



PENGARUH *EMPLOYEE WELL-BEING* TERHADAP *WORK ENGAGEMENT*: PERAN MEDIASI *JOB CRAFTING* PADA KARYAWAN GENERASI Z DI JABODETABEK



SKRIPSI

UNIVERSITAS
MERCU BUANA

Julius Atmadja

46121010168

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MERCU BUANA
JAKARTA
2025**



PENGARUH *EMPLOYEE WELL-BEING* TERHADAP *WORK ENGAGEMENT*: PERAN MEDIASI *JOB CRAFTING* PADA KARYAWAN GENERASI Z DI JABODETABEK

SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh Gelar Sarjana
Strata 1 (S-1) Program Studi Psikologi Fakultas Psikologi
Universitas Mercu Buana

Disusun Oleh:

Julius Atmadja

46121010168

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

2025

HALAMAN PERNYATAAN KARYA SENDIRI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Julius Atmadja

NIM : 46121010168

Program Studi : Psikologi

Judul Skripsi : Pengaruh *Employee Well-being* Terhadap *Work engagement*:
Peran Mediasi *Job Crafting* pada Karyawan Generasi Z di
Jabodetabek

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 Skripsi saya terdapat unsur plagiat, maka saya siap mendapatkan sanksi akademis yang berlaku di Universitas Mercu Buana.

Jakarta, 14 Agustus 2024

UNIVERSITAS
MERCU BUANA



Julius Atmadja

HALAMAN PENGESAHAN

Laporan Skripsi ini diajukan oleh:

Nama : Julius Atmadja

NIM : 46121010168

Program Studi : Psikologi

Judul Laporan Skripsi : Pengaruh Employee Well-being Terhadap Work Engagement: Peran Mediasi Job Crafting Pada Karyawan Generasi Z di Jabodetabek

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. Irma Himmatul Alliyah, M.Psi., Psikolog ()

NIDN : 0314108301

Penguji 1 : Dr. Indra Kusumah, M.Si. ()

NIDN : 0321078107

UNIVERSITAS
MERCU BUANA

Jakarta, 13 Februari 2025

Mengetahui,

Dekan Fakultas Psikologi


Laila Meiliyandrie Indah Wardani, Ph.D.

Ketua Program Studi Psikologi


Karisma Riskinanti, M.Psi., Psikolog

KATA PENGANTAR

Dengan segala puji dan syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa yang telah memberikan nikmat kesehatan, rasa syukur, dan pengetahuan yang luar biasa, peneliti dapat menyelesaikan karya Tugas Akhir yang berjudul "*Pengaruh Employee Well-being Terhadap Work engagement: Peran Mediasi Job Crafting pada Karyawan Generasi Z di Jabodetabek*" dalam waktu yang telah ditentukan.

Selama proses penyusunan Tugas Akhir ini, peneliti merasa sangat berterima kasih atas segala bantuan, bimbingan, arahan, dan dorongan dari berbagai pihak yang dengan tulus telah membantu peneliti menyelesaikan Tugas Akhir ini dengan baik. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati, peneliti ingin menyampaikan rasa terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Ir. Andi Adriansyah, M.Eng selaku Rektor Universitas Mercu Buana.
2. Ibu Laila Meiliyandrie Indah Wardani, Ph.D selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Mercu Buana sekaligus dosen pembimbing yang telah memberikan bimbingan, dukungan, dan arahan yang sangat berharga selama proses pengerjaan tugas akhir ini. Terima kasih telah meluangkan banyak waktu dan tenaga untuk membimbing peneliti, dari awal hingga akhir penelitian ini.
3. Ibu Karisma Riskinanti, M.Psi., Psikolog. selaku Ketua Program Studi Fakultas Psikologi Universitas Mercu Buana.
4. Kedua orang tua, keluarga dan adik penulis yang telah memberikan dukungan selama proses penyusunan skripsi hingga selesai.
5. Linda yang telah memberikan semangat serta pengertian selama proses penyusunan skripsi.
6. Ajeng dan teman-teman payung 6 yang telah membantu penulis dalam penyusunan skripsi dari awal hingga akhir.
7. Teman-teman grup calon sarjana yang sangat mendukung saya untuk menyelesaikan skripsi.
8. Koko dan cici trainis, FT, serta para gembala hall 36 yang sudah mendukung dan turut mendoakan selama penyusunan skripsi berlangsung

Tugas Akhir ini masih memiliki kekurangan karena keterbatasan pengetahuan yang dimiliki oleh peneliti. Meskipun demikian, peneliti telah berusaha sebaik mungkin untuk mengoptimalkan dan menyelesaikan Tugas Akhir ini dengan baik. Peneliti berharap skripsi ini dapat memberikan tambahan wawasan dan menjadi referensi bagi penelitian di masa mendatang. Oleh karena itu, peneliti menerima dengan terbuka segala kritik dan saran yang konstruktif demi kesempurnaan Tugas Akhir ini.

Jakarta, 14 Agustus 2024

Julius Atmadja



HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK

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

Nama : Julius Atmadja
NIM : 46121010168
Program Studi : Psikologi
Judul Skripsi : Pengaruh *Employee Well-being* Terhadap *Work engagement*: Peran Mediasi *Job Crafting* pada Karyawan Generasi Z di Jabodetabek

Dengan 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:

Nama : Julius Atmadja
NIM : 46121010168
Nomor Pencatatan : 000863837
Judul Ciptaan : *Job Crafting* untuk *Work Engagement*: Membangun Karier Sukses Generasi Z

Terlampir



Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya

Jakarta, 14 Agustus 2024



Julius Atmadja

ABSTRAK

Nama : Julius Atmadja
NIM : 46121010168
Program Studi : Psikologi
Judul Skripsi : Pengaruh *Employee Well-being* Terhadap *Work engagement*: Peran Mediasi *Job Crafting* pada Karyawan Generasi Z di Jabodetabek
Pembimbing : Assoc. Prof. Laila Meiliyandrie Indah Wardani, Ph.D

Penelitian ini mengkaji peran *job crafting* sebagai mediator dalam hubungan antara *employee well-being* dan *work engagement* pada pekerja Generasi Z di Jabodetabek. Generasi ini memiliki karakteristik unik dalam memodifikasi pekerjaannya, sehingga penting untuk memahami interaksi ketiga variabel tersebut. Penelitian kuantitatif ini menggunakan *convenience sampling* dengan 319 responden, yang ditentukan melalui G*Power. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *job crafting* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work engagement*, sementara *employee well-being* berpengaruh positif terhadap *job crafting* dan *work engagement*. *Job crafting* berperan sebagai mediator transformatif melalui tiga aspek utama: penyelesaian tugas, pengembangan relasi, dan perubahan cara pandang terhadap pekerjaan, memungkinkan pekerja Generasi Z menghubungkan pekerjaan dengan nilai pribadi dan jenjang karir. Dimensi *absorption* menunjukkan korelasi tinggi dengan *workplace well-being* dan *increasing structural job resources*, menegaskan bahwa Generasi Z mengutamakan nilai pribadi, kesehatan mental, lingkungan kerja yang mendukung, fleksibilitas, dan otonomi. Analisis regresi mediasi dengan metode Hayes mengungkapkan bahwa *job crafting* sebagai mediator memiliki efek signifikan, memperkuat pengaruh *employee well-being* terhadap *work engagement*. Hasil ini memberikan implikasi praktis bagi pengembangan lingkungan kerja yang lebih positif, fleksibel, dan mendukung *well-being* karyawan.

Kata Kunci: *Job crafting*, *Employee well-being*, *Work engagement*, Generasi Z

ABSTRACT

Name : Julius Atmadja
NIM : 46121010168
Study Program : Psychology
Thesis Title : *The Effect of Employee Well-being on Work engagement: The Mediating Role of Job Crafting on Generation Z Employees in Jabodetabek*
Counsellor : Assoc. Prof. Laila Meiliyandrie Indah Wardani,
Ph.D

*This study examines the role of job crafting as a mediator in the relationship between employee well-being and work engagement among Generation Z workers in Jabodetabek. This generation has unique characteristics in modifying their jobs, so it is important to understand the interaction of the three variables. This quantitative study used convenience sampling with 319 respondents, determined through G*Power. The results show that job crafting has a positive and significant effect on work engagement, while employee well-being has a positive effect on job crafting and work engagement. Job crafting acts as a transformative mediator through three main aspects: task completion, relationship development, and changing perspectives on work, enabling Generation Z workers to connect work with personal values and career paths. The absorption dimension showed high correlations with workplace well-being and increasing structural job resources, confirming that Generation Z prioritises personal values, mental health, a supportive work environment, flexibility and autonomy. Mediation regression analysis using the Hayes method revealed that job crafting as a mediator has a significant effect, strengthening the influence of employee well-being on work engagement. These results provide practical implications for the development of a more positive, flexible and supportive work environment for employee well-being.*

Keywords: *Job crafting, Employee well-being, Work engagement, Generation Z*

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	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 TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
BAB I	1
PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	4
1.3 Tujuan Penelitian	5
1.4 Manfaat Penelitian	5
1.4.1 Manfaat Teoritis	5
1.4.2 Manfaat Praktis	5
BAB II	7
TINJAUAN PUSTAKA	7
2.1 <i>Work Engagement</i>	7
2.1.1 Definisi <i>Work Engagement</i>	7
2.1.2 Dimensi <i>Work Engagement</i>	8
2.1.3 Faktor-Faktor <i>Work Engagement</i>	9
2.1.4 Alat Ukur <i>Work Engagement</i>	10
2.2 <i>Employee Well-being</i>	11
2.2.1 Definisi <i>Employee Well-being</i>	11
2.2.2 Dimensi <i>Employee Well-being</i>	12
2.2.3 Faktor-Faktor <i>Employee Well-being</i>	13
2.2.4 Alat Ukur <i>Employee Well-being</i>	14

2.3 <i>Job Crafting</i>	15
2.3.1 Definisi <i>Job Crafting</i>	15
2.3.2 Dimensi <i>Job Crafting</i>	17
2.3.3 Faktor-Faktor <i>Job Crafting</i>	18
2.2.4 Alat Ukur <i>Job Crafting</i>	18
2.4 Penelitian Terdahulu	19
2.4 Dinamika Penelitian	25
2.5 Kerangka Berpikir	26
2.6 Hipotesis	26
BAB III	27
METODE PENELITIAN	27
3.1 Desain Penelitian	27
3.2 Populasi dan Sampel	27
3.2.1 Populasi	27
3.2.2 Sampel	28
3.3 Teknik Sampling	28
3.4 Definisi Operasional	29
3.4.1 <i>Work Engagement</i>	29
3.4.2 <i>Employee Well-being</i>	29
3.4.3 <i>Job Crafting</i>	30
3.5 Instrumen Penelitian	30
3.5.1 Skala <i>Work Engagement</i>	30
3.5.2 Skala <i>Employee Well-being</i>	32
3.5.3 Skala <i>Job Crafting</i>	34
3.6 Validitas dan Reliabilitas	35
3.6.1 Uji Validitas	35
3.6.2 Uji Reliabilitas	35
3.7 Etika Penelitian	36
3.8 Analisis Data yang digunakan	36
3.8.1 Analisis Deskriptif	36
3.8.2 Analisis Inferensial	37

BAB IV	40
HASIL DAN PEMBAHASAN	40
4.1 Gambaran Penelitian	40
4.2 Profil Responden	40
4.2.1 Gender	40
4.2.2 Usia	41
4.2.3 Pendidikan Terakhir	41
4.2.4 Masa Bekerja	42
4.2.5 Jenis Kontrak Kerja	43
4.3 Analisa Deskriptif	43
Keterangan H:Hipotetik; SD: Standar Deviasi	44
4.3.1 Work Engagement	44
4.3.2 Employee Well-being	44
4.3.3 Job Crafting	45
4.4 Uji Normalitas	45
4.4.2 Uji Linearitas	46
4.4.3 Uji Homogenitas	47
4.4.4 Uji Multikolinearitas	47
4.4.5 Uji Homoskedastisitas	48
4.5 Uji Hipotesa	48
4.5.1 Analisis Regresi Mediasi	48
4.5.2 Uji Regresi Berganda	51
4.5.3 Analisis Matriks Korelasi Antar Dimensi	51
4.6 Analisis Tambahan	52
4.6.1 Independent T-test	52
4.6.2 Uji Independent t-test Berdasarkan Usia	53
4.7 Uji ANOVA	53
4.7.1 Uji ANOVA Berdasarkan Status Pernikahan	54
4.7.2 Uji ANOVA Berdasarkan Pendidikan	54
4.7.3 Uji ANOVA Berdasarkan Masa Bekerja	55
4.7.4 Uji ANOVA Berdasarkan Kontrak Kerja	55
4.8 Pembahasan	55

BAB V	58
KESIMPULAN DAN SARAN	58
5.1 Kesimpulan	58
5.2 Limitasi	58
5.3 Saran	58
5.3.1 Saran Teoritis	59
5.3.2 Saran Praktis	59
DAFTAR PUSTAKA	60
LAMPIRAN	67



DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 G*Power 3.1.9.7	34
Tabel 4.1 Kategorisasi Hipotetik	49
Tabel 4.2 Kategorisasi Hipotetik <i>Work Engagement</i>	49
Tabel 4.3 Kategorisasi Hipotetik <i>Employee Well-being</i>	49
Tabel 4.4 Kategorisasi <i>Job Crafting</i>	50
Tabel 4.5 Hasil Uji Normalitas	50
Tabel 4.6 Uji Linearitas	51
Tabel 4.7 Hasil Uji Homogenitas	52
Tabel 4.8 Hasil Uji Multikolinearitas	53
Tabel 4.9 Hasil Uji Regresi Mediasi	55
Tabel 4.10 Persamaan Regresi Berganda	58
Tabel 4.11 Hasil Uji Multikolinearitas	59
Tabel 4.12 <i>Independent T-test</i> berdasarkan gender	60
Tabel 4.13 <i>Independent T-test</i> berdasarkan usia	61
Tabel 4.14 Hasil Uji Beda ANOVA	62
Tabel 4.15 Hasil Uji Post Hoc	63

DAFTAR GAMBAR

Gambar 3.1 Hasil G*Power	34
Gambar Grafik 4.1 Gender	45
Gambar Grafik 4.2 Usia	46
Gambar Grafik 4.3 Pendidikan Terakhir	46
Gambar Grafik 4.4 Masa Bekerja	47
Gambar Grafik 4.5 Jenis Kontrak Kerja	48
Gambar 4.6 Uji Normalitas	51
Gambar 4.7 Uji Homoskedastisitas	54
Gambar 4.8 Model Mediasi	56

