

BAB II

TINJUAN PUSTAKA

2.1 Work Orientation

2.1.1 Makna Pekerjaan dan Pengantar Work Orientation

Pencarian makna hidup adalah motivator utama dalam hidup (Frankl, 1956 dalam Fossen, 2010) dan penelitian menunjukkan bahwa makna hidup adalah komponen substansial dari fungsi psikologis positif (Frankl, 1972 dalam Fossen, 2010), kesejahteraan (Ryff & Keyes, 1995, dalam Fossen 2010), mental dan kesehatan fisik (Zika & Chamberlain, 1992, dalam Fossen 2010). Individu yang kekurangan makna hidup memiliki kemungkinan lebih tinggi untuk mengalami gangguan kepribadian, depresi, dan sindrom kejiwaan lainnya (Das, 1998, dalam Fossen 2010). Makna hidup memainkan peran penting dalam kehidupan manusia. Setiap individu bervariasi dalam mencapai makna hidupnya. Namun, dua studi terbaru menemukan bahwa lebih dari separuh responden, sedang mencari makna hidup dari pekerjaan mereka (Holbeche & Springett, 2004; Secara keseluruhan, 2008, dalam Fossen 2010).

Makna kerja didefinisikan sebagai suatu keyakinan individu, nilai-nilai, dan sikap tentang hasil kerja dan fungsi atau tujuan yang bekerja melayani dalam hidup (Brief & Nord, 1990; Chalofsky, 2003, dalam Fossen 2010). Roberson (1990, dalam Fossen 2010) menjelaskan bagaimana perbedaan dalam arti kerja pada pekerja individual dapat mempengaruhi motivasi dan kinerja. Bellah dkk. (1985, dalam Fossen 2010) dan Wrzesniewski dkk. (1997) menemukan bahwa individu yang memaknai pekerjaan sebagai sumber arti kehidupan cenderung memiliki *Calling Orientation* lebih tinggi dan menikmati hasil positif dalam perilaku pekerja, kepuasan kerja, dan kepuasan hidup mereka. Sebaliknya, Castillo (1997, dalam Fossen 2010) dan

Vecchio (1980, dalam Fossen 2010) menyoroti perubahan mendasar dalam makna kerja bagi individu, termasuk penurunan persentase orang yang kemungkinan akan terus bekerja tanpa bayaran jika mereka memiliki semua uang yang mereka butuhkan, dan dampak negatif potensial perubahan mendasar terhadap hasil kerja.

Mendapatkan pemahaman yang lebih baik dari berbagai makna kerja dapat membantu menjelaskan pandangan-pandangan ini kontras yang memiliki implikasi pribadi dan organisasi yang penting. Roberson (1990, dalam Fossen 2010), dalam upaya untuk mengintegrasikan berbagai hal operasional tanpa berlebihan, mengidentifikasi tiga dimensi yang memiliki berbagai definisi dan konsep makna kerja operasional menilai: sentralitas kerja, nilai kerja, dan orientasi kerja. Masing-masing dimensi memberikan kontribusi yang unik untuk menjelaskan makna dalam konteks kerja. Sentralitas kerja membahas prioritas kerja diperlukan jika pekerjaan adalah untuk memberikan makna (Dubin, 1956, dalam Fossen 2010). Nilai kerja memberikan standar yang relatif abadi untuk perilaku ideal di tempat kerja (Dawis, 1991; Inggris, 1967, dalam Fossen 2010). Orientasi kerja membahas tujuan kerja yang berfungsi dalam kehidupan untuk pengembangan makna. Orientasi kerja didefinisikan sesuatu yang berfungsi dalam konteks yang lebih luas dari kehidupan dan mencerminkan bagaimana individu menemukan makna dalam domain pekerjaan. Roberson (1990, dalam Fossen 2010), Wrzesniewski (1999, dalam Fossen 2010), dan Dekas dan Kamin (2008, dalam Fossen 2010) menjelaskan bahwa orientasi kerja didefinisikan sebagai hubungan seseorang dengan pekerjaan.

Wrzesniewski (1999, dalam Fossen 2010) mengkategorisasikan orientasi kerja sebagai sikap. Sikap berasal dari interaksi nilai-nilai dan informasi eksternal saat ini (Albarracin, Johnson, Zanna, & Kumkale, 2005, dalam Fossen 2010). Wrzesniewski (1999) mengakui kemungkinan individu memiliki profil di mana lebih dari satu orientasi kerja hadir dalam berbagai kekuatan. Seseorang yang memiliki beberapa orientasi kerja simultan

konsisten dengan nilai-nilai kerja penelitian (Cable & Edwards, 2004; Schwartz, 1994, dalam Fossen 2010). Schwartz (1994, dalam Fossen 2010) menemukan individu memesan nilai pentingnya relatif terhadap nilai-nilai lain untuk membentuk sistem prioritas nilai. Orientasi kerja muncul untuk berbagi nilai atribut ini; individu memesan orientasi kerja pentingnya relatif terhadap orientasi pekerjaan lain untuk membentuk suatu sistem orientasi diprioritaskan. Seperti yang ditunjukkan oleh Tosti (2008, dalam Fossen 2010) dan Yugo (2006), tiga orientasi kerja yang unik dan mewakili tujuan dibedakan untuk bekerja dalam konteks kehidupan seperti yang ditunjukkan oleh Cardador (2008, dalam Fossen 2010), bekerja melayani beberapa tujuan dalam konteks kehidupan membentuk prioritas orientasi kerja individu.

2.1.2 Makna Dari Konsep Kerja

Untuk menyorot kontribusi yang unik orientasi kerja untuk pengembangan makna kerja, saya meninjau di bawah dua dimensi lain dari makna kerja diidentifikasi oleh Roberson (1990, dalam Fossen 2010), sentralitas kerja dan nilai kerja, mencatat kontribusi yang unik masing-masing memberikan bekerja makna dan kekhasan masing-masing dimensi untuk orientasi kerja. Sentralitas kerja. Kerja sentralitas mengacu pada kepentingan relatif dari pekerjaan untuk mendapatkan hasil dihargai dibandingkan dengan alam kehidupan lainnya. Dalam artikel mani, Dubin (1956, dalam Fossen 2010) didirikan gagasan bekerja sebagai bunga kehidupan pusat. Meskipun kekhawatiran atas pengukuran (Kornhauser, 1965; Maurer, Vredenburg, & Smith, 1981; Wilensky, 1964, dalam Fossen 2010), sentralitas kerja terus menjadi konstruk menarik, yang memuncak tiga dekade setelah studi awal Dubin dengan arti penelitian internasional Kerja (MOW, 1987, dalam Fossen 2010). Tim MOW mengidentifikasi 8 pola pekerja lintas budaya dari terasing (sentralitas terendah) ke work centered (sentralitas tertinggi) berdasarkan berbagai ukuran hasil termasuk sentralitas kerja (Inggris & Whitely, 1990 dalam Fossen 2010).

Pekerja dengan sentralitas terendah cenderung lebih muda, memiliki pekerjaan-tingkat yang lebih rendah, dan keluarga dihargai dan arena kehidupan lainnya atas pekerjaan. Pekerja dengan sentralitas kerja tertinggi cenderung bekerja lebih lama, memiliki laba bersih lebih besar, dan tingkat yang lebih tinggi dari komitmen kerja. Apa pekerjaan sentralitas memberikan bekerja makna adalah ukuran dari prioritas kerja ke domain kehidupan lainnya. Kerja sentralitas tidak menangkap karya tujuan berfungsi dalam kehidupan sebagaimana diatur oleh orientasi kerja atau memberikan alasan mengapa pekerja memprioritaskan pekerjaan, seperti untuk penghasilan tambahan, untuk pencapaian posisi yang lebih tinggi, untuk kebaikan yang lebih besar, atau beberapa kombinasi dari tujuan ini .

Meskipun sentralitas kerja masih merupakan konstruk yang menarik, sebagian besar penelitian tentang arti kerja telah difokuskan pada dimensi yang lebih kualitatif dari makna kerja yang disediakan oleh nilai-nilai kerja dan orientasi kerja. Nilai kerja. Dalam arti sastra karya dimensi menerima sebagian besar penelitian perhatian adalah nilai kerja (Ringkas, Nord, Atieh, & Doherty, 1990 dalam Fossen 2010).

Nilai adalah keyakinan yang relatif abadi yang modus tertentu perilaku atau akhir negara-disukai (Chatman, 1991, dalam Fossen 2010). Dawis (1991, dalam Fossen 2010) dibedakan antara nilai-nilai dan preferensi, mencatat bahwa preferensi-situasi tertentu, sementara nilai-nilai yang lebih umum, permanen, dan stabil, dan tidak terikat pada rujukan tertentu. Menurut definisi, nilai-nilai melampaui konteks, mempengaruhi sikap keseluruhan, perilaku, dan makna (Chatman, 1991; Roberson, 1990, dalam Fossen 2010). Inggris (1967, dalam Fossen 2010) dan Dawis (1991, dalam Fossen 2010) nilai-nilai pandangan bekerja sebagai kerangka kerja yang relatif permanen yang membentuk dan perilaku pengaruh yang berhubungan dengan pekerjaan.

Nilai kerja adalah nilai-nilai khusus untuk lingkungan organisasi dan, menurut definisi, harus mencerminkan nilai-nilai umum. Ros, Schwartz, dan

Surkiss (1999, dalam Fossen 2010), dalam upaya untuk menerapkan teori nilai individu dengan lingkungan kerja, menguji hubungan antara nilai-nilai kerja intrinsik, ekstrinsik, sosial, dan self-enhancement, yang mereka diidentifikasi dari tinjauan dari nilai kerja sastra, dan dimensi nilai umum yang lebih tinggi dari keterbukaan untuk mengubah, konservasi, transendensi-diri, dan self-enhancement, yang diidentifikasi dalam paling komprehensif (Declercq, Fontaine, & Anseel, 2007, dalam Fossen 2010) dan salah satu paling diuji nilai model, Sagiv dan Schwartz (2000, dalam Fossen 2010) nilai Model. Ros, Schwartz, dan Surkiss (1999, dalam Fossen 2010) menemukan korelasi yang signifikan antara nilai-nilai umum dan nilai-nilai pekerjaan diidentifikasi menunjukkan struktur yang mirip antara dua jenis nilai. Elizur dan Sagie (1999, dalam Fossen 2010) juga menemukan kesamaan struktural antara nilai-nilai umum dan pekerjaan.

Dalam perkembangan makna, nilai kerja memberikan standar ideal untuk menilai keputusan perilaku. Orientasi kerja tidak peduli dengan nilai-nilai sendiri, tapi bagaimana seorang individu memandang tujuan kerja dalam kaitannya untuk mencapai nilai-nilai kerja. Setiap orientasi kerja dapat mencakup berbagai nilai dan sistem nilai. Perbedaan individu dalam tujuan kerja berfungsi dalam kehidupan, atau orientasi kerja, menghasilkan perbedaan hasil kerja (Roberson, 1990, dalam Fossen 2010).

Contoh berikut menunjukkan perbedaan antara nilai-nilai kerja dan orientasi kerja. Untuk ini Fossen (2010) mencontohkan membuat asumsi seseorang mengutamakan nilai prestasi atas nilai-nilai pekerjaan lain.

Jika tujuan utama orang ini untuk bekerja adalah untuk menyediakan sumber daya keuangan, karakteristik orientasi pekerjaan, maka nilai prestasi dapat memanifestasikan dirinya dalam berusaha untuk mendapatkan gaji yang cukup besar untuk memungkinkan aktivitas kehidupan lainnya.

Jika tujuan utama orang ini untuk bekerja adalah untuk mendapatkan kesuksesan pribadi dan kemajuan, karakteristik orientasi karir, maka nilai prestasi dapat bermanifestasi dalam mencoba untuk mencapai kemajuan

hirarkis atau memperoleh karir yang tinggi, hal ini tidak dimiliki oleh orang yang cenderung memilih *job orientation*.

Jika tujuan utama orang ini untuk bekerja adalah untuk memberikan kontribusi yang lebih besar, karakteristik memanggil orientasi, maka nilai prestasi dapat bermanifestasi dalam membantu orang lain berhasil; mendapatkan uang dan mendapatkan posisi yang lebih tinggi mungkin konsisten dengan nilai prestasi untuk orientasi lainnya, tetapi tidak konsisten dengan memahami pekerjaan sebagai keterpanggilan. Meskipun perilaku nilai kerja bentuk dan pengaruh kerja, orientasi kerja juga berpengaruh penting dalam menentukan makna yang melekat untuk bekerja dan hasil pekerjaan.

Masing-masing tiga dimensi disarankan oleh Roberson (1990, dalam Fossen 2010) unik kontribusi untuk penjelasan tentang makna kerja. Kerja sentralitas memberikan ukuran prioritas kerja dibandingkan dengan domain kehidupan lain yang diperlukan untuk mengembangkan makna pekerjaan. Nilai kerja memberikan standar untuk perilaku ideal dan konsistensi antara domain kehidupan. Orientasi kerja menyediakan tujuan kerja berfungsi dalam kehidupan mengakibatkan berbagai arti kerja bagi individu.

2.1.3 Dimensi Orientasi Kerja

2.1.3.1. Job Orientation

Job Orientation melihat sebagai kegiatan bekerja (Bellah dkk., 1985, dalam Fossen 2010). Individu dengan orientasi pekerjaan kuat terutama tertarik pada keuntungan material pekerjaan menyediakan dan melihat tujuan pekerjaan sebagai sarana untuk memperoleh sumber daya yang diperlukan untuk mendukung aspek lain dari kehidupan. Ide kerja sebagai kegiatan penting berasal dari Vroom (1964, dalam Fossen 2010), teori harapan, yang mendefinisikan perantaraan sebagai asosiasi hasil-hasil. Ini interpretasi perantaraan juga mencakup kemungkinan bahwa individu akan mendapatkan hasil yang diinginkan. Misalnya, perantaraan tidak hanya mencakup

keyakinan melakukan pekerjaan seseorang akan menghasilkan memperoleh upah, tetapi juga kemungkinan upah yang dibawa pulang akan memberikan cukup untuk keluarga seseorang.

Sebuah meta-analisis studi mengeksplorasi komponen model harapan Vroom (1964, dalam Fossen 2010) menemukan korelasi kecil antara perantaraan dan kinerja (Van Eerde & Thierry, 1996, dalam Fossen 2010). Konsisten dengan temuan ini, memiliki orientasi pekerjaan yang lebih tinggi tidak berarti seseorang tidak melakukan pekerjaannya; itu berarti orang tersebut berasal kurang hidup yang berarti dari pekerjaan yang dia lakukan. Menurut definisi, individu dengan orientasi pekerjaan yang lebih tinggi cenderung memiliki preferensi untuk imbalan ekstrinsik. Teori penentuan nasib sendiri (SDT; Deci & Ryan, 1985, 2000, dalam Fossen 2010) menyatakan bahwa fokus pada imbalan materi mengurangi dari mencapai kepuasan dari kebutuhan dasar untuk otonomi, kompetensi, dan keterkaitan penting untuk kesejahteraan.

Sebuah studi baru-baru menjelajahi prinsip SDT menemukan individu dengan preferensi kuat untuk ekstrinsik, bukan intrinsik, penghargaan menunjukkan pekerjaan dan kehidupan yang lebih rendah hasil kepuasan (Vansteenkiste, Neyrinck, Niemiec, Soenens, De Witte, & Van den Broeck, 2007, dalam Fossen 2010). Hasil ini konsisten dengan metaanalisis sebelumnya lebih dari 100 studi yang menemukan hubungan negatif antara imbalan ekstrinsik dan motivasi intrinsik (Deci, Koestner, & Ryan, 1999, dalam Fossen 2010). The Vansteenkiste dkk. (2007, dalam Fossen 2010) penelitian menyatakan pencapaian imbalan ekstrinsik memberikan kepuasan jangka pendek dan cepat akan menyebabkan perumusan tujuan ekstrinsik baru; Oleh karena itu, berorientasi ekstrinsik karyawan, seperti yang dengan orientasi kerja yang lebih tinggi, jarang memiliki perasaan mendapatkan apa yang mereka inginkan, dan terus-menerus mengalami perasaan ketidakmampuan dan rasa tidak aman. Saran ini konsisten dengan hasil penelitian sebelumnya pada orientasi kerja.

Davidson dan Caddell (1994, dalam Fossen 2010) menemukan responden dengan keamanan pekerjaan yang rendah lebih mungkin untuk melihat pekerjaan sebagai pekerjaan, dan pekerja yang merasa mereka bisa "dipecat setiap saat" menunjukkan orientasi pekerjaan kuat lebih dari dua kali sering responden dengan kuat memanggil orientasi. Selain itu, Wrzesniewski dkk. (1997) studi menemukan responden dengan orientasi kerja yang lebih kuat memiliki tingkat lebih rendah dari kepuasan kerja.

Wrzesniewski dan rekan-rekannya (1997) menemukan korelasi terkuat di antara orientasi kerja dan bekerja terutama untuk imbalan keuangan, keinginan untuk pensiun, dan tidak melihat pekerjaan sebagai salah satu hal yang paling penting dalam kehidupan seseorang. Sebuah korelasi yang kuat juga mencatat dengan melihat pekerjaan seseorang sebagai suatu kebutuhan. Selain itu, orang-orang dengan orientasi pekerjaan yang lebih tinggi cenderung tidak menemukan menguntungkan pekerjaan mereka, tidak akan memilih garis mereka saat bekerja lagi, atau mendorong orang muda untuk menekuni bidang kerja mereka (Wrzesniewski et al., 1997). Hasil ini menunjukkan individu dengan orientasi pekerjaan yang lebih tinggi memiliki pandangan negatif dari pekerjaan. Apa tidak jelas dari literatur yang masih ada pada orientasi kerja adalah alasan mengapa orang, menghabiskan hampir sepertiga dari nya kerja kehidupan dewasa, tetap dalam pekerjaan yang tidak bermakna atau memuaskan.

2.1.3.2 Career Orientation

Definisi modern karir mengacu berkembang urutan seseorang dari pengalaman kerja dari waktu ke waktu berpusat pada kedua subjektif dan aspek tujuan kerja (Arthur, Hall, & Lawrence, 1989, dalam Fossen 2010). Tujuan pandangan meneliti karir dari sudut pandang masyarakat dan perspektif eksternal umum berfokus pada posisi yang dapat diidentifikasi, kantor, dan status pencapaian (Hughes, 1958; Barley, 1989, dalam Fossen 2010). Ide pergerakan vertikal dalam definisi tujuan karir menggabungkan

asumsi bahwa kesuksesan dalam karir seseorang adalah setara dengan mobilitas ke atas. Individu yang membuat sebagian uang atau mencapai paling pujian adalah mereka yang paling sukses.

Wrzesniewski dkk. (1997) menemukan hubungan positif yang signifikan antara orientasi karir dan harapan memiliki pekerjaan tingkat yang lebih tinggi dalam lima tahun dan melihat pekerjaan seseorang sebagai batu loncatan, konsisten dengan pandangan tujuan karir. Pandangan subjektif meneliti karir dari perspektif individu, yang terdiri dari makna individu atribut untuk rasa sendiri dari diri serta keberhasilan psikologis (Hall & Chandler, 2005; Hughes, 1958, dalam Fossen 2010).

Individu dengan orientasi karir kuat melihat tujuan pekerjaan menyediakan sarana untuk mencapai. Pekerjaan yang menantang mungkin lebih disukai oleh individu dengan orientasi karir yang lebih tinggi karena memberikan kesempatan untuk menguji diri terhadap rekan-rekan lainnya yang kompeten (Spence & Helmreich, 1983, dalam Fossen 2010) dan untuk membedakan diri dari orang lain (Kanfer & Heggestad, 1997; Rynes & Connerley, 1993, dalam Fossen 2010).

2.1.3.3 Calling Orientation

Bellah dan rekan-rekannya menyebut "komitmen untuk profesi di mana seseorang terkait dengan komunitas yang lebih besar dan memberikan kontribusi untuk kebaikan bersama" (1985;. P 66, dalam Fossen 2010). Meskipun makna keterpanggilan kerja sering disamakan dengan keterpanggilan religius. Selain itu, tiga atribut tambahan muncul dari literatur yang ada untuk menggambarkan suatu keterpanggilan. Mereka adalah 1) keyakinan bahwa pekerjaan seseorang memberikan kontribusi untuk kehidupan orang lain, 2) proses refleksi diri dalam rangka mewujudkan pekerjaan seseorang sebagai keterpanggilan, dan 3) rasa pemenuhan atau kebermaknaan yang berasal dari pekerjaan seseorang.

Konotasi populer memiliki suatu keterpanggilan menunjukkan seseorang merasa terpanggil untuk melakukan jenis pekerjaan tertentu, seperti seorang pengkhotbah dipanggil untuk melakukan pekerjaan tentang agama atau seorang tentara dipanggil untuk dinas militer disaat krisis. Tema agama ini kuat masih jelas dalam literatur keterpanggilan. Davidson dan Caddell (1994, dalam Fossen 2010) dan Dalton (2001, dalam Fossen 2010) mendefinisikan memanggil sebagai keterpanggilan atau keterpanggilan untuk melayani Tuhan. Meskipun asosiasi ini tetap berlaku, banyak definisi keterpanggilan mengandung pandangan sekuler yang lebih kerja. Wrzesniewski et al. (1997) menyatakan bahwa studi sebelumnya menunjukkan bias yang sama, sebagai penduduk digunakan untuk pengujian adalah staf administrasi di pendidikan tinggi dan perawatan kesehatan industri, lingkungan dikenal untuk pekerjaan mereka dihargai secara sosial.

Sebuah tinjauan literatur yang masih ada, mengungkapkan bahwa keterpanggilan paling ditentukan oleh fokus pada orang lain. Banyak definisi memanggil memajukan gagasan bahwa orientasi keterpanggilan berfokus pada pekerjaan seseorang.

Definisi asli dari orientasi keterpanggilan yang ditawarkan oleh Bellah dan rekan-rekannya (1985, dalam Fossen 2010) mencatat keterpanggilan berkembang dari rasa tanggung jawab atau kewajiban karyawan memiliki untuk kebaikan yang lebih besar. Definisi lain memanggil menyoroti kecenderungan ini fokus pada bagaimana pekerjaan seseorang mempengaruhi orang lain. Wrzesniewski dkk. (1997) dijelaskan keterpanggilan seperti melakukan pekerjaan sosial.

Weiss, Skelley, Hall, dan Haughey (2003) membahas bagaimana individu dengan orientasi keterpanggilan mempunyai kesadaran tentang bagaimana pekerjaan mereka melayani orang lain. Hal ini berbeda dengan seseorang dengan orientasi pekerjaan yang lebih tinggi yang berfokus pada imbalan keuangan atau seseorang dengan orientasi karir yang lebih tinggi yang berfokus pada prestasi pribadi. Keterpanggilan memberikan

kebermaknaan dari tiga orientasi kerja. Wrzesniewski dkk. (1997) menemukan korelasi positif antara orientasi keterampilan dan kebermanfaatan kerja, tidak ingin pensiun, kemauan untuk bekerja bahkan jika tidak dibayar, dan rasa kerja menjadi salah satu hal yang paling penting dalam hidup. Temuan ini mendukung gagasan orang dengan orientasi keterampilan tinggi melihat tujuan kerja menyediakan pemenuhan dan kebermaknaan.

2.1.4 Instrumen Work Orientation

Untuk mengukur orientasi kerja bisa menggunakan *Work Orientation Inventory* (WOI). Alat ukur ini mengukur sikap dan pengalaman yang meliputi empat dimensi yaitu *safety behaviors*, *drifting behaviors*, *customer service*, dan *teamwork*.

Kemudian untuk mengukur orientasi kerja bisa menggunakan *Work Orientation Scale* oleh Wrzesniewski dkk. (1997). Alat ini untuk mengukur orientasi kerja berjumlah 18 item dengan menggunakan skala 2 yaitu benar dan salah. Instrumen ini direvisi skalanya oleh Yugo (2006) menjadi 5 skala yaitu dari sangat setuju sampai sangat tidak setuju. Kemudian instrumen ini direvisi kembali oleh Fossen (2010) dengan cara mengurangi item menjadi 12 karena menurut Fossen ada beberapa item yang tidak mendukung konstruk work orientation.

2.2 Harga Diri

2.2.1 Definisi Harga Diri

Istilah harga diri sering digunakan para ahli untuk menandakan bagaimana seseorang mengevaluasi dirinya. Evaluasi ini akan memperlihatkan bagaimana penilaian individu tentang penghargaan terhadap dirinya, percaya bahwa dirinya memiliki kemampuan atau tidak, adanya pengakuan (penerimaan) atau tidak.

Harga diri merupakan evaluasi yang dibuat individu dan kebiasaan memandang dirinya terutama mengenai sikap menerima atau menolak, dan indikasi besarnya kepercayaan individu terhadap kemampuannya, keberartian, kesuksesan dan keberhargaan. Secara singkat harga diri adalah “*personal judgment*” mengenai perasaan berharga atau berarti yang di ekspresikan dalam sikap-sikap individu terhadap dirinya (Coppersmith, 1967).

Baron & Byrne (2012) juga berpendapat bahwa harga diri adalah evaluasi diri yang dibuat oleh setiap individu, sikap orang terhadap dirinya sendiri dalam rentang dimensi positif sampai negatif. Baron & Byrne menegaskan harga diri merujuk pada sikap seseorang terhadap dirinya sendiri, mulai dari sangat negatif sampai sangat positif, individu yang ditampilkan nampak memiliki sikap negatif terhadap dirinya sendiri. Harga diri yang tinggi berarti seorang individu menyukai dirinya sendiri, evaluasi positif ini sebagian berdasarkan opini orang lain dan sebagian berdasarkan dari pengalaman spesifik. Sikap terhadap diri sendiri dimulai dengan interaksi paling awal antara bayi dengan ibunya atau pengasuh lain, perbedaan budaya juga mempengaruhi apa yang penting bagi harga diri seseorang.

Dari teori diatas mengenai pengertian harga diri dapat disimpulkan bahwa harga diri adalah penilaian terhadap diri individu mengenai siapa dirinya yang berdasarkan pada keyakinan dari individu itu sendiri.

2.2.2 Proses Pembentukan Harga Diri

Harga diri menurut Brisset (1972), mencakup dua proses psikologi mendasar yaitu :

1. Proses dari evaluasi diri (*self-evaluation*)
2. Proses dari penghargaan diri (*self –worth*)

Ada tiga faktor utama yang berhubungan dengan *self-evaluation* yaitu :

1. Perbandingan *self-image* dengan *ideal image* yaitu perbandingan gambaran diri dari keadaan diri yang seseorang kenal atau kenyataan yang

seseorang inginkan. *Self-image* individu berkenaan dengan karakteristik fisik dan mentalnya.

Proses perkembangan *self-image* telah ditunjukkan Cooley (1974) dirasakan dan gambaran diri yang sebagai gambaran diri individu yang dimiliki individu melalui interaksinya dengan lingkungannya. Individu mendapat *feed back* dan pengesahan mengenai perilakunya dari orang-orang sekitarnya. Interpretasi yang dilakukan oleh seseorang terhadap penilaian lingkungan akan mempengaruhi dan membentuk harga diri. *Ideal-self* adalah suatu set interpretasi dari individu sebagai pernyataan akan keinginan-keinginan dan aspirasi-aspirasi sebagai bagian dari kebutuhannya.

Individu yang dapat berbuat sesuatu dengan standar-standar mereka dan menyadari aspirasi-aspirasi mereka sehingga akan berkembang menjadi orang dengan perasaan *self-esteem* yang tinggi. Sedangkan individu yang mendapatkan bahwa mereka tidak memiliki sifat-sifat yang dikehendakinya oleh cita-cita mereka, tidak menyadari kapasitasnya dan bersikap tidak realistis terhadap kehidupannya dan mudah merasakan ketidakpuasan, kemungkinan besar akan memiliki perasaan harga diri yang rendah.

2. Internalisasi dari *society's judgement*. Dalam pengertian ini *self-evaluation* ditentukan oleh keyakinan-keyakinan individu mengenai bagaimana orang lain mengevaluasi dirinya. Disini individu menilai dirinya sendiri sejak ia berinteraksi dengan lingkungannya. Standar nilai yang terinternalisasikan menjadi suatu kendala tingkah laku yang diperoleh dari lingkungan sosial sesuai dengan tahap perkembangan.

3. Evaluasi terhadap kesuksesan dan kegagalan dalam melakukan sesuatu sebagai bagian dari identitas diri, hal ini tidak hanya individu melakukan sesuatu dari apa yang membuat dirinya merasa berarti tetapi juga secara sosial, hal ini memberikan suatu kekuatan yang dapat meningkatkan rasa penghargaan terhadap diri. Pola ini terjadi dari penyesuaian individu dengan adanya kebutuhan-kebutuhan dalam diri individu terhadap struktur sosial, hal ini akan memuaskan individu.

Proses psikologis kedua yaitu *self-worth*, adalah perasaan bahwa diri atau *self* itu penting dan efektif serta melibatkan pribadi yang sadar akan diri sendiri. *Self-worth* ini akan lebih mendasar dari *self-evaluation* karena melibatkan suatu pandangan dari diri seseorang dalam menguasai suatu tindakannya, perasaan kompetisi yang muncul dalam diri (intrinsik) tidak sekedar bergantung pada lingkungan atau pandangan yang bersifatnya eksternal. Masing-masing proses tersebut saling melengkapi satu sama lain. Brisset, 1972 (dalam Coopersmith, 1967) menyatakan bahwa *self-worth* lebih mendasar pada diri manusia dari pada *self-evaluation*.

Proses pembentukan harga diri tidak selalu berjalan mulus tanpa hambatan. Terdapat beberapa faktor yang menghambat pertumbuhan harga diri. Menurut Nathaniel Braden (1969), hal-hal yang dapat menghambat pembentukan harga diri adalah :

1. Perasaan takut

Dalam kehidupan sehari-hari kita harus menempatkan diri di tengah-tengah kenyataan. Cara menempatkan diri ini berbeda bagi setiap individu. Ada yang menghadapi fakta-fakta kehidupan dengan penuh keberanian akan tetapi ada juga yang menghadapi dengan perasaan yang tidak berdaya. Pangkal dari pada perasaan tidak berdaya ini adalah negatif terhadap dirinya sehingga individu hidup dalam ketakutan. Ketakutan ini akan mempengaruhi alam perasaan individu, sehingga akan mengganggu keseimbangan alam emosinya, dan dalam keadaan emosi yang labil, individu tidak dapat berfikir secara wajar, segala sesuatu diluar dirinya dipersepsikan secara *distorted*. Kecemasan ini akan membuat individu ragu-ragu yang berarti tidak menunjang pembentukan harga diri.

2. Perasaan bersalah

Ada 2 macam perasaan bersalah digolongkan menurut cara individu mengalaminya yaitu:

- a. Perasaan salah karena melanggar nilai-nilai moral sendiri. Perasaan ini dimiliki individu yang mempunyai pegangan hidup berdasarkan kesadaran

dan keyakinan sendiri. Individu telah menentukan kriterianya mengenai mana yang baik dan buruk baginya. Jadi individu merasa bersalah terhadap keyakinan sendirinya.

b. Individu menghayati kesalahannya sebagai pelanggaran terhadap nilai-nilai kehidupan yang tidak ditanamkan oleh orang-orang penting dalam kehidupannya. Apabila anak di didik untuk mengekspresikan dirinya secara bebas, maka anak akan mengatasi secara represif yaitu mencoba melupakan, menghilangkannya dalam alam bawah sadar. Rasa bersalah akan bertambah besar dan lambat laun akan menjelma dalam bentuk kecemasan.

2.2.3 Faktor yang Mempengaruhi Perkembangan Harga Diri

Menurut Coopersmith (1967) harga diri dalam perkembangannya terbentuk dari hasil interaksi individu dengan lingkungan dan atas sejumlah penghargaan, penerimaan, dan pengertian orang lain terhadap dirinya. Berdasarkan teori-teori dan penelitian sebelumnya mengarahkan Coopersmith (1967) untuk menyimpulkan 4 faktor utama yang memberi kontribusi pada perkembangan harga diri, yaitu:

1. *Respectful*, penerimaan, dan perlakuan yang diterima individu dari *Significant Others*.

Significant Others adalah orang yang penting dan berarti bagi individu, dimana ia menyadari peran mereka dalam memberi dan menghilangkan ketidaknyamanan, meningkatkan dan mengurangi ketidakberdayaan. Serta meningkatkan dan mengurangi keberhargaan diri. Harga diri bukan merupakan faktor yang dibawa sejak lahir, tetapi merupakan faktor yang dipelajari dan terbentuk dari pengalaman individu ketika berinteraksi dengan lingkungan sosialnya. Dalam berinteraksi tersebut akan terbentuk suatu penilaian atas dirinya berdasarkan reaksi yang ia terima dari orang lain.

Keluarga merupakan lingkungan sosial yang pertama bagi anak. Perilaku yang diberikan orang tua kepada anaknya akan membentuk harga

diri si anak. Jika hubungan orang tua dan anak merupakan hubungan interpersonal pertama yang dialami memberikan kesan buruk bagi anak, maka hal tersebut dapat mempengaruhi penilaian dirinya dikemudian hari. Oleh karena itu orang tua merupakan *Significant Others* yang utama dalam perkembangan harga diri anak. Tetapi harga diri anak belum terbentuk sepenuhnya terbentuk dan masih dapat berubah. Setelah si anak masuk kepada masa tengah dan akhir, apalagi setelah memiliki lingkungan sosial (baik di sekolah maupun di masyarakat), pengaruh kelompok teman sebaya mulai menggantikan peran orang tua sebagai orang-orang yang berpengaruh terhadap harga diri anak. Pada masa-masa tersebut anak dituntut untuk mampu berkompetisi dan kompeten untuk mendapat penghargaan dari teman-teman yang akan mempengaruhi juga terhadap penilaian dirinya. Seseorang yang merasa dirinya dihormati, diterima dan diperlakukan dengan baik akan cenderung membentuk harga diri yang tinggi, dan sebaliknya seseorang yang diremehkan, ditolak dan diperlakukan buruk akan cenderung akan membentuk harga diri yang rendah.

2. Sejarah keberhasilan, status dan posisi yang pernah dicapai individu.

Keberhasilan, status dan posisi yang pernah dicapai individu tersebut akan membentuk suatu penilaian terhadap dirinya, berdasarkan dari penghargaan yang diterima dari orang lain. Status merupakan suatu perwujudan dari keberhasilan yang diindikasikan dengan pengakuan dan penerimaan dirinya oleh masyarakat.

3. Nilai-nilai dan aspirasi-aspirasi.

Pengalaman-pengalaman individu akan diinterpretasi dan dimodifikasi sesuai dengan nilai-nilai dan aspirasi yang dimilikinya. Individu akan memberikan penilaian yang berbeda terhadap berbagai bidang kemampuan dan prestasinya. Perbedaan ini merupakan fungsi dari nilai-nilai yang mereka internalisasikan dari orang tua dan individu lain yang signifikan dalam hidupnya. Individu pada semua tingkat harga diri mungkin memberikan standar nilai yang sama untuk menilai keberhargaannya, namun akan

berbeda dalam hal bagaimana mereka menilai pencapaian tujuan yang telah diraihinya.

4. Cara individu berespon devaluasi terhadap dirinya.

Individu dapat mengurangi, mengubah, atau menekan dengan kuat perlakuan yang merendahkan diri dari orang lain atau lingkungan, salah satunya adalah ketika individu mengalami kegagalan. Pemaknaan individu terhadap kegagalan tergantung pada caranya mengatasi situasi tersebut, tujuan, dan aspirasinya. Cara individu mengatasi kegagalan akan mencerminkan bagaimana ia mempertahankan harga dirinya dari perasaan tidak mampu, tidak berkuasa, tidak berarti, dan tidak bermoral. Individu yang dapat mengatasi kegagalan dan kekurangannya adalah dapat mempertahankan harga dirinya.

2.2.4 Komponen Harga Diri

Menurut Coopersmith (1967), ada empat komponen yang menjadi sumber dalam pembentukan harga diri individu. Keempat komponen itu adalah keberhasilan (*Successes*), Nilai-nilai (*value*), Aspirasi-aspirasi (*Aspirations*), dan pendekatan dalam merespon penurunan penilaian terhadap diri (*Defences*).

a. *Successes*

Kata “keberhasilan” memiliki makna yang berbeda-beda pada setiap orang. Beberapa individu memaknakan keberhasilan dalam bentuk kepuasan spiritual, dan individu lain menyimpulkan dalam bentuk popularitas. Pemaknaan yang berbeda-beda terhadap keberhasilan ini disebabkan oleh faktor individu dalam memandang kesuksesan dirinya dan juga dipengaruhi oleh kondisi-kondisi budaya yang memberikan nilai pada bentuk-bentuk tertentu dari kesuksesan. Dalam satu setting social tertentu, mungkin lebih memaknakan keberhasilan dalam bentuk kekayaan, kekuasaan, penghormatan, independen, dan kemandirian. Pada konteks social yang lain, lebih dikembangkan makna ketidakberhasilan dalam bentuk kemiskinan,

ketidakberdayaan, penolakan, keterikatan pada suatu bentuk ikatan social dan ketergantungan. Hal ini tidak berarti bahwa individu dapat dengan mudahnya mengikuti nilai-nilai yang dikembangkan dimasyarakat mengenai keberhasilan, tetapi hendaknya dipahami bahwa masyarakat memiliki nilai-nilai tertentu mengenai apa yang dianggap berhasil atau gagal dan dapat dipengaruhi oleh nilai-nilai yang dianut oleh individu.

Terdapat empat tipe pengalaman berbeda yang mencoba mendefinisikan tentang keberhasilan. Setiap hal tersebut memberikan kreteria untuk mendefinisikan keberhasilan itu adalah area *power*, area *Significance*, area *Competence* dan area *virtue*. Berikut ini akan dijelaskan manifestasi keberhasilan dalam keempat area tersebut.

1. Keberhasilan dalam area *Power*

Keberhasilan ini diukur oleh kemampuan individu untuk mempengaruhi aksinya dengan mengontrol tingkah lakunya sendiri dan mempengaruhi orang lain. Dalam situasi tertentu, *power* tersebut muncul melalui pengakuan dan penghargaan yang diterima oleh individu dari orang lain, dan melalui kualitas penilaian terhadap pendapat-pendapat dan hak-haknya. Efek dari pengakuan tersebut adalah menumbuhkan perasaan penghargaan (*sense of appreciation*) terhadap pandangannya sendiri dan mampu melawan tekanan untuk melakukan konformitas tanpa mempertimbangkan kebutuhan-kebutuhan dan pendapat-pendapatnya sendiri. Masing-masing perlakuan tersebut bisa mengembangkan control sosial, kepemimpinan, dan kemandirian yang mampu memunculkan sikap asertif, energik, tingkah laku, eksplorasi.

2. Keberhasilan dalam area *Significance*

Keberhasilan ini diukur oleh adanya penerimaan, perhatian, dan kasih sayang yang ditunjukkan oleh orang lain. Ekspresi dari penghargaan dan minat terhadap individu tersebut termasuk dalam pengertian penerimaan (*acceptance*) dan popularitas, yang merupakan kebalikan dari penolakan dan isolasi. Penerimaan ditandai dengan kehangatan, responsifitas, minat, dan

menyukai individu apa adanya. Dampak utama dari masing-masing perlakuan dan kasih sayang tersebut adalah menumbuhkan perasaan berarti (*tense of importance*) dalam dirinya. Makin banyak orang menunjukkan kasih sayang, maka makin besar kemungkinan memiliki penilaian diri yang baik.

3. Keberhasilan dalam area *Competence*

Keberhasilan ini ditandai oleh tingkat pencapaian yang tinggi, dengan tingkatan, dan tugas yang bervariasi untuk tiap kelompok usia. White (1959) menunjukkan bahwa pengalaman-pengalaman seorang anak mulai dari masa bayi yang diberikan secara biologis dan rasa mampu (*sense of efficacy*) yang memberikannya kesenangan, membawanya untuk selalu berhadapan dengan lingkungan dan menjadi dasar bagi pengembangan motivasi intrinsik untuk mencapai kompetensi yang lebih tinggi lagi. White menekankan pentingnya aktivitas spontan pada seorang anak dalam menumbuhkan perasaan mampu (*feeling of efficacy*) dan pengalaman-pengalaman dalam pencapaian kemandirian dapat sangat memberikan penguatan terhadap nilai-nilai personalnya dan tidak tergantung pada kekuatan-kekuatan di luar dirinya. Formulasi tersebut tidak menyangkal pentingnya persetujuan dan ketidaksetujuan secara sosial (*social approval dan social disapproval*), tetapi juga sumber kepuasan yang bersifat bawaan (*innate*) yang membuatnya menguasai lingkungan tanpa tergantung pada penguatan atau hukuman dari faktor sosial.

4. Keberhasilan dalam area *Virtue*

Menurut Coopersmith (1967), keberhasilan ini ditandai oleh tingkah laku patuh pada kode etik, moral, dan prinsip-prinsip agama. Orang yang mematuhi kode etik dan agama dan kemudian menginternalisasikannya, menampilkan sikap diri yang positif dengan keberhasilan dalam pemenuhan terhadap tujuan-tujuan pengabdian terhadap nilai-nilai luhur. Perasaan berharga muncul diwarnai dengan sentiment-sentiment keadilan dan kejujuran, dan pemenuhan terhadap hal-hal yang bersifat spiritual.

Setiap individu memiliki peluang untuk mencapai harga diri yang tinggi dengan mewujudkan pencapaian pada keempat area tersebut. Hal ini juga mungkin dapat terjadi apabila pencapaian pada area-area lain kurang baik. Dengan demikian seseorang dapat mengembangkan sistem diri yang positif jika mendapatkan perhatian yang besar dan cinta dari orang-orang yang dianggap penting, meskipun dia relative lemah, tidak berarti, dan tidak kompeten, atau ia mungkin memiliki harga diri tinggi dengan kompetensi yang tinggi tanpa mempertimbangkan nilai moral, signifikansi, atau power. Di sisi lain adalah mungkin bagi individu untuk mencapai keberhasilan disuatu area yang menurut dirinya kurang penting, misalnya kompetensi dan dengan demikian dia merasa tidak berharga karena tidak sukses dibidang moral. Indikasi-indikasi ini tidak hanya mengindikasikan pentingnya kriteria dalam menilai suatu kesuksesan tapi mungkin juga memungkinkan adanya konflik satu sama lain. Seseorang yang ingin mencapai kekuasaan tidak akan terlalu menyukai untuk memperoleh afeksi dari sekutu-sekutunya.

b. Nilai-nilai (*value*)

Setiap individu berbeda dalam memberikan pemaknaan terhadap keberhasilan yang ingin dicapai dalam beberapa area pengalaman dan perbedaan-perbedaan ini merupakan fungsi dari nilai-nilai yang diinternalisasikan dari orang tua dan figur-figur signifikan lainnya dalam hidup. Faktor-faktor seperti penerimaan (*acceptance*) dan respek dari orang tua merupakan hal-hal yang dapat memperkuat penerimaan nilai-nilai dari orang tua tersebut. Hal ini juga mengungkapkan bahwa kondisi-kondisi yang mempengaruhi pembentukan harga diri akan berpengaruh pula dalam pembentukan nilai-nilai yang realistis dan stabil.

Individu akan memberikan pembobotan yang lebih besar pada area-area dimana mereka berhasil dengan baik, dari pembobotan tersebut akan menimbulkan konsekuensi meningkatkan dan membentuk harga diri yang tinggi di bawah kondisi yang bebas memilih dan menekankan pada sesuatu yang lebih penting bagi dirinya. Kondisi ini memungkinkan individu-individu

pada semua tingkatan harga diri memberikan standar nilai yang sama untuk menilai kebermaknaannya. Meskipun standar yang dibuat sama, tetapi akan berbeda dalam menentukan bagaimana mereka mencapai tujuan yang ingin diraihinya. Individu bebas memilih nilai-nilai, tetapi karena individu menghabiskan waktu bertahun-tahun dirumah, sekolah, dan kelompok teman sebaya, maka hal ini akan membawanya untuk menerima standar nilai kelompok. Individu memperbolehkan pemenuhan dan kepuasan dengan menggunakan standar nilai yang berbeda dan lebih terikat, tetapi ia akan menggunakan standar nilai tersebut sebagai prinsip dasar untuk menilai keberartian dirinya.

c. Aspirasi-aspirasi

Menurut Coopersmith (1967), penilaian diri (*self judgement*) meliputi perbandingan antara *performance* dan kapasitas actual dengan aspirasi dan standar personalnya. Jika standar tersebut tercapai, khususnya dalam area tingkah laku yang bernilai, maka individu akan menyimpulkan bahwa dirinya adalah orang yang berharga. Ada perbedaan esensial antara tujuan yang terikat secara sosial (*public goals*) dan tujuan yang bersifat *self significant* yang ditetapkan individu. Individu-individu yang berbeda tingkat harga dirinya tidak akan berbeda dalam *public goalnya*, tetapi berbeda dalam *personal ideals* yang ditetapkan untuk dirinya sendiri. Individu dengan harga diri tinggi menentukan tujuan yang lebih tinggi dibandingkan dengan individu dengan harga diri yang lebih rendah. Harga diri tinggi berharap lebih pada dirinya sendiri, serta memelihara perasaan keberhargaan diri dengan merealisasikan harapannya daripada sekedar mencapai standar yang ditentukannya. Hal ini memunculkan sikap diri (*self attitude*) yang lebih baik sehingga mereka tidak diasosiasikan dengan standar personal yang rendah dan menilai sukses karena mencapai standar tersebut. Tetapi karena standar tinggi yang secara objektif dapat dicapainya, individu dengan harga diri tinggi menganggap lebih dekat aspirasi (harapannya) dibandingkan dengan individu dengan harga diri rendah yang menentukan tujuan lebih rendah. Individu

dengan harga diri tinggi memiliki pengharapan terhadap keberhasilan yang tinggi. Pengharapan ini menunjukkan suatu kepercayaan terhadap keadekuatan dirinya, dan juga keyakinan bahwa ia memiliki kemampuan untuk menampilkan segala macam cara yang dibutuhkan untuk berhasil. Keyakinan tersebut bersifat memberi dukungan dan semangat pada individu untuk mempercayai bahwa keberhasilan itu dapat dicapai. Penghargaan (*self expectancy*) akan keberhasilan ini ditunjukkan melalui sikap *asertif*, *self trust*, dan keinginan kuat untuk bereksplorasi. Sedangkan pada individu dengan harga diri rendah, meskipun memiliki keinginan sukses seperti individu dengan harga diri tinggi, tetapi dia tidak yakni kesuksesan tersebut akan terjadi pada dirinya. Sikap pesimis itu merupakan ekspresi antisipasi terhadap kegagalan, yang mana akan menurunkan motivasinya dan mungkin memberikan kontribusi terhadap kegagalannya.

Hubungan antara aspirasi dan harga diri juga mengungkapkan suatu hal yang menarik. Ada indikasi bahwa orang-orang yang pernah sukses merespon lebih realistis daripada mereka yang pernah gagal. Kita dapat menduga bahwa individu dengan harga diri rendah memiliki harapan (aspirasi) yang lebih rendah, tetapi jika mereka dapat mengantisipasi hal tersebut, maka sangat mungkin bagi individu untuk meningkatkan harga dirinya. Dengan demikian, kita dapat menuju pada asumsi bahwa terdapat jarak antara aspirasi dan *performance* pada individu dengan harga diri rendah dan bahwa jarak tersebut menghasilkan sesuatu yang negatif.

d. *Defenses*

Menurut Coopersmith (1967), beberapa pengalaman dapat merupakan sumber evaluasi diri yang positif, namun ada pula yang menghasilkan penilaian diri yang negatif. Kenyataan ini tidak akan mudah diamati dan diukur pada tipe individu. Kenyataan ini merupakan bahan mentah yang digunakan dalam membuat penilaian, interpretasi terhadapnya tidaklah senantiasa seragam. Interpretasi akan bervariasi sesuai dengan karakteristik individu dalam mengatasi *distress* dan situasi *ambigu* serta dengan tujuan

dan harapan-harapannya. Cara untuk mengatasi ancaman dan ketidakjelasan cara individu dalam mempertahankan dirinya mengatasi kecemasan atau lebih spesifik, mempertahankan harga dirinya dari *devaluasi* atau penurunan harga diri yang membuatnya merasa *incompetent*, tidak berdaya, tidak signifikan, dan tidak berharga. Individu yang memiliki *defence* mampu mengeliminir stimulus yang mencemaskan, mampu menjaga ketenangan diri, dan tingkah lakunya efektif. Individu dengan harga diri tinggi memiliki suatu bentuk mekanisme pertahanan diri tertentu yang memberikan individu tersebut kepercayaan diri pada penilaian dan kemampuan dirinya, serta meningkatkan perasaan mampu untuk menghadapi situasi yang menyulitkan.

Coopersmith, 1967, mengungkapkan bahwa proses penilaian diri muncul dan penilaian subjektif terhadap keberhasilan, yang dipengaruhi oleh nilai yang diletakkan pada berbagai area kapasitas dan tampilan, diukur dengan membandingkan antara tujuan dan standar pribadi, dan disaring melalui kemampuan untuk mempertahankan diri dalam menghadapi kegagalan. Melalui proses tersebut akhirnya individu sampai pada penilaian tentang kemampuan, keberartian, kesuksesan dan keberhargaan dirinya.

Menurut Felker (1974), komponen dari harga diri adalah:

1. *Feeling of belonging*, yaitu perasaan individu bahwa dirinya merupakan bagian dari suatu kelompok dan individu tersebut diterima oleh anggota kelompok lainnya. Ia akan memiliki penilaian yang positif akan dirinya jika ia merasa diterima dan menjadi bagian dari kelompok tersebut. Individu akan menilai sebaliknya jika ia merasa ditolak atau tidak diterima oleh kelompok tersebut.
2. *Feeling of competence*, yaitu perasaan individu bahwa ia mampu melakukan sesuatu untuk mencapai hasil yang diharapkan. Jika ia berhasil mencapai tujuan maka ia akan memberikan penilaian yang positif terhadap dirinya. Selain itu, ia merasa percaya terhadap

pikiran, perasaan dan tingkah laku yang berhubungan dengan kehidupannya. (Frey & Carlock, 1987).

3. *Feeling of worth*, yaitu perasaan individu bahwa dirinya berharga. Individu yang memiliki perasaan berharga akan menilai dirinya secara positif, merasa yakin terhadap diri sendiri, dan mempunyai harga diri atau *self respect* (Frey & Curlock, 1987).

2.2.5 Karakteristik Individu Berdasarkan Harga Diri

Coopersmith (1967), membagi tingkat individu menjadi dua golongan yaitu :

- a. Individu dengan harga diri tinggi :
 1. Aktif dan dapat mengekspresikan diri dengan baik
 2. Berhasil dalam bidang akademik dan menjalin hubungan sosial
 3. Dapat menerima kritik dengan baik
 4. Percaya pada persepsi diri sendiri
 5. Tidak terpaku pada dirinya sendiri atau memikirkan kesulitannya sendiri
 6. Memiliki keyakinan diri, tidak didasarkan atas fantasi karena mempunyai kemampuan, kecakapan dan kualitas diri yang tinggi
 7. Tidak terpengaruh oleh penilaian orang lain atas kepribadiannya
 8. Lebih mudah menyesuaikan diri dengan suasana yang menyenangkan sehingga tingkat kecemasannya rendah dan memiliki ketahanan diri yang seimbang
- b. Individu dengan harga diri rendah :
 1. Memiliki perasaan inferior
 2. Takut gagal dalam membina hubungan sosial
 3. Terlihat sebagai orang yang putus asa dan depresi
 4. Merasa diasingkan dan tidak diperhatikan
 5. Kurang dapat mengekspresikan diri
 6. Sangat tergantung pada lingkungan

7. Tidak konsisten
8. Secara pasif mengikuti lingkungan
9. Menggunakan banyak taktik mempertahankan diri (*defense mechanism*)
10. Mudah mengakui kesalahan

2.2.6 Pengukuran Harga Diri

Berbagai macam pengukuran harga diri menurut Robinson, Shaver & Wrightsman (1991) antara lain

1. *The Self Esteem Scale* oleh Rosenberg pada tahun 1965. Alat ukur ini mengukur keberhargaan diri dan penerimaan diri individu secara global. Alat ukur ini terdiri dari 10 item dengan menggunakan skala likert.
2. *The Feeling of Inadequacy Scale* oleh Janis & Field pada tahun 1959. Alat ukur ini mengukur kesadaran diri, ketakutan sosial dan perasaan kekurangan yang ada pada diri individu. Alat ukur ini terdiri dari 32 item dengan menggunakan skala likert.
3. *Self Esteem Inventory* oleh Coppersmith pada tahun 1967. Alat ukur ini mengukur harga diri secara global dari empat dominan yang ada yaitu :
 - Domain harga diri akademis : Mengukur rasa percaya diri, kemampuan dalam belajar dan kepatuhan individu pada setiap kegiatan sekolah.
 - Domain harga diri keluarga : Mengukur seberapa besar kedekatan anak dengan orang tua, dukungan orang tua kepada anak dan penerimaan orangtua kepada anak.
 - Domain harga diri sosial : Mengukur kemampuan individu terhadap kemampuannya secara umum.

Alat ukur ini terdiri dari 58 butir dengan pilihan jawaban ya dan tidak. Kebanyakan butir dapat disesuaikan dan digunakan untuk segala usia.

4. *Social Self Esteem* Ziller, Hagey, Smith & Long pada tahun 1969. Alat ukur ini mengukur kondisi harga diri ketika berada dibawah tekanan dan berhubungan dengan hubungan sosial individu.

Pada penelitian ini, peneliti akan menggunakan alat ukur *Self Esteem Inventory* untuk mengukur harga diri, dengan alasan alat ukur tersebut mengevaluasi perilaku dari empat domain yang berhubungan dengan diri. Selain itu, alat ukur tersebut dapat digunakan oleh semua umur.

2.3. Gojek

2.3.1. Pengertian Gojek

Menurut ehpedia.com (2015) Gojek adalah perusahaan jasa antar / transportasi dengan Ojek motor kemana saja dan untuk siapa saja yang membutuhkan. Terdapat 10.000 lebih mitra ojek tergabung dalam Go-Jek yang tersebar di JABODETABEK, Bandung, Surabaya & Bali. GoJek melayani 4 jasa layanan yang bisa dimanfaatkan oleh pelanggan, diantaranya yaitu :

1. Transport (Jasa Antar Penumpang)
2. Instant Courier (Mengantar Barang)
3. Shopping (Berbelanja)
4. Corporate (Jasa kurir / antar dokumen)

2.3.2. Pendiri Gojek

Pendiri sekaligus CEO Gojek adalah Nadiem Makarim. Selain bersifat bisnis startup ada misi sosial yang diemban ketika mendirikan Gojek, yakni meningkatkan penghasilan para supir ojek. Meski sempat meninggalkan perusahaan Gojek selama beberapa tahun karena harus kuliah di Amerika,

setelah menyelesaikan studinya kini Nadiem fokus mengembangkan Gojek (ehpedia.com, 2015).

2.3.3. Ide Gojek

Nadiem mendirikan Gojek bermula dari obrolannya dengan supir ojek di pangkalan. Ketika itu Nadiem menyimak dan menyimpulkan bahwa waktu kerja supir ojek pangkalan sungguh tidak reproduktif, sebab lebih dari sebagian waktu kerja supir ojek habis hanya untuk menunggu pelanggan. Padahal kemacetan semakin padat, sehingga ojek harusnya bisa menjadi solusi alternatif untuk masyarakat ibu kota. Nadiem kemudian memiliki gagasan untuk menciptakan layanan transportasi antar yang praktis & cepat untuk membantu masyarakat pengguna ojek, sekaligus membantu para supir ojek agar bisa bekerja lebih produktif. Hingga pada tahun 2010 akhirnya Gojek diluncurkan olehnya dan mulai beroperasi (ehpedia.com, 2015).

2.3.4. Cara Menggunakan Gojek

Untuk menggunakan layanannya Anda perlu memiliki smartphone dan menginstal aplikasi (mobile app) Gojek yang tersedia di Play Store pada android atau App Store pada IOS. Disana kita bisa memesan Gojek Driver untuk mengakses semua layanannya.

Untuk menggunakan layanannya Anda perlu memiliki smartphone dan menginstal aplikasi (mobile app) Gojek yang tersedia di Play Store pada android atau App Store pada IOS. Disana kita bisa memesan Gojek Driver untuk mengakses semua layanannya (ehpedia.com, 2015).

2.4 Hubungan *Work Orientation* dengan Harga Diri

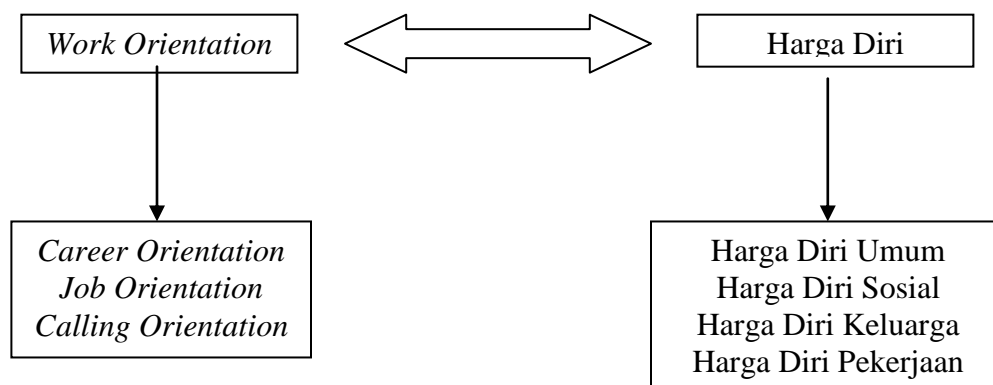
Work orientation merupakan tujuan seseorang dalam bekerja (Wrzesniewski, 1997). *Work orientation* terdiri dari tiga aspek yaitu *Job*, *Career*, dan *Calling*. *Job Orientation* melihat bahwa bekerja adalah suatu kegiatan yang difokuskan untuk mencari materi (Bellah dkk., 1985, dalam

Fossen 2010). *Career Orientation* melihat bahwa bekerja dimaksudkan untuk mencari prestise, status dan tingkat karir yang dicapai individu (Arthur, Hall, & Lawrence, 1989, dalam Fossen 2010). Sedangkan *Calling Orientation* melihat bekerja itu sebagai sesuatu panggilan diri agar melakukan sesuatu untuk orang lain (Bellah, 1985, dalam Fossen 2010). Harga diri merupakan evaluasi yang dibuat individu dan kebiasaan memandang dirinya terutama mengenai sikap menerima atau menolak, dan indikasi besarnya kepercayaan individu terhadap kemampuannya, keberartian, kesuksesan dan keberhargaan (Coppersmith, 1967). Hubungan yang terdapat antara *work orientation* dengan harga diri dapat dilihat dari ketiga dimensi *work orientation*. Dengan tingginya *job orientation*, yang secara tidak langsung memberikan motivasi terhadap individu untuk mencari materi yang lebih. Orang yang memiliki *job orientation* tinggi memandang materi yang didapatkan mereka adalah aspek yang membentuk harga diri mereka (Fossen, 2010). Sedangkan pada seseorang yang memiliki *career orientation* yang tinggi, mereka memandang tingkat jabatan atau status dan prestise adalah aspek yang membentuk harga diri mereka (Fossen, 2010). Dalam *calling orientation*, seseorang yang memandang pekerjaan sebagai panggilan diri, penghargaan yang diberikan orang lain aspek pembentuk harga dirinya (Fossen, 2010).

2.5 Kerangka Konseptual

Gambar 2.1

Kerangka konsep hubungan antara *work orientation* dengan harga diri



2.6 Hipotesis

Untuk menjawab pertanyaan penelitian dan berdasarkan kerangka berpikir yang telah dijelaskan sebelumnya, maka peneliti memiliki hipotesis sebagai jawaban sementara terhadap masalah yang akan diteliti dalam penelitian. Adapun hipotesis dalam penelitian ini yaitu :

1. Ho1: Tidak terdapat hubungan antara *job orientation* dan harga diri pada driver Gojek di Jakarta.
Ha1: Terdapat hubungan antara *job orientation* dan harga diri pada driver Gojek di Jakarta.
2. Ho2: Tidak terdapat hubungan antara *carrer orientation* dan harga diri pada driver Gojek di Jakarta.
Ha2: Terdapat hubungan antara *carrer orientation* dan harga diri pada driver Gojek di Jakarta.
3. Ho3: Tidak terdapat hubungan antara *calling orientation* dan harga diri pada driver Gojek di Jakarta.
Ha3: Terdapat hubungan antara *calling orientation* dan harga diri pada driver Gojek di Jakarta.

2.7 Hasil Penelitian Relevan

Penelitian ini menggonakap konsep dan teori yang menjadi landasan berfikir seperti konsep akan *work orientation* dan harga diri serta turut berpijak pada penelitian terdahulu yang telah dilakukan. Adapun hasil yang relevan berkaitan dengan *work orientation* dengan harga diri adalah :

1. Penelitian yang berjudul Hubungan antara Harga Diri Remaja dengan Motivasi Berprestasi pada siswa SMK Yosonegoro Magetan, Edy Subowo, Nuke Martiarini, Universitas Setia Budi. Subjek penelitian terdiri dari 110 siswa kelas 2 yang berusia 1-17 tahun. Pengolahan data menggunakan teknik korelasi product moment dari Pearson dan hasilnya menunjukkan korelasi sebesar 0,653 dengan $p < 0.01$. Artinya ada korelasi positif yang signifikan

antara harga diri dengan motivasi berprestasi pada remaja siswa SMK Yosonegoro Magetan. Jadi semakin tinggi harga diri semakin tinggi pula motivasi berprestasinya.

2. Penelitian yang berjudul *Jobs, Careers, and Callings: People's Relations to Their Work* oleh Amy Wrzeniewski, Clark McCauley, Paul Rozin, dan Barry Schwartz. Hasil dari penelitian ini adalah adanya hubungan signifikan yang negatif antara *Jobs* dan *Calling* dengan pekerjaan subjek penelitian. Sedangkan untuk *Career* tidak ada hubungan yang signifikan dengan pekerjaan subjek penelitian.
3. Penelitian yang berjudul Hubungan antara Harga Diri dengan Tingkah Laku Proporsional pada Remaja oleh Hannifah Sakinah. Hasil penelitian ini dikatakan bahwa terdapat hubungan yang positif antara Harga Diri dengan Tingkah Laku Proporsional pada Remaja.
4. Penelitian yang berjudul Hubungan Antara Harga Diri dengan Stress pada Mahasiswa Fakultas Ilmu Pendidikan yang Sedang Menyusun Skripsi di Universitas Negeri Jakarta, Atika Anggraini, Universitas Negeri Jakarta. Hasil dari penelitian ini menunjukkan adanya hubungan antara harga diri dengan stress pada mahasiswa Fakultas Ilmu Pendidikan di Universitas Negeri Jakarta dengan nilai koefisien korelasi 0,471; $p < \alpha$.