

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1. 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).

2.2. Kecintaan Terhadap Uang (*The Love of Money*)

Kecintaan terhadap uang memiliki beberapa arti. Tang, *et al* (2005) mengacu pada kecintaan pribadi individu terhadap uang, sedangkan Sloan (2002) melihat uang sebagai suatu kecintaan dan keserakahan pada masing-masing individu.

Karena pentingnya uang dan interpretasinya yang berbeda, Tang (1992) memperkenalkan konsep "cinta uang". Teori tersebut berusaha mengukur perasaan subjektif seseorang tentang uang. Penelitian menunjukkan bahwa *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 dan lain-lain. Tang *et al.* (2000) menemukan bahwa kesehatan mental seorang profesional dengan tingkat *love of money* terendah memiliki kepuasan kerja 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 Hong Kong.

2.3. Empat Faktor Kecintaan Terhadap Uang (*The Love of Money*)

Empat faktor kecintaan terhadap uang pada penelitian ini mengacu pada Tang dan Chiu (2003) yaitu: faktor kekayaan, motivator, sukses dan arti penting

- 1) 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.
- 2) Faktor motivator (sebuah komponen perilaku) berkenaan dengan gagasan bahwa uang merupakan motivator.

- 3) Faktor kesuksesan (komponen kognitif) mewakili “obsesi dengan uang sebagai tanda sukses” individu.
- 4) Faktor arti penting (komponen kognitif) menekankan “penting”nya uang dalam hidup

2.4. Kecintaan Terhadap 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 dan 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.

2.5. Kecintaan terhadap Uang dan Bidang Studi

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”. Terdapat bukti yang cukup kuat bahwa orang tetap saja masuk ke suatu institusi perguruan tinggi swasta elit meskipun iuran pembayarannya meningkat dari waktu ke waktu. 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 dan 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.

Disisi 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 dan 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.

2.6. Kecintaan Terhadap Uang dan Status Pekerjaan

Penelitian yang dilakukan oleh Tang dan 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.

2.7. Kecintaan Terhadap Uang dan Status Pernikahan

Orang-orang yang sudah menikah memiliki kepuasan hidup tinggi (Mroczek dan Spiro, 2005). Laki-laki yang belum menikah memiliki kesejahteraan subjektif yang tidak bagus. Para lelaki dan para wanita dalam pernikahan resmi memperlihatkan kepuasan hidup yang lebih tinggi daripada susunan keluarga dalam bentuk lainnya. Sebuah pernikahan yang berlangsung lama merupakan kepuasan yang terbesar (Evans dan Kelly, 2004). Oleh sebab itu, status perkawinan memberikan kontribusi pemahaman kita terhadap kepuasan hidup dan akan dijadikan tindakan sebagai sebuah variabel kontrol pada saat ini (Tang, 2007).

2.8. Motivasi Kerja

A. Definisi Motivasi

Motif sering diartikan dengan istilah dorongan. Dorongan atau tenaga tersebut merupakan gerak jiwa dan jasmani untuk berbuat. Sehingga motif tersebut merupakan suatu *driving force* yang menggerakkan manusia untuk bertingkah laku, dan di dalam perbuatannya itu mempunyai tujuan tertentu (As'ad, 2004:45). Berikut ini definisi mengenai motivasi menurut beberapa ahli antara lain adalah:

Definisi motivasi menurut Wexley dan Yukl seperti yang dikutip oleh As'ad (2004:45) adalah sebagai berikut:

The process by which behavior is energized and directed.

Definisi motivasi menurut As'ad (2004:45) adalah sebagai berikut:

Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja.

Definisi motivasi menurut Robbins (2003:55) adalah sebagai berikut:

Motivasi adalah keinginan untuk melakukan sesuatu dan menentukan kemampuan bertindak untuk memuaskan kebutuhan individu.

Berdasarkan ketiga definisi motivasi di atas maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan suatu dorongan dari dalam diri masing-masing individu untuk melakukan suatu kegiatan yang bertujuan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya.

Motivasi dalam konteks organisasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna

mencapai tujuan. Motivasi yang ada pada seseorang akan mewujudkan suatu perilaku yang diarahkan pada tujuan mencapai sasaran kepuasan. Jadi motivasi bukanlah sesuatu yang dapat diamati, tetapi adalah hal yang dapat disimpulkan adanya karena sesuatu perilaku yang tampak (Reksohadiprodo dan Handoko, 1997:252).

B. Dimensi-dimensi Motivasi

Setiap manusia mempunyai *needs* (kebutuhan, dorongan) yang pemunculannya sangat tergantung padari kepentingan individu. Kebutuhan manusia tersebut dari yang bersifat mendasar sampai ke yang tinggi. Dimana seorang individu terlebih dahulu akan memenuhi kebutuhan mendasar bagi kelangsungan hidupnya. Hal tersebut yang mendorong beberapa ahli untuk mengidentifikasi jenis serta tingkatan kebutuhan manusia, antara lain adalah:

1. Hirarki Kebutuhan Maslow

Kebutuhan-kebutuhan manusia menurut Maslow dapat digolongkan dalam lima tingkatan (*need hierarchy theory*) yaitu sebagai berikut: (As'ad, 2004:49)

a) *Physiological needs* (kebutuhan yang bersifat biologis)

Physiological needs atau kebutuhan yang bersifat biologis merupakan kebutuhan yang bersifat biologis misalnya adalah sandang, pangan dan tempat berlindung, *sex* dan kesejahteraan individu. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan yang amat primer, karena

kebutuhan ini telah ada dan terasa sejak manusia dilahirkan ke bumi ini.

b) *Safety needs* (kebutuhan rasa aman)

Safety needs atau kebutuhan rasa aman akan rasa aman dikaitkan kebutuhan akan keamanan jiwanya sewaktu bekerja. Selain itu juga perasaan aman akan harta yang ditinggalkan sewaktu mereka bekerja. Perasaan aman juga menyangkut masa depan karyawan.

c) *Social needs* (kebutuhan-kebutuhan sosial)

Manusia pada hakekatnya adalah makhluk sosial, sehingga mereka mempunyai kebutuhan-kebutuhan sosial antara lain adalah: Kebutuhan akan perasaan diterima di oleh orang lain dimana ia hidup dan bekerja; Kebutuhan akan perasaan dihormati, karena setiap manusia merasa dirinya penting; Kebutuhan untuk bisa berprestasi; Kebutuhan untuk ikut serta (*sense or participation*).

d) *Esteem needs* (kebutuhan akan harga diri)

Situasi yang ideal ialah apabila *prestise* itu timbul akan prestasi. Akan tetapi kenyataannya tidaklah selalu demikian halnya. Dalam hal ini semakin tinggi kedudukan seseorang maka semakin banyak hal yang digunakan sebagai simbol status sosialnya itu.

e) *Self actualization* (ingin berbuat yang lebih baik).

Pada dasarnya manusia memiliki sikap positif. Salah satu bentuk sikap positif tersebut adalah keinginan untuk berbuat lebih baik dari sebelumnya. Oleh sebab itu pada masa-masa yang akan datang, seorang karyawan menginginkan untuk dapat memperoleh atau memberikan sesuatu yang lebih baik dari apa yang telah ia dapatkan atau berikan.

2. Motivasi Sosial Model Mc Clelland

Menurut Mc Clelland (1974) seperti dikutip As'ad (2004:52) timbulnya tingkah laku karena dipengaruhi oleh kebutuhan-kebutuhan yang ada dalam diri manusia. Dalam konsepnya mengenai motivasi, dalam diri individu terdapat tiga kebutuhan pokok yang mendorong tingkah lakunya, konsep motivasi ini lebih dikenal dengan "*Social Motives Theory*". Adapun kebutuhan yang dimaksudkan menurut teori motif sosial ini, adalah:

a) *Need for achievement*

Need for achievement merupakan kebutuhan untuk mencapai sukses, yang diukur berdasarkan standar kesempurnaan dalam diri seseorang.

b) *Need for affiliation*

Need for affiliation merupakan kebutuhan akan kehangatan dan sokongan dalam hubungannya dengan orang lain.

c) *Need for power*

Need for power merupakan kebutuhan untuk menguasai dan memengaruhi terhadap orang lain.

C. Pengukuran Motivasi Kerja

Banyak indikator yang dapat digunakan untuk mengukur motivasi kerja karyawan. Wahyuni (2011:70) mengukur motivasi kerja karyawan dengan menggunakan tiga indikator sebagai berikut:

1. Insentif yang diberikan perusahaan mampu mendorong karyawan untuk beraktivitas/bekerja dengan lebih baik.

Motivasi karyawan dalam bekerja adalah untuk dapat memperoleh penghasilan guna memenuhi kebutuhan hidupnya. Gaji dan bonus merupakan salah satu bentuk insentif yang dapat diperoleh karyawan dalam bekerja. Semakin besar gaji dan bonus yang dapat diterima karyawan maka semakin tinggi motivasi karyawan untuk bekerja.

2. Karyawan memperoleh keseimbangan antara motivasi kerja yang dimiliki dengan capaian dalam bekerja.

Motivasi kerja seorang karyawan akan semakin meningkat saat ia memperoleh sesuatu yang sesuai dengan apa yang telah ia lakukan. Sebagai contoh, karyawan yang bekerja dengan giat dan memiliki prestasi kerja yang tinggi diberi jabatan yang tinggi. Hal ini merupakan salah satu bentuk penghargaan yang diberikan perusahaan sebagai penyeimbang kontribusi karyawan bagi organisasi.

3. Kemampuan pihak manajemen dalam membuat suatu program yang mampu mendorong/memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik.

Motivasi kerja karyawan juga dapat distimuli/ditingkatkan oleh pihak manajemen. Banyak cara yang dapat dilakukan pihak manajemen untuk menimbulkan dan meningkatkan motivasi kerja karyawan. Pelatihan dan pengembangan karir merupakan salah satu bentuk kegiatan yang dapat menciptakan atau meningkatkan motivasi kerja karyawan.

2.9. Hipotesis

Charismawati (2011) dalam penelitiannya menguji perbedaan apakah laki-laki dan perempuan berbeda dalam cara mereka menilai uang. Hasil penelitiannya memberikan bukti yang nyata bahwa seorang laki-laki cenderung lebih mencintai uang dibandingkan dengan perempuan. 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 dan Tang, 2005). Berdasarkan hal tersebut maka penulis mengajukan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H1: Terdapat perbedaan kecintaan pada uang berdasarkan jenis kelamin.

Lecht (1977) seperti dikutip Du dan Tang (2005) dalam penelitiannya menguji perbedaan motivasi orang dalam bekerja berdasarkan perbedaan tingkat pendidikan. Hasil penelitian Lecht (1977) memberikan informasi bahwa motivasi utama orang untuk menjalani pendidikan yang lebih tinggi dalam dua tahun terakhir mencerminkan harapan “pengembalian ekonomi individual”. Terdapat bukti yang cukup kuat bahwa orang tetap saja masuk ke suatu institusi perguruan tinggi swasta elit meskipun iuran pembayarannya meningkat dari waktu ke waktu. Keadaan ini ditunjukkan dengan semakin banyak mahasiswa di Amerika Serikat yang masuk ke bidang bisnis, hukum, dan medis bertujuan untuk menghasilkan uang lebih banyak. Lebih lanjut, Eide (1994) dalam Du dan 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. Hasil penelitian lain yang dilakukan oleh Du dan Tang (2005) diketahui bahwa, orang di negara berkembang menempatkan nilai yang tinggi pada uang dikarenakan “ke-baruan” memiliki uang. 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. Berdasarkan hal tersebut maka penulis mengajukan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H2: Terdapat perbedaan kecintaan pada uang berdasarkan tingkat pendidikan.

Penelitian yang dilakukan oleh Tang dan 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 hal tersebut maka penulis mengajukan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H3: Terdapat perbedaan kecintaan pada uang berdasarkan tingkat pendidikan.

Orang-orang yang sudah menikah memiliki kepuasan hidup yang lebih tinggi dibandingkan laki-laki yang belum menikah memiliki kesejahteraan subjektif yang tidak bagus (Mroczek dan Spiro, 2005). Para lelaki dan para wanita dalam pernikahan resmi memperlihatkan kepuasan hidup yang lebih tinggi daripada susunan keluarga dalam bentuk lainnya. Sebuah pernikahan yang berlangsung lama merupakan kepuasan yang terbesar (Evans dan Kelly, 2004). Oleh sebab itu, status perkawinan memberikan kontribusi pemahaman kita terhadap kepuasan hidup dan akan dijadikan

tindakan sebagai sebuah variabel kontrol pada saat ini (Tang, 2007). Berdasarkan hal tersebut maka penulis mengajukan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H4: Terdapat perbedaan kecintaan pada uang berdasarkan status pernikahan.

