

BAB I: PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Perusahaan merupakan tempat di mana sejumlah orang bekerja dan berorganisasi untuk mencapai tujuan yang diinginkan oleh perusahaan dan karyawannya. Tujuan perusahaan akan tercapai jika pembagian kerja, fungsi dan tanggung jawab antar karyawan dapat dilakukan secara jelas. Namun, komunikasi atau hubungan antar karyawan pun juga merupakan hal yang penting untuk diperhatikan dalam proses kerja. Hubungan antar karyawan ini juga dinamakan dengan hubungan kemanusiaan (*Human Relations*). *Human Relations* sangat diperlukan, seperti yang disampaikan oleh Terry bahwa *Human Relations* merupakan hubungan baik yang diperlukan untuk mewujudkan komunikasi dengan cara melakukan proses kerja sama dan hubungan timbal balik (Terry, 1977: 169). *Human relations* sangat penting perannya karena mampu menciptakan hubungan yang sinergis. Dengan adanya *human relations* maka hubungan yang harmonis antar karyawan, baik dengan pimpinan atau sesama karyawan bisa saling terhubung secara sinergis.

Karyawan yang merupakan sumber daya manusia dari perusahaan, merupakan salah satu elemen yang penting dalam organisasi, terutama untuk mencapai tujuan dari organisasi tersebut. Sumber daya manusia yang dipersiapkan dengan baik oleh organisasi akan menghasilkan sumber daya manusia yang mampu mendatangkan hasil yang baik pula bagi perusahaan. Perlu adanya kesadaran dari setiap organisasi atau perusahaan untuk memperhatikan sumber daya manusia di perusahaan agar tidak kalah bersaing dengan perusahaan lain atau teknologi yang semakin hari semakin maju. Sumber daya manusia atau karyawan yang diperhatikan dengan baik oleh perusahaan akan mengerjakan tugas dan kewajibannya secara maksimal, karena karyawan merasa hak-haknya didapatkan dengan baik.

Human relations atau hubungan kemanusiaan yang baik di dalam perusahaan akan terlihat dari kekompakan dan komunikasi yang berjalan antar karyawan sehingga relasi sosial di antara mereka akan terbentuk dan akan berjalan

dengan baik. Hal ini pada akhirnya akan mempengaruhi kelompok tersebut dalam mencapai tujuannya.

Relasi sosial sendiri dapat berlangsung dengan baik, kurang baik, bahkan tidak baik. Relasi sosial yang berjalan kurang baik akan menimbulkan konflik antar individu atau perasaan kurang nyaman saat mereka berinteraksi. Relasi sosial yang baik mampu menyadarkan manusia untuk peka terhadap lingkungan sehingga mengurangi terjadinya konflik. Seperti yang disampaikan oleh Michener & Delamater bahwa relasi sosial merupakan hasil interaksi antara dua orang atau lebih, yang mana relasi sosial ini dapat mempengaruhi individu satu dengan yang lainnya (Michener & Delamater, 1999). Relasi sosial itu sendiri memiliki tujuan untuk mengurangi pertentangan antar individu, mencegah meledaknya suatu pertentangan untuk sementara waktu, memungkinkan terjadinya kerja sama antara kelompok sosial, mengusahakan peleburan antara kelompok-kelompok sosial yang terpisah.

Hal di atas sejalan dengan penelitian yang berjudul *Relasi Sosial Berbasis Kekeluargaan dalam Perusahaan (Studi tentang Hubungan Sosial di Tempat Kerja sebagai Budaya Organisasi)* yang ditulis oleh Sri Kusumawati. Penelitian ini mendapatkan hasil bahwa ketika orientasi bekerja tidak hanya ditentukan oleh upah tinggi saja, maka pekerja akan merasa nyaman dan menjalankan kerjanya dengan baik. Hal ini dapat dilihat ketika pekerja menjalankan kerjanya secara baik karena banyak pekerja menganggap lingkungan kerja dan rekan kerjanya merupakan keluarga sehingga ada antusiasme tinggi dalam bekerja.

Selain itu terdapat penelitian dari Sri Rahayu dan Anwar yang berjudul *Hubungan Antara Dukungan Sosial Dengan Kepuasan Kerja pada Karyawan Wanita Masih Lajang* ini memiliki kesimpulan bahwa hubungan sosial yang baik di dalam lingkungan pekerjaan memiliki hubungan yang erat dengan kepuasan kerja sendiri karena dukungan yang baik mampu membuat karyawan nyaman dalam bekerja sehingga mereka tidak merasa terbebani dalam mengerjakan setiap tugasnya.

Kepuasan kerja merupakan hal yang dirasakan karyawan ketika bekerja. Karyawan merasa puas atau tidak dengan pekerjaannya dapat dilihat dari hasil kerja mereka, interaksi dengan antar karyawan maupun dengan atasan. Karyawan yang

merasa puas pun memiliki kecenderungan menaati peraturan yang ada di perusahaan. Karyawan yang merasa puas akan terus dan berupaya melaksanakan pekerjaan secara maksimal dan menghasilkan pekerjaan yang baik. Namun, karyawan yang tidak merasa puas akan pekerjaannya, mungkin tidak akan menjalankan pekerjaannya secara maksimal dan tidak bisa optimal menghasilkan karya untuk perusahaannya. Hal ini seperti teori yang disampaikan oleh Hasibuan bahwa kepuasan kerja yaitu sikap emosional yang menyenangkan dan sikap mencintai pekerjaannya. Sikap menyenangkan dan mencintai pekerjaan ini dapat dilihat dari moral kerja, kedisiplinan dan prestasi dari karyawan yang melakukan pekerjaan tersebut (Hasibuan, 1997).

Relasi sosial yang terjadi dalam sebuah perusahaan yang dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan ini membuat penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang pengaruh relasi sosial terhadap kepuasan kerja karyawan dalam perusahaan yang telah penulis pilih.

Pada penelitian ini, penulis memilih PT. Graha Farma Karanganyar sebagai lokasi penelitian. PT. Graha Farma Karanganyar merupakan perusahaan yang bergerak di bidang farmasi. Perusahaan ini memproduksi dan mendistribusikan produknya ke seluruh wilayah Indonesia. Untuk mencapai hasil produksi yang maksimal dan mencapai target visi misinya, PT Graha Farma Karanganyar melakukan beberapa hal, salah satu yang terpenting adalah memperhatikan dan mengembangkan Sumber Daya Manusia (SDM). Sumber Daya Manusia (SDM) dari PT. Graha Farma yang terdiri dari 896 karyawan (data internal SDM PT. Graha Farma, 2021) ini merupakan aspek penting dalam perusahaan dalam mencapai tujuan yang diharapkan.

Penulis tertarik melakukan penelitian di PT. Graha Farma Karanganyar karena PT. Graha Farma Karanganyar sudah sering melakukan survei kepuasan kerja dengan melihat dari aspek fasilitas yang berada di perusahaan. Namun perusahaan belum pernah melakukan survei kepuasan kerja karyawan yang dilihat dari relasi sosial yang ada di perusahaan. Selain itu penelitian tentang pengaruh relasi sosial terhadap kepuasan kerja di perusahaan belum banyak dilakukan sehingga hal tersebut yang mendorong penulis untuk melakukan penelitian terkait kepuasan kerja dari aspek relasi sosial yang berfokus pada bagaimana pengaruh dari

hubungan sosial terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Graha Farma Karanganyar.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan pemaparan latar belakang yang telah dijelaskan di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu:

Bagaimana pengaruh relasi sosial terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Graha Farma Karanganyar?

1.3. Kajian Pustaka

Terdapat beberapa penelitian yang penulis pilih untuk dijadikan referensi guna mendukung penelitian ini. Penelitian pertama yaitu penelitian yang dilakukan oleh Anas Masruri, Dimas Dwi Oktafino, Hilman Munawwar A, M. Dima Alfiansyah, dan Oke Hendra (2021) yang berjudul *Pengaruh Hubungan Sosial terhadap Produktivitas Kerja Unit PKP-PK*. Penelitian pertama ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Teknik pengambilan sampel adalah metode observasi partisipatif dan metode angket (kuesioner). Metode analisis data yang digunakan adalah analisis statistik deskriptif. Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui faktor hubungan sosial terhadap tingkat produktivitas dari kinerja petugas PKP-PK di Bandar Udara. Hasil dari penelitian ini memperlihatkan bahwa hubungan sosial sangat berpengaruh dalam produktivitas kerja. Penelitian ini juga melihat bahwa kesadaran, kedisiplinan, SDM, SDA, fasilitas pendidikan, motivasi kerja, sikap dan etika merupakan faktor lain yang mempengaruhi produktivitas kerja. Penelitian ini juga menemukan bahwa faktor yang berperan untuk mempertahankan atau meningkatkan hubungan sosial di lingkungan kerja adalah dari diri sendiri, pimpinan dan seluruh personel yang berada di perusahaan itu. Komunikasi, interaksi, kekompakan ini juga merupakan salah satu cara untuk menjaga hubungan sosial yang baik di lingkungan kerja.

Persamaan penelitian pertama ini dengan penelitian yang akan dilakukan penulis terletak pada variabel pengaruh yaitu hubungan sosial. Persamaan kedua adalah pada metode penelitian kuantitatif dan metode pengumpulan data yang menggunakan metode kuesioner (angket). Persamaan selanjutnya adalah metode analisis data yang digunakan yaitu analisis statistik deskriptif. Namun, ada perbedaan dari penelitian kedua ini dengan penelitian yang akan penulis lakukan yaitu variabel terpengaruh dalam penelitian ini adalah produktivitas kerja, sedangkan variabel terpengaruh yang akan penulis lakukan adalah kepuasan kerja. Perbedaan lainnya yaitu subyek penelitian dalam penelitian ini adalah petugas PKP-PK di Bandar Udara Kalimantan dan Bandar Udara Mutiara Sis-AL Jufri. Sementara subyek penelitian penulis adalah karyawan PT. Graha Farma. Perbedaan lainnya adalah lokasi penelitian, lokasi penelitian di atas adalah di Bandar Udara Kalimantan dan Bandar Udara Mutiara Sis-AL Jufri sedangkan lokasi penelitian yang akan dilakukan penulis adalah PT. Graha Farma Karanganyar. Manfaat dari penelitian di atas adalah bisa menambah referensi penulis dalam melakukan penelitian dan membantu penulis mendapatkan pemahaman tentang hubungan sosial serta pengaruh hubungan sosial di dalam pekerjaan.

Penelitian kedua, penelitian berjudul *Relasi Sosial dan Dampaknya pada Global Life Satisfaction Remaja di Wilayah Karisidenan Kediri* yang dilakukan oleh Pebrianty (2020). Pada penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan desain penelitian *cross sectional*. Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu kuesioner. Pengambilan sampel menggunakan metode *accidental sampling* atau secara acak. Populasi dan sampel dalam penelitian ini yaitu remaja yang berada pada rentang usia 14-24 tahun yang berdomilisi di wilayah Karisidenan Kediri. Perrhitungan sampel yang dilakukan peneliti menggunakan rumus Lemeshow. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan uji *chi square* atau untuk menguji hubungan antar 2 variabel. Data yang sudah didapat dalam penelitian ini akan disajikan dalam bentuk tabel dan narasi. Pada penelitian ini memiliki tujuan untuk melihat ada tidaknya hubungan antara relasi sosial dengan *life satisfaction*.

Hasil dari penelitian ini terdapat hubungan signifikan antara relasi sosial dan *global life satisfaction*. *Global life satisfaction* menjadi salah satu bagian yang

berperan dalam kesejahteraan setiap individu yang diukur dari rasa puas yang dialami setiap individu dalam pengalamannya. Namun *life satisfaction* setiap individu berbeda-beda sesuai perspektif masing-masing. Tingkat *life satisfaction* remaja cenderung lebih mudah merasa puas karena kondisi eksternal atau hasil dari relasi antar individu. Berdasarkan hasil analisis hubungan sosial dengan menggunakan uji *chi square* dalam penelitian ini menunjukkan bahwa relasi sosial berpengaruh terhadap *life satisfaction* remaja, atau semakin tinggi tingkat kepuasan responden terhadap relasi sosial maka semakin tinggi kepuasan hidupnya, namun sebaliknya remaja yang merasa kesepian memiliki *life satisfaction* rendah. Hasil dari penelitian ini juga menunjukkan hubungan sosial yang positif berupa dukungan interaksi yang baik dan lain sebagainya, membuat seseorang merasa diterima dan nyaman sehingga berpengaruh terhadap *life satisfaction*. Maka membangun relasi sosial yang kuat dan positif akan berpengaruh besar pula bagi *life satisfaction* terutama *life satisfaction* remaja.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan penulis adalah variabel relasi sosial. Persamaan selanjutnya yaitu metode penelitian yang digunakan yaitu metode penelitian kuantitatif. Selain itu ada persamaan lain yaitu teknik pengumpulan data sama-sama menggunakan kuesioner. Namun terdapat perbedaan dalam penelitian yaitu dari rumus yang digunakan dalam penentuan sampel, dimana dalam penelitian ini menggunakan rumus Lemeshow sedangkan penulis menggunakan rumus Slovin. Perbedaan kedua berada pada populasi dan sampel penelitian dalam penelitian ini merupakan remaja yang berdomisili di wilayah Karisendan Kediri, sedangkan populasi dan sampel penelitian yang akan dilakukan penulis yaitu karyawan PT. Graha Farma Karanganyar. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini pun berbeda dengan yang akan dilakukan penulis dimana penelitian ini menggunakan metode *accidental sampling* sedangkan penulis menggunakan metode *purposive sampling*. Manfaat dari penelitian ini, penulis mendapatkan referensi tambahan serta menambah pengetahuan tentang relasi sosial dan dampaknya bagi kehidupan.

Penelitian ketiga yaitu penelitian berjudul *Pola Relasi Sosial dalam Implementasi Program Nasional Pemberdayaan Masyarakat Mandiri Perkotaan (PNPM-MP) di Kota Malang* yang dilakukan oleh Juli Astutik (2013). Penelitian

ini menggunakan metode penelitian kualitatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu observasi, *interview*, dan angket. Penentuan subyek penelitian dilakukan secara acak berjumlah 28 orang dari beberapa kelurahan yang ada. Analisis data penelitian ini menggunakan model interaktif dan mengalir dengan melalui langkah-langkah yaitu reduksi data, penyajian data, penarikan kesimpulan dan verifikasi. Tujuan dari penelitian ini untuk mewujudkan keberhasilan PNPM Mandiri Perkotaan secara nasional dan berkelanjutan.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan pola relasi sosial antar sesama pelaksana menunjukkan pola jaringan komunikasi yang bersifat saluran dimana hal ini memungkinkan semua para pelaksana saling melakukan interaksi atau relasi sosial yang mengarah pada kerjasama (*cooperation*). Hasil selanjutnya menunjukkan bahwa antar pelaksana program dengan para penerima program menunjukkan pola jaringan komunikasi dalam bentuk Y dan Lingkaran. Pola relasi antara sesama penerima program menunjukkan pola lingkaran dan saluran, karena penerima program masih bertetangga dan satu dengan lainnya saling mengenal bahkan dalam kesehariannya sering terjadi komunikasi, bahkan juga ada yang masih memiliki hubungan saudara.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan penulis adalah pada variabel relasi sosial. Persamaan selanjutnya yaitu menggunakan metode penelitian kuantitatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan juga memiliki kesamaan dengan teknik pengumpulan data yang akan dilakukan penulis yaitu observasi dan angket. Namun terdapat perbedaan dalam penelitian ini dengan penelitian yang akan penulis lakukan yaitu teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini dengan cara acak sedangkan penelitian yang akan dilakukan penulis menggunakan teknik pengambilan sampel *purposive sampling*. Subyek penelitian dalam penelitian ini juga berbeda dengan penelitian yang akan dilakukan penulis, subyek penelitian ini yaitu Masyarakat Mandiri Pekotaaan (PNPM-MP) di Kota Malang sedangkan subyek penelitian penulis yaitu karyawan PT. Graha Farma Karanganyar. Manfaat dari penelitian di atas adalah menambah referensi dan pemahaman bagi penulis tentang relasi sosial.

Penelitian keempat, merupakan penelitian Deden Misbahudin Muayyad (2016) yang berjudul *Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja*

Pegawai Bank Syariah X Kantor Wilayah II. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu eksplanator atau kombinasi deskriptif dan kausal. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui seberapa besar pengaruh rata-rata tingkat kepuasan kerja dan produktivitas kerja pegawai Bank Syariah X Kantor Wilayah II. Hasil dari penelitian bahwa keseluruhan usia pegawai di Bank Syariah X Kanwil II didominasi usia kerja produktif yaitu usia 26-40 tahun. Profitabilitas perusahaan meningkat karena produktivitas kerja yang baik. Pendidikan dari pegawai didominasi lulusan S1 dan lulusan SMA. Gaji pegawai di Bank Syariah X kisaran 2-4 juta rupiah dan 4-7 juta rupiah dengan jabatan sebagai *frontliner* dan *staff marketing*. Masa kerja karyawan didominasi dari 3-5 tahun dan 1-3 tahun. Faktor penentu produktivitas kerja dalam penelitian ini adalah kemampuan, tanggung jawab, efisiensi, reputasi dan catatan prestasi, pengembangan dan evaluasi, dan yang terakhir nilai-nilai pribadi. Hasil dari olah data penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan pegawai tidak berpengaruh terhadap produktivitas pegawai Bank Syariah X. Ketidakpuasan pegawai Bank Syariah X Kantor Wilayah II diduga karena beberapa faktor yaitu gaji, insentif, dan motivasi yang diterima kurang sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan dan tingkat resiko yang dimiliki dari pekerjaan tersebut.

Persamaan dari penelitian Deden Misbahudin Muayyad dengan penelitian yang akan dilakukan penulis yaitu variabel kepuasan kerja dimana penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan penulis sama-sama menggunakan variabel kepuasan kerja. Persamaan kedua yaitu rumus penentuan sampel yang digunakan sama-sama menggunakan rumus Slovin. Uji validitas yang digunakan peneliti dengan yang akan dilakukan penulis yaitu uji Pearson *product moment*. Selain itu ada persamaan dalam rumus analisis data yang digunakan dengan menggunakan analisis regresi linear sederhana ($Y = a + bX$). Dan persamaan menggunakan uji normalitas.

Namun, ada perbedaan dari penelitian Deden Misbahudin Muayyad dengan penelitian yang akan dilakukan penulis yaitu di dalam penelitian Deden Misbahudin Muayyad, variabel pengaruh adalah kepuasan kerja sedangkan variabel pengaruh dalam penelitian yang akan dilakukan penulis adalah hubungan sosial. Serta

terdapat perbedaan juga di variabel terpengaruh, dimana pada penelitian ini variabel terpengaruhnya adalah produktivitas kerja sedangkan dalam penelitian yang akan dilakukan penulis variabel terpengaruhnya adalah kepuasan kerja. Perbedaan selanjutnya yaitu subyek penelitian. Subyek penelitian dari penelitian sebelumnya yaitu pegawai di Bank Syariah X Kantor Wilayah II, sedangkan subyek penelitian penulis yaitu karyawan PT. Graha Farma Karanganyar. Perbedaan yang lainnya yaitu lokasi penelitian, Deden Misbahudin Muayyad melakukan penelitian di Bank Syariah X Kantor Wilayah II, sedangkan penulis melakukan penelitian di PT. Graha Farma Karanganyar. Manfaat dari penelitian Deden Misbahudin Muayyad adalah sebagai referensi dalam memahami tentang pengertian dari kepuasan kerja dan menambah pemahaman dalam analisis data menggunakan analisis regresi linear sederhana.

Penelitian yang kelima yaitu penelitian Heri Purwanto (2018) yang berjudul *Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT PLN (PERSERO) Distribusi Jakarta Raya)*. Metode penelitian dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Teknik pengambilan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner dengan metode *quota sampling*. Teknik analisis data yang digunakan yaitu *Structural Equation Modeling (SEM)*, yang dimana teknik ini memiliki kemampuan untuk menguji suatu rangkaian hubungan yang kompleks. Tujuan penelitian ini dilakukan untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan di PT. PLN (PERSERO) Distribusi Jakarta Raya, yaitu budaya organisasi dan motivasi kerja.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pada PT. PLN (Persero) Distribusi Jakarta Raya. Hasil selanjutnya memperlihatkan adanya pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja pada PLN (Persero) Distribusi Jakarta Raya. Hasil implikasi penelitian menunjukkan bahwa upaya meningkatkan kepuasan kerja dapat dilakukan dengan mengedepankan perilaku akurat dan persaingan. Selain itu ditunjukkan pula bahwa motivasi kerja dan kepuasan kerja juga berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pada PT. PLN (Persero) Distribusi Jakarta Raya. Dari hasil temuan ini memperlihatkan bahwa

motivasi kerja mengedepankan pencapaian tujuan yang bermakna dan bekerja untuk aktualisasi diri. Motivasi kerja juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan implikasi tanggung jawab terhadap kerja mampu meningkatkan kinerja melalui kepuasan kerja. Jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara budaya organisasi, motivasi, terhadap kepuasan kerja, budaya organisasi terhadap kinerja, motivasi kerja terhadap kinerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja di PT. PLN (Persero) Distribusi Jakarta Raya.

Penelitian Heri Purwanto dengan penelitian yang akan penulis lakukan memiliki kesamaan yaitu pada teori kepuasan kerja. Persamaan selanjutnya yaitu metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif. Persamaan selanjutnya yaitu subyek penelitiannya, yang sama-sama karyawan. Perbedaan dalam penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan penulis yaitu variabel pengaruh dan variabel terpengaruh dimana variabel pengaruh pada penelitian ini yaitu budaya organisasi dan motivasi kerja, sedangkan variabel terpengaruh yaitu kinerja karyawan, serta kepuasan kerja menjadi variabel antara. Sedangkan variabel pengaruh penelitian yang akan dilakukan penulis adalah hubungan sosial dan variabel terpengaruh adalah kepuasan kerja, dan dalam penelitian yang akan dilakukan penulis tidak ada variabel antara. Perbedaan selanjutnya yaitu teknik penentuan sampel dimana dalam penelitian ini menggunakan *quota sampling* sedangkan penelitian yang akan dilakukan penulis menggunakan *purposive sampling*. Perbedaan yang terakhir adalah lokasi penelitian, dimana lokasi penelitian ini dilakukan di PT. PLN (PERSERO) Distribusi Jakarta Raya, sedangkan penelitian penulis dilakukan di PT. Graha Farma Karanganyar. Manfaat penelitian di atas yaitu menambah referensi bagi penulis, mampu menambah pemahaman dan pengetahuan bagi penulis perihal kepuasan kerja.

1.4. Kerangka Konseptual

1.4.1. Relasi Sosial

Human Relations atau relasi sosial merupakan integrasi beberapa orang dalam situasi kerja yang mampu memberikan motivasi kerja seluruh karyawan agar dapat bekerjasama secara produktif, kooperatif, dan untuk mencari kepuasan ekonomi, psikologis, dan kepuasan sosial (Davis, 1962: 126)

Human Relations merupakan segala hubungan, baik yang formal maupun informal yang dijalankan oleh atasan terhadap bawahan guna memupuk kerja sama yang intim dan selaras bagi tercapainya tujuan perusahaan (Munasef, 1984: 76).

Dari penjelasan tentang *human relations*, dapat diketahui bahwa hubungan kemanusiaan atau hubungan beberapa orang akan membentuk kerja sama, motivasi kerja hingga relasi sosial. Seperti halnya penelitian dari Elton Mayo dan kawan-kawannya dari Western Electric Company's Hawthorne dari tahun 1924-1933.

Pada penelitian tahun 1924-1933 tersebut, Elton Mayo dan kawan-kawannya meneliti sejauh mana dan bagaimana perubahan lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas pekerja pabrik. Tulisan dari Elton Mayo berkaitan erat dengan The Hawthorne Studies. The Hawthorne Studies ini terbagi menjadi dua fase. Pada fase pertama (empat tahun pertama), penelitian dilakukan dengan cara menentukan pengaruh penerangan atau tingkat pencahayaan dengan produktivitas. Hasil dari uji ini memperlihatkan bahwa faktor cahaya tidak berpengaruh signifikan dalam produktivitas kerja (Mahyudin dkk, 2021: 34).

Pada fase kedua penelitian dengan cara memberikan gaji, kesempatan berbicara dan mendiskusikan pekerjaan. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa gaji, diberikannya kesempatan berbicara dan mendiskusikan pekerjaan mampu meningkatkan produktivitas kerja. Penelitian empat tahun selanjutnya mendapatkan hasil bahwa kepuasan sosial mempengaruhi produktivitas kerja. Elton Mayo dan kawan-kawannya mengemukakan produktivitas kerja tidak ditentukan oleh faktor cahaya dan besaran upah, namun ditentukan dari bagaimana organisasi mampu memberikan kesempatan berbicara dan mendiskusikan pekerjaan dalam organisasinya.

Penelitian Elton Mayo menunjukkan bahwa faktor cahaya dan besarnya upah tidak berpengaruh besar terhadap kepuasan kerja melainkan hubungan kemanusiaanlah yang paling berpengaruh. Maka hubungan kemanusiaan yang baik ini akan membentuk relasi sosial yang baik pula.

Relasi sosial, menurut Spradley dan Mc Curdy, adalah pola yang terbentuk dari jalinan antara dua orang atau lebih dalam waktu yang relatif lama. Pola relasi sosial yang terdiri dari dua macam yaitu relasi sosial assosiatif dan dissosiatif (Spradley & Mc Curdy, 1975)

Menurut Spradley dan Mc Curdy (Spradley & Mc Curdy, 1975), relasi sosial asosiatif merupakan hubungan sosial yang terjadi antara individu dengan individu lain atau kelompok yang lain dan bersifat membangun serta mempererat atau memperkuat agar memperkuat persatuan yang lebih erat. Beberapa bentuk proses sosial asosiatif yaitu:

- a. Kerjasama, yaitu suatu bentuk proses sosial dua orang atau lebih melakukan kegiatan bersama guna mencapai tujuan bersama.
- b. Akomodasi, yaitu proses sosial dua orang atau lebih yang saling berusaha untuk tidak mengganggu dengan cara mencegah, mengurangi, dan menghentikan ketegangan yang akan timbul atau sudah ada (toleransi dan kompromi). Proses ini ditunjukkan dengan terjadinya pembauran dan kesatuan dalam proses sosial individu atau kelompok.
- c. Asimilasi, merupakan proses sosial dua orang atau lebih saling menerima pola pribadi masing-masing sehingga membentuk kelompok yang terpadu. Proses sosial ini ditunjukkan dengan usaha-usaha mengurangi perbedaan yang ada dan mementingkan kesatuan.
- d. Akulturasi merupakan proses sosial yang timbul bila suatu kelompok saling terpadu untuk mencapai tujuan bersama namun masih berpegang pula pada nilai individu masing-masing.

Relasi sosial disosiatif yaitu hubungan sosial yang terjadi dalam individu dengan individu lain atau kelompok yang mengarah pada perpecahan atau pertentangan misalnya:

- a. Persaingan merupakan bentuk proses sosial dimana individu atau kelompok saling berebut untuk mencapai tujuan yang diinginkan.
- b. Pertentangan adalah proses sosial dengan menunjukkan sikap ketidaklarasan karena dia orang atau lebih bertentangan dengan tujuan, struktur, nilai, dan sikap yang dimiliki.
- c. Perselisihan adalah suatu proses sosial dimana salah satu pihak berusaha untuk menyingkirkan pihak lain dengan mengancurkan satu individu dengan individu lainnya.

Menurut Michener dan Delamater, relasi sosial merupakan hasil interaksi (rangkaian tingkah laku) yang sistematis antara dua orang atau lebih. Hubungan

dalam relasi sosial merupakan hubungan yang sifatnya timbal balik antar individu yang satu dengan individu lain dan saling mempengaruhi (dalam Hidayati, 2014:22)

Menurut Michener dan Delamater terdapat 4 tahapan terjadinya relasi sosial yaitu tahapan pertama *zero contact* yang merupakan suatu kondisi dimana tidak terjadi hubungan antara dua orang, tahap kedua *awareness* dimana seseorang sudah mulai menyadari orang lain, tahap ketiga *surface contact* yaitu orang pertama menyadari adanya aktivitas yang sama oleh seseorang di sekitarnya dan tahap terakhir *mutuality* yaitu sudah mulai terjalin relasi sosial antara 2 orang yang tadinya saling asing (dalam Hidayati, 2014: 22).

Pada penelitian ini penulis akan menggunakan konsep Relasi Sosial dari Spradley dan Mc Curdy. Terdapat 2 dimensi yaitu asosiatif dan dissosiatif. Di dalam dimensi asosiatif tersebut terdapat 4 indikator yaitu kerjasama, akomodasi, asimilasi dan akulturasi. Dan di dalam dimensi dissosiatif terdapat 3 indikator yaitu persaingan, pertentangan dan perselisihan. Penulis menggunakan konsep ini karena penulis melihat indikator dari Spradley dan Mc Curdy paling relevan dengan konsep relasi sosial dan indikator yang dijelaskan sangat jelas.

1.4.2. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja yaitu sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja (Hasibuan, 2014: 202).

Kepuasan kerja menurut Gibson merupakan sikap yang dipunyai individu dalam pekerjaannya. Hal ini didapatkan dari persepsi mereka terhadap pekerjaannya, didasarkan pada faktor lingkungan kerja, seperti gaya supervisor, kebijakan dan prosedur, afiliasi kelompok kerja, kondisi kerja, serta tunjangan (Gibson 1995: 92).

Berbeda halnya dengan Robbins yang mengatakan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan sikap kepuasan tinggi menunjukkan sikap positif terhadap kerja, seseorang yang tidak puas terhadap pekerjaannya menunjukkan sikap negatif terhadap tersebut (Robbins, 2002: 36).

Menurut Smith et al. (2000), kepuasan kerja adalah sebagian dari serangkaian perasaan senang atau tidak senang dan emosi seorang karyawan yang berkenaan dengan pekerjaannya sehingga merupakan penilaian karyawan terhadap perasaan menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap pekerjaan (dalam Rini & Hari Setiawan, 2016: 170).

Menurut Smith et al, kepuasan kerja dapat diukur melalui 5 indikator yaitu: (dalam Munandar, 2004: 74)

a. Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri

Pekerjaan mampu memberikan kesempatan pegawai belajar sesuai dengan minat serta kesempatan untuk bertanggung jawab. Pekerjaan merupakan faktor yang mampu menggerakkan tingkat motivasi kerja yang kuat sehingga dapat menghasilkan prestasi kerja yang baik.

b. Kesempatan terhadap gaji

Kepuasan kerja pegawai akan terbentuk apabila besar uang yang diterima pegawai sesuai dengan beban kerja dan seimbang dengan pegawai lainnya.

c. Kesempatan promosi

Promosi merupakan bentuk penghargaan yang diterima pegawai dalam organisasi. Kepuasan kerja pegawai akan tinggi apabila pegawai dipromisikan atas dasar prestasi kerja yang dicapai pegawai tersebut.

d. Kepuasan terhadap supervisi

Hal ini ditunjukkan oleh atasan dalam bentuk memperhatikan seberapa baik pekerjaan yang dilakukan pegawai, menasehati dan membantu pegawai serta komunikasi yang baik dalam pengawasan. Kepuasan kerja pegawai akan tinggi apabila pengawasan yang dilakukan supervisor bersifat memotivasi pegawai.

e. Kepuasan terhadap rekan sekerja

Jika dalam organisasi terdapat hubungan antar pegawai yang harmonis, bersahabat, dan saling membantu maka akan menciptakan suasana kelompok kerja yang kondusif, sehingga akan menciptakan kepuasan kerja pegawai.

Menurut Luthans, kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang senang atau emosi positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang (Luthans 2006: 243). Indikator kepuasan kerja menurut Luthans meliputi

6 hal yakni gaji, pekerjaan itu sendiri, promosi, pengawasan, kelompok kerja, dan kondisi kerja (Luthans, 2006: 244):

a. Gaji

Berkaitan dengan kompensasi yang diperoleh pegawai atas pekerjaan yang dilakukan. Gaji ini digunakan dalam pemenuhan kebutuhan sehingga gaji yang diterima pegawai haruslah memenuhi kebutuhan nominal, bersifat mengikat, menimbulkan semangat, diberikan secara adil, dan bersifat dinamis.

b. Pekerjaan itu sendiri

Pekerjaan harus menarik bagi pegawai, memberikan kesempatan belajar, dan kesempatan menerima tanggung jawab.

c. Promosi

Promosi merupakan proses pemindahan satu jabatan ke jabatan lainnya yang lebih tinggi di dalam organisasi. Promosi diikuti oleh tugas, tanggung jawab, dan wewenang yang baru dan lebih tinggi dari jabatan sebelumnya.

d. Kelompok kerja

Teman kerja yang ramah dan mudah diajak kerjasama memberikan kepuasan kerja bagi pegawai lainnya. Teman kerja yang secara merata merupakan teman kerja yang ramah dan mudah diajak bekerja sama maka membuat pekerjaan mudah dilakukan dan pegawai merasa puas terhadap pekerjaannya.

e. Pengawasan

Gaya atasan dalam menjalankan pengawasan terhadap pegawai dapat berupa perhatian dan partisipasi pegawai. Pengawasan yang memberikan perhatian terhadap kepentingan pegawai dan mengajak pegawai berpartisipasi dalam pengambilan keputusan terhadap pekerjaan pegawai sendiri akan sulit dilupakan pegawai

f. Kondisi kerja

Kelompok kerja yang kondusif akan memberikan kemudahan pegawai bekerja dan pada akhirnya memberikan kepuasan kerja pegawai.

Wexly dan Yukl (2005: 112) menyatakan kepuasan kerja adalah cara seseorang dalam merasakan dirinya atau pekerjaannya. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan yang mendukung atau tidak mendukung dalam dirinya yang berhubungan dengan pekerjaan atau kondisi yang dirasakan.

Wexley dan Yukl (2005: 129) menyatakan kepuasan kerja terdiri dari 7 (tujuh) dimensi berdasarkan karakteristik pekerjaan yakni sebagai berikut:

a. Kompensasi

Kompensasi merupakan imbalan yang diterima pegawai dimana hal ini merupakan faktor penting bagi kepuasan kerja pegawai. Imbalan yang terlalu kecil membuat pegawai tidak puas, demikian juga terhadap pemberian gaji yang tidak adil.

b. Supervisi

Perilaku atasan dalam melakukan pengawasan terhadap pegawai merupakan hal yang sangat diperhatikan oleh pegawai. Pengawasan yang dilakukan dengan memperhatikan dan mendukung kepentingan pegawai akan berdampak terhadap kepuasan kerja pegawai.

c. Pekerjaan itu sendiri

Sifat dari pekerjaan yang dihadapi oleh pegawai *dalam organisasi yakni skill variety, task identity, task significance, autonomy, dan feedback*, akan memberikan pengaruh yang berbeda-beda terhadap kepuasan kerja pegawai.

d. Hubungan dengan rekan kerja

Interaksi antara pegawai dalam organisasi dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai tersebut. Secara individu, rekan kerja yang bersahabat dan mendukung akan memberikan kepuasan kerja pegawai lainnya

e. Kondisi kerja

Kondisi kerja yang bersih dan tertata rapi akan membuat pekerjaan lebih mudah dilakukan pegawai dan pada akhirnya memberikan dampak terhadap kepuasan pegawai

f. Kesempatan memperoleh perubahan status

Karyawan yang memiliki keinginan besar untuk mengembangkan dirinya, maka kebijakan promosi yang adil diberlakukan organisasi akan memberikan dampak puas kepada pegawai.

g. Keamanan kerja

Rasa aman didapatkan pegawai dari adanya suasana kerja yang menyenangkan, tidak ada rasa takut akan suatu hal yang tidak pasti dan tidak ada kekhawatiran akan diberhentikan secara tiba-tiba.

Dari beberapa konsep di atas penulis memilih menggunakan konsep dari Luthans. Menurut Luthans terdapat 6 indikator yaitu gaji, pekerjaan itu sendiri, promosi, pengawasan, kelompok kerja, dan kondisi kerja. Penulis memilih menggunakan konsep Luthans karena konsep ini mempresentasikan dan menjelaskan indikator kepuasan kerja secara jelas dan lengkap sehingga dari konsep ini bisa diturunkan ke dalam pertanyaan yang akan penulis buat. Hanya saja penulis tidak menggunakan indikator gaji karena kebijakan dari perusahaan yang tidak mengizinkan informasi persoalan gaji demi menjaga kerahasiaan perusahaan.

1.5. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas maka penelitian ini memiliki tujuan: Untuk mengetahui pengaruh relasi sosial terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Graha Farma Karanganyar.

1.6. Sistematika Penelitian

Pada penelitian ini terdiri dari 4 bab penelitian yaitu:

1. BAB I yaitu pendahuluan, pada bab ini terdiri dari latar belakang, rumusan masalah, kerangka konseptual, tujuan penelitian dan sistematika penulisan.
2. BAB II yaitu metodologi dan deskripsi obyek/subjek penelitian, pada bab ini terdiri dari jenis dan metode penelitian yang digunakan, populasi dan sampel penelitian, operasionalisasi konsep, metode pengumpulan data, jenis data dan analisis data. Serta hal terakhir pada bab ini yaitu deskripsi obyek/subjek penelitian.
3. BAB III yaitu temuan dan pembahasan, pada bab ini penulis memaparkan hasil temuan yang sudah didapat dari penelitian yang dilakukan penulis melalui pengambilan dan pengolahan data.
4. BAB IV yaitu kesimpulan, pada bab keempat ini penulis menuliskan kesimpulan dari hasil penelitian.
5. Daftar Pustaka dan Lampiran.