

## **PENGARUH MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP MOBILITAS SOSIAL YANG DILAKUKAN PETUGAS K3L UNIVERSITAS PADJAJARAN**

**Sholehatun Rohmaniar<sup>1</sup> , Hetty Krisnani<sup>2</sup>**

<sup>1,2</sup> Program Studi Ilmu Kesejahteraan Sosial, Universitas Padjajaran  
*sholehatun17001@unpad.mail.ac.id , hettykrisnani@yahoo.com*

### **ABSTRAK**

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis dan mengetahui apa yang menyebabkan seseorang berpindah kerja dan lebih memilih bekerja di Universitas Padjajaran. Motivasi kerja dan kepuasan dalam bekerja menjadi faktor yang mempengaruhi dan mendorong seseorang dalam melakukan mobilitas sosial. Motivasi kerja seperti untuk memenuhi berbagai macam kebutuhan-kebutuhan pokok sehari-hari menjadi salah satu alasan mengapa seseorang semangat dalam bekerja. Kepuasan dalam bekerja, gaji atau upah, hubungan dengan sesama rekan kerja, pemimpin yang bijaksana dan lain-lain menjadi faktor puas atau tidaknya seseorang dalam bekerja. Seseorang bekerja dilatarbelakangi oleh tuntutan ekonomi keluarganya yang kurang. Apapun pekerjaan yang ada akan dilihat sebagai peluang untuk membantu perekonomian. Hal ini dikarenakan banyak dari responden yang memiliki tingkat pendidikan yang rendah, sehingga untuk mendapatkan sebuah pekerjaan yang menjanjikan akan sangat sulit. Tetapi bukan berarti mereka pasrah dengan keadaan yang ada, seorang manusia akan terus berusaha mengubah nasib hidupnya menjadi lebih baik selagi usaha apapun bisa dilakukan.

Kata Kunci : Motivasi kerja, Kepuasan Kerja, Mobilitas Sosial

### **ABSTRACT**

The purpose of this study is to analyze and know what causes a person to change work and prefer to work at Padjadjaran University. Work motivation and satisfaction in work become factors that influence and encourage someone in social mobility. Motivation such as work to meet the various basic daily needs to be one reason why someone's spirit in work. Satisfaction in work, salary or wages, relationships with colleagues, wise leaders and others become a factor satisfied or not someone in the work. A person works against the backdrop of his family's poor economic demands. Whatever work there is will be seen as an opportunity to help the economy. This is because many of the respondents who have low levels of education, so to get a promising job will be very difficult. But that does not mean they are resigned to the existing circumstances, a human will keep trying to change the fate of his life for the better while any effort can be done.

Keywords : Work Motivation, Job Satisfaction, Social Mobility

### **Pendahuluan**

Pendidikan adalah suatu modal terpenting dalam kemajuan kehidupan seseorang. Mengenyam pendidikan merupakan hak yang harus didapatkan bagi semua orang tanpa terkecuali. Dengan pendidikan seseorang dapat menaikkan derajat hidupnya. Di Indonesia, pendidikan masih belum bisa dirasakan oleh semua orang. Masih banyak anak-anak di pedesaan yang sulit untuk memiliki akses pendidikan. Kebanyakan dari orang-orang desa hanya memiliki jenjang kuliah sampai tingkat Sekolah Dasar (SD). Dengan jenjang pendidikan yang minim, untuk mendapatkan pekerjaan yang menjanjikan sangatlah susah. Bahkan dewasa ini, seseorang

yang sudah memiliki gelar S1 pun terkadang masih sulit mendapatkan pekerjaan. Hal ini dikarenakan tidak seimbangnya jumlah penduduk dengan lapangan kerja yang tersedia.

Kebanyakan dari orang-orang di desa seperti desa-desa yang berada disekitaran Universitas Padjajaran adalah tamatan Sekolah Dasar (SD) hanya bisa menjadi pekerja dalam sektor informal, biasanya pekerjaan yang mereka geluti adalah menjadi petugas bersih-bersih, membantu warung-warung, dan pekerjaan lainnya. Jika ada peluang kerja yang ditawarkan, meskipun hanya seperti demikian mereka cenderung tidak akan menolak. Bagi mereka upah dari bekerja itu dianggap lumayan untuk membeli kebutuhan sehari-hari. Tetapi, semakin majunya zaman yang

membuat harga kebutuhan terus meningkat dan mahal membuat upah yang diberikan semakin terasa tidak dapat mencukupi dan kurang. Hal ini membuat seseorang mencari pekerjaan lain yang memiliki gaji atau upah yang lebih besar. Terlebih lagi pekerjaan yang dikerjakan mungkin sebenarnya tidak sesuai dengan imbalan yang diberikan, waktu kerja yang tidak cocok, dan rekan kerja yang tidak menyenangkan membuat semangat untuk bekerja menjadi kendor. Tetapi karena tuntutan ekonomi, mereka terpaksa harus terus bekerja dengan kondisi seperti itu sebelum akhirnya menemukan pekerjaan lain yang lebih baik.

Hal tersebut berkaitan dengan motivasi kerja dalam diri seseorang. Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja, menurut J. Ravianto diantaranya adalah atasan, rekan, sarana fisik, kebijaksanaan dan peraturan, imbalan jasa uang dan non uang, jenis pekerjaan dan tantangan. Jika faktor-faktor pendorong motivasi kerja ini sesuai dengan apa diharapkan, maka hal ini akan menimbulkan kepuasan kerja yang tinggi bagi seorang individu. Tetapi jika motivasi kerja dalam diri seseorang tidak ada, sehingga menimbulkan seseorang tidak puas dalam bekerja maka ini akan mendorong seseorang untuk melakukan mobilitas sosial. Artinya, ia akan mencari pekerjaan baru yang kondisi lingkungan kerja, rekan kerja, atasan, dan lain-lain, terutama gaji atau upahnya yang sesuai dengan yang diharapkan. Pengaruh adanya motivasi kerja ini sangatlah penting, karena yang dapat menumbuhkan rasa kepuasan dalam bekerja dalam diri seseorang adalah motivasi kerja ini yang akan menimbulkan dorongan atau semangat kerja.

Keinginan pindah kerja dalam diri seseorang tersebut lebih utama dilatarbelakangi oleh kondisi perekonomiannya. Dengan bekerja seseorang tak hanya bertujuan dapat memenuhi kebutuhan sehari-harinya saja, tapi seiring berjalannya waktu dengan pekerjaan tersebut seorang individu berharap agar kehidupannya semakin lebih baik lagi. Dengan adanya fenomena tersebut, penelitian ini dibuat dengan tujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap mobilitas sosial beberapa petugas K3L di Universitas Padjajaran yang pernah berpindah kerja.

## Kajian Pustaka

### Motivasi Kerja

Malthis (2006:114) mengatakan motivasi adalah keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak. Motivasi merupakan hasrat di dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan. Memahami motivasi sangatlah penting karena kinerja, reaksi terhadap kompensasi dan persoalan sumber daya manusia yang lain dapat dipengaruhi dan mempengaruhi motivasi.

Menurut Gibson *et al.* (1997), motivasi kerja adalah kekuatan yang mendorong seorang karyawan yang menimbulkan dan mengarahkan perilaku. Motivasi kerja adalah dorongan untuk melakukan dan menyelesaikan suatu pekerjaan dengan cepat dan bersemangat. Motivasi individu untuk bekerja pula dipengaruhi oleh sistem kebutuhannya. Setiap manusia memiliki motivasi dalam bekerja, tetapi sebagian ada orang ada yang lebih giat bekerja ada yang tidak.

“Motivasi kerja merupakan proses yang menyebabkan seseorang berperilaku dengan cara tertentu dalam rangka memenuhi kebutuhan yang sangat individu untuk bertahan hidup, keamanan, kehormatan, pencapaian, kekuasaan, pertumbuhan dan rasa harga diri.” (Bittel & Newstrom, 1994, p.293).

Menurut Luthans (1992:147), proses motivasi kerja sendiri terdiri dari tiga elemen penting, yakni kebutuhan (*needs*), dorongan (*drives*) dan rangsangan (*incentives*), yang dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Kebutuhan adalah tekanan yang ditimbulkan oleh adanya kekurangan untuk menyebabkan seseorang berperilaku untuk mencapai tujuan. Kekurangan tersebut dapat bersifat psikologis, fisiologis, atau sosial.
- Dorongan adalah suatu kondisi yang menyebabkan seseorang menjadi aktif untuk melakukan suatu tindakan atau perilaku demi tercapainya kebutuhan atas tujuan.
- Rangsangan (*incentives*) adalah sesuatu yang memiliki kecenderungan merangsang minat seseorang untuk bekerja mencapai tujuan.

George dan Jones (2005, p.175) menyatakan bahwa unsur-unsur motivasi kerja adalah sebagai berikut:

- a. Arah perilaku (*direction of behavior*)  
Arah perilaku (*direction of behavior*) mengacu pada perilaku yang dipilih seseorang dalam bekerja dari sekian banyak pilihan perilaku yang dapat mereka jalankan baik tepat maupun tidak. Banyaknya perilaku tidak tepat yang dilakukan oleh pekerja akan menjadi suatu hambatan bagi organisasi untuk mencapai tujuannya. Maka setiap

karyawan diharapkan dapat bekerja tepat waktu, mengikuti peraturan yang berlaku, serta kooperatif dengan sesama rekan kerja.

b. Tingkat Usaha (*level of effort*)

Tingkat usaha atau *level of effort* berbicara tentang seberapa keras usaha seseorang untuk bekerja sesuai dengan perilaku yang dipilih. Dalam bekerja, seorang karyawan tidak cukup jika hanya memilih arah perialku yang fungsional bagi pencapaian tujuan perusahaan. Tetapi juga harus memiliki motivasi untuk bekerja keras dalam menjalankan perilaku yang dipilih.

c. Tingkat kegigihan (*level of persistence*)

Tingkat kegigihan mengacu pada motivasi karyawan ketika dihadapkan pada suatu masalah, rintangan atau halangan dalam bekerja, seberapa keras seorang karyawan tersebut terus berusaha untuk menjalankan perilaku yang dipilih.

### Kepuasan Kerja

Kebanyakan orang mau bekerja lebih keras tergantung kepada kepuasan kerja pada masing-masing orang tersebut, kepuasan terhadap sikap pekerja atas pekerjaan mereka, situasi kerja setiap harinya, kerja sama antar karyawan baik dengan atasan maupun dengan rekan kerja. Robbins (2001), mendefinisikan kepuasan kerja adalah suatu sikap umum seseorang individu terhadap pekerjaannya, selisih antara banyaknya ganjaran yang diterima seorang pekerja dan banyaknya yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Artinya, dalam bekerja seseorang tidak menemui hambatan dalam merealisasikan apa yang diharapkan. Selama pekerjaan yang dijalani sesuai yang diharapkan dan dorongan kerja itu kuat, semakin besar juga peluang individu untuk konsisten pada pekerjaannya dan menuju tujuannya untuk bekerja.

Menurut Handoko (1992:193) kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para pekerja memandang pekerjaan mereka. Sebuah perusahaan sangat bergantung pada pekerjanya, sebagaimana baiknya sebuah perencanaan namun akan kembali lagi pada manusia yang melaksanakan perencanaan tersebut sehingga hasil sebenarnya akan juga menggambarkan kepuasan kerja pegawai tersebut. Berdasarkan pendapat tersebut, maka kepuasan kerja merupakan suatu perasaan yang mendukung atau tidaknya pada diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya.

### Mobilitas Sosial

Dalam sosiologi, mobilitas sosial diartikan sebagai perubahan status sosial atau posisi sosial individu, keluarga atau kelompok dalam hierarki masyarakat. Giddens (2001, 300) mendefinisikan mobilitas sosial sebagai pergerakan individu-individu dan kelompok-kelompok di antara kelompok sosial-ekonomi yang berbeda. Artinya, individu-individu atau kelompok-kelompok mengalami perpindahan dalam posisi sosial-ekonomi yang berbeda.

Hal yang serupa juga dinyatakan oleh Lipset dan Bendix (1966:1) yakni "*social mobility refers to the process by which individuals move from one position to another in society*", mobilitas sosial merujuk pada proses di mana para individu berpindah dari satu posisi ke posisi lain dalam masyarakat. Posisi tersebut dapat berupa posisi yang lebih tinggi atau lebih rendah. Selain itu, menurut Aldridge (2003:189) mobilitas sosial juga dimaknai sebagai perubahan atau kesempatan untuk melakukan perubahan di antara kelas-kelas sosial atau kelompok-kelompok okupasi.

Terdapat adanya dua perbedaan sistem dalam mobilitas sosial pada masyarakat, yaitu sistem mobilitas sosial tertutup dan terbuka. Pada masyarakat pra-industri banyak ditemukan sistem mobilitas sosial tertutup. Dalam sistem ini, posisi sosial seseorang telah ditentukan oleh masyarakat berdasarkan kriteria-kriteria tertentu seperti pekerjaan orang tua, posisi sosial orang tua, jenis kelamin, dan sebagainya. Pada sistem ini, kesempatan seseorang untuk menduduki posisi sosial yang lebih tinggi atau untuk melakukan mobilitas sosial sangat terbatas. Bahkan, sistem ini dapat mengekalkan kesenjangan dalam masyarakat, seperti kesenjangan sumber daya, kepemilikan kekuasaan, dan sebagainya.

Sedangkan dalam masyarakat dengan sistem mobilitas terbuka, posisi sosial seseorang ditentukan terutama oleh usaha atau prestasi yang dimiliki. Anggota masyarakat memiliki peluang untuk dapat meningkatkan status sosialnya melalui kerja keras, usaha, maupun prestasi mereka. Sistem masyarakat semacam ini biasanya dicirikan dengan hierarki sosial yang lebih fleksibel dan memuat besarnya kemungkinan perubahan sosial, seperti perubahan struktur sosial.

### Metode

#### Teknik Sampling

Pengambilan sampel (*sampling*) sangat penting untuk suatu penelitian, sebab kekeliruan dalam pengambilan sampel akan membawa

kesimpulan yang salah terhadap suatu obyek atau hal (populasi) yang ingin kita pelajari. Oleh karenanya perencanaan yang baik dalam pengambilan sampel (sampling design) sangat diperlukan.

Pengambilan sampel merupakan suatu proses pemilihan beberapa obyek atau populasi yang akan diteliti sifat-sifatnya. Sampel yang kita ambil merupakan bagian dari populasi tersebut. Penelitian ini akan menggunakan cara pemilihan pemilihan sampel yang dinamakan *Selected Sampling*. Cara ini dipilih untuk digunakan karena keadaan penelitian menggunakan biaya yang kecil, dan hasilnya diperlukan segera dan tidak begitu memerlukan ketepatan yang tinggi. caranya hanya menentukan sifat-sifat individu yang perlu diambil, banyaknya dan pemilihan individu terserah pada peneliti.

Maka dari sekian banyak jumlah petugas K3L Universitas Padjajaran yang sebelumnya pernah bekerja ditempat lain sebelum akhirnya bekerja di Unpad. Sasaran dalam penelitian ini di perkecil lagi dengan jumlah 10 responden dalam salah satu zona yang sudah ditentukan oleh Unpad. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner dan melakukan wawancara kepada para responden yang terdiri dari pertanyaan-pertanyaan yang bersifat umum sampai yang tertutup.

### Teknik Analisis Data

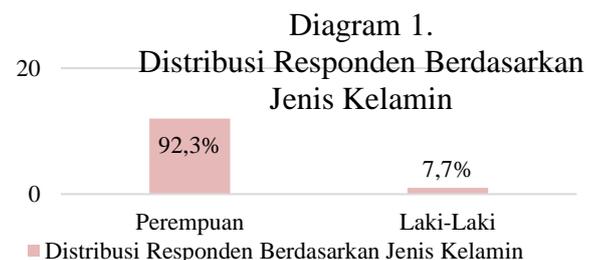
Penelitian ini juga menggunakan metode analisis data kualitatif. Penelitian kualitatif adalah penelitian mengenai riset yang bersifat deskriptif dan cenderung menggunakan analisis. Pengumpulan informasi dengan cara mengumpulkan segala informasi dari buku-buku, atau jurnal-jurnal lain yang berkaitan dengan pembahasan pada penulisan dalam artikel ini.

### Hasil Dan Pembahasan

Hasil penelitian pada artikel ini diperoleh berdasarkan data yang didapat dari wawancara kepada para petugas K3L di Universitas Padjajaran. Dalam pengumpulan data ini penulis memperoleh data kurang lebih sepuluh responden yang bersedia diwawancarai. K3L adalah singkatan dari Kebersihan, Keindahan, dan Keamanan Lingkungan. Tak bisa dipungkiri, jasa para petugas K3L lah yang membantu menciptakan kebersihan di dalam lingkungan kampus Universitas Padjajaran. Keadaan lingkungan di dalam kampus Unpad yang memiliki banyak pepohonan rindang membuat jalanan dan pekarangan dipenuhi oleh daun-daun yang berguguran setiap harinya.

Sementara para petugas K3L Unpad sampai sekarang yang berjumlah cukup banyak, tentunya sangat peduli dengan masalah tersebut sehingga masing-masing dari mereka dibagi menjadi beberapa zona atau wilayah kegiatan yang disebar diseluruh fakultas, dan gedung selain fakultas lainnya, termasuk taman yang berada didepan kampus. Beberapa tugas yang dikakukan K3L Unpad antara lain membersihkan jalan, pekarangan fakultas, dan tempat lainnya sesuai dengan zonanya masing-masing. Khusus dalam penelitian ini, responden atau petugas K3L yang diwawancarai bekerja di zona 2 yang terdapat di Fakultas Ilmu Komunikasi (FIKOM).

Universitas Padjajaran sendiri terletak di Sumedang, Jawa Barat, tepatnya di Kecamatan Jatinangor. Untuk saat ini Unpad bisa dikatakan masih berada ditengah-tengah desa yang masyarakatnya masih memiliki tingkat perekonomian yang kurang. Oleh karenanya, para petugas K3L Unpad kebanyakan berasal dari desa-desa di sekitaran Unpad tersebut, seperti desa Cileles, Jatimukti, Cilayung, dan Cipacing.



Berdasarkan data yang diperoleh dari diagram diatas, dari jumlah keseluruhan yang ada, petugas K3L Universitas Padjajaran didominasi oleh wanita, yaitu ibu-ibu. Adapun pekerja laki-laki hanya beberapa orang saja. Sedangkan keseluruhan petugas K3L sudah menyanggah status menikah.

Seorang perempuan bekerja bukan lagi suatu yang awam, dewasa ini baik dikalangan orang-orang yang berada ditingkat perekonomian atas maupun ditingkat perekonomian bahwa sekalipun. Bahkan dapat dikatakan dalam beberapa tahun ini menunjukkan angka yang terus meningkat, yang artinya hal ini menunjukkan bahwa motivasi wanita bekerja di sektor publik semakin tinggi. Terutama dalam keluarga miskin, wanita pada rumah tangga miskin rata-rata memiliki tingkat pendidikan yang relatif rendah karena kondisi ekonomi yang melatarbelakanginya. Dalam sumber daya ekonomi yang dimiliki rumah tangga miskin telah menuntut wanita sebagai istri untuk dapat menopang ketahanan ekonomi

keluarga. Kondisi seperti demikian merupakan dorongan yang kuat bagi wanita untuk bekerja di luar rumah.

Pada umumnya seluruh sumber daya manusia dikerahkan untuk memperoleh penghasilan, sebagai upaya pemenuhan kebutuhan pokok sehari-hari. Oleh sebab itu dalam keluarga miskin menganggur dianggap sesuatu yang mahal, karena anggota keluarga yang tidak bekerja dianggap sebagai beban tanggungan anggota rumah tangga lain yang bekerja. Mereka yang bekerja tidak sempat menganggur dan selalu bersedia melakukan pekerjaan apapun, terutama disektor informal yang tidak membutuhkan jenjang pendidikan yang tinggi dan keahlian tertentu, luwes, dan tidak membutuhkan modal yang besar.

Dalam wawancara yang dilakukan untuk penelitian ini sebenarnya ada banyak pertanyaan yang diajukan kepada responden. Tetapi pada penelitian ini penulis hanya memfokuskan pada tiga pertanyaan: 1) Sebelum bekerja di Unpad, pernah bekerja di tempat lain? 2) Apa alasan meninggalkan pekerjaan yang lama (sebelumnya)? 3) Apa alasan pindah bekerja ke Unpad ini? Karena pertanyaan ini berkaitan dengan motivasi kerja, kepuasan kerja serta menimbulkan keinginan seseorang untuk melakukan mobilitas sosial maka sebelum membahas pada hasil penelitian, penulis akan menjelaskan terlebih dahulu mengenai beberapa hal tersebut.

Dalam suatu pekerjaan memang ada banyak hal yang memotivasi kepuasan pekerja dalam bekerja. Motivasi kerja menurut Danang (2012:191) adalah suatu perangsang keinginan daya gerak kemauan bekerja seseorang, setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai. Terdapat tiga indikator motivasi kerja menurut Mc Clelland, yaitu motif, harapan, dan insentif.

Motif adalah suatu daya penggerak kemauan seseorang dalam bekerja. Setiap pekerja pasti memiliki motif yang didalamnya terdapat tujuan tertentu yang ingin dicapai. Seorang pekerja memiliki tingkatan alasan atau motif-motif menggerakkan dalam dirinya tersebut yang menggambarkan tingkatan dalam menempuh sesuatu. Motif sangat penting dimiliki oleh setiap individu dalam bekerja agar tetap setia menjaga semangatnya dalam menggapai suatu capaian tertentu.

Harapan merupakan kemungkinan mencapai sesuatu dengan aksi tertentu. Dengan harapan seorang pekerja dimotivasi untuk menjalankan tingkat upaya yang tinggi untuk mendapatkan penilaian kerja yang baik. Dengan

penilaian kerja yang baik seorang pekerja akan memperoleh hasil yang lebih dari biasanya, seperti bonus, kenaikan gaji, atau promosi.

Insentif merupakan hal yang sering diharapkan oleh kebanyakan pekerja. Insentif yang diberikan kepada pekerja akan sangat mempengaruhi motivasi dan produktivitas kerja. Maka dari itu pimpinan perlu membuat perencanaan pemberian insentif dalam bentuk uang yang memadai agar pekerja terpecut motivasi kerjanya dan mampu mencapai produktivitas kerja maksimal.

Jika melihat ketiga indikator tersebut, para responden yang kebanyakan memilih pindah bekerja ke Unpad sebagai K3L itu jelas karena dalam pekerjaan sebelumnya tidak ada hal-hal yang dapat membuat mereka terpacu untuk terus bekerja dengan baik. Motif awal bekerja mulai berubah, alhasil dari pekerjaan yang dikerjakan tidak dapat mewujudkan harapan yang diinginkan. Kinerja semakin longgar dan produktivitas tidak maksimal karena ditambah dengan tidak adanya insentif yang diperoleh meskipun para pekerja sudah bekerja dengan baik.

Dalam motivasi kerja terdapat teori *Existence, Relatedness, and Growth (ERG) Theory* yang dikemukakan oleh Clayton P. Alderfer (George & Jones, 2002, p.59). Teori Alderfer mengemukakan bahwa ada 3 kebutuhan manusia yang perlu dipenuhi sebagai sumber motivasi kerja dan ini melengkapi teori yang dikemukakan oleh Maslow, yaitu:

- a. Kebutuhan akan keberadaan (*Existence Needs*), berhubungan dengan kebutuhan dasar termasuk didalamnya *Physiological Needs* dan *Safety Needs* dari Maslow.
- b. Kebutuhan akan hubungan (*Relatedness Needs*), menekankan akan pentingnya hubungan antar-individu (*interpersonal relationship*) dan bermasyarakat (*social relationship*).
- c. Kebutuhan akan pertumbuhan (*Growth Needs*), adalah keinginan intrinsik dalam diri seseorang untuk maju atau meningkatkan kemampuan pribadinya.

Ketiga hal tersebut diataslah yang melatarbelakangi dan mendorong motivasi kerja pada setiap orang. Tujuan seorang individu bekerja memang untuk memenuhi kebutuhan. Dalam keluarga yang sudah berkecukupan pun terkadang masih kurang dalam hal pemenuhan kebutuhan apalagi keluarga yang tergolong tidak mampu atau miskin. Sebuah kebutuhan dasar memang tidak bisa ditunda-tunda dan ditinggalkan. Tingkatan kebutuhan tidak akan pernah berhenti dan akan

terus bertambah seiring dengan berjalannya waktu. Selain itu, sebagai makhluk sosial manusia memiliki kebutuhan untuk berinteraksi dengan manusia yang lain. Karena selalu merasa "butuh", maka sebagai makhluk sosial manusia tidak bisa hidup sendiri tanpa bantuan orang lain, itulah mengapa menjalin interaksi antar-individu ataupun dalam bermasyarakat merupakan hal yang penting. Salah satunya dalam sebuah pekerjaan. Dalam sebuah pekerjaan hubungan antar pekerja dapat mempengaruhi kepuasan seseorang dalam bekerja. Jika antar rekan kerja memiliki hubungan yang akrab dan sampai saling membantu satu sama lain, hal ini akan membuat seseorang merasa nyaman untuk menjalankan pekerjaan. Selanjutnya yang paling penting adalah keinginan untuk terus maju adalah sebuah kebutuhan. Seorang manusia tidak akan pernah merasa puas untuk apa yang telah dicapai, meskipun yang telah dicapainya sudah cukup baik, manusia akan terus tetap berusaha untuk mencari yang lebih baik begitupun seterusnya.

Ketika motivasi kerja dalam seseorang sudah tertanam, maka selanjutnya yang dipikirkan ketika sudah bekerja adalah bagaimana seseorang puas dalam bekerja. Motivasi kerja memberikan pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Tingginya kepuasan bekerja sangat penting pengaruhnya agar seseorang dapat dengan nyaman bekerja.

Menurut Blum dalam As'ad (1995:104) kepuasan kerja adalah sikap umum yang merupakan hasil dari beberapa sikap khusus terhadap faktor-faktor pekerjaan, penyesuaian diri dan hubungan individu di luar kerja. Ada beberapa faktor kepuasan dalam bekerja yang diambil berdasarkan pada *Job Descriptive Index*, dimana terdapat pengukuran yang standar terhadap kepuasan kerja, yaitu meliputi pekerjaan itu sendiri, mutu dan pengawasan supervisi, gaji atau upah, kesempatan promosi, dan rekan kerja. *Job Description Index* adalah pengukuran terhadap kepasan kerja yang dipergunakan secara luas. Menurut Dipboye, Robert, Smith, Howell (1994:157), riset menunjukkan bahwa *Job Description Index* dapat menyediakan skala kepuasan kerja yang valid dalam skala yang dapat dipercaya.

Dari ketiga pertanyaan wawancara yang sudah diajukan, diperoleh data bahwa mayoritas dari responden belum pernah bekerja dimanapun sebelumnya. Adapun untuk yang pernah bekerja sebelumnya, jika mengacu pada penjelasan yang sudah ada alasannya sangat relevan dengan faktor-faktor kepuasan kerja berdasarkan *Job*

*Descriptive Index*. Para responden mengatakan bahwa mereka meninggalkan pekerjaan yang lama karena gaji atau upah yang diberikan kecil tidak sesuai dengan harapan dan tidak sebanding dengan pekerjaan yang dilakukan. Upah sebagai jumlah keseluruhan pengganti jasa yang telah dilakukan oleh tenaga kerja yang meliputi upah pokok dan tunjangan sosial lainnya (Heijdrachman, 1992:111). Oleh karena itu, gaji atau upah menjadi hal yang paling penting dan sangat berpengaruh terhadap ada tidaknya kepuasan kerja seseorang. Selain gaji atau upah, dari pekerjaan itu sendiri biasanya seorang pekerja lebih menyukai pekerjaan yang memberikan peluang kepada mereka untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan yang dimiliki, kebebasan dan umpan balik tentang seberapa baiknya mereka dalam melakukan hal tersebut. Pun, seorang pekerja biasanya akan lebih puas dengan pemimpin yang lebih bijaksana, memperhatikan kemajuan, perkembangan dan prestasi kerja pekerjanya. Pemimpin yang demikian akan dianggap lebih peduli kepada para pekerjanya sehingga tidak dinilai hanya memperbudak para pekerja. Faktor yang berpengaruh lainnya adalah rekan kerja, mengingat manusia adalah makhluk sosial, pasti membutuhkan interaksi dengan orang lain, begitu juga dengan pekerja di dalam melakukan pekerjaannya membutuhkan interaksi dengan orang lain baik rekan kerja maupun atasan mereka. Karena pekerjaan seringkali juga memberikan kepuasan terhadap kebutuhan sosial, dimana tidak hanya dalam arti persahabatan saja tetapi dari sisi lain juga seperti kebutuhan untuk dihormati, berprestasi, dan berafiliasi. Terjalannya interaksi yang baik dan keakraban antar rekan kerja akan memberikan semangat tersendiri bagi seseorang dalam bekerja.

Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa kepuasan kerja memiliki hubungan yang erat dengan sikap karyawan atas pekerjaan mereka, situasi kerja setiap harinya, kerja sama antar pekerja maupun dengan atasan. Kepuasan kerja secara lebih jauh juga menunjukkan kesesuaian antara sebuah harapan terhadap pekerjaan yang ada dan imbalan yang diperoleh dari pekerjaan tersebut. Kepuasan kerja juga merupakan refleksi dari seorang pekerja terhadap pekerjaannya yang timbul bukan hanya sebagai hasil interaksi antara pekerja dengan pekerjaannya, tetapi juga dengan lingkungan kerja, situasi dan kondisi kerja serta rekan kerja.

Kembali pada tujuan seseorang bekerja adalah untuk memenuhi berbagai kebutuhan, selain untuk kebutuhan pokok sehari-hari, manusia

secara alami mempunyai keinginan untuk mengubah nasib menjadi lebih baik. Selain sebagai makhluk sosial, manusia juga merangkap sebagai makhluk individu. Tentunya Individu adalah sebagai suatu pribadi yang utuh yang merupakan faktor penting dalam kehidupan bersama. Masing-masing individu memiliki berbagai status dan peran. Peter Blau (1964) mengatakan bahwa setatus dan peran ini sangat bergantung pada situasi dan kondisi keberadaan individu.

Manusia dalam kehidupan sosial memiliki peran dan status sebagai anggota suatu masyarakat. Masyarakat akan terbagi menjadi lapisan-lapisan sosial yang dapat dipelajari melalui konsep stratifikasi sosial. Pitirim A. Sorokin mengatakan bahwa stratifikasi (social stratification) adalah perbedaan penduduk atau masyarakat ke dalam kelas-kelas secara bertingkat (secara hierarkis). Sementara itu, Max Weber mendefinisikan stratifikasi sosial sebagai penggolongan orang-orang yang termasuk dalam suatu sistem sosial tertentu ke dalam lapisan-lapisan hierarki menurut dimensi kekuasaan, privilese, dan prestise. Cuber mengartikan stratifikasi sosial sebagai suatu pola yang ditempatkan di atas kategori dari hak-hak yang berbeda.

Sejak zaman dulu, masyarakat telah mengenal pembagian atau pelapisan sosial. Perwujudannya dari stratifikasi sosial adalah adanya kelas-kelas tinggi dan kelas lebih rendah. Lapisan-lapisan dalam masyarakat itu ada sejak manusia mengenal kehidupan bersama dalam masyarakat. Maka stratifikasi sosial dapat dilihat ketika orang mulai membedakan antara satu orang dan orang lain dengan penilaian-penilaian sosial yang dapat terjadi karena adanya sesuatu yang dihargai oleh masyarakat yang berupa kekuasaan, kehormatan, kekayaan dan penguasaan ilmu pengetahuan, teknologi dan seni (IPTEKS). Beberapa hal tersebut jumlahnya bersifat terbatas, maka distribusinya seringkali tidak merata. Barangsiapa yang memiliki sesuatu yang berharga dalam jumlah yang sangat banyak dianggap masyarakat memiliki kedudukan dalam lapisan atas. Mereka yang hanya memiliki sedikit sekali atau tidak memiliki sesuatu yang berharga dalam pandangan masyarakat mempunyai kedudukan yang rendah. Secara umum, sering terlihat bahwa orang kaya lebih dihargai dibandingkan orang miskin.

Selain itu, terjadinya faktor sosial dalam masyarakat bisa terjadi secara sistematis karena faktor-faktor yang dibawa individu sejak lahir. Misalnya, kepandaian, usia, jenis kelamin,

keturunan, sifat keaslian keanggotaan seseorang dalam masyarakat. Bisa pula terjadi dengan sengaja untuk tujuan bersama.

Stratifikasi sosial merupakan ciri yang tetap dan umum dalam setiap masyarakat yang hidup teratur. Memang tidak bisa disangkal bahwa di dalam kelas terdapat banyak lapisan. Stratifikasi sosial dapat terjadi pada setiap masyarakat, bahkan terjadi pada masyarakat yang paling sederhana sekalipun. Terdapatnya lapisan-lapisan dalam masyarakat menumbuhkan konsep kelas sosial, yaitu penggolongan masyarakat pada lapisan tertentu. Kelas atau lapisan sosial memiliki sifat antara lain bersifat tertutup dan terbuka. Sifat tertutup pada lapisan sosial membatasi kemungkinan seorang individu berpindah dari satu lapisan ke lapisan lainnya. Hal ini dapat dilihat dari adanya sistem kasta dalam masyarakat tertentu, keturunan menjadi satu-satunya jalan untuk menempati lapisan tertentu. Seorang individu yang terlahir dari keluarga bangsawan akan tetap menjadi keturunan yang dihormati meskipun secara nyata ia tidak berbeda dengan anggota masyarakat yang lain.

Namun adanya seseorang dalam kelas sosial atau lapisan sosial masih dapat merubah nasibnya. Kita memang dapat mengetahui bahwa adanya orang kaya dan orang miskin dalam masyarakat itu nyata keberadaannya. Namun hal itu masih dapat diubah ketika seseorang ingin berusaha, menabung, berhemat, dan giat bekerja. Lapisan sosial yang terbuka sangat memungkinkan orang berpindah dari lapisan satu ke lapisan yang lain. Setiap individu anggota masyarakat memiliki kesempatan untuk naik ke lapisan atas atau sebaliknya, turun ke lapisan bawah. Hal ini sangat memungkinkan seorang individu yang berasal dari lapisan bawah atau yang sering dikategorikan sebagai warga miskin memanfaatkan peluang yang ada untuk naik dan menempati lapisan atas (orang-orang kaya) dengan segala usahanya.

Begitupun yang dialami oleh para responden. Pada sisi lain, dalam diri responden yang tidak disadari ada keinginan alami berpindah kerja tidak hanya untuk memenuhi kebutuhan pokok sehari-hari saja, tetapi juga keinginan untuk mengubah hidup menjadi lebih baik. Karena manusia sebagai makhluk individual, maka dalam tindakan-tindakannya manusia kadang-kadang menjurus kepada kepentingan pribadi. Manusia merupakan manusia yang dinamis, manusia juga tidak akan pernah merasa puas dan selalu berkeinginan untuk mengubah hidup menjadi lebih baik lagi.

Perpindahan masyarakat dari lapisan satu ke lapisan lainnya diwadahi dalam konsep mobilitas sosial. Mobilitas sosial atau gerak sosial adalah proses perpindahan dari kedudukan satu ke kedudukan yang lainnya yang lebih tinggi atau sebaliknya. Gejala semacam ini sangat umum ditemui dalam dunia sosial. Ada orang yang dulunya miskin (tidak terhormat) kemudian berubah menjadi kaya (jadi orang terhormat) karena akibat perubahan keadaan ekonomi menjadi kaya dan punya kedudukan yang mendatangkan status dengan hak istimewa.

Perpindahan kerja yang dilakukan oleh para responden disebut dengan mobilitas sosial. Hal ini karena bekerja di Unpad dianggap lebih baik daripada pekerjaan yang sebelumnya sehingga banyak dari para responden yang menyimpan harapan agar pekerjaan yang baru bisa membantu merubah nasibnya. Selain karena gaji atau upah yang memang lebih besar, bekerja di Unpad juga memiliki imbalan-imbalan lainnya yang dirasa lebih menguntungkan. Para petugas K3L di Unpad setahun sekali diberikan THR dengan hitungan sekali gaji yang didapatkan, mereka juga sering mendapatkan pinjaman uang atau beras dari pihak Unpad yang bertanggung jawab untuk petugas K3L, dan setahun sekali suka diadakan rekreasi bersama para petugas K3L. Dari penuturan responden, mereka merasa betah dan senang bekerja di Unpad karena hubungan antar rekan kerjanya sangat baik, dan suka saling membantu satu dengan yang lainnya. Bekerja sebagai petugas K3L memiliki jam kerja yang tidak terlalu lama dan menguras waktu, hari-hari bekerjanya pun disamakan dengan hari kerja pegawai pada umumnya.

Bentuk mobilitas sosial yang dilakukan oleh para responden termasuk kedalam mobilitas sosial horizontal. Karena gerak sosial ini tidak membuat seseorang menjadi naik kelas atau turun kelas, tetapi hanya membuat responden mengalami perpindahan dari suatu kelompok sosial ke kelompok sosial lainnya yang tingkatnya sederajat. Tidak terjadi perubahan dalam derajat kedudukan seseorang dalam mobilitas sosialnya yang mendatangkan kehormatan, atau status sosial yang baru. Perbedaan dalam masyarakat akan tetap ada dan tidak akan pernah hilang. Penilaian-penilaian sosial dari orang lain tidak bisa dihindarkan. Akan tetapi yang paling penting adalah semua manusia adalah sama dan dianggap sederajat dimata Tuhan Yang Maha Esa.

## Simpulan dan Saran

Berdasarkan penjelasan tersebut maka, motivasi kerja berperan secara tidak langsung terhadap keinginan pindah kerja melalui kepuasan kerja yang dirasakan oleh pekerja. Motivasi kerja mempunyai peranan terhadap kepuasan kerja. Selanjutnya kepuasan kerja itu sendiri merupakan faktor yang mempunyai peranan terhadap keinginan pindah kerja, maka kepuasan kerja yang dirasakan oleh seorang individu merupakan akibat dari motivasi kerja yang dapat mempengaruhi seseorang berkeinginan untuk berpindah kerja.

Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi motivasi bekerja, yaitu atasan yang bijaksana, rekan kerja yang menyenangkan dan mendukung, kompensasi yang sesuai, dan pekerjaan yang sesuai dengan kepribadian. Atasan yang bijaksana dan selalu memperhatikan pekerjaannya akan lebih disenangi, atasan yang seperti itu akan mencerminkan bagaimana kondisi pekerjaan. Ia peduli dengan para pekerjaannya, biasanya atasan seperti itu sering memberikan intensif, berupa bonus dan penghargaan lainnya. Itu artinya, ia tidak akan memberikan gaji atau upah yang semena-mena tidak sesuai dengan perkerjaan yang diberikan. Jika dalam suatu pekerjaan atasan sudah terlihat baik, maka poin tambahan yang memotivasi seseorang dalam bekerja adalah dikelilingi oleh rekan-rekan kerja yang baik pula dan menyenangkan. Suasana kerja yang seperti ini akan membuat seseorang nyaman dan betah dalam bekerja, diluar pekerjaan tersebut sesuai dengan kepribadian dia atau tidak. Tetapi jika pekerjaannya sesuai, maka itu jauh lebih baik dalam mendorong semangat seseorang dalam bekerja, produktivitas akan meningkat, dan tujuan akan tercapai.

Oleh karena itu, kinerja perusahaan dapat dinilai dari motivasi kerja pegawainya. Hal utama adalah gaji atau upah yang diberikan, jika hal tersebut diperhatikan oleh perusahaan, maka motivasi kerja dapat meningkat sehingga kerja pegawai juga meningkat. Demikian, seseorang tidak akan mempunyai keinginan untuk berpindah kerja ketempat yang lain. Tetapi jika semua faktor motivasi kerja tersebut tidak terpenuhi dalam diri seseorang, maka wajar jika keinginan untuk pindah kerja itu muncul. Mengingat kebutuhan yang semakin meningkat, dan biaya hidup yang semakin mahal, seseorang pasti akan mencari pekerjaan yang jauh lebih baik dan terjamin untuk memperbaiki nasib keluarga.

Dalam kehidupan bermasyarakat, mutlak adanya lapisan-lapisan atau kelas sosial didalamnya. Orang-orang biasa menilai perbedaan tersebut menjadi dua golongan, yaitu orang kaya

dan orang miskin. Siapapun pasti tidak ingin menjadi jatuh miskin, bahkan orang yang miskinpun ingin bangkit untuk memperbaiki kehidupannya dengan melakukan mobilitas sosial. Dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa para responden yang memutuskan pindah bekerja sebagai petugas K3L di Unpad merupakan usaha untuk melakukan mobilitas sosial tersebut. Dan bentuk mobilitas sosial yang dilakukan adalah mobilitas sosial horizontal, yaitu gerak sosial yang

memungkinkan individu hanya berpindah dari kelompok sosial satu ke kelompok sosial yang lainnya. Dalam mobilitas sosial ini seseorang tidak menjadi naik ke kelas atas, juga tidak turun ke kelas bawah. Namun dengan mobilitas sosial horizontal ini tetap dianggap sebagai usaha seseorang dalam berusaha mengubah status sosialnya, meskipun tetap tidak mendapatkan kedudukan.

## Daftar Pustaka

### Sumber Buku:

- Pattinasarany, Indera R.I. 2016. Stratifikasi dan Mobilitas Sosial. Jakarta: Yayasan Pustaka Obor Indonesia.
- Soekanto, Soerjono. 1982. Sosiologi Suatu Pengantar. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada
- Soetomo. 2015. Masalah Sosial dan Upaya Pencegahannya. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Soyomukti, Nurani. 2016. Pengantar Sosiologi: Dasar Analisis, Teori, & Pendekatan Menuju Analisis Masalah-Masalah Sosial, Perubahan Sosial, & Kajian Strategis. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media
- Walgitto, Bimo. 2003. Psikologi Sosial. Yogyakarta: Andi

### Sumber Internet:

- Andini, R. (2006). *Analisis Pengaruh Kepuasan Gaji, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention (Studi Kasus Pada Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang)* (Doctoral dissertation, Program Pasca Sarjana Universitas Diponegoro). Diambil dari: <http://eprints.undip.ac.id/15830/>
- Anggriani, M. I., Anward, H. H., & Dewi, R. S. (2016). Peranan Suasana Kerja terhadap Keinginan Pindah Kerja pada Karyawan PT Hasnur Jaya Utama. *Jurnal Ecopsy*, 1(2). Diambil dari: <http://ppjp.unlam.ac.id/journal/index.php/ecopsy/article/view/488>
- Djati, S. P., & Khusaini, M. K. M. (2004). Kajian terhadap kepuasan kompensasi, komitmen organisasi, dan prestasi kerja. *Jurnal manajemen dan Kewirausahaan*, 5(1), pp-25. Diambil dari: <http://jurnalmanajemen.petra.ac.id/index.php/man/article/view/15631>

Farizki, M. R., & Wahyuati, A. (2017). PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MEDIS. *Jurnal Ilmu & Riset Manajemen*, 6(5). Diambil dari: <https://ejournal.stiesia.ac.id/jirm/article/view/3099>

Hanum, F., & Si, M. (2011, September). Konsep, Materi dan Pembelajaran Sosiologi. In *Makalah disampaikan pada Seminar Regional: Pembelajaran dan Pendidikan Karakter ter Mata Pelajaran Sosiologi, yang diselenggarakan Jurusan Sosiologi dan Antropologi Universitas Negeri Surakarta* (Vol. 27). Diambil dari: <http://staff.uny.ac.id/sites/default/files/Konsep,%20Materi,%20dan%20Pembelajaran%20Sosiologi.pdf>

Haryanto, S. (2008). Peran Aktif Wanita dalam Peningkatan pendapatan Rumah Tangga Miskin: Studi Kasus pada Wanita Pemecah Batu di Pucanganak Kecamatan Tugu Trenggalek. *Jurnal Ekonomi Pembangunan: Kajian Masalah Ekonomi dan Pembangunan*, 9(2), 216-227. Diambil dari: <http://journals.ums.ac.id/index.php/JEP/article/view/1025>

Gardjito, A. H. (2014). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Bagian Produksi PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 13(1). Diambil dari: <http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/view/531>

Hidayat, C. N. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kantor PT. Keramik Diamond Industries. *Agora*, 3(2), 78-83. Diambil dari: <http://publication.petra.ac.id/index.php/manajemen-bisnis/article/view/3376>

- Hersusdadikawati, E. (2005). Pengaruh kepuasan atas gaji terhadap keinginan untuk berpindah kerja, dengan komitmen organisasional sebagai variabel intervening (Studi Empiris pada Dosen Akuntansi Perguruan Tinggi Swasta Jawa Tengah). *Jurnal Studi Manajemen dan Organisasi (JSMO)*, 2(Nomor 1), 85-110. Diambil dari: <http://eprints.undip.ac.id/14973/>
- Ilona, E. A., & Prabowo, S. (2013). Hubungan Kepuasan Terhadap Gaji dengan Intensi Turnover pada Karyawan Marketing PT. F. Psikodimensia, 12(1), 80. Diambil dari: <http://journal.unika.ac.id/index.php/psi/article/view/40>
- Indy, H., & Handoyo, S. (2013). Hubungan kepuasan kerja dengan motivasi kerja pada karyawan bank btpn madiun. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, 2(2), 1-5. Diambil dari: <http://journal.unair.ac.id/filerPDF/jpio3e5d943c802full.pdf>
- Kartika, E. W., & Kaihatu, T. S. (2010). Analisis pengaruh Motivasi kerja terhadap kepuasan kerja (studi kasus pada karyawan restoran di Pakuwon Food Festival Surabaya). *Jurnal manajemen dan kewirausahaan*, 12(1), pp-100. Diambil dari: <http://ced.petra.ac.id/index.php/man/article/view/17993>
- Koestanto, D., & Ardi, R. P. (2017). Pengaruh Job Insecurity, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Keinginan Berpindah Kerja Karyawan Hotel Grand Candi Semarang. *Jurnal Gema Wisata*, 13(1). Diambil dari: <http://stiepari.greenfrogs.co.id/jurnal/index.php/JT/article/view/70>
- Majorsy, U. (2010). Pengaruh kepuasan kerja dan semangat kerja terhadap komitmen organisasional pada staf pengajar Universitas Gunadarma (Doctoral dissertation, Thesis: Program Magister Sains Psikologi Industri dan Organisasi Universitas Gunadarma Jakarta). Diambil dari: [http://www.academia.edu/download/30342977/Jurnal\\_Tesis\\_Ursa\\_Majorsy.pdf](http://www.academia.edu/download/30342977/Jurnal_Tesis_Ursa_Majorsy.pdf)
- Meilina, R. (2016). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior pada Karyawan BRI Kediri. *Eksis: Jurnal Riset Ekonomi dan Bisnis*, 11(1 Apr). Diambil dari: <https://ejournal.stiedewantara.ac.id/index.php/001/article/view/32>
- Priyatama, A. N. (2009). Peran Motivasi Intrinsik Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan. *Jurnal Psikohumanika*, 2(2), 1-19. Diambil dari: <http://setiabudi.ac.id/jurnalpsikologi/images/files/JURNAL%20I.pdf>
- Riyadi, S. (2011). Pengaruh kompensasi finansial, gaya kepemimpinan, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan manufaktur di Jawa Timur. *Jurnal manajemen dan kewirausahaan*, 13(1), 40-45. Diambil dari: <http://ced.petra.ac.id/index.php/man/article/view/18243>