Multikolinieritas

		Collinearity Statistics	
Model		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Manajemen Stress	,993	1,007
	Dukungan Sosial	,993	1,007

Tabel 6. Uji Heteroskedastisitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,478	2,368		,624	,536
	Manajemen Stress	,027	,079	,056	,335	,740
	Dukungan Sosial	,005	,065	,013	,078	,938

a. Dependent Variable: ABS_RES

Tabel 7. Hasil pengujian Uji F

Model		F	Sig.
1	Regression	16,447	,000 ^b
	Residual		
	Total		

Sumber: Data Primer yang diolah (2026)

Tabel 8. Hasil Uji T

Variabel	T _{Tabel}	T _{Hitung}	Keterangan
Manajemen Stress	2,028	2,499	signifikan
Dukungan Sosial	2,028	4,935	signifikan

Sumber: Data Primer yang diolah (2026)