

SKRIPSI

PENGARUH GOAL SETTING PROGRAM, PEMBERDAYAAN KARYAWAN, DAN SELF-EFFICACY TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN DI PERUSAHAAN START-UP LAYANAN KESEHATAN DIGITAL (*HEALTHTECH*) DI JAKARTA



DIAJUKAN OLEH:

NAMA: CHRISTOPHER SITINJAK

NIM: 115180127

**UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN DARI SYARAT-SYARAT GUNA
MENCAPAI GELAR SARJANA EKONOMI**

PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS TARUMANAGARA

JAKARTA

2021

SURAT PERNYATAAN TIDAK MELAKUKAN PLAGIAT



FR.FE-4.7-RO

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama mahasiswa Christopher Sitinjak
NPM (Nomor Pokok Mahasiswa) 115180127
Program Studi S1 Manajemen
Alamat : [REDACTED]
Telp. - _____
HP: [REDACTED]

Dengan ini saya menyatakan, apabila dalam pembuatan skripsi ternyata saya:

1. Melakukan plagiat/menyontek;
2. Mengutip tanpa menyebut sumbernya;
3. Menggunakan data fiktif atau memanipulasi data;
4. Melakukan riset perusahaan fiktif (hal ini Jurusan Akuntansi/Manajemen dapat konfirmasi langsung ke perusahaan terkait sesuai dengan surat risetnya).

Saya bersedia dikenakan sanksi berupa pembatalan skripsi dan diskors maksimal 2 (dua) semester. Kemudian apabila hal di atas terbukti setelah lulus ujian skripsi/komprehensif saya bersedia dinyatakan batal skripsi dan kelulusannya.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya tanpa ada paksaan dari pihak manapun.

Jakarta, 30 Desember 2021



Christopher Sitinjak

Catatan:

1. Asli dikembalikan ke jurusan Akuntansi/Manajemen dan difotocopy untuk mahasiswa yang bersangkutan.
2. Harap disertakan pada skripsi sebelum maupun setelah lulus ujian dan revisi.

UNIVERSITAS TARUMANAGARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
JAKARTA

HALAMAN TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA : CHRISTOPHER SITINJAK
NIM : 115180127
PROGRAM / JURUSAN : S1/MANAJEMEN
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA JUDUL
SKRIPSI : PENGARUH GOAL SETTING PROGRAM,
PEMBERDAYAAN KARYAWAN, DAN SELF-
EFFICACY TERHADAP KEPUASAN KERJA
KARYAWAN DI PERUSAHAAN START-UP
LAYANAN KESEHATAN DIGITAL
(HEALTHTECH) DI JAKARTA

Jakarta, 21 Desember 2021

Pembimbing



(I GEDE ADIPUTRA Drs., M.M., Dr.)

UNIVERSITAS TARUMANAGARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
JAKARTA

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : CHRISTOPHER SITINJAK
NIM : 115180127
PROGRAM / JURUSAN : S1 / MANAJEMEN
JUDUL SKRIPSI :
PENGARUH GOAL SETTING PROGRAM,
PEMBERDAYAAN KARYAWAN, DAN
SELF-EFFICACY TERHADAP KEPUASAN
KERJA KARYAWAN DI PERUSAHAAN
START-UP LAYANAN KESEHATAN
DIGITAL (*HEALTHTECH*) DI JAKARTA

Telah diuji pada Ujian Skripsi dan Komprehensif tanggal 14 Januari 2022 dan dinyatakan lulus,
dengan tim penguji yang terdiri atas:

1. Ketua Penguji : Dr. HERMAN RUSLIM, SE., MM., AK, CA, CPA,
MAPPI (Cert)
2. Anggota Penguji : - Dr. Drs. I GEDE ADIPUTRA, MM
- Dra. RODHIAH, MM

Jakarta, 21 Januari 2022

Pembimbing,



(I GEDE ADIPUTRA Drs., M.M., Dr.)

ABSTRACT

TARUMANAGARA UNIVERSITY
FACULTY OF ECONOMY AND BUSINESS
JAKARTA

(A) CHRISTOPHER SITINJAK

(B) *THE EFFECT OF GOAL SETTING PROGRAM, EMPLOYEE EMPOWERMENT, AND SELF-EFFICACY ON EMPLOYEE JOB SATISFACTION AT DIGITAL HEALTH SERVICE START-UP COMPANY (HEALTHTECH) IN JAKARTA*

(C) *xv + 86 pages, 2021, 16 tables, 7 pictures, 4 attachments*

(D) *HUMAN RESOURCE MANAGEMENT*

(E) **Abstract:** *The purpose of this study is to determine and analyze the effect of goal setting program, employee empowerment, and self-efficacy on employee job satisfaction. The sample used in this study were employees of digital health service (healthtech) start-up company in Jakarta. The sampling technique used is probability sampling with a sample of 70 respondents who were collected through an online questionnaire in the form of a google form. The data obtained were then analyzed using the structural equation modeling (SEM) method and processed using the SmartPLS 3.0 application. The results found in this study are employee empowerment and self-efficacy have a significant positive effect on employee job satisfaction, while the goal setting program has a negative and insignificant effect on employee job satisfaction.*

Keywords: goal setting program, employee empowerment, self-efficacy, employee job satisfaction

(F) I Gede Adiputra Drs., M.M., Dr.

ABSTRAK

UNIVERSITAS TARUMANAGARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
JAKARTA

(A) CHRISTOPHER SITINJAK

(B) PENGARUH GOAL SETTING PROGRAM, PEMBERDAYAAN KARYAWAN, DAN SELF-EFFICACY TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN DI PERUSAHAAN START-UP LAYANAN KESEHATAN DIGITAL (*HEALTHTECH*) DI JAKARTA

(C) xv + 86 halaman, 2021, 16 tabel, 7 gambar, 4 lampiran

(D) MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

(E) **Abstrak:** Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *goal setting program*, pemberdayaan karyawan, dan *self-efficacy* terhadap kepuasan kerja karyawan. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan dari perusahaan start-up layanan kesehatan digital (*healthtech*) di Jakarta. Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah *probability sampling* dengan teknik *simple random sampling* dengan sampel sebanyak 70 responden yang dikumpulkan melalui kuesioner *online* berupa *google form*. Data yang diperoleh kemudian dianalisis menggunakan metode *structural equation modelling* (SEM) dan diolah menggunakan aplikasi *SmartPLS* 3.0. Hasil yang ditemukan dalam penelitian ini adalah pemberdayaan karyawan dan *self-efficacy* memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, sedangkan *goal setting program* memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Kata kunci: goal setting program, pemberdayaan karyawan, self-efficacy, kepuasan kerja karyawan

(F) I Gede Adiputra Drs., M.M., Dr.

HALAMAN MOTO

Bersukacitalah dalam pengharapan,
Sabarlah dalam kesesakan, dan
Bertekunlah dalam doa!

HALAMAN PERSEMBAHAN

Karya ini dipersembahkan untuk
Orang tua tercinta,
Kaka-kaka tersayang,
Sahabat terkasih.

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur peneliti panjatkan kepada Tuhan yang Maha Esa atas segala berkat dan rahmat-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini dengan baik yang berjudul **“PENGARUH GOAL SETTING PROGRAM, PEMBERDAYAAN KARYAWAN, DAN SELF-EFFICACY TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN DI PERUSAHAAN START-UP LAYANAN KESEHATAN DIGITAL (HEALTHTECH) DI JAKARTA”**. Tujuan penulisan skripsi ini adalah untuk memenuhi salah satu dari beberapa persyaratan dalam mencapai gelar sarjana manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara.

Selama penulisan skripsi ini, peneliti menerima banyak kontribusi dan masukan seperti bimbingan, motivasi, dukungan, saran, serta doa dari berbagai pihak. Pada kesempatan kali ini, peneliti ingin mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu peneliti sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik, khususnya kepada:

1. Bapak I Gede Adiputra Drs., M.M., Dr. selaku Dosen Pembimbing Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara yang telah meluangkan waktu, tenaga, motivasi serta penuh kesabaran dalam membimbing dan memberikan pengarahan selama proses penulisan skripsi ini.
2. Bapak Dr. Sawidji Widodoatmodjo, S.E., M.M., M.B.A. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara.
3. Bapak Ronnie Resdianto Masman, S.E., M.A., M.M. selaku Wakil Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara.
4. Bapak Dr. Keni, S.E., M.M. selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara.
5. Bapak Frangky Slamet, S.E., M.M. selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara.
6. Seluruh Dosen dan Staf Pengajar Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara yang telah memberikan ilmu dan pengetahuan kepada penulis selama menempuh pendidikan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara.

7. Kepada kedua orang tua tersayang, Bapa Aritua Sitinjak dan Ibu Rapmian Gultom yang selalu memberikan doa, motivasi, dukungan moral dan materi dalam menyelesaikan masa kuliah.
8. Kepada ka ais, ka imel, dan ka inta yang selalu memberikan semangat, arahan, dan bantuan dalam pengerjaan skripsi ini.
9. Kepada sahabat di perkuliahan dan sahabat SMA yang tidak dapat disebutkan namanya yang menjadi support system penulis dimasa pengerjaan skripsi ini dan setia memberikan bantuan serta dukungan.
10. Kepada sahabat masa kecil Dela Rabbaniyah yang setia mendukung dan menemani perjalanan masa kecil hingga saat ini.
11. Kepada seluruh pihak yang telah berkontribusi selama perkuliahan dan penulisan skripsi ini yang tidak dapat disebutkan satu persatu.
12. Kepada responden yang telah bersedia mengisi kuesioner yang diberikan oleh peneliti yang tidak dapat disebutkan satu persatu.

Peneliti menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna. Oleh karena itu kritik dan saran yang membangun dari semua pihak akan sangat bermanfaat bagi peneliti. Akhir kata, semoga penelitian ini dapat bermanfaat bagi berbagai pihak.

Jakarta, 30 Desember 2021

Christopher Sitinjak

DAFTAR ISI

SURAT PERNYATAAN TIDAK MELAKUKAN PLAGIAT	ii
HALAMAN TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI.....	iii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....	iv
ABSTRACT.....	v
HALAMAN MOTO	vii
HALAMAN PERSEMBAHAN	viii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xv
BAB I.....	1
A. PERMASALAHAN	1
1. Latar Belakang.....	1
2. Identifikasi Masalah	6
3. Batasan Masalah	6
4. Rumusan Masalah.....	7
B. TUJUAN DAN MANFAAT	7
1. Tujuan Penelitian.....	7
2. Manfaat Penelitian.....	7
BAB II.....	9
A. Gambaran Umum Teori.....	9
B. Definisi Konseptual Variabel	10
1. Goal Setting Program	10
2. Pemberdayaan.....	13
3. Self-efficacy.....	17
4. Kepuasan Kerja.....	21
C. Kaitan Antar Variabel.....	23
1. Kaitan Goal Setting Program Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan	23
2. Kaitan Pemberdayaan Karyawan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan	24

3. Kaitan Self Efficacy Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan	25
D. Penelitian Terdahulu.....	26
E. Kerangka Pemikiran Dan Hipotesis.....	32
BAB III	34
A. Desain Penelitian	35
B. Populasi, Teknik Pemilihan Sampel, dan Ukuran Sampel	35
1. Populasi	35
2. Teknik Pemilihan Sampel	36
3. Ukuran Sampel.....	36
C. Operasionalisasi Variabel dan Instrumen.....	37
D. Analisis Validitas dan Reliabilitas	41
1. Uji Validitas	41
2. Uji Reliabilitas.....	45
E. Analisis Data.....	46
1. Uji Model Pengukuran (<i>Outer Model Analysis</i>)	47
2. Uji Model Struktural (<i>Inner Model Analysis</i>)	47
BAB IV	50
A. Deskripsi Subyek Penelitian.....	50
B. Deskripsi Obyek Penelitian	54
1. Kepuasan Kerja	54
2. Goal Setting Program	55
3. Pemberdayaan Karyawan.....	55
4. Self-Efficacy.....	56
C. Hasil Analisis Data	56
1. Uji Model Struktural (<i>Inner Model Analysis</i>)	56
D. Pembahasan	60
BAB V	64
A. Kesimpulan.....	64
B. Keterbatasan dan Saran	64
1. Keterbatasan	64
2. Saran	65
DAFTAR BACAAN.....	66
DAFTAR LAMPIRAN.....	72
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	85

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	28
Tabel 3.1 Cohen's table	37
Tabel 3.2. Operasionalisasi Variabel	38
Tabel 3.3 Outer Loadings	42
Tabel 3.4 Hasil Average Variance Extracted (AVE).....	43
Tabel 3.5 Cross Loadings	44
Tabel 3.6 Pengujian Reliabilitas	46
Tabel 4.1 Statistik Deskriptif Kepuasan Kerja (Y).....	54
Tabel 4.2 Statistik Deskriptif Goal Setting Program (X1).....	55
Tabel 4.3 Statistik Deskriptif Pemberdayaan Karyawan (X2).....	55
Tabel 4.4 Statistik Deskriptif Self-Efficacy (X3)	56
Tabel 4.5 Nilai <i>R Square</i>	56
Tabel 4.6 <i>Path coefficient</i>	57
Tabel 4.7 Nilai <i>Effect Size</i> (f^2).....	59
Tabel 4.8 Nilai <i>Q-square</i>	59
Tabel 4.9 Hasil Uji <i>Goodness of Fit</i> (<i>GoF</i>)	60

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	33
Gambar 3.1 Hasil Uji Validitas.....	45
Gambar 4.1 Responden Berdasarkan Usia.....	51
Gambar 4.2 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	51
Gambar 4.3 Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan.....	52
Gambar 4.4 Responden Berdasarkan Masa Kerja	53
Gambar 4.5 Responden Berdasarkan Pendapatan Sebulan.....	54

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner.....	72
Lampiran 2. Data Hasil Kuesioner.....	77
Lampiran 3. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas	80
Lampiran 4. Hasil Analisis Data.....	82

BAB I

PENDAHULUAN

A. Permasalahan

1. Latar Belakang

Dalam setiap perusahaan atau organisasi pada dasarnya adalah bentuk kerja sama dari karyawan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Karyawan merupakan Sumber Daya Manusia (SDM) yang penting dalam suatu perusahaan. Karyawan berperan untuk mensinergikan antara perencanaan strategi bisnis perusahaan, pelaksanaan, dan juga pengendalian.

Suatu perusahaan wajib untuk dapat mengatur karyawan yang dimiliki secara tepat karena itu merupakan hal yang tidak dapat digantikan dengan sumber daya lain. Pertumbuhan teknologi yang digunakan atau jumlah biaya yang disediakan perusahaan, tidak akan berarti jika tanpa adanya SDM dengan keterampilan yang dapat diandalkan.

Kepuasan kerja merupakan topik perilaku organisasi yang paling banyak dibicarakan dalam bidang manajemen sumber daya manusia (SDM) dan bidang pengembangan SDM. Faktor ini telah terbukti memberikan kontribusi yang signifikan terhadap efektivitas dan efisiensi organisasi.

Suatu organisasi mampu mencapai keberhasilan saat tenaga kerja dan personel yang terlibat memperoleh kepuasan kerja dari kinerja dan faktor relevan lainnya. Dari semua aset organisasi, sumber daya manusia dianggap sebagai aset yang paling utama dan berharga untuk pengelolaan yang memadai dari keseluruhan sumber daya organisasi yang ada. Ketika sumber daya manusia senang dengan pekerjaan yang dimiliki, maka mereka akan berkontribusi untuk menjaga agar organisasi tetap berfungsi dan produktif dengan kemampuan terbaik mereka. konsep ini tidak hanya memberikan keuntungan bagi karyawan saja tetapi seluruh struktur organisasi.

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional positif dari pencapaian nilai kerja, termasuk unsur emosional (*emotional state*) dan kognitif (evaluasi) (E A Locke, 1976). Ketika individu memiliki pekerjaan yang didelegasikan, dilakukan penilaian untuk kinerja mereka, dan diakui maka evaluasi pribadi mereka dan persepsi terhadap kondisi afektif dan kognitif yang diperlukan untuk penyelesaian pekerjaan dan pencapaian hasil memengaruhi kepuasan kerja mereka. Oleh karena itu, individu ingin mengevaluasi pekerjaan mereka terhadap aspek-aspek yang penting bagi pencatatan laporan kerja mereka (Sempane et al., 2002).

Kepuasan kerja karyawan dikaitkan dengan bagaimana orang mempersepsi, berpikir, dan merasakan pekerjaan mereka (Spector, P.E. (1997). Menjaga hubungan tetap terjalin baik di antara pekerja dapat menjadi nilai yang besar untuk setiap bisnis, karyawan yang bahagia akan lebih produktif dan tetap setia pada perusahaan. Terdapat beragam elemen yang terlibat dalam mempertahankan kepuasan karyawan yang tinggi yang akan dilakukan oleh perusahaan dengan baik.

Kepuasan kerja karyawan singkatnya yaitu seberapa puas karyawan dengan pekerjaan mereka. Menurut Wan (2007) kepuasan adalah tujuan penting yang harus dicapai oleh setiap organisasi. Semakin puas karyawan, semakin banyak keuntungan yang akan diperoleh perusahaan. Ketidakpuasan karyawan berdampak negatif terhadap efisiensi dan efektivitas organisasi.

Menurut Javed et al. (2014) Definisi kepuasan kerja dipengaruhi oleh teori dasar. Beberapa definisi mewakili pendekatan yang berbeda, dan kepuasan kerja terdiri dari kepuasan dengan pekerjaan dan karakteristik pekerjaan yang berbeda. Pendekatan ini mengukur kepuasan kerja dalam hal kepuasan yang dihasilkan oleh berbagai karakteristik pekerjaan dan tempat kerja. Penilaian semacam itu memberikan gambaran keseluruhan tentang kepuasan karyawan. Mempelajari kepuasan kerja adalah salah satu bidang paling penting dari pengaturan organisasi.

Pentingnya kepuasan kerja terlihat ketika mempertimbangkan banyak efek negatif dari ketidakpuasan kerja, seperti kurangnya loyalitas dan meningkatnya tingkat kesalahan. Dalam Spector, P.E. (1997) mencantumkan tiga fitur penting dari kepuasan kerja. Pertama, organisasi harus dipandu oleh nilai-nilai kemanusiaan. Organisasi semacam itu akan berorientasi untuk memperlakukan pekerja secara adil dan dengan hormat. Dalam kasus seperti penilaian kepuasan kerja dapat berfungsi sebagai indikator yang baik dari efektivitas karyawan.

Kepuasan kerja yang tinggi menunjukkan keadaan yang baik dari fisik dan mental karyawan. Kedua, perilaku karyawan berdasarkan kepuasan kerja mempengaruhi fungsi dan aktivitas bisnis organisasi. Dari sini dapat ditarik kesimpulan bahwa kepuasan kerja mengarah pada perilaku positif dan sebaliknya, ketidakpuasan kerja mengarah pada perilaku karyawan yang negatif. Ketiga, kepuasan kerja merupakan indikator yang berguna dari aktivitas organisasi. Dengan menilai kepuasan kerja, maka dapat ditentukan tingkat kepuasan yang berbeda di unit organisasi yang berbeda.

Beragam istilah yang dikenal sebagai tujuan, target atau sasaran, merupakan hal yang diupayakan oleh organisasi untuk dicapai karena *goal-setting* dipandang sebagai sarana untuk membantu semua karyawan untuk bergerak ke arah yang sama dengan maksud untuk mencapai keunggulan kompetitif (Hale & Whitlam, 1999).

Dalam Bipp & Kleingeld (2011) *Goal-setting program* menguraikan bagaimana tujuan mempengaruhi kinerja melalui arah dan intensitas perilaku. Tujuan mempengaruhi kinerja dengan mengarahkan perhatian pada tugas, meningkatkan usaha dan ketekunan, dan dengan mendorong pengembangan dan penggunaan strategi tugas yang efektif. Kinerja yang dipengaruhi oleh penetapan tujuan ini dapat meningkat sehingga akan mengarah pada penghargaan eksternal dan internal yang kemudian meningkatkan kepuasan kerja.

Selain itu, dalam sebuah sistem manajemen terdapat pemberdayaan karyawan yang disebut juga dengan manajemen partisipatif melalui pelibatan individu untuk bertanggung jawab terhadap proses kerja. Karyawan harus mampu menjadi bagian integral dari organisasi sehingga karyawan tersebut tidak bekerja semata-mata untuk keuntungan finansial. Proses pemberdayaan yang berhasil yaitu ketika adanya umpan balik dari perusahaan dan karyawan memiliki kesempatan untuk dapat mandiri.

Pemberdayaan mencakup pendelegasian wewenang untuk membuat keputusan kepada karyawan tertentu sepanjang tidak menyimpang dari kebijakan perusahaan. Pemberdayaan adalah cara dalam meningkatkan SDM dengan memberi mereka tanggung jawab dan wewenang agar mencapai kinerja yang lebih tinggi untuk berkontribusi lebih baik di era saat ini yang terus berubah.

Tujuan pemberdayaan karyawan adalah untuk meningkatkan kinerja individu dan memungkinkan karyawan mencapai tujuan mereka dengan melibatkan mereka dalam proses pengambilan keputusan. Pemberdayaan dapat menciptakan siklus di mana karyawan yang merasa diberdayakan dapat mempengaruhi peningkatan kinerja, mencapai tujuan, dan pada akhirnya meningkatkan kepuasan kerja.

Self-efficacy didefinisikan sebagai keyakinan pada kemampuan seseorang untuk melakukan tindakan tertentu dan hal itu sendiri adalah mekanisme sosio-kognitif yang paling umum dan sentral dari individu (Bandura, 1986). Karyawan dengan efikasi diri yang tinggi lebih kreatif dalam merancang strategi pada waktu tuntutan kerja tinggi dan bersemangat untuk melakukan tugas baru di tempat kerja. Individu dengan *self-efficacy* yang rendah akan memiliki pikiran negatif dan menganggap tuntutan tugas sebagai ancaman bukan sebagai tantangan sehingga banyak orang menetapkan tujuan yang rendah untuk diri mereka sendiri (Yusuf, 2011).

Individu memperoleh informasi untuk menilai *self-efficacy* dari kinerja mereka, pengamatan, bentuk persuasi, dan reaksi fisiologis. Kinerja seseorang memberikan arahan yang dapat diandalkan untuk menilai *self-efficacy* (Schunk, 1995).

Adanya faktor *goal-setting program*, pemberdayaan karyawan, dan *self-efficacy* digunakan sebagai pendorong kepuasan kerja yang lebih besar bagi karyawan. Berdasarkan faktor tersebut, perlu diketahui bagaimana pengaruh *goal-setting program*, pemberdayaan karyawan, dan *self-efficacy* terhadap kepuasan kerja karyawan.

Research gap dari penelitian ini yaitu *goal setting program* dimana terdapat perbedaan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Bipp, Tanja Kleingeld, Ad. (2011) yang menjelaskan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja diprediksi oleh aspek terkait pengaturan dari *goal setting program*.

Dalam masa pandemi COVID-19 saat ini, banyak masyarakat yang kesulitan untuk mengakses layanan kesehatan seperti rumah sakit. Dengan kemajuan teknologi, saat ini mulai tumbuh dan berkembang start-up yang bergerak di industri kesehatan. Start-up penyedia platform digital layanan kesehatan (*healthtech*) merupakan perusahaan yang menawarkan berbagai layanan seperti telekonsultasi dan produk kesehatan maupun sebagai wadah komunikasi antar kalangan petugas medis untuk saling membantu dan tukar pendapat. Layanan yang diberikan perusahaan start-up kesehatan digital dibutuhkan masyarakat untuk memudahkan dalam konsultasi jarak jauh dengan tenaga kesehatan dan pembelian produk kesehatan. Selain itu memberikan akses bagi sesama dokter yang tersebar di seluruh wilayah agar dengan mudah saling membantu dan melakukan diskusi. Perusahaan mempunyai tujuan yang ingin dicapai dan tujuan ini dapat diraih dengan memaksimalkan potensi sumber daya manusia yang ada melalui peningkatan kepuasan kerja. Sumber Daya Manusia merupakan salah satu sumber daya dalam perusahaan yang memiliki peranan penting dan menjadi perhatian utama karena merupakan elemen yang selalu ada di setiap perusahaan. Disamping itu, perlu perhatian dan pengawasan manajemen perusahaan agar setiap tugas dan tanggung jawab dapat dilaksanakan dengan baik.

Berdasarkan uraian di atas, penulis akan melakukan penelitian dengan judul: **“Pengaruh Goal Setting Program, Pemberdayaan Karyawan, Dan Self-Efficacy**

Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Perusahaan Start-up Layanan Kesehatan Digital (*HealthTech*) Di Jakarta”.

2. Identifikasi Masalah

Sesuai dengan latar belakang masalah, maka identifikasi masalah dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. *Goal setting* yang kurang menantang akan menurunkan kepuasan kerja
2. *Goal setting* yang tidak spesifik dan kurang terukur dengan kemampuan pegawai akan berdampak pada menurunnya kepuasan kerja pegawai
3. Kurangnya pemberdayaan kepada karyawan dalam kegiatan perusahaan menyebabkan menurunnya kepuasan kerja
4. Sistem penghargaan dan dukungan yang belum optimal menyebabkan kurangnya rasa pemberdayaan dari pegawai
5. *Self-efficacy* yang rendah pada pegawai akan menurunkan tingkat kepuasan kerja
6. *Self-efficacy* rendah menyebabkan pegawai menyikapi tugas yang sulit sebagai suatu hal yang harus dihindari
7. Kepuasan kerja rendah dapat dilihat dari tingginya tingkat *turnover* pegawai

3. Batasan Masalah

Agar menampilkan hasil penelitian yang tepat dan juga terarah, maka peneliti memberikan batasan masalah yang perlu dikaji. Berikut batasan masalah penelitian:

1. Subjek dalam penelitian hanya pada karyawan yang bekerja di Start-up layanan kesehatan digital
2. Objek penelitian hanya mencakup *Goal Setting Program*, Pemberdayaan karyawan, dan *Self-Efficacy* sebagai variabel independen dan Kepuasan Kerja Karyawan sebagai variabel dependen.

4. Rumusan Masalah

Sesuai dengan latar belakang masalah, maka rumusan sebagai berikut:

1. Apakah *goal setting program* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan?
2. Apakah pemberdayaan karyawan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan?
3. Apakah *self-efficacy* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan?

B. TUJUAN DAN MANFAAT

1. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah, maka tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh antara *goal setting program* dengan kepuasan kerja karyawan.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh antara pemberdayaan karyawan dengan kepuasan kerja karyawan.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh antara *self-efficacy* dengan kepuasan kerja karyawan.

2. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian secara umum diharapkan bermanfaat dan dapat digunakan dengan sebaik baiknya, baik bagi penulis maupun orang lain.

Oleh karena itu, maka manfaat yang didapat dari hasil penelitian ini dapat dirumuskan antara lain sebagai berikut:

1. Secara Teoritis

Diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan konsep dan teori mengenai pengaruh *goal setting program*, pemberdayaan karyawan, dan *self-efficacy* terhadap kepuasan kerja karyawan di perusahaan start-up layanan kesehatan digital di Jakarta.

2. Secara Praktis

Sebagai tambahan informasi untuk pertimbangan dan masukan yang dapat bermanfaat bagi perusahaan dalam hal ini berkaitan dengan kepuasan kerja karyawan, serta sebagai bahan pembandingan baik pada masa sebelumnya maupun yang akan datang.

DAFTAR BACAAN

- Ali, F., & Wardoyo, D. T. W. (2021). Pengaruh Self Efficacy terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi PT. Ultrajaya Milk Industry, Tbk Surabaya Bagian Marketing). *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(1), 367–379.
- Alvarez-Torres, F. J., Lopez-Torres, G. C., & Schiuma, G. (2019). Linking entrepreneurial orientation to SMEs' performance: Implications for entrepreneurship universities. *Management Decision*, 57(12).
<https://doi.org/10.1108/MD-11-2018-1234>
- Ardanti, Desti Marina, and Edy Rahardja. (2017). Pengaruh Pelatihan, Efikasi Diri dan Keterikatan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Patra Semarang Hotel & Convention) *Diponegoro Journal of Management* 6 (3): 1–11.
- Bandura, A. (1986). Social foundations of thought and action : a social cognitive theory / Albert Bandura. *New Jersey: Prentice-Hall, 1986, 16(1)*.
- Bipp, T., & Kleingeld, A. (2011). Goal-setting in practice: The effects of personality and perceptions of the goal-setting process on job satisfaction and goal commitment. *Personnel Review*, 40(3).
<https://doi.org/10.1108/00483481111118630>
- Bowling, N. A., Wagner, S. H., & Beehr, T. A. (2018). The Facet Satisfaction Scale: an Effective Affective Measure of Job Satisfaction Facets. *Journal of Business and Psychology*, 33(3). <https://doi.org/10.1007/s10869-017-9499-4>
- Chen, G., Gully, S. M., & Eden, D. (2001). Validation of a New General Self-Efficacy Scale. *Organizational Research Methods*, 4(1).
<https://doi.org/10.1177/109442810141004>

- Dewi, Putu I.A. (2017). Pengaruh kepemimpinan dan pemberdayaan pegawai terhadap kepuasan kerja dan komitmen pegawai pada PDAM Tirta Mangutama Kabupaten Badung. *Jurnal Ekonomi & Bisnis*, Vol. 4, No 1.
- Dugguh, S.I., Ayaga, & Dennis. (2014). Job satisfaction theories: Traceability to employee performance in organizations. *IOSR Journal of Business and Management*. 16(5), 11-18.
- Gogoi, K., & Baruah, P. (2021). Goal setting: Its impact on employee outcome. *SCMS Journal of Indian Management*, 18(1).
- Haas, M. (2010). The double-edged swords of autonomy and external knowledge: Analyzing team effectiveness in a multinational organization. *Academy of Management Journal*, 53(5). <https://doi.org/10.5465/amj.2010.54533180>
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2017). A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM). Second Edition. In *California: Sage*.
- Hale, R., & Whitlam, P. (1999). Target Setting and Goal Achievement:991 Target Setting and Goal Achievement: A Practical Guide for Managers, 2nd ed. . Kogan Page, 1998. £16.99 . *Career Development International*, 4(3). <https://doi.org/10.1108/cdi.1999.4.3.129.1>
- Hasibuan, M. S. P. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara*.
- He, P., Murrmann, S. K., & Perdue, R. R. (2010). An investigation of the relationships among employee empowerment, employee perceived service quality, and employee job satisfaction in a U.S. hospitality organization. *Journal of Foodservice Business Research*, 13(1).

<https://doi.org/10.1080/15378021003595947>

- Idris, A., See, D., & Coughlan, P. (2018). Employee empowerment and job satisfaction in urban Malaysia: Connecting the dots with context and organizational change management. *Journal of Organizational Change Management*, 31(3). <https://doi.org/10.1108/JOCM-04-2017-0155>
- Javed, M., Balouch, R., & Hassan, F. (2014). Determinants of Job Satisfaction and its impact on Employee performance and turnover intentions. *International Journal of Learning and Development*, 4(2). <https://doi.org/10.5296/ijld.v4i2.6094>
- Kartika, D.C., Akbar, M., & Rugaiyah. (2018). Pengaruh pemberdayaan dan kepuasan kerja terhadap kinerja dosen di Universitas Majalengka Jawa Barat. *Jurnal SAP* Vol. 2 No. 3
- Klein, H. J. (1989). An Integrated Control Theory Model of Work Motivation. *Academy of Management Review*, 14(2). <https://doi.org/10.5465/amr.1989.4282072>
- Locke A., E., & Latham P., G. (2002). Building a Practically Useful Theory of Goal Setting and Task Motivation. *American Psychologist*, 57(9).
- Locke, E A. (1976). The nature and causes of job satisfaction. In *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*.
- Locke, Edwin A., & Latham, G. P. (2013). New developments in goal setting and task performance. In *New Developments in Goal Setting and Task Performance*. <https://doi.org/10.4324/9780203082744>
- Matthews, R. A., Michelle Diaz, W., & Cole, S. G. (2003). The organizational empowerment scale. *Personnel Review*, 32(3). <https://doi.org/10.1108/00483480310467624>

- Na-Nan, K., Kanthong, S., & Joungtrakul, J. (2021). An empirical study on the model of self-efficacy and organizational citizenship behavior transmitted through employee engagement, organizational commitment and job satisfaction in the thai automobile parts manufacturing industry. *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity*, 7(3).
<https://doi.org/10.3390/joitmc7030170>
- Neubert, M. J., & Dyck, B. (2016). Developing sustainable management theory: goal-setting theory based in virtue. *Management Decision*, 54(2).
<https://doi.org/10.1108/MD-05-2014-0312>
- Newstrom, J., & Davis, K. (1986). Human behavior at work. *New York, NY*.
- Noviawati, Dian Rizki. (2016). “Pengaruh Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening.” *Jurnal Ilmu Manajemen* 4 (3): 1-12.
- Parasian, C. S., & Adiputra, I. G. (2021). Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 3(1), 78–88. <https://doi.org/10.32528/ipteks.v5i1.3022>
- Pelit, E., Öztürk, Y., & Arslantürk, Y. (2011). The effects of employee empowerment on employee job satisfaction. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 23(6). <https://doi.org/10.1108/095961111111153475>
- Ren, S., & Chadee, D. (2017). Ethical leadership, self-efficacy and job satisfaction in China: the moderating role of guanxi. *Personnel Review*, 46(2).
<https://doi.org/10.1108/PR-08-2015-0226>
- Robbins, Stephen P., and Timothy A. Judge. (2016). Perilaku Organisasi. Edisi 16. *Jakarta: Salemba Empat*.

- Samputriane, Rose Virgine (2016) Pengaruh Persepsi Individu dari Program Penetapan Tujuan Memediasi Efek Kepribadian Neuroticism terhadap Kepuasan Kerja Middle Management di Perusahaan Manufaktur Kota Semarang. *Other thesis*, UNIKA SOEGIJAPRANATA.
- Schunk, D. H. (1995). Self-efficacy, motivation, and performance. *Journal of Applied Sport Psychology*, 7(2). <https://doi.org/10.1080/10413209508406961>
- Sedarmayanti. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Bandung: Refika Aditama*.
- Sekaran Uma; Bougie Roger. (2016). Research Methods for Business: A Skill Building Approach. In *Wiley PLUS Learning Space Card*.
- Sempane, M. E., Rieger, H. S., & Roodt, G. (2002). Job Satisfaction In Relation To Organisational Culture. *SA Journal of Industrial Psychology*, 28(2). <https://doi.org/10.4102/sajip.v28i2.49>
- Spector, P.E. (1997). (1997). Job Satisfaction: Application, Assessment, Causes and Consequences, Sage Publications, London. *Human Relations*, 52(10).
- Spreitzer, G.M. (2004), "Individual empowerment in the workplace: dimensions, measurement, validation", *Academy of Management Journal*, Vol. 38 No. 5, pp. 1442-65.
- Sugiyono. (2013). Metode penelitian pendidikan:(pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R & D). In *Bandung: Alfabeta*.
- Sulistyo, A. R., & Suhartini, S. (2019). The Role of Work Engagement in Moderating the Impact of Job Characteristics, Perceived Organizational Support, and Self-Efficacy on Job Satisfaction. *Integrated Journal of Business and Economics*, 3(1). <https://doi.org/10.33019/ijbe.v3i1.112>

- Wan, H. L. (2007). Human capital development policies: Enhancing employees' satisfaction. *Journal of European Industrial Training*, 31(4).
<https://doi.org/10.1108/03090590710746450>
- Wright, P. L. (2012). Goal Setting Theory: A Macro Study. *ProQuest Dissertations and Theses*, June.
- Yusuf, M. (2011). The impact of self-efficacy, achievement motivation, and self-regulated learning strategies on students' academic achievement. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 15. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2011.04.158>

