CORE SELF-EVALUATION:

PERBANDINGAN ANTARA INDONESIA
DAN NEGARA LAIN

Core Self-Evaluation merupakan sifat kepribadian yang dimiliki oleh individu untuk menjelaskan tentang bagaimana bersikap dan berperilaku secara pribadi dalam kehidupan sehari-harinya. Individu dapat memahami bagaimana sikap maupun perilakunya pada saat sedang berinteraksi. *Core self-evaluation* adalah evaluasi diri mengenai kelayakan, keefektifan, kompetensi, dan kemampuan yang dimilikinya. Dalam teori evaluasi diri, konsep ini ditunjukkan oleh empat sifat, yaitu *Self Esteem*, *locus of control*, *neuroticism*, dan *General self-efficacy* (Judge, Locke & Durham, 1997).

Perbedaan budaya, kebiasaan, dan iklim secara tidak langsung berkaitan dengan kemampuan individu untuk menangani tugas dan tantangan sehingga dapat menunjukkan kontribusi dalam organisasi, perusahaan, maupun institusi dengan baik dan sesuai dengan harapan. Setiap negara pasti berkeinginan memiliki individu yang berkualitas demi kemajuan negara seiring dengan kemajuan sains dan teknologi, oleh karena itu *core self-evaluation* menjadi sesuatu yang perlu untuk diperhatikan dan dikaji lebih dalam agar individu lebih percaya diri pada kemampuannya dan memiliki pandangan diri yang positif.

CORE SELF-EVALUATION: PERBANDINGAN ANTARA INDONESIA DAN NEGARA LAIN

LAILA MEILIYANDRIE INDAH WARDANI | CHAIRU ANISA

LAILA MEILIYANDRIE INDAH WARDANI
CHAIRU ANISA

CORE SELF-EVALUATION:

PERBANDINGAN ANTARA INDONESIA
DAN NEGARA LAIN

CORE SELF-EVALUATION:
PERBANDINGAN ANTARA INDONESIA
DAN NEGARA LAIN

Laila Meiliyandrie Indah Wardani
Chairu Anisa

pena persada
PENERBIT CV. PENA PERSADA

CORE SELF-EVALUATION:
PERBANDINGAN ANTARA INDONESIA
DAN NEGARA LAIN

Penulis:

Laila Meiliyandrie Indah Wardani
Chairu Anisa

ISBN: 978-623-315-326-3

Editor:

Wiwit Kurniawan

Design Cover:

Retnani Nur Briliant

Layout:

Nisa Falahia

Penerbit CV. Pena Persada

Redaksi:

Jl. Gerilya No. 292 Purwokerto Selatan, Kab. Banyumas
Jawa Tengah

Email: penerbit.penapersada@gmail.com

Website: penapersada.com Phone: (0281) 7771388

Anggota IKAPI

All right reserved

Cetakan pertama: 2021

Hak Cipta dilindungi oleh undang-undang. Dilarang
memperbanyak karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin
penerbit

KATA PENGANTAR

Segala Puji dan syukur penulis panjatkan kehadiran Tuhan Yang Maha Kuasa, karena atas berkat dan anugerah-Nya penulis dapat menyelesaikan penulisan buku ini. Kajian pada buku ini membahas Core Self-Evaluation di Indonesia dan negara lain. Dalam Core Self-Evaluation memiliki 4 dimensi yaitu Self Esteem, locus of control, neuroticism, dan General self-efficacy. Kajian dalam buku ini bertujuan untuk memverifikasi hipotesis yang terkait dengan perbedaan Core Self-Evaluation Scale (CSES) menurut Judge, et.all, (1997) yang terdiri dari 12 item antara Indonesia dan negara lain. Data dikumpulkan sebanyak 2038, terdiri dari Indonesia dan negara lain.

Core Self-Evaluation merupakan sifat kepribadian yang dimiliki oleh individu untuk menjelaskan tentang bagaimana bersikap dan berperilaku secara pribadi dalam kehidupan sehari-harinya. individu dapat memahami bagaimana sikap maupun perilakunya pada saat sedang berinteraksi. Dalam hal ini, seseorang mengetahui dengan dirinya sendiri. mereka yang mempunyai Core Self-Evaluation tinggi akan memiliki kepribadian yang positive di lingkungannya. Seseorang tersebut juga akan mampu berinteraksi dengan baik karena memiliki kepercayaan diri. Dalam kehidupan, seseorang dengan Core Self-Evaluation tinggi akan mampu bekerja seoptimal mungkin dengan memberikan hasil terbaik.

Buku ini menunjukkan bahwa terdapat perbedaan Core Self-Evaluation antara Indonesia dan negara lain yang signifikan berdasarkan data demografi yang dikumpulkan. Sebagai contoh, pada uji-t gender, beberapa hasil memiliki perbedaan kecuali untuk dimensi neurotisme, karena tidak ada perbedaan antara laki-laki dan perempuan. Pengambilan data dilakukan pada saat pandemi Covid-19 dimana semua individu di semua negara selain Indonesia sedang mengalami tahap adaptasi dengan kehidupan baru sehingga mempengaruhi neuroticism masing-masing individu.

Ucapan terima kasih juga tak lupa penulis sampaikan kepada semua pihak yang baik secara langsung maupun tidak langsung yang telah banyak membantu dan memberikan kontribusi bagi penulis dalam menyelesaikan penulisan buku ini.

Dalam proses penulisan ini, penulis telah berupaya secara maksimal namun disadari masih terdapat banyak kekurangan, sehingga kritik dan saran dari berbagai pihak sangat diharapkan demi penyempurnaan penulisan ini. Semoga penulisan ini dapat bermanfaat bagi kita sekalian

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	iv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Kualitas Sumber Daya Manusia	1
B. <i>Core Self-Evaluation</i> dan Kualitas SDM.....	4
C. Berbagai kajian sebelumnya tentang Core Self-Evaluation	10
BAB II CORE SELF-EVALUATION	16
A. Definisi <i>Core Self-Evaluation</i>	16
B. Dimensi <i>Core Self-Evaluation</i>	17
C. Faktor-Faktor <i>Core Self-Evaluation</i>	21
D. Pengukuran <i>Core Self-Evaluation</i>	21
E. Implikasi <i>Core Self-Evaluation</i>	22
BAB III KONSEP NEGARA.....	23
A. Negara Indonesia	24
B. Kategori negara	25
C. Indikator kategori negara.....	25
BAB IV GAMBARAN DEMOGRAFIS DAN HASIL ANALISA	28
A. Asal Responden.....	28
B. Usia.....	29
C. Jenis Kelamin	30
D. Pendidikan Terakhir	31
E. Kategorisasi berdasarkan hipotetik dan empirik.....	32
F. Uji Asumsi Klasik.....	33
G. Uji Hipotesa	35
H. Analisa One way ANOVA	35
1. Negara	36
2. Usia	38
3. Pendidikan.....	40
4. Status Pernikahan	44
5. Pekerjaan.....	46
BAB V PERBEDAAN CORE SELF-EVALUATION ANTARA INDONESIA DAN NEGARA LAIN	49
BAB VI PENUTUP	54
DAFTAR PUSTAKA	55

CORE SELF-EVALUATION:
PERBANDINGAN ANTARA INDONESIA
DAN NEGARA LAIN

BAB I

PENDAHULUAN

A. Kualitas Sumber Daya Manusia

Perdana menteri pertama Singapura, Lee Kuan Yew mengatakan bahwa kualitas sumber daya manusia (SDM) adalah faktor utama yang menentukan kemampuan kompetitif suatu negara (Harahap, 2019). Begitu pula dengan Indonesia, Sri Mulyani Indrawati selaku menteri keuangan negara Indonesia mengatakan, investasi SDM guna mencapai SDM yang berkualitas merupakan kunci sukses Indonesia (Pusat Kajian Pengembangan Berdikari, 2020). Berikutnya presiden Indonesia Joko Widodo (2019), mengatakan prioritas utama adalah pembangunan SDM yang terkonsolidasi secara baik, dengan demikian dapat terjadi peningkatan produktivitas SDM. Dari ketiga pendapat pemeritahan dengan beda negara tersebut dapat diartikan bahwa kualitas SDM merupakan hal yang perlu untuk diperhatikan (Rejeki, 2016). SDM merupakan komponen yang cukup penting sebagai kunci penentu perkembangan serta kemajuan yang hampir tidak dapat dipisahkan dari sebuah negara atau organisasi, baik institusi maupun perusahaan guna untuk mengembangkan sumber daya alam (SDA) yang sudah ada di setiap negara atau organisasi, baik institusi maupun perusahaan (Susiawan & Muhid, 2015). Dari pandangan ini dan dalam lingkup negara secara “individual” bukti empiris bahwa SDM cukup penting memegang peranan dalam kemajuan suatu negara.

Misalnya adalah Singapura yang merupakan contoh negara role model dalam lingkup ASEAN bahkan Asia (Harahap, 2019). Singapura memiliki julukan macan Asia karena memiliki SDM yang berkualitas yaitu unggul dan terampil, dalam hal tersebut memberikan suatu bukti bahwa SDM merupakan kunci kemajuan suatu negara (Harahap, 2019). Mengingat Singapura tidak memiliki sumber daya alam mineral yang bisa diperbarui seperti batu bara, minyak bumi,

perak, dan emas. Namun, Singapura seakan-akan tidak pernah menganggap penting soal keterbatasan pengelolaan kekayaan alam yang mereka miliki. Karena mereka percaya bahwa suatu negara dapat berkembang atau dikatakan menjadi negara maju bergantung pada kualitas SDM tersebut (mata politik, berita politik dunia, 2018).

Kualitas SDM dapat diukur melalui berbagai faktor, salah satunya adalah faktor bawaan (nature) seperti personality disetiap individu yang itu merupakan kualitas kemampuan non fisik, kemampuan psikologi (Sedarmayanti, 2009). Personality merupakan fundamental dari bagaimana SDM dapat merespon lingkungannya dalam bentuk perilaku untuk menghadapi kehidupan di sebuah organisasi, institusi ataupun perusahaan (Wijaya, 2017). SDM dan lingkungan memiliki jalinan atau hubungan yang saling terikat dan berbalasan satu sama lain. Dalam hubungan itu ada interaksi atau komunikasi antara SDM sebagai manusia dan lingkungannya dimana itu terjadi secara berkelanjutan yang akan berpengaruh pada perilaku SDM terhadap lingkungan dengan cara menyesuainya. Sikap dan perilaku SDM akan menentukan atau menetapkan buruk baiknya situasi atau kondisi dalam sebuah lingkungan. Cara SDM memandang dan berperilaku pada lingkungannya akan berpengaruh terhadap kualitas hidup mereka itu sendiri (Hamzah, 2013). Kualitas yang baik berasal dari sumber daya diri manusia yang dimiliki bersifat positif, berkaitan atau merujuk pada kemampuan mereka dalam ketahanan atau resistansi untuk mengkontrol atau mengendalikan lingkungannya dan memberikan dampak yang cukup baik untuk lingkungannya disebut sebagai *Personal Resources* (Ayu, Maarif, dan Sukmawati, 2019).

Personal Resources adalah suatu bagian dari individu yang biasanya berhubungan dengan resistansi dan kesuksesan seseorang untuk mengendalikan dampak lingkungan pekerjaannya (Ayu, Maarif, dan Sukmawati, 2019). *Personal Resources* juga merupakan aspek diri yang umumnya berkaitan pada suatu ketahanan yang menunjukkan perasaan seseorang

tentang kemampuan mereka guna mengendalikan dan memiliki dampak pada lingkungan mereka dengan sukses (Hobfoll, Johnson, Ennis, & Jackson, 2003).

Personal resources dapat juga sebagai evaluasi diri individu secara positif berhubungan dengan ketahanan mental yang juga mengacu perasaan individu pada kemampuan dirinya untuk berhasil dalam mengontrol serta dapat mempengaruhi lingkungannya dengan baik (Bakker, 2011). Xanthopoulou, Bakker, Demerouti dan Schaufeli (2007) menjelaskan bahwa *Personal resources* terdiri dari *self-efficacy* (Bandura, 1989), *organizational-based self-esteem* (Pierce, Gardner, Cummings, & Dunham, 1989), dan *optimism* (Scheier & Carver, 1985). Luthans, Avolio, Avey, & Norman (2006) juga menjelaskan bahwa *Personal resources* dibagi menjadi 4 komponen yaitu, *self efficacy*, *hope*, *optimism*, dan *resilience*. Komponen utama dari *Personal resources* yaitu *self-efficacy* yang didefinisikan sebagai kepercayaan atau keyakinan seseorang terhadap kemampuan yang mereka miliki berguna untuk memobilisasi motivasi, sumber daya kognitif, serta tindakan yang diperlukan agar berhasil melaksanakan tugas tersebut dalam konteks yang telah ia diterima (Cherian & Jolly, 2013).

Komponen lainnya yaitu *Organizational-based self-esteem* (OBSE) yang di definisikan sebagai seberapa jauh anggota organisasi percaya atau yakin bahwa mereka dapat mengisi secara penuh kebutuhan mereka dengan cara berpartisipasi perihal peran dalam konteks organisasi (Pierce, Gardner, Cummings, & Dunham, 1989). Penjelasan tersebut sejalan dengan konsep evaluasi-diri inti (*Core Self-Evaluation*) (Judge, Locke, dan Durham, 1997) penulis mengonseptualisasikan sumber daya pribadi atau *Personal Resources* ini sebagai konstruksi ketahanan kesatuan yang memainkan peran penting dalam fungsi SDM di sebuah negara atau organisasi, baik institusi maupun perusahaan. *Core Self-Evaluation* (CSE) merupakan sifat kepribadian yang dimiliki oleh seseorang untuk menjelaskan tentang bagaimana perilaku dan juga sikap pada kehidupan setiap harinya. Seseorang dapat memahami

bagaimana sikap maupun perilakunya pada saat sedang berinteraksi. Dalam hal ini, seseorang mengetahui dengan dirinya sendiri (Judge, Locke, dan Durham 1997). *Core Self-Evaluation* merupakan faktor internal yang mempengaruhi SDM sebagai *personal resources*. *Personal resources* meliputi aspek diri dan secara umum berhubungan dengan perasaan senang atau gembira bahwa ia dapat memanipulasi, mengontrol serta memberikan dampak untuk lingkungan yang sesuai dengan keinginan dan kemampuan yang dimiliki.

B. Core Self-Evaluation dan Kualitas SDM

Core self-evaluation menurut Judge, Locke & Durham (1997), karakteristik utama yang membedakan seseorang dengan yang lainnya adalah evaluasi mendasar yang kita buat tentang diri kita sendiri dan bagaimana kita berhubungan dengan lingkungan kita. Orang yang memiliki *Core Self-Evaluation* positif melihat diri mereka secara positif di berbagai situasi, dan mendekati dunia dengan percaya diri. Setiap SDM tentunya memiliki *Core self-evaluation* yang berbeda-beda terlebih darimana SDM berasal. Misalnya dalam penelitian yang dilakukan oleh Smedema, Morrison, Yaghmaian, Deangelis dan Aldrich (2015) menjelaskan bahwa *Core Self-Evaluation* memiliki korelasi yang significant dengan orang yang memiliki cedera tulang belakang, artinya orang-orang yang memiliki cedera tulang belakang atau kemampuan fisik yang kurang tetap memiliki *Core Self-Evaluation* yang baik sehingga orang tersebut mampu menyelesaikan tantangan atau kesulitan dalam hidupnya meskipun orang tersebut memiliki kemampuan fisik yang kurang yaitu cedera tulang belakang. Selanjutnya penelitian *Core Self-Evaluation* diteliti oleh Lavasani, Wahat dan Ortega (2015) menjelaskan bahwa para penyandang disabilitas memiliki *Core Self-Evaluation* yang tinggi tampaknya mengevaluasi diri mereka secara positif terlepas dari ketidakmampuan mereka dan memiliki tingkat *self efficacy* yang cukup tinggi. Mereka menganggap diri mereka mampu mengatasi situasi stres di tempat kerja, dan karena itu lebih mungkin untuk mengatasi kesulitan serta mengatasi hambatan

terkait ketidakmapuan di lingkungan kerja. Pada karyawan penyandang cedera tulang belakang yang mengekspresikan tingkat tinggi *Core Self-Evaluation* akan lebih percaya diri pada kemampuan mereka untuk bekerja dan terlibat dalam kegiatan yang terkait dengan pekerjaan dibandingkan dengan mereka yang tidak memiliki pandangan diri yang positif ini.

Penelitian selanjutnya yaitu di negara Indonesia yang dilakukan pada SDM PT. Sinar Sosro Tangerang menunjukkan bahwa SDM yang memiliki *Core Self-Evaluation* yang tinggi mampu memberikan hasil pekerjaan yang maksimal. Ini menjadi poin penting atau suatu keperluan yang harus diperhatikan karena *Core Self-Evaluation* dapat menjadikan SDM berkualitas terhadap lingkungannya. Penting bagi suatu perusahaan bahkan hingga negara untuk kemajuan ekonomi harus melakukan perencanaan dan pengembangan Sumber Daya Manusia karena perencanaan dengan melakukan hal tersebut akan meningkatkan produktivitas SDM dan akan berdampak pada efektivitas perusahaan hingga perekonomian negara (Nainggolan & Sandroto, 2017).

Dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa adanya perbedaan *Core Self-Evaluation* di negara Indonesia dengan negara lainnya. *Core Self-Evaluation* membentuk peranan penting untuk diteliti karena setiap negara memiliki situasi atau keadaan dimana berkaitan dengan kemampuan SDM tersebut untuk menangani tugas dan tantangan sehingga SDM dapat menunjukkan kontribusi dalam organisasi, perusahaan maupun institusi yang terdapat didalamnya dengan baik dan sesuai dengan harapan. Di setiap negara pasti berkeinginan memiliki SDM yang berkualitas demi kemajuan negara seiring dengan kemajuan sains dan teknologi. Oleh sebab itu perlu diperhatikan *Core Self-Evaluation* di setiap SDM. Setiap SDM terliput juga soal usia, dengan demikian usia produktif juga menjadi landasan SDM berkualitas. Dinas ketenagakerjaan Indonesia mengelompokkan usia produktif yaitu dari remaja hingga orang tua dimulai usia 15 th sd 64 tahun (Indrawati

2018). Berikut began jumlah populasi SDM dalam negara ASEAN 2020.

Table 1.1. Data berdasarkan worldometers demographics 2020 Singapura dan Brunei Darussalam memiliki jumlah SDM terendah namun berhasil menjadi negara maju diantara negara ASEAN lainnya.

Berdasarkan uraian diatas yang telah dipaparkan dapat disimpulkan bahwa adanya perbedaan *Core Self-Evaluation* di setiap negara terlebih dalam negara ASEAN maupun negara lainnya. *Personal resources* dalam kajian dalam buku ini dinamakan sebagai *Core Self-Evaluation*. Kajian ini diharapkan mampu mengetahui perbedaan pada penelitian-penelitian yang telah dilakukan sebelumnya dalam lingkup setiap negara demi meningkatkan kualitas SDM dan menambahkan khazanah literatur ilmu psikologi. Dengan mempertimbangkan pembatasan masalah diatas yang telah dijelaskan, maka dapat disimpulkan bahwa perumusan masalah yaitu “Apakah ada perbedaan *Core Self-Evaluation* di Indonesia dan di negara lain?”

Dengan adanya kajian ini dapat diharapkan bermanfaat dengan baik dalam hal teoretis dan praktis sebagai berikut: Kajian ini bisa digunakan sebagai sumber informasi maupun referensi mengenai perbandingan *Core Self-Evaluation* di setiap negara serta dapat menambah pengetahuan dan perkembangan ilmu psikologi. Selain itu dengan mengetahui perbandingan *Core*

Self-Evaluation di setiap negara secara teoretis dapat memberikan sumbangan pemikiran atau konsep-konsep mengenai tindaklanjuti kualitas SDM di setiap negara dimulai dari melihat perspektif personality yaitu *Core Self-Evaluation*.

Dengan mengetahui perbedaan *Core Self-Evaluation* di setiap negara maka ini menjadi bentuk perhatian khusus dalam kualitas para SDM, sehingga dapat digunakan sebagai landasan untuk meningkatkan kualitas SDM dengan memaksimalkan pengembangan SDM agar bersama-sama mensukseskan negara dalam bentuk perekonomian maupun sains dan teknologi dengan mengembangkan kemampuan dari SDM.

Kajian ini juga bisa dijadikan motivasi untuk saling berkompetisi meningkatkan kualitas masing-masing dan diharapkan menjadi sarana pengembangan diri selain untuk kualitas yaitu meningkatkan produktivitas SDM dengan memahami faktor-faktor yang dapat membuat kualitas SDM bekerja lebih baik. Sehingga dapat lebih memahami arti dari pekerjaannya dan lebih menikmati proses tersebut.

Kajian dalam buku ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan desain penelitian komparatif pada variable *Core Self-Evaluation* antara Indonesia dengan negara lain. Pada bagian ini akan dijelaskan berbagai konsep dan langkah-langkah yang dilakukan dalam proses kajian.

Kerlinger (Furchan, 2004) menyatakan bahwa populasi merupakan daerah umum atau generalisasi terdiri atas objek atau subjek yang kualitas serta karakteristik tertentu telah ditetapkan penulis untuk dipelajari lalu dapat diambil kesimpulan. Populasi kajian ini adalah SDM di setiap negara yang berusia produktif. Dari populasi tersebut, akan diambil beberapa SDM yang akan menjadi sample dalam kajian ini. Menurut Sugiyono (2018) sampel merupakan suatu jumlah atau bagian dan karakter yang dimiliki populasi tersebut. Jika populasi cukup besar, dan penulis tidak dapat bisa mempelajari semua populasi, misal karena keterbatasan tenaga, waktu dan dana, dengan demikian penulis akan mengambil sampel berasal populasi itu. Sampel pada kajian ini adalah

SDM yang berusia produktif di setiap negara yang akan diambil melalui media social seperti Facebook, Twitter, Facebook, Line bahkan Email atau SMS menggunakan penyebaran google form pada kuesioner *Core Self-Evaluations*. Teknik sampel yang digunakan adalah *teknik cluster sampling* dimana *cluster sampling* merupakan *teknik sampling* yang dilakukan pengambilan sampel berdasarkan kelompok yang dianggap mewakili populasi. Kemudian *cluster sampling* yaitu populasi dibagi berdasarkan sub kategori/kelompok atau cluster eksklusif. Setelah itu, sampel dipilih secara random atau acak berdasarkan cluster yang telah ditetapkan menggunakan teknik dari *probability sampling*.

Metode pengumpulan data yang digunakan adalah Studi Pustaka dan penelitian lapangan. Studi pustaka, data didapatkan dari berbagai literature, artikel, buku dan jurnal-jurnal sebelumnya yang membahas penelitian yang sama. Pada penelitian lapangan, Penulis mengumpulkan data responden melalui penyebaran kuesioner online dengan menggunakan *google form*.

Kajian ini mengukur konsep *Core Self-Evaluation* menggunakan skala berdasarkan Judge, Locke & Durham (1997), konsep *Core Self-Evaluation* adalah sifat tingkat tinggi yang mewakili evaluasi mendasar yang dilakukan orang tentang diri mereka sendiri dan kelayakan, kompetensi, dan kemampuan mereka. Dalam teori evaluasi diri, konsep ini ditunjukkan oleh empat sifat: *Self Esteem*, *locus of control*, *neuroticism*, dan *General self-efficacy*.

Tabel 1.2. Blueprint pengukuran *Core Self-Evaluation*

Variabel	Dimensi	Indikator	Item		Total
			Fav	Unfav	
<i>Core Self-Evaluation</i>		Memiliki kepercayaan diri, memiliki semangat untuk berhasil, menyelesaikan tugas dengan sukses	1,3,5	2	4
	<i>Locus of Control</i>	Memiliki keyakinan terhadap potensi yang dimiliki, memiliki keyakinan terhadap kendali diri	9	6,10	3
	<i>Neuroticism</i>	Merasa aman, tenang dan santai dalam bekerja (emosi positif)	7	4,12	3
	<i>General Self-Efficacy</i>	Memiliki kemampuan untuk mengatasi masalah, memiliki kepercayaan terhadap dirinya	11	8	2

Alat ukur *Core Self-Evaluation Scale* (CSES) memiliki 5 (lima) pilihan jawaban yaitu “Sangat Tidak Setuju (STS)”, “Tidak Setuju (TS)”, “Netral (N)”, “Setuju (S)”, dan “Sangat Setuju (SS)”. Lima pilihan jawaban ini sesuai dengan versi asli dalam bahasa Inggris yakni “strongly disagree”, “disagree”, “neutral”, “agree”, dan “strongly agree” yang terdiri dari item

positif atau favorable dan item negatif atau unfavorable. Respon yang diberikan oleh responden terhadap item favorable akan diberi skor 5 (lima) untuk pilihan "Sangat Setuju (SS)", skor 4 (empat) untuk pilihan "Setuju (S)", skor 3 (tiga) untuk pilihan "Netral (N)", skor 2 (dua) untuk pilihan "Tidak Setuju (TS)", dan skor 1 (satu) untuk pilihan "Sangat Tidak Setuju (STS)". Penilaian ini berlaku juga untuk sebaliknya pada item-item yang tergolong unfavorable. Pada item yang tergolong sebagai unfavorable, skor 1 (satu) untuk pilihan "Sangat Setuju (SS)", skor 2 (dua) untuk pilihan "Setuju (S)", skor 3 (tiga) untuk pilihan "Netral (N)", skor 4 (empat) untuk pilihan "Tidak Setuju (TS)", dan skor 5 (lima) untuk pilihan "Sangat Tidak Setuju (STS)". Respon yang diberikan oleh responden akan di coding dalam bentuk angka, kemudian seluruh respon akan dijumlahkan untuk memperoleh total skor.

C. Berbagai kajian sebelumnya tentang Core Self-Evaluation

Dalam melakukan suatu kajian perlu adanya rujukan berupa teori atau suatu temuan mewati hasil penelitian sebelumnya. Menurut penulis perlu dijadikan bagian tersendiri yaitu penelitian sebelumnya atau penelitian-penelitian terdahulu yang signifikan atau relevan pada permasalahan yang sedang dibahas ini merupakan salah satu data pendukung. Dalam penelitian terdahulu yang menjadi fokusnya sebagai acuan yakni terkait dengan *Core Self-Evaluations*. Oleh karena ini penulis melakukan langkah kajian pada beberapa hasil penelitian seperti jurnal-jurnal.

Jiang, li, Jiang, Yu, Liu, Li, dan Zuo (2014) berjudul *Core Self-Evaluations Mediate the Associations of Dispositional Optimism and Life Satisfaction* menunjukkan bahwa *Core Self-Evaluations* dapat sebagai mediasi parsial antara optimisme disposisi dan kepuasan hidup, dengan demikian *Core Self-Evaluations* dan *Life Satisfaction* dapat dijelaskan bahwa seseorang yang memiliki *Core Self-Evaluations* yang positif atau tinggi maka seseorang tersebut mampu melakukan suatu tantangan didalam pekerjaannya. Mereka optimis bahwa mereka dapat

menyelesaikan sehingga mereka berhasil dan puas dengan kehidupannya.

Penelitian berikutnya yaitu, *Core Self-Evaluations and Work Success* diteliti oleh Judge (2009). Hasil menunjukkan terdapat hubungan antara *Core Self-Evaluations* dan *Work Success*. Seseorang yang mempunyai *Core Self-Evaluations* yang positif atau tinggi akan mampu melakukan pekerjaannya hingga sukses meskipun ada tantangan tersendiri dalam menyelesaikannya. Selanjutnya yaitu, *Core Self-Evaluations and Job Performance: The Role of the Perceived Work Environment* diteliti oleh Kacmar, Harris, Collins dan Judge (2009). Pada penelitian tersebut menunjukkan seseorang atau karyawan yang memiliki *Core Self-Evaluations* yang lebih tinggi menerima peringkat kinerja yang lebih tinggi di lingkungan yang dianggap menguntungkan daripada di lingkungan yang dianggap tidak menguntungkan. Dengan demikian seseorang atau karyawan tersebut memiliki peran yang baik di lingkungan pekerjaannya terkait pencapaian pekerjaannya.

Selanjutnya, *Validity and Reliability of Core Self-Evaluations Scale in Iranian Employees* diteliti oleh Sheykhshabani (2011), terdapat 3 hasil pada kajian ini, pertama adalah semua item CSES dimuat pada satu faktor secara signifikan. Kedua, CSES berkorelasi positif dengan *Locus of Control*, *Neuroticism*, *Generalized Self Efficacy*, dan *Self Esteem*. Dan ketiga yaitu CSES secara signifikan berkorelasi dengan kepuasan kerja. Sehingga karyawan atau pekerja di Iran yang memiliki *Core Self-Evaluations* yang tinggi cenderung merasakan kepuasan tersendiri terhadap pekerjaan yang telah dilakukan. Kemudian, *Core Self-Evaluations and Quality of Work Life in Public Sector of Iran* diteliti oleh Salajegheh, Sheikhy, dan Askaripoor (2015). Hasil menunjukkan adanya hubungan antara kedua variabel tersebut, dan menunjukkan bahwa *Core Self-Evaluations* memiliki hubungan dengan kualitas kehidupan kerja karyawan. Selain itu, hasil menunjukkan bahwa *Core Self-Evaluations* berhubungan dengan enam komponen kualitas kehidupan kerja termasuk: kepuasan kerja & karir, kondisi

kerja, kesejahteraan umum, *home-work interface*, stres di tempat kerja, dan kontrol di tempat kerja. Selain itu *Core Self-Evaluations* dapat meningkatkan kualitas kehidupan kerja karyawan di organisasi publik.

Penelitian berikutnya, *Moving Away from Exhaustion: How Core Self-Evaluations Influence Academic Burnout* diteliti oleh Lian, Sun, Ji, Li, dan Peng (2014), hasil penelitian yaitu adanya hubungan antara *Core Self-Evaluations* pada kepuasan hidup (*Life Satisfaction*) dan efek kepuasan pada kelelahan akademik (*Academic Burnout*). *Core Self-Evaluations* juga mampu memprediksi negative dari kelelahan akademis (*Academic Burnout*). *Core Self-Evaluations* juga mampu secara efektif memprediksi kepuasan hidup (*Life Satisfaction*). Selanjutnya, *How can Core Self-Evaluations influence job burnout? The key roles of organizational commitment and job satisfaction* diteliti oleh Peng, Li, Zhang, Tian, Miao, Xiao, dan Zhang (2014). *Core Self-Evaluations* juga mampu menengahi pengaruh yang kuat antara *Job burnout* dengan *Organizational commitment*, *Job Satisfaction*.

Penelitian berikutnya, *Incremental Validity of Core Self-Evaluations in the Presence of Other Self-Concept Traits: An Investigation of Applied Psychology Criteria in the United States and China* diteliti oleh Rode, Judge dan Sun (2012) hasilnya, bahwa *Core Self-Evaluations* memiliki hubungan terhadap berbagai kriteria kinerja sikap dan individu. *Core Self-Evaluations* dapat menjadi validitas prediktif tambahan setelah control dari *Self-Concept* lainnya. *Core Self-Evaluations* juga memiliki hubungan dengan keseluruhan *job attitude*. Penelitian berikutnya, *Core self-evaluations and job performance: The mediating role of employees' assimilation-specific adjustment factors* diteliti oleh Song dan Chathoth (2013) hasilnya yaitu *Core Self-Evaluations* memiliki hubungan positif terhadap *job performance*, dan proses penyesuaian spesifik asimilasi individu memediasi hubungan kinerja *Core Self-Evaluations*. dengan demikian seseorang yang memiliki *Core Self-Evaluations* yang positif dapat mencapai kinerja yang baik.

Penelitian berikutnya yaitu *Core Self-Evaluations and Job Burnout: The Test of Alternative Models* diteliti oleh Best, Stapleton, Downey (2005) *Core Self-Evaluations* tidak ditemukan sebagai mediator *perceived organizational constraints and job burnout* meskipun *Core Self-Evaluations* memiliki hubungan langsung dengan *perceived organizational constraints*. Seseorang yang memiliki *Core Self-Evaluations* yang positif cenderung mampu merasakan kendala dalam organisasinya sehingga dengan demikian dari menyadari perasaan tersebut mereka mampu mengatasi kendala dalam organisasinya. Selanjutnya, *Psychological distress among the unemployed: Do core self-evaluations and emotional intelligence help to minimize the psychological costs of unemployment?* diteliti oleh Fernández, Rey, Extremera (2019) *Core Self-Evaluations* menunjukkan efek interaksi yang signifikan terhadap kecerdasan emosi. *Core Self-Evaluations* dan kecerdasan emosi berhubungan sedang dan negative dengan depresi, kecemasan, dan stress, dan keduanya berhubungan positif dan signifikan dengan kebahagiaan. Sehingga *Core Self-Evaluations* seseorang yang tinggi meskipun belum memiliki pekerjaan mampu mengenali emosinya sehingga dapat membantu mengurangi emosi negative.

Pada penelitian yang dilakukan oleh Özer, Hamarta, dan Deniz (2016) dengan penelitian yang berjudul "*Emotional Intelligence, Core-Self Evaluations, and Life Satisfaction*". Pada penelitian tersebut menunjukkan adanya hubungan antara 3 variabel yaitu kecerdasan emosional, *Core Self-Evaluations* dan kepuasan hidup. Setiap dimensi diuji dari *Core Self-Evaluations* untuk dilihat apakah ada hubungan dengan kecerdasan emosional dan kepuasan hidup. Hasil dari keempat dimensi *Core Self-Evaluations* menunjukkan hubungan yang signifikan dengan kecerdasan emosional dan kepuasan hidup. Dengan demikian seseorang yang memiliki *Core Self-Evaluations* yang tinggi cenderung mampu mengendalikan emosi dengan baik meskipun memiliki tantangan dalam suatu pekerjaan seseorang tersebut juga akan berhasil menyelesaikan pekerjaan tersebut dengan baik.