BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Di era persaingan global yang ketat, sumber daya manusia dianggap sebagai aset yang paling penting dalam suatu organisasi baik organisasi dalam skala besar maupun kecil karena merupakan sumber yang menggerakkan dan mengarahkan organisasi serta mempertahankan dan mengembangkan organisasi dalam berbagai tuntutan masyarakat dan zaman.[1]

Sumber daya manusia merupakan satu-satunya yang memiliki akal perasaan, keinginan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya seorang pegawai merupakan investasi paling berharga di dalam organisasi yang menjadi aset utama yang bernilai dan harus diakui akan keberadaannya sebagai kunci utama bahkan menjadi faktor penentu atas keberhasilan suatu organisasi dalam visi, misi dan tujuan organisasi.[2]

Dalam perspektif Islam, Allah telah memberikan rambu-rambu untuk mendapatkan sumber daya manusia yang profesional. Sebagaimana disebutkan dalam Al-Qur'an surah Al-Isra ayat 36, yang berbunyi:

[1]Susilo Susiawan dan Abdul Muhid, "Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi," Persona, Jurnal Psikologi Indonesia, Vol. 4, No. 03, September 2015, 304.

[2]Dody Crisnanda, "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Mas Sumbiri," *Skripsi* (Yogyakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Sanata Darma, 2017), 2.

وَلَا تَقْفُ مَا لَيْسَ لَكَ بِهِۦ عِلْمٌ ۚ إِنَّ ٱلسَّمْعَ وَٱلْبَصَرَ وَٱلْفُؤَادَ كُلُّ أُو۟لَٰٓئِكَ كَانَ عَنْهُ مَسْـُٔولًا ﴿٣٦﴾

> "Dan janganlah kamu mengikuti apa yang kamu tidak mempunyai pengetahuan tentangnya. Sesungguhnya pendengaran, penglihatan dan hati, semuanya itu akan diminta pertanggungjawabannya."

Ayat tersebut memberikan gambaran pentingnya tenaga kerja dan pegawai yang sesuai dengan kemampuan yang dimiliki. Mengingat sangat pentingnya proses peningkatan kinerja pegawai bagi sebuah instansi, diharapkan dengan adanya proses peningkatan kinerja pegawai akan berdampak positif bagi perkembangan instansi kedepannya untuk memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas.[3]

Kelangsungan hidup dan pertumbuhan dari sebuah organisasi bukan hanya ditentukan oleh sumber daya manusianya saja tetapi juga oleh pimpinan lembaga pemerintahan itu sendiri, oleh karena itu pimpinan sebuah instansi pemerintahan dalam rangka mencapai tujuan organisasi memerlukan pengelolaan terhadap manajemen sumber daya manusia. Keberadaan manajemen sumber daya manusia sangat penting bagi sebuah organisasi dalam mengelola, mengatur, mengurus dan menggunakan sumber daya manusia sehingga dapat berfungsi secara produktif, efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi.

Pentingnya manajemen sumber daya manusia dalam suatu organisasi, menuntut setiap organisasi mendapatkan pegawai yang berkualitas dan produktif untuk menjalankan organisasi. Sumber daya manusia digunakan secara signifikan

[3]Zamzami, "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Ditinjau Dalam Pandangan Syari'ah (Studi Kasus Di Restoran Abdullah Har Cabang Palembang," Skripsi (Palembang: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Fatah Palembang, 2015), 5.

sebagai penggerak sumber daya lain dan memiliki posisi strategis yang berkontribusi untuk mewujudkan kinerja organisasi dengan keunggulan kompetitif.

Demikian pula halnya dengan organisasi pemerintahan, dimana kinerja pegawai terkait erat dengan penyediaan layanan kepada publik. Meskipun merupakan sebuah organisasi nonprofit, pegawai harus memiliki standar kualifikasi tinggi karena hal tersebut dapat mempengaruhi kredibilitas lembaga pemerintahan.[4]

Menurut Alan dan Satiningsih di dalam jurnalnya kualitas pegawai dapat dilihat dari kinerja. Kinerja pegawai merupakan hasil atau prestasi kerja pegawai yang dinilai dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang ditentukan oleh pihak organisasi atau perusahaan. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi.

Peningkatan kinerja pegawai akan membawa kemajuan bagi organisasi untuk dapat memberikan pelayanan yang memuaskan. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai merupakan tantangan yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup sebuah organisasi tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada di dalamnya. Selain itu, kinerja juga dapat diartikan sebagai suatu hasil dan usaha

[4]Kalangi, "Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Kinerja Aparat Sipil Negara Di Kabupaten Kepulauan Sangihe Provinsi Sulawesi Utara," *Jurnal LPPM Bidang EkoSusBudKum*, Vol. 2, No. 1, 2015, 4.

seseorang yang dicapai dengan adanya kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu.[5]

Salah satu kunci keberhasilan kinerja sumber daya manusia adalah terletak pada kedisiplinan, dan sebuah kedisiplinan yang baik meskipun kecil namun jika dilakukan secara terus-menerus akan membuahkan hasil nyata di masa yang akan datang. Kedisiplinan adalah tingkat kepatuhan dan ketaatan kepada aturan yang berlaku serta bersedia menerima sanksi atau hukuman jika melanggar aturan yang ditetapkan dalam sebuah organisasi. Robert Bacal berpendapat tentang hubungan kedisiplinan dengan kinerja "Disiplin adalah sebuah proses yang digunakan untuk menghadapi permasalahan kinerja". Masalah kedisiplinan yang umumnya ditimbulkan oleh pegawai bermasalah antara lain absensi, bolos, dan ketidakpatuhan.[6]

Salah satu faktor yang mendukung kedisiplinan adalah adanya dukungan sosial dari orang-orang terdekat. Berkaitan dengan dukungan sosial, manusia sebagai makhluk sosial dituntut kemampuannya untuk dapat berhubungan dengan orang lain. Hubungan antar personal merupakan salah satu ciri khas kualitas kehidupan manusia. Manusia memerlukan keberadaan orang lain untuk saling memberi penilaian, membantu, mendukung dan bekerjasama dalam menghadapi

[5]Darmasaputra dan Satiningsih, "Hubungan Antara Dukungan Sosial Teman Kerja Dengan Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Jombang," *Jurnal Character*, Vol. 01, No. 02, 2013, 3.

[6]Irham Fahmi, *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep & Kinerja* (Jakarta: Mitra Wacana Media, 2016), 65.

tantangan kehidupan. Bantuan individu terhadap individu lain atau kelompok lain disebut dukungan sosial.[7]

Salah satu bentuk dari dukungan sosial adalah dukungan sosial keluarga, keluarga merupakan tempat pertumbuhan dan perkembangan individu, kebutuhan fisik dan psikologi mula-mula terpenuhi dari lingkungan keluarga. Individu akan menjadikan keluarga sebagai tumpuan harapan, tempat bercerita dan tempat mengeluarkan keluhan-keluhan bila individu mengalami persoalan. Bagi mereka yang sudah menikah, dukungan sosial didapatkan dari suami/istri, dan bagi mereka yang belum menikah, maka dukungan sosial akan didapatkan dari orang tua.

Dukungan sosial merupakan suatu wujud dukungan atau dorongan yang berupa perhatian, kasih sayang ataupun berupa penghargaan kepada individu lainnya. Islam selalu mengajarkan kasih sayang kepada semua makhluk serta memberi perhatian kepada makhluk lainnya. Aspek dari dukungan sosial keluarga diantaranya adalah dukungan emosional, dimana dukungan ini mencakup ungkapan empati, kasih sayang, kepedulian dan perhatian terhadap individu sehingga individu tersebut merasa nyaman, dicintai dan diperhatikan. Dalam Islam kita diajarkan untuk peduli dengan sesama, menyenangkan hati orang lain dan saling mengasihi serta mencintai sesama. Islam menyeru kepada manusia agar saling mengasihi satu sama lain seperti tertuang dalam Al-Qur'an surah Al-Balad ayat 17 dan Ali-Imran ayat 103, yang berbunyi:

---

[7]Darmasaputra dan Satiningsih, "Hubungan Antara Dukungan Sosial Teman Kerja Dengan Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Jombang," *Jurnal Character*, Vol. 01, No. 02, 2013, 4.

ثُمَّ كَانَ مِنَ ٱلَّذِينَ ءَامَنُواْ وَتَوَاصَوۡاْ بِٱلصَّبۡرِ وَتَوَاصَوۡاْ بِٱلۡمَرۡحَمَةِ ١٧

"Dan Dia (tidak pula) Termasuk orang-orang yang beriman dan saling berpesan untuk bersabar dan saling berpesan untuk berkasih sayang".

Kota Banjarmasin adalah salah satu kota di provinsi Kalimantan Selatan, Indonesia. Kota Banjarmasin yang biasa dijuluki Kota Seribu Sungai ini memiliki wilayah seluas 98,46 KM^2 dengan batas wilayah: sebelah utara berbatasan dengan Kabupaten Barito Kuala, sebelah selatan berbatasan dengan Kabupaten Banjar, sebelah barat berbatasan dengan Kabupaten Barito Kuala, dan sebelah timur berbatasan dengan Kabupaten Banjar. Kota Banjarmasin terdiri dari 5 kecamatan dengan 52 kelurahan, yaitu: Kecamatan Banjarmasin Utara dengan 10 kelurahan, Banjarmasin Selatan dengan 12 kelurahan, Banjarmasin Barat dengan 9 kelurahan, Banjarmasin Timur dengan 9 kelurahan, Banjarmasin Tengah dengan 12 kelurahan.[8] Posisi strategis dan potensi kekayaan sumber daya alam yang dimiliki menjadi modal utama bagi daerah ini untuk memajukan daerah dan meningkatkan kesejahteraan masyarakat. Hal tersebut dapat terwujud bilamana didukung dengan kinerja sumber daya aparatur yang baik dan profesional dalam mengelola pemerintahan di Kota Banjarmasin.

Pemerintah Kota Banjarmasin berupaya untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat sejalan dengan visi dan misi Walikota Banjarmasin yaitu "Kayuh Baimbai Menuju Banjarmasin BAIMAN (Bertaqwa, Aman, Indah, Maju, Amanah

[8]Dinas Kesehatan Kota Banjarmasin, *Profil Kesehatan Kota Banjarmasin* (Banjarmasin: Dinas Kesehatan Kota Banjarmasin, 2017, 3.

dan Nyaman) salah satunya yaitu pembangunan Dinas Kesehatan Kota Banjarmasin.[9]

Dinas Kesehatan Kota Banjarmasin merupakan sebuah instansi yang bergerak di bidang kesehatan, Dinas Kesehatan Kota Banjarmasin berada di Jl. Pramuka Komplek Tirta Dharma (PDAM) KM. 6, Kota Banjarmasin. Sebagai sebuah instansi pemerintahan sudah seharusnya Dinas Kesehatan Kota Banjarmasin memiliki sumber daya manusia yang profesional dan disiplin. Kedisiplinan pegawai dapat terlihat pada saat ia datang tepat waktu, berpakaian rapi, mengikuti senam dan apel pagi, serta pulang tepat waktu. Namun masih ada saja para pegawai yang datang terlambat, dengan alasan mengantar anak ke sekolah. Keterlambatan pegawai dengan alasan tersebut berhubungan erat dengan dukungan sosial keluarga, terutama yang tinggal di dalam satu rumah.

Dari wawancara awal yang telah dilakukan, salah satu pegawai Dinas Kesehatan Kota Banjarmasin ketika ditanya tentang keterlambatannya, ia menyatakan bahwa:

> "Seringnya sih saya terlambat karena mengantar anak sekolah, daripada anak dititipkan pada gojek, lebih baik kita sebagai orang tua mengalah, paling terkena potong gaji, dan itupun tidak seberapa, buat anak apa yang tidak".[10]

Lanjutnya ia mengatakan bahwa:

> "Seperti bapak DN, ia diminta oleh orang tuanya untuk pulang ke rumah hanya untuk shalat dan makan siang, meskipun rumah dan tempat ia bekerja bisa dibilang jauh dan memerlukan waktu yang banyak untuk perjalanannya. Berangkat dari kantor jam 12.00 dan kembali ke kantor pada jam 16.00, pekerjaan yang seharusnya selesai pada hari ini, menjadi

[9]Dinas Kesehatan Kota Banjarmasin, *Profil Kesehatan Kota Banjarmasin* (Banjarmasin: Dinas Kesehatan Kota Banjarmasin, 2017, 6.

[10]Mouna Rahmawati, Karyawan Dinas Kesehatan Kota Banjarmasin, Wawancara Pribadi, Banjarmasin, 28 Desember 2018.

> terbengkalai hanya karena pulang. Begitu pun dengan pegawai lain, sebelum jam istirahat ada salah satu dari pegawai yang keluar dengan alasan menjemput anak sekolah, dan memilih kembali lagi pada saat jam istirahat telah berakhir yaitu pada pukul 14.00 WITA. Pada saat jam istirahat seringkali para pegawai memilih untuk pulang ke rumah masing-masing untuk makan bersama-sama dengan keluarga di rumah".[11]

Berdasarkan latar belakang masalah di atas maka peneliti ingin mengungkap lebih jauh tentang **Pengaruh Dukungan Sosial Keluarga Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kota Banjarmasin.**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Seberapa besar tingkat dukungan sosial keluarga pegawai Dinas Kesehatan Kota Banjarmasin?
2. Seberapa besar tingkat kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kota Banjarmasin?
3. Seberapa besar pengaruh dukungan sosial keluarga terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kota Banjarmasin?

C. Tujuan Dan Signifikansi Penelitian

1. Tujuan Penelitian

   Adapun tujuan yang ingin dikemukakan oleh peneliti dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

[11]Mouna Rahmawati, Karyawan Dinas Kesehatan Kota Banjarmasin, Wawancara Pribadi, Banjarmasin, 28 Desember 2018.

a. Untuk mengetahui tingkat dukungan sosial keluarga para pegawai Dinas Kesehatan Kota Banjarmasin.
b. Untuk mengetahui tingkat kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kota Banjarmasin.
c. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh dukungan sosial keluarga terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kota Banjarmasin.

2. Signifikansi Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperluas pengetahuan mengenai pengaruh dukungan sosial keluarga terhadap kinerja pegawai.

b. Bagi Akademis

Sebagai bahan referensi dan alat pengembangan ilmu pengetahuan, serta menjadi dasar penelitian lebih lanjut tentang dukungan sosial keluarga terhadap kinerja pegawai.

c. Bagi Instansi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi kepada instansi sebagai sumbangan pemikiran dan bahan untuk perkembangan lebih lanjut dalam menetapkan kebijaksanaan yang berkaitan dengan peningkatan kinerja pegawai.

D. Definisi Istilah

Untuk menghindari kesalahpahaman terhadap judul penelitan ini, peneliti merasa perlu mengemukakan penjelasan mengenai istilah yang digunakan, sebagai berikut:

1. Dukungan Sosial

   Baidi Bukhori dalam jurnal Ad-Din mengatakan bahwa dukungan sosial adalah suatu hubungan interpersonal dimana individu memberikan bantuan kepada individu lain dan bantuan yang diberikan berupa partisipasi, motivasi, penyediaan informasi dan perhargaan atau penilaian terhadap individu. Serason dkk dalam jurnal yang sama juga mengatakan bahwa dukungan sosial merupakan suatu keadaan yang bermanfaat bagi individu yang diperoleh dari orang lain yang dapat dipercaya.[12]

   Jadi, dukungan sosial adalah suatu bentuk usaha untuk memotivasi orang lain dalam menyelesaikan pekerjaannya baik dukungan secara moril ataupun materil. Secara psikologis seseorang yang mendapat dukungan dari lingkungan sosialnya akan lebih bersemangat dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Dukungan sosial yang dimaksud disini yaitu dukungan keluarga sebagai unit sosial yang paling kecil dari masyarakat. Dorongan dari orang terdekat, bagi mereka yang sudah menikah, dukungan sosial didapatkan dari suami/istri, dan bagi mereka yang belum menikah, maka dukungan sosial akan didapatkan dari orang tua.

[12]Baidi Bukhori, "Hubungan Kebermaknaan Hidup Dan Dukungan Sosial Keluarga Dengan Kesehatan Mental Narapidana (Studi Kasus Narapidana Kota Semarang)," *Jurnal Ad-Din*, Vol. 4, No. 1, Juni 2012, 14.

2. Keluarga

Menurut George Murdock, keluarga merupakan kelompok sosial yang memiliki karakteristik tinggal bersama, terdapat kerja sama ekonomi, dan terjadi proses reproduksi.

Menurut Reiss, keluarga adalah suatu kelompok kecil yang terstruktur dalam pertalian keluarga dan memiliki fungsi utama berupa sosialisasi pemeliharaan terhadap generasi baru.

Menurut Hill, keluarga adalah rumah tangga yang memiliki hubungan darah atau perkawinan serta menyediakan wadah terlaksananya fungsi instrumental serta fungsi ekspresif.[13]

Jadi, keluarga adalah mereka yang hidup bersama, tergabung karena adanya hubungan darah atau perkawinan, mempunyai peran masing-masing serta bertujuan untuk melaksanakan fungsi-fungsi keluarga. Keluarga yang dimaksud disini yaitu mereka yang tinggal di dalam satu rumah seperti suami/istri dan orang tua.

3. Kinerja

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing, dalam rangka mencapai tujuan organisasi.[14]

[13]Sri Lestari, *Psikologi Keluarga* (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2013, 3.

[14]Lijan Poltak Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2018, 481.

Kinerja yang dimaksud dalam penelitian ini yaitu kinerja para pegawai Dinas Kesehatan Kota Banjarmasin berkaitan dengan kuantitas dan kualitas dari pekerjaan yang ia lakukan.

4. Pegawai

Pegawai adalah orang yang bekerja pada suatu lembaga (kantor, perusahaan, dsb) dengan mendapat gaji (upah). Pegawai yang dimaksud dalam penelitian ini yaitu para pegawai yang bekerja di Dinas Kesehatan Kota Banjarmasin.[15]

E. Penelitian Terdahulu

Setelah melakukan pengamatan dari beberapa penelitian terdahulu, maka peneliti menemukan beberapa kajian yang dapat dijadikan sebagai rujukan dan perbandingan dalam penelitian ini, diantaranya:

Pertama, "Pengaruh Motivasi Dan Dukungan Keluarga Terhadap Prestasi Belajar Mahasiswa Tingkat II Prodi D-III Kebidanan Stikes U'budiyah Banda Aceh", skripsi ini ditulis oleh Faradilla Safitri, mahasiswi Prodi D-IV Kebidanan STIKes U'Budiyah Banda Aceh (2013). Skripsi ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh motivasi dan dukungan keluarga terhadap prestasi belajar mahasiswa tingkat II Prodi D-III Kebidanan Stikes U'budiyah Banda Aceh. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara dukungan keluarga terhadap prestasi belajar mahasiswa tingkat II Prodi D-III Kebidanan Stikes U'budiyah Banda Aceh.

[15]Tim Penyusun Kamus Pusat Bahasa, *Kamus Besar Bahasa Indonesia* (Jakarta: Balai Pustaka, 2015), 511.

Kedua, “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Mas Sumbiri”, skripsi yang ditulis oleh Dody Chrisnanda, Mahasiswa Fakultas Ekonomi, Jurusan Manajemen, Universitas Sanata Dharma (2017). Skripsi ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Mas Sumbiri, baik itu motivasi internal maupun motivasi eksternal. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Mas Sumbiri. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya, yaitu ingin mengetahui kinerja karyawan. Adapun perbedaannya pada salah satu variabel penelitian, penelitian ini menggunakan variabel tentang dukungan sosial keluarga, sedangkan variabel pada penelitian sebelumnya menggunakan variabel tentang motivasi kerja.

Ketiga, “Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Puskesmas Talise” jurnal yang ditulis oleh Rukhayati, mahasiswi Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Palu (2018). Jurnal ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di puskesmas Talise. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama maupun parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu sama-sama ingin mengetahui tentang kinerja karyawan/pegawai. Sedangkan perbedaannya terdapat pada variabel penelitian. Penelitian ini menggunakan variabel

dukungan sosial keluarga, sedangkan penelitian sebelumnya menggunakan variabel motivasi dan disiplin kerja.

Berdasarkan uraian tersebut dapat diketahui bahwa penelitian ini lebih bercermin kepada penelitian yang pertama. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya, yaitu ingin mengetahui pengaruh dukungan keluarga terhadap prestasi seseorang dalam bidangnya. Adapun perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya, yaitu pada subjek penelitian. Penelitian ini berfokus kepada para karyawan di Dinas Kesehatan Kota Banjarmasin, sedangkan penelitian sebelumnya kepada mahasiswa tingkat II Prodi D-III Kebidanan Stikes U'budiyah Banda Aceh. Perbedaan yang kedua terlihat pada tempat penelitian, penelitian ini mengambil tempat di Dinas Kesehatan Kota Banjarmasin, sedangkan penelitian sebelumnya mengambil tempat penelitian di Stikes U'budiyah Banda Aceh. Perbedaan lainnya terdapat pada objek penelitian, penelitian ini memakai objek prestasi kerja, sedangkan penelitian sebelumnya mamakai objek prestasi belajar.

F. Sistematika Penulisan

Untuk mendapatkan gambaran yang sistematis mengenai penelitian ini, maka pembahasan yang disusun dalam sistematika penulisan adalah sebagai berikut:

Bab pertama yaitu pendahuluan, peneliti memaparkan dari latar belakang masalah mengangkat judul pengaruh dukungan sosial keluarga terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kota Banjarmasin dengan

mengemukakan beberapa alasan, setelah itu dipertegas dengan rumusan masalah yang berisi pertanyaan-pertanyaan tentang pengaruh dukungan sosial keluarga terhadap kinerja pegawai, tujuan dan signifikansi penelitian yang terbagi menjadi manfaat bagi peneliti, akademis dan instansi, definisi istilah, tinjauan terhadap penelitian terdahulu, dan sistematika penulisan.

Bab kedua yaitu landasan teori yang berisi tentang teori dukungan sosial keluarga meliputi pengertian, faktor yang mempengaruhi dukungan sosial keluarga, aspek-aspek dukungan sosial keluarga, serta dukungan sosial jika dilihat dari perspektif Psikologi Islam. Serta teori kinerja yang meliputi pengertian, faktor yang mempengaruhi serta aspek-aspek dari kinerja itu sendiri.

Bab ketiga yaitu metode penelitian yang berisi jenis penelitian, lokasi penelitian, identifikasi variabel, populasi dan sampel, hipotesis, data dan sumber data, teknik pengumpulan data, instrumen penelitian, teknik analisis instrumen, metode analisis data dan proses penelitian.

Bab keempat hasil penelitian dan pembahasan, memuat tentang gambaranan umum lokasi penelitian, uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi, analisis deskripsi data hasil penelitian, hasil uji hipotesis, dan pembahasan yang terkait dengan masalah dalam penelitian ini.

Bab kelima sebagai penutup. Bab ini menyajikan kesimpulan dari masalah yang akan diteliti serta saran-saran yang diperlukan dalam menunjang kesempurnaan penelitian ini.