



*PSYCHOLOGICAL EMPOWERMENT* SEBAGAI MEDIATOR PADA  
HUBUNGAN ANTARA *JOB CRAFTING* DAN *EMPLOYEE WELL-BEING*  
PADA PEKERJA *HORIZONTAL EDUCATION MISMATCH*

TUGAS AKHIR

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat untuk Menyelesaikan Program Sarjana

(S1) Pada Program Studi Psikologi

UNIVERSITAS  
**MERCU BUANA**

Oleh :

**RAHMAT DWI SYAPUTRA**

**46117010150**

**FAKULTAS PSIKOLOGI**

**UNIVERSITAS MERCU BUANA**

**JAKARTA**

**2020**

PSYCHOLOGICAL EMPOWERMENT SEBAGAI MEDIATOR PADA  
HUBUNGAN ANTARA JOB CRAFTING DAN EMPLOYEE WELL-BEING  
PADA PEKERJA HORIZONTAL EDUCATION MISMATCH

**ABSTRAK**

*Horizontal education mismatch* di Indonesia sudah menjadi hal yang lumrah di masyarakat. Ketika pekerja memilih bekerja dengan latar belakang pendidikan yang berbeda maka akan berdampak pada kesejahteraan pekerja. Penelitian ini bertujuan untuk menguji apakah *psychological empowerment* memiliki peran mediator antara *job crafting* dan *employee well-being* pada pekerja yang menghadapi *horizontal education mismatch*. Desain penelitian dalam penelitian ini dilakukan dengan mediasi menggunakan teknik *purposive sampling*. Subjek penelitian ini adalah mereka yang berusia di atas 17 tahun dan menggunakan teknik regresi mediator PROCESS v3.5 oleh Hayes. Penelitian ini memiliki nilai penting karena fenomena *education mismatch* dianggap berdampak pada kinerja pegawai yang secara tidak langsung akan mempengaruhi *employee well-being*. Penelitian ini berbeda dengan penelitian sebelumnya karena penelitian sebelumnya mengabaikan kesesuaian latar belakang pendidikan dengan pekerjaan mata pelajaran yang secara tidak langsung akan mempengaruhi kompetensi pekerja. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *psychological empowerment* yang berperan sebagai mediator antara *job crafting* dan *employee well-being* akan terlebih dahulu ditingkatkan dengan *psychological empowerment*. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan bagi perusahaan dan karyawan untuk menjaga kesejahteraan karyawan dengan mengembangkan keterampilan, kemampuan dan pengetahuan melalui pelatihan pengembangan diri.

**Kata Kunci:** Psychological Empowerment, Job Crafting, Employee Well-being, Horizontal Mismatch Education, Pekerja

PSYCHOLOGICAL EMPOWERMENT AS MEDIATOR: JOB CRAFTING  
AND EMPLOYEE WELL-BEING AMONG HORIZONTAL MISMATCH  
EDUCATION WORKERS

**ABSTRACT**

*The horizontal education mismatch in Indonesia has been become a normal thing in society. When workers choose to work with different educational backgrounds, it will have an impact on employee well-being. This study aims to examine whether psychological empowerment holds a mediator role between the job crafting and employee well-being on workers that are facing the horizontal mismatch education. The research design of this study was carried by mediation using the purposive sampling technique. The subject of this study is those above 17 years old and using the mediator regression technique PROCESS v3.5 by Hayes. This study has an important value due to mismatch education phenomenon is considered to have an impact on the employee's performance that will be affecting the employee well-being indirectly. This study is different from the previous study because the previous one ignores the suitability of educational background with the subject's work in which will affect the worker's competency indirectly. This study results show that psychological empowerment holds a mediator role between the job crafting and employee well-being will firstly be increased with psychological empowerment. This study is expected as a reference for companies and employees to maintain employee welfare by developing skills, abilities and knowledge through self-development training.*

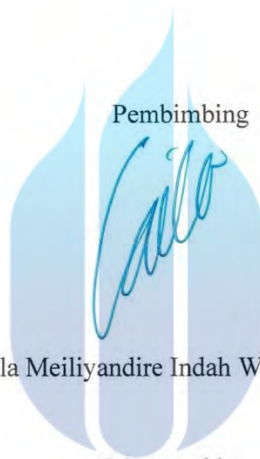
**Keywords:** *Psychological Empowerment, Job Crafting, Employee Well-being, Horizontal Mismatch Education, Workers*

UNIVERSITAS  
MERCU BUANA

## LEMBAR PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Judul : *Psychological Empowerment* Sebagai Mediator Pada Hubungan Antara *Job Crafting* Dan *Employee Well-Being* Pada Pekerja *Horizontal Education Mismatch*  
Nama : Rahmat Dwi Syaputra  
NIM : 46117010150  
Program Studi : Psikologi  
Tanggal : 10 Desember 2020

Pembimbing



Laila Meiliyandire Indah Wardani, Ph.D

Mengesahkan

Dekan Fakultas Psikologi



Muhammad Iqbal, Ph.D

Ketua Program Studi Psikologi



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

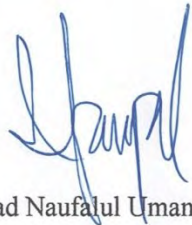
## LEMBAR PENGESAHAN SIDANG TUGAS AKHIR

Tugas Akhir yang berjudul “*Psychological Empowerment* Sebagai Mediator Pada Hubungan Antara *Job Crafting* Dan *Employee Well-Being* Pada Pekerja *Horizontal Education Mismatch*” telah diajukan pada sidang tugas akhir Fakultas Psikologi Universitas Mercu Buana pada tanggal 10 Desember 2020. Tugas Akhir ini telah diterima sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan program sarjana (S1) pada Program Studi Psikologi Universitas Mercu Buana.

Jakarta, 10 Desember 2020

Sidang Tugas Akhir

Penguji I



Ahmad Naufalul Umam B.A., M.Si

Penguji II




Dr. Indra Kusumah, M.Si



UNIVERSITAS

Pembimbing

MERCU BUANA



Laila Meiliyandrie Indah Wardani, Ph.D

## PERNYATAAN

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

Judul : *Psychological Empowerment* Sebagai Mediator Hubungan Antara *Job Crafting* dan *Employee Well-being* Pekerja *Horizontal Education Mismatch*

Nama : Rahmat Dwi Syaputra

NIM : 46117010069

Program : Program Studi Psikologi

Tanggal : 10 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 pengelolahannya digunakan telah dinyatakan secara jelas sumbernya dan dapat diperiksa kebenarannya.

UNIVERSITAS  
MERCU BUANA

Jakarta, 10 Desember 2020



Rahmat Dwi Syaputra

## KATA PENGANTAR

Puji syukur saya sampaikan kepada Allah SWT yang mana berkat rahmat-Nyalah saya dapat menyelesaikan tugas akhir saya yang berjudul “*Psychological Empowerment Sebagai Mediator Pada Hubungan Antara Job Crafting Dan Employee Well-Being Pada Pekerja Horizontal Education Mismatch*”. Tugas akhir ini disusun untuk memenuhi prasyarat dalam memperoleh gelar sarjana strata satu psikologi di Universitas Mercu Buana.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa tanpa bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, tugas akhir ini belum tentu terselesaikan. Saya banyak menemukan kesulitan dan tantangan saat menyelesaikan tugas akhir ini, maka dari itu saya mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada antara lain,

1. Yang terhormat Laila Meiliyandrie Indah Wardani, Ph.D selaku dosen pembimbing tugas akhir yang telah meluangkan waktu untuk membimbing serta memberik kritik dan saran terhadap tugas akhir ini,
2. Kedua orang tua saya yang telah memberikan inspirasi dan semangat untuk saya selama ini. Terima kasih atas untuk support yang tidak henti-hentinya diberikan.
3. Seluruh pihak yang telah berbaik hati terlibat dalam pengisian dan penyebaran kuesioner melalui *google form*.

Akhir kata, semoga tugas akhir ini bisa bermanfaat bagi pembaca. Kritik dan saran yang akan sangat berguna untuk kemajuan saya di masa mendatang serta kesempurnaan dari tugas akhir ini akan saya terima dengan senang hati.

Jakarta, Desember 2020

Penulis





## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
ABSTRAK .....	ii
ABSTRACT .....	iii
LEMBAR PENGESAHAN TUGAS AKHIR .....	iv
LEMBAR PENGESAHAN SIDANG TUGAS AKHIR .....	v
PERNYATAAN.....	vi
KATA PENGANTAR .....	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR GAMBAR .....	xii
DAFTAR TABEL.....	xiii
BAB I PENDAHULUAN .....	1
1.1. Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	8
1.3 Tujuan Penelitian.....	8
1.4 Manfaat Penelitian.....	9
BAB II LANDASAN TEORI.....	11
2.1 Employee Well-being.....	11
2.1.1 Pengertian Employee Well-being.....	11
2.1.2 Dimensi Employee Well-being.....	12
2.1.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi <i>Employee Well-being</i> .....	16
2.1.4 Pengukuran Employee Well-being.....	17
2.1.5 Implikasi Employee Well-being.....	18
2.2 Job Crafting .....	18
2.2.1 Pengertian <i>Job Crafting</i> .....	18
2.2.2 Dimensi <i>Job Crafting</i> .....	19
2.2.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi <i>Job Crafting</i> .....	20
2.2.4 Pengukuran <i>Job Crafting</i> .....	21
2.2.5 Implikasi <i>Job Crafting</i> .....	22
2.3 Psychological Empowerment .....	23
2.3.1 Pengertian Psychological Empowerment .....	23

2.3.2 Dimensi Psychological Empowerment .....	25
2.3.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi <i>Psychological Empowerment</i> .....	27
2.3.4 Pengukuran Psychological Empowerment .....	27
2.3.5 Impilkasi Psychological Empowerment .....	28
2.4 Penelitian Sebelumnya .....	29
2.5 Dinamika Penelitian .....	33
2.6 Kerangka Berpikir .....	37
2.7 Hipotesa Penelitian .....	39
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b> .....	<b>40</b>
3.1 Desain Penelitian .....	40
3.2 Definisi Operasional .....	40
3.3 Populasi dan Sampel .....	41
3.3.1 Populasi .....	41
3.3.2 Sampel .....	42
3.4 Teknik Sampling .....	42
3.5 Teknik Pengumpulan Data .....	43
3.6 Instrumen Penelitian .....	43
3.6.1 Employee Well-being .....	43
3.6.2 Job Crafting .....	44
3.6.3 Psychological Empowerment .....	45
3.7 Uji Validitas dan Reliabilitas Data .....	46
3.7.1 Uji Validitas .....	46
3.7.2 Uji Reliabilitas .....	47
3.8 Teknik Analisa Data .....	48
3.8.1 Analisa Deskriptif .....	48
3.8.2 Analisa Inferensial .....	48
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b> .....	<b>52</b>
4.1 Gambaran Data Penelitian .....	52
4.2 Profil Responden .....	52
4.2.1 Jenis Kelamin .....	52
4.2.2 Usia .....	53
4.2.3 Pendidikan .....	54

4.2.4 Status Pernikahan.....	55
4.2.5 Jabatan .....	56
4.2.6 Bidang Pekerjaan .....	57
4.3 Analisa Deskriptif.....	57
4.3.1 Employee Well-being .....	58
4.3.2 Job Crafting.....	60
4.3.3 Psychological Empowerment .....	60
4.4 Uji Asumsi Klasik .....	61
4.4.1 Uji Normalitas.....	61
4.4.2 Uji Linearitas .....	63
4.4.3 Uji Homogenitas .....	63
4.4.4 Uji Multikolinearitas.....	64
4.4.5 Uji Homoskedesitas .....	65
4.5 Uji Hipotesa.....	65
4.5.1 Analisa Regresi Mediasi .....	65
4.5.2 Persamaan Regresi Berganda.....	68
4.5.3 Matrix Correlation Antar Dimensi.....	69
4.6 Analisa Tambahan.....	74
4.6.1 Independent T-Test.....	74
4.6.2 ANOVA <i>One way</i> .....	74
4.7 Pembahasan .....	79
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	81
5.1 Kesimpulan.....	81
5.2 Limitasi.....	82
5.3 Saran .....	83
5.3.1 Saran Teoritis.....	83
5.3.2 Saran Praktis .....	83
DAFTAR PUSTAKA .....	85
LAMPIRAN.....	96

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Berpikir .....	31
Gambar 4.1 Grafik Jenis Kelamin Responden .....	52
Gambar 4.2 Grafik Usia Responden .....	53
Gambar 4.3 Grafik Pendidikan Responden .....	54
Gambar 4.4 Grafik Status Pernikahan Responden .....	55
Gambar 4.5 Grafik Jabatan Responden.....	56
Gambar 4.6 Grafik Bidang Pekerjaan Responden .....	57
Gambar 4.7 Box Plot Tiga Alat Ukur .....	62
Gambar 4.8 Model Mediasi.....	67



## DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Bluprint Pengukuran Employee Well-being.....	44
Tabel 3.2 Bluprint Pengukuran Job Crafting .....	45
Tabel 3.3 Bluprint Pengukuran Psychological Empowerment .....	46
Tabel 4.1 Kategorisasi Hipotetik Tiga Alat Ukur .....	58
Tabel 4.2 Kategorisasi Tiga Dimensi Alat Ukur Employee Well-being .....	59
Tabel 4.3 Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov Test .....	61
Tabel 4.4 Uji Linearitas.....	63
Tabel 4.5 Uji Homogenitas .....	63
Table 4.6 Uji Multikoloniearitas .....	64
Tabel 4.7 Hasil Analisis Mediasi .....	66
Tabel 4.8 Persamaan Regresi .....	68
Tabel 4.9 Matrik Correlation antar Dimensi JC, PE, EWB .....	70
Tabel 4.10 Uji Independent T-test .....	74
Tabel 4.11 Hasil Uji Beda Berdasarkan ANOVA Variabel EWB.....	75
Tabel 4.12 Hasil Uji Beda Berdasarkan ANOVA Variabel JC .....	76
Tabel 4.13 Pos Hoc Test Job Crafting Berdasarkan Jabatan .....	77
Tabel 4.14 Pos Hoc Test Job Crafting Berdasarkan Bidang Pekerjaan .....	77
Tabel 4.15 Hasil Uji Beda Berdasarkan ANOVA Variabel PE.....	78
Tabel 4.16 Pos Hoc Test PE Berdasarkan Jabatan.....	79