

Pengaruh perbedaan jabatan dan latar belakang sosio-kultural pada panghayatan makna uang : Suatu studi perbandingan dengan empat kelompok

Susanti Herlambang, author

Deskripsi Lengkap: <https://lib.ui.ac.id/detail?id=82641&lokasi=lokal>

Abstrak

ABSTRAK

Banyak pimpinan perusahaan memandang uang sinonim dengan motivasi dan uang digunakan sebagai suatu resep untuk mengatasi permasalahan-permasalahan dibidang motivasi kerja.

Whyte (dikutip dari Saul W. Gellerman, 1984) menunjukkan, bahwa selama berpuluh-puluh, bahkan beratus ratus tahun uang dipandang sebagai satu-satunya pertimbangan yang dipikirkan oleh para karyawan dan bahwa manusia mencurahkan tenaga dan waktunya bukan tanpa perhitungan akan imbalan-imbalan yang kelak diterimanya sebagai hasil tindakannya. Bahkan ada orang-orang tertentu yang bereaksi terhadap uang lebih daripada yang lain. Lalu apakah makna uang tersebut bagi masing masing individu, sehingga mereka bersedia menghabiskan sebagian besar waktu, tenaga dan pikiran mereka untuk mengumpulkannya ?

Mungkin jalan pintas yang terbaik untuk menjawab pertanyaan tersebut adalah dengan bertanya secara langsung kepada para karyawan mengenai makna uang bagi mereka.

Lawler (1971) berdasarkan pengumpulan hasil-hasil penelitian yang dilakukannya menemukan hampir duapertiga laporan menilai uang menduduki satu diantara tiga insentif kerja yang terpenting. Jumlah rata-rata jenis jenis insentif yang diteliti adalah 12 dan dalam salah satu dari penelitiannya tersebut Lawler menjumpai bahwa hanya dua dari 49 karyawan yang menjadi subyek penelitian menempatkan uang pada nomor urut di bawah 6.

Hampir satu diantara 4 karyawan tersebut menempatkan uang pada nomor urut 1 dan pada waktu ditanya secara langsung, mereka mengakui bahwa uang sangat penting sebagai suatu insentif kerja.

Mungkin tidak ada topik lain dalam manajemen organisasi kerja yang lebih banyak diperdebatkan, lebih dipertentangkan dan lebih banyak menimbulkan salah paham, selain uang. Sebabnya tidak sukar dipahami. Uang/imbalan uang merupakan pas biaya yang penting bagi organisasi.

Di Indonesia, riset mengenai makna uang bagi para karyawan dan kondisi-kondisi yang mempengaruhinya masih sangat sedikit. Lagipula hal ini merupakan masalah yang sangat peka. Justru karena hal ini amat peka, maka sukar mendapatkan jawaban yang tepat berdasarkan perumusan dan data yang ketat, yang diterima umum.

Buku-buku, tulisan-tulisan dan seminar-seminar mengenai pertumbuhan organisasi seringkali hanya sedikit sekali membicarakan makna psikologis uang bagi para karyawan sebagai alat untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan utama mereka, sehingga uang mampu mempengaruhi perilaku karyawan serta menentukan

keefektifan organisasi.

Sekilas pandang sukar untuk menerangkan mengapa segi keorganisasian yang demikian penting tersebut tidak mendapat perhatian lebih banyak. Bagaimanapun juga, segi uang/imbalan uang dapat mempengaruhi , keefektifan organisasi dan dapat memainkan peranan penting dalam mengendalikan perilaku para karyawan. Dengan demikian perlu mendapat perhatian dalam upaya pertumbuhan organisasi. Uang merupakan segi yang lebih bersifat materialistis diantara sekian alasan mengapa orang bekerja. Dan untuk sebagian orang, mencari uang berhubungan dengan pemenuhan kebutuhan-kebutuhan manusiawi yang lebih rendah tingkatnya. Namun banyak profesional dibidang pengembangan organisasi merasa segan untuk membicarakan tentang pengimbangan uang, bila penekanannya hanya semata-mata dari segi keuntungan atau kerugian ekonomis saja serta memandang kerja semata-mata untuk mencari uang. Sebab manusia bukan hanya makhluk ekonomis, melainkan juga makhluk sosial--psikologis yang kompleks. Para ahli tersebut menginginkan segi kemanusiaan lebih memperoleh perhatian di tempat-tempat kerja (Lawler, 1983).