



**PERAN *JOB CRAFTING* SEBAGAI MEDIATOR DALAM
HUBUNGAN ANTARA *CAREER ADAPTABILITY* DAN *WORK
ENGAGEMENT* PADA KARYAWAN DI ERA *NEW NORMAL***

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat untuk Menyelesaikan
Program Sarjana (S1) pada Program Studi Psikologi**

Oleh :

ZAUZHA NABILA

46117010109

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MERCU BUANA JAKARTA**

2021

PERNYATAAN

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

Judul : Peran *Job Crafting* sebagai Mediator dalam Hubungan antara *Career Adaptability* dan *Work Engagement* pada Karyawan di *Era New Normal*

Nama : Zauzha Nabila

NIM : 46117010109

Program : Program Studi Psikologi

Tanggal : 06 Juli 2021

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.

UNIVERSITAS
MERCU BUANA

Jakarta, 13 Juli 2021

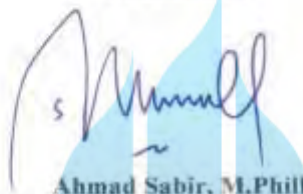


Zauzha Nabila

LEMBAR PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Judul : Peran *Job Crafting* sebagai Mediator dalam Hubungan antara *Career Adaptability* dan *Work Engagement* pada Karyawan di *Era New Normal*
Nama : Zauzha Nabila
NIM : 46117010109
Program : Program Studi Psikologi
Tanggal : 06 Juli 2021

Pembimbing



Ahmad Sabir, M.Phil

Mengesahkan

Dekan Fakultas Psikologi

Ketua Program Studi Psikologi

UNIVERSITAS
MERCU BUANA

Dr. Setiawati Intan Savitri, SP., M.Si

Irma Himmatul A., M.Psi., Psikolog

LEMBAR PENGESAHAN SIDANG TUGAS AKHIR

Tugas akhir yang berjudul “Peran *Job Crafting* sebagai Mediator dalam Hubungan antara *Career Adaptability* dan *Work Engagement* pada Karyawan di *Era New Normal*” telah diajukan pada sidang Tugas Akhir Fakultas Psikologi Universitas Mercu Buana pada tanggal 06 Juli 2021. Tugas Akhir ini telah diterima sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan program sarjana (S1) pada Program Studi Psikologi Universitas Mercu Buana.

Jakarta, 06 Juli 2021

Sidang Tugas Akhir

Dosen Penguji 1



Dhani Irmawan, M.Sc

Dosen Penguji 2

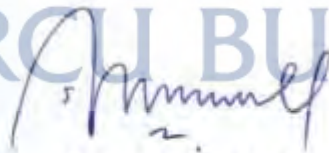


Erna Risnawati, M.Si

UNIVERSITAS

Pembimbing

MERCU BUANA



Ahmad Sabir, M.Phil

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Allah SWT atas rahmat dan karunia-Nya. Berkat doa dan ridho Allah SWT serta kedua orangtua penulis dapat menyelesaikan Tugas Akhir ini dengan judul “Peran *Job crafting* sebagai Mediator dalam Hubungan Antara *Career Adaptability* dan *Work Engagement* pada Karyawan di *Era new normal*”. Tugas akhir ini disusun untuk memenuhi prasyarat dalam memperoleh gelar sarjana strata satu (S1) Psikologi Universitas Mercu Buana.

Dalam penulisan Tugas Akhir ini, penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada berbagai pihak yang telah memberikan bimbingan, bantuan dan dukungan kepada penulis dalam penyusunan Tugas Akhir ini, disampaikan kepada:

1. Ibu Laila Meiliyandrie Indah W, Ph.D, selaku dosen pembimbing Tugas Akhir, yang sudah memberikan masukan serta meluangkan waktu dan tempatnya untuk membimbing serta membantu dalam proses penyusunan Tugas Akhir ini sehingga dapat selesai dengan sangat baik.
2. Bapak Nuruddin Setiawan dan Ibu Susi selaku orang tua yang selalu memberikan teladan, kepercayaan dan semangat dalam menempuh pendidikan di Universitas Mercu Buana dan khususnya pada penyusunan Tugas Akhir.
3. Isma Adha Permata S.Psi, Diva Fajrian Afania, & Irlan Yusuf yang selalu membantu, memberikan masukan, berbagi ilmu dan pengalamannya selama proses penyusunan Tugas Akhir.
4. Akhmad Subagyo, Selalu pemberi dukungan penuh, semangat dan motivasi selama proses penyusunan Tugas Akhir.

5. Para sahabat di Psikologi 2017, yang sudah menemani, memberikan semangat, serta bantuan ketika penulis sedang menghadapi kesulitan.
6. Serta seluruh pihak yang terlibat yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang sudah baik hati membantu dan meluangkan waktunya dalam penyebaran *google form*.

Penulis mengucapkan terimakasih atas waktu yang sudah diberikan, semoga segala kebaikan dapat bermanfaat dan menambah keberkahan hidup serta semoga Allah SWT membalas kebaikan kepada semua pihak yang terlibat.



Jakarta, Juni 2021

Zauzha Nabila

UNIVERSITAS
MERCU BUANA

**PERAN *JOB CRAFTING* SEBAGAI MEDIATOR DALAM HUBUNGAN
ANTARA *CAREER ADAPTABILITY* DAN *WORK ENGAGEMENT* PADA
KARYAWAN DI ERA *NEW NORMAL***

Zauzha Nabila

Laila Meiliyandrie Indah Wardani, Ph.D

Universitas Mercu Buana

ABSTRAK

New normal merupakan sebuah gaya hidup baru yang ditetapkan pemerintah agar masyarakat bisa hidup berdampingan dengan kondisi pandemi covid-19. Namun pada kenyataannya di era *new normal* terdapat beberapa kendala yang dihadapi karyawan saat bekerja sehingga menurunnya motivasi dan semangat bekerja. *Work Engagement* sangat dibutuhkan karyawan karena dapat membantu individu untuk tetap *engaged* dengan pekerjaannya karena individu dengan *Work Engagement* memiliki ketahanan fisik dan mental yang baik sehingga mampu mengelola stress dan tuntutan kerja yang di *new normal*. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah *Job Crafting* berperan sebagai mediator antara *Career Adaptability* dan *Work Engagement* pada karyawan di era *new normal*. Desain penelitian pada penelitian ini dilakukan dengan mediasi menggunakan teknik *accidental sampling*. Subjek pada penelitian ini merupakan para karyawan yang bekerja di era *new normal*. Analisa regresi mediasi dalam penelitian ini menggunakan *PROCESS V3.5 Procedure for SPSS* oleh Andrew F. Hayes. Hasil penelitian yang diperoleh menunjukkan bahwa *Job Crafting* memiliki peran sebagai mediator dalam hubungan antara *Career Adaptability* dan *Work Engagement*, dengan hasil tersebut menunjukkan bahwa *Career Adaptability* dan *Work Engagement* akan meningkat dikarenakan peran dari *Job Crafting*. Penelitian ini diharapkan menjadi acuan bagi perusahaan dan karyawan mengenai pentingnya memahami dan menerapkan *Career Adaptability*, *Job Crafting* dan *Work Engagement* sehingga memiliki kemampuan beradaptasi dan inovatif dalam bekerja guna meningkatkan *Work Engagement*.

Kata Kunci: *Career Adaptability*, *Job Crafting*, *Work Engagement*, *New Normal*,
Karyawan.

**THE ROLE OF JOB CRAFTING AS A MEDIATOR IN THE
RELATIONSHIP BETWEEN CAREER ADAPTABILITY AND WORK
ENGAGEMENT TO EMPLOYEES IN NEW NORMAL ERA**

Zauzha Nabila

Laila Meiliyandrie Indah Wardani, Ph.D

Universitas Mercu Buana

ABSTRACT

The new normal is a new lifestyle set by the government so that people can live side by side with the conditions of the COVID-19 pandemic. But in reality in the new normal era there are several obstacles faced by employees while working so that their motivation and enthusiasm for work decreases. Work Engagement is very much needed by employees because it can help individuals to stay engaged with their work because individuals with Work Engagement have good physical and mental resilience so that they are able to manage stress and work demands that are in the new normal. This study aims to determine whether Job Crafting acts as a mediator between Career Adaptability and Work Engagement for employees in the new normal era. The research design in this study was carried out by mediation using accidental sampling technique. The subjects of this study were employees who worked in the new normal era. The mediation regression analysis in this study used the PROCESS V3.5 Procedure for SPSS by Andrew F. Hayes. The results showed that job crafting has a role as a mediator in the relationship between Career Adaptability and Work Engagement, with these results indicating that Career Adaptability and Work Engagement will increase due to the role of Job Crafting. This research is expected to be a reference for companies and employees regarding the importance of understanding and implementing Career Adaptability, Job Crafting and Work Engagement so that they have the ability to adapt in the work environment and be innovative in their work to increase work engagement.

Keyword: *Career Adaptability, Job Crafting, Work Engagement, New normal, Employees.*

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	ii
PERNYATAAN.....	iii
LEMBAR PENGESAHAN TUGAS AKHIR	iii
LEMBAR PENGESAHAN SIDANG TUGAS AKHIR	iv
KATA PENGANTAR	v
ABSTRAK	viii
<i>ABSTRACT</i>	viii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR TABEL.....	xvii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	7
1.3 Tujuan Penelitian.....	7
1.4 Manfaat Penelitian.....	8
1.4.1 Manfaat Teoritis	8
1.4.2 Manfaat Praktis	8
BAB II LANDASAN TEORI.....	9
2.1 <i>Work Engagement</i>	9

2.1.1	Pengertian <i>Work Engagement</i>	9
2.1.2	Dimensi <i>Work Engagement</i>	10
2.1.3	Faktor-Faktor <i>Work Engagement</i>	11
2.1.4	Pengukuran <i>Work Engagement</i>	12
2.1.5	Implikasi <i>Work Engagement</i>	13
2.2	<i>Career Adabtability</i>	14
2.2.1	Pengertian <i>Career Adabtability</i>	14
2.2.2	Dimensi <i>Career Adaptability</i>	15
2.2.3	Faktor-Faktor <i>Career Adaptability</i>	16
2.2.4	Pengukuran <i>Career Adaptability</i>	17
2.2.5	Implikasi <i>Career Adaptability</i>	18
2.3	<i>Job Crafting</i>	19
2.3.1	Pengertian <i>Job Crafting</i>	19
2.3.2	Dimensi <i>Job Crafting</i>	20
2.3.3	Faktor-Faktor <i>Job Crafting</i>	21
2.3.4	Pengukuran <i>Job Crafting</i>	23
2.3.5	Implikasi <i>Job Crafting</i>	23
2.4	Demografi.....	24
2.4.1	Jenis Kelamin	24
2.4.2	Usia	24

2.4.3	Jabatan.....	25
2.4.4	Bidang Pekerjaan	25
2.4.5	Pendidikan.....	26
2.5	Penelitian Terdahulu.....	26
2.6	Dinamika Penelitian	31
2.7	Kerangka Berfikir.....	33
2.8	Hipotesis.....	34
BAB III METODE PENELITIAN.....		36
3.1	Desain Penelitian	36
3.2	Denifisi Oprasional.....	36
3.2.1	<i>Work Engagement</i>	36
3.2.2	<i>Career Adabtability</i>	37
3.2.3	<i>Job Crafting</i>	37
3.3	Definisi Konseptual.....	37
3.3.1	<i>Work Engagement</i>	37
3.3.2	<i>Career Adabtability</i>	38
3.3.3	<i>Job Crafting</i>	38
3.4	Populasi dan Sampel Penelitian	38
3.4.1	Populasi.....	38
3.4.2	Sampel.....	38

3.5	Teknik Sampling	39
3.6	Teknik Pengumpulan Data	39
3.7	Instrumen Penelitian.....	39
3.7.1	<i>Work Engagement</i>	39
3.7.2	<i>Career Adaptability</i>	40
3.7.3	<i>Job Crafting</i>	40
3.8	Uji Validitas & Uji Reabilitas	41
3.8.1	Uji Validitas	41
3.8.2	Uji Reabilitas.....	42
3.9	Teknik Analisa Data.....	43
3.9.1	Analisa Data Deskriptif.....	43
3.9.2	Analisa Inferensial	43
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN		46
4.1	Gambaran Data Penelitian.....	46
4.2	Profil Responden	46
4.2.1	Gambaran Umum Subjek Berdasarkan Jenis Kelamin	46
4.2.2	Gambaran Umum Subjek Berdasarkan Usia.....	47
4.2.3	Gambaran Umum Subjek Berdasarkan Jenis Jabatan	48
4.2.4	Gambaran Umum Subjek Berdasarkan Bidang Pekerjaan	49
4.2.5	Gambaran Umum Subjek Berdasarkan Pendidikan Terakhir	49

4.3	Analisa Deskriptif.....	50
4.3.1	<i>Career Adaptability</i>	51
4.3.2	<i>Job Crafting</i>	51
4.3.3	<i>Work Engagement</i>	52
4.4	Uji Asumsi Klasik	53
4.4.1	Uji Normalitas.....	53
4.4.2	Uji Linearitas.....	53
4.4.3	Uji Homogenitas	55
4.4.4	Uji Multikolinearitas	55
4.4.5	Uji Homoskedestitas	56
4.5	Uji Hipotesa.....	56
4.5.1	Analisa Regresi Mediasi	56
4.5.2	Persamaan Regresi Berganda.....	60
4.5.3	<i>Matrix Correlation</i> Antar Dimensi	61
4.6	Analisa Tambahan	65
4.6.1	Independent T-Test	65
4.6.2	ANOVA	65
4.7	Pembahasan Penelitian	70
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....		77
5.1	Kesimpulan.....	77

5.2	Limitasi.....	78
5.3	Saran.....	78
5.3.1	Saran Teoritis	78
5.3.2	Saran Praktis	78
DAFTAR PUSTAKA		80
LAMPIRAN.....		92



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Berfikir.....	34
Gambar 4. 1 Grafik Jenis Kelamin Responden.....	46
Gambar 4. 2 Grafik Usia Responden	47
Gambar 4. 3 Grafik Jenis Jabatan Responden.....	48
Gambar 4. 4 Grafik Bidang Pekerjaan Responden	49
Gambar 4. 5 Grafik Pendidikan Terakhir Responden	50
Gambar 4. 6 Uji Homoskedesitas	56
Gambar 4. 7 Model Mediasi.....	58

DAFTAR TABEL

Tabel 3. 1 Blueprint Pengukuran <i>Work Engagement</i>	40
Tabel 3. 2 Blueprint Pengukuran <i>Career Adaptability</i>	40
Tabel 3. 3 Blue Print Pengukuran <i>Job Crafting</i>	41
Tabel 4. 1 Hasil Analisa Deskriptif	50
Tabel 4. 2 Kategorisasi Hipotetik <i>Career Adaptability</i>	51
Tabel 4. 3 Kategorisasi Hipotetik <i>Job Crafting</i>	52
Tabel 4. 4 Kategorisasi Hipotetik <i>Work Engagement</i>	53
Tabel 4. 5 Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov Test.....	53
Tabel 4. 6 Uji Linearitas <i>Work Engagement</i> dan <i>Career Adaptability</i>	54
Tabel 4. 7 Uji Linearitas <i>Career Adaptability</i> dan <i>Job Crafting</i>	54
Tabel 4. 8 Uji Homogenitas	55
Tabel 4. 9 Uji Multikolinieritas	55
Tabel 4. 10 Hasil Analisa Regresi Mediasi.....	57
Tabel 4. 11 Persamaan Regresi Berganda.....	60
Tabel 4. 12 Analisa Matriks Korelasi Antar Dimensi.....	61
Tabel 4. 13 Uji Independent T-Test dt-test for Equality of Means.....	65
Tabel 4. 14 Uji One-way ANOVA <i>Job Crafting</i>	66

Tabel 4. 15 Uji Post hoc test <i>Job Crafting</i> berdasarkan faktor jabatan.....	67
Tabel 4. 16 Uji Anova <i>Career Adaptability</i>	67
Tabel 4. 17 Uji ANOVA <i>Work Engagement</i>	68
Tabel 4. 18 Uji Post hoc test <i>Work Engagement</i> berdasarkan faktor jabatan	69

