



**PERAN *EMPLOYEE WELL-BEING* SEBAGAI MEDIATOR HUBUNGAN
ANTARA *EMPOWERING LEADERSHIP* DAN *CAREER COMPETENCIES*
PADA PEKERJA DI INDONESIA**

SKRIPSI

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

**UNIVERSITAS
MERCU BUANA
IDA GUTRI ASTUTI
46118120030**

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



**PERAN *EMPLOYEE WELL-BEING* SEBAGAI MEDIATOR HUBUNGAN
ANTARA *EMPOWERING LEADERSHIP* DAN *CAREER COMPETENCIES*
PADA PEKERJA DI INDONESIA**

SKRIPSI

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

**UNIVERSITAS
MERCU BUANA**

IDA GUTRI ASTUTI

46118120030

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

HALAMAN PERNYATAAN KARYA SENDIRI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Ida Gutri Astuti
Nim : 46118120030
Program Studi : Psikologi
Judul Skripsi : Peran *Employee Well-being* sebagai Mediator Hubungan Antara *Empowering leadership* dan *Career competencies* pada Pekerja di Indonesia.

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 Mercubuana.

Jakarta, 22 Agustus 2024

UNIVERSITAS
MERCUBUANA



Ida Gutri Astuti

HALAMAN PENGESAHAN

Laporan Skripsi ini diajukan oleh:

Nama : Ida Gutri Astuti
Nim : 46118120030
Program Studi : Psikologi
Judul Skripsi : Peran *Employee Well-being* sebagai Mediator Hubungan Antara *Empowering leadership* dan *Career competencies* pada Pekerja di Indonesia.

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

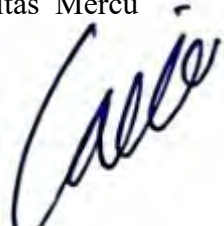
NIDN : 0316058002

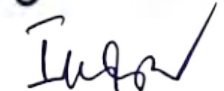
Ketua Penguji : Dr. Indra Kusumah, M.Si.

NIDN : 0321078107

Penguji : Dian Din Astuti Mulia, MA.

NIDN : 8935070023

()

()

()

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 penulis panjatkan kehadiran Tuhan Yang Maha Esa yang telah memberikan kekuatan dan melimpahkan anugerah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan Tugas Akhir yang berjudul “Peran *Employee Well-being* sebagai Mediator Hubungan Antara *Empowering leadership* dan *Career competencies* pada Pekerja di Indonesia”. Tugas Akhir ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat mendapatkan gelar Sarjana Psikologi (S.Psi) pada program studi Psikologi di Universitas Mercu Buana.

Selama proses penelitian hingga penyusunan naskah Tugas Akhir ini, penulis telah mendapatkan banyak bimbingan, arahan dan bantuan dari berbagai pihak, oleh karena itu pada kesempatan ini, penulis 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. Indra Kusumah, M.Si. selaku Ketua Sidang Skripsi atas koreksi dan arahan serta masukannya.
5. Ibu Dian Din Astuti Mulia, MA. selaku Dosen Penguji Skripsi atas koreksi dan arahan serta masukannya.
6. Michelle Novelia selaku support people saya yang telah memberikan support sistem dan support mental serta telah membantu menemani saya mengerjakan skripsi ini hingga akhir.
7. Dicky Alpriansyah selaku teman operasional dan saya anggap abang yang telah membantu support adanya keberlangsungan skripsi saya.
8. Teman-teman logistik yang selalu menanyakan kapan selesai dan kapan

sidang sehingga membuat saya termotivasi untuk mengerjakan skripsi lebih lanjut.

9. Teman-teman penelitian payung yang selalu membantu dan memberikan saran hingga skripsi ini selesai.
10. Sahabat-sahabat saya semua yang selalu memberikan dukungan, bantuan dan menciptakan lingkungan yang supportif sehingga mendorong saya untuk segera menyelesaikan skripsi ini.
11. Setiap responden yang meluangkan waktunya untuk mengisi kuesioner sehingga membantu peneliti dalam pengerjaan skripsi.
12. Serta seluruh pihak lainnya yang membantu selama penelitian dan penulisan Tugas Akhir 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.

Jakarta, 22 Agustus 2024

Penulis



UNIVERSITAS
MERCU BUANA

Ida Gutri Astuti

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

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

Nama : Ida Gutri Astuti
Nim : 46118120030
Program Studi : Psikologi
Judul Skripsi : Peran *Employee Well-being* sebagai Mediator Hubungan Antara *Empowering leadership* dan *Career competencies* pada Pekerja di Indonesia.

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 jurnal, dan karya ilmiah ini sudah didaftarkan dalam **Hak Kekayaan Intelektual (HKI)** dengan rincian sebagai berikut :

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nomor Pencatatan : Ida Gutri Astuti
Judul Ciptaan : Peran *Employee Well-being* sebagai Mediator Hubungan Antara *Empowering leadership* dan *Career competencies* pada Pekerja di Indonesia.

Terlampir :



Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Jakarta, 22 Agustus
2024
Yang Menyatakan



Ida Gutri Astuti

ABSTRAK

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

Nama : Ida Gutri Astuti
Nim : 46118120030
Program Studi : Psikologi
Judul Skripsi : Peran *Employee Well-being* sebagai Mediator Hubungan Antara *Empowering leadership* dan *Career competencies* pada Pekerja di Indonesia.
Pembimbing : Laila Meiliyandrie Indah Wardani, Ph. D

Skripsi ini menggunakan penelitian kuantitatif dengan tujuan untuk melihat apakah terdapat peran *Employee Well-being* sebagai mediator hubungan antara *Empowering leadership* dan *Career competencies* pada pekerja di Indonesia. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik convenience sampling. Subjek penelitian ini adalah pekerja di Indonesia. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *Employee Well-being* berperan sebagai mediator yang menghubungkan *Empowering leadership* dan *Career competencies* dengan menggunakan PROCESS V4.0 Procedure for SPSS dari Andrew F.Hayes 4.2. Dapat disimpulkan bahwa hubungan antara *Empowering leadership* dan *Career competencies* semakin meningkat dengan adanya peran *Employee Well-being* sebagai mediator. Harapan besar bagi peneliti dalam penelitian ini untuk dapat memberikan pedoman kepada para pekerja dan perusahaan di Indonesia.

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

ABSTRACT

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

Nama : Ida Gutri Astuti
Nim : 46118120030
Program Studi : Psikologi
Judul Skripsi : *The role of Employee Well-being as a mediator in the relationship between Empowering leadership and Career competencies among workers in Indonesia*
Pembimbing : Laila Meiliyandrie Indah Wardani, Ph. D

This research use quantitative research with the purpose of seeking whether there is a role for Employee Well-being as a mediator of the relationship between Empowering leadership and career competence of employees in the Indonesia. This research use a quantitative method with a convenience sampling technique. The subjects of this research are employee in the Indonesia . The results of this research showing that job crafting acts as a mediator which connecting Empowering leadership and career competence using PROCESS V4.2 Procedure for SPSS by Andrew F.Hayes. Can be conclude that the relationship between Empowering leadership and career competence is increasing with the role of Employee Well-being as a mediator. It is great of hope for the researchers in this research to be able to provide guidelines for employee and companies in Indonesia.

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

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	ii
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.....	1
1.2 Rumusan Masalah	4
1.3 Tujuan Penelitian.....	4
1.4 Manfaat Penelitian.....	4
1.4.1 Manfaat Teoritis	5
1.4.2 Manfaat Praktis	5
BAB II.....	6
TINJAUAN PUSTAKA	6
2.1 <i>Career competencies</i>	6
2.1.1. Pengertian <i>Career competencies</i>	6
2.1.2. Dimensi <i>Career competencies</i>	6
2.1.3. Faktor-faktor yang mempengaruhi <i>Career competencies</i>	8
2.1.4. Pengukuran <i>Career competencies</i>	9
2.1.5. Implikasi <i>Career competencies</i>	9
2.2 <i>Empowering leadership</i>	11
2.2.1. Pengertian <i>Empowering leadership</i>	11
2.2.2. Dimensi <i>Empowering leadership</i>	11
2.2.3. Faktor-faktor yang mempengaruhi <i>Empowering leadership</i>	13
2.2.4. Pengukuran <i>Empowering leadership</i>	14

2.2.5.	Implikasi <i>Empowering leadership</i>	14
2.3	<i>Employee Well-being</i>	15
2.3.1.	Pengertian <i>Employee Well-being</i>	15
2.3.2.	Dimensi <i>Employee Well-being</i>	16
2.3.3.	Fakto-faktor yang mempengaruhi <i>Employee Well-being</i>	17
2.3.4.	Pengukuran <i>Employee Well-being</i>	18
2.3.5.	Implikasi <i>Employee Well-being</i>	19
2.4	Penelitian Sebelumnya	20
2.5	Dinamika Penelitian	22
2.6	Kerangka Berfikir.....	23
2.7	Hipotesa Penelitian.....	24
BAB III		25
METODOLOGI PENELITIAN		25
3.1.	Desain Penelitian	25
3.2.	Definisi Operasional.....	25
3.9.1.	<i>Career competencies</i>	25
3.9.2.	<i>Empowering leadership</i>	25
3.9.3.	<i>Employee Well-being</i>	26
3.3.	Populasi dan Sampel	26
3.9.1.	Populasi.....	26
3.9.2.	Sampel.....	27
3.4.	Teknik Sampling	27
3.5.	Prosedur Penelitian.....	28
3.6.	Teknik Pengumpulan Data	28
3.7.	Instrumen Penelitian.....	28
3.9.1.	<i>Career competencies</i>	28
3.9.2.	<i>Empowering leadership</i>	29
3.9.3.	<i>Employee Well-being</i>	33
3.8.	Uji Validitas dan Reliabilitas Data	35
3.9.1.	Uji Validitas	35
3.9.2.	Uji Reliabilitas	35
3.9.	Teknik Analisis Data	36

3.9.1.	Analisis Deskriptif.....	36
3.9.2.	Analisis Inferensial.....	36
BAB IV	40
HASIL DAN PEMBAHASAN	40
4.1.	Gambaran Data Penelitian.....	40
4.2.	Profil Responden.....	40
4.2.1.	Gambaran Umum Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	40
4.2.2.	Gambaran Umum Responden Berdasarkan Usia.....	41
4.2.3.	Gambaran Umum Responden Berdasarkan Status Pernikahan.....	42
4.2.4.	Gambaran Umum Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir ..	43
4.2.5.	Gambaran Umum Responden Berdasarkan Masa Bekerja.....	44
4.2.6.	Gambaran Umum Responden Berdasarkan Status Pekerjaan.....	45
4.3.	Analisa Deskriptif.....	45
4.3.1.	<i>Career competencies</i>	46
4.3.2.	<i>Empowering leadership</i>	47
4.3.3.	<i>Employee Well-being</i>	47
4.4.	Uji Asumsi Klasik.....	48
4.4.1.	Uji Normalitas.....	48
4.4.2.	Uji Linearitas.....	49
4.4.3.	Uji Multikolinearitas.....	50
4.4.4.	Uji Homoskedastisitas.....	51
4.5.	Uji Hipotesis.....	51
4.5.1.	Analisis Regresi Mediasi.....	51
4.5.2.	Persmaan Regresi Mediasi.....	55
4.5.3.	Analisis Matriks Korelasi Antar Dimensi.....	56
4.6.	Analisa Tambahan.....	57
4.6.1.	Independent T-test.....	57
4.6.2.	Uji ANOVA.....	58
4.6.3.	Uji ANOVA Berdasarkan Usia.....	58
4.6.4.	Uji ANOVA Berdasarkan Status Pernikahan.....	59
4.6.5.	Uji ANOVA Berdasarkan Pendidikan.....	59
4.6.6.	Uji ANOVA Berdasarkan Masa Bekerja.....	59

4.6.7. Uji ANOVA Berdasarkan Jabatan Pekerjaan.....	60
4.7. Pembahasan	60
BAB V.....	63
KESIMPULAN DAN SARAN	63
5.1 Kesimpulan.....	63
5.2 Limitasi.....	64
5.3 Saran	64
DAFTAR PUSTAKA	66
LAMPIRAN.....	75



DAFTAR TABEL

Tabel 3. 1 <i>Blueprint Pengukuran Career competencies</i>	28
Tabel 3. 2 <i>Blueprint Empowering leadership</i>	29
Tabel 3. 2 <i>Blueprint Pengukuran Employee Well-being</i>	33
Tabel 4. 1 Hasil Analisa Deskriptif.....	46
Tabel 4. 2 Kategorisasi Hipotetik <i>Career competencies</i>	46
Tabel 4. 3 Kategorisasi Hipotetik <i>Empowering leadership</i>	47
Tabel 4. 4 Kategorisasi Hipotetik <i>Employee Well-being</i>	48
Tabel 4. 5 Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov Test.....	48
Tabel 4. 6 Hasil Uji Linearitas	49
Tabel 4. 7 Hasil Multikolinearitas.....	50
Tabel 4. 8 Hasil Uji Regresi Mediasi	51
Tabel 4. 9 Persamaan Regresi Mediasi	55
Tabel 4. 10 Matrix Korelasi Antar Dimensi	56
Tabel 4. 11 Hasil Uji Independent T-Test Berdasarkan Jenis Kelamin.....	57
Tabel 4. 12 Hasil Uji ANOVA.....	58

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Berpikir	23
Gambar 3. 1 Hasil <i>G*Power</i>	27
Gambar 4. 1 Grafik jenis Kelamin	40
Gambar 4. 2 Grafik Usia	41
Gambar 4. 3 Grafik Status Pernikahan.....	42
Gambar 4. 4 Grafik Status Pendidikan.....	43
Gambar 4. 5 Grafik Masa Bekerja	44
Gambar 4. 6 Grafik Status Pekerjaan.....	45
Gambar 4. 7 Hasil <i>Normal Q-Q Plot, Detrended Normal Q-Q Plot, Grafik Box Plot</i>	49
Gambar 4. 8 Hasil Uji Homoskedasitas	51
Gambar 4. 9 Model Mediasi.....	53



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Hasil Uji CFA	75
Lampiran 2 Hasil Uji Reliabilitas	76
Lampiran 3 Hasil Kategorisasi Hipotetik.....	77
Lampiran 4 Hasil Uji Normalitas	78
Lampiran 5 Hasil Uji Linearitas.....	78
Lampiran 6 Hasil Multikolinearitas	79
Lampiran 7 Uji Regresi mediasi	79
Lampiran 8 Lembar pengesahan Uji Etik Penelitian Psikologi.....	80
Lampiran 9 <i>Similarity Check</i>	81

