

Peran Keluarga Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja di PT Pertamina EP Sangatta

Yudhistira Anugerah Pratama^{1†}, Louisiani Mansoni Isnajati², Farida Yuliaty², Kosasih²

¹ Human Resource Manager, PT Bukit Raya Sekawan

² Manajemen, Universitas Sangga Buana

† korespondensi: yudistira@br-s.co.id

ABSTRACT

This study aims to analyze the role of family in increasing the work motivation of Pertamina Exploration and Production of Sangatta's employees which covers four dimensions, namely education, protection, affection, and economy. This study used a quantitative descriptive approach using slovin in determining the number of respondents. The results showed that the role of the family of Pertamina Exploration and Production of Sangatta's employees has been carried out well. This can be seen from the total respondent's answer score is 3,968. However, to optimize the increase in employee motivation, researchers suggest that families apply protection and economic as optimally as possible.

Keywords: education, protection, affection, economics, work motivation

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan menganalisis tentang peran keluarga dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai PT Pertamina Eksplorasi dan Produksi Sangatta yang mencakup empat dimensi, yakni edukasi, proteksi, afeksi, dan ekonomi. Studi ini menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif dengan menggunakan slovin dalam penentuan jumlah responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa peran keluarga pegawai PT. Pertamina Eksplorasi dan Produksi Sangatta telah telaksana dengan baik. Hal ini terlihat dari total skor jawaban responden sebesar 3.968. Namun, untuk mengoptimalkan peningkatan motivasi kerja, peneliti menyarankan agar keluarga menerapkan peran proteksi dan peran ekonomi dengan seoptimal mungkin.

Kata kunci: edukasi, proteksi, afeksi, ekonomi, motivasi kerja

PENDAHULUAN

Industri ekstraktif merupakan salah satu sektor penting yang memberikan kontribusi signifikan terhadap Produk Domestik Bruto (PDB) nasional setiap tahunnya. Pendapatan dari sektor ini berperan besar dalam mendukung pertumbuhan ekonomi Indonesia, terutama setelah sempat terhambat oleh krisis global akibat pandemi Covid-19. Pada tahun 2021, industri ekstraktif menyumbang penerimaan negara sebesar Rp124,4 triliun yang berasal dari pajak, bea keluar, dan Penerimaan Negara Bukan Pajak (PNBP) (1). Saat ini, terdapat banyak Izin Usaha Pertambangan (IUP) dan Izin Usaha

Pertambangan Khusus (IUPK) yang aktif di Indonesia, serta 60 perusahaan tambang yang beroperasi dengan Perjanjian Karya Pengusahaan Pertambangan Batubara (PKP2B) (2). Namun, aktivitas industri ekstraktif sering kali menimbulkan kerusakan lingkungan (2), sehingga berbagai inovasi tengah dikembangkan untuk meminimalisasi dampak negatif tersebut (2). Upaya pengembangan inovasi juga perlu didukung oleh kualitas sumber daya manusia agar manfaat yang dihasilkan dapat lebih optimal bagi masyarakat (2). Dengan demikian, industri ekstraktif yang inovatif berpotensi

mendukung pembangunan berkelanjutan di Indonesia (2).

PT Pertamina Eksplorasi dan Produksi Sangatta merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang pertambangan minyak dan gas bumi dengan jumlah pegawai yang besar. Hasil observasi menunjukkan bahwa sebagian pegawai memperoleh dukungan dari keluarga dalam menjalankan pekerjaannya, yang mendorong peningkatan motivasi dan kinerja. Motivasi kerja pegawai berperan penting karena menjadi dorongan internal yang menentukan kualitas dan hasil proses kerja (3). Oleh karena itu, mayoritas pemimpin organisasi menjadikan motivasi sebagai faktor pertimbangan utama dalam perekrutan maupun pembinaan pegawai (3). Hal ini berlaku pada berbagai jenis organisasi, baik internasional, swasta, maupun pemerintah (4), khususnya pada organisasi penyedia layanan publik yang kinerjanya kerap menjadi perhatian masyarakat (4, 5, 6).

Motivasi kerja tidak hanya dipengaruhi oleh faktor finansial, tetapi juga oleh kondisi sosial di sekitar pegawai (7). Lingkungan sosial yang positif dapat memperkuat semangat kerja karena kehidupan sehari-hari pegawai selalu bersinggungan dengan interaksi sosial di luar perusahaan (7, 8). Faktor-faktor sosial seperti kenyamanan dalam bekerja, hubungan baik dengan rekan kerja, serta perlakuan adil dari manajemen menjadi aspek penting yang dapat meningkatkan motivasi (9). Sebaliknya, lingkungan sosial yang kurang mendukung dapat menurunkan semangat dan kinerja pegawai (10, 11). Lingkungan sosial

mencakup interaksi antara pegawai dengan keluarga, rekan kerja, teman sebaya, dan masyarakat (12, 13).

Di antara berbagai bentuk lingkungan sosial tersebut, keluarga memiliki peran paling mendasar karena menjadi sumber utama pembentukan nilai, sikap, dan perilaku kerja (14). Keluarga dapat meningkatkan motivasi kerja melalui empat fungsi utama, yaitu edukasi, proteksi, afeksi, dan ekonomi (14). Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa sekitar 73% peran keluarga berkontribusi terhadap efektivitas perubahan perilaku dan pola pikir pegawai dalam bekerja (15). Dukungan keluarga dapat berupa arahan, perlindungan, perhatian emosional, serta bantuan finansial yang membantu pegawai menjaga semangat dan fokus kerja (16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23). Dengan kata lain, kondisi keluarga yang harmonis dan mendukung akan berdampak positif terhadap motivasi dan kinerja pegawai (24, 25, 26, 27, 28, 29, 30).

Namun, masih terbatas penelitian yang secara khusus menyoroti pengaruh peran keluarga terhadap motivasi kerja pegawai, khususnya pada sektor industri ekstraktif di Indonesia¹. Sebagian besar studi terdahulu lebih menekankan pada pengaruh faktor upah, iklim sosial organisasi, atau hubungan antar rekan kerja terhadap motivasi (31, 32, 33, 34). Padahal, keluarga memiliki fungsi strategis sebagai lingkungan sosial terdekat yang mampu memengaruhi perilaku kerja individu. Berdasarkan keterbatasan tersebut, penelitian ini berupaya mengisi *research gap* dengan menganalisis secara komprehensif bagaimana

peran keluarga, melalui aspek edukasi, proteksi, afeksi, dan ekonomi yang berkontribusi terhadap peningkatan motivasi kerja pegawai PT Pertamina Eksplorasi dan Produksi Sangatta. Temuan dari penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi ilmiah dalam memperluas kajian tentang hubungan antara lingkungan sosial keluarga dan motivasi kerja, serta menjadi dasar bagi strategi peningkatan kinerja pegawai di sektor industri ekstraktif.

Berdasarkan pemaparan tersebut, peneliti menetapkan rumusan masalah mengenai peran keluarga dalam meningkatkan motivasi kerja di PT Pertamina Eksplorasi dan Produksi Sangatta (30), dengan penjabaran sebagai berikut:

1. Bagaimana peran edukasi keluarga dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai PT Pertamina Eksplorasi dan Produksi Sangatta?
2. Bagaimana peran proteksi keluarga dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai PT Pertamina Eksplorasi dan Produksi Sangatta?
3. Bagaimana peran afeksi keluarga dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai PT Pertamina Eksplorasi dan Produksi Sangatta?
4. Bagaimana peran ekonomi keluarga dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai PT Pertamina Eksplorasi dan Produksi Sangatta?

METODE

Penelitian ini menggunakan metodologi deskriptif kuantitatif. Subjek penelitian adalah 83 pegawai PT Pertamina Eksplorasi dan Produksi Sangatta. Ukuran sampel untuk penelitian ini menggunakan *slovin* dengan tingkat signifikansi 10% karena terdapat 481 pegawai di PT Pertamina Eksplorasi dan Produksi Sangatta. Sampel khusus ini menggunakan rumus berikut:

$$n = \frac{N}{1+N(e)^2} \dots \dots \dots [1]$$

Keterangan:

- n = Jumlah sampel
- N = Jumlah populasi
- e = Tingkat kesalahan pengambilan sampel

Dalam penelitian ini, digunakan teknik penentuan skala *likert*. Skala *likert* adalah alternatif kategori jawaban seperti sangat sesuai, sesuai, normal, tidak sesuai, dan sangat tidak sesuai yang dikuantifikasi dan diberi skor 5, 4, 3, 2, dan 1.

Selanjutnya, kategorisasi skor tanggapan subjek penelitian ke dalam kelas-kelas skor pada garis kontinum, yaitu sangat sesuai setara dengan sangat besar, sesuai setara dengan besar, normal setara dengan moderat, tidak sesuai setara dengan kecil, dan sangat tidak sesuai setara dengan sangat kecil.

Data awal penelitian dikumpulkan melalui observasi, angket, dokumentasi kerja lapangan, dan laporan studi. Data yang digunakan sebagai data *second-order* adalah profil PT Pertamina Eksplorasi dan Produksi

Sangatta. Penelitian ini juga menggunakan literatur akademik, seperti artikel, buku, skripsi, tesis, dan disertasi, sebagai sarana analisis untuk menguji pengalaman 83 pegawai PT Pertamina Eksplorasi dan Produksi Sangatta bersama keluarganya untuk menginspirasi dalam bekerja.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Profil PT Pertamina Eksplorasi dan Produksi Sangatta

PT Pertamina Eksplorasi dan Produksi Sangatta beroperasi sejak tahun 1972 dan terletak di Jalan Minyak, Desa Sangkima, Kecamatan Sangatta Selatan, Kabupaten Kutai Timur, Kalimantan Timur. Dengan luas 11.140 km², perusahaan beroperasi di delapan desa, tiga kecamatan, dan tiga kabupaten di seluruh wilayahnya. PT Pertamina Eksplorasi dan Produksi Sangatta memproduksi minyak sebanyak 1.624 BOPD dan gas sebanyak

1.723 MSCFD setiap tahunnya, dengan 86% pegawai lokal.

Peran Keluarga Pegawai di PT Pertamina Eksplorasi dan Produksi Sangatta

Berikut adalah paparan penjelasan dan pembahasan hasil penelitian yang dilakukan melalui observasi lapangan dengan bantuan pedoman observasi serta kuesioner yang diberikan pada 83 pegawai PT Pertamina Eksplorasi dan Produksi Sangatta yang menjadi sampel penelitian. Data yang diperoleh dari pedoman observasi serta kuesioner kemudian diinterpretasikan secara deskriptif.

Peran Edukasi Keluarga Pegawai

Dalam subbab ini, diperoleh tanggapan responden tentang peran edukasi keluarga pegawai dalam memberikan nasihat (E1) dan memberikan teguran (E2) yang disajikan dalam Tabel 1:

Tabel 1: Skor Jawaban Responden terhadap Dimensi Peran Edukasi

Kategori	E1	E2	Skor
Sangat sesuai	100	105	205
Sesuai	144	156	300
Normal	33	33	66
Tidak sesuai	18	16	34
Sangat tidak sesuai	100	105	11
Jumlah			616

Sumber: data primer yang diolah, 2023

Tabel 1 memperlihatkan bahwa skor keseluruhan dimensi peran edukasi keluarga pegawai di PT Pertamina Eksplorasi dan Produksi Sangatta adalah **616**. Untuk

memudahkan menggambarkan hasil rekapitulasi, peneliti memaparkan hasil rekapitulasi dengan kontinum berikut:



Gambar 1: Garis Kontinum Dimensi Peran Edukasi

Sumber: data primer yang diolah, 2023

Terlihat pada Gambar 2, hasil penelitian ini sejalan dengan temuan sebelumnya yang menekankan pentingnya dukungan sosial dan peran edukasi keluarga dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai (29, 30, 31, 32, 33, 34). Peran edukasi keluarga yang baik terbukti krusial dalam membentuk sikap positif terhadap pekerjaan, sehingga pegawai PT Pertamina Eksplorasi dan Produksi Sangatta mampu menyelesaikan tugas dengan optimal dan terdorong untuk mengembangkan karirnya (13, 14, 19, 21, 22).

Keluarga yang memahami tuntutan pekerjaan dapat menjadi faktor pendukung signifikan dalam meningkatkan motivasi kerja. Dukungan dari orang tua, pasangan, maupun anak dapat memberikan penguatan emosional serta membantu pegawai mengatasi hambatan dalam pekerjaan (25, 26, 32). Selain itu, edukasi keluarga yang baik juga berperan dalam menanamkan penghargaan terhadap nilai-nilai kerja yang positif, sehingga membangun rasa tanggung jawab dan komitmen dalam bekerja (19, 21, 25).

Melalui edukasi keluarga, pegawai dapat menerima penguatan positif berupa pujian maupun apresiasi atas capaian mereka. Hal ini mendorong tumbuhnya rasa percaya diri serta memotivasi pegawai untuk menetapkan tujuan karir yang realistis (13, 15, 16). Keluarga juga berperan dalam menyediakan saran, inspirasi, serta arahan bagi pengembangan rencana karir yang terarah (20, 26). Dengan demikian, dukungan dan edukasi keluarga menjadi salah satu pilar penting dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai PT Pertamina Eksplorasi dan Produksi Sangatta.

Peran Proteksi Keluarga Pegawai

Dalam subbab ini, diperoleh tanggapan responden tentang peran proteksi keluarga pegawai di PT Pertamina Eksplorasi dan Produksi Sangatta dalam memberikan pengawasan terhadap teman sebaya (F1), meninjau kepatuhan pegawai terhadap proteksi keluarga (F2), kemudahan melakukan proteksi (F3), dan memberikan pengawasan terhadap penggunaan gawai (F4) yang disajikan dalam Tabel 2:

Tabel 2: Skor Jawaban Responden terhadap Dimensi Peran Proteksi

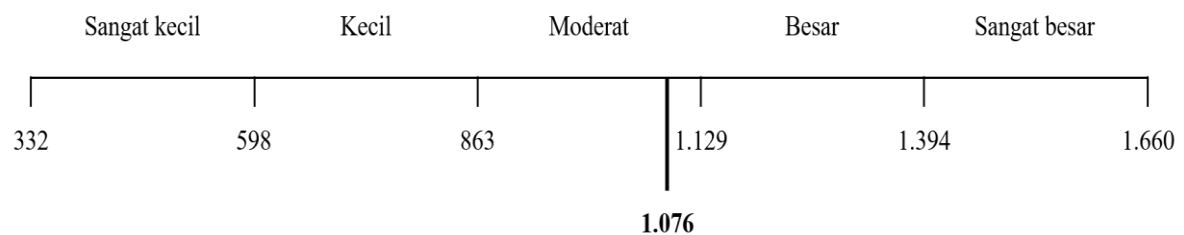
Kategori	F1	F2	F3	F4	Skor
Sangat sesuai	85	75	85	75	320
Sesuai	148	92	148	92	480

Kategori	F1	F2	F3	F4	Skor
Normal	33	27	33	27	120
Tidak sesuai	18	30	18	30	96
Sangat tidak sesuai	9	21	9	21	60
Jumlah					1.076

Sumber: data primer yang diolah, 2023

Tabel 2 memperlihatkan bahwa skor keseluruhan dimensi peran proteksi keluarga pegawai di PT. Pertamina Eksplorasi dan Produksi Sangatta adalah **1.076**. Untuk

memudahkan menggambarkan hasil rekapitulasi, peneliti memaparkan hasil rekapitulasi dengan kontinum berikut:



Gambar 2: Garis Kontinum Dimensi Peran Proteksi

Sumber: data primer yang diolah, 2023

Terlihat pada Gambar 3, hasil penelitian menunjukkan perbedaan dengan temuan sebelumnya yang menekankan pentingnya peran proteksi keluarga dalam mendukung motivasi kerja pegawai (29, 30, 31, 32, 33, 34). Kurangnya proteksi keluarga dapat menimbulkan dampak negatif terhadap kondisi psikologis pegawai PT Pertamina Eksplorasi dan Produksi Sangatta. Faktor seperti perceraian, kekerasan domestik, maupun masalah keuangan berpotensi menjadi sumber stres dan gangguan emosional yang signifikan, sehingga menghambat konsentrasi pegawai dalam menyelesaikan tugas pekerjaan (17, 18, 25).

Masalah keluarga juga dapat memicu tingkat stres yang lebih tinggi. Stres yang terjadi secara kronis dapat mengurangi kemampuan pegawai untuk fokus, berpikir kritis, dan

mengambil keputusan yang tepat (14, 19, 21). Selain itu, kondisi keluarga yang bermasalah seringkali berpengaruh pada kepercayaan diri pegawai. Mereka mungkin merasa rendah diri dan meragukan kapasitas diri untuk melaksanakan pekerjaan secara optimal (16, 20, 22).

Jika dukungan keluarga tidak memadai, pegawai cenderung merasa terisolasi dan kesulitan menemukan motivasi dalam bekerja. Perasaan keterasingan tersebut dapat memperlemah semangat kerja, sehingga menurunkan kinerja secara keseluruhan (25, 26, 32). Dengan demikian, proteksi keluarga yang buruk menjadi salah satu faktor penghambat penting dalam peningkatan motivasi kerja pegawai PT Pertamina Eksplorasi dan Produksi Sangatta.

Peran Afeksi Keluarga Pegawai

Dalam subbab ini, diperoleh tanggapan responden tentang peran afeksi keluarga pegawai di PT Pertamina Eksplorasi dan Produksi Sangatta dalam memberikan

perhatian (G1), memberikan semangat (G2), menjadi tempat mencurahkan isi hati (G3), dan memberikan relasi menyenangkan (G4) yang disajikan dalam tabel 3:

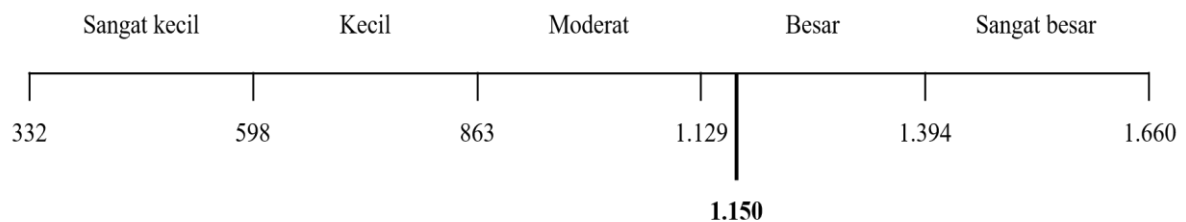
Tabel 3: Skor Jawaban Responden terhadap Dimensi Peran Afeksi

Kategori	G1	G2	G3	G4	Skor
Sangat sesuai	75	90	70	95	330
Sesuai	124	124	120	136	504
Normal	63	30	57	42	192
Tidak sesuai	22	36	22	16	96
Sangat tidak sesuai	5	6	9	8	28
Jumlah					1.150

Sumber: data primer yang diolah, 2023

Tabel 3 memperlihatkan bahwa skor keseluruhan dimensi peran afeksi keluarga pegawai di PT Pertamina Eksplorasi dan Produksi Sangatta adalah **1.150**. Untuk

memudahkan menggambarkan hasil rekapitulasi, peneliti memaparkan hasil rekapitulasi dengan kontinum berikut:



Gambar 3: Garis Kontinum Dimensi Peran Afeksi

Sumber: data primer yang diolah, 2023

Terlihat pada Gambar 4, hasil penelitian menunjukkan konsistensi dengan temuan sebelumnya mengenai pentingnya peran afeksi keluarga dalam membangun motivasi kerja pegawai (29, 30, 31, 32, 33, 34). Afeksi keluarga yang baik, berupa dukungan, perhatian, dan pengertian antar anggota keluarga, mampu meningkatkan semangat kerja pegawai PT. Pertamina Eksplorasi dan Produksi Sangatta. Ketika mereka merasakan dukungan emosional, pegawai cenderung lebih percaya diri, bersemangat, serta

termotivasi untuk mencapai tujuan kerja (14, 19, 21).

Selain dukungan emosional, dukungan praktis dari keluarga juga berperan penting. Dukungan ini dapat berupa bantuan dalam menyeimbangkan pekerjaan dengan kehidupan pribadi, misalnya melalui kontribusi dalam mengurus rumah tangga atau anak. Kondisi tersebut memungkinkan pegawai untuk mengurangi beban

nonpekerjaan sehingga dapat lebih fokus pada tanggung jawab profesional (15, 17, 25).

Di samping itu, dukungan moral yang diberikan keluarga, seperti dorongan dan motivasi untuk terus mengembangkan karir, juga berdampak positif terhadap keyakinan diri pegawai. Rasa percaya diri yang tinggi mendorong pegawai untuk bekerja lebih giat dan berkomitmen mencapai kesuksesan dalam pekerjaannya (13, 16, 20). Dengan demikian, afeksi keluarga yang baik terbukti menjadi salah satu faktor penting dalam membentuk

motivasi kerja pegawai PT Pertamina Eksplorasi dan Produksi Sangatta.

Peran Ekonomi Keluarga Pegawai

Dalam subbab ini, diperoleh tanggapan responden tentang peran ekonomi keluarga dalam mencari sumber penghasilan keluarga (H1), harmonisasi pegawai dengan kondisi ekonomi keluarga (H2), penerimaan pegawai terhadap pemenuhan kebutuhan (H3), dan penerimaan pegawai terhadap pemenuhan keinginan (H4) yang disajikan dalam tabel 4:

Tabel 4: Skor Jawaban Responden terhadap Dimensi Peran Ekonomi

Kategori	H1	H2	H3	H4	Skor
Sangat sesuai	100	75	90	85	350
Sesuai	144	92	124	148	508
Normal	33	27	30	33	123
Tidak sesuai	18	30	36	18	102
Sangat tidak sesuai	7	21	6	9	43
Jumlah					1.126

Sumber: data primer yang diolah, 2023

Tabel 4 memperlihatkan bahwa skor keseluruhan dimensi peran ekonomi keluarga pegawai di PT. Pertamina Eksplorasi dan Produksi Sangatta adalah **1.126**. Untuk

memudahkan menggambarkan hasil rekapitulasi, peneliti memaparkan hasil rekapitulasi dengan kontinum berikut:



Gambar 4: Garis Kontinum Dimensi Peran Ekonomi

Sumber: data primer yang diolah, 2023

Terlihat pada Gambar 5, hasil penelitian menunjukkan adanya ketidaksesuaian dengan temuan sebelumnya yang menekankan pentingnya stabilitas keluarga dalam menjaga motivasi kerja (29, 30, 31, 32, 33, 34). Keterbatasan keuangan dalam keluarga dapat

menghambat kemampuan pegawai PT. Pertamina Eksplorasi dan Produksi Sangatta untuk mengakses peluang pengembangan karir, seperti pelatihan, pendidikan lanjutan, maupun partisipasi dalam asosiasi profesional. Kondisi ini dapat menimbulkan

perasaan terjebak dalam rutinitas pekerjaan dan menurunkan motivasi untuk berkembang (13, 16, 20).

Dalam situasi ekonomi yang sulit, pegawai mungkin terdorong untuk mencari pekerjaan tambahan di luar jam kerja guna memenuhi kebutuhan keluarga. Namun, hal tersebut berisiko menambah beban kerja, mengurangi energi, dan berdampak pada menurunnya motivasi di tempat kerja (15, 17, 25). Selain itu, masalah keuangan dalam keluarga juga dapat memicu stres maupun konflik dalam hubungan pribadi. Konflik semacam ini dapat mengganggu keseimbangan antara kehidupan pribadi dan profesional, sehingga pegawai kesulitan memisahkan permasalahan rumah tangga dengan tanggung jawab pekerjaan (18, 19, 21).

Akibatnya, motivasi kerja pegawai cenderung menurun ketika tekanan keuangan keluarga tidak dapat diatasi dengan baik. Hal ini menunjukkan bahwa stabilitas ekonomi keluarga merupakan salah satu faktor penting yang berkontribusi terhadap motivasi dan kinerja pegawai PT Pertamina Eksplorasi dan Produksi Sangatta (25, 26, 32).

Rekapitulasi Peran Keluarga Pegawai

Setelah melakukan rekapitulasi tanggapan subjek penelitian dari masing-masing dimensi, langkah selanjutnya peneliti menghitung rekapitulasi tanggapan subjek penelitian tentang dimensi peran keluarga secara keseluruhan terdiri dari peran edukasi (E), peran proteksi (F), peran afeksi (G), dan peran ekonomi (H) yang dapat dilihat pada tabel 5:

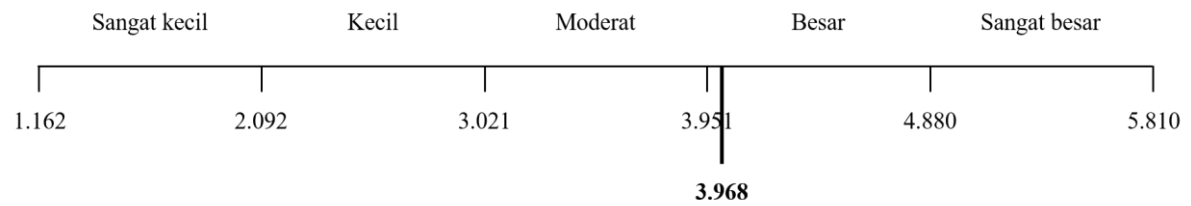
Tabel 5: Rekapitulasi Jawaban Responden terhadap Dimensi Peran Keluarga

Kategori	E	F	G	H	Skor
Sangat sesuai	205	320	330	350	1.205
Sesuai	300	480	504	508	1.792
Normal	66	120	192	123	501
Tidak sesuai	34	96	96	102	328
Sangat tidak sesuai	11	60	28	43	142
Jumlah					3.968

Sumber: data primer yang diolah, 2023

Tabel 5 memperlihatkan bahwa skor keseluruhan dimensi peran keluarga pegawai di PT. Pertamina Eksplorasi dan Produksi Sangatta adalah **3.968**. Untuk memudahkan

menggambarkan hasil rekapitulasi, peneliti memaparkan hasil rekapitulasi dengan kontinum berikut:



Gambar 5: Garis Kontinum Rekapitulasi Peran Keluarga

Sumber: data primer yang diolah, 2023

Terlihat pada Gambar 6, hasil penelitian menunjukkan kesesuaian dengan temuan sebelumnya terkait pentingnya peran keluarga dalam memengaruhi motivasi kerja pegawai (29, 30, 31, 32, 33, 34). Meskipun dimensi proteksi dan dimensi ekonomi belum sepenuhnya sesuai secara konseptual maupun belum menghasilkan capaian optimal, keberadaan dimensi edukasi dan afeksi terbukti mampu memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan motivasi kerja pegawai PT. Pertamina Eksplorasi dan Produksi Sangatta (13, 14, 19, 21).

Edukasi keluarga yang baik dapat menumbuhkan sikap positif terhadap pekerjaan melalui pemberian dukungan, pengarahan, serta penanaman nilai-nilai kerja yang konstruktif. Hal ini menjadikan pegawai lebih berkomitmen dan memiliki orientasi karir yang jelas (15, 16, 20). Sementara itu, afeksi keluarga yang ditunjukkan melalui dukungan emosional, perhatian, dan pengertian antar anggota keluarga berperan penting dalam membangun kepercayaan diri dan semangat kerja pegawai (17, 18, 25).

Dengan adanya kombinasi antara peran edukasi dan afeksi keluarga yang berjalan dengan baik, pegawai mampu mengatasi hambatan yang ditimbulkan oleh keterbatasan proteksi maupun masalah ekonomi.

Dukungan keluarga dalam bentuk moral, emosional, dan motivasional menjadi faktor pendorong yang memungkinkan pegawai tetap berprestasi di tempat kerja dan berupaya mencapai kesuksesan (26, 32).

SIMPULAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa peran edukasi keluarga terhadap pegawai PT. Pertamina Eksplorasi dan Produksi Sangatta telah berjalan secara optimal, karena mampu mendorong perubahan perilaku positif dan meningkatkan semangat kerja. Peran edukasi tersebut tampak melalui komunikasi langsung maupun tidak langsung antara pegawai dengan anggota keluarga, seperti orang tua, pasangan, dan anak, yang memberikan bimbingan terkait nilai serta norma kerja. Sementara itu, peran proteksi keluarga masih belum optimal karena terdapat ketidakstabilan dalam rumah tangga yang berpotensi menurunkan motivasi kerja. Peran afeksi keluarga terbukti berjalan dengan baik, ditunjukkan melalui dukungan emosional, perhatian, dan pengertian antar anggota keluarga yang memperkuat ketahanan psikologis pegawai serta mendorong pencapaian prestasi kerja. Namun, peran ekonomi keluarga masih belum optimal karena keterbatasan finansial dapat memengaruhi fokus kerja dan menghambat

pengembangan karir pegawai. Berdasarkan temuan tersebut, disarankan agar keluarga dan pegawai terus menjaga hubungan yang harmonis melalui komunikasi dan diskusi rutin. Pihak perusahaan juga diharapkan berperan aktif dalam mendukung kesejahteraan pegawai melalui penyediaan layanan konseling keluarga, pelatihan manajemen keuangan, serta kebijakan gaji dan tunjangan yang adil. Upaya ini penting untuk memperkuat fungsi proteksi dan ekonomi keluarga sehingga dapat menunjang motivasi dan kinerja pegawai secara berkelanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

1. CNBC Indonesia. Industri ekstraktif jadi penyumbang besar PDB RI. CNBC Indonesia [Internet]. 2022 [cited 2025 Sep 23]. Available from: <https://www.cnbcindonesia.com/>
2. Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral Republik Indonesia. Laporan kinerja sektor energi dan sumber daya mineral tahun 2022. Jakarta: Kementerian ESDM; 2022.
3. Arshadi N, Zare R. The relationship between self-efficacy, motivation, and job performance of employees. *Int J Acad Res Bus Soc Sci*. 2015;5(2):1–9.
4. Harahap DA, Khair U. The effect of work motivation on employee performance. *J Manaj Bisnis*. 2019;10(2):123–30.
5. Damayanti R, Fakhri M. Public perception on organizational performance in service delivery. *J Public Adm*. 2021;8(1):45–53.
6. Kusumawardani A. Job motivation and organizational evaluation in the public sector. *J Manaj Organ*. 2022;14(3):211–20.
7. Hasibuan MSP. Manajemen sumber daya manusia. Jakarta: Bumi Aksara; 2010.
8. Hasibuan MSP. Organisasi dan motivasi: dasar peningkatan produktivitas. Jakarta: Bumi Aksara; 2010.
9. Ikhsan M, Reni A, Hakim W. Social factors and employee motivation in organizational performance. *J Manaj Bisnis*. 2019;9(2):101–12.
10. Anwar P. Manajemen sumber daya manusia. Bandung: Alfabeta; 2013.
11. Hamali AY. Pemahaman manajemen sumber daya manusia. Jakarta: CAPS; 2018.
12. Yunus M, Sukartini N. Pengaruh lingkungan sosial terhadap kinerja pegawai. *J Manaj Pembang*. 2013;9(1):55–66.
13. Kaswan. Manajemen sumber daya manusia untuk keunggulan bersaing organisasi. Bandung: Alfabeta; 2017.
14. Sarafino EP. Health psychology: biopsychosocial interactions. 7th ed. New York: Wiley; 2011.
15. Riza M. Pengaruh peran keluarga terhadap motivasi kerja pegawai. *J Psikol Organ*. 2016;5(2):88–97.
16. Gaol JL. Teori motivasi dan aplikasinya dalam organisasi. Jakarta: Grasindo; 2014.
17. Nugraha A, Surya M. Lingkungan sosial dan pengaruhnya terhadap perilaku individu. *J Psikol*. 2015;12(2):145–53.
18. Christanto D. Dinamika perilaku dalam lingkungan sosial. Bandung: Alfabeta; 2017.
19. Mutmainah S. Lingkungan kerja dan motivasi karyawan. *J Manaj Organ*. 2013;9(1):77–85.
20. Kang D, Shen J. Employee benefits and organizational performance: a cross-cultural study. *Int J Hum Resour Manag*. 2017;28(1):1–20.

21. Hayati N. Pengaruh lingkungan sosial terhadap kinerja pegawai. *J Adm Publik*. 2016;7(2):33–41.
22. Kartono K. Psikologi sosial untuk manajemen. Jakarta: Rajawali Pers; 2017.
23. Kaswan. Manajemen sumber daya manusia untuk keunggulan bersaing organisasi. Bandung: Alfabeta; 2017.
24. Noor J. Penelitian ilmiah: skripsi, tesis, disertasi, dan karya ilmiah. Jakarta: Kencana; 2013.
25. Aldino A. Pengaruh lingkungan sosial terhadap motivasi kerja karyawan. *J Manaj Sumber Daya*. 2017;11(2):99–108.
26. Wijewardena N, Samaratunge R, Hartel CEJ. Job engagement and social environment: the role of organizational context. *J Manag Psychol*. 2019;34(3):182–96.
27. Mutmainah S. Lingkungan kerja dan motivasi karyawan. *J Manaj Organ*. 2013;9(1):77–85.
28. Kang D, Shen J. Employee benefits and organizational performance: a cross-cultural study. *Int J Hum Resour Manag*. 2017;28(1):1–20.
29. Cohen S, Syme SL. Social support and health. San Diego: Academic Press; 2004.
30. Sarafino EP. Health psychology: biopsychosocial interactions. 7th ed. New York: Wiley; 2011.
31. Akmal H, Tamini R. Pengaruh upah terhadap motivasi kerja karyawan. *J Ekon Manaj*. 2015;13(2):77–85.
32. Aldino A. Pengaruh iklim sosial organisasi terhadap motivasi kerja pegawai. *J Manaj Sumber Daya*. 2017;11(2):99–108.
33. Marwansyah M, Oemar Z. Hubungan rekan kerja dan motivasi pegawai dalam organisasi. *J Manaj Organ*. 2015;9(1):55–66.
34. Andriany D. Faktor rekan kerja dalam memengaruhi motivasi pegawai. *J Psikol*. 2019;14(3):211–20.