



**PERAN *EMPLOYEE WELL-BEING* SEBAGAI MEDIATOR DALAM
HUBUNGAN *WORK ENGAGEMENT* DAN *CAREER ADAPTABILITY***

SKRIPSI

DEVITA CITRA HERLIANTI

46120110077

PROGRAM STUDI PSIKOLOGI FAKULTAS PSIKOLOGI

UNIVERSITA MERCU BUANA

JAKARTA

2024



**PERAN *EMPLOYEE WELL-BEING* SEBAGAI MEDIATOR DALAM
HUBUNGAN *WORK ENGAGEMENT* DAN *CAREER ADAPTABILITY***

SKRIPSI

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

DEVITA CITRA HERLIANTI

46120110077

PROGRAM STUDI PSIKOLOGI FAKULTAS PSIKOLOGI

UNIVERSITA MERCU BUANA

JAKARTA

2024

HALAMAN PERNYATAAN KARYA SENDIRI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Devita Citra Herlianti

Nim : 46120110077

Program Studi : Psikologi

Judul Skripsi : Peran *Employee Well-Being* Sebagai Mediator Dalam Hubungan
Work Engagement Dan Career Adaptability

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, 31 Agustus 2024



Devita Citra Herlianti

HALAMAN PENGESAHAN

Laporan Skripsi ini diajukan oleh:

Nama : Devita Citra Herlianti

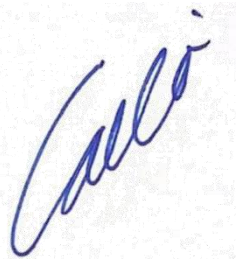
Nim : 46120110077

Program Studi : Psikologi


Judul Skripsi : Peran *Employee Well-being* Sebagai Mediator Dalam Hubungan *Work Engagement* Dan *Career Adaptability*

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.

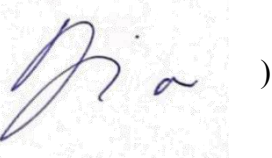
Disahkan oleh:

Pembimbing : Laila Meiliyandrie Indah Wardani, Ph. D ()

NIDN : 0316058002

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

NIDN : 0321078107

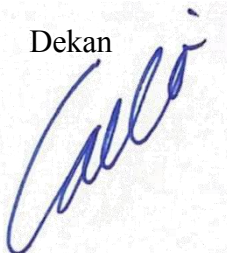
Penguji : Dian Din Astuti Mulia, M. A ()

NIDN : 0316039001

Jakarta, 31 Agustus 2024

Mengetahui,

Dekan



Laila Meiliyandrie Indah Wardani, Ph.D

Ketua Program Studi



Karisma Riskinanti, M.Psi., Psikolog

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur senantiasa penulis panjatkan kehadiran 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 *Work Engagement Dan Career Adaptability*”. 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 Merly Erlina, S.Psi,M.Si., M.E.Sy selaku Dosen pembimbing akademik yang telah memberikan bimbingan dan arahan selama perkuliahan.
4. Bapak / Ibu Dr. Indra Kusumah, M. Si selaku Ketua Sidang Skripsi atas koreksi dan arahan serta masukannya.
5. Bapak / Ibu Dian Din Astuti Mulia, M. A selaku Dosen Penguji Skripsi atas koreksi dan arahan serta masukannya.
6. Keluarga tercinta, Papah Iwa yang selalu memberikan dukungan moril ataupun materil untuk menyelesaikan kuliah, Mamah Tanti 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 serta adik tercinta Syawal yang selalu menyemangati penulis setiap harinya.

7. Sahabat tersayang Yufita Anggraini, Rita Anjani, Endang Lestari dan Nilam Reva yang selalu ada dalam suka dan duka yang telah menemani penulis untuk dapat melewati halangan serta rintangan yang selalu memberikan dukungan dan bantuan kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
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. Dan yang terakhir, kepada diri saya sendiri Devita Citra Herlianti. Terima kasih karena sudah mampu bertahan sejauh ini, sekuat ini. Terima kasih karena sudah berusaha sebaik hingga semaksimal mungkin untuk tidak menyerah, mampu bertanggung jawab untuk menyelesaikan apa yang telah dimulai. Terima kasih karena sudah berani untuk membuat Keputusan yang besar dan tepat dengan tidak melanjutkan kontrak kerja untuk bisa menyelesaikan skripsi, ini merupakan pencapaian yang patut dibanggakan untuk diri sendiri.

Serta seluruh pihak lainnya yang sudah membantu selama penelitian dan penulisan Skripsi yang tidak dapat penulis sebutkan satu-persatu. Penulis berharap Tuhan Yang Maha Esa berkenan membalas segala kebaikan semua pihak yang sudah membantu selama penelitian dan penulisan Skripsi yang tidak dapat penulis sebutkan satu-persatu. Semoga Skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi pengembangan ilmu.

Jakarta, 31 Agustus 2024



Devita Citra Herlianti

**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

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

Nama : Devita Citra Herlianti

NIM : 46120110077

Program Studi : Psikologi

Judul Skripsi : Peran *Employee Well-Being* Sebagai Mediator Dalam Hubungan *Work Engagement* Dan *Career Adaptability*

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, dengan ini tidak memberikan izin publikasi kepada Universitas Mercu Buana sampai 3-4 (tiga sampai empat) tahun kedepan karena proses _____ karya ilmiah ini sudah didaftarkan dalam **Hak Kekayaan Intelektual (HKI)** dengan rincian sebagai berikut :

Nama : Devita Citra Herlianti

NIM : 46120110077

No. Pencatatan : 000675490

Judul Ciptaan : “Wujudkan Work Engagement Melalui Adaptasi Pada Perubahan”

Terlampir :



Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Jakarta, 31 Agustus 2024

Yang Menyatakan

Devita Citra Herlianti

ABSTRAK

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

Nama : Devita Citra Herlianti
Nim : 46120110077
Program Studi : Psikologi
Judul Skripsi : Peran *Employee Well-Being* Sebagai Mediator Dalam Hubungan *Work Engagement* Dan *Career Adaptability*
Pembimbing : Laila Meiliyandrie Indah Wardani, Ph. D

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat peran *employee well-being* sebagai mediator dalam hubungan *work engagement* dan *career adaptability*. Pekerja tidak hanya harus berkompeten namun juga harus memiliki komitmen, keterlibatan dan kemampuan adaptasi terhadap perubahan karir. Dengan pekerja yang bersemangat, mempunyai beradaptasi yang baik, keadaan mental pekerja yang baik juga sangat diperlukan oleh perusahaan agar dapat mampu berkompetitif ketika terjadi perubahan yang cepat dan kompleks. Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif dengan Teknik *convenience sampling*. Data dikumpulkan menggunakan alat ukur *Utrecht Work Engagement Scale-9 (UWES-9)* yang merupakan versi modifikasi dari UWES-17 dengan tiga dimensi *vigor*, *dedication*, dan *absorption* yang memiliki total 9 item. Lalu *Career Adaptability* menggunakan alat ukur *Career Adapt-Abilities Scale-Short Form (CAAS-SF)* dengan empat dimensi *concern*, *control*, *curiosity*, dan *confidence* yang memiliki total 12 item. Serta *employee well-being scale (EWBS)* dengan empat dimensi yaitu *psychological well-being*, *social well-being*, *workplace well-being*, dan *subjective well-being* yang memiliki total 31 item. Subjek penelitian ini adalah pekerja aktif di Indonesia. Jumlah responden penelitian ini berjumlah 634 responden. Hasil penelitian ini didapat dari *Process V.4.2* untuk SPSS yang dikembangkan oleh Andrew F. Hayes. Dan menunjukkan bahwa *employee well-being* memiliki peran sebagai mediator antara hubungan *work engagement* dan *career adaptability*. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa untuk dapat meningkatkan *work engagement* pada pekerja dengan menerapkan *career adaptability* dan *employee well-being* dapat membantu dalam meningkatkan *work engagement* pada pekerja.

Kata Kunci: *Work Engagement, Career Adaptability, Employee Well-Being, Pekerja*

ABSTRACT

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

Nama : Devita Citra Herlianti

Nim : 46120110077

Program Studi : Psikologi

Judul Skripsi : *The Role of Employee Well-Being as Mediator in the Relationship Between Work Engagement and Career Adaptability*

Pembimbing : Laila Meiliyandrie 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 work engagement and career adaptability. Workers must not only be competent but also have commitment, involvement, and the ability to adapt to career changes. With enthusiastic workers, having good adaptation and a good mental state of workers is also very much needed by the company to be able to compete when rapid and complex changes occur. This study uses quantitative research with convenience sampling techniques. Data were collected using the Utrecht Work Engagement Scale-9 (UWES-9) measuring instrument, which is a modified version of the UWES-17 with three dimensions of vigor, dedication, and absorption, which have a total of 9 items. Then Career Adaptability uses the Career Adapt-Abilities Scale-Short Form (CAAS-SF) measuring instrument with four dimensions of concern, control, curiosity, and self-confidence, which have a total of 12 items. As well as the employee welfare scale (EWBS) with four dimensions, namely psychological well-being, social well-being, workplace well-being, and subjective well-being, which have a total of 31 items. The subjects of this study were active workers in Indonesia. The number of respondents in this study was 634 respondents. The results of this study were obtained from Process V.4.2 for SPSS developed by Andrew F. Hayes. And shows that employee well-being has a role as a mediator between the relationship between work engagement and career adaptability. Based on the results of the study, it shows that increasing work engagement in workers by implementing career adaptability and employee well-being can help in increasing work engagement in workers.

Keyword: *Work Engagement, Career Adaptability, Employee Well-Being, Workers*

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERNYATAAN KARYA SENDIRI.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
KATA PENGANTAR	iv
HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI	vi
ABSTRAK	vii
<i>ABSTRACT</i>	viii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiv
BAB I.....	1
PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Perumusan Masalah Penelitian	6
1.3. Tujuan Penelitian	6
1.4. Manfaat Penelitian	6
1.4.1. Manfaat Teoritis.....	7
1.4.2. Manfaat Praktis.....	7
BAB II	8
TINJAUAN PUSTAKA	8
2.1. <i>Work engagement</i>	8
2.1.1. Definisi work engagement.....	8
2.1.2. Dimensi Work Engagement.....	8
2.1.3. Faktor-faktor work engagement	9
2.1.4. Alat ukur work engagement	10
2.2. <i>Career Adaptability</i>	10
2.2.1. Definisi Career Adaptability.....	10
2.2.2. Dimensi Career Adaptability	11
2.2.3. Faktor-faktor Career Adaptability	12
2.2.4. Alat Ukur Career Adaptability	13

2.3. <i>Employee well-being</i>	14
2.3.1. Definisi Employee Well-being	14
2.3.2. Dimensi employee well-being	15
2.3.3. Faktor-faktor Employee Well-Being	16
2.3.4. Alat ukur employee well-being	17
2.4. Penelitian terdahulu	17
2.5. <i>Dinamika penelitian</i>	20
2.6. Kerangka Berpikir	21
2.7. <i>Hipotesis Penelitian</i>	22
BAB III	23
METODE PENELITIAN	23
3.1. Desain Penelitian	23
3.2. Definisi Operasional	24
3.2.1. Work engagement	24
3.2.2. Career Adaptability	24
3.2.3. Employee well-being	25
3.3. Populasi dan Sampel	26
3.3.1. Populasi	26
3.3.2. Sampel	26
3.4. Teknik Sampling	27
3.5. Teknik Pengumpulan Data	27
3.6. Instrumen Penelitian	27
3.6.1. Work Engagement	27
3.6.2. Career Adaptability	28
3.6.3. Employee well-being	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	34
BAB IV	37

HASIL DAN PEMBAHASAN.....	37
4.1 Gambaran Data Penelitian.....	37
4.2 Gambaran Data Penelitian.....	37
4.2.1 Gambaran Umum Responden Berdasarkan Gender	37
4.2.2 Gambaran Umum Responden Berdasarkan Usia.....	38
4.2.3 Gambaran Umum Responden Berdasarkan Status Pernikahan	38
4.2.4 Gambaran Umum Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	39
4.2.5 Gambaran Umum Responden Responden Jenis Kontrak Kerja	39
4.3 Analisa Deskriptif	40
4.3.1 <i>Work Engagement</i>	40
4.3.2 <i>Career Adaptability</i>	41
4.3.3 <i>Employee Well-Being</i>	41
4.4 Uji Asumsi Klasik.....	41
4.4.1 Uji Normalitas	41
4.4.2 Uji Linearitas	42
Gambar 4.8 Model Mediasi 10	47
4.6 Analisa Tambahan	51
4.6.1. Uji Independent T-test.....	51
4.7. Uji ANOVA	52
4.8 Pembahasan	57
BAB V	60
KESIMPULAN DAN SARAN	60
5.1. Kesimpulan.....	60
5.2. Limitasi.....	60
5.3. Saran	61
5.3.1 Saran teoritis	61
5.3.2 Saran praktis	62
DAFTAR PUSTAKA	63
LAMPIRAN	68

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Blueprint Pengukuran Work Engagement	28
Tabel 3.2 Pengukuran Career Adaptability	29
Tabel 3.3 Blueprint Pengukuran Employee Well-Being	30
Tabel 3.4 Hasil Uji Confirmatory Factor Analysis (CFA).....	32
Tabel 3.5 Hasil Uji Reabilitas	33
Tabel 4. 1 Kategorisasi Data	40
Tabel 4. 2 Kategorisasi <i>Work Engagement</i>	40
Tabel 4. 3 Kategorisasi <i>Career Adaptability</i>	41
Tabel 4. 4 Kategorisasi Employee Well-Being.....	41
Tabel 4.5 Hasil Uji Normalitas.....	42
Tabel 4.6 Uji Linearitas	43
Tabel 4.7 Uji Homogenitas.....	43
Tabel 4.8 Uji Multikolinearita	44
Tabel 4.9 Uji Regresi Mediasi.....	46
Tabel 4.10 Uji Regresi Berganda	49
Tabel 4.11 Matrix Korelasi Antar Dimensi	50
Tabel 4.12 Uji Independent T-tes	51
Tabel 4.13 Uji Beda Berdasarkan ANOVA	52
Tabel 4.14 <i>Test Post Hoc</i> Berdasarkan Usia.....	53
Tabel 4.15 <i>Test Post Hoc</i> Berdasarkan Status Pernikahan	53
Tabel 4.16 <i>Test Post Hoc</i> Berdasarkan Status Pendidikan	55

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Berpikir	22
Gambar 2.2 G*Power	26
Gambar 4.1 Gender Responden.....	37
Gambar 4.2 Usia Responden.....	38
Gambar 4.3 Status Pernikahan Responden	38
Gambar 4.4 Pendidikan Terakhir Responden.....	39
Gambar 4.5 Jenis Kontrak Kerja Responden	39
Gambar 4.6 Uji Normalitas	42
Gambar 4.7 Uji Homoskedastisitas.....	45
Gambar 4.8 Model Mediasi	47

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Uji Reabilitas Work Engagement.....	68
Lampiran 2 Career Adaptability	68
Lampiran 3 Employee Well-Being.....	68
Lampiran 4 Uji CFA Work Engagement	69
Lampiran 5 Uji CFA Career Adaptability.....	69
Lampiran 6 Uji CFA Employee Well-Being.....	69
Lampiran 7 Hasil Hipotetik Work Engagement	70
Lampiran 8 Hasil Hipotetik Career Adaptability	70
Lampiran 9 Hasil Hipotetik Employee Well-Being	70
Lampiran 10 Uji Normalitas	71
Lampiran 11 Hasil Uji Hayess	73
Lampiran 12 Uji Linearitas	73
Lampiran 13 Uji Multikolinearitas.....	73
Lampiran 14 Uji Homogenitas	74
Lampiran 15 KPIN	74
Lampiran 16 Similarity Check	75