

## Hubungan antara values set dan perceived cultural values pada karyawan di Jakarta = The relationship between values set and perceived cultural values on employees in Jakarta

Liska Dharma Kusuma, author

Deskripsi Lengkap: <https://lib.ui.ac.id/detail?id=20430708&lokasi=lokal>

---

### Abstrak

#### <b>ABSTRAK</b><br>

Person-organization fit (P-O fit) dapat memprediksi performa kerja, intensi turnover, dan kepuasan kerja (Edward, 1991, dalam Farooqui & Nagendra, 2014; Bowen, Ledford, & Nathan, 1991, Kristof, 1996, dalam Sekiguchi, 2004). Dalam penelitian ini akan dilihat hubungan antara values set dan perceived cultural values di wilayah Jakarta. Desain penelitian ini ialah korelasi dan teknik multiple regression untuk menganalisis data. Alat ukur yang digunakan untuk mengukur values set dan perceived cultural values ialah PVQ-RR (Schwartz dkk, 2012). Data dari 117 responden, ditemukan bahwa perceived cultural values memengaruhi secara signifikan ( $p < 0,01$ ) terhadap selftranscendence dengan lebih dari 20,6% proporsi varians dapat dijelaskan oleh setiap dimensi perceived cultural values. Ditemukan juga bahwa conservation dipengaruhi secara signifikan ( $p < 0,01$ ) dengan lebih dari 7,8% proporsi varians dapat dijelaskan oleh setiap dimensi perceived cultural values. Hal ini menunjukkan bahwa kenaikan nilai setiap dimensi perceived cultural values akan meningkatkan nilai pada self-transcendence dan conservation dengan proporsi varians berbeda. Lalu, self-enhancement tidak dipengaruhi secara signifikan ( $p > 0,05$ ) oleh dimensi perceived cultural values apapun. Pada openness to change ditemukan bahwa 6 dimensi perceived cultural values memengaruhi secara signifikan ( $p < 0,05$ ) dengan minimal 2,6% proporsi varians yang dapat dijelaskan dan tidak dipengaruhi dimensi harmony ( $p > 0,05$ ). Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dalam penyusunan rancangan intervensi agar hubungan values set dan perceived cultural values dapat semakin ditingkatkan kecocokannya dalam diri karyawan di Jakarta

<hr>

#### <b>ABSTRACT</b><br>

Person-organization fit (P-O fit) could predict job performance, intention to turnover, and job satisfaction on employees. (Edward, 1991, dalam Farooqui & Nagendra, 2014; Bowen, Ledford, & Nathan, 1991, Kristof, 1996, dalam Sekiguchi, 2004). This research will be examined the relationship between values set and perceived cultural values on employees in Jakarta. Research design will be correlational and data will analyzed with multiple regression. PVQ-RR will be used for measured values set and perceived cultural values (Schwartz dkk, 2012). Data from 117 respondents, found self-transcendence

significantly influenced by perceived cultural values ( $p < 0,01$ ) with minimal 20,6% proportions of varians could explained by dimensions of perceived cultural values. Research also found that conservation significantly influenced by perceived cultural values ( $p < 0,01$ ) with minimal 7,8% proportions of varians could explained by dimensions of perceived cultural values. This found also explained that if dimensions of perceived cultural values's scores increased, self-transcendence and conservation's scores would be increased too with different proportions of varians. All dimensions of perceived cultural values didn't influenced self-enhancement significantly ( $p > 0,05$ ). Except harmony dimension ( $p > 0,05$ ), all dimensions of perceived cultural values influenced openness to change significantly ( $p < 0,05$ ) with minimal 2,6% proportions of varians could explained by dimensions of perceived cultural values. This research could be useful for providing material for prepare the intervention to increase the match of values set and perceived cultural values on employees in Jakarta