

**SKRIPSI**

**PENGARUH RELASI SOSIAL TERHADAP KEPUASAN KERJA  
KARYAWAN PT. GRAHA FARMA KARANGANYAR**



**OLEH:**

**MARIA LAVEGA SEDYAYANI**

**181006619**

**PROGRAM STUDI SOSIOLOGI  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK  
UNIVERSITAS ATMA JAYA YOGYAKARTA  
2023**

**HALAMAN PERSETUJUAN**

**PENGARUH RELASI SOSIAL TERHADAP KEPUASAN KERJA  
KARYAWAN PT. GRAHA FARMA KARANGANYAR**



**DISUSUN OLEH:  
MARIA LAVEGA SEDYAYANI  
181006619**

**MENYETUJUI  
DOSEN PEMBIMBING**

A handwritten signature in black ink, appearing to read "Lucinda", is positioned below the text "DOSEN PEMBIMBING". The signature is fluid and cursive.

**DRA. LUCINDA, M.LETT**

HALAMAN PENGESAHAN

**PENGARUH RELASI SOSIAL TERHADAP KEPUASAN KERJA  
KARYAWAN PT. GRAHA FARMA KARANGANYAR**

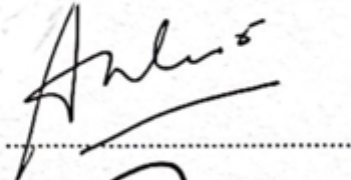
**DISUSUN OLEH:  
MARIA LAVEGA SEDYAYANI  
181006619**

**TELAH DIUJIKAN PADA HARI JUMAT TANGGAL 24 FEBRUARI 2023  
DI RUANG UJIAN FISIP UNIVERSITAS ATMA JAYA YOGYAKARTA**

**TIM PENGUJI**

**TANDA TANGAN**

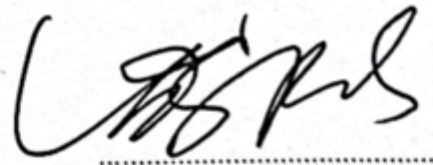
**DRS. ANDREAS A. SUSANTO, MS, PH.D.  
PENGUJI UTAMA**



**DRA. LUCINDA, M.LETT  
PENGUJI I**



**SURYO ADI PRAMONO, SIP., M.SI  
PENGUJI II**



**Y. KUNHARIBOWO, S.SOS., M.A.  
Ketua Program Studi Sosiologi**

## PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Maria Lavega Sedyayani

NPM : 181006619

Program Studi : Sosiologi

Judul Karya Tulis : Pengaruh Relasi Sosial Terhadap Kepuasan Kerja  
Karyawan PT. Graha Farma Karanganyar

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa karya tulis tugas akhir ini benar-benar saya kerjakan sendiri. Karya tulis tugas akhir ini bukan merupakan plagiarisme, pencurian hasil karya milik orang lain, hasil kerja orang lain untuk kepentingan saya karena hubungan material maupun non – material, ataupun segala kemungkinan lain yang pada hakekatnya bukan merupakan karya tulis tugas akhir saya secara orisinil dan otentik

Bila kemudian hari diduga kuat ada ketidaksesuaian antara fakta dengan kenyataan ini, saya bersedia diproses oleh tim Fakultas yang dibentuk untuk melakukan verifikasi, dengan sanksi terberat berupa pembatalan kelulusan.

Pernyataan ini saya buat dengan kesadaran sendiri dan tidak atas tekanan ataupun paksaan dari pihak maupun demi menegakan integritas akademik di institusi ini.

Yogyakarta, 17 Februari 2023

Saya yang menyatakan



Maria Lavega Sedyayani

## ABSTRAK

Perusahaan merupakan tempat di mana sejumlah orang bekerja dan berorganisasi untuk mencapai tujuan yang diinginkan oleh perusahaan dan karyawannya. Tujuan dapat tercapai lebih mudah jika hubungan sosial antar karyawan terjalin dengan baik. PT. Graha Farma Karanganyar merupakan salah satu perusahaan yang sudah sering melakukan survei kepuasan kerja namun melihat dari aspek fasilitas yang berada di perusahaan, belum pernah dikaitkan dengan relasi sosial. Karena itu penelitian ini dilakukan untuk mengetahui bagaimana pengaruh relasi sosial terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Graha Farma Karanganyar. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif asosiatif kausal. Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu observasi dan kuesioner. Pemilihan responden menggunakan teknik *purposive sampling*. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data primer dan data sekunder. Cara analisis data yang digunakan yaitu uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas data, analisis regresi linear sederhana. Uji Hipotesis yang digunakan yaitu uji nilai t dan uji koefisien determinasi ( $R^2$ ). Penelitian ini menggunakan konsep relasi sosial Spradley & Mc Curdy dan konsep kepuasan kerja Luthans. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh relasi sosial terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Graha Farma Karanganyar. Namun relasi sosial asosiatif yang berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan yang ditunjukkan dari hasil nilai interval yaitu  $85,31 > 62,4$ . Selain itu dapat dilihat dari hasil uji t dimana nilai t sig.  $.000 < 0,05$  dan nilai  $t_{hitung} 4.045 > 1.995$ . Maka  $H_0$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Relasi sosial disosiatif tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan yang ditunjukkan dari hasil uji t nilai sig.  $.400 > 0,05$  dan nilai  $t_{hitung} -.777 < 0,05$ . Pada dimensi asosiatif terdapat indikator kerjasama, akomodasi, dan asimilasi yang memiliki nilai tinggi dimana karyawan bisa berkerja sama dengan karyawan lain untuk mencapai tujuan. Selain itu karyawan juga berusaha untuk mengurangi ketegangan atau konflik dengan karyawan lain, dan antar karyawan pun bersikap kompak dalam bekerja sehingga relasi sosial dapat terjalin dengan baik dan membuat karyawan merasa puas. Dimensi disosiatif memiliki nilai tinggi yaitu pada indikator pertentangan antar karyawan, namun hal ini tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja. Kepuasan kerja karyawan di PT. Graha Farma Karanganyar dapat dilihat dari indikator kesempatan untuk menerima tanggung jawab, adanya kesempatan untuk pindah ke jabatan yang lebih tinggi, kelompok kerja yang bisa diajak bekerja sama agar tujuan perusahaan tercapai, atasan yang selalu memperhatikan proses kerja, serta kondisi kerja yang baik, kondusif dan nyaman. Namun karyawan belum merasa puas dalam hal kejelasan jenjang karir yang ada dalam perusahaan.

*Kata kunci: relasi sosial, kepuasan kerja, human relations, kuantitatif*



## KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan ke hadirat Tuhan Yang Maha Esa atas berkat dan rahmatnya sehingga penulis mampu menyelesaikan skripsi yang berjudul *Pengaruh Relasi Sosial Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Graha Farma Karanganyar*. Skripsi ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat menyelesaikan program Sarjana Sosial (S.Sos), Program Studi Sosiologi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Atma Jaya Yogyakarta.

Dalam penulisan skripsi, penulis banyak mengalami kesulitan dan hambatan. Namun ada banyak pihak di sekitar penulis yang membantu dan selalu memberikan semangat kepada penulis sehingga penulis mampu menyelesaikan skripsi ini. Oleh karena itu penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Tuhan Yesus Kristus yang selalu melindungi, memberkati, menyertai dan memberi kekuatan kepada penulis dari awal perkuliahan sampai pada akhir penyusunan skripsi ini.
2. Kedua orang tua penulis, Papa Yakobus Sedijo Slamet dan Mama Elisabeth Sri Handajani Sugeng Martono Puteri yang selalu memberikan dukungan doa maupun materi, kasih sayang, membantu memberikan solusi saat penulis merasa kesulitan dan memberikan semangat yang tidak pernah berhenti diberikan.
3. Kakak penulis, Maria Chrestella Sedyayani yang selalu memberikan semangat, memberikan doa, solusi dan dukungan yang luar biasa agar penulis tetap kuat dan semangat dalam menyelesaikan studi.
4. Ibu Dra. Lucinda, M.Lett., selaku dosen pembimbing penulis yang telah memberikan waktunya untuk melakukan bimbingan, banyak membantu dalam penyusunan skripsi serta bersedia memberikan masukan dan solusi dalam proses penyusunan tugas akhir.
5. Bapak Andreas A. Susanto, Ph.D. dan Bapak Suryo Adi Pramono, SIP., M.Si., selaku dosen penguji yang telah memberikan masukan-masukan bermanfaat bagi proposal hingga skripsi penulis.
6. Seluruh dosen Program Studi Sosiologi dan karyawan Fakultas Ilmu Sosial dan Politik Universitas Atma Jaya Yogyakarta yang sudah memberikan

bimbingan dan pengetahuan yang berguna dan membantu penulis selama proses perkuliahan.

7. HRD PT. Graha Farma Karanganyar Pak Kriswandaru, Bu Maya, Bu Uci dan karyawan PT. Graha Farma Karanganyar yang sudah bersedia dan membantu menjadi subyek penulisan skripsi, memberikan semangat, doa, dan kesempatan bagi penulis untuk melakukan *internship* dan juga penelitian untuk skripsi.
8. Sahabat penulis Gabriel Emerald, Ayu Suci N, Liliana Kitty S.H, Anastasia Melliana, Kinsy Kartono, dan Stefanie Agnesia, yang selalu setia memberikan semangat, doa, canda tawa, motivasi, dan dukungan.
9. Teman-teman kuliah terbaik penulis, Zikrina Ratri, Clara Kumala S, Lalang Winata, Emanuel Andhika, Satrio Adi, Irenius Aditya, Lantip Guretno, I Dewa Gde, Stephanie Yockey yang selalu memberikan semangat, doa, dan canda-canda yang menghibur penulis.
10. Keluarga besar Djie Diam Gwan dan Hoo Sing Gwan yang sudah memberikan doa dan semangat bagi penulis dalam menjalankan studi dan menyusun tugas akhir.
11. Teman-teman Sosiologi angkatan 2018, yang sudah memberikan semangat dan canda-canda selama perkuliahan.
12. Kak Sisnia, Gabriel Emerald, Tara Kezia, dan Eka Herviani, teman seperjuangan penyusunan skripsi dan seperbimbingan yang selalu memberikan semangat dan doa.
13. Teman-teman terbaik SMA penulis, Agatha Leonia, Tasya Ardani, Serafina Karla, Yunita Ari, Angelina Diandra, dan Veronica Nathania yang memberikan waktu untuk saling berbagi cerita dan canda tawa, semangat dan doa kepada penulis.
14. Keluarga besar lingkungan St. Matius AV-5 dan OMK St. Matius AV-5, yang selalu memberikan dukungan, semangat, dan doa baik untuk penulis.
15. Teman-teman OMK wilayah St. Veronika yang selalu memberikan semangat, hiburan dan doa kepada penulis.
16. Teman-teman Koko Cici Jogja yang selalu memberikan semangat, hiburan dan doa kepada penulis.

Penulis menyadari penyusunan skripsi ini jauh dari kata sempurna. Dengan keterbatasan, kemampuan, dan pengetahuan yang dimiliki oleh penulis, penulis memohon maaf dan bersedia menerima kritik dan saran yang membangun. Harapan penulis semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi para pembaca.

Yogyakarta, 17 Februari 2023

Maria Lavega Sedyayani





## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL .....	i
HALAMAN PERSETUJUAN.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN .....	iii
PERNYATAAN KEASLIAN .....	iv
ABSTRAK .....	v
KATA PENGANTAR .....	vi
DAFTAR ISI .....	ix
DAFTAR TABEL .....	xiv
DAFTAR GAMBAR .....	xvi
<b>BAB I: PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
1.1. Latar Belakang .....	1
1.2. Rumusan Masalah .....	4
1.3. Kajian Pustaka .....	4
1.4. Kerangka Konseptual .....	10
1.4.1. Relasi Sosial .....	10
1.4.2. Kepuasan Kerja .....	13
1.6. Sistematika Penelitian .....	17
<b>BAB II : METODOLOGI DAN DESKRIPSI OBYEK/SUBJEK PENELITIAN</b> .....	<b>18</b>
2.1. Jenis Penelitian dan Metode Penelitian .....	18
2.2. Populasi dan Sampel Penelitian .....	19
2.3. Operasionalisasi Konsep.....	20
2.4. Metode Pengumpulan Data, Jenis Data, Cara Analisis Data .....	25
2.4.1. Metode Pengumpulan Data .....	25
2.4.1.1. Observasi .....	25
2.4.1.2. Kuesioner.....	26
2.4.2. Jenis Data .....	26
2.4.2.1. Data Primer.....	26
2.4.2.2. Data Sekunder.....	26
2.4.3. Cara Analisis Data .....	27
2.4.3.1. Uji Instrumen.....	27
2.4.3.1.1. Uji Validitas.....	27
2.4.3.1.2. Uji Reliabilitas .....	28
2.4.4. Uji Normalitas Data .....	28
2.4.5. Analisis Regresi Linear Sederhana.....	29

2.4.6.	Uji Hipotesis.....	29
2.4.6.1.	Uji Nilai t.....	29
2.4.6.2.	Uji Koefisien Determinasi ( <b>R<sup>2</sup></b> ).....	29
2.5.	Deskripsi Obyek Penelitian .....	30
2.5.1.	Sejarah PT. Graha Farma.....	30
2.5.2.	Visi dan Misi PT. Graha Farma.....	30
	Misi .....	31
2.5.3.	Struktur Organisasi.....	31
BAB III: TEMUAN DAN BAHASAN .....		33
3.1.	Temuan Lapangan.....	33
3.1.1.	Profil Responden .....	33
3.1.1.1.	Jenis Kelamin .....	33
3.1.1.2.	Usia .....	33
3.1.1.3.	Pendidikan Terakhir.....	34
3.1.1.4.	Divisi.....	34
3.1.1.5.	Lama Kerja.....	35
3.1.2.	Variabel Relasi Sosial (X).....	36
3.1.2.1.	Dimensi Assosiatif.....	36
3.1.2.1.1.	Kerjasama.....	36
3.1.2.1.1.1.	Karyawan Biasa Bekerja Sama dengan Karyawan Lain dalam Menyelesaikan Pekerjaan (XAK1) .....	36
3.1.2.1.1.2.	Karyawan Biasa Bekerja Sama dengan Karyawan Lain untuk Mencapai Tujuan (XAK2) .....	37
3.1.2.1.1.3.	Karyawan Menyelesaikan Masalah dalam Pekerjaan Secara Bersama (XAK3) .....	37
3.1.2.1.2.	Akomodasi.....	38
3.1.2.1.2.1.	Karyawan Berusaha Tidak Saling Mengganggu Satu Sama Lain agar Tidak Terjadi Konflik (XAA1) .....	38
3.1.2.1.2.2.	Karyawan Berusaha Mencegah Terjadinya Konflik dengan Karyawan Lain (XAA2) .....	38
3.1.2.1.2.3.	Karyawan Saling Berusaha Mengurangi Ketegangan atau Konflik dengan Karyawan Lain (XAA3).....	39
3.1.2.1.2.4.	Karyawan Saling Bersikap Toleran untuk Mencegah dan Menghindari Konflik (XAA4).....	39
3.1.2.1.2.5.	Karyawan Saling Berkompromi untuk Mengurangi Ketegangan atau Mencegah Konflik (XAA5).....	40
3.1.2.1.3.	Asimilasi.....	40

3.1.2.1.3.1.	Karyawan Saling Menerima Sifat atau Kepribadian Karyawan Lain (XAS1)	40
3.1.2.1.3.2.	Karyawan Saling Menerima Satu Sama Lain sehingga Mereka menjadi Kelompok yang Kompak (XAS2)	41
3.1.2.1.3.3.	Karyawan Biasa Bersikap Kompak dalam Bekerja (XAS3)	41
3.1.2.1.4.	Akulturasi	42
3.1.2.1.4.1.	Karyawan Saling Menjaga Keharmonisan dengan Karyawan Lainnya (XAU1)	42
3.1.2.1.4.2.	Karyawan Menjaga Kekompakan untuk Mencapai Tujuan Bersama (XAU2)	42
3.1.2.1.4.3.	Karyawan Tetap Bersatu dan Kompak Mencapai Tujuan Walaupun Nilai-Nilai Individu yang Berbeda (XAU3)	43
3.1.2.2.	Dimensi Dissosiatif	44
3.1.2.2.1.	Persaingan	44
3.1.2.2.1.1.	Antar Karyawan Saling Berebut untuk Mencapai Posisi Terbaik dalam Pekerjaan (XDP1)	44
3.1.2.2.1.2.	Antar Karyawan Saling Berebut untuk Mencapai Tujuan yang Diinginkan (XDP2)	45
3.1.2.2.1.3.	Karyawan Biasa Bersaing dalam Menyelesaikan Pekerjaan (XDP3)	45
3.1.2.2.2.	Pertentangan	46
3.1.2.2.2.1.	Sering Terjadi Pertentangan antar Karyawan (XDT1)	46
3.1.2.2.2.2.	Hubungan Antar Karyawan Tidak Selaras karena Perbedaan Tujuan (XDT2)	46
3.1.2.2.2.3.	Hubungan Antar Karyawan Tidak Selaras karena Perbedaan Struktur yang Ada (XDT3)	47
3.1.2.2.2.4.	Hubungan Antar Karyawan Tidak Selaras karena Perbedaan Nilai (XDT4)	47
3.1.2.2.2.5.	Hubungan Antar Karyawan Tidak Selaras karena Perbedaan Sikap (XDT5)	48
3.1.2.2.3.	Perselisihan	48
3.1.2.2.3.1.	Antar Karyawan Sering Berselisih Paham (XDS1)	48
3.1.2.2.3.2.	Karyawan Satu dengan yang Lainnya Berupaya Saling Menyingkirkan (XDS2)	49
3.1.2.2.3.3.	Karyawan Satu Sama Lain Berupaya Saling Menghancurkan (XDS3)	49
3.1.2.3.	Perhitungan Skor dan Interval Relasi Sosial	50
3.1.2.4.	Skor Relasi Sosial	51

3.1.3.	Variabel Kepuasan Kerja (Y).....	52
3.1.3.1.	Pekerjaan itu sendiri.....	52
3.1.3.1.1.	Karyawan Merasakan Bahwa Pekerjaannya Menarik (YPS1) 52	
3.1.3.1.2.	Karyawan Merasa Pekerjaannya Memberikan Kesempatan untuk Belajar (YPS2) .....	52
3.1.3.1.3.	Karyawan Merasa Pekerjaannya Memberikan Kesempatan untuk Menerima Tanggung Jawab (YPS3).....	53
3.1.3.2.	Promosi.....	54
3.1.3.2.1.	Adanya kejelasan tentang jenjang karir atau kenaikan jabatan di perusahaan (YPR1).....	54
3.1.3.2.2.	Karyawan Memiliki Kesempatan untuk Pindah ke Jabatan yang Lebih Tinggi (YPR2) .....	54
3.1.3.3.	Kelompok Kerja.....	55
3.1.3.3.1.	Karyawan Memiliki Kelompok Kerja yang Bisa Diajak Bekerja Sama untuk Mencapai Tujuan Perusahaan (YKK1) .....	55
3.1.3.3.2.	Karyawan Memiliki Kelompok Kerja yang Membantu Mencapai Tujuan Perusahaan (YKK2).....	55
3.1.3.4.	Pengawasan .....	56
3.1.3.4.1.	Atasan Selalu Memperhatikan Proses Kerja yang Dilakukan Karyawan (YPE1) .....	56
3.1.3.4.2.	Atasan Memantau Setiap Proses Kerja Karyawan (YPE2) 56	
3.1.3.4.3.	Atasan Memberikan Arahan yang Jelas kepada Karyawannya (YPE3).....	57
3.1.3.4.4.	Atasan Melakukan Penyelesaian Masalah yang Terjadi Secara Adil (YPE4).....	57
3.1.3.5.	Kondisi Kerja.....	58
3.1.3.5.1.	Karyawan Merasakan Kondisi Kerja yang Baik dan Kondusif di Tempat Kerja (YKO1).....	58
3.1.3.5.2.	Karyawan Merasakan Kondisi Kerja yang Nyaman di Tempat Kerja (YKO2).....	58
3.1.4.	Uji Instrumen.....	59
3.1.4.1.	Uji Validitas.....	59
3.1.4.1.1.	Uji Validitas Variabel Relasi Sosial (X).....	60
3.1.4.1.2.	Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja (Y) .....	61
3.1.4.2.	Uji Reliabilitas .....	62
3.1.5.	Uji Normalitas Data.....	62
3.1.6.	Analisis Regresi Linear Sederhana.....	63
3.1.7.	Uji Hipotesis.....	63

3.1.7.1.	Uji Nilai t.....	63
3.1.7.2.	Uji Koefisien Determinasi ( <b>R<sup>2</sup></b> ).....	65
3.2.	Pembahasan.....	66
BAB IV	.....	71
KESIMPULAN	.....	71
DAFTAR PUSTAKA	.....	73
LAMPIRAN		



## DAFTAR TABEL

Tabel 1. Tabel Skala Likert.....	18
Tabel 2. Operasionalisasi Konsep.....	20
Tabel 3. Jenis Kelamin Responden.....	33
Tabel 4. Usia Responden.....	33
Tabel 5. Pendidikan Terakhir Responden.....	34
Tabel 6. Divisi Responden.....	34
Tabel 7. Responden Berdasarkan Lama Kerja.....	35
Tabel 8. Karyawan Biasa Bekerja Sama dengan Karyawan Lain dalam Menyelesaikan Pekerjaan.....	36
Tabel 9. Karyawan Biasa Bekerja Sama dengan Karyawan Lain untuk Mencapai Tujuan.....	37
Tabel 10. Karyawan Menyelesaikan Masalah dalam Pekerjaan Secara Bersama.....	37
Tabel 11. Karyawan Berusaha Tidak Saling Mengganggu Satu Sama Lain agar Tidak Terjadi Konflik.....	38
Tabel 12. Karyawan Berusaha Mencegah Terjadinya Konflik dengan Karyawan Lain.....	38
Tabel 13. Karyawan Saling Berusaha Mengurangi Ketegangan atau Konflik dengan Karyawan Lain.....	39
Tabel 14. Karyawan Saling Bersikap Toleran untuk Mencegah dan Menghindari Konflik.....	39
Tabel 15. Karyawan Saling Berkompromi untuk Mengurangi Ketegangan atau Mencegah Konflik.....	40
Tabel 16. Karyawan Saling Menerima Sifat atau Kepribadian Karyawan Lain.....	40
Tabel 17. Karyawan Saling Menerima Satu Sama Lain sehingga Mereka menjadi Kelompok yang Kompak.....	41
Tabel 18. Karyawan Biasa Bersikap Kompak dalam Bekerja.....	41
Tabel 19. Karyawan Saling Menjaga Keharmonisan dengan Karyawan Lainnya.....	42
Tabel 20. Karyawan Menjaga Kekompakan untuk Mencapai Tujuan Bersama.....	43
Tabel 21. Karyawan Tetap Bersatu dan Kompak Mencapai Tujuan Walaupun Nilai-Nilai Individu yang Berbeda.....	43
Tabel 22. Hasil Rekapitulasi Relasi Sosial Asosiatif.....	44
Tabel 23. Antar Karyawan Saling Berebut untuk Mencapai Posisi Terbaik dalam Pekerjaan.....	44
Tabel 24. Antar Karyawan Saling Berebut untuk Mencapai Tujuan yang Diinginkan.....	45
Tabel 25. Karyawan Biasa Bersaing dalam Menyelesaikan Pekerjaan.....	45
Tabel 26. Sering Terjadi Pertentangan antar Karyawan.....	46
Tabel 27. Hubungan Antar Karyawan Tidak Selaras karena Perbedaan Tujuan.....	46
Tabel 28. Hubungan Antar Karyawan Tidak Selaras karena Perbedaan Struktur yang Ada.....	47
Tabel 29. Hubungan Antar Karyawan Tidak Selaras karena Perbedaan Nilai.....	47
Tabel 30. Hubungan Antar Karyawan Tidak Selaras karena Perbedaan Sikap.....	48
Tabel 31. Antar Karyawan Sering Berselisih Paham.....	48
Tabel 32. Karyawan Satu dengan yang Lainnya Berupaya Saling Menyingkirkan .....	49
Tabel 33. Karyawan Satu Sama Lain Berupaya Saling Menghancurkan.....	49



Tabel 34. Hasil Rekapitulasi Relasi Sosial Dissosiatif.....	50
Tabel 35. Skor Rata-Rata Relasi Sosial .....	51
Tabel 36. Karyawan Merasakan Bahwa Pekerjaannya Menarik.....	52
Tabel 37. Karyawan Merasa Pekerjaannya Memberikan Ksempatan untuk Belajar.....	53
Tabel 38. Karyawan Merasa Pekerjaannya Memberikan Kesempatan untuk Menerima Tanggung Jawab .....	53
Tabel 39. Adanya Kejelasan tentang Jenjang Karir atau Kenaikan Jabatan di Perusahaan.....	54
Tabel 40. Karyawan Memiliki Kesempatan untuk Pindah ke Jabatan yang Lebih Tinggi.....	54
Tabel 41. Karyawan Memiliki Kelompok Kerja yang Bisa Diajak Bekerja Sama untuk Mencapai Tujuan Perusahaan.....	55
Tabel 42. Karyawan Memiliki Kelompok Kerja yang Membantu Mencapai Tujuan Perusahaan.....	55
Tabel 43. Atasan Selalu Memperhatikan Proses Kerja yang Dilakukan Karyawan .....	56
Tabel 44. Atasan Memantau Setiap Proses Kerja Karyawan.....	56
Tabel 45. Atasan Memberikan Arahan yang Jelas kepada Karyawannya .....	57
Tabel 46. Atasan Melakukan Penyelesaian Masalah yang Terjadi Secara Adil ..	57
Tabel 47. Karyawan Merasakan Kondisi Kerja yang Baik dan Kondusif di Tempat Kerja.....	58
Tabel 48. Karyawan Merasakan Kondisi Kerja yang Nyaman di Tempat Kerja.	58
Tabel 49. Hasil Rekapitulasi Kepuasan Kerja.....	59
Tabel 50. Uji Validitas Variabel Relasi Sosial.....	60
Tabel 51. Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja .....	61
Tabel 52. Hasil Uji Reliabilitas .....	62
Tabel 53. Hasil Uji Normalitas.....	62
Tabel 54. Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana .....	63
Tabel 55. Hasil Uji Nilai t gabungan X .....	64
Tabel 56. Hasil Uji Nilai t.....	64
Tabel 57. Hasil R square Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ):.....	65

**DAFTAR GAMBAR**

Gambar 1. Struktur Organisasi PT. Graha Farma ..... 32

