



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

**TUGAS AKHIR**

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

Oleh :  
**DINA WULANDARI**  
46117010120

**FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS MERCU BUANA JAKARTA  
2021**

## PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini menyatakan dengan sebenarnya bahwa semua pernyataan dalam Tugas Akhir ini:

Judul : Peran *Work Engagement* Sebagai Mediator Dalam Hubungan *Grit*  
Dan *Job Crafting* Pada Karyawan Di Era *New Normal*  
Nama : Dina Wulandari  
NIM : 46117010120  
Program : Program Studi Psikologi  
Tanggal : 28 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.

Jakarta, 28 Juli 2021

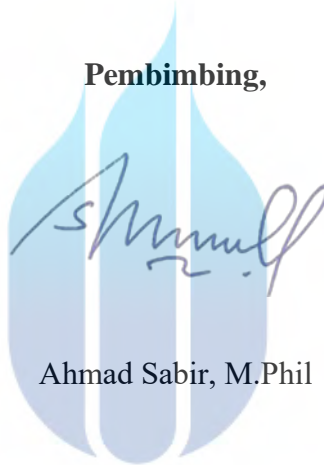


Dina Wulandari

## PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Judul : Peran *Work Engagement* Sebagai Mediator Dalam Hubungan *Grit*  
Dan *Job Crafting* Pada Karyawan Di Era *New Normal*  
Nama : Dina Wulandari  
NIM : 46117010120  
Program : Program Studi Psikologi  
Tanggal : 28 Juli 2020

Pembimbing,



Ahmad Sabir, M.Phil

UNIVERSITAS  
Mengesahkan,  
MERCU BUANA

Dekan Fakultas Psikologi

Ketua Program Studi



Dr. Setiawati Intan Savitri, M.Si



Irma Himmatul Aliyyah, M.Psi.,Psi

## LEMBAR PENGESAHAN SIDANG TUGAS AKHIR

Tugas Akhir yang berjudul “Peran *Work Engagement* sebagai Mediator dalam Hubungan *Grit* dan *Job Crafting* pada Karyawan di Era New Normal” telah diajukan pada sidang tugas akhir Fakultas Psikologi Universitas Mercu Buana pada tanggal 28 juli 2021. Tugas Akhir ini telah diterima sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan program sarjana (S1) pada Program Studi Psikologi Universitas Mercu Buana.

Jakarta, 23 Agustus 2021

### Sidang Tugas Akhir

Penguji 1

Penguji 2



**Dhani Irmawan, M. Sc**



**Dian Misrawati, M. Psi., Psikolog**

**Pembimbing**



**Ahmad Sabir, M. Phil**

## KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, segala puji dan syukur kepada Allah SWT yang telah melimpahkan segala rahmat, nikmat, dan pertolongan sehingga saya dapat menyelesaikan karya Skripsi dengan judul “Peran Job Crafting Sebagai Mediator Dalam Hubungan Burnout dan Work Engagement Pada Pekerja Di Era *New Normal*”. Karya Skripsi ini disusun untuk memenuhi sebagian syarat untuk mendapatkan gelar Sarjana Psikologi (S.Psi) pada program studi Psikologi di Universitas Mercu Buana Jakarta.

Dalam menyusun Karya Skripsi ini, penulis merasa sangat bersyukur atas bantuan, doa, dukungan, bimbingan, dan arahan dari berbagai pihak. Sehingga, Karya Skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik dan penulis ingin menyampaikan terima kasih banyak kepada :

1. Bapak Dedi Agusiar & Ibu Mulyanah, serta adik saya yang telah memberikan segala bentuk doa, dukungan, dan nasehat yang membangun kepada penulis
2. Dekan, Wadep, Kaprodi, Sekprodi, Dosen-dosen, dan Staff TU Fakultas Psikologi, Universitas Mercu Buana.
3. Ibu Laila Meiliyandrie Indah Wardani, P.hD dan Bapak Ahamad Sabir, M.Phil selaku Dosen pembimbing Tugas Akhir yang dengan sabar dan bijaksana meluangkan waktu, tenaga, dan pikiran untuk membimbing, mengarahkan, membantu, dan memotivasi penulis dalam menyusun tugas akhir ini.
4. Ibu Amy Mardhatillah, M.Si., selaku Dosen *Reviewer* yang telah memberikan banyak masukan dan arahan.
5. Semua Subjek Penelitian yang terhormat, dan telah berpartisipasi, membantu, dan memberikan banyak data informasi yang diperlukan dalam penelitian ini.
6. Kepada sahabat-sahabat saya Allysia Nur Halizah, Anida Fi Sabilillah, M. Gandi yang telah mengingatkan, membantu serta memberikan banyak semangat, kenangan, dan kebahagiaan tersendiri selama pengerjaan tugas akhir ini.

7. Last but not least, I wanna say thanks for my self “*you did it well*” for doing all this hard work, for having no days off, for never quitting, for just being me at all times.

Dengan rendah hati penulis menyadari bahwa Tugas Akhir ini masih memiliki banyak kekurangan, daripada itu penulis menerima segala kritik dan saran dari pembaca. Semoga Tugas Akhiir ini dapat memberikan sumbangsih pengetahuan dan menjadi suatu karya yang bernilai lebih dan bermanfaat bagi yang membacanya.

Jakarta, 28 Juli 2021

Penulis

Dina Wulandari

46117010120



# **WORK ENGAGEMENT SEBAGAI MEDIATOR: GRIT DAN JOB CRAFTING PADA KARYAWAN DI MASA PANDEMI COVID-19**

Dina Wulandari  
Laila Meiliyandrie Indah Wardani, Ph.D  
& Ahmad Sabir, M.Phil

Universitas Mercu Buana

## **ABSTRAK**

Di era *new normal* masa pandemi Covid-19 merupakan fenomena yang sedang terjadi hampir di seluruh bagian dunia, begitupun dengan Indonesia. Kebijakan dari pemerintah di masa Pandemi COVID-19 berdampak secara langsung dan signifikan pada karyawan dan perusahaan. Kondisi seperti ini bisa mengakibatkan stress pada karyawan sehingga turunya produktifitas, rasa semangat dan engagement pada karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah *Work Engagement* dapat berperan sebagai mediator antara *Grit* dan *job Crafting* pada pekerja di masa Pandemi COVID-19. Metode penelitian kuantitatif dilakukan melalui regresi mediasi dan teknik *accidental sampling*. Sebanyak 284 karyawan di Jabodetabek menanggapi kusioner. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hubungan antara *Grit* dan *Job Crafting* menjadi positif dan signifikan setelah mendahului peran *Work Engagement* yang memberikan efek mediasi terhadap keduanya, sehingga peran *Work Engagement* sebagai mediator dapat dikonfirmasi. Artinya *Work engagement* memiliki peran sebagai mediator dalam hubungan *Grit* dan *Job Crafting*, hal ini menunjukkan bahwa tingkat *work engegement* yang tinggi akan berpengaruh pada tingkat *Grit* yang tinggi, serta tingkat *Job Crafting* meningkat.

**Kata kunci:** *Grit, Work Engagement, Job Crafting, New Normal, Karyawan.*



# **WORK ENGAGEMENT AS MEDIATOR: GRIT AND JOB CRAFTING FOR EMPLOYEES IN NEW NORMAL ERA**

Dina Wulandari  
Laila Meiliyandrie Indah Wardani, Ph.D  
& Ahmad Sabir, M.Phil  
Universitas Mercu Buana

## **ABSTRACT**

*The New Normal Era during Covid-19 pandemic is a phenomenon that is happening in almost all parts of the world, as well as Indonesia. Policies from the government during the COVID-19 Pandemic have a direct and significant impact on employees and companies. Conditions like this can lead to stress on employees, resulting in decreased productivity, enthusiasm and employee engagement. This study aims to determine whether Work Engagement acts as a mediator between Grit and Crafting jobs for workers during the COVID-19 Pandemic. Quantitative research method is done through mediation regression and accidental sampling technique. A total of 284 employees in Greater Jakarta responded to the questionnaire. The results showed that the relationship between Grit and Job Crafting became positive and significant after preceded the role of Work Engagement which had a mediating effect on both, so that the role of Work Engagement as a mediator could be confirmed. This means that Work Engagement has a role as a mediator in the relationship between Grit and Job Crafting, this shows that a high level of work engagement will have an effect on a high level of Grit, as well as an increase in the level of Job Crafting.*

**Keyword :** *Grit, Work Engagement, Job Crafting, New Normal, Employees.*



## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
PENGESAHAN TUGAS AKHIR .....	iii
LEMBAR PENGESAHAN SIDANG TUGAS AKHIR .....	iv
KATA PENGANTAR .....	v
ABSTRAK .....	vii
ABSTRACT .....	viii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR GAMBAR .....	xiii
DAFTAR TABLE .....	xiv
BAB I .....	1
PENDAHULUAN .....	1
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	8
1.3 Tujuan Penelitian.....	8
1.4 Manfaat Penelitian.....	9
1.4.1 Manfaat Teoritis .....	9
1.4.2 Manfaat Praktis .....	9
BAB II.....	11
LANDASAN TEORI.....	11
2.1 <i>Job Crafting</i> .....	11
2.1.1 Pengertian <i>Job Crafting</i> .....	11
2.1.2 Dimensi <i>Job Crafting</i> .....	12
2.1.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi <i>Job Crafting</i> .....	13
2.1.4 Alat Ukur <i>Job Crafting</i> .....	14
2.1.5 Implikasi <i>Job crafting</i> .....	15
2.2 <i>Grit</i> .....	16
2.2.1 Pengertian <i>Grit</i> .....	16
2.2.2 Dimensi <i>Grit</i> .....	17
2.2.3 Faktor – faktor yang mempengaruhi <i>Grit</i> .....	18

2.2.4	Pengukuran <i>Grit</i> .....	20
2.2.5	Implikasi <i>Grit</i> .....	20
2.3	<i>Work Engagement</i> .....	21
2.3.1	Pengertian <i>Work Engagement</i> .....	21
2.3.2	Dimensi <i>Work Engagement</i> .....	23
2.3.3	Faktor-Faktor <i>Work Engagement</i> .....	24
2.3.4	Pengukuran <i>Work Engagement</i> .....	26
2.3.5	Implikasi <i>Work Engagement</i> .....	26
2.4	Penelitian Terdahulu .....	27
2.5	Dinamika Penelitian .....	31
2.6	Kerangka Berfikir .....	34
2.7	Hipotesis .....	35
BAB III	.....	36
METODE PENELITIAN	.....	36
3.1	Desain Penelitian .....	36
3.2	Definisi Operasional .....	37
3.2.1	<i>Job Crafting</i> .....	37
3.2.2	<i>Grit</i> .....	37
3.2.3	<i>Work Engagement</i> .....	37
3.3	Definisi Konseptual .....	38
3.3.1	<i>Job Crafting</i> .....	38
3.3.2	<i>Grit</i> .....	38
3.3.3	<i>Work Engagement</i> .....	39
3.4	Populasi dan Sample Penelitian .....	39
3.4.1	Populasi .....	39
3.4.1	Sample .....	39
3.5	Teknik Sampling .....	40
3.6	Teknik Pengumpulan Data .....	40
3.7	Instrumen Penelitian .....	40
3.7.1	<i>Job Crafting</i> .....	40
3.7.2	<i>Grit</i> .....	41

3.7.1	<i>Work Engagement</i> .....	41
3.8	Uji Validitas & Uji Reabilitas .....	42
3.8.1	Uji Validitas .....	42
3.8.2	Uji Reabilitas.....	43
3.9	Teknik Analisa Data.....	44
3.9.1	Analisis Data Deskriptif.....	44
3.9.2	Analisis Inferensial.....	44
BAB IV .....		47
HASIL DAN PEMBAHASAN.....		47
4.1	Gambaran Data Penelitian.....	47
4.2	Profil Responden .....	47
4.2.1	Jenis Kelamin .....	47
4.2.2	USIA .....	48
4.2.3	Pendidikan.....	49
4.2.4	Bidang Pekerjaan .....	50
4.2.5	Jenis jabatan .....	51
4.3	Analisa Deskriptif.....	51
4.3.1	<i>Grit</i> .....	52
4.3.2	<i>Work engagement</i> .....	53
4.3.3	<i>Job crafting</i> .....	54
4.4	Uji Asumsi Klasik .....	55
4.4.1	Uji Normalitas.....	55
4.4.2	Uji Linearitas.....	56
4.4.3	Uji Homogenitas .....	57
4.4.4	Uji Multikolinearitas .....	58
4.4.5	Uji Homoskedesitas .....	59
4.5.1	Analisa Regresi Mediasi .....	59
4.5.2	Persamaan Regresi berganda.....	62
4.5.3	Analisis Matriks Korelasi Antar Dimensi .....	63
4.6	Analisa Tambahan.....	67
4.6.1	<i>Independent T – Test</i> .....	67

4.6.2	Anova .....	68
4.8	Pembahasan .....	73
BAB V .....		79
KESIMPULAN DAN SARAN .....		79
5.1	Kesimpulan .....	79
5.2	Limitasi .....	80
5.3	Saran .....	80
5.3.1	Saran Teoritis .....	81
5.3.2	Saran Praktis .....	81
DAFTAR PUSTAKA .....		83
LAMPIRAN .....		87



UNIVERSITAS  
**MERCU BUANA**

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Berpikir .....	35
Gambar 4.1 Grafik Jenis Kelamin Responden.....	47
Gambar 4.2 Grafik Usia Responden .....	48
Gambar 4.3 Grafik Pendidikan Responden.....	49
Gambar 4.4 grafik Bidang Pekerjaan .....	50
Gambar 4.5 grafik Jenis Jabatan .....	51
Gambar 4.6 Uji Homoskedesitas .....	59
Gambar 4.7 Model Mediasi.....	61



## DAFTAR TABLE

Tabel 3.1 <i>Blueprint Pengukuran Job Crafting</i> .....	41
Table 3.2 <i>Blueprint Pengukuran Grit</i> .....	41
Tabel 3.3 <i>Blueprint Pengukuran Work Engagement</i> .....	42
Table 4.1 <i>Hasil Analisa Deskriptif</i> .....	52
Tabel 4.2 <i>Kategorisasi Hipotetik Grit</i> .....	53
Tabel 4.3 <i>Kategorisasi Hipotetik Work Engagement</i> .....	54
Tabel 4.4 <i>Kategorisasi Hipotetik Job Crafting</i> .....	55
Tabel 4.5 <i>Uji Normalitas Kolmogorov-smirnov Test</i> .....	56
Tabel 4.6 <i>Uji Linearitas</i> .....	56
Tabel 4.7 <i>Uji Homogenitas</i> .....	57
Tabel 4.8 <i>Uji Multikolinearitas</i> .....	58
Tabel 4.9 <i>Hasil Analisis Regresi Mediasi</i> .....	60
Tabel 4.10 <i>Persamaan Regresi Berganda</i> .....	62
Table 4.11 <i>Matriks Korelasi Antar Dimensi</i> .....	64
Table 4.12 <i>Uji Independent T-Test</i> .....	67
Tabel 4.14 <i>Post Hoc Tests grit, job crafting dan work engagement berdasarkan Jenis jabatan</i> .....	70
Tabel 4.15 <i>Post Hoc Tests job crafting berdasarkan Bidang Pekerjaan</i> .....	72

MERCU BUANA