**PENGARUH *GOAL SETTING PROGRAM*, PEMBERDAYAAN KARYAWAN, DAN *SELF-EFFICACY* TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN**

**Christopher Sitinjak1, I Gede Adiputra2\***

1Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Tarumanagara Jakarta

*Email:* [*christopher.115180127@stu.untar.ac.id*](mailto:christopher.115180127@stu.untar.ac.id)

2Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Tarumanagara Jakarta\*

*Email:* [*gedea*](mailto:christopher.115180127@stu.untar.ac.id)*@fe.untar.ac.id*

\*Penulis Korespondensi

*Masuk : 25-01-2022 revisi: 10-02-2022, diterima untuk diterbitkan : 04-03-2022*

**ABSTRAK**

Dalam masa pandemi COVID-19 saat ini, banyak masyarakat yang kesulitan untuk mengakses layanan kesehatan seperti rumah sakit. Dengan kemajuan teknologi, saat ini mulai berkembang start-up yang bergerak di industri kesehatan. Start-up penyedia platform digital layanan kesehatan (*healthtech*) merupakan perusahaan yang menawarkan berbagai layanan untuk memudahkan seperti telekonsultasi dan pembelian produk kesehatan. Perusahaan mempunyai tujuan yang ingin dicapai dan tujuan ini dapat diraih dengan memaksimalkan potensi sumber daya manusia yang ada melalui peningkatan kepuasan kerja. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh *goal setting program*, pemberdayaan karyawan, dan *self-efficacy* terhadap kepuasan kerja karyawan start-up *healthtech* di Jakarta. Peneliti menyebarkan kuesioner kepada karyawan yang bekerja di start-up *healthtech* di Jakarta yang berjumlah 70 responden. Metode analisa data dalam penelitian ini yaitu metode kuantitatif dengan menggunakan *Structural Equation Modeling* (SEM), melalui pendekatan *Partial Least Square*, Hasil penelitian ini menunjukkan pemberdayaan karyawan dan *self-efficacy* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja sedangkan *goal setting program* memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan.

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

***ABSTRACT***

*During the current COVID-19 pandemic, many people have difficulty accessing health services such as hospitals. With advances in technology, now start-ups are starting to develop in the healthcare industry. Start-up of digital health services (healthtech) platforms are companies that offer various services to facilitate such as teleconsultation and purchasing health products. The company has a goal to be achieved and this goal can be achieved by maximizing the potential of existing human resources through increasing job satisfaction. The purpose of this study was to determine the effect of goal setting program, employee empowerment, and self-efficacy on job satisfaction for healthtech start-up employees in Jakarta. Researchers distributed questionnaires to employees who work at healthtech start-ups in Jakarta, totaling 70 respondents. The data analysis method in this study is a quantitative method using Structural Equation Modeling (SEM), through a Partial Least Square approach. The results of this study show that employee empowerment and self-efficacy have a positive and significant effect on job satisfaction while the goal setting program has a negative and not significant.*

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

1. **PENDAHULUAN**

**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 organisasi mampu mencapai keberhasilan saat tenaga kerja dan personel yang terlibat memperoleh kepuasan kerja dari kinerja dan faktor relevan lainnya. 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. *Goal-setting program* menguraikan bagaimana tujuan mempengaruhi kinerja melalui arah dan intensitas perilaku (Bipp & Kleingeld, 2011). 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. Proses pemberdayaan yang berhasil yaitu ketika adanya umpan balik dari perusahaan dan karyawan memiliki kesempatan untuk dapat mandiri. 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).

Hal tersebut dibuktikan pada penelitian Gogoi & Baruah (2021) yang menjelaskan bahwa Goal setting tanpa umpan balik formal dapat meningkatkan kepuasan kerja, tetapi ketika umpan balik dari pengawasan diberikan dalam *goal setting* maka akan lebih meningkatkan kepuasan individu. Pada penelitian Idris et al., (2018) menyatakan bahwa Pemberdayaan memiliki hubungan positif yang signifikan dengan kepuasan kerja di antara karyawan perkotaan Malaysia. Dalam penelitian Na-Nan et al. (2021) *Self-efficacy* memiliki pengaruh langsung yang signifikan secara statistik terhadap kepuasan kerja.

Adanya perbedaan antara fakta dengan teori yang dikemukakan dimana terdapat kondisi *Goal setting* yang tidak spesifik dan kurang terukur dengan kemampuan pegawai yang akan berdampak pada menurunnya kepuasan kerja pegawai, Kurangnya pemberdayaan kepada karyawan dalam kegiatan perusahaan menyebabkan menurunnya kepuasan kerja, dan *Self-efficacy* yang rendah pada pegawai akan menurunkan tingkat kepuasan kerja mendorong peneliti untuk melakukan penelitian terhadap variabel kepuasan kerja. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh *goal setting program*, pemberdayaan karyawan, dan *self-efficacy* terhadap kepuasan kerja karyawan start-up *healthtech* di Jakarta.

**Kajian Teori**

Gambaran umum teori yang digunakan untuk menjelaskan kaitan antar variabel dengan kepuasan kerja yaitu *Discrepancy theory* (Porter,1961). Teori ini mengukur kepuasan kerja seseorang dengan menghitung selisih antara apa yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan. Perasaan puas atau tidaknya individu merupakan sesuatu yang bersifat personal tergantung pada hal yang menjadi persepsi dan apa yang diinginkannya.

***Goal Setting Program***

*Goal setting program* merupakan program yang dikembangkan dari pemahaman teori Locke pada 1968. *Goal setting* didasarkan pada gagasan bahwa menetapkan tujuan yang spesifik dan terukur lebih efektif daripada menetapkan tujuan yang kurang jelas. *Goal* memberikan penjelasan kognitif terhadap motivasi. Tujuan adalah objek dari suatu tindakan untuk mencapai standar kecakapan tertentu, biasanya dalam batas waktu tertentu (Locke  A. & Latham  P., 2002). *Goal setting program* menjelaskan hubungan antara tujuan yang ditetapkan dengan prestasi kerja (kinerja). Konsep dasar dari *goal setting program* yaitu individu yang memahami tujuan (apa yang diharapkan organisasi kepadanya) akan mempengaruhi perilaku kerjanya.

**Pemberdayaan Karyawan**

Pemberdayaan merupakan bentuk dukungan karyawan karena dapat mendorong partisipasi karyawan secara lebih efektif. Mengambil tanggung jawab untuk pengambilan keputusan dan hasil adalah bentuk praktik pemberdayaan. pemberdayaan melibatkan pemahaman kebutuhan individu akan fleksibilitas dan tanggung jawab untuk tindakan sesuai dengan tugas yang dilakukan. Kemampuan seorang individu untuk bertindak secara mandiri dan bertanggung jawab merupakan konsep dari pemberdayaan itu sendiri. Pemberdayaan melibatkan pemberian otonomi kepada karyawan untuk membuat keputusan tentang bagaimana mereka melakukan agenda dalam keseharian (Haas, 2010). Berdasarkan pemaparan diatas dapat disimpulkan bahwa pemberdayaan adalah proses kegiatan yang dilakukan sebagai upaya untuk mendorong dan memberi kepercayaan kepada karyawan untuk meningkatkan kapasitas diri.

***Self-efficacy***

*Self-efficacy* merupakan salah satu aspek pengetahuan terhadap diri sendiri yang mempengaruhi kehidupan seseorang. Hal ini disebabkan *self-efficacy* juga memengaruhi seseorang dalam menentukan tindakan, termasuk dalam menilai berbagai peristiwa yang akan dihadapi. *Self-efficacy* menentukan apakah kita bertindak, seberapa baik kita bertahan dalam menghadapi kesulitan dan kegagalan, dan bagaimana keberhasilan atau kegagalan tugas mempengaruhi perilaku di kemudian hari (Bandura, 1986). Berdasarkan definisi di atas dapat disimpulkan bahwa *self-efficacy* merupakan keyakinan individu mengenai kemampuannya dalam mengatasi beragam situasi yang timbul. *Self-efficacy* memberikan pengaruh pada cara seseorang untuk bertindak dan mencapai hasil yang maksimal dalam pekerjaannya.

**Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja adalah perasaan individu, dan kepuasan bervariasi disetiap orang, tergantung pada nilai mana yang berlaku. Semakin tinggi evaluasi terhadap aktivitas sesuai keinginan individu maka semakin tinggi kepuasan terhadap aktivitas tersebut. Kepuasan kerja mencerminkan kegembiraan atau sikap emosi positif yang berasal dari pengalaman kerja seseorang (Nawawi, 2015). Kepuasan kerja dirasakan dalam internal pekerjaan, eksternal pekerjaan, dan gabungan keduanya (Hasibuan, 2011). Kepuasan kerja merupakan indikator penting yang dapat digunakan manajemen untuk menilai keseluruhan pengembangan karir karyawan perusahaan. Sebagian besar pekerja yang bahagia cenderung memiliki tingkat kepercayaan diri yang tinggi yang dapat meningkatkan kinerjanya. Kepuasan kerja berkaitan dengan kesediaan karyawan untuk mengembangkan keterampilan dan kemampuan kerja karena merasa bahwa perusahaan memperhatikan kesejahteraannya. Berdasarkan penulisan di atas, maka gambar kerangka teorinya sebagai berikut:

Berdasarkan kerangka pemikiran pada Gambar 1, hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut:

H1: Goal setting program memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

H2: Pemberdayaan karyawan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

H3: Self-efficacy memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Diagram

Description automatically generated

Gambar 1. Kerangka pemikiran

1. **METODE PENELITIAN**

Desain penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kausalitas yaitu desain penelitian disusun dengan tujuan untuk menjelaskan pengaruh variabel perlakuan terhadap variabel dependen melalui proses pengujian hipotesis dengan menggunakan *structure equation modeling* (SEM) dengan bantuan program SmartPLS 3.0. Untuk memenuhi tujuan penelitian dan menjawab pertanyaan penelitian dalam penelitian ini, peneliti akan menggunakan metode survei sebagai strategi penelitian dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi data primer yang diperoleh langsung dari sumber aslinya. Data primer dalam penelitian ini dikumpulkan dengan menyebarkan kuesioner online menggunakan *Google form*. Penelitian ini menyebarkan kuesioner kepada karyawan start-up *healthtech* di Jakarta yang berjumlah 70 orang untuk dijadikan sampel penelitian dengan menggunakan teknik *simple random sampling*.

Berdasarkan data yang telah dikumpulkan, diketahui bahwa sebanyak 70 responden karyawan start-up *healthtech* di Jakarta dengan karakteristik data berdasarkan usia menunjukkan bahwa terdapat 13 orang (18.6%) yang berusia kurang dari 25 tahun. Sebanyak 41 orang (58.6%) yang berusia 25-30 tahun. Sebanyak 11 orang (15.7%) yang berusia 31-35 tahun. Sedangkan, sebanyak 5 orang (7.1%) yang berusia lebih dari 36 tahun. Berdasarkan jenis kelamin terdapat 33 orang (47.1%) responden pria dan 37 orang (52.9%) responden wanita. Berdasarkan jenjang pendidikan terdapat 53 orang (75.7%) dengan latar belakang pendidikan S1. Sebanyak 12 orang (17.1%) dengan latar belakang pendidikan S2. Sebanyak 4 orang (5.7%) pendidikan D1-D3. Dan sebanyak 1 orang (1.4%) dengan pendidikan SMA/SMK. Berdasarkan masa kerja terdapat 47 orang (67.1%) yang memiliki masa kerja selama 1-5 tahun. Sebanyak 12 orang (17.1%) dengan masa kerja lebih dari 5 tahun. Dan 11 orang (15.7%) dengan masa kerja kurang dari 1 tahun. Berdasarkan pendapatan dalam sebulan terdapat 30 orang (42.9%) dengan pendapatan per bulan sebesar Rp. 6.000.000,00 – Rp. 10.000.000,00. Sebanyak 29 orang (41.4%) dengan pendapatan per bulan sebesar Rp. 1.000.000,00 – Rp. 5.000.000,00. Sebanyak 11 orang (15.7%) dengan pendapatan per bulan lebih dari Rp. 10.000.000,00.

Pada variabel Kepuasan Kerja (Y) diketahui terdapat 4 indikator pernyataan, diperoleh bahwa rata-rata jawaban indikator terendah yaitu pada indikator KK2 yaitu sebesar 4,200 sedangkan rata-rata jawaban indikator tertinggi yaitu pada indikator KK4 sebesar 4,586. Pada variabel Goal Setting Program (X1)diketahui terdapat 5 indikator pernyataan, diperoleh bahwa rata-rata jawaban indikator terendah yaitu pada indikator GSP3 yaitu sebesar 4,371 sedangkan rata-rata jawaban indikator tertinggi yaitu pada indikator GSP1 sebesar 4,729. Pada variabel Pemberdayaan Karyawan (X2) diketahui terdapat 5 indikator pernyataan, diperoleh bahwa rata-rata jawaban indikator terendah yaitu pada indikator PK3 yaitu sebesar 4,300 sedangkan rata-rata jawaban indikator tertinggi yaitu pada indikator PK2 sebesar 4,600. Pada variabel Self-Efficacy (X3) diketahui terdapat 5 indikator pernyataan, diperoleh bahwa rata-rata jawaban indikator terendah yaitu pada indikator SE4 yaitu sebesar 4,357 sedangkan rata-rata jawaban indikator tertinggi yaitu pada indikator SE1 sebesar 4,671.

1. **HASIL DAN PEMBAHASAN**

**Uji Validitas**

Aritonang (2008) mengemukakan bahwa suatu instrumen dinyatakan valid jika instrumen itu dapat menghasilkan ukuran yang mencerminkan variabel yang diukur. Uji validitas dilakukan dengan *Convergent validity* dan *discriminant validity*. *Convergent validity* dalam penelitian ini menggunakan penilaian AVE dan *loading factor*. Dalam uji validitas ini, *Average Variance Extracted* (AVE) digunakan untuk mengukur cakupan konsep yang diukur untuk indikator yang memenuhi validitas nilai *loading factor* ≥ 0,5 atau nilai AVE ≥ 0,5 untuk menunjukkan pengukuran yang baik (Hair *et al*., 2017).

Tabel 1. *Outer Loadings*

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Variabel | Indikator | *Factor Loadings* | Keterangan |
| *Goal setting program* | GSP1 | 0.742 | Valid |
| GSP2 | 0.795 | Valid |
| GSP3 | 0.854 | Valid |
| GSP4 | 0.771 | Valid |
| GSP5 | 0.611 | Valid |
| Kepuasan kerja | KK1 | 0.881 | Valid |
| KK2 | 0.822 | Valid |
| KK3 | 0.519 | Valid |
| KK4 | 0.793 | Valid |
| Pemberdayaan kerja | PK1 | 0.753 | Valid |
| PK2 | 0.773 | Valid |
| PK3 | 0.758 | Valid |
| PK4 | 0.788 | Valid |
| PK5 | 0.695 | Valid |
| *Self-efficacy* | SE1 | 0.801 | Valid |
| SE2 | 0.841 | Valid |
| SE3 | 0.889 | Valid |
| SE4 | 0.739 | Valid |
| SE5 | 0.767 | Valid |

Hasil pengolahan dengan menggunakan SmartPLS dapat dilihat pada Tabel 1. Nilai *outer model* antara konstruk dengan variabel menunjukkan bahwa secara keseluruhan nilai *loading factor* lebih besar dari 0,5 sehingga konstruk untuk semua variabel sudah valid dari model.

Tabel 2. Hasil *Average Variance Extracted* (AVE)

|  |  |
| --- | --- |
| **Variabel** | ***Average Variance Extracted* (AVE)** |
| *Goal setting program* | 0.576 |
| Kepuasan Kerja | 0.587 |
| Pemberdayaan Kerja | 0.556 |
| *Self-Efficacy* | 0.655 |

Pengujian ini dilakukan untuk melihat seberapa besar perbedaan antar variabel. Nilai yang dilihat dalam pengujian ini adalah nilai *average variance extracted* (AVE) pada keseluruhan variabel diperoleh sebagai hasil estimasi dimana nilainya > 0,5 sehingga dapat dinyatakan valid.

**Uji Reliabilitas**

Tabel 3. Pengujian Reliabilitas

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Variabel** | ***Cronbach's Alpha*** | ***Composite Reliability*** | ***Rule of Thumb*** | **Evaluasi Model** |
| Goal setting program | 0.815 | 0.870 | > 0.70 | Reliabel |
| Kepuasan Kerja | 0.753 | 0.846 | Reliabel |
| Pemberdayaan Kerja | 0.800 | 0.862 | Reliabel |
| Self-Efficacy | 0.867 | 0.904 | Reliabel |

Pada uji reliabilitas, peneliti menggunakan Cronbach's Alpha dan nilai harus lebih tinggi dari 0,7 untuk mencapai hasil yang berkualitas baik dan sebagian besar peneliti akan menerimanya sebagai hasil yang cukup (Hair et al., 2017). Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa masing-masing variabel memiliki hasil yang memenuhi kriteria reliabel. *Cronbach’s Alpha* dan *composite reliability* yang diperoleh adalah > 0,7 sebagaimana kriteria yang direkomendasikan.

**Uji Q2**

Uji *Q-Square* diperlukan untuk mengevaluasi konstruk dari variabel yang terdapat dari penelitian untuk menilai model penelitian yang sudah terbentuk sebelumnya.

Tabel 4. Nilai *Q-square*

|  |  |
| --- | --- |
| **Variabel** | ***Q-square*** |
| Kepuasan Kerja (Y) | 0.379 |

Tabel 4 menunjukkan hasil uji *Q-Square* pada variabel kepuasan kerja, yaitu sebesar 0,379 atau 37,9%. Nilai Q² ini menunjukkan prediksi relevansi sedang karena berada di antara 0,25 - 0,50.

**Hasil Uji Koefisien Determinasi**

Tabel 5. Nilai *R Square*

|  |  |
| --- | --- |
| **Variabel** | ***R Square*** |
| Kepuasan Kerja (Y) | 0.750 |

Penelitian ini menggunakan satu variabel yang dipengaruhi oleh variabel lainnya. Hasil nilai R Square variabel Kepuasan Kerja (Y) yaitu 0,750 atau 75,0% artinya variabel independen dalam penelitian yaitu *goal setting program*, pemberdayaan, dan *self-efficacy* secara substansial dapat menjelaskan variabel Kepuasan Kerja (Y) dengan tingkat 75,0% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dimasukkan kedalam variabel penelitian ini.

**Hasil Pengujian Hipotesis**

Tabel 6. *Path coefficient*

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | *Path Coefficient* | *t-statistics* | *p-values* |
| Goal setting program -> Kepuasan kerja | -0.157 | 0.897 | 0.370 |
| Pemberdayaan kerja -> Kepuasan kerja | 0.751 | 3.316 | 0.001 |
| Self-efficacy -> Kepuasan kerja | 0.331 | 2.214 | 0.027 |

Berdasarkan Tabel 6, *goal setting program* terhadap variabel kepuasan kerja menunjukkan nilai *t-statistics* sebesar 0,897 lebih kecil dari 1,97 dan nilai *p-value* sebesar 0,370 lebih besar dari 0,05 sehingga variabel goal setting program berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja, variabel Pemberdayaan karyawan terhadap Kepuasan kerja menunjukkan nilai *t-statistics* sebesar 3,316 lebih besar dari 1,97 dan nilai *p-value* sebesar 0,001 lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa Pemberdayaan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, variabel Self-efficacy terhadap variabel Kepuasan kerja menunjukkan nilai *t-statistics* sebesar 2,214 lebih besar dari 1,97 dan nilai *p-value* sebesar 0,027 lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa *Self-efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

**Diskusi**

Pada bagian ini akan diulas mengenai pembahasan hasil penelitian yang telah dilakukan pada pegawai di perusahaan start-up *healthtech* di Jakarta dengan sampel penelitian sebanyak 70 responden. Variabel penelitian yang digunakan adalah *goal setting program*, pemberdayaan karyawan, *self-efficacy*, dan kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan hasil uji hipotesis yang dilakukan, goal setting program memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja pada pegawai start-up *healthtech* di Jakarta. Penelitian ini mencoba mereplikasi beberapa penelitian sebelumnya tentang pentingnya goal setting program terhadap kepuasan kerja. Namun, penelitian ini menginterpretasikan hasil yang berbeda pada hubungan goal setting program dengan kepuasan kerja. Penelitian ini bertolak belakang dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Bipp & Kleingeld (2011) yang menjelaskan bahwa kepuasan kerja diprediksi oleh konten dan aspek terkait pengaturan dari *goal setting program*.

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang dilakukan, pemberdayaan karyawan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada pegawai start-up *healthtech* di Jakarta. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Idris et al. (2018). Dalam penelitian tersebut dijelaskan bahwa pemberdayaan memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang dilakukan, *self-efficacy* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada pegawai start-up *healthtech* di Jakarta. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ren & Chadee (2017). Dalam penelitian tersebut dijelaskan bahwa self-efficacy memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan teori dan hasil penelitian ini, dapat ditarik kesimpulan bahwa semakin tinggi *self-efficacy* pegawai dalam bekerja, maka semakin tinggi juga kepuasan yang dirasakan. Seorang pegawai perlu memiliki kemampuan ini agar dapat mencapai standar kerja yang ditentukan. Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa sebagian besar responden menganggap bahwa *self-efficacy* merupakan salah satu hal penting yang dibutuhkan dalam menjalankan pekerjaan.

Studi ini memiliki beberapa implikasi teoritis. Secara teoritis, penelitian ini merupakan literatur manajemen karyawan untuk mengembangkan dan memverifikasi kerangka teoritis dari hubungan antara goal setting program, pemberdayaan karyawan, dan self-efficacy terhadap kepuasan kerja. Studi ini menguraikan pemahaman yang lebih menyeluruh tentang apa yang mendorong tingkat kepuasan kerja di antara karyawan start-up *healthtech* di Jakarta. Selanjutnya, penelitian ini mengembangkan dan melakukan uji instrumen untuk mengukur tiga konstruksi, yaitu goal setting program, pemberdayaan karyawan, dan self-efficacy dalam literatur manajemen pegawai. Peneliti berharap bahwa penelitian ini dapat mendorong pemeriksaan penggunaan goal setting program, pemberdayaan karyawan, dan self-efficacy sebagai praktik yang mungkin dalam sumber daya manusia untuk meningkatkan kepuasan kerja dan meningkatkan retensi karyawan, dan secara umum dalam konteks kelembagaan serupa seperti pada perusahaan lain maupun instansi negara.

1. **KESIMPULAN DAN SARAN**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, maka disimpulkan bahwa:

1. Goal setting program memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja pada perusahaan start-up *healthtech* di Jakarta.
2. Pemberdayaan karyawan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada perusahaan start-up *healthtech* di Jakarta.
3. Self-efficacy memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada perusahaan start-up *healthtech* di Jakarta.

Dalam penelitian ini terdapat keterbatasan dimana waktu yang digunakan relatif singkat sehingga jumlah responden yang digunakan terbatas dan belum cukup optimal untuk menggambarkan pekerja di perusahaan start-up layanan kesehatan digital (*healthtech*) sebagai subyek penelitian. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini masih terbatas pada *goal setting program*, pemberdayaan karyawan, dan *self-efficacy* untuk melihat pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada pekerja di perusahaan start-up layanan kesehatan digital (*healthtech*) di Jakarta. Oleh karena itu, bagi peneliti yang akan datang disarankan untuk memperluas jangkauan pengambilan sampel sehingga diperoleh jawaban yang lebih baik dari responden dan responden dapat mewakili subyek penelitian dengan baik. Diharapkan juga agar peneliti berikutnya yang akan melakukan penelitian serupa dapat menggunakan variabel lain yang menjadi faktor dalam memengaruhi kepuasan kerja selain dari variabel yang digunakan dalam penelitian ini.

### REFERENSI

Aritonang, R. L. R. (2008). Validitas dan Reliabilitas Butir Instrumen. *Akademika Jurnal Pendidikan*, 10(2), 159-180.

Bandura, A. (1986). Social foundations of thought and action : a social cognitive theory. *New Jersey: Prentice-Hall*, *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

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*.

Hasibuan, M. S. P. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara*.

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

Locke A., E., & Latham P., G. (2002). Building a Practically Useful Theory of Goal Setting and Task Motivation. *American Psychologist*, *57*(9).

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

Nawawi, M., T. (2015). Pengaruh Kepuasan Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan/ti Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening (Studi Karyawan Outsourcing PT. J Yang Ditempatkan Di Kampus II Untar Jakarta). *Jurnal Manajemen Bisnis Indonesia*, 3(1). https://doi.org/10.31843/jmbi.v3i1.75

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

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