



***PSYCHOLOGICAL EMPOWERMENT* SEBAGAI MEDIATOR PADA  
HUBUNGAN ANTARA *EMPLOYEE WELL-BEING* DAN *JOB CRAFTING*  
PADA PEKERJA *HORIZONTAL EDUCATION MISMATCH* DI ERA  
PANDEMI *COVID-19***

**TUGAS AKHIR**

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat untuk Menyelesaikan Program Sarjana**

**(S1) Pada Program Studi Psikologi**

Oleh:

**Namira Natacha Yusfa**

**46117010100**

**FAKULTAS PSIKOLOGI**

**UNIVERSITAS MERCU BUANA JAKARTA**

**2021**

**PSYCHOLOGICAL EMPOWERMENT AS MEDIATOR EMPLOYEE WELL-BEING AND JOB CRAFTING FOR HORIZONTAL EDUCATION MISMATCH WORKERS IN THE ERA OF PANDEMI COVID-19**

Namira Natacha Yusfa

Laila Meiliyandrie Indah Wardani, Ph. D

Universitas Mercu Buana

**ABSTRACT**

*The incompatibility of horizontal education has become commonplace in Indonesia, at this time accompanied by the COVID-19 pandemic situation which has several kinds of impacts from various factors, one of which is the economic factor. The incompatibility of horizontal education is increasingly becoming a polemic, this makes every employee not willing to compete to get any job, even contrary to the final education that was previously achieved. This is irrespective of the burden for each employee, from the economic burden to the burden of adapting and learning a new type of job. Job crafting is a strategy that can be used by workers to stay or be involved in their work. This study aims to see whether psychological empowerment acts as a mediator of the relationship between employee welfare and job crafting for horizontal education mismatch workers in the Covid-19 pandemic era. The research design in this study was carried out by mediation using accidental sampling technique. The subjects of this study were workers who experienced horizontal educational mismatch. The mediation regression analysis in this study awaits PROCESS V3.5 Procedure for SPSS by Andrew F. Hayes. The results show that psychological empowerment has a role as a mediator in the relationship between employee welfare and job crafting, this shows the impact that psychological empowerment has on employee welfare and job crafting to have a relationship. This research is expected to be a reference for companies and workers about understanding and implementing psychological empowerment, employee welfare and work arrangement so as to improve good work quality.*

**Keyword:** *Psychological Empowerment, Employee Well-Being, Job Crafting, Horizontal Education Mismatch, Employees.*

**PSYCHOLOGICAL EMPOWERMENT SEBAGAI MEDIATOR PADA  
HUBUNGAN ANTARA EMPLOYEE WELL-BEING DAN JOB CRAFTING  
PADA PEKERJA HORIZONTAL EDUCATION MISMATCH DI ERA  
PANDEMI COVID-19**

Namira Natacha Yusfa

Laila Meiliyandrie Indah Wardani, Ph. D

Universitas Mercu Buana

**ABSTRAK**

*Horizontal education mismatch* sudah menjadi hal yang lumrah di Indonesia, pada saat ini dibarengi dengan adanya situasi pandemi covid-19 yang memiliki beberapa macam dampak dari berbagai macam faktor, salah satunya adalah faktor ekonomi. *Horizontal education mismatch* semakin menjadi polemik, hal ini menjadikan setiap karyawan mau tidak mau berlomba lomba untuk mendapatkan pekerjaan apa saja, bahkan bersebrangan dengan pendidikan akhir yang sebelumnya ditempuh. Hal ini memunculkan beban tersendiri bagi setiap karyawan, mulai dari beban tuntutan ekonomi sampai kepada beban untuk beradaptasi dan mempelajari jenis pekerjaan baru. *Job crafting* merupakan salah satu strategi yang dapat digunakan oleh pekerja untuk tetap atau terlibat dalam pekerjaan mereka. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah *psychological empowerment* berperan sebagai mediator hubungan antara *employee well-being* dan *job crafting* pada *pekerja horizontal education mismatch* di era pandemi covid-19. Desain peneliti dalam penelitian ini dilakukan dengan mediasi menggunakan teknik accidental sampling. Subjek penelitian ini adalah para pekerja yang mengalami *horizontal education mismatch*. Analisa regresi mediasi dalam penelitian ini menggunakan PROCESS V3.5 *Procedure for SPSS* oleh Andrew F. Hayes. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *psychological empowerment* memiliki peran sebagai mediator hubungan *employee well-being* dan *job crafting*, hal ini menunjukkan bahwa dampak dari *psychological empowerment* menjadikan *employee well-being* dan *job crafting* memiliki hubungan. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan bagi perusahaan dan pekerja mengenai pentingnya memahami dan menerapkan *psychological empowerment*, *employee well-being* dan *job crafting* sehingga dapat meningkatkan kualitas kerja yang baik.

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

## LEMBAR PENGESAHAN SIDANG TUGAS AKHIR

Tugas akhir yang berjudul "*Psychological Empowerment* sebagai mediator hubungan antara *Employee Well-Being* dan *Job Crafting* pada pekerja *Horizontal Education Mismatch* di era Pandemi Covid-19" 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

Dosen Penguji 1



**Irma Himmatul A., M.Psi., Psikolog**

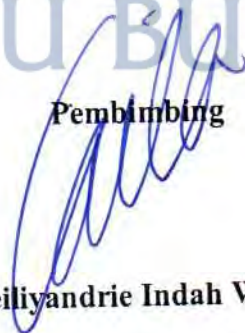
Dosen Penguji 2



**Dhani Irmawan, S.Psi., M.Sc**

UNIVERSITAS  
MERCU BUANA

Pembimbing



**Laila Meiliyandrie Indah Wardani, Ph.D**

## LEMBAR PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Judul : *Psychological Empowerment* sebagai mediator hubungan antara *Employee Well-Being* dan *Job Crafting* pada pekerja *Horizontal Education Mismatch* di era Pandemi covid-19

Nama : Namira Natacha Yusfa

NIM : 46117010100

Program : Program Studi Psikologi

Tanggal : 10 Mei 2021

Pembimbing

Laila Meiliyandrie Indah Wardani, Ph.D

Mengesahkan

Dekan Fakultas Psikologi

Ketua Program Studi Psikologi

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

Irma Himmatul A., M.Psi., Psikolog

## PERNYATAAN

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

Judul : *Psychological Empowerment* sebagai mediator pada hubungan antara *Employee Well-Being* dan *Job Crafting* pada Pekerja *Horizontal Educational Mismatch* di era Pandemi Covid-19

Nama : Namira Natacha Yusfa

NIM : 46117010100

Program : 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, 8 Juni 2021



Namira Natacha Yusfa

## KATA PENGANTAR

Assalamualaikum wr.wb

Puji syukur saya panjatkan kehadirat Allah SWT atas limpahan rahmat dan karunianya. Berkat doa dan ridho Allah SWT serta kedua orangtua, penulis dapat menyelesaikan Tugas Akhir ini dengan judul “*Psychological Empowerment* sebagai mediator hubungan pada *employee well-being* dan *job crafting* pada pekerja *horizontal education mismatch* di era pandemic covid-19”. Tugas akhir ini disusun untuk memenuhi prasyarat dalam memperoleh gelar sarjana strata satu (S1) Psikologi Universitas Mercu Buana.

Dengan ini saya mengucapkan terima kasih banyak kepada semua pihak yang telah membantu atas keberlangsungan dan kelancaran pembuatan dan penulisan Tugas akhir ini, yang dikhususkan kepada;

1. Ibu Laila Meiliyandrie Wardhani 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 sehingga dapat selesai dengan sangat baik.
2. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Psikologi Universitas Mercu Buana, yang telah memberikan semua ilmu pengetahuan dan bimbingan kepada penulis selama ini.
3. Kedua Orang tua, kakak, adik, seluruh anggota keluarga, yang selalu memberikan dukungan, pengertian, serta kasih sayang yang melimpah yang selalu diberikan hingga saat ini.
4. Mayang Safira Kartikawati, S.Psi, Rahmat Dwi Syaputra, S.Psi, dan Isma Adha Permata, S.Psi yang telah membantu, memberikan masukan, berbagi ilmu dan pengalamannya selama proses penyusunan Tugas Akhir.
5. Orang orang terdekat ( Ian Rizky, Taqiyyah Izzati, Istapraya Juneristi Wisista, Delvi Gusniati, Firyaaal R. Hercandra, dan Muhammad Rizki.S ) yang selalu menjadi penyemangat, memberikan pengertian serta kasih sayang yang melimpah dari awal hingga akhir.

6. Teman teman satu bimbingan Skripsi (Adlin, Zalilah, Mustaqim, Wenny, Riana, Kristiana, Lulu, Irlan, Margo) yang selalu menyemangati, mendukung, dan membantu sampai akhir.

Serta seluruh pihak terlibat yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang sudah berbaik hati membantu dan meluangkan waktunya alam penyebaran maupun pengisian Google form. Penulis mengucapkan terimakasih atas waktu yang telah diberikan, semoga Allah SWT membalas kebaikan kepada semua pihak yang terlibat.

Jakarta, Mei 2021

Namira Natacha Yusfa



UNIVERSITAS  
MERCU BUANA



## 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 Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	11
1.3 Tujuan Penelitian.....	11
1.5 Manfaat Penelitian.....	12
BAB II KAJIAN TEORI.....	14
2.1 Job Crafting.....	14
2.1.1 Pengertian <i>Job Crafting</i> .....	14
2.1.2 Dimensi <i>Job Crafting</i> .....	14
2.1.3 Faktor Faktor yang mempengaruhi Job Crafting.....	16
2.1.4 Pengukuran <i>Job Crafting</i> .....	18
2.1.5 Implikasi <i>Job Crafting</i> .....	18
2.2 <i>Employee Well-Being</i> .....	19
2.2.1 Pengertian <i>Employee Well-Being</i> .....	19
2.2.2 Dimensi <i>Employee Well-Being</i> .....	20
2.2.3 Faktor – faktor yang mempengaruhi <i>Employee Well-Being</i> .....	21
2.2.4 Pengukuran <i>Employee Well-Being</i> .....	23

2.2.5 Implikasi <i>Employee Well-Being</i> .....	23
2.3 <i>Psychological Empowerment</i> .....	23
2.3.1 Pengertian <i>Psychological Empowerment</i> .....	23
2.3.2 Dimensi <i>Psychological Empowerment</i> .....	25
2.3.3 Faktor – Faktor yang mempengaruhi <i>Psychological Empowerment</i> ..	27
2.3.4 Pengukuran <i>Psychological Empowerment</i> .....	27
2.3.5 Implikasi <i>Psychological Empowerment</i> .....	28
2.4 Demografi .....	28
2.5 Penelitian Terdahulu .....	30
2.6 Dinamika Penelitian.....	32
2.7 Kerangka Berpikir .....	34
2.8 Hipotesa Penelitian .....	35
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b> .....	<b>36</b>
3.1 Desain Penelitian .....	36
3.2 Definisi Operasional.....	36
3.2.1 <i>Job Crafting</i> .....	36
3.2.2 <i>Employee Well-Being</i> .....	37
3.2.3 <i>Psychological Empowerment</i> .....	37
3.3 Populasi dan Sampel.....	38
3.3.1 Populasi .....	38
3.3.2 Sampel.....	38
3.4 Teknik Pengumpulan Data.....	39
3.5 Instrumen Penelitian .....	39
3.5.1 <i>Job Crafting</i> .....	39
3.5.2 <i>Employee Well-Being</i> .....	40
3.5.3 <i>Psychological Empowerment</i> .....	41

3.6 Teknik Validitas dan Reabilitas Data .....	42
3.6.1 Uji Validitas .....	42
3.6.2 Uji Reliabilitas .....	44
3.7 Teknik Analisa Data .....	45
3.7.1 Analisa Data Deskriptif .....	45
3.7.2 Analisis Inferensial .....	45
3.8 Analisa Tambahan .....	47
<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>49</b>
4.1 Gambaran Data Penelitian .....	49
4.2 Profil Responden .....	49
4.2.1 Jenis Kelamin (Gender) .....	49
4.2.2 Usia .....	50
4.2.3 Tingkat Pendidikan .....	51
4.2.4 Status Pernikahan .....	51
4.2.5 Bidang Pekerjaan .....	52
4.2.6 Jenis Jabatan .....	53
4.3 Analisa Data Deskriptif .....	53
4.3.1 <i>Job Crafting</i> .....	54
4.3.2 <i>Employee Well-Being</i> .....	55
4.3.3 <i>Psychological Empowerment</i> .....	55
4.4 Uji Asumsi Klasik .....	56
4.4.1 Uji Normalitas .....	56
4.4.2 Uji Linearitas .....	57
4.4.3 Uji Homogenitas .....	59
4.4.4 Uji Multikolinearitas .....	59
4.4.5 Uji Homoskedastisitas .....	60

4.5 Uji Hipotesis.....	61
4.5.1 Analisis Regresi Mediasi.....	61
4.5.2 Analisis Matriks Korelasi antar Dimensi .....	65
4.5.3 Analisis Tambahan.....	70
4.6 Pembahasan Penelitian.....	81
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....</b>	<b>89</b>
5.1 Kesimpulan .....	89
5.2 Limitasi .....	90
5.3 Saran .....	90
5.3.1 Saran Teoritis.....	90
5.3.2 Saran Praktis .....	91
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>93</b>
<b>LAMPIRAN .....</b>	<b>97</b>



UNIVERSITAS  
**MERCU BUANA**

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Berpikir .....	35
Gambar 4. 1 Grafik Jenis Kelamin Responden .....	49
Gambar 4. 2 Grafik Usia Responden .....	50
Gambar 4. 3 Grafik Tingkat Pendidikan Responden .....	51
Gambar 4. 4 Grafik Status Pernikahan Responden .....	51
Gambar 4. 5 Grafik Bidang Pekerjaan Responden .....	52
Gambar 4. 6 Grafik Jenis Jabatan Responden .....	53
Gambar 4. 7 <i>Box plot</i> .....	57
Gambar 4. 8 homoskedesitas .....	60
Gambar 4. 9 <i>model mediasi no.4 by Hayes</i> .....	62



## DAFTAR TABEL

Tabel 4. 1 deskriptif hipotetik tiga alat ukur .....	54
Tabel 4. 2 Kategori Job Crafting .....	54
Tabel 4. 3 Kategorisasi Employee well-being .....	55
Tabel 4. 4 Kategori Psychological Empowerment.....	55
Tabel 4. 5 uji normalitas kolmogorov-smirnov test .....	56
Tabel 4. 6 uji linearitas job crafting dan employee well-being .....	58
Tabel 4. 7 uji linearitas psychological empowerment dan employee well-being.....	58
Tabel 4. 8 hasil uji homogenitas .....	59
Tabel 4. 9 hasil uji multikolinearitas .....	60
Tabel 4. 10 analisis mediasi .....	61
Tabel 4. 11 Persamaan regresi.....	64
Tabel 4. 12 matriks korelasi antar dimensi .....	66
Tabel 4. 13 jenis kelamin.....	71
Tabel 4. 14 hasil uji beda berdasarkan ANOVA.....	71
Tabel 4. 15 perbedaan job crafting berdasarkan bidang pekerjaan.....	72
Tabel 4. 16 hasil uji beda berdasarkan ANOVA.....	74
Tabel 4. 17 perbedaan employee well-being berdasarkan usia.....	75
Tabel 4. 18 perbedaan employee well-being berdasarkan bidang pekerjaan .....	76
Tabel 4. 19 hasil uji beda berdasarkan ANOVA.....	77
Tabel 4. 20 perbedaan psychological empowerment berdasarkan jenis jabatan .....	78