



UNIVERSITAS
MERCU BUANA

**PENGARUH *CORE SELF-EVALUATION* DAN *CAREER COMPETENCIES*
TERHADAP *EMPLOYEE WELL-BEING*
DI ERA *NEW NORMAL* PADA PEKERJA DI JABODETABEK**

TUGAS AKHIR

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Menyelesaikan Program
Sarjana (S1)**

Pada Program Studi Psikologi

UNIVERSITAS
MERCU BUANA

Oleh :
Ratna Sari Nurlita

46116120031

UNIVERSITAS MERCUBUANA

FAKULTAS PSIKOLOGI

PROGRAM STUDI PSIKOLOGI

2020

ABSTRAK

PENGARUH *CORE SELF-EVALUATION* DAN *CAREER COMPETENCIES* TERHADAP *EMPLOYEE WELL-BEING* DI ERA *NEW NORMAL* PADA PEKERJA DI JABODETABEK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh *core self-evaluation* dan *career competencies* secara simultan terhadap *employee well-being* pekerja di Jabodetabek yang harus mengejar target bisnis pada masa new normal. Penelitian ini bersifat korelatif dan data dianalisis menggunakan analisis untuk mengetahui hubungan antara evaluasi diri inti dan *career competencies* terhadap *employee well-being* pada karyawan di Jabodetabek. Responden dalam penelitian ini sebanyak 366 responden. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah accidental sampling menggunakan EWBS (*Employee Well-being Scale*) yang memiliki 19 item pertanyaan Zheng, Zhu, Zhao dan Chi (2015), kemudian CSES (*Core Self-Evaluation Scales*) yang disusun oleh Judge, Locke & Durham (1997) yang berisi 12 item pertanyaan. Dan CCQ (*Career Competencies Questionnaire*) oleh Akkermans (2013) yang berjumlah 21 item pertanyaan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *core self-evaluation* dan *career competencies* berpengaruh terhadap *employee well-being* sebesar 21,3%. Semakin tinggi *core self-evaluation* dan *career competencies* karyawan, semakin tinggi nilai *employee well-being*. Sebaliknya, semakin rendah *core self-evaluation* dan *career competencies* karyawan, semakin rendah nilai *employee well-being*.

Kata kunci : *Core self-evaluation, Career Competencies dan Employee well-being.*

ABSTRACT

THE IMPACT OF CORE SELF-EVALUATION AND CAREER COMPETENCIES ON EMPLOYEE WELL-BEING OF WORKERS IN JABODETABEK DURING NEW NORMAL PERIOD.

The purpose of this study was to determine the impact of *core self-evaluation* and *career competencies* simultaneously on *employee well-being* of workers in Jabodetabek who have to pursue business targets during the *new normal* period. This research is correlative and the data is analyzed using analysis to determine the correlation between *core self-evaluation* and *career competencies* on *employee well-being* among employees in Jabodetabek. Respondents in this study were 366 respondents. The sampling technique used in this study is accidental sampling using EWBS (*Employee Well-being Scale*) which has 19 question items Zheng, Zhu, Zhao and Chi (2015), then CSES (*Core Self-Evaluation Scales*) compiled by Judge, Locke & Durham (1997) which contains 12 question items. And CCQ (*Career Competencies Questionnaire*) by Akkermans (2013) which a total of 21 question items. The results of this study indicate that *core self-evaluation* and *career competencies* have an impact on *employee well-being* by 21.3%. The increase in the *core self-evaluation* and *career competencies* of the employees, the more the *employee well-being* scores. Conversely, the lower the *core self-evaluation* and *career competencies* of the employees, the lower the *employee well-being* score.

Keys : *Core self-evaluation, Career Competencies and Employee well-being.*

PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa semua pernyataan dalam Karya Akhir ini:

Judul : Pengaruh *Core Self-Evaluation* Dan *Career Competencies* Terhadap *Employee Well-Being* Di Era *New Normal* Pada Pekerja Di Jabodetabek
Nama : Ratna Sari Nurlita
NIM : 46116120031
Program : Program Studi Psikologi
Tanggal : 30 Desember 2020

Merupakan hasil studi pustaka, penelitian lapangan, dan karya **saya sendiri** dengan bimbingan Dosen Pembimbing yang ditetapkan dengan Surat Keputusan Dekan Fakultas Psikologi Universitas Mercu Buana.

Karya ilmiah ini belum pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan pada program sejenis di perguruan tinggi lain. Semua informasi, data, dan hasil pengolahannya digunakan telah dinyatakan secara jelas sumbernya dan dapat diperiksa kebenarannya.

Jakarta, 30 Desember 2020

A 10,000 Rupiah stamp with the signature of Ratna Sari Nurlita. The stamp includes the text 'REPUBLIK INDONESIA', '10000', 'MATERIAL TEMPEL', and the serial number '456B5AJX108692325'.

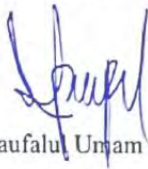
Ratna Sari Nurlita

Lembar Pengesahan Sidang Tugas Akhir

Tugas akhir yg berjudul "Pengaruh *Core Self-Evaluation* dan *Career Competencies* terhadap *Employee Well-Being* di Era *New Normal* pada Pekerja di Jabodetabek" telah diajukan pada sidang tugas akhir Fakultas Psikologi Universitas Mercu Buana pada tanggal 30 Desember 2020. Tugas Akhir ini telah diterima sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan program sarjana (S1) pada Program Studi Psikologi Universitas Mercu Buana.

Jakarta 30 Desember 2020

Penguji I



Ahmad Naufalul Umam B.A., M.Si

Penguji II



Dr.H.AA. Anwar Prabu Mangkunegara, M.Si

UNIVERSITAS
MERCU BUANA

Pembimbing

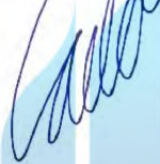


Laila Meiliyandrie Indah Wardani, Ph.D

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Judul : Pengaruh *Core Self-Evaluation* Dan *Career Competencies* Terhadap
Employee Well-Being Di Era *New Normal* Pada Pekerja Di
Jabodetabek.
Nama : Ratna Sari Nurlita
NIM : 46116120031
Program : Program Studi Psikologi
Tanggal : 30 Desember 2020

Pembimbing



Laila Meiliyandrie Indah Wardani, Ph.D

Mengesahkan

UNIVERSITAS

MERCU BUANA

Dekan Fakultas Psikologi

Ketua Program Studi Psikologi



Muhammad Iqbal, Ph.D



Dr. Setiawati Intan Savitri, S.P., M.Si

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat kepada saya untuk mendapatkan ilmu pengetahuan di Fakultas Psikologi - Universitas Mercu Buana sehingga pada akhirnya saya dapat menyusun proposal ini dan dapat selesai tepat waktu seperti yang di tetapkan.

Selama proses penelitian hingga penyusunan proposal ini, saya telah mendapat banyak arahan, bimbingan, ilmu, dan support. Pada kesempatan ini saya ingin mengucapkan Terimakasih kepada :

1. Dekan Fakultas Psikologi, Ketua Program Studi Fakultas Psikologi, Sekretaris Program Studi Fakultas Psikologi, seluruh dosen- dosen dan Staff Tata Usaha Fakultas Psikologi Universitas Mercu Buana atas dukungan dan bantuan yang diberikan selama ini.
2. Ibu Laila Meiliyandrie Indah Wardani, Ph.D selaku Wakil Dekan sekaligus dosen pembimbing terima kasih atas bimbingan, support, ilmu, nasihat untuk saya selama proses penelitian dan penyusunan proposal ini.
3. Almarhum orang tuaku terimakasih atas dedikasi, kasih sayang tanpa batas, seluruh pengorbanan yang telah mereka berikan kepada saya semasa hidupnya. Kelak ilmu Psikologi yang nanti saya implementasikan, dapat mengalir menjadi ladang pahala untuk mereka, agar nanti kita dapat berkumpul lagi di Jannah. I miss them and I love them so much.
4. Teh Nia, Teh Ela, terimakasih atas support & dukungan kalian selama ini, finally your little sister passed this fase. Almarhum kakaku A Iman Riyadi, there's so much more left to say if you were with me today face to face.

5. Seluruh teman-teman dan rekan kerja di Telkom Bogor, yang selama ini telah menjadi rumah dan keluarga kedua untuk saya, yang selalu mensupport, memberikan semangat tiada henti, terimakasih telah mengajarkan keterampilan baru, softskills maupun hardskills dan memberikan kesempatan kepada saya untuk berkembang, to become a better individual.
6. Teman-teman di Universitas Mercu Buana - Fakultas Psikologi Angkatan 30.
7. Siapapun yang selama ini telah menjadi support system saya, yang tidak bisa saya sebutkan satu-persatu. Yang masih tetap di sisi saya, ataupun yang sudah tidak ada di sisi saya. Terimakasih telah hadir dalam hidup saya dan menjadi bagian dari sebuah metafora untuk jiwa saya bertumbuh.

Thank you everyone, and i love you so much from deepest of my heart.

Akhir kata, dengan segala kerendahan hati peneliti mengucapkan terimakasih yang tidak terhingga kepada semua pihak yang terlibat, dengan harapan semoga penelitian ini bermanfaat bagi semua pihak.

UNIVERSITAS
MERCU BUANA

Jakarta, Desember 2020

Ratna Sari Nurlita

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i-ii
LEMBAR PERNYATAAN	iii
LEMBAR PENGESAHAN SIDANG TUGAS AKHIR	iv
LEMBAR PENGESAHAN TUGAS AKHIR	v
KATAPENGANTAR	vi-vii
DAFTAR ISI	viii-xii
BAB I	1
PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	4
1.3 Tujuan Penelitian.....	4
1.4 Manfaat Penelitian.....	5
BAB II	6
LANDASAN TEORI	7
2.1 <i>Employee well-being</i>	7
2.1.1 Pengertian <i>Employee well-being</i>	7
2.1.2 Dimensi <i>Employee well-being</i>	7
2.1.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi <i>Employee well-being</i>	8
2.1.4 Pengukuran <i>Employee well-being</i>	9
2.1.5 Implikasi <i>Employee well-being</i>	9
2.2 <i>Core self-Evaluation</i>	9
2.2.1 Pengertian <i>Core self-Evaluation</i>	9
2.2.2 Dimensi <i>Core self-Evaluation</i>	10
2.2.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi <i>Core self-Evaluation</i>	11
2.2.4 Pengukuran <i>Core self-Evaluation</i>	12
2.2.5 Implikasi <i>Core self-Evaluation</i>	12
2.3 <i>Career competencies</i>	13
2.3.1 Pengertian <i>Career competencies</i>	13
2.3.2 Dimensi <i>Career competencies</i>	14

2.3.3	Fakor-Faktor yang Mempengaruhi <i>Career competencies</i>	15
2.3.4	Pengukuran <i>Career competencies</i>	16
2.3.5	Implikasi <i>Career competencies</i>	16
2.4	Penelitian Sebelumnya.....	17
2.4.1	Dinamika penelitian.....	20
2.4.2	Pengaruh <i>Career competencies</i> terhadap <i>Employee well-being</i>	21
2.4.3	Pengaruh <i>Core self-evaluation</i> terhadap <i>Career competencies</i>	21
2.4.4	Pengaruh <i>Core self-evaluation</i> terhadap <i>Employee well-being</i>	22
2.5	Kerangka Berfikir.....	23
2.6	Hipotesa Penelitian.....	23
B A B III	24
METODELOGI PENELITIAN	24
3.1	Desain Penelitian.....	24
3.2	Definisi Operasional.....	24
3.2.1	<i>Employee well-being</i>	24
3.2.2	<i>Core self-evaluation</i>	25
3.2.3	<i>Career competencies</i>	25
3.3	Populasi dan Sampel Penelitian.....	25
3.3.1	Populasi.....	26
3.3.2	Sampel.....	26
3.4	Teknik Sampling.....	29
3.5	Teknik Pengumpulan Data.....	29
3.6	Instrumen Penelitian.....	30
3.6.1	<i>Employee well-being</i>	30
3.6.2	<i>Core self – evaluation</i>	31
3.6.3	<i>Career competencies</i>	32
3.7	Uji Validitas & Uji Reliabilitas	33
3.7.1	Uji Validitas	33

3.7.2 Uji Reliabilitas.....	34
3.8 Teknik Analisis Data	35
3.8.1 Analisis Deskriptif.....	35
3.8.2 Analisis inferensial.....	35
A. Uji Asumsi Klasik	36
1. Uji Normalitas.....	36
2. Uji Linearitas	36
3. Uji Homogenitas	36
4. Uji Multikolinearitas	36
5. Uji Homoskedetisitas	36
B. Uji Hipotesa.....	37
1. Uji Korelasi.....	37
2. Uji Regresi Mediasi.....	37
C. Analisis Tambahan.....	37
1. Uji Independent T-Test.....	37
2. Uji ANOVA.....	37
BAB IV	38
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	38
4.1 Gambaran Data Penelitian.....	38
4.2 Profil Responden.....	38
4.2.1 Usia.....	38
4.2.2 Jenis Kelamin.....	39
4.2.3 Jabatan	39
4.2.4 Status Pernikahan	40
4.2.5 Bidang Pekerjaan.....	40
4.2.6 Pendidikan terakhir.....	41
4.3 Analisa Deskriptif.....	41
4.3.1 Career competencies.....	42
4.3.2 Core self-Evaluation.....	42
4.3.3 Employee well-being.....	43

4.4 Uji Asumsi Klasik.....	44
4.4.1 Uji Normalitas.....	44
4.4.2 Uji Linearitas	44
4.4.2.1 Uji Linearitas <i>Career Competencies</i> dan <i>Core Self-Evaluation</i>	45
4.4.2.2 Uji Linearitas <i>Employee Well-Being</i> dan <i>Core Self-Evaluation</i>	45
4.4.3 Uji Homogenitas	45
4.4.4 Uji Homoskedesitas.....	45
4.4.5 Uji Multikolinearitas	46
4.5 Uji Hipotesa.....	46
4.5.1 Analisa Korelasi	46
4.5.2 Uji Statistik R Square	47
4.5.3 Uji Signifikan parameter simultan (Uji statistik F).....	47
4.5.4 Uji Regresi (Uji T)	47
4.5.5 Matrix Correlation Antar Dimensi.....	48-50
4.6 Analisa Tambahan	51
4.6.1 Independet T-Test Gender.....	51
4.6.2 Anova Usia	51
4.6.3 Anova Pendidikan	51
4.6.4 Anova Marital Status.....	52
4.6.5 Anova Jabatan.....	52
4.6.6 Anova Bidang pekerjaan.....	52
4.7 Pembahasan.....	52-56
BAB V	57
KESIMPULAN DAN SARAN	59
5.1 Kesimpulan.....	57
5.2 Limitasi	57
5.3 Saran	58
5.3.1 Saran Teoritis	58
5.3.2 Saran Praktis	58
5.3.2.1 Pekerja	58

5.3.2.2 Perusahaan	59
DAFTAR PUSTAKA	60-63
LAMPIRAN	64-77

