



**PERAN *JOB CRAFTING* SEBAGAI MEDIATOR HUBUNGAN ANTARA
EMPOWERING LEADERSHIP DENGAN *TASK PERFORMANCE* PADA
PEKERJA DI JAKARTA**

SKRIPSI

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

**Lia Sri Wulandari
46120110095**

**UNIVERSITAS
MERCU BUANA**

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



**PERAN *JOB CRAFTING* SEBAGAI MEDIATOR HUBUNGAN ANTARA
EMPOWERING LEADERSHIP DENGAN *TASK PERFORMANCE* PADA
PEKERJA DI JAKARTA**

SKRIPSI

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

**Lia Sri Wulandari
46120110095**

**UNIVERSITAS
MERCU BUANA**

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

2025

HALAMAN PERNYATAAN KARYA SENDIRI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Lia Sri Wulandari

Nim : 46120110095

Program Studi : Psikologi

Judul Skripsi : Peran *Job crafting* Sebagai Mediator Hubungan Antara
Empowering leadership Dengan *Task performance* Pada
Pekerja di Jakarta

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, 30 Juli 2025

UNIVERSITAS
MERCU BUANA



Lia Sri Wulandari

HALAMAN PENGESAHAN

Laporan Skripsi ini diajukan oleh:

Nama : Lia Sri Wulandari

NIM : 46120110095

Program Studi : Psikologi

Judul Laporan Skripsi : Peran Job Crafting Sebagai Mediator Hubungan Antara Empowering Leadership Dengan Task Performance Pada Pekerja Di Jakarta

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 1 : Dian Din Astuti Mulia, MA.
NIDN : 8935070023



UNIVERSITAS
MERCU BUANA

Jakarta, 30 Juli 2025

Mengetahui,

Dekan Fakultas Psikologi



Laila Meiliyandrie Indah Wardani, Ph.D.

Ketua Program Studi Psikologi



Karisma Riskinanti, M.Psi., Psikolog

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur senantiasa penulis panjatkan kehadirat Tuhan Yang Maha Esa atas segala rahmat dan anugerah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi dengan judul “Peran *Job crafting* Sebagai Mediator Hubungan Antara *Empowering leadership* Dengan *Task performance* Pada Pekerja” 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 merasakan 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. Bapak Raden Ahmad Idham, S.Sos, S.Th.I, A.Md, MM selaku Dosen pembimbing akademik yang telah memberikan bimbingan dan arahan selama perkuliahan.
4. Bapak Dr. A. A. Anwar Prabu Mangkunegara, M.Si. selaku Ketua Sidang Skripsi atas koreksi dan arahan serta masukannya.
5. Ibu Dian Din Astuti Mulia, MA P selaku Dosen Penguji Skripsi atas koreksi dan arahan serta masukannya.
6. Kedua orang tua saya serta keluarga besar yang telah memberikan dukungan dan motivasi yang tiada henti-hentinya kepada saya.
7. Sahabat-sahabat TTM, Powerpuff Girls, Meong-meong dan Cecogil yang sudah mendengar keluh kesah dan selalu menyemangati selama proses pembuatan skripsi.

8. Seluruh responden yang sudah membantu dan meluangkan waktu dalam pengisian booklet dan Google Form.
9. PT Minarta Dutahutama & Kelman Group yang selalu memberikan kesempatan untuk karyawannya berkembang & maju.
10. 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, 30 Juli 2025

Lia Sri Wulandari

U N I V E R S I T A S
M E R C U B U A N A

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai *Empowering leadership* akademis Universitas Mercu Buana, saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Lia Sri Wulandari
Nim : 46120110095
Program Studi : Psikologi
Judul Skripsi : Peran *Job crafting* Sebagai Mediator Hubungan Antara *Empowering leadership* Dengan *Task performance* pada pekerja di Jakarta

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 :

Nama : Lia Sri Wulandari
Nim : 46120110095
Nomor Pencatatan : 000970680
Judul Ciptaan : Empowering Leadership dan Job Crafting Katalisator Kinerja Unggul
Terlampir :



Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya

Jakarta, 30 Juli 2025



Lia Sri Wulandari

Peran *Job crafting* Sebagai Mediator Hubungan Antara *Empowering leadership* Dengan *Task performance* pada pekerja di Jakarta

Lia Sri Wulandari, Laila Meiliyandrie Indah Wardani, Ph. D
Universitas Mercu Buana

ABSTRAK

Dalam dunia perekonomian yang kompetitif dan dinamis, sumber daya manusia (SDM) menjadi aset strategis yang menentukan keberhasilan organisasi. Meskipun demikian, performa tugas (*Task performance*) karyawan di Indonesia menunjukkan tren menurun, yang dipengaruhi oleh rendahnya praktik manajerial, minimnya pelatihan, dan kurangnya pemahaman terhadap indikator kinerja. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran *empowering leadership* dan *job crafting* dalam meningkatkan *Task performance* karyawan di perusahaan Indonesia. Metode penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan survei kepada tenaga kerja di berbagai sektor formal serta analisis statistik untuk menguji hubungan antar variabel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *empowering leadership* melalui delegasi dan dorongan inisiatif secara signifikan meningkatkan keterlibatan dan efektivitas karyawan, sementara *job crafting* berperan sebagai mediator yang memperkuat hubungan antara *empowering leadership* dan peningkatan *Task performance* dengan menyesuaikan sumber daya kerja dan tuntutan pekerjaan. Kesimpulannya, *empowering leadership* serta praktik *job crafting* merupakan faktor kunci yang dapat memperbaiki *Task performance*, khususnya di lingkungan kerja yang menghadapi tantangan pelatihan dan teknologi. Oleh karena itu, organisasi perlu mendorong gaya kepemimpinan yang suportif dan memberikan ruang bagi karyawan untuk beradaptasi secara proaktif demi peningkatan produktivitas berkelanjutan.

Kata kunci: *Task performance*, *empowering leadership* dan *Job crafting*

UNIVERSITAS
MERCU BUANA

Job crafting as a Mediator of the Relationship Between Empowering Leadership and Task performance Among Workers in Jakarta

Lia Sri Wulandari, Laila Meiliyandrie Indah Wardani, Ph. D
Universitas Mercu Buana

ABSTRACT

In the increasingly competitive and dynamic economic world, human resources (HR) have become a strategic asset that determines organizational success. However, employee Task performance in Indonesia shows a declining trend, influenced by low managerial practices, limited training, and a lack of understanding of performance indicators. This study aims to analyze the role of empowering leadership and job crafting in improving employee Task performance in Indonesian companies. The research method employs a quantitative approach using surveys among the workforce in various formal sectors and statistical analysis to examine the relationships between variables. The results indicate that empowering leadership, through delegation and encouragement of initiative, significantly enhances employee engagement and effectiveness, while job crafting serves as a mediator that strengthens the relationship between empowering leadership and improved Task performance by adjusting work resources and job demands. In conclusion, empowering leadership and job crafting are key factors that can improve Task performance, especially in work environments facing challenges related to training and technology. Therefore, organizations need to promote supportive leadership styles and provide employees with opportunities to proactively adapt in order to achieve sustainable productivity improvements.

Keywords: Task performance, Empowering Leadership, and Job crafting

U N I V E R S I T A S
M E R C U B U A N A

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	1
1.2. Rumusan Masalah.....	5
1.3. Tujuan Penelitian	5
1.4. Manfaat Penelitian	5
1.4.1. Manfaat Teoritis	5
1.4.2. Manfaat Praktis	6
BAB II.....	7
TINJAUAN PUSTAKA	7
2.1. <i>Task performance</i>	7
2.1.1. Pengertian <i>Task performance</i>	7
2.1.2. Dimensi <i>Task performance</i>	8
2.1.3. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi <i>Task performance</i>	8
2.2. <i>Empowering leadership</i>	10
2.2.1. Pengertian <i>Empowering leadership</i>	10
2.2.2. Dimensi <i>Empowering leadership</i>	11
2.2.3. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi <i>Empowering leadership</i>	13
2.3. <i>Job crafting</i>	13
2.3.1. Pengertian <i>Job crafting</i>	13

2.3.2. Dimensi <i>Job crafting</i>	14
2.3.3. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi <i>Job crafting</i>	15
2.4. Penelitian Terdahulu	15
2.5. Dinamika Penelitian	21
2.6. Kerangka Berpikir	24
2.7. Hipotesis Penelitian	25
BAB III	26
METODE PENELITIAN	26
3.1. Desain Penelitian	26
3.2. Definisi Operasional	26
3.2.1. <i>Task performance</i>	26
3.2.2. <i>Empowering leadership</i>	27
3.2.3. <i>Job crafting</i>	27
3.3. Populasi dan Sampel	28
3.3.1. Populasi	28
3.3.2. Sampel	29
3.4. Teknik Sampling	30
3.5. Teknik Pengumpulan Data	30
3.6. Instrumen Penelitian	31
3.6.1. <i>Task performance</i>	31
3.6.2. <i>Empowering leadership</i>	32
3.6.3. <i>Job crafting</i>	33
3.7. Uji Validitas dan Reliabilitas	34
3.7.1. Uji Validitas	34
3.7.2. Uji Reliabilitas	34
3.8. Teknik Analisis Data	35
3.8.1. Analisis Data Deskriptif	35
3.8.2. Analisis Inferensial	35
BAB IV	38
HASIL DAN PEMBAHASAN	38
4.1. Gambaran Data Penelitian	38
4.1.1. Gambaran Umum Responden	38

4.1.2. Jenis Kelamin	38
4.1.3. Usia.....	39
4.1.4. Pendidikan Terakhir	39
4.1.5. Masa Kerja	40
4.2. Analisis Deskriptif	40
4.2.1. <i>Task performance</i>	41
4.2.2. <i>Job crafting</i>	41
4.3. Uji Asumsi Klasik.....	42
4.3.1. Uji Normalitas	42
4.3.2. Uji Linearitas.....	43
4.3.3. Uji Homogenitas	44
4.3.4. Uji Multikolinearitas	44
4.3.5. Uji Homokedetisitas.....	45
4.4. Uji Hipotesa	46
4.4.1. Analisis Regresi Mediasi.....	46
4.4.2. Regresi Berganda	49
4.4.3. Analisis Matriks Korelasi Antar Dimensi	50
4.5. Analisa Tambahan	51
4.5.1. Independent T-Test	51
4.6. Uji <i>One-way ANOVA</i>	51
4.7.1. Uji <i>One-way ANOVA</i> Berdasarkan Status Pernikahan.....	52
4.7.2. Uji <i>One-way ANOVA</i> Berdasarkan Pendidikan	52
4.7.3. Uji <i>One-way ANOVA</i> Berdasarkan Masa Bekerja	52
4.7. Pembahasan.....	52
BAB V.....	57
PENUTUP.....	57
5.1. Kesimpulan	57
5.2. Saran	57
5.2.1. Saran Teoriris	57
5.2.2. Saran Praktis.....	58
DAFTAR PUSTAKA	59

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1. <i>Blueprint</i> Pengukuran <i>Task performance</i>	31
Tabel 3.2. <i>Blueprint</i> Pengukuran <i>Empowering leadership</i>	32
Tabel 3.3. <i>Blueprint</i> Pengukuran <i>job crafting</i>	34
Tabel 4.1. Kategorisasi Hipotetik	41
Tabel 4.2. Kategorisasi Hipotetik <i>Task performance</i>	41
Tabel 4.3. Kategorisasi Hipotetik <i>Job crafting</i>	41
Tabel 4.4. Kategorisasi Hipotetik <i>Empowering leadership</i>	42
Tabel 4.5. Hasil Uji Normalitas	42
Tabel 4.6. Uji Linearitas.....	43
Tabel 4.4. Hasil Uji Homogenitas.....	44
Tabel 4.4. Hasil Uji Multikolinearitas.....	45
Tabel 4.9. Hasil Uji Regresi Mediasi	46
Tabel 4.9. Hasil Uji Regresi Berganda.....	49
Tabel 4.11. Hasil Uji Korelasi Antar Dimensi.....	50
Tabel 4.12. <i>Independent T-test</i> berdasarkan gender.....	51
Tabel 4.13. Hasil Uji Beda <i>One-way ANOVA</i>	51



UNIVERSITAS
MERCU BUANA

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. Kerangka Berpikir	25
Gambar 3.1. Hasil <i>G*Power</i>	30
Gambar 4.1. Data Demografi Jenis Kelamin	38
Gambar 4.2. Data Demografi Usia.....	39
Gambar 4.3. Data Demografi Tinnkat Pendidikan.....	39
Gambar 4.4. Data Demografi Masa Bekerja.....	40
Gambar 4.5. Uji Normalitas	43
Gambar 4.6. Uji Homokedasitas	45
Gambar 4.7. Model Mediasi.....	47



UNIVERSITAS
MERCU BUANA

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Alat Ukur	65
Lampiran 2 Hasil Uji Validitas	67
Lampiran 3 Hasil Uji Reliabilitas	68
Lampiran 4 Profil Responden	68
Lampiran 5 Hasil Uji Linearitas.....	69
Lampiran 6 Hasil Uji Normalitas.....	70
Lampiran 7 Hasil Uji Korelasi antar dimensi	70
Lampiran 8 Hasil Analisis Regresi Mediasi	70
Lampiran 9 Hasil Independent <i>T-Test</i>	72
Lampiran 10 Hasil Uji <i>One-way</i> ANOVA.....	72
Lampiran 11 Hasil Uji Regresi Berganda	72
Lampiran 12 Hasil Uji Multikolinearitas	72
Lampiran 13 Hasil Uji Normalitas	73
Lampiran 14 Hasil Uji Homogenitas	73
Lampiran 15 Hasil Uji Homokedetisitas.....	73
Lampiran 15 <i>Similarity Check</i>	74

UNIVERSITAS
MERCU BUANA