



HUBUNGAN ANTARA *RELATIONAL*

MOBILITY* DENGAN *WORK VALUE

**(PADA REMAJA BEKERJA YANG BERADA
DI DAERAH MOBILITAS SOSIAL TINGGI)**

SKRIPSI

disajikan sebagai salah satu syarat
untuk memperoleh gelar Sarjana Psikologi

oleh

Dian Rindang Tresnaningtyas

1511410071

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

JURUSAN PSIKOLOGI

FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN

UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

2015



UNNES



UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

PENGESAHAN

Skripsi yang berjudul “Hubungan Antara *Relational Mobility* Dengan *Work Value* pada Remaja Bekerja yang Berada di Daerah Mobilitas Sosial Tinggi” ini telah dipertahankan di hadapan Panitia Pengujian skripsi Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Semarang pada tanggal 08 Oktober 2015.

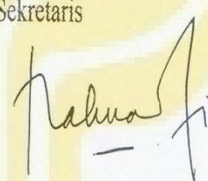
Panitia Pengujian Skripsi:

Ketua




Drs. Sutaryono, M.Pd.
NIP. 195908251983031015

Sekretaris



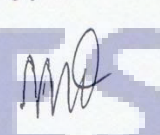
Rahmawati Prihastuty, S.Psi., M.Si.
NIP. 197905022008012018

Penguji I



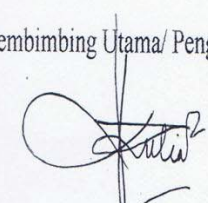
Amri Hana Muhammad S.Psi., M.A.
NIP. 197810072005011003

Penguji II



Andromeda S.Psi., M.Si.
NIP. 198205312009122001

Pembimbing Utama/ Penguji III



Siti Nuzulia S.Psi., M.Si.
NIP. 197711202005012001

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto

Dan janganlah kamu berputus asa daripada rahmat Allah. Sesungguhnya tiada berputus asa daripada rahmat Allah melainkan orang-orang yang kufur(Q.S. Yusuf: 87)

We learn more by looking for the answer to a question and not finding it than we do from learning the answer it self. (Lloyd Alexander)

I run because i can. When i get tired, i remember those who can't run, what they would give to have this simple gift i take for granted, and i run harder for them. I know ther would do the same for me. (Penulis)



Persembahan:

Untuk Ibu, Bapak, Mas Kiki, Mas Dana dan keluarga
Sahabat, Teman dan Almamater Universitas Negeri Semarang

KATA PENGANTAR

Alhamdulillahirrabil'alamin. Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, yang telah memberikan rahmat dan hidayahnya sehingga skripsi yang berjudul “Hubungan Antara *Relational Mobility* dan *Work Value* Pada Remaja Bekerja Yang Berada Di Daerah Mobilitas Sosial Tinggi.

Penyusunan skripsi ini merupakan syarat memperoleh gelar Sarjana Psikologi di Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Semarang. Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak lepas dari bantuan berbagai pihak, maka pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Prof. Dr. Fakhruddin M.Pd., Dekan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Semarang.
2. Dr. Edy Purwanto, M.Si., Ketua Jurusan Psikologi Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Semarang.
3. Siti Nuzulia, S. Psi., M. Psi., sebagai pembimbing utama yang dengan sabar telah membimbing dan memberikan petunjuk serta arahan sehingga penulisan skripsi ini dapat terselesaikan.
4. Amri Hana Muhammad S. Psi., M.A., Penguji I yang telah memberikan saran dan berbagai ilmu sehingga skripsi ini menjadi lebih baik.
5. Andromeda S.Psi., M.Psi., sebagai penguji II yang telah membimbing dan memberikan petunjuk serta arahan sehingga penulisan skripsi ini dapat terselesaikan.
6. Seluruh staf pengajar jurusan Psikologi yang telah memberikan ilmu selama penulis menempuh pendidikan di Jurusan Psikologi FIP UNNES.

7. Bapak Ir. M. Martopo, M.m, Ibu Purwaningsih, Mas Rizki Hanintyo, Mas Dimas Pradana Riyadi dan seluruh keluarga penulis yang telah memberikan motivasi, semangat, doa, cinta, dan kasih sayangnya selama ini.

8. Sahabat-Sahabat terbaik penulis : Putri, Bebek, Sinta, Dila, Maya, Dana, Dinny, Pretty, Putri Noviajati, Laili, Rasid, Dika, Nia, Tyara, Iin, Farida dan kecil yang selalu memberi dukungan, semangat dan mengingatkan penulis untuk segera menyelesaikan skripsi.

9. Teman-teman Kos: Cicik, Mbak Suci, Mbak Diva, Mbak Dewa, Sheila, Cabul, Ersia, Mauli, Fitri dan seluruh penghuni lainnya.

10. Semua rekan seperjuangan di Jurusan Psikologi angkatan 2010 atas dukungan, bantuan dan kebersamaannya selama ini.

11. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu, baik secara langsung maupun tidak langsung yang telah membantu dalam menyelesaikan skripsi ini.

Semoga segala kebaikan dan keikhlasan mendapat balasan dan rahmat Allah SWT. Akhir kata semoga karya ini bermanfaat.



Penulis

ABSTRAK

Tresnaningtyas, Dian Rindang. 2015. "Hubungan Antara *Relational Mobility* Dengan *Work Value* Pada Remaja Bekerja Yang Berada Di Daerah Mobilitas Sosial Tinggi". Skripsi. Jurusan Psikologi Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Semarang. Pembimbing : Siti Nuzulia, S. Psi., M.Psi

Kata kunci: *relational mobility*, *work value*, remaja bekerja, mobilitas sosial tinggi

Sedikitnya kajian mengenai hubungan *relational mobility* dengan *work value* mendorong munculnya kajian ini. Nilai merupakan bagian yang penting dalam kehidupan manusia, karena nilai mempengaruhi perilaku manusia. Nilai ada berbagai macam, salah satunya adalah nilai kerja. Menurut Hofstede, faktor-faktor yang mempengaruhi nilai kerja adalah kepuasan kerja, tujuan personal dan lingkungan (dalam Matsumoto dan Jung; 2000). Faktor lingkungan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi nilai kerja. Lingkungan ataupun situasi yang dialami oleh individu akan memunculkan dorongan untuk membuat penilaian pada suatu hal, demikian juga terhadap nilai kerjanya. Nilai kerja yang diyakini individu yang berpindah tempat tinggal, budaya baru dan lingkungan yang terbuka dapat mengalami pergeseran. Pergeseran nilai kerja tersebut juga dipengaruhi oleh adanya *relational mobility*. Penelitian ini penting untuk dilakukan, hal ini dikarenakan belum banyak penelitian yang dilakukan mengenai nilai kerja yang dihubungkan dengan *relational mobility*. Penelitian mengenai nilai kerja biasanya dikaitkan oleh budaya, komitmen organisasi, dan masih banyak lagi.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui gambaran mengenai *work value* dan *relational mobility*, mengetahui hubungan antara *relational mobility* dengan *work value*, mengetahui perbedaan *work value* ditinjau dari tinggi rendahnya tingkat *relational mobility* dan ada tidaknya perbedaan *work value* pada remaja pada saat berumur 13 tahun hingga 17 tahun dengan pada saat remaja berumur 17 tahun hingga 21 tahun. Metode penelitian yang digunakan adalah dengan pendekatan kuantitatif jenis komparasi dan korelasi. Jumlah responden sebanyak 60 orang. Di analisis menggunakan teknik uji *t-test paired* dan korelasi *product moment*.

Hasil penelitiannya adalah ketiga hipotesis diterima. Orang-orang dengan *relational mobility* yang rendah, memiliki perubahan *work value* yang lebih kecil dibandingkan orang-orang dengan *relational mobility* tinggi. Sedangkan orang-orang dengan *relational mobility* tinggi memiliki perubahan *work value* yang cenderung lebih besar atau lebih banyak dibandingkan orang-orang dengan *relational mobility* rendah. Perbedaan perubahan *work value* tersebut dapat dikarenakan individu yang memiliki *relational mobility* tinggi adalah individu yang terbuka dan lebih cair, maka akan lebih mudah mendapatkan dan menerima hal-hal yang baru. Dengan bertemu dengan orang-orang baru dan memiliki mobilitas sosial tinggi, maka individu dapat bertukar pikiran satu sama lain.

DAFTAR ISI

	Halaman
JUDUL	i
PERNYATAAN.....	ii
PENGESAHAN	iii
MOTTO DAN PERUNTUKAN.....	iv
KATA PENGANTAR	v
ABSTRAK	vii
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR BAGAN	xxiii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xxvi
BAB	
1 PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah	8
1.3 Tujuan Penelitian.....	9
1.4 Manfaat Penelitian.....	10
2 LANDASAN TEORI DAN KERANGKA BERPIKIR	
2.1 Landasan Teori	11
2.1.1 Nilai Kerja (<i>Work Value</i>).....	11
2.1.1.1 Pengertian Nilai Kerja (<i>Work Value</i>)	11
2.1.1.2 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Nilai Kerja.....	14
2.1.1.3 Dimensi – Dimensi Nilai Kerja(<i>Work Value</i>)	16

2.1.1.4 Aspek-Aspek Nilai Kerja(<i>Work Value</i>)	18
2.1.1.4.1 <i>Core Value</i>	21
2.1.1.4.2 <i>Work Environments</i>	22
2.1.1.4.3 <i>Work Interactions</i>	23
2.1.1.4.4 <i>Work Activities</i>	24
2.1.2 <i>Relational Mobility</i>	25
2.1.2.1 Definisi <i>Relational mobility</i>	25
2.1.2.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi <i>Relational mobility</i>	27
2.1.2.3 Aspek-aspek <i>Relational mobility</i>	32
2.1.2.4 Penelitian-Penelitian yang Terkait dengan <i>Relational mobility</i>	33
2.1.3 Remaja Bekerja	34
2.1.3 Perubahan Work Value	36
2.2 Kerangka Berpikir	38
2.3 Hipotesis	39
3 METODE PENELITIAN	
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	44
3.7 Validitas dan Reliabilitas	48

3.7.1 Validitas	48
3.7.2 Reliabilitas	52
3.8 Teknik Analisis Data.....	53
3.9 Etika penelitian.....	53
4 HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
4.1. Persiapan Penelitian	54
4.1.1. Orientasi Kancan Penelitian	54
4.2. Pelaksanaan Penelitian	54
4.2.1. Pengumpulan Data.....	54
4.3. Hasil Penelitian.....	55
4.3.1. Analisis Deskriptif.....	55
4.3.2. Gambaran Umum <i>Work Value</i> pada Remaja Bekerja Yang Berada Di Daerah Mobilitas Sosial Tinggi.....	55
4.3.2.1. Gambaran Umum <i>Work Value</i> (usia 13-17 tahun) pada Remaja Bekerja Yang Berada Di Daerah Mobilitas Sosial Tinggi.....	55
4.3.2.1.1. Gambaran Umum <i>Work Value</i> (usia 13-17 tahun) pada Aspek <i>Core Value</i>	63
4.3.2.1.2. Gambaran Umum <i>Work Value</i> (usia 13-17 tahun) pada Aspek <i>Work Interactions</i>	72
4.3.2.1.3. Gambaran Umum <i>Work Value</i> (usia 13-17 tahun) pada Aspek <i>Work Interactions</i>	81
4.3.2.1.4. Gambaran Umum <i>Work Value</i> (usia 13-17 tahun) pada Aspek <i>Work Activites</i>	88
4.3.2.2. Gambaran Umum <i>Work Value</i> (usia 17-21 tahun) pada Remaja Bekerja Yang Berada Di Daerah Mobilitas Sosial Tinggi.....	89
4.3.2.2.1. Gambaran Umum <i>Work Value</i> (usia 17-21 tahun) pada Aspek <i>Core Value</i>	93

4.3.2.2.2.	Gambaran Umum <i>Work Value</i> (usia 17-21 tahun) pada Aspek <i>Work Environments</i>	100
4.3.2.2.3.	Gambaran Umum <i>Work Value</i> (usia 17-21 tahun) pada Aspek <i>Work Interactions</i>	106
4.3.2.2.4.	Gambaran Umum <i>Work Value</i> (usia 17-21 tahun) pada Aspek <i>Work Activities</i>	113
4.3.3.	Gambaran Umum <i>Relational Mobility</i> pada Remaja Bekerja Yang Berada Di Daerah Mobilitas Sosial Tinggi.....	122
4.3.3.1.	Gambaran Umum <i>Relational Mobility</i> pada Indikator Kesempatan Untuk Mengenal Orang Lain.....	126
4.3.3.2.	Gambaran Umum <i>Relational Mobility</i> pada Indikator Melakukan Percakapan Dengan Seseorang Yang Belum Pernah Ditemui Sebelumnya.....	128
4.3.3.3.	Gambaran Umum <i>Relational Mobility</i> pada Indikator Memilih Berinteraksi Dengan Siapa Saja.....	129
4.3.3.4.	Gambaran Umum <i>Relational Mobility</i> pada Indikator Peluang Membentuk Persahabatan Atau Relasi Baru.....	130
4.3.3.5.	Gambaran Umum <i>Relational Mobility</i> pada Indikator Biasa Berkomunikasi Dengan Orang Yang Belum Pernah Bertemu Sebelumnya.....	132
4.3.3.6.	Gambaran Umum <i>Relational Mobility</i> pada Indikator Jika Mereka Tidak Suka Kelompok Mereka Saat Ini, Mereka Akan Beralih Ke Yang Lebih Baik.....	133
4.3.3.7.	Gambaran Umum <i>Relational Mobility</i> pada Indikator Mereka Tidak Bebas Bergaul Dengan Siapa Saja.....	134
4.3.3.8.	Gambaran Umum <i>Relational Mobility</i> pada Indikator Sangat Mudah Untuk Bertemu Orang Baru.....	136
4.3.3.9.	Gambaran Umum <i>Relational Mobility</i> pada Indikator Tetap Tinggal Dengan Kelompok Yang Dimiliki Walaupun Kurang Puas Dengan Kelompoknya.....	137
4.3.3.10.	Gambaran Umum <i>Relational Mobility</i> pada Indikator Memilih Kelompok Dan Organisasi Yang Mereka Inginkan.....	138
4.3.3.11.	Gambaran Umum <i>Relational Mobility</i> pada Indikator Menjalin Hubungan Dengan Yang Lain Kalau Merasa Tidak Puas	

Dengan Hubungan Yang Sekarang.....	140
4.3.3.12. Gambaran Umum Relational Mobility pada Indikator Ada Kecenderungan Untuk Meninggalkan Kelompoknya, Tapi Lebih Banyak Tetap Bertahan Dikelompoknya Walaupun Tidak Suka	141
4.4. Hasil Uji Asumsi	146
4.4.1. Hasil Uji Normalitas	146
4.4.2. Hasil Uji Linieritas	148
4.4.3. Hasil Uji Homogenitas	149
4.5. Uji Hipotesis	151
4.5.1. Perbedaan <i>Work Value</i> (usia 13-17 tahun) dan (usia 17-21 tahun)	151
4.5.2. Hubungan <i>Relational Mobility</i> Terhadap <i>Work Value</i> (usia 13-17 tahun)	153
4.5.3. Hubungan <i>Relational Mobility</i> Terhadap <i>Work Value</i> (usia 17-21 tahun)	154
4.5.4. Perbedaan Hubungan Antara <i>Relational Mobility</i> dengan <i>Work Value</i> Usia 13-17 Tahun dan Usia 17-21 Tahun.....	155
4.6. Pembahasan	157
4.6.1. Gambaran Mengenai <i>Work Value</i> pada Remaja Bekerja yang Berada Di Daerah Mobilitas Sosial Tinggi.....	157
4.6.1.1. <i>Core Value</i>	157
4.6.1.2. <i>Work Environments</i>	158
4.6.1.3. <i>Work Interactions</i>	158
4.6.1.4. <i>Work Activities</i>	159
4.6.2. Gambaran Mengenai <i>Relational Mobility</i> pada Remaja Bekerja yang Berada Di Daerah Mobilitas Sosial Tinggi.....	159
4.6.3. Hubungan Antara <i>Relational Mobility</i> dengan <i>Work Value</i> pada Remaja Bekerja yang Berada di Daerah Mobilitas Sosial Tinggi.....	160

4.7.	Keterbatasan Penelitian	166
5	PENUTUP	
5.1	Simpulan.....	169
5.2	Saran.....	170
	DAFTAR PUSTAKA	172
	LAMPIRAN.....	174



DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
2.1 Indikator Bentuk <i>Relational mobility</i> Tinggi atau <i>Relational Mobility</i> Rendah.....	29
3.1 Kriteria Skor Jawaban Skala <i>Relational Mobility</i> Dan skala <i>Work Value</i> pada Remaja Bekerja Yang Berada Di Daerah Mobilitas Sosial Tinggi.....	45
3.2 <i>Blueprint Work Value</i> Sebelum Daya Beda.....	46
3.3 <i>Blueprint Relational Mobility</i> Sebelum Daya Beda.....	47
3.4 <i>Blueprint Work Value</i> Setelah Uji Daya Beda	49
3.5 <i>Blueprint Relational Mobility</i> Setelah Uji Daya Beda.....	51
4.1 Deskriptif <i>Work Value</i> (usia 13-17 tahun).....	56
4.2 Kriteria Analisis Deskriptif <i>Work Value</i> (usia 13-17 tahun).....	56
4.3 Distribusi Frekuensi <i>Work Value</i> (usia 13-17 tahun) pada remaja bekerja yang berada di daerah mobilitas sosial tinggi	57
4.4 Kriteria Analisis Deskriptif Aspek <i>Work Value</i> (usia 13-17 tahun)	58
4.5 Distribusi Frekuensi <i>Work Value</i> (usia 13-17 tahun) pada aspek <i>Core Value</i>	60
4.6 Distribusi Frekuensi Aspek <i>Core Value</i> Indikator <i>Achievement</i>	61
4.7 Distribusi Frekuensi Aspek <i>Core Value</i> Indikator <i>Balance</i>	61
4.8 Distribusi Frekuensi Aspek <i>Core Value</i> Indikator <i>Independence</i>	62
4.9 Distribusi Frekuensi Aspek <i>Core Value</i> Indikator <i>Influence</i>	62
4.10 Distribusi Frekuensi Aspek <i>Core Value</i> Indikator <i>Integrity</i>	63

4.11	Distribusi Frekuensi Aspek <i>Core Value</i> Indikator <i>Honesty</i>	63
4.12	Distribusi Frekuensi Aspek <i>Core Value</i> Indikator <i>Power</i>	64
4.13	Distribusi Frekuensi Aspek <i>Core Value</i> Indikator <i>Respect</i>	65
4.14	Distribusi Frekuensi Aspek <i>Core Value</i> Indikator <i>Spirituality</i>	65
4.15	Distribusi Frekuensi Aspek <i>Core Value</i> Indikator <i>Status</i>	66
4.16	Distribusi Frekuensi <i>Work Value</i> (usia 13-17 tahun) pada aspek <i>Work Environments</i>	66
4.17	Distribusi Frekuensi Aspek <i>Work Environments</i> Indikator <i>Fast Paced</i>	67
4.18	Distribusi Frekuensi Aspek <i>Work Environments</i> Indikator <i>Flexible</i>	68
4.19	Distribusi Frekuensi Aspek <i>Work Environments</i> Indikator <i>High Earnings</i>	68
4.20	Distribusi Frekuensi Aspek <i>Work Environments</i> Indikator <i>Learning</i>	69
4.21	Distribusi Frekuensi Aspek <i>Work Environments</i> Indikator <i>Location</i>	70
4.22	Distribusi Frekuensi Aspek <i>Work Environments</i> Indikator <i>Predictable</i>	70
4.23	Distribusi Frekuensi Aspek <i>Work Environments</i> Indikator <i>Quiet</i>	71
4.24	Distribusi Frekuensi Aspek <i>Work Environments</i> Indikator <i>Relaxed</i>	71
4.25	Distribusi Frekuensi Aspek <i>Work Environments</i> Indikator <i>Structure</i>	72
4.26	Distribusi Frekuensi Aspek <i>Work Environments</i> Indikator <i>Time Freedom</i>	72

4.27	Distribusi Frekuensi <i>Work Value</i> (usia 13-17 tahun) pada aspek <i>Work Interactions</i>	73
4.28	Distribusi Frekuensi Aspek <i>Work Interactions</i> Indikator <i>Competition</i>	74
4.29	Distribusi Frekuensi Aspek <i>Work Interactions</i> Indikator <i>Diversity</i>	75
4.30	Distribusi Frekuensi Aspek <i>Work Interactions</i> Indikator <i>Friendship</i>	75
4.31	Distribusi Frekuensi Aspek <i>Work Interactions</i> Indikator <i>Leadership</i>	76
4.32	Distribusi Frekuensi Aspek <i>Work Interactions</i> Indikator <i>Management</i>	76
4.33	Distribusi Frekuensi Aspek <i>Work Interactions</i> Indikator <i>Open Communication</i>	77
4.34	Distribusi Frekuensi Aspek <i>Work Interactions</i> Indikator <i>Recognition</i>	78
4.35	Distribusi Frekuensi Aspek <i>Work Interactions</i> Indikator <i>Support</i>	78
4.36	Distribusi Frekuensi Aspek <i>Work Interactions</i> Indikator <i>Team Work</i>	79
4.37	Distribusi Frekuensi Aspek <i>Work Interactions</i> Indikator <i>Trust</i>	79
4.38	Distribusi Frekuensi <i>Work Value</i> (usia 13-17 tahun) pada aspek <i>Work Activities</i>	80
4.39	Distribusi Frekuensi Aspek <i>Work Activities</i> Indikator <i>Analytical</i>	81
4.40	Distribusi Frekuensi Aspek <i>Work Activities</i> Indikator <i>challenging</i>	82
4.41	Distribusi Frekuensi Aspek <i>Work Activities</i> Indikator <i>Creative</i>	82
4.42	Distribusi Frekuensi Aspek <i>Work Activities</i> Indikator <i>Helping</i>	83

4.43	Distribusi Frekuensi Aspek <i>Work Activities</i> Indikator <i>Loading Edge</i>	84
4.44	Distribusi Frekuensi Aspek <i>Work Activities</i> Indikator <i>Physical</i>	84
4.45	Distribusi Frekuensi Aspek <i>Work Activities</i> Indikator <i>Public Contact</i>	85
4.46	Distribusi Frekuensi Aspek <i>Work Activities</i> Indikator <i>Reasearch</i>	85
4.47	Distribusi Frekuensi Aspek <i>Work Activities</i> Indikator <i>Risk Taking</i>	86
4.48	Distribusi Frekuensi Aspek <i>Work Activities</i> Indikator <i>Variety</i>	86
4.49	Deskriptif <i>Work Value</i> (usia 17-21 tahun).....	88
4.50	Kriteria Analisis Deskriptif Skala <i>Work Value</i> (Usia 17-21 tahun)	89
4.51	Distribusi Frekuensi <i>Work Value</i> (usia 17-21 tahun) pada remaja bekerja yang berada di daerah mobilitas sosial tinggi	89
4.52	Kriteria Analisis Deskriptif Aspek <i>Work Value</i> (usia 17-21 tahun)....	90
4.53	Distribusi Frekuensi <i>Work Value</i> (usia 17-21 tahun) pada aspek <i>Core Value</i>	92
4.54	Distribusi Frekuensi Aspek <i>Core Value</i> Indikator <i>Achievement</i>	93
4.55	Distribusi Frekuensi Aspek <i>Core Value</i> Indikator <i>Balance</i>	94
4.56	Distribusi Frekuensi Aspek <i>Core Value</i> Indikator <i>Independence</i>	94
4.57	Distribusi Frekuensi Aspek <i>Core Value</i> Indikator <i>Influence</i>	95
4.58	Distribusi Frekuensi Aspek <i>Core Value</i> Indikator <i>Integrity</i>	95
4.59	Distribusi Frekuensi Aspek <i>Core Value</i> Indikator <i>Honesty</i>	96

4.60	Distribusi Frekuensi Aspek <i>Core Value</i> Indikator <i>Power</i>	96
4.61	Distribusi Frekuensi Aspek <i>Core Value</i> Indikator <i>Respect</i>	97
4.62	Distribusi Frekuensi Aspek <i>Core Value</i> Indikator <i>Spirituality</i>	97
4.63	Distribusi Frekuensi Aspek <i>Core Value</i> Indikator <i>Status</i>	98
4.64	Distribusi Frekuensi <i>Work Value</i> (usia 17-21 tahun) pada aspek <i>Work Environments</i>	99
4.65	Distribusi Frekuensi Aspek <i>Core Value</i> Indikator <i>Fast Paced</i>	100
4.66	Distribusi Frekuensi Aspek <i>Core Value</i> Indikator <i>Flexible</i>	100
4.67	Distribusi Frekuensi Aspek <i>Core Value</i> Indikator <i>High Earnings</i>	101
4.68	Distribusi Frekuensi Aspek <i>Core Value</i> Indikator <i>Learning</i>	101
4.69	Distribusi Frekuensi Aspek <i>Core Value</i> Indikator <i>Location</i>	102
4.70	Distribusi Frekuensi Aspek <i>Core Value</i> Indikator <i>Predictable</i>	102
4.71	Distribusi Frekuensi Aspek <i>Core Value</i> Indikator <i>Quiet</i>	103
4.72	Distribusi Frekuensi Aspek <i>Core Value</i> Indikator <i>Relaxed</i>	103
4.73	Distribusi Frekuensi Aspek <i>Core Value</i> Indikator <i>Structured</i>	104
4.74	Distribusi Frekuensi Aspek <i>Core Value</i> Indikator <i>Time Freedom</i>	104
4.75	Distribusi Frekuensi <i>Work Value</i> (usia 17-21 tahun) pada aspek <i>Work Interactions</i>	105

4.76	Distribusi Frekuensi Aspek <i>Work Interactions</i> Indikator <i>Competition</i>	106
4.77	Distribusi Frekuensi Aspek <i>Work Interactions</i> Indikator <i>Diversity</i>	107
4.78	Distribusi Frekuensi Aspek <i>Work Interactions</i> Indikator <i>Friendship</i>	107
4.79	Distribusi Frekuensi Aspek <i>Work Interactions</i> Indikator <i>Leadership</i>	108
4.80	Distribusi Frekuensi Aspek <i>Work Interactions</i> Indikator <i>Management</i>	108
4.81	Distribusi Frekuensi Aspek <i>Work Interactions</i> Indikator <i>Open Comunication</i>	109
4.82	Distribusi Frekuensi Aspek <i>Work Interactions</i> Indikator <i>Recognition</i>	109
4.83	Distribusi Frekuensi Aspek <i>Work Interactions</i> Indikator <i>Support</i>	110
4.84	Distribusi Frekuensi Aspek <i>Work Interactions</i> Indikator <i>Team Work</i>	110
4.85	Distribusi Frekuensi Aspek <i>Work Interactions</i> Indikator <i>Trust</i>	111
4.86	Distribusi Frekuensi <i>Work Value</i> (usia 17-21 tahun) pada aspek <i>Work Activities</i>	112
4.87	Distribusi Frekuensi Aspek <i>Work Activities</i> Indikator <i>Analytical</i>	113
4.88	Distribusi Frekuensi Aspek <i>Work Activities</i> Indikator <i>Challenging</i>	113
4.89	Distribusi Frekuensi Aspek <i>Work Activities</i> Indikator <i>Creative</i>	114
4.90	Distribusi Frekuensi Aspek <i>Work Activities</i> Indikator <i>Helping</i>	115
4.91	Distribusi Frekuensi Aspek <i>Work Activities</i> Indikator <i>Leading Edge</i>	115

4.92	Distribusi Frekuensi Aspek <i>Work Activities</i> Indikator <i>Physical</i>	116
4.93	Distribusi Frekuensi Aspek <i>Work Activities</i> Indikator <i>Public Contact</i>	116
4.94	Distribusi Frekuensi Aspek <i>Core Value</i> Indikator <i>diversity</i>	117
4.95	Distribusi Frekuensi Aspek <i>Work Activities</i> Indikator <i>Risk Taking</i>	117
4.96	Distribusi Frekuensi Aspek <i>Work Activities</i> Indikator <i>Variety</i>	118
4.97	Deskriptif <i>Relational Mobility</i>	120
4.98	Kriteria Analisis Deskriptif Angket <i>Relational Mobillity</i>	120
4.99	Distribusi Frekuensi <i>Relational Mobility</i> pada remaja bekerja yang berada di daerah mobilitas sosial tinggi.....	121
4.100	Distribusi Frekuensi <i>Relational Mobility</i> pada Indikator Kriteria Analisis Deskriptif Indikator <i>Relational Mobility</i>	123
4.101	Distribusi Frekuensi <i>Relational Mobility</i> pada Indikator Kesempatan Untuk Mengenal Orang Lain.....	125
4.102	Distribusi Frekuensi <i>Relational Mobility</i> pada Indikator Melakukan Percakapan Dengan Seseorang Yang Belum Pernah Ditemui Sebelumnya.....	126
4.103	Distribusi Frekuensi <i>Relational Mobility</i> pada Indikator Memilih Berinteraksi Dengan Siapa Saja.....	127
4.104	Distribusi Frekuensi <i>Relational Mobility</i> pada Indikator Relasi Baru.....	129
4.105	Distribusi Frekuensi <i>Relational Mobility</i> pada Indikator Biasa Berkomunikasi Dengan Orang Yang Belum Pernah Bertemu Sebelumnya.....	130
4.106	Distribusi Frekuensi <i>Relational Mobility</i> pada Indikator Jika Mereka Tidak Suka Kelompok Mereka Saat Ini, Mereka Akan Beralih Ke Yang Lebih Baik.....	131

4.107	Distribusi Frekuensi <i>Relational Mobility</i> pada Indikator Mereka Tidak Bebas Bergaul Dengan Siapa Saja	133
4.108	Distribusi Frekuensi <i>Relational Mobility</i> pada Indikator Sangat Mudah Untuk Bertemu Orang Baru	134
4.109	Distribusi Frekuensi <i>Relational Mobility</i> pada Indikator Tetap Tinggal Dengan Kelompok Yang Dimiliki Walaupun Kurang Puas Dengan Kelompoknya	135
4.110	Distribusi Frekuensi <i>Relational Mobility</i> pada Indikator Memilih Kelompok Dan Organisasi Yang Mereka Inginkan	137
4.111	Distribusi Frekuensi <i>Relational Mobility</i> pada Indikator Menjalin Hubungan Dengan Yang Lain Kalau Merasa Tidak Puas Dengan Hubungan Yang Sekarang	138
4.112	Distribusi Frekuensi <i>Relational Mobility</i> pada Indikator Ada Kecenderungan Untuk Meninggalkan Kelompoknya, Tapi Lebih Banyak Tetap Bertahan Dikelompoknya Walaupun Tidak Suka	139
4.113	Rangkuman Gambaran Umum <i>Work Value</i>	142
4.114	Rangkuman Gambaran Umum <i>Ralational Mobility</i>	144
4.115	Hasil Uji Normalitas <i>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</i>	145
4.116	Hasil Uji Linieritas	147
4.117	Hasil Uji Glejser	148
4.118	Hasil Uji T-test Variabel <i>Work Value</i> (usia 17-21 tahun) dengan <i>Work Value</i> (usia 13-17 tahun)	150
4.119	Hasil Uji Korelasi Variabel <i>Relational Mobility</i> dengan <i>Work Value</i> (usia 13-17 tahun)	151
4.120	Hasil Uji Korelasi Variabel <i>Relational Mobility</i> dengan <i>Work Value</i> (usia 17-21 tahun)	153

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
4.1 Diagram Persentase <i>Work Value</i> (usia 13-17 tahun)	57
4.2 Diagram Persentase <i>Work Value</i> (usia 13-17 tahun) pada aspek <i>Core Value</i>	60
4.3 Diagram Persentase <i>Work Value</i> (usia 13-17 tahun) pada aspek <i>Work Environment</i>	67
4.4 Diagram Persentase <i>Work Value</i> (usia 13-17 tahun) pada aspek <i>Work Interactions</i>	74
4.5 Diagram Persentase <i>Work Value</i> (usia 13-17 tahun) pada aspek <i>Work Activities</i>	81
4.6 Diagram persentase aspek <i>Work Value</i> (usia 13-17 tahun) pada remaja bekerja yang berada di daerah mobilitas sosial tinggi	87
4.7 Besarnya nilai mean aspek <i>Work Value</i> (usia 13-17 tahun) pada remaja bekerja yang berada di daerah mobilitas sosial tinggi	88
4.8 Diagram Persentase <i>Work Value</i> (usia 17-21 tahun)	90
4.9 Diagram Persentase <i>Work Value</i> (usia 17-21 tahun) pada aspek <i>Core Value</i>	93
4.10 Diagram Persentase <i>Work Value</i> (usia 17-21 tahun) pada aspek <i>Work Environments</i>	99
4.11 Diagram Persentase <i>Work Value</i> (usia 13-17 tahun) pada aspek <i>Work Interactions</i>	106
4.12 Diagram Persentase <i>Work Value</i> (usia 17-21 tahun) pada aspek <i>Work Activities</i>	113
4.13 Diagram persentase aspek <i>Work Value</i> (usia 17-21 tahun) pada remaja bekerja yang berada di daerah mobilitas sosial tinggi	119
4.14 Besarnya nilai mean aspek <i>Work Value</i> (usia 17-21 tahun)	120

4.15 Diagram Persentase <i>Relational Mobility</i>	122
4.16 Diagram Persentase <i>Relational Mobility</i> pada Indikator Kesempatan Untuk Mengenal Orang Lain	125
4.17 Diagram Persentase <i>Relational Mobility</i> pada Indikator Melakukan Percakapan Dengan Seseorang Yang Belum Pernah Ditemui Sebelumnya	127
4.18 Diagram Persentase <i>Relational Mobility</i> pada Indikator Memilih Berinteraksi Dengan Siapa Saja.....	128
4.19 Diagram Persentase <i>Relational Mobility</i> pada Indikator Peluang Membentuk Persahabatan Atau Relasi Baru	129
4.20 Diagram Persentase <i>Relational Mobility</i> pada Indikator Biasa Berkomunikasi Dengan Orang Yang Belum Pernah Bertemu Sebelumnya.....	131
4.21 Diagram Persentase <i>Relational Mobility</i> pada Indikator Jika Mereka Tidak Suka Kelompok Mereka Saat Ini, Mereka Akan Beralih Ke Yang Lebih Baik	132
4.22 Diagram Persentase <i>Relational Mobility</i> pada Indikator Mereka Tidak Bebas Bergaul Dengan Siapa Saja	133
4.23 Diagram Persentase <i>Relational Mobility</i> pada Indikator Sangat Mudah Untuk Bertemu Orang Baru	135
4.24 Diagram Persentase <i>Relational Mobility</i> pada Indikator Tetap Tinggal Dengan Kelompok Yang Dimiliki Walaupun Kurang Puas Dengan Kelompoknya	136
4.25 Diagram Persentase <i>Relational Mobility</i> pada Indikator Memilih Kelompok Dan Organisasi Yang Mereka Ingin.....	137
4.26 Diagram Persentase <i>Relational Mobility</i> pada Indikator Menjalin Hubungan Dengan Yang Lain Kalau Merasa Tidak Puas Dengan Hubungan Yang Sekarang.....	139
4.27 Diagram Persentase <i>Relational Mobility</i> pada Indikator Ada Kecenderungan Untuk Meninggalkan Kelompoknya, Tapi Lebih Banyak Tetap Bertahan Dikelompoknya Walaupun Tidak Suka.....	140
4.28 Diagram persentase indikator <i>Relational Mobility</i> pada remaja bekerja yang berada di daerah mobilitas sosial tinggi.....	141

4.29 Besarnya nilai mean indikator <i>Relational Mobility</i> pada remaja bekerja yang berada di daerah mobilitas sosial tinggi.....	142
4.30 Diagram <i>Regression Standardized Residual</i>	146
4.31 <i>Scatterplot</i>	148



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1. Skala Psikologi.....	174
2. Tabulasi <i>Relational Mobility</i> Sebelum Validitas	186
3. Tabulasi <i>Relational Mobility</i> Setelah Validitas	192
4. Tabulasi <i>Work Value</i> (usia 17-21 tahun) Sebelum Validitas	198
5. Tabulasi <i>Work Value</i> (usia 17-21 tahun) Setelah Validitas	213
6. Tabulasi <i>Work Value</i> (usia 13-17 tahun) Sebelum Validitas	225
7. Tabulasi <i>Work Value</i> (usia 13-17 tahun) Sesudah Validitas.....	239
8. Validitas <i>Relational Mobility</i>	251
9. Validitas <i>Work Value</i>	268
10. Reliabilitas <i>Relational Mobility</i>	272
11. Reliabilitas <i>Work Value</i>	272
12. Uji Normalitas.....	273
13. Uji Linieritas	273
14. Uji Homogenitas	274
15. Uji Hipotesis : Korlasi <i>Product Moment</i>	275
16. Uji Hipotesis : T-test Paired Kelompok RM Rendah dan Tinggi.....	275
17. Uji Hipotesis T-test Paired WV (usi 13-17tahun) dengan (usia 17-21 tahun).....	276

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Nilai merupakan bagian dari kehidupan yang penting dalam kehidupan manusia karena nilai mempengaruhi perilaku manusia. Individu atau manusia dalam kehidupan sehari-hari membutuhkan suatu nilai atau *value* dalam menjalankan hidupnya. Nilai menentukan benar dan salahnya tindakan seseorang serta menunjukkan apa saja yang seharusnya dilakukan secara ideal. Rokeach mengungkapkan bahwa nilai adalah sebuah keyakinan yang menuntun tindakan dan keputusan dalam situasi dan kondisi yang spesifik menuju eksistensi yang lebih baik lagi pada akhirnya. Setiap individu pasti memiliki nilai yang diyakini (Daryanto, 2013: 9).

Menurut Sofyandi dan Garniwa (dalam Daryanto 2013: 9), nilai menyatakan keyakinan-keyakinan dasar bahwa suatu perilaku yang khas lebih dapat disukai secara pribadi atau sosial daripada perilaku yang berlawanan atau kebalikannya. 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, harga diri, kejujuran, kepatuhan, dan kesamaan.

Berbicara mengenai nilai, ada berbagai macam nilai, salah satunya adalah nilai kerja. Rokeach mendefinisikan nilai kerja adalah keyakinan individu

mengenai cara-cara bertingkah laku yang dipilih dan kondisi akhir yang diinginkan yang dibawa ke dalam situasi kerja (dalam Daryanto, 2013: 11).

Nilai kerja penting dimiliki oleh setiap individu karena nilai kerja merupakan pondasi untuk mengerti sikap dan motivasi, karena dapat mempengaruhi persepsi. Perbedaan nilai kerja pada individu dalam organisasi seringkali menimbulkan ketidakcocokan yang berujung pada ketidakpuasan bekerja, sehingga menurunkan motivasi individu untuk terus berkarya mencapai tujuan organisasi. Apabila kebutuhan individu dapat terpenuhi, individu akan merasa puas, dengan kepuasannya tersebut akan memicu individu untuk mencapai nilai kerja yang diharapkan.

Connor dan Becker (dalam Meiyanto & Santhoso, 1999: 32) merangkum beberapa penelitian yang menyimpulkan bahwa perhatian terhadap nilai-nilai kerja karyawan dalam organisasi kerja sangat diperlukan. Bila pengetahuan mengenai pola nilai kerja karyawan dalam suatu organisasi kerja diketahui akan membantu proses kelancaran pelaksanaan tugas pekerjaan yang ada dalam organisasi pekerjaan, sehingga efektivitas kerja karyawan di dalam organisasi kerja itu dapat terwujud. Jadi dapat ditarik kesimpulan bahwa nilai kerja penting dimiliki oleh individu dikarenakan nilai kerja berpengaruh pada kelancaran proses pelaksanaan tugas.

Nilai kerja berfungsi sebagai standar evaluatif digunakan untuk menafsirkan pengalaman kerja dan menentukan makna atribut individu untuk bekerja, pekerjaan, organisasi, peristiwa dan kondisi tertentu. Jadi dapat ditarik kesimpulan bahwa nilai kerja penting dimiliki oleh individu dikarenakan nilai

kerja berpengaruh pada standar evaluatif untuk menafsirkan sebuah pengalaman kerja (Uçanok 2008: 159)

Begitu pentingnya nilai kerja dalam dunia kerja sehingga perlu dipahami faktor-faktor yang mempengaruhi nilai kerja. Menurut Meiyanto dan Santohoso (1999:37) “Nilai kerja dipengaruhi oleh komitmen yang tinggi dan tingkah laku”. Pada penelitian Uçanok, nilai kerja di pengaruhi oleh perilaku dengan mendorong individu untuk bertindak sesuai dengan nilai-nilai mereka (Uçanok, 2008; 157). Pada penilitian Matic, nilai kerja dipengaruhi oleh sosiologis dan budaya (Matic 2008: 94).

Nilai kerja individu terbentuk oleh beberapa faktor. Menurut Hofstede, faktor-faktor yang mempengaruhi nilai kerja adalah kepuasan kerja, tujuan personal dan lingkungan (dalam Daryanto, 2013: 15). Kepuasan kerja adalah kepuasan yang diperoleh karyawan dalam pekerjaannya, kemudian kepuasan kerja digunakan untuk 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. Pengalaman bekerja dipandang sangat berpengaruh pada nilai kerja dan kepuasan. Kepuasan kerja seseorang akan menentukan tinggi rendahnya nilai kerja seseorang, dan kepuasan ini juga menentukan lama tidaknya orang tersebut bekerja pada perusahaan.

Selain faktor kepuasan kerja yang dapat mempengaruhi nilai kerja, terdapat juga faktor lain yaitu 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 (Daryanto 2013: 16).

Faktor lingkungan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi nilai kerja. Lingkungan ataupun situasi yang dialami oleh seseorang akan membuat munculnya dorongan untuk membuat penilaian pada suatu hal. Demikian juga terhadap penilaian nilai kerjanya. Hubungan interpersonal antara pegawai dengan teman sejawat maupun dengan atasan dan bawahan akan berdampak pada nilai kerja pegawai. Menurut Uçanok (2008: 157) “nilai kerja merupakan interpretasi tentang cara-cara sosial yang diinginkan untuk berperilaku, individu mengalami rasa bersalah, atau malu ketika mereka bertindak tidak konsisten dengan harapan sosial mereka”. Dari individu bersosialisasi ini yang membuktikan bahwa lingkungan mempunyai peranan penting dalam pembentukan nilai kerja. Faktor lingkungan mempengaruhi nilai kerja maka tidak dapat dipungkiri bahwa lingkungan yang mobilitasnya tinggi, lingkungan yang terbuka dan lingkungan yang memiliki interaksi dengan budaya baru lebih tinggi akan lebih mudah menggeser dan merubah nilai-nilai yang selama ini dimiliki. Lingkungan dengan interaksi mobilitas sosial tinggi, budaya baru dan lingkungan yang terbuka dapat mengakibatkan nilai kerja yang diyakini individu berubah atau bergeser. Mobilitas sosial adalah pergerakan struktur sosial yang mencakup hubungan antara individu dengan kelompok dan individu di dalam kelompok.

Pergeseran nilai kerja tersebut juga dipengaruhi oleh adanya *relational mobility*. Hal ini disampaikan dalam penelitian yang dilakukan oleh Schug et al. (2009: 96) yang menunjukkan bahwa *relational mobility* tinggi di Amerika

Serikat dan relatif rendah di Jepang. Masyarakat atau orang-orang yang tinggal di Amerika cenderung lebih cair dan terbuka sehingga mereka lebih mudah mendapat nilai-nilai baru. Masyarakat Jepang mempunyai budaya yang sangat kuat, jarang bertemu dengan orang asing dan lingkungan mereka tidak seheterogen di Amerika. Di Amerika terdapat berbagai macam suku bangsa yang ada, dan lingkungan orang Jepang lebih homogen maka orang Jepang, memiliki *relational mobility* yang lebih rendah.

Sebagai contoh, orang Amerika umumnya memiliki *relational mobility* yang tinggi dengan menjalin relasi terhadap orang banyak dan lebih sering berpindah tempat tinggal dan lebih cenderung untuk bergabung secara sukarela terhadap sebuah organisasi atau kelompok. Berbeda dengan masyarakat yang tinggal di Jepang yang memiliki *relational mobility* rendah atau yang mobilitasnya tertutup, nilai yang mereka anut masih terjaga dan cenderung tetap hingga sekarang (Schug et al. 2009: 96)

Dalam penelitian yang dilakukan di Amerika dan Jepang, dapat diambil kesimpulan bahwa *relational mobility* mempengaruhi nilai kerja yang dianut oleh seseorang. *Relational mobility* sendiri adalah keterbukaan seseorang dengan lingkungan terhadap orang baru (Schug et al. 2009, 96). Secara tidak langsung, kajian tersebut memunculkan dugaan bahwa terdapat hubungan antara *relational mobility* dengan nilai kerja. Selanjutnya peneliti melakukan studi awal yang dilakukan pada 4 responden yang dilakukan dengan kriteria pernah bekerja pada saat usia 13-17 tahun dan bekerja pada saat usia responden saat ini. Studi pendahuluan ini dilakukan dengan cara wawancara singkat kepada responden yang dilakukan selama bulan September 2014. Responden A dan B adalah

responden dengan *relational mobility* tinggi dan responden C dan D adalah responden dengan *relational mobility* rendah. *Relational mobility* tinggi ditunjukkan dengan adanya perpindahan tempat tinggal dan adanya interaksi dengan orang-orang baru dan pada responden yang *relational mobility* rendah ditunjukkan dengan tidak berpindah tempat tinggal dan masih tetap bertempat tinggal di tempat yang sama.

Responden A mengatakan bahwa orang tua mengajarkan nilai kerja dengan pandangan “*alon alon asal kelakon*” dan terjadi pergeseran nilai kerja pada responden A. Nilai kerja yang diyakini oleh responden A berubah menjadi “*sing penting dilakoni*”. Pergeseran nilai kerja juga terjadi oleh responden B. Berdasarkan hasil studi awal tersebut, orang tua A menanamkan nilai kerja “*alon alon asal kelakon*”, tetapi pada kenyataannya sekarang ini nilai kerja yang dimilikinya berubah atau bergeser menjadi “*sing penting dilakoni*”. Maka nilai yang dianut mengalami pergeseran atau perubahan. Pergeseran nilai kerja terjadi dimungkinkan karena responden A memiliki *relational mobility* yang tinggi. *Relational mobility* yang tinggi dari responden A dapat terlihat dari adanya perpindahan tempat tinggal dari Temanggung ke Semarang dan berinteraksi dengan orang-orang baru di lingkungannya. Menurut responden A, pergeseran nilai ini dipengaruhi oleh suatu pengetahuan yang didapatkan dari pembelajaran di lingkungan tempat tinggalnya. Responden B memiliki pandangan nilai yang dianut “*cagak amben cemethi tali*” dan kini pandangan tersebut telah berubah menjadi “*gremet gremet waton slamet*”. Pada responden B memiliki tingkat *relational mobility* yang tinggi ditandai dengan perpindahan tempat tinggal berkali-kali dan banyak bertemu orang baru dengan budaya yang berbeda.

Responden B lahir dan tinggal di Yogyakarta dan sempat berpindah ke Medan, ke Jakarta dan sekarang berada di Yogyakarta. Dari studi awal yang sudah dilakukan, memiliki kesimpulan bahwa interaksi dengan lingkungan luar itu berpengaruh besar terhadap pembentukan nilai kerja yang dianut seseorang.

Pada responden C dan D dengan *relational mobility* yang rendah menunjukkan bahwa nilai kerja yang dianut tetap sama. Responden C dari lahir hingga sekarang tinggal di kota Semarang dengan lingkungan tempat tinggal yang sama. Nilai kerja yang responden C anut adalah bekerja tekun untuk memenuhi kebutuhan hidup. Menurut responden C, nilai kerja yang dianut oleh responden C adalah nilai yang diambil dan diajarkan oleh kedua orang tuanya. Nilai yang dianut responden D adalah jika ingin mendapatkan sesuatu itu harus berusaha dan bekerja keras. Nilai yang dianut pada responden ini tidak berubah. Nilai kerja yang tidak berubah ini karena tidak adanya keterbukaan terhadap lingkungan dan tidak ada orang-orang baru yang masuk dalam lingkungannya. Setelah melakukan studi awal ini dapat disimpulkan bahwa lingkungan, *relational mobility* dan mobilitas sosial dimungkinkan berpengaruh terhadap pergeseran suatu nilai kerja yang dianut seseorang.

Berbagai penelitian yang telah dilakukan, menimbulkan keinginan untuk meneliti *relational mobility* yang dihubungkan dengan nilai kerja pada remaja bekerja yang berada di daerah mobilitas sosial tinggi. Subjek yang dipilih pada penelitian ini adalah remaja yang bekerja, karena remaja yang bekerja telah memiliki pandangan mengenai *work value* dibandingkan remaja yang belum bekerja. Remaja pada usia ini terjadi proses perkembangan meliputi perubahan-

perubahan yang berhubungan dengan orang tua dan cita-cita mereka, dimana pembentukan cita-cita merupakan proses pembentukan orientasi masa depan.

Penelitian ini penting untuk dilakukan, hal ini di karenakan belum banyak penelitian yang dilakukan mengenai nilai kerja yang dihubungkan dengan *relational mobility*. Penelitian mengenai nilai kerja biasanya dikaitkan oleh budaya, komitmen organisasi, dan masih banyak lagi. Selain itu Nilai Kerja adalah suatu hal yang penting yang harus dimiliki. Maka penelitian ini berjudul “HUBUNGAN ANTARA *RELATIONAL MOBILITY* DENGAN *WORK VALUE* PADA REMAJA BEKERJA YANG BERADA DI DAERAH MOBILITAS SOSIAL TINGGI”

1.2 Perumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan di atas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

- (1) Bagaimana gambaran *work value* pada remaja bekerja yang berada di daerah mobilitas sosial tinggi?
- (2) Bagaimana *relational mobility* pada remaja bekerja yang berada di daerah mobilitas sosial tinggi?
- (3) Apakah ada hubungan antara *relational mobility* dengan *work value* pada remaja bekerja yang berada di daerah mobilitas sosial tinggi?
- (4) Apakah ada perbedaan *work value* pada remaja bekerja di daerah mobilitas sosial tinggi ditinjau dari tinggi rendahnya tingkat *relational mobility*?
- (5) Sejalan kronologi waktu, apakah ada perubahan *work value* pada remaja yang mengalami perpindahan tempat tinggal?

1.3 Tujuan Penelitian

Bertolak dari perumusan masalah di atas, maka tujuan dilakukannya penelitian ini adalah:

- (1) Untuk mendapatkan gambaran mengenai *work value* pada remaja bekerja yang berada di daerah mobilitas sosial tinggi
- (2) Untuk mendapatkan mengenai *relational mobility* pada remaja bekerja yang berada di daerah mobilitas sosial tinggi
- (3) Mengetahui adakah hubungan antara *relational mobility* dengan *work value* pada remaja bekerja yang berada di daerah mobilitas sosial tinggi
- (4) Mengetahui adakah perbedaan *work value* pada remaja bekerja di daerah mobilitas sosial tinggi ditinjau dari tinggi rendahnya tingkat *relational mobility*
- (5) Mengetahui adakah perubahan *work value* pada remaja yang mengalami perpindahan tempat tinggal

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat teoritis. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan yang berarti bagi psikologi sosial dan industri organisasi mengenai hubungan antara *relational mobility* dengan *work value* yang terjadi pada remaja yang tinggal dan berada di lingkungan daerah mobilitas sosial tinggi.

BAB II

LANDASAN TEORI DAN KERANGKA BERPIKIR

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Nilai Kerja

2.1.1.1 Pengertian Nilai Kerja

Para peneliti bidang perilaku organisasi sudah lama memasukkan konsep nilai sebagai dasar pemahaman sikap dan motivasi individu. Individu yang memasuki suatu organisasi dengan pendapat yang telah terbentuk sebelumnya tentang apa yang seharusnya dan apa yang tidak seharusnya terjadi. Hal ini selanjutnya menimbulkan implikasi pada perilaku dan hasil-hasil tertentu yang lebih disukai dibandingkan yang lain, dengan kata lain nilai menutupi objektivitas dan rasionalitas (Daryanto, 2013: 9).

Nilai menurut Yuwono (dalam Daryanto, 2013: 9) 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 (dalam Robins, 2007: 124).

Rokeach mendefinisikan konsep nilai sebagai *“an enduring belief that a specific mode of conduct or end-state of existence is personally or socially preferable...”* (dalam Daryanto, 2013: 9). Berdasarkan definisi ini, konsep nilai mencerminkan tiga karakteristik penting: (1) sebagai kognisi tentang apa yang diinginkan, (2) Itu afektif, dengan emosi yang terkait, dan (3) memiliki komponen perilaku yang mengarah pada tindakan ketika diaktifkan.

Menurut Sofyandi dan Garniwa (dalam Daryanto, 2013: 9), nilai

menyatakan keyakinan-keyakinan dasar bahwa suatu perilaku atau dari eksistensi yang khas lebih dapat disukai secara pribadi atau sosial daripada suatu perilaku eksistensi yang berlawanan atau kebalikannya. 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. 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 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. 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.

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

komitmen organisasi. Kecemerlangan sebuah organisasi amat bergantung pada nilai kerja individu dalam organisasi. 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. Nilai kerja menurut Samad (dalam Daryanto, 2013: 2) 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 (dalam Daryanto, 2013: 9).

Menurut Hegel (dalam Daryanto, 2013: 62) “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”. Rokeach mendefinisikan “nilai kerja adalah keyakinan individu mengenai cara-cara bertingkah laku yang dipilih dan kondisi akhir yang diinginkan yang dibawa ke dalam situasi kerja” (dalam Daryanto, 2013: 11). Nilai kerja menurut Hofstede merupakan orientasi individual dan sikap terhadap pekerjaannya sendiri, terhadap hubungan personalnya dengan anggota perusahaan dan loyalitas kepada perusahaan maupun organisasi (dalam Daryanto 2013: 11).

Dose (dalam Matic, 2008: 95) menggambarkan nilai kerja sebagai standar evaluatif yang berkenaan dengan pekerjaan atau lingkungan pekerjaan yang mana individu mendiskusikan apa yang benar atau menilai pentingnya pilihan. Lebih lanjut Dose (dalam Matic, 2008: 95) membagi nilai-nilai kerja menjadi dua dimensi: (1) mempunyai suatu unsur moral dan (2) derajat tingkat konsensus mengenai arti penting dan keinginan dari nilai-nilai tertentu. Sementara

Cherrington (dalam Daryanto, 2013: 11) mengungkapkan bahwa nilai kerja merupakan suatu refleksi sikap seseorang terhadap aspek-aspek pekerjaannya seperti aktivitas ataupun keterlibatan dalam perusahaan, dan jenjang karir yang lebih tinggi. Nilai kerja penting karena mempengaruhi perilaku organisasional, performa kerja, produktivitas dan komitmen organisasi.

Pengertian nilai kerja yang dikemukakan oleh beberapa ahli yang telah dikemukakan dapat disimpulkan, bahwa nilai kerja adalah suatu keyakinan individu tentang pekerjaannya, termasuk bagaimana dirinya harus berperilaku dan bersikap terhadap makna atau arti dari pekerjaannya juga terhadap cara-cara bertingkah laku dan tujuan akhir yang diinginkan individu terhadap pekerjaannya yang digunakan sebagai prinsip atau standar dalam hidupnya.

2.1.1.2 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Nilai Kerja

Nilai kerja seseorang terbentuk oleh beberapa faktor. Menurut Hofstede faktor-faktor yang mempengaruhi nilai kerja (dalam Daryanto, 2013: 15-16) 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

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. Pengalaman bekerja dipandang sangatlah berpengaruh pada nilai kerja dan kepuasan. 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.

Faktor-faktor yang mempengaruhi nilai kerja menurut Hofstede (dalam Daryanto, 2013: 15-16) dapat disimpulkan bahwa lingkungan, kepuasan dan tujuan personel mempengaruhi nilai kerja yang di anut oleh seseorang. Lingkungan disini adalah berupa lingkungan fisik maupun lingkungan non fisik, kepuasan disini adalah dimana semakin puas karyawan dalam pekerjaannya, maka semakin terpengaruh juga untuk nilai kerjanya, dan tujuan personel adalah adanya suatu target yang ingin dicapai oleh karyawan.

2.1.1.3 Dimensi–dimensi Nilai Kerja (*Work Value*)

Menurut Hofstede (dalam Daryanto 2013: 16), dimensi–dimensi nilai budaya yang sangat mempengaruhi nilai kerja individu adalah sebagai berikut :

(1) Jarak Kekuasaan

Jarak kekuasaan adalah adanya ketidaksamaan wewenang dan kekuasaan antara atasan dengan bawahan atau batasan-batasan kewenangan antara atasan dengan bawahan dalam suatu organisasi. Manusia pada dasarnya memiliki perbedaan kemampuan fisik dan intelektual, yang akhirnya dapat membedakan kekayaan dan kekuatan masyarakatnya. Masyarakat dengan jarak kekuasaan yang tinggi akan menerima adanya perbedaan yang nyata dalam kekuatan atau kewenangan organisasi, cenderung mengembangkan aturan, mekanisme atau kebiasaan-kebiasaan dalam mempertahankan perbedaan status atau kekuasaan. Implikasi dalam struktur organisasi biasanya ditandai adanya struktur hierarki yang ketat dan kekuasaan yang terpusat. Menggambarkan tingkat ketergantungan individu terhadap *figure* otoritas atau *superordinate*. Jarak kekuasaan yang tinggi memberikan bobot yang besar terhadap otoritas, kelas, peringkat, status dan formalitas.

(2) Dimensi Individualisme

Dimensi ini mengacu pada sejauh mana suatu budaya mendukung tendensi individualis. Budaya individualis mendorong anggota-anggotanya agar mandiri, menekankan pada tanggung jawab dan hak-hak pribadinya, sehingga dalam budaya ini kebutuhan, keinginan, kepentingan dan tujuan individu lebih diutamakan daripada tujuan kelompok. Menggambarkan tingkat keterikatan individu terhadap kelompok dan lingkungannya. Individualisme menunjukkan hilangnya ikatan emosional antar individu dan pengakuan yang

tinggi terhadap nilai – nilai universal.

(3) Penghindaran Terhadap Ketidakpastian

Penghindaran ketidakpastian merupakan perasaan terancam seseorang terhadap keadaan ataupun situasi yang tidak pasti atau ambigu pada masa yang akan datang, sehingga cenderung akan membentuk aturan-aturan formal untuk menghindari ketidakpastian tersebut. 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.

(4) Maskulinitas

Dimensi maskulinitas menekankan terhadap tujuan-tujuan kerja (berpenghasilan, memperoleh kemajuan) dan keterusterangan. Faktor-faktor yang terdapat di dalamnya adalah termasuk hubungan yang baik dengan manager, kerjasama yang baik dengan orang lain, bayaran yang tinggi dan dihargai, sehingga maskulinitas sebagai suatu preferensi ke prestasi, heroisme, keterusterangan dan keberhasilan materi. Sementara dimensi femininitas menekankan pada tujuan interpersonal (suasana bersahabat, akrab dengan atasan), pengasuhan dan faktor yang terdapat di dalamnya adalah lebih kepada preferensi kehubungan, perhatian manusiawi terhadap kelemahan, dan kualitas hidup. Menggambarkan perbedaan antara laki-laki dan perempuan di lingkungan sosial (*social gender role*).

(5) Orientasi Jarak Panjang

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

2.1.1.4 Aspek-Aspek Nilai Kerja (*Work Value*)

Aspek-aspek nilai kerja merupakan standarisasi nilai kerja menurut Wollack, Goodale, Witjing dan Smith (dalam Meiyanto & Santhoso 1999: 34) membagi aspek-aspek nilai kerja menjadi dua bagian, yaitu nilai kerja intrinsik dan ekstrinsik. Nilai intrinsik mencakup sebagai berikut :

(1) *Activity Preference*

Karyawan memiliki kecenderungan untuk terlibat aktif dalam aktifitas perusahaan. 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 diinginkan.

(2) *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 kemaluan untuk melakukan aktifitas yang lain. Bila 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.

(3) *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.

(4) *Upward Striving*

Keinginan karyawan untuk selalu meningkatkan karir dan standar hidupnya. Setiap orang memiliki tujuan yang berbeda dalam bekerja. Peningkatan karir dan peningkatan standar hidup memicu persaingan di dalam perusahaan.

Selain nilai intrinsik yang telah dijabarkan diatas, terdapat pula nilai ekstrinsik menurut Wollack, Goodale, Witjing dan Smith (dalam Meiyanto & Santhoso 1999: 34) adalah sebagai berikut :

(1) *Social 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.

(2) *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

Selain aspek-aspek yang dijelaskan diatas, terdapat beberapa aspek lain yang di simpulkan dari berbagai penelitian yang ada. Connor dan Becker (dalam Meiyanto & Santhoso, 1999: 4) dengan merangkum beberapa penelitian yang

menyimpulkan bahwa perhatian terhadap nilai-nilai kerja karyawan dalam organisasi kerja sangat diperlukan. Pengetahuan mengenai pola nilai kerja karyawan dalam suatu organisasi kerja bila diketahui akan membantu proses kelancaran pelaksanaan tugas pekerjaan yang ada dalam organisasi pekerjaan tersebut, sehingga efektivitas kerja karyawan di dalam organisasi kerja itu dapat terwujud. Indikator berperilaku digunakan untuk mengukur dan mengetahui pola nilai kerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Matic pada tahun 2008, memiliki 10 pertanyaan yang masing-masing pertanyaan mencakup pekerjaan yang dianggap menarik, keamanan kerja, laba yang didapatkan, tingkat tekanan stres, kebebasan, kerjasama, pengambilan keputusan, adanya kemajuan, kepedulian perusahaan dan hubungan dengan manajemen (Matic 2008: 99). Penelitian lain yang dilakukan oleh Prasongsukarn (2009: 3), Soares, Farhammehr dan Shoham (2007: 4) dan Wu (2006; 3) yang menggunakan *Cvscale* yang didalamnya terdapat dimensi – dimensi nilai budaya yang sangat mempengaruhi nilai kerja individu menurut Hofstede yaitu jarak kekuasaan, dimensi individualisme, penghindaran terhadap ketidakpastian, maskulinitas, dan orientasi jarak panjang. *Cvscale* adalah sebuah skala psikologi yang dikembangkan oleh beberapa ahli pada penelitian Prasongsukarn (2009: 3), Soares, Farhammehr dan Shoham (2007: 4) dan Wu (2006; 3). Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Ucanok (2008; 5). Penelitian ini menggunakan 3 dimensi yaitu dimensi individual (untuk mendapatkan informasi, untuk mendapatkan kebebasan, untuk memiliki hidup yang aktif untuk tetap sibuk, dan untuk menemukan arti kehidupan), dimensi normatif (untuk memenuhi kewajiban agamanya, untuk berkontribusi dalam

masyarakat, untuk membuat pesanan, dan untuk menghindari hal-hal negatif), dan dimensi duniawi (untuk bertahan hidup, untuk mendapatkan status, dan untuk menikmati hidup).

Berbagai penelitian telah disampaikan, dapat disimpulkan aspek-aspek nilai kerja yang di wujudkan dalam sebuah skala *work value inventory* yang terdiri dari aspek-aspek sebagai berikut :

2.1.1.4.1 *Core Value*

Aspek *core value* menunjukkan nilai-nilai penting apa yang dipegang oleh seorang individu dan yang akan mempengaruhi kehidupannya. Di dalam aspek ini terdapat 10 indikator perilaku yaitu sebagai berikut :

- (1) *Achievement* adalah sebuah prestasi dimana hal ini ditunjukkan dengan seberapa besar nilai tersebut berpengaruh terhadap tujuan hidup individu.
- (2) *Balance* adalah sebuah keseimbangan antara waktu untuk keluarga, bekerja dan bermain.
- (3) *Independence* ditunjukkan dengan kemampuan dalam mengontrol diri sendiri.
- (4) *Influence* ditunjukkan dengan seberapa dampak kita terhadap orang lain.
- (5) *Integrity* ditunjukkan dengan keteguhan individu dalam menganut nilai yang dia yakini.
- (6) *Honesty* ditunjukkan dengan kejujuran atas segala kebenaran.
- (7) *Power* ditunjukkan dengan mengontrol orang lain.
- (8) *Respect* ditunjukkan dengan rasa peduli dan percaya terhadap diri sendiri maupun orang lain.
- (9) *Spirituality* ditunjukkan dengan mempercayai nilai yang dipercaya.

- (10) *Status* ditunjukkan dengan mempunyai pengaruh dan kekuatan terhadap orang lain.

2.1.1.4.2 *Work Environments*

Aspek *work environments* menunjukkan bagaimana nilai mengenai lingkungan dari pekerjaan individu. Di dalam aspek ini terdapat 10 indikator perilaku yaitu sebagai berikut :

- (1) *Fast Paced* ditunjukkan dengan pekerjaan yang banyak dalam satu waktu.
- (2) *Flexible* ditunjukkan dengan bekerja tidak diatur oleh waktu yang terjadwalkan atau spesifik.
- (3) *High Earnings* ditunjukkan dengan bekerja yang memiliki potensi mendapatkan uang yang banyak.
- (4) *Learning* ditunjukkan dengan adanya pembelajaran terus menerus karena terdapat tantangan mengenai intelektualitas.
- (5) *Location* ditunjukkan dengan bekerja di tempat yang nyaman dan memiliki akses yang mudah.
- (6) *Predictable* ditunjukkan dengan bekerja di tempat yang dapat diprediksikan apa yang terjadi setiap harinya.
- (7) *Quiet* ditunjukkan dengan adanya gangguan pada pekerjaan disetiap harinya.
- (8) *Relaxed* ditunjukkan dengan adanya sedikit tekanan dalam penyelesaian suatu pekerjaan.
- (9) *Structured* ditunjukkan dengan bekerja di tempat yang sudah terorganisir dan memiliki waktu yang spesifik.

- (10) *Time Freedom* ditunjukkan dengan bekerja dimana individu dapat mengatur jadwal sendiri dan memiliki rencana sendirikapan akan bekerja.

2.1.1.4.3 *Work Interactions*

Aspek *work interactions* menunjukkan nilai-nilai mengenai interaksi dalam pekerjaannya dengan teman sekerja maupun dengan orang-orang yang mendukungnya. Di dalam aspek ini terdapat 10 indikator perilaku yaitu sebagai berikut :

- (1) *Competition* ditunjukkan dengan adanya persaingan dengan individu lain.
- (2) *Diversity* ditunjukkan dengan bekerja dimana adanya perbedaan latar belakang etnis.
- (3) *Friendship* ditunjukkan dengan bekerja dimana dapat bersosialisasi dengan teman sekerja atau partner kerja.
- (4) *Leadership* ditunjukkan dengan bekerja dimana adanya pemimpin yang baik dalam mengatur sebuah organisasi
- (5) *Management* ditunjukkan dengan adanya manajemen yang kuat
- (6) *Open Communication* ditunjukkan dengan bekerja dimana informasi dapat diterima dengan mudah
- (7) *Recognition* ditunjukkan dengan bekerja dimana adanya pengakuan atas pekerjaan dan kontribusinya.
- (8) *Support* ditunjukkan dengan bekerja dimana dapat membantu dan mendukung orang lain.
- (9) *Teamwork* ditunjukkan dengan bekerjasama adalah penting.
- (10) *Trust* ditunjukkan dengan bekerja dimana dapat mengandalkan satu sama lain.

2.1.1.4.4 *Work Activities*

Aspek *work activities* menunjukkan nilai-nilai pekerjaan yang individu lakukan. Di dalam aspek ini terdapat 10 indikator perilaku yaitu sebagai berikut :

- (1) *Analytical* ditunjukkan dengan pekerjaan yang membutuhkan interpretasi data dan informasi.
- (2) *Challenging* ditunjukkan dengan pekerjaan yang memiliki perubahan mental dan fisik.
- (3) *Creative* ditunjukkan dengan bekerja menggunakan imajinasi dan kreatifitas untuk mendapatkan sebuah hasil
- (4) *Helping* ditunjukkan dengan bekerja untuk membantu orang.
- (5) *Loading Edge* ditunjukkan dengan bekerja di proyek atau produksi baru dan inovatif.
- (6) *Physical* ditunjukkan dengan bekerja menggunakan aktifitas fisik
- (7) *Public Contact* ditunjukkan dengan bekerja dimana harus berinteraksi dengan publik di setiap harinya.
- (8) *Reasearch* ditunjukkan dengan bekerja mencari informasi baru
- (9) *Risk Taking* ditunjukkan denga bekerja dimana adanya bahaya dan sangat beresiko.
- (10) *Variety* ditunjukkan dengan bekerja dimana banyak perbedaan tugas yang harus di selesaikan setiap harinya.

2.1.2 *Relational Mobility*

2.1.2.1 Definisi *Relational mobility*

Relational mobility didefinisikan sebagai sejauhmana adanya ketersediaan pilihan dalam suatu masyarakat atau lingkungan sosial mengenai hubungan

interpersonal, seperti peluang untuk mendapatkan hubungan yang baru, menjaga hubungan saat ini dan memutuskan hubungan yang lama (Yuki et al. 2013: 742). Schug, Yuki dan Maddux (2010: 1471), mendefinisikan “*relational mobility* sebagai tingkat umum dimana individu dalam masyarakat memiliki kesempatan untuk membentuk hubungan baru dan mengakhiri yang lama”.

Relational mobility juga didefinisikan sebagai kesempatan untuk menjalin hubungan baru dalam suatu masyarakat. Lebih jelasnya *relational mobility* didefinisikan sebagai jumlah peluang bagi individu untuk memilih mitra baru dan menjalin sebuah hubungan baru (Schug et al. 2009: 186). Selain itu, *relational mobility* diartikan sebagai jumlah kesempatan yang tersedia bagi individu untuk memilih mitra dalam menjalin hubungan baru di masyarakat dalam konteks sosial tertentu (Falk et al. 2009: 186).

Relational mobility merupakan hasil dari interaksi (rangkaiannya tingkah laku) yang sistematis antara dua orang atau lebih. *Relational mobility* merupakan hubungan timbal balik antar individu yang satu dengan individu yang lain dan saling mempengaruhi. Suatu relasi atau hubungan *relational mobility* akan ada jika tiap-tiap orang dapat meramalkan secara tepat macam tindakan yang akan datang dari pihak lain terhadap dirinya. Dikatakan sistematis karena terjadinya secara teratur dan berulang kali dengan pola yang sama. Jadi, *relational mobility* adalah sejauh mana individu memiliki kesempatan untuk membentuk hubungan baru dan mengakhiri hubungan yang lama.

Tabel 2. 1 Indikator Bentuk *Relational mobility* Tinggi atau *Relational Mobility* Rendah

No	Indikator	<i>Relational mobility</i> Tinggi	<i>Relational mobility</i> Rendah
1	Mereka memiliki banyak kesempatan untuk	✓	

	mengenal orang lain		
2	Hal biasa melakukan percakapan dengan seseorang yang belum pernah ditemui sebelumnya	✓	
3	Mereka 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 mereka tidak suka kelompok mereka saat ini, mereka akan beralih ke yang lebih baik	✓	
7	Mereka tidak bebas bergaul dengan siapa saja		✓
8	Sangat mudah untuk bertemu orang baru	✓	
9	Tetap tinggal dengan kelompok yang dimiliki walaupun kurang puas dengan kelompoknya		✓
10	Memilih kelompok dan organisasi yang mereka inginkan	✓	
11	Menjalinkan hubungan dengan yang lain kalau merasa tidak puas dengan hubungan yang sekarang	✓	
12	Ada kecenderungan untuk meninggalkan kelompoknya, tapi lebih banyak tetap bertahan dikelompoknya walaupun tidak suka	✓	

Sumber : Schug, Joana; Yuki, Masaki; Maddux, William W, 2010 : 1473

2.1.2.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Relational mobility

Relational mobility dipengaruhi oleh beberapa faktor. Menurut Schug, Yuki dan Maddux (2010: 1471), faktor yang mempengaruhi *relational mobility* adalah sebagai berikut:

(1) Budaya

Menurut Schug, Yuki dan Maddux (2010:3), sifat hubungan individu dengan individu secara mendalam dipengaruhi oleh budaya. Sebagai contoh penelitian Chen et all (dalam Schug, Yuki & Maddux, 2010: 3) menunjukkan bahwa orang Asia Timur yang kurang dibandingkan orang Barat dalam mengungkapkan informasi sensitif tentang diri. Mereka yang terbiasa merasa enggan untuk mencari dukungan sosial dengan berbicara tentang masalahnya kepada orang lain menyebabkan dekat pada gejala stres karena tidak mendapatkan

manfaat psikologis dan kurang menerima dukungan sosial dari teman-teman terdekatnya .

Penting bagi manusia untuk tetap menjaga jalinan relasi dengan manusia lainnya untuk terus berkembang dan bertahan dalam hidupnya. Hubungan yang dijalin oleh tiap manusia sangat dipengaruhi oleh budaya (Schug, Yuki & Maddux, 2010: 1471). Secara langsung budaya mempengaruhi mental dan perilaku seseorang dalam bersosial.

Masing-masing budaya menghasilkan *relational mobility* yang berbeda pada setiap individu. Ada budaya yang memiliki tingkatan *relational mobility* yang tinggi dimana suatu hubungan dapat dibentuk dan dibubarkan dengan mudah, ada pula yang memiliki tingkat *relational mobility* rendah dimana mereka tetap setia pada komitmen dan enggan untuk meninggalkan hubungan yang lama. 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) Lingkungan

Menurut Adams, hubungan pribadi yang terbentuk melalui pilihan pribadi, atau biasanya diberikan oleh pengaturan lingkungan (dalam Schug, Yuki & Maddux, 2010: 1472). Menurut Falk et al. (2009 :187) perbedaan tersebut dalam struktur sosial telah dirumuskan dalam konsep baru yaitu *relational mobility* didefinisikan sebagai sejauh mana individu memiliki kesempatan untuk secara sukarela membentuk hubungan baru dan mengakhiri hubungan lama dalam

konteks tertentu. Menurut Joana Schug, “*relational mobility* juga dapat bervariasi dalam suatu masyarakat tunggal” (dalam Schug, Yuki & Maddux, 2010: 1472).

Individu berinteraksi dengan lingkungannya juga dipengaruhi oleh pribadi baru yang berasal dari lingkungannya, sehingga dapat membentuk tingkat *relational mobility* seseorang. Orang belajar melalui orang tua, guru, dan figur lainnya tentang baik-buruk, tingkah laku yang dikehendaki dan yang tidak dikehendaki. Melalui pengalaman berinteraksi dengan lingkungan yang lebih luas, orang kemudian mengembangkan standar yang dapat digunakan dalam melakukan *relational mobility* pada masing-masing individu.

(3) *Self Disclosure*

Menurut Altman (dalam Schug, Yuki, & Maddux, 2010: 1472), secara umum hubungan dapat dipertahankan oleh individu yang memiliki komitmen yang sama. Salah satu cara untuk melakukannya adalah melalui adanya *self disclosure*. *Self disclosure* atau keterbukaan diri dikenal untuk meningkatkan keinginan dan keintiman dalam menjalin hubungan yang lebih dekat. Selain itu, keterbukaan diri juga sebagai kemampuan menunjukkan kelebihan dari diri sendiri untuk bertukar informasi yang sensitif kepada individu lain. Keterbukaan diri dapat menimbulkan adanya suatu komitmen yang menunjukkan kesediaan untuk menjadi teman (dalam Schug, Yuki, & Maddux, 2010: 1472).

Pada masyarakat dengan *relational mobility* tinggi, hubungan dapat dibubarkan jika tidak dipertahankan dengan baik. Sehingga strategi yang menguntungkan untuk memberikan waktu dan energi yang lebih terhadap pemeliharaan hubungan mereka. Schug, Yuki dan Maddux (2010: 1472) menyatakan bahwa perbedaan budaya dilihat sebelumnya melalui keterbukaan diri

yang dijelaskan melalui perbedaan tingkat sosial dalam *relational mobility*. Selanjutnya, karena *relational mobility* juga dapat bervariasi dalam suatu masyarakat tunggal, schug memprediksikan bahwa *relational mobility* akan berdampak pengungkapan diri bahkan dalam budaya tunggal, dengan tingkat yang lebih tinggi dari pengungkapan diri terkait dengan peningkatan motivasi untuk memperkuat hubungan seseorang (Schug, Yuki & Maddux, 2010: 1472)

Relational mobility juga dapat bervariasi dalam suatu masyarakat yang tunggal, Schug, Yuki dan Maddux (2010: 1472) memprediksikan bahwa *relational mobility* akan berdampak pada keterbukaan diri bahkan dalam budaya. Tingkat yang lebih tinggi dari keterbukaan diri terkait dengan peningkatan motivasi untuk memperkuat hubungan seseorang. Schug, Yuki dan Maddux (2010:1472) menyimpulkan bahwa masyarakat dengan konteks sosial yang tinggi dalam *relational mobility* (dimana hubungan dapat dibentuk dan dibubarkan relatif mudah) menghasilkan insentif kuat untuk pengungkapan diri sebagai perangkat komitmen sosial.

(4) Mitra Baru

Mitra baru umumnya tersedia dalam *relational mobility* tinggi. Adanya mitra baru secara otomatis memberikan pilihan pada individu untuk menjalin hubungan baru. Jika tidak ada mitra baru, maka individu tidak memiliki kesempatan membentuk hubungan baru karena tidak adanya pilihan lain.

Berdasarkan penjelasan yang telah dikemukakan, faktor-faktor yang mempengaruhi *relational mobility* menghasilkan individu memiliki *relational mobility* tinggi dan ada juga yang memiliki *relational mobility* rendah. Menurut Schug, Yuki dan Maddux (2010: 1472), budaya Asia Timur memiliki *relational*

mobility yang rendah dibandingkan Amerika Utara. Schug et al (2009: 4) menyimpulkan bahwa jumlah usaha yang diperlukan untuk mempertahankan hubungan berkomitmen di masyarakat dengan *relational mobility* yang tinggi misalnya Amerika Utara lebih besar dibandingkan mereka yang memiliki *relational mobility* lebih rendah seperti Jepang. Kebebasan dapat membentuk hubungan baru dan mengakhiri hubungan lama, maka komitmen dalam budaya sosial *relational mobility* tinggi relatif rapuh. Dapat disimpulkan bahwa individu harus menginvestasikan waktu dan energi untuk mempertahankan hubungan mereka, jika tidak maka suatu hubungan akan mungkin memburuk dan berakhir. Dalam masyarakat *relational mobility* tinggi, hubungan dapat dibubarkan jika tidak dikelola dengan baik, sehingga sangat strategis dan menguntungkan untuk mencurahkan waktu dan energi terhadap pemeliharaan kebutuhan pribadi mereka.

Pada masyarakat dengan *relational mobility* rendah, di mana hubungan yang lebih stabil, namun, ada sedikit kebutuhan untuk aktif berinvestasi usaha dalam mempertahankan hubungan. Dengan demikian, strategi pemeliharaan hubungan harus memiliki kegunaan dalam konteks mobilitas rendah. (Schug et al. 2012: 186) menyimpulkan dalam masyarakat yang memiliki *relational mobility* rendah di mana hubungan yang lebih stabil, namun ada sedikit kebutuhan untuk aktif berinvestasi usaha dalam mempertahankan hubungan. Dengan demikian, strategi pemeliharaan hubungan harus dimiliki dalam konteks mobilitas rendah.

Menurut Schug, Yuki dan Maddux (2010: 1472), meskipun konstruksi teori yang relatif baru dalam literatur psikologis, berbagai penelitian telah memberikan bukti bahwa *relational mobility* yang dimiliki pada Negara di Asia Timur lebih rendah daripada di Amerika Utara. Persepsi mengenai *relational*

mobility pada masing-masing orang di Jepang dan Amerika Serikat sangat konsisten dengan bukti-bukti ini.

2.1.2.3 Aspek-aspek Relational mobility

Adapun aspek-aspek *relational mobility* menurut Yuki, Sato, Takemura & Oishi (2013: 742) adalah sebagai berikut :

(1) Interaksi

Interaksi adalah suatu hubungan sosial yang menyangkut hubungan antar individu dengan individu, individu 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 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.

(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) 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.

(5) Pertahanan Diri

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

2.1.2.4 Penelitian-Penelitian yang Terkait dengan *Relational mobility*

Pada penelitian Yuki et al (2013:741) yang berjudul "*Social ecology moderates the association between self-esteem and happiness*" melakukan studi pendahuluan dan ditemukan bahwa hubungan antara harga diri dan kebahagiaan lebih kuat antara masyarakat Amerika daripada Jepang dan perbedaan budaya ini dijelaskan oleh perbedaan karena adanya *relational mobility*. Dalam studi pendahuluan kedua, ditemukan bahwa hubungan antara harga diri dan kebahagiaan lebih kuat antara masyarakat Jepang yang tinggal di daerah *relational mobility* yang tinggi dibandingkan yang tinggal di daerah *relational mobility* yang rendah. Studi yang ketiga dilakukan dengan memanipulasi *relational mobility* dan menunjukkan bahwa pola pikir masyarakat dapat menyebabkan individu untuk menetapkan dasar penilaian kepuasan hidup mereka pada harga diri.

Banyak bukti lintas budaya yang menunjukkan bahwa orang-orang yang berada dalam masyarakat *relational mobility* tinggi cenderung menghargai hubungan interpersonal. Dalam masyarakat *relational mobility* tinggi, menjalin hubungan itu dapat dipilih secara bebas, tetapi juga mudah patah atau putus,

sehingga individu harus menjaga, berusaha dan memiliki kemampuan untuk terus bertahan sesuai dengan apa yang membuat orang lain menarik terhadap diri individu. Sedangkan pada masyarakat dengan *relational mobility* rendah, hubungan yang dijalin tidak dapat dipilih secara bebas, tetapi hubungan dapat berjalan lama dan stabil sehingga menjalin hubungan yang harmonis seperti yang penting untuk dilakukan (Yuki et al. 2009: 742). Komitmen sosial dalam *relational mobility* tinggi relatif rapuh. Oleh karena itu, individu harus menginvestasi waktu dan energi untuk menjaga hubungan mereka, jika tidak hubungan sosial akan memburuk dan berakhir. Namun, dalam masyarakat yang *relational mobility*nya rendah dimana hubungan yang terjadi cenderung lebih stabil (Schug, Yuki & Maddux 2010: 1472).

Penelitian yang dilakukan oleh Schug, et al. (2009: 97), individu Amerika Serikat dengan *relational mobility* tinggi akan menilai adanya kesamaan antara dirinya dan teman dekatnya dan lebih tinggi daripada masyarakat Jepang yang cenderung dengan *relational mobility* rendah dan perbedaan ini dikarenakan adanya perbedaan tingkat *relational mobility* suatu masyarakat. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa masyarakat Amerika dalam memilih mitra atau teman untuk menjalin sebuah hubungan lebih mirip atau sama terhadap dirinya. Persamaan dalam memilih mitra atau teman cenderung tinggi dan sepenuhnya di mediasi oleh perbedaan lintas masyarakat dalam *relational mobility*.

2.1.3 Remaja Bekerja

Remaja adalah individu yang benar-benar berada dalam kondisi perubahan yang menyeluruh menuju ke arah kesempurnaan sehingga remaja digolongkan pada individu yang sedang tumbuh dan berkembang. Menurut Hurlock (dalam

Prabowo, 2007: 43), “masa remaja adalah sebuah masa transisi sebagai peralihan dari anak-anak menjadi dewasa”. Dalam setiap masa peralihan, status individu tidaklah jelas, serta terdapat keraguan akan peran yang harus dilakukan.

Menurut Monks (dalam Prabowo, 2007: 43), masa remaja berlangsung antara usia 13 tahun sampai dengan 21 tahun. Lebih lanjut tahap perkembangan remaja, terbagi menjadi tiga, yaitu masa awal remaja, masa remaja pertengahan dan masa remaja akhir. Lebih lanjut lagi, menurut Monks (dalam Prabowo, 2007: 43) membagi tahap perkembangan remaja menjadi beberapa fase, yaitu fase remaja awal berusia 12-15 tahun, fase remaja pertengahan berusia 15-18 tahun, dan fase remaja akhir berusia 18-21 tahun. Remaja akhir merupakan masa paling rawan bagi remaja dalam melakukan penyesuaian sosial.

Saat masa remaja, emosinya sudah mulai stabil dan mantap untuk menentukan tujuannya, ia ingin hidup dengan modal keberanian, individu mengenal aku-nya, mengenal arah hidupnya, serta sadar akan tujuan yang dicapainya. Pendiannya sudah mulai jelas dengan cara tertentu. sikap kritis sudah semakin nampak, dan sudah mulai aktif dan objektif dalam melibatkan diri ke dalam kegiatan-kegiatan dunia luar. Juga, individu sudah mulai mencoba mendidik diri sendiri sesuai pengaruh yang diterimanya. Masa remaja merupakan masa pembangunan yang esensial terhadap pandangan hidupnya, dan masa ini merupakan masa berjuang dalam menentukan bentuk atau corak kedewasaannya.

Di dalam perkembangannya, remaja ingin mewujudkan cita-citanya sebagai bentuk proses pencapaian akan keberhasilan dirinya. Banyak remaja yang memutuskan untuk menghabiskan masa remajanya dengan bersekolah atau menuntut ilmu saja dan ada juga remaja yang memutuskan untuk bekerja atau

bahkan menuntut ilmu dan juga sekaligus bekerja. Definisi dari kerja menurut Hasibuan adalah sejumlah aktivitas fisik dan mental yang dilakukan seseorang untuk melakukan sebuah pekerjaan. Kerja adalah untuk memenuhi kesejahteraan hidup/mencari penghasilan, sebagai pelayanan dan pengabdian masyarakat, kewajiban, dan kesempatan belajar berupa mengaplikasikan ilmu dan menambah pengalaman (Daryanto, 2013: 2)

Dapat di simpulkan bahwa remaja bekerja adalah individu yang mengalami perkembangan psikologi dan pola identifikasi dari masa kanak-kanak menjadi dewasa yang berada pada usia 12 tahun sampai dengan 21 tahun yang melakukan kegiatan yang menghasilkan suatu nilai bagi individu lain.

2.1.4 Perubahan *Work Value*

Nilai kerja merupakan salah satu hal yg diyakini oleh individu yang dapat mengalami perubahan karena adanya berbagai faktor. Faktor yg mempengaruhi nilai kerja menurut Hofstede adalah lingkungan, kepuasan dan tujuan personal (dalam Daryanto, 2013: 15-16). Lingkungan, kepuasan dan tujuan personal merupakan faktor penting yang dapat mempengaruhi perubahan nilai kerja karena lingkungan yang mampu membentuk pola kerja yang lebih baik. Perubahan nilai kerja yang terjadi dapat menghasilkan kinerja yang lebih baik.

Berdasarkan peribahasa “Lain ladang lain belalang, lain lubuk lain ikannya” yang mengandung arti setiap daerah memiliki adat istiadat yang berbeda. Perubahan nilai kerja juga memiliki artian yang sama dengan makna dari peribahasa tersebut. Ketika individu tinggal di suatu daerah maka daerah tersebut memiliki budaya dan lingkungan yang berbeda dari daerah lainnya. Ketika individu berpindah tempat tinggal dari daerah yang sebelumnya ke daerah baru

maka akan terjadi perubahan budaya dan lingkungan yang sesuai dengan daerah yang baru. Hal ini menyebabkan individu harus berinteraksi dengan individu baru pada tempat tinggal barunya. Individu tersebut melakukan interaksi dan dapat menambah pengetahuan yang dimilikinya. Bertambahnya pengetahuan dari hasil interaksi yang telah dilakukan tersebut menyebabkan adanya perubahan nilai kerja dalam individu.

Penelitian yang dilakukan ini oleh Daryanto (2013, 71) menyatakan bahwa terdapat banyak kesamaan definisi kerja karyawan Jawa dengan *Meaning of Working (MOW) International Research Team* yang menyebutkan kerja adalah untuk memenuhi kesejahteraan hidup/mencari penghasilan, sebagai pengabdian dalam mengaplikasikan ilmu dan menambah pengalaman. Sedangkan perbedaan yang diberikan terkait nilai religi yang tetap dijunjung tinggi oleh masyarakat Jawa dibandingkan dengan orang barat. Perubahan nilai kerja dalam masyarakat Jawa selalu memperhatikan tentang nilai religius dan norma di masyarakat.

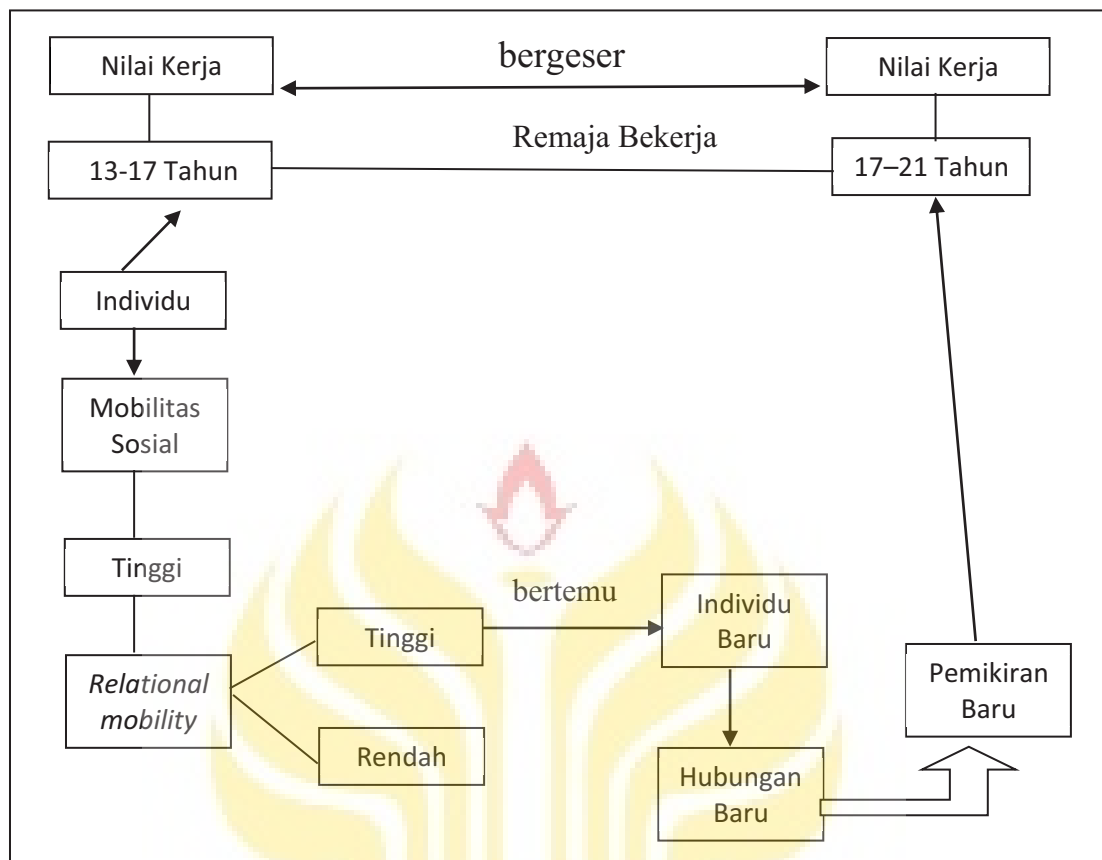
Berdasarkan penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa budaya dan lingkungan baru yang disebabkan oleh perpindahan tempat tinggal dapat memunculkan perubahan nilai kerja yang di yakini. Adanya perpindahan tempat tinggal, interaksi dengan orang baru dan pengetahuan yang baru maka dapat merubah atau dapat memunculkan perubahan dari nilai kerja yang di yakini seseorang.

2.2 Kerangka Berpikir

Setiap individu memiliki sebuah nilai kerja yang menjadi pegangan mereka masing-masing. Nilai kerja yang individu tersebut pegang adalah nilai kerja yang menurut mereka cocok untuk mereka dan digunakan sebagai panduan selama bekerja. Nilai kerja yang individu yakini pun sering berubah-ubah seiring pergantian waktu dan adanya faktor faktor lain yang mempengaruhinya.

Di dalam kehidupannya, individu banyak berinteraksi satu sama lain dengan individu lainnya. Di dalam perjalanannya individu memiliki banyak relasi. Dengan adanya bertemu orang baru maka individu tersebut dapat bertukar pikiran satu sama lain. Di dalam pertukaran pikiran inilah seorang individu dapat mendapat informasi mengenai hal-hal yang baru maupun hal yang lama. Banyak pengetahuan baru masuk kedalam kehidupan. Dikarenakan adanya pengetahuan baru dan adanya sebuah pemikiran baru maka dapat mengakibatkan nilai kerja yang tadinya kita anut berubah atau bergeser.

Gambar 2.1 Kerangka Berpikir



2.3 Hipotesis

Penelitian ini, pada rumusan magalah 1 dan 2 tidak muncul dalam hipotesis, sehingga penelitian ini memiliki hipotesis sebagai berikut :

1. Ha :
 - a. Ada hubungan yang signifikan antara *relational mobility* dengan *work value* pada remaja bekerja yang berada di daerah mobilitas sosial tinggi,
 - b. Ada perbedaan *work value* pada remaja bekerja di daerah mobilitas sosial tinggi ditinjau dari tinggi rendahnya tingkat *relational mobility*
 - c. Ada perubahan *work value* pada remaja yang mengalami perpindahan tempat tinggal.
2. Ho :

- a. Tidak ada hubungan yang signifikan antara *relational mobility* dengan *work value* pada remaja bekerja yang berada di daerah mobilitas sosial tinggi
- b. Tidak ada perbedaan *work value* pada remaja bekerja di daerah mobilitas sosial tinggi ditinjau dari tinggi rendahnya tingkat *relational mobility*
- c. Tidak ada perubahan *work value* pada remaja yang mengalami perpindahan tempat tinggal.



BAB 5

PENUTUP

5.1 Simpulan

Berdasarkan proses penelitian yang telah dilakukan, memiliki kesimpulan sebagai berikut :

- (1) Gambaran mengenai *work value* pada remaja bekerja yang berada di daerah mobilitas sosial tinggi pada penelitian ini adalah adanya perubahan *work value* terlihat pada perbedaan skor yang di lihat melalui mean empiris di setiap aspek nya. Pada aspek *work interaction*, memiliki mean empiris tertinggi dan memiliki perbedaan skor antara *work value* usia 13-17 tahun dengan *work value* usia 17-21 tahun. Mean empiris *work interaction* pada *work value* usia 13-17 tahun adalah 54,43 dan pada usia 17-21 tahun adalah 60,06. Selain itu, yang mendapatkan mean empiris terendah adalah pada aspek *work environments*,
- (2) *Relational mobility* diukur dengan 12 indikator. Pada indikator pertama yaitu mereka memiliki banyak kesempatan untuk mengenal orang lain mendapatkan skor atau mean empiris tertinggi yaitu 9,70. Sedangkan untuk yang terendah adalah pada indikator ketujuh yaitu Mereka tidak bebas bergaul dengan siapa saja dengan skor 2,9 yang memiliki arti bahwa responden bebas bergaul dengan siapa saja.
- (3) Ada hubungan antara *relational mobility* dengan *work value* pada remaja bekerja yang berada di daerah mobilitas sosial tinggi. Hubungannya adalah dimana *relational mobility* memiliki pengaruh terhadap perubahan *work value*

yang di yakini oleh individu. *Relational mobility* disini tergolong sedang cenderung tinggi.

- (4) Ada perbedaan *work value* pada remaja bekerja di daerah mobilitas sosial tinggi ditinjau dari tinggi rendahnya tingkat *relational mobility*. Remaja dengan *relational mobility* yang rendah, memiliki perubahan *work value* yang lebih sedikit dibandingkan remaja dengan *relational mobility* tinggi. Sedangkan remaja dengan *relational mobility* tinggi memiliki perubahan *work value* yang cenderung lebih besar atau lebih banyak dibandingkan dengan remaja pada *relational mobility* rendah. Perbedaan perubahan *work value* tersebut dapat dikarenakan remaja yang memiliki *relational mobility* tinggi adalah individu yang terbuka dan lebih cair, maka individu tersebut lebih mudah mendapatkan dan menerima hal-hal yang baru.
- (5) Ada perubahan *work value* pada remaja yang mengalami perpindahan tempat tinggal. Perubahan *work value* terjadi karena adanya perpindahan tempat tinggal. Sehingga seorang individu dapat bertemu individu baru, kemudian dalam interaksinya individu tersebut mendapatkan pengetahuan baru sehingga merubah dari nilai kerja yang diyakini.

5.2 Saran

Saran dari peneliti adalah dalam pengembangan teori. Dilihat dari manfaat teoritisnya, maka bagi pengembangan penelitian ini sebaiknya memperkuat penelitian ini karena belum pernah ada penelitian terdahulu mengenai hubungan antara *relational mobility* dengan *work value*. Bagi peneliti peneliti selanjutnya dapat memperluas subjek penelitian dengan membedakan dua kelompok usia dan

juga peneliti selanjutnya sebaiknya tidak menggunakan aplikasi SPSS untuk mengolah data.



DAFTAR PUSTAKA

- Azwar, S. 2012. Reliabilitas dan Validitas, Edisi 4. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- _____. 2011. Metode Penelitian. Yogyakarta: Pustaka Belajar
- Daryanto, Sheila Nalyansyah. 2013. Dinamika Nilai Kerja: Studi Indigenous Pada Karyawan Yang Bersuku Jawa Di Pulau Jawa. *Skripsi Universitas Negeri Semarang*.
- Falk, Carl F. Et al. 2009. Why Do Westerners Self-Enhance More than East Asians?. *European Journal of Personality Eur. J. Pers.*23: 183–203
- Matić, Jennifer L. 2008. Cultural Differences In Employee Work Values And Their Implications For Management. *Management Vol. 13, 2008, 2:* 93-104.
- Matsumoto, David. 2007. Culture, Context, and Behavior. *Journal of Personality* 75. 6/9: 1285-1319.
- Meiyanto, Sito. dan Santhoso, Fauzan Heru. 1999. Nilai-nilai kerja dan komitmen organisasi: sebuah studi dalam konteks pekerjainonesia. *Jurnal Psikologi 1999 No.1:* 29–40.
- Oishi, Shigehiro. et al. 2007. The Socioecological Model of Procommunity Action: The Benefits of Residential Stability. *Journal of Personality and Social Psychology 2007, Vol. 93, No.5:* 831–844
- Prabowo, Hendy Purwo. 2007. Interaksi Keluarga Pada Remaja Penderita Skizofrenia: Tinjauan Psikokultural Jawa. *Skripsi Universitas Diponegoro*
- Prasongsukarn, Kriengsin. 2009. Validating the cultural value scale (cvscale): a case study of thailand. *ABAC Journal Vol. 29, No.2.* 5-8: 1-13.
- Robbins, Stephen P. 2007. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Schug, Joanna. et al. 2009. Similarity attraction and actually selecting similar others: How cross-societal differences in relational mobility affect interpersonal similarity in Japan and the USA. *Asian Journal of Social Psychology (2009), 12:* 95–103
- Schug, Joanna. Yuki, Masaki. Maddux, William. 2010. Relational Mobility Explains Between and Within-Culture Differences in Self-Disclosure to Close Friends. *Psychological Science 2010 21. 3/9:* 1471–1478
- Soares, Ana Maria. Minoos Farhangmehr. dan Aviv Shoham. 2007. Hofstede's dimensions of culture in international marketing studies. *Journal of Business Research* 60. 1/10: 277–284.

- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Thomson, Robert. dan Naoya Ito. 2012. Socio-ecological structure and privacy concern on Facebook The role of relational mobility. *Cyberspace 2012, Brno, Czech Republic*. 1/12: 1-21.
- Uçanok, Başak. 2008. The Effects of Work Values, Work-ValueCongruence and Work Centrality onOrganizational Citizenship Behavior. *World Academy of Science, Engineering and Technology* 46: 156-169.
- Wu, Ming-Yi. 2006. Hofstede's Cultural Dimensions 30 Years Later: A Study of Taiwan and the United States. *Intercultural Communication Studies XV: 1*: 33-42.
- Yuki, Masaki. et al. 2013. Social ecology moderates the association between self-esteem and happiness. *Journal of Experimental Social Psychology* 49: 741–746.

