

## **BAB I PENDAHULUAN**

### **Latar Belakang Permasalahan**

Organisasi merupakan suatu kesatuan (*entity*) sosial yang diatur secara sadar, dengan adanya batasan yang relatif dapat diidentifikasi, yang bekerja atas dasar untuk mencapai suatu tujuan bersama atau sekelompok tujuan menurut Robbins (dalam Susanto, 2014). Untarji (2012) mengatakan, untuk mencapai suatu tujuan diperlukan adanya sumber daya manusia yang handal, serta mampu mengerti terhadap apa yang dikerjakan. Menurut (Ardana, 2012) sumber daya manusia merupakan salah satu aset paling berharga dan paling penting yang dimiliki oleh suatu organisasi, karena suatu keberhasilan dalam organisasi ditentukan oleh adanya karyawan atau sumber daya manusia yang bekerja didalamnya. Karyawan adalah sumber daya utama bagi perusahaan yang dituntut untuk memberikankinerja yang optimal (Zulfi, 2015). Karyawan swasta adalah seorang individu yang bekerja untuk sebuah perusahaan atau organisasi yang bukan merupakan bagian dari pemerintah atau institusi pemerintah (Devina, 2020).

Karyawan sangat dibutuhkan bagi sebuah perusahaan swasta, perusahaan swasta merupakan suatu perusahaan yang bentuk hukumnya dapat berwujud perusahaan perseorangan, perusahaan persekutuan yang bukan atau tidak berbadan hukum dan perusahaan persekutuan yang berbadan hukum (Putri, 2018). Bentuk perusahaan tersebut pada umumnya diasosiasikan sebagai bentuk usaha dengan tujuan untuk mendapatkan keuntungan, sehingga ukuran keberhasilannya dapat

dilihat dari banyaknya keuntungan yang diperoleh dari hasil usaha tersebut.

Berbeda dengan perusahaan negeri atau yang biasa disebut dengan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang didirikan dalam bentuk badan hukum. Sebagaimana seperti yang telah dijelaskan dalam Pasal 1 Angka 1 Undang-Undang Nomor 19 tahun 2003 tentang Badan Usaha Milik Negara (BUMN) adalah badan usaha yang seluruh atau sebagian besar modalnya dimiliki oleh negara melalui penyertaan secara langsung yang berasal dari kekayaan negara yang dipisahkan.

Menurut Doarest dan Kamphuis (dalam Junaidi 2021) sebagian besar perusahaan di Indonesia mengalami penurunan penjualan pada Juni 2020, kecuali sektor informasi dan komunikasi, hal tersebut dikarenakan selama pandemi COVID-19 hampir sebagian besar kegiatan masyarakat dilakukan secara daring sehingga kebutuhan dan permintaan atas produk atau layanan digital maupun telekomunikasi mengalami peningkatan, dampaknya tidak sedikit pula perusahaan yang mengambil langkah mengurangi beban tenaga kerja dalam menghadapi krisis akibat pandemi ini. Setelah pada akhirnya perlahan pulih dari pandemi covid-19, Indonesia resmi menjadi Presidensi dari *Group of Twenty* (G20) pada Konferensi Tingkat Tinggi (KTT) atau *Summit* G20 ke-15 di Riyadh, Arab Saudi, 22 November 2021 lalu. Hal tersebut membantu pemulihan pada dunia industri untuk bangkit kembali dan berkembang setelah melewati dampak dari covid-19. Untuk itu, sebagai Presidensi G20, Indonesia mengusung semangat pulih bersama dengan tema "*Recover Together, Recover Stronger*". Tema ini diangkat oleh Indonesia, menimbang dunia yang masih dalam tekanan akibat pandemi COVID-19,

memerlukan suatu upaya bersama dan inklusif, dalam mencari jalan keluar atau solusi pemulihan dunia (“presidensi...”, 2022).

Konsep menyesuaikan diri dengan perubahan yang tidak terduga telah memberikan kontribusi pada terciptanya salah satu prinsip perencanaan bisnis saat ini yang disebut sebagai prinsip kelincahan. Dalam lingkungan seperti itu, kelincahan menjadi fitur penting yang memberikan efek besar pada perilaku karyawan dan kinerja perusahaan (“pengaruh pandemic...”, 2021). Akibatnya, karyawan menjadi aset penting dari sebuah organisasi yang diharuskan untuk gesit ketika menjadi tulang punggung perusahaan sebagai titik jangkar yang tidak berubah sementara banyak hal yang berbeda dan berubah terus-menerus. Untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia diharapkan karyawan agar dapat bekerja secara produktif dan profesional sehingga dapat tercapai kinerja yang diharapkan dengan timbulnya rasa puas pada karyawan sesuai dengan standar kerja yang dipersyaratkan (Chuzaimah, 2009). Rasa puas yang timbul atas proses dan hasil kerja yang diperoleh pegawai akan memperkuat etos kerja dan komitmen dalam mencapai tujuan organisasi (Ipekc & Irmak, 2009). Sebaliknya apabila pegawai merasa tidak memperoleh adanya faktor penunjang dalam pelaksanaan kerja, maka kondisi tersebut dapat menimbulkan potensi yang menyebabkan ketidakpuasan karyawan terhadap hasil kerjanya (Sunarta, 2019).

Berdasarkan data yang didapatkan pada laman Sistem Informasi Industri Kebumen, jumlah perusahaan swasta di Kabupaten Kebumen sejumlah 5 perusahaan. Kemudian pada laman BPS (Badan Pusat Statistik) Jawa Tengah 2022 terdapat data statistik dengan jumlah buruh/karyawan swasta terdapat sebanyak

1.427 orang di Kabupaten Kebumen, sedangkan jumlah pegawai negeri sipil (PNS) 2022 di Kabupaten Kebumen sebanyak 10.393 orang. Sehingga dapat disimpulkan karyawan swasta yang ada di Kabupaten Kebumen setidaknya tersebar 2,7% pada tiap perusahaan dari jumlah karyawan swasta yang ada.

Karyawan atau tenaga kerja memiliki kedudukan strategis dalam proses produksi barang dan jasa dalam perusahaan (Siagian, 2012). Bagi karyawan dan perusahaan adanya kepuasan kerja sangatlah penting, karena untuk melihat hasil kerja karyawan, apakah karyawan tersebut merasa puas atau tidak terhadap atasan dan pekerjaannya dapat dilihat dari kinerjanya yang terus meningkat (Bhastary, 2020). Menurut Robbins dan Judge (2015) kepuasan kerja adalah timbulnya perasaan positif terhadap pekerjaan yang dihasilkan dari evaluasi karakteristiknya. Karyawan yang puas cenderung lebih optimal masuk kerja, memiliki kinerja yang tinggi, dan loyal terhadap organisasi (Robbins & Coulter, 2010).

Muayyad (2016) dari hasil wawancara dalam penelitiannya terhadap sejumlah pegawai bank syariah kantor wilayah II, menyebutkan bahwa tidak semua pegawai di bank tersebut merasa puas dalam pekerjaannya terutama dalam hal gaji. Disisi lain para pegawai tersebut harus menghadapi tekanan pekerjaan yang besar. Fakta yang dirasakan para pegawai tersebut cukup berpengaruh terhadap kedisiplinan pegawai, bahkan berdampak pula pada tingkat loyalitas pegawai yang menurun terhadap perusahaan. Pada akhirnya terdapat beberapa pegawai yang memutuskan untuk mengundurkan diri (*resign*) dari perusahaan karena ketidakpuasan tersebut. Berdasarkan hasil survei (Aruan & Fakhri, 2015) yang dilakukan terhadap karyawan Dept. Grasberg didapatkan bahwa area kerja Dept.

Grasberg tergolong area kerja yang ekstrim, beresiko tinggi, dan dalam bekerja sangat dipengaruhi oleh kondisi alam, suhu udara yang sangat dingin, sumber udara yang berdebu, keamanan tempat kerja kurang, dan komunikasi bawahan ke atasan yang kurang fleksibel yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan menjadi kurang puas terhadap lingkungan kerja tempat karyawan tersebut bekerja.

Wang dan Feng (2003) mengemukakan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja yang dimiliki maka akan semakin besar kemungkinan pekerja memiliki sikap positif terhadap pekerjaan mereka dan mereka akan lebih cenderung berkomitmen terhadap organisasi. Organisasi yang dilanda perasaan tidak puas dalam bekerja dari para pegawainya dapat membawa dampak negatif sehingga merugikan organisasi (Simanjuntak, 2021). Kepuasan kerja karyawan yang rendah di tempat kerja seperti yang dikatakan oleh (Robin & Judge, 2013) dapat mengarah pada tindakan keluar atau meninggalkan organisasi, kesetiaan pasif optimis, dan pengabaian pasif mengabaikan perintah dan larangan dari atasan. Kerugian yang nyata dan langsung dirasakan adalah terjadinya penurunan moral kerja dan terganggunya layanan organisasi, baik internal maupun eksternal (Sunarta, 2019). Sebagaimana yang telah dikemukakan oleh Luthans (2006) bahwa jika terdapat ketidakpuasan kerja, maka pergantian karyawan akan menjadi tinggi, selain itu adanya ketidakpuasan kerja dapat meningkatkan ketidakhadiran karyawan dalam organisasi. Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja ialah faktor psikologis, fisik, sosial dan finansial (Sutrisno, 2010).

Menurut Amellia (dalam Robbins & Judge, 2018) kepuasan kerja terbagi menjadi enam aspek, antara lain : keberhasilan karyawan dalam menyelesaikan

tugas (Prestasi kerja), besar kecilnya penghormatan atau pengakuan dari atasan (Pengakuan), besar kecilnya tantangan yang dirasakan oleh karyawan (Pekerjaan itu sendiri), besar kecilnya beban dan tanggung jawab yang diemban (Tanggung jawab), kesempatan untuk maju atau memperoleh peningkatan jabatan (Promosi), dan peningkatan kemampuan karyawan selama bekerja (Pengembangan potensi individu).

Peneliti mengambil data di lapangan untuk mendapatkan gambaran data yang sebenarnya. Peneliti melakukan wawancara yang dilakukan dalam jangka waktu selama satu minggu, dimulai pada Kamis 12 Januari 2023 sampai dengan hari Kamis 19 Januari 2023. Wawancara dilakukan kepada 7 karyawan yang sesuai pada kriteria penelitian. Sesuai pada kriteria penelitian subjek yang dibutuhkan setidaknya telah bekerja selama satu tahun sebagai karyawan swasta. Subjek tersebut peneliti pilih 3 diantaranya karyawan di toko swalayan, dan 4 lainnya karyawan pabrik.

Berdasarkan hasil wawancara tersebut diperoleh hasil yang berbeda pada tiap aspeknya. Pada aspek prestasi kerja, 6 dari 7 karyawan yang diwawancarai merasa bahwa mereka tidak memiliki kepuasan dalam bekerja yang menjadi aspek prestasi dalam bekerja karena sering tidak mampu menyelesaikan tugas perusahaan sesuai dengan perintah yang diberikan oleh atasan serta tidak menyelesaikan semua tugasnya dengan tepat waktu karena tugas yang berat membuat karyawan merasa tidak puas dalam bekerja seperti yang dikatakan pada saat diwawancarai “Saya rasanya tidak puas dengan apa yang saya kerjakan karena atasan selalu menuntut

saya untuk menyelesaikan pekerjaan dengan cepat sebelum waktu yang ditentukan, padahal pekerjaan yang saya kerjakan ini berat” .

Pada aspek pengakuan, 5 dari 7 karyawan tersebut merasa bahwa atasan belum mampu untuk mengapresiasi hasil kerja karyawan, atasan kurang menghargai hasil kerja keras dari karyawan yang selama ini telah berikan untuk perusahaan, sehingga karyawan merasa kurang diakui hasil kerjanya. Seperti yang dikatakan pada saat wawancara “Atasan saya tidak pernah mengakui bahwa hasil kerja saya sudah baik meskipun hanya dengan sedikit pujian”. Pada aspek pekerjaan itu sendiri, 5 dari 7 karyawan mengaku bahwa mereka merasa kurang puas terhadap pekerjaannya karena tidak memiliki minat pada pekerjaannya sehingga mereka merasa bahwa tantangan yang dihadapinya terlalu berat, mereka pun tidak mampu untuk mengatur waktu kerjanya karena kurang menikmati pekerjaan yang dijalani. Seperti yang dikatakan pada saat wawancara “Saya itu udah maksimal dalam bekerja namun atasan selalu menuntut saya bisa lebih dari yang diharapkan yang jadi ekspektasi atasan”.

Hal tersebut berhubungan pada aspek tanggungjawab, yang mana 4 dari 7 karyawan merasa kurang puas terhadap tanggungjawab atas tugas dari pekerjaannya, karena mereka merasa bahwa tanggungjawab yang diberikan kepada mereka dimaknai sebagai tanggungjawab bersama bukan menjadi tanggungjawab pribadi dan tanggungjawab yang diberikan tidak sesuai dengan kemampuan dan kapasitas karyawan. Seperti yang disampaikan pada saat wawancara “Saya merasa tanggung jawab dalam bekerja di perusahaan tidak adil karena tanggung jawab yang diberikan tidak sesuai dengan kemampuan saya”. Kemudian pada aspek promosi, 6

dari 7 karyawan tersebut tidak diberikan kesempatan dalam kenaikan jabatan atau di promosikan, kesempatan kenaikan jabatan tidak pernah diterima oleh karyawan meskipun berdasarkan atas hasil dari kerja mereka selama bekerja telah maksimal sehingga karyawan kurang puas dengan keputusan yang diberikan oleh atasan, Seperti yang disampaikan pada saat wawancara “Di perusahaan ini saya tidak pernah diberikan kesempatan buat di promosikan untuk naik jawabatan padahal saya selalu maksimal dalam bekerja”.

Pada aspek yang terakhir yaitu pengembangan potensi individu, 7 karyawan tersebut tidak pernah diberikan kesempatan oleh perusahaan untuk mengikuti pelatihan guna meningkatkan pengetahuan dan menambah pengalaman serta untuk mengembangkan kemampuan karyawan sehingga potensi yang dimiliki oleh karyawan tidak ada peningkatan, Seperti yang dikatakan pada saat wawancara “Perusahaan tidak pernah memberikan kesempatan kepada saya untuk berkembang, kalau gitu bagaimana saya bisa puas terhadap pekerjaan saya”.

Berdasarkan dari hasil wawancara tersebut dapat disimpulkan bahwa karyawan swasta di Kabupaten Kebumen yang menjadi subjek wawancara ini memiliki kepuasan kerja yang rendah. Di dalam suatu perusahaan, karyawan memerlukan adanya kepuasan kerja pada dirinya. Seperti menerima promosi sesuai dari hasil kerja kerasnya, menerima pelatihan guna meningkatkan kemampuan dan pengetahuan keryawan dalam bekerja, serta mendapatkan pengakuan atau apresiasi atas hasil kerja karyawan, akan tetapi saat ini masih terdapat hal-hal yang tidak mencerminkan kepuasan kerja itu sendiri (Sunarta, 2019).

Greenberg dan Baron (2003) membagi faktor kepuasan kerja kedalam dua kelompok besar, yaitu faktor-faktor yang berkaitan dengan individu dan faktor-faktor yang berhubungan dengan lingkungan. Faktor-faktor yang berkaitan dengan individu adalah faktor-faktor yang berasal dari dalam diri karyawan seperti kepribadian, nilai-nilai yang dimiliki individu, pengaruh sosial dan kebudayaan, usia dan pengalaman kerja, dan tingkat *intelegensi* sedangkan faktor-faktor yang berhubungan dengan lingkungan yaitu faktor-faktor yang berhubungan dengan organisasi yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, seperti situasi dan kondisi pekerjaan, sistem imbalan, penyedia dan komunikasi, serta kebijaksanaan perusahaan. Salah satu faktor yang berkaitan dengan individu atau internal adalah efikasi diri.

Efikasi diri merupakan salah satu faktor internal yang mempengaruhi kepuasan kerja, dimana efikasi diri merupakan keyakinan individu untuk memotivasi dirinya sendiri dalam melaksanakan tugas-tugas. Efikasi diri seseorang sangat menentukan seberapa besar usaha yang dikeluarkan dan seberapa individu bertahan dalam menghadapi rintangan dan pengalaman yang menyakitkan (Tanjung, Arifudin, Sofyan, & Hendar, 2020). Semakin kuat persepsi efikasi diri semakin giat dan tekun usaha-usahanya. Efikasi diri mempengaruhi bagaimana cara seseorang bertindak dan mencapai hasil yang maksimal dalam pekerjaannya. Serta efikasi diri membuat seseorang bisa tetap bertahan dalam menghadapi kesulitan-kesulitan, ketika masalah-masalah muncul, perasaan efikasi diri yang kuat mendorong para pekerja untuk tetap tenang dan mencari solusi daripada merenung ketidakmampuannya (Jayusman & Hermanto, 2019).

Ketika menghadapi kesulitan, individu mempunyai keraguan yang besar tentang kemampuannya yang dapat mengurangi usaha-usahanya atau hingga tahap menyerah. Sedangkan mereka yang mempunyai perasaan efikasi yang kuat menggunakan usaha yang lebih besar untuk mengatasi tantangan. Dengan kata lain, usaha manusia untuk mencapai sesuatu dan untuk mewujudkan keberadaan diri yang positif, memerlukan perasaan keunggulan pribadi (*sense of personal efficacy*) yang optimis. Hal ini dikarenakan oleh realitas sosial yang biasanya penuh dengan kesulitan sehingga orang harus memiliki perasaan keunggulan pribadi yang kuat untuk mempertahankan usaha yang teguh dalam menghadapi kesulitan dan rintangan, maka di sinilah peranan keyakinan diri diperhitungkan (Tanjung, Arifudin, Sofyan, & Hendar, 2020).

Mishra et al (2016) menyatakan bahwa peningkatan efikasi diri kemungkinan akan mendorong tumbuhnya kepuasan kerja. Sehingga kepercayaan diri yang ada karena beban tanggung jawab yang harus diselesaikan. Fenomena yang terjadi pada penelitian PT. Pertiwi Agung, para karyawan melakukan *resign* dari perusahaan, dengan alasan mendapatkan perusahaan baru yang sesuai dengan keinginannya, serta seluruh karyawan mengeluh dengan setiap ketentuan perusahaan (Adesta, 2016). Hal tersebut sejalan dengan yang dikemukakan oleh Robbins (2001) mengemukakan ketidakpuasan pada tenaga kerja atau karyawan dapat diungkapkan kedalam berbagai macam cara yaitu meninggalkan pekerjaan, karyawan mengeluh, membangkang, mencuri barang milik organisasi, menghindari sebagian dari tanggung jawab pekerjaan mereka. Berdasarkan uraian permasalahan dari penelitian tersebut fenomena yang terjadi pada organisasi adalah adanya

ketidakpuasan yang terjadi pada karyawan, sementara itu Nurjayadi (2005) mengatakan, kepuasan kerja merupakan tujuan yang ingin dicapai oleh semua pekerja sehingga berbagai macam perilaku kerja serta berbagai kajian tentang aneka variabel pada organisasi akhirnya diarahkan pada kepuasan kerja.

Menurut Luthans (2005) efikasi diri mengacu pada keyakinan individu (konfidensi) mengenai kemampuannya untuk mengolah motivasi, sumber daya kognitif dan tindakan yang diperlukan agar berhasil melaksanakan tugas dalam konteks tertentu. Aspek efikasi diri yang dikemukakan oleh Bandura (dalam Maryam, 2015) meliputi *strength* (kekuatan) keyakinan atau pengharapan individu terhadap kemampuannya, pengharapan yang lemah akan mudah digoyahkan sedangkan pengharapan yang kuat dan mantap akan mendorong individu untuk tetap bertahan dalam usahanya. Hal ini berkaitan dengan faktor kepuasan kerja yang dikemukakan oleh Robbins dan Judge (2017) yaitu *personality* (kepribadian) yang berarti individu yang memiliki evaluasi diri positif dan menghargai kompetensi dasarnya. Ardiani & Mulyana (2018), karyawan dengan efikasi diri yang tinggi cenderung memiliki kepuasan kerja yang tinggi pula, hal ini disebabkan oleh karyawan yang memiliki efikasi diri tinggi berkeyakinan bahwa mereka memiliki kemampuan untuk dapat melakukan dan menyelesaikan pekerjaan dengan lebih baik daripada karyawan dengan efikasi diri yang rendah, sehingga hal tersebut dapat mempengaruhi kepuasan kerja pada karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukan.

Ketika seorang karyawan ingin mencapai kepuasan kerja, maka emosi yang dimiliki oleh individu tersebut harus mampu diregulasi, dengan demikian emosi

yang dihasilkan akan cenderung lebih tenang dan mengarah kepada emosi yang positif. Hal tersebut didasarkan pada teori regulasi emosi yang dikemukakan oleh (Wulan & Chotimah, 2017), regulasi emosi merupakan sebuah cara yang dapat kita lakukan untuk mempengaruhi emosi yang kita miliki, kapan kita merasakannya, dan bagaimana kita mengalami serta mengekspresikan emosi tersebut. Hal ini memungkinkan bagi tiap individu yang dapat mengendalikan emosinya dengan baik, maka akan mendatangkan kebahagiaan dan kepuasan tersendiri bagi mereka termasuk mendatangkan kepuasan dalam pekerjaan yang mereka miliki.

Faktor psikologis yang berperan adalah kemampuan individu mengelola konflik, dimana karyawan sebagai individu yang memiliki beragam peran di kantor dan dalam kehidupan pribadi memerlukan kemampuan untuk mengelola konflik dengan baik sehingga dapat tercapai keseimbangan kepuasan antara pekerjaan dengan kehidupan pribadi karyawan. Keseimbangan kepuasan merupakan salah satu faktor penting bagi karyawan karena dengan memperhatikan kondisi tersebut karyawan akan merasa dirinya dapat menyeimbangkan peran dengan baik antara pekerjaan di kantor maupun kehidupan pribadi atau dikenal dengan *work-life balance* (Shabrina & Ratnaningsih, 2019).

Pernyataan tersebut didukung penilaian yang dilakukan oleh Koubova dan Buchko (2013), dapat disimpulkan berdasarkan dari hasil penelitian Graves dkk bahwa seseorang dapat merasakan kepuasan dalam pekerjaannya sehingga mencapai kinerja yang lebih baik, disebabkan oleh sebagian besar energi yang diperoleh dan dirawat dari “emosional tenang” yang tinggi dalam ranah kehidupan pribadinya. Secara singkat dapat disimpulkan hasil penelitiannya mengasumsikan

bahwa seorang individu yang mendapatkan kepuasan dalam pekerjaannya, maka akan mampu berkinerja menjadi lebih baik, sehingga memiliki kemungkinan lebih besar dalam promosi dan kemajuan karir. Individu tersebut adalah individu yang mampu memiliki kinerja baik pula dalam menyeimbangkan kehidupan pribadi dan keluarganya (*work-life balance*). Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Kasbuntoro, dkk (2020) juga menunjukkan bahwa adanya jam kerja, kondisi kerja, tekanan dalam pekerjaan, dan program *work-life balance* yang ada mampu berpengaruh pada kepuasan kerja. Sehingga dapat disimpulkan bahwa *work-life balance* memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja.

Menurut Greenhaus (2003) *Work-Life Balance* adalah keseimbangan yang terikat pada individu dalam memenuhi tanggung jawab pekerjaan, keluarga maupun kehidupan. Konsep mengenai keseimbangan kerja (*Work-Life Balance*) makin banyak dikaji karena melibatkan penetapan prioritas antara urusan pribadi (waktu luang, keluarga, dan pengembangan spiritual) atau pekerjaannya. Menurut Lewison (2006) keuntungan yang dapat diperoleh perusahaan apabila perusahaan lebih memperhatikan *work-life balance* para karyawannya ialah mampu meminimalisir tingkat ketidakhadiran karyawan.

Kemajuan sebuah perusahaan dipengaruhi oleh kinerja karyawannya. Karyawan yang memiliki rasa senang dan puas akan berpotensi menjadi pekerja yang produktif dan memberikan kinerja terbaiknya (Robbins dan Judge, 2011). Dengan adanya *work-life balance* maka akan timbul kepuasan kerja, atau dapat dikatakan bahwa *work-life balance* membantu menghasilkan kepuasan kerja. Jika *work-life balance* dalam suatu organisasi tinggi maka kepuasan kerja karyawan

akan meningkat. Sama halnya dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Mendis dan Weerakkody (2018) menyatakan bahwa *work-life balance* memengaruhi kinerja seorang pekerja, terbukti bahwa *work-life balance* bila sudah baik maka dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian diatas, maka apakah terdapat hubungan antara efikasi diri dengan kepuasan kerja pada karyawan swasta di Kabupaten Kebumen ? Apakah terdapat hubungan antara *work life balance* dengan kepuasan kerja pada karyawan swasta di Kabupaten Kebumen? Dan apakah terdapat hubungan antara efikasi diri dan *work life balance* dengan kepuasan kerja pada karyawan swasta di Kabupaten Kebumen?

### **Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui hubungan antara efikasi diri dengan kepuasan kerja pada karyawan swasta di Kabupaten Kebumen.
2. Untuk mengetahui hubungan antara *work-life balance* dengan kepuasan kerja pada karyawan swasta di Kabupaten Kebumen.
3. Untuk mengetahui hubungan antara efikasi diri dan *work-life balance* dengan kepuasan kerja pada karyawan swasta di Kabupaten Kebumen.

### **Manfaat Penelitian**

- a. Manfaat Teoritis

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai ilmu dan pengetahuan di bidang psikologi khusus nya pada psikologi industri dan

organisasi mengenai efikasi diri dan *work-life balance* dengan kepuasan kerja pada karyawan swasta di Kabupaten Kebumen.

b. Manfaat Praktis

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan informasi yang berguna dalam bidang industri bagi pihak perusahaan atau organisasi, baik pimpinan maupun karyawan terutama tentang efikasi diri dan *work-life balance* yang mempengaruhi kepuasan kerja. Manfaat yang diharapkan yaitu perusahaan ataupun organisasi. Diharapkan dengan adanya hasil penelitian ini dapat menjadikan bahan pertimbangan dan evaluasi bagi organisasi dalam mengambil dan menentukan suatu kebijaksanaan mengenai penempatan kerja dan lingkungan kerja yang baik agar dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.