



**PERAN *EMPLOYEE WELL-BEING* SEBAGAI MEDIATOR  
PADA HUBUNGAN *EMPOWERING LEADERSHIP* DAN *JOB  
CRAFTING* PADA PEKERJA**



**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI**

**FAKULTAS PSIKOLOGI**

**UNIVERSITAS MERCU BUANA**

**JAKARTA**

**2024**



**PERAN *EMPLOYEE WELL-BEING* SEBAGAI MEDIATOR  
PADA HUBUNGAN *EMPOWERING LEADERSHIP* DAN *JOB  
CRAFTING* PADA PEKERJA**

**SKRIPSI**

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana

**UNIVERSITAS  
MERCU BUANA**

**SEKAR SAFITRI**

**46120110009**

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI**

**FAKULTAS PSIKOLOGI**

**UNIVERSITAS MERCU BUANA**

**JAKARTA**

**2024**

ii

## HALAMAN PERNYATAAN KARYA SENDIRI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Sekar Safitri

NIM : 46120110009

Program Studi : Psikologi

Judul Skripsi : Peran Employee Well-being Sebagai Mediator Pada Hubungan Peran Empowering Leadership dan Job Crafting pada Pekerja

Menyatakan bahwa Laporan 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, 20 Agustus 2024



METERAI TEMPEL  
26F93BALX331818106  
Sekar Safitri


## HALAMAN PENGESAHAN

Laporan Skripsi ini diajukan oleh:


Nama : Sekar Safitri  
NIM : 46120110009  
Program Studi : Psikologi  
Judul Laporan Skripsi : Peran Employee Well-Being Sebagai Mediator Pada Hubungan Empowering Leadership Dan Job Crafting Pada Pekerja

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. Indra Kusumah, M.Si. (  )  
NIDN : 0321078107

Penguji 1 : Dian Din Astuti Mulia, MA. (  )  
NIDN : 8935070023

Jakarta, 26 Agustus 2024

Mengetahui,

Dekan Fakultas Psikologi



Laila Meiliyandrie Indah Wardani, Ph.D.

Ketua Program Studi Psikologi



Karisma Riskinanti, M.Psi., Psikolog

## PERNYATAAN *SIMILARITY CHECK*

Saya yang bertanda tangan di bawah ini menyatakan, bahwa karya ilmiah yang ditulis oleh

Nama : Sekar Safitri  
NIM : 46120110009  
Program Studi : Psikologi

dengan judul

“Peran *Employee Well-Being* Sebagai Mediator Pada Hubungan *Empowering Leadership* dan *Job Crafting* Pada Pekerja.”, telah dilakukan pengecekan *similarity* dengan sistem Turnitin pada tanggal 17 Agustus 2024, didapatkan nilai persentase sebesar 21 %.

Jakarta, 29 Agustus 2024

Administrator Turnitin



**Donny Dwi Hambodo, S.Ikom**

## KATA PENGANTAR

Puji dan Syukur saya panjatkan ke hadirat Tuhan Yang Maha Esa, karena berkat Rahmat serta Karunia-Nya, saya dapat menyelesaikan Laporan Skripsi ini dengan judul “Peran *Hardiness* Sebagai Mediator Pada Hubungan Antara *Emotional Intelligence* dan *Career Adaptability* Pada Pekerja di Era *Society 5.0*” sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Psikologi, Universitas Mercu Buana.

Saya menyadari, selama proses pembuatan Laporan Skripsi ini banyak pihak yang memberikan dukungan, bimbingan, dan motivasi yang sangat berarti bagi saya. Oleh karena itu, pada kesempatan ini, saya ingin menyampaikan terima kasih yang sangat mendalam kepada :

1. Rektorat Universitas Mercu Buana, 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 Dekan Fakultas Psikologi sekaligus Dosen Pembimbing yang telah memberikan bimbingan, arahan, serta meluangkan waktu dan menyediakan tempat selama proses bimbingan hingga penelitian skripsi ini selesai.
3. Teristimewa kepada pintu surgaku, Ibunda yang tiada henti memberikan kasih sayang dengan penuh cinta dan memberikan motivasi dan doa, dan kepada ayahanda yang selalu berjuang untuk kehidupan penulis hingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan baik.
4. Teman-teman mahasiswa dalam kelompok payung penelitian skripsi PWD 5, serta teman-teman Fakultas Psikologi yang selalu memberi support dan mengingatkan agar Skripsi ini bisa tuntas tepat waktu
5. Teman-teman penelitian payung 6, Andre, lili, wiwid dan para sahabat serta teman-teman yang selalu memberikan dukungan, motivasi, dan bantuan dalam berbagai bentuk.

6. Semua pihak yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu yang telah membantu penulis dalam pembuatan laporan skripsi.
7. Last but not least, I wanna thank me. I wanna thank me for believing in me. I wanna thank me for doing all this hard work. I wanna thank me for having no days off. I wanna thank me for never quitting, I wanna thank me for always being a giver and tryna give more than I receive, I wanna thank me for tryna do more right than wrong. I wanna thank me for just being me at all times.

Akhir kata, saya berharap Allah SWT senantiasa memberikan keberkahan bagi seluruh pihak yang telah membantu.

Jakarta, 16 Agustus 2024



UNIVERSITAS  
MERCU BUANA

Penulis



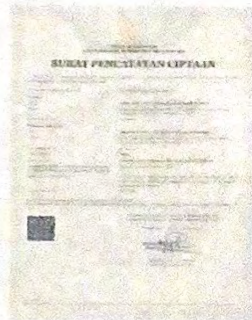
## HALAMAN PERNYATAAN PUBLIKASI

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

Nama : Sekar Safitri  
Nim : 46120110009  
Program Studi : Psikologi  
Judul Skripsi : Peran employee well-being sebagai Mediator pada Hubungan Empowering Leadership dan Job Crafting

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, dengan ini tidak memberikan izin publikasi kepada Universitas Mercu Buana sampai 3-4 (tiga sampai empat) tahun kedepan karena proses review SA Journal of Industrial Psychology pada index Scopus Quartile 3 (Q3). Karya ilmiah ini sudah didaftarkan dalam Hak Kekayaan Intelektual (HKI) dengan rincian sebagai berikut :

Nomor Pencatatan : 000672273  
Judul Ciptaan : “ Proaktif: Kunci Dukungan Dan Kesejahteraan Pekerja”.  
Terlampir :



Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Jakarta, 26 Agustus 2024  
Yang Menyatakan



  
Sekar Safitri



## ABSTRAK

Sekar Safitri

46120110009

### **PERAN *EMPLOYEE WELL-BEING* SEBAGAI MEDIATOR PADA HUBUNGAN *EMPOWERING LEADERSHIP* DAN *JOB CRAFTING* PADA PEKERJA**

Laila Meiliyandire Indah Wardani, Ph.D

Penelitian ini guna untuk mengetahui apakah terdapat peran *employee well-being* sebagai mediator pada hubungan *empowering leadership* dan *job crafting* pada pekerja. Penelitian ini mengeksplorasi bagaimana *empowering leadership* yang ditandai dengan otonomi dan dukungan dapat menciptakan *employee well-being* dan *job crafting* bagi pekerja. Penelitian ini menerapkan pendekatan kuantitatif dengan Teknik sampling *convenience sampling*. Subjek penelitian ini adalah pekerja yang berusia minimal 18 tahun – 65 tahun. Jumlah responden pada penelitian ini berjumlah 648 responden, penelitian ini menggunakan analisis deskriptif pada kategori dan analisis inferensial pada uji-uji yang dilakukan. Hasil penelitian ini didapatkan dari Proses V.4.0 Model No 4 By Hayess dan menunjukkan bahwa *employee well-being* memiliki peran sebagai mediator pada hubungan *empowering leadership* dan *job crafting* pada pekerja. Namun pengaruh hal ini menunjukkan bahwa dampak *empowering leadership* dan *job crafting* akan meningkat seiring dengan *employee well-being*. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan bagi Perusahaan dan pekerja mengenai pentingnya *empowering leadership*, *employee well-being* dan *job crafting*

Kata Kunci : *empowering leadership*, *well-being* dan *job carfting*

## **ABSTRACT**

Sekar Safitri

46120110009

### **PERAN *EMPLOYEE WELL-BEING* SEBAGAI MEDIATOR PADA HUBUNGAN *EMPOWERING LEADERSHIP* DAN *JOB CRAFTING* PADA PEKERJA**

Laila Meiliyandire Indah Wardani, Ph.D

*This study aims to determine whether there is a role of employee well-being as a mediator in the relationship between empowering leadership and job crafting in workers. This study explores how empowering leadership characterized by autonomy and support can create employee well-being and job crafting for workers. This study applied a quantitative approach with convenience sampling technique. The subjects of this research are workers who are at least 18 years old - 65 years old. The number of respondents in this study amounted to 648 respondents, this study used descriptive analysis on categories and inferential analysis on tests conducted. The results of this study were obtained from Proses V.4.0 Model No. 4 By Hayess and showed that employee well-being has a role as a mediator in the relationship between empowering leadership and job crafting in workers. However, this effect shows that the impact of empowering leadership and job crafting will increase along with employee well-being. This research is expected to be a reference for companies and workers regarding the importance of empowering leadership, employee well-being and job crafting.*

**Keyword :** *empowering leadership, well-being and job crafting*

## DAFTAR ISI

HALAMAN PERNYATAAN KARYA SENDIRI .....	iii
HALAMAN SIMILARITY.....	v
KATA PENGANTAR .....	vi
HALAMAN PERNYATAAN PUBLIKASI.....	viii
ABSTRAK .....	ix
<i>ABSTRACT</i> .....	x
DAFTAR ISI .....	xi
DAFTAR GAMBAR .....	xv
DAFTAR TABEL.....	xvi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvii
BAB I.....	1
PENDAHULUAN .....	1
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Perumusan Masalah.....	7
1.3 Tujuan peneliti.....	7
1.4 Manfaat peneliti.....	7
1.4.1 Manfaat Teoritis.....	7
1.4.2 Manfaat Praktis .....	8
BAB II .....	9
Tinjauan Penelitian.....	9
2.1 DV Job Crafting.....	9
2.1.1 Pengertian Job Crafting .....	9
2.1.2 Dimensi Job Crafting .....	10
2.1.3 Faktor Job Crafting .....	10
2.2 Empowering Leadership.....	11
2.2.1 Pengertian Empowering Leadership.....	11
2.2.2 Dimensi Empowering Leadership.....	12
2.2.3 Faktor Empowering Leadership.....	14

2.3	Employee Well-Being.....	15
2.3.1	Pengertian Employee Well-being.....	15
2.3.2	Dimensi Employee Well-being.....	16
2.3.3	Faktor Employee Well-being.....	18
2.4	Penelitian Terdahulu .....	19
2.5	Dinamika Penelitian .....	23
2.6	Kerangka Berfikir .....	24
2.7	Hipotesa Penelitian.....	25
<b>BAB III.....</b>		<b>26</b>
<b>METODE PENELITIAN .....</b>		<b>26</b>
3.1	Metode dan Design Penelitian .....	26
3.2	Definisi Operasional .....	26
3.2.1	Job Crafting .....	26
3.2.2	Empowering Leadership .....	26
3.2.3	Employee Well-being.....	26
3.3	Populasi dan Sampel .....	27
3.3.1	Populasi .....	27
3.3.2	Sampel .....	27
3.4	Teknik Sampling .....	27
3.5	Teknik Pengumpulan Data.....	27
3.6	Instrumen Penelitian .....	27
3.6.1	Job Crafting .....	27
3.6.2	Empowering Leadership .....	28
3.6.3	Employee Well-being.....	29
3.7	Uji Validitas dan Uji Reabilitas .....	30
3.7.1	Uji Validitas.....	30
3.7.2	Uji Reabilitas .....	31
3.8	Teknik Analisa Data .....	31
3.3.1	Analisa Data Description .....	31
3.3.2	Analisa Inferensial .....	32



<b>BAB IV .....</b>	<b>35</b>
<b>HASIL DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>35</b>
<b>4.1    Gambaran Data Penelitian.....</b>	<b>35</b>
<b>4.2    Profil Responden.....</b>	<b>35</b>
<b>4.2.1    Usia .....</b>	<b>35</b>
<b>4.2.2    Jenis Kelamin .....</b>	<b>36</b>
<b>4.2.3    Pendidikan Terakhir .....</b>	<b>36</b>
<b>4.2.4    Status Pernikahan .....</b>	<b>37</b>
<b>4.2.5    Masa Bekerja .....</b>	<b>37</b>
<b>4.3    Analisa Deskripsi .....</b>	<b>38</b>
<b>4.3.1    Job Crafting .....</b>	<b>38</b>
<b>4.3.2    Empowering Leadership .....</b>	<b>39</b>
<b>4.3.3    Employee Well-being.....</b>	<b>39</b>
<b>4.4    Asumsi Klasik.....</b>	<b>40</b>
<b>4.4.1    Uji Normalitas .....</b>	<b>40</b>
<b>4.4.2    Uji Linieritas .....</b>	<b>41</b>
<b>4.4.3    Uji Homogenitas .....</b>	<b>41</b>
<b>4.4.4    Uji Multikoleniaritas.....</b>	<b>42</b>
<b>4.4.5    Uji homoskedestitas .....</b>	<b>43</b>
<b>4.5    Uji Hipotesa.....</b>	<b>43</b>
<b>4.5.1    Analisis Regresi Mediasi.....</b>	<b>43</b>
<b>4.5.2    Analisis Matriks Korelasi antar Dimensi.....</b>	<b>46</b>
<b>4.6    Independent T-test.....</b>	<b>52</b>
<b>4.7    Uji ANOVA.....</b>	<b>52</b>
<b>4.7.1    Uji ANOVA Berdasarkan usia .....</b>	<b>53</b>
<b>4.7.2    Uji ANOVA Berdasarkan Pendidikan .....</b>	<b>53</b>
<b>4.7.3    Uji ANOVA Berdasarkan Status Pernikahan.....</b>	<b>53</b>
<b>4.7.4    Uji ANOVA Berdasarkan Masa Bekerja .....</b>	<b>54</b>
<b>4.8    Pembahasan .....</b>	<b>54</b>
<b>BAB V.....</b>	<b>56</b>

<b>PENUTUP</b> .....	56
<b>5.1 Kesimpulan</b> .....	56
<b>5.2 Limitasi</b> .....	56
<b>5.3 Saran</b> .....	57
<b>5.3.1 Saran Teoritis</b> .....	57
<b>5.3.2 Saran Praktis</b> .....	57
Daftar Pustaka.....	58
Lampiran.....	64



## DAFTAR GAMBAR

<b>Gambar 2 1 Kerangka Berfikir.....</b>	<b>24</b>
<b>Gambar 4 1 Grafik Usia .....</b>	<b>35</b>
<b>Gambar 4 2 Grafik Jenis Kelamin .....</b>	<b>36</b>
<b>Gambar 4 3 Grafik Pendidikan Terakhir .....</b>	<b>36</b>
<b>Gambar 4 4 Grafik Status Pernikahan .....</b>	<b>37</b>
<b>Gambar 4 5 Grafik Masa Bekerja.....</b>	<b>37</b>
<b>Gambar 4 6 Uji Normalitas .....</b>	<b>40</b>
<b>Gambar 4 7 Uji Homoskedestitas .....</b>	<b>43</b>
<b>Gambar 4 8 Regresi Mediasi .....</b>	<b>44</b>



## DAFTAR TABEL

<b>Tabel 3 1</b> Blueprint Pengukuran Job Crafting.....	28
<b>Tabel 3 2</b> Blueprint Pengukuran Empowering Leadership .....	29
<b>Tabel 3 3</b> Blueprint Pengukuran Empowering Leadership .....	30
<b>Tabel 3 4</b> Hasil Uji Confirmatory Factor Analysis (CFA).....	31
<b>Tabel 3 5</b> Hasil Uji Reabilitas .....	31
<b>Tabel 4 1</b> Kategori Hipotetik Alat Ukur .....	38
<b>Tabel 4 2</b> Kategorisasi Hipotetik Job Crafting.....	38
<b>Tabel 4 3</b> Kategorisasi Hipotetik Empowering leadership .....	39
<b>Tabel 4 4</b> Kategorisasi Hipotetik Employee Well-Being .....	39
<b>Tabel 4 5</b> Hasil Uji Normalitas .....	40
<b>Tabel 4 6</b> Hasil Uji Linearitas.....	41
<b>Tabel 4 7</b> Hasil Uji Linieritas .....	41
<b>Tabel 4 8</b> Hasil Uji Homogentitas .....	41
<b>Tabel 4 9</b> Hasil Uji Multikoleniaritas .....	42
<b>Tabel 4 10</b> Hasil Regresi Mediasi .....	43
<b>Tabel 4 11</b> Analisis Matriks Korelasi antar Dimensi .....	46
<b>Tabel 4 12</b> Hasil Independent T-test.....	52
<b>Tabel 4 13</b> Hasil Uji Anova.....	52
<b>Tabel 4 14</b> Hasil uji post hoc job crafting berdasarkan Pendidikan .....	53
<b>Tabel 4 15</b> Hasil uji post hoc job crafting dan employee well-being Status Pernikahan.....	54



## DAFTAR LAMPIRAN

Gambar Lampiran 1 Uji Reabilitas Job Crafting .....	64
Gambar Lampiran 2 Uji Reabilitas Empowerig Leadership.....	64
Gambar Lampiran 3 Uji Reabilitas Employee Well-being.....	64
Gambar Lampiran 4 Uji CFA Employee Well-being.....	65
Gambar Lampiran 5 Uji CFA Empowering Leadership .....	65
Gambar Lampiran 6 Uji CFA Job Crating.....	66
Gambar Lampiran 7 Uji ANOVA Usia.....	66
Gambar Lampiran 8 Uji ANOVA Pendidikan terakhir .....	67
Gambar Lampiran 9 Uji ANOVA Masa Bekerja .....	67
Gambar Lampiran 10 KPIN .....	68
Gambar Lampiran 11 Lembar similarity .....	69

