

**PERAN DUKUNGAN ORGANISASI DAN DUKUNGAN
KELUARGA TERHADAP KINERJA PEGAWAI
PEMERINTAH DAERAH KOTA BENGKULU DIMEDIASI
OLEH LINGKUNGAN KERJA**



TESIS

OLEH :

**ENTIN SULASTRI
NPM 2361101009**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PROGRAM MAGISTER
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH BENGKULU
2025**

**PERAN DUKUNGAN ORGANISASI DAN DUKUNGAN
KELUARGA TERHADAP KINERJA PEGAWAI
PEMERINTAH DAERAH KOTA BENGKULU DIMEDIASI
OLEH LINGKUNGAN KERJA**



TESIS

**Diajukan Guna Memenuhi Persyaratan Memperoleh Gelar Magister
Manajemen (M.M) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Program Studi Magister Manajemen
Universitas Muhammadiyah Bengkulu**

Diajukan Oleh :

**ENTIN SULASTRI
NPM 2361101009**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PROGRAM MAGISTER
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH BENGKULU
2025**

LEMBAR PERSETUJUAN

PERAN DUKUNGAN ORGANISASI DAN DUKUNGAN KELUARGA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PEMERINTAH DAERAH KOTA BENGKULU DIMEDIASI OLEH LINGKUNGAN KERJA




Diajukan Oleh :

ENTIN SULASTRI
NPM 2361101009

Disetujui Oleh :

Dosen Pembimbing 1,

Dosen Pembimbing 2,


Dr. Sri Ekowati, S.E., M.M
NIDN: 0211107001

Dr. Yusmaniarti, S.E., M.M
NIDN: 0225057501

Mengetahui

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis



Furqonti Ranidiah, S.E., M.M
NIDN: 0208047301

LEMBAR PENGESAHAN

PERAN DUKUNGAN ORGANISASI DAN DUKUNGAN KELUARGA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PEMERINTAH DAERAH KOTA BENGKULU DIMEDIASI OLEH LINGKUNGAN KERJA

Oleh

ENTIN SULASTRI
NPM 2361101009

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji pada hari Kamis
Tanggal 07 Agustus 2025 dan dinyatakan memenuhi syarat untuk diterima

Susunan Dewan Penguji :

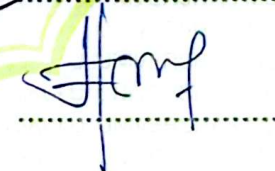
1. **Dr. Sri Ekowati, S.E., M.M**
NIDN. 0211107001
2. **Dr. Yusmaniarti, S.E., M.M**
NIDN. 0225057501
3. **Dr. Adi Sismanto, S.E., M.M**
NIDN. 0225077001
4. **Dr. Rina Yuniarti, S.E., M,Ak**
NIDN. 0210068101

Tanda Tangan :


.....


.....


.....


.....

Bengkulu, 07 Agustus 2025

Dekan,




Furqonti Ranidiah, S.E., M.M
NIDN: 0208047301

PERNYATAAN

Saya, Entin Sulastri, NPM. 2361101009, menyatakan bahwa :

1. Tesis saya ini adalah asli dan benar-benar hasil karya saya sendiri, dan bukan hasil karya orang lain dengan mengatasnamakan saya, serta bukan merupakan hasil peniruan atau penjiplakan (plagiarism) dari karya orang lain. Tesis ini belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik baik di Universitas Muhammdiyah Bengkulu, maupun di perguruan tinggi lainnya.
2. Di dalam tesis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
3. Pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya, dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya tulis tesis ini, serta sanksi-sanksi lainnya sesuai dengan norma dan peraturan yang berlaku di Universitas Muhammdiyah Bengkulu.

Bengkulu, Juli 2025



Entin Sulastri
NPM 2361101009

DECLARATION

I am Entin Sulastri, NPM. 2361101009, declare that :

1. This thesis is original and truly my work, and is not the work of another person using my name, nor is it a copy or plagiarism of another person's work. This thesis has never been submitted for an academic degree at Muhammadiyah University of Bengkulu or any other university.
2. This thesis contains no works or opinions written or published by others, except where cited in writing as references, with the author's name and listed in the bibliography.
3. I make this statement truthfully, and if any deviations or inaccuracies are found in the future, I am willing to accept academic sanctions, including revocation of the degree I have received for this thesis, as well as other sanctions in accordance with the norms and regulations applicable at Muhammadiyah University of Bengkulu.

Bengkulu, Juli 2025



Entin Sulastri
NPM 2361101009

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto

(QS. Al-Mujadalah [58]: 11).

انْشُرُوا قِيلَ وَإِذَا تَكُفُّمُ اللَّهُ يَفْسَحُ فَأَفْسَحُوا الْمَجَالِسِ فِي تَفَسَّحُوا لَكُمْ قِيلَ إِذَا آمَنُوا الَّذِينَ أَيُّهَا يَا خَيْرٌ تَعْمَلُونَ بِمَا وَاللَّهُ تَرَجَاتِ الْعِلْمِ أَوْثُوا وَالَّذِينَ مِنْكُمْ آمَنُوا الَّذِينَ اللَّهُ يَرْفَعُ فَاَنْشُرُوا

Artinya: "Hai orang-orang beriman apabila dikatakan kepadamu: 'Berlapang-lapanglah dalam majelis', lapangkanlah niscaya Allah akan memberi kelapangan untukmu. Dan apabila dikatakan: 'Berdirilah kamu', berdirilah, niscaya Allah akan meninggikan orang-orang yang beriman di antaramu dan orang-orang yang diberi ilmu pengetahuan beberapa derajat. Dan Allah Maha Mengetahui apa yang kamu kerjakan,"

"Barang siapa yang menempuh jalan untuk menuntut ilmu, maka Allah akan memudahkan baginya jalan menuju surga (HR.Muslim)."

"Ilmu tanpa amal adalah kesia-siaan, amal tanpa ilmu adalah kesesatan."

"Jangan takut berjalan lambat, takutlah hanya ketika berhenti."

Persembahan

Alhamdulillah robbil'alamin atas segala nikmat Allah SWT yang tiada pernah terputus tercurah sehingga dapat menjalankan seluruh aktivitas dengan lancar, termasuk dalam rangka penyelesaian penelitian tesis ini.

"Kupersembahkan tesis ini untuk diri sendiri, sebagai bentuk apresiasi atas kerja keras, dedikasi, dan ketekunan. Perjalanan ini tidak mudah, tapi alhamdulillah berhasil"

Orang tua tersayang, M. Zamin (Alm) dan Ambia (Alm)

Keluarga terkasih, suami dan anak-anakku

Segenap IRBAN II Tahun 2025 Inspektorat Daerah Kota Bengkulu

"Teman kuliah MM angkatan III, terima kasih atas semangat, dukungan dan canda tawa yang telah kalian berikan. Kita berhasil!"

"Masuk Bersama Wisuda Bersama"

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT karena atas rahmat dan karunia-Nya, penulisan tesis yang berjudul “Peran Dukungan Organisasi dan Dukungan Keluarga terhadap Kinerja Pegawai Pemerintah Kota Bengkulu Dimediasi oleh Lingkungan Kerja” ini dapat diselesaikan dengan baik. Tesis ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister pada Program Pascasarjana Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Bengkulu.

Penulis menyadari bahwa penyusunan tesis ini tidak lepas dari bantuan, bimbingan, serta dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati, penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Dr. Susiyanto, M.Si selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Bengkulu.
2. Furqonti Ranidiah, SE., MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Bengkulu
3. Dr. Sri Ekowati, S.E.,M.M dan Dr. Yusmaniarti, S.E.,M.M selaku Dosen Pembimbing yang telah membimbing, memotivasi dan memberikan masukan-masukan yang bermanfaat kepada peneliti dalam menyusun tesis ini.
4. Dr. Adi Sismanto, S.E., M.M dan Dr. Rina Yuniarti, S.E., M.Ak selaku penguji yang telah memberikan masukan demi kesempurnaan tesis ini
5. Bapak atau Ibu Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Bengkulu.

6. Rekan-rekan dan sahabat seperjuangan, yang selalu menjadi tempat berbagi semangat, ide, dan motivasi selama masa perkuliahan dan penyusunan tesis ini.

Penulis menyadari bahwa tesis ini masih jauh dari sempurna, baik dari segi isi maupun penyajiannya. Oleh karena itu, penulis sangat terbuka terhadap saran dan kritik yang membangun demi perbaikan di masa yang akan datang. Semoga tesis ini dapat memberikan manfaat bagi pembaca, akademisi, dan pihak-pihak yang berkepentingan dalam pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya di bidang manajemen.

Bengkulu, Juli 2025

Penulis

Peran Dukungan Organisasi dan Dukungan Keluarga terhadap Kinerja Pegawai Pemerintah Daerah Kota Bengkulu Dimediasi oleh Lingkungan Kerja

ABSTRAK

Entin Sulastri¹, Sri Ekowati² dan Yusmaniarti³

Pentingnya dukungan eksternal dan internal dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif untuk mendorong peningkatan kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang baik diyakini sebagai faktor kunci yang menjembatani pengaruh antara dukungan organisasi maupun dukungan keluarga terhadap kinerja pegawai. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh langsung dan tidak langsung dukungan organisasi dan dukungan keluarga terhadap kinerja pegawai, dengan lingkungan kerja sebagai variabel mediasi.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif deskriptif dengan metode eksplanatori. Sampel penelitian sebanyak 216 orang pegawai dari tiga Organisasi Perangkat Daerah (OPD) di Pemerintah Kota Bengkulu, yaitu Inspektorat, Dinas Kesehatan, dan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan, yang dipilih melalui teknik sampling jenuh. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan kuesioner, dan analisis data menggunakan metode *Partial Least Square-Structural Equation Modeling* (PLS-SEM) dengan bantuan software SmartPLS 3.0.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa dukungan organisasi berpengaruh signifikan terhadap lingkungan kerja dan kinerja pegawai. Dukungan keluarga juga berpengaruh signifikan terhadap lingkungan kerja dan kinerja pegawai. Selain itu, lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, serta memediasi secara signifikan pengaruh dukungan organisasi dan dukungan keluarga terhadap kinerja.

Kesimpulan dari penelitian ini adalah bahwa lingkungan kerja merupakan faktor penting dalam memperkuat pengaruh dukungan organisasi dan dukungan keluarga terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Kata kunci: Dukungan Organisasi, Dukungan Keluarga, Lingkungan Kerja, Kinerja Pegawai.

**Mahasiswa
Pembimbing Utama
Pembimbing Pendamping**

The Role of Organizational Support and Family Support on the Performance of The Regional Government Employees in Bengkulu City, Mediated by the Work Environment

ABSTRACT

Entin Sulastri¹, Sri Ekowati² and Yusmaniarti³

The importance of external and internal support in creating a conducive work environment to encourage improved employee performance. A good work environment is believed to be a key factor that bridges the influence between organizational support and family support on employee performance. The purpose of this study is to analyze the direct and indirect effects of organizational support and family support on employee performance, with the work environment as a mediating variable.

This study uses a descriptive quantitative approach with an explanatory method. The research sample was 216 employees from three Regional Apparatus Organizations (OPD) in the Bengkulu City Government, namely the Regional Inspectorate, the Health Office, and the Education and Culture Office, selected through a saturated sampling technique. The data collection technique was carried out using a questionnaire, and data analysis used the Partial Least Square-Structural Equation Modeling (PLS-SEM) method with the help of SmartPLS 3.0 software.

The results showed that organizational support had a significant effect on the work environment (coefficient = 0.582; $p = 0.000$) and employee performance (coefficient = 0.189; $p = 0.033$). Family support also significantly influences the work environment (coefficient = 0.291; $p = 0.000$) and employee performance (coefficient = 0.373; $p = 0.000$). In addition, the work environment has a significant influence on employee performance (coefficient = 0.243; $p = 0.007$), and significantly mediates the influence of organizational support (indirect coefficient = 0.142; $p = 0.014$) and family support (indirect coefficient = 0.071; $p = 0.023$) on performance.

The conclusion of this study is that the work environment is an important factor in strengthening the influence of organizational support and family support on improving employee performance.

Keywords: Organizational Support, Family Support, Work Environment, Employee Performance

Student

Main Supervisor

Assisting Supervisor

DAFTAR ISI

HALAMAN COVER	i
HALAMAN JUDUL	ii
PENGESAHAN PEMBIMBING	iii
PENGESAHAN PENGUJI	iv
PERNYATAAN	v
DECLARATION	vi
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	vii
KATA PENGANTAR	viii
ABSTRAK	x
ABSTRACT	xi
DAFTAR ISI	iii
DAFTAR TABEL	v
DAFTAR GAMBAR	vi
DAFTAR LAMPIRAN	vii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	8
1.3 Tujuan Penelitian	9
1.4 Batasan Penelitian	9
1.5 Manfaat Penelitian	10
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Landasan Teori.....	11
2.1.1 Teori <i>Perceived Organizational Support</i>	11
2.1.2 <i>Social Support Theory</i>	12
2.1.3 <i>Work Environment Theory</i>	13
2.1.4 Dukungan Organisasi (<i>Organizational Support</i>).....	14
2.1.5 Indikator Dukungan Organisasi.....	15
2.1.6 Dukungan Keluarga (<i>Family Support</i>)	16
2.1.7 Indikator Dukungan Keluarga	18

2.1.8 Lingkungan Kerja	19
2.1.9 Indikator Lingkungan Kerja	21
2.1.10 Kinerja Pegawai.....	22
2.1.11 Indikator Kinerja Pegawai	24
2.1.12 Pengaruh Antar Variabel	25
2.2 Penelitian Terdahulu	30
2.3 Kerangka Konseptual	32
2.4 Pengembangan Hipotesis	32
2.5 Definisi Operasional.....	40
BAB III METODE PENELITIAN	
3.1 Pendekatan Penelitian.....	42
3.2 Jenis dan Sumber Data	42
3.3 Populasi dan Sampel	43
3.4 Metode Pengumpulan Data	44
3.5 Teknik Analisis Data	45
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian	48
4.2 Deskripsi Identitas Responden.....	50
4.3 Deskripsi Tanggapan Responden.....	52
4.4 Evaluasi <i>Measurement (Outer Model)</i>	60
4.5 Pengujian Model Struktural (<i>Inner Model</i>).....	70
4.6 Pengujian Hipotesis Pengaruh Langsung.....	72
4.7 Pengujian Hipotesis Pengaruh Tidak Langsung (Mediasi).....	74
4.8 Pembahasan.....	75
4.9 Implikasi Penelitian.....	89
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
5.1 Kesimpulan	92
5.2 Saran.....	93
DAFTAR PUSTAKA	95
LAMPIRAN.....	103

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	30
Tabel 2.2 Definisi Operasional	41
Tabel 3.1 Sampel Penelitian.....	44
Tabel 4.1 Deskripsi Identitas Responden.....	51
Tabel 4.2 Tanggapan terhadap Dukungan Organisasi	53
Tabel 4.3 Tanggapan terhadap Dukungan Keluarga.....	55
Tabel 4.4 Tanggapan terhadap Lingkungan Kerja.....	57
Tabel 4.5 Tanggapan terhadap Kinerja Pegawai.....	59
Tabel 4.6 <i>Loading Factor</i>	62
Tabel 4.7 <i>Average Variance Extracted (AVE)</i>	63
Tabel 4.8 <i>Cross Loading</i>	65
Tabel 4.9 Akar AVE dan Korelasi' antar Konstruk Laten (Fornell-Locker).....	67
Tabel 4.10 Cronbachs Alpha dan Composite Reliability.....	69
Tabel 4.11 Pengujian Model Struktural (Inner Model).....	70
Tabel 4.12 Pengujian Hipotesis Pengaruh Langsung.....	72
Tabel 4.13 Pengujian Hipotesis Pengaruh Tidak Langsung (Mediasi).....	74

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran	32
Gambar 4.1 Evaluasi Measurement (Outer Model)	61

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner.....	104
Lampiran 2. Tabulasi Data Identitas Responden	109
Lampiran 3. Tabulasi Jawaban Responden.....	116
Lampiran 4. Distribusi Frekuensi Identitas Responden	127
Lampiran 5. Distribusi Frekuensi Jawaban Responden	128
Lampiran 6. Statistik Deskriptif.....	134
Lampiran 7. PLS Algorithm.....	135
Lampiran 8. Bootsraping.....	138

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Globalisasi mendorong Indonesia memasuki era Revolusi Industri 4.0, yang ditandai dengan perkembangan teknologi digital yang sangat cepat. Kondisi ini menuntut kesiapan sumber daya manusia (SDM) yang memiliki karakter unggul, kreatif, dan inovatif untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi secara optimal. SDM memegang peranan penting dalam efektivitas organisasi karena menjadi faktor utama dalam menentukan keberhasilan visi dan misi organisasi. Oleh sebab itu, organisasi dituntut untuk mampu menyesuaikan kualitas SDM-nya dengan lingkungan yang dinamis (Nur, 2021). Kemampuan dan bakat individu akan menghasilkan performa yang berbeda, sehingga kinerja pegawai secara individu menjadi faktor penting dalam kesuksesan organisasi (Sriwathi & Budiyo, 2024)

Organisasi dapat dikategorikan baik apabila didukung oleh kinerja pegawai yang optimal. Kinerja merupakan tingkat pencapaian atas pelaksanaan tugas yang menjadi tanggung jawab individu dalam organisasi. Kinerja mencerminkan hasil akhir dari pelaksanaan tugas, tanggung jawab, wewenang, dan peran dalam lingkungan kerja (Claudianty & Suhariadi, 2021). Penilaian kinerja dilakukan melalui proses pemantauan dan evaluasi agar organisasi dapat mengetahui seberapa besar kontribusinya dalam mencapai target yang diharapkan (Nur, 2021).

Mengetahui seberapa baik sistem manajemen kinerja pegawai diterapkan, perlu dilakukan evaluasi secara berkala, setidaknya setiap dua tahun sekali. Setiap pegawai juga memerlukan dukungan dari organisasi sebagai bentuk penghargaan atas kerja dan kontribusinya (Supriadi et al., 2021). Hal yang sama berlaku di Pemerintah Kota Bengkulu, di mana pegawai diharapkan memiliki kinerja yang tinggi untuk mendorong terwujudnya reformasi birokrasi yang maksimal.

Dukungan organisasi yang diberikan tidak hanya berupa fasilitas atau tunjangan formal, tetapi juga mencakup dukungan non-materiil seperti pengakuan lisan dari atasan atas upaya pegawai, terutama dalam situasi sulit. Dukungan semacam ini diyakini mampu meningkatkan semangat kerja dan rasa percaya diri pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Organisasi diharapkan dapat memberikan dukungan agar pegawai memiliki keterampilan unggul serta mampu menyelaraskan tujuan pribadi dengan tujuan organisasi. Dukungan dan penghargaan dari organisasi menjadi aspek utama yang mendorong pegawai untuk terus berkontribusi (Ashar & Murgiyanto, 2019; Onyeka & Onuoha, 2021).

Selain dari organisasi, rekan kerja dan pimpinan juga memainkan peran penting dalam mempengaruhi kinerja pegawai. Interaksi yang harmonis di antara rekan kerja dapat menciptakan lingkungan kerja yang harmonis, sehingga membuat nyaman dan berdampak positif pada kinerja pegawai (Wijayati et al., 2020).

Atasan yang menunjukkan dukungan personal mampu meningkatkan motivasi pegawai untuk mencapai target kerja yang diharapkan. Bentuk dukungan ini dapat berupa apresiasi lisan maupun kesempatan berkomunikasi secara langsung mengenai capaian pekerjaan (Siswanti & Pratiwi, 2020). Dukungan organisasi dari atasan terbukti memberikan dampak positif terhadap penyelesaian tugas pegawai (Ekowati & Finthariasari, 2021).

Pegawai yang merasa dihargai dan terlibat aktif dalam lingkungan kerjanya cenderung memiliki pemahaman mendalam terhadap tugasnya, serta menunjukkan motivasi tinggi dalam meningkatkan kinerjanya (Rahmadalena & Asmanita, 2020). Suasana kerja yang memberikan makna dan rasa bangga atas pekerjaan dapat mendorong keterlibatan pegawai secara positif, sehingga berdampak pada peningkatan kinerja (Akhigbe & Osita-Ejikeme, 2021).

Tidak hanya dukungan organisasi, dukungan keluarga pun menjadi faktor penting yang mempengaruhi kinerja pegawai. Dukungan ini mencakup aspek emosional, informasional, instrumental, dan penilaian, yang membantu pegawai mengatasi stres akibat tuntutan pekerjaan (Rivai, 2019). Dukungan keluarga menciptakan kebahagiaan dan ketenangan batin yang berdampak pada peningkatan performa kerja pegawai (Hasanah, 2019). Dukungan keluarga juga berdampak pada pembentukan budaya kerja yang positif. Karyawan yang mendapatkan dukungan penuh dari keluarga akan lebih termotivasi menghadapi tantangan pekerjaan dan menunjukkan aktivitas kerja yang produktif.

Pemerintah Kota Bengkulu telah menerapkan berbagai kebijakan dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai, tetapi dalam praktiknya menunjukkan

bahwa dukungan organisasi dan dukungan keluarga belum sepenuhnya terintegrasi secara optimal dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Pada sebagian pegawai, khususnya di OPD seperti Dinas Kesehatan dan Dinas Pendidikan, beban kerja yang tinggi tidak selalu diimbangi dengan dukungan emosional, fleksibilitas kerja, atau apresiasi yang cukup dari pimpinan. Hal ini dalam jangka panjang dapat berdampak pada turunnya motivasi dan munculnya tekanan psikologis yang dapat menurunkan kinerja.

Beberapa pegawai dari tiga Organisasi Perangkat Daerah (Inspektorat Daerah, Dinas Kesehatan, dan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Bengkulu) mengakui kurangnya komunikasi antar bagian, kultur kerja yang individualistis, dan belum meratanya fasilitas kerja untuk mendukung kelancaran tugas pegawai. Hal ini mengindikasikan bahwa lingkungan kerja belum sepenuhnya mampu menjadi faktor pendorong peningkatan kinerja. Selama ini upaya peningkatan kinerja cenderung berfokus pada pelatihan teknis, pengawasan, dan target kinerja birokrasi. Pendekatan ini masih mengabaikan aspek psikososial seperti dukungan organisasi dan keluarga serta suasana lingkungan kerja, yang sebenarnya berpengaruh terhadap produktivitas pegawai secara berkelanjutan.

Penelitian Siahaan et al. (2023) menyatakan bahwa dukungan organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Organisasi yang memberikan dukungan seperti pelatihan, fasilitas, dan perhatian terhadap kesejahteraan karyawan terbukti mampu meningkatkan motivasi dan kinerja individu. Hal serupa juga diungkapkan oleh Maida dan Lukiyana (2024) yang menyebutkan

bahwa dukungan keluarga berpengaruh terhadap kinerja pegawai, semakin tinggi dukungan organisasi, maka semakin tinggi pula kinerja yang ditunjukkan oleh pegawai tersebut.

Penelitian Hasanah (2019) dan Aliddin et al. (2024) juga menemukan bahwa pegawai yang mendapat dukungan dari keluarga dalam bentuk perhatian, motivasi, dan pengertian akan lebih mampu mengelola stres kerja dan menyelesaikan tugas dengan optimal. Hal ini sejalan dengan pandangan Rivai (2019) yang menjelaskan bahwa dukungan keluarga yang memadai dapat meningkatkan kesejahteraan psikologis karyawan sehingga berimbas pada peningkatan kinerja.

Penelitian Azizah dan Otok (2024) menunjukkan bahwa dukungan organisasi secara signifikan berkontribusi pada lingkungan kerja yang positif. Begitu juga dengan penelitian Ike et al. (2024) menemukan dukungan organisasi yang dirasakan secara signifikan mempengaruhi lingkungan kerja yang mendukung dengan mengurangi perilaku menyimpang di tempat kerja. Penelitian Le et al. (2023) mendapatkan bahwa dukungan anggota dan organisasi berpengaruh terhadap lingkungan kerja yang sehat.

Temuan Akhter dan Mahmud (2025) bahwa dukungan keluarga secara signifikan mempengaruhi lingkungan kerja bagi karyawan dengan mengurangi stres kerja dan memfasilitasi keseimbangan kehidupan kerja. Dukungan dari lingkungan kerja yang baik seperti hubungan positif antara rekan kerja, atasan, serta suasana kerja yang kondusif juga terbukti memberikan pengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai. Wijayati et al. (2020) menegaskan bahwa

rekan kerja dan lingkungan kerja yang mendukung mampu mendorong semangat kerja karyawan sehingga kinerja meningkat.

Lebih lanjut, penelitian oleh Le et al. (2023); Nugraha dan Kharismasyah (2024) mendapatkan peran lingkungan kerja sebagai mediator yang memperkuat dukungan organisasi dan keluarga terhadap kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang baik memperkuat efek positif dari dukungan yang diterima individu, baik dari organisasi maupun keluarga, terhadap hasil kerjanya.

Penelitian lainnya juga menemukan bahwa dukungan organisasi dan dukungan keluarga tidak selalu berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian oleh Novira dan Martono (2015) menunjukkan bahwa dukungan organisasi tidak berpengaruh secara langsung terhadap kinerja, tetapi lebih banyak berpengaruh melalui variabel mediasi seperti kepuasan kerja atau komitmen organisasi. Dengan demikian, meskipun organisasi memberikan dukungan, tanpa adanya kepuasan kerja atau komitmen pegawai yang tinggi, dukungan tersebut tidak otomatis meningkatkan kinerja.

Selain itu, penelitian oleh Metria dan Riana (2018) juga menyatakan bahwa dukungan organisasi tidak memiliki pengaruh langsung terhadap perilaku kinerja melainkan lebih berpengaruh melalui variabel lain. Temuan ini menunjukkan bahwa dukungan organisasi tidak menjamin peningkatan kinerja jika tidak dibarengi dengan sikap proaktif dan perilaku positif dari pegawai.

Studi menemukan bahwa meskipun keluarga memberikan dukungan, dukungan ini tidak selalu mampu meningkatkan kinerja secara langsung, terutama jika tekanan kerja di lingkungan organisasi sangat tinggi atau pegawai

merasa kurang dihargai di tempat kerja. Kondisi ini ditunjukkan dalam penelitian Amin et al. (2023) yang menyatakan bahwa budaya kerja dan lingkungan kerja lebih dominan dalam mempengaruhi kinerja dibandingkan dukungan keluarga.

Penelitian-penelitian sebelumnya banyak dilakukan di sektor swasta dan institusi pendidikan sehingga konteks pegawai pemerintah daerah, khususnya di Pemerintah Kota Bengkulu, masih kurang mendapatkan perhatian. Hal ini menyebabkan kurangnya pemahaman mengenai bagaimana dukungan organisasi dan dukungan keluarga berkontribusi terhadap kinerja pegawai dalam konteks pemerintahan daerah yang memiliki karakteristik sosial budaya berbeda. Selain itu, peran mediasi lingkungan kerja dalam hubungan tersebut masih menunjukkan hasil yang tidak konsisten, dimana beberapa studi menemukan mediasi penuh, sementara yang lain hanya mediasi parsial atau tidak signifikan. Pengukuran lingkungan kerja dalam penelitian terdahulu juga cenderung menggunakan pendekatan global tanpa membedakan dimensi spesifik seperti dukungan atasan, hubungan antar rekan kerja, dan kebijakan fleksibilitas kerja, yang mungkin memiliki pengaruh berbeda terhadap kinerja pegawai. Lebih jauh, dukungan keluarga sebagai variabel prediktor masih kurang diperhatikan dibandingkan dukungan organisasi, padahal peran dukungan keluarga sangat penting dalam menjaga keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi di era kerja modern. Terakhir, model penelitian yang menggabungkan dukungan organisasi dan keluarga dengan lingkungan kerja sebagai mediator untuk menjelaskan

kinerja pegawai di lingkungan pemerintah daerah masih jarang dikaji secara empiris, sehingga penelitian ini berupaya mengisi kekosongan tersebut.

Temuan ini sejalan dengan teori *Perceived Organizational Support* yang menyatakan bahwa ketika individu merasa didukung oleh organisasi, maka mereka akan menunjukkan sikap timbal balik melalui peningkatan kinerja (Islamey & Utami, 2024). Hal yang sama juga dijelaskan dalam *Social Support Theory* yang menyebutkan bahwa dukungan dari lingkungan sosial, termasuk keluarga, memberikan dampak positif terhadap kestabilan emosi, keseimbangan hidup, dan efektivitas kerja (Diao, 2019).

Oleh karena itu, penelitian ini diharapkan dapat mengisi gap tersebut dengan mengkaji secara simultan pengaruh dukungan organisasi dan dukungan keluarga terhadap kinerja pegawai dengan lingkungan kerja sebagai variabel mediasi, khususnya pada pegawai Pemerintah Daerah Kota Bengkulu yang memiliki karakteristik tugas, tekanan kerja, dan budaya organisasi yang khas.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka permasalahan yang akan dibahas adalah sebagai berikut :

1. Apakah dukungan organisasi berpengaruh terhadap lingkungan kerja ?
2. Apakah dukungan keluarga berpengaruh terhadap lingkungan kerja ?
3. Apakah dukungan organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai ?
4. Apakah dukungan keluarga berpengaruh terhadap kinerja pegawai ?
5. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai ?

6. Apakah lingkungan kerja memediasi pengaruh dukungan organisasi terhadap kinerja pegawai ?
7. Apakah lingkungan kerja memediasi pengaruh dukungan keluarga terhadap kinerja pegawai ?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah menjawab dan memecahkan masalah penelitian yang ada pada rumusan masalah yang telah ada di atas, diantaranya adalah sebagai berikut :

1. Menganalisis pengaruh dukungan organisasi terhadap lingkungan kerja.
2. Menganalisis pengaruh dukungan keluarga terhadap lingkungan kerja.
3. Menganalisis pengaruh dukungan organisasi terhadap kinerja pegawai.
4. Menganalisis pengaruh dukungan keluarga terhadap kinerja pegawai.
5. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.
6. Menganalisis peran lingkungan kerja dalam memediasi pengaruh dukungan organisasi terhadap kinerja pegawai.
7. Menganalisis peran lingkungan kerja dalam memediasi pengaruh dukungan keluarga terhadap kinerja pegawai.

1.4 Batasan Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada pegawai di lingkungan Pemerintah Daerah Kota Bengkulu yang secara keseluruhan memiliki 30 Organisasi Perangkat Daerah (OPD). Namun, mengingat keterbatasan waktu, tenaga, dan biaya, penelitian ini dibatasi hanya pada tiga OPD, yaitu : Inspektorat Daerah Kota Bengkulu, Dinas

Kesehatan Kota Bengkulu, dan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Bengkulu.

1.5 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat bagi pihak-pihak yang berkepentingan terhadap permasalahan ini. Adapun kegunaan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini memberikan kontribusi teoritis dengan memperkaya kajian tentang hubungan antara dukungan organisasi, dukungan keluarga, dan kinerja pegawai melalui peran mediasi lingkungan kerja.

2. Bagi Pemerintah Daerah Kota Bengkulu

Hasil penelitian ini dapat menjadi dasar untuk merumuskan strategi peningkatan kinerja pegawai melalui penguatan dukungan internal dan eksternal.

3. Bagi peneliti selanjutnya

Temuan ini dapat dijadikan referensi untuk mengembangkan model penelitian serupa pada konteks atau wilayah yang berbeda.

4. Bagi Kalangan Akademik

Penelitian ini menambah wawasan dan literatur di bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya terkait faktor-faktor yang memengaruhi kinerja aparatur sipil negara.