



Apakah *Relational Mobility* Memprediksi Perubahan *Work Values*?: Studi *Work Values* pada Masyarakat Urban vs Rural

Siti Nuzulia^{1✉}, Rijalul Fikri², Dian Rindang Tresnaningtyas³, Tiara Awanisa Pamardisiwi⁴, & Toriql Zian⁵

Jurusan Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Semarang,
Kampus Sekaran, Gunungpati, Semarang, Indonesia

Info Artikel

Sejarah Artikel:
Disubmit 31 Agustus 2021
Direvisi 9 September 2021
Diterima 12 November 2021

Keywords:

Relational Mobility,
Work Values, *Urban*,
Rural.

Abstrak

Banyak studi mengatakan bahwa orang-orang dengan *relational mobility* tinggi memiliki kesempatan untuk membentuk hubungan baru dan mengakhiri hubungan lama dengan mudah. Selama ini penelitian tentang *relational mobility* hanya dikaitkan dengan budaya masyarakat yang lebih terbuka versus budaya yang lebih tertutup (misal: negara-negara di Amerika Utara versus negara-negara Asia). Namun *relational mobility* tidak pernah dihubungkan dengan keadaan masyarakat di daerah rural yang cenderung *sedentary* dan masyarakat yang tinggal di daerah urban yang lebih *nomadic*, serta dinamika *work values* yang terjadi di dalamnya. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk meneliti peran *relational mobility* terhadap perubahan *work values* pada masyarakat *nomadic* dan *sedentary*. Penelitian ini menggunakan desain *cross-sectional* dan 240 partisipan penelitian dengan mengontrol variabel area tinggal (urban versus rural) dan usia. Sampel penelitian diambil dengan menggunakan teknik *convenience sampling*. Analisis regresi linier dilakukan dua tahap untuk menguji peran *relational mobility* dalam memprediksi perubahan *work values* dengan dan tanpa variabel kontrol. Hasil penelitian menunjukkan, hipotesis yang mengatakan bahwa *relational mobility* akan memprediksi perubahan *work values* dengan mengontrol variabel area tinggal dan usia diterima. *Relational mobility* secara positif memprediksi perubahan *work values* pada nilai *achievement* ($R^2 = .291$, $p < .001$), *balance* ($R^2 = .130$, $p < .001$), *independence* ($R^2 = .348$, $p < .001$), *influence* ($R^2 = .297$, $p < .001$), *integrity* ($R^2 = .134$, $p < .001$), *power* ($R^2 = .369$, $p < .001$), *respect* ($R^2 = .145$, $p = .005$), dan *status* ($R^2 = .703$, $p < .001$).

Abstract

Many research investigated that individuals high in mobility have opportunities to form new connections and terminate old ones. Previous studies on relational mobility had mostly related to explore disclosure versus enclosure cultures (eg. countries in North America versus Asian countries). However, relational mobility has never been correlated with the situation of people in rural versus urban areas, who tend to be nomadic versus sedentary, and work values dynamics among them. Therefore, this study aims to examine the role of relational mobility on changes in work values in nomadic and sedentary societies. This study uses a cross-sectional design and 240 participants by controlling the area of residence (urban versus rural) and age. The research sample was taken using convenience sampling technique. Linear regression analysis was carried out in two stages to examine the role of relational mobility on work value with and without control variables. By controlling living area and age, the results support the hypothesis that relational mobility will affect changes in work values. Relational mobility positively predicts changes in work values on value achievement ($R^2 = .291$, $p < .001$), balance ($R^2 = .130$, $p < .001$), independence ($R^2 = .348$, $p < .001$), influence ($R^2 = .297$, $p < .001$), integrity ($R^2 = .134$, $p < .001$), strength ($R^2 = .369$, $p < .001$), respect ($R^2 = .145$, $p = .005$), and status ($R^2 = .703$, $p < .001$).

© 2021 Universitas Negeri Semarang

✉ Alamat korespondensi:
Jurusan Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Semarang, Indonesia
nuzulia@mail.unnes.ac.id

PENDAHULUAN

Work values merupakan salah satu faktor yang memengaruhi perilaku seseorang dalam kerja (Meligno & Ravlin, 2008; Rokeach, 1973). *Work values* adalah representasi psikologis dari apa yang diyakini penting dan diinginkan dalam kehidupan kerja, serta menjadi pedoman dalam kehidupan seseorang atau entitas sosial lainnya. Sebagian orang beranggapan hal terpenting dalam pekerjaan adalah kesempatan untuk melatih kompetensi dan keterampilan, mengejar minat pribadi, dan memberikan kontribusi yang bermakna bagi lingkungan. Sementara itu, individu lain memandang bahwa hal terpenting dalam pekerjaan adalah meraih kesuksesan finansial, memiliki kontrol dan pengaruh terhadap orang lain, dan mengejar jabatan prestisius. Tidak hanya menentukan apa yang menjadi prioritas seseorang dalam bekerja, *work values* juga memengaruhi pandangan seseorang tentang benar atau salah, serta suka atau tidak suka dalam menentukan dan melakukan pekerjaan. Jika seseorang menganggap *value* tertentu benar dan penting, maka *value* tersebut akan menuntun ke perilaku yang konsisten dalam berbagai situasi (Matic, 2008). Lebih jauh lagi, hasil penelitian secara konsisten menggambarkan bahwa *work values* menjadi prediktor kinerja dalam lingkungan yang secara ekstrem terus mengalami perubahan (Dubbel, Demerouti, & Rispens, 2019; Liao, Lu, Huang, & Chiang, 2012). Oleh karena itu, penelitian tentang *work value* penting untuk dilakukan.

Teori psikologi tentang *work values* umumnya fokus pada faktor disposisi individu atau sifat-sifat kepribadian yang relatif tidak berubah (Steyn & Kotze, 2004). Sementara itu, pandangan sosiologi tentang *work values* lebih menekankan pada pentingnya konteks sosial dalam membentuk dan mengubah preferensi seseorang (Kalleberg & Marsden, 2013; Steyn & Kotze, 2004). Oleh karena itu, menurut pandangan sosiologi, *values* tidak akan selamanya statis. Gesekan antara faktor

personal dengan masyarakat/budaya dan relasi interpersonal yang terjalin di dalamnya, akan menyebabkan dinamika *work values* yang diyakini seseorang.

Sayangnya, penelitian-penelitian tentang *work values* lebih banyak fokus di salah satu pendekatan. Pendekatan psikologi lebih banyak mengeksplorasi prioritas *values* individu yang memengaruhi sikap, perilaku, dan pengalaman serta peran sosial seseorang (Ros, Schwartz, & Surkiss, 1999). Sementara itu, penelitian sosiologi lebih banyak membahas perubahan *work values* ditinjau dari variabel perubahan pasar (Steyn & Kotze, 2004), perubahan sistem masyarakat (misalnya dari agraris ke industrial; Inglehart, & Abramson, 1998) dan perubahan budaya (misalnya dari masyarakat kolektif ke individualistik; Harding & Hikspoors, 1995; Inglehart & Baker, 2000). Padahal, *values* adalah hasil antara fungsi individual dan sosial. Oleh karena itu, dalam membahas *work values*, peran lingkungan sosial dan faktor individual penting untuk diperhatikan.

Salah satu faktor yang diduga memengaruhi perubahan *work values* adalah aktivitas relasi sosial yang terjadi pada individu atau yang disebut sebagai *relational mobility*. *Relational mobility* adalah sebuah variabel sosio-ekologis yang menggambarkan seberapa besar kebebasan dan kesempatan suatu kelompok masyarakat mampu membuat individu-individu di dalamnya untuk memilih dan menggantikan hubungan interpersonal berdasarkan preferensi masing-masing orang (Yuki & Schug, 2020). *Relational mobility* merupakan tingkat di mana seseorang memiliki kesempatan untuk secara sukarela membentuk hubungan baru dengan orang lain dan mengakhiri hubungan yang lama (Schug, Yuki & Maddux, 2010). Tinggi rendahnya *relational mobility* yang dimiliki oleh seseorang bergantung pada lingkungan sosial/budaya tempat tinggal. Semakin terbuka lingkungan sosial mengakibatkan semakin tinggi *self-disclosure* orang-orang di dalamnya dan

berakibat pada tingginya *relational mobility*. Sebaliknya, semakin tertutup suatu lingkungan sosial/budaya, maka semakin rendah *self-disclosure* dan semakin rendah pula tingkat *relational mobility* (Milfont, Thomson, & Yuki, 2020; Schug dkk., 2010; Yuki & Schug, 2012).

Masyarakat dengan *relational mobility* yang tinggi mempunyai pilihan dan kebebasan lebih banyak untuk memilih atau memutuskan hubungan interpersonal yang didasarkan pada ikatan mutual dan kurang menguntungkan bagi mereka (Brint, 2001). Masyarakat dengan *relational mobility* tinggi lebih terbuka, dan lebih memilih kebebasan dalam bergaul (Barclay, 2016; Noë & Hammerstein, 1994), di mana orang akan memilih partner berdasarkan minat pribadi masing-masing (Chiang, 2010). Pada lingkungan/budaya yang memiliki *relational mobility* tinggi, relasi sosial yang sangat dinamis mengharuskan individu perlu banyak meluangkan waktu dan energi untuk membina hubungan baru agar tetap bisa berelasi dengan orang lain. Karena kebebasan yang cukup luas untuk membentuk hubungan baru dan mengakhiri hubungan yang lama, maka relasi sosial dalam lingkungan/budaya dengan tingkat *relational mobility* tinggi relatif lebih rapuh (Milfont dkk., 2020; Schug dkk., 2010; Yuki & Schug, 2012).

Berbeda dengan lingkungan/budaya dengan *relational mobility* rendah, orang-orang di dalamnya memiliki hubungan yang lebih statis. Lingkungan masyarakat dengan *relational mobility* rendah kurang fleksibel dalam hubungan interpersonal dan *networking* (Thomson dkk., 2015). Orang-orang dalam lingkungan ini membentuk hubungan berdasarkan peristiwa yang mengharuskan mereka berinteraksi, bukan pada pilihan aktif mereka. Dalam lingkungan yang seperti ini, hubungan antar anggota masyarakat lebih stabil dan terjamin (Caporael & Brewer, 1991). Masyarakat dengan *relational mobility* rendah tidak terlalu membutuhkan usaha untuk membina hubungan karena relasi interpersonal

yang lebih kuat (Milfont dkk., 2020; Schug dkk., 2010; Yuki & Schug, 2012). Namun, masyarakat ini memiliki kesempatan lebih sedikit untuk menemukan hubungan baru atau memutuskan hubungan lama yang menurut mereka kurang memuaskan (Brint, 2001; Caporael & Brewer, 1991).

Relational mobility menetapkan "aturan main" dalam hubungan sosial (San-Martin, Schug, & Maddux, 2008). Ketika sebuah masyarakat mempunyai tingkat *relational mobility* tertentu, maka akan terbentuk perilaku dan kecenderungan psikologis menjadi lebih atau kurang adaptif. Penelitian menunjukkan bahwa perbedaan dalam *relational mobility* dapat menjelaskan perbedaan sosial yang terjadi dalam suatu masyarakat, seperti kepercayaan, *self-enhancement*, *self-disclosure*, *intimacy*, dan keunikan-keunikan yang dimiliki (Yuki & Schug, 2012). Oleh karena itu, *relational mobility* mendorong perbedaan antara masyarakat dalam cara bertindak, berpikir, dan merasa (Kito, Yuki, & Thompson, 2017; Oishi, Schug, Yuki, & Axt, 2015).

Penelitian tentang *relational mobility* memang tidak menyebutkan bahwa area tempat tinggal (urban versus rural) akan memengaruhi tinggi rendahnya *relational mobility*. Penelitian terdahulu (Milfont dkk., 2020; Schug dkk., 2010; Yuki & Schug, 2012, Yuki & Schug, 2020) hanya menunjukkan bahwa lingkungan dengan budaya *self-disclosure* tinggi (misalnya negara-negara di Amerika Utara, Eropa Barat, Amerika Latin, dan Australasia) memiliki tingkat *relational mobility* yang lebih tinggi dibandingkan negara-negara dengan *self-disclosure* rendah (misalnya negara-negara di Asia Timur, Asia Tenggara, dan Timur Tengah). Selain itu, penelitian terdahulu juga lebih banyak membahas tentang faktor-faktor yang menyebabkan terjadinya perbedaan tingkat *relational mobility* (Goldschmidt, 1971; Talhelm, 2014; Uskul, Kitayama, & Nisbett, 2008). *Relational mobility* ditemukan lebih

rendah pada masyarakat yang memiliki gaya relasi *interdependent* atau memiliki ketergantungan tinggi antar anggota (Thompson dkk., 2018). Dalam hal ini, temuan penelitian mencatat bahwa masyarakat berlatar belakang agraris cenderung memiliki ketergantungan tinggi antar anggotanya (Thompson dkk., 2018). Masyarakat dari kalangan agraris memiliki komunitas yang lebih stabil, dan tidak banyak terjadi pertukaran tenaga kerja yang mengakibatkan ikatan komunitas yang kuat (Goldschmidt, 1971). Sebaliknya, komunitas yang lebih dinamis ditemukan pada masyarakat yang mengandalkan hidup dari peternakan (Uskul dkk., 2008). Hal ini dimungkinkan karena mereka harus sering berpindah tempat untuk menggembala ternak mereka (Uskul dkk., 2008).

Meskipun hasil penelitian terdahulu tidak secara langsung menyebutkan kaitan antara *relational mobility* dan area tinggal urban versus rural, namun bisa disimpulkan bahwa dinamika mobilitas masyarakat berpengaruh terhadap tingkat *relational mobility*. Studi dari Mitchell dan Hamilton (2018) menunjukkan bahwa orang yang tinggal di daerah *rural* memiliki mobilitas yang lebih rendah (sehingga seringkali disebut sebagai *sedentarist*) dibandingkan mereka yang tinggal di daerah urban yang memiliki mobilitas yang lebih tinggi (disebut sebagai *nomadic*). Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa terdapat kontras antara orang-orang *sedentarist* dan *nomadic* dalam hal *values* (Cresswell, 2006). Orang-orang yang tinggal di daerah rural, di mana dinamika orang baru keluar dan masuk lebih rendah, memiliki nilai yang kuat dalam hal memegang teguh tradisi, *loyalty*, dan *authenticity*. Sebaliknya, orang-orang yang tinggal di daerah *urban*, di mana perpindahan/pertukaran orang keluar masuk lebih dinamis, lebih menekankan pada *novelty*, *rational outonomy*, dan *freedom* (Creswell, 2006). Bercampurnya orang-orang *nomadic* diduga menyebabkan terjadinya *relational*

mobility yang lebih dinamis (tinggi). Sementara *sedentarist*, akan berkuat dengan relasi yang sama dari masa ke masa (*relational mobility rendah*). Kaitannya dengan *work values*, diduga *work values* pada orang yang menetap di daerah rural (bekerja dan tinggal di daerah rural) akan bertahan tetap sama (tidak mengalami perubahan) dibandingkan *work values* pada orang-orang yang tinggal di daerah urban.

Berdasarkan paparan di atas, peneliti merasa perlu untuk melakukan penelitian untuk menguji peran *relational mobility* terhadap *work values* pada individu yang tinggal di area dengan tingkat *relational mobility* tinggi (area urban) dan *relational mobility* rendah (area rural). Penelitian ini juga mengontrol variabel usia sebagai salah satu variabel yang secara konsisten, berdasarkan hasil penelitian-penelitian sebelumnya, berperan dalam memengaruhi perubahan *work values* (Wray-Lake & Syvertsen, 2009). Oleh karena itu, hipotesis dalam penelitian ini adalah bahwa *relational mobility* akan memprediksi perubahan *work values* dengan mengontrol area tempat tinggal (urban versus rural) dan usia. Penelitian tentang *relational mobility* dan *work values* penting untuk dilakukan. Selain mampu memberikan gambaran dan mengembangkan teori tentang hubungan antara *relational mobility*, *work values*, dan mobilitas tinggal, penelitian ini juga bermanfaat bagi dunia kerja. Hasil penelitian ini bisa dimanfaatkan oleh organisasi kerja sebagai dasar untuk mempertahankan *work values* yang sudah ada atau mengubah *work values* dengan *work values* baru. *Relational mobility* menjadi variabel yang bisa dimanipulasi (ditingkatkan/diturunkan) levelnya untuk mempertahankan atau mengubah *work values*.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif dengan desain *cross-sectional*. Desain penelitian

cross-sectional adalah suatu studi survei yang menganalisis data dari suatu populasi, atau representasi dari populasi, pada saat khusus yang bersamaan. Desain penelitian *cross-sectional* biasa digunakan dalam ilmu sosial untuk memprediksi keterlibatan variabel *dependent* terhadap variabel *independent*.

Terdapat empat variabel dalam penelitian ini, yaitu *work values* sebagai variabel *dependent*, *relational mobility* sebagai variabel *independent*, dan area tinggal (urban versus rural) serta usia sebagai variabel kontrol. *Work values* secara operasional didefinisikan sebagai keyakinan atau prinsip yang berkaitan dengan pekerjaan atau karir seseorang, atau dengan kata lain *work values* menggambarkan apa yang diyakini penting dan menjadi prioritas utama dalam karir atau pekerjaan. Sementara itu, *relational mobility* adalah adalah suatu kondisi yang menggambarkan seberapa banyak kebebasan yang dimiliki individu untuk menjalin dan memilih hubungan dengan orang lain dalam suatu lingkungan sosial. Hubungan yang dimaksud di antaranya termasuk hubungan persahabatan, hubungan kerja, maupun hubungan romantis. Area tinggal urban yang dimaksud dalam penelitian ini adalah area pemukiman manusia di kawasan perkotaan atau kawasan berkembang, dengan infrastruktur lingkungan terbangun, dan kepadatan penduduk tinggi yang tercipta melalui urbanisasi. Sebaliknya, area tinggal rural adalah area pemukiman manusia di luar area urban, yaitu di kawasan pedesaan yang cenderung tidak banyak mengalami perubahan dari waktu ke waktu. Area urban dalam penelitian ini dibatasi khusus pada ibu kota provinsi, sementara area rural adalah area di kota kecamatan di kabupaten di Indonesia.

Karakteristik populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah mereka yang sudah bekerja minimal satu tahun, warga negara Indonesia, berpendidikan minimal SLTA, tinggal di daerah rural/urban, dan pernah pindah minimal satu kali/tidak pernah

sama sekali pindah dari area yang menjadi tempat tinggalnya sekarang baik untuk tinggal, sekolah maupun bekerja. Minimum target *sample size* adalah 129, dengan asumsi *small effect size*, $\alpha = .05$, dan *statistic power* = .95. Teknik sampling yang digunakan adalah *non-probability sampling* berupa *convenience sampling*. Total subjek penelitian yang terkumpul adalah 240 orang (laki-laki = 143, perempuan = 97) dengan usia berkisar antara 18 sampai dengan 60 tahun, rerata (deviasi standar [SD]) = 38.25 (19.34). Subjek penelitian terdiri dari dua kelompok yang dibagi berdasar area tinggal. Kelompok pertama ($n = 120$) yaitu subjek yang tinggal dan bekerja di urban area (ibu kota provinsi), pernah pindah dari satu area ke area yang lain baik untuk tinggal, sekolah, maupun bekerja. Kelompok kedua ($n = 120$) adalah subjek yang tinggal dan bekerja di rural area (kota kecamatan di kabupaten), dan belum pernah pindah dari satu area ke area lain baik untuk tinggal, sekolah, maupun bekerja selama masa hidupnya.

Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah 36 item *Relational Mobility Scale* (Yuki dkk., 2007). Terdapat lima kategori penilaian dari sangat setuju (skor 5) dan sangat tidak setuju (skor 1) untuk masing-masing item. Beberapa contoh item skala ini adalah, “Memiliki banyak kesempatan untuk mengenal orang lain”, “Memulai percakapan dengan orang yang belum pernah bertemu sebelumnya”, dan “Bebas bergaul dengan siapa saja”. *Work values* diukur dengan menggunakan 20 item dari *Work Value Inventory-3* (Humwork, 2014) khusus untuk aspek *core values*. *Work Values Inventory-3* aspek *core values* mengukur 10 *work values* (*achievement, balance, independence, influence, integrity, honesty, power, respect, spirituality, dan status*). Terdapat empat kategori penilaian; skor 1 diberikan untuk *value* yang sangat tidak penting dan 4 untuk *value* yang sangat penting. Kedua instrumen tersebut diterjemahkan dengan menggunakan

teknik *back-to-back translation*, selanjutnya hasil translasi didiskusikan dengan tim dan dinilai oleh tiga orang ahli untuk menyamakan persepsi tentang arti dari masing-masing item dalam instrumen pengukuran. Tidak dilakukan uji analisis validitas statistik pada instrumen penelitian karena instrumen telah teruji validitas statistiknya pada penelitian-penelitian sebelumnya (Milfont dkk., 2020; Schug dkk., 2010; Yuki dkk., 2007; Yuki & Schug, 2012, Yuki & Schug, 2020). Hasil uji internal konsistensi kedua skala dihitung dengan menggunakan teknik Alpha Cronbach (α), yang bisa dilihat di Tabel 1.

Partisipan dikumpulkan secara *offline* dengan terlebih dahulu mengisi lembar

persetujuan menjadi partisipan sebelum mengisi instrumen penelitian. Selanjutnya, data dianalisis dengan menggunakan teknik analisis regresi ganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1 adalah tabel statistik deskriptif, interkorelasi, *zero-order correlation*, dan internal konsistensi (α) untuk tiap-tiap variabel. Analisis korelasional menunjukkan bahwa mobilitas tinggal berkorelasi positif dengan *relational mobility*. Semakin urban suatu area tinggal, maka semakin tinggi *relational mobility*.

Tabel 1.

Statistik Deskriptif, Korelasi *Zero-Order*, Korelasi Point Biserial, dan Cronbach's α , N = 240

Variabel	α	Mean (SD)	1	2	3	4	5
1 Achievement	.800	5.94 (1.43)	-				
2 Balance	.721	5.78 (1.29)	.288***	-			
3 Independence	.701	5.61 (1.57)	.675***	.217**	-		
4 Influence	.651	4.93 (1.63)	.555***	.279***	.729***	-	
5 Integrity	.744	5.63 (1.17)	.288***	.161*	.436***	.511***	-
6 Honesty	.772	6.31 (1.14)	.385***	.019	.483***	.432***	.276***
7 Power	.716	5.14 (1.57)	.507***	.152*	.586***	.682***	.391***
8 Respect	.741	5.49 (1.28)	.144*	.417***	.167*	.375***	.304***
9 Spirituality	.750	6.14 (1.22)	.279***	.282***	.428***	.492***	.469***
10 Status	.874	5.43 (1.83)	.589***	.012	.735***	.672***	.354***
11 Relational Mobility	.933	93.33 (16.01)	.440***	.044	.475***	.527***	.341***
12 Daerah Tinggal ^a			.461***	-.265***	.527***	.303***	.065
13 Usia			-.471***	.254	-.533***	-.312***	-.060

	6	7	8	9	10	11	12
5 Integrity	-						
6 Honesty	.410***	-					
7 Power	.360***	.306***	-				
8 Respect	.385***	.503***	.503***	-			
9 Spirituality	.491***	.132*	.132	-			
10 Status	.171**	.584***	.034	.121	.539***	-	
11 Relational Mobility	.373***	-.228***	-.228***	.062	.653***	.501***	-
12 Daerah Tinggal ^a	-.382***	.207**	.207**	-.073	-.659***	-.500***	-.997***
13 Usia							

Keterangan :

* $p < .05$. ** $p < .01$. *** $p < .001$; ^a

Urban = 1; Rural = 2,

1 = Achievement; 2 = Balance; 3 = Independence; 4 = Influence; 5 = Integrity; 6 = Honesty; 7 = Power; 8 = Respect; 9 = Spirituality; 10 = Status; 11 = Relational Mobility; 12 = Daerah Tinggal; 13 = Usia

Uji hipotesis dilakukan dengan menggunakan dua tahap regresi linier (Tabel 2). Regresi tahap pertama dilakukan tanpa memasukkan variabel kontrol (daerah tinggal

dan usia). Regresi tahap kedua dilakukan dengan memasukkan variabel kontrol ke dalam model (Tabel 2).

Tabel 2.

Hasil Analisis Regresi antara *Relational Mobility* dan *Work Values* (N = 240) dengan Variabel Kontrol Daerah Tinggal dan Usia.

	Variabel	Step 1					Step 2				
		R ²	B	SE	P	CI 95% LB - UB	R ²	B	SE	p	CI 95% LB - UB
1	RM	.194	.039	.005	<.001	.029 - .050	.291	.025	.006	<.001	.014 - .036
	Area							-4.069	1.929	.036	-7.870 - -7.870
	Usia							-.130	.050	.010	-.228 - -.031
2	RM	.002	.004	.005	.497	-.007 - .014	.130	.019	.006	.001	.008 - .030
	Area							-5.201	1.928	.007	-8.998 - -1.403
	Usia							-.109	.050	.029	-.208 - -.011
3	RM	.225	.047	.006	<.001	0.36 - .058	.348	.028	.006	<.001	.016 - .039
	Area							-2.861	2.031	.053	-6.862 - 1.140
	Usia							-.106	.053	.045	-.209 - -.002
4	RM	.278	.054	.006	<.001	.043 - .065	.297	.051	.006	<.001	.038 - .064
	Area							-4.976	2.186	.024	-9.282 - -.669
	Usia							-4.976	.057	.019	-.245 - -.022
5	RM	.116	.025	.004	<.001	.016 - .034	.134	.030	.005	<.001	.020 - .040
	Area							1.085	1.736	.533	-2.336 - 4.506
	Usia							.037	.045	.414	-.052 - .125
6	RM	.029	.012	.005	.008	.003 - .021	.155	-.002	.005	.747	-.011 - .008
	Area							-2.585	1.680	.125	-5.895 - .725
	Usia							-.090	.043	.040	-.176 - -.004
7	RM	.341	.057	.005	<.001	.047 - .067	.369	.049	.006	<.001	.037 - .060
	Area							-2.590	1.997	.196	-6.525 - 1.344
	Usia							-.081	.052	.118	-.183 - .021
8	RM	.001	.003	.005	.598	-.007 - .013	.145	.016	.006	.005	.005 - .027
	Area							-8.708	1.897	<.001	-12.446 - -4.970
	Usia							-.204	.049	<.001	-.301 - -.108
9	RM	.015	.009	.005	.060	.0001-.019	.036	.009	.006	.105	-.002 - .020
	Area							-4.289	1.912	.026	-8.056 - -.522
	Usia							-.112	1.912	.025	-.209 - -.014
10	RM	.290	.062	.006	<.001	.049-.074	.703	.032	.006	<.001	.020 - .044
	Area							-2.260	2.081	.279	-6.360 - 1.840
	Usia							-.107	.054	.048	-.213 - -.001

Keterangan :

RM = *Relational Mobility*

1 = *Achievement*; 2 = *Balance*; 3 = *Independence*; 4 = *Influence*; 5 = *Integrity*; 6 = *Honesty*; 7 = *Power*; 8 = *Respect*; 9 = *Spirituality*; 10 = *Status*

Hasil menunjukkan, tanpa mengontrol variabel daerah tinggal dan usia, *relational mobility* secara positif memprediksi *work*

values berupa *achievement*, *independence*, *influence*, *integrity*, *honesty*, *power*, dan *status*. Namun *relational mobility* tidak mampu

memprediksi *work values* berupa *balance*, *respect*, dan *spirituality*. Selanjutnya, dengan mengontrol usia dan daerah tinggal, *relational mobility* mampu memprediksi secara positif semua *values* kecuali *honesty* dan *spirituality*. Daerah tinggal dan usia memperlemah/memperkuat kemampuan prediksi *relational mobility* pada semua *value* kecuali *value integrity* dan *power*. Semakin tinggi *relational mobility*, usia, dan semakin urban daerah tinggal, maka semakin tinggi nilai *achievement*, *balance*, *independence*, *influence*, dan *respect*. Sebaliknya, semakin rendah *relational mobility*, usia, dan semakin rural daerah tinggal, maka semakin rendah nilai *achievement*, *balance*, *independence*, *influence*, dan *respect*. Khusus pada *value integrity*, semakin bertambah *relational mobility*, usia, dan semakin rural daerah tinggal, maka akan semakin tinggi nilai *integrity*. Sedangkan *value power* hanya mampu diprediksi oleh *relational mobility*.

Dari hasil penelitian tersebut disimpulkan bahwa *relational mobility* mampu memprediksi perubahan sebagian besar *work values* dengan atau tanpa mengontrol usia dan daerah tinggal. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang mendemonstrasikan bahwa *relational mobility* memengaruhi cara seseorang mempersepsi dan meyakini sesuatu (San-Martin dkk., 2019; Yuki & Schug, 2020). Temuan dari penelitian ini juga konsisten dengan teori yang menyatakan bahwa *relational mobility* memengaruhi perilaku dan kecenderungan psikologis di masyarakat tertentu (San-Martin dkk., 2019; Yuki & Schug, 2020).

Secara khusus, temuan penelitian ini menunjukkan bahwa, ketika *relational mobility* meningkat, maka akan terjadi peningkatan terhadap *work values* yang bersifat pencapaian pemuasan kebutuhan individu. Hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa area tinggal urban, yang berkorelasi positif dengan semakin tingginya *relational mobility*, berkorelasi dengan *work value* yang

berfokus kepada hal-hal yang bersifat pemenuhan eksistensi individu yaitu *achievement*, *balance*, *independence*, *influence*, dan *respect*. Temuan ini bisa dijelaskan melalui hasil-hasil penelitian terdahulu tentang *relational mobility* yang menggambarkan bahwa masyarakat dengan *relational mobility* tinggi cenderung meyakini pentingnya fokus pada objek dan bukan pada konteks (Yuki & Schug, 2020). Sebaliknya, masyarakat dengan *relational mobility* rendah meyakini pentingnya fokus tidak hanya pada objek, tetapi juga pada konteks (Yuki & Schug, 2020). Artinya, orang dengan *relational mobility* tinggi lebih fokus pada objek yang ingin diraih tanpa memperhatikan konteks tempat objek tersebut. Orang-orang yang berada pada lingkungan dengan *relational mobility* yang rendah harus memperluas perhatian mereka agar bisa melakukan *social networking*. Hal tersebut disebabkan karena lingkungan sosial yang terbatas. Selain itu, karena ikatan interpersonal individu yang berada pada lingkungan dengan *relational mobility* rendah lebih kuat, mereka juga harus menunjukkan upaya lebih agar bisa diterima oleh komunitasnya dengan cara berperilaku seperti yang diinginkan oleh komunitas mereka (Yuki & Schug, 2020). Sebaliknya, individu yang tinggal di sosial-ekologi dengan level *relational mobility* tinggi tidak terlalu fokus dengan lingkungan dikarenakan ikatan yang sangat longgar antara individu dengan komunitasnya. Kondisi tersebut mengakibatkan individu-individu yang tinggal di daerah dengan *relational mobility* tinggi lebih memusatkan perhatian pada eksistensi individu (Yuki & Schug, 2020). Tidak mengherankan apabila semakin urban suatu area tempat tinggal, yang berarti semakin tinggi *relational mobility*, maka *work value* yang berhubungan dengan pencapaian atau pemuasan individu akan menjadi prioritas utama dalam bekerja.

Hal lain yang diduga memengaruhi hubungan antara *relational mobility*, area

tinggal, dan perubahan *work values* ke arah pemenuhan eksistensi seseorang adalah dikarenakan tren sosial di daerah urban yang dinamis (Sverko, 1999; van der Velde, Feij, & van Emmerik, 1998). Gaya hidup yang berubah menjadi lebih materialistis dan persaingan hidup yang semakin tinggi pada orang-orang yang tinggal di daerah urban menuntut setiap orang untuk mengubah prioritas hidupnya. Prioritas hidup yang berubah akan mengubah *values* yang sebelumnya diyakini seseorang. Perubahan dinamis di area urban yang berimplikasi pada tingginya *relational mobility* menyebabkan setiap orang berlomba untuk mempertahankan diri supaya tidak tersingkir dan tetap eksis. Oleh karena itu, nilai-nilai untuk mempertahankan eksistensi diri, yaitu *achievement* dan *influence*, menjadi prioritas utama. Sebaliknya, area rural, yang berkorelasi dengan rendahnya *relational mobility*, tidak banyak mengalami perubahan. Kebutuhan untuk mempertahankan eksistensi diri cenderung lebih rendah karena tidak banyak persaingan, dan adanya relasi yang kuat antar anggota. Oleh karena itu, orang-orang cenderung masih berorientasi pada *value* yang berkontribusi pada komunitas dan keterhubungan antara satu anggota komunitas dengan anggota yang lain yang salah satunya adalah *value integrity* (Deci & Ryan, 2000; Kasser & Ahuvia, 2002; Vansteenkiste, Duriez, Simons, & Soenens 2006).

Ditemukannya korelasi positif antara area tinggal (urban dan rural) dengan *relational mobility* juga sekaligus membuktikan bahwa area tinggal dan perpindahan fisik seseorang dari satu tempat ke tempat lain memengaruhi tinggi rendahnya *relational mobility*. Orang-orang yang tinggal di daerah rural, yang banyak bertemu dengan para *nomadic*, memiliki kesempatan yang lebih besar untuk menentukan pilihan dalam relasi interpersonal. Sementara itu, orang-orang *sedentary*, yang tinggal dan bergumul dengan para *sedentary* lain, terbatas dalam menentukan preferensi pergaulannya. Oleh karena itu, temuan

penelitian ini membuktikan bahwa *relational mobility* tidak hanya dipengaruhi oleh budaya tempat tinggal yang lebih/kurang terbuka (Yuki & Schug, 2020) namun dipengaruhi oleh dinamika perubahan anggota masyarakat suatu daerah. Artinya, apabila suatu daerah tinggal dihuni semakin banyak orang *nomadic* maka level *relational mobility* akan semakin meningkat pula.

Lebih dalam lagi, berdasarkan hasil penelitian disimpulkan bahwa usia memengaruhi perubahan nilai. Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang mengatakan bahwa generasi yang lebih muda memiliki *core work values* (*achievement, balance, independence, dan status*) yang lebih tinggi dibandingkan generasi-generasi sebelumnya (Nuzulia, 2016). Terdapat alasan yang diduga mendasari temuan ini. Yang pertama, karena generasi yang lebih muda menghadapi persaingan yang lebih ketat dibandingkan generasi yang lebih tua. Generasi muda masih merintis pengalaman kerja, sehingga membutuhkan *core values* yang bersifat *achievement*. Selain itu, individu berusia muda lebih banyak berkedudukan sebagai pegawai junior di tempat kerja mereka, sementara individu yang berusia lebih tua mempunyai pengalaman lebih banyak. Sehingga mereka mapan sebagai pegawai senior dalam suatu organisasi kerja. Oleh karena itu, agar individu berusia muda mampu meraih lebih banyak *reward* dan bersaing dengan para seniornya, mereka membutuhkan usaha yang lebih banyak. Pada akhirnya, situasi kerja yang seperti itu akan memengaruhi penilaian seseorang terhadap apa yang penting dan tidak penting dalam suatu pekerjaan. Pendapat lain mengatakan, kelompok yang memiliki usia lebih muda dinilai lebih idealis (Mottaz, 1987), sehingga mereka membutuhkan kondisi pekerjaan yang juga memberikan keseimbangan hidup, kemandirian, dan status sosial untuk mempertahankan gaya hidup mereka. Hasil penelitian Mottaz (1987) menjelaskan bahwa

usia dan *work values* merefleksikan perbedaan generasi. Perbedaan *work values* karena usia akan memengaruhi cara pandang seseorang terhadap pekerjaan.

Temuan penelitian ini tidak hanya berguna memberikan informasi tentang peran *relational mobility*, area tinggal, dan usia dalam memprediksi perubahan *work values*. Lebih dalam lagi, dalam lingkup yang lebih kecil, hasil penelitian ini bisa diimplementasikan di organisasi kerja yang menginginkan adanya perubahan *work values*, atau sebaliknya, mempertahankan *work values* yang dianggap penting. Organisasi kerja yang lebih terbuka, sumber daya manusia yang beragam, *rolling* antar bagian dalam organisasi, menanamkan agen-agen perubahan langsung ke lapisan organisasi yang paling bawah memungkinkan *work values* baru berkembang lebih mudah. Sementara itu, mempertahankan kohesivitas kelompok agar terjalin hubungan yang kokoh antara anggota organisasi menjadi salah satu cara untuk mempertahankan *work values* yang menjadi prioritas dalam organisasi.

Meskipun penelitian ini memberikan jawaban akan peran *relational mobility* terhadap perubahan *work values*, namun ada beberapa hal yang menjadi kelemahan dalam penelitian ini. Kelemahan pertama adalah pada penggunaan desain *cross-sectional* yang tidak mampu menjelaskan hubungan sebab akibat antar variabel penelitian. Oleh karenanya, pembahasan dari temuan penelitian lebih bersifat dugaan berdasarkan teori dan hasil-hasil penelitian terdahulu. Kelemahan penelitian yang kedua adalah pada *sample size* yang kurang representatif mewakili seluruh daerah di Indonesia. Meskipun jumlah *sample size* cukup secara statistik, namun keterwakilan *sample size* dari daerah-daerah yang mewakili kondisi di masyarakat tertentu (misalnya masyarakat di area rural di luar pulau Jawa) dianggap masih kurang. Kelemahan ketiga, penelitian ini menggunakan skala pengukuran yang diadaptasi langsung dari bahasa aslinya.

Meskipun sudah dilakukan *back-to-back translation*, diskusi kelompok, dan penyamaan persepsi dengan para ahli, namun akan lebih ideal apabila skala dibuat berdasarkan kondisi riil masyarakat Indonesia.

SIMPULAN

Penelitian ini membuktikan peran *relational mobility* terhadap perubahan *work values*. Peran *relational mobility* dalam memprediksi *work values* dipengaruhi oleh area tinggal dan usia. Penelitian ini menjadi *starting point* dalam penelitian di bidang *relational mobility* dan *work values* bagi peneliti-peneliti selanjutnya. Temuan penelitian ini berguna bagi para praktisi di perusahaan sebagai dasar untuk memanipulasi lingkungan tempat kerja untuk menjadi lebih terbuka atau tertutup dalam hal *relational mobility* untuk mengubah atau mempertahankan *work values* yang diinginkan.

Saran bagi peneliti selanjutnya yang tertarik mengembangkan penelitian ini adalah agar menggunakan metode lain, misalnya eksperimen, atau *mixed method* untuk mengetahui hubungan sebab akibat antar variabel. Selain itu, peneliti lain juga dimotivasi untuk menggunakan *sample size* yang lebih luas dengan tidak mengesampingkan budaya pada masing-masing daerah di Indonesia yang sangat beragam. Selanjutnya, pengembangan alat ukur yang khas Indonesia untuk mengukur *relational mobility* dan *work values* sangat dibutuhkan.

DAFTAR PUSTAKA

- Barclay, P. (2016). Biological Markets and the Effects of Partner Choice on Cooperation and Friendship. *Current Opinion in Psychology*, 7, 33-38.
- Brint, S. (2001). Gemeinschaft Revisited: A Critique and Reconstruction of the Community Concept. *Sociological Theory*, 19(1), 1-23.
- Caporael, L. R., & Brewer, M. B. (1991). Reviving Evolutionary Psychology:

- Biology Meets Society. *Journal of Social Issues*, 47(3), 187-195.
- Chiang, Y. S. (2010). Self-Interested Partner Selection Can Lead to the Emergence of Fairness. *Evolution and Human Behavior*, 31(4), 265-270.
- Cresswell, T. (2006). *On the Move: Mobility in the Modern*. London: Western World Taylor & Francis.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). The 'What' and 'Why' of Goal Pursuits: Human Needs and the Self Determination of Behavior. *Psychological Inquiry*, 11, 227-268.
- Dubbelt, L., Demerouti, E., & Rispens, S. (2019). The Value of job Crafting for Work Engagement, Task Performance, and Career Satisfaction: Longitudinal and Quasi-Experimental Evidence. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 28(3), 300-314.
- Goldschmidt, W. (1971). Independence as an Element in Pastoral Social Systems. *Anthropological Quarterly*, 44(18), 132-142.
- Harding, S., & Hikspoors, J. (1995). New York Values: In Theory and in Practice. *International Social Science Journal*, 441-455.
- Humwork. (2014, May 13). Retrieved from Work Value Inventory: <http://humwork.uchri.org/wp-content/uploads/2015/01/Workvaluesinventory-3.pdf>
- Inglehart, & Baker, W. (2000). Modernization, Culture Change and the Persistence of Traditional Values. *American Sociological Review*, 19-51.
- Inglehart, R., & Abramson, P. (1998). *Value Change in Global Perspective*. Michigan: University of Michigan Press.
- Kalleberg, A., & Marsden, P. (2013). Changing Work Values in the United States, 1973-2006. *Social Science Research*, 42(2), 255-270.
- Kasser, T., & Ahuvia, A. (2002). Materialistic Values and Well-Being in Business Students. *European Journal of Social Psychology*, 32, 137-146.
- Kito, M., Yuki, M., & Thomson, R. (2017). Relational Mobility and Close Relationships: A Socioecological Approach to Explain Cross-Cultural Differences. *Personal Relationships*, 24(1), 114-130.
- Liao, C., Lu, C., Huang, C., & Chiang, T. (2012). Work Values, Work Attitude and Job Performance of Green Energy Industry Employees in Taiwan. *African Journal of Business Management*, 6(15), 5299-5318.
- Matic, L. (2008). Cultural Differences in Employee Work Values and Their Implications for Management. *Journal Management*, 13(2), 93-104.
- Meglino, B., & Ravlin, E. (2008). Individual Values in Organizations: Concepts, Controversies and Research. *Journal of Management*, 24(3) 351-390.
- Milfont, T., Thomson, R., & Yuki, M. (2020). Does Relational Mobility Vary Across National Regions? A Within-Country Examination. *PLoS ONE*, 15(7): 30235172. Doi: 10.1371/journal.pone.0235172
- Mitchell, L., & Hamilton, L. (2018). Hefted: Reconfiguring Work, Value and Mobility in the UK Lake District. *Culture and Organizations*, 303-317.
- Mottaz, C. J. (1987). Age and Work Satisfaction. *Work and Occupations*, 14(3), 387-409.
- Noë, R., & Hammerstein, P. (1994). Biological Markets: Supply and Demand Determine the Effect of Partner Choice in Cooperation, Mutualism and Mating. *Behavioral Ecology and Sociobiology*, 35(1), 1-11.
- Nuzulia, S. (2016). The Changes of Work Values on Indonesia People. *Proceeding Of 53 rd The ILER International Conference*. Kuala Lumpur, Malaysia. ISBN: 978-93-85832-99-4
- Oishi, S., Schug, J., Yuki, M., & Axt, J. (2015). The Psychology of Residential and Relational Mobilities. *Handbook of Advances in Culture and Psychology*, Eds Gelfand MJ, Chiu C, Hong Y. Oxford Univ Press, Oxford, Volume 5, 5, 221-272.
- Rokeach, M. (1973). *The Nature of Human Values*. New York: Free Press.
- Ros, M., Schwartz, S., & Surkiss, S. (1999). Basic Individual Values, Work Values,

- and the Meaning of Work. *Applied Psychology*, 49-71.
- San Martin, A., Schug, J., & Maddux, W. (2019). Relational Mobility and Cultural Differences in Analytic and Holistic Thinking. *Journal of Personality and Social Psychology*, 116(4), 495-518. Doi: 10.1037/pspa0000142
- Schug, J., Yuki, M., & Maddux, W. (2010). Relational Mobility Explains Between and Within Culture Differences in Self-Disclosure to Close Friends. *Psychological Sciences*, 21(10), 1471-1478.
- Steyn, C., & Kotze, H. (2004). Work Value Change in South Africa Between 1995 and 2001: Race, Gender and Occupations Compared. *South African Journal of Labour Relations*, 28(1), 4-33.
- Sverko, B. (1999). The Work Importance Study: Recent Changes of Values in Croatia. *Applied Psychology: An International Review*, 48, 89-102.
- Talhelm, T., Zhang, X., Oishi, S., Shimin, C., Duan, D., Lan, X., & Kitayama, S. (2014). Large-Scale Psychological Differences within China Explained by Rice versus Wheat Agriculture. *Science*, 344(6184), 603-608.
- Thomson, R., Yuki, M., Talhelm, T., Schug, J., Kito, M., Ayanian, A. H., & Visserman, M. L. (2018). Relational Mobility Predicts Social Behaviors in 39 Countries and is Tied to Historical Farming and Threat. *Proceedings of the National Academy of Sciences*, 115(29), 7521-7526.
- Uskul, A. K., Kitayama, S., & Nisbett, R. E. (2008). Ecocultural Basis of Cognition: Farmers and Fishermen are More Holistic than Herders. *Proceedings of the National Academy of Sciences*, 105(25), 8552-8556.
- van der Velde, M. E. G., Feij, J. A., & van Emmerik, H. (1998). Change in Work Values and Norms Among Dutch Young Adults: Aging or Societal Trends?. *International Journal of Behavioral Development*, 22, 55-76.
- Vansteenkiste, M., Duriez, B., Simons, J., & Soenens, B. (2006). Materialistic Values and Well-Being Among Business Students: Further Evidence for Their Detrimental Effect. *Journal of Applied Social Psychology*, 36, 2892-2908.
- Wray-Lake, L., Syvertsen, A. K., Briddell, L., Osgood, D. W., & Flanagan, C. A. (2011). Exploring the Changing Meaning of Work for American High School Seniors from 1976 to 2005. *Youth & Society*, 43(3), 1110-1135.
- Yuki, M., & Schug, J. (2012). Relational Mobility: A Socioecological Approach to Personal Relationships. O. Gillath, G. E. Adams, A. D. Kunkel (Eds.). *Relationship Science: Integrating Evolutionary, Neuroscience, and Sociocultural Approaches*. *American Psychological Association*, 137-151.
- Yuki, M., & Schug, J. (2020). Psychological Consequences of Relational Mobility. *Current Opinion in Psychology*, 129-132.
- Yuki, M., Schug, J., Horikawa, H., Takemura, K., Sato, K., Yokota, K., & Kamaya, K. (2007). *Development of a Scale to Measure Perceptions of Relational Mobility in Society (CERSS Working Paper 75)*. Sapporo: Hokkaido University.