



UNIVERSITAS  
**MERCU BUANA**

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

**LAPORAN SKRIPSI**

UNIVERSITAS  
**MERCU BUANA**  
**MONICA EVANS CLAUDIA A**

**46119110080**

**UNIVERSITAS MERCU BUANA  
FAKULTAS PSIKOLOGI  
PROGRAM STUDI PSIKOLOGI  
2023**

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



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

**Oleh:**  
**MONICA EVANS CLAUDIA A**  
**46119110080**

**UNIVERSITAS MERCU BUANA**  
**FALKUTAS PSIKOLOGI**  
**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI**  
**2023**

## HALAMAN PERNYATAAN KARYA SENDIRI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Monica Evans Claudia A

Nim : 46119110080

Program Studi : Psikologi

Judul Skripsi : Peran *Job crafting* Sebagai Mediator Hubungan Antara *Empowering leadership* Dan *Employee well-being* 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 Mercu Buana.

UNIVERSITAS  
MERCU BUANA

Jakarta, 20 Agustus 2024



Monica Evans Claudia A


## HALAMAN PENGESAHAN


Laporan Skripsi ini diajukan oleh:


Nama : Monica Evans Claudia Amperawan  
NIM : 46119110080  
Program Studi : Psikologi  
Judul Laporan Skripsi : Peran Job Crafting Sebagai Mediator pada Hubungan Empowering Leadership dan Employee Well-being pada karyawan 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. A. A. Anwar Prabu Mangkunegara, M.Si. (  )  
NIDN : 8929660023

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

Jakarta, 19 Februari 2024

Mengetahui,

Dekan Fakultas Psikologi



Laila Meiliyandrie Indah Wardani, Ph.D.

Ketua Program Studi Psikologi



Karisma Riskinanti, M.Psi., Psikolog

## KATA PENGANTAR

Puji Syukur marilah kita panjatkan panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas segala nikmat dan anugerah-Nya, yang telah memberikan kekuatan, keseteguhan serta petunjuk-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “*PERAN JOB CRAFTING SEBAGAI MEDIATOR TERHADAP HUBUNGAN ANTARA EMPOWERING LEADERSHIP DAN EMPLOYEE WELL-BEING PADA PEKERJA DI INDONESIA*” Skripsi ini penulis susun untuk memenuhi syarat mutlak kelulusan untuk mendapatkan gelar Sarjana Psikologi (S.Psi) pada program studi Psikologi di Universitas Mercu Buana Jakarta.

Dalam proses penyusunan penulis sadar bahwa banyak pihak yang memberikan bantuan berupa dukungan, bimbingan, arahan, dorongan, serta doa yang sangat penulis perlukan guna dapat menyelesaikan skripsi ini. Oleh karena itu, penulis ingin menyampaikan ucapan terimakasih kepada:

1. Ibu Laila Meiliyandrie Indah Wardani, Ph.D selaku Dekan Fakultas Psikologi dan juga dosen pembimbing skripsi yang telah memberikan waktu dan tempat serta memberikan arahan dan bimbingan dalam proses penyusunan skripsi sehingga dapat diselesaikan dengan baik.
2. Ibu Karisma Riskinanti, M.Psi., Psikolog selaku ketua program studi fakultas psikologi.
3. Dosen Penguji Tugas Akhir atas koreksi dan arahan serta masukannya.
4. Kedua Orang Tua saya serta keluarga saya yang telah memberikan dukungan dan kasih sayang kepada saya.
5. Sahabat saya yang selalu menemani dan mendukung serta memberikan masukan dan bantuan selama proses penyusunan tugas akhir ini.
6. Seluruh responden yang sudah membantu dan meluangkan waktu dalam pengisian booklet dan Google Form.
7. 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.

Jakarta, 19 Februari 2024

Penulis

Monica Evans Claudia A



## HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

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

Nama : Monica Evans Claudia A  
Nim : 46119110080  
Program Studi : Psikologi  
Judul Skripsi : Peran *Job crafting* Sebagai Mediator Hubungan Antara *Empowering leadership* Dan *Employee well-being* 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 Jural, dan karya ilmiah ini sudah didaftarkan dalam **Hak Kekayaan Intelektual (HKI)** dengan rincian sebagai berikut :

Nama : Monica Evans Claudia A  
NIM : 46119110080  
Nomor Pencatatan : 000672858  
Judul Ciptaan : *Empowering leadership: Job crafting* Sebagai Motor Kesejahteraan Karyawan

Terlampir



Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Jakarta, 19 Februari 2024

Penulis



Monica Evans Claudia A

## ABSTRAK

Monica Evans Claudia A

46119110080

### **Peran *Job crafting* sebagai Mediator Terhadap Hubungan antara *Empowering leadership* dan *Employee well-being* pada pekerja di Indonesia**

Laila Meiliyandrie Indah Wardani, Ph.D

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat peran *Job crafting* sebagai mediator hubungan antara *Empowering leadership* dan *Employee well-being* pada pekerja di Indonesia. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan teknik *convenience sampling*. Subjek pada penelitian ini adalah pekerja di Indonesia yang berusia 17-65 tahun. Jumlah responden pada penelitian ini berjumlah 509 responden. Penelitian ini menggunakan analisis deskriptif pada kategori dan analisis inferensial pada uji-uji yang dilakukan. Hasil penelitian ini didapat dari *process V.4.0 Model No 4 By Hayess* dan menunjukkan bahwa *Job crafting* memiliki peran sebagai mediator hubungan *Empowering leadership* dan *Employee well-being* pekerja di Indonesia. Berdasarkan hasil tersebut menunjukkan bahwa ketika seorang pemimpin memiliki sikap *Empowering leadership* dengan memberikan kekuatan dan dukungan kepada karyawannya dan karyawan memiliki fleksibilitas dan kendali untuk melakukan perubahan dalam pekerjaannya, hal ini akan meningkatkan kualitas *Employee well-being*.

Kata Kunci: *Empowering leadership, Job crafting, Employee well-being*



## ABSTRACT

Monica Evans Claudia A

46119110080

### ***Job crafting as Mediator of the Relationship between Empowering leadership and Employee well-being in Indonesia***

Laila Meiliyandrie Indah Wardani, Ph.D

*This study aims to determine whether there is a role of Job crafting as a mediator of the relationship between Empowering leadership and Employee well-being in workers in Indonesia. This study uses quantitative research methods with convenience sampling techniques. The subjects in this study were workers in Indonesia aged 17-65 years. The number of respondents in this study amounted to 509 respondents. This study uses descriptive analysis on categories and inferential analysis on tests conducted. The results of this study were obtained from process V.4.0 Model No. 4 By Hayess and showed that Job crafting has a role as a mediator of the relationship between Empowering leadership and Employee well-being of workers in Indonesia. Based on these results, it shows that when a leader has an Empowering leadership attitude by providing strength and support to his employees and employees have the flexibility and control to make changes in their work, this will improve the quality of Employee well-being.*

*Keywords: Empowering leadership, Job crafting, Employee well-being*

## DAFTAR ISI

SKRIPSI.....	i
HALAMAN PERNYATAAN KARYA SENDIRI .....	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
KATA PENGANTAR.....	iv
HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI .....	vi
ABSTRAK .....	vii
ABSTRACT .....	viii
DAFTAR ISI .....	ix
DAFTAR GAMBAR .....	xiii
DAFTAR TABEL.....	xiv
BAB I .....	1
PENDAHULUAN .....	1
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	4
1.3 Tujuan Penelitian.....	4
1.4 Manfaat Penelitian.....	5
1.4.1 Manfaat Teoritis .....	5
1.4.2 Manfaat Praktis .....	5
BAB II.....	6
TINJAUAN PUSTAKA .....	6
2.1. Employee well-being.....	6
2.1.1. Pengertian Employee well-being .....	6
2.1.2. Dimensi Employee well-being.....	7
2.1.3. Faktor-faktor Employee well-being.....	8
2.2. Empowering leadership .....	10
2.2.1. Pengertian Empowering leadership .....	10
2.2.2. Dimensi Empowering leadership .....	11
2.2.3. Faktor-Faktor yang mempengaruhi Empowering leadership .....	14
2.3. Job crafting .....	15
2.3.1. Pengertian Job crafting .....	15

2.3.2. Dimensi Job crafting.....	16
2.3.3. Faktor-Faktor yang mempengaruhi Job crafting.....	17
2.4. Penelitian Terdahulu.....	18
2.5. Dinamika Antar Variabel.....	21
2.6. Kerangka Penelitian.....	23
2.7. Hipotesis Penelitian.....	23
BAB III.....	24
METODE PENELITIAN.....	24
3.1 Metode & Desain Penelitian.....	24
3.2 Populasi dan Sampel.....	24
3.2.1 Populasi.....	24
3.2.2 Sampel.....	24
3.3 Teknik Sampling.....	25
3.4 Definisi Konseptual.....	25
3.4.1 Employee well-being.....	25
3.4.2 Empowering leadership.....	25
3.4.3 Job crafting.....	25
3.5 Prosedur Penelitian.....	26
3.6 Teknik Pengumpulan Data.....	26
3.7 Instrumen Penelitian.....	26
3.7.1 Employee Wellbeing (Y).....	26
3.7.2 Empowering leadership (X).....	28
3.7.3 Job Carfting (M).....	29
3.8 Uji Validitas & Uji Reliabilitas.....	29
3.8.1 Uji Validitas.....	29
3.8.2 Uji Reliablitas.....	30
3.9 Teknik Analisis Data.....	30
3.9.1 Analisis Data Deskriptif.....	30
3.9.2 Analisis Inferensial.....	31
BAB IV.....	33
HASIL DAN PEMBAHASAN.....	33
4.1 Gambaran Data Penelitian.....	33

4.2	Profil Responden .....	33
4.2.1	Jenis Kelamin.....	33
4.2.2	Usia .....	34
4.2.3	Status pernikahan.....	34
4.2.4	Pendidikan Terakhir .....	35
4.2.5	Masa Bekerja .....	35
4.3	Analisa Deskriptif.....	36
4.3.1	Employee well-being .....	36
4.3.2	Empowering leadership .....	37
4.3.3	Job crafting .....	37
4.4	Uji Asumsi Klasik .....	38
4.4.1	Uji Normalitas.....	38
4.4.2	Uji Normalitas.....	39
4.4.3	Uji Homogenitas .....	40
4.4.4	Uji Multikolinearitas.....	40
4.4.5	Uji Homoskedetisitas.....	41
4.5	Uji Hipotesa.....	42
4.5.1	Analisa Regresi Mediasi .....	42
4.5.2	Analisis Matriks Korelasi Antar Dimensi.....	46
4.6	Analisa Tambahan .....	47
4.6.1	Independent T-Test.....	47
4.6.2	Uji ANOVA.....	48
4.6.3	Uji ANOVA Berdasarkan Usia.....	48
4.6.4	Uji ANOVA Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	49
4.6.5	Uji ANOVA Berdasarkan Bidang Pekerjaan.....	49
4.7	Pembahasan .....	49
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....		53
5.1.	Kesimpulan.....	53
5.2.	Limitasi.....	54
5.3.	Saran.....	54
5.3.1	Saran teoritis .....	54
5.3.2	Saran praktis .....	54

DAFTAR PUSTAKA .....	56
DAFTAR LAMPIRAN .....	68



## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Berpikir .....	23
Gambar 4.1 Grafik Jenis Kelamin Responden .....	33
Gambar 4.2 Grafik Usia Responden .....	34
Gambar 4.3 Grafik Status Pernikahan Responden .....	34
Gambar 4. 4 Grafik Pendidikan Terakhir Responden .....	35
Gambar 4. 5 Grafik Masa Bekerja .....	35
Gambar 4.6 Hasil Normal Q-Q Plot, Hasil Detrended Normal Q-Q Plot & Hasil Box Plot.....	39
Gambar 4.7 Uji Homoskedetisitas .....	41
Gambar 4.8 Model Mediasi.....	43



## DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Blueprint Pengukuran <i>Employee well-being</i> .....	27
Tabel 3.2 Blueprint Pengukuran <i>Empowering leadership</i> .....	28
Tabel 3.3 Blueprint Pengukuran <i>Job crafting</i> .....	29
Tabel 4.1 Hasil Analisa Deskriptif .....	36
Tabel 4.2 Kategorisasi Hipotetik <i>Employee well-being</i> .....	36
Tabel 4.3 Kategorisasi Hipotetik <i>Empowering leadership</i> .....	37
Tabel 4.4 Kategorisasi Hipotetik <i>Job crafting</i> .....	38
Tabel 4.5 Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov Test .....	38
Tabel 4.6 Hasil Uji Linearitas <i>Employee well-being</i> dan <i>Empowering leadership</i> .....	39
Tabel 4.7 Hasil Uji Linearitas <i>Employee well-being</i> dan <i>Job crafting</i> .....	40
Tabel 4.8 Uji Multikolinearitas .....	41
Tabel 4.9 Analisa Regresi Mediasi .....	42
Tabel 4.10 Matrix Korelasi Antar Dimensi .....	46
Tabel 4.11 Uji Independent <i>T-Test</i> Berdasarkan Jenis Kelamin .....	47
Tabel 4.12 Hasil Uji ANOVA .....	48

UNIVERSITAS  
MERCU BUANA