BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

1. Kedudukan, Tugas Pokok, dan Fungsi Dinas Kesehatan

   a. Kedudukan

      Berdasarkan Peraturan Daerah Kota Banjarmasin Nomor 7 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kota Banjarmasin dan Peraturan Walikota Banjarmasin Nomor 78 Tahun 2016 tentang Tugas Pokok, Fungsi dan Tata Kerja Dinas Kesehatan Kota Banjarmasin yang mempunyai tugas membantu Walikota melaksanakan urusan Pemerintahan di bidang kesehatan yang menjadi kewenangan Daerah dan Tugas Pembantuan yang ditugaskan kepada Daerah dengan fungsi:

      1) Perumusan kebijakan di bidang kesehatan masyarakat, pencegahan dan pengendalian penyakit, pelayanan kesehatan kefarmasian, alat kesehatan dan perbekalan kesehatan rumah tangga (PKRT) serta sumber daya kesehatan;
      2) Pelaksanaan kebijakan di bidang kesehatan masyarakat, pencegahan dan pengendalian penyakit, pelayanan kesehatan kefarmasian, alat kesehatan dan perbekalan kesehatan rumah tangga (PKRT) dan sumber daya kesehatan;

3) Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan di bidang kesehatan masyarakat, pencegahan dan pengendalian penyakit, pelayanan kesehatan kefarmasian, alat kesehatan dan perbekalan kesehatan rumah tangga (PKRT) serta sumber daya kesehatan;
4) Pelaksanaan administrasi dinas sesuai dengan lingkup tugasnya; dan
5) Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Kepala Daerah terkait dengan bidang kesehatan.

b. Tugas Pokok dan Fungsi

Berdasarkan Surat Keputusan Walikota Nomor 25 Tahun 2008 tentang Tugas Pokok, Fungsi dan Tata Kerja Dinas Kesehatan Kota Banjarmasin, serta Surat Keputusan Walikota Nomor 118 Tahun 2016 tentang Uraian Tugas Unsur-Unsur Organisasi Dinas Kesehatan Kota Banjarmasin bahwa Dinas Kesehatan Kota Banjarmasin mempunyai tugas pokok dan fungsi sebagai berikut:

1) Kepala Dinas

Dinas Kesehatan mempunyai tugas membantu Walikota melaksanakan Urusan Pemerintahan di bidang kesehatan yang menjadi kewenangan Daerah dan Tugas Pembantuan yang ditugaskan kepada Daerah.

Unsur-Unsur Organisasi Dinas Kesehatan terdiri dari:

a) Sekretaris
b) Bidang Kesehatan Masyarakat
c) Bidang Pencegahan dan Pengendalian Penyakit

d) Bidang Pelayanan dan Sumber Daya Kesehatan

2) Sekretariat

Sekretariat mempunyai tugas pokok mengoordinasikan, membina, mengatur dan mengendalikan penyusunan program, pengelolaan urusan keuangan dan pengelola ketatausahaan, rumah tangga, perlengkapan serta administrasi kepegawaian.

Sekretariat terdiri dari:

a) Sub Bagian Perencanaan dan Keuangan

b) Sub Bagian Umum dan Kepegawaian

3) Bidang Kesehatan Masyarakat

Bidang Kesehatan Masyarakat mempunyai tugas pokok melaksanakan perumusan dan pelaksanaan kebijakan operasional di bidang kesehatan masyarakat.

Bidang kesehatan masyarakat terdiri dari:

a) Seksi Kesehatan Keluarga dan Gizi

b) Seksi Promosi dan Pemberdayaan Masyarakat, dan

c) Seksi Kesehatan Lingkungan, Kesehatan Kerja dan Olahraga.

4) Bidang Pencegahan dan Pengendalian Penyakit

Bidang Pencegahan dan Pengendalian Penyakit mempunyai tugas pokok melaksanakan perumusan dan pelaksanaan kebijakan operasional di bidang surveilans, imunisasi, pencegahan dan pengendalian penyakit menular, pencegahan dan pengendalian penyakit tidak menular dan kesehatan jiwa.

Bidang Pencegahan dan Pengendalian Penyakit terdiri dari:

a) Seksi Surveilans dan Imunisasi
b) Seksi Pengendalian Penyakit Menular
c) Seksi Pengendalian Penyakit Tidak Menular serta Kesehatan Jiwa

5) Bidang Pelayanan dan Sumber Daya Kesehatan

Bidang Pelayanan dan Sumber Daya Kesehatan mempunyai tugas pokok melaksanakan perumusan dan pelaksanaan kebijakan operasional di bidang pelayanan kesehatan primer (dasar) dan pelayanan kesehatan rujukan termasuk peningkatan mutunya, pelayanan kesehatan tradisional, kefarmasian, alat kesehatan, dan PKRT serta sumber daya manusia kesehatan.

Bidang Pelayanan dan Sumber Daya Kesehatan terdiri dari:

a) Seksi Pelayanan Kesehatan
b) Seksi Kefarmasian, Alat Kesehatan dan Pembekalan Kesehatan Rumah Tangga (PKRT)
c) Seksi Sumber Daya Manusia Kesehatan.[1]

[1]Dinas Kesehatan Kota Banjarmasin, *Profil Kesehatan Kota Banjarmasin* (Banjarmasin: Dinas Kesehatan Kota Banjarmasin, 2018), 2-5.

2. Visi dan Misi Dinas Kesehatan Kota Banjarmasin

a. Visi

Visi Pembangunan Dinas Kesehatan di Kota Banjarmasin yang menjadi harapan adalah "Masyarakat Banjarmasin yang Sehat, Mandiri dan Berkeadilan". Dengan visi ini diharapkan dukungan dari masyarakat untuk mewujudkan peningkatan derajat kesehatan.

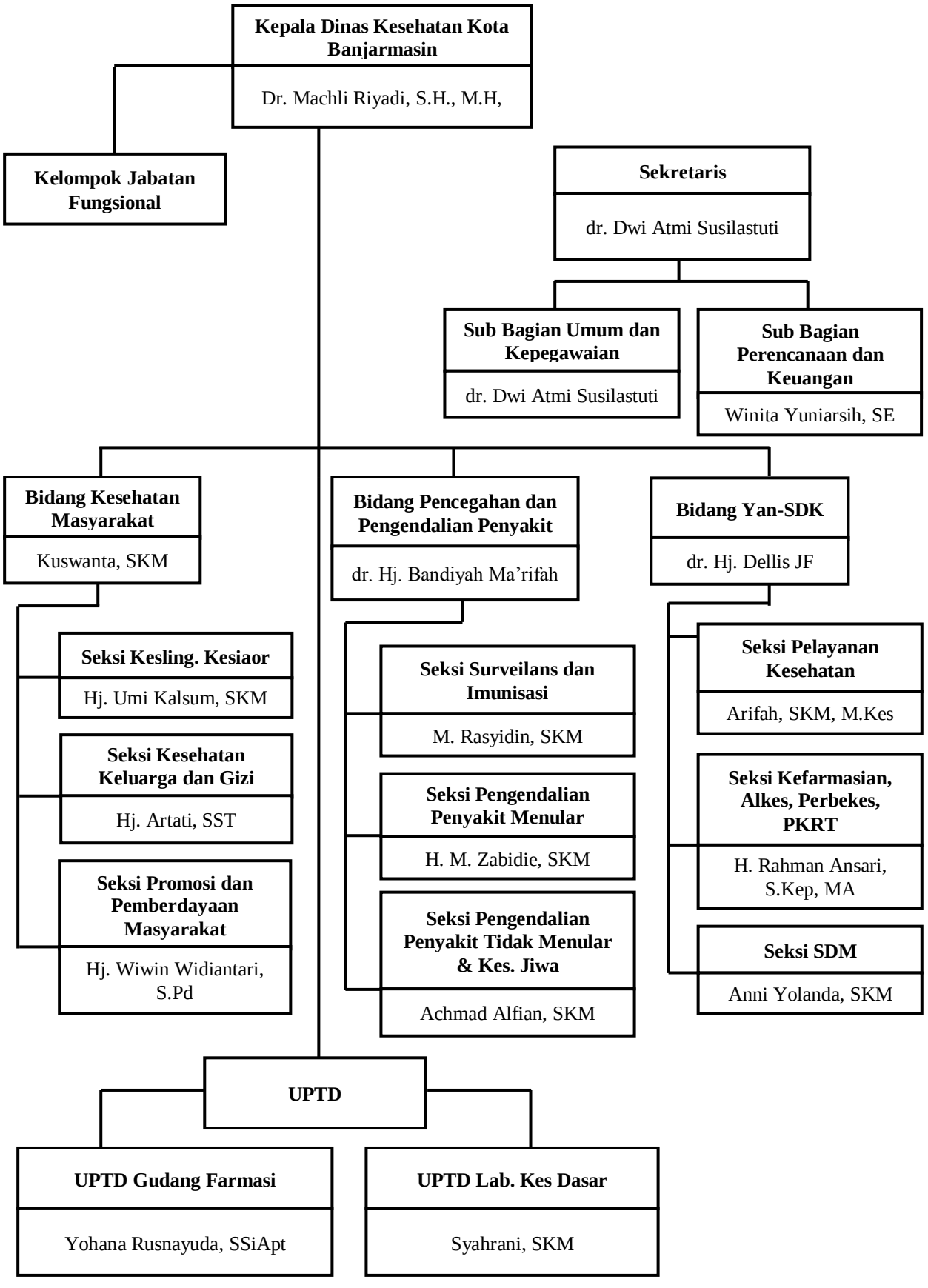
b. Misi

1) Mendorong kemandirian hidup sehat bagi keluarga dan masyarakat di kota Banjarmasin, melalui peningkatan pengetahuan dan kemampuan.
2) Memelihara dan meningkatkan mutu, pemerataan dan keterjangkauan pelayanan kesehatan yang diselenggarakan.
3) Memelihara dan meningkatkan kesehatan individu, keluarga dan masyarakat beserta lingkungannya.
4) Menggerakkan pembangunan berwawasan kesehatan didukung oleh manajemen kesehatan yang berdaya guna.[2]

[2]Dinas Kesehatan Kota Banjarmasin, *Profil Kesehatan Kota Banjarmasin* (Banjarmasin: Dinas Kesehatan Kota Banjarmasin, 2018), 6.

3. Struktur Organisasi

Struktur Organisasi Dinas Kesehatan Kota Banjarmasin



B. Karakteristik Subjek Penelitian

Adapun karakteristik responden yang peneliti cantumkan dalam penelitian ini adalah karakteristik berdasarkan jenis kelamin, lama bekerja, dan usia. Agar lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

1. Karakteristik berdasarkan jenis kelamin

TABEL 4.1

KARAKTERISTIK RESPONDEN BERDASARKAN JENIS KELAMIN

No	Kategori	N	Persentase
1	Laki-laki	12	25,53%
2	Perempuan	35	74,47%
Total		47	100%

Dari tabel 4.1 di atas dapat dilihat karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, laki-laki berjumlah 12 orang dengan persentase sebesar 25,53% dan perempuan berjumlah 35 orang dengan persentase sebesar 14,47%.

2. Karakteristik berdasarkan lama bekerja

TABEL 4.2

KARAKTERISTIK RESPONDEN BERDASARKAN LAMA BEKERJA

No	Kategori	N	Persentase
1	1-10 Tahun	17	36,17%
2	11-20 Tahun	17	36,17%
3	21-30 Tahun	10	21,27%
4	31-40 Tahun	3	6,39%
Total		47	100%

Dari tabel 4.2 di atas dapat dilihat karakteristik responden berdasarkan lama bekerja, 1-10 tahun berjumlah 17 orang dengan persentase 36,17%, 11-20 tahun berjumlah 17 orang dengan persentase 36,17%, 21-30 tahun berjumlah 10 orang dengan persentase 21,27%, dan 31-40 tahun berjumlah 3 orang dengan persentase 6,39%.

3. Karakteristik berdasarkan usia

TABEL 4.3

KARAKTERISTIK RESPONDEN BERDASARKAN USIA

No	Kategori	N	Persentase
1	17-27 Tahun	3	6,39%
2	28-38 Tahun	15	31,91%
3	39-49 Tahun	23	48,93%
4	50-58 Tahun	6	12,77%
Total		47	100%

Dari tabel 4.3 di atas dapat dilihat karakteristik responden berdasarkan usia pegawai, 17-27 tahun berjumlah 3 orang dengan persentase 6,39%, 28-38 tahun berjumlah 15 orang dengan persentase 31,91%, 39-49 tahun berjumlah 23 orang dengan persentase 48,93%, dan 50-58 tahun berjumlah 6 orang dengan persentase 12,77%.

C. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

1. Hasil Uji Validitas

Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Hasil penelitian yang valid bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya

terjadi pada obyek yang diteliti.[3] Untuk mengetahui validitas suatu instrumen dapat digunakan koefisien korelasi dengan menggunakan korelasi *product moment* sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{N\sum XY - \sum X \sum Y}{\sqrt{[(N\sum X^2) - (\sum X)^2][(N\sum Y^2) - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan:

r^{xy} = Koefisien Korelasi

N = Jumlah Subjek

X = Jumlah Skor Aitem

Y = Jumlah Skor Total

Uji validitas dilakukan dengan menggunakan bantuan SPSS 22.0 *for Windows,* dalam penelitian ini terdapat 96 aitem pernyataan yang terdiri dari 48 aitem dukungan sosial keluarga dan 48 aitem kinerja. Setelah diujikan didapatkan hasil sebagai berikut:

a. Skala Dukungan Sosial Keluarga

Skala ini dibuat berdasarkan 4 aspek dukungan sosial keluarga yang tersebar dalam 48 butir aitem. Uji validitas dengan taraf signifikansi 5% dengan N = 30 dapat diketahui bahwa dari 48 butir aitem yang ada, terdapat 35 aitem yang valid dan 13 aitem yang gugur, aitem-aitem tersebut dikatakan valid karena nilai r hitung ≥ r tabel (x ≥ 0,361). Untuk lebih jelasnya bisa dilihat pada tabel, sebagai berikut:

[3]Sugiyono, "*Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*," (Bandung: Alfabeta, 2016), 121.

TABEL 4.4

HASIL UJI VALIDITAS SKALA DUKUNGAN SOSIAL

No	Aspek	Indikator	Nomor Aitem				Jlh
			Fav		*Unfav*		
			Valid	Tidak Valid	Valid	Tidak Valid	
1	Dukungan Penghargaan	Pemberian Pujian	1, 25	-	29	5	4
		Penggunaan Waktu Bersama	33	9	13	38	4
2	Dukungan Instrumental	Jasa	2, 26	-	6, 30	-	4
		Finansial	10	34	14	39	4
		Barang	17	43	20, 46	-	4
3	Dukungan Informasi	Saran	3	27	7	31	4
		Pengarahan	11, 35	-	15, 40	-	4
		Umpan Balik	18, 44	-	21, 47	-	4
4	Dukungan Emosional	Empati	4, 28	-	8	32	4
		Perhatian	12, 36	-	16	41	4
		Dorongan	19, 45	-	22, 48	-	4
		Kepercayaan	-	23	42	24	4
Total							**48**

Dari hasil uji validitas skala aspek dukungan sosial keluarga yang tersebar dalam 48 aitem. Uji validitas dengan taraf signifikan 5% dengan r tabel = 0,361 terdapat 35 aitem valid yang terdiri dari 18 aitem *Favourable* dan 17 aitem *Unfavourable* yang siap untuk digunakan sebagai uji data dalam penelitian, untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel, sebagai berikut:

TABEL 4.5

BLUE PRINT SKALA DUKUNGAN SOSIAL KELUARGA

SETELAH *TRY OUT* ANGKET

No	Aspek	Indikator	Aitem		Jlh
			Fav	***Unfav***	
1	Dukungan Penghargaan	Pemberian Pujian	1, 23	5	3
		Penggunaan Waktu Bersama	9	13	2
2	Dukungan Instrumental	Jasa	2, 24	6, 27	4
		Finansial	10	14	2
		Barang	17	20, 33	3
3	Dukungan Informasi	Saran	3	7	2
		Pengarahan	11, 25	15, 28	4
		Umpan Balik	18, 31	21, 34	4
4	Dukungan Emosional	Empati	4, 26	8	3
		Perhatian	12, 32	16	3
		Dorongan	19, 35	22, 29	4
		Kepercayaan	-	30	1
Total					**35**

b. Skala Kinerja

Skala ini dibuat berdasarkan 5 aspek kinerja yang tersebar dalam 48 butir aitem. Uji validitas dengan taraf signifikansi 5% dengan N=30 dapat diketahui bahwa dari 48 butir aitem yang ada, terdapat 22 aitem yang valid dan 26 aitem yang gugur, aitem-aitem tersebut dikatakan valid karena nilai r hitung ≥ r tabel (x ≥ 0,361). Untuk lebih jelasnya bisa dilihat pada tabel, sebagai berikut:

TABEL 4.6

HASIL UJI VALIDITAS SKALA KINERJA

No	Aspek	Indikator	Nomor Aitem				Jlh
			Fav		*Unfav*		
			Valid	Tidak Valid	Valid	Tidak Valid	
1	Kualitas dan Kuantitas Kerja	Persepsi atasan	1, 25	-	6	30	4
		Keterampilan dan kemampuan pegawai	11	35	40	16	4
		Jumlah dari hasil yang ditetapkan	21	45	47	23	4
2	Ketepatan Waktu	Ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas	26	2	7	31	4
		Ketepatan waktu dalam bekerja	-	12, 36	41	17	4
3	Inisiatif dan Komitmen Kerja	Penawaran bantuan	27	3	32	8	4
		Bertahan dalam instansi	-	13, 37	42	18	4
		Tanggung jawab pegawai terhadap instansi	46	22	24, 48		4

4	Kemampuan	Pemahaman	28	4	-	9, 33	4
		Keterampilan yang dimiliki	14, 38	-	-	19, 43	4
5	Komunikasi	Penyampaian ide/usulan	29	5	10	34	4
		Penyampaian informasi	-	15, 39	44	20	4
Total							**48**

Dari hasil uji validitas skala aspek kinerja yang tersebar dalam 48 aitem. Uji validitas dengan taraf signifikansi 5% dengan r tabel = 0, 361 terdapat 22 aitem valid yang terdiri dari 11 aitem *Favourable* dan 11 aitem *Unfavourable* yang siap untuk digunakan sebagai uji data dalam penelitian, untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut:

TABEL 4.7

BLUE PRINT SKALA KINERJA SETELAH TRY OUT

No	Aspek	Indikator	Aitem		Jlh
			Fav	Unfav	
1	Kualitas dan Kuantitas Kerja	Persepsi atasan	1, 20	6	3
		Keterampilan dan kemampuan pegawai	10	13	2

		Jumlah dari hasil yang ditetapkan	17	18	2
2	Ketepatan Waktu	Ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas	2	7	2
		Ketepatan waktu dalam bekerja	-	14	1
3	Inisiatif dan Komitmen Kerja	Penawaran bantuan	3	8	2
		Bertahan dalam instansi	-	15	1
		Tanggungjawab pegawai terhadap instansi	11	19, 22	3
4	Kemampuan	Pemahaman	4	-	1
		Keterampilan yang dimiliki	12, 21	-	2
5	Komunikasi	Penyampaian ide/usulan	5	9	2
		Penyampaian informasi	-	16	
Total					**22**

2. Hasil Uji Reliabilitas

Reliabel berarti instrumen tersebut dapat digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama dan akan menghasilkan data yang sama. Hasil penelitian yang reliabel, bila terdapat kesamaan data dalam waktu yang berbeda.[4]

Rumus yang digunakan untuk menguji reliabilitas instrumen penelitian ini adalah rumus *Alpha Cronbach* sebagai berikut:

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1}\right]\left[1 - \frac{\Sigma\sigma_b^2}{\sigma_t^2}\right]$$

Keterangan:

r_{11} = Reliabilitas Instrumen

k = Banyaknya Butir Pernyataan

$\Sigma\sigma_b^2$ = Jumlah Varians Butir

σ_t^2 = Varians Total

Suatu alat tes dikatakan reliabel jika memiliki nilai alpha ≥ r tabel. Dan dari uji reliabilitas dengan menggunakan program *SPSS 22.0 for Windows*, diperoleh hasil untuk angket dukungan sosial keluarga = 0,927 dan kinerja = 0,838, untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel, sebagai berikut:

[4]Sugiyono, "*Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*," (Bandung: Alfabeta, 2016), 121.

TABEL 4.8

NILAI KOEFISIEN SKALA DUKUNGAN SOSIAL KELUARGA

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	*N of Items*
,927	*48*

TABEL 4.9

NILAI KOEFISIEN SKALA KINERJA

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	*N of Items*
,838	*48*

TABEL 4.10

HASIL UJI RELIABILITAS

Variabel	*Alpha*	rTabel	Keterangan	Kesimpulan
Dukungan Sosial	0,927	0,361	Alpha ≥ Tabel	Reliabel
Kinerja	0,838	0,361	Alpha ≥ Tabel	Reliabel

Jadi, dapat disimpulkan bahwa hasil uji reliabilitas untuk variabel dukungan sosial dikatakan reliabel karena nilai alpha ≥ r tabel yaitu 0,927 ≥ 0,361, dan bahwa hasil uji reliabilitas untuk variabel kinerja dikatakan reliabel karena nilai alpha ≥ r tabel yaitu 0,838 ≥ 0,361.

D. Uji Asumsi

1. Uji Normalitas

Uji normalitas dimaksudkan untuk menguji apakah variabel terdistribusi secara normal. Uji normalitas dilakukan pada nilai residual masing-masing variabel yaitu dukungan sosial keluarga dan kinerja pegawai dengan menggunakan teknik *One Sample Kolmogorov – Shapiro Wilk* karena sampel berjumlah < 50 orang.

Dasar pengambilan keputusan:

Jika nilai signifikansi > 0,05, maka nilai residual berdistribusi normal.

Jika nilai signifikansi < 0,05, maka nilai residual tidak berdistribusi normal.[5]

TABEL 4.11

HASIL UJI NORMALITAS

Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov[a]			*Shapiro-Wilk*		
	Statistic	*Df*	*Sig.*	*Statistic*	*df*	*Sig.*
Unstandardized Residual	,112	47	,180	,953	47	,056

a. *Lilliefors Significance Correction*

Berdasarkan tabel 4.11 di atas diketahui bahwa nilai Sig. dari nilai residual kedua variabel yaitu 0,056 (0,056 > 0,05). Maka dapat

[5]Sarwono & Hendra Nur Salim, *Prosedur-Prosedur Populer Statistik untuk Analisis Data Riset Skripsi* (Yogyakarta: Gava Media, 2017), 135.

disimpulkan bahwa nilai residual untuk kedua variabel berdistribusi normal.

2. Uji Linearitas

Uji linearitas merupakan pengujian hubungan antara dua variabel yaitu antara variabel bebas dengan variabel terikat. Pengujian ini biasanya digunakan untuk melihat apakah dari sebaran titik-titik yang merupakan nilai dari variabel-variabel penelitian dapat ditarik garis lurus yang menunjukkan sebuah hubungan linear ataukah tidak antara variabel-variabel tersebut.[6]

Dasar pengambilan keputusan:

Jika nilai signifikansi < 0,05 maka hubungan bersifat linear.

Jika nilai signifikansi > 0,05 maka hubungan bersifat tidak linear.

TABEL 4.12

HASIL UJI LINEARITAS

ANOVA Table

			Mean Square	*F*	*Sig.*
Kinerja * Dukungan Sosial	*Between Groups*	*(Combined)*	22,123	2,002	,048
		Linearity	133,395	12,074	,002
		Deviation from Linearity	16,266	1,472	,178
	Within Groups		11,048		
	Total				

Berdasarkan tabel 4.12 diatas diketahui bahwa hasil dari sig. dari linearity sebesar 0,002 (0,002 < 0,05) hal ini menunjukkan bahwa

[6]Tulus Winarsunu, *Statistik Dalam Penelitian Psikologi Dan Pendidikan* (Malang: UMM Press, 2012), 164.

hubungan dukungan sosial keluarga dengan kinerja dalam penelitian ini adalah linear. Maka sebaran titik-titik yang merupakan nilai dari variabel-variabel penelitian bisa ditarik garis lurus yang menunjukkan sebuah hubungan linear antara variabel-variabel tersebut.

E. Analisis Deskripsi Data Hasil Penelitian

Dalam penelitian kuantitatif, analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain tekumpul. Teknik analisis data dalam penelitian kuantitatif menggunakan statistik, statistik yang digunakan untuk analisis data dalam penelitian ini adalah statistik deskriptif. Statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.

Adapun rumus yang digunakan untuk menghitung kategori intensitas kedua variabel menggunakan rumus sebagai berikut :

Tinggi : (Mean + 1SD) ≤ X

Sedang : (Mean – 1SD) ≤ X Alpha < (Mean + 1SD)

Rendah : X < (Mean – 1SD)

Sedangkan rumus *mean* adalah:

$$Mean = \frac{\sum FX}{N}$$

Keterangan:

$\sum FX$: Jumlah nilai yang sudah dikalikan dengan frekuensi masing-masing.

N : Jumlah subjek.[7]

Adapun data hasil penelitian ini secara umum dapat dilihat pada tabel, sebagai berikut:

TABEL 4.13

DESKRIPTIF STATISTIK

Descriptive Statistics

	N	*Minimum*	*Maximum*	*Mean*	*Std. Deviation*
Dukungan Sosial	47	95	128	108,17	8,659
Kinerja	47	56	73	64,47	3,983
Valid N (listwise)	47				

1. Analisis Data Dukungan Sosial

   a. Tingkat Dukungan Sosial

      Berdasarkan tabel 4.13 dapat dilihat nilai *mean* pada angket dukungan sosial yaitu 108,17 dan standar deviasi yaitu 8,659. Dari hasil tersebut dapat ditentukan subjek yang berada pada kategori tinggi, sedang, dan rendah dengan menggunakan pengkategorian intensitas variabel. Agar lebih jelas dapat dilihat pada tabel, sebagai berikut:

[7]Saifuddin Azwar, *Penyusunan Skala Psikologi* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2016, 149.

TABEL 4.14

TINGKAT DUKUNGAN SOSIAL KELUARGA

KATEGORI

Tingkat		*Frequency*	*Percent*	*Valid Percent*	*Cumulative Percent*
Valid	TINGGI	7	14,9	14,9	14,9
	SEDANG	35	74,5	74,5	89,4
	RENDAH	5	10,6	10,6	100,0
	Total	47	100,0	100,0	

Berdasarkan tabel 4.14 di atas dapat diketahui bahwa tingkat skala dukungan sosial keluarga, pegawai Dinas Kesehatan Kota Banjarmasin dengan kategori tinggi sebanyak 7 orang pegawai atau sebesar 14,9%, dan kategori sedang sebanyak 35 orang pegawai atau sebesar 74,5% dan kategori rendah sebanyak 5 orang pegawai atau sebesar 10,6%.

b. Distribusi Jawaban Responden Mengenai Dukungan Sosial Keluarga

Indikator-indikator dari variabel dukungan sosial keluarga (X) terbagi atas 35 pernyataan yang mewakili 4 aspek dari aspek dukungan sosial keluarga. Hasil capaian responden dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

TABEL 4.15

DISTRIBUSI FREKUENSI JAWABAN RESPONDEN

No	Aspek	Skor
1	Dukungan Penghargaan	757
2	Dukungan Intrumental	1251
3	Dukungan Informasi	1430
4	Dukungan Emosional	1646

Berdasarkan tabel 4.15 di atas dapat kita lihat aspek dukungan emosional memiliki skor tertinggi diantara skor pada aspek yang lain, hal ini menunjukkan bahwa dukungan sosial keluarga yang paling banyak diterima oleh para pegawai Dinas Kesehatan Kota Banjarmasin adalah dukungan emosional.

2. Analisis Data Kinerja

a. Tingkat Kinerja

Berdasarkan tabel 4.13 dapat dilihat nilai *mean* pada angket kinerja yaitu 64,47 dan standar deviasi yaitu 3,983. Dari hasil tersebut dapat ditentukan subjek yang berada di kategori tinggi, sedang, dan rendah dengan menggunakan pengkategorian intensitas variabel. Agar lebih jelas dapat dilihat pada tabel, sebagai berikut:

TABEL 4.16

TINGKAT KINERJA

KATEGORI

		Frequency	*Percent*	*Valid Percent*	*Cumulative Percent*
Valid	TINGGI	5	10,6	10,6	10,6
	SEDANG	33	70,2	70,2	80,9
	RENDAH	9	19,1	19,1	100,0
	Total	47	100,0	100,0	

Berdasarkan tabel 4.16 di atas dapat diketahui bahwa tingkat skala kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kota Banjarmasin dengan kategori tinggi sebanyak 5 orang pegawai atau sebesar 10,6%, dan

kategori sedang sebanyak 33 orang pegawai atau sebesar 70,2% dan kategori rendah sebanyak 9 orang pegawai atau sebesar 19,1%.

b. Distribusi Jawaban Responden Mengenai Dukungan Sosial

Indikator-indikator dari variabel kinerja (Y) terbagi atas 22 pernyataan yang mewakili 5 aspek dari aspek kinerja. Hasil capaian responden dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

TABEL 4.17

DISTRIBUSI FREKUENSI JAWABAN RESPONDEN

No	Aspek	Skor
1	Kualitas dan Kuantitas Kerja	903
2	Ketepatan Waktu	425
3	Inisiatif dan Komitmen Kerja	867
4	Kemampuan	410
5	Komunikasi	425

Berdasarkan tabel 4.17 di atas dapat kita lihat aspek kualitas dan kuantitas kerja memiliki skor tertinggi diantara skor pada aspek yang lain, hal ini menunjukkan bahwa secara umum pegawai melakukan pekerjaan dengan baik, baik dari segi kualitas maupun kuantitas.

F. Hasil Uji Hipotesis

Pada penelitian kuantitatif yang memiliki hipotesis penelitian diperlukan teknik analisis statistik untuk pengujian hipotesisnya. Sebelum itu terlebih dahulu dilakukan uji persyaratan analisis. Tujuan uji persyaratan

analisis adalah untuk mengetahui data yang diambil dari sampel berasal dari populasi yang berdistribusi normal, homogen, dan atau linear.

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan uji regresi linear sederhana untuk menguji hipotesis. Regresi linear sederhana merupakan prosedur yang berfungsi untuk melihat hubungan linear antara satu variabel yang diidentifikasi sebagai variabel independen dengan variabel lain yang diidentifikasi sebagai variabel dependen. Linearitas dalam hubungan ini menyiratkan nilai variabel independent diasumsikan mempengaruhi variabel dependen.[8]

Dasar pengambilan keputusan:

1. Jika nilai signifikansi < 0,05, artinya variabel X berpengaruh terhadap variabel Y.
2. Jika nilai signifikansi > 0,05, artinya variabel X tidak berpengaruh terhadap variabel Y.

TABEL 4.18

UJI REGRESI LINEAR SEDERHANA

ANOVA[a]

Model		*Sum of Squares*	*df*	*Mean Square*	*F*	*Sig.*
1	Regression	133,395	1	133,395	10,067	,003[b]
	Residual	596,307	45	13,251		
	Total	729,702	46			

a. *Dependent Variable*: Kinerja

b. *Predictors: (Constant),* Dukungan Sosial

[8]Sarwono & Hendra Nur Salim, *Prosedur-Prosedur Populer Statistik untuk Analisis Data Riset Skripsi* (Yogyakarta: Gava Media, 2017), 20.

Berdasarkan tabel 4.18 di atas, diketahui bahwa nilai F hitung = 10,067 dengan tingkat signifikansi 0,003 < 0,05, hal ini berarti bahwa variabel X (dukungan sosial keluarga) berpengaruh terhadap variabel Y (kinerja).

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel dukungan sosial keluarga terhadap variabel kinerja, maka dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

TABEL 4.19

KOEFISIEN DETERMINASI

Model Summary

Model	*R*	*R Square*	*Adjusted R Square*	*Std. Error of the Estimate*
1	,428[a]	,183	,165	3,640

a. Predictors: (Constant), Dukungan Sosial

Berdasarkan tabel 4.19 di atas, besarnya nilai korelasi/hubungan (R) yaitu sebesar 0,428 yang berarti bahwa terdapat hubungan antara variabel dukungan sosial keluarga terhadap variabel kinerja. Dari tabel tersebut juga diperoleh koefisien determinasi (R Square) yaitu sebesar 0,183, hal ini berarti bahwa pengaruh variabel bebas (dukungan sosial keluarga) terhadap variabel terikat (kinerja) adalah sebesar 18,3%.

G. Pembahasan

1. Tingkat Dukungan Sosial Keluarga Para Pegawai Dinas Kesehatan Kota Banjarmasin

   Berdasarkan hasil penelitian diketahui dari analisis data dukungan sosial keluarga diperoleh nilai dari *mean* pada angket dukungan sosial keluarga adalah 108,17 dan standar deviasi adalah 8,659, kemudian dari

hasil tersebut dapat diketahui bahwa pegawai yang memiliki dukungan sosial keluarga dengan kategori tinggi sebanyak 7 orang atau sebesar 14,9%, kategori sedang sebanyak 35 orang atau sebesar 74,5%, dan kategori rendah sebanyak 5 orang atau sebesar 10,6%. Sehingga berdasarkan data di atas secara umum tingkat dukungan sosial keluarga para pegawai yang ada di Dinas Kesehatan Kota Banjarmasin berada dalam kategori sedang.

Dari keempat aspek dukungan sosial keluarga yang telah dikemukakan oleh Taylor, aspek emosional merupakan aspek yang paling banyak diterima oleh para pegawai. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Cropanzano dan Mitchell bahwa dukungan sosial dari pasangan hidup, yaitu suami atau istri serta keluarga lebih berperan pada dukungan emosional. Sehingga individu yang tidak mendapat dukungan emosional dalam lingkungan keluarganya akan merasa sangat tertekan, yang pada akhirnya akan memicu terjadinya konflik kerja-keluarga.[9] Menurut Berns keluarga memiliki 5 fungsi dasar yaitu reproduksi, sosialisasi atau edukasi, penugasan peran sosial, dukungan ekonomi dan dukungan emosional atau pemeliharaan. Dari hasil penelitian yang dilakukannya, membuktikan bahwa keberfungsian keluarga dapat mempengaruhi individu, keluarga berpengaruh terhadap kondisi sosio-emosional individu. Bentuk dukungan perhatian emosi yang berupa kehangatan, kepedulian maupun ungkapan empati, akan menimbulkan keyakinan bahwa individu tersebut dicintai dan

[9]Utaminingsih, *Gender dan Wanita Karir* (Malang: UB Press, 2017). 61.

diperhatikan sehingga individu merasa yakin bahwa dia tidak seorang diri melewati masa-masa sulitnya.[10]

Dalam hal ini keluarga sangat berperan penting dalam pembentukan dukungan emosional, seperti dalam hal perhatian dan turut merasakan apa yang dirasakan oleh seseorang yang diberi dukungan. Sejalan dengan pendapat Myers yang menyatakan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi dukungan sosial keluarga adalah empati yaitu turut merasakan apa yang dirasakan orang lain dengan tujuan mengantisipasi emosi dan motivasi tingkah laku untuk mengurangi kesusahan dan meningkatkan kesejahteraan orang lain.[11]

Pada mereka yang bekerja, pegawai tidak hanya membutuhkan dukungan moril untuk tidak menyerah dalam menghadapi situasi sulit dalam pekerjaan, tetapi mereka juga membutuhkan dukungan informasi sebagai upaya dalam membantu menyelesaikan permasalahannya. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Taylor, bahwa dukungan sosial didefinisikan sebagai informasi yang didapatkan dari orang lain yang dicintai, diperhatikan, dimuliakan, dihargai dan dianggap sebagai bagian dari jaringan komunikasi serta saling memberikan timbal balik.[12]

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa dukungan instrumental yang diterima pegawai cukup baik, terlihat pada tabel 4.15. Dukungan

---

[10]Dzatalina Diya Azhima & Endang Sri Indrawati, "Hubungan Antara Dukungan Sosial Keluarga Dengan *Subjective Well-Being* Pada Narapidana Perempuan," *Jurnal Empati*, Vol. 7, No. 2, 2018, 310.

[11]Refzy Fiqa Afrida, "Pengaruh Dukungan Sosial Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Negeri Sipil Kantor Gubernur Kalimantan Timur," *Skripsi* (Malang: Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Malang, 2016), 3.

[12]Shelley E. Taylor, *Health Psychology* (New York: McGraw-Hill, 2003), 235.

instrumental yang baik tercermin dalam penerimaan bantuan secara langsung yang diterima oleh pegawai jika merasa kewalahan dalam menyelesaikan pekerjaan, maka keluarga akan selalu ada untuk menolong pekerjaannya, juga terlihat pada pemberian fasilitas dalam menunjang pekerjaan mereka. Hal ini sesuai dengan yang dikemukakan oleh Tin Herawati, dkk dalam jurnalnya bahwa dukungan instrumental mampu melindungi keluarga dari tekanan ekonomi dan tekanan pekerjaan.[13]

Sebagai bentuk penghargaan terhadap mereka yang bekerja, keluarga seringkali memberikan pujian jika seseorang berhasil dalam pekerjaannya, hal ini pun disetujui oleh para pegawai Dinas Kesehatan Kota Banjarmasin, yang terlihat menjawab setuju pada kuesioner yang telah dibagikan. Dukungan penghargaan ini merupakan bentuk dari pengakuan bahwa mereka bisa melakukannya dan membuat para pegawai lebih bersemangat lagi dalam menjalankan maupun bertanggungjawab terhadap pekerjaan mereka.

Hal tersebut sesuai dengan yang dikemukakan oleh Sarafino, dukungan sosial adalah suatu dorongan yang dirasakan, penghargaan dan kepedulian yang diberikan oleh orang-orang yang berada di sekeliling individu sehingga dukungan yang dirasakan akan sangat penting. Dukungan sosial adalah pemberian informasi baik secara verbal maupun

[13]Tin Herawati & Beri Kumalasari, dkk, "Dukungan Sosial, Interaksi Keluarga, dan Kualitas Perkawinan pada Keluarga Suami Istri Bekerja," *Jurnal Ilmu Keluarga & Konsumen*, Vol. 11, No. 1, 2018, 2.

non verbal, pemberian bantuan tingkah laku atau pemberian materi yang menuntut seseorang meyakini bahwa dirinya berharga.[14]

Cobb juga menyatakan bahwa dukungan sosial dianggap sebagai perhatian, penghargaan, kenyamanan dan bantuan yang diterima oleh individu dari orang lain. Individu yang mendapatkan dukungan sosial akan merasa segala sesuatu menjadi lebih mudah, terutama ketika menghadapi kejadian-kejadian sulit.[15]

Bentuk pemberian dukungan sosial inilah yang mejadikan seorang pegawai merasa dipedulikan oleh si pemberi dukungan, yang pada dasarnya seorang pegawai memerlukan hal tersebut untuk melakukan pekerjaannya.[16]

Dukungan sosial bisa datang dari berbagai pihak, tetapi dukungan sosial yang benar-benar memberikan pengaruh yang besar adalah dukungan sosial yang bersumber dari mereka yang memiliki kedekatan emosional, seperti keluarga.[17]

2. Tingkat Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kota Banjarmasin

Berdasarkan hasil penelitian dari analisis data kinerja didapatkan nilai dari *mean* pada angket kinerja adalah 64,47 dan standar deviasi adalah

---

[14]Nuuferulla Kurniantyas Pangastiti, "Analisis Pengaruh Dukungan Sosial Keluarga Terhadap *Burnout* Pada Perawat Kesehatan di Rumah Sakit Jiwa," *Skripsi* (Semarang: Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro, 2011), 6.

[15]Syahria Nur Jannah dan Rohmatun, "Hubungan Antara Dukungan Sosial Dengan Resiliensi Pada Penyitas Banjir Rob Tambak Lorok," *Jurnal Proyeksi*, Vol. 13, No. 1, 2018, 5.

[16]Afrida, "Pengaruh Dukungan Sosial Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Negeri Sipil Kantor Gubernur Kalimantan Timur," *Skripsi* (Malang: Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Malang, 2016), 3.

[17]Liza Marini dan Sari Hayati, "Pengaruh Dukungan Sosial Terhadap Kesepian Pada Lansia di Perkumpulan Lansia Habibi dan Habibah," *Indonesian Psychological Journal*, Vol. 15, No. 2, 2018, 185.

3,983, kemudian dari hasil tersebut dapat diketahui bahwa pegawai yang memiliki kinerja dengan kategori tinggi sebanyak 5 orang atau sebesar 10,6%, kategori sedang sebanyak 33 orang atau sebesar 70,2%, dan kategori rendah sebanyak 9 orang atau sebesar 19,1%. Sehingga berdasarkan data diatas secara umum tingkat kinerja pegawai yang ada di Dinas Kesehatan Kota Banjarmasin berada dalam kategori sedang.

Pada tabel 4.17 kita dapat melihat bahwa hanya 2 dari 5 aspek kinerja yang ada yang terlihat sangat jauh mempengaruhi terhadap kinerja para pegawai, yaitu aspek pada kualitas dan kuantitas yang dihasilkan oleh seorang pegawai. Pegawai menyatakan hasil pekerjaannya dapat diterima dengan baik oleh instansi, mereka juga menyetujui bahwa pekerjaan yang mereka lakukan sudah sesuai dengan keahlian mereka masing-masing sehingga dapat melakukan pekerjaan secara maksimal. Mereka mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dengan tepat dan cepat. Namun, meskipun begitu, mereka menyatakan bahwa tidak sanggup jika menangani pekerjaan yang terlalu banyak. Hal tersebut sesuai dengan pendapat yang dikemukakan oleh Mangkunegara bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai.[18]

Terkait kinerja pegawai sendiri, dalam organisasi mengarah kepada kemampuan pegawai dalam melaksanakan keseluruhan tugas-tugas yang menjadi tanggungjawabnya.[19] Kinerja pegawai sangatlah diperlukan, sebab

[18]Ismail Nawawi Uha, *Budaya Organisasi Kepemimpinan & Kinerja* (Jakarta: Kencana, 2013), 213.

[19]Hasbidin, "Faktor-Faktor yang Berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Bank Syariah Mandiri di Kota Medan," *At-Tawassuth*, Vol. 2, No. 1, 2017,99.

kinerja dapat menjadi sebuah indikator untuk mengetahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepada mereka. Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok pegawai telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolok ukur yang ditetapkan oleh organisasi.[20]

Dalam hal kemampuan, para pegawai menyatakan bahwa mereka mampu menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan tanpa masalah yang berarti, pernyataan ini dapat dilihat dari jawaban responden yang memiliki skor cukup baik pada tabel 4.17. Hal ini selaras dengan apa yang dikemukakan oleh Lijan Poltak Sinambela, bahwa kinerja pegawai merupakan kemampuan pegawai dalam melakukan suatu keahlian tertentu.[21]

Adapun menurut Gibson, faktor yang mempengaruhi kinerja salah satunya adalah faktor individu, seperti tingkat pendidikan, kompetensi, kemampuan dan komitmen.[22] Komitmen para pegawai Dinas Kesehatan Kota Banjarmasin sudah baik, komitmen mereka terlihat pada sikap mereka yang selalu mendahulukan pekerjaan kantor daripada pekerjaan lainnya,

---

[20]Moeheriono, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi* (Jakarta: Rajawali Pers, 2012), 95.

[21]Lijan Poltak Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara, 2018), 480–481.

[22]Rismawati & Mattalata, *Evaluasi Kinerja: Penilaian Kinerja Atas Dasar Prestasi Kerja Berorientasi Ke Depan* (Makassar: Celebes Media Perkasa, 2018), 4.

mereka pun juga mementingkan penyelesaian kerja tepat waktu. serta instansi terkait yang selalu memperhatikan kesejahteraan pegawainya membuat para pegawai bertahan hingga saat ini bahkan ada yang sudah bekerja hingga 40 tahun.

Selain itu, Armstrong dan Baron juga menyatakan faktor lain yang mempengaruhi kinerja yaitu faktor kelompok/rekan kerja. Berhubungan baik dengan atasan maupun rekan kerja juga dapat menunjang kualitas pekerjaan, cara berhubungan yang baik adalah dengan mengkomunikasikan apapun tentang pekerjaan. Para pegawai Dinas Kesehatan Kota Banjarmasin menyatakan bahwa komunikasi mereka sudah terjalin dengan baik. Seorang pegawai juga tentunya harus mampu berinisiatif sendiri dalam menyelesaikan pekerjaannya, membantu sesama kerja maupun membantu atasan dalam berbagai hal yang berkaitan dengan pekerjaan.

Kinerja seseorang berperan penting bagi suatu organisasi, karena terdapat hubungan yang erat antara kinerja perorangan dengan kinerja organisasi, bila kinerja pegawai baik maka kinerja organisasi juga baik. Kinerja dalam menjalankan fungsinya tidak berdiri sendiri, tetapi berhubungan dengan dukungan sosial yang ada disekitarnya.[23]

Sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Rivai dan Basri, kinerja adalah kesediaan seseorang atau sekelompok orang untuk melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggungjawab dengan hasil seperti yang diharapkan. Kinerja mengacu

[23]Nyoman Adinda Adnyaswari dan I Gusti Ayu Dewi Adnyani, "Pengaruh Dukungan Sosial dan *Burnout* Terhadap Kinerja Perawat Rawat Inap RSUP Sanglah," *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 6, No. 5, 2017, 4.

pada prestasi karyawan yang diukur berdasarkan standar atau kriteria yang ditetapkan perusahaan.[24]

3. Pengaruh Dukungan Sosial Keluarga Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kota Banjarmasin

Peneliti menganalisis data penelitian menggunakan uji regresi linear sederhana untuk melihat suatu pengaruh dari satu variabel terhadap variabel lain, didapatkan data yang menunjukkan bahwa nilai F hitung = 10,067 dengan tingkat signifikansi 0,003 (0,003 < 0,05), maka dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel X (dukungan sosial keluarga) berpengaruh terhadap variabel Y (kinerja). Kemudian peneliti juga melakukan uji pada koefisien determinasi untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel dukungan sosial keluarga terhadap variabel kinerja, dan didapatkan R Square sebesar 18,3%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa 18,3% variabel kinerja dipengaruhi oleh variabel dukungan sosial keluarga, sedangkan selisihnya 81,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian ini.

Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh dukungan sosial keluarga terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kota Banjarmasin, dengan ini hipotesis alternatif (Ha) yang diajukan dalam penelitian ini, **diterima** dan hipotesis nihil (Ho) yang menyatakan bahwa tidak ada pengaruh dukungan sosial keluarga terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kota Banjarmasin, ditolak.

[24]Larasati, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: Deepublish, 2018), 195.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Hartono (2015) dengan judul "Pengaruh Beban Kerja Dan Dukungan Sosial Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Perawat Rumah Sakit Panti Wilasa Citarum Semarang)" yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan antara variabel dukungan sosial terhadap kinerja karyawan.

Dukungan sosial menjadi suatu bentuk kenyamanan fisik maupun psikologis yang diberikan oleh teman-teman maupun keluarga, sehingga kenyamanan inilah yang menimbulkan rasa semangat bagi pegawai dalam melakukan pekerjaan.[25]

Dukungan keluarga merupakan unsur terpenting dalam membantu individu menyelesaikan masalah. Apabila ada dukungan, rasa percaya diri akan bertambah dan motivasi menghadapi masalah yang terjadi akan meningkat. Seperti yang dikemukakan oleh Johnson bahwa dukungan sosial adalah suatu usaha pemberian bantuan, semangat, dorongan serta nasihat kepada individu dengan tujuan untuk meningkatkan kualitas kesehatan mental serta rasa percaya diri.[26]

Islam pun menganjurkan setiap umatnya untuk saling berbuat baik dalam kehidupannya. Dalam ajaran Islam antara *Hablumminallah* dan *Hablumminannas* haruslah seimbang. Selain menjalankan kewajiban

[25]Afrida, Pengaruh Dukungan Sosial Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Negeri Sipil Kantor Gubernur Kalimantan Timur, *Skripsi* (Malang: Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Malang, 2016), 12.

[26]Adistia Syafitri, "Pengaruh Tingkat Dukungan Sosial Keluarga Terhadap Tingkat Kecemasan Menjelang Pensiun Pada Karyawan Perusahaan X di Kecamatan Kebomas Kabupaten Gresik," *Jurnal Psikosains*, Vol. 10, No. 1, 2015, 32.

kepada Allah, kita juga tidak boleh lupa dengan kewajiban sesama manusia. Manusia adalah makhluk sosial, sebagai makhluk sosial satu sama lain saling membutuhkan, disinilah pentingnya tolong-menolong antar sesama manusia.

Tolong-menolong tidak harus dalam bentuk harta benda dan tenaga saja, akan tetapi memberi dukungan kepada yang memerlukan dukungan termasuk perbuatan menolong.[27] Sebagaimana disebutkan dalam Al-Qur'an surah Al-Maidah ayat 2, yang berbunyi:

يَٰٓأَيُّهَا ٱلَّذِينَ ءَامَنُواْ لَا تُحِلُّواْ شَعَٰٓئِرَ ٱللَّهِ وَلَا ٱلشَّهۡرَ ٱلۡحَرَامَ وَلَا ٱلۡهَدۡيَ وَلَا ٱلۡقَلَٰٓئِدَ وَلَآ ءَآمِّينَ ٱلۡبَيۡتَ ٱلۡحَرَامَ يَبۡتَغُونَ فَضۡلٗا مِّن رَّبِّهِمۡ وَرِضۡوَٰنٗاۚ وَإِذَا حَلَلۡتُمۡ فَٱصۡطَادُواْۚ وَلَا يَجۡرِمَنَّكُمۡ شَنَـَٔانُ قَوۡمٍ أَن صَدُّوكُمۡ عَنِ ٱلۡمَسۡجِدِ ٱلۡحَرَامِ أَن تَعۡتَدُواْۘ وَتَعَاوَنُواْ عَلَى ٱلۡبِرِّ وَٱلتَّقۡوَىٰۖ وَلَا تَعَاوَنُواْ عَلَى ٱلۡإِثۡمِ وَٱلۡعُدۡوَٰنِۚ وَٱتَّقُواْ ٱللَّهَۖ إِنَّ ٱللَّهَ شَدِيدُ ٱلۡعِقَابِ ٢

> "Wahai orang-orang yang beriman! Janganlah kamu melanggar syiar-syiar kesucian Allah, dan jangan (melanggar kehormatan) bulan-bulan haram, jangan (mengganggu) hadyu (hewan-hewan kurban), dan Qalaid (hewan-hewan kurban yang diberi tanda), dan jangan (pula) mengganggu orang-orang yang mengunjungi baitulharam, mereka mencari karunia dan keridhaan Tuhannya. Tetapi apabila kamu telah menyelesaikan ihram, maka bolehlah kamu berburu. Jangan sampai kebencian(mu) kepada suatu kaum karena mereka menghalang-halangimu dari Masjidilharam mendorongmu berbuat melampaui batas (kepada mereka). Dan tolong-menolonglah kamu dalam (mengerjakan) kebajikan dan takwa, dan jangan tolong-menolong dalam berbut dosa dan

[27]Ushfuriyah, "Hubungan antara Dukungan Sosial dengan Optimisme Mahasiswa Psikologi dalam Menyelesaikan Skripsi," *Skripsi* (Malang: Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim, 2015), 22–23.

permusuhan. Bertakwalah kepada Allah, sungguh Allah sangat berat siksa-Nya."

Dari ayat di atas, kita tahu betapa pentingnya tolong-menolong. Hal ini juga dikatakan oleh Umar r.a bahwa pertolongan adalah sesuatu yang luar biasa dan tidak terjadi kecuali pada orang-orang shaleh dan bertakwa. Pertolongan juga datang dari Allah dan diberikan kepada orang yang dicintai-Nya dari hamba-hamba-Nya yang shaleh.[28]

Psikologi Islam sendiri juga membahas tentang dukungan sosial, dalam Psikologi Islam sering disebut dengan *Ta'awun. Ta'awun* secara bahasa berasal dari kata *Ta'awwana* yang artinya membantu, menolong, mendukung serta kerja sama, sedangkan menurut istilah adalah suatu pekerjaan atau perbuatan yang didasarkan pada hati nurani dan semata-mata mencari Ridha Allah swt.[29] Dengan memberikan dukungan kepada orang lain berarti kita telah menjalankan salah satu perintah Allah swt yaitu tolong-menolong. Dengan begitu kita telah memperbaiki hubungan kita dengan Allah dan sebagai makhluk sosial kita telah memperbaiki hubungan kita dengan sesama manusia.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dukungan sosial keluarga hanya memberikan kontribusi sebesar 18,3% terhadap kinerja sedangkan selisihnya 81,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian ini. Dalam penelitian Deni Sulistiawan, dkk (2018), sebesar

[28]Nazwa Husein Abdul Aziz, *Membentuk Akhlak Anak: Belajar dari Mukjizat Para Nabi* (Jakarta: Gema Insani, 2008), 62.

[29]Anita, "Hubungan Antara Dukungan Sosial dengan Kecemasan Istri TNI AD Menjelang Suami Bertugas di Luar Daerah," *Skripsi* (Banjarmasin: Fakultas Ushuluddin dan Humaniora Universitas Islam Negeri Antasari Banjarmasin, 2018), 18.

78,4% kinerja dipengaruhi oleh budaya organisasi dan lingkungan kerja. Sepertinya yang di kemukakan oleh Robbins dan Coulter jika suatu organisasi memiliki budaya yang kuat, para pegawai akan memberikan kesetiaan yang lebih besar ketimbang para pegawai yang berada dalam organisasi yang memiliki budaya lemah. Dan berkaitan dengan lingkungan kerja yang dimaksud adalah apabila penerangan, sirkulasi udara, suara bising, keamanan ditempat kerja, hubungan para pegawai telah terpenuhi maka akan meningkatkan kinerja pegawai.[30] Dalam penelitian Lois, dkk (Juli 2019) membuktikan bahwa sistem pengupahan dan pengalaman kerja juga dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai. Upah yang baik merupakan salah satu faktor yang sangat diinginkan pegawai untuk meningkatkan kinerjanya. Sedangkan pengalaman kerja adalah suatu hal yang penting bagi instansi juga bagi seorang pekerja untuk bisa mengevaluasi dan meningkatkan kualitas kinerja nantinya.[31]

Orang yang bekerja membutuhkan bantuan orang lain, baik bantuan secara fisik maupun psikis. Semakin baik lingkungannya, maka semakin baik pula kinerjanya. Kinerja seseorang dilihat dari kualitas kerja yang ia hasilkan, hal ini sesuai dengan pendapat Robbins bahwa 1 dari 5 aspek kinerja yaitu kualitas kerja.

Kualitas kerja yang dihasilkan oleh seorang pegawai bersumber selain dari dirinya sendiri, juga dari lingkungan sekitarnya. Dari dirinya

[30]Sulistiawan & Sukisno S. Riadi, "Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai," *Jurnal KINERJA*, Vol. 14, No. 2, 2017, 67-68.

[31]Lois S. V. Ochotan, Pengaruh Pengalaman Kerja, Lingkungan Kerja dan Pemberian Upah terhadap Kinerja Staff pada Balai Pelaksanaan Jalan Nasional XV Kota Manado," *Jurnal EMBA*, Vol. 7, No. 7, 2019, 3306.

sendiri berkaitan dengan faktor psikologis seperti motivasi sebagaimana yang telah dijelaskan oleh Gibson, faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu faktor psikologis. Faktor yang bersifat psikologis salah satunya seperti motivasi. Motivasi terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai untuk mencapai tujuan kerja.[32]

Menurut Abraham Maslow, dalam teorinya yang membahas tentang motivasi, ia mengemukakan bahwa individu dimotivasi oleh kebutuhan yang belum terpuaskan yaitu kebutuhan sosial, kebutuhan ini mencakup memberi dan menerima persahabatan, cinta kasih, dan rasa memiliki.

Dalam pekerjaan kita jumpai kelompok informal yang merupakan kegiatan untuk memenuhi kebutuhan sosial seorang tenaga kerja.[33] Kebutuhan sosial ini bisa didapatkan dari dukungan emosional. Menurut Taylor dukungan ini membuat individu merasa nyaman, tentram, merasa memiliki dan dicintai pada saat kondisi yang menekan. Kehangatan dan pengasuhan yang diberikan oleh orang disekitar dapat memungkinkan individu menyelesaikan permasalahan yang dihadapinya.[34]

Berdasarkan pemaparan dan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dengan ini dapat diketahui bahwa diluar lingkungan tempat individu bekerja, dukungan sosial dari keluarga juga diperlukan dalam peningkatan kinerja pegawai.

---

[32]Rismawati & Mattalata, *Evaluasi Kinerja: Penilaian Kinerja Atas Dasar Prestasi Kerja Berorientasi Ke Depan* (Makassar: Celebes Media Perkasa, 2018), 4.

[33]Ashar Sunyoto Munandar, *Psikologi Industri dan Organisasi* (Jakarta: UI-Press, 2014), 328.

[34]Taylor, *Health Psychology* (New York: McGraw-Hill, 2003), 235.