

NILAI KERJA PADA ANGGOTA TNI-AD BERDASARKAN TAHAPAN KARIR

Farah Army Jayanti, Yudi Suharsono, Tri Muji Ingarianti
Universitas Muhammadiyah Malang, Jl. Raya Telogo Emas No. 205
e-mail: tri_ingarianti@yahoo.com

Abstract

The value of work is a person's belief associated with his/her life achievement. This study aimed to investigate the most value of work that emerged in every career stage. The numbers of respondents were 400 people taken by using random sampling technique. Methods of data analysis used a quantitative descriptive. The results were the dominant work value appeared at each career stages. Based on age category, below 30 years-old, the dominant value of work was comfort, age of 31 years-old up to 44 years-old was principles of altruism, over 45 years-old was the value of status, and at the age above 55 years-old was achievement. In regard to the position level, the dominant work values across the levels namely for Tamtama was comfort, for Bintara was altruism, Bintara Tinggi was achievement and autonomy, and for Perwira was achievement.

Keywords: Work values, career stage, army

Abstrak

Nilai kerja merupakan sebuah keyakinan yang dimiliki individu terkait dengan suatu pencapaian individu di kehidupan kerjanya. Penelitian ini bertujuan untuk melihat nilai kerja yang dominan muncul pada setiap tahapan karir. Jumlah subjek yang dilibatkan sebanyak 400 orang dengan menggunakan teknik random sampling. Metode analisis data menggunakan deskriptif Kuantitatif. Hasil penelitian ialah nilai kerja yang dominan muncul pada setiap tahapan karir berbeda-beda. Berdasarkan kategori usia, usia dibawah 30 tahun, nilai kerja yang dominan kenyamanan (*Comfort*), usia 31 sampai dengan 44 asas mengutamakan orang lain (*Altruism*), diatas 45 tahun nilai status (*Status*), pada usia diatas 55 prestasi (*Achievement*). Berdasarkan pangkat, Tamtama nilai kerja yang dominan kenyamanan (*Comfort*), Bintara asas mengutamakan orang lain (*Altruism*), Bintara Tinggi prestasi (*Achievement*) dan otonomi (*Autonomy*). Perwira nilai kerja yang muncul ialah Prestasi (*Achievement*).

Kata kunci : Nilai kerja, tahapan karir, TNI-AD

PENDAHULUAN

Nilai kerja dan faktor-faktor yang berhubungan dengan nilai kerja merupakan topik dalam perilaku industri dan organisasi yang mulai populer dan banyak diperbincangkan oleh khalayak umum secara luas disaat sekarang ini. Nilai kerja banyak dikaitkan dengan beberapa variabel yang diperkirakan dapat memengaruhinya. Hal ini dapat dilihat dari beberapa penelitian yang dilakukan oleh para peneliti yang menyelidiki terkait de-

ngan nilai kerja misalnya dengan faktor-faktor individu, faktor psikologis, maupun situasional karyawan.

Dari banyaknya penelitian mengenai nilai kerja tersebut dapat diambil benang merah dari semua penelitian itu adalah, adanya kesamaan pandangan dari para peneliti mengenai pentingnya arti dari nilai kerja bagi karyawan serta dampaknya terhadap perusahaan. Nilai kerja sendiri mulai menjadi perhatian dikalangan peneliti karena adanya kesadaran untuk mewujudkan tujuan perusahaan serta demi ke-

langsungan hidup sebuah perusahaan itu sendiri.

Baru-baru ini, Meglino, Ravlin, dan Adkins (1989) melaporkan meningkatnya kepuasan kerja dan komitmen ketika nilai-nilai pekerja adalah kongruen atau sama dengan nilai-nilai mereka terhadap pandangan ke depan. Jika nilai adalah relatif stabil (Ravlin & Meglino, 1989), maka akan lebih penting untuk memeriksa peran mereka dalam proses seleksi, karena itu akan menjadi sarana utama untuk melihat kesesuaian atau kongruensi antara nilai individu dengan organisasi.

Pembentukan nilai kerja dipengaruhi oleh faktor sejarah sosiologis, ekonomis dan faktor historis. Pengaruh ini termasuk etnis, subkultur, peran seks, sejarah pengikut, status sosial ekonomi, dan kondisi ekonomi (Chen, 1995). Van Pletzen (1986; dalam Kubat dan Kuruuzum, 2009), menyebutkan bahwa nilai-nilai kerja merupakan variabel kepribadian dan bahwa itu terbentuk bersama-sama dengan kepribadian individu (Beukman, 2005). Konstruksi nilai kerja telah banyak didefinisikan sebagai: "subset dari nilai total, merujuk pada kualitas, kepuasan, atau imbalan bahwa individu keinginan atau mencari dari pekerjaan mereka" (Super, 1969), "mode diinginkan perilaku" (Meglino dan Ravlin, 1998), "jumlah pentingnya suatu individu memberikan sebuah hasil tertentu di tempat kerja" (Sagie, Elizur dan Koslowsky, 1996), "sikap seseorang terhadap pekerjaan pada umumnya, bukan perasaan tentang pekerjaan tertentu" (Wollack, Goodale, Wijting dan Smith, 1971). Nilai-nilai kerja menunjukkan tingkat nilai, kepentingan dan keinginan apa yang terjadi di tempat kerja (Knoop, 1994).

Super (1995) mendefinisikan nilai-nilai sebagai penyempurnaan kebutuhan ketika seorang individu berinteraksi dan bersosialisasi dengan lingkungan, dan nilai-nilai kerja dipandang sebagai "organisasi hirarkis kebutuhan yang relatif stabil, keinginan, dan tujuan yang diterapkan pada dunia kerja". Schwartz (1992) me-

ngusulkan bahwa nilai-nilai memiliki lima fitur: (1) nilai-nilai kepercayaan, (2) nilai menyiratkan keadaan tujuan yang diinginkan dari perilaku, (3) nilai-nilai mempengaruhi pemilihan dan evaluasi perilaku dan peristiwa, (4) nilai tetap stabil di seluruh konteks dan waktu, dan (5) nilai dapat peringkat dalam hal kepentingan relatif.

Ada beberapa pihak yang juga menanamkan nilai-nilai kerja yang kuat dalam sebuah organisasi atau institusi, salah satunya adalah anggota TNI-AD. Anggota TNI-AD dalam bekerja akan dihadapkan dengan tantangan tugas yang berat. Dengan menghadapi tantangan tugas kedepan yang semakin berat, TNI diharapkan profesional, bersikap simpatik, sopan, ramah, dan dapat menghargai orang lain. Selain menghadapi tantangan tugas yang berat, anggota TNI cenderung untuk memihak diri pada institusi atau kesatuannya. Seperti pada Kasus di Lapas Cebongan berlatar belakang balas dendam, serta Esprit de Corps anggota Kopassus karena pembantaian teman satu korps (Sertu Santoso) oleh para preman. Berawal dari aksi penembakan yang dilakukan oleh Koptu (Kopralsatu) RBW anggota Satprov Denma Makorpaskhasau terhadap tiga warga sipil. Kasus itupun masuk ranah pengadilan tanpa maaf, semua yang terlibat dihukum penjara. Bahkan Serda Ucok Simbolon, pelaku eksekusi dihukum 11 tahun penjara dan dipecat sebagai anggota TNI. Sementara, kasus ini hanya berlatar belakang emosi yang tidak terkendali dari RBW. Penembakan yang dilakukan adalah arogansi buruk sikap seorang anggota militer. Terlebih RBW adalah anggota pasukan khusus TNI-AU dan anggota Satprov di kesatuannya, yang seharusnya disiplin tinggi dan paham dengan hukum.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Kepala Dinas Pengamanan dan Sandi TNI-AU terhadap kasus-kasus pelanggaran disiplin dan pidana anggota, didapat hasil bahwa pelanggaran yang paling berbahaya dan sensitif adalah penggunaan senjata api,

kemudian narkoba dan kasus pencurian/manipulasi (Prayitno Ramelan). Militer memang harus berani karena harus siap bertempur, tetapi bukan berani menembak semauanya kalau marah. Perilaku arogan dan militeristik tidak dapat digunakan di jaman sekarang. Citra kerja TNI mendapat penilaian negatif dari masyarakat. Perilaku-perilaku negatif yang dilakukan oleh sebagian anggota TNI tersebut merupakan akibat dari budaya TNI yang mencakup nilai-nilai kerja individu anggota TNI yang masih rendah. Nilai-nilai kerja individu itu penting karena nilai merupakan pondasi untuk memahami sikap dan motivasi di dalam bekerja pada suatu organisasi. Walker (1992) dinyatakan bahwa individu, lingkungan organisasi dan lingkungan sosial mempengaruhi perilaku dan kinerja secara keseluruhan.

Salah satu penunjang pematangan karir seseorang ialah nilai pekerjaan mereka. Itulah sebabnya tidak mengherankan bahwa minat terhadap nilai kerja telah menerima banyak perhatian selama beberapa dekade karena pentingnya dalam menentukan perilaku karyawan (Chu, 2007; Kim et al, 2007;. White, 2006). Chu (2007) berpendapat bahwa nilai-nilai pemahaman karyawan adalah sangat penting karena sejauh mana karyawan menghargai pekerjaan mereka, mempengaruhi sikap mereka terhadap pekerjaan. Beberapa studi melaporkan bahwa nilai cenderung memiliki pengaruh yang signifikan atas berbagai sikap dan perilaku (Brown, 2002; Chu, 2007). Nilai-nilai kerja menunjukkan tingkat nilai, kepentingan dan keinginan apa yang terjadi di tempat kerja (Knoop, 1994). Singkatnya, definisi sebelumnya dikutip dari nilai kerja memiliki arti yang berbeda untuk orang yang berbeda.

Tahapan-tahapan karir biasanya berdasarkan usia kronologis. Sikap dan perilaku individu dipengaruhi oleh pengalaman mereka terhadap lingkungan dan oleh perubahan pengalaman saat mereka tumbuh dewasa (Beck dan Wilson, 2001). Menurut teori Super (1957; dalam Kaur

dan Sandhu, 2010), ada empat tahap dalam karir seseorang di atas usia 25-65 tahun: eksplorasi (*exploration*) dengan usia dibawah 30 tahun, pembentukan (*establishment*) usia antara 31 sampai 44 tahun, pemeliharaan (*maintenance*) usia diatas 45 tahun, dan pelepasan (*disengagement*) usia diatas 55 tahun.

Ornstein, Cron, dan Slocum (1989; dalam Kaur dan Sandhu, 2010) menyatakan bahwa tahap karir dapat didasarkan baik pada usia atau pada organisasi, penguasaan posisi atau profesional. Ketika ukuran masa jabatan digunakan, dua tahun pertama dipandang sebagai masa percobaan. Periode dari dua sampai sepuluh tahun berarti masa berdirinya di mana seorang individu berkaitan dengan kemajuan karir dan pertumbuhan. Setelah sepuluh tahun datang masa pemeliharaan di mana individu lebih memilih untuk berpegang pada prestasi yang diraih. Menurut Greenhaus, Callanan, dan Godshalk (2000; dalam Adekola, 2011), ada lima tahap dalam pengembangan karir: (1) pilihan pekerjaan: persiapan kerja, (2) masuk organisasi, (3) awal karir: pembentukan dan prestasi, (4) pertengahan karir, dan (5) akhir-karir. Tahapan-tahapan karir dicirikan oleh beberapa variabel demografi seperti usia, pengalaman kerja dan masa perusahaan.

Selain itu Taylor dan Thomson (1976) menyatakan bahwa ada keterikatan yang amat besar antara nilai kerja dengan usia, pendidikan (Dipboye dan Anderson, 1959; wijting, Arnold dan Conrad, 1978) kedudukan dan pengalaman kerja (Gomez-mejia, 1983; Whelen, 1972).

Ros dalam jurnalnya *Basic Individual Values, Work Values, and the Meaning of Work* (1999), mengadopsi pandangan bahwa, seperti nilai-nilai dasar, nilai-nilai kerja yang berkaitan dengan keyakinan yang diinginkan suatu negara (gaji tinggi misalnya) atau perilaku (misalnya bekerja dengan orang-orang) dan menguji hubungan antara nilai-nilai dasar dan nilai-nilai kerja. Mereka berpendapat bahwa tujuan kerja yang berbeda yang diperintah-

kan oleh kepentingan mereka sebagai prinsip panduan untuk mengevaluasi hasil pekerjaan dan pengaturan, dan untuk memilih di antara alternatif pekerjaan yang berbeda. Karena nilai-nilai kerja hanya mengacu pada tujuan dalam lingkungan kerja, mereka lebih spesifik daripada nilai-nilai individu dasar.

Menentukan nilai pekerjaan dari masing-masing kebudayaan merupakan bagian penting dari suatu proses. Menurut Hofstede (2001), nilai-nilai kerja yang signifikan untuk dua alasan yang berbeda. Pertama, mereka adalah ukuran yang sangat baik dalam suatu budaya yang terbentuk oleh faktor sosiologis dan faktor perbedaan psikologis individu. Kedua, nilai-nilai kerja pegawai organisasi akan mempengaruhi banyak hal, mulai dari resolusi konflik, kemampuannya untuk berubah, komunikasi, motivasi karyawan.

Berdasarkan uraian diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini nilai kerja apa yang dominan muncul pada masing-masing tahapan karir? Tujuan dari penelitian ini adalah ingin mengetahui nilai kerja yang dominan muncul pada setiap tahapan karirnya. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat pada setiap pihak yang membaca dan berkaitan dengan penelitian ini. Selain itu, penelitian ini diharapkan bisa memberikan sumbangan wacana dan informasi bagi psikologi secara umum, khususnya psikologi industri dan organisasi, serta mampu memberikan sumbangan saran dan tindakan yang berarti berkenaan dengan nilai kerja pada anggota TNI-AD. Penelitian ini juga diharapkan dapat dijadikan suatu rujukan atau pertimbangan bila akan mengadakan penelitian lebih lanjut, khususnya masalah nilai kerja pada TNI-AD agar mendapatkan hasil yang lebih baik pada penelitiannya.

Nilai-nilai kerja dapat didefinisikan sebagai kualitas-kualitas yang orang inginkan dari mereka kerja (Ben-Shem dan Avi-Itzhak, 1991) yang mencerminkan korespondensi antara kebutuhan dan kepuasan (Abboushi, 1990). Super (1973) mende-

finisikan nilai-nilai kerja sebagai tujuan yang satu berusaha untuk mencapai untuk memenuhi kebutuhan. Dose (1997) mendefinisikan nilai-nilai kerja sebagai *evaluative standards relating to work or the work environment by which individuals discuss what is 'right' or assess the importance of preferences*,"(standar evaluatif berkaitan dengan pekerjaan atau lingkungan kerja dimana individu mendiskusikan apa yang 'benar' atau menilai pentingnya preferensi". Jadi, standar evaluatif berkaitan dengan pekerjaan atau lingkungan kerja dimana individu mendiskusikan apa yang benar atau menilai pentingnya preferensi.

Tahapan karir adalah masa kerja setiap individu yang melewati fase evolusi yang khas. Super (1957, 1984) mengusulkan teori bahwa orang melewati tahapan karir tertentu selama masa hidup mereka. Super (1990) berpendapat bahwa waktu transisi antara tahap karir itu lebih merupakan fungsi dari kepribadian individu dan keadaan hidup dari pada usia kronologis. Kelemahan pada teori Super terletak pada waktu yang tidak konvensional tidak secara otomatis membuat tugas pengembangan karir pun lebih sulit, atau memiliki implikasi bahwa hasil akhir akan kurang berhasil.

Tahap eksplorasi umumnya terjadi di awal karir, tapi hampir mungkin dianggap pra-karir sebagai individu dalam fase ini dapat dicirikan sebagai pemula, mengeksplorasi kepentingan dan kemampuan individu, yang belum berkomitmen untuk karir. Pada tahap pembentukan individu mengidentifikasi dengan karirnya, tumbuh dalam kemampuan, dan ada tingkat stabilisasi. Tahap pemeliharaan adalah tentang konsolidasi ketimbang pertumbuhan. Tahap akhir yaitu pelepasan umumnya terjadi ketika individu yang bersangkutan dengan telah selesai karirnya dan pindah ke fase kehidupan yang berikutnya, biasanya beberapa bentuk pensiun.

Sebagian besar penelitian pada model perkembangan tahapan karir Super

telah mengoperasionalkan tahap ini berdasarkan usia. Misalnya, Gould (1979) dan Slocum dan Cron (1985) mengidentifikasi orang sebagai dalam tahap percobaan jika mereka kurang dari 30 tahun, dalam tahap pembentukan jika mereka adalah antara 31 dan 44, dan dalam tahap pemeliharaan jika mereka lebih dari 45. Peneliti lain telah mengoperasionalkan tahapan Super ini oleh masa kerja - jumlah waktu seseorang berada dalam pekerjaannya (Gould dan Hawkins, 1978; Mount, 1984; Stumpf & Rabinowitz, 1981). Para peneliti mengoperasionalkan tahap uji coba sebagai kurang dari 2 tahun pada pekerjaan, tahap pembentukan sebagai antara 3 dan 10 tahun pada pekerjaan, dan tahap pemeliharaan selama 10 tahun di tempat kerja. Konsisten dengan penelitian sebelumnya (misalnya, Morrow & McElroy, 1987; Bedeian, Pizzolatto, Panjang & Griffeth, 1991) kami menggunakan berbagai indikator (umur dan masa organisasi) untuk mengoperasionalkan tahapan karir Super itu.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif karena peneliti ingin menggambarkan dan menginterpretasikan subjek secara sistematis berdasarkan fakta dan objek yang diteliti secara tepat. Subjek penelitian dalam penelitian ini adalah anggota TNI-AD yang melaksanakan tugas di Pusdik Arhanud dan KOREM 983/Baladhika Jaya, dengan jumlah populasi 740, sampel yang dilibatkan yaitu 400 orang. Teknik sampling yang digunakan adalah *random sampling* yaitu metode penetapan sampel yang setiap anggota dari populasi memiliki ke-

sempatan dan peluang yang sama untuk dipilih sebagai sampel.

Variabel dalam penelitian ini adalah nilai kerja. Nilai kerja adalah sebuah keyakinan yang dimiliki individu terkait dengan hal-hal yang ingin dicapai individu dalam kehidupan kerjanya. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah menggunakan 1 skala, yaitu skala nilai kerja. Skala untuk mengukur nilai kerja mengadaptasi dari *Minnesota Importance Questionnaire* yang telah dikembangkan Dawis dan Lofquist (1957). Dalam skala ini respon yang diberikan oleh responden terhadap pilihan jawabannya yaitu berbentuk pilihan “Sangat Penting”, “Penting”, “Netral”, “Tidak Penting”, “Sangat Tidak Penting”. Dalam menjawab skala subjek diminta untuk memilih jawaban sesuai dengan apa yang dirasakan oleh subjek. Seberapa sering subjek mengalami perasaan tersebut. Dalam hal ini untuk penilaian jawaban-jawaban responden bergerak dari angka 1 sampai dengan 5.

Dari uji reliabilitas ditemukan alpha skala nilai kerja dengan keseluruhan indikator adalah 0.952, yaitu reliabel, sehingga skala memiliki keandalan yang baik.

Penyebaran skala bertempat di Pusdik Arhanud dan KOREM 083 atau Baladhika Jaya. Setelah seluruh data terkumpul, peneliti melakukan *entry* data, validasi alat ukur, mengukur reliabilitas alat ukur, dan proses analisa data. Dalam proses ini peneliti menggunakan *software* perhitungan statistik SPSS *for windows* versi 13.0. Analisa data yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Distribusi Frekuensi (Prosentase)*.

Tabel 1. Indeks Validitas Skala Nilai Kerja

Dimensi Nilai	Indeks Validitas
Prestasi (<i>Achievement</i>)	0,378 - 0,593
Kenyamanan (<i>Comfort</i>)	0,318 - 0,719
Status (<i>status</i>)	0,323 - 0,611
Azas Mengutamakan Orang Lain (<i>Altruism</i>)	0,339 - 0,614
Keamanan (<i>Safety</i>)	0,359 - 0,610
Otonomi (<i>Autonomy</i>)	0,401 - 0,641

Tabel 2. Indeks Reliabilitas Skala Nilai Kerja

Dimensi Nilai	Alpha	<i>r</i> _{tabel}	Keterangan
Prestasi (<i>Achievement</i>)	0,820	0,312	Reliabel
Kenyamanan (<i>Comfort</i>)	0,900	0,312	Reliabel
Status (<i>status</i>)	0,847	0,312	Reliabel
Azas Mengutamakan Orang Lain (<i>Altruism</i>)	0,869	0,312	Reliabel
Keamanan (<i>Safety</i>)	0,854	0,312	Reliabel
Otonomi (<i>Autonomy</i>)	0,824	0,312	Reliabel

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 3. Deskripsi Subjek Penelitian

Kategori	Frekuensi	Persentase
< 30 Tahun (<i>Exploration</i>)		
<i>Achievement</i>	21	5.3 %
<i>Comfort</i>	25	6.3 %
<i>Status</i>	10	2.5 %
<i>Altruism</i>	16	4.0 %
<i>Safety</i>	17	4.3 %
<i>Autonomy</i>	11	2.8 %
31-44 Tahun (<i>Establishment</i>)		
<i>Achievement</i>	16	4.0 %
<i>Comfort</i>	13	3.3 %
<i>Status</i>	20	5.0 %
<i>Altruism</i>	21	5.3 %
<i>Safety</i>	13	3.3 %
<i>Autonomy</i>	17	4.3 %
>45 Tahun (<i>Maintenance</i>)		
<i>Achievement</i>	21	5.3 %
<i>Comfort</i>	9	2.3 %
<i>Status</i>	23	5.8 %
<i>Altruism</i>	8	2.0 %
<i>Safety</i>	16	4.0 %
<i>Autonomy</i>	23	5.8 %
>55 Tahun (<i>Disengagement</i>)		
<i>Achievement</i>	23	5.8 %
<i>Comfort</i>	9	2.3 %
<i>Status</i>	17	4.3 %
<i>Altruism</i>	17	4.3 %
<i>Safety</i>	19	4.8 %
<i>Autonomy</i>	15	3.8 %

Dari total keseluruhan subjek yang berjumlah 400 orang, diketahui bahwa 100 orang pada usia kurang dari 30 tahun (*Exploration*) nilai kerja yang dominan muncul pada tahap ini ialah *comfort* (kenyamanan). 100 orang pada usia 31 sampai dengan 44 tahun (*Establishment*) nilai kerja yang dominan muncul pada tahap ini ialah *altruism* (asas mengutamakan orang lain), 100 orang pada usia lebih dari 45 tahun (*Maintenance*), nilai kerja yang dominan muncul pada tahap ini ialah *status* (status) dan *autonomy* (otonomi). Sedangkan 100 orang pada usia lebih dari 55 tahun (*Disengagement*) nilai kerja yang dominan muncul ialah *Achievement* (Prestasi).

Tabel 4. Hasil Tabulasi Ranking Nilai Kerja Tertinggi Berdasarkan Analisa Z-Score

Dimensi Nilai	Frekuensi	Persentase
Prestasi (<i>Achievement</i>)	81	20,3%
Kenyamanan (<i>Comfort</i>)	56	14%
Status (<i>Status</i>)	70	17,5%
Azas Mengutamakan Orang Lain (<i>Altruism</i>)	62	15,5%
Keamanan (<i>Safety</i>)	65	16,3%
Otonomi	66	16,5%

<i>(Autonomy)</i>		
Total	400	100%

Hasil analisis data diatas menunjukkan bahwa nilai kerja yang dominan muncul pada setiap tahapan usia (karir) berbeda-beda. Perolehan prosentase pada masing-masing tingkat nilai kerja dimulai dari ranking tertinggi adalah dimensi nilai prestasi (*Achievement*) yaitu sebanyak 20,3 %, nilai status (*Status*) dengan prosentase 17,5%, otonomi (*Autonomy*) yaitu sebanyak 16,5 %, kemudian diikuti dengan keamanan (*Safety*) dengan perolehan prosentase sebanyak 16,3%. dan azas mengutamakan orang lain (*Altruism*) 15,5 %, sedangkan nilai terbawah adalah nilai kenyamanan (*Comfort*) dengan prosentase sebanyak 14%.

Tabel 5. Hasil Tabulasi Ranking Nilai Kerja Berdasarkan Pangkat

Kategori	Frekuensi	Persentase
Tamtama		
<i>Achievement</i>	8	24,3%
<i>Comfort</i>	9	27,3%
<i>Status</i>	5	15,2%
<i>Altruism</i>	3	9 %
<i>Safety</i>	2	6 %
<i>Autonomy</i>	8	24,3%
Bintara		
<i>Achievement</i>	27	17,7%
<i>Comfort</i>	29	19%
<i>Status</i>	23	15%
<i>Altruism</i>	31	20,3%
<i>Safety</i>	26	17%
<i>Autonomy</i>	17	11%
Bintara Tinggi		
<i>Achievement</i>	9	19,1%
<i>Comfort</i>	2	4,3%
<i>Status</i>	15	32%
<i>Altruism</i>	7	14,9%
<i>Safety</i>	8	17%
<i>Autonomy</i>	9	19,1%

Perwira pertama

<i>Achievement</i>	26	23,9%
<i>Comfort</i>	8	7,3%
<i>Status</i>	17	15,6%
<i>Altruism</i>	17	15,6%
<i>Safety</i>	20	18,3%
<i>Autonomy</i>	21	19,2%

Perwira menengah

<i>Achievement</i>	14	24,1%
<i>Comfort</i>	8	13,8%
<i>Status</i>	11	19%
<i>Altruism</i>	4	4%
<i>Safety</i>	9	15,5%
<i>Autonomy</i>	12	20,7%

Dari total keseluruhan subjek yang berjumlah 400 orang, diketahui bahwa 33 orang anggota TNI-AD yang memiliki golongan pangkat Tamtama nilai kerja yang dominan muncul ialah kenyamanan (*Comfort*) dengan prosentase 27,3%, pada 152 orang anggota TNI-AD golongan pangkat Bintara nilai kerja yang dominan muncul ialah azas mengutamakan orang lain (*Altruism*), 50 orang anggota TNI-AD yang memiliki golongan pangkat bintara tinggi nilai kerja yang dominan muncul ialah prestasi (*Achievement*) dan otonomi (*Autonomy*), 109 orang anggota TNI-AD pada golongan pangkat Perwira Tinggi nilai kerja yang dominan muncul ialah prestasi (*Achievement*), dan pada 58 orang anggota TNI-AD yang memiliki golongan jabatan Perwira Menengah nilai kerja yang dominan muncul ialah prestasi (*Achievement*).

Tabel 6. Hasil Analisis Chi-Square

Chi	Signifikansi	Keterangan	Kesimpulan
30.362	0,011	Signifikan <0,5	Sangat Signifi-
kan			

Dari hasil analisis data *Chi-Square* diperoleh nilai *Chi* sebesar 30.362 dengan nilai signifikansi sebesar 0,011. Ini

menunjukkan bahwa nilai signifikansi kurang dari 0,5 yang membuktikan bahwa adanya perbedaan nilai kerja pada anggota TNI-AD ditinjau dari tahapan karir yang sangat signifikan.

Penelitian nilai kerja pada anggota TNI-AD berdasarkan tahapan karir menunjukkan hasil bahwa tingkat prosentase dimensi nilai tertinggi adalah nilai prestasi (*achievement*) dengan prosentase 20,3%, nilai status (*status*) dengan prosentase 17,5, otonomi (*autonomy*) dengan prosentase 16,5 %, keamanan (*safety*) 16,3, asas mengutamakan orang lain (*altruism*) 15,5, dan yang terendah ialah nilai kenyamanan (*comfort*) dengan prosentase 14 %. Hal ini dikarenakan karena adanya penilaian kerja rutin yang membutuhkan prestasi yang baik dan penggunaan kemampuan tiap individu, sehingga anggota TNI-AD dituntut untuk terus meningkatkan kinerja mereka. Mereka tidak mengutamakan kenyamanan dalam bekerja dikarenakan ada tuntutan dari atasan dalam penyelesaian tugas, maka dari nilai kenyamanan mendapatkan posisi terendah secara umum.

Tahapan karir tidak selalu berdasarkan usia kronologis, penelitian di India menunjukkan bahwa subjek penelitian tidak selalu berada dalam tahapan karir sesuai dengan usia mereka (Kaur dan Sandhu, 2010). Sebelumnya peneliti telah memprediksi yaitu tahapan karir *exploration* dan *establishment* memiliki nilai kerja yang dominan muncul ialah nilai otonomi, *maintenance* dan *disengagement* nilai kerja yang dominan muncul ialah nilai *status*. Namun penelitian ini menunjukkan hasil yang berbeda dari prediksi yang telah dibuat. Pada tahapan karir *exploration* nilai kerja yang dominan muncul ialah *comfort* (kenyamanan) hal ini dikarenakan pada tahap *exploration* individu masih berusaha menggali kemampuan yang dimiliki dan masih mempelajari banyak hal didalam pekerjaannya, sehingga individu bekerja hanya atas dasar perintah dan arahan dari atasan dengan

tujuan mencari kenyamanan dalam bekerja. Pada tahapan karir *establishment*, nilai kerja yang dominan muncul ialah *altruism* (asas mengutamakan orang lain), pada tahap ini individu mulai memantapkan diri dengan karir yang dimilikinya melalui seluk beluk pengalaman selama bekerja dan membuktikan diri bahwa individu mampu memangku sebuah jabatan, maka dari itu individu cenderung membantu dan mengutamakan orang lain dalam bekerja dengan tujuan bahwa individu mampu bertanggung jawab dengan apa yang sedang dikerjakannya. Pada tahap *maintenance*, nilai kerja yang dominan muncul ialah nilai *status* (status) dan *autonomy* (otonomi), pada tahap ini individu memiliki pengalaman kerja yang tinggi, sudah dapat menjadi mentor bagi karyawan baru sehingga dalam hal ini individu memiliki status dan jabatan yang sangat dihargai oleh bawahannya. Selain itu pada tahap ini individu dituntut untuk lebih mengembangkan kemampuan dan kreativitas yang dimiliki sehingga mendapatkan pengakuan serta penghargaan dari lingkungan kerjanya. Pada tahapan karir *disengagement*, nilai kerja yang dominan muncul ialah *achievement* (prestasi), individu lebih memilih untuk berpegang teguh pada prestasi yang diraih (Kaur dan Sandhu, 2010) dikarenakan individu akan melanjutkan aspek pekerjaan yang memberikan kepuasan dan memperbaiki aspek pekerjaan yang tidak menyenangkan, tetapi tidak sampai individu tersebut meninggalkan pekerjaannya tersebut dan mencari pekerjaan yang lain. Individu juga akan memfokuskan tenaga mereka pada kegiatan dan tugas yang lebih bermakna lagi.

Dari data yang ada menggambarkan usia subjek yang beragam. Dalam klasifikasi usia tersebut, terdapat perbedaan dimensi nilai pada masing-masing usia, saat berusia kurang dari 30 tahun, nilai yang dominan muncul ialah kenyamanan (*comfort*) dengan prosentase 6,3 % , kemudian saat berusia antara 31- 44 tahun berubah menjadi nilai asas mengutamakan

orang lain (*altruism*) dengan jumlah persentase 5,3 %, saat berusia diatas 45 tahun nilai yang dominan muncul ialah nilai status (*status*) dan otonomi (*autonomy*), kemudian pada saat usia diatas 55 tahun nilai yang dominan muncul ialah nilai prestasi (*achievement*). Hal ini menunjukkan bahwa nilai kerja pada suatu pekerjaan dan karir merupakan ekspresi konsep dalam diri seseorang yang memiliki proses dan mengalami perkembangan dari waktu ke waktu, diikuti oleh pematangan fisik dan mental orang tersebut.

Pada usia muda kurang dari 30 tahun, cenderung memiliki nilai kenyamanan (*comfort*) lebih tinggi, mereka biasanya masih berusaha untuk mengidentifikasi jenis pekerjaan, mereka mempertimbangan ketertarikan, nilai dengan pilihan pekerjaan, serta mengutamakan kenyamanan dalam dunia kerjanya, pada tahap ini biasanya individu masih membutuhkan bantuan dan arahan dalam melakukan tugas dan aturan pekerjaan. Dengan kata lain bahwa usia muda masih memikirkan berbagai alternatif jabatan tetapi belum mengambil keputusan yang mengikat (Super, dalam Winkel 1997). Pada saat menginjak usia 31 sampai dengan 44 tahun nilai kerja yang dimiliki seorang individu ialah asas mengutamakan orang lain (*altruism*), pada tahap ini individu cenderung mengutamakan dan membantu rekan sekerjanya, pada tahap ini individu melakukan penyesuaian perilaku dengan rekan kerja dan lingkungan kerjanya. Masuk pada usia diatas 45 tahun individu cenderung memiliki nilai status (*status*) dan otonomi (*autonomy*), pada tahap ini individu dituntut untuk lebih mengembangkan kemampuan dan kreativitas yang dimiliki sehingga mendapatkan pengakuan serta penghargaan dari lingkungan kerjanya. Kemudian pada saat menginjak usia yang lebih tua, individu juga lebih memilih untuk berpegang teguh pada prestasi yang diraih (Kaur dan Sandhu, 2010) dikarenakan individu akan melanjutkan aspek pekerjaan yang memberikan kepuasan dan

memperbaiki aspek pekerjaan yang tidak menyenangkan, tetapi tidak sampai individu tersebut meninggalkan pekerjaannya tersebut dan mencari pekerjaan yang lain. Selain itu pada saat memasuki usia yang lebih tua, yang terjadi ialah individu akan memilih untuk memfokuskan tenaga mereka pada tugas dan kegiatan yang bermakna bagi mereka, sudut pandang ini disampaikan oleh Schaie (1997) dan menyebut fase reintegratif dimana kebutuhan untuk mencari pengetahuan lebih lanjut menurun dan kebutuhan untuk memonitor keputusan-keputusan juga menurun, sehingga sehingga nilai otonomi (*autonomy*) menjadi lebih tinggi, karena tanggung jawab mereka lebih fokus pada diri mereka dan yang berkaitan dengan mereka.

Dari hasil penelitian berdasarkan penggolongan pangkat, didapatkan hasil bahwa anggota TNI-AD yang berada pada golongan pangkat Tamtama nilai kerja yang muncul ialah kenyamanan (*comfort*), pada Bintara sampai dengan Perwira Menengah, nilai kerja yang dominan muncul ialah prestasi (*achievement*). Hal ini menunjukkan bahwa pada saat individu menginjak posisi atau jabatan (pangkat) terbawah individu lebih mengutamakan kenyamanan dalam bekerja dikarenakan individu baru menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja ataupun jenis pekerjaan yang akan dilakukannya. Ketika individu menginjak pada tahap atau pangkat yang lebih tinggi individu sudah mulai paham dan mengerti akan kewajiban dan tugasnya dalam bekerja, sehingga individu meningkatkan prestasi bekerjanya. Begitu pula pada anggota TNI-AD yang berada pada golongan pangkat Perwira Menengah, untuk menduduki posisi atau jabatan yang strategis didalam bekerja, individu dituntut untuk lebih mengembangkan dan memegang teguh prestasi dalam bekerja, semakin tinggi jabatan, individu memiliki wewenang serta tanggung jawab yang semakin tinggi pula, hal itu yang menyebabkan individu harus mempertahankan dan mengembangkan prestasi.

Pembentukan nilai kerja itu sendiri dapat dipengaruhi oleh faktor sejarah sosiologis, ekonomis dan faktor historis. Pengaruh ini termasuk etnis, subkultur, peran seks, sejarah pengikut, status sosial ekonomi, dan kondisi ekonomi (Chen, 1995). Van Pletzen (1986; dalam Kubat dan Kuruuzum, 2009), menyebutkan bahwa nilai-nilai kerja merupakan variabel kepribadian dan bahwa itu terbentuk bersama-sama dengan kepribadian individu (Beukman, 2005). Super (1995) mendefinisikan nilai-nilai sebagai penyempurnaan kebutuhan ketika seorang individu berinteraksi dan bersosialisasi dengan lingkungan, dan nilai-nilai kerja dipandang sebagai "organisasi hirarkis kebutuhan yang relatif stabil, keinginan, dan tujuan yang diterapkan pada dunia kerja" (Super, 1995).

Dengan hasil analisis penelitian ini, secara teoritis diketahui bahwa tahapan karir (usia dan pangkat) memunculkan nilai kerja yang berbeda-beda. Hal ini sesuai dengan peneliti dahulu yang telah dilakukan oleh Taylor dan Thomson (1976) yang menyatakan bahwa nilai kerja memiliki keterikatan yang amat besar dengan usia dan pendidikan (Dipboye dan Anderson, 1959; Wijting, Arnold dan Conrad, 1978)

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa nilai kerja yang dominan muncul pada masing-masing tahapan karir berbeda-beda. Dilihat dari hasil analisa data bahwa tingkat prosentase dimensi nilai tertinggi yang dimiliki anggota TNI-AD adalah nilai prestasi (*Achievement*), nilai status (*Status*), otonomi (*Autonomy*), keamanan (*Safety*), asas mengutamakan orang lain (*Altruism*), dan yang terendah ialah nilai kenyamanan (*Comfort*). Pada masing-masing kategori usia yang dimiliki oleh anggota TNI-AD nilai kerja yang mendominasi dan berbeda-beda dapat dilihat dari beberapa aspek

dalam kehidupan individu. Dimensi nilai yang dominan muncul pada anggota TNI-AD yang berusia muda ialah kenyamanan (*Comfort*), begitupun dengan anggota TNI-AD yang berada pada golongan pangkat Tamtama, Pada individu yang menginjak usia lebih tua, dimensi yang dominan muncul ialah dimensi prestasi (*Achievement*), begitu pula dengan anggota TNI-AD yang berada golongan pangkat Perwira.

Implikasi dari penelitian ini meliputi:

1. Bagi instansi terkait penelitian ini dapat bermanfaat yaitu sebagai pertimbangan instansi dalam meningkatkan kinerja anggota TNI-AD. Bagaimana nilai kerja yang dimiliki seseorang, apakah nilai kerja tersebut sesuai dengan yang diinginkan instansi terkait.
2. Diharapkan anggota TNI-AD yang bekerja di masing-masing instansi yang telah mengetahui nilai kerja yang paling dominan didalam dirinya dapat memahami bahwa dimensi nilai kerja tersebut dapat memberikan informasi dan membantu pengambilan keputusan bahkan mempersempit pilihan karir dengan tujuan meningkatkan etos kerja serta meningkatkan kesejahteraan hidup untuk menunjang pelaksanaan tugas.
3. Bagi peneliti selanjutnya dapat melanjutkan penelitian ini dengan meneliti lebih dalam mengenai aspek dimensi nilai kerja, seperti seperti dimensi nilai prestasi (*Achievement*) dan dmensi nilai otonomi (*Autonomy*), serta dimensi nilai yang lain. Peneliti selanjutnya juga dapat mempertimbangkan variabel-variabel maupun subjek yang akan digunakan dalam penelitian terkait dengan nilai kerja dan tahapan karir.

DAFTAR PUSTAKA

- Abboushi, S. 1990. The impact of individual variable on the work values of Palestinian Arabs.

- International Studies of Management and Organization*, 20, 53-68.
- Adkins, C. L., Ravlin, E. C. & Meglino, B. M. 1992. *Value congruence between co-workers and its relationship to work-related outcomes*. Paper presented at the Academy of Management Annual Meeting, Las Vegas, Nevada.
- Adkins, C. L., Russell, C. J., & Werbel, J. D. 1994. Judgements of fit in the selection process; The role of work-value congruence. *Personnel Psychology*, 47, 605-623.
- Adekola. 2011. *Career Planning and Career Management As Correlates for Career Development and Job Satisfaction : A Case of Nigerian Bank Employees*. Australian Journal of Business and Management Research, 1 (2), 448 – 458.
- Atmosoeparto, K. 2001, *Produktivitas Aktualisasi Budaya Perusahaan: mewujudkan Organisasi yang Efektif dan Efisien melalui SDM Berdaya*. Jakarta: Elex Media Komputindo, Gramedia.
- Beck, U & Wilson. 2001. *Individualization: institutionalized individualism and its social and political consequences*. London: Sage.
- Bedeian, A. G., Pizzolatto, A. B., Long R. G. & Griffith. R. W. 1991. The Measurement and Conceptualization of Career Stages. *Journal of Career Development*, 17, 153-160. DOI: 10.1177/08948-4539101700301
- Ben-Shem, I., Avi-Itzhak, T. E. 1991. On work values and career choice in freshmen studies: The case of helping vs. other professions. *Journal of Vocational Behavior*, 39, 369 – 379.
- Berings, D., & De Fruyt, F. 2002. A person-centred approach to P-E fit questions using a multiple trait model. *Journal of Vocational Behavior*, 60, 73–90.
- Beukman, T. L. 2005. *The Effect of Selected Variables on Leadership Behaviour within the Framework of a Transformational Organization Paradigm*. Doctoral Dissertation, University of Pretoria
- Bizot, E. B., & Goldman, S. H. 1993. Prediction of satisfactoriness and satisfaction; an 8-year follow up. *Journal of Vocational Behaviour*, 43, 30-45.
- Brown, D., & Brooks, L. 2002. *Career choice and development*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Chatman, J. A. 1991. Matching people and organizations: Selection and socialization in public accounting firms. *Administrative Science Quarterly*, 36, 459-484.
- Chen, I. 1995. *Work Values, Acculturation and Job Satisfaction among Chinese Immigrant Professionals*. in Education: New York University.
- Ching, S. L. & Hung Kee, D. M. 2012. Work Values-Career Commitment Relationship of Generation Y Teachers in Malaysia. *2012 International Conference on Economics Marketing and Management*, 28, 242 – 246.
- Chu, K.H.A. 2007. *A factorial validation of work value structure: second-order confirmatory factor analysis and its implications*. Tourism Management.
- Christopher, E.P., & Erez Miriam. 1997. *New Perspectives on International Industrial : organizational psychology*. San Fransisco: The New Lexington Press.
- C Steyn., & H Kotze. 2004. Work Value Change in South Africa Between 1995 and 2001: Race, Gender and Occupations Compared. *South African Journal of Labour Relations: Autumn*
- Dawis, Rene V., & Lofquist, Lloyd H. 1984. *A Psychological Theory Of Work Adjustment: An Individual-*

- Differences Model and Its Applications.* Minneapolis: University of Minnesota Press.
- Dawis, R. V. 2002. Person-environment-correspondence theory. In D. Brown & Associates (Eds.), *Career choice and development* (4th ed., pp. 427–464). San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Dawis, R. V. 2005. The Minnesota theory of work adjustment. In S. D. Brown & R. T. Lent (Eds.), *Career development and counseling: Putting theory and research to work* (pp. 3–23). Hoboken, NJ: Wiley.
- Dose, J. J. 1997. *Work values: An integrative framework and illustrative application to organization socialization.* *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 70, 219 – 240.
- Dipboye, W. J., & Anderson, W. F. 1959. “The ordering of occupational values by High School Freshmen and Senior.” *Personnel and guidance Journal*, 38, pp. 121-124.
- Furham, A. 1997. *The Psychology of Behaviour at Work: The Individual in the organization.* University College London.
- Gomej, Mejia, L.R., Balkin, D. B., & Cardy, R. L. 2001. *Managing Human Resources*, 3th Ed, London: Prentice Hall International, Inc.
- Gould, S. 1979. Age, job complexity, satisfaction, and performance. *Journal of Vocational Behavior*, 14, 209–223.
- Gould, S., & Hawkins, B. 1978. Organizational career stage as a moderator of the satisfaction performance relationship. *Academy of Management Journal*, 21, 434-450.
- Hansen, Jo-Ida C., & Leuty, Melanie E. 2011. *Work Values Across Generations.* *Journal of Career Assessment* from <http://www.jca.sagepub.com/content/20/1/34.html>
- Hesketh, B., Mclachlan., & Gardner. (1992). Career compromise: Alternative account to Gottfredson’s theory. *Journal of Counseling in Psychology*, 37, 49–56.
- Hofstede, G. 2001. *Culture’s consequences: Comparing values, behaviors, institutions, and organizations across nations.* (2nd ed.). Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Judge, T. A., & Bretz, R. D. Jr. 1992. Effect of work values on job choice decisions. *Journal of Applied Psychology*, 77, 261–271.
- Kalleberg, A.L., & Stark. 1993. “Work values and job rewards: a theory of job satisfaction”, *American Sociological Review*, Vol. 42 No. 1, pp. 124-43.
- Kaur, K., & Sandhu, H.S. 2010. Career Stage Effect on Organizational Commitment: Empirical Evidence from Indian Banking Industry. *International Journal of Business and Management*, 5, 141 – 152.
- Kim, H.J., Shin, K.H., Umbreit, W.T., 2007. Hotel job burnout: the role of personality characteristics. *International Journal of Hospitality Management* 26, 421–434.
- K. Singh, A. & P. Singh, A. 2010. Personality Development Among Executives: A Career Stage Perspective. *Asian Journal of Arts and Science*, 1, 96 – 108.
- Knoop, R. 1994. Work Values and Job Satisfaction. *The Journal of Psychology*, 128 (6), 683 – 690.
- Kubat, U. 2009. An Examination of the Relationship Between Work Values and Personality Traits In Manufacturing Industry. *International Journal Of Business and Management*, 1, 37 – 48.

- Levinson, D. 1978. *The seasons of a man's life*. New York: Knopf..
- Macnab, D. 2001. *Work Personality Index User's Manual*. Edmonton, Alberta: Psychometrics Canada Ltd.
- Mangkunegara, A. P. 2005. *Evaluasi Kinerja*. Retrieved September 9, 2012, from <http://www.teorionline.wordpress.com.html>
- Maria, R. 1999. Basic Individual Values, Work Values, and the Meaning of Work. *International Association of Applied Psychology*
- Matic, J.L. 2010. Cultural Differences In Employee Work Values and Their Implications For Management. *The American College of Management and Technology*, 13, 93 – 104.
- Melinda, T. 2004. Budaya perusahaan dan persepsi pengembangan karir pada karyawan yang bekerja di PT. Telekomunikasi Indonesia. *Jurnal Psikologi*, no.1, 55-62.
- Meglino, B. M., Ravlin, E. C., & Adkins, C. L. 1992. The measurement of work value congruence: A field study comparison. *Journal of Management*, 18, 33-44.
- Meglino, B. M., Ravlin, E. C., & Adkins, C. L. 1989. A work values approach to corporate culture: A field test of the value congruence process and its relationship to individual outcomes. *Journal of Applied Psychology*, 74, 424–432.
- Meglino, B. M., and Ravlin, E. C. 1998. *Individual Values in Organizations: Concepts, Controversies, and Research*. *Journal of Management*, 24 (3), 351 – 389.
- Morrow, P. C., & McElroy, J. C. 1987. Work commitment and job satisfaction over three career stages. *Journal of Vocational Behavior*, 30, 330-346.
- Moshe, S. 2010. Ethnicity, Ethnic Conflict and Work Values: the Case of Jews and Arabs in Israel. Accessed on September 9, 2012, from <http://www.peacestudiesjournal.org.uk/dl/iss15-art11-with-table3.pdf.html>
- Mount, M. K. 1984. Managerial career stage and facets of job satisfaction. *Journal of Vocational Behavior*, 24, 348-354.
- Noe, R.A., Hollenbeck, J.R., Gerhart, B., and Wright, P.M. 1994, *Human Resource Management; Gaining A Competitive Advantage*, New York :Irwin Inc.
- Noe, R.A., Hollenbeck, J.R., Gerhart, B., Wright, P.M. 1994. *Human Resource Management : Gaining a Competitive Advantage*. Illinois : Austen Press.
- Patton, W., & McMahan, M. 2006. The Systems Theory Framework of Career Development and Counseling: Connecting Theory and Practice. *International Journal for the Advancement of Counselling*, 28, 153 – 166.
- Ramelan, P. 2013. Kronologis Penembakan oleh Oknum TNI AU di Bandung. (Retrieved februari 11, 2014, from <http://www.ramalanintelijen.net.html>
- Rokeach, M. 1979. *Understanding human values: individual and societal*. New York: Free Press.
- Ros, M. 1999. Basic Individual Values, Work Values, and the Meaning of Work. *Journal of Applied Psychology*, 48, 49-71
- Sagie, A., Elizur, D., & Koslowsky, M. 1996. *Work Values: A Theoretical Overview and a Model of Their Effects*. *Journal of Organizational Behavior*, 17, 503 – 514.
- Schaie, K. W. 1997. *Annual review of gerontology and geriatrics* (vol.17). New York; Springer Publishing Co.
- Schein, E. H. 1985. *Career Anchors : Discovering Your Real Values*. San

- Diego, CA : University Associates Inc.
- Schwartz, S.H. 1992. *Universals in the content and structure of values: Theoretical advances and empirical tests in 20 countries*. In M P Zanna (Ed.), *Advances in Experimental Social Psychology*, 25, 165. San Diego: Academic Press, Inc.
- Slocum, J., & Cron, W. 1985. Job attitudes and performance during three career stages. *Journal of Vocational Behavior*, 26 126-145.
- Smart, R., & Peterson, C. 1997. Super's Career Stages and the Decision to Change Careers. *Journal of Vocational Behavior*, 51, 358 – 374.
- Stumpf, S. A., & Rabinowitz, S. 1981. Career stage as a moderator of performance relationships with facets of job satisfaction and role perceptions. *Journal of Vocational Behavior*, 18, 202-218.
- Sugiyono. 2012. *Statistika untuk penelitian*. Bandung : Alfabeta.
- Super, D. E. 1957 *The psychology of careers*. New York: Harper.
- Super, D. E. 1969. *Manual: Work Values Inventory*. Boston: Houghton Mifflin.
- Super, D.E. 1984. Career and life development. In Brown, D. and Brooks, L. (Eds). *Career choice development*. Jossey-Bass: San Francisco.
- Super, D.E. 1987. *Vocational Development, A farmwork for research*. New York: Bureau of Publications. Columbia University.
- Super, D. E. 1973. *The work values inventory in Zytowski, D. G. (ed.). Contemporary Approaches to Interest Measurement*. Minneapolis, MN: University of Minnesota Press.
- Super, D. E. 1990. *A life span, life-space approach to career development*. In D: Brown, & L
- International findings of work importance study*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Super, D. E. 1990. A life-span, life-space approach to career development. In D. Brown & L. Brooks (Eds.), *Career choice and development: Applying contemporary approaches to practice* (2nd ed., pp. 197–261). San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Swanson, J. L., Herche. 1994. The process and outcome of career counseling. In W. B. Walsh & S. H. Osipow (Eds.), *Handbook of vocational psychology. Theory, research, and practice*. (2nd ed., pp. 217-259). Mahway, New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.
- Taylor, T. 1976. Work Values and Job Satisfaction The American Manajer. *California Management Journal*.
- Ubaydillah, A.N. 2005. *Menggali sumber motivasi*. Retrieved September 9, 2012, from http://www.e-psikologi.com/epsi/industri_detail.asp?id=210.html
- Uçanok, B. 2009. The Effects of Work Values, Work-Value Congruence and Work Centrality on Organizational Citizenship Behavior. *International Journal of Human and Social Sciences*
- Walker. 1992, *Patterns of Polising: A Comparative International Analysis*. New Brunswick.
- Wijono, S. 2010. *Psikologi Industri dan Organisasi: Dalam Suatu Bidang Gerak*. Psikologi Sumber Daya Manusia.
- Weiss, D.J., Dawis, R.V., England, G.W., & Lofquist, L.H. 1964. *Minnesota Studies In Vocational Rehabilitation: XVIII – Construct Validation Studies Of The Minnesota Importance Questionnaire*. Minneapolis: University of Minnesota Press.

- Whelen. 1972. *Whelen: The Man in the Green Stetson*. Toronto: Irwin Publishing. p. 322.
- White, C. 2006. Towards an understanding of the relationship between work values and cultural orientation. *International Journal of Hospitality Management* 25, 699–715.
- Winarsunu, Tulus. 2002. *Statistik dalam Penelitian Psikologi & Pendidikan* Malang: UMM Press.
- Winkel, W. S. 1997. *Bimbingan dan konseling di institusi pendidikan*. Jakarta: Gramedia Widia-Sarana Indonesia.
- Wollack, S., Goodale, J. G., Wijting, J. P., and Smith, P. C. 1971. *Development of the Survey of Work Values*. *Journal of Applied Psychology*, 55 (4), 331 – 338.
- Young, S. A.. 1984. Predicting collective climates : Assessing the role of shared work values, needs, employee interaction and work group membership. *Journal of Organizational Behavior*, 20(7), 1199-1218.
- Zytowski, D.G. 1994. A super contribution to vocational theory: Work values. Special Issue: From vocational guidance to career counselling: Essays to honor Donald E. Super. *Career Development Quarterly* 43, 25–31.