HUBUNGAN ANTARA EFIKASI DIRI DAN *WORK-LIFE BALANCE* DENGAN KEPUASAN KERJA PADA KARYAWAN SWASTA DI KABUPATEN KEBUMEN

***THE RELATIONSHIP BETWEEN SELF EFFICACY AND WORK-LIFE BALANCEWITH JOB SATISFACTION OF PRIVATE SECTOR EMPLOYEE IN KEBUMEN DISTRICT***

## Ulumul Azizah1, Alimatus Sahrah2

Universitas Mercu Buana Yogyakarta 18081747@student.mercubuana-yogya.ac.id

085935666112

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara efikasi diri dan work-life balance dengan kepuasan kerja pada karyawan swasta di Kabupaten Kebumen. Hipotesis yang diajukan pada penelitian ini adalah ada hubungan positif antara efikasi diri dengan kepuasan kerja pada karyawan swasta dan ada hubungan positif antara work-life balance dengan kepuasan kerja pada karyawan swasta. Subjek dalam penelitian ini adalah 131 orang karyawan swasta di Kabupaten Kebumen dan sudah bekerja minimal 1 tahun. Cara pengambilan subjek dengan menggunakan metode purposive sampling. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan Skala efikasi diri, Skala work-life balance dan Skala kepuasan kerja. Metode analisis data yang digunakan adalah korelasi product moment dari Karl Pearson. Berdasarkan hasil penelitian hubungan antara efikasi diri dengan kepuasan kerja, diperoleh koefisien korelasi (rxy) = 0,223 dengan p = 0,011 (p < 0,050) yang berarti ada hubungan positif antara efikasi diri dengan kepuasan kerja. Nilai koefisien determinasi R squared (R²) sebesar = 0,050 menunjukkan bahwa variabel efikasi diri memiliki kontribusi sebesar 5% terhadap kepuasan kerja pada karyawan swasta. Berdasarkan hasil penelitian hubungan antara work-life balance dengan kepuasan kerja, diperoleh koefisien korelasi (rxy) = 0,348 dengan p = 0,000 (p < 0,050) yang berarti ada hubungan positif antara work-life balance dengan kepuasan kerja. Nilai koefisien determinasi R squared (R²) sebesar = 0,121 menunjukkan bahwa variabel work-life balance memiliki kontribusi sebesar 12,1% terhadap variabel kepuasan kerja pada karyawan swasta. Berdasarkan hasil penelitian hubungan antara efikasi diri dan work-life balance dengan kepuasan kerja, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05 dan nilai F hitung 10,132 > F tabel 3,066. Nilai koefisien determinasi R squared (R²) sebesar = 0, 137 menunjukkan bahwa variabel efikasi diri dan work-life balance memiliki kontribusi sebesar 13,7% terhadap variabel kepuasan kerja pada karyawan swasta.

**Kata Kunci :** *Efikasi Diri, Work-life Balance, Kepuasan Kerja, Karyawan Swasta*.

***ABSTRACT***

*This research aims to determine the relationship between self-efficacy and work-life balance with job satisfaction among private employees in Kebumen District. The hypothesis put forward in this study is that there is a positive relationship between self-efficacy and job satisfaction in private employees and there is a positive relationship between work-life balance and job satisfaction in private employees. The subjects in this study were 131 private employees in Kebumen Regency and had worked for at least 1 year. How to take the subject by using purposive sampling method. Data collection was carried out using the self- efficacy scale, work-life balance scale and job satisfaction scale. The data analysis method used is product moment correlation from Karl Pearson. Based on the results of research on the relationship between self-efficacy and job satisfaction, a correlation coefficient (rxy) = 0.223 was obtained with p = 0.011 (p <0.050) which means there is a positive relationship between self-efficacy and job satisfaction. The coefficient of determination R squared (R²) = 0.050 indicates that the self- efficacy variable contributes 5% to job satisfaction in private employees. Based on the results of research on the relationship between work-life balance and job satisfaction, a correlation coefficient (rxy) = 0.348 was obtained with p = 0.000 (p<0.050) which means there is a positive relationship between work-life balance and job satisfaction. The coefficient of determination R squared (R²) = 0.121 indicates that the work-life balance variable contributes 12.1% to the job satisfaction variable for private employees. Based on the results of research on the relationship between self-efficacy and work-life balance and job satisfaction, a significance value of 0.000 < 0.05 was obtained and the calculated F value was 10.132 > F table 3.066. The coefficient of determination R squared (R²) is = 0.137, indicating that the variables of self-efficacy and work-life balance have a contribution of 13.7% to the variable of job satisfaction in private employees.*

**Keyword :** *Self Efficacy, Worl-life Balance, Job Satisfaction, Private Sector Employee.*

## PENDAHULUAN

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 (2001). 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 memberikan kinerja yang optimal (Zulfi, 2015).

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).

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. 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).

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).

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 dikemuka kan 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 sehlngga 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 (1994) 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.

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).

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 pekerjaan nya. Menurut Lewison (2006) keuntungan yang dapat diperoleh perusahaan apabila perusahaan lebih memperhatikan *work-life balance* para karyawannya ialah mampu meminimalisir tingkat ketidakhadiran karyawan.

## METODE

Metode yang akan digunakan oleh peneliti dalam penelitian ini ialah metode skala. Bentuk skala yang digunakan dalam pengumpulan data pada penelitian ini yaitu menggunakan metode Skala Likert. Variabel akan diukur dan dijabarkan menjadi indikator perilaku. Kemudian indikator tersebut akan dijadikan sebagai acuan oleh peneliti dalam menyusun aitem-aitem instrument yang berupa pertanyaan maupun pernyataan. Skala yang akan dijadikan aitem-aitem terdiri dari pertanyaan yang bersifat *favourable* dan *unfavourable*. Skala Kepuasan Kerja, skala Efikasi Diri, dan skala *Work-life balance* sebelum dilakukan penelitian akan dilakukan validitas isi terlebih dahulu. Hal ini mengacu pada seberapa baik ide tentang realitas “sesuai” dengan realitas aktual. Dalam istilah sederhana, validitas membahas pertanyaan mengenai seberapa baik realitas sosial yang diukur melalui penelitian sesuai dengan konstruk yang peneliti gunakan untuk memahaminya melalui ahli ataupun melalui professional judgement. Melalui validitas ini dihasilkan aitem-aitem pernyataan yang sederhana dan mudah diterima oleh subjek.

Subjek dalam penelitian ini melibatkan 131 orang karyawan. Subjek dipilih dengan menggunakan teknik *purposive sampling* yaitu penarikan sampel yang dilakukan dengan memilih subjek berdasarkan ciri-ciri atau sifat-sifat tertentu yang dipandang memiliki keterhubungan dengan ciri-ciri atau sifat-sifat populasi yang telah diketahui sebelumnya (Hadi, 2016). Pengujian hipotesis pada penelitian ini menggunakan analisis *product moment*. Analisis ini digunakan untuk menguji hipotesis mengenai hubungan antar dua variabel, dengan bantuan program SPSS.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

**Hasil Penelitian**

Data penelitian yang diperoleh dari Skala Kepuasan Kerja, Skala Efikasi Diri, dan Skala *Work- life Balance* akan digunakan sebagai dasar pengujian hipotesis dengan menggunakan skor hipotetik dan empirik. Data skor hipotetik dan skor empirik yang dideskripsikan adalah nilai minimum, maksimum, jarak sebaran (*range*), standar deviasi dan rata-rata (*mean*).

Hasil analisis Skala Kepuasan Kerja diperoleh data hipotetik dengan skor minimum 13 dan skor maksimum 52, rerata (*mean*) hipotek 32,5 , jarak sebaran hipotek 39, dan standar deviasi 49,8. Sedangkan hasil analisis dari data empirik yaitu skor minimum 20 dan maksimum 51, rerata (mean) empirik 35,87 dan standar deviasi 6,87. Hasil analisis Skala Efikasi Diri diperoleh data hipotetik dengan skor minimum 11 dan skor maksimum 44, rerata (mean) hipotek 27,5 , jarak sebaran hipotek 33, dan standar deviasi 5,5. Sedangkan hasil analisis dari data empirik yaitu skor minimum 17 dan maksimum 44, rerata (mean) empirik 29,31 dan standar deviasi 6,54. Hasil analisis Skala *Work-life Balance* diperoleh data hipotetik dengan skor minimum subjek yaitu 16 dan skor maksimum 64, rerata (mean) hipotek 40 , jarak sebaran hipotek 48 dan standar deviasi 8. Sedangkan hasil analisis dari data empirik yaitu skor minimum 24 dan maksimum 62, rerata (mean) empirik 46,02 dan standar deviasi 7,40.

Kategorisasi yang akan digunakan adalah jenjang berdasarkan distribusi normal. Tujuan dari kategorisasi ini adalah untuk menempatkan individu ke dalam kelompok-kelompok yang posisinya berjenjang menurut suatu kontinum berdasarkan atribut yang diukur (Azwar, 2016). Peneliti melakukan kategorisasi Kepuasan Kerja, Efikasi Diri, dan *Work-life Balance* pada Karyawan Swasta berdasarkan mean dan standar deviasi hipotetik dengan mengelompokkan menjadi tiga kategoris yaitu tinggi, sedang, dan rendah. Berdasarkan hasil kategorisasi data Kepuasan Kerja, diketahui bahwa dari 131 subjek penelitian, terdapat 19,1% yang memiliki Kepuasan Kerja pada kategori tinggi, 64,9% pada kategori sedang dan 16% pada kategori rendah. Kemudian berdasarkan hasil kategorisasi data Efikasi

Diri, terdapat 19,8% pada kategori tinggi, 61,8% pada kategori sedang dan 18,3% pada kategori rendah. Dan kategorisasi data *Work-life Balance*, terdapat 17,6% pada kategori tinggi, 66,4% pada kategori sedang dan 16% pada kategori rendah. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas subjek dalam penelitian ini memiliki Kepuasan Kerja, Efikasi Diri, dan *Work-life Balance* pada kategori sedang.

Sebelum melakukan uji hipotesis, terdapat beberapa persyaratan mutlak yang harus terpenuhi (Hadi, 2016). Hal ini dapat dilakukan dengan melakukan uji normalitas dan linearitas atas data penelitian yang ada. Uji normalitas adalah analisis yang dilakukan untuk melihat apakah data penelitian yang diperoleh terdistribusi normal. Uji prasyarat ini menggunakan teknik analisis Kolmogorov Smirnov. Berdasarkan hasil uji normalitas variabel Kepuasan Kerja diperoleh K-S Z = 0,084 dengan p

= 0,023 (p > 0,05), variabel Efikasi Diri diperoleh K-S Z = 0,071 dengan p = 0,098 (p > 0,05), dan variabel *Work-life Balance* diperoleh K-S Z = 0,091 dengan p = 0,010 (p > 0,050) yang artinya sebaran data Kepuasan Kerja dan *Work-life Balance* sebaran data tidak berdistribusi dengan normal, sedangkan variabel Efikasi Diri sebaran data berdistribusi dengan normal. Hadi (2015) menyatakan bahwa normal atau tidaknya hasil dari suatu data dalam penelitian tidak akan mempengaruhi hasil akhir, subjek penelitian dalam jumlah besar atau N ≥ 30 maka dapat dikatakan data tersebut terdistribusi normal. Maka variabel *internal locus of control* dapat digunakan untuk langkah selanjutnya, karena pada penelitian ini subjek penelitian berjumlah 60 (N ≥ 30).

Uji linearitas digunakan untuk mengetahui apakah hubungan antara variabel menunjukkan hubungan linier. Dari hasil uji linearitas variabel Efikasi Diri dan Kepuasan Kerja diperoleh F = 7,062 dan p = 0,009 (p < 0.050) hal tersebut menunjukkan bahwa hubungan antara Efikasi Diri dengan Kepuasan Kerja merupakan hubungan yang linier. Dari hasil uji linearitas variabel *Work-life Balance* dan Kepuasan Kerja diperoleh F = 17,455 dan p = 0,000 (p < 0.050) hal tersebut menunjukkan bahwa hubungan antara *Work-life Balance* dengan Kepuasan Kerja merupakan hubungan yang linier. Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi yang ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas.

Dari hasil uji multikolonieritas variabel Efikasi Diri diperoleh nilai toleransi 0,911 (>0,10) dengan VIF = 1,098 (<10) dan Variabel Kepuasan Kerja diperoleh nilai toleransi 0,911 (>0,10) dengan VIF = 1,098 (<10) hal tersebut menunjukkan bahwa variabel Efikasi Diri dan *Work-life Balance* terbebas dari multikolonieritas. Uji hipotesis dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik korelasi *product moment* (*Pearson correlation*). Teknik *pearson correlation* digunakan untuk menentukan hubungan antar dua variabel yaitu variabel bebas dan variabel terikat. Jika diperoleh korelasi yang signifikan berarti ada hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat.

Dari hasil analisis *product moment* (*pearson correlation*) pada variabel Efikasi Diri dengan Kepuasan Kerja diperoleh nilai koefisien korelasi (rxy) = 0,223 dengan p = 0,011 (p < 0,050) yang menunjukkan bahwa ada korelasi yang positif antara Efikasi Diri dengan Kepuasan Kerja*.* Lalu dari hasil analisis variabel *Work-life Balance* dengan Kepuasan Kerja diperoleh nilai koefisien korelasi (rxy)

= 0,348 dengan p = 0,000 (p < 0,050) yang menunjukkan bahwa ada korelasi yang positif antara *Work- life Balance* dengan Kepuasan Kerja*.* Uji F bertujuan untuk mencari apakah variabel independen secara bersama – sama (stimultan) mempengaruhi variabel dependen. Dari hasil analisis pada variabel bebas (Efikasi Diri dan *Work-life Balance*) diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh variabel Efikasi Diri dan *Work-life Balance* secara simultan dengan Kepuasan Kerja adalah sebesar 0,000 < 0,05 dan nilai F hitung 10,132 > F tabel 3,066, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara efikasi diri dan work- life balance dengan kepuasan kerja.

Hal tersebut membuktikan bahwa hipotesis yang telah diajukan dalam penelitian ini diterima yaitu ada hubungan yang positif antara Efikasi Diri dengan Kepuasan Kerja pada Karyawan Swasta di Kabupaten Kebumen dan terdapat hubungan yang positif antara *Work- life Balance* dengan Kepuasan Kerja pada Karyawan Swasta di Kabupaten Kebumen.

Selain itu, hasil analisis data menunjukkan koefisien determinasi (R2) sebesar 0,050 yang menunjukkan bahwa variabel Efikasi Diri memiliki kontribusi sebesar 5% terhadap Kepuasan Kerja lalu koefisien determinasi (R2) yang diperoleh yaitu sebesar 0,121 yang menunjukkan bahwa variabel *Work-life Balance* memiliki kontribusi sebesar 12,1% terhadap Kepuasan Kerja dan Koefisien determinasi (R2) yang diperoleh yaitu sebesar 0,137 yang menunjukkan bahwa variabel Efikasi Diri dan *Work-life Balance* secara simultan memiliki kontribusi sebesar 13,7% terhadap Kepuasan Kerja.

## Pembahasan

Adanya penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara efikasi diri dengan kepuasan kerja pada Karyawan Swasta di Kabupaten Kebumen, dengan menggunakan subjek penelitian sebanyak 131 orang. Hasil yang diperoleh setelah melakukan analisis *product moment* yaitu diperoleh nilai koefisien korelasi (rxy) = 0,223 dengan p = 0,009 (p < 0,050) yang menunjukkan bahwa hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima, yaitu ada korelasi yang positif antara efikasi diri dengan kepuasan kerja pada Karyawan Swasta di Kabupaten Kebumen. Hubungan positif ditunjukkan dengan semakin tinggi efikasi diri yang dimiliki maka semakin tinggi kepuasan kerja pada Karyawan Swasta di Kabupaten Kebumen. Efikasi diri secara nyata dan langsung mempengaruhi kepuasan kerja, karena dapat memperoleh keyakinan akan kemampuan diri untuk menyelesaikan tugas khusus menjadi lebih nyata (Conley, 2006). Dijelaskan pula oleh Copper (2010) bahwa konstruk dari efikasi diri adalah teori sosial kognitif dan hubungan antar manusia dari hubungan sebab akibat dan timbal balik. Peran efikasi diri secara signifikan berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Frayne & Latham, 1987). Sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Lodjo (2013), dalam penelitiannya terhadap 127 karyawan PT. PLN Suluttenggo yang menyatakan bahwa kepuasan kerja karyawan sangatlah penting, karena kepuasan kerja berdampak pada tingkat produktivitas kerja. Semakin mampu dan yakin seseorang dalam mengerjakan tugasnya (semakin tinggi efikasi diri), maka semakin tinggi pula kepuasan kerjanya. Adapun hasil kategorisasi data Kepuasan Kerja, diketahui bahwa dari 131 subjek penelitian, terdapat 25 orang (19,1%) pada kategori tinggi, terdapat 85 orang (64,9%) pada kategori sedang dan sisanya 21 orang (16%) pada kategori rendah. Data hasil kategorisasi data *Work-life Balance*, terdapat 23 orang (17,6%) pada kategori tinggi, terdapat 87 orang (66,4%) pada kategori sedang dan sisanya 21 orang (16%) pada kategori rendah.Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas subjek dalam penelitian ini memiliki Kepuasan Kerja, Efikasi Diri dan *Work-life Balance* berada pada kategori sedang. Hasil yang diperoleh setelah melakukan analisis *product moment* yaitu diperoleh nilai koefisien korelasi (rxy) = 0,384 dengan p = 0,000 (p < 0,050) yang menunjukkan bahwa hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima, yaitu ada korelasi yang positif antara *Work-life Balance* dengan Kepuasan Kerja pada Karyawan Swasta di Kabupaten Kebumen. Hubungan positif ditunjukkan dengan semakin tinggi *Work- life Balance* yang dimiliki maka semakin tinggi Kepuasan Kerja pada Karyawan Swasta di Kabupaten

Kebumen.

Work-life balance atau yang dapat diartikan sebagai keseimbangan kehidupan-kerja mengacu pada kemampuan seseorang, untuk dapat melaksanakan tanggung jawab pekerjaan dan kehidupan dengan baik. Penerapan worklife balance merupakan serangkaian perubahan kegiatan atau budaya organisasi yang secara sengaja dirancang untuk mengurangi work-life conflict dan memungkinkan pekerja untuk lebih efektif dalam bekerja dan juga dalam menjalani peran lainnya. Work life balance memiliki peran penting dalam kehidupan karena menurut penelitian yang dilakukan oleh Kanwar, Singh, dan Kodwani (2009) menunjukkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja berhubungan positif dengan kepuasan kerja di industri IT, hal ini berhubungan dengan penelitian Berg, Kalleberg, dan Appelbaum (2003) work-life balance memiliki dampak yang positif ketika dilihat dari sudut pandang pekerjaan, lingkungan kerja dan budaya organisasi dan juga didukung penelitian sebelumnya oleh Agha, Azmi, & Irfan (2017) work-life balance sangat penting bagi kehidupan, keluarga, dan kepuasan kerja, adapun sama halnya dengan kepuasan kerja karena dapat mengurangi tingkat absensi karyawan dan *turnover* karyawan.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang sudah dilakukan, maka dapat diambil kesimpulan bahwa terdapat hubungan yang positif antara efikasi diri dengan kepuasan kerja pada karyawan swasta di Kabupaten Kebumen. Hasil analisis *product moment (pearson correlation)* diperoleh nilai koefisien korelasi (rxy) = 0,223 dengan p = 0,011 (p < 0,050). Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas subjek dalam penelitian ini memiliki efikasi diri pada kategori sedang. Hasil dari perhitungan diperoleh nilai determinasi R squared (R2) yang diperoleh yaitu sebesar 0,050 yang menunjukkan bahwa variabel efikasi diri memiliki kontribusi sebesar 5% terhadap kepuasan kerja.

Ada hubungan positif antara *work-life balance* dengan kepuasan kerja pada karyawan swasta di Kabupaten Kebumen. Hasil analisis *product moment (pearson correlation)* diperoleh nilai koefisien korelasi (rxy) = 0,348 dengan p = 0,000 (p < 0,050). Hal tersebut sesuai dengan hipotesis yang diajukan peneliti bahwa ada hubungan positif antara *work-life balance* dengan kepuasan kerja pada karyawan swasta di Kabupaten Kebumen. Hasil dari perhitungan diperoleh nilai determinasi R squared (R2) yang diperoleh yaitu sebesar 0,121 yang menunjukkan bahwa variabel efikasi diri memiliki kontribusi sebesar 12,1% terhadap kepuasan kerja.

Ada hubungan positif antara efikasi diri dan *work-life balance* dengan kepuasan kerja pada karyawan swasta di Kabupaten Kebumen. Hasil uji f diperoleh nilai signifikansi untuk pengaruh variabel efikasi diri dan *work-life balance* secara simultan dengan kepuasan kerja adalah sebesar 0,000 < 0,05 dan nilai F hitung 10,132 > F tabel 3,066. Hal tersebut sesuai dengan hipotesis yang diajukan peneliti bahwa ada hubungan positif antara efikasi diri dan *work-life balance* dengan kepuasan kerja pada karyawan swasta di Kabupaten Kebumen. Hasil dari perhitungan diperoleh nilai determinasi R squared (R2) yang diperoleh yaitu sebesar 0,137 yang menunjukkan bahwa variabel efikasi diri memiliki kontribusi sebesar 13,7% terhadap Kepuasan Kerja.

## DAFTAR PUSTAKA

Abdurrahmat, F. (2006). Manajemen sumber daya manusia. *Bandung: Rineka Cipta*.

Agha, K., Azmi, T., & Irfan, A. (2017). Work-life balance and job satisfaction: An empirical study focusing on higher education teachers in Oman. *International Journal Of Social Science Humanity*, 7(3), 164 - 171.

Bahri, S., & Nisa, Y. C. (2017). Pengaruh pengembangan karir dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, *18*(1), 9-15.

Bandura, A. (1994). *Self Efficacy. In V. S. Ramachaudran* (Ed.), Encyclopedia of human behavior (Vol. 4, 77-81). New York: Academic Press

Bhastary, Manda D. (2020). Pengaruh etika kerja dan stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 160-162.

Bulger, C. A., & Fisher, G. G. (2012). Ethical imperatives of work-life balance.

*Work and quality of life: Ethical practices in organizations*, 181-201.

Chasanah, N. (2008). Analisis pengaruh empowerment, self efficacy dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, *3*(4).

Cherian. Jacob & Jolly Jacob. (2013). Impact of self efficacy on motivation and performance of employees*. International Journal of Business and Management. 8*(14): 80-88.

Chuzaimah, C. (2009). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada perusahaan furniture (studi pada karyawan perusahaan furniture di kecamatan gemolong). *Benefit: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 12(1), 34-56.

Delecta, P. (2011). Review article work life balance. *International Journal of Current Research, 03*(04), 186–189.

Dewi, N. M. S., & Sudibya, I. G. A. (2016). *Pengaruh efikasi diri terhadap organizational citizenship behavior dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi*. (Doctoral dissertation, Udayana University).

Engko, C. (2006). *Analisis nilai pajak pertambahan nilai terutang untuk menentukan status non pengusaha kena pajak atau pengusaha kena pajak pada UD." X"* (Doctoral dissertation, Petra Christian University).

Fisher-McAuley, G., Stanton, J., Jolton, J., & Gavin, J. (2003, April). Modelling the relationship between work life balance and organisational outcomes. *In Annual Conference of the Society for Industrial-Organisational Psychology. Orlando* (Vol. 1, p. 26).

Greenberg, J., & Robert, A Baron. (2003). *Behavior in organization*. New Jersey: Prentice Hall.

Hasibuan, Malayu S. P.. (2010). *Manajemen sumber daya manusia* (rev ed).

Jakarta:Bumi Aksara.

Ipekc, E., & Irmak, S. (2009). Path analysis of organizational commitment , job involvement and job satisfaction in Turkish hospitality industry. *Tourism Review*, 64(1), 4–16. <https://doi.org/10.1108/16605370910948821>

Luthans, F. (2006). *Organizational behavior.* International Edition. McGraw Hill, Singapore