

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Landasan Teori**

Landasan teori merupakan suatu materi atau pokok-pokok pembahasan yang di jadikan dasar atau acuan yang diperoleh dari hasil penelusuran kepustakaan serta mempunyai keterkaitan dengan permasalahan yang hendak di teliti, sehingga menjadi pedoman dalam menyelesaikan permasalahan yang muncul pada saat penelitian. Landasan teori juga sebagai alur logika atau sekumpulan konsep dan pembahasan-pembahasan materi yang telah tersusun secara sistematis (Tahir et al., 2023). Berdasarkan penjelasan tersebut maka dapat ditarik kesimpulan bahwa landasan teori merupakan suatu kumpulan definisi, dan berbagai materi yang dijadikan acuan dan pedoman dalam menyelesaikan materi.

##### **2.1.1 Teori *Perceived Organizational Support***

Teori *Perceived Organizational Support* (POS) atau dukungan organisasi yang dirasakan dikembangkan oleh Eisenberger dan rekan-rekannya pada tahun 1986. Teori ini berangkat dari gagasan bahwa karyawan tidak hanya bekerja untuk mendapatkan imbalan finansial, tetapi juga mencari makna, penghargaan, dan perlakuan yang adil dari organisasi tempat mereka bekerja. Dengan kata lain, para pegawai membangun persepsi terhadap bagaimana organisasi memperlakukan mereka, khususnya terkait penghargaan terhadap kontribusi dan kepedulian terhadap kesejahteraan mereka (Islamey & Utami, 2024).

Dalam teori ini, ketika seorang pegawai merasa bahwa organisasinya memberikan perhatian dan dukungan yang memadai, maka akan terbentuk rasa

aman psikologis dan loyalitas. Rasa dihargai ini menumbuhkan semangat kerja yang lebih tinggi dan keinginan untuk membalas kebaikan organisasi dengan sikap positif, seperti meningkatkan kinerja, bersikap lebih disiplin, serta menunjukkan dedikasi terhadap tugas dan tanggung jawab (Liu, 2018). Dukungan organisasi dapat ditunjukkan melalui berbagai cara, seperti memberikan fasilitas kerja yang memadai, pelatihan dan pengembangan kompetensi, komunikasi yang terbuka dan adil, serta kebijakan yang mendukung keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi (Sun, 2019).

Kaitannya dengan penelitian ini, dukungan organisasi dipandang sebagai salah satu faktor penting yang memengaruhi kinerja pegawai, baik secara langsung maupun tidak langsung. Secara langsung, dukungan organisasi dapat meningkatkan motivasi kerja dan loyalitas, yang kemudian berdampak pada peningkatan kinerja individu. Secara tidak langsung, dukungan organisasi berkontribusi dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, yaitu lingkungan yang nyaman, komunikatif, terbuka, dan saling mendukung. Lingkungan kerja yang positif ini kemudian menjadi perantara yang menghubungkan dukungan organisasi dengan kinerja pegawai.

### **2.1.2 *Social Support Theory***

Teori *Social Support* atau dukungan sosial pertama kali dikembangkan secara sistematis oleh House tahun 1981. Teori ini menjelaskan bahwa individu tidak dapat sepenuhnya memisahkan urusan pekerjaan dari kehidupan sosial dan personalnya. Dukungan dari lingkungan sosial, baik keluarga, teman, maupun rekan kerja berperan penting dalam membantu individu menghadapi tekanan,

meningkatkan ketahanan psikologis, dan memelihara kesehatan mental serta kinerjanya (Diao, 2019).

Dalam konteks pekerjaan, dukungan sosial sangat penting, terutama dari pihak keluarga. Keluarga yang mendukung dapat menciptakan suasana emosional yang stabil, membantu meringankan beban domestik, serta memberikan motivasi dan semangat ketika pegawai menghadapi tekanan di tempat kerja. Dukungan ini sangat penting bagi pegawai sektor publik, seperti pegawai pemerintah daerah, yang sering menghadapi beban kerja administratif tinggi, tekanan pelayanan publik, atau dinamika birokrasi (Nordin, 2015).

Terkait dengan penelitian ini, karena dukungan keluarga dalam penelitian ini berperan sebagai salah satu variabel independen yang memengaruhi kinerja pegawai. Dukungan keluarga dapat memberikan efek positif secara tidak langsung, yaitu melalui peningkatan persepsi terhadap lingkungan kerja. Pegawai yang merasa mendapat dukungan dari keluarga akan lebih mampu menjaga keseimbangan kehidupan kerja, merasa lebih tenang, dan lebih siap menghadapi tuntutan pekerjaan. Hal ini akan menciptakan persepsi lingkungan kerja yang lebih nyaman, harmonis, dan mendukung produktivitas.

### **2.1.3 *Work Environment Theory***

*Work Environment Theory* merupakan pendekatan yang menjelaskan bagaimana kondisi lingkungan tempat kerja baik secara fisik, sosial, maupun psikologis mempengaruhi perilaku, sikap, dan kinerja karyawan. Salah satu tokoh yang banyak dikaitkan dengan teori ini adalah Rudolf Moos tahun 1974 yang membagi lingkungan kerja ke dalam tiga dimensi utama: (1) *Personal*

*Development/Goal Orientation*, sejauh mana lingkungan kerja mendukung perkembangan pribadi dan profesional karyawan, (2) *Relationship Dimension*, kualitas hubungan sosial di tempat kerja, termasuk kerja sama dan dukungan antar rekan dan atasan, (3) *System Maintenance and Change*, seberapa jelas struktur organisasi, aturan, dan fleksibilitas terhadap perubahan. Teori ini berasumsi bahwa ketika lingkungan kerja dirasakan positif dan mendukung, maka karyawan akan merasa lebih nyaman, termotivasi, dan terhindar dari stres, sehingga mampu bekerja dengan lebih optimal (Ayoko & Ashkanasy, 2019).

*Work Environment Theory* memberikan dasar teoritis yang kuat untuk memahami pentingnya peran lingkungan kerja dalam menunjang kinerja pegawai. Dalam penelitian ini, teori ini menjelaskan bahwa lingkungan kerja bukan hanya hasil dari kebijakan organisasi, tetapi juga dipengaruhi oleh keseimbangan kehidupan pribadi, termasuk dukungan keluarga. Lingkungan kerja yang positif akan menjadi jembatan penting antara faktor-faktor eksternal (dukungan) dan hasil kerja pegawai.

#### **2.1.4 Dukungan Organisasi (*Organizational Support*)**

Dukungan organisasi adalah persepsi pegawai mengenai sejauh mana organisasi menghargai kontribusi mereka dan peduli terhadap kesejahteraan mereka. Konsep ini mencakup keyakinan pegawai bahwa organisasi memberikan perhatian, bantuan, dan sumber daya yang diperlukan untuk menjalankan tugas dengan baik (Nugraha & Kharismasyah, 2024).

Dukungan organisasi tidak hanya terbatas pada pemberian fasilitas atau sumber daya fisik, tetapi juga mencakup aspek psikologis seperti rasa aman,

penghargaan, dan perlakuan yang adil. Bentuk dukungan ini dapat diwujudkan melalui kebijakan yang berpihak pada pegawai, penyediaan lingkungan kerja yang nyaman, kesempatan pengembangan karier, serta mekanisme apresiasi terhadap prestasi kerja (Wijayati et al., 2020).

Tugas utama organisasi adalah memberikan dukungan terhadap kebutuhan anggota organisasi/karyawan yang berupa dukungan fasilitas maupun dukungan moril yang akan menjadi stimulan terhadap peningkatan kepuasan kerja karyawan (Nur, 2021). Menurut Mathis dan Jackson (2020), berkaitan dengan dukungan organisasi, “banyak pekerja mengkhawatirkan kemajuan karier lanjutan mereka, oleh karena itu pengalaman-pengalaman para karyawan harus memberikan manfaat untuk pemberi kerja dan kerja bagi karyawan tersebut, organisasi menyampaikan persoalan ini dengan program-program pengembangan karier dan melalui interaksi tetap dengan para manajer dan profesional kerja yang lainnya”.

### **2.1.5 Indikator Dukungan Organisasi**

Berdasarkan pemaparan definisi mengenai dukungan organisasi dari para ahli maka terdapat beberapa indikator dukungan organisasi sebagaimana menurut Rhoades dan Eisenberger dalam Kusumah (2021), “terdapat delapan poin indikator yang dapat digunakan untuk mengukur persepsi dukungan organisasi”, yaitu :

1. Organisasi menghargai kontribusi karyawan;
2. Organisasi menghargai usaha ekstra yang telah karyawan berikan;
3. Organisasi akan memperhatikan segala keluhan dari karyawan;

4. Organisasi sangat peduli tentang kesejahteraan karyawan;
5. Organisasi akan memberitahu karyawan apabila tidak melakukan pekerjaan dengan baik;
6. Organisasi peduli akan kepuasan secara umum terhadap pekerjaan karyawan;
7. Organisasi menunjukkan perhatian yang besar terhadap karyawan; dan
8. Organisasi merasa bangga atas keberhasilan karyawan dalam bekerja.

#### **2.1.6 Dukungan Keluarga (*Family Support*)**

Dukungan keluarga menurut Fitanoka dan Aryati (2021) adalah bentuk bantuan, perhatian, dan keterlibatan yang diberikan oleh anggota keluarga kepada individu dalam menjalani kehidupan, termasuk dalam konteks pekerjaan. Dukungan ini dapat berupa dukungan emosional, seperti memberi semangat, perhatian, dan rasa aman; dukungan instrumental, seperti membantu mengurus pekerjaan rumah tangga atau menyediakan kebutuhan sehari-hari; maupun dukungan informasional, seperti memberi saran atau masukan dalam pengambilan keputusan.

Menurut Safitri dan Yuniwat (2016), dukungan keluarga adalah salah satu bentuk dukungan sosial yang berperan penting dalam menjaga keseimbangan kehidupan pribadi dan pekerjaan. Keluarga yang mendukung akan menjadi sumber motivasi, membantu mengurangi stres, dan meningkatkan kepercayaan diri individu untuk menghadapi tantangan di lingkungan kerja.

Alberta et al. (2023) membagi bentuk dan fungsi dukungan keluarga menjadi 4 dimensi yaitu :

### 1. Dukungan Emosional

Dukungan emosional adalah bentuk perhatian, empati, dan kasih sayang yang diberikan anggota keluarga untuk membantu individu merasa dicintai, dihargai, dan diperhatikan. Bentuknya bisa berupa mendengarkan keluhan, memberi semangat, memberikan rasa aman, atau sekadar menunjukkan kehadiran saat individu membutuhkan. Dukungan ini berperan penting dalam menjaga kestabilan psikologis dan mengurangi stres kerja.

### 2. Dukungan Instrumental

Dukungan instrumental adalah bantuan nyata dan langsung dari keluarga yang memudahkan individu dalam menjalankan pekerjaannya atau mengelola kehidupan sehari-hari. Bentuknya bisa berupa bantuan finansial, bantuan tenaga, atau pengambilan alih tugas rumah tangga.

### 3. Dukungan Informasional

Dukungan informasional adalah pemberian saran, masukan, atau informasi yang bermanfaat untuk membantu individu mengambil keputusan atau menyelesaikan masalah. Dukungan ini membantu pegawai memiliki pandangan yang lebih luas dan mampu mencari solusi yang tepat.

### 4. Dukungan Penilaian atau Penghargaan

Dukungan penilaian atau penghargaan adalah bentuk pengakuan keluarga terhadap pencapaian, kemampuan, dan usaha individu. Dukungan ini membantu meningkatkan rasa percaya diri dan motivasi kerja karena individu merasa usahanya dihargai.

Dukungan keluarga dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain kekuatan hubungan emosional antar anggota keluarga, kondisi sosial ekonomi, pemahaman dan sikap keluarga terhadap pekerjaan, ketersediaan waktu untuk memberikan bantuan, serta nilai dan budaya yang dianut. Keluarga dengan ikatan emosional yang erat, kondisi ekonomi stabil, dan pemahaman yang baik tentang tuntutan pekerjaan cenderung memberikan dukungan yang lebih optimal, baik berupa bantuan emosional, finansial, informasi, maupun penghargaan. Faktor-faktor ini menentukan kualitas dan intensitas dukungan yang diterima, yang pada akhirnya dapat memengaruhi motivasi dan kinerja individu (Kumar et al., 2019)

Menurut Desmita, et al. (2021), memiliki pandangan bahwa bentuk-bentuk dukungan keluarga ada empat, yaitu (1) dukungan emosional, (2) dukungan penghargaan, (3) dukungan instrumental, (4) dukungan informatif..

### **2.1.7 Indikator Dukungan Keluarga**

Indikator dukungan keluarga mengacu pada bentuk-bentuk dukungan keluarga diantaranya sebagai berikut (Alberta et al., 2023) :

1. Dukungan informasional, contohnya memberi saran cara menghadapi atasan yang sulit, membagikan informasi peluang pelatihan atau beasiswa
2. Dukungan instrumental, contohnya keluarga membantu mengurus anak saat pegawai lembur, memberikan bantuan biaya transportasi atau perlengkapan kerja.
3. Dukungan penilaian, contohnya memberikan pujian atas keberhasilan menyelesaikan proyek, mengungkapkan rasa bangga terhadap pekerjaan yang dilakukan.

4. Dukungan emosional, contohnya pasangan yang selalu memberi semangat sebelum berangkat kerja, anggota keluarga yang mau mendengar keluh kesah tanpa menghakimi.

### **2.1.8 Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja adalah seluruh kondisi di sekitar pegawai yang dapat memengaruhi kenyamanan, keamanan, dan efektivitas dalam menjalankan tugas. Lingkungan ini mencakup aspek fisik seperti fasilitas, tata ruang, pencahayaan, dan kebersihan, serta aspek non fisik seperti hubungan antar pegawai, budaya organisasi, dan pola komunikasi. Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan motivasi, produktivitas, dan kepuasan kerja pegawai (Nurudia, 2024).

Lingkungan Kerja menurut Edward dan Purba (2020) mengidentifikasi “lingkungan kerja merupakan sebuah tempat dimana seorang pegawai menjalankan pekerjaannya serta kondisi kerja pegawai tinggal dan bekerja bersama-sama”. Menurut Effendy dan Fitria (2019), “lingkungan kerja ialah keterlibatan kerja langsung dengan orang-orang yang menduduki jabatan lebih tinggi, setara, atau lebih rendah”.

Menurut Simanjuntak (2020), “Lingkungan kerja dapat diartikan keseluruhan kondisi, baik fisik maupun non fisik, yang terdapat di sekitar pegawai dan dapat memengaruhi cara mereka menjalankan tugas, berinteraksi, dan mencapai tujuan kerja. Lingkungan kerja fisik meliputi tata ruang, fasilitas, pencahayaan, suhu, ventilasi, kebersihan, dan keamanan, sedangkan lingkungan kerja non fisik mencakup hubungan sosial antar pegawai, gaya kepemimpinan,

komunikasi, budaya kerja, serta dukungan dari atasan dan rekan kerja. Lingkungan kerja yang kondusif menciptakan kenyamanan dan rasa aman, sehingga pegawai dapat bekerja secara optimal dan produktif..

Berdasarkan beberapa definisi di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan faktor penting yang memengaruhi motivasi, kepuasan, dan kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang baik tidak hanya mendukung pelaksanaan tugas secara efektif, tetapi juga berkontribusi terhadap kesejahteraan psikologis pegawai, sehingga berdampak positif pada pencapaian tujuan organisasi..

Untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik ada beberapa hal yang harus diperhatikan yaitu (Fahriz, 2023) :

1. Bangunan tempat kerja, yaitu bangunan tempat kerja yang memadai dan sesuai standar bangunan kantor.
2. Ruang kerja yang lega, yaitu ruang kerja yang nyaman dan memadai sehingga dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik.
3. Ventilasi pertukaran udara, yaitu sirkulasi udara berputar dengan baik sehingga membuat suasana kerja yang nyaman.
4. Tersedianya tempat-tempat ibadah keagamaan, yaitu sarana ibadah yang memadai membuat pegawai dapat melaksanakan ibadah dengan baik, tepat waktu dan tidak menyita waktu kerja.
5. Tersedianya sarana angkutan khusus maupun umum untuk pegawai nyaman dan mudah, sehingga pegawai dapat berangkat kerja dan pulang kerja tepat waktu tidak ada hambatan.

Lingkungan kerja fisik maupun psikis memiliki peran yang sama pentingnya dalam sebuah organisasi karena keduanya saling melengkapi dalam menciptakan kondisi kerja yang optimal. Lingkungan kerja fisik, seperti tata ruang, pencahayaan, kebersihan, suhu, dan fasilitas kerja, berpengaruh langsung terhadap kenyamanan dan kesehatan pegawai saat bekerja. Sementara itu, lingkungan kerja psikis mencakup hubungan sosial, pola komunikasi, budaya organisasi, serta dukungan dari atasan dan rekan kerja, yang memengaruhi motivasi, rasa aman, dan kepuasan kerja. Jika salah satu aspek ini diabaikan, kinerja pegawai berpotensi menurun, sehingga organisasi perlu memastikan bahwa kedua jenis lingkungan kerja ini dikelola dengan baik agar tercipta suasana kerja yang nyaman, harmonis, dan produktif.

### **2.1.9 Indikator Lingkungan Kerja**

Menurut Mangkunegara dalam Nuraini (2023) kinerja karyawan dapat diukur dan dinilai melalui berbagai indikator yang mencerminkan sejauh mana karyawan dapat mencapai tujuan dan tanggung jawab. Indikator-indikator lingkungan kerja sebagai berikut :

#### **1. Suasana kerja**

Suasana kerja adalah kondisi umum di tempat kerja yang memengaruhi perasaan dan motivasi pegawai saat bekerja. Suasana kerja yang positif tercermin dari lingkungan yang harmonis, bebas dari konflik berkepanjangan, serta adanya rasa saling menghargai antar pegawai. Suasana yang nyaman dan kondusif dapat meningkatkan semangat kerja, mengurangi stres, dan mendorong tercapainya target organisasi.

## 2. Hubungan dengan rekan kerja

Hubungan dengan rekan kerja mencakup interaksi sosial, kerja sama tim, dan komunikasi antar pegawai. Hubungan yang baik ditandai dengan sikap saling membantu, keterbukaan, dan rasa saling percaya. Hubungan yang harmonis tidak hanya meningkatkan produktivitas, tetapi juga menciptakan rasa kebersamaan dan dukungan sosial di lingkungan kerja.

## 3. Tersedianya fasilitas kerja

Tersedianya fasilitas kerja berarti ketersediaan sarana dan prasarana yang memadai untuk mendukung pelaksanaan tugas, seperti peralatan kerja, teknologi, ruang kerja yang nyaman, dan fasilitas penunjang lainnya. Fasilitas yang lengkap dan terawat mempermudah pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan secara efektif, mengurangi hambatan teknis, serta meningkatkan efisiensi kerja.

### **2.1.10 Kinerja Pegawai**

Konsep kinerja pegawai menurut Rivai (2019) hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.. Menurut Simamora dalam Poluan (2018) menyatakan kinerja merupakan tingkat keberhasilan seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, yang dipengaruhi oleh faktor kemampuan, motivasi, dan dukungan dari lingkungan kerjanya.

Kinerja pegawai sebagai segala sesuatu yang pegawai lakukan atau tidak pegawai lakukan. Melalui pemaparan tersebut, maka memberi simpulan bila kinerja sebagai penggambaran atas mutu dan jumlah yang

pegawai capai berdasar pada segala sesuatu yang mereka kerjakan selama menjalankan pertanggungjawaban dan tugas yang sudah didapatkan (Mathis & Jackson, 2020). Keterlibatan hasil penilaian sebagai sesuatu yang mampu memberi manfaat untuk merencanakan kebijakan perusahaan. Perinciannya, penilaian kinerja pada perusahaan ialah menyesuaikan pembayaran; memperbaiki hasil kerja; kebutuhan pelatihan dan pengembangan; penentuan keputusan terkait promosi, mutasi, pemutusan hak kerja, pembayaran, dan sebagainya; kepentingan riset pegawai; dan membantu mendiagnosis kekeliruan pegawai (Umam, 2018).

Menurut Lisan et al. (2024), “beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja”:

1. *Personal Factors*, berkaitan dengan karakteristik individu yang memengaruhi cara dan hasil kerja, seperti pengetahuan, keterampilan, kompetensi, sikap, motivasi, pengalaman, dan kondisi fisik maupun mental. Pegawai dengan kemampuan dan motivasi yang tinggi cenderung memiliki kinerja yang lebih baik..
2. *Leadership Factor*, mencakup peran atasan dalam mengarahkan, membimbing, dan memotivasi pegawai. Gaya kepemimpinan yang tepat, komunikasi yang efektif, serta perhatian terhadap kebutuhan bawahan dapat meningkatkan semangat kerja dan hasil kinerja..
3. *Team Factors*, mencakup kualitas hubungan kerja sama antar anggota tim, dukungan rekan kerja, serta pembagian tugas yang jelas. Tim yang solid,

saling membantu, dan memiliki tujuan bersama akan lebih efektif dalam mencapai target kinerja.

4. *System Factor*, mencakup kebijakan, prosedur, struktur organisasi, sistem penghargaan, dan mekanisme kerja yang diterapkan. Sistem yang jelas dan adil akan memudahkan pegawai menjalankan tugas, mengurangi kebingungan, serta memotivasi untuk mencapai hasil terbaik.
5. *Contextual Situational*, kondisi eksternal yang memengaruhi kinerja, seperti lingkungan sosial, budaya organisasi, kondisi ekonomi, perkembangan teknologi, atau kebijakan pemerintah. Faktor ini bisa menjadi pendorong atau penghambat kinerja tergantung bagaimana organisasi dan individu meresponsnya.

#### **2.1.11 Indikator Kinerja Pegawai**

Menurut Robbins dalam Bintoro dan Daryanto (2017), beberapa indikator untuk mengukur kinerja pegawai adalah:

1. Kualitas kerja, yaitu kualitas kerja pegawai dapat diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan pegawai
2. Kuantitas, yaitu jumlah pegawai berimbang dengan tugas dan fungsi yang diemban oleh pegawai.
3. Ketepatan waktu, yaitu pegawai menjalankan tugas dan fungsinya tepat waktu sesuai standar yang telah ditetapkan.

4. Efektivitas, yaitu tingkat keberhasilan pegawai dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Efektivitas dapat diukur dengan membandingkan input dan output yang dihasilkan.
5. Kemandirian, yaitu kemampuan pegawai untuk mengatur diri sendiri dalam melaksanakan tugas dan fungsinya dan tidak bergantung pada pegawai yang lain. Kemandirian juga dapat diartikan sebagai kemampuan bertanggung jawab pegawai atas segala tindakan yang dilakukan.

### **2.1.12 Pengaruh Antar Variabel**

#### **1. Pengaruh Dukungan Organisasi terhadap Kinerja Pegawai**

Dukungan organisasi memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja pegawai karena mencerminkan sejauh mana organisasi menghargai kontribusi dan peduli terhadap kesejahteraan karyawannya (Pratiwi & Muzakki, 2021). Menurut teori *Perceived Organizational Support*, ketika pegawai merasa mendapatkan dukungan dari organisasi baik berupa fasilitas kerja, kesempatan pengembangan, penghargaan, maupun perhatian terhadap kebutuhan pribadi mereka akan memiliki rasa keterikatan dan komitmen yang lebih tinggi terhadap organisasi (Untari et al., 2021).

Persepsi dukungan yang positif mendorong munculnya motivasi intrinsik, yaitu dorongan dari dalam diri pegawai untuk bekerja lebih baik bukan hanya demi imbalan, tetapi juga karena merasa dihargai dan diakui. Dukungan organisasi juga berperan dalam mengurangi stres kerja, meminimalkan konflik, serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif (Diana & Frianto, 2021).

Dukungan organisasi yang kuat dapat mendorong pegawai untuk bekerja dengan lebih fokus, disiplin, dan inovatif. Hal ini karena pegawai yang merasa didukung cenderung memiliki loyalitas tinggi, bersedia memberikan usaha ekstra (extra-role behavior), dan berpartisipasi aktif dalam pencapaian visi dan misi organisasi. Dengan demikian, semakin tinggi dukungan yang diberikan organisasi, semakin besar pula peluang tercapainya kinerja pegawai yang optimal.

## **2. Pengaruh Dukungan Keluarga terhadap Kinerja Pegawai**

Dukungan keluarga merupakan salah satu faktor eksternal yang berperan penting dalam membentuk kondisi psikologis dan fisik pegawai saat bekerja. Keluarga yang memberikan dukungan emosional, instrumental, informasional, serta penghargaan dapat menjadi sumber kekuatan bagi pegawai untuk menghadapi tuntutan dan tekanan pekerjaan. Menurut Qasrawi et al. (2017), dukungan sosial dari keluarga membantu individu mengurangi stres, menjaga keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi, serta meningkatkan motivasi untuk mencapai target kerja.

Dukungan keluarga dalam praktiknya bisa berupa memberikan semangat dan nasihat, membantu mengurus urusan rumah tangga, menyediakan sarana atau kebutuhan kerja, hingga memberikan pengakuan atas pencapaian yang diraih. Bentuk dukungan ini membuat pegawai merasa dihargai dan dipahami, sehingga mereka memiliki energi, konsentrasi, dan fokus yang lebih baik saat bekerja (Alberta et al., 2023)

Bagi pegawai, dukungan keluarga yang kuat dapat mengurangi beban pikiran di luar pekerjaan, memperkuat ketahanan mental, dan memotivasi mereka untuk memberikan kinerja terbaik. Dukungan keluarga juga dapat menjadi pendorong moral ketika pegawai menghadapi tantangan birokrasi atau beban kerja yang tinggi, sehingga mereka tetap konsisten dalam memenuhi standar kinerja yang diharapkan. Dengan kata lain, semakin besar dukungan keluarga yang diterima pegawai, semakin tinggi pula peluang mereka untuk mencapai kinerja yang optimal.

### **3. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Lingkungan kerja memiliki peran yang signifikan dalam menentukan tingkat kinerja pegawai karena secara langsung memengaruhi kenyamanan, konsentrasi, dan motivasi mereka saat bekerja. Lingkungan kerja yang baik tidak hanya mencakup aspek fisik seperti tata ruang, pencahayaan, suhu, kebersihan, dan kelengkapan fasilitas, tetapi juga aspek psikis seperti suasana kerja yang harmonis, hubungan antar pegawai yang positif, pola komunikasi yang terbuka, serta dukungan dari atasan dan rekan kerja (Santoso et al., 2024).

Menurut Lengkong (2016), lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan semangat kerja, mengurangi tingkat stres, dan mendorong pegawai untuk bekerja lebih efektif. Ketika pegawai merasa nyaman secara fisik dan psikis, mereka cenderung memiliki fokus yang lebih tinggi, mampu bekerja secara efisien, dan menghasilkan *output* yang berkualitas. Sebaliknya, lingkungan kerja yang buruk dapat menyebabkan penurunan motivasi, meningkatnya konflik, dan menurunnya produktivitas.

Lingkungan kerja yang kondusif akan memudahkan pegawai dalam menjalankan tugas pelayanan publik, memperkuat kerja sama tim, dan menumbuhkan rasa memiliki terhadap organisasi. Fasilitas yang memadai, hubungan kerja yang harmonis, serta suasana kantor yang nyaman akan mendorong pegawai untuk memberikan kontribusi terbaiknya. Dengan demikian, semakin baik lingkungan kerja yang diciptakan, semakin besar pula peluang peningkatan kinerja pegawai.

#### **4. Pengaruh Dukungan Organisasi terhadap Kinerja Melalui Lingkungan Kerja**

Dukungan organisasi tidak hanya berdampak langsung terhadap kinerja pegawai, tetapi juga dapat memengaruhinya secara tidak langsung melalui penciptaan lingkungan kerja yang kondusif. Ketika organisasi memberikan dukungan yang memadai, seperti fasilitas kerja yang lengkap, pelatihan dan pengembangan kompetensi, penghargaan atas prestasi, serta perhatian terhadap kesejahteraan pegawai, maka akan tercipta suasana kerja yang nyaman dan positif. Lingkungan kerja yang kondusif ini kemudian menjadi faktor pendorong yang memungkinkan pegawai bekerja dengan fokus, termotivasi, dan produktif (Qasrawi et al., 2017).

Menurut teori *Perceived Organizational Support*, dukungan organisasi meningkatkan rasa keterikatan pegawai terhadap organisasi, yang pada gilirannya menciptakan hubungan kerja yang harmonis, komunikasi yang terbuka, dan budaya kerja yang sehat. Lingkungan kerja yang positif ini

memberikan kenyamanan psikologis dan fisik, sehingga pegawai lebih mudah mencapai target kerja dengan hasil yang optimal (Baliartati, 2016).

Dukungan organisasi seperti penyediaan fasilitas pelayanan publik, sistem kerja yang jelas, dan kepedulian terhadap kesejahteraan pegawai dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung. Lingkungan kerja inilah yang kemudian memperkuat motivasi dan kemampuan pegawai untuk memberikan pelayanan yang efektif, inovatif, dan berkualitas kepada masyarakat. Dengan demikian, lingkungan kerja berperan sebagai jembatan yang menghubungkan dukungan organisasi dengan peningkatan kinerja pegawai secara keseluruhan.

## **5. Pengaruh Dukungan Keluarga Terhadap Kinerja Melalui Lingkungan Kerja**

Dukungan keluarga tidak hanya memengaruhi kinerja pegawai secara langsung, tetapi juga dapat berpengaruh secara tidak langsung melalui terciptanya lingkungan kerja yang positif. Keluarga yang memberikan dukungan emosional, instrumental, informasional, dan penghargaan akan membantu pegawai merasa lebih tenang, fokus, dan termotivasi saat bekerja. Kondisi psikologis yang stabil ini membuat pegawai lebih mampu membangun hubungan kerja yang harmonis, berpartisipasi aktif dalam tim, serta menjaga suasana kerja yang kondusif (Suharnomo & Johnpray, 2018).

Menurut teori House tahun 1981, dukungan sosial dari keluarga mampu mengurangi stres dan meningkatkan work-life balance, yang pada akhirnya berdampak pada perilaku kerja yang lebih produktif. Pegawai yang datang ke tempat kerja dengan kondisi mental yang baik akan lebih mudah berinteraksi

secara positif dengan rekan kerja, memanfaatkan fasilitas secara optimal, dan berkontribusi pada terciptanya lingkungan kerja yang nyaman.

Dukungan keluarga seperti membantu mengelola urusan rumah tangga saat pegawai lembur atau memberikan semangat ketika menghadapi beban kerja tinggi akan memengaruhi cara pegawai menjalani hari kerjanya. Lingkungan kerja yang harmonis, yang terbentuk dari interaksi positif dan dukungan tim, kemudian memperkuat kemampuan pegawai untuk bekerja lebih efektif, disiplin, dan berkualitas. Dengan demikian, lingkungan kerja berfungsi sebagai penghubung yang memperkuat pengaruh dukungan keluarga terhadap peningkatan kinerja pegawai.

## 2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian ini mengacu kepada beberapa teori dan peneliti terdahulu yang sesuai dengan judul penelitian yang diangkat dalam penelitian ini, penelitian terdahulu dijelaskan pada tabel 2.1 di bawah ini :

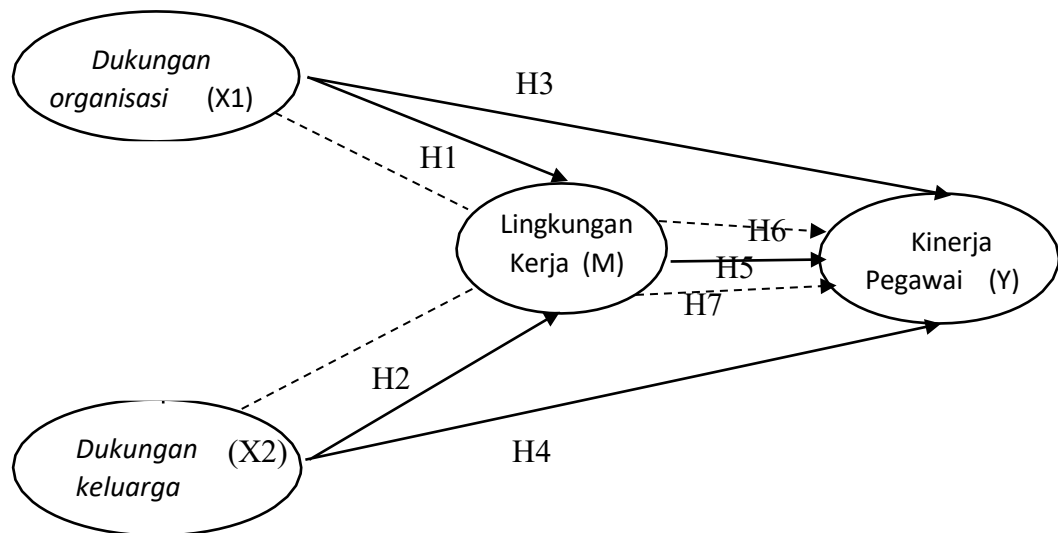
**Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu**

No.	Nama Peneliti dan Tahun	Judul penelitian	Hasil penelitian
1.	(Faikar & Rifani, 2024)	Pengaruh Dukungan Organisasi terhadap Kinerja Pegawai di	Terdapat pengaruh positif dan berbanding lurus antara variabel dukungan organisasi terhadap kinerja di Lembaga Pemasarakatan Kelas IIA Banyuasin, dimana dukungan organisasi dipengaruhi sebesar 23,1% oleh kinerja pegawai, sedangkan sisanya sebesar 76,9% dipengaruhi oleh variabel lain.

No.	Nama Peneliti dan Tahun	Judul penelitian	Hasil penelitian
2.	(Amin et al., 2023)	Pengaruh Dukungan Keluarga Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan yang Dimediasi Budaya Kerja	Dukungan keluarga, dukungan organisasi, dan budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dukungan keluarga dan dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap budaya kerja. Hasil uji sobel test bahwa budaya kerja dapat memediasi pengaruh dukungan keluarga dan dukungan organisasi terhadap kinerja karyawan
3.	(Finthariasari & Septiani, 2022)	Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja Pegawai	Secara parsial dan bersamaan kepemimpinan, budaya organisasi dan komunikasi interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk. Kota Bengkulu
4.	(Numeiri, 2020)	Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasional dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Mediasi	Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa variabel persepsi dukungan organisasional dan lingkungan kerja terbukti memiliki pengaruh yang positif terhadap motivasi kerja. Variabel motivasi kerja terbukti memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja. Persepsi dukungan organisasi dan lingkungan kerja terbukti memiliki pengaruh positif terhadap kinerja. Motivasi kerja terbukti memediasi pengaruh persepsi dukungan organisasional terhadap kinerja, motivasi kerja terbukti memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja
5.	Putra (2023)	Peran Motivasi Kerja Dalam Memediasi Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai	Hasil penelitian ditemukan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Motivasi kerja mampu memediasi secara positif dan signifikan pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini mengimplikasikan bahwa pegawai yang menerapkan budaya organisasi dengan tepat maka akan mendorong motivasi kerja pegawai dan secara langsung akan meningkatkan kinerja pegawai pada Jimbaran Bay Seafood Kedonganan
6.	Nabawi (2019)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja	Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh tidak signifikan terhadap variabel kinerja Pegawai. Hasil ini membuktikan bahwa variabel Lingkungan Kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap variabel kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Aceh Tamiang.

### 2.3 Kerangka Konseptual

Penelitian ini menggunakan kinerja pegawai sebagai variabel dependen sedangkan dukungan organisasi dan dukungan keluarga sebagai variabel independen dengan menambahkan lingkungan kerja sebagai variabel mediasi atau variabel intervening. Berdasarkan gambar 2.1 dapat dipahami bahwa dukungan organisasi berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai. Dukungan keluarga berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai. Lingkungan kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai. Dukungan organisasi dan dukungan keluarga berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja pegawai melalui lingkungan kerja.



**Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran**

### 2.4 Pengembangan Hipotesis

Berdasarkan uraian-uraian di atas, maka peneliti dapat memberikan beberapa hipotesis dalam penelitian ini, yaitu :

#### **2.4.1 Pengaruh Dukungan Organisasi terhadap Lingkungan Kerja Pegawai**

Salah satu faktor yang dapat memengaruhi persepsi pegawai terhadap lingkungan kerja adalah dukungan organisasi. Dukungan organisasi merujuk pada sejauh mana pegawai meyakini bahwa organisasi menghargai kontribusi mereka dan peduli terhadap kesejahteraan mereka (Sun, 2019). Ketika pegawai merasa didukung oleh organisasi, mereka cenderung memiliki persepsi positif terhadap berbagai aspek dalam organisasi, termasuk lingkungan kerja mereka.

Dukungan organisasi menciptakan rasa aman psikologis bagi pegawai. Ketika organisasi memberikan perhatian terhadap kebutuhan dan kesejahteraan pegawai seperti melalui kebijakan fleksibilitas kerja, jaminan kesehatan, atau akses terhadap pelatihan dan pengembangan maka pegawai akan merasa lebih dihargai. Perasaan ini berdampak langsung pada persepsi terhadap lingkungan kerja yang lebih positif dan suportif (Riggle et al., 2009).

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

Berdasarkan uraian tersebut, dapat diasumsikan bahwa semakin tinggi dukungan yang diberikan oleh organisasi, maka semakin baik pula persepsi pegawai terhadap lingkungan kerja mereka. Dengan demikian diajukan hipotesis sebagai berikut.

H1 : Terdapat pengaruh antara dukungan organisasi terhadap lingkungan kerja

#### **2.4.2 Pengaruh Dukungan Keluarga terhadap Lingkungan Kerja Pegawai**

Dukungan keluarga merupakan bentuk dukungan sosial eksternal yang diterima individu dari lingkungan terdekatnya, seperti pasangan, anak, orang tua, atau anggota keluarga lainnya. Dukungan ini dapat berupa bantuan emosional, pemahaman, waktu, maupun dorongan moral yang memengaruhi kondisi psikologis individu saat menjalankan peran profesional. Dalam konteks pegawai, terutama yang menghadapi tekanan kerja tinggi, dukungan keluarga berperan penting dalam menciptakan ketenangan emosional yang berdampak terhadap persepsi mereka terhadap lingkungan kerja.

Menurut teori *social support* yang dikemukakan oleh House, pengalaman positif dalam kehidupan keluarga dapat memperkuat kinerja dan perilaku individu dalam dunia kerja, termasuk cara individu memandang dan merespons lingkungan kerjanya. Ketika individu merasa didukung secara emosional oleh keluarganya, maka ia akan lebih stabil secara mental, lebih mampu beradaptasi dengan tantangan kerja, dan memiliki energi positif yang terbawa ke dalam aktivitas kerja sehari-hari (Diao, 2019).

Temuan Akhter dan Mahmud (2025) menyatakan bahwa dukungan keluarga secara signifikan mempengaruhi lingkungan kerja bagi karyawan dengan mengurangi stres kerja dan memfasilitasi keseimbangan kehidupan kerja. Penelitian Shin et al. (2021) mendapatkan dukungan keluarga secara signifikan mempengaruhi lingkungan kerja dengan secara positif mempengaruhi kinerja. Begitu juga dengan studi Allen (2001) bahwa dukungan keluarga secara

signifikan mempengaruhi lingkungan kerja, karena persepsi lingkungan kerja yang mendukung keluarga.

Dengan demikian, dapat diasumsikan bahwa semakin tinggi dukungan keluarga yang diterima pegawai, maka semakin positif pula persepsi mereka terhadap lingkungan kerja. Oleh sebab itu, diajukan hipotesis sebagai berikut.

H2 : Terdapat pengaruh antara dukungan keluarga terhadap lingkungan kerja

### **2.4.3 Pengaruh Dukungan Organisasi terhadap Kinerja Pegawai**

Dukungan organisasi mengacu pada sejauh mana pegawai percaya bahwa organisasi menghargai kontribusi mereka dan peduli terhadap kesejahteraan mereka (Sun, 2019). Dukungan ini dapat diwujudkan melalui berbagai bentuk, seperti perhatian pimpinan, kejelasan peran, pemberian penghargaan, penyediaan fasilitas kerja, dan peluang pengembangan karier. Ketika pegawai merasa mendapatkan dukungan yang memadai, maka mereka cenderung menunjukkan keterlibatan kerja yang lebih tinggi, loyalitas terhadap organisasi, serta performa kerja yang lebih optimal (Liu, 2018).

Teori *Perceived Organizational Support* menjelaskan ketika seorang pegawai merasa bahwa organisasinya memberikan perhatian dan dukungan yang memadai, maka akan terbentuk rasa aman psikologis dan loyalitas. Rasa dihargai ini menumbuhkan semangat kerja yang lebih tinggi dan keinginan untuk membalas kebaikan organisasi dengan sikap positif, seperti meningkatkan kinerja, bersikap lebih disiplin, serta menunjukkan dedikasi terhadap tugas dan tanggung jawab (Islamey & Utami, 2024).

Penelitian Tamimi et al. (2023) melalui tinjauan sistematis menemukan hubungan positif yang signifikan antara dukungan organisasi dan kinerja karyawan. Penelitian Syahsudarmi et al. (2024) juga mendapatkan dukungan organisasi secara signifikan mempengaruhi kinerja dengan meningkatkan komitmen. Siahaan et al. (2023) menemukan dukungan organisasi yang dirasakan secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan, karena karyawan yang merasa didukung cenderung menunjukkan komitmen dan dedikasi yang lebih tinggi, yang mengarah pada peningkatan hasil kinerja.

Dalam konteks birokrasi publik seperti instansi pemerintahan, peran dukungan organisasi menjadi semakin penting karena pegawai kerap dihadapkan pada regulasi yang kaku, beban kerja tinggi, serta tuntutan pelayanan publik. Dukungan dari organisasi menjadi faktor penentu untuk menjaga semangat kerja dan kualitas output yang dihasilkan oleh pegawai. Oleh sebab itu, diajukan hipotesis sebagai berikut.

H3 : Terdapat pengaruh antara dukungan organisasi terhadap kinerja pegawai

#### **2.4.4 Pengaruh Dukungan Keluarga terhadap Kinerja Pegawai**

Dukungan keluarga merupakan bentuk dukungan sosial yang diberikan oleh anggota keluarga seperti pasangan, orang tua, dan anak, dalam bentuk perhatian emosional, pemahaman, dorongan, serta bantuan praktis terhadap pegawai dalam menjalani aktivitas pekerjaannya. Dukungan ini memiliki peran penting dalam menjaga keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan, yang berdampak langsung terhadap kondisi psikologis dan motivasi pegawai dalam melaksanakan tugas (Deng et al., 2024).

Menurut teori *Social Support* oleh House, pengalaman positif dalam domain keluarga dapat memperkaya kinerja individu dalam domain pekerjaan melalui transfer sumber daya, seperti energi, keterampilan manajemen stres, dan afeksi. Dukungan keluarga berfungsi sebagai sumber daya eksternal yang memperkuat ketahanan emosional dan meningkatkan kapasitas pegawai untuk mengatasi tekanan kerja (Ayoko & Ashkanasy, 2019).

Lebih jauh dikatakan Ayoko dan Ashkanasy (2019) dalam teori *Social Support*, individu yang mendapatkan dukungan sosial cenderung lebih tahan terhadap tekanan dan lebih efektif dalam menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan. Dukungan keluarga yang memadai dapat menurunkan tingkat stres, meningkatkan semangat kerja, serta memperkuat komitmen terhadap pekerjaan, yang semuanya berkontribusi pada peningkatan kinerja.

Penelitian oleh Amin et al. (2023) menunjukkan bahwa pegawai yang mendapat dukungan dari keluarga memiliki kecenderungan untuk menunjukkan kinerja yang lebih baik, karena mereka merasa lebih tenang, fokus, dan termotivasi. Hasil studi lainnya oleh Qi dan Hou (2019) juga menemukan bahwa hubungan interpersonal yang sehat dalam keluarga secara signifikan berkontribusi terhadap pencapaian kinerja kerja yang optimal. Berdasarkan uraian ini maka diajukan hipotesis sebagai berikut.

H4 : Terdapat pengaruh antara dukungan keluarga terhadap kinerja pegawai

#### **2.4.5 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai**

Lingkungan kerja merujuk pada segala kondisi di sekitar pegawai yang dapat memengaruhi aktivitas kerjanya, baik dari aspek fisik seperti kenyamanan

tempat kerja, pencahayaan, suhu, hingga aspek psikososial seperti hubungan antar rekan kerja, dukungan atasan, dan budaya organisasi (Simanjuntak, 2020).

Menurut Robbins dan Timothy (2018), lingkungan kerja yang baik mampu menciptakan kepuasan kerja dan mengurangi stres, sehingga berdampak positif terhadap produktivitas individu. Lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung secara sosial memberikan rasa aman psikologis, mendorong komunikasi terbuka, meningkatkan rasa kepemilikan terhadap tugas, serta menciptakan motivasi intrinsik untuk bekerja lebih baik.

Penelitian Sukmara dan Sukmayadi (2025a) yang menyimpulkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh langsung terhadap produktivitas kerja. Studi lain oleh Afiana dan Ulfa (2023) juga menyatakan bahwa lingkungan kerja yang sehat mampu meningkatkan kinerja baik dalam konteks sektor publik maupun swasta. Ismoyo (2023) menemukan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian diajukan hipotesis sebagai berikut.

H5 : Terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai

#### **2.4.6 Pengaruh Dukungan Organisasi terhadap Kinerja Melalui Lingkungan Kerja**

Dukungan organisasi mencerminkan sejauh mana organisasi memperhatikan kesejahteraan, menghargai kontribusi, dan memberikan sumber daya yang dibutuhkan pegawai dalam menjalankan tugasnya. Dukungan ini tidak hanya berpengaruh secara langsung terhadap kinerja, tetapi juga memiliki pengaruh tidak langsung melalui variabel lingkungan kerja sebagai mediator.

Artinya, dukungan organisasi yang baik mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, yang pada akhirnya akan mendorong peningkatan kinerja pegawai.

Menurut teori *Perceived Organizational Support*, ketika pegawai merasakan bahwa organisasi memberikan perhatian dan dukungan terhadap mereka, maka mereka akan membalasnya dengan sikap positif terhadap lingkungan kerja, seperti meningkatkan keterlibatan, kolaborasi, dan suasana kerja yang mendukung (Islamey & Utami, 2024). Hal ini akan menciptakan iklim kerja yang sehat, yang kemudian berdampak pada peningkatan motivasi dan kinerja pegawai.

Lebih lanjut, Robbins dan Timothy (2018) menjelaskan bahwa lingkungan kerja merupakan salah satu elemen penting yang memediasi hubungan antara faktor organisasi dan hasil kerja individu. Lingkungan kerja yang dibentuk oleh dukungan organisasi misalnya berupa komunikasi terbuka, hubungan interpersonal yang sehat, dan fasilitas kerja yang memadai akan mempermudah pegawai dalam menjalankan tugasnya secara efektif. Berdasarkan uraian ini dapat diajukan hipotesis sebagai berikut:

H6 : Terdapat dukungan organisasi terhadap kinerja melalui lingkungan kerja

#### **2.4.7 Pengaruh Dukungan Keluarga terhadap Kinerja Melalui Lingkungan Kerja**

Dukungan keluarga mencakup dukungan emosional, moral, dan praktis yang diberikan oleh anggota keluarga terhadap pegawai dalam menjalankan peran pekerjaannya. Dukungan ini menjadi salah satu bentuk sumber daya eksternal yang sangat penting dalam menjaga kestabilan psikologis dan keseimbangan

antara kehidupan kerja dan keluarga. Meskipun dukungan keluarga dapat berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai, namun dampak positifnya juga sering kali muncul melalui persepsi terhadap lingkungan kerja.

Menurut teori *Work-Family Enrichment*, pengalaman positif dalam lingkungan keluarga, seperti perhatian dan dukungan dari pasangan dan anak, dapat memperkaya kualitas kehidupan kerja pegawai. Dukungan ini meningkatkan kapasitas emosional dan semangat pegawai, yang selanjutnya membentuk persepsi yang lebih positif terhadap lingkungan kerja, seperti hubungan sosial yang harmonis, suasana kerja yang nyaman, serta partisipasi yang aktif dalam tim kerja. Lingkungan kerja yang demikian menjadi landasan penting untuk mendorong peningkatan kinerja pegawai (Ayoko & Ashkanasy, 2019).

Dukungan empiris terhadap mekanisme ini diperoleh dari penelitian Noor dan Zainuddin (2011), yang menunjukkan bahwa dukungan keluarga berdampak pada persepsi positif terhadap lingkungan kerja, yang kemudian mendorong produktivitas pegawai. Studi serupa juga mengindikasikan bahwa pegawai yang merasa dihargai dan didukung oleh keluarga cenderung lebih termotivasi, lebih fokus, serta lebih puas dengan kondisi kerja mereka. Berdasarkan uraian ini dapat diajukan hipotesis sebagai berikut:

H7: Terdapat pengaruh antara dukungan keluarga terhadap kinerja melalui lingkungan kerja

## **2.5 Definisi Operasional**

Definisi operasional terfokus digunakan untuk mendukung pelaksanaan penelitian agar lebih jelas, terarah dan selaras dengan tujuan yang ingin dicapai.

Hal ini memudahkan peneliti untuk mengambil keputusan yang tepat berdasarkan data dan informasi yang peneliti perlukan untuk analisis lebih lanjut. Definisi operasional variabel yang digunakan pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

**Tabel 2.2 Definisi Operasional**

No.	Variabel	Definisi	Indikator	Data
Y	Kinerja Pegawai	Perilaku nyata pegawai sebagai prestasi kerja yang dihasilkan sesuai dengan perannya	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kualitas</li> <li>2. Kuantitas</li> <li>3. Efisiensi Kerja</li> <li>4. Disiplin Kerja</li> <li>5. Kreativitas.</li> </ol>	Ordinal
X <sub>1</sub>	Dukungan Organisasi	Merupakan dukungan yang diterima oleh karyawan dari organisasi tempatnya bekerja	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Menghargai kontribusi karyawan</li> <li>2. Menghargai usaha ekstra yang telah karyawan berikan</li> <li>3. Memperhatikan segala keluhan dari karyawan</li> <li>4. Sangat peduli tentang kesejahteraan karyawan</li> <li>5. Memberitahu karyawan apabila tidak melakukan pekerjaan dengan baik</li> <li>6. Peduli akan kepuasan secara umum terhadap pekerjaan karyawan</li> <li>7. Menunjukkan perhatian yang besar terhadap karyawan</li> <li>8. Merasa bangga atas keberhasilan karyawan</li> </ol>	Ordinal
X <sub>2</sub>	Dukungan Keluarga	Sikap, tindakan penerimaan keluarga terhadap anggota keluarganya, berupa dukungan informasional, dukungan penilaian, dukungan instrumental dan dukungan emosional	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Informasional</li> <li>2. Instrumental</li> <li>3. Penilaian</li> <li>4. Emosional</li> </ol>	Ordinal
M	Lingkungan Kerja	Sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankannya	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Suasana kerja</li> <li>2. Hubungan dengan rekan kerja</li> <li>3. Tersedianya fasilitas kerja</li> </ol>	Ordinal