

## **Studi Kontribusi Dimensi *Co-Worker Support* Terhadap *Gratitude* (Studi pada Operator *Onshore Production Operation* PT X Field Y dengan Performa Kerja yang Tinggi)**

The Contribution of Co-Worker Support Dimension to Gratitude on Onshore  
Production Operation Operator With High Performance in PT X Field Y

<sup>1</sup>Vidya Ayuningtyas Hapsari, <sup>2</sup>Ali Mubarak

<sup>1,2</sup>*Prodi Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Islam Bandung,*

*Jl. Tamansari No.1 Bandung 40116*

*email: [ayuningtyasvd@gmail.com](mailto:ayuningtyasvd@gmail.com), [mubarakpsi@gmail.com](mailto:mubarakpsi@gmail.com)*

**Abstract.** PT X is one of the state-owned oil and gas subsidiaries in Indonesia. Today, almost all wells in Field Y show low work performance. However, it was not seen in some wells. Some operators feel thankful for what is obtained at this time, they appreciate it because of the support of colleagues. This study uses the Co-Worker Support theory from Lane and Gratitude from Watkins. This research is a type of contribution research. The subject is on shore production operation with high work performance, as many as 36 people. The research method uses Lane's (2004) Co-Worker Support Scale instrument with 12 valid items, and a reliability coefficient of 0.838, and Watkins (2003) GRAT-S instrument with 15 valid items and a reliability coefficient of 0.819. The results using multiple linear regression analysis techniques was found that Instrumental Support contributes to increasing gratitude with a significance value of 0.010 < 0.05 and  $t_{count} > t_{table}$  is 2.721 > 2.032.

**Keywords :** *Co- Worker Support, Gratitude, Onshore Production Operation Operator*

**Abstrak.** PT X merupakan salah satu anak perusahaan migas di Indonesia. Saat ini hampir semua sumur Field Y menunjukkan performa kerja yang rendah. Namun, tidak terlihat di beberapa sumur. Sebagian operator merasa bahagia dan penuh rasa syukur dengan apa yang diperoleh saat ini, mereka menghayati hal tersebut karena adanya dukungan dari rekan kerja. Penelitian ini menggunakan teori *Co-Worker Support* dari Lane dan *Gratitude* dari Watkins. Penelitian ini merupakan jenis penelitian kontribusi. Subjek operator *onshore production operation* Field Y dengan performa kerja yang tinggi, sebanyak 36 orang. Metode penelitian menggunakan instrumen *Co-Worker Support Scale* milik Lane (2004) berjumlah 12 item valid, serta diperoleh koefisien reliabilitas sebesar 0.838, dan instrumen *GRAT-S* milik Watkins (2003) berjumlah 15 item valid serta diperoleh koefisien reliabilitas sebesar 0.819. Hasil pengolahan data menggunakan teknik analisis regresi linier berganda, diperoleh bahwa *Instrumental Support* memberikan kontribusi dalam meningkatkan kebersyukuran dengan nilai nilai signifikansi 0.010 < 0.05 dan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu 2.721 > 2.032.

**Kata Kunci :** *Dukungan Sosial Rekan Kerja, Kebersyukuran, Operator Onshore Production Operation.*

### **A. Pendahuluan**

PT X merupakan anak perusahaan migas yang memiliki peran untuk menjalankan aktivitas eksplorasi dan produksi migas di seluruh wilayah kerja seluas kurang lebih 114,000.00 kilometer persegi. Jika dilihat dari letak geografinya, PT X mengoperasikan sumur penghasil minyak dan gas hampir di seluruh wilayah Indonesia. Saat ini tingkat produksi rata – rata migas per- tahun PT X terus meningkat, sehingga PT X sangat optimis untuk menjadi penyumbang laba terbesar bagi

perusahaan induknya. Optimisme PT X tersebut sangat penting untuk mewujudkan keinginan pemerintah akan peningkatan produksi migas nasional agar selaras dengan tuntutan masyarakat yang semakin meningkat dari waktu ke waktu, khususnya di Pulau Jawa.

Field Y merupakan salah satu wilayah kerja PT X yang terletak di Jawa Tengah. Wilayah kerja Field Y tersebut terdiri dari 5 wilayah sumur yang mana terdapat di dalamnya tim kerja yang terdiri dari para operator.

Saat ini terjadi penurunan performa kerja pada para operator tersebut.

*Onshore Production Operation* Asisten Manager Field Y menyatakan bahwa memang terjadi penurunan performa kerja dari para operator. Hal tersebut dapat terlihat dari hasil penilaian pencapaian target yang selalu berada di bawah target. Hal tersebut pun mempengaruhi target tahunan, diperoleh data bahwa target produksi tahun 2018 tidak tercapai.

Terkait dengan penurunan performa kerja, diperoleh data berdasarkan kuesioner pra survey *organizational blockages* yaitu para operator merasakan adanya kondisi *personnel stagnation*. *Personnel stagnation* merupakan persepsi pekerja tentang adanya suatu hambatan terkait dengan pengembangan diri dalam kaitannya dengan keahlian, pengetahuan, dan peningkatan karir. Hambatan tersebut dialami oleh para pekerja di dalam organisasi. Munculnya sikap pasif dan cenderung menghindari konflik serta tantangan dalam pekerjaan sehingga berdampak pada penurunan performa kerja.

*Human Resources* Field Y menyatakan bahwa memang pelatihan terkait peningkatan keterampilan dan pengetahuan belum dapat diberikan secara menyeluruh dikarenakan kondisi yang tidak memungkinkan. *Personnel stagnation* tersebut terkait pula dengan hambatan pengembangan diri yang merujuk pada promosi yang tak kunjung diperoleh.

Promosi dan kenaikan upah yang tidak kunjung diperoleh membuat para operator memutuskan untuk mengambil jam lembur. Walaupun suatu hal yang wajar mengambil jam tambahan atau lembur, namun berdasarkan aturan yang berlaku pekerjaan di lingkungan sumur pengeboran hanya dilakukan oleh operator yang tidak bekerja lebih dari 8

jam dalam sehari. Hal tersebut tidak cukup diindahkan, sehingga menyebabkan terjadinya beberapa kecelakaan kerja akibat kecerobohan para operator.

Namun, yang menarik adalah penurunan performa kerja tersebut pada kenyataannya tidak terjadi di 2 dari 5 wilayah sumur yang lain. Para operator yang bertugas di dalam tim kerja yang ada di 2 wilayah sumur ini justru memiliki performa kerja yang tinggi dan bahkan berprestasi. Para operator ini pun memperoleh banyak penghargaan dari perusahaan. Penghargaan yang sudah diterima operator beragam, mulai dari sertifikat hingga tambahan upah yang cukup besar.

Terkait dengan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui gambaran dimensi dukungan sosial rekan kerja (*Co-Worker Support*)
2. Untuk mengetahui gambaran Kebersyukuran (*Gratitude*)
3. Untuk mengetahui seberapa signifikan kontribusi dukungan sosial rekan kerja (*Co-Worker Support*) terhadap kebersyukuran (*Gratitude*) pada operator *onshore production operation* PT X Field Y dengan Performa Kerja yang Tinggi

Selanjutnya, tujuan penelitian ini adalah untuk memperoleh data empiris terkait seberapa signifikan dimensi dukungan sosial rekan kerja (*Co-Worker Support*) memberikan kontribusi terhadap meningkatnya kebersyukuran (*Gratitude*) pada operator *onshore production operation* Field Y dengan Performa Kerja yang Tinggi, dalam kaitannya dengan peningkatan performa kerja para

operator di fungsi produksi bagian *onshore production operation*.

Sedangkan kegunaan dalam penelitian ini adalah memberikan informasi dan temuan terkait kontribusi dimensi dukungan sosial rekan kerja (*Co-Worker Support*) terhadap kebersyukuran (*Gratitude*), yang mana diharapkan dapat memberikan kontribusi berupa tambahan ilmu di bidang psikologi khususnya di bidang psikologi sosial dan psikologi industri dan organisasi.

## B. Landasan Teori

Dukungan sosial rekan kerja (*co-worker support*) dikonseptualisasikan sebagai kualitas persahabatan atau hubungan interpersonal yang saling peduli dan memberikan jaminan emosional, informasi yang dibutuhkan ataupun bantuan instrumental dalam menghadapi situasi yang penuh tekanan (Fisher (1985), dalam Fisher 2017).

Beehr et al. (2000) pun menyatakan bahwa *co-worker support* memiliki 2 aspek yaitu *instrumental support* dan *emotional support*. Sebagaimana yang telah disebutkan di atas bahwa *co-worker support* dinyatakan memiliki 2 aspek yaitu *instrumental support* dan *emotional support*. Pertama, *instrumental support* merupakan salah satu aspek yang berfokus pada pemberian dukungan yang bersifat nyata atau objektif, seperti bantuan dalam penyelesaian tugas – tugas atau masalah yang terjadi terkait dengan pekerjaan, bantuan materiil, dan sebagainya. Sedangkan, yang kedua adalah *emotional support* yang merupakan bentuk bantuan yang didasarkan pada persahabatan dan adanya sifat peduli yang tinggi dari pribadi yang memberikan bantuan (Beehr et al., 2000).

Sedangkan Kebersyukuran atau

yang disebut dengan *gratitude* merupakan suatu bentuk emosi yang diwujudkan melalui rasa terima kasih yang muncul ketika seseorang mengalami suatu kondisi yang baik dan menyadari adanya orang lain yang bertanggung jawab terhadap kondisi tersebut. (Emmons 2004; Watkins 2007; dalam Watkins, 2013). Bahkan seseorang mungkin berfikir dan merasa bahwa kebaikan yang mereka peroleh berasal dari Tuhan. (Watkins, Gibler, Mathews, & Kolts, 2005). Watkins (2009) menyatakan bahwa seseorang yang bersyukur adalah seseorang yang memandang setiap hal yang dialami dalam hidupnya adalah anugerah baginya. Pandangan tersebut kemudian didefinisikan dalam tiga komponen dasar dari sikap positif tersebut yang disebut dengan “*three pillars of gratitude*”.

Dari definisi di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa dimensi *co-worker support*, terdiri dari (1) *Instrumental Support*, (2) *Emotional Support*, bentuk perilaku dari kedua dimensi tersebut dapat digambarkan seperti berikut

**Gambar 1.** Classification of the Social Support Dimensions

Types of Social Support	Supportive Behaviours
<p><i>Emotional Support (ES)</i></p> <p>ES refers to the emotional comfort an individual receives during a stressful situation that leads the person to believe that they are cared for and valued by others.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Listening</li> <li>• Identifying/understanding the problem (empathy)</li> <li>• Respect</li> <li>• Appreciation</li> <li>• Reassurance</li> <li>• Laughing together</li> </ul>
<p><i>Instrumental Support (IS)</i></p> <p>IS refers to the instrumental assistance that a person receives as a result of being given the necessary resources to cope with a stressful situation, or the guidance or advice to help solve a problem.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Help or assistance</li> <li>• Getting advice</li> <li>• Sharing knowledge/experiences</li> </ul>

Sedangkan kebersyukuran atau *gratitude* memiliki 3 aspek yang disebut dengan *three pillars of gratitude* yang mana terdiri dari (*sense of abundance*), (*appreciate simple pleasures*), (*social appreciation*).

## C. Hasil Penelitian dan

**Pembahasan**

Berikut merupakan penelitian kontribusi dengan subjek merupakan operator *onshore production operation* PT X Field Y dengan performa kerja yang tinggi sebanyak 36 orang. Alat ukur yang digunakan berupa kuesioner yang terdiri dari *Co-Worker Support Scale* dan GRAT – Short.

Berdasarkan hasil uji validitas, terhadap alat ukur *Co-Worker Support Scale* dengan 12 item pernyataan diperoleh hasil bahwa seluruh item pernyataan valid. Sedangkan untuk alat ukur GRAT-S dengan 16 item pernyataan terdapat 1 item pernyataan yang tidak valid dan 15 item lainnya valid. Nilai realibilitas untuk item pernyataan pada kuesioner *Co-Worker Support Scale* sebesar 0.838 dan nilai reliabilitas untuk alat ukur GRAT – S sebesar 0.819. Hasil tersebut menunjukkan bahwa kedua alat ukur yang digunakan pada masing-masing variabel disimpulkan reliabel untuk mengukur masing – masing variabel. Sebelumnya telah dilakukan proses translasi dan FGD untuk memperkuat validitas dan reliabilitas alat ukur.

Berikut hasil penelitian yang dilakukan terhadap 36 orang operator Field Y dengan performa kerja yang tinggi.

**Tabel 1.** Uji T Parsial

Model	Coefficients <sup>a</sup>						
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	43.159	6.853		6.298	.000		
Instrumental Support	.992	.365	.565	2.721	.010	.493	2.029
Emotional Support	-.046	.364	-.026	-.126	.900	.493	2.029

a. Dependent Variable: Gratitude

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa Instrumental Support berkontribusi terhadap gratitude ditunjukkan dengan nilai signifikansi  $0.010 < 0.05$ , sedangkan *Emotional Support* tidak berkontribusi secara signifikan terhadap *gratitude* ditunjukkan dengan nilai signifikansi  $0.900 > 0.05$ . Diperkuat dengan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , yang mana artinya adalah variabel independen dapat memberikan kontribusi terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini diperoleh data bahwa *Instrumental Support* berkontribusi dalam meningkatkan atau melemahkan *gratitude* dengan nilai  $2.721 > 2.032$ , namun *Emotional Support* tidak cukup memberikan kontribusi dalam meningkatkan atau melemahkan *gratitude* ditunjukkan dengan nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$  yaitu  $-0.126 < 2.032$ .

**Tabel 2.** Uji F Simultan

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	221.315	2	110.658	7.028	.003 <sup>b</sup>
Residual	519.574	33	15.745		
Total	740.889	35			

a. Dependent Variable: Gratitude

b. Predictors: (Constant), Emotional Support, Instrumental Support

Berdasarkan hasil uji statistik F diperoleh bahwa variabel independen yaitu *Co – Worker Support* yang terdiri dari *Instrumental Support* dan *Emotional Support* berkontribusi secara simultan terhadap variabel dependen yaitu *Gratitude* dengan nilai signifikansi  $0.003 < 0.005$ .

**Tabel 3.** Hasil analisis R<sup>2</sup> Square

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.547 <sup>a</sup>	.299	.256	3.96795	1.558

a. Predictors: (Constant), Emotional Support, Instrumental Support

b. Dependent Variable: Gratitude

Berdasarkan tabel di atas diperoleh bahwa *Co – Worker Support* berkontribusi dalam meningkatkan atau melemahkan kebersyukuran (*gratitude*) dilihat dari nilai R<sup>2</sup> Square sebesar 0.299 atau 29%.

Berdasarkan hasil olah data dengan menggunakan teknik analisis regresi linier berganda diperoleh bahwa *Co-Worker Support* berkontribusi terhadap *Gratitude*. Berdasarkan teori *Gratitude* menurut Watkins, salah satu

yang dapat meningkatkan atau melemahkan kebersyukuran adalah bagaimana seseorang dapat menghayati bahwa terdapat kontribusi orang lain dan bahkan Tuhan dalam kehidupannya. Sedangkan menurut Lane *Co-Worker Support* merupakan suatu dukungan sosial baik berupa dukungan instrumental ataupun emosional yang diberikan seseorang kepada orang lain. Sehingga dapat terlihat bahwa *Co-Worker Support* dapat memberikan kontribusi bagi individu lain untuk meningkatkan atau bahkan melemahkan kebersyukuran dalam dirinya.

Berdasarkan hasil analisis diperoleh data bahwa *Instrumental Support* memberikan kontribusi yang lebih besar untuk meningkatkan atau melemahkan *gratitude* dibandingkan dengan *emotional support*, ditunjukkan dengan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  pada *instrumental support* yaitu  $2.721 > 2.032$ . Sedangkan pada *Emotional Support* nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$  yaitu  $-0.126 < 2.032$  yang artinya tidak cukup signifikan memberikan kontribusi terhadap *gratitude*.

#### D. Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan dalam penelitian ini, peneliti menyimpulkan beberapa hasil penelitian sebagai berikut :

Secara simultan variabel *Co-Worker Support* dapat berkontribusi dalam meningkatkan atau melemahkan *Gratitude* sebesar 29.9%. Sehingga perubahan yang terjadi pada *Co-Worker Support* akan berkontribusi terhadap *Gratitude* pada operator baik secara langsung ataupun tidak langsung. Sedangkan secara parsial aspek *Instrumental Support* lebih berkontribusi meningkatkan dan melemahkan *Gratitude* dibandingkan dengan *Emotional Support*.

#### E. Saran

### Saran Teoritis

1. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk mengkaji faktor – faktor lain yang mempengaruhi *Co-Worker Support* dan *Gratitude* yang belum dibahas di dalam penelitian ini.
2. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat melanjutkan penelitian ini dengan rekomendasi untuk mengkaji *Emotional Support* dalam kaitannya dengan faktor lain dikarenakan dari beberapa penelitian terdahulu dimensi ini selalu lemah dalam mempengaruhi variabel – variabel industri organisasi (*burnout*, stress kerja, dsb).

### Saran Praktis

1. Terkait dengan kerjasama tim khususnya operator, perusahaan direkomendasikan untuk memberikan pelatihan yang bertujuan untuk membentuk tim kerja yang solid, dengan kemampuan komunikasi, kerjasama tim, dan supervisi yang baik, yang bertujuan untuk meningkatkan performa kerja para operator, dengan harapan akan meningkatkan performa kelompok.
2. Bagi perusahaan, segera melakukan evaluasi terhadap pelaksanaan pelatihan dan pelatihan sertifikasi yang berlaku saat ini, karena terkait dengan peningkatan jenjang karir para operator yang mulai terhambat. Terkait pula dengan

pelatihan untuk keperluan peningkatan keahlian dan keterampilan dengan tujuan untuk meminimalisir kesalahan yang terjadi dalam proses produksi ataupun pembuatan laporan yang terkait dengan pencatatan hasil produksi dan menghilangkan kondisi *personnel stagnation*.

### Daftar Pustaka

- Arikunto, Suharsimi. (2005). *Manajemen Penelitian*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Ariani, Dwi Setya. (2015). Hubungan Antara Dukungan Sosial Rekan Kerja Dan Komitmen Karier Pada Guru Sma Di Kota Salatiga. *Jurnal Psikologi Undip Vol.14 No.2 Oktober 2015*, 111-117. Fakultas Psikologi Universitas Kristen Satya Wacana.
- Azwar, Saifuddin. (2010). *Metode Penelitian*. Yogyakarta : Pustaka Belajar
- Bateman, Gemma. (2009). *Employee Perceptions Of Co-Worker Support And Its Effect On Job Satisfaction, Work Stress And Intention To Quit*. Disertasi.
- Bono, G., Emmons, R. A., & McCullough, M. E. (2004). *The Psychology Gratitude*. New York : Oxford University Press
- Cohen, Sheldon., Underwood, Lynn G., Gottlieb, Benjamin H. (2000). *Social support measurement and intervention : a guide for health and social scientists*. New York : Oxford University Press.
- Collins, Stewart. (2007). *Statutory Social Workers: Stress, Job Satisfaction, Coping, Social Support and Individual Differences*. *British Journal of Social Work* (2008) pg. 38, 1173–1193.

- Dwiputri, D. F., & Mubarak, A. (2017). Studi Deskriptif Kepuasan Kerja Pegawai Direktorat Sumber Daya Manusia PT Pos Indonesia (Persero) Pusat. Bandung. *Prosiding Psikologi UNISBA*.
- Fisher, Cynthia D. 2017. *Social Support and Adjustment To Work : A Longitudinal Study*. Journal of Management, 1985, Vol. 11, No.3, pg 39-53.
- Ghozali, Imam. (2006). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS (Edisi Ke 4). Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Johnson, David., Johnson, Frank. (2014). *Joining Together Group Theory and Group Skills Eleventh Edition*. England : Pearson
- Jungert, T. (2012). *The Meaning of Support From Co-Workers and Managers in Teams When Working*. Department of Behavioural Sciences and Learning (IBL), Linköping University.
- Kimberly., & Dharmayanti Bambang Utoyo, Siti. (2013). Hubungan *Psychological Well-Being dan Work Engagement* pada Karyawan yang Bekerja di Lokasi Tambang. Program Studi Sarjana Psikologi. Fakultas Psikologi. Universitas Indonesia.
- Lane, Rebecca S. Spooner. (2014). *The Influence of Work Stress and Work Support on Burnout in Public Hospital Nurses*. School of Learning and Professional Studies, Faculty of Education, Queensland University of Technology.
- Listiyandini, Ratih Arruum., dkk. (2015). Mengukur Rasa Syukur: Pengembangan Model Awal Skala Bersyukur Versi Indonesia. *Jurnal Psikologi Ulayat*, Vol. 2. No. 2. Desember 2015. Fakultas Psikologi. Universitas Indonesia
- Luthans, Fred. (2011). *Organizational Behavior (An Evidence-Based Approach) 12<sup>th</sup> Edition*. McGraw-Hill : NewYork.
- Noor, Hasanuddin. (2009). Psikometri Aplikasi Dalam Penyusunan Instrumen Pengukuran Perilaku. Bandung : Jauhar Mandiri.
- Reisalina, S., & Mubarak, A. (2018). Hubungan antara Sikap terhadap Sistem Restrukturisasi dengan *Teamwork*. *Prosiding Psikologi UNISBA*.
- Sarafino, Edward P., Smith, Timothy W. (2011). *Health Psychology Biopsychosocial Interactions Seventh Edition*. United State of America : John Wiley & Sons, Inc.
- Sugiyono. (2003). Metode Penelitian Administrasi. Bandung : Alfabeta
- Sugiyono. (2016). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: PT Alfabet.
- Tews, Michael J., Michel, John W., Ellingson, Jill E. (2013). *The Impact of Coworker Support on Employee Turnover in The Hospitality Industry*.
- Watkins, P. C. (2014). *Gratitude and the Good Life : Toward a Psychology of Appreciation*. New York : Springer Dordrecht Heidelberg. Department of Psychology, University of Canterbury.
- Watkins, P. C., Woodward, K., Stone, T., & Kolts, R. L. (2003). *Gratitude and happiness: Development of a measure of gratitude, and relationship with subjective well-being*. *Social Behavior & Personality: An International Journal*, 31, 431-452.