

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

Bab ini menyajikan tinjauan pustaka untuk menjelaskan variabel-variabel penelitian. Pembahasannya diawali dengan telaah penelitian sebelumnya untuk memperoleh rujukan, lalu diikuti dengan riset kepustakaan terhadap variabel kepuasan kerja, penghargaan ekstrinsik, dan *the love of money*. Kajian teoritis ini memunculkan enam hipotesis.

#### **A. Kepuasan Kerja (*Job Satisfaction*)**

Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual. Setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai-nilai yang berlaku pada dirinya. Ini disebabkan karena adanya perbedaan pada masing-masing individu. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu tersebut, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakannya, dan sebaliknya.

Locke (1976), mengemukakan bahwa kepuasan kerja tergantung pada kecocokan antara apa yang diharapkan dan diinginkan dengan apa yang menurut perasaannya atau persepsinya telah diperoleh atau dicapai melalui pekerjaan. Dengan demikian, orang akan merasa puas bila tidak ada perbedaan antara yang diinginkan dengan persepsinya atas kenyataan karena batas minimum yang diinginkan telah terpenuhi.

Robbins dan Judge (2011), mendefinisikan kepuasan kerja sebagai perasaan positif tentang pekerjaan sebagai hasil evaluasi dari karakteristiknya.

Kepuasan kerja memiliki hubungan yang lebih kuat terhadap tingkat turnover jika dibandingkan dengan hubungan kepuasan kerja terhadap tingkat absensi. Alasan ini dikarenakan karyawan yang tidak puas dan merasa pekerjaannya tidak lagi menarik akan cenderung pergi untuk mencari pekerjaan ditempat baru yang lebih menarik.

Menurut Colquitt, Lepine dan Wesson (dalam Wibowo, 2011), kepuasan kerja terdiri dari beberapa kategori yaitu:

- a. *Pay Stisfaction*, mencerminkan perasaan pekerja tentang bayaran karyawan, termasuk apakah sebanyak yang berhak karyawan dapatkan, diperoleh dengan aman, dan cukup dengan kebutuhan karyawan serta didasarkan pada perbandingan antara bayaran yang diinginkan dengan pekerjaan yang karyawan terima.
- b. *Promotion Satisfaction*, mencerminkan perasaan pekerja tentang kebijaksanaan promosi perusahaan dan pelaksanaannya, termasuk apakah promosi sering diberikan, dilakukan dengan jujur, dan berdasarkan pada kemampuan.
- c. *Supervision Satisfaction*, mencerminkan perasaan pekerja tentang atasan mereka, termasuk apakah atasan mereka kompeten, sopan, dan komunikator yang baik dan bukannya bersifat malas, mengganggu, dan menjaga jarak.
- d. *Coworker Satisfaction*, mencerminkan perasaan pekerja tentang teman sekerja mereka, termasuk apakah rekan sekerja cerdas, bertanggung

jawab, membantu, menyenangkan, dan menarik. Rekan kerja yang menyenangkan dapat membuat hari kerja berjalan lebih cepat.

- e. *Satisfaction with the Work itself*, mencerminkan perasaan pekerja terhadap tugas pekerjaan mereka sebenarnya. Termasuk apabila tugasnya menarik, menantang, dihormati, dan memanfaatkan keterampilan daripada sifat pekerjaan yang membosankan.
- f. *Altruism*, merupakan sifat suka membantu orang lain yang ditunjukkan dengan sikap orang yang bersedia membantu rekan sekerja ketika menghadapi banyak tugas.
- g. *Status*, menyangkut *prestige*, mempunyai kekuasaan atas orang lain, atau merasa memiliki popularitas.
- h. *Environment*, lingkungan menunjukkan perasaan nyaman dan aman. Lingkungan kerja yang baik dapat menciptakan kualitas kerja yang positif.

Krietner dan Kinicki (dalam Wibowo, 2015), mengemukakan pandangannya mengenai unsur yang menjadi penyebab kepuasan kerja diantaranya:

- a) Pemenuhan kebutuhan. Kepuasan ditentukan oleh tingkatan terhadap mana karakteristik pekerjaan memungkinkan individual memenuhi kebutuhannya.
- b) Ketidaksesuaian. Kepuasan adalah sebagai hasil dari pencapaian harapan, yang mencerminkan perbedaan antara apa yang diharapkan untuk

diterima individu dari pekerjaan dengan apa yang sebenarnya diterima, seperti bayaran yang baik dan peluang promosi.

- c) Pencapaian nilai. Kepuasan merupakan hasil persepsi bahwa pekerjaan memungkinkan untuk pemenuhan nilai-nilai kerja penting individual.
- d) Keadilan. Kepuasan merupakan fungsi dari seberapa jujur pekerja diperlakukan di pekerjaan. Kepuasan merupakan hasil dari persepsi seseorang bahwa hasil kerja relatif terhadap masukan lebih menyenangkan dibandingkan dengan hasil atau masukan signifikan lain.
- e) Komponen watak atau genetik. Kepuasan kerja sebagian merupakan fungsi sifat personal dan watak genetik. Karenanya dapat terjadi beberapa rekan kerja tampak puas dengan berbagai variasi situasi kerja, sedang lainnya kelihatan selalu tidak puas.

## **B. Penghargaan (*Reward*)**

### **a. Pengertian Penghargaan**

Penghargaan (*reward*) adalah ganjaran, hadiah, penghargaan atau imbalan yang bertujuan agar seseorang menjadi lebih giat lagi usahanya untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja yang telah dicapai (Nugroho, 2006). Sedangkan Bratton & Gold (2003) dalam Fareed *et al.* (2013) mendefinisikan *reward* sebagai uang tunai, non tunai dan pembayaran psikologis yang diberikan karyawan sebagai imbalan atas kontribusi yang telah mereka berikan.

Graham & Manus (2002) mendefinisikan *reward* sebagai semua jenis penghargaan langsung dan tidak langsung serta intrinsik dan ekstrinsik yang mencakup gaji, kompensasi, tunjangan serta penghargaan yang bersifat intrinsik seperti pekerjaan itu sendiri, hubungan dengan rekan kerja dan atasan, pembelajaran dan pengembangan serta pengalaman kerja itu sendiri.

Edirisooriya (2014) membagi *reward* menjadi dua, yaitu *intrinsic reward* dan *extrinsic reward*. *Intrinsic reward* merupakan *reward* yang tidak memiliki wujud nyata yang diterima karyawan untuk dirinya sendiri, seperti pengakuan, tanggung jawab, dan kesempatan belajar. *Extrinsic reward* adalah *reward* yang memiliki wujud nyata dan datang dari luar diri karyawan, seperti gaji, bonus, dan tunjangan.

Soemohadiwidjojo (2015), menjelaskan bahwa setiap bentuk *reward* yang diterima tentu memiliki keunggulan dan kelemahannya masing-masing berkaitan dengan dampak yang diberikan kepada karyawan. Berikut keunggulan dan kelemahan dari tiap-tiap *reward* yang dapat diterima karyawan:

Tabel 2.1. Keunggulan dan Kelemahan Penghargaan Ekstrinsik dan Penghargaan Intrinsik

<b>Jenis Penghargaan</b>	<b>Keunggulan</b>	<b>Kelemahan</b>
Ekstrinsik	Langsung dirasakan dampaknya oleh karyawan	Kepuasan yang dirasakan hanya dalam jangka pendek
	Mempertahankan karyawan yang kompeten	Biaya umumnya lebih besar
	Menghargai individu secara Nyata	Cenderung menimbulkan sifat egois dan

		individualis
	Dapat dibakukan sebagai sistem yang terukur dan adil dalam penerapannya	
Intrinsik	Karyawan sebagai individu akan termotivasi oleh dirinya sendiri	Cenderung menimbulkan sifat egois dan individualis
	Kepuasan yang dirasakan dalam jangka panjang	Potensi timbulnya arogansi kelompok atau unit kerja

Sumber: Soemohadiwidjojo, 2015

### b. Dimensi Penghargaan

Banyak ahli yang membagi *reward* menjadi beberapa dimensi.

Mahsun (2006), mengategorikan *reward* menjadi dua dimensi, yaitu:

#### 1. Penghargaan sosial (*social rewards*)

Penghargaan sosial berkaitan dengan pujian dan pengakuan diri yang diperoleh baik dari dalam maupun luar organisasi yang merupakan faktor penghargaan ekstrinsik (*extrinsic rewards*) yang diperoleh dari lingkungannya. Penghargaan sosial ini dapat berupa materi finansial dan piagam penghargaan.

#### 2. Penghargaan psikis (*psychic rewards*)

Penghargaan psikis berkaitan dengan harga diri (*self-esteem*), kepuasan diri (*self-satisfaction*), dan rasa bangga atas pencapaian pribadi. Penghargaan psikis (*psychic rewards*) merupakan penghargaan intrinsik (*intrinsic rewards*) yang datang dari dalam diri seseorang, seperti pujian, sanjungan, dan ucapan selamat yang dirasakan pegawai sebagian bentuk pengakuan terhadap dirinya sehingga mendatangkan kepuasan bagi dirinya sendiri.

Nnaji-Ihedinmah & Egbunike (2015) membagi *reward* menjadi dua, yaitu:

1. *Intrinsic reward*

*Intrinsic reward* merupakan nilai positif atau rasa puas karyawan terhadap dirinya sendiri karena telah menyelesaikan suatu tugas yang baginya cukup menantang. *Intrinsic reward* merupakan bagian dari pekerjaan itu sendiri, seperti tanggung jawab, tantangan, dan karakteristik umpan balik dari pekerjaan. Penghargaan ini tidak berbentuk materi atau finansial.

2. *Extrinsic reward*

*Extrinsic reward* merupakan *reward* biasanya mencakup kompensasi langsung, kompensasi tidak langsung dan manfaat lainnya. Penghargaan ini berbentuk finansial, material, atau sosial dari lingkungan. Penghargaan ini merupakan penghargaan yang bersifat eksternal yang diberikan terhadap kinerja yang telah diberikan oleh pekerja.

Perin (2005) dalam Armstrong (2007), membagi *total reward* menjadi dua dimensi, yaitu *transactional reward* dan *relational reward*.

1. *Relational reward*

*Relational reward* pada dasarnya hampir serupa dengan *intrinsic reward*, yaitu *reward* yang diterima karyawan untuk dirinya sendiri, bersifat non finansial dan tidak berwujud. *Relational reward* ini merupakan nilai positif atau rasa puas karyawan terhadap dirinya

sendiri karena telah menyelesaikan suatu tugas yang baginya cukup menantang. Teknik-teknik pemerdayaan pekerjaan, seperti pemberian peran dalam pengambilan keputusan, tanggung jawab yang lebih besar, kebebasan dan keleluasaan kerja yang lebih besar dengan tujuan untuk meningkatkan harga diri karyawan serta pengembangan karir secara intrinsik merupakan imbalan bagi karyawan. *Relational reward* ini juga berkaitan dengan pembelajaran dan pengembangan yang diterima karyawan, termasuk juga bagaimana proses pengembangan karir dan pengalaman kerja di dalamnya.

## 2. *Transactional reward*

*Transactional reward* merupakan istilah lain dari *extrinsic reward*, yaitu segala bentuk penghargaan yang berwujud dan biasanya diberikan dalam bentuk finansial atau berupa manfaat bagi karyawan yang bersangkutan. *Transactional reward* yang dikategorikan finansial ini biasanya mencakup gaji pokok, upah lembur, pembayaran insentif, tunjangan dan bonus, sedangkan *transactional reward* yang dikategorikan manfaat mencakup hal-hal yang berkaitan dengan dana pensiun, jaminan sosial, asuransi, libur dan cuti kerja.

### c. Sistem Penghargaan

Eugene & Nic (2000), membagi sistem *reward* ke dalam beberapa bentuk, yaitu sebagai berikut:

#### 1. Penggajian berdasarkan nilai waktu

Sistem *reward* yang didasarkan pada nilai waktu mengacu pada jumlah jam kerja yang telah dilakukan karyawan. Nilai waktu berupa jam kerja ini dapat dijadikan sebagai suatu dasar dalam memberikan gaji/upah mingguan atau bulanan. Penerapan sistem *reward* ini memiliki keuntungan dalam hal pengelolaan dan penyediaan biaya tenaga kerja yang relatif mudah diprediksikan, namun di sisi lain penerapan sistem ini tidak menekankan pada kuantitas *output* yang mengakibatkan menurunnya kualitas hasil kerja.

#### 2. Penggajian berdasarkan hasil

Sistem *reward* ini diterapkan dengan berdasar pada hasil kerja dari setiap karyawan. Penerapan sistem ini memiliki beberapa keuntungan antara lain mudah diterapkan terutama pada karyawan yang bekerja yang mengutamakan kuantitas, karyawan dapat lebih termotivasi untuk melaksanakan tugas karena ada *reward* yang dijanjikan, namun di sisi lain sistem ini sulit diterapkan pada karyawan yang menghasilkan *output* yang mengutamakan kualitas.

#### 3. Penggajian berdasarkan prestasi

Sistem ini tidak hanya mempertimbangkan hasil-hasil atau *output* tetapi juga perilaku aktual dari pekerjaan. Kinerja seorang

karyawan diukur berdasarkan sasaran yang telah ditetapkan sebelumnya dalam *job description*. Sistem ini memiliki beberapa keuntungan tersendiri ketika diterapkan, bila prestasi karyawan dapat diukur dan adanya sistem *reward* yang berjalan baik maka prestasi akan cukup memotivasi usaha dan uang akan dapat dihemat jika organisasi menargetkan *reward* untuk mereka yang berprestasi. Karyawan juga akan menerima umpan balik yang bermanfaat atas prestasinya, namun di sisi lain *reward* individual yang berpusat pada diri sendiri berpotensi merusak kerja sama dalam tim dan hal ini tentunya akan sangat merugikan bagi diri karyawan dan organisasi.

#### 4. Penggajian berdasarkan keterampilan

*Reward* yang didasarkan pada keterampilan memberikan tekanan kepada *input* meliputi keterampilan dan kompetensi dari diri karyawan. Manajemen yang baik mampu memanfaatkan *reward* ini untuk mendukung dan mendorong perubahan perilaku yang diperlukan. *Reward* yang diberikan berdasarkan keterampilan ini dapat meningkatkan kinerja karyawan, namun bagi mereka yang merasa tidak memiliki keterampilan dan tidak mempunyai kemampuan untuk meningkatkan keterampilannya, maka sistem pemberian kompensasi ini dapat mengakibatkan karyawan tersebut frustrasi.

#### d. Tujuan Penghargaan

Menurut Rivai (2005), tujuan diberikannya *reward* oleh perusahaan/organisasi kepada karyawannya adalah sebagai berikut:

1. Memperoleh SDM yang Berkualitas

*Reward* yang cukup tinggi sangat dibutuhkan untuk memberi daya tarik kepada para pelamar. Tingkat pembayaran harus responsif terhadap penawaran dan permintaan pasar kerja karena para pengusaha berkompetisi untuk mendapatkan karyawan yang diharapkan.

2. Mempertahankan Karyawan yang ada

Para karyawan dapat keluar jika besaran *reward* tidak kompetitif dan akibatnya akan menimbulkan perputaran karyawan yang semakin tinggi.

3. Menjamin Keadilan

Pemberian *reward* selalu berupaya untuk mewujudkan keadilan internal dan eksternal. Keadilan internal mensyaratkan bahwa pembayaran dikaitkan dengan nilai relatif sebuah pekerjaan sehingga pekerjaan yang sama dibayar dengan besaran yang sama. Keadilan eksternal berarti pembayaran terhadap pekerja merupakan yang dapat dibandingkan dengan perusahaan lain di pasar kerja.

4. Penghargaan terhadap perilaku yang diinginkan

Pembayaran hendaknya memperkuat perilaku yang diinginkan dan bertindak sebagai insentif untuk perbaikan perilaku di masa

depan, perencanaan *reward* yang efektif, menghargai kinerja, ketaatan, pengalaman, tanggung jawab, dan perilaku lainnya.

5. Mengendalikan biaya

Sistem *reward* yang rasional membantu perusahaan memperoleh dan mempertahankan para karyawan dengan biaya yang beralasan. Tanpa *reward* yang efektif, bisa jadi pekerja dibayar dibawah atau di atas standar.

6. Mengikuti aturan hukum

Gaji dan upah yang baik mempertimbangkan faktor-faktor legal yang dikeluarkan pemerintah dan menjamin pemenuhan kebutuhan karyawan.

7. Memfasilitasi pengertian

Sistem manajemen *reward* hendaknya dengan mudah dipahami oleh spesialis SDM, manajer operasi, dan para karyawan.

8. Meningkatkan efisiensi administrasi

Program pengupahan dan penggajian hendaknya dirancang untuk dapat dikelola dengan efisien, membuat sistem informasi SDM optimal, meskipun tujuan ini hendaknya sebagai pertimbangan sekunder dibandingkan dengan tujuan-tujuan lain.

**e. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Penghargaan**

Menurut Rivai (2005), faktor-faktor yang mempengaruhi *reward* terbagi menjadi dua yaitu, lingkungan eksternal dan internal. Lingkungan

eksternal merupakan faktor-faktor yang mempengaruhi *reward* dan berasal dari luar perusahaan, seperti pasar tenaga kerja, kondisi ekonomi, peraturan pemerintah, dan serikat pekerja, sedangkan untuk lingkungan internal berkaitan dengan hal-hal di dalam perusahaan yang turut memengaruhi *reward* tersebut.

#### 1. Pasar Tenaga Kerja

Pasar tenaga kerja mempengaruhi pemberian *reward* dalam dua cara, yang pertama mengenai tingkat persaingan tenaga kerja sebagian menentukan batas rendah atau *floor* tingkat pembayaran. Tingkat pembayaran suatu perusahaan yang terlalu rendah, tenaga kerja yang memenuhi syarat tidak akan bersedia bekerja di perusahaan. Kedua, pada saat yang sama, mereka menekan pengusaha untuk mencari alternatif, seperti penyediaan tenaga kerja asing, yang harganya mungkin lebih rendah, atau teknologi yang mengurangi kebutuhan tenaga kerja.

#### 2. Kondisi Ekonomi

Salah satu aspek yang juga mempengaruhi *reward* sebagai salah satu faktor eksternal adalah kondisi-kondisi ekonomi industri, terutama derajat tingkat persaingan, yang mempengaruhi kesanggupan untuk membayar perusahaan itu dengan gaji tinggi.

#### 3. Peraturan Pemerintah

Pemerintah secara langsung mempengaruhi tingkat *reward* melalui pengendalian upah dan petunjuk yang melarang peningkatan

dalam *reward* untuk para pekerja tertentu pada waktu tertentu, dan hukum yang menetapkan tingkat tarif upah minimum, gaji, pengaturan jam kerja, dan mencegah diskriminasi. Pemerintah juga melarang perusahaan mempekerjakan anak-anak di bawah umur (yang telah ditetapkan).

#### 4. Serikat Pekerja

Pengaruh eksternal penting lain pada suatu program *reward* kerja adalah serikat kerja. Kehadiran serikat pekerja di perusahaan sektor swasta diperkirakan meningkat upah 10% sampai 15% dan menaikkan tunjangan sekitar 20% sampai 30%. Perbedaan upah antara perusahaan yang mempunyai serikat pekerja dengan yang tidak mempunyai serikat pekerja tampak paling besar selama periode resesi dan paling kecil selama periode inflasi.

#### 5. Anggaran Tenaga Kerja

Anggaran tenaga kerja secara normal identik dengan jumlah uang yang tersedia untuk *reward* karyawan tahunan. Setiap unit perusahaan dipengaruhi oleh ukuran anggaran tenaga kerja. Suatu anggaran perusahaan tidak secara normal menyatakan secara tepat jumlah uang yang dialokasikan ke masing-masing karyawan melainkan berapa banyak yang tersedia untuk unit atau divisi.

#### 6. Siapa yang membuat keputusan *reward*

Kita lebih mengetahui siapa yang membuat keputusan *reward* dibanding sekitar beberapa faktor lain, tetapi masalah ini bukan

suatu hal sederhana. Keputusan atas berapa banyak yang harus dibayar, sistem apa yang dipakai, manfaat apa untuk ditawarkan, dan sebagainya, dipengaruhi dari bagian atas hingga dibawah perusahaan.

### **C. *The Love of Money* (Kecintaan Akan Uang)**

#### **a. Profil Uang**

Uang adalah salah satu aspek yang sangat penting dalam kehidupan sehari-hari. Menurut Rubenstein (dalam Elias dan Farag, 2010) di Amerika Serikat, keberhasilan seseorang diukur dengan uang dan pendapatan. Walaupun uang digunakan secara universal, namun arti dan pentingnya tidak diterima secara universal (McClelland, 1967 dalam Du dan Tang, 2005). Tang et al. (2005) berpendapat bahwa sikap terhadap uang yang dipelajari melalui proses sosialisasi dibentuk pada masa kanak-kanak dan dipelihara melalui kehidupan dewasa. Dalam dunia bisnis, manajer menggunakan uang untuk menarik, mempertahankan, dan memotivasi karyawan (Milkovich dan Newman, 2002).

#### **b. Pengertian *The Love of Money***

Banyak yang mendefinisikan kecintaan terhadap uang. Kecintaan terhadap uang (*the love of money*) merupakan perasaan subyektif seseorang akan uang (Tang dan Chiu, 2003). Sedangkan Sloan (2002),

melihat uang sebagai suatu kecintaan dan keserakahan pada masing-masing individu.

Pentingnya uang dan perbedaan dalam menginterpretasikan, Tang (1992) memperkenalkan konsep "cinta uang". Teori tersebut berusaha mengukur perasaan subjektif seseorang tentang uang. Penelitian menunjukkan bahwa *the love of money* terkait dengan beberapa perilaku organisasi yang diinginkan seperti tingkat kepuasan kerja yang tinggi, tingkat pergantian karyawan yang rendah maupun perilaku organisasi yang tidak diinginkan seperti tindakan kecurangan akuntansi, tingkat kinerja yang tinggi dan lain-lain. Tang *et al.* (2004) menemukan bahwa kesehatan mental seorang profesional dengan tingkat *love of money* terendah memiliki kepuasan kerja yang rendah dan tingkat kinerja yang rendah.

Tang dan Chiu (2003) berteori bahwa *love of money* sangat terkait dengan konsep "ketamakan." Mereka menemukan bahwa karyawan Hongkong dengan tingkat *love of money* yang lebih tinggi kurang puas dengan pekerjaan mereka dibandingkan dengan rekan-rekan mereka. Chen dan Tang (2006) menyatakan bahwa hubungan tersebut dapat menyebabkan perilaku yang tidak etis. Bahkan, Tang dan Chiu (2003) juga menemukan hubungan yang langsung antara *love of money* dan perilaku tidak etis di antara karyawan Hongkong.

Ada empat faktor kecintaan terhadap uang (*the love of money*) menurut Tang dan Chiu (2003), yaitu faktor kekayaan, motivator, sukses, dan arti penting dari uang itu sendiri.

- a. Faktor kekayaan, merefleksikan keinginan sebagian besar orang untuk kaya dan memiliki banyak uang. Faktor kaya merupakan komponen dari sikap yang berkenaan dengan hubungan cinta dan benci seseorang pada objek.
- b. Faktor motivator (sebuah komponen perilaku) berkenaan dengan gagasan bahwa uang merupakan motivator.
- c. Faktor kesuksesan (komponen kognitif) mewakili “obsesi dengan uang sebagai tanda sukses” individu.
- d. Faktor arti penting (komponen kognitif) menekankan “penting”nya uang dalam hidup.

### **c. Kecintaan Akan Uang dan Jenis Kelamin**

Menurut Charismawati (2011), terdapat perdebatan tentang apakah laki-laki dan perempuan berbeda dalam cara mereka menilai uang. Ada yang berpendapat seorang laki-laki cenderung lebih mencintai uang dibandingkan dengan perempuan karena laki-laki tidak hanya merasa tertuntut untuk memenuhi kebutuhan hidupnya, tetapi juga berambisi untuk memperoleh pencapaian seperti predikat, jabatan, dan kekuasaan. Sebaliknya, perempuan tidak terlalu berambisi untuk memperoleh hal tersebut. Wanita cenderung lebih menilai kebutuhan sosialnya

dibandingkan dengan pria, sementara pria cenderung menganggap gaji lebih penting. Wanita memiliki harapan gaji yang lebih rendah dibandingkan pria dan memiliki kecenderungan untuk mendapatkan tingkat kepuasan yang sama dengan pria dengan gaji yang lebih rendah atau lebih puas dibandingkan pria dengan gaji yang sama (Du & Tang, 2005).

Tang, *et al.* (2006) meneliti hubungan tingkat love of money yang dinilai dengan kepuasan penerimaan pendapatan berdasarkan jenis kelamin. Hasilnya menunjukkan bahwa laki-laki lebih puas dalam hal finansial daripada kaum perempuan. Laki-laki merasa puas karena mereka cenderung memiliki penghasilan yang lebih tinggi, sedangkan perempuan merasa kurang puas karena mereka memperoleh pendapatan yang lebih kecil daripada kaum laki-laki. Perempuan mungkin merasa miskin secara finansial karena mereka cenderung memperoleh pendapatan yang rendah, mengalami masalah keuangan, dan lebih terobsesi terhadap uang daripada kaum laki-laki. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat love of money kaum perempuan lebih besar daripada kaum laki-laki.

#### **d. Kecintaan Akan Uang dan Status Pekerjaan**

Penelitian yang dilakukan oleh Tang & Luna Arocas (2005) menunjukkan bahwa mahasiswa yang sudah bekerja menunjukkan tingkat kecintaan terhadap uang yang tinggi karena mereka lebih

menyadari arti penting kebutuhan dan bagaimana memenuhi kebutuhan dalam hidup. Dalam hal lain, karyawan yang memiliki status jabatan yang lebih tinggi akan memiliki tingkat kecintaan akan uang yang lebih tinggi dibandingkan dengan karyawan yang memiliki jabatan yang rendah.

**e. Kecintaan Akan Uang dan Usia**

Usia adalah salah satu aspek demografi yang juga berdampak pada tingkat *love of money* seseorang dan pemikiran etisnya. Usia merupakan gambaran tingkat kematangan pemikiran seseorang. Menurut Coombe & Newman (1997 dalam Comunale, *et al.* 2006), individu yang usianya lebih muda cenderung kurang fokus terhadap isu etis dibandingkan rekan kerja mereka yang lebih tua. Hal ini terjadi karena bertambahnya usia seseorang, mereka menjadi lebih moralistik (Bui & Sankaran, 2003).

Usia juga berperan dalam perkembangan moral seseorang. Usia seseorang akan meningkat pada suatu langkah yang lebih tinggi dalam pengembangan moral (Lawrence & Shaub, 1997). Maksudnya seseorang yang memiliki umur yang lebih tua akan mempunyai perilaku dan nilai-nilai etis yang lebih tinggi dibanding yang usianya jauh lebih muda. Dengan bertambahnya usia maka pengalaman hidup akan semakin tinggi sehingga dapat mempengaruhi pola pikir seseorang kecintaan akan uang. Hal ini selaras dengan perkembangan moral yang terjadi. Semakin baik perkembangan moral seseorang maka semakin dapat berperilaku etis

(Trevino L., 1992). Artinya, seseorang cenderung lebih etis saat mereka tumbuh dewasa.

**f. Kecintaan Akan Uang dan Pendidikan**

Lecht (1977) dalam Du dan Tang (2005) mengindikasikan bahwa motivasi utama orang untuk menjalani pendidikan yang lebih tinggi dalam dua tahun terakhir mencerminkan harapan “pengembalian ekonomi individual”. Selama menempuh pendidikan, seseorang mengalami proses sosialisasi sehingga dapat mengembangkan dasar *love of money* dalam sosialisasi (Tang & Chen, 2008 dalam Normadewi, 2012). Hal ini juga ditunjukkan dengan semakin banyaknya mahasiswa di Amerika Serikat yang masuk ke bidang bisnis, hukum, dan medis bertujuan untuk menghasilkan uang lebih banyak. Lebih lanjut, Eide (1994 dalam Du & Tang, 2005) menyatakan bahwa kemampuan yang dibawa para lulusan perguruan tinggi ke pasar kerja cenderung bergantung pada distribusi bidang studi. Antara pertengahan 1970an dan 1980an, distribusi jurusan di Amerika Serikat berpindah dari ilmu pendidikan dan pengetahuan sosial ke bidang bisnis dan teknik.

Di sisi lain, orang di negara berkembang menempatkan nilai yang tinggi pada uang dikarenakan “ke-baruan” memiliki uang (Tang *et al.*, 2000; Tang *et al.*, 2002 dalam Du & Tang 2005). Menurut Du dan Tang (2005) adalah masuk akal bahwa mahasiswa Cina dengan jurusan yang

berbeda, dapat atau tidak dapat membedakan secara signifikan mengenai pentingnya uang.

**g. Kecintaan Akan Uang dan Lama Bekerja**

Lama bekerja yang dimiliki seseorang juga dapat menentukan tingkat *love of money* seseorang. Penelitian yang dilakukan oleh Tang & Luna Arocas (2005) menunjukkan bahwa mahasiswa yang sudah lama bekerja menunjukkan tingkat kecintaan akan uang yang tinggi karena mereka lebih menyadari arti penting kebutuhan dan bagaimana memenuhi kebutuhan dalam hidup.

**D. Penelitian Terdahulu**

Penelitian terdahulu sangat penting menjadi dasar dalam menyusun penelitian ini. Penelitian ini merujuk pada penelitian yang sudah pernah dilakukan oleh Sankalpana, *et al.*, 2015 mengenai pengaruh penghargaan organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan industri pakaian di Sri Lanka. Variabel yang digunakan dalam penelitian tersebut yaitu, *intrinsic reward*, *extrinsic reward*, *gender*, dan *job satisfaction*. menjelaskan bahwa *extrinsic reward* mempunyai peran penting terhadap *job satisfaction*. Besarnya *extrinsic reward* yang diterima oleh karyawan dalam bentuk gaji dan bonus, membuat karyawan merasa puas atas pekerjaan yang sudah dilakukan.

Berdasarkan penelitian Sankalpana, *et al.*, 2015 menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang positif antara *extrinsic reward*, *intrinsic reward*

terhadap *job satisfaction* dengan *gender* sebagai variabel moderasi. Oleh sebab itu, penelitian ini lebih spesifik meneliti *extrinsic reward* terhadap *job satisfaction* dengan *love of money* sebagai pemoderasi. Sejauh penelusuran peneliti, ada enam penelitian yang telah dilakukan terkait dengan pengaruh *extrinsic reward* dengan *job satisfaction* ini. Keenam penelitian tersebut dapat dilihat pada tabel 2.2.

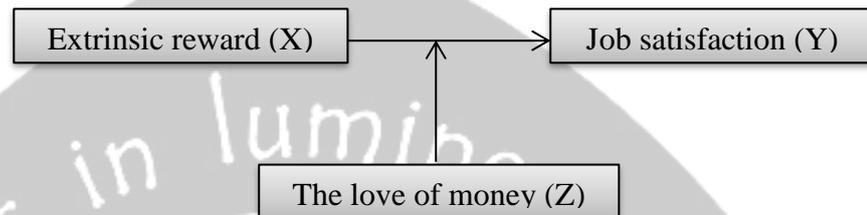
**Tabel 2.2**  
**Penelitian Terdahulu**

NO	PENELITIAN TERDAHULU	VARIABEL	ALAT DAN UNIT ANALISIS	HASIL PENELITIAN
1	Ghufran, 2014 “ <i>Impact of reward system on job satisfaction through organizational commitmen: a study of private Banks based in Islamabad Pakistan</i> ”	<i>Reward System, Employees, Job Satisfaction, Organizational Commitment.</i>	Alat analisis: Analisis regresi  Unit analisis: Kuesioner sebanyak 100 responden.	Hasil dari penelitian ini menyimpulkan hubungan antara kepuasan kerja dan <i>reward system</i> bersifat positif dan kepuasan kerja memiliki korelasi positif dengan tingkat komitmen terhadap organisasi.
2	Fareed, et. al., 2013 “ <i>The impact of rewards on employee’s job performance and job satisfaction.</i> ” (Pakistan)	<i>Reward, employee, dan job satisfaction</i>	Alat analisis: Tes frekuensi, analisis deskriptif, korelasi dan uji regresi berganda diterapkan untuk analisis data.  Unit analisis: Kuesioner sebanyak 100 responden.	Hasil Penelitian ini menyimpulkan bahwa ada hubungan yang positif antara <i>reward</i> (ekstrinsik dan intrinsik), kinerja dan kepuasan kerja karyawan.
3	Chepkirui, 2014 “ <i>The relationship between rewards systems and job satisfaction a case study at teachers service commission.</i> ” (Kenya)	<i>Job satisfaction, reward systems, Benefits Promotion, Recognition</i>	Alat analisis: Analisis statistik deskriptif, uji validitas, dan uji reliabilitas Unit analisis: Kuesioner sebanyak 55 responden	Hasil dari penelitian ini menunjukkan penghargaan yang diberikan komisi pelayanan guru sangat rendah.
4	Gohari, et.al., 2013 “ <i>Relationship between rewards and employee performance.</i> ” (Malaysia)	<i>Reward, Intrinsic Reward, Extrinsic Reward, Employee</i>	Alat analisis: Analisis regresi linier berganda dengan menggunakan SPSS Unit analisis:	- Hasil penelitian menunjukkan ada hubungan positif antara <i>reward</i> dan kinerja karyawan. - Penelitian ini

		<i>Performance,</i>	Kuesioner sebanyak 77 responden	menunjukkan bahwa <i>reward</i> intrinsik memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap kinerja karyawan daripada <i>reward</i> ekstrinsik.
5	Syahril, et.al. 2016 “Pengaruh <i>reward</i> ekstrinsik dan intrinsik terhadap kinerja karyawan PT. Telkom Pekanbaru dengan kepuasan sebagai variabel intervening”	<i>Reward extrinsic, intrinsic rewards, job satisfaction, Employee Performance</i>	Alat analisis: Analisis regresi dan <i>Path analysis</i> . Unit analisis: Kuesioner sebanyak 100 responden	Hasil penelitian menunjukkan pengaruh tidak langsung <i>reward</i> yang terdiri dari <i>reward</i> ekstrinsik dan intrinsik terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja lebih besar dari pada pengaruh langsung <i>reward</i> yang terdiri dari <i>reward</i> ekstrinsik dan intrinsik terhadap kinerja karyawan.
6	Tang, et.al. 2004 “Does the love of money moderate and mediate the income-pay satisfaction relationship?”	<i>Money, Pay, Job satisfaction, Universities, United States of America, Spain</i>	Alat analisis: LOMS ( <i>Love Of Money Scale</i> ). Unit analisis: - Kuesioner dikirimkan ke 18.500 mahasiswa dan 715 profesor di USA. - Kuesioner dikirimkan ke 20.000 mahasiswa dan 1.000 profesor di Spain. Kuesioner yang kembali secara keseluruhan sebanyak 311 dari professor.	- Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa <i>the love of money</i> sebagai mediator memiliki hubungan positif dengan kepuasan gaji. - Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa <i>the love of money</i> sebagai mediasi memiliki hubungan positif dengan kepuasan gaji.

## E. Kerangka Penelitian

Berdasarkan hasil pemikiran terdahulu tabel 2.2, peneliti membuat kerangka pemikiran seperti gambar 2.1 sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

## F. Pengembangan Hipotesis

*Reward* merupakan ganjaran, hadiah, penghargaan atau imbalan yang bertujuan agar seseorang menjadi lebih giat lagi usahanya untuk memperbaiki atau meningkatkan tujuan dari organisasi (Nugroho, 2006). Penelitian yang dilakukan oleh Gohari, *et al.*, (2013) pada karyawan perusahaan pariwisata di Malaysia, menyatakan bahwa untuk mencapai sifat motivasi positif, *reward* atau intensif yang diberikan organisasi harus berbasis pada kinerja. Tingkat maksimum kinerja terjadi ketika karyawan merasa puas karena usahanya dihargai dan mendapatkan kompensasi.

Pernyataan tersebut didukung oleh penelitian Sankalpana, *et al.*, (2015), mengenai pengaruh penghargaan organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan industri pakaian di Sri Lanka. Besarnya *extrinsic reward* yang diterima oleh karyawan dalam bentuk gaji, bonus, dan lingkungan kerja membuat karyawan merasa puas atas pekerjaan yang sudah dilakukan. Perasaan puas yang didapat oleh karyawan mendorong karyawan untuk

mencapai tujuan dari organisasi. Penelitian yang dilakukan oleh Ghufuran (2014), menunjukkan adanya pengaruh positif antara *extrinsic reward* dalam bentuk gaji, bonus, tunjangan, dan lingkungan kerja dengan *job satisfaction* karyawan Bank Islamabad, Pakistan. Dari empat penghargaan ekstrinsik yang diberikan, gaji dan bonus yang memiliki pengaruh kuat terhadap kepuasan kerja. Hal tersebut diartikan bahwa karyawan merasakan kepuasan secara langsung atas pekerjaan yang sudah dilakukan. Penelitian yang sama juga dilakukan oleh Suria & Dalilawati (2012), bahwa *extrinsic reward* memiliki pengaruh signifikan terhadap *job satisfaction* para manajer yang ada di Malaysia.

Berdasarkan penelitian sebelumnya, maka penulis mengajukan hipotesis sebagai berikut:

**H<sub>1</sub>: penghargaan ekstrinsik berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan Inseminasi Buatan (IB) Dinas Peternakan Kabupaten Lampung Selatan.**

Penghargaan ekstrinsik yang diperoleh karyawan dari organisasi dalam bentuk uang akan menimbulkan perasaan cinta akan uang (*the love of money*) pada karyawan. Penelitian yang dilakukan Tang, *et al.* (2004) menunjukkan *extrinsic reward* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Demikian juga, cinta akan uang mempunyai hubungan yang positif dengan kepuasan kerja. Cinta akan uang merupakan gagasan gabungan dari empat faktor, yaitu motivator, kesuksesan, kekayaan, dan uang itu penting (Tang, *et al.*, 2002, 2003). Cinta akan uang (*the love of money*) merupakan perasaan subjektif

seseorang akan uang, di mana hal tersebut juga akan menumbuhkan perilaku positif maupun perilaku negatif pada karyawan. Perilaku kecintaan terhadap uang yang tinggi akan membuat seseorang termotivasi untuk melakukan apapun demi mendapatkan uang (Tang, *et al.*, 2005). Hal tersebut juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Monteiro, *et al.* (2015) bahwa perilaku positif dari *love of money* diwujudkan dalam bentuk usaha untuk mendapatkan *reward*. Besarnya penghargaan ekstrinsik yang diperoleh karyawan dalam bentuk uang, maka karyawan akan memiliki cinta terhadap uang yang tinggi.

Penelitian yang telah dilakukan oleh Furnham (1996, dalam Isjiyanto, 2005), menyatakan bahwa keberhasilan negara China secara dalam pertumbuhan ekonomi terkait dengan sikap masyarakat yang tidak bisa lepas dari uang. Artinya, dalam kehidupan yang lebih makro, sikap karyawan sangat positif terhadap uang memberikan kontribusi dalam keberhasilan ekonomi di negara tersebut. Penelitian tersebut juga dapat diartikan bahwa sikap karyawan terhadap uang akan memberikan kontribusi dalam mencapai tujuan organisasi. Penelitian tersebut dapat dikatakan bahwa kecintaan terhadap uang (*the love of money*) dapat memperkuat pengaruh *extrinsic reward* terhadap *job satisfaction* karyawan Inseminasi Buatan (IB) Dinas Peternakan Kabupaten Lampung Selatan.

Berdasarkan penelitian sebelumnya, maka penulis mengajukan hipotesis sebagai berikut:

**H<sub>2</sub>: *the love of money* memoderasi pengaruh penghargaan ekstrinsik terhadap kepuasan kerja karyawan Inseminasi Buatan (IB) Dinas Peternakan Kabupaten Lampung Selatan.**

Penelitian yang dilakukan oleh Tang & Luna Arocas (2005) menunjukkan bahwa mahasiswa yang sudah bekerja menunjukkan tingkat kecintaan terhadap uang yang tinggi karena mereka lebih menyadari arti penting kebutuhan dan bagaimana memenuhi kebutuhan dalam hidup. Berdasarkan penelitian sebelumnya, maka penulis mengajukan hipotesis sebagai berikut:

**H<sub>3</sub>: Terdapat perbedaan penghargaan ekstrinsik dan *the love of money* berdasarkan status.**

Usia adalah salah satu aspek demografi yang juga berdampak pada tingkat *love of money* seseorang dan pemikiran etisnya. Usia merupakan gambaran tingkat kematangan pemikiran seseorang. Menurut Coombe & Newman (1997 dalam Comunale, *et al.* 2006), individu yang usianya lebih muda cenderung kurang fokus terhadap isu etis dibandingkan rekan kerja mereka yang lebih tua. Hal ini terjadi karena bertambahnya usia seseorang, mereka menjadi lebih moralistik (Bui & Sankaran, 2003). Berdasarkan penelitian sebelumnya, maka penulis mengajukan hipotesis sebagai berikut:

**H<sub>4</sub>: Terdapat perbedaan penghargaan ekstrinsik dan *the love of money* berdasarkan umur.**

Lecht (1977) dalam Du dan Tang (2005) mengindikasikan bahwa motivasi utama orang untuk menjalani pendidikan yang lebih tinggi dalam

dua tahun terakhir mencerminkan harapan “pengembalian ekonomi individual”. Selama menempuh pendidikan, seseorang mengalami proses sosialisasi sehingga dapat mengembangkan dasar *love of money* dalam sosialisasi (Tang & Chen, 2008 dalam Normadewi, 2012). Hal ini juga ditunjukkan dengan semakin banyaknya mahasiswa di Amerika Serikat yang masuk ke bidang bisnis, hukum, dan medis bertujuan untuk menghasilkan uang lebih banyak. Berdasarkan penelitian sebelumnya, maka penulis mengajukan hipotesis sebagai berikut:

**H<sub>5</sub>: Terdapat perbedaan penghargaan ekstrinsik dan *the love of money* berdasarkan pendidikan.**

Penelitian yang dilakukan oleh Tang & Luna Arocas (2005), menunjukkan bahwa mahasiswa yang sudah lama bekerja menunjukkan tingkat kecintaan akan uang yang tinggi karena mereka lebih menyadari arti penting kebutuhan dan bagaimana memenuhi kebutuhan dalam hidup. Berdasarkan penelitian sebelumnya, maka penulis mengajukan hipotesis sebagai berikut:

**H<sub>6</sub>: Terdapat perbedaan penghargaan ekstrinsik dan *the love of money* berdasarkan lama bekerja.**