

**PENGARUH SIKAP MATERIALISTIS TERHADAP *CO-WORKER*  
*RELATIONSHIP* (STUDI PADA PERBANKAN KONVENSIONAL DI  
BANDARLAMPUNG)**

**(Skripsi)**

**Oleh**

**Gita Rizkia Surya Putri  
1611011074**



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS LAMPUNG  
BANDARLAMPUNG  
2022**

## **ABSTRAK**

### **PENGARUH SIKAP MATERIALISTIS TERHADAP *CO-WORKER RELATIONSHIP* (STUDI PADA PERBANKAN KONVENSIONAL DI BANDARLAMPUNG)**

**Oleh**

**Gita Rizkia Surya Putri**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh sikap materialistis terhadap *co-worker relationship*. Permasalahan dalam penelitian ini adalah apakah sikap materialistis dapat memengaruhi *co-worker relationship* pegawai. Jenis penelitian adalah penelitian kausal. Objek penelitian adalah pegawai perbankan konvensional di Bandarlampung berjumlah 90 responden. Alat analisis menggunakan regresi linier sederhana dengan menggunakan program SPSS versi 18. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sikap materialistis berpengaruh negatif terhadap *co-worker relationship*. Saran dari peneliti bagi pihak perbankan konvensional adalah untuk tetap mempertahankan hubungan kerja yang sehat antar pegawai dengan tetap memajemen persaingan antar pegawai terutama pada pemberian imbalan (*reward*) dalam bentuk apapun.

**Kata Kunci : Sikap materialistis, *Co-worker Relationship*.**

## **ABSTRACT**

### **THE INFLUENCE OF A MATERIALISTIC ATTITUDES ON CO-WORKER RELATIONSHIP (RESEARCH ON CONVENTIONAL BANKING IN BANDARLAMPUNG)**

**By**

**Gita Rizkia Surya Putri**

The purpose of this study was to explore the influence of materialism on co-worker relationship on conventional banking in Bandarlampung. The problem in this study is whether a materialistic attitude can affect employee co-worker relationships. This type of research is causal research. The object of this research is conventional banking employees in Bandar Lampung with 90 total of respondents. This research using simple linear regression analysis, using SPSS version 18 program, the results show that materialistic attitudes have a negative effect on co-worker relationships. Suggestion from researchers for conventional banks is to maintain a healthy work environment among employees while still managing competition between employees, especially in the provision of rewards in any form.

**Keywords : materialistic attitude, *Co-worker Relationship*.**

**PENGARUH SIKAP MATERIALISTIS TERHADAP *CO-WORKER*  
*RELATIONSHIP* (STUDI PADA PERBANKAN KONVENSIONAL DI  
BANDARLAMPUNG)**

**Oleh**

**Gita Rizkia Surya Putri**

**(Skripsi)**

**Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Mencapai Gelar  
SARJANA MANAJEMEN**

**Pada**

**Jurusan Manajemen  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung**



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS LAMPUNG  
BANDAR LAMPUNG  
2022**

Judul Skripsi : **PENGARUH SIKAP MATERIALISTIS TERHADAP  
CO-WORKER RELATIONSHIP (STUDI PADA  
PERBANKAN KONVENSIONAL DI  
BANDARLAMPUNG)**

Nama Mahasiswa : **Gita Rizkia Surya Putri**

Nomor Pokok Mahasiswa : 1611011074

Program Studi : S1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Jurusan : Manajemen

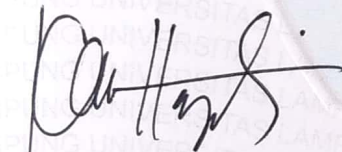
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

**MENYETUJUI**

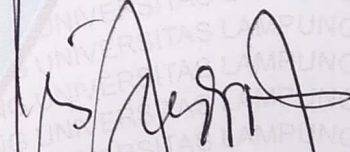
**1. Komisi Pembimbing**

Pembimbing I

Pembimbing II

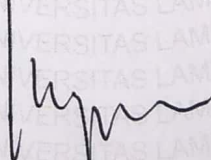


**Dr. Keumala Hayati, S.E., M.Si.**  
NIP 19761110 200012 2 001



**Lis Andriani Hr., S.E., M.Si.**  
NIP 19750218 200003 2 001

**2. Ketua Jurusan Manajemen**

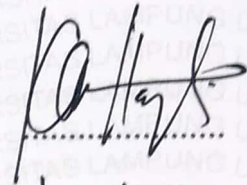


**Aripin Ahmad, S.E., M.Si.**  
NIP 19600105 198603 1 005

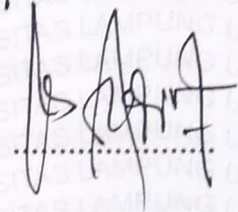
## MENGESAHKAN

### 1. Tim Penguji

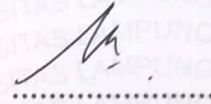
Ketua : **Dr. Keumala Hayati, S.E., M.Si.**



Sekretaris : **Lis Andriani Hr., S.E., M.Si.**



Penguji : **Dr. R.R. Erlina, S.E., M.Si.**



### 2. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis



**Dr. Nairobi, S.E., M.Si.**

NIP 19660621 199003 1 003

Tanggal Lulus Ujian Skripsi : **8 Agustus 2022**

## LEMBAR PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan dengan sebenarnya bahwa :

1. Skripsi dengan judul “Pengaruh Sikap Materialistis Terhadap *Co-worker Relationship* (Studi pada Perbankan Konvensional di Bandarlampung)” adalah karya saya sendiri dan saya tidak melakukan penjiplakan atau pengutipan atas karya orang lain dengan cara yang tidak sesuai dengan tata etika ilmiah yang berlaku dalam masyarakat akademik atau yang disebut ***Plagiarisme***.
2. Hak intelektual atas karya ilmiah ini diserahkan sepenuhnya kepada Universitas Lampung.

Atas pernyataan ini, apabila dikemudian hari ternyata ditemukan adanya ketidakbenaran, saya bersedia menanggung akibat dan sanksi yang diberikan kepada saya, saya bersedia dan sanggup dituntut sesuai dengan hukum yang berlaku.

Bandar Lampung,

Peneliti



Gita Rizkia Surya Putri

1611011074

## **RIWAYAT HIDUP**

Penulis dilahirkan di Lampung timur, Lampung pada tanggal 17 Januari 1998, sebagai anak pertama dari dua bersaudara bersaudara pasangan Bapak Supriyantoro dan Ibu Suryawati.

Penulis mengawali pendidikan formal di TK Pertiwi pada tahun 2003 dan diselesaikan pada tahun 2004. Pendidikan sekolah dasar diselesaikan oleh penulis di SDN 3 Pekalongan pada tahun 2004 yang diselesaikan pada tahun 2010. Kemudian, melanjutkan pendidikan di SMPN 3 Pekalongan pada tahun 2010 yang diselesaikan pada tahun 2013, dan masuk SMKN 1 Metro pada tahun 2013 yang diselesaikan pada tahun 2016. Pada pertengahan tahun 2016 penulis diterima di Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis (FEB), Universitas Lampung.

Penulis melaksanakan program pengabdian kepada masyarakat yaitu Kuliah Kerja Nyata (KKN) di Desa Jukuh Kemuning, Kecamatan Kasui, Kabupaten Way Kanan selama 40 hari pada bulan Januari – Februari 2019.



## MOTTO

“Sungguh, Allah beserta orang-orang yang sabar”

– *QS. Al Baqarah : 153* –

“Karena sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan. Sesungguhnya,  
sesudah kesulitan itu ada kemudahan”

– *QS. Al Insyirah : 5-6* –

“Berbahagialah, dan hargai setiap pencapaian kecilmu.”

– *Nakamoto Yuta* –

## **PERSEMBAHAN**

Bismillahirrahmanirrahim

Segala puji bagi Allah SWT atas rahmat dan nikmat yang telah diberikan oleh-

Nya, kupersembahkan karya ini kepada :

**Kedua orang tuaku yang aku sayangi,**

**bapak Supriyantoro dan ibu Suryawati**

yang selalu mendukungku melalui doa-doanya dengan penuh kasih sayang dan

tanpa pamrih, terima kasih karena selalu menyemangati dan memotivasi untuk

menyelesaikan pendidikanku di jenjang perguruan tinggi.

## SANWACANA

Bismillahirrohmanirrohim,

Alhamdulillah, Puji syukur kehadirat Allah SWT, atas limpahan rahmat dan karunia-Nya, sehingga peneliti dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini dengan judul “Pengaruh Sikap Materialistis terhadap *Co-worker Relationship* (Studi pada Perbankan Konvensional di Bandarlampung)”.

Penyusunan skripsi ini dimaksudkan guna melengkapi dan memenuhi persyaratan untuk meraih gelar Sarjana Ekonomi di Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis (FEB) Universitas Lampung. Penulisan dan penyusunan skripsi dapat terselesaikan dengan adanya dukungan seperti pengarahan dan bimbingan dari semua pihak yang telah membantu dalam proses penyelesaian skripsi ini. Penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada :

1. Bapak Dr. Nairobi, S.E., M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung;
2. Bapak Aripin Ahmad, S.E., M.Si. dan bapak Dr. Ribhan, S.E., M.Si. selaku Ketua dan Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung;
3. Ibu Dr. Keumala Hayati, S.E., M.Si. selaku Pembimbing Utama, terimakasih atas kesediannya memberikan bimbingan dan pengarahan yang berharga dalam proses penyelesaian skripsi ini, serta bantuan, nasihat, dan waktu yang telah ibu berikan;
4. Ibu Lis Andriani Hr., S.E., M.Si. selaku Pembimbing Pendamping, terimakasih atas bimbingan, arahan, waktu dan nasihat selama ini dalam proses penulisan penelitian ini.

5. Ibu Dr. R.R. Erlina, S.E., M.Si. selaku Penguji utama, terimakasih atas kesediaan, arahan, waktu dan nasihat selama ini dalam proses penulisan penelitian ini.
6. Bapak Muslimin, SE, M.Sc. selaku Pembimbing Akademik, yang telah memberikan nasihat dan bimbingannya selama proses perkuliahan ini;
7. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah memberikan ilmunya selama proses perkuliahan berlangsung;
8. Seluruh staf akademik, administrasi, tata usaha, para pegawai, serta staff keamanan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung yang telah membantu selama proses perkuliahan dan penyusunan skripsi.
9. Untuk kedua orang tuaku, Bapak Supriyanto dan Ibu Suryawati terimakasih telah memberikan doa dan dukungan serta mendidik penulis hingga meraih gelar sarjana.
10. Untuk Adikku tersayang, Diva Rizkia Surya Putri terimakasih atas segala doa, dukungan dan semangat yang telah diberikan.
11. Untuk keluarga besarku, terimakasih atas doa dan dukungannya.
12. Untuk Sulthan Aditia Primo yang senantiasa menemani, membantu, mendukung, serta menyemangati selama proses penyelesaian skripsi ini.
13. Untuk sahabat di lingkaran terdekat, John Dicky, Khonsa, Haniska, Yolanda, Adit, terimakasih atas doa dan dukungannya.
14. Untuk teman satu atap, Rusun 209 Arigatou, Dian Indah Lestari, Naomy Tiara Dewi, Diana Vera Yanti, serta tetangga baikku, Prilssy, terimakasih atas segala dukungan, kebaikan dan ketulusan selama ini.
15. Almamater tercinta Universitas Lampung.
16. Untuk teman-teman semasa KKN di Desa Jukuh Kemuning, Kecamatan Kasui, Kabupaten Way Kanan, Tami, Tri, Ellen, Yudi, Fajar, dan Rama terimakasih atas dukungan, doa, hiburan, serta motivasi selama 40 hari bersama dan pengalaman dalam persahabatan.

17. Seluruh teman seperjuangan Manajemen 2016, yang ikut juga membantu penulis dengan memberikan masukan ide untuk memperlancar penulisan skripsi ini yang tidak dapat disebutkan satu persatu.
18. Teruntuk diri saya sendiri, terima kasih karena sudah bertahan dan berjuang hingga sampai di titik ini. Semoga akan selalu kuat menghadapi masa depan.

Penulis menyadari masih banyak kekurangan dalam proses penulisan skripsi ini, maka penulis mengharapkan adanya kritik ataupun saran yang dapat membantu penulis dalam menyempurnakan skripsi ini. Penulis juga berharap semoga skripsi ini dapat berguna untuk para pembaca semuanya dan berhadap semoga Tuhan membalas kebaikan mereka yang telah membantu penulisan skripsi ini.

Bandarlampung, 25 Mei 2022

Penulis,

Gita Rizkia Surya Putri

NPM. 1611011074

## DAFTAR ISI

|  | Halaman |
|--|---------|
| DAFTAR ISI.....  | iv      |
| DAFTAR TABEL.....  | vi      |
| DAFTAR GAMBAR .....  | vii     |
| DAFTAR LAMPIRAN.....   | viii    |
| <br>   |         |
| I. PENDAHULUAN .....   | 1       |
| 1.1. Latar Belakang .....  | 1       |
| 1.2. Rumusan Masalah .....   | 5       |
| 1.3. Tujuan Penelitian.....  | 5       |
| 1.4. Manfaat Penelitian.....   | 5       |
| <br>   |         |
| II. TINJAUAN PUSTAKA.....  | 7       |
| 2.1. Sikap Materialistis.....  | 7       |
| 2.2. <i>Co-worker Relationship</i> (Hubungan Antar Rekan Kerja)..... | 9       |
| 2.3. Penelitian Terdahulu.....                                       | 11      |
| 2.4. Kerangka Pemikiran .....  | 13      |
| <br>   |         |
| III. METODE PENELITIAN.....  | 17      |
| 3.1. Jenis Penelitian .....  | 17      |
| 3.2. Populasi dan Sampel .....                                       | 17      |
| 3.3. Data dan Sumber Data.....                                       | 18      |
| 3.4. Metode Pengumpulan Data .....                                   | 19      |
| 3.5. Variabel Penelitian .....                                       | 19      |
| 3.6. Metode Analisis Data .....                                      | 22      |

|                                       |    |
|---------------------------------------|----|
| IV. HASIL PENELITIAN .....            | 28 |
| 4.1. Karakteristik Responden .....    | 28 |
| 4.2. Hasil Pengujian.....             | 30 |
| 4.3. Deskripsi Hasil Penelitian ..... | 33 |
| 4.4. Hasil Uji Data.....              | 37 |
| 4.5. Pembahasan .....                 | 40 |
| <br>                                  |    |
| V. SIMPULAN DAN SARAN PENELITIAN..... | 42 |
| 5.1. Simpulan.....                    | 42 |
| 5.2. Saran .....                      | 42 |
| <br>                                  |    |
| DAFTAR PUSTAKA .....                  | 44 |
| LAMPIRAN.....                         | 46 |

## DAFTAR TABEL

| No. Tabel   | Halaman |
|---|---------|
| Tabel 1. Penelitian Terdahulu .....                               | 11      |
| Tabel 1. Penelitian Terdahulu (Lanjutan) .....                    | 12      |
| Tabel 1. Penelitian Terdahulu (Lanjutan) .....                    | 13      |
| Tabel 2. <i>The Measurement of Worker Relations</i> .....         | 14      |
| Tabel 3. <i>Worker's Opinion Survey</i> .....                     | 15      |
| Tabel 4. Pengukuran Variabel.....                                 | 20      |
| Tabel 4. Pengukuran Variabel (Lanjutan) .....                     | 21      |
| Tabel 5. Hasil Uji Validitas.....                                 | 22      |
| Tabel 5. Hasil Uji Validitas (Lanjutan).....                      | 23      |
| Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas .....                             | 24      |
| Tabel 7. Interpretasi Nilai r .....                               | 27      |
| Tabel 8. Hasil Distribusi menurut Jenis Kelamin .....             | 28      |
| Tabel 9. Hasil Distribusi menurut Usia.....                       | 29      |
| Tabel 10. Hasil Distribusi menurut Lama Bekerja.....              | 29      |
| Tabel 11. Hasil Uji Normalitas .....                              | 30      |
| Tabel 12. Hasil Uji Linearitas .....                              | 32      |
| Tabel 13. Kategorisasi Rata-rata Skor Jawaban Responden.....      | 34      |
| Tabel 14. Pernyataan Variabel Sikap Materialistis .....           | 35      |
| Tabel 15. Pernyataan Variabel <i>Co-worker Relationship</i> ..... | 37      |
| Tabel 16. Hasil Uji Regresi Linear Sederhana.....                 | 38      |
| Tabel 17. Hasil Uji Determinasi .....                             | 39      |
| Tabel 18. Hasil Uji Parsial .....                                 | 40      |
| Tabel 19. Hasil Uji t (parsial) dan Signifikansi.....             | 41      |



**DAFTAR GAMBAR**

| No. Gambar                             | Halaman |
|--|---------|
| Gambar 1. Uji Normalitas .....         | 31      |
| Gambar 2. Uji Heterokedastisitas ..... | 33      |

**DAFTAR LAMPIRAN**

|  | Halaman |
|--|---------|
| KUESIONER PENELITIAN.....  | 47      |
| Tabulasi Responden Pegawai Perbankan Konvensional di Bandarlampung ..... | 50      |
| Tabulasi Nilai Variabel Sikap Materialistis (X).....                     | 53      |
| Tabulasi Nilai Variabel <i>Co-worker Relationship</i> (Y) .....          | 55      |
| Uji Validitas Variabel Sikap Materialistis (X).....                      | 57      |
| Uji Validitas Variabel <i>Co-worker Relationship</i> (Y) .....           | 58      |
| Uji Reliabilitas Variabel Sikap Materialistis (X).....                   | 60      |
| Uji Reliabilitas Variabel <i>Co-worker Relationship</i> (Y) .....        | 61      |
| Uji Normalitas .....   | 62      |
| Uji Linearitas.....  | 63      |
| Uji Heterokedastisitas .....   | 65      |
| Uji Regresi Linear Sederhana dan Uji Hipotesis .....                     | 66      |

## I. PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang

Hubungan kerja dapat dideskripsikan sebagai interaksi antar individu dengan rekan kerja mereka, dengan atasan mereka, dan organisasi mereka (Biggs, Swailes, & Baker, 2016). Hubungan kerja yang positif bermanfaat untuk pegawai dan juga kesuksesan organisasi. Lebih lanjut, Bruning dan Ledingham (1999, dalam Biggs, et. al., 2016) menjelaskan bahwa hubungan positif antar pekerja berkontribusi pada persepsi publik terhadap organisasi. Madlock dan Booth-Butterfield (2012, dalam Biggs, et. al., 2016) menambahkan bahwa hubungan kerja yang positif adalah hal yang diperlukan untuk hasil-hasil organisasi seperti kepuasan kerja, kesehatan psikologi dan peningkatan produksi.

Hubungan dengan rekan kerja dapat disebut dengan *co-worker relationship*. Rekan kerja yang mampu diajak bekerjasama dan mendukung pelaksanaan kerja cenderung berpengaruh terhadap meningkatnya semangat dan kepuasan kerja karyawan. Sebaliknya, rekan kerja yang tidak bisa diajak bekerjasama akan menimbulkan konflik dan hal ini dapat berdampak negatif pada kinerja maupun semangat kerja karyawan. Rekan kerja mempengaruhi lingkungan kerja, dan pengaruh ini akan mempengaruhi etika pegawai dalam bekerja. Dukungan dari rekan kerja adalah sumber dukungan paling penting bagi organisasi jasa (Susskind, Kacmar, & Carl P., 2003). Baruch-Feldman, et. al., (2002, dalam Biggs, et. al., 2016) mengidentifikasikan bahwa dukungan positif dari rekan kerja (*co-worker*), kelompok dan unit atasan berhubungan positif dengan kepuasan kerja dan berhubungan negatif dengan kelelahan emosional pekerja (*job burnout*). Nilai dari hubungan antar rekan kerja yang positif dapat dilihat dalam studi personal maupun organisasi melalui hasil seperti kepuasan kerja, dukungan sosial,

maupun isu kesehatan (Hain, 2005). Contohnya, hubungan antar rekan kerja yang positif dikaitkan dengan menurunnya ketegangan akan pekerjaan (*job strain*) (Johnson & Hall, 1988, dalam Hain, 2005), dan hubungan antar rekan kerja yang negatif dikaitkan dengan menurunnya tingkat kepuasan kerja (Hurlbert, 1991 dalam Hain, 2005).

Permasalahan yang harus dihadapi perusahaan adalah bagaimana menjaga kesehatan psikologis para pegawainya melalui hubungan kerja terutama hubungan antar rekan kerja agar tidak terpengaruh nilai-nilai tertentu yang dapat membuat hubungan kerja menjadi negatif. Salah satu persoalan psikologis yang mengancam kesehatan psikologis dan kebahagiaan manusia adalah orientasi hidup yang materialistis. Penelitian tentang materialisme juga menghasilkan temuan bahwa level materialisme yang tinggi adalah sebab dari berbagai persoalan psikologis, sosial, ekonomi, akademik, dan lingkungan. Materialisme yang tinggi adalah anteseden bagi rendahnya *well-being*, ketidakbahagiaan dan ketidakpuasan hidup, dan tingginya stres dan depresi (Brouskeli & Loumakou, 2014, dalam Husna, 2015). Karena punya dampak tertentu pada kesejahteraan dan kebahagiaan manusia, materialisme termasuk kecenderungan manusia yang berusaha dicari penyelesaiannya dalam psikologi positif (Husna, 2015).

Materialisme tidak hanya berwujud nilai yang mempengaruhi sikap seseorang terhadap harta benda, tetapi juga dimanifestasikan dalam perilaku-perilaku yang kompleks. Dalam psikologi, materialisme didefinisikan pandangan yang berisi orientasi, sikap, keyakinan, dan nilai-nilai hidup yang menekankan atau mementingkan kepemilikan barang-barang material atau kekayaan material di atas nilai-nilai hidup lainnya, seperti yang berkenaan dengan hal-hal spiritual, intelektual, sosial, dan budaya (Unanue, Rempel, Gómez, & Van den Broeck, 2017).

Masalah-masalah yang berakar pada materialisme tidak sedikit dan menyentuh berbagai area kehidupan. Secara tidak langsung, materialisme pun tidak lepas dari sistem sosial dan ekonomi yang tengah berlangsung. Materialisme memiliki

korelasi yang tinggi dengan ketamakan (Mussel, Patrick ; Hewig, Johannes, 2019). Ketamakan adalah salah satu elemen inti dari materialisme (Seuntjens, 2016). Ketamakan dapat didefinisikan sebagai keinginan untuk mendapatkan lebih banyak dengan segala cara, termasuk upaya berlebihan untuk mendapatkan barang yang diinginkan dan kerelaan berjuang yang mungkin dengan mengorbankan orang lain (Mussel, Reiter, Osinsky, & Hewig, 2014). Dengan demikian, ketamakan dikaitkan dengan konsep uang, nilai ekonomi seperti kekayaan, dan perebutan kekuasaan (Rokeach, 1973; Schwartz, 1992; Tang, 2007, dalam Mussel, et. al., 2014). Sebagai tambahan, ketamakan dapat dikaitkan dengan antisosial, tidak beretika, dan perilaku menyimpang (Mussel, Reiter, Osinsky, & Hewig, 2014). Individu dengan nilai ketamakan yang tinggi akan membenarkan tindakan mereka dengan nilai instrumentalnya untuk meningkatkan barang yang ditargetkan, dengan demikian mereka mengualifikasikan norma, standar moral, aturan, dan hukum yang berlaku di sosial yang pada akhirnya membenarkan perilaku tidak etis dan menyimpang (Mussel, Reiter, Osinsky, & Hewig, 2014). Dalam dunia kerja, pegawai yang memiliki sikap materialistis dapat memicu individu tersebut bersikap secara egois bahkan melakukan perilaku menyimpang yang dapat merugikan individu lain demi ketamakan mereka.

Berdasarkan Undang-undang Republik Indonesia Nomor 10 Tahun 1998 Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1992 Tentang Perbankan menerangkan bahwa perbankan adalah segala sesuatu yang menyangkut tentang bank, mencakup kelembagaan, kegiatan usaha, serta cara dan proses dalam melaksanakan kegiatan usahanya. Bank adalah badan usaha yang menghimpun dana dari masyarakat dalam bentuk simpanan dan menyalurkannya kepada masyarakat dalam bentuk kredit dan atau bentuk-bentuk lainnya dalam rangka meningkatkan taraf hidup rakyat banyak.

Setiap perusahaan pasti memiliki tujuan yang harus dicapai, tidak terkecuali pada bidang perbankan. Fungsi utama sektor perbankan adalah penghimpun dan penyalur dana kepada masyarakat serta menunjang terlaksananya pembangunan nasional. Adanya sektor perbankan juga membantu membuka lapangan pekerjaan

dan memberi pinjaman modal untuk usaha demi meningkatkan taraf hidup masyarakat. Dengan fungsi tersebut, sektor perbankan harus dapat menciptakan dan memiliki keunggulan kompetitif yang berkesinambungan.

Dalam perusahaan yang berbasis pelayanan dan jasa terdapat dua sumber daya inti, satu di antaranya adalah dukungan dari manajemen, dan yang lainnya adalah dukungan dari rekan kerja (Susskind, Kacmar, & Carl P., 2003). Hubungan antar rekan kerja yang baik dapat menciptakan suasana kerja yang positif sehingga dapat meningkatkan kesehatan mental para pekerja meskipun bekerja di bawah tekanan. Seiring dengan hal tersebut, pekerja pada sektor perbankan juga harus dihadapkan dengan beberapa risiko terkait dengan kesehatan mental mereka. Kesehatan mental pekerja perlu diperhatikan agar tidak terjadi penyimpangan yang dapat merugikan orang lain maupun perusahaan.

Beberapa studi dan data bahkan menunjukkan bahwa sektor finansial dan sektor retail adalah sektor yang memiliki risiko tertinggi terkait kesehatan mental para pegawainya (Unanue, Rempel, Gómez, & Van den Broeck, 2017). Penelitian tersebut meneliti pengaruh materialisme terhadap sikap dan kesejahteraan kerja pegawai yang dilakukan pada sektor perbankan di Chili dan sektor retail di Paraguay. Hasilnya, materialisme di dunia kerja dikaitkan dengan hasil kerja yang negatif, seperti rendahnya keterikatan kerja (*work engagement*) dan kepuasan kerja (*work satisfaction*). Bahkan sikap materialistis yang tinggi dikaitkan dengan tingginya tingkat keinginan untuk pindah kerja (*turnover intention*), sindrom kelelahan emosional (*job burnout*), emosi negatif pekerja, serta rasa tidak aman terhadap pekerjaan (*job insecurity*) (Unanue, Rempel, Gómez, & Van den Broeck, 2017).

Dalam beberapa dekade terakhir, beberapa perusahaan dan organisasi dihadapkan dengan banyaknya kasus penipuan dan berbagai skandal keuangan. Penelitian terbaru telah menunjukkan adanya hubungan antara sikap materialistis dengan perilaku tidak etis. Pengetahuan tentang sikap materialistis yang mempengaruhi perilaku tersebut dapat membantu perusahaan dengan upaya pencegahan atas

berbagai skandal dan tindakan tidak etis tersebut. Banyaknya situasi yang dapat menumbuhkan sikap materialistis, seperti lingkungan kerja yang kompetitif dan bonus yang tinggi dapat mengarahkan seseorang untuk berperilaku lebih tidak etis (Seuntjens, 2016).

Kajian mengenai sikap materialistis banyak dikaji di bidang ilmu psikologi, pemasaran, dan manajemen sumber daya manusia. Sejauh kajian literatur, belum ditemukan penelitian lebih lanjut tentang pengaruh sikap materialistis terhadap *co-worker relationship*, sehingga penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi keilmuan dalam bidang tersebut.

Berdasarkan penjabaran di atas, maka akan dilakukan penelitian Pengaruh Sikap Materialistis terhadap *Co-worker Relationship* (Studi pada Perbankan Konvensional di Bandarlampung).

## **1.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah dijabarkan, maka permasalahan yang diangkat dalam penelitian ini adalah apakah sikap materialistis berpengaruh terhadap *coworker relationship*?

## **1.3. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan perumusan masalah yang telah dijabarkan diatas, maka tujuan yang diharapkan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana sikap materialistis berpengaruh terhadap *co-worker relationship*.

## **1.4. Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat secara teoritis dan praktis sebagai yaitu:

1) Secara Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna untuk pengembangan keilmuan manajemen, terutama dalam konsentrasi manajemen sumber daya manusia dan psikologi organisasi, serta bermanfaat bagi penelitian-penelitian selanjutnya.

2) Secara Praktis

a. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini dapat menambah dan memperluas wawasan berpikir dalam keilmuan di bidang manajemen terutama manajemen sumber daya manusia serta psikologi organisasi.

b. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat kepada perusahaan dan para pegawainya untuk menambah wawasan di bidang ilmu manajemen sumber daya manusia dan psikologi positif dalam organisasi, khususnya wawasan mengenai sikap materialistis dan hubungan kerja terutama hubungan antar rekan kerja (*coworker relationship*). Diharapkan wawasan ini mampu meningkatkan kualitas hubungan kerja yang dapat memberikan *output* positif bagi organisasi.



## **II. TINJAUAN PUSTAKA**

### **2.1. Sikap Materialistis**

Menurut Kamus Bahasa Indonesia, materialisme berarti “pandangan hidup yang mencari dasar segala sesuatu yang termasuk kehidupan manusia di dalam alam kebendaan semata-mata dengan mengesampingkan segala sesuatu yang mengatasi alam indera” (Materialisme, n.d.). Dalam psikologi, materialisme didefinisikan pandangan yang berisi orientasi, sikap, keyakinan, dan nilai-nilai hidup yang menekankan atau mementingkan kepemilikan barang-barang material atau kekayaan material di atas nilai-nilai hidup lainnya, seperti yang berkenaan dengan hal-hal spiritual, intelektual, sosial, dan budaya (Kasser, 2002, dalam Husna, 2015). Pada definisi yang lain, materialisme mencerminkan suatu set keyakinan yang berkenaan dengan seberapa penting perolehan dan pemilikan objek (barang) dalam hidup (Unanue, Rempel, Gómez, & Van den Broeck, 2017).

Materialisme dapat menyebabkan sederet konsekuensi negatif, seperti berkurangnya kesejahteraan, ketidakamanan, kerapuhan harga diri, dan minimnya hubungan dengan sesama (Kasser, 2002, dalam Xie, 2016). Dalam dunia kerja, studi baru-baru ini mengindikasikan bahwa nilai materialistik berhubungan negatif dengan luasnya indikator dari kesejahteraan individu, termasuk kepuasan akan penghargaan intrinsik dan ekstrinsik, kepuasan kerja, serta kepuasan karir (Xie, Shi, & Zhou, 2016). Orang yang mendukung nilai materialistik akan tidak mungkin menunjukkan jiwa sosial dan perilaku yang kooperatif, serta cenderung untuk meningkatkan kesenjangan sosial dari yang lain (Xie, Shi, & Zhou, 2016).

Studi meta-analisis terbaru juga menunjukkan bahwa nilai materialistik memiliki asosiasi negatif yang signifikan dalam lingkup etika dan perilaku (Xie, Shi, & Zhou, 2016).

Penelitian terdahulu telah menemukan berbagai konsep dan pengukuran terhadap materialisme. Grouzet, et. al., mengonsep materialisme sebagai pengejaran tujuan dari identitas, sementara skala materialisme Richins & Dawson mengonsep materialisme sebagai orientasi nilai (Deckop, John R.; Jurkiewicz, Carole L.; Giacalone, Robert A., 2010). Menurut Richins dan Dawson, individu yang materialistik dikenal meyakini tiga keyakinan yang mana ketiganya merupakan aspek-aspek nilai materialistik, yaitu: (1) *acquisition centrality*/perolehan barang adalah sentral kehidupan, (2) *acquisition as the pursuit of happiness*/perolehan barang sebagai pengejaran kebahagiaan, dan (3) *possession defined success*/kesuksesan didefinisikan dengan barang milik (Pratono, 2018).

Materialisme memiliki korelasi yang tinggi dengan ketamakan (Mussel, Patrick; Hewig, Johannes, 2019). Dalam definisi Belk's, ketamakan adalah salah satu elemen inti dari materialisme (Seuntjens, 2016). Ketamakan dapat didefinisikan sebagai keinginan untuk mendapatkan lebih banyak dengan segala cara, termasuk upaya berlebihan untuk mendapatkan barang yang diinginkan dan kerelaan berjuang yang mungkin dengan mengorbankan orang lain. Dengan demikian, ketamakan dikaitkan dengan konsep uang, nilai ekonomi seperti kekayaan, dan perebutan kekuasaan. Sebagai tambahan, ketamakan dapat dikaitkan dengan antisosial, tidak beretika, dan perilaku menyimpang. Individu dengan nilai ketamakan yang tinggi akan membenarkan tindakan mereka dengan nilai instrumentalnya untuk meningkatkan barang yang ditargetkan, dengan demikian mereka mengualifikasikan norma, standar moral, aturan, dan hukum yang berlaku di sosial yang pada akhirnya membenarkan perilaku tidak etis dan menyimpang (Mussel, Reiter, Osinsky, & Hewig, 2014).

Mussel, et. al., mengembangkan teori ketamakan yang berfokus pada bagaimana ketamakan mengarahkan seseorang untuk menginginkan lebih banyak dengan manipulasi dan penghianatan demi mencapai tujuan untuk kepentingan pribadi (Mussel, Reiter, Osinsky, & Hewig, 2014). Mussel, et. al., (2014) menciptakan *Trait Greed Scale* yaitu skala untuk mengukur ketamakan yang berdasarkan pada definisi ketamakan itu sendiri, yaitu keinginan untuk memperoleh lebih atas segala hal termasuk upaya berlebihan untuk mendapatkan barang yang diinginkan dan kerelaan berjuang yang mungkin dengan mengorbankan orang lain. Terdapat enam item dalam pengukuran ini termasuk hal umum tentang upaya untuk memperoleh lebih banyak dan secara spesifik item yang terkait tentang kecurangan dan menyakiti orang lain.

## **2.2. Co-worker Relationship (Hubungan Antar Rekan Kerja)**

### **2.2.1. Pengertian Co-worker Relationship**

Rekan kerja adalah individu yang bekerja berdampingan dalam satu tempat kerja dan memegang posisi atau jabatan yang serupa satu sama lain (Hain, 2005). Rekan kerja baik dalam lingkungan tatap muka secara langsung maupun virtual berinteraksi satu sama lain secara teratur dan memperoleh pengalaman dalam hubungan interpersonal baik positif maupun negatif (Hain, 2005)

Rekan kerja mempengaruhi lingkungan kerja, dan pengaruh ini akan mempengaruhi etika pegawai pada pekerjaannya. Menurut Susskind, et. al., dukungan rekan kerja sejauh mana karyawan yakin bahwa rekan kerja mereka bersedia memberi bantuan terkait pekerjaan untuk membantu pelaksanaan tugas yang berbasis pelayanan atau jasa (Susskind, Kacmar, & Carl P., 2003).

Dalam riset yang serupa, Koeske dan Koeske juga menyimpulkan bahwa membangun lingkungan sosial yang mendukung sesama rekan kerja dapat mencegah *burnout*, memberikan kelegaan emosional, dan mengurangi *turnover* (Hain, 2005). Hepburn, et. al., juga mencatat bahwa hubungan

interpersonal dalam dunia kerja dapat mempengaruhi kesehatan mental dan fisik seseorang (Hain, 2005). Mengacu pada Hepburn, *et. al.*, dukungan sosial dapat berperan sebagai penyangga dalam melawan stres kerja dan kekurangan dukungan yang dapat memperkuat dampak negatif dari pemicu stres kerja. Menilik pada dukungan sosial, yang mana termasuk dukungan dari rekan kerja, termasuk salah satu strategi yang baik untuk melawan stres kerja. Berdasarkan bukti yang dipaparkan, maka dukungan rekan kerja memiliki dampak pada kesehatan emosional.

### **2.2.2. Pengukuran dalam Hubungan Antar Rekan Kerja**

Nielsen, *et. al.*, mengembangkan pengukuran yang berfokus pada satu aspek dalam interaksi antar rekan kerja, dan membuat 12 item *Workplace Friendship Scale* (Hain, 2005). Skala ini berdasar pada alasan rekan kerja menjadi teman sebagai hasil dari menghabiskan banyak hal bersama dalam dunia kerja dan terdapat dua dimensi, yakni peluang persahabatan, dan pemerataan persahabatan.

Luasnya cakupan interaksi antar rekan kerja juga didiskusikan oleh Kram dan Isabella yang kemudian ditentukan tipe hubungan teman sebaya dalam dunia kerja (Hain, 2005). Kram dan Isabella mengemukakan bahwa teman sebaya memberikan tingkat perkembangan dukungan dalam peningkatan karir dan dalam hal psikososial. Fungsi peningkatan karir termasuk berbagi informasi, strategi karir, dan juga umpan balik tentang pekerjaan. Sedangkan fungsi psikososial termasuk konfirmasi, dukungan emosional, umpan balik personal, dan persahabatan.

Sementara itu menurut Biggs, *et. al.*, hubungan kerja dapat dideskripsikan sebagai interaksi antar individu dengan rekan kerja, dengan atasan, dan organisasi (Biggs, Swailes, & Baker, 2016). Dalam dunia kerja, interaksi antar rekan kerja, berunding, dan mengembangkan hubungan satu sama lain dilakukan untuk memenuhi kebutuhan kerja serta kebutuhan personal seperti

persahabatan. Hubungan kerja yang sehat penting untuk kesejahteraan (*well-being*) individu secara psikologis dan hal ini juga berkontribusi pada kepuasan kerja serta hasil positif lainnya. Hubungan kerja menjadi hal paling penting dalam psikologi dunia kerja yang dapat menerangkan korelasi antara hubungan kerja yang sehat dengan hasil kerja yang positif.

Biggs mengembangkan pengukuran milik Cross (1973) yakni *Worker's Opinion Survey* untuk mengukur hubungan kerja dan tiga komponen di dalamnya (rekan kerja, atasan, dan organisasi) dan kaitannya dengan kepuasan kerja. Pengukuran milik Biggs yakni *The Measurement of Worker Relations* lebih fleksibel karena dapat digunakan untuk mengukur hubungan kerja baik pada pegawai tetap maupun pegawai tidak tetap (Biggs, Swailes, & Baker, 2016).

### 2.3. Penelitian Terdahulu

Penelitian-penelitian terdahulu menggunakan variabel yang berbeda-beda dalam menganalisis pengaruh sikap materialistis terhadap hubungan antar rekan kerja. Berikut adalah hasil penelitian terdahulu yang dijadikan sebagai rujukan dalam penelitian ini :

**Tabel 1. Penelitian Terdahulu**

| No. | Nama Peneliti   | Judul  | Analisis          | Hasil   |
|-----|---|--|-------------------|---|
| 1.  | David Biggs, Stephen Swailes, dan Steven Baker (2016) | <i>The measurement of worker relations: the development of a three component scale</i> | Analisis korelasi | Tiga sub-skala dari hubungan kerja (rekan kerja, supervisor, dan organisasi) memiliki korelasi positif terhadap kepuasan kerja dan hubungan sosial. |

**Tabel 1. Penelitian Terdahulu  
(Lanjutan)**

| No. | Nama Peneliti  | Judul  | Analisis  | Hasil  |
|-----|--|--|---|--|
| 2.  | Patrick Mussel, Andrea M. F. Reiter, Roman Osinsky, and Johannes Hewig (2014)                | <i>State and trait-greed, its impact on risky decision-making and underlying neural mechanisms</i>   | Analisis BART ( <i>Balloon-Analogue-Risk-Task</i> ) | Ketamakan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap pengambilan keputusan yang berisiko.  |
| 3.  | Wenceslao Unanue, Konrad Rempel, Marcos E. Gómez <sup>1</sup> dan Anja Van den Broeck (2017) | <i>When and Why Does Materialism Relate to Employees' Attitudes and Well-being: The Mediation Role of Need Satisfaction and Need Frustration</i> | Deskriptif dan inter-korelasi                       | Materialisme berpengaruh negatif terhadap kepuasan, keterikatan, komitmen kerja, serta berpengaruh positif terhadap <i>job burnout</i> , <i>turnover intentions</i> , emosi negatif, dan <i>job insecurity</i> .   |
| 4.  | John R Deckop, Carole L Jurkiewicz, Robert A Giacalone (2010)                                | <i>Effects of materialism on work-related personal well-being</i>  | <i>Confirmatory factor analysis</i> (CFA)           | Nilai materialistik memiliki hubungan negatif dengan hasil dari indikator kesejahteraan individu di tempat kerja, termasuk kepuasan akan penghargaan intrinsik dan ekstrinsik, kepuasan kerja, dan kepuasan karir. |

**Tabel 1. Penelitian Terdahulu  
(Lanjutan)**

| No. | Nama Peneliti  | Judul   | Analisis          | Hasil   |
|-----|--|---|-------------------|---|
| 5.  | John R. Deckop, Robert A. Giacalone, Carole L. Jurkiewicz (2014) | <i>Materialism and Workplace Behaviors: Does Wanting More Result in Less?</i> | Analisis korelasi | Terdapat hubungan negatif yang signifikan dari materialisme terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) dan hubungan positif signifikan terhadap perilaku organisasi yang menyimpang. |

#### 2.4. Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran ini berupa gambar skema yang bertujuan untuk menjelaskan mengenai hubungan antara variabel independen dan variabel dependen. Berdasarkan teori-teori yang telah dikemukakan di atas, maka sifat materialistis sebagai variabel independen akan diukur menggunakan teori Mussel, et. al., (2014) yang didefinisikan sebagai keinginan untuk memperoleh lebih atas segala hal termasuk upaya berlebihan untuk mendapatkan barang yang diinginkan dan kerelaan berjuang yang mungkin dengan mengorbankan orang lain, yaitu *Trait-Greed Measure*. Pengukuran ini terbagi menjadi dua indikator, yaitu *insatiable desire for more* atau keinginan tak terpuaskan untuk mendapat lebih, dan *cheating and damaging others* atau berbuat curang dan mengorbankan orang lain demi mencapai tujuan pribadi. Berdasarkan indikator tersebut kemudian terbagi menjadi enam item pernyataan yang direspon dengan menggunakan skala Likert tipe 5 poin.

Tabel 2. *The Measurement of Worker Relations*

| No   | Pernyataan  | Tanggapan |   |   |    |     |
|--|---|-----------|---|---|----|-----|
|  |   | SS        | S | N | TS | STS |
| <b>Keinginan tak terpuaskan untuk mendapat lebih</b> |   |           |   |   |    |     |
| 1  | Ketika saya memikirkan semua hal yang saya miliki, pikiran pertama saya adalah tentang apa yang ingin saya miliki selanjutnya |           |   |   |    |     |
| 2  | Tindakan saya sangat terfokus pada hal-hal yang bersifat materi   |           |   |   |    |     |
| 3  | Terkadang saya merasakan dorongan untuk memiliki sesuatu  |           |   |   |    |     |
| 4  | Ketika sesuatu dibagikan, saya berupaya mendapatkan bagian sebesar mungkin  |           |   |   |    |     |
| <b>Berbuat curang dan mengorbankan orang lain</b>    |   |           |   |   |    |     |
| 5  | Untuk mendapatkan apa yang saya inginkan, saya dapat menerima kenyataan jika ada orang yang mungkin menderita kerusakan       |           |   |   |    |     |
| 6  | Ketika saya bermain sendiri, terkadang saya sedikit curang  |           |   |   |    |     |

Sedangkan hubungan antar rekan kerja (*co-worker relationship*) sebagai variabel dependen akan diukur menggunakan teori Biggs, et. al., (2016), yang menyatakan bahwa hubungan kerja dapat dideskripsikan sebagai interaksi antar individu dengan rekan kerja, dengan atasan, dan organisasi. Pengukuran teori ini adalah *The Measurement of Worker Relations*, yang terbagi menjadi tiga indikator yaitu rekan kerja/*co-worker*, atasan/*supervisor*, dan organisasi/*organization*, serta sembilan pernyataan positif dan negatif yang direspon dengan menggunakan skala *Likert* tipe 5 poin.



Tabel 3. *Worker's Opinion Survey*

| No                 | Pernyataan   | Tanggapan |   |   |    |     |
|--------------------|--|-----------|---|---|----|-----|
|                    |  | SS        | S | N | TS | STS |
| <b>Rekan kerja</b> |  |           |   |   |    |     |
| 1                  | Beberapa rekan kerja sulit untuk bekerja sama                                  |           |   |   |    |     |
| 2                  | Ada rekan kerja tertentu yang membuat saya terlibat konflik                    |           |   |   |    |     |
| 3                  | Saya merasa sulit bekerja setidaknya dengan satu kelompok rekan kerja          |           |   |   |    |     |
| <b>Atasan</b>      |  |           |   |   |    |     |
| 4                  | Saya dihargai oleh supervisor saya   |           |   |   |    |     |
| 5                  | Atasan saya menghormati saya   |           |   |   |    |     |
| 6                  | Saya tidak merasa sulit bekerja dengan atasan saya                             |           |   |   |    |     |
| <b>Organisasi</b>  |  |           |   |   |    |     |
| 7                  | Organisasi mendorong budaya hubungan kerja yang harmonis                       |           |   |   |    |     |
| 8                  | Organisasi mendorong budaya hubungan kerja yang positif                        |           |   |   |    |     |
| 9                  | Organisasi tidak membedakan kelompok atau individu tertentu daripada yang lain |           |   |   |    |     |

Berdasarkan uraian di atas, maka dirumuskan kerangka pikir penelitian ini adalah sebagai berikut:



## 2.5. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan latar belakang penelitian dan kerangka pemikiran yang telah dipaparkan, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$H_a$  = Sikap Materialistis berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Co-worker Relationship*.

### **III. METODE PENELITIAN**

#### **3.1. Jenis Penelitian**

Penelitian ini menggunakan metode penelitian yang bersifat eksploratori dan kausal (sebab-akibat) dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian eksploratori merupakan jenis penelitian di mana peneliti menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesis, yaitu menguji hipotesis-hipotesis berdasarkan teori yang telah dirumuskan sebelumnya kemudian data yang telah diperoleh dihitung melalui pendekatan kuantitatif (Sugiyono, 2011).

#### **3.2. Populasi dan Sampel**

##### **1.2.1. Populasi**

Menurut Sugiyono (2011), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulan. Populasi memiliki jumlah yang sangat besar, sehingga peneliti menggunakan sampel untuk memudahkan dalam pengolahan data penelitian. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai perbankan konvensional termasuk bank umum dan bank perkreditan rakyat konvensional yang ada di Bandarlampung.

##### **1.2.2. Sampel**

Sampel merupakan sebagian dari populasi yang terdiri atas sejumlah anggota yang dipilih dari populasi (Sugiyono, 2011). Dengan kata lain sejumlah, tetapi tidak semua, elemen populasi akan membentuk sampel (Sekaran,

2006). Teknik pengambilan sampel yang digunakan pada penelitian ini menggunakan teknik *non probability sampling*. Sugiyono (2011) mengatakan *teknik non probability sampling* adalah teknik yang tidak memberi peluang/kesempatan yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel.

Populasi dalam penelitian ini tidak diketahui jumlahnya secara pasti. Apabila populasi tidak diketahui, menurut Hair, et. al., (Sugiyono, 2011) merekomendasikan ukuran sampel yang sesuai berkisar antara 90-100 responden. Jumlah sampel minimal adalah 5-10 kali dari jumlah item pernyataan yang terdapat dikuesioner. Total pernyataan dalam penelitian ini adalah 15 pernyataan, sehingga minimal ukuran sampel penelitian ini adalah  $15 \times 6 = 90$  responden. Kuesioner akan disebar kepada minimal 90 responden yang mewakili bank umum konvensional dan BPR (Bank Perkreditan Rakyat) konvensional lainnya yang tersebar di Bandarlampung.

### **3.3. Data dan Sumber Data**

Data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah:

#### **3.3.1. Data Primer**

Data primer merupakan data yang diperoleh secara langsung dari sumber aslinya. Data primer secara khusus dikumpulkan untuk menjawab pertanyaan penelitian. Data primer biasanya diperoleh dari survey lapangan yang menggunakan semua metode pengumpulan data ordinal (Sugiyono, 2011).

#### **3.3.2. Data Sekunder**

Data sekunder adalah data yang dikumpulkan secara tidak langsung dari sumbernya. Data sekunder biasanya telah dikumpulkan oleh lembaga pengumpul data dan dipublikasikan kepada masyarakat pengguna data (Sugiyono, 2011).

### **3.4. Metode Pengumpulan Data**

Data yang diperlukan dalam penelitian ini adalah persepsi tentang sikap materialistis yang dapat mempengaruhi hubungan antar rekan kerja (*co-worker relationship*). Metode yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah:

#### **3.4.1. Kuesioner (Angket)**

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab (Sugiyono, 2011). Penelitian ini dilakukan secara *online* dengan cara mengirimkan kuesioner yang telah dibuat melalui *google form* kepada responden.

#### **3.4.2. Studi Pustaka**

Menurut Sugiyono (2011), studi pustaka yaitu dengan mengadakan penelusuran terhadap buku-buku, jurnal, dan hasil penelitian yang relevan.

### **3.5. Variabel Penelitian**

Variabel penelitian pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut (Sugiyono, 2011). Maka dalam penelitian ini akan digunakan tiga macam variabel sebagai berikut:

#### **3.5.1. Variabel Bebas**

Variabel independen (variabel bebas) yaitu variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel dependen (terikat) (Sugiyono, 2011). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas adalah Sikap Materialistis (X) yang akan diukur menggunakan *The Trait-Greed Measure* (Mussel, et. al., 2014) yang terdiri dari 6 item dan diukur menggunakan skala *Likert* kategori lima poin.

### 3.5.2. Variabel Terikat

Variabel dependen (variabel terikat) yaitu variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2011). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah *co-worker relationship* (Y) yang akan diukur menggunakan *The Measurement of Worker Relations* (Biggs, et. al., 2016) terdiri dari 9 pernyataan positif dan negatif yang direspon dengan menggunakan skala *Likert* kategori lima. Skor atau jawaban positif diberi skor 5-4-3-2-1, sedangkan untuk jawaban negatif diberi skor 1-2-3-4-5.

**Tabel 4. Pengukuran Variabel**

| No | Variabel                            | Definisi Variabel  | Indikator   | Skala Pengukuran   |
|----|-------------------------------------|--|---|--|
| 1  | Variabel bebas: Sikap Materialistis | Keinginan untuk memperoleh lebih atas segala hal termasuk upaya berlebihan untuk mendapatkan sesuatu yang diinginkan dan kerelaan berjuang yang mungkin dengan mengorbankan orang lain (Mussel, Reiter, Osinsky, & Hewig, 2014). | 1. Keinginan tak terpuaskan untuk mendapat lebih<br>2. Berbuat curang dan mengorbankan orang lain demi mencapai tujuan pribadi. | Sangat setuju : 5<br>Setuju : 4<br>Netral : 3<br>Tidak setuju : 2<br>Sangat tidak setuju : 1 |

**Tabel 4. Pengukuran Variabel  
(Lanjutan)**

| No | Variabel   | Definisi Variabel  | Indikator  | Skala Pengukuran   |
|----|--|--|--|--|
| 2  | Variabel terikat:<br><i>Co-worker Relationship</i> | Interaksi antar individu dengan rekan kerja, dengan atasan, dan organisasi (Biggs, et. al., 2016). | 1. Antar rekan kerja<br>2. Atasan<br>3. Organisasi | Sangat setuju : 5<br><br>Setuju : 4<br><br>Netral : 3<br><br>Tidak setuju : 2<br><br>Sangat tidak setuju : 1<br><br>atau<br><br>Sangat setuju : 1<br><br>Setuju : 2<br><br>Netral : 3<br><br>Tidak setuju : 4<br><br>Sangat tidak setuju : 5 |

### 3.6. Metode Analisis Data

#### 3.6.1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan dan kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2005). Keputusan pengujian item didasarkan sebagai berikut:

- Jika  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$ , maka instrumen atau item-item pertanyaan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid).
- Jika  $r_{hitung}$  lebih kecil dari  $r_{tabel}$ , maka instrumen atau item-item pertanyaan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan tidak valid).

Hasil pengamatan pada  $r_{tabel}$  didapat nilai dari sampel ( $n$ ) = 90 sebesar 0,207. Berdasarkan uji validitas (Tabel 5), didapatkan bahwa semua instrumen yang terdiri dari 6 (enam) butir pernyataan semuanya menghasilkan nilai  $r_{hitung}$  lebih besar dari pada  $r_{tabel}$  yang artinya valid.

**Tabel 5. Hasil Uji Validitas**

| NO.                            | Pernyataan  | N  | $r_{hitung}$ | $r_{tabel}$ | Keterangan |
|--------------------------------|---|----|--------------|-------------|------------|
| <b>Sikap Materilistis (X1)</b> |   |    |              |             |            |
| 1                              | Ketika saya memikirkan semua hal yang saya miliki, pikiran pertama saya adalah tentang apa yang ingin saya miliki selanjutnya | 90 | 0,471        | 0,207       | Valid      |
| 2                              | Tindakan saya sangat terfokus pada hal-hal yang bersifat materi   | 90 | 0,747        | 0,207       | Valid      |
| 3                              | Terkadang saya merasakan dorongan untuk memiliki sesuatu  | 90 | 0,424        | 0,207       | Valid      |
| 4                              | Ketika sesuatu dibagikan, saya berupaya mendapatkan bagian sebesar mungkin  | 90 | 0,734        | 0,207       | Valid      |



**Tabel 5. Hasil Uji Validitas  
(Lanjutan)**

| <b>NO.</b>                               | <b>Pernyataan</b>   | <b>N</b> | <b>r<sub>hitung</sub></b> | <b>r<sub>tabel</sub></b> | <b>Keterangan</b> |
|--|---|----------|---------------------------|--------------------------|-------------------|
| 5  | Untuk mendapatkan apa yang saya inginkan, saya dapat menerima kenyataan jika ada orang yang mungkin menderita kerusakan | 90       | 0,692                     | 0,207                    | Valid             |
| 6  | Ketika saya bermain sendiri, terkadang saya sedikit curang  | 90       | 0,629                     | 0,207                    | Valid             |
| <b><i>Co-worker Relationship (Y)</i></b> |   |          |                           |                          |                   |
| 7  | Beberapa rekan kerja sulit untuk bekerja sama   | 90       | 0,635                     | 0,207                    | Valid             |
| 8  | Ada rekan kerja tertentu yang membuat saya terlibat konflik   | 90       | 0,630                     | 0,207                    | Valid             |

### **3.6.2. Uji Reliabilitas**

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari suatu variabel. Suatu kuesioner dikatakan *reliable* atau handal jika jawaban pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2005). Pengukuran keandalan butir pertanyaan dengan sekali menyebarkan kuisisioner pada reponden, kemudian hasil skornya diukur korelasinya antar skor jawaban pada butir pertanyaan yang sama dengan bantuan program komputer SPSS, dengan fasilitas *Cronbach Alpha* ( $\alpha$ ). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *cronbach alpha*  $> 0,60$ .

Berdasarkan hasil uji reliabilitas, semua nilai *cronbach alpha*  $> 0,60$  yang artinya semua variabel dalam penelitian ini reliabel sehingga semua butir pernyataan dapat dipercaya dan dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas

| NO.                                      | Pernyataan  | <i>Cronbach alpha</i> | Keterangan |
|--|---|-----------------------|------------|
| <b>Sikap Materilistic (X1)</b>           |   |                       |            |
| 1  | Ketika saya memikirkan semua hal yang saya miliki, pikiran pertama saya adalah tentang apa yang ingin saya miliki selanjutnya | 0,687                 | Reliabel   |
| 2  | Tindakan saya sangat terfokus pada hal-hal yang bersifat materi   |                       | Reliabel   |
| 3  | Terkadang saya merasakan dorongan untuk memiliki sesuatu  |                       | Reliabel   |
| 4  | Ketika sesuatu dibagikan, saya berupaya mendapatkan bagian sebesar mungkin  |                       | Reliabel   |
| 5  | Untuk mendapatkan apa yang saya inginkan, saya dapat menerima kenyataan jika ada orang yang mungkin menderita kerusakan       |                       | Reliabel   |
| 6  | Ketika saya bermain sendiri, terkadang saya sedikit curang  |                       | Reliabel   |
| <b><i>Co-worker Relationship (Y)</i></b> |   |                       |            |
| 7  | Beberapa rekan kerja sulit untuk bekerja sama   | 0,787                 | Reliabel   |
| 8  | Ada rekan kerja tertentu yang membuat saya terlibat konflik   |                       | Reliabel   |
| 9  | Saya merasa sulit bekerja setidaknya dengan satu kelompok rekan kerja   |                       | Reliabel   |
| 10                                       | Saya dihargai oleh supervisor saya  |                       | Reliabel   |
| 11                                       | Atasan saya menghormati saya  |                       | Reliabel   |
| 12                                       | Saya tidak merasa sulit bekerja dengan atasan saya  |                       | Reliabel   |
| 13                                       | Organisasi mendorong budaya hubungan kerja yang harmonis  |                       | Reliabel   |
| 14                                       | Organisasi mendorong budaya hubungan kerja yang positif   |                       | Reliabel   |
| 15                                       | Organisasi tidak membedakan kelompok atau individu tertentu daripada yang lain  |                       | Reliabel   |

### 3.6.3. Uji Asumsi Klasik

#### a. Uji Normalitas

Uji normalitas untuk melihat apakah dalam model regresi variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Metode regresi yang baik adalah yang normal. Cara menganalisisnya yaitu dengan melihat pola pada histogram, dan melihat grafik dengan pola yang penyebaran titik-titik di sekitar garis diagonal, dan mengikuti arah garis berarti model regresi dikatakan memenuhi asumsi normal. Selain itu jika pada tabel *test of normality* dengan menggunakan Kolmogorov-Smirnov nilai sig  $> 0,05$  maka data berdistribusi normal.

#### b. Uji Linearitas

Uji multikolinieritas merupakan uji yang di tunjukkan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Pada hasil perhitungan SPSS, dasar pengambilan keputusannya adalah jika nilai *deviation from linearity*  $> 0,05$  maka terdapat hubungan yang linear antara variabel bebas dengan variabel terikat.

#### c. Uji Heterokedastisitas

Asumsi ini digunakan apabila variasi dari faktor pengganggu selalu sama pada data pengamatan yang satu terhadap pengamatan lainnya. Jika ini dapat terpenuhi, berarti variasi faktor pengganggu pada kelompok data tersebut bersifat homokedastik. Jika asumsi ini tidak dapat dipenuhi maka dapat dikatakan terjadi penyimpangan. Penyimpangan ini terdapat beberapa faktor pengganggu yang disebut sebagai heterokedastisitas.

Terdapat beberapa cara untuk mengetahui ada atau tidaknya heterokedastisitas. Satu di antaranya adalah dengan mengamati grafik plot, apabila ada pola tertentu seperti titik yang membentuk suatu pola yang teratur, maka mengindikasikan telah terjadi heterokedastisitas. Tetapi jika tidak ada pola yang jelas secara titik-titik menyebar di atas

dan di bawah angka nol, maka tidak terjadi heterokedastisitas dan layak digunakan dalam penelitian.

#### **3.6.4. Uji Regresi Linear Sederhana**

Analisis regresi linear sederhana digunakan untuk menguji hipotesis antara hubungan variabel bebas dengan suatu variabel terikat. Dalam penelitian ini uji regresi linear sederhana digunakan untuk menguji hipotesis secara parsial. Tujuannya adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel sikap materialistis secara keseluruhan terhadap variabel *co-worker relationship*. Untuk mengetahui hal tersebut maka peneliti menggunakan model analisis regresi linear sederhana menurut Sugiyono (2011) sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

Keterangan:

Y = Variabel Independen

X = Variabel Dependen

a = Nilai Konstanta

b = Koefisien Regresi

#### **3.6.5. Uji Hipotesis**

##### **a. Uji Determinasi (*R square*)**

Koefisien determinasi (*R Square*) bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen sikap materialistis mampu menjelaskan variabel dependen *co-worker relationship*.

**Tabel 7. Interpretasi Nilai r**

| <b>Interval Koefisien</b> | <b>Penafsiran</b> |
|---------------------------|-------------------|
| 0.8000 – 1.0000           | Sangat Tinggi     |
| 0.6000 – 0.7999           | Tinggi            |
| 0.4000 – 0.5999           | Cukup/Sedang      |
| 0.2000 – 0.3999           | Rendah            |
| 0.0000 – 0.1999           | Sangat Rendah     |

**b. Uji Parsial**

Uji t digunakan untuk menguji signifikan konstanta dari setiap variabel independen (Sugiyono, 2011).

Hipotesis yang diajukan yaitu:

$H_1$  = Terdapat pengaruh yang signifikan antara sikap materialistis (X) terhadap *co-worker relationship* (Y)

Dasar pengambilan keputusannya adalah:

- Jika probabilitas  $> 0,05$  maka  $H_1$  ditolak.
- Jika probabilitas  $< 0,05$  maka  $H_1$  diterima.
- Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$   $H_1$  diterima.
- Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$   $H_1$  ditolak.

Untuk perhitungan dalam penelitian ini menggunakan bantuan Program Microsoft Excel dan Program Statistika SPSS v.18.0 for Windows Evaluation Version.

## V. SIMPULAN DAN SARAN PENELITIAN

### 5.1. Simpulan

Hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan dan penjelasan pada bab 4 mengenai pengaruh sikap materialistis terhadap *co-worker relationship* pegawai perbankan konvensional di Bandarlampung, dapat disimpulkan bahwa sikap materialistis berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap *co-worker relationship* pegawai perbankan konvensional di Bandarlampung.

### 5.2. Saran

Setelah peneliti melakukan penelitian serta telah menarik kesimpulan, maka peneliti memberikan beberapa saran sebagai berikut:

#### 5.2.1. Bagi Pihak Perbankan Konvensional

Berdasarkan hasil jawaban responden diperoleh hasil rata-rata sebesar 2,73 untuk tingkat hubungan antar rekan kerja yang negatif yang berada dalam rentang kategori sedang. Disarankan kepada pihak bank untuk meningkatkan hubungan kerja yang sehat antar pegawai dengan tetap memajukan persaingan antar pegawai terutama pada pemberian imbalan (*reward*) dalam bentuk apapun. Hal tersebut perlu diwaspadai karena berdasarkan hasil jawaban responden diperoleh rata-rata sebesar 3,21 untuk tingkat “keinginan tak terpuaskan untuk mendapat lebih” dan indikator “berbuat curang dan mengorbankan orang lain demi mencapai tujuan pribadi” sebesar 2,67 yang mengindikasikan bahwa kedua indikator tingkat ketamakan yang mewakili sikap materialistis berada dalam kategori sedang.

### **5.2.2. Bagi Pegawai Bank Konvensional**

Disarankan untuk mempertahankan hubungan baik di tempat kerja, baik dengan rekan kerja, atasan, maupun organisasi secara keseluruhan dengan tetap mengontrol keinginan untuk selalu mendapat lebih atas apapun agar tidak terjadi hal yang dapat merugikan pihak lain seperti berbuat curang dan mengorbankan orang lain demi mencapai tujuan pribadi, sehingga kesehatan mental para pegawai tetap terjaga.

### **5.2.3. Bagi Peneliti Selanjutnya**

Bagi peneliti selanjutnya yang tertarik untuk meneliti sikap materialistis dan *co-worker relationship* disarankan untuk menggunakan variabel serta teknik analisis data yang berbeda, serta memperluas jumlah sampel yang dipakai guna menjaga keaslian penelitian dan memperkaya hasil penelitian.

## DAFTAR PUSTAKA

- Biggs, D., Swailes, S., & Baker, S. (2016). The measurement of worker relations: the development of a three-component scale. *Leadership & Organization Development Journal*, 1-12.
- Deckop , John R. ; Jurkiewicz , Carole L.; Giacalone, Robert A. (2010). Effects of materialism on work-related personal well-being. *Human Relations*, 1007–1030.
- Deckop, J. R., Giacalone, R. A., & Jurkiewicz, C. L. (2014). Materialism and Workplace Behaviors: Does Wanting More Result in Less? *Social Indicators Research*, 787–803.
- Ghozali, I. (2005). *Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: BP Undip.
- Hain, C. A. (2005). Coworker Relationship: Using a New Measure to Predict Health Related Outcomes. *Science in Applied Psychology (Industrial/Organizational) Saint Mary's University Canada: Library and Archives Canada Published Heritage Branch*.
- Husna, A. N. (2015). Orientasi Hidup Materialistis dan Kesejahteraan Psikologis. *Seminar Psikologi dan Kemanusiaan* (hal. 7-14). Depok: Forum Psikologi UMM, ISBN: 978-979-796-324-8.
- Mussel, P., Reiter, A. M., Osinsky, R., & Hewig, J. (2014). State- and trait-greed, its impact on risky decisionmaking and underlying neural mechanisms . *Social Neuroscience* .
- Mussel, Patrick ; Hewig, Johannes. (2019). A neural perspective on when and why trait greed comes at the expense of others. *Scientific Reports*.
- Pratono, A. (2018). Linking religiosity to citizenship behaviour under materialism attitude Empirical evidence from Indonesia. *International Journal of Ethics and Systems*.
- Sekaran, U. (2006). *Metodologi Penelitian untuk Bisnis Buku 1 Edisi 4*. Jakarta: Salemba Empat.
- Seuntjens, T. G. (2016). *The Psychology of Greed*. Ridderprint.



- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Susskind, A., Kacmar, K. M., & Carl P., B. (2003). Customer service providers' attitudes relating to customer service and customer satisfaction in the customer-server exchange. *Journal of Applied Psychology*, 179-187.
- Unanue, W., Rempel, K., Gómez, M. E., & Van den Broeck, A. (2017). When and Why Does Materialism Relate to Employees' Attitudes and Well-being: The Mediational Role of Need Satisfaction and Need Frustration. *Frontiers in Psychology* .
- Xie, T., Shi, Y.-n., & Zhou, J. (2016). The adverse effect of materialism on employee engagement in China . *Journal of Chinese Human Resource Management* , 100-114.