



Hak cipta dan penggunaan kembali:

Lisensi ini mengizinkan setiap orang untuk menggubah, memperbaiki, dan membuat ciptaan turunan bukan untuk kepentingan komersial, selama anda mencantumkan nama penulis dan melisensikan ciptaan turunan dengan syarat yang serupa dengan ciptaan asli.

Copyright and reuse:

This license lets you remix, tweak, and build upon work non-commercially, as long as you credit the origin creator and license it on your new creations under the identical terms.

**ANALISA PENGARUH *ORGANIZATIONAL GOAL SETTING, EMPLOYEE ENGAGEMENT* DAN *WORKPLACE OPTIMISM* TERHADAP *EMPLOYEE PERFORMANCE*: TELAAH PADA KARYAWAN
TELKOM WITEL TANGERANG**



UMN
UNIVERSITAS
MULTIMEDIA
NUSANTARA

SKRIPSI

**Diajukan sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi (S.E.)**

Putri Fatimatuzzahra

14130110127

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS BISNIS
UNIVERSITAS MULTIMEDIA NUSANTARA
2018**

LEMBAR PENGESAHAN LAPORAN SKRIPSI

ANALISA PENGARUH *ORGANIZATIONAL GOAL SETTING*, *EMPLOYEE ENGAGEMENT* DAN *WORKPLACE OPTIMISM* TERHADAP *EMPLOYEE PERFORMANCE*: TELAAH PADA KARYAWAN TELKOM WITEL TANGERANG

Oleh:

Nama : Putri Fatimatuzzahra

Nim : 14130110127

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Bisnis

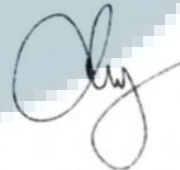
Tangerang, 3 Februari 2018

Ketua Sidang

Penguji



Anna Riana Putriya, S.E., M.Si.



Anthony Halim B.Sc., M.B.A

Pembimbing

Ketua Program Studi Manajemen



Dewi Wahyu Handayani, S.E., M.M.



Dewi Wahyu Handayani, S.E., M.M.

LEMBAR PERNYATAAN TIDAK MELAKUKAN PLAGIAT

Dengan ini saya:

Nama : Putri Fatimatuzzahra

NIM : 14130110127

Progam Studi : Manajemen

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul *Analisa Pengaruh Organizational Goal Setting, Employee Engagement dan Workplace Optimism terhadap Employee Performance: Telaah pada Karyawan Telkom Witel Tangerang* merupakan hasil karya ilmiah yang dibuat oleh saya sendiri dan bukan plagiat dari karya ilmiah orang lain atau lembaga lain. Segala informasi yang berada dalam skripsi ini, secara keseluruhan telah dicantumkan dalam daftar pustaka. Jika di kemudian hari terbukti adanya kecurangan/penyimpangan dalam skripsi yang saya ajukan ini, saya siap menerima konsekuensi dan resiko atas tindakan saya sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Tangerang, 3 Februari 2018


Putri Fatimatuzzahra



KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya dan yang telah memberikan banyak kesempatan, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan maksimal. Skripsi ini berjudul **“Analisa Pengaruh *Organizational Goal Setting, Employee Engagement* dan *Workplace Optimism* terhadap *Employee Performance*: Telaah pada Karyawan Telkom Witel Tangerang”** dengan baik dan tepat pada waktu yang sudah ditentukan. Skripsi ini dibuat guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E.) di Universitas Multimedia Nusantara.

Skripsi yang telah dibuat oleh penulis ini juga tidak terlepas dari dari bantuan, bimbingan dan dukungan dari berbagai pihak. Maka dari itu, penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu dalam proses penyusunan laporan ini, khususnya kepada:

1. Keluarga Mama, Papa dan Ade serta seluruh keluarga besar yang selalu memberi dukungan baik doa, materi, maupun moril yang membuat penulis menyelesaikan skripsi ini.
2. Ibu Dewi Wahyu Handayani S.E., M.M selaku dosen pembimbing skripsi serta Ketua Program Studi Manajemen yang selalu memberikan bantuan, masukan dan dukungan selama proses pembuatan skripsi.
3. Ibu Anna Riana Putriya, S.E., M.Si. selaku ketua sidang dan Bapak Anthony Halim B.Sc., M.B.A selaku penguji ahli atas saran yang telah diberikan untuk penyempurnaan skripsi ini.
4. Bapak Heru Cahya dan Bapak Firman, selaku *Human Resource* di Telkom Witel Tangerang yang telah memberikan kesempatan peneliti untuk melakukan penelitian di Telkom Witel Tangerang dan membantu peneliti dalam menyebarkan kuesioner kepada karyawan Telkom Witel Tangerang.
5. Bapak M. Amirullah Makmur, selaku pembimbing lapangan selama penulis melaksanakan penelitian di Telkom Witel Tangerang yang telah memberikan bantuan dan masukan selama proses pelaksanaan penelitian skripsi.
6. Mba Ayu Tri Hastuti dan Kak Yolanda Elyza dari Telkom Witel

Tangerang yang telah memberikan bantuan selama penulis melakukan penelitian skripsi.

7. Seluruh Karyawan Telkom Witel Tangerang, yang telah meluangkan waktu dan tenaganya untuk mengisi kuesioner penelitian ini, sehingga penelitian ini dapat diselesaikan dengan baik.
8. Ko Gregorius Ternando, Ko Aldo Winata dan Ko Albert Rostandy yang telah membantu memberikan masukan dan saran dalam proses penulisan laporan penelitian.
9. Sahabat penulis Muti, Kanzu, Seren, Siti, Nabela, Kak Vira, Olfen, Yemima, Chyntia, Tasia, Melisa, Nadya, Ryan, Steven, Alvian, Kelvin dan sahabat-sahabat lainnya yang telah memberikan dukungan, semangat, materil dan moril kepada penulis hingga akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
10. Lita, Natasha dan teman-teman seperjuangan skripsi lainnya yang tidak bisa disebutkan satu per satu yang selalu memberikan dukungan dan semangat hingga akhirnya dapat menyelesaikan skripsi bersama-sama.
11. Kepada sahabat penulis Diva, Dimas, Angga, Zubut dan Keluarga Cemara yang selalu memberikan dukungan dan hiburan kepada penulis.
12. Semua pihak yang tidak dapat dapat disebutkan satu per satu yang telah memberikan bantuan kepada penulis selama menyelesaikan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Maka dari itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun, sehingga kelak penulis dapat menghasilkan karya yang lebih baik lagi.

Tangerang, 3 Februari 2018

Putri Fatimatuzzahra

NIM: 14130110127

ABSTRAK

Penetapan tujuan perusahaan sebagai landasan dasar dan merupakan pondasi yang harus dimiliki setiap perusahaan. Dengan adanya visi dan misi perusahaan yang saling bersinergi, memudahkan perusahaan untuk mencapai tujuannya. Dalam menghadapi *Association of South East Asia Nations 2020*, Badan Usaha Milik Negara perlu melakukan sinergi dengan memperbaiki manajemen dimasing-masing perusahaan. Selain untuk menopang perekonomian negara juga dituntut untuk selalu bisa meningkatkan produktivitasnya sehingga bisa terus memenuhi kebutuhan masyarakat Indonesia. Kesuksesan sebuah perusahaan ditentukan oleh bagaimana keterikatan karyawan dengan pekerjaannya dan kinerja karyawan di perusahaan tersebut dikelola sehingga karyawan merasa optimis untuk bisa menghasilkan performansi baik dari sisi pemenuhan *goals* perusahaan maupun *revenue* perusahaan. Oleh karena itu penelitian ini akan membahas mengenai *Goal Setting*, *Employee Engagement* dan *Workplace Optimism* terhadap *Employee Performance*.

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dengan metode *nonprobability sampling*. Dengan menggunakan teknik *judgmental sampling*. Data yang diperoleh dengan menyebarkan kuesioner *online* sebanyak 151 responden dimana responden tersebut merupakan karyawan tetap Telkom Witel Tangerang dengan minimal pendidikan terakhir D3 dan lama bekerja di Telkom minimal 2 tahun. Data yang diperoleh kemudian diolah dengan menggunakan metode *Structural Equation Modeling* (SEM) dengan aplikasi AMOS versi 22.0.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dari *Goal Setting* terhadap *Employee Engagement*, terdapat pengaruh positif dari *Employee Engagement* terhadap *Workplace Optimism* dan terdapat pengaruh positif dari *Workplace Optimism* terhadap *Employee Performance*. Adapun RMSEA dari penelitian ini adalah 0,076 dan nilai X^2/DF senilai 1,860.

Kata Kunci: *Organizational Goal Setting*, *Employee Engagement*, *Workplace Optimism*, *Employee Performance*.

ABSTRACT

Setting company goals as a foundation basis and is a foundation that must be owned by every company. With the vision and mission of the company that synergize, facilitate the company to achieve its goals. In the face of the Association of South East Asia Nations 2020, Indonesian State-Owned Enterprises need to synergize with the management of each company. In addition to sustaining the country's economy is also required to always be able to increase productivity so that it can continue to meet the needs of the people of Indonesia. The success of a company is determined by how employees' attachment to their work and employee performance in the company is managed so that employees feel optimistic to be able to produce a good performance in terms of fulfillment of corporate goals and corporate revenue. Therefore this research will discuss about Goal Setting, Employee Engagement and Workplace Optimism to Employee Performance.

This research uses descriptive method with nonprobability sampling method. By using judgmental sampling technique. Data obtained by spreading the questionnaire online as many as 151 respondents where the respondent is a permanent employee of Telkom Witel Tangerang with minimum education is D3 and length of working in Telkom at least 2 years. The data obtained is then processed by using Structural Equation Modeling (SEM) method with AMOS application version 22.0.

The results of this study indicate that there is a positive influence of Goal Setting on Employee Engagement, there is a positive influence of Employee Engagement on Workplace Optimism and there is a positive influence of Workplace Optimism on Employee Performance. The RMSEA of this study is 0.076 and the value of χ^2 / DF is 1.860.



Keywords: Organizational Goal Setting, Employee Engagement, Workplace Optimism, Employee Performance.

DAFTAR ISI

| | |
|--|-----------|
| LEMBAR PENGESAHAN LAPORAN SKRIPSI | 2 |
| LEMBAR PERNYATAAN TIDAK MELAKUKAN PLAGIAT..... | 3 |
| KATA PENGANTAR..... | 4 |
| ABSTRAK..... | 6 |
| ABSTRACT..... | 7 |
| DAFTAR ISI | 8 |
| DAFTAR GAMBAR..... | 12 |
| BAB 1 PENDAHULUAN | 14 |
| 1.1 Latar Belakang..... | 14 |
| 1.2 Rumusan Masalah dan Pertanyaan Penelitian | 27 |
| 1.3 Tujuan Penelitian | 27 |
| 1.4 Manfaat Penelitian | 28 |
| 1.4.1. Manfaat Akademis..... | 28 |
| 1.4.2. Manfaat Praktis | 28 |
| 1.5 Batasan Penelitian..... | 29 |
| 1.6 Sistematika Penulisan Skripsi..... | 29 |
| BAB II LANDASAN TEORI | 32 |
| 2.1 Tinjauan Pustaka | 32 |
| 2.1.1 Manajemen..... | 32 |
| 2.1.2 Human Resource Management..... | 33 |

| | | |
|--|---|-----------|
| 2.1.3 | Goal Setting | 35 |
| 2.1.4 | Employee Engagement | 36 |
| 2.1.5 | Workplace Optimism..... | 38 |
| 2.1.6 | Employee Performance..... | 39 |
| 2.3 | Model Penelitian..... | 44 |
| 2.4 | Penelitian Terdahulu | 45 |
| BAB III METODOLOGI PENELITIAN | | 50 |
| 3.1 | Gambaran Umum Objek Penelitian | 50 |
| 3.1.1 | Telkom Indonesia | 50 |
| 3.1.2. | Visi dan Misi Perusahaan | 52 |
| 3.1.3. | Produk Perusahaan..... | 53 |
| 3.1.4. | Struktur Organisasi Telkom Witel Tangerang..... | 55 |
| 3.2 | Desain Penelitian | 55 |
| 3.2.1 | Research Data | 55 |
| 3.2.2 | Jenis Penelitian | 57 |
| 3.3 | Ruang Lingkup Penelitian..... | 58 |
| 3.3.1. | Target Populasi | 58 |
| 3.3.2. | Sampling Techniques..... | 58 |
| 3.3.3. | Sampling Size | 62 |
| 3.3.4. | Periode Penelitian | 62 |
| 3.4 | Teknik Pengumpulan Data | 63 |
| 3.4.1 | Sumber dan Cara Pengumpulan Data..... | 63 |
| 3.4.2 | Metode Pengumpulan Data | 64 |
| 3.5 | Definisi Operasional..... | 64 |

| | | |
|---------------|--|------------|
| 3.5.1 | Independent Variabel..... | 65 |
| 3.5.1 | Dependent Variabel..... | 65 |
| 3.5.2 | Tabel Operasionalisasi Variabel..... | 68 |
| 3.6 | Teknis Analisis Data | 73 |
| 3.6.1. | Uji Instrumen | 73 |
| 3.6.2. | Metode Analisis Data dengan Structural Equation Model (SEM) | 75 |
| BAB IV | ANALISA DAN PEMBAHASAN | 84 |
| 4.1 | Deskripsi Profil Responden..... | 84 |
| 4.1.1. | Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin..... | 84 |
| 4.1.2. | Profil Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir..... | 85 |
| 4.1.3. | Profil Responden Berdasarkan Unit Kerja..... | 86 |
| 4.1.4. | Profil Responden Berdasarkan Lama Bekerja | 87 |
| 4.2 | Analisis Deskriptif..... | 88 |
| 4.2.1. | Goal Setting | 89 |
| 4.2.2. | Employee Engagement | 91 |
| 4.2.3. | Workplace Optimism | 94 |
| 4.2.4. | Employee Performance | 96 |
| 4.3 | Uji Instrumen | 98 |
| 4.3.1. | Uji Validitas dan Reliabilitas Pre-test..... | 99 |
| 4.3.2. | Uji Validitas Sampel Besar (Main test) | 100 |
| 4.3.1. | Uji Reliabilitas Sampel Besar (Main test) | 102 |
| 4.4 | Uji Kecocokan Model Struktural | 103 |
| 4.5 | Uji Hipotesis..... | 104 |
| 4.6 | Interpretasi Hasil | 106 |

| | |
|--|------------|
| 4.6.1. Pengaruh Goal Setting terhadap Employee Engagement | 106 |
| 4.6.2. Pengaruh Employee Engagement terhadap Workplace Optimism.. | 106 |
| 4.6.3. Pengaruh Workplace Optimism terhadap Employee Performance . | 107 |
| 4.7 Implikasi Manajerial | 108 |
| 4.7 1. Perhatian Telkom Witel Tangerang terhadap Goal Setting untuk meningkatkan Employee Engagement | 108 |
| 4.7 2. Perhatian Telkom Witel Tangerang terhadap Employee Engagement untuk meningkatkan Workplace Optimism | 109 |
| 4.7 3. Perhatian Telkom Witel Tangerang terhadap Workplace Optimism untuk meningkatkan Employee Performance | 110 |
| BAB V KESIMPULAN DAN SARAN | 111 |
| 5.1. Kesimpulan..... | 111 |
| 5.2. Saran | 112 |
| 5.2.1. Saran untuk Perusahaan | 112 |
| 5.2.2. Saran untuk Penelitian Selanjutnya | 117 |
| DAFTAR PUSTAKA | 119 |

UMMN

DAFTAR GAMBAR

| | |
|---|-----|
| Gambar 1. 1 <i>Digital</i> Indonesia Januari 2017 | 14 |
| Gambar 1. 2 BUMN yang Paling Menarik Pencari Kerja 2017 | 17 |
| Gambar 1. 3 Hubungan Employee Engagement | 21 |
| Gambar 2. 1 <i>Management Process</i> | 32 |
| Gambar 2. 2 Model Penelitian..... | 44 |
| Gambar 3. 1 Logo Telkom Indonesia..... | 50 |
| Gambar 3. 2 Struktur Organisasi Telkom Witel Tangerang 2017 | 55 |
| Gambar 3. 3 Tahapan Melakukan SEM..... | 78 |
| Gambar 3. 4 Model Pengukuran..... | 79 |
| Gambar 3. 5 Model Struktural | 80 |
| Gambar 4. 1 Presentase Jumlah Responden berdasarkan Jenis Kelamin | 84 |
| Gambar 4. 2 Presentasi Jumlah Responden berdasarkan Pendidikan Terakhir..... | 85 |
| Gambar 4. 3 Jumlah Responden berdasarkan Unit Kerja | 86 |
| Gambar 4. 4 Presentase Jumlah Responden berdasarkan Lama Kerja..... | 87 |
| Gambar 4. 5 Model Struktural | 103 |

DAFTAR TABEL

| | |
|--|-----|
| Tabel 2. 1 Tabel Penelitian Terdahulu | 45 |
| Tabel 3. 1 Skala Pengukuran <i>Likert</i> | 60 |
| Tabel 3. 2 Tabel Operasional Variabel..... | 68 |
| Tabel 3. 3 CHARACTERISTICS OF DIFFERENT FIT INDICES DEMONSTRATING GOODNESS-OF-FIT ACROSS DIFFERENT MODEL SITUATIONS | 83 |
| Tabel 4. 1 Kategori Mean dari Skor Interval | 88 |
| Tabel 4. 2 Penilaian Responden terhadap Goal Setting | 89 |
| Tabel 4. 3 Penilaian Responden terhadap Employee Engagement..... | 91 |
| Tabel 4. 4 Penilaian Responden terhadap Workplace Optimism | 94 |
| Tabel 4. 5 Penilaian Responden terhadap Employee Performance | 96 |
| Tabel 4. 6 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Pre-test | 99 |
| Tabel 4. 7 Hasil Uji Validitas Main test..... | 101 |
| Tabel 4. 8 Hasil Uji Reliabilitas Main test | 102 |
| Tabel 4. 9 Hasil Uji Kecocokan Goodness of Fit | 104 |
| Tabel 4. 10 Hasil Uji Hipotesis | 105 |