



**PENGARUH EMPOWERING LEADERSHIP, JOB DEMAND DAN
JOB CRAFTING TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN
WELL-BEING SEBAGAI VARIABEL MEDIASI**

(Studi pada PT API Precision)

TESIS

UNIVERSITAS
MERCU BUANA

NELLI TAMBA

55119120029

PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS MERCU BUANA

JAKARTA

2022



**PENGARUH EMPOWERING LEADERSHIP, JOB DEMAND DAN
JOB CRAFTING TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN
WELL-BEING SEBAGAI VARIABEL MEDIASI**

(Studi pada PT API Precision)

TESIS

**Diajukan sebagai Salah Satu Syarat untuk Menyelesaikan Program Pascasarjana
Program Studi Magister Manajemen**

UNIVERSITAS
MERCU BUANA

NELLI TAMBA

55119120029

PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS MERCU BUANA

JAKARTA

2022

LEMBAR PENGESAHAN

Judul : Pengaruh Empowering Leadership, Job Demand dan Job Crafting Terhadap Kinerja Karyawan dengan Well-Being Sebagai Variabel Mediasi (Studi pada PT API Precision)

Bentuk tesis : Penelitian dalam Perusahaan

Nama : Nelli Tamba

NIM : 55119120029

Program Studi : Magister Manajemen

Tanggal : 24 Oktober 2022

Mengesahkan
Pembimbing


(Dr. Lenny Christina Nawangsari, MM)

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Mercu Buana


(Dr. Erna Sofriana Imaningsih, M.Si.)

Ketua Program Studi

Magister Manajemen


(Dr. Lenny Christina Nawangsari, MM)

LEMBAR PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa semua pernyataan dalam Tesis ini :

Judul : Pengaruh Empowering Leadership, Job Demand Dan Job Crafting Terhadap Kinerja Karyawan dengan Well-Being Sebagai Variabel Mediasi (Studi pada PT API Precision)

Nama : Nelli Tamba

NIM : 55119120029

Program Studi : Magister Manajemen

Tanggal :

Sebagai hasil penelitian, literatur, dan karya saya sendiri di bawah bimbingan dosen pembimbing yang ditetapkan dengan Surat Keputusan Ketua Program Studi Magister Manajemen di Universitas Mercu Buana.

Karya ilmiah ini belum pernah diajukan untuk memperoleh gelar sarjana pada program sejenis di universitas lain. Semua informasi, data dan hasil pengolahan digunakan, dapat diperiksa dan dapat diverifikasi.

Jakarta, 19 Juli 2022



Nelli Tamba

PERNYATAAN *SIMILARITY CHECK*

Saya yang bertanda tangan di bawah ini menyatakan, bahwa karya ilmiah yang ditulis oleh

Nama : Nelli Tamba
NIM : 55119120029
Program Studi : MM MSD

dengan judul

“Pengaruh Empowering Leadership, Job Demand and Job Crafting Terhadap Kinerja Karyawan dengan Well-being Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada PT API Precision”, telah dilakukan pengecekan *similarity* dengan sistem Turnitin pada tanggal tgl/bln/thn, didapatkan nilai persentase sebesar 23%.

Jakarta, 01 Agustus 2022

Administrator
Turnitin



Arie Pangudi, A.Md

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Tuhan Yang Maha Esa, yang selalu memberikan nikmat dan karunianya sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis ini dengan judul: Pengaruh Empowering Leadership, Job Demand dan Job Crafting Terhadap Kinerja Karyawan dengan Well-Being Sebagai Variabel Mediasi (Studi pada PT API Precision). Tesis ini ditulis untuk memenuhi sebagian persyaratan untuk memperoleh gelar Magister Manajemen pada Program Studi Pascasarjana Universitas Mercu Buana, Jakarta. Penulis menyadari bahwa Tesis ini dapat terselesaikan dengan dukungan dan bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada pihak-pihak yang secara langsung maupun tidak langsung berkontribusi dalam karya ilmiah ini:

1. Dr. Harwikarya, M.T selaku Rektor Universitas Mercu Buana
2. Dr. Ema Sofriana Imaningsih, S.E., M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Mercubuana
3. Dr. Lenny Christina Nawangsari, M.M., selaku Ketua Program Studi Magister Manajemen
4. Prof. Dr. Kasmir, S.E., MM., selaku ketua penguji siding ahir Tesis, yang telah memberikan masukan yang berarti untuk kebaikan Tesis ini.
5. Dr. Chaerudin, MM., selaku dosen penguji siding ahir Tesis, yang memberikan masukan dan saran agar Tesis ini menjadi lebih baik
6. Seluruh karyawan PT API Precision yang sudah membantu penulis dalam melakukan penelitian pada perusahaan
7. Orang tua saya tercinta, Almarhumah Ibunda dan Bapak yang tidak pernah putus mendoakan dan mendukung serta memberikan semangat.
8. Suami tercinta Ltd Cpl Bobby S Rajagukguk, S.Kom, yang selalu memberikan semangat dan dukungan dalam menyelesaikan studi ini.
9. Abang, Kakak serta Adik saya yang juga turut mendoakan serta mendukung penulis

10. Para Dosen yang tidak bisa saya ucapkan satu persatu, yang banyak memberikan ilmu bermanfaat bagi penulis khususnya dalam penyusunan Tesis ini
11. Rekan Mahasisnya MM SDM Reguler 2 – Angkatan 2019 yang tidak bisa diucapkan satu persatu yang telah menjadi partner untuk Bersama-sama meraih gelar Magister Manajemen
12. Serta pihak-pihak lain, atas dukungan yang diberikan.

Penulis menyadari penelitian ini tidak bisa lepas dari kesalahan dan kekurangan baik karena keterbatasan pengetahuan, pengalaman, serta teknis lainnya. Oleh karena itu, dengan segala ketulusan dan kerendahan hati, penulis meminta maaf apabila terdapat kesalahan dan kelemahan dalam Tesis ini. Akhir kata, semoga Tesis ini bermanfaat dan dapat menambah pengetahuan khususnya bagi penulis dan pembaca pada umumnya.



DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRACK	i
ABSTRAK	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
LEMBAR PERNYATAAN	iv
LEMBAR PERNYATAAN <i>SIMILARITY CHECK</i>	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
 UNIVERSITAS MERCU BUANA	
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Penelitian	1
1.2 Rumusan Masalah	6
1.3 Tujuan Penelitian	7
1.4 Kontribusi Penelitian	8
1.4.1. Kontribusi Praktis	8
1.4.2. Kontribusi Teoritis	9

BAB II KAJIAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

2.1. Kajian Teori	10
2.1.1. Kinerja (<i>Job Performance</i>)	10
2.1.1.1. Pengertian Kinerja (<i>Job Performance</i>).....	10
2.1.1.2. Dimensi dan Indikator Kinerja.....	11
2.1.2. <i>Well-being</i>	15
2.1.2.1. Pengertian <i>Well-being</i>	15
2.1.2.2. Dimensi dan Indikator <i>Well-being</i>	16
2.1.3. <i>Empowering Leadership</i>	21
2.1.3.1. Pengertian <i>Empowering Leadership</i>	21
2.1.3.2. Dimensi dan Indikator <i>Empowering Leadership</i>	22
2.1.4. <i>Job Demands</i>	22
2.1.4.1. Pengertian <i>Job Demands</i>	22
2.1.4.2. Dimensi dan Indikator <i>Job Demands</i>	23
2.1.5. <i>Job Crafting</i>	25
2.1.5.1. Pengertian <i>Job Crafting</i>	25
2.1.5.2. Dimensi dan Indikator <i>Job Crafting</i>	26
2.2. Penelitian Terdahulu	30
2.3. Pengembangan Hipotesis	37
2.3.1. Pengaruh <i>Empowering Leadership</i> Terhadap <i>Well-being</i>	38
2.3.2. Pengaruh <i>Job Demand</i> terhadap <i>Well-being</i>	38
2.3.3. Pengaruh <i>Job Crafting</i> terhadap <i>Well-being</i>	39
2.3.4. Pengaruh <i>Empowering Leadership</i> terhadap Kinerja Karyawan	39

2.3.5. Pengaruh <i>Job Demand</i> terhadap Kinerja Karyawan	39
2.3.6. Pengaruh <i>Job Crafting</i> terhadap Kinerja Karyawan	40
2.3.7. Pengaruh <i>Well-being</i> terhadap Kinerja Karyawan	40
2.3.8. <i>Well-being</i> Memediasi Pengaruh <i>Empowering Leadership</i> terhadap Kinerja Karyawan	41
2.3.9. <i>Well-being</i> Memediasi Pengaruh <i>Job Demand</i> terhadap Karyawan	41
2.3.10. <i>Well-being</i> Memediasi Pengaruh <i>Job Crafting</i> terhadap Kinerja Karyawan	42

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian	43
3.2 Definisi dan Operasionalisasi Variabel	44
3.3 Populasi dan Sampel	46
3.4 Metode Pengumpulan Data	47
3.4.1 Kuisisioner	47
3.4.2 Observasi	48
3.5 Metode Analisis Data	49
3.5.1 Statistik Deskriptif	49
3.5.2 Statistik Inferensial	49
3.5.2.1. Evaluasi Model Pengukuran (Outer Model)	49
3.5.2.2. Evaluasi Model Struktural (Inner Model)	52
3.5.2.3. Uji Hipotesis	53

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN

4.1. Deskripsi Organisasi.....	56
4.1.1. Sejarah Organisasi.....	56
4.1.2. Lingkup dan Bidang Usaha	57
4.1.3. Struktur Organisasi	58
4.1.4. Tantangan Bisnis Mengelola Kinerja Karyawan	58
4.1.5. Kegiatan Fungsi Bisnis Kinerja Karyawan	59
4.2. Hasil Penelitian.....	60
4.2.1. Deskripsi Karakteristik Responden	60
4.2.2. Deskripsi Variabel Penelitian	63
4.2.2.1. Analisis Deskriptif <i>Empowering Leadership</i>	63
4.2.2.2. Analisis Deskriptif <i>Job Demand</i>	65
4.2.2.3. Analisis Deskriptif <i>Job Crafting</i>	66
4.2.2.4. Analisis Deskriptif <i>Well-being</i>	67
4.2.2.5. Analisis Deskriptif <i>Employee Performance</i>	68
4.3. Analisis Hasil Penelitian.....	69
4.3.1. Model Pengukuran (<i>Outer Model</i>).....	69
4.3.2. Analisa Model Struktural (<i>Inner Model</i>).....	76
4.3.3. Pengujian Hipotesis.....	79
4.4. Pembahasan	85
4.4.1. Pengaruh <i>Empowering Leadership</i> Terhadap <i>Wellbeing</i>	85
4.4.2. Pengaruh <i>Job Demand</i> Terhadap <i>Wellbeing</i>	86
4.4.3. Pengaruh <i>Job Crafting</i> Terhadap <i>Wellbeing</i>	87
4.4.4. Pengaruh <i>Empowering Leadership</i> Terhadap <i>Employee Performance</i>	88
4.4.5. Pengaruh <i>Job Demand</i> Terhadap <i>Employee Performance</i>	88

4.4.6. Pengaruh <i>Job Crafting</i> Terhadap <i>Employee Performance</i>	89
4.4.7. Pengaruh <i>Wellbeing</i> Terhadap <i>Employee Performance</i>	90
4.4.8. Pengaruh <i>Empowering Leadership</i> Terhadap <i>Employee Performance</i> melalui <i>Wellbeing</i>	90
4.4.9. Pengaruh <i>Job Demand</i> Terhadap <i>Employee Performance</i> Melalui <i>Wellbeing</i>	91
4.4.10. Pengaruh <i>Job Crafting</i> Terhadap <i>Employee Performance</i> melalui <i>Wellbeing</i>	92
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
5.1. Simpulan.....	94
5.2. Saran.....	97
5.2.1. Saran Praktis.....	97
5.2.2. Saran Teoritis	98
DAFTAR PUSTAKA	100

UNIVERSITAS
MERCU BUANA

DAFTAR TABEL

	Halaman
1. Tabel 1.1. Data Hasil Kinerja Karyawan PT. Api Precision	4
2. Tabel 1.2. Hasil Pra Survey PT. Api Precision	5
3. Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu	30
4. Tabel 3.1. Operasionalisasi Variabel	44
5. Tabel 3.2. Kriteria Skor Penilaian	48
6. Tabel 4.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	60
7. Tabel 4.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	61
8. Tabel 4.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Status	62
9. Tabel 4.4. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	62
10. Tabel 4.5. Kriteria Rata-rata Skor Tanggapan Responden	63
11. Tabel 4.6. Skor Rata-Rata Tanggapan Responden Mengenai <i>Empowering Leadership</i>	64
12. Tabel 4.7. Skor Rata-Rata Tanggapan Responden Mengenai <i>Job Demand</i>	65
13. Tabel 4.8. Skor Rata-Rata Tanggapan Responden Mengenai <i>Job Crafting</i>	66
14. Tabel 4.9. Skor Rata-Rata Tanggapan Responden Mengenai <i>Well-being</i>	67

15. Tabel 4.10. Skor Rata-Rata Tanggapan Responden Mengenai <i>Employee Performance</i>	68
16. Tabel 4.11. <i>Loading Factor</i>	70
17. Tabel 4.12. <i>Average Variance Extracted (AVE)</i>	73
18. Tabel 4.13. <i>Fornell-Lacker</i> untuk Validitas Diskriminan	74
19. Tabel 4.14. <i>Composite Reliability</i> dan <i>Cronbach's Alpha</i>	75
20. Tabel 4.15. Evaluasi Model Struktural	87
21. Tabel 4.16. <i>Overall Model Fit</i>	78
22. Tabel 4.17. Uji Hipotesis Pengaruh Langsung (<i>Direct Effect</i>).....	80



DAFTAR GAMBAR

	Halaman
1. Gambar 2.1. Indikator Kinerja	12
2. Gambar 2.2. Kerangka Pemikiran	37
3. Gambar 3.1. Jalur Mediasi Sobel Test	54
4. Gambar 3.2. Model Analisis Penelitian	55
5. Gambar 4.1. Operasi Regional	57
6. Gambar 4.2. Organizational Structure	58
7. Gambar 4.3. <i>Second Order Confirmatory Factor Analysis</i> <i>(Loding Factor)</i>	70
7. Gambar 4.4. Diagram Jalur Nilai T-Statistik (<i>Bootstrapping</i>)	79

UNIVERSITAS
MERCU BUANA

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
1. Lampiran 1. Permohonan Penelitian/Pengumpulan Data.....	105
2. Lampiran 2. Kuesioner Penelitian.....	106
3. Lampiran 3. Penelitian Terdahulu.....	113
4. Lampiran 4. Definisi dan Operasional Variabel	119
5. Lampiran 5. Deskriptif Responden	121
6. Lampiran 6. Deskriptif Variabel	123
7. Lampiran 7. Lampiran <i>Outer Model</i>	127
8. Lampiran 8. Lampiran <i>Bootstrapping</i>	132

