



UNIVERSITAS
MERCU BUANA
TERAKREDITASI-A

**PERAN *EMPLOYEE WELL-BEING* SEBAGAI MODERATOR PADA
HUBUNGAN ANTARA *JOB CRAFTING* DAN *WORK ENGAGEMENT*
PADA KARYAWAN DI ERA *NEW NORMAL***

TUGAS AKHIR

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

Oleh:

ADLIN APRILIANI

46117010107

UNIVERSITAS MERCU BUANA

FAKULTAS PSIKOLOGI

PROGRAM STUDI PSIKOLOGI

2021

***EMPLOYEE WELL-BEING AS MODERATOR: JOB CRAFTING AND
WORK ENGAGEMENT IN THE NEW NORMAL ERA***

Laila Meiliyandrie Indah Wardani, Ph.D

Adlin Apriliani

Mercu Buana University

ABSTRACT

New normal is a new adaptation to deal with Covid-19, where people are again allowed to do activities in the workforce while still adhering to the protocol. In this new normal situation, work engagement is a challenge for all companies. The purpose of this study was to determine whether job crafting has a relationship with work engagement and to determine whether employee well-being has a role as a moderator between job crafting and work engagement in the new normal era. The subjects of this research are employees who work in Jabodetabek. The instruments used in this study are the Utrecht Work Engagement Scale (UWES), the Job Crafting Scale (JCS), and the Employee Well-Being Scale (EWBS). The research design was carried out with moderation using accidental sampling technique. Moderated regression analysis in this study used the PROCESS V3.5 Procedure for SPSS by Andrew F. Hayes. The results showed that job crafting had a positive correlation with work engagement, and employee well-being had a moderate role in the relationship between job crafting and work engagement. This research is expected to be literary material for employees and companies regarding the importance of understanding the values of work engagement, job crafting, and employee well-being for the success of the company.

Keywords: Work Engagement, Job Crafting, Employee Well-Being, New Normal, Employees

**EMPLOYEE WELL-BEING SEBAGAI MODERATOR: JOB CRAFTING
DAN WORK ENGAGEMENT DI ERA NEW NORMAL**

Laila Meiliyandrie Indah Wardani, Ph.D

Adlin Apriliani

Universitas Mercu Buana

ABSTRAK

New normal merupakan adaptasi baru untuk menghadapi *covid-19*, dimana masyarakat kembali diperbolehkan beraktivitas di lapangan kerja dengan tetap mematuhi protocol. Di situasi *new normal* ini, *work engagement* merupakan tantangan bagi semua perusahaan. Tujuan dalam penelitian ini untuk mengetahui apakah *job crafting* memiliki hubungan dengan *work engagement* dan untuk mengetahui apakah *employee well-being* berperan sebagai moderator antara *job crafting* dan *work engagement* karyawan di era *new normal*. Subjek penelitian ini ialah karyawan yang bekerja di Jabodetabek. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini yaitu, *Utrecht Work Engagement Scale (UWES)*, *Job Crafting Scale (JCS)*, dan *Employee Well-Being Scale (EWBS)*. Desain penelitian dilakukan dengan moderasi menggunakan teknik *accidental sampling*. Analisis regresi moderasi dalam penelitian ini menggunakan *PROCESS V3.5 Procedure for SPSS* oleh Andrew F. Hayes. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *job crafting* berkorelasi positif dengan *work engagement*, dan *employee well-being* berperan memoderasi dalam hubungan *job crafting* dan *work engagement*. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan literature bagi karyawan dan perusahaan terkait pentingnya memahami nilai-nilai pada *work engagement*, *job crafting*, dan *employee well-being* guna keberhasilan perusahaan.

Kata Kunci: *Work Engagement, Job Crafting, Employee Well-Being, New Normal, Karyawan*

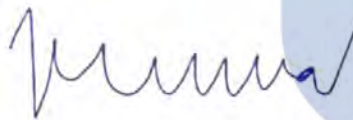
LEMBAR PENGESAHAN SIDANG TUGAS AKHIR

Tugas Akhir yang berjudul “Peran *Employee Well-Being* sebagai Moderator pada Hubungan antara *Job Crafting* dan *Work Engagement* pada Karyawan di Era *New Normal*” telah diajukan pada sidang tugas akhir Fakultas Psikologi Universitas Mercu Buana pada tanggal 10 Mei 2021. Tugas Akhir ini telah diterima sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan program sarjana (S1) pada Program Studi Psikologi Universitas Mercu Buana.

Jakarta, 10 Mei 2021

Sidang Tugas Akhir

Penguji 1



Irma Himmatul Aliyyah, M.Psi., Psikolog

Penguji 2



Dhani Irmawan, S.Psi., M.Sc

UNIVERSITAS

MERCU BUANA

Pembimbing



Laila Meiliyandrie Indah Wardani, Ph.D

LEMBAR PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Judul : Peran *Employee Well-Being* sebagai Moderator pada Hubungan antara *Job Crafting* dan *Work Engagement* pada Karyawan di Era *New Normal*

Nama : Adlin Apriliani

NIM : 46117010107

Program Studi : Psikologi

Tanggal : 10 Mei 2021

Pembimbing

Laila Meiliyandrie Indah Wardani, Ph.D

UNIVERSITAS
MENGESAHKAN,
MERCU BUANA

Dekan Fakultas Psikologi

Ketua Program Studi Psikologi

Dr. Setiawati-Irfan Savitri, S.P., M.Si

Irma Himmatul Aliyyah, M.Psi., Psikolog

PERNYATAAN

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

Judul : Peran *Employee Well-being* sebagai Moderator pada Hubungan antara *Job Crafting* dan *Work Engagement* pada Karyawan di Era *New Normal*
Nama : Adlin Apriliani
NIM : 46117010107
Program Studi : Psikologi
Tanggal : 10 Mei 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, 12 Juni 2021



Adlin Apriliani

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur saya panjatkan kehadirat Allah S.W.T. atas berkah, rahmat dan hidaah-Nya yang senantiasa dilimpahkan, sehingga bisa menyelesaikan Tugas Akhir ini dengan judul “Peran *Employee Well-being* sebagai Moderator pada Hubungan Antara *Job Crafting* dan *Work Engagement* pada Karyawan di Era *New Normal*” sebagai syarat untuk menyelesaikan Program Sarjana (S1) pada Program Studi Psikologi Universitas Mercu Buana.

Dalam penyusunan Tugas Akhir ini, penulis tidak luput dari bantuan, motivasi dan bimbingan dari berbagai pihak, baik secara langsung maupun tidak langsung. Untuk itu, pada kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terimakasih kepada:

1. Kedua Orangtua, (alm.) ayahanda tercinta dan ibunda tersayang yang telah memberikan dukungan baik moril maupun materil, serta doa-doa yang tiada hentinya kepada penulis.
2. Laila Meiliyandrie Indah Wardani, Ph.D, selaku dosen pembimbing yang telah bersedia meluangkan waktu dan tempatnya untuk memberikan arahan selama penyusunan Tugas Akhir, sehingga dapat selesai dengan baik.
3. Segenap keluarga, orang-orang terdekat (Alvin, Bunga, Isti, Mita, dan ka Mairoza), dan teman-teman penelitian payung (Namira, ka Zalilah, Lulu, Isma, Irlan, ka Wenny, ka Mustaqim, Kristiana, Margo, ka Riana) yang telah menyemangati dan membantu penulis dalam penyelesaian Tugas Akhir ini.

4. Seluruh responden yang telah bersedia membantu dan meluangkan waktu dalam pengisian kuesioner.

Serta semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah membantu memberikan dukungan. Semoga Allah S.W.T membalas kebaikan semua pihak yang terlibat. Akhirnya, dengan penuh kerendahan hati, penulis berharap semoga Tugas Akhir ini dapat memberikan manfaat untuk mendorong penelitian-penelitian selanjutnya.



Jakarta, Mei 2021

UNIVERSITAS
MERCU BUANA

Adlin Aprliani

DAFTAR ISI

ABSTRACT	i
ABSTRAK	ii
PENGESAHAN SIDANG TUGAS AKHIR	iii
PENGESAHAN TUGAS AKHIR	iv
PERNYATAAN	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	viii
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
1.4.1 Manfaat Teoritis/Akademis	9
1.4.2 Manfaat Praktis	9
BAB II LANDASAN TEORI	11
2.1 <i>Work Engagement</i>	11
2.1.1 Pengertian <i>Work Engagement</i>	11
2.1.2 Dimensi <i>Work Engagement</i>	12
2.1.3 Faktor-Faktor <i>Work Engagement</i>	14
2.1.4 Pengukuran <i>Work Engagement</i>	15
2.1.5 Implikasi <i>Work Engagement</i>	16
2.2 <i>Job Crafting</i>	17
2.2.1 Pengertian <i>Job Crafting</i>	17
2.2.2 Dimensi <i>Job Carfting</i>	18
2.2.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi <i>Job Crafting</i>	21

2.2.4	Alat Ukur <i>Job Crafting</i>	22
2.2.5	Implikasi <i>Job Crafting</i>	23
2.3	<i>Employee Well-Being</i>	24
2.3.1	Pengertian <i>Employee Well-Being</i>	24
2.3.2	Dimensi <i>Employee Well-Being</i>	26
2.3.3	Alat Ukur <i>Employee Well-Being</i>	29
2.3.4	Implikasi <i>Employee Well-Being</i>	30
2.4	<i>New Normal</i>	31
2.5	Penelitian Terdahulu	32
2.6	Dinamika Penelitian	34
2.7	Kerangka Berpikir	36
2.8	Hipotesis Penelitian	36
BAB III METODE PENELITIAN		37
3.1	Desain Penelitian	37
3.2	Definisi Operasional	38
3.2.1	<i>Work Engagement</i>	38
3.2.2	<i>Job Crafting</i>	38
3.2.3	<i>Employee Well-Being</i>	39
3.3	Populasi dan Sampel Penelitian	39
3.3.1	Populasi Penelitian	39
3.3.2	Sampel Penelitian	40
3.4	Teknik Sampling	40
3.5	Teknik Pengumpulan Data	40
3.3.1	Teknik Pengumpulan Data Sekunder	41
3.3.2	Teknik Pengumpulan Data Sekunder	41
3.6	Instrumen Penelitian	41
3.6.1	<i>Work Engagement</i>	42
3.6.2	<i>Job Crafting</i>	43
3.6.3	<i>Employee Well-Being</i>	44
3.7	Uji Validitas & Uji Reabilitas	45
3.7.1	Uji Validitas	45

3.7.2	Uji Reliabilitas	45
3.8	Teknik Analisis Data	46
3.8.1	Analisis Data Deskriptif.....	46
3.8.2	Analisis Inferensial	46
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....		51
4.1	Gambaran Data Penelitian.....	51
4.1.1	Gambaran Umum Subjek Berdasarkan Jenis Kelamin	51
4.1.2	Gambaran Umum Subjek Berdasarkan Usia.....	52
4.1.4	Gambaran Umum Subjek Berdasarkan Status Pernikahan.....	53
4.2	Analisis Data Deskriptif	53
4.2.1	<i>Work Engagement</i>	54
4.2.2	<i>Job Carfting</i>	54
4.2.3	<i>Employee Well-Being</i>	55
4.3	Uji Asumsi Klasik	56
4.3.1	Uji Normalitas.....	56
4.3.2	Uji Linearitas	56
4.3.3	Uji Homogenitas.....	57
4.3.4	Uji Multikolinearitas.....	57
4.3.5	Uji Homoskeditas	58
4.4	Uji Hipotesis.....	58
4.4.1	Uji Regresi Linear.....	58
4.4.2	<i>Moderated Regression Analysis (MRA)</i>	60
4.4.3	Analisis Matriks Korelasi antar Dimensi.....	64
4.5	Analisis Tambahan	66
4.5.1	<i>Independent T-test</i>	66
4.5.2	<i>ANOVA One Way</i>	67
4.6	Pembahasan Penelitian	68
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN		70
5.1	Kesimpulan.....	70
5.2	Limitasi.....	70
5.3	Saran	71

5.3.1	Saran Teoritis	71
5.3.2	Saran Praktis	71
DAFTAR PUSTAKA		72
LAMPIRAN		78



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Berpikir	36
Gambar 3. 1 Desain Penelitian	37
Gambar 4. 1 <i>Pie Chart</i> Jenis Kelamin	51
Gambar 4. 2 <i>Pie Chart</i> Usia	52
Gambar 4. 3 <i>Pie Chart</i> Pendidikan Terakhir	52
Gambar 4. 4 <i>Pie Chart</i> Status Pernikahan	53
Gambar 4. 5 Grafik Pola Penyebaran Data	58
Gambar 4. 6 Diagram Konseptual (Panel A) dan Diagram Statistik (Panel B) Moderator Model 1	61



DAFTAR TABEL

Tabel 3. 1 Kategori Skor Item.....	42
Tabel 3. 3 <i>Blueprint</i> Pengukuran <i>Job Crafting</i>	44
Tabel 3. 4 <i>Blueprint</i> Pengukuran <i>Employee Well-Being</i>	44
Tabel 4. 1 Hasil Analisis Deskriptif Hipotetik Tiga Alat Ukur	54
Tabel 4. 2 Kategorisasi Hipotetik <i>Work Engagement</i>	54
Tabel 4. 3 Kategorisasi Hipotetik <i>Job Crafting</i>	55
Tabel 4. 4 Kategorisasi Hipotetik <i>Employee Well-Being</i>	55
Tabel 4. 5 Hasil Uji Normalitas <i>Kolmogorov-Smirnov Test</i>	56
Tabel 4. 6 Hasil Uji Linearitas	56
Tabel 4. 7 Hasil Uji Homogenitas.....	57
Tabel 4. 8 Hasil Uji Multikolinearitas.....	57
Tabel 4. 9 Koefisien (<i>Model Summary</i>)	59
Tabel 4. 10 Hasil Uji Nilai Signifikan (<i>ANOVA</i>).....	59
Tabel 4. 11 Estimasi Koefisien Regresi Sederhana	59
Tabel 4. 12 <i>Moderated Regression Analysis</i>	62
Tabel 4. 13 Tingkat Kekuatan <i>Employee Well-Being</i> sebagai <i>Moderating Variable</i>	64
Tabel 4. 14 Matriks Korelasi antar Dimensi	64
Tabel 4. 15 Uji <i>Independent Simple T-Test</i>	67
Tabel 4. 16 Hasil Uji <i>ANOVA One Way Work Engagement</i>	67
Tabel 4. 17 Hasil Uji <i>ANOVA One Way Job Crafting</i>	67
Tabel 4. 18 Hasil Uji <i>ANOVA One Way Employee Well-Being</i>	68