



**PERAN *EMPLOYEE WELL-BEING* SEBAGAI MEDIATOR DALAM
HUBUNGAN ANTARA *EMPOWERING LEADERSHIP* DENGAN *WORK
ENGAGEMENT***

SKRIPSI

**Diajukan sebagai Salah Satu Syarat untuk Menyelesaikan Program Sarjana
(S1) Pada Program Studi Psikologi**

**FADILAH HIDAYAT
46118120054**

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITA MERCU BUANA
JAKARTA
2024**



**PERAN *EMPLOYEE WELL-BEING* SEBAGAI MEDIATOR DALAM
HUBUNGAN ANTARA *EMPOWERING LEADERSHIP* DENGAN *WORK
ENGAGEMENT***

SKRIPSI

**Diajukan sebagai Salah Satu Syarat untuk Menyelesaikan Program Sarjana
(S1) Pada Program Studi Psikologi**

**FADILAH HIDAYAT
46118120054**

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITA MERCU BUANA
JAKARTA
2024**

HALAMAN PERNYATAAN KARYA SENDIRI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Fadilah Hidayat
Nim : 46118120054
Program Studi : Psikologi
Judul Skripsi : Peran *employee well-being* sebagai Mediator dalam hubungan antara *empowering leadership* dengan *work engagement*

Menyatakan bahwa Skripsi ini adalah hasil karya saya sendiri dan bukan plagiat, serta semua sumber baik yang dikutip maupun dirujuk telah saya nyatakan dengan benar. Apabila ternyata ditemukan di dalam Laporan Skripsi saya terdapat unsur plagiat, maka saya siap mendapatkan sanksi akademis yang berlaku di Universitas Mercu Buana.



Jakarta, 16 Maret 2024

UNIVERSITAS
MERCU BUANA



Fadilah Hidayat




HALAMAN PENGESAHAN

Laporan Skripsi ini diajukan oleh:

Nama : Fadilah Hidayat
Nim : 46118120054
Program Studi : Psikologi
Judul Skripsi : Peran *employee well-being* sebagai Mediator dalam hubungan antara *empowering leadership* dengan *work engagement*

Telah berhasil dipertahankan pada sidang di hadapan Dewan Penguji dan diterima sebagai bagian persyaratan yang diperlukan untuk memperoleh gelar Sarjana Strata 1 pada Program Studi Psikologi, Fakultas Psikologi Universitas Mercu Buana.

Disahkan oleh:


Pembimbing : Laila Meiliyandrie Indah Wardani, Ph.D ()
NIDN : 0316058002
Ketua Penguji : Dr. A. A. Anwar Prabu Mangkunegara, M.Si. ( 22/18)
NIDN : 8929660023
Penguji : Dr. Indra Kusumah, M.Si. ()
NIDN : 0321078107


Jakarta, 20 Agustus 2024

Mengetahui,

Dekan Fakultas Psikologi

Ketua Program Studi Psikologi


Laila Meiliyandrie Indah Wardani, Ph.D


Karisma Riskinanti, M.Psi., Psikolog

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur senantiasa penulis panjatkan kehadirat Tuhan Yang Maha Esa atas segala rahmat dan anugerah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi yang berjudul “Peran *employee well-being* sebagai Mediator dalam hubungan antara *empowering leadership* dengan *work engagement*”. Skripsi ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat mendapatkan gelar Sarjana Psikologi (S.Psi) pada program studi Psikologi di Universitas Mercu Buana Jakarta. Selama proses penelitian hingga penyusunan naskah Skripsi ini, penulis merasa bersyukur dan menyadari bahwa banyak pihak yang telah memberikan bantuan, dukungan, dan arahan. Oleh karena itu pada kesempatan ini, penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Dekan Fakultas Psikologi, Ketua Program Studi Fakultas Psikologi, Sekretaris Program Studi Fakultas Psikologi, seluruh dosen-dosen, dan Staf Tata Usaha Fakultas Psikologi Universitas Mercu Buana atas dukungan yang diberikan.
2. Ibu Laila Meiliyandrie Indah Wardani, Ph.D selaku dosen pembimbing skripsi yang sudah meluangkan waktu dan tempatnya untuk dapat memberikan bimbingan, arahan, dan motivasi kepada penulis selama proses penelitian hingga penyusunan Skripsi ini selesai.
3. Ibu Dina Syakina, M.Psi selaku Dosen pembimbing akademik yang telah memberikan bimbingan dan arahan selama perkuliahan.
4. Bapak Dr. A. A. Anwar Prabu Mangkunegara, M.Si. selaku Ketua Sidang Skripsi atas koreksi dan arahan serta masukannya.
5. Bapak Dr. Indra Kusumah, M.Si. selaku Dosen Penguji Skripsi atas koreksi dan arahan serta masukannya.
6. Istri Tercinta Luthfiyyah Ayu Lestari yang selalu menemani dikala suka dan duka melewati setiap proses kehidupan bersama ke arah yang lebih baik serta memberikan dukungan dalam bentuk apapun untuk kebutuhan kelancaran perkuliahan ini, serta anak-anak ku tercinta Keenan Aqil Fadilah dan Selyn Callista Fadil sebagai penyemangat papah dan bunda di hidup ini.
7. Keluarga tercinta, Ayah yang selalu memberikan dukungan moril ataupun materil untuk menyelesaikan kuliah, dan Mamah yang selalu perhatian,

menasihati, dan memberikan kasih sayang sampai akhir hayatnya kepada penulis sehingga penulis dapat berjuang untuk menyelesaikan Skripsi sesuai dengan amanah Mamah inginkan.

8. Teman-teman satu bimbingan skripsi payung 6 yang telah memberikan informasi, meluangkan waktu untuk berdiskusi, serta membantu banyak hal sehingga Skripsi ini bisa selesai.
9. Seluruh responden yang sudah membantu dan meluangkan waktu dalam pengisian booklet dan Google Form.
10. Serta seluruh pihak lainnya yang membantu selama penelitian dan penulisan Skripsi yang tidak dapat penulis sebutkan satu-persatu.

Akhir kata, penulis berharap Tuhan Yang Maha Esa berkenan membalas segala kebaikan semua pihak yang telah membantu. Semoga Skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi pengembangan ilmu.



UNIVERSITAS
MERCUBUANA

Jakarta, 16 Maret 2024

Fadilah Hidayat

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademik Universitas Mercu Buana, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Fadilah Hidayat
NIM : 46118120054
Program Studi : Psikologi
Judul Skripsi : Peran *employee well-being* sebagai Mediator dalam hubungan antara *empowering leadership* dengan *work engagement*

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, dengan ini tidak memberikan izin publikasi kepada Universitas Mercu Buana sampai 2-3 (dua sampai tiga) tahun kedepan karena proses review Jural, dan karya ilmiah ini sudah didaftarkan dalam **Hak Kekayaan Intelektual (HKI)** dengan rincian sebagai berikut :

Nama : Fadilah Hidayat
NIM : 46118120054
Nomor Pencatatan : 000671460
Judul Ciptaan : Harmonisasi Pekerja “Peran *employee well-being* sebagai Mediator dalam hubungan antara *empowering leadership* dengan *work engagement*”

Terlampir :



Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Jakarta, 16 Maret 2024



Fadilah Hidayat

ABSTRAK

Sebagai sivitas akademik Universitas Mercu Buana, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Fadilah Hidayat
Nim : 46118120054
Program Studi : Psikologi
Judul Skripsi : Peran *employee well-being* sebagai mediator dalam hubungan antara *empowering leadership* dengan *work engagement*
Pembimbing : Laila Meiliyandrie Indah Wardani, Ph. D

Studi ini menyelidiki peran mediasi Employee well-being dalam hubungan antara Empowering leadership dan work engagement di kalangan tenaga kerja Indonesia. Dengan mengakui dampak kritis dari Employee well-being dan work engagement, penelitian ini mengeksplorasi bagaimana Empowering leadership, yang ditandai dengan otonomi dan dukungan, dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif yang meningkatkan baik well-being maupun engagement. Penelitian ini menggunakan analisis regresi mediasi dengan data dari 675 pekerja Indonesia, studi ini meneliti jalur-jalur di mana Empowering leadership mempengaruhi work engagement, dengan Employee well-being sebagai mediator potensial. Analisis data dilakukan menggunakan prosedur PROCESS V.4.2 untuk SPSS, yang memungkinkan pemeriksaan komprehensif terhadap hubungan mediasi yang dihipotesiskan. Studi ini menggunakan skala yang sudah mapan untuk mengukur Empowering leadership, Employee well-being, dan work engagement. Memahami hubungan ini semakin mendesak di lingkungan kerja yang cepat berubah saat ini. Hasil menunjukkan bahwa Empowering leadership memiliki hubungan positif dan signifikan dengan Employee well-being. Semakin tinggi tingkat Empowering leadership, semakin baik kesejahteraan karyawan. Selain itu, kesejahteraan karyawan juga berhubungan positif dengan Work engagement, di mana karyawan yang memiliki kesejahteraan lebih tinggi cenderung lebih terlibat dalam pekerjaan mereka. Temuan juga mengungkapkan bahwa Employee well-being bertindak sebagai mediator yang efektif, mengurangi pengaruh langsung antara Empowering leadership dan Work engagement. Penelitian ini melibatkan 635 responden dari berbagai sektor di Indonesia, sehingga memberikan relevansi lokal yang kuat. Implikasi penelitian ini memberikan rekomendasi praktis bagi organisasi untuk mengembangkan pemimpin yang inspiratif dan menciptakan lingkungan kerja kondusif guna meningkatkan kesejahteraan dan keterlibatan karyawan.

Kata Kunci: *well-being, leadership, engagement, worker*

ABSTRACT

Sebagai sivitas akademik Universitas Mercu Buana, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Fadilah Hidayat
Nim : 46118120054
Program Studi : Psikologi
Judul Skripsi : *The role of employee well-being as a mediator in the relationship between empowering leadership and work engagement among workers in Indonesia*
Pembimbing : Laila Meiliyandrie Indah Wardani, Ph. D

This study investigates the mediating role of employee well-being in the relationship between empowering leadership and work engagement among Indonesian workers. Recognizing the critical impact of employee well-being and work engagement, the research explores how empowering leadership, characterized by autonomy and support, can foster a positive work environment that enhances both well-being and engagement. Using mediation regression analysis with data from 675 Indonesian workers, this study examines the pathways through which empowering leadership influences work engagement, with employee well-being as a potential mediator. Data analysis was conducted using the PROCESS V.4.2 procedure for SPSS, enabling a comprehensive examination of the hypothesized mediation relationships. Established scales were employed to measure empowering leadership, employee well-being, and work engagement. Understanding this relationship is increasingly urgent in today's rapidly changing work environments. The results indicate that empowering leadership has a positive and significant relationship with employee well-being. Higher levels of empowering leadership are associated with better employee well-being. Furthermore, employee well-being is positively related to work engagement, where employees with higher well-being tend to be more engaged in their work. The findings also reveal that employee well-being acts as an effective mediator, reducing the direct influence of empowering leadership on work engagement. This study involved 635 respondents from various sectors in Indonesia, providing strong local relevance. The study's implications offer practical recommendations for organizations to develop inspiring leaders and create conducive work environments to enhance employee well-being and engagement.

Keyword: *well-being, leadership, engagement, worker*

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERNYATAAN KARYA SENDIRI	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
KATA PENGANTAR	iv
HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI.....	vi
ABSTRAK.....	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xv
BAB I.....	1
PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang Masalah.....	1
1.2. Perumusan Masalah Penelitian.....	4
1.3. Tujuan Penelitian.....	4
1.4. Manfaat Penelitian.....	4
1.4.1. Manfaat Teoritis.....	4
1.4.2. Manfaat Praktis.....	5
BAB II.....	6
TINJAUAN PUSTAKA	6
2.1. <i>Work engagement</i>	6
2.1.1. Definisi <i>work engagement</i>	6
2.1.2. Dimensi <i>work engagement</i>	7
2.1.3. Faktor-faktor <i>work engagement</i>	7
2.1.4. Alat ukur <i>work engagement</i>	8
2.2. <i>Empowering leadership</i>	8
2.2.1. Definisi <i>empowering leadership</i>	8
2.2.2. Dimensi <i>empowering leadership</i>	10
2.2.3. Faktor-faktor <i>empowering leadership</i>	11
2.2.4. Alat ukur <i>empowering leadership</i>	12

2.3.	<i>Employee well-being</i>	12
2.3.1.	Definisi <i>employee well-being</i>	12
2.3.2.	Dimensi <i>employee well-being</i>	14
2.3.3.	Faktor <i>employee well-being</i>	15
2.3.4.	Alat ukur <i>employee well-being</i>	16
2.4.	Penelitian terdahulu	16
2.5.	Dinamika penelitian	19
2.6.	Kerangka berpikir	19
2.7.	Hipotesis <i>Penelitian</i>	20
BAB III	21
METODE PENELITIAN	21
3.1.	Desain Penelitian	21
3.2.	Definisi Operasional.....	21
3.2.1.	<i>Work engagement</i>	21
3.2.2.	<i>Empowering leadership</i>	22
3.2.3.	<i>Employee well-being</i>	22
3.3.	Populasi dan Sampel	23
3.3.1.	Populasi	23
3.3.2.	Sampel.....	23
3.4.	Teknik Sampling	24
3.5.	Teknik Pengumpulan Data	25
3.6.	Instrumen Penelitian.....	25
3.6.1.	<i>Work engagement</i>	25
3.6.2.	<i>Empowering leadership</i>	26
3.6.3.	<i>Employee well-being</i>	29
3.7.	Uji Validitas dan Uji Reabilitas.....	31
3.7.1.	Uji Validitas	31
3.7.2.	Uji Reabilitas.....	32
3.8.	Teknik Analisis Data	33
3.8.1.	Analisis Data Deskriptif.....	33
3.8.2.	Analisis Inferensial.....	33
BAB VI	36

HASIL DAN PEMBAHASAN.....	36
4.1. Gambaran Penelitian	36
4.2. Profile Responden	36
4.2.1. Gender	36
4.2.2. Usia	37
4.2.3. Status Pernikahan.....	37
4.2.4. Pendidikan Terakhir.....	38
4.2.5. Masa Bekerja.....	38
4.3. Analisis Deskriptif.....	39
4.3.1. <i>Work engagement</i>	39
4.3.2. <i>Empowering leadership</i>	40
4.3.3. <i>Employee well-being</i>	40
4.4. Uji Asumsi Klasik	41
4.4.1. Uji Normalitas.....	41
4.4.2. Uji Linearitas.....	42
4.4.3. Uji Homogenitas	44
4.4.4. Uji Multikolinearitas.....	44
4.4.5. Uji Homoskedastisitas.....	45
4.5. Uji Hipotesa.....	45
4.5.1. Analisis Regresi Mediasi.....	45
4.5.2. Uji Regresi Berganda	49
4.5.3. Analisis Matriks Korelasi Antar Dimensi.....	50
4.6. Analisa Tambahan.....	51
4.6.1. Uji Independent T-test.....	51
4.7. Uji ANOVA	51
4.8.1. Uji ANOVA Berdasarkan Usia.....	52
4.8.2. Uji ANOVA Berdasarkan Status pernikahan.....	52
4.8.3. Uji ANOVA Berdasarkan Pendidikan	52
4.8.4. Uji ANOVA Berdasarkan Masa Bekerja	53
4.8. Pembahasan	53
BAB V.....	55
KESIMPULAN DAN SARAN.....	55

5.1. Kesimpulan.....	55
5.2. Limitasi.....	55
5.3. Saran.....	56
5.3.1. Saran Teoritis	56
5.3.2. Saran Praktis	57
DAFTAR PUSTAKA	59



DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 <i>Blueprint</i> Pengukuran <i>work engagement</i> (Schaufeli et al., 2019)	26
Tabel 3.2 <i>Blueprint</i> Pengukuran <i>empowering leadership</i> (Amundsen & Martinsen, 2014b)	26
Tabel 3.3 <i>Blueprint</i> Pengukuran <i>Employee well-being</i> (Pradhan & Hati, 2022a)	30
Tabel 4.1 Kategorisasi Data	39
Tabel 4.2 Kategorisasi Hipotetik <i>work engagement</i>	39
Tabel 4.3 Kategorisasi Hipotetik <i>empowering leadership</i>	40
Tabel 4.4 Kategorisasi Hipotetik <i>employee well-being</i>	41
Tabel 4.5 Hasil Uji Normalitas	41
Tabel 4.6 Uji Linearitas	43
Tabel 4.7 Hasil Uji Homogenitas	44
Tabel 4.8 Hasil Uji Multikolinearitas	44
Tabel 4.9 Uji Regresi Mediasi	46
Tabel 4.10 Persamaan Regresi Mediasi	49
Tabel 4.11 Matrix korelas antar Dimensi	50
Tabel 4.12 Uji <i>independent T-test</i> berdasarkan jenis kelamin	51
Tabel 4.13 Hasil Uji Beda berdasarkan ANOVA	52

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Berpikir.....	19
Gambar 3.1 Hasil <i>G*Power</i>	24
Gambar 4.1 Grafik Gender.....	36
Gambar 4.2 Grafik Usia	37
Gambar 4.3 Grafik Status Pernikahan.....	37
Gambar 4.4 Grafik Pendidikan Terakhir.....	38
Gambar 4.5 Grafik Masa Bekerja	38
Gambar 4.6 Uji Normalitas	42
Gambar 4.7 Hasil Uji Homoskedastis	45
Gambar 4.8 Model Mediasi.....	47



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Hasil Uji CFA.....	65
Lampiran 2 Hasil Uji Reliabilitas	66
Lampiran 3 Hasil Uji Normalitas.....	69
Lampiran 4 Hasil Uji Homogenitas	70
Lampiran 5 Hasil Uji Linearitas.....	70
Lampiran 6 Hasil Uji Multikolinearitas	71
Lampiran 7 Hasil Uji Homoskedastisitas.....	71
Lampiran 8 Lembar Pengesahan Uji Etik Penelitian Psikologi.....	72
Lampiran 9 Pernyataan <i>Similarity Check</i>	73

