



**HUBUNGAN ANTARA *RELATIONAL MOBILITY*  
DENGAN *WORK VALUE* PADA REMAJA YANG  
BERADA DI DAERAH MOBILITAS SOSIAL RENDAH**

**SKRIPSI**

diajukan sebagai salah satu syarat untuk  
memperoleh gelar Sarjana Psikologi

**oleh**

**Nita Ernawati**

**1511410068**

**JURUSAN PSIKOLOGI FAKULTAS  
ILMU PENDIDIKAN UNIVERSITAS  
NEGERI SEMARANG**

**2015**

## PERNYATAAN

Saya menyatakan bahwa yang tertulis di dalam skripsi yang berjudul "Hubungan Antara *Relational Mobility* Dengan *Work Value* Pada Remaja Yang Berada Di Daerah Mobilitas Sosial Rendah " adalah benar – benar karya saya sendiri dan bukan jiplakan dari karya tulis orang lain, baik sebagian maupun seluruhnya. Pendapat atau hasil penelitian orang lain yang tercantum dalam skripsi ini dikutip atau dirujuk berdasarkan kode etik ilmiah.

Semarang, 11 Mei 2015



Nita Ernawati  
1511410068

## PENGESAHAN

Skripsi yang berjudul "Hubungan Antara *Relational Mobility* Dengan *Work Value* Pada Remaja Yang Berada Di Daerah Mobilitas Sosial Rendah" telah dipertahankan dihadapan Panitia Penguji Skripsi Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Semarang pada hari Senin, 11 Mei 2015.

Panitia Penguji Skripsi:



Fakhrudin, M.Pd  
NIP. 195701251985031001

Sekretaris

Dr. Drs. Edy Purwanto, M.Si  
NIP. 196301211987031001

Penguji Utama

Drs. Sugeng Hariyadj, S.Psi., M.S.  
NIP. 195701251985031001

Penguji Kedua

Nuke Martiarini, S.Psi., M.A.  
NIP. 198103272012122001

Penguji/Pembimbing

Luthfi Fathan D., S.Psi., M.A.  
NIP. 197912032005011002

## **MOTTO DAN PERUNTUKAN**

### **motto:**

*“Sejatine urip kuwi mung sawang sinawang”.* ( Filosofi Jawa )

Bersyukurlah dengan apa yang kamu punya, dan selalu ingat kepada Sang Maha Pencipta. ( Orang Tua Penulis )

### **peruntukan:**

Penulis persembahkan karya sederhana ini untuk:

Alm. Bapak Munawar dan Ibu Rumwanti

Kak Niam dan Kak Huda

Teman – teman Psikologi UNNES Angkatan 2010

Teman – teman ORPAPSI

## KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiraat Allah SWT atas rahmat dan nikmat-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Hubungan Antara *Relational Mobility* Dengan *Work Value* Pada Remaja Yang Berada Di Daerah Mobilitas Sosial Rendah”. Skripsi ini dapat terselesaikan tidak lepas dari peran berbagai pihak yang telah banyak membantu. Untuk itu, dengan penuh kerendahan hati penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Prof. Dr. Fakhruddin, M.Pd. selaku Dekan Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Semarang dan Ketua Sidang Skripsi.
2. Dr. Drs. Edy Purwanto, M.Si sebagai Ketua Jurusan Psikologi Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Semarang.
3. Luthfi Fathan D., S.Psi., M.A. selaku Dosen Pembimbing yang telah membimbing dan memberi masukan selama proses penulisan skripsi ini.
4. Drs. Sugeng Hariyadi, S.Psi., M.S. selaku Penguji Utama yang telah memberikan masukan dan penilaian terhadap skripsi penulis.
5. Nuke Martiarini, S.Psi., M.A. selaku Penguji Kedua yang telah memberikan masukan dan penilaian terhadap skripsi penulis.
6. Seluruh Dosen dan Staff di Jurusan Psikologi yang telah berkenan berbagi pengetahuan dan pengalaman kepada penulis.
7. Alm. Bapak, Ibu, Kaka k atas doa, kasih sayang, nasehat, dan motivasi yang telah diberikan kepada penulis selama ini.

8. Masyarakat daerah sekitar Rembang, Brebes, dan Jepara yang telah membantu atas kesediaannya menjadi subjek penelitian.
9. Teman – teman Psikologi angkatan 2010; Anggi, Firma, Riris, Tyas, Maghda, Erna, Opie, Friska, Oki, Fuad, Bimo, Nia, Dika, Nisa, Castelo dan lainnya yang tidak dapat disebutkan satu – persatu, terima kasih untuk kebersamaannya selama ini.
10. Teman – teman ORPAPSI ( khususnya teman – teman angkatan VIII, Mas Beng dan Mas Jarwo,) atas kekeluargaannya, doa, nasehat dan kebersamaannya selama ini.
11. Teman seperjuangan, Nur Afifah S.Pd, Fery, Arum, dan Lidya untuk pengalaman – pengalaman yang berharga dan suka duka bersama penulis.
12. Teman – teman Kost Al Baa'its 1 yang selalu memberi dukungan dan motivasi kepada penulis.
13. Serta semua pihak yang tidak dapat disebutkan oleh penulis satu persatu, yang telah membantu penulis hingga akhir masa studi penulis.

Semoga segala kebaikan dan keikhlasan mendapat balasan dari Allah SWT. Penulis berharap semoga skripsi ini dapat berguna bagi siapa saja yang membacanya dan bermanfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan.

Semarang, 11 Mei 2015

Penulis

## ABSTRAK

Ernawati, Nita. 2015. Hubungan Antara *Relational Mobility* Dengan *Work Value* Pada Remaja Yang Berada Di Daerah Mobilitas Sosial Rendah. *Skripsi*. Jurusan Psikologi Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Semarang. Pembimbing I Luthfi Fathan D., S.Psi., M.A.

Kata kunci: *Relational Mobility*, *Work Value*, Remaja, Mobilitas Sosial Rendah

Bekerja itu tidak hanya untuk mencari materi atau pencapaian gaji yang tinggi, melainkan ada nilai lain yang melatarbelakangi orang untuk bekerja. *relational mobility* dan lingkungan sangat berpengaruh dan mempengaruhi dalam pemaknaan tentang nilai kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana hubungan antara *relational mobility* dan *work value* pada remaja yang tinggal di daerah mobilitas sosial rendah.

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif korelasional. Populasi penelitian ini adalah remaja usia akhir ( 17 – 21 tahun ) dengan mobilitas sosial rendah. Jumlah sampel penelitian sebanyak 60 orang. Teknik *sampling* yang dipakai yaitu *Purposive Sampling*. Data penelitian diambil menggunakan skala *relational mobility* yang terdiri dari 36 aitem dan skala *work value* yang terdiri dari 80 aitem. Skala *relational mobility* mempunyai koefisien validitas antara 0,289 sampai 0,321 dengan koefisien reliabilitas sebesar 0,735. Sedangkan skala *work value* mempunyai koefisien validitas antara 0,386 sampai 0,279 dengan koefisien reliabilitas sebesar 0,953.

*Relational mobility* remaja yang berada di daerah mobilitas sosial rendah dalam kategori sedang, indikator yang paling berpengaruh yaitu memiliki banyak kesempatan untuk mengenal orang lain. Adapun *work value* dalam kategori sedang, indikator paling berpengaruh yaitu *honestly*. Analisis menggunakan *Product Moment* dengan koefisien korelasi ( $r_{xy}$ ) = 0,580 dengan nilai signifikansi 0,000 ( $p < 0,01$ ), hipotesis yang menyatakan “ada hubungan antara *relational mobility* dengan *work value* pada remaja yang berada di daerah mobilitas sosial rendah” diterima. Semakin tinggi *relational mobility* maka akan diikuti semakin tinggi pula *work value* dan semakin rendah *relational mobility* maka akan diikuti pula rendahnya *work value*.

# DAFTAR ISI

	<b>Halaman</b>
<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	i
<b>PERNYATAAN</b> .....	ii
<b>PENGESAHAN</b> .....	iii
<b>MOTTO DAN PERUNTUKAN</b> .....	iv
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	v
<b>ABSTRAK</b> .....	vii
<b>DAFTAR ISI</b> .....	viii
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	xv
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	xix
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	xx
<b>BAB</b>	
<b>1. PENDAHULUAN</b>	
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	10
1.3 Tujuan Penelitian .....	10
1.4 Manfaat Penelitian .....	11
1.4.1 Manfaat Teoritis .....	11
1.4.2 Manfaat Praktis .....	11
<b>2. TINJAUAN PUSTAKA</b>	
2.1 Landasan Teori .....	12



2.1.1 Nilai Kerja ( <i>Work Value</i> ) .....	12
2.1.1.1 Pengertian Nilai Kerja ( <i>Work Value</i> ) .....	12
2.1.1.2 Aspek – Aspek Nilai Kerja ( <i>Work Value</i> ).....	15
2.1.1.3 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Nilai Kerja ( <i>Work Value</i> ).....	20
2.1.1.4 Dimensi – Dimensi Nilai Kerja ( <i>Work Value</i> ) .....	23
2.1.2 <i>Relational Mobility</i> .....	25
2.1.2.1 Pengertian <i>Relational Mobility</i> .....	25
2.1.2.2 Aspek – Aspek <i>Relational Mobility</i> .....	28
2.1.2.3 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi <i>Relational Mobility</i> .....	30
2.1.3 Mobilitas Sosial .....	32
2.1.4 Remaja .....	34
2.2 Hubungan Antara <i>Relational Mobility</i> dan <i>Work Value</i> Pada Remaja yang Berada Di Daerah Mobilitas Sosial Rendah.....	36
2.3 Hipotesis .....	40
<b>3. METODOLOGI PENELITIAN</b>	
3.1 Jenis Penelitian.....	41
3.2 Desain Penelitian .....	41
3.3 Variabel Penelitian.....	41
3.4 Definisi Operasional .....	42
3.5 Populasi dan Sampel .....	44
3.5.1 Populasi.....	44
3.5.2 Sampel.....	44

3.6 Metode Pengumpulan Data .....	45
3.7 Sebaran Aitem .....	50
3.7.1 Skala <i>Relational Mobility</i> .....	50
3.7.2 Skala <i>Work Value</i> .....	50
3.8 Validitas dan Reliabilitas .....	52
3.8.1 Validitas .....	52
3.8.2 Reliabilitas .....	53
3.9 Teknik Analisis Data .....	54
3.9.1 Gambaran <i>Relational Mobility</i> dan <i>Work Value</i> .....	55
3.9.2 Uji Asumsi .....	56
3.9.2.1 <i>Uji Normalitas</i> .....	56
3.9.2.2 <i>Uji Linieritas</i> .....	56
3.9.3 Uji Hipotesis .....	57
<b>4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>	
4.1 Persiapan Penelitian .....	58
4.1.1 Orientasi Kancan Penelitian .....	58
4.1.2 Penentuan Subjek Penelitian .....	59
4.2 Pelaksanaan Penelitian .....	60
4.2.1 Pengumpulan Data Penelitian .....	60
4.2.2 Pemberian Skoring .....	60
4.3 Analisis Deskriptif .....	61

4.3.1	Gambaran <i>Work Value</i> pada Remaja di Daerah Mobilitas Sosial Rendah .....	61
4.3.1.1	Gambaran Umum <i>Work Value</i> pada Remaja di Daerah Mobilitas Sosial Rendah.....	61
4.3.1.2	Gambaran Spesifik <i>Work Value</i> pada Remaja di Daerah Mobilitas Sosial Rendah.....	64
4.3.1.2.1	<i>Work Value</i> berdasarkan Indikator <i>Achievement</i> .....	65
4.3.1.2.2	<i>Work Value</i> berdasarkan Indikator <i>Balance</i> .....	65
4.3.1.2.3	<i>Work Value</i> berdasarkan Indikator <i>Independence</i> .....	66
4.3.1.2.4	<i>Work Value</i> berdasarkan Indikator <i>Influence</i> .....	67
4.3.1.2.5	<i>Work Value</i> berdasarkan Indikator <i>Integrity</i> .....	68
4.3.1.2.6	<i>Work Value</i> berdasarkan Indikator <i>Honesty</i> .....	69
4.3.1.2.7	<i>Work Value</i> berdasarkan Indikator <i>Power</i> .....	70
4.3.1.2.8	<i>Work Value</i> berdasarkan Indikator <i>Respect</i> .....	71
4.3.1.2.9	<i>Work Value</i> berdasarkan Indikator <i>Spirituality</i> .....	71
4.3.1.2.10	<i>Work Value</i> berdasarkan Indikator <i>Status</i> .....	72
4.3.1.2.11	<i>Work Value</i> berdasarkan Indikator <i>Fast Paced</i> .....	73
4.3.1.2.12	<i>Work Value</i> berdasarkan Indikator <i>Flexible</i> .....	74
4.3.1.2.13	<i>Work Value</i> berdasarkan Indikator <i>High Earnings</i> .....	75
4.3.1.2.14	<i>Work Value</i> berdasarkan Indikator <i>Learning</i> .....	76
4.3.1.2.15	<i>Work Value</i> berdasarkan Indikator <i>Location</i> .....	77
4.3.1.2.16	<i>Work Value</i> berdasarkan Indikator <i>Predictabel</i> .....	77
4.3.1.2.17	<i>Work Value</i> berdasarkan Indikator <i>Quiet</i> .....	78

4.3.1.2.18	<i>Work Value berdasarkan Indikator Relaxed</i> .....	79
4.3.1.2.19	<i>Work Value berdasarkan Indikator Structured</i> .....	80
4.3.1.2.20	<i>Work Value berdasarkan Indikator Time Freedom</i> .....	81
4.3.1.2.21	<i>Work Value berdasarkan Indikator Competition</i> .....	82
4.3.1.2.22	<i>Work Value berdasarkan Indikator Diversity</i> .....	82
4.3.1.2.23	<i>Work Value berdasarkan Indikator Friendship</i> .....	83
4.3.1.2.24	<i>Work Value berdasarkan Indikator Leadership</i> .....	84
4.3.1.2.25	<i>Work Value berdasarkan Indikator Management</i> .....	85
4.3.1.2.26	<i>Work Value berdasarkan Indikator Open Communication</i> .....	86
4.3.1.2.27	<i>Work Value berdasarkan Indikator Recognition</i> .....	87
4.3.1.2.28	<i>Work Value berdasarkan Indikator Support</i> .....	87
4.3.1.2.29	<i>Work Value berdasarkan Indikator Teamwork</i> .....	88
4.3.1.2.30	<i>Work Value berdasarkan Indikator Trust</i> .....	89
4.3.1.2.31	<i>Work Value berdasarkan Indikator Analitical</i> .....	90
4.3.1.2.32	<i>Work Value berdasarkan Indikator Challenging</i> .....	91
4.3.1.2.33	<i>Work Value berdasarkan Indikator Creative</i> .....	92
4.3.1.2.34	<i>Work Value berdasarkan Indikator Helping</i> .....	92
4.3.1.2.35	<i>Work Value berdasarkan Indikator Leading Edge</i> .....	93
4.3.1.2.36	<i>Work Value berdasarkan Indikator Physical</i> .....	94
4.3.1.2.37	<i>Work Value berdasarkan Indikator Public Contact</i> .....	95
4.3.1.2.38	<i>Work Value berdasarkan Indikator Research</i> .....	96

4.3.1.2.39	<i>Work Value berdasarkan Indikator Risk Taking</i> .....	97
4.3.1.2.40	<i>Work Value berdasarkan Indikator Variety</i> .....	97
4.3.2	<i>Gambaran Relational Mobility Pada Remaja Di Daerah Mobilitas Sosial Rendah</i> .....	103
4.3.2.1	<i>Gambaran Umum Relational Mobility pada Remaja Di Daerah Mobilitas Sosial Rendah</i> .....	103
4.3.2.2	<i>Gambaran Spesifik Relational Mobility pada Remaja di Daerah Mobilitas Sosial Rendah</i> .....	106
4.3.2.2.1	<i>Relational Mobility Berdasarkan Indikator Memiliki Banyak Kesempatan untuk Mengenal Orang Lain</i> .....	106
4.3.2.2.2	<i>Relational Mobility berdasarkan Indikator Melakukan Percakapan dengan Seseorang yang Belum Pernah Ditemui Sebelumnya</i> .....	107
4.3.2.2.3	<i>Relational Mobility berdasarkan Indikator dapat Memilih Berinteraksi dengan Siapa</i> .....	108
4.3.2.2.4	<i>Relational Mobility berdasarkan Indikator Peluang Membentuk Persahabatan atau Relasi Baru</i> .....	109
4.3.2.2.5	<i>Relational Mobility berdasarkan Indikator Tidak Biasa Berkomunikasi dengan Orang yang Belum Pernah Bertemu Sebelumnya</i> .....	111
4.3.2.2.6	<i>Relational Mobility berdasarkan Indikator Jika Tidak Suka Kelompok Saat Ini, Akan Beralih ke yang Lebih Baik</i> .....	112
4.3.2.2.7	<i>Relational Mobility berdasarkan Indikator Tidak Bebas Bergaul dengan Siapa Saja</i> .....	113
4.3.2.2.8	<i>Relational Mobility berdasarkan Indikator Sangat Mudah untuk Bertemu Orang Baru</i> .....	114
4.3.2.2.9	<i>Relational Mobility berdasarkan Indikator Tetap Tinggal dengan Kelompok yang dimiliki Walaupun Kurang Puas dengan Kelompok</i> .....	115
4.3.2.2.10	<i>Relational Mobility berdasarkan Indikator Memilih Kelompok dan Organisasi yang diinginkan</i> .....	116

4.3.2.2.11 <i>Relational Mobility</i> berdasarkan Indikator Menjalin Hubungan dengan yang lain Kalau Merasa Tidak Puas dengan Hubungan yang Sekarang .....	117
4.3.2.2.12 <i>Relational Mobility</i> berdasarkan Indikator Ada Kecenderungan untuk Meninggalkan Kelompok, tapi Lebih Banyak Tetap Bertahan di kelompok Walaupun Tidak Suka .....	119
4.4 Hasil Penelitian .....	124
4.4.1 Hasil Uji Asumsi .....	124
4.4.1.1 Hasil Uji Normalitas .....	124
4.4.1.2 Hasil Uji Linieritas .....	125
4.4.2 Hasil Uji Hipotesis .....	126
4.5 Pembahasan .....	127
4.5.1 Pembahasan Analisis Deskriptif <i>Work Value</i> dan <i>Relational Mobility</i> pada Remaja yang Berada Di Daerah Mobilitas Sosial Rendah .....	127
4.5.1.1 Analisis Deskriptif <i>Work Value</i> pada Remaja yang Berada Di Daerah Mobilitas Sosial Rendah .....	127
4.5.1.2 Analisis Deskriptif <i>Relational Mobility</i> pada Remaja yang Berada di Daerah Mobilitas Sosial Rendah .....	135
4.5.2 Pembahasan Analisis Inferensial <i>Relational Mobility</i> dengan <i>Work Value</i> pada Remaja di Daerah Mobilitas Sosial Rendah .....	139
4.6 Keterbatasan Penelitian .....	147
<b>5. SIMPULAN DAN SARAN</b>	
5.1 Simpulan .....	148
5.2 Saran .....	148
<b>DAFTAR PUSTAKA</b> .....	150
<b>LAMPIRAN</b> .....	152

## DAFTAR TABEL

<b>Tabel</b>	<b>Halaman</b>
2.1 <i>Work Value Inventory</i> .....	18
2.2 Klasifikasi Bentuk <i>Relational Mobility</i> Tinggi atau <i>Relational Mobility</i> Rendah Menurut Schug (2012) .....	27
3.1 Kriteria Skor Jawaban Skala <i>Relational Mobility</i> pada Remaja Mobilitas Sosial yang Rendah .....	46
3.2 Kriteria Skor Jawaban skala <i>Work Value</i> pada Remaja yang Mobilitas Sosial yang Rendah .....	46
3.3 <i>Blueprint Relational Mobility</i> pada Remaja Mobilitas Sosial Rendah .....	47
3.4 <i>Blueprint Work Value</i> pada Remaja Mobilitas Sosial Rendah .....	49
3.5 Hasil Sebaran Aitem Skala <i>Relational Mobility</i> .....	50
3.6 Hasil Sebaran Aitem Skala <i>Work Value</i> .....	51
3.7 Interpretasi Reliabilitas .....	54
3.8 Penggolongan Kriteria Analisis Berdasarkan Mean teoritis .....	55
4.1 Statistik Deskriptif <i>Work Value</i> .....	62
4.2 Penggolongan Kriteria Analisis Berdasarkan Mean Teoritis.....	62
4.3 Gambaran Umum <i>Work Value</i> .....	63
4.4 Gambaran <i>Work Value</i> Berdasarkan Indikator <i>Achievement</i> .....	65
4.5 Gambaran <i>Work Value</i> Berdasarkan indikator <i>Balance</i> .....	66
4.6 Gambaran <i>Work Value</i> Berdasarkan indikator <i>Independence</i> .....	67
4.7 Gambaran <i>Work Value</i> Berdasarkan Indikator <i>Influence</i> .....	68
4.8 Gambaran <i>Work Value</i> Berdasarkan Indikator <i>Integrity</i> .....	68

4.9	Gambaran <i>Work Value</i> Berdasarkan Indikator <i>Honesty</i> .....	69
4.10	Gambaran <i>Work Value</i> Berdasarkan Indikator <i>Power</i> .....	70
4.11	Gambaran <i>Work Value</i> Berdasarkan Indikator <i>Respect</i> .....	71
4.12	Gambaran <i>Work Value</i> Berdasarkan Indikator <i>Spirituality</i> .....	72
4.13	Gambaran <i>Work Value</i> Berdasarkan Indikator <i>Status</i> .....	73
4.14	Gambaran <i>Work Value</i> Berdasarkan Indikator <i>Fast Paced</i> .....	74
4.15	Gambaran <i>Work Value</i> Berdasarkan Indikator <i>Flexible</i> .....	74
4.16	Gambaran <i>Work Value</i> Berdasarkan Indikator <i>High Earnings</i> .....	75
4.17	Gambaran <i>Work Value</i> Berdasarkan Indikator <i>Learning</i> .....	76
4.18	Gambaran <i>Work Value</i> Berdasarkan Indikator <i>Location</i> .....	77
4.19	Gambaran <i>Work Value</i> Berdasarkan Indikator <i>Predictabel</i> .....	78
4.20	Gambaran <i>Work Value</i> Berdasarkan Indikator <i>Quiet</i> .....	79
4.21	Gambaran <i>Work Value</i> Berdasarkan Indikator <i>Relaxed</i> .....	79
4.22	Gambaran <i>Work Value</i> Berdasarkan Indikator <i>Structured</i> .....	80
4.23	Gambaran <i>Work Value</i> Berdasarkan Indikator <i>Time Freedom</i> .....	81
4.24	Gambaran <i>Work Value</i> Berdasarkan Indikator <i>Competition</i> .....	82
4.25	Gambaran <i>Work Value</i> Berdasarkan Indikator <i>Diversity</i> .....	83
4.26	Gambaran <i>Work Value</i> Berdasarkan Indikator <i>Friendship</i> .....	84
4.27	Gambaran <i>Work Value</i> Berdasarkan Indikator <i>Leadership</i> .....	84
4.28	Gambaran <i>Work Value</i> Berdasarkan Indikator <i>Management</i> .....	85
4.29	Gambaran <i>Work Value</i> Berdasarkan Indikator <i>Open Communication</i> .....	86



4.30	Gambaran <i>Work Value</i> Berdasarkan Indikator <i>Recognition</i> .....	87
4.31	Gambaran <i>Work Value</i> Berdasarkan Indikator <i>Support</i> .....	88
4.32	Gambaran <i>Work Value</i> Berdasarkan Indikator <i>Teamwork</i> .....	89
4.33	Gambaran <i>Work Value</i> Berdasarkan Indikator <i>Trust</i> .....	89
4.34	Gambaran <i>Work Value</i> Berdasarkan Indikator <i>Analitycal</i> .....	90
4.35	Gambaran <i>Work Value</i> Berdasarkan Indikator <i>Challenging</i> .....	91
4.36	Gambaran <i>Work Value</i> Berdasarkan Indikator <i>Creative</i> .....	92
4.37	Gambaran <i>Work Value</i> Berdasarkan Indikator <i>Helping</i> .....	93
4.38	Gambaran <i>Work Value</i> Berdasarkan Indikator <i>Leading Edge</i> .....	94
4.39	Gambaran <i>Work Value</i> Berdasarkan Indikator <i>Physical</i> .....	94
4.40	Gambaran <i>Work Value</i> Berdasarkan Indikator <i>Public Contact</i> .....	95
4.41	Gambaran <i>Work Value</i> Berdasarkan Indikator <i>Research</i> .....	96
4.42	Gambaran <i>Work Value</i> Berdasarkan Indikator <i>Risk Taking</i> .....	97
4.43	Gambaran <i>Work Value</i> Berdasarkan Indikator <i>Variety</i> .....	98
4.44	Ringkasan Deskriptif <i>Work Value</i> pada Remaja di Daerah Mobilitas Sosial Rendah .....	99
4.45	Perbandingan <i>Mean</i> Empiris Tiap Indikator <i>Work Value</i> .....	101
4.46	Statistik Deskriptif <i>Relational Mobility</i> .....	104
4.47	Penggolongan Kriteria Analisis Berdasarkan <i>Mean</i> Teoritis .....	104
4.48	Gambaran Umum <i>Relational Mobility</i> .....	105
4.49	Gambaran <i>Relational Mobility</i> berdasarkan Indikator Memiliki Banyak Kesempatan Mengenal Orang Lain .....	107
4.50	Gambaran <i>Relational Mobility</i> berdasarkan Indikator Melakukan Percakapan dengan Seseorang yang Belum Pernah ditemui Sebelumnya .....	108

4.51. Gambaran <i>Relational Mobility</i> Berdasarkan Indikator Dapat Memilih Berinteraksi dengan Siapa .....	109
4.52 Gambaran <i>Relational Mobility</i> Berdasarkan Indikator Peluang Membentuk Persahabatan atau Relasi Baru .....	110
4.53. Gambaran <i>Relational Mobility</i> berdasarkan Indikator Tidak Biasa Berkomunikasi Dengan Orang Yang Belum Pernah Bertemu Sebelumnya .....	111
4.54. Gambaran <i>Relational Mobility</i> Berdasarkan Indikator Jika Tidak Suka Kelompok Saat Ini, Akan Beralih Ke Yang Lebih Baik .....	112
4.55. Gambaran <i>Relational Mobility</i> berdasarkan Indikator Tidak Bebas Bergaul Dengan Siapa Saja.....	113
4.56 Gambaran <i>Relational Mobility</i> berdasarkan Indikator Sangat Mudah Untuk Bertemu Orang Baru.....	114
4.57 Gambaran <i>Relational Mobility</i> Berdasarkan Indikator Tetap Tinggal Dengan Kelompok Yang Dimiliki Walaupun Kurang Puas Dengan Kelompok.....	116
4.58 Gambaran <i>Relational Mobility</i> berdasarkan Indikator Memilih Kelompok Dan Organisasi Yang Diinginkan.....	117
4.59. Gambaran <i>Relational Mobility</i> berdasarkan Indikator Menjalin Hubungan Dengan Yang Lain Kalau Merasa Tidak Puas Dengan Hubungan Yang Sekarang .....	118
4.60. Gambaran <i>Relational Mobility</i> Berdasarkan Indikator Ada Kecenderungan Untuk Meninggalkan Kelompok, Tapi Lebih Banyak Tetap Bertahan Di Kelompok Walaupun Tidak Suka .....	119
4.61 Ringkasan Deskriptif <i>Relational Mobility</i> pada Remaja di Daerah Mobilitas Sosial Rendah berdasarkan Tiap Indikator.....	120
4.62 Perbandingan <i>Mean</i> Empiris Tiap Indikator <i>Relational Mobility</i> .....	122
4.63 Hasil Uji Normalitas .....	124
4.64 Hasil Uji Linieritas.....	125
4.65 Analisis Hubungan antara <i>Relational Mobility</i> dengan <i>Work value</i> .....	126

## DAFTAR GAMBAR

<b>Gambar</b>	<b>Halaman</b>
3.1 Hubungan Antar Variabel .....	42
4.1 Diagram Gambaran Umum <i>Work Value</i> .....	64
4.2 Diagram Perbandingan <i>Mean</i> Empiris Tiap Indikator <i>Work Value</i> .....	102
4.3 Diagram Gambaran Umum <i>Relational Mobility</i> .....	105
4.4 Diagram Ringkasan Deskriptif <i>Relational Mobility</i> pada Remaja Di Daerah Mobilitas Sosial Rendah.....	121
4.5 Diagram Perbandingan <i>Mean</i> Empiris Tiap Indikator <i>Relational Mobility</i> .....	123

## DAFTAR LAMPIRAN

<b>Lampiran</b>	<b>Halaman</b>
1. Skala Penelitian.....	153
2. Tabulasi Data Penelitian .....	171
3. Validitas dan Reliabilitas .....	187
4. Statistik Deskriptif .....	196
5. Hasil Uji Asumsi.....	198
6. Hasil Uji Hipotesis.....	200

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Nilai mengandung suatu unsur pertimbangan yang ada pada individu mengenai apa yang benar dan apa yang salah. Sistem nilai diidentifikasi oleh kepentingan relatif yang diberikan kepada nilai – nilai seperti kebebasan, kesenangan, hormat-diri, kejujurn, kepatuhan, dan kesamaan. Menurut Robbins (2009: 147), nilai penting dipelajari dalam perilaku organisasi karena merupakan fondasi untuk mengerti sikap dan motivasi karena dapat mempengaruhi persepsi. Persepsi yang tertanam kuat dalam pola pikir individu akan menunjukkan sikap dan perilaku yang berbeda – beda.

Persepsi, sikap, dan kepercayaan individu terhadap pekerjaannya sangat berkaitan dengan nilai kerja individu. Nilai kerja merupakan suatu keyakinan dan sikap individu mengenai cara – cara bertingkah laku dan tujuan akhir yang diinginkan individu terhadap pekerjaannya yang digunakan sebagai prinsip atau standard dalam hidupnya.

Nilai kerja mempunyai pengaruh yang besar di jiwa setiap individu. Nilai kerja merujuk pada sikap individu terhadap kerja dan berkaitan dengan makna yang diberikan oleh individu terhadap pekerjaannya. Nilai kerja penting karena mempengaruhi perilaku organisasional, performa kerja, produktivitas dan komitmen organisasi. Nilai kerja juga menjelaskan hubungan di antara tingkah laku orientasi

kehendak dan pencapaian. Nilai kerja merujuk bahwa nilai dari apa yang kita kerjakan sebenarnya sangat bergantung kepada cara berpikir kita terhadap pekerjaan itu. Sekecil apapun pekerjaan yang kita lakukan, jika kita memahami bahwa pekerjaan itu adalah bagian dari sebuah perencanaan besar, atau bahwa pekerjaan itu adalah proses menuju terwujudnya sesuatu yang besar, maka tidak akan ada lagi perasaan kecil dalam hati kita ketika mengerjakan pekerjaan itu.

Seseorang akan merasa puas atas kerja yang telah atau ia jalankan apabila apa yang ia kerjakan itu dianggapnya telah memenuhi harapannya, sesuai dengan tujuannya bekerja. Nilai kerja yang ada pada setiap individu berbeda. Survei membuktikan seseorang akan melanjutkan pekerjaannya bahkan jika mereka memiliki cukup uang untuk hidup nyaman seumur hidupnya (Renwick&Lawler, 1978). Kenyataannya adalah dalam bekerja, pemenuhan kebutuhan psikologis dan sosial yang utama. Pemenuhan kebutuhan seseorang untuk tumbuh, mempelajari keahlian baru, dan mencapai sesuatu yang berharga. Ketika perasaan ini kurang, mereka mungkin pindah ke pekerjaan yang menjanjikan pencapaian yang lebih atau hasil yang jelas.

Nilai kerja seseorang terbentuk oleh beberapa faktor, menurut Hofstede (1980:81-94) ada 3 faktor yang mempengaruhi nilai kerja antara lain lingkungan, kepuasan kerja, dan tujuan personal. Menurut Anoraga (2006: 19), ada 2 faktor yang mempengaruhi pembentukan nilai kerja individu, yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal terdiri dari kebutuhan fisiologis dasar, kebutuhan sosial, dan kebutuhan egoistic (prestasi, otonomi, pengetahuan). Sedangkan untuk faktor

eksternal terdiri dari pengalaman individu dan orang lain. Pada dasarnya, apa yang dikemukakan oleh Hofstede dan Anoraga mempunyai maksud yang sama, tapi untuk penyampaiannya yang berbeda. Ketiga faktor yang disimpulkan oleh Hofstede, faktor yang paling dominan mempengaruhi nilai kerja adalah faktor lingkungan. Hal tersebut dapat dilihat pada penelitian yang dilakukan oleh Ramzy *et al.* (2009) tentang nilai kerja dilingkungan Bandara, yang mengatakan bahwa lingkungan kerja di Bandara sangat mempengaruhi kinerja dan nilai kerja karyawan atau petugas.

Lingkungan yang mendukung akan membuat pekerjaannya merasa nyaman, sebaliknya, lingkungan yang tidak mendukung akan membuat pekerjaannya merasa tidak nyaman. Ketika individu merasa tidak nyaman dengan pekerjaan yang dilakukan, ada kecenderungan untuk mencari pekerjaan lain. Ketika proses mencari pekerjaan inilah individu akan bertemu berbagai orang dengan pribadi dan karakter yang berbeda – beda, dan memiliki pandangan tentang nilai kerja yang berbeda – beda pula. Pada tahap ini, akan terjadi interaksi antar dua orang atau lebih karena memiliki tujuan yang sama, karena pada dasarnya manusia merupakan makhluk sosial, tidak dapat hidup sendiri, selalu membutuhkan orang lain. Dalam dunia pekerjaan, seberapa banyak kita menjalin relasi dengan orang lain akan membuat kita merasa nyaman dalam pekerjaan.

Relasi merupakan hubungan antar sesama. Relasi akan terjadi apabila kita berinteraksi dengan individu atau kelompok tertentu. Hubungan hasil dari proses interaksi tersebut yang disebut dengan relasi sosial. Ketika relasi sosial seseorang terbuka luas atau tinggi, maka mobilitas sosialnya akan sejalan tinggi. Namun,

apabila relasi sosial seseorang atau individu terbatas atau rendah, maka mobilitas sosialnya akan terbatas atau rendah juga.

Semakin tinggi mobilitas sosial dalam suatu masyarakat tertentu dapat menimbulkan pergeseran nilai dalam masyarakat tersebut, termasuk nilai kerja individu, begitu juga sebaliknya. Berdasarkan pada penelitian Thomson *et al.* (2012) yang menyatakan bahwa mobilitas relasi di Amerika Serikat lebih tinggi dibandingkan dengan mobilitas relasi di Asia Timur, hal tersebut dikarenakan di Amerika Serikat adanya kesempatan besar untuk lebih terbuka dalam melakukan pendekatan hubungan yang baru dengan orang lain sedangkan di Asia Timur ada resiko apabila melakukan hubungan baru dengan orang lain, sehingga masyarakat di Asia Timur cenderung menolak untuk melakukan hubungan yang baru dengan orang lain. Mobilitas sosial dapat diartikan sebagai perpindahan orang atau sekelompok orang dari struktur sosial yang satu ke struktur sosial yang lain. Mobilitas sosial dapat terjadi pada setiap sistem pelapisan sosial baik yang bersifat terbuka atau tertutup. Masyarakat yang menganut pelapisan sosial terbuka mengalami mobilitas tinggi, sedangkan masyarakat yang menganut pelapisan sosial tertutup mengalami mobilitas rendah, karena cenderung pada perpindahan status sosial dalam lapisan sosial yang sama. Mereka yang hidup dilingkungan yang mobilitasnya rendah, rata – rata tidak pernah keluar untuk melihat dunia luar, selalu berkulat dengan daerah tempat tinggalnya. Hubungan dengan orang – orang yang ada diluar daerah tempat tinggalnya pun tidak terjalin. Mereka hanya menjalin relasi dengan orang – orang atau individu yang tinggal disekitarnya. Keterbatasan informasi dari dunia luar,



hubungan relasi dengan dunia luar, mengakibatkan adanya pemikiran – pemikiran individu yang masih sederhana. Tidak adanya akses keluar daerahnya akan mempengaruhi *relational mobility* individu, dan hal tersebut juga mempengaruhi sikap individu terhadap kerja.

Penelitian ini dilakukan di daerah Rembang, Brebes, dan Jepara. Ketiga kota tersebut memiliki karakteristik yang hampir sama, yaitu terletak di jalur Pantai Utara Jawa. Wilayah daerah tersebut tersusun dari Desa – Desa, pedesaan merupakan daerah yang dominan jumlahnya di Indonesia, dimana sebagian besar masyarakat Indonesia hidup di daerah pedesaan. Pengkajian masyarakat pedesaan memberikan ciri atau karakteristik yang cenderung sama tentang desa. Pada aspek politik, masyarakat desa cenderung berorientasi “ketokohan”, artinya peran-peran politik desa pada umumnya ditanggungjawabkan atau dipercayakan pada orang-orang yang ditokohkan dalam masyarakat. Secara ekonomi, mata pencaharian masyarakat desa berorientasi pada pertanian artinya sebagian besar masyarakat desa adalah petani. Sedangkan dalam konteks religi-kultural masyarakat desa memiliki ciri nilai komunal yang masih kuat dengan adanya guyub rukun, gotong royong dan nilai agama atau religi yang masih kuat dengan adanya ajengan atau Kyai sebagai pemuka agama. Dibeberapa desa di ketiga daerah tersebut memiliki akses yang jauh dari kota, sehingga masyarakatnya pun juga enggan untuk melakukan perpindahan atau *mobile*. Daerah – daerah tersebut yang dijadikan sebagai tempat penelitian. Salah satu faktor yang mendukung adanya *relational mobility* adalah adanya kesempatan untuk melakukan *mobile* ke daerah lain, akan tetapi masyarakatnya cenderung untuk

memilih tetap bertahan di daerah tempat tinggalnya dan jarang yang berpikiran untuk pindah tempat tinggal atau merantau. Masih banyaknya lahan pertanian yang tersedia untuk *digarap* oleh penduduk lokal. Selain itu mata pencaharian sebagai nelayan, karena wilayah yang berada di Kawasan Pantai Utara Jawa. Hal tersebut merupakan salah satu faktor yang menyebabkan penduduk atau masyarakat enggan untuk *mobile* ke daerah lain.

Menurut Thomson *et al.* (2012), menyatakan bahwa *relational mobility* adalah sejauh mana ada peluang untuk membentuk hubungan baru atau memutuskan hubungan yang lama saat ini dalam masyarakat atau konteks sosial. Individu menjadi lebih terbuka dan melakukan pendekatan dengan orang yang baru walaupun bukan dalam lingkup pekerjaan. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh Yuki (2009) yaitu tentang perbedaan lintas budaya Amerika Serikat vs Jepang menyatakan bahwa tingkat subjektif dari kedekatan dengan teman dalam masyarakat yang memiliki kesempatan untuk membentuk hubungan baru dan mengakhiri yang lama jauh lebih tinggi di Amerika Serikat daripada di Jepang. Masyarakat yang tinggal di Amerika Serikat cenderung lebih terbuka atau heterogen dengan berbagai macam kebudayaan yang berbeda – beda, sehingga mudah terjadi pergeseran budaya dan nilai-nilai yang baru. Sedangkan masyarakat yang tinggal di Jepang mempunyai budaya yang sangat kuat, jarang bertemu dengan orang asing dan lingkungan mereka lebih homogen, sehingga resiko untuk terjadi pergeseran budaya sangat kecil, karena lingkungannya yang tidak banyak interaksi dengan banyak kebudayaan. Penelitian tersebut menjelaskan tentang *Relational mobility* yang dapat menimbulkan

pergeseran budaya dan nilai – nilai dalam suatu masyarakat tertentu, termasuk di Amerika Serikat dan Jepang.

Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Schug *et al.* (2009) menjelaskan bahwa hubungan persahabatan yang terjadi di Barat lebih tinggi daripada di negara – Negara Asia Timur, hal itu disebabkan karena adanya *relational mobility*, atau sejumlah peluang untuk membentuk hubungan baru dalam suatu masyarakat tertentu. Negara Barat (Amerika Serikat) bersifat heterogen, banyak kebudayaan yang berbeda – beda sehingga terjadi banyak interaksi dengan orang – orang yang berbeda dan banyak menjalin hubungan atau relasi dengan banyak orang. Sedangkan di Negara Asia Timur, terutama Jepang, negara ini bersifat homogen dengan lingkungan yang tidak banyak kebudayaan. Jepang merupakan negara yang tidak mudah untuk menerima kebudayaan lain, yang secara tidak langsung mempengaruhi pola hubungan yang terjadi di Jepang, kecilnya kemungkinan individu di Jepang untuk menjalin hubungan atau relasi dengan orang lain karena lingkungannya yang homogen. Berdasarkan penelitian tersebut diatas, dapat dilihat bahwa bagaimana *relational mobility* dengan lingkungan yang mendukung sangat berpengaruh dalam menjalin mitra persahabatan.

Daerah yang terkategori mobilitas rendah (pedesaan) cenderung mengalami *Relational Mobility* yang rendah, sedangkan daerah yang terkategori mobilitas tinggi (perkotaan) cenderung mengalami *Relational Mobility* yang tinggi. *Relational mobility* yang rendah dapat memicu adanya ketetapan nilai kerja ( *work value* ) atau perubahan nilai kerja yang tidak terlalu signifikan.

Hal tersebut juga dibuktikan dengan studi pendahuluan yang dilakukan dengan metode wawancara terhadap 6 subjek, 3 subjek di daerah Rembang untuk mewakili mobilitas sosial rendah dan 3 subjek di daerah Semarang untuk mewakili mobilitas sosial tinggi pada tanggal 22 Mei 2014. Wawancara dilakukan pada remaja yang bekerja dengan rentang usia 12 – 21 tahun. Wawancara yang dilakukan terhadap 3 subjek yang berada di daerah Rembang (mobilitas sosial rendah) menyatakan bahwa mereka bekerja untuk mencari uang dan memenuhi kebutuhannya. Narasumber pertama menyatakan bahwa bekerja untuk memenuhi kebutuhan keluarganya. Narasumber kedua menyatakan bahwa bekerja untuk mencari uang sebanyak – banyaknya, dan narasumber ketiga menyatakan bahwa bekerja untuk menghindari dari pergunjingan masyarakat, dengan bekerja masyarakat akan memandang baik terhadap dirinya. Sedangkan wawancara yang dilakukan di daerah Semarang (mobilitas sosial tinggi) menyatakan bahwa mereka bekerja untuk tidak hanya untuk mencari uang atau memenuhi kebutuhannya, tetapi untuk menemukan kebahagiaan, kenyamanan dan menjalin hubungan yang baik dengan banyak orang. Narasumber pertama menyatakan bahwa bekerja untuk mendapatkan pengalaman dan hal – hal yang baru. Narasumber kedua menyatakan bahwa bekerja disamping untuk mencari uang tetapi juga untuk menjalin hubungan dengan banyak orang. Sedangkan narasumber ketiga menyatakan bahwa bekerja untuk mencari jati diri dan kenyamanan, ketika tidak dapat mendapatkan hal tersebut maka kemungkinan untuk mengundurkan diri sangat tinggi. Berdasarkan penjelasan diatas dapat dilihat bahwa di daerah mobilitas sosial rendah dengan keterbatasan menjalin hubungan dengan

orang lain memiliki *work value* yang berbeda dengan daerah yang mobilitas sosial tinggi dengan peluang untuk menjalin hubungan dengan baanyak orang.

Sesungguhnya bekerja itu tidak hanya untuk mencari materi atau pencapaian gaji yang tinggi, prestasi, prestise, dan kekuasaan, melainkan ada nilai lain yang melatarbelakangi orang untuk bekerja. Dapat kita lihat bahwa bagaimana relasi atau hubungan kita dengan dunia luar dan lingkungan sangat berpengaruh dan mempengaruhi pola pikir kita memaknai tentang nilai kerja, begitu juga remaja. Menurut Lewin (1939), remaja berada dalam tempat *marginal* (dalam Monks, 2006:260). Batas antara masa remaja dan masa dewasa makin lama juga makin kabur. Sebagian remaja yang tidak lagi melanjutkan sekolah akan bekerja dan dengan begitu mereka memasuki dunia orang dewasa sebelum waktunya.

Masa remaja merupakan pencarian jati diri dan masih labil. Kebutuhan untuk bergaul dan mendapatkan kasih sayang dari lingkungan pada masa remaja, baik itu akhir atau awal. Remaja harus masih banyak belajar untuk memperoleh tempat dalam masyarakat sebagai warga Negara yang bertanggung jawab dan bahagia. Anak belajar hal – hal ini melalui enkulturasi, sosialisasi dan adaptasi aktif. Pada usia remaja, mereka akan menjalin relasi atau pertemanan dengan banyak orang, teman yang banyak akan menunjukkan eksistensi mereka di masyarakat. Pencarian jati diri dan identitas diri sebelum memasuki masa dewasa awal, menjalin relasi dengan banyak orang yang diharapkan dapat memberikan keuntungan kedepannya.

Berdasarkan fenomena tersebut diatas, penelitian ini bermaksud mengupas perihal *Relational Mobility* dan *Work Value*. Bagaimana hubungan antara *Relational*

*Mobility* dan *Work Value* pada remaja yang tinggal di daerah dengan mobilitas sosialnya rendah.

Oleh karena itu, peneliti mengangkat dan membahasnya dalam bentuk Skripsi yang berjudul “ **Hubungan Antara *Relational Mobility* dengan *Work Value* Pada Remaja yang Berada Di Daerah Mobilitas Rendah** ”

## **1.2 Perumusan Masalah Penelitian**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah disampaikan peneliti, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimanakah gambaran *work value* pada remaja yang berada di daerah mobilitas rendah?
2. Bagaimanakah gambaran *relational mobility* pada remaja yang berada di daerah mobilitas rendah?
3. Adakah hubungan antara *Relational Mobility* dengan *Work Value* pada remaja yang berada di daerah mobilitas rendah?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Dalam penelitian ini, memiliki beberapa tujuan, yaitu :

1. Untuk mengetahui bagaimanakah gambaran *work value* pada remaja yang berada di daerah mobilitas rendah.
2. Untuk mengetahui bagaimanakah gambaran *relational mobility* pada remaja yang berada di daerah mobilitas rendah.

3. Untuk mengetahui adakah hubungan antara *Relational Mobility* dengan *Work Value* pada remaja yang berada di daerah mobilitas rendah.

## **1.4 Manfaat Penelitian**

### 1.4.1 Manfaat Praktis

Hasil penelitian diharapkan dapat memberi sumbangan yang bermanfaat bagi pengembangan teori-teori dalam bidang psikologi sosial dan psikologi industri dan organisasi pada umumnya, selain itu juga untuk pengembangan dalam berbagai teori yang bersangkutan.

### 1.4.2 Manfaat Teoritis

1. Bagi peneliti : memberikan pengetahuan dan informasi mengenai hubungan *Relational Mobility* dengan *Work Value* pada remaja yang berada di daerah mobilitas rendah.
2. Pengembangan teori mengenai *Relational Mobility* dan *Work Value*.
3. Bagi para pembaca atau masyarakat pada umumnya; sebagai bahan untuk penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan topik atau tema yang ada dalam penelitian ini.

## **BAB 2**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Landasan Teori**

##### **2.1.1 Nilai Kerja ( *Work Value* )**

###### **2.1.1.1 Pengertian Nilai Kerja (*work value*)**

Nilai menurut Yuwono, dkk (dalam Sibagariang, 2011: 14) adalah keyakinan umum yang mengarahkan perilaku dan sikap individu dalam menghadapi situasi yang beragam. Campbell, Jones, dan Gerard berpendapat bahwa nilai memiliki kesamaan dengan sikap (*attitudes*) karena memiliki valensi atau kaitan (Rokeach dalam Sibagariang, 2011: 14).

Nilai dijelaskan juga oleh Miner (dalam Sibagariang, 2011: 14) “ *values are the explicit or implicit conceptions of the desirable held by an individual or a group, they influence selection from available modes, means, and ends of action*”, yaitu gambaran yang jelas dan lengkap tentang apa yang diinginkan oleh seseorang yang ada, maksud dan akhir sebuah tindakan.

Menurut Robbins (2009: 147) nilai penting dipelajari dalam perilaku organisasi, karena ini merupakan fondasi untuk mengerti sikap dan motivasi, karena dapat mempengaruhi persepsi. Persepsi yang tertanam kuat dalam pola pikir, individu akan menunjukkan sikap dan perilaku yang berbeda – beda. Perbedaan nilai pada individu dalam organisasi seringkali menimbulkan ketidakcocokan yang



berujung pada ketidakpuasan bekerja, sehingga menurunkan motivasi individu untuk terus berkarya mencapai tujuan organisasi.

Nilai adalah keyakinan yang meresap di dalam prakarsa individual. Nilai mengandung suatu unsur pertimbangan dalam arti nilai mengemban gagasan-gagasan seorang individu mengenai apa yang benar, baik, atau diinginkan. Nilai mempunyai atribut isi maupun intensitas. Sistem nilai diidentifikasi oleh kepentingan relatif yang diberikan kepada nilai-nilai seperti kebebasan, kesenangan, hormat-diri, kejujuran, kepatuhan, dan kesamaan.

Nilai yang digunakan di tempat kerja merupakan nilai-nilai bersama, yaitu komponen penting dari setiap hubungan perjanjian. Nilai-nilai yang kontroversial (misalnya kualitas, inovasi, kerjasama, dan partisipasi) yang mudah untuk berbagi dan dapat membina hubungan yang erat.

Menurut Hegel (dalam Anoraga, 2006: 12) kerja adalah kesadaran manusia, kerja memungkinkan orang dapat menyatakan diri secara objektif ke dunia, sehingga ia dan orang lain dapat memandang dan memahami keberadaan dirinya. Karyawan percaya apabila organisasi mereka menghargai produk-produk berkualitas, mereka akan terlibat dalam perilaku yang akan memberikan kontribusi untuk kualitas tinggi. Karyawan yakin bahwa apabila mereka nilai partisipasi organisasi, mereka akan lebih mungkin untuk merasa seolah-olah partisipasi mereka akan membuat perbedaan. Akibatnya, mereka akan lebih bersedia untuk mencari solusi dan membuat saran untuk berkontribusi pada kesuksesan organisasi.

Setiap individu atau manusia memiliki kebutuhan hidup yang harus dipenuhi, salah satu cara untuk memenuhinya yaitu dengan bekerja. Apabila kebutuhan individu dapat terpenuhi, individu akan merasa puas, dengan kepuasannya tersebut akan memicu individu untuk mencapai nilai kerja yang diharapkan. Nilai kerja yang dimiliki oleh individu akan menentukan prestasi kerja. Prestasi kerja yang cemerlang hasil daripada nilai kerja yang positif dan amanah akan dapat meningkatkan produktivitas organisasi. Nilai kerja sangat berkaitan dengan sikap, persepsi dan kepercayaan individu terhadap pekerjaannya.

Kesuksesan organisasi tergantung pada nilai kerjanya. Nilai kerja penting karena mempengaruhi perilaku organisasional, performa kerja, produktivitas dan komitmen organisasi.

Nilai kerja menurut Hofstede (1980: 81) merupakan orientasi individual dan sikap terhadap pekerjaannya sendiri, terhadap hubungan personalnya dengan anggota perusahaan dan loyalitas kepada perusahaan maupun organisasi. Nilai kerja juga boleh dijadikan petunjuk untuk menilai sejauh mana penilaian pekerja terhadap kerjanya dan bagaimana pula kebanggaan, rasa tanggung jawab, kesungguhan, cara bekerja dan akhirnya, prestasi kerja yang dihasilkan.

Pengertian nilai kerja yang dikemukakan oleh beberapa ahli diatas dapat disimpulkan, bahwa nilai kerja adalah suatu keyakinan dari individu tentang pekerjaannya, termasuk bagaimana dia harus berperilaku dan bersikap dan mengenai makna atau arti dari pekerjaannya.

### **2.1.1.2 Aspek – Aspek Nilai Kerja ( Work Value )**

Aspek – aspek nilai kerja merupakan standarisasi pengukuran nilai kerja (*work value*). Menurut Wollack, Goodale, Witjing, dan Smith (1971) (dalam Meiyanto *et al.*, 1999) yang kemudian dikembangkan menjadi angket membagi aspek – aspek nilai kerja dalam 2 bagian, yaitu nilai kerja instrinsik dan nilai kerja ekstrinsik.

#### **1. Nilai Instrinsik**

Nord, *et al.* (dalam Uçanok, 2008), nilai kerja intrinsik adalah nilai kerja yang merujuk pada apa yang terjadi dalam keterlibatan individu dalam pekerjaan yang melibatkan kegiatan langsung oleh individu seperti prestasi kerja.

##### **a. Activity Preference**

Karyawan memiliki kecenderungan untuk terlibat aktif didalam aktifitas perusahaan (sibuk). Karyawan memilih aktifitas yang dirasa nyaman dan menguntungkan untuk diri sendiri, karyawan cenderung akan merasa malas melakukan aktifitas jika aktifitas itu tidak sesuai dengan apa yang diinginkannya.

##### **b. Pride in Work**

Karyawan akan merasa puas dan bangga apabila dapat melakukan atau menyelesaikan pekerjaan yang dia kerjakan dengan baik. Perasaan bangga dan puas tersebut yang sangat berpengaruh dalam bekerja. Ketika seorang individu tidak dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik, maka yang terjadi adalah munculnya rasa bersalah dan kemalasan untuk melakukan aktifitas yang lain. Beda

semisal individu tersebut dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik, rasa bangga dan puas akan memicu individu tersebut untuk melakukan hal – hal yang lebih baik daripada sebelumnya.

*c. Job Involvement*

Seberapa jauh karyawan tertarik dengan kegiatan – kegiatan yang berhubungan dengan perusahaan. Ketika karyawan merasa nyaman didalam sebuah perusahaan, apapun kegiatan dan aktifitas yang ada di perusahaan tersebut sebisa mungkin akan selalu mengikuti.

*d. Upward Striving*

Keinginan karyawan untuk selalu meningkatkan karier dan standard hidupnya. Setiap orang memiliki tujuan yang berbeda dalam bekerja. Peningkatan karier dan peningkatan standard hidup memicu persaingan didalam perusahaan.

2. Nilai Ekstrinsik

Nord, *et al.*(dalam Uçanok, 2008), nilai kerja ekstrinsik adalah nilai kerja yang merujuk pada akhir dari pekerjaan ataupun konsekuensi dari kegiatan pekerjaan yang dilakukan secara langsung oleh individu seperti jaminan keluarga ataupun tunjangan lainnya.

*a. Sosial Status*

Bagaimana pekerjaannya tersebut berdampak pada status sosial karyawan. Salah satu tujuan bekerja adalah untuk mencari materi dan meningkatkan

kesejahteraan hidup. Jabatan yang tinggi dan gaji yang tinggi secara tidak langsung akan membuat status sosial seseorang meningkat.

*b. Attitude Toward Earning*

Sikap karyawan untuk selalu meningkatkan penghasilannya. Tawaran penghasilan yang tinggi akan memacu semangat karyawan untuk selalu bekerja dengan maksimal. Giat dalam bekerja dan selalu bersemangat dalam melakukan pekerjaannya.

Nord, *et al.*(dalam Uçanok, 2008) telah mengklasifikasikan nilai kerja menjadi 2 aspek, yaitu instrinsik dan nilai kerja ekstrinsik. Ginzberg, *et. al* kemudian menyarankan adanya dimensi ketiga, yaitu nilai lingkungan atau sosial yang mengacu pada hubungan dengan rekan kerja dan lingkungan kerja itu sendiri.

Ros, *et. al.* (dalam Uçanok, 2008) berpandangan bahwa seperti nilai dasar, nilai kerja merupakan nilai – nilai keyakinan yang berkaitan dengan hasil akhir yang diinginkan (misalnya gaji yang tinggi) atau perilaku (misalnya bekerja dengan orang - orang) dan menguji hubungan antara nilai – nilai dasar dan nilai - nilai kerja.

Elizur (dalam Uçanok, 2008), mengklasifikasikan nilai kerja menjadi Trikotomi berdasarkan pertimbangan hasil kerja, yaitu :

1. Hasil instrumental; mengacu paada kondisi kerja, upaah, daan tunjangan
2. Hasil afektif; unsur afektif; mengaacu pada hubungan sosial dengan rekan kerja
3. Hasil kerja kognitif; mengacu pada tanggung jawab, minat, dan prestasi

Berdasarkan penelitian yang dilakukan di Turki oleh Tevruz dan Turgut (dalam Uçanok, 2008) mengklasifikasikan nilai kerja menjadi 12 faktor yang menunjukkan bahwa faktor – faktor ini dibagi menjadi 3 dimensi kerja, yaitu :

1. Dimensi individualistik meliputi; mencari informasi, kemandirian, yang berarti dalam hidup, tindakan mencari, dan menjaga diri sibuk.
2. Dimensi normatif, termasuk memenuhi kewajiban agama, membantu masyarakat, menciptakan ketertiban, dan menghindari negatif.
3. Dimensi duniawi, termasuk mendapatkan roti, kenikmatan, dan status pencapaian.

Banyak penelitian yang membahas tentang nilai kerja. Sebagian besar peneliti telah mengklasifikasikan nilai kerja menjadi 3 jenis, yaitu :

1. Nilai instrinsik atau nilai – nilai aktualisasi diri
2. Nilai ekstrinsik atau nilai – nilai keamanan dan materi
3. Nilai sosial atau nilai – nilai relasional

Berdasarkan penelitian dari beberapa ahli, dapat disimpulkan alat ukur *work value* yang diterbitkan oleh *The Regional Occupational Program of The Santa Cruz County Office of Education* (n.d) yang disebut dengan *Work Value Inventory*. Adapun *Work Value Inventory* dapat dilihat pada tabel 2.1 dibawah ini.

Tabel 2.1 *Work Value Inventory*

1. core value	AI	SoI	NoI
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Achievement</li> <li>- Balance</li> <li>- Independence</li> <li>- Influence</li> <li>- Integrity</li> <li>- Honesty</li> <li>- Power</li> <li>- Respect</li> <li>- Spirituality</li> <li>- Status</li> </ul>			
2. value work environments			
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Fast paced</li> <li>- Flexible</li> <li>- High earnings</li> <li>- Learning</li> <li>- Location</li> <li>- Predictable</li> <li>- Quiet</li> <li>- Relaxed</li> <li>- Structured</li> <li>- Time Freedom</li> </ul>			
3. value <u>work interactions</u>			
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Competition</li> <li>- Diversity</li> <li>- Friendships</li> <li>- Leadership</li> <li>- Management</li> <li>- Open Communication</li> <li>- Recognition</li> <li>- Support</li> <li>- Teamwork</li> <li>- Trust</li> </ul>			
4. value <u>work activities</u>			
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Analytical</li> <li>- Challenging</li> <li>- Creative</li> <li>- Helping</li> <li>- Leading Edge</li> <li>- Physical</li> <li>- Public Contact</li> <li>- Research</li> <li>- Risk Taking</li> <li>- Variety</li> </ul>			

### **2.1.1.3 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Nilai Kerja ( *Work Value* )**

Setiap individu memiliki nilai kerja yang berbeda. Nilai tidak muncul dengan sendirinya, melainkan ada yang membentuk nilai tersebut.

Dibawah ini dua faktor yang membentuk nilai kerja:

#### 1. Faktor Internal

Faktor internal merupakan faktor yang berasal dari dalam individu (Anoraga, 2006:19 ) :

##### a. Kebutuhan Fisiologis Dasar

Kebutuhan yang dimaksud disini yaitu termasuk kebutuhan fisik dan biologis, missal makan, minum, tempat tinggal dan lain – lain. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan untuk mendapatkan penghidupan yang layak.

##### b. Kebutuhan – Kebutuhan Sosial

Kebutuhan sosial merupakan kebutuhan untuk mendapatkan afeksi atau bergaul. Sejatinya manusia merupakan makhluk sosial, tidak bisa hidup sendiri, selalu membutuhkan orang lain. Disini setiap individu dalam bekerja ada yang mencari kebutuhan afeksi atau bergaul daripada material.

##### c. Kebutuhan – Kebutuhan Egoistik

Kebutuhan ini lebih mengarah ke kebutuhan psikologis, dimana kebutuhan tersebut dapat memberikan suatu kepuasan dan menjadikan dasar seseorang bekerja.

Bentuk – bentuk kebutuhan egoistik:



### 1. Prestasi

Setiap individu pasti selalu ada keinginan untuk berprestasi. Bersaing dengan rekan tempat kerja untuk bisa berprestasi, ingin terlihat menonjol dibandingkan pekerja yang lain.

### 2. Otonomi

Setiap pekerja ingin merasakan kebebasan. Kebebasan yang dimaksud disini yaitu bebas berekspresi, inisiatif, kreatifitas dan aktualisasi diri.

### 3. Pengetahuan

Keinginan akan pengetahuan merupakan dorongan dasar dari setiap manusia.

## 2. Faktor Eksternal

Faktor yang berasal dari luar individu, mempengaruhi nilai kerja individu yang berasal dari luar individu. Adapun faktor – faktor tersebut menurut Laird (dalam Anoraga, 2006: 19):

### a. Pengalaman

Nilai didasari pada pengalaman – pengalaman yang dikembangkan dari hampir seluruh peristiwa sejak lahir. Pengalaman merupakan pelajaran hidup dan menjadi tolak ukur atau acuan untuk masa depan.

### b. Orang lain

Orang yang paling berpengaruh pada individu adalah orang tuanya. Orang tua yang selama ini mengajarkan baik dan buruk kepada anak. Memberi hukuman dan

hadiah sebagai penguatan nilai. Selain itu lingkungan sekitar atau masyarakat sekitar juga berperan dalam pembentukan nilai kerja individu. Nilai - nilai dan norma – norma yang berlaku dimasyarakat yang membatasi dan mengatur individu dalam berperilaku.

Menurut Hofstede (1980: 81-94) faktor-faktor yang mempengaruhi nilai kerja adalah sebagai berikut:

#### 1. Lingkungan

Lingkungan tempat bekerja mempengaruhi nilai kerja seseorang dalam bekerja, seperti lingkungan fisik tempat kerja, orang-orang yang ada di lingkungan organisasi. Lingkungan ataupun situasi yang dialami oleh seseorang akan membuat munculnya dorongan untuk membuat penilaian pada suatu hal, demikian juga terhadap nilai kerjanya. Hubungan interpersonal antara pegawai dengan teman sejawat maupun dengan atasan dan bawahan akan berdampak pada nilai kerja pegawai.

#### 2. Kepuasan kerja

Kepuasan yang diperoleh karyawan dalam pekerjaannya menentukan nilai kerjanya. Kepuasan karyawan dipandang sebagai hal yang menyeluruh dari pekerjaannya, maka semakin puas karyawan terhadap pekerjaannya maka nilai kerja mereka akan terpengaruh juga. Kepuasan kerja seseorang akan menentukan tinggi rendahnya nilai kerja seseorang, dan kepuasan ini juga menentukan lama tidaknya orang tersebut bekerja pada perusahaan.

### 3. Tujuan Personal

Tujuan personal merupakan suatu target yang ingin dicapai oleh karyawan, yang menyebabkan karyawan akan mengerahkan seluruh kemampuannya untuk mencapai hal tersebut. Tujuan personal dari karyawan juga menentukan nilai kerja karyawan di mana suatu hal yang ingin dicapai akan menjadi penentu bagaimana karyawan menggambarkan dan menentukan nilai kerjanya.

Jadi dapat disimpulkan bahwa faktor yang membentuk nilai kerja pada individu ada dua, yaitu faktor internal dan eksternal. Faktor internal merupakan faktor yang berasal dari dalam individu, sedangkan faktor eksternal adalah faktor yang membentuk nilai kerja berasal dari luar individu.

Faktor internal terdiri dari kebutuhan fisiologis dan kebutuhan sosial atau afeksi dari individu, sedangkan faktor eksternal terdiri dari pengalaman dan orang lain.

#### ***2.1.1.4 Dimensi – Dimensi Nilai Kerja ( Work Value )***

Adapun dimensi – dimensi nilai budaya yang sangat mempengaruhi nilai kerja individu menurut Hofstede (Yuwono dalam Sibagariang, 2011: 25):

##### 1. Jarak Kekuasaan

Menggambarkan tingkat ketergantungan individu terhadap figure otoritas atau superordinate. Jarak kekuasaan yang tinggi memberikan bobot yang besar terhadap otoritas, kelas, peringkat, status dan formalitas.

Dalam hal ini, dapat menimbulkan sistem hierarki, yaitu perbedaan kelas karena jarak kekuasaan yang tinggi.

## 2. Dimensi Individualisme - Kolektifitas

Menggambarkan tingkat keterikatan individu terhadap kelompok dan lingkungannya. Individualisme menunjukkan hilangnya ikatan emosional antar individu dan pengakuan yang tinggi terhadap nilai – nilai universal.

Dimensi Individualisme lebih mengutamakan kepentingan individu daripada kepentingan kelompok, sedangkan Dimensi Kolektifitas lebih mengutamakan kepentingan kelompok daripada kepentingan individu.

## 3. Penghindaran Terhadap Ketidakpastian

Menggambarkan sikap mayoritas individu dalam menghadapi situasi yang tidak pasti, tidak menentu, berubah dengan cepat dan kompleks. Budaya dengan tingkat penghindaran terhadap ketidakpastian yang tinggi ditunjukkan oleh sikap individu yang aktif, agresif, emosional dan kurang toleransi.

Pada dimensi ini merupakan langkah untuk menghindari terjadinya kondisi yang tidak diinginkan atau sesuatu yang tidak terduga, maka dari itu dimensi ini cenderung menimbulkan aturan – aturan formal untuk menghindari ketidakpastian tersebut.

## 4. Maskulinitas - Feminitas

Menggambarkan perbedaan antara laki – laki dan perempuan di lingkungan sosial ( *sosial gender role* ).

Peran laki – laki dalam keluarga sebagai pencari nafkah dan memenuhi kebutuhan keluarga, maka dari itu, dalam dimensi maskulinitas orientasinya lebih ke

materi dan prestasi. Sedangkan peran perempuan dalam keluarga sebagai ibu, merawat, memelihara, dan melayani kebutuhan keluarga, dalam bekerja, dimensi feminitas lebih mengutamakan hubungan interpersonal dan kebutuhan afeksi.

## 5. Orientasi Jarak Panjang

Menunjukkan tingkat penghargaan orang terhadap wacana usaha yang berjangka panjang, dimana setiap orang berorientasi pada sikap yang hemat tekun, mempersepsikan waktu berjalan secara lurus, ketahanan kerja serta tekad yang besar untuk mencapai tujuannya.

Pada Dimensi ini, pemikiran jangka paanjang sangat diutamakan. Rencana kedepan guna kemajuan perusahaan atau lembaga terkait. Dengan adanya perencanaan jangka paanjang tersebut, individu dapat focus dalam mencapai tujuannya dan diharapkan dapat membawa kemajuan bagi perusahaan atau lembaga terkait.

### ***2.1.2 Relational Mobility***

#### ***2.1.2.1 Pengertian Relational Mobility***

Hubungan antar sesama dalam istilah sosiologi disebut relasi atau *relation*. Relasi sosial juga disebut hubungan sosial merupakan hasil dari interaksi (rangkaian tingkah laku) yang sistematis antara dua orang atau lebih.

Manusia ditakdirkan sebagai makhluk pribadi dan sekaligus sebagai makhluk sosial. Sebagai makhluk pribadi, manusia berusaha mencukupi semua kebutuhannya untuk kelangsungan hidupnya. Dalam memenuhi kebutuhannya manusia tidak

mampu berusaha sendiri, mereka membutuhkan orang lain. Itulah sebabnya manusia perlu berelasi atau berhubungan dengan orang lain sebagai makhluk sosial.

Hubungan sosial merupakan interaksi sosial yang dinamis yang menyangkut hubungan antar individu, antar kelompok, ataupun antara individu dengan kelompok. Hubungan sosial atau relasi sosial merupakan hubungan timbal balik antar individu yang satu dengan individu yang lain, saling mempengaruhi dan didasarkan pada kesadaran untuk saling menolong.

*Relational mobility* adalah sejauh mana ada peluang untuk membentuk hubungan baru atau memutuskan hubungan yang lama saat ini dalam masyarakat atau konteks sosial (Falk *et al.*, 2007). Individu menjadi lebih terbuka dan melakukan pendekatan dengan orang yang baru walaupun bukan dalam lingkup pekerjaan.

Menurut Falk *et al.* (2009), *Relational Mobility* dapat dikatakan sama dengan peluang yang ada untuk individu – individu memilih pasangan dalam hubungan yang baru, dimana kebutuhan dalam masyarakat atau konteks sosial.

Schug *et al.* (2010), mendefinisikan *Relational Mobility* sebagai tingkat umum dimana individu dalam masyarakat memiliki kesempatan untuk membentuk hubungan baru dan mengakhiri yang lama.

*Relational Mobility* didefinisikan sebagai jumlah peluang bagi individu untuk memilih mitra baru dan menjalin sebuah hubungan baru (Schug *et al.*, 2009).

Berdasarkan pengertian dari beberapa penelitian yang dilakukan oleh ahli diatas, jadi dapat disimpulkan *Relational Mobility* atau mobilitas relasi adalah

merupakan keadaan dimana individu berpeluang untuk menjalin atau memulai hubungan atau relasi dengan individu lain dan untuk mengakhiri atau pemutusan hubungan dengan individu tersebut.

Dalam konteks masyarakat *relational mobility* yang tinggi akan memiliki komitmen yang rendah karena *relational mobility* tinggi memiliki kebebasan membentuk baru dan mengakhiri hubungan lama daripada *relational mobility* yang rendah. Menurut Joanna Schug & Masaki Yuki (Falk *et al.*, 2007) dalam masyarakat mobilitas relasionalnya tinggi, hubungan dapat dibubarkan atau diakhiri jika tidak dijaga dengan baik.

Penelitian Yuki & Schug (2012), menunjukkan bahwa orang-orang dalam masyarakat mobilitas tinggi lebih sering memiliki hubungan interpersonal yang kurang baik dibandingkan dengan masyarakat mobilitas rendah.

Tabel 2.2 Klasifikasi Bentuk *Relational Mobility* Tinggi atau *Relational Mobility Rendah* Menurut Schug (2012)

No	Indikator	Relational Mobility Tinggi	Relational Mobility Rendah
1	Memiliki banyak kesempatan untuk mengenal orang lain	✓	
2	Hal biasa melakukan percakapan dengan seseorang yang belum pernah ditemui sebelumnya	✓	
3	Dapat memilih berinteraksi dengan siapa	✓	
4	Peluang membentuk persahabatan atau relasi baru	✓	
5	Tidak biasa berkomunikasi dengan orang yang belum pernah bertemu sebelumnya		✓
6	Jika tidak suka kelompok saat ini, mereka akan beralih ke yang lebih baik	✓	
7	Tidak bebas bergaul dengan siapa saja		✓
8	Sangat mudah untuk bertemu orang baru	✓	
9	Tetap tinggal dengan kelompok yang dimiliki walaupun kurang puas dengan kelompok		✓
10	Memilih kelompok dan organisasi yang diinginkan	✓	
11	Menjalin hubungan dengan yang lain kalau merasa tidak puas dengan hubungan yang sekarang	✓	
12	Ada kecenderungan untuk meninggalkan kelompok, tapi lebih banyak tetap bertahan dikelompok walaupun tidak suka	✓	

### 2.1.2.2 Aspek – Aspek *Relational Mobility*

Adapun aspek-aspek *Relational Mobility* menurut Yuki (2007) adalah sebagai berikut :

#### 1. Interaksi

Interaksi adalah suatu hubungan sosial yang menyangkut hubungan antar individu dengan individu, individu (seseorang) dengan kelompok, dan kelompok



dengan kelompok, dimana perilaku individu dapat mempengaruhi ataupun mengubah perilaku individu atau kelompok lain. Hubungan timbal balik antara dua orang atau lebih tersebut masing-masing orang yang terlibat di dalamnya memainkan peran secara aktif.

## 2. Komunikasi

Komunikasi adalah suatu proses dimana dua orang atau lebih membentuk atau melakukan pertukaran informasi dengan satu sama lain yang akhirnya mendapat pengertian yang mendalam. Ketika komunikasi itu terjalin dengan baik, maka hubungan atau relasi akan terjalin.

## 3. Kontrol Diri

Kontrol diri merupakan kemampuan individu dalam merespon suatu situasi yang membuat kita untuk menjaga diri dengan melakukan tiga hal, yaitu menjaga stabilitas, menyuruh diri sendiri untuk melakukan sesuatu yang bermanfaat, dan menyuruh diri sendiri untuk menghindari sesuatu.

## 4. Pertahanan Diri

Pertahanan diri adalah salah satu bentuk penyesuaian diri untuk melindungi diri sendiri pada saat mengalami kegagalan, dan untuk menjaga harga diri.

## 5. Harga Diri

Harga diri adalah indikator subjektif dari nilai relasional seseorang secara keseluruhan. Indikator subjektif ini mencerminkan totalitas keberhasilan dan kegagalan hubungan sosial seseorang. Harga diri tidak selalu mencerminkan nilai

relasional seseorang, tetapi semata-mata menunjukkan seberapa baik atau memuaskan dengan cara yang mutlak.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Yuki (2007), dapat disimpulkan bahwa aspek – aspek yang membentuk *Relational Mobility* antara lain interaksi, komunikasi, kontrol diri, pertahanan diri dan harga diri.

### **2.1.2.3 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Relational Mobility**

Faktor-faktor yang mempengaruhi *Relational Mobility* menurut Masaki Yuki (2007, 2008) adalah sebagai berikut :

#### 1. Perbedaan Lintas Budaya

Dalam perbedaan lintas budaya, akan ada terdapat pendekatan maupun penghindaran terhadap suatu hubungan dengan lingkungan sosial yang dimiliki. Ada banyak kesempatan untuk membentuk hubungan yang baru dengan individu atau kelompok yang memenuhi standar yang tinggi yang sesuai dengan yang diinginkan, dan juga ada kesempatan untuk menjauh, memutuskan ataupun menghindari kelompok yang tidak diinginkan.

Menurut Schug *et al.* (2010) sifat hubungan kita dengan orang lain secara mendalam dipengaruhi oleh budaya. Pengaruh *relational mobility* pada budaya dipengaruhi oleh nilai-nilai yang sudah tertanam pada masing-masing budaya. Sehingga menjadikan individu terpatok dengan nilai budaya yang ada dan takut dikucilkan jika tidak mengikuti atau melanggar nilai yang tertanam pada masing-masing budaya.

## 2. Keterbukaan Diri

Schug *et al.*, (2010) ( dalam Yuki, 2008), keterbukaan diri yang dimaksud yaitu adanya motivasi untuk membentuk hubungan ataupun memperkuat hubungan antarpribadi. Mayer *et al.*, 1995 (dalam Yuki, 2008), keterbukaan diri memberikan sinyal terhadap sebuah komitmen karena menunjukkan adanya keinginan dan kesediaan untuk membentuk suatu keintiman dalam hubungan dekat walaupun berbeda kepercayaan.

Keterbukaan diri adalah kemungkinan dari individu untuk memberikan informasi tertentu terhadap orang yang dianggap dekat baik anggota keluarga terdekat ataupun teman terdekat. Informasi-informasi tertentu tersebut dapat berupa rahasia terbesar, pengalaman yang paling memalukan, kegagalan terbesar, kekhawatiran terbesar dan hal terburuk yang pernah dialami.

## 3. Komitmen Sosial

Yuki (2008), individu sebagai makhluk sosial memiliki kebutuhan mendasar untuk memiliki hubungan yang lebih erat dengan orang lain. Selama sejarah evolusi, individu telah menghadapi berbagai tantangan adaptif seperti membesarkan anak, perlindungan dari predator dan akuisisi sumber daya, sehingga pembentukan dan pemeliharaan hubungan yang dekat dengan orang lain sangat penting untuk pengembangan dan keberadaan kehidupan manusia.

Joanna Schug & Masaki Yuki menyatakan bahwa individu memerlukan usaha untuk mempertahankan hubungannya dengan orang lain. Individu dalam kata lain

harus menginvestasikan waktu dan energi untuk mempertahankan hubungan mereka supaya tidak memburuk dan berakhir.

#### 4. Lingkungan

Melalui pengalaman berinteraksi dengan lingkungan yang lebih luas, orang kemudian mengembangkan standar yang dapat digunakan dalam melakukan *relational mobility* pada masing-masing individu. Yuki (2007), pembentukan hubungan yang baru ataupun pemutusan hubungan yang lama tidak luput dari lingkungan terdekat individu yaitu keluarga, teman, sekolah, lingkungan sekitar, masyarakat, dan tempat kerja.

Menurut Falk *et al.* (2009) perbedaan tersebut dalam struktur sosial telah dirumuskan dalam konsep baru yaitu *relational mobility* didefinisikan sebagai sejauh mana individu memiliki kesempatan untuk secara sukarela membentuk baru dan mengakhiri hubungan lama dalam konteks tertentu.

#### 5. Mitra Baru

Teman atau mitra baru pada umumnya hanya ada di daerah yang *relational mobility*-nya tinggi. Dalam konteks sosial *relational mobility* rendah dimana hubungan interpersonal yang stabil dan terbatas, untuk menjalin hubungan dengan orang lain intensitasnya rendah.

### 2.1.3 Mobilitas Sosial

Perpindahan sosial merupakan aspek dinamis dalam struktur kehidupan. Kata mobilitas berasal dari bahasa Latin “*mobilis*” yang berarti gerak, mudah

dipindahkan, atau bergerak dari satu tempat (posisi) ketempat (posisi) lain (Ngadiati, 2007: 82). Istilah mobilitas sosial dapat diartikan sebagai perpindahan sosial, gerak sosial, atau gerakan sosial. Mobilitas sosial mempunyai arti penting terutama dalam menjaga terhadap kelanggengan atau keluwesan struktur sosial suatu masyarakat. Mobilitas sosial (gerak sosial) adalah proses perpindahan dari kedudukan satu ke kedudukan lainnya yang lebih tinggi atau sebaliknya. Menurut Kimball Young dan Raymond W. Mack (1959), mobilitas sosial adalah suatu gerak dalam struktur, yaitu pola – pola tertentu yang mengatur organisasi suatu kelompok sosial (dalam Soyomukti, 2013: 387).

Masyarakat modern semakin membuka peluang bagi terjadinya mobilitas sosial dibandingkan masyarakat zaman dulu. Pada masyarakat tradisional, mobilitas sosial sangat sulit dilakukan karena stratifikasi sosialnya tertutup dan kaku. Mobilitas sosial dipengaruhi oleh faktor kontak sosial dan komunikasi (interaksi sosial). Dalam interaksi sosial yang tertutup (batas – batas pergaulan antara minoritas kelas atas dan mayoritas kelas bawah yang tebal), pergaulan yang eksklusif, kemungkinan terjadinya mobilitas sangat sulit. Begitu juga sebaliknya, dengan adanya keterbukaan dalam berinteraksi, pergaulan yang luas akan memudahkan terjadinya mobilitas sosial. Mobilitas sosial dapat terjadi pada setiap sistem pelapisan sosial baik yang bersifat tertutup maupun terbuka. Masyarakat yang menganut pelapisan sosial terbuka akan mengalami mobilitas sosial tinggi. Sebaliknya, dalam masyarakat yang menganut pelapisan sosial tertutup, mobilitas sosial relatif rendah karena lebih cenderung pada

perpindahan status sosial dalam lapisan sosial yang sama (Ngadiati, 2007: 83). Jadi dapat disimpulkan bahwa mobilitas sosial dapat terjadi pada semua sistem pelapisan baik terbuka maupun tertutup. Sedangkan untuk kriteria mobilitas sosial tinggi adalah masyarakat yang memiliki banyak peluang dalam melakukan interaksi sosial dan kontak sosial, didukung dengan individu yang hampir setiap hari berpergian keluar daerah tempat tinggal atau ke luar kota. Kriteria mobilitas sosial rendah adalah masyarakat yang peluang dalam melakukan interaksi dan kontak sosial terbatas, salah satu penyebabnya adalah lingkungan tempat tinggal. Hal tersebut yang menyebabkan masyarakat enggan keluar daerah tempat tinggal atau keluar kota.

#### **2.1.4 Remaja**

Banyak hal yang terjadi selama rentang masa remaja, baik ketika masa awal maupun masa akhir saat mencapai usia matang secara hukum. Menurut Lewin (1939), remaja berada dalam tempat *marginal* (dalam Monks, 2006: 260). Batas antara masa remaja dan masa dewasa makin lama juga makin kabur. Percepatan perkembangan dalam masa remaja yang berhubungan dengan pematangan seksualitas, mengakibatkan suatu perubahan dalam perkembangan sosial remaja. Dalam perkembangan sosial remaja, dapat dilihat adanya dua macam gerak, yaitu (Monks, 2006: 276):

1. memisahkan diri dari orang tua
2. menuju kearah teman – teman sebayanya.

Dua macam arah gerak ini tidak merupakan dua hal yang berturutan meskipun yang satu dapat terkait pada yang lain. Hal ini menyebabkan bahwa gerak yang

pertama tanpa adanya gerak yang kedua dapat menyebabkan rasa kesepian. Hal ini kadang – kadang dijumpai dalam masa remaja; dalam keadaan yang ekstrim hal ini dapat menyebabkan usaha – usaha untuk bunuh diri (Ausubel dalam Monks, 2006: 276). Kualitas hubungan dengan orang tua memegang peranan yang sangat penting (De Wuffel dalam Monks, 2006: 276).

Setiap periode penting selama rentang kehidupan memiliki ciri – ciri tertentu yang membedakan periode sebelum dan sesudahnya. Berikut ciri – ciri umum yang dimiliki oleh remaja (Al-Mighwar, 2006: 63):

1. Masa yang penting

Cepat dan pentingnya perkembangan fisik remaja diiringi oleh cepatnya perkembangan mental, khususnya pada awal masa remaja. Atas semua perkembangan itu diperlukan penyesuaian mental dan pembentukan sikap, serta nilai dan minat baru yang penting bagi individu.

2. Masa transisi

Transisi merupakan tahap peralihan dari satu tahap perkembangan ketahap berikutnya. Apa yang terjadi dimasa sebelumnya akan membekas dimasa sesudahnya.

3. Masa perubahan

Pada masa remaja, tingkat perubahan sikap dan perilaku sejajar dengan tingkat perubahan fisik.

4. Masa bermasalah

5. Masa pencarian identitas

Penyesuaian diri dengan standart kelompok diaanggap jauh lebih penting bagi remaja daripada individualitas.

6. Masa munculnya ketakutan

7. Masa yang tidak realistik

Remaja memandang bahwa diri sendiri dan orang lain berdasarkan keinginan mereka, dan bukan berdasarkan kenyataan yang sebenarnya, apalagi dalam hal cita – cita. Cita – cita yang tidak realistik ini berakibat pada tingginya emosi yang merupakan ciri awal masa remaja.

8. Masa menuju masa dewasa

Pada masa ini, remaja mengalami kebingungan untuk bersikap. Peralihan antara masa remaja kemasa dewasa mengakibatkan remaja bingung untuk mengarah kemana, semisal tidak ada yang mengarahkan dikhawatirkan akan berpengaruh pada pola tingkah laku remaja.

## **2.2 Hubungan Antara *Relational Mobility* dan *Work Value* pada Remaja yang Berada Di Daerah Mobilitas Sosial Rendah**

Masa remaja merupakan masa pencarian jati diri. Masa *existence*, perasaan ingin dihargai dan diperhatikan. Banyak hal yang terjadi selama rentang masa remaja, baik ketika masa awal maupun masa akhir saat mencapai usia matang secara hukum. Batas antara masa remaja dan masa dewasa makin lama juga makin kabur, batas antara remaja pekerja dengan dewasa. Kebutuhan untuk bergaul dan menjalin hubungan dengan orang lain. Kebutuhan individu untuk memulai hubungan yang



baru dengan orang lain secara mendalam dipengaruhi oleh budaya. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh Yuki (2009) yaitu tentang perbedaan lintas budaya Amerika Serikat vs Jepang menyatakan bahwa tingkat subjektif dari kedekatan dengan teman dalam masyarakat yang memiliki kesempatan untuk membentuk hubungan baru dan mengakhiri yang lama jauh lebih tinggi di Amerika Serikat daripada di Jepang. Masyarakat yang tinggal di Amerika Serikat cenderung lebih terbuka atau heterogen dengan berbagai macam kebudayaan yang berbeda – beda, sehingga mereka lebih mudah terjadi pergeseran budaya dan nilai-nilai yang baru. Sedangkan masyarakat yang tinggal di Jepang mempunyai budaya yang sangat kuat, jarang bertemu dengan orang asing dan lingkungan mereka lebih homogen, sehingga resiko untuk terjadi pergeseran budaya sangat kecil, karena lingkungannya yang tidak banyak interaksi dengan banyak kebudayaan. Hal tersebut juga berpengaruh juga pada nilai kerja atau *Work Value* seseorang. Nilai kerja merupakan keyakinan yang dipegang oleh individu mengenai pekerjaannya, termasuk didalamnya makna atau arti dari pekerjaannya.

Setiap orang atau individu mempunyai nilai kerja yang berbeda, hal tersebut dipengaruhi oleh *Relational Mobility* dari individu. *Relational Mobility* merupakan jumlah peluang bagi individu untuk memilih mitra baru dan menjalin sebuah hubungan baru (Schug *et al.*, 2009). Menurut Schug *et al.* (2010), mendefinisikan *Relational Mobility* sebagai tingkat umum dimana individu dalam masyarakat memiliki kesempatan untuk membentuk hubungan baru dan mengakhiri yang lama.

Penelitian yang dilakukan oleh Schug *et al.* (2009) menjelaskan bahwa hubungan persahabatan yang terjadi di Barat lebih tinggi daripada di negara – Negara Asia Timur, hal itu disebabkan karena adanya *relational mobility*, atau sejumlah peluang untuk membentuk hubungan baru dalam suatu masyarakat tertentu. Negara Barat (Amerika Serikat) bersifat heterogen, banyak kebudayaan yang berbeda – beda sehingga terjadi banyak interaksi dengan orang – orang yang berbeda dan banyak menjalin hubungan atau relasi dengan banyak orang. Sedangkan di Negara Asia Timur, terutama Jepang, negara ini bersifat homogen dengan lingkungan yang tidak banyak kebudayaan. Jepang merupakan negara yang tidak mudah untuk menerima kebudayaan lain, yang secara tidak langsung mempengaruhi pola hubungan yang terjadi di Jepang, kecilnya kemungkinan individu di Jepang untuk menjalin hubungan atau relasi dengan orang lain karena lingkungannya yang homogen. Berdasarkan penelitian diatas, dapat dilihat bahwa lingkungan dan kebudayaan merupakan salah satu faktor pendukung dalam pembentukan *Relational Mobility*.

Jepang merupakan Negara yang *Relational Mobility*nya rendah, sedangkan Amerika Serikat merupakan Negara dengan *Relational Mobility* yang tinggi. Daerah yang *Relational Mobility* tinggi dapat menimbulkan pergeseran nilai karena banyak interaksi yang terjadi didalamnya, sedangkan daerah dengan *Relational Mobility* yang rendah, kemungkinan adanya pergeseran nilai sangat tipis karena interaksinya monoton dengan orang – orang yang sama bahkan cenderung tidak ada interaksi diluar lingkungan tempat tinggalnya. Daerah yang *Relational Mobility*-nya rendah,

cenderung tidak mengalami pergeseran nilai atau nilainya tetap, tidak ada yang berubah. Sedangkan daerah yang *Relational Mobility*-nya tinggi, cenderung mengalami pergeseran nilai, karena banyak interaksi dengan budaya lain yang memberikan pengetahuan dan pengalaman baru sehingga nilai dapat berubah.

Schug & Masaki (Altman *et al.*, 1998), menyatakan bahwa salah satu cara untuk mempertahankan komitmen hubungan dengan orang yaitu melalui *self-disclosure* atau keterbukaan diri. Dalam masyarakat mobilitas relasional tinggi yaitu orang Barat, individu lebih memiliki pengungkapan diri yang terbuka terhadap orang lain dan ini menunjukkan adanya kesediaan untuk menjalin hubungan yang baru dan penanda terhadap komitmen dalam suatu hubungan walaupun berbeda kepercayaan. Keterbukaan diri yang dilakukan individu adalah bertujuan untuk meningkatkan keintiman dalam hubungan dekat dengan orang lain. Hal ini berpengaruh terhadap nilai kerja yang dimiliki oleh orang Barat, sehingga nilai kerjanya dapat berubah-ubah.

Schug & Masaki (Eisenberger *et al.*, 2003), sedangkan pada masyarakat mobilitas relasional rendah, individu lebih sulit untuk mengungkapkan informasi tentang dirinya sendiri karena dianggap akan menimbulkan kerugian yang menonjol apabila mengungkapkan informasi tentang apapun yang berpotensi menyebabkan reputasi negatif dan pada akhirnya akan ada pengucilan sosial, hal tersebutlah yang menyebabkan nilai kerjanya tetap.

Hal tersebut juga dapat dilihat pada penelitian Yuki (2009) yaitu tentang perbedaan lintas budaya Amerika Serikat vs Jepang menyatakan bahwa tingkat subjektif dari kedekatan dengan teman dalam masyarakat yang memiliki kesempatan untuk membentuk hubungan baru dan mengakhiri yang lama jauh lebih tinggi di Amerika Serikat daripada di Jepang. Masyarakat yang tinggal di Amerika Serikat cenderung lebih terbuka atau heterogen dengan berbagai macam kebudayaan yang berbeda – beda, sehingga mereka lebih mudah terjadi pergeseran budaya dan nilai-nilai yang baru. Sedangkan masyarakat yang tinggal di Jepang mempunyai budaya yang sangat kuat, jarang bertemu dengan orang asing dan lingkungan mereka lebih homogen, sehingga resiko untuk terjadi pergeseran budaya sangat kecil, karena lingkungannya yang tidak banyak interaksi dengan banyak kebudayaan.

Berdasarkan penelitian – penelitian diatas, dapat dilihat bahwa bagaimana *Relational Mobility* dapat menimbulkan pergeseran nilai, termasuk didalamnya nilai kerja individu yang menyebabkan perbedaan nilai kerja atau *Work Value* setiap individu.

### **2.3 Hipotesis**

Hipotesis dalam penelitian ini adalah “ Ada hubungan positif antara *relational mobility* dengan *work value* pada remaja yang berada di daerah mobilitas sosial rendah ”. Maksudnya adalah semakin tinggi *relational mobility* maka akan diikuti semakin tinggi pula *work value* pada remaja, begitu juga sebaliknya. Semakin rendah *relational mobility* maka akan diikuti pula semakin rendahnya *work value*.

## **BAB 3**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **3.1 Jenis Penelitian**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian korelasi. Sesuai dengan namanya penelitian kuantitatif banyak dituntut menggunakan angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data tersebut, serta penampilan dari hasilnya. Demikian untuk kesimpulannya akan lebih baik apabila disertai dengan tabel, grafik, bagan, gambar, atau tampilan lain.

#### **3.2 Desain Penelitian**

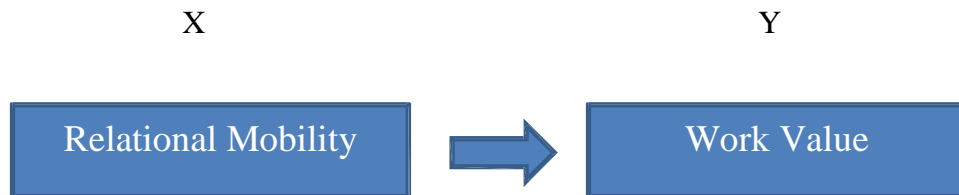
Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah desain korelasional untuk mencari hubungan antara variabel bebas (X) dan variabel tergantung (Y). Variabel bebas dalam penelitian ini adalah *Relational Mobility* dan variabel tergantungnya adalah *Work Value* atau Nilai Kerja. Berdasarkan hal tersebut, penelitian ini termasuk dalam kategori penelitian korelasional dengan pendekatan kuantitatif.

#### **3.3 Variabel Penelitian**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Berikut ini identifikasi variabel pada penelitian ini :

- a. Variabel tergantung (Y) adalah variabel penelitian yang diukur untuk mengetahui besarnya efek atau pengaruh variabel lain (Azwar, 2013:62). Pada penelitian ini, variabel tergantungnya adalah *Work Value*.
- b. Variabel bebas (X) adalah variabel yang mempengaruhi variabel lain (Azwar, 2013:62). Pada penelitian ini, variabel bebasnya adalah *Relational Mobility*.

Hubungan antar variabel :



Gambar 3.1 Hubungan Antar Variabel

### 3.4 Definisi Operasional

Definisi operasional variabel adalah suatu definisi mengenai variabel yang dirumuskan berdasarkan karakteristik-karakteristik variabel tersebut yang dapat diamati (Azwar, 2013:74).

Dalam penelitian ini, adapun definisi dari variabelnya yaitu :

- a. *Work Value* adalah suatu keyakinan dari individu tentang pekerjaannya, termasuk bagaimana dia harus berperilaku dan bersikap dan mengenai makna atau arti dari pekerjaannya. Adapun aspek dalam *work value* ada 4 dengan 40 indikator, yaitu
  1. *core value* (*Achievement; Balance; Independence; Influence; Integrity; Honesty; Power; Respect; Spirituality; Status* )
  2. *Work environments* (*Fast paced; Flexible; High earnings; Learning; Location; Predictabel; Quiet;*

*Relaxed; Structured; Time freedom ) 3. Work interactions ( Competition; Diversity; Friendships; Leaderships; Management; Open communications; Recognition; Support; Teamwork; Trust ) 4. Work activities ( Analytical; Challenging; Creative; Helping; Leading edge; Physical; Public contact; Research; Risk taking; Variety ).*

- b. *Relational Mobility* merupakan keadaan dimana peluang individu untuk menjalin atau memulai hubungan atau relasi dengan individu lain dan untuk mengakhiri atau pemutusan hubungan dengan individu tersebut. Adapun indikator dalam *relational mobility* ada 12, yaitu 1.) Memiliki banyak kesempatan untuk mengenal orang lain; 2.) Melakukan percakapan dengan seseorang yang belum pernah ditemui sebelumnya; 3.) Dapat memilih berinteraksi dengan siapa; 4.) Peluang membentuk persahabatan atau relasi baru; 5.) Tidak biasa berkomunikasi dengan orang yang belum pernah bertemu sebelumnya; 6.) Jika tidak suka kelompok saat ini, akan beralih ke yang lebih baik; 7.) Tidak bebas bergaul dengan siapa saja; 8.) Sangat mudah untuk bertemu orang baru; 9.) Tetap tinggal dengan kelompok yang dimiliki walaupun kurang puas dengan kelompok; 10.) Memilih kelompok dan organisasi yang mereka inginkan; 11.) Menjalin hubungan dengan yang lain kalau merasa tidak puas dengan hubungan yang sekarang; 12.) Ada kecenderungan untuk meninggalkan kelompok, tapi lebih banyak tetap bertahan dikelompok walaupun tidak suka.

## 3.5 Populasi dan Sampel

### 3.5.1 Populasi

Menurut Arikunto (2010: 173) populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. Sedangkan menurut Azwar (2013: 77) populasi didefinisikan sebagai kelompok subjek yang hendak dikenai generalisasi hasil penelitian. Populasi dalam penelitian yang berjudul “Hubungan antara *Relational Mobility* dengan *Work Value* pada Remaja yang Berada di Daerah Mobilitas Sosial Rendah” adalah remaja usia akhir (17 – 21 tahun) dengan karakteristik sebagai berikut:

- a. Usia remaja akhir ( 17-21 tahun )
- b. Remaja yang bekerja minimal 1 tahun
- c. Bekerja sejak usia 17 tahun
- d. Jenis kelamin subjek; laki – laki maupun perempuan
- e. Pendidikan lulusan SMA Sederajat
- f. Mobilitas sosial rendah yang ditandai dengan dalam waktu satu bulan tidak lebih dari 3 kali pergi keluar daerahnya atau keluar kota
- g. Tidak pernah pindah tempat tinggal.

### 3.5.2 Sampel

Sampel adalah sebagian atau wakil dari populasi yang hendak diteliti (Arikunto, 2010: 174). Dalam penelitian ini metode yang digunakan dalam pengambilan sampel adalah metode pengambilan sampel bertujuan atau *Purposive Sampling*, yaitu dilakukan dengan cara mengambil subjek bukan didasarkan atas



strata, random atau daerah tetapi didasarkan atas adanya tujuan tertentu (Arikunto, 2010: 183). Jumlah sampelnya sendiri terdiri dari 60 responden dengan kriteria atau karakteristik yang sudah ditentukan, baik itu laki –laki atau perempuan.

### **3.6 Metode Pengumpulan Data**

Penelitian ini menggunakan metode pengumpulan data yang disebut skala psikologi.

Penggunaan metode skala mempunyai anggapan-anggapan yang dipegang oleh peneliti (Azwar, 2012: 6) yaitu :

1. Stimulusnya berupa pertanyaan atau pernyataan yang tidak langsung mengungkap atribut yang hendak diukur, melainkan mengungkap indikator perilaku dari atribut yang bersangkutan.
2. Dikarenakan atribut psikologis yang diungkap secara tidak langsung lewat indikator-indikator perilaku sedangkan indikator-indikator perilaku diterjemahkan dalam bentuk aitem-aitem. Maka skala psikologi selalu berisi banyak aitem.
3. Respon subjek tidak diklasifikasikan sebagai jawaban "benar" atau "salah". Semua jawaban dapat diterima sepanjang diberikan secara jujur dan sungguh-sungguh. Hanya saja, jawaban yang berbeda akan diinterpretasikan berbeda pula.

Skala yang digunakan dalam penelitian ini berbentuk pernyataan dan sifat itemnya tertutup. Skala tersebut disusun dengan dua jenis item yaitu, item yang searah dengan pernyataan (*favourable*) dan item yang tidak searah dengan pernyataan (*unfavourable*). Pada skala terdapat alternatif jawaban yaitu Sangat Penting

(SP), Penting (P), Tidak Penting (TP), Sangat Tidak Penting (STP) dan Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (TS), Sangat Tidak Setuju (STS). Untuk lebih jelasnya mengenai distribusi skor skala dapat diperiksa dalam tabel berikut.

Tabel 3.1 Kriteria Skor Jawaban Skala *Relational Mobility* pada Remaja Mobilitas Sosial yang Rendah

No	Jawaban	Favorabel	Unfavorabel
1	Sangat Setuju	4	1
2	Setuju	3	2
3	Tidak Setuju	2	3
4	Sangat Tidak Setuju	1	4

Sumber : (Azwar, 2013: 98)

Tabel 3.2 Kriteria Skor Jawaban skala *Work Value* pada Remaja yang Mobilitas Sosial yang Rendah

No	Jawaban	Favorabel	Unfavorabel
1	Sangat Penting	4	1
2	Penting	3	2
3	Tidak Penting	2	3
4	Sangat Tidak Penting	1	4

Skala *relational mobility* yaitu skala yang digunakan untuk mengetahui hubungan antara *relational mobility* dengan *work value* pada remaja yang mobilitas masyarakat relasi rendah. Untuk subjeknya sendiri, setiap individu mempunyai kesempatan yang sama asalkan sudah memenuhi kriteria atau karakteristik yang sudah ditentukan. Pada skala penelitian ini adapun mengacu pada jurnal – jurnal penelitian yang terdahulu. Skala pada variabel *Relational Mobility* ini mengacu pada indikator yang dicetuskan oleh Schug (2012).

Tabel 3.3 *Blueprint Relational Mobility* pada Remaja Mobilitas Sosial Rendah

Variabel	Indikator	Nomor item		Total
		F	UF	
<i>Relational Mobility</i>	memiliki banyak kesempatan untuk mengenal orang lain	-	1,2,3	3
	Hal biasa melakukan percakapan dengan seseorang yang belum pernah ditemui sebelumnya	-	4,5,6	3
	dapat memilih berinteraksi dengan siapa	-	7,8,9	3
	Peluang membentuk persahabatan atau relasi baru	-	12,10,11	3
	Tidak biasa berkomunikasi dengan orang yang belum pernah bertemu sebelumnya	-	13,14,15	3
	Jika tidak suka kelompok saat ini, akan beralih ke yang lebih baik	-	16,17,18	3
	tidak bebas bergaul dengan siapa saja	19,20,21	-	3
	Sangat mudah untuk bertemu orang baru	-	22,23,24	3
	Tetap tinggal dengan kelompok yang dimiliki walaupun kurang puas dengan kelompok	27,25,26	-	3
	Memilih kelompok dan organisasi yang mereka inginkan		30,28,29	3
	Menjalin hubungan dengan yang lain kalau merasa tidak puas dengan hubungan yang sekarang	-	31,32,33	3
	Ada kecenderungan untuk meninggalkan kelompok, tapi lebih banyak tetap bertahan dikelompok walaupun tidak suka	34,35,36	-	3
	Jumlah			

Skala *Work Value* yaitu skala yang digunakan untuk mengetahui hubungan antara relational mobility dengan work value pada remaja yang mobilitas sosial rendah. Untuk subjeknya sendiri, setiap individu mempunyai kesempatan yang sama asalkan sudah memenuhi kriteria atau karakteristik yang sudah ditentukan. Penggunaan skala *Work Value* pada penelitian ini merupakan adaptasi dari indikator skala *Work Value* yang sudah ada, yaitu *Work Value Inventory*.

Tabel 3.4 *Blueprint Work Value* pada Remaja yang mobilitas sosial rendah

<b>Variabel</b>	<b>Aspek</b>	<b>Indikator</b>	<b>Nomor Aitem</b>	<b>Total</b>
<i>Work Value</i>	<i>Core Value</i>	<i>Achievement</i>	1,5	2
		<i>Balance</i>	3,6	2
		<i>Independence</i>	2,7	2
		<i>Influence</i>	4,8	2
		<i>Integrity</i>	10,12	2
		<i>Honesty</i>	11,9	2
		<i>Power</i>	15,14	2
		<i>Respect</i>	13,19	2
		<i>Spirituality</i>	20,22	2
		<i>Status</i>	21,33	2
	<i>Work environments</i>	<i>Fast paced</i>	31,18	2
		<i>Flexible</i>	32,30	2
		<i>High earnings</i>	28,17	2
		<i>Learning</i>	16,29	2
		<i>Location</i>	23,27	2
		<i>Predictabel</i>	26,24	2
		<i>Quiet</i>	25,34	2
		<i>Relaxed</i>	49,51	2
		<i>Structured</i>	46,50	2
		<i>Time freedom</i>	36,48	2
	<i>Work interactions</i>	<i>Competition</i>	35,47	2
		<i>Diversity</i>	41,45	2
		<i>Friendships</i>	44,37	2
		<i>Leadership</i>	43,38	2
		<i>Management</i>	40,42	2
		<i>Open communication</i>	39,55	2
		<i>Recognition</i>	59,56	2
		<i>Support</i>	54,60	2
		<i>Teamwork</i>	58,53	2
	<i>Trust</i>	61,57	2	
	<i>Work activities</i>	<i>Analytical</i>	52,62	2
		<i>Challenging</i>	64,66	2
		<i>Creative</i>	67,65	2
<i>Helping</i>		63,73	2	
<i>Leading edge</i>		76,74	2	
<i>Physical</i>		72,75	2	
<i>Public contact</i>		68,77	2	
<i>Research</i>		79,69	2	
<i>Risk taking</i>		70,78	2	
<i>Variety</i>	80,71	2		
<b>Jumlah</b>				<b>80</b>

### 3.7 Sebaran Aitem

#### 3.7.1 Skala *Relational Mobility*

Dari 36 item terdapat 31 item yang valid dan 5 aitem yang tidak valid, yaitu nomer 8, 12, 17, 26, dan 34.

Tabel 3.5 Hasil Sebaran Aitem Skala *Relational Mobility*

Indikator <i>Relational Mobility</i>	Nomor Aitem		Total
	F	UF	
memiliki banyak kesempatan untuk mengenal orang lain	-	1,2,3	3
melakukan percakapan dengan seseorang yang belum pernah ditemui sebelumnya	-	4,5,6	3
dapat memilih berinteraksi dengan siapa	-	7,8*,9	2
Peluang membentuk persahabatan atau relasi baru	-	12*, 10,11	2
Tidak bisa berkomunikasi dengan orang yang belum pernah bertemu sebelumnya	-	13,14,15	3
Jika tidak suka kelompok saat ini, akan beralih ke yang lebih baik	-	16,17*,1 8	2
tidak bebas bergaul dengan siapa saja	19,20,21	-	3
Sangat mudah untuk bertemu orang baru	-	22,23,24	3
Tetap tinggal dengan kelompok yang dimiliki walaupun kurang puas dengan kelompok	27, 25,26*	-	2
Memilih kelompok dan organisasi yang diinginkan		30, 28,29	3
Menjalin hubungan dengan yang lain kalau merasa tidak puas dengan hubungan yang sekarang	-	31,32,33	3
Ada kecenderungan untuk meninggalkan kelompok, tapi lebih banyak tetap bertahan dikelompok walaupun tidak suka	34*, 35,36	-	2
Jumlah			31

Tanda bintang (\*): nomer aitem yang tidak valid.

#### 3.7.2 Skala *Work Value*

Pada skala *Work Value* diperoleh hasil bahwa dari 80 aitem terdapat 73 aitem yang valid dan 7 aitem yang tidak valid, yaitu nomer 4, 9, 14, 32, 33, 57, dan 72.

Hasil sebaran aitem dapat dilihat pada tabel 3.6 dibawah ini.

Tabel 3.6 Hasil Sebaran Aitem Skala *Work Value*

Variabel	Aspek	Indikator	Nomor Aitem	Total
Work Value	Core Value	<i>Achievement</i>	1,5	2
		<i>Balance</i>	3,6	2
		<i>Independence</i>	2,7	2
		<i>Influence</i>	4*,8	1
		<i>Integrity</i>	10,12	2
		<i>Honesty</i>	11,9*	1
		<i>Power</i>	15,14*	1
		<i>Respect</i>	13,19	2
		<i>Spirituality</i>	20,22	2
		<i>Status</i>	21,33*	1
	Work environments	<i>Fast paced</i>	31,18	2
		<i>Flexible</i>	32*,30	1
		<i>High earnings</i>	28,17	2
		<i>Learning</i>	16,29	2
		<i>Location</i>	23,27	2
		<i>Predictabel</i>	26,24	2
		<i>Quiet</i>	25,34	2
		<i>Relaxed</i>	49,51	2
		<i>Structured</i>	46,50	2
		<i>Time freedom</i>	36,48	2
	Work interactions	<i>Competition</i>	35,47	2
		<i>Diversity</i>	41,45	2
		<i>Friendships</i>	44,37	2
		<i>Leadership</i>	43,38	2
		<i>Management</i>	40,42	2
		<i>Open communication</i>	39,55	2
		<i>Recognition</i>	59,56	2
		<i>Support</i>	54,60	2
		<i>Teamwork</i>	58,53	2
		<i>Trust</i>	61,57*	1
	Work activities	<i>Analytical</i>	52,62	2
		<i>Challenging</i>	64,66	2
		<i>Creative</i>	67,65	2
<i>Helping</i>		63,73	2	
<i>Leading edge</i>		76,74	2	
<i>Physical</i>		72*,75	1	
<i>Public contact</i>		68,77	2	
<i>Research</i>		79,69	2	
<i>Risk taking</i>		70,78	2	
<i>Variety</i>		80,71	2	
Jumlah				73

Tanda bintang (\*): nomer aitem yang tidak valid.

### 3.8 Validitas dan Reliabilitas

#### 3.8.1 Validitas

Validitas berasal dari kata *validity* yang mempunyai arti sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya (Azwar, 2011: 5). Suatu tes atau instrumen pengukuran dapat dikatakan mempunyai validitas yang tinggi apabila alat tersebut menjalankan fungsi ukurnya atau memberikan hasil ukur yang sesuai dengan maksud dilakukan pengukuran tersebut. Tes yang menghasilkan data yang tidak relevan dengan tujuan pengukuran dikatakan sebagai tes yang memiliki validitas rendah (Azwar, 2011: 6).

Pada penelitian yang berjudul “Hubungan antara *Relational Mobility* dengan *Work Value* pada Remaja yang Berada di Daerah Mobilitas Sosial Rendah” menggunakan rumus *korelasi product moment* dengan bantuan *Software* Pengolah Data. Adapun rumus manual sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{N(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N \cdot \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N \cdot \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan :

$r_{xy}$  : Koefisien korelasi antara skor tiap item dengan skor total

$\sum X$  : Jumlah nilai variabel X

$\sum Y$  : Jumlah nilai variabel Y

$\sum XY$  : Jumlah nilai item dengan nilai total

N : Jumlah subjek (responden)



$X^2$  : Kuadrat yang dijumlah skor tiap aitem

$Y^2$  : Kuadrat di skor total

Berdasarkan hasil perhitungan validitas, diperoleh hasil bahwa aitem dinyatakan valid pada skala *Relational Mobility* mempunyai koefisien validitas (r) berkisar 0,289 sampai dengan 0,321 dengan taraf signifikansi 5 %. Sedangkan untuk skala *Work Value*, aitem dinyatakan valid apabila memiliki koefisien validitas (r) berkisar 0,386 sampai dengan 0,279 dengan taraf signifikansi 5 %.

### 3.8.2 Reliabilitas

Reliabilitas adalah sejauhmana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya (Azwar, 2011: 4). Suatu instrumen memiliki tingkat reliabilitas yang memadai, bila instrumen tersebut digunakan mengukur aspek yang diukur beberapa kali hasilnya sama atau relatif sama.

Pengujian reliabilitas pada instrumen yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan cara koefisien reliabilitas *Alpha Cronbach* dengan bantuan *Software Pengolah Data*. Menghitung koefisien reliabilitas *alpha* diperoleh lewat penyajian satu bentuk skala yang dikenakan hanya sekali saja pada sekelompok responden (*single-trial administration*). Adapun untuk rumus manualnya sebagai berikut:

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left( 1 - \frac{\sum S^2_j}{S^2_x} \right)$$

Keterangan :

$\alpha$  : Koefisien alpha

r : Rerata korelasi

K : Jumlah item

I : Bilangan konstan

Berdasarkan analisis menggunakan rumus *Alpha Cronbach* dengan bantuan *Software Pengolah Data* mendapatkan hasil untuk reliabilitas skala *Relational Mobility* diperoleh koefisien sebesar 0,735. Sedangkan untuk skala *Work Value* diperoleh koefisien sebesar 0,953. Skala *Relational Mobility* dinyatakan reliabel dalam kategori cukup, sedangkan untuk skala *Work Value* dinyatakan reliabel dalam kategori tinggi. Interpretasi reliabilitas kedua skala tersebut didasarkan pada tabel 3.7 dibawah ini.

Tabel 3.7 Interpretasi Reliabilitas

Besarnya Linier r	Interpretasi
0,800 – 0,100	Tinggi
0,600 – 0,800	Cukup
0,400 – 0,600	Agak Rendah
0,200 – 0,400	Rendah
0,000 – 0,200	Sangat Rendah

Sumber: (Arikunto, 2010: 245)

### 3.9 Teknik Analisis Data

Penelitian ini bersifat kuantitatif yaitu dengan teknik statistik korelasional, maksudnya adalah untuk mencari hubungan antara variabel bebas (X) dan variabel tergantung (Y). Variabel bebas dalam penelitian ini adalah *relational mobility* dan variabel tergantungnya adalah *work value* atau Nilai Kerja. Berdasarkan hal tersebut, penelitian ini termasuk dalam kategori penelitian korelasional dengan pendekatan kuantitatif. Pada penelitian ini, adapun analisis data yang digunakan sebagai berikut:

### 3.9.1 Gambaran *Relational Mobility* dan *Work Value*

Untuk mengetahui gambaran *Relational Mobility* dan *Work Value* baik secara umum maupun spesifik, maka ditempuh langkah – langkah sebagai berikut:

1. Statistika deskriptif dengan bantuan *Software* Pengolah Data
2. Mencari skor tertinggi : jumlah aitem (n) x skor tertinggi ( $x_t$ )
3. Mencari skor terendah : jumlah aitem (n) x skor terendah ( $x_r$ )
4. Mencari Mean teoritis : jumlah aitem (n) x 2,5
5. Mencari standart deviasi :  $\frac{\text{skor tertinggi} - \text{skor terendah}}{6}$
6. Menentukan kategori

Tujuan kategori ini adalah menempatkan individu ke dalam kelompok-kelompok terpisah secara berjenjang menurut suatu kontinum berdasarkan atribut yang diukur. Untuk penelitian ini akan digunakan jenis kategorisasi jenjang dengan tiga jenjang penggolongan, yaitu:

Tabel 3.8 Penggolongan Kriteria Analisis Berdasarkan Mean teoritis

Interval skor	Kriteria
$\mu + 1 \sigma \leq X$	Tinggi
$\mu - 1 \sigma \leq X < \mu +$	Sedang
$X < \mu - 1 \sigma$	Rendah

Sumber: (Azwar, 2010: 109)

Keterangan:

$\mu$  : mean teoritis

$\sigma$  : Standar deviasi

## 7. Menentukan persentase

Setelah melakukan kriteria dan mengetahui jumlah individu yang ada dalam suatu kelompok, langkah selanjutnya yaitu menentukan persentasenya dengan cara sebagai berikut:

$$P = \frac{f}{N} \times 100 \%$$

Keterangan :

P = persentase

F = frekuensi

N = jumlah subjek

### 3.9.2 Uji Asumsi

#### 3.9.2.1 Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah data yang diperoleh terdistribusi secara normal atau tidak. Uji normalitas ini dilakukan dengan menggunakan teknik *One Sample Kolmogorov-Smirnov* dengan bantuan *Software Pengolah Data*. Data dikatakan terdistribusi normal jika harga  $p > 0,05$  dan jika  $p < 0,05$  maka data dikatakan terdistribusi secara tidak normal.

#### 3.9.2.2 Uji Linieritas

Uji linieritas digunakan untuk mengetahui apakah data variabel X (*relational mobility*) dan variabel Y (*Work Value*) memiliki hubungan linier atau tidak. Uji linieritas dilakukan dengan menggunakan uji *F (Anova)* dengan bantuan *Software Pengolah Data*. Data dapat dikatakan linier apabila nilai  $p < 0,05$

dan jika  $p > 0,05$  maka data dikatakan tidak linier.

### **3.9.3 Uji Hipotesis**

Sesuai dengan jenis penelitian ini yaitu penelitian korelasional yang mana bertujuan untuk menguji hipotesis tentang ada tidaknya hubungan antara variabel, maka akan digunakan teknik korelasi *Product Moment* sebagai teknik pengujian dengan bantuan *Software Pengolah Data*. Hipotesis diterima apabila nilai  $p < 0,01$  dan jika  $p > 0,01$  maka hipotesis ditolak.

## BAB 5

### SIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Simpulan

Berdasarkan analisis hasil penelitian dan pengujian hipotesis, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Ada hubungan positif antara *relational mobility* dengan *work value* pada remaja yang berada di daerah mobilitas sosial rendah. Semakin tinggi *relational mobility* maka akan diikuti semakin tinggi pula *work value* pada remaja, begitu juga sebaliknya.
2. *Relational mobility* pada remaja yang berada di daerah mobilitas sosial rendah berada dalam kategori sedang. Indikator yang paling berpengaruh dalam *relational mobility* remaja yang berada di daerah mobilitas sosial rendah yaitu memiliki banyak kesempatan untuk mengenal orang lain.
3. *Work Value* pada remaja yang berada di daerah mobilitas sosial rendah berada dalam kategori sedang. Indikator yang paling berpengaruh dalam *work value* remaja yang berada di daerah mobilitas sosial rendah yaitu *honestly*.

#### 5.2 Saran

Merujuk pada simpulan penelitian diatas, peneliti mengajukan saran sebagai berikut:

### 1. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya yang hendak melakukan penelitian serupa diharapkan lebih memperkuat konstruk teori pada variabel *relational mobility* dan memperbanyak penelitian terdahulu untuk dijadikan acuan dalam penelitian selanjutnya serta untuk penyusunan skala pada variabel *work value* disarankan dapat lebih mengeksplorasi aspek dari *work value* guna menghindari jumlah aitem skala terlalu banyak yang dapat menyebabkan kejenuhan dan kurang fokusnya subjek pada saat mengisi skala. Selain itu, untuk karakteristik pada populasi penelitian diharapkan dapat lebih detail dan terperinci sesuai dengan teori yang bersangkutan guna mempermudah dalam penentuan subjek penelitian.

### 2. Pengembangan Teori

Diharapkan untuk penelitian ini dapat berguna bagi pengembangan teori *relational mobility* dan *work value*. Penelitian ini dapat dijadikan dasar dalam pengembangan teori yang bersangkutan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Al-Mighwar, Muhammad. 2006. *Psikologi Remaja Petunjuk Bagi Guru dan Orang Tua*. Bandung: Pustaka Setia.
- Anoraga, Pandji. 2006. *Psikologi Kerja*. Jakarta: PT.Rineka Cipta.
- Arenawati. 2010. Pengaruh Nilai-Nilai Kerja, Kemampuan Komunikasi dan Penanganan Keluhan Terhadap Kepuasan Masyarakat dalam Pelayanan RSUD Serang. *Jurnal Administrasi Publik*. Volume 1 No.2.
- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Penerbit Rineka Cipta.
- Azwar, Saifuddin. 2010. *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta: Penerbit Pustaka Pelajar.
- \_\_\_\_\_. 2011. *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- \_\_\_\_\_. 2013. *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Penerbit Pustaka Pelajar.
- Uçanok, Başak. 2008. The Effects of Work Values, Work-Values Congruence and Work Centrality on Organizational Citizenship Behavior. *World Academy of Science, Engineering and Technology*. No. 46.
- D. Bluen, Stephen & Julian, Barling. 1983. Work Values In White South African Males. *Journal of Cross Cultural Psychology*. Vol.14 No.3. Hal.329-335.
- Falk, Carl F., Heine, Steven J., Yuki, M., & Takemura, K. 2009. Why Do Western Self-Enhance More Than East Asians?. *European Journal of Personality*. Vol.23. Hal.183-203.
- Hostede, Geert H. 1980. *Culture's Consequences, International Differences in Work-Related Values*. USA: Abridged Edition.
- L. Matic, Jennifer. 2008. Cultural Differences In Employee Work Values and Their Implications for Management. *The American Collage of Management and Technology*. Vol. 13 No. 2. Hal. 93 – 104.
- Meiyanto, Sito & Fauzan, H. Santhoso. 1999. Nilai – Nilai Kerja dan Komitmen Organisasi: Sebuah Studi dalam Konteks Pekerja Indonesia. *Jurnal Psikologi*. Nomor 1 Hal.29-40.
- Monks, F.J., Knoers, A.M.P., Dekker, & Vegt, Van D. 2006. *Psikologi Perkembangan*. Yogyakarta: Gadjah Mada University PRESS.

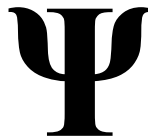


- Ngadiati, Siti. 2007. *Sosiologi 2 Untuk SMA/MA Kelas XI*. Semarang: Penerbit Aneka Ilmu.
- Robbins, Stephen P. 2009. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Schug, J., Yuki, M., Horikawa, H., & Takemura, K.. 2009. Similiarity Attraction and Actually Selecting Similar Others:How Cross-Societal Differences in Relational Mobility Affect Interpersonal Similiarity in Japan and The USA. *Asian Journal of Social Psychology*. Vol.12 Hal.95-103.
- Schug, J., Yuki, M., & Maddux, William. 2010. Relational Mobility Explains Between and Within-Culture Differences in Self-Disclousure to Close Friends.*Journal Psychological Science*. 21(10).1471-1478.
- Sibagariang, Eva. 2011. Nilai Kerja Abdi Dalem Keraton Ngayogyakarta Hadiningrat. *Skripsi*. Universitas Negeri Semarang. Tidak Diterbitkan.
- Soyomukti, Nurani. 2013. *Pengantar Sosiologi (Dasar Analisis, Teori, dan Pendekatan Menuju Analisis Masalah – Masalah Sosial, Perubahan Sosial dan Kajian – Kajian Strategis)*. Yogyakarta: Penerbit AR-RUZZ MEDIA.
- Tadjoedin, Achmad R., Mangkuprawira, S., Sumardjo, & Saefuddin, A. 2009. Pengaruh Nilai Kerja terhadap Kinerja Lingkungan di Bandara. *Jurnal Ilmu Administrasi dan Organisasi*. Vol.16 Nomor 3. Hal 122-130.
- Thomson, R., Ito, Naoya. 2012. The Effect of Relational Mobility on SNS User Behaviour : A Study of Japanese Dual-User of Mixi and Facebook. *HUSCAP*. 14.3-22.
- Yuki, Masaki, Seto, K., Takemura, K., & Oishi, Shigehiro. 2012. Social Ecology Moderates The Association Between Self-Esteem and Happines.*Journal of Experimental Social Psychology*. Vol.49 Hal.741-746.

# LAMPIRAN

**LAMPIRAN 1:**  
**SKALA PENELITIAN**

# **SKALA PSIKOLOGI**



**Oleh**

**Nita Ernawati**

**JURUSAN PSIKOLOGI FAKULTAS**

**ILMU PENDIDIKAN UNIVERSITAS**

**NEGERI SEMARANG**

**2014**

## **SKALA RELATIONAL MOBILITY**

Nama :

Jenis Kelamin :

Usia :

Pekerjaan :

### **Petunjuk Pengisian Skala :**

Isilah terlebih dahulu identitas diri anda pada tempat yang telah disediakan diatas. Pada lembar berikut terdapat sejumlah pernyataan yang harus anda beri respon. Bacalah pernyataan – pernyataan berikut dengan teliti dan beri respon dengan jujur sesuai dengan keadaan anda yang sebenarnya. Berilah tanda (√) pada pernyataan dibawah ini yang dianggap sesuai dengan diri anda.

Keterangan :

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

TS : Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

No.	PERNYATAAN	SS	S	TS	STS
1.	Saya mudah berinteraksi dengan orang yang tinggal dilingkungan sekitar.				

No.	PERNYATAAN	SS	S	TS	STS
2.	Saya suka berpergian untuk mencari teman baru.				
3.	Saya punya banyak peluang bertemu dengan orang – orang baru				
4.	Ketika dijalan, saya mengobrol dengan orang yang baru ditemui				
5.	Saya memulai pembicaraan dengan orang yang ada disekitar				
6.	Saya mengobrol dengan orang yang baru ditemui				
7.	Saya dapat berbicara dan mengobrol dengan siapa saja				
8.	Saya hanya mengobrol dengan orang yang dianggap penting dilingkungan tempat tinggal.				
9.	Saya orang yang mudah berteman dengan siapa saja				
10.	Saya suka berpergian keluar dari lingkungan tempat tinggal				
11.	Saya berkunjung kerumah tetangga, sehingga mempunyai banyak teman				
12.	Lingkungan tempat tinggal saya jauh dari kota, sehingga jarang berpergian keluar daerah.				
13.	Ketika dijalan, saya mengobrol dengan orang yang saya temui				
14.	Saya memulai pembicaraan dengan orang yang baru ditemui				
15.	Saya mengobrol dengan orang yang baru ditemui				
16.	Saya mudah keluar dari kelompok, dan bergabung dengan kelompok lain yang lebih baik				
17.	Jika ada masalah didalam kelompok, saya akan keluar dan bergabung dengan kelompok lain				

No.	PERNYATAAN	SS	S	TS	STS
18.	Saya akan bergabung dengan kelompok yang disukai, daripada bergabung dengan kelompok yang tidak disukai				
19.	Saya hanya tinggal dirumah dan jarang keluar				
20.	Ketika pergi, saya hanya mengajak teman lama saja				
21.	Dilingkungan tempat tinggal, teman saya hanya itu – itu saja				
22.	Saya suka bepergian keluar dari daerah tempat tinggal				
23.	Saya menjumpai orang – orang baru				
24.	Saya bergabung dibanyak perkumpulan atau komunitas				
25.	Saya memilih untuk tetap tinggal dikelompok saya walaupun tidak ada perkembangan dikelompok tersebut				
26.	Saya memilih setia dengan kelompok walaupun pernah dikecewakan				
27.	Saya merasa tida ada kelompok lain selain kelompok yang saya miliki				
28.	Saya bergabung dengan banyak kelompok yang disukai				
29.	Saya akan bergabung dalam kelompok yang paling baik diantara yang lainnya				
30.	Saya bebas bergabung kedalam kelompok yang dirasa bermanfaat dan menguntungkan				
31.	Saya suka mencari teman baru, daripada membuang waktu dengan teman lama				
32.	Saya orang yang mudah berteman dan meninggalkan teman yang lama				
33.	Saya akan mencari teman yang lebih baik dan bermanfaat daripada yang sekarang				

<b>No.</b>	<b>PERNYATAAN</b>	<b>SS</b>	<b>S</b>	<b>TS</b>	<b>S</b>
34.	Saya akan bergabung dengan kelompok lain, tapi tidak bisa meninggalkan kelompok yang sekarang				
35.	Saya akan tetap bertahan didalam kelompok, meskipun merasa tidak nyaman				
36.	Saya akan bertahan didalam kelompok, apapun yang terjadi.				

**TERIMA KASIH**



























No.	PERNYATAAN	12 – 17 TAHUN				SEKARANG			
		SP	P	TP	STP	SP	P	TP	STP
79.	Bekerja untuk mencari informasi baru								
80.	Melakukan berbagai pekerjaan yang berbeda								

**TERIMA KASIH**

**LAMPIRAN 2:**  
**TABULASI DATA**  
**PENELITIAN**

**TABULASI DATA PENELITIAN SKALA *RELATIONAL*  
*MOBILITY***

SUBJEK	AITEM										
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
S1	2	1	1	2	1	2	2	4	3	4	3
S2	2	3	3	4	3	3	3	2	2	3	3
S3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3
S4	1	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2
S5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2
S6	1	2	3	4	2	3	3	1	4	3	3
S7	2	3	3	4	3	3	3	2	2	3	3
S8	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2
S9	1	2	3	2	2	3	2	3	2	3	3
S10	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	1
S11	1	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2
S12	1	3	1	3	2	3	2	2	2	4	3
S13	1	2	2	3	2	2	2	3	2	2	1
S14	2	2	3	3	4	3	2	4	2	2	3
S15	2	2	3	3	2	2	2	4	2	1	1
S16	2	3	3	3	2	3	3	4	3	3	2
S17	2	2	2	3	3	3	2	3	2	2	2
S18	1	2	3	3	2	2	2	3	1	2	1
S19	1	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2
S20	1	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2
S21	2	3	2	3	3	3	2	2	2	3	3
S22	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2
S23	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2
S24	1	4	2	3	3	3	2	2	3	4	2
S25	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2
S26	1	2	2	3	3	2	3	2	2	4	2
S27	2	2	2	1	3	1	1	2	4	2	3
S28	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2
S29	1	3	3	2	3	2	2	4	2	3	2
S30	1	2	2	3	2	3	2	4	3	4	2
S31	2	1	2	3	2	3	1	3	1	1	2
S32	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2

<b>S33</b>	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	2
<b>S34</b>	1	2	2	2	3	3	2	3	2	3	2
<b>S35</b>	1	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2
<b>S36</b>	1	1	3	3	3	3	1	2	3	1	3
<b>S37</b>	2	2	3	4	3	3	2	3	1	2	2
<b>S38</b>	1	3	3	3	2	3	3	3	3	4	2
<b>S39</b>	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2
<b>S40</b>	2	4	2	3	3	3	2	3	2	4	2
<b>S41</b>	1	2	1	4	2	2	2	4	1	2	1
<b>S42</b>	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3
<b>S43</b>	2	3	3	2	2	3	2	3	2	3	2
<b>S44</b>	2	3	2	2	2	2	1	3	2	3	2
<b>S45</b>	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2
<b>S46</b>	2	2	3	2	3	3	3	2	3	3	2
<b>S47</b>	2	2	2	3	3	3	2	2	1	2	1
<b>S48</b>	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	4
<b>S49</b>	2	3	2	3	3	3	2	3	2	4	2
<b>S50</b>	2	2	2	2	2	2	2	4	2	3	1
<b>S51</b>	3	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3
<b>S52</b>	2	1	2	3	2	3	1	3	1	1	2
<b>S53</b>	2	3	2	2	2	3	3	2	3	4	4
<b>S54</b>	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3
<b>S55</b>	2	2	3	2	3	3	3	2	3	1	2
<b>S56</b>	2	3	3	3	3	3	2	2	2	4	3
<b>S57</b>	1	3	3	4	3	3	2	2	3	4	3
<b>S58</b>	2	2	2	4	3	2	2	4	2	4	4
<b>S59</b>	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2
<b>S60</b>	1	3	1	2	1	1	1	2	1	2	2

SUBJEK	AITEM										
	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22
<b>S1</b>	1	1	4	3	3	4	3	4	4	4	4
<b>S2</b>	4	3	4	3	3	2	3	4	3	3	3
<b>S3</b>	2	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3
<b>S4</b>	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3
<b>S5</b>	3	3	3	3	3	2	2	4	3	3	3
<b>S6</b>	2	3	2	4	3	3	4	2	1	2	3

<b>S7</b>	4	3	4	3	3	2	3	4	3	3	3
<b>S8</b>	3	3	3	3	3	2	2	4	3	2	3
<b>S9</b>	3	2	3	3	3	3	1	2	4	3	3
<b>S10</b>	1	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3
<b>S11</b>	3	3	4	3	2	2	2	3	3	3	3
<b>S12</b>	3	3	3	3	3	3	1	3	3	2	3
<b>S13</b>	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2
<b>S14</b>	3	2	3	3	1	4	2	3	2	3	2
<b>S15</b>	4	4	3	3	4	4	3	1	2	4	2
<b>S16</b>	3	3	3	3	3	2	1	3	3	3	3
<b>S17</b>	4	3	3	3	3	3	3	2	2	3	1
<b>S18</b>	3	4	3	3	4	4	2	2	2	2	2
<b>S19</b>	4	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2
<b>S20</b>	4	4	3	4	4	4	4	2	2	2	2
<b>S21</b>	1	3	3	2	1	3	1	4	4	4	3
<b>S22</b>	2	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3
<b>S23</b>	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
<b>S24</b>	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3
<b>S25</b>	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	3
<b>S26</b>	4	3	3	3	3	3	3	2	2	1	3
<b>S27</b>	2	2	1	2	3	4	4	3	2	2	3
<b>S28</b>	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
<b>S29</b>	1	2	3	2	3	4	2	3	2	3	3
<b>S30</b>	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3
<b>S31</b>	2	2	3	4	2	2	2	4	2	2	2
<b>S32</b>	3	3	3	2	3	2	3	2	2	2	2
<b>S33</b>	2	3	3	3	3	4	1	4	3	3	3
<b>S34</b>	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	3
<b>S35</b>	3	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2
<b>S36</b>	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2
<b>S37</b>	4	3	4	4	1	4	3	4	2	2	3
<b>S38</b>	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3
<b>S39</b>	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	4
<b>S40</b>	2	3	4	3	3	3	3	2	2	3	4
<b>S41</b>	3	2	2	2	1	4	1	3	3	3	3
<b>S42</b>	2	3	3	2	3	3	2	3	2	2	2
<b>S43</b>	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3
<b>S44</b>	3	2	2	2	3	4	3	2	1	2	2



<b>S45</b>	3	2	2	2	3	3	3	2	2	1	3
<b>S46</b>	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2
<b>S47</b>	3	3	4	3	2	4	3	4	3	3	2
<b>S48</b>	3	3	2	2	2	4	3	3	3	2	3
<b>S49</b>	2	2	4	2	1	2	4	3	3	4	1
<b>S50</b>	2	2	2	2	1	4	2	3	3	3	3
<b>S51</b>	3	2	3	3	2	3	2	2	3	3	3
<b>S52</b>	2	2	3	4	2	3	2	4	3	3	3
<b>S53</b>	2	3	3	2	3	3	4	2	3	3	3
<b>S54</b>	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	3
<b>S55</b>	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2
<b>S56</b>	3	3	2	3	3	3	4	3	4	4	2
<b>S57</b>	3	3	2	3	3	3	3	2	4	4	2
<b>S58</b>	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3
<b>S59</b>	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3
<b>S60</b>	3	2	1	2	3	2	1	3	3	2	2

SUBJEK	AITEM										
	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33
<b>S1</b>	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4
<b>S2</b>	3	4	3	3	3	2	2	3	3	3	2
<b>S3</b>	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3
<b>S4</b>	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3
<b>S5</b>	3	3	3	3	2	2	3	2	4	3	2
<b>S6</b>	4	2	3	3	2	3	1	2	3	3	3
<b>S7</b>	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2
<b>S8</b>	3	3	3	3	4	2	1	2	3	3	2
<b>S9</b>	1	4	2	2	2	3	2	1	4	3	3
<b>S10</b>	3	4	3	3	2	2	3	2	3	2	2
<b>S11</b>	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2
<b>S12</b>	3	3	3	2	2	2	2	1	2	1	1
<b>S13</b>	2	3	2	3	2	2	2	3	3	2	2
<b>S14</b>	2	4	3	3	3	2	3	3	2	4	4
<b>S15</b>	2	3	3	3	2	2	3	2	3	4	3
<b>S16</b>	3	3	2	3	2	2	3	2	3	4	3
<b>S17</b>	2	4	3	3	2	3	3	4	4	3	4
<b>S18</b>	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	2

S19	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2
S20	1	4	3	3	1	4	4	4	4	4	4
S21	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	1
S22	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3
S23	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3
S24	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	4
S25	2	2	3	3	3	2	3	2	3	3	2
S26	3	2	2	3	1	2	1	1	3	4	2
S27	4	2	3	3	2	2	2	2	3	4	3
S28	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4
S29	3	3	4	3	2	3	2	3	3	3	3
S30	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2
S31	2	3	1	2	2	3	3	3	3	2	3
S32	2	1	2	3	2	2	2	2	2	3	2
S33	3	4	2	3	3	3	2	3	3	3	2
S34	2	2	2	3	2	3	3	2	2	3	2
S35	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	4
S36	4	2	3	2	3	3	2	3	3	4	4
S37	3	3	3	3	2	3	2	1	3	3	3
S38	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3
S39	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2
S40	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3
S41	2	1	3	4	3	2	1	1	3	4	3
S42	2	3	2	3	2	2	3	2	3	3	3
S43	3	3	4	4	3	3	2	3	3	2	2
S44	2	2	2	3	2	3	3	2	3	3	3
S45	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	2
S46	2	1	3	3	4	1	2	2	2	3	2
S47	2	2	3	3	2	2	3	2	3	4	2
S48	3	3	3	3	4	4	3	2	3	2	2
S49	1	1	3	3	3	1	2	1	2	1	2
S50	2	2	3	4	3	2	3	3	3	4	2
S51	3	2	3	3	3	3	2	3	2	2	2
S52	2	2	1	3	2	2	2	3	2	3	3
S53	2	3	3	2	3	3	2	2	2	3	3
S54	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3
S55	2	1	3	3	4	1	2	2	2	3	2
S56	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3

<b>S57</b>	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3
<b>S58</b>	3	3	2	4	2	2	3	3	3	3	3
<b>S59</b>	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3
<b>S60</b>	1	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3

SUBJEK	AITEM			TOTAL
	34	35	36	
<b>S1</b>	3	2	4	107
<b>S2</b>	2	2	2	103
<b>S3</b>	3	3	3	103
<b>S4</b>	3	4	4	103
<b>S5</b>	3	3	4	103
<b>S6</b>	3	4	1	95
<b>S7</b>	2	3	2	103
<b>S8</b>	3	4	4	99
<b>S9</b>	2	2	3	90
<b>S10</b>	3	2	2	92
<b>S11</b>	2	2	3	90
<b>S12</b>	3	2	2	85
<b>S13</b>	3	2	2	83
<b>S14</b>	3	3	2	99
<b>S15</b>	3	3	3	97
<b>S16</b>	3	3	4	101
<b>S17</b>	2	3	3	99
<b>S18</b>	3	3	3	90
<b>S19</b>	2	3	3	93
<b>S20</b>	1	3	3	102
<b>S21</b>	3	2	2	88
<b>S22</b>	4	3	4	105
<b>S23</b>	3	4	3	105
<b>S24</b>	3	3	4	99
<b>S25</b>	2	2	2	91
<b>S26</b>	3	2	2	87
<b>S27</b>	3	3	4	91
<b>S28</b>	2	2	2	103
<b>S29</b>	3	3	3	96
<b>S30</b>	3	3	3	101

<b>S31</b>	2	2	1	80
<b>S32</b>	3	3	3	84
<b>S33</b>	4	3	3	102
<b>S34</b>	2	2	3	85
<b>S35</b>	4	2	3	85
<b>S36</b>	1	2	3	93
<b>S37</b>	3	3	3	99
<b>S38</b>	3	3	3	102
<b>S39</b>	3	3	3	101
<b>S40</b>	3	3	3	102
<b>S41</b>	2	3	3	84
<b>S42</b>	3	3	3	88
<b>S43</b>	3	4	4	99
<b>S44</b>	2	2	3	85
<b>S45</b>	3	2	3	86
<b>S46</b>	4	4	3	89
<b>S47</b>	3	3	4	95
<b>S48</b>	3	2	2	101
<b>S49</b>	3	4	3	87
<b>S50</b>	2	2	4	90
<b>S51</b>	3	3	2	93
<b>S52</b>	3	3	3	86
<b>S53</b>	2	3	3	97
<b>S54</b>	2	3	3	98
<b>S55</b>	4	4	3	87
<b>S56</b>	2	3	3	103
<b>S57</b>	2	3	3	101
<b>S58</b>	4	3	3	110
<b>S59</b>	2	3	3	97
<b>S60</b>	3	3	2	76

## TABULASI DATA PENELITIAN

### SKALA *WORK VALUE*

#### 1. *Work Value* Sekarang

SUBJEK	AITEM																
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
S1	3	4	3	4	4	3	3	3	2	4	4	4	4	4	4	3	3
S2	3	3	2	3	3	3	2	1	1	3	4	3	3	3	2	2	2
S3	4	4	4	3	4	4	4	3	2	3	4	3	4	3	3	3	4
S4	4	4	4	4	2	4	3	3	1	3	3	4	3	4	3	2	2
S5	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	2	2	2	3
S6	4	4	4	2	3	3	2	2	3	2	3	2	3	3	2	2	4
S7	4	4	3	3	2	2	3	3	2	2	4	3	3	2	3	3	3
S8	4	3	3	2	4	3	3	2	2	3	3	4	3	2	3	2	4
S9	4	3	2	2	4	2	2	2	3	2	4	3	3	2	2	2	3
S10	4	3	3	2	3	4	2	2	4	3	3	3	3	2	2	2	4
S11	4	4	4	2	4	4	4	2	1	4	4	4	4	2	3	4	4
S12	4	4	4	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2
S13	3	3	2	1	2	2	2	1	3	3	3	2	3	3	1	2	2
S14	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	3	3	2	3	3
S15	4	4	3	1	4	3	3	2	2	3	4	4	4	2	2	3	3
S16	3	2	3	2	2	3	2	2	2	3	3	2	3	2	1	2	3
S17	4	4	4	1	4	4	3	3	3	4	4	4	3	2	2	3	3
S18	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	4	4	4	3	2	3	3
S19	4	4	4	2	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3
S20	4	4	4	1	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4
S21	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	4	4	4	3	3	3	3
S22	4	4	4	2	4	4	4	3	3	4	4	4	4	2	4	3	4
S23	4	3	3	2	3	3	3	2	3	3	4	3	3	2	2	3	4
S24	3	3	3	2	4	3	3	2	3	4	4	4	3	2	2	3	4
S25	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4
S26	1	1	2	3	4	3	4	3	2	3	4	3	3	3	3	4	4
S27	4	3	4	4	2	4	4	3	3	2	3	4	3	4	3	2	4
S28	4	4	3	2	4	3	3	3	3	3	4	3	4	2	3	3	3
S29	3	2	2	2	3	2	2	2	3	3	4	2	4	2	2	2	3
S30	3	3	3	2	4	3	3	1	3	4	4	4	3	1	2	3	4
S31	3	3	3	2	3	2	2	1	1	3	3	3	3	2	1	1	2
S32	2	2	3	3	2	2	2	1	2	2	3	3	2	3	2	3	2

<b>S33</b>	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	4	4	3	3	3	4	3
<b>S34</b>	3	2	3	4	3	3	2	3	2	3	4	4	4	2	2	4	4
<b>S35</b>	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	2	3	3
<b>S36</b>	4	4	4	1	3	4	4	3	2	4	4	4	4	2	2	3	3
<b>S37</b>	4	3	4	1	4	4	3	2	2	3	3	3	4	2	3	3	3
<b>S38</b>	4	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	4
<b>S39</b>	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	4	3	3	2	2	2	4
<b>S40</b>	4	3	3	1	3	3	3	1	3	3	4	3	3	2	2	3	4
<b>S41</b>	3	3	4	2	4	4	4	1	1	3	3	3	3	1	1	3	3
<b>S42</b>	2	3	2	2	2	3	3	2	3	4	4	2	3	3	2	3	3
<b>S43</b>	3	2	3	2	4	3	3	3	3	4	4	3	4	2	2	3	3
<b>S44</b>	4	4	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3
<b>S45</b>	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3
<b>S46</b>	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	4	2	3	3	2	3
<b>S47</b>	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	4	4	4	2	3	2	3
<b>S48</b>	4	4	2	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4
<b>S49</b>	4	3	4	3	4	3	4	2	4	3	3	4	4	2	3	3	4
<b>S50</b>	3	3	4	1	4	4	4	2	2	4	2	3	4	1	1	3	3
<b>S51</b>	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4
<b>S52</b>	4	4	3	1	4	4	3	2	2	4	4	4	3	3	2	3	3
<b>S53</b>	3	3	3	3	2	3	1	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3
<b>S54</b>	4	3	3	2	4	3	3	2	3	3	4	4	3	2	2	3	3
<b>S55</b>	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	4	3	3	2	3
<b>S56</b>	3	4	4	2	3	3	2	4	2	4	3	4	3	2	3	4	4
<b>S57</b>	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3
<b>S58</b>	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	2	2	3	4
<b>S59</b>	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	2
<b>S60</b>	3	2	3	3	3	2	3	1	4	2	2	3	3	3	2	2	3

SUBJEK	AITEM																
	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34
<b>S1</b>	3	4	4	4	4	4	2	2	2	4	2	3	2	2	2	3	2
<b>S2</b>	3	3	3	2	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4
<b>S3</b>	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2
<b>S4</b>	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2
<b>S5</b>	2	3	4	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3
<b>S6</b>	3	3	3	2	3	4	3	4	2	4	4	2	2	3	4	2	2
<b>S7</b>	2	3	4	3	3	3	2	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4
<b>S8</b>	3	4	4	2	3	3	3	4	2	4	4	3	3	3	3	2	4
<b>S9</b>	3	2	2	3	4	2	2	3	2	2	4	4	2	3	3	1	2
<b>S10</b>	4	3	3	2	3	2	3	4	2	2	4	4	2	3	3	1	3

S11	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	2	2	3
S12	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3	3	3	4	2	3	3	3
S13	2	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	1	3	3	3	2
S14	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	4
S15	2	4	4	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	1	2
S16	3	2	3	1	2	3	3	4	4	4	4	4	2	4	2	3	4
S17	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	2	3
S18	3	4	4	2	3	3	2	2	1	1	2	2	1	2	2	3	1
S19	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3
S20	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	2	3	3	2	4
S21	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	2	2
S22	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	2	4
S23	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	4	2	2	3	2	2	3
S24	2	3	3	2	3	3	4	3	4	4	4	2	2	2	2	2	4
S25	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	2	4
S26	3	3	3	2	3	3	3	1	2	3	3	3	2	2	2	2	2
S27	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	4	2	3	2	2
S28	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	2	2	3
S29	3	3	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2	3	2	3	3	3
S30	3	4	4	1	4	3	3	4	3	4	4	2	3	3	3	2	3
S31	3	3	3	1	3	3	2	2	1	2	3	3	2	2	3	2	1
S32	3	2	3	2	2	2	3	3	2	2	3	4	2	4	2	3	3
S33	4	3	4	2	3	3	4	4	3	3	4	4	2	4	2	2	3
S34	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	2	2	4	3	3
S35	2	3	3	2	2	3	3	2	3	2	2	3	1	2	3	3	2
S36	4	4	4	2	4	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2
S37	3	3	4	2	3	4	4	4	2	3	3	3	2	4	2	2	3
S38	3	3	3	2	3	3	3	4	3	4	4	2	3	3	3	2	3
S39	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	4	3	2	3	2	2	3
S40	3	3	3	2	3	3	3	3	2	4	4	2	3	3	3	2	3
S41	3	3	3	1	3	3	3	3	3	2	3	3	1	3	3	1	1
S42	4	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	2	2	3	3	2
S43	3	4	4	2	4	3	3	3	3	2	3	4	3	2	3	3	3
S44	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	1	2	2	3	3
S45	3	3	3	2	3	3	2	2	3	2	2	3	1	2	2	3	3
S46	3	3	2	3	4	3	3	2	3	1	3	2	1	2	3	2	2
S47	3	4	3	3	3	4	3	2	3	4	4	4	2	4	2	2	3
S48	2	4	4	2	4	4	2	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3
S49	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	2	4
S50	3	4	3	2	3	3	3	3	3	2	3	4	2	3	2	1	3
S51	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3
S52	3	3	3	1	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	1	3

<b>S53</b>	1	4	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	2	4
<b>S54</b>	3	3	4	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	4
<b>S55</b>	3	3	2	3	4	2	2	1	2	1	2	1	1	1	3	1
<b>S56</b>	4	3	2	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3
<b>S57</b>	2	2	4	2	4	3	4	2	4	2	3	3	2	3	2	3
<b>S58</b>	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	2	4
<b>S59</b>	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4
<b>S60</b>	3	3	2	3	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2	3	2

SUBJEK	AITEM																
	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51
<b>S1</b>	3	3	4	3	2	3	4	3	2	4	4	3	3	2	4	3	4
<b>S2</b>	3	4	4	3	4	4	3	3	3	2	4	4	3	4	4	4	3
<b>S3</b>	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3
<b>S4</b>	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3
<b>S5</b>	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3
<b>S6</b>	2	4	3	2	3	3	2	3	4	3	2	3	2	2	4	4	4
<b>S7</b>	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4
<b>S8</b>	2	3	3	3	3	3	2	4	3	3	2	4	2	3	4	3	3
<b>S9</b>	1	3	2	4	3	2	2	2	2	4	3	2	4	2	2	2	2
<b>S10</b>	2	2	3	2	1	1	1	1	2	3	1	2	2	3	3	3	3
<b>S11</b>	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4
<b>S12</b>	3	2	3	3	3	3	2	2	2	3	1	2	1	2	3	1	3
<b>S13</b>	2	2	3	2	1	3	2	2	2	2	2	3	1	2	2	2	1
<b>S14</b>	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3
<b>S15</b>	2	2	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	2	3
<b>S16</b>	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4
<b>S17</b>	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3
<b>S18</b>	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2
<b>S19</b>	3	2	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3
<b>S20</b>	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4
<b>S21</b>	3	3	3	4	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4
<b>S22</b>	3	4	2	2	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	2	3	2
<b>S23</b>	2	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
<b>S24</b>	2	3	3	2	4	3	2	4	3	3	2	4	3	3	3	2	3
<b>S25</b>	2	2	3	2	2	1	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2
<b>S26</b>	1	2	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3
<b>S27</b>	3	2	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3
<b>S28</b>	2	2	3	2	2	2	2	2	2	4	3	3	3	3	3	3	3
<b>S29</b>	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3
<b>S30</b>	2	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	4	2	3	3	2	3



<b>S31</b>	1	3	3	2	2	1	1	1	1	3	3	3	1	2	1	1	2
<b>S32</b>	2	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3
<b>S33</b>	2	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	2
<b>S34</b>	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3
<b>S35</b>	1	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2
<b>S36</b>	2	3	4	4	2	3	2	4	4	3	3	3	2	3	4	3	4
<b>S37</b>	1	1	4	3	3	4	3	4	4	3	3	2	2	4	4	3	4
<b>S38</b>	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4
<b>S39</b>	2	2	3	2	2	4	2	4	3	3	2	4	2	3	3	2	3
<b>S40</b>	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3
<b>S41</b>	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3
<b>S42</b>	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3
<b>S43</b>	2	2	4	4	3	3	2	3	4	3	3	3	2	3	2	2	3
<b>S44</b>	2	3	3	3	3	3	1	3	2	3	1	3	2	3	2	3	3
<b>S45</b>	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	1	4	3	3	3	2	3
<b>S46</b>	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	4	4	4	3
<b>S47</b>	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4
<b>S48</b>	3	3	4	4	4	2	3	4	4	4	2	4	4	4	4	3	4
<b>S49</b>	2	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	4	2	3	3	3	4
<b>S50</b>	2	3	4	3	3	3	3	3	4	4	2	2	1	3	3	4	3
<b>S51</b>	3	2	3	3	3	3	2	1	1	2	2	2	2	2	1	1	1
<b>S52</b>	1	3	3	2	3	4	2	3	3	3	1	4	2	3	3	3	3
<b>S53</b>	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	2	3	3
<b>S54</b>	2	2	3	3	3	3	2	3	4	3	2	3	2	3	2	3	3
<b>S55</b>	2	2	2	1	2	1	2	1	2	2	2	1	1	3	3	3	2
<b>S56</b>	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	2	3	2	4	3	4	4
<b>S57</b>	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	4	3	3	2	2
<b>S58</b>	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
<b>S59</b>	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	2
<b>S60</b>	1	3	2	2	3	2	3	2	2	2	3	4	3	3	3	2	3

SUBJEK	AITEM																
	52	53	54	55	56	57	58	59	60	61	62	63	64	65	66	67	68
<b>S1</b>	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	2	4	2	3	3	3	3
<b>S2</b>	3	4	4	4	3	2	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	2
<b>S3</b>	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3
<b>S4</b>	3	2	3	3	3	3	4	3	2	4	3	2	3	3	2	3	2
<b>S5</b>	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	2	3	2	3
<b>S6</b>	2	3	3	4	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2
<b>S7</b>	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3
<b>S8</b>	2	2	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	4	2	3	3	2

S9	2	3	3	1	1	2	3	2	4	2	3	3	1	3	3	4	2
S10	1	3	3	3	3	2	3	3	2	3	1	2	2	1	2	1	3
S11	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
S12	2	4	4	3	2	2	3	2	3	3	3	3	4	3	2	2	2
S13	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
S14	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	4	3	3	2
S15	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	2	3	4	3	2
S16	3	4	4	3	2	2	3	2	3	1	3	3	3	2	2	3	2
S17	3	4	4	4	4	2	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3
S18	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2
S19	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3
S20	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3
S21	2	3	3	2	2	4	3	4	2	3	3	2	3	2	3	2	2
S22	2	2	1	2	3	1	2	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2
S23	3	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4
S24	2	3	3	4	4	1	3	4	3	3	3	3	4	2	3	2	3
S25	3	3	3	3	2	1	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	2
S26	3	3	4	2	2	4	3	2	3	3	3	3	2	4	3	3	2
S27	3	3	3	4	3	3	3	2	4	3	4	3	4	4	4	4	4
S28	3	3	4	3	3	1	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3
S29	3	4	4	4	3	1	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3
S30	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2
S31	1	2	3	2	1	3	2	1	2	2	2	2	3	3	3	3	3
S32	3	3	3	2	2	2	3	2	3	1	3	3	3	3	3	3	1
S33	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2
S34	2	2	2	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	3	2	3
S35	2	3	2	1	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	2
S36	2	4	4	4	3	2	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3
S37	2	3	3	4	3	4	4	3	3	2	2	4	4	3	4	2	4
S38	2	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	2	3	2	3	2	2
S39	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3
S40	2	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3
S41	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3
S42	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	2
S43	2	4	4	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2
S44	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	1	2	3	3	2	2
S45	2	3	3	3	4	1	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	2
S46	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	2	2
S47	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
S48	3	4	3	2	3	2	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4
S49	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3
S50	3	4	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3

<b>S51</b>	1	2	2	1	1	2	3	3	2	2	2	3	3	2	3	2	2
<b>S52</b>	3	3	2	3	4	2	3	4	3	3	3	2	3	2	3	2	2
<b>S53</b>	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
<b>S54</b>	3	4	4	3	3	2	3	3	4	3	3	3	2	3	4	3	3
<b>S55</b>	2	1	2	2	2	3	2	1	1	2	2	2	1	2	1	1	1
<b>S56</b>	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4
<b>S57</b>	2	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	4	3	2	3	2
<b>S58</b>	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4
<b>S59</b>	4	3	3	3	2	3	2	3	4	4	4	2	3	4	3	4	4
<b>S60</b>	2	3	3	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	3	2	3	2

SUBJEK	AITEM												TOTAL
	69	70	71	72	73	74	75	76	77	78	79	80	
<b>S1</b>	3	3	2	3	4	3	4	3	4	3	3	4	257
<b>S2</b>	3	1	3	3	3	2	3	2	3	2	2	3	249
<b>S3</b>	2	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	245
<b>S4</b>	3	2	2	3	3	2	3	2	3	3	2	1	225
<b>S5</b>	3	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3	2	217
<b>S6</b>	2	1	1	1	2	2	4	2	2	1	2	1	211
<b>S7</b>	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	279
<b>S8</b>	2	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	233
<b>S9</b>	1	2	3	3	3	4	3	4	4	3	4	2	209
<b>S10</b>	3	2	2	3	3	2	3	2	3	2	1	3	199
<b>S11</b>	4	2	3	3	4	4	3	4	4	2	4	4	287
<b>S12</b>	2	2	2	2	2	2	4	3	3	2	3	2	205
<b>S13</b>	2	2	1	2	2	2	3	2	3	2	2	1	170
<b>S14</b>	1	2	3	1	2	3	2	2	2	1	2	3	206
<b>S15</b>	3	2	2	2	3	3	3	3	4	3	3	2	230
<b>S16</b>	2	3	1	4	3	3	3	2	3	2	3	2	232
<b>S17</b>	3	2	2	3	3	4	4	3	3	3	3	1	265
<b>S18</b>	2	1	2	2	3	3	2	3	3	3	3	2	190
<b>S19</b>	3	2	2	3	3	4	3	3	4	3	4	2	259
<b>S20</b>	4	2	2	3	3	4	3	4	4	3	3	2	278
<b>S21</b>	2	2	1	2	2	2	4	2	3	3	2	2	216
<b>S22</b>	2	1	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	237
<b>S23</b>	4	4	4	2	4	3	4	3	4	4	3	2	263
<b>S24</b>	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	233
<b>S25</b>	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	4	3	228
<b>S26</b>	2	1	2	2	3	3	2	4	3	4	3	2	215
<b>S27</b>	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	4	257
<b>S28</b>	3	3	3	2	4	3	4	3	3	3	3	3	242

<b>S29</b>	3	3	3	2	4	3	4	3	3	3	3	3	234
<b>S30</b>	2	3	3	2	3	2	3	2	2	3	2	2	223
<b>S31</b>	2	1	3	2	3	3	3	4	4	3	4	3	181
<b>S32</b>	2	2	1	2	2	2	1	3	2	2	2	2	203
<b>S33</b>	2	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	236
<b>S34</b>	3	1	2	3	2	3	2	3	3	1	3	3	217
<b>S35</b>	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	3	3	202
<b>S36</b>	2	3	3	2	3	3	4	4	4	4	3	2	254
<b>S37</b>	4	3	3	1	3	1	4	2	4	4	4	2	243
<b>S38</b>	2	3	2	4	3	2	4	2	3	2	2	2	225
<b>S39</b>	3	3	2	3	3	2	4	2	3	2	3	2	222
<b>S40</b>	2	3	2	3	3	2	4	2	3	2	3	3	221
<b>S41</b>	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	216
<b>S42</b>	3	2	3	3	2	3	3	3	4	3	4	3	221
<b>S43</b>	2	2	2	1	3	3	3	3	4	3	2	4	234
<b>S44</b>	2	1	1	3	2	4	3	3	3	1	3	3	201
<b>S45</b>	2	2	2	3	3	1	3	1	1	2	2	1	199
<b>S46</b>	4	2	3	3	2	3	3	3	4	4	4	4	223
<b>S47</b>	3	4	4	3	4	4	4	4	3	2	3	3	274
<b>S48</b>	4	2	1	2	3	4	2	4	4	2	4	2	266
<b>S49</b>	4	3	4	3	2	3	4	3	4	3	2	3	265
<b>S50</b>	3	2	3	2	3	3	2	4	4	2	3	3	232
<b>S51</b>	1	1	2	3	2	4	3	3	3	3	2	3	222
<b>S52</b>	2	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	2	225
<b>S53</b>	2	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	222
<b>S54</b>	2	2	1	2	4	3	2	3	4	2	3	2	229
<b>S55</b>	3	1	2	3	1	3	3	3	4	4	4	4	177
<b>S56</b>	3	3	3	4	3	4	3	4	3	2	4	4	266
<b>S57</b>	2	4	3	2	3	4	2	3	4	4	3	3	240
<b>S58</b>	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	290
<b>S59</b>	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	2	2	276
<b>S60</b>	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	201

**LAMPIRAN 3:**

**VALIDITAS DAN**

**RELIABILITAS**

## SKALA RELATIONAL MOBILITY

### 1. Validitas

Correlations		X
X1	Pearson Correlation	,289*
	Sig. (2-tailed)	,025
	N	60
X2	Pearson Correlation	,309*
	Sig. (2-tailed)	,016
	N	60
X3	Pearson Correlation	,499**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	60
X4	Pearson Correlation	,266*
	Sig. (2-tailed)	,040
	N	60
X5	Pearson Correlation	,277*
	Sig. (2-tailed)	,032
	N	60
X6	Pearson Correlation	,415**
	Sig. (2-tailed)	,001
	N	60
X7	Pearson Correlation	,493**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	60
X8	Pearson Correlation	,061
	Sig. (2-tailed)	,642
	N	60
X9	Pearson Correlation	,388**
	Sig. (2-tailed)	,002
	N	60

\*. Correlation is significant at the 0.05 level

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level

Correlations		X
X10	Pearson Correlation	,414**
	Sig. (2-tailed)	,001
	N	60
X11	Pearson Correlation	,310*
	Sig. (2-tailed)	,016
	N	60
X12	Pearson Correlation	,040
	Sig. (2-tailed)	,760
	N	60
X13	Pearson Correlation	,402**
	Sig. (2-tailed)	,001
	N	60
X14	Pearson Correlation	,379**
	Sig. (2-tailed)	,003
	N	60
X15	Pearson Correlation	,377**
	Sig. (2-tailed)	,003
	N	60
X16	Pearson Correlation	,292*
	Sig. (2-tailed)	,024
	N	60
X17	Pearson Correlation	,163
	Sig. (2-tailed)	,213
	N	60
X18	Pearson Correlation	,319*
	Sig. (2-tailed)	,013
	N	60

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level

\*. Correlation is significant at the 0.05 level

Correlations

		X
X19	Pearson Correlation	,315*
	Sig. (2-tailed)	,014
	N	60
X20	Pearson Correlation	,273*
	Sig. (2-tailed)	,035
	N	60
X21	Pearson Correlation	,426**
	Sig. (2-tailed)	,001
	N	60
X22	Pearson Correlation	,384**
	Sig. (2-tailed)	,002
	N	60
X23	Pearson Correlation	,444**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	60
X24	Pearson Correlation	,477**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	60
X25	Pearson Correlation	,469**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	60
X26	Pearson Correlation	,056
	Sig. (2-tailed)	,670
	N	60
X27	Pearson Correlation	,321*
	Sig. (2-tailed)	,012
	N	60

\*. Correlation is significant at the 0.05 level

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level

Correlations

		X
X28	Pearson Correlation	,289*
	Sig. (2-tailed)	,025
	N	60
X29	Pearson Correlation	,265*
	Sig. (2-tailed)	,041
	N	60
X30	Pearson Correlation	,386**
	Sig. (2-tailed)	,002
	N	60
X31	Pearson Correlation	,275*
	Sig. (2-tailed)	,033
	N	60
X32	Pearson Correlation	,316*
	Sig. (2-tailed)	,014
	N	60
X33	Pearson Correlation	,284*
	Sig. (2-tailed)	,028
	N	60
X34	Pearson Correlation	,041
	Sig. (2-tailed)	,756
	N	60
X35	Pearson Correlation	,279*
	Sig. (2-tailed)	,031
	N	60
X36	Pearson Correlation	,321*
	Sig. (2-tailed)	,012
	N	60

\*. Correlation is significant at the 0.05 level

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level

## 2. Reliabilitas

### Reliability

Scale: ALL VARIABLES

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	60	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	60	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,735	36



## SKALA WORK VALUE

### 1. Validitas

Correlations		Y
Y1	Pearson Correlation	.386**
	Sig. (2-tailed)	.002
	N	60
Y2	Pearson Correlation	.342**
	Sig. (2-tailed)	.008
	N	60
Y3	Pearson Correlation	.446**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	60
Y4	Pearson Correlation	.047
	Sig. (2-tailed)	.720
	N	60
Y5	Pearson Correlation	.348**
	Sig. (2-tailed)	.006
	N	60
Y6	Pearson Correlation	.382**
	Sig. (2-tailed)	.003
	N	60
Y7	Pearson Correlation	.366**
	Sig. (2-tailed)	.004
	N	60
Y8	Pearson Correlation	.420**
	Sig. (2-tailed)	.001
	N	60
Y9	Pearson Correlation	.182
	Sig. (2-tailed)	.164
	N	60
Y10	Pearson Correlation	.372**
	Sig. (2-tailed)	.003
	N	60

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level

Correlations		Y
Y11	Pearson Correlation	.343**
	Sig. (2-tailed)	.007
	N	60
Y12	Pearson Correlation	.433**
	Sig. (2-tailed)	.001
	N	60
Y13	Pearson Correlation	.407**
	Sig. (2-tailed)	.001
	N	60
Y14	Pearson Correlation	-.082
	Sig. (2-tailed)	.533
	N	60
Y15	Pearson Correlation	.427**
	Sig. (2-tailed)	.001
	N	60
Y16	Pearson Correlation	.339**
	Sig. (2-tailed)	.008
	N	60
Y17	Pearson Correlation	.306*
	Sig. (2-tailed)	.018
	N	60
Y18	Pearson Correlation	.274*
	Sig. (2-tailed)	.034
	N	60
Y19	Pearson Correlation	.393**
	Sig. (2-tailed)	.002
	N	60
Y20	Pearson Correlation	.442**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	60

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level

\* . Correlation is significant at the 0.05 level

## Correlations

		Y
Y21	Pearson Correlation	.305*
	Sig. (2-tailed)	.018
	N	60
Y22	Pearson Correlation	.342**
	Sig. (2-tailed)	.007
	N	60
Y23	Pearson Correlation	.473**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	60
Y24	Pearson Correlation	.379**
	Sig. (2-tailed)	.003
	N	60
Y25	Pearson Correlation	.389**
	Sig. (2-tailed)	.002
	N	60
Y26	Pearson Correlation	.605**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	60
Y27	Pearson Correlation	.535**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	60
Y28	Pearson Correlation	.426**
	Sig. (2-tailed)	.001
	N	60
Y29	Pearson Correlation	.376**
	Sig. (2-tailed)	.003
	N	60
Y30	Pearson Correlation	.578**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	60

\*. Correlation is significant at the 0.05 level

\*\*. Correlation is significant at the 0.01 level

## Correlations

		Y
Y31	Pearson Correlation	.468**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	60
Y32	Pearson Correlation	-.119
	Sig. (2-tailed)	.365
	N	60
Y33	Pearson Correlation	.136
	Sig. (2-tailed)	.299
	N	60
Y34	Pearson Correlation	.465**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	60
Y35	Pearson Correlation	.507**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	60
Y36	Pearson Correlation	.466**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	60
Y37	Pearson Correlation	.449**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	60
Y38	Pearson Correlation	.636**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	60
Y39	Pearson Correlation	.634**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	60
Y40	Pearson Correlation	.561**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	60

\*\*. Correlation is significant at the 0.01 level

## Correlations

		Y
Y41	Pearson Correlation	.697**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	60
Y42	Pearson Correlation	.635**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	60
Y43	Pearson Correlation	.573**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	60
Y44	Pearson Correlation	.632**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	60
Y45	Pearson Correlation	.604**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	60
Y46	Pearson Correlation	.498**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	60
Y47	Pearson Correlation	.469**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	60
Y48	Pearson Correlation	.558**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	60
Y49	Pearson Correlation	.576**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	60
Y50	Pearson Correlation	.561**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	60

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 lev

## Correlations

		Y
Y51	Pearson Correlation	.555**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	60
Y52	Pearson Correlation	.714**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	60
Y53	Pearson Correlation	.689**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	60
Y54	Pearson Correlation	.512**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	60
Y55	Pearson Correlation	.668**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	60
Y56	Pearson Correlation	.601**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	60
Y57	Pearson Correlation	.190
	Sig. (2-tailed)	.145
	N	60
Y58	Pearson Correlation	.579**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	60
Y59	Pearson Correlation	.580**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	60
Y60	Pearson Correlation	.640**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	60

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 lev

## Correlations

		Y
Y61	Pearson Correlation	.628**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	60
Y62	Pearson Correlation	.689**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	60
Y63	Pearson Correlation	.562**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	60
Y64	Pearson Correlation	.566**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	60
Y65	Pearson Correlation	.596**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	60
Y66	Pearson Correlation	.672**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	60
Y67	Pearson Correlation	.699**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	60
Y68	Pearson Correlation	.687**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	60
Y69	Pearson Correlation	.527**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	60
Y70	Pearson Correlation	.582**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	60

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level

## Correlations

		Y
Y71	Pearson Correlation	.442**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	60
Y72	Pearson Correlation	.201
	Sig. (2-tailed)	.124
	N	60
Y73	Pearson Correlation	.565**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	60
Y74	Pearson Correlation	.537**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	60
Y75	Pearson Correlation	.264*
	Sig. (2-tailed)	.042
	N	60
Y76	Pearson Correlation	.453**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	60
Y77	Pearson Correlation	.304*
	Sig. (2-tailed)	.018
	N	60
Y78	Pearson Correlation	.284*
	Sig. (2-tailed)	.028
	N	60
Y79	Pearson Correlation	.256*
	Sig. (2-tailed)	.048
	N	60
Y80	Pearson Correlation	.279*
	Sig. (2-tailed)	.031
	N	60

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level

\* . Correlation is significant at the 0.05 level

## 2. Reliabilitas

### Reliability

#### Scale: ALL VARIABLES

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	60	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	60	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.953	80

**LAMPIRAN 4:**

**STATISTIK DESKRIPTIF**

### ***SKALA RELATIONAL MOBILITY***

#### **Case Summaries**

	Work Value dulu	Work Value sekarang	Relational Mobility
N	60	60	60
Mean	211,25	213,97	80,75
Std. Deviation	26,456	27,162	7,684
Median	211,50	211,50	82,00
Minimum	152	153	63
Maximum	272	273	92

### ***SKALA WORK VALUE***

#### **Case Summaries**

	Work Value dulu	Work Value sekarang	Relational Mobility
N	60	60	60
Mean	211,25	213,97	80,75
Std. Deviation	26,456	27,162	7,684
Median	211,50	211,50	82,00
Minimum	152	153	63
Maximum	272	273	92

**LAMPIRAN 5:**  
**HASIL UJI ASUMSI**



## 1. Hasil Uji Normalitas

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Work Value dulu	Work Value sekarang	Relational Mobility
N		60	60	60
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	211,25	213,97	80,75
	Std. Deviation	26,456	27,162	7,684
Most Extreme Differences	Absolute	,101	,068	,127
	Positive	,101	,068	,077
	Negative	-,062	-,057	-,127
Kolmogorov-Smirnov Z		,786	,526	,980
Asymp. Sig. (2-tailed)		,567	,945	,292

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

## 2. Hasil Uji Linieritas

**ANOVA Tabel**

	Work Value Sekarang * Relational Mobility				
	Between Groups			Within Groups	Total
	(Combined)	Linearity	Deviation from Linearity		
Sum of Squares	29890.850	1.464E4	15253.158	13637.083	4.353E4
Df	25	1	24	34	59
Mean Square	1195.634	1.464E4	635.548	401.091	
F	2.981	36.495	1.585		
Sig.	.002	.000	.107		

**LAMPIRAN 6:**

**HASIL UJI HIPOTESIS**

### 1. Uji Korelasi Product Moment

**Correlations**

		Relational Mobility	Work Value sekarang
Relational Mobility	Pearson Correlation	1	,580**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	60	60
Work Value sekarang	Pearson Correlation	,580**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	60	60

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).