

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

Pada bab ini akan membahas mengenai uraian mengenai latar belakang dan permasalahan penelitian, rumusan permasalahan penelitian, tujuan dilakukannya penelitian dan manfaat yang mendasari penelitian ini.

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Seiring berjalannya waktu, manusia akan menjalani kehidupan yang terus menerus mengalami perubahan ataupun berkembang. Pada masa usia yang produktif antara 15-40 tahun, individu akan diharapkan untuk bekerja (Pranata, 2018). Bekerja merupakan salah satu kebutuhan sekunder manusia, dengan ini manusia dituntut untuk terjun kedalam dunia kerja agar kebutuhan primernya terpenuhi. Dunia kerja merupakan suatu ruang lingkup dimana terdapat individu atau karyawan yang melakukan aktivitas untuk memenuhi kebutuhan dimasa depannya. Dunia kerja terjadi di dalam lingkup perusahaan, dimana perusahaan merupakan suatu instansi yang terdiri dari karyawan.

Riggio (2012) mengatakan bila kualitas hal ini kerja pada karyawan menunjukkan persentasi yang tinggi, maka akan menimbulkan dampak positif bagi perusahaan, seperti meningkatnya produktivitas, kualitas kerja dan perputaran karyawan. Kondisi psikologis karyawan merupakan salah satu hal penting dalam dunia kerja. Dengan adanya kondisi psikologis yang sejahtera dan bahagia, maka karyawan akan dapat bekerja lebih baik. Dengan bekerja lebih baik maka kepuasan hidup pekerja akan dapat tercapai. Kesejahteraan adalah konsep luas yang mengacu pada pengalaman berharga bagi individu di mana mereka menjadi lebih efektif dalam pekerjaan dan aktivitas lainnya (Kundi et al., 2020). Karyawan yang bahagia atau puas akan membentuk pola pikirnya sehingga dapat membantu aktivitas individu menjadi lebih maksimal dalam bekerja.

Kepuasan hidup secara umum dapat mengacu pada beberapa faktor tertentu, seperti kesehatan, pendidikan, keluarga, hubungan sosial, pekerjaan, perumahan, atau rekreasi (Relawanty, 2018). Kepuasan hidup menyiratkan penerimaan diri seseorang atas keadaan atau keinginan hidupnya yang terpenuhi. Kepuasan hidup merupakan penilaian subjektif terhadap kualitas hidup seseorang. Jika kebutuhan-kebutuhan fisiologis, keamanan, serta sosial dapat terpenuhi, maka seseorang akan memiliki kehidupan diri yang positif.

Menurut Diener pada tahun 2009 mengenai kepuasan hidup atau disebut dengan *life satisfaction* yang merujuk pada penilaian seseorang sebagai sebuah proses penilaian kognitif manusia terhadap kehidupannya. Sedangkan Saleh Amat (2009) mengatakan kepuasan hidup suatu penilaian seseorang terhadap kehidupannya secara menyeluruh atau holistik. Kepuasan hidup secara umum merujuk kepada sejauh mana individu sudah merasa berpuas hati dengan apa yang telah diperolehnya saat ini. Sirgy (2012) mengatakan kepuasan hidup merupakan suatu elemen kognitif yang melibatkan penilaian pada keseluruhan dan dominan dalam kehidupan individu yang menonjol mengenai pencapaian hidup yang telah ditetapkan yakni seperti mencakupi suatu keinginan, tujuan, harapan atau keperluan individu.

Ditinjau dari hasil *survey* yang dilakukan oleh Badan Pusat Statistik (BPS) dengan judul “Indeks Kebahagiaan Indonesia tahun 2017 dan 2021”, terdapat dua lingkup kepuasan hidup yaitu personal dan sosial. Dalam ruang lingkup personal terdapat lima faktor yang mengalami kenaikan yaitu; pertama yaitu pendidikan dan keterampilan (2,89%), kedua yaitu pekerjaan atau kegiatan utama (5,22%), ketiga yaitu pendapatan rumah tangga (3,77%), ketiga yaitu kesehatan (5,16%) dan yang keempat yaitu rumah dan fasilitas rumah (4,36%). Dalam ruang lingkup sosial terdapat lima faktor yang mengalami kenaikan yaitu; pertama yaitu keharmonisan keluarga (2,51%), kedua yaitu ketersediaan waktu luang (3,79%), ketiga yaitu hubungan sosial (3,65%), keempat yaitu keadaan lingkungan (5,47%) dan yang kelima yaitu keamanan (4,50%). Berdasarkan data diatas dapat diambil kesimpulan bahwa faktor yang mengalami kenaikan besar dalam ruang lingkup personal adalah pekerjaan atau kegiatan utama dengan total kenaikan 5,22%.

Terkait dengan hal tersebut peneliti melakukan *survey*, dengan lima karyawan dari perusahaan X di Bekasi. Responden pertama adalah karyawan berinisial D berumur 26 tahun, mengatakan bahwa merasa puas dengan pekerjaan yang sesuai dengan impiannya karena latar belakang serta kemampuan dirinya yang ia miliki dapat memenuhi standar operasional prosedur dalam perusahaan tersebut. seperti pada lingkungan sekitar di dalam lingkungan kerja, rumah yang selalu mendukung dengan apa yang dilakukan oleh dirinya. D merasa puas dengan apa seperti pada lingkungan sekitar di dalam lingkungan kerja, rumah yang selalu mendukung dengan apa yang dilakukan oleh dirinya. D merasa puas dengan apa yang ia alami saat ini karena dengan kemampuan dirinya ia dapat menikmatinya sendiri seperti dapat membeli kebutuhan-kebutuhan yang ia inginkan.

Responden kedua adalah karyawan berinisial S berumur 23 tahun, mengatakan bahwa ia kurang puas dengan pekerjaannya saat ini dikarenakan jam operasional yang begitu padat. Meskipun demikian, dalam hal ini pekerjaannya ia mengatakan bahwa kemampuan untuk menyelesaikan tanggung jawab dan tugas dengan baik serta sigap. Selain pada lingkungan sekitarnya seperti di dalam lingkungan kerja, rumah belum puas karena tidak adanya dukungan baginya. Faktor dari jam operasional pekerjaan atau lingkungan yang kurang mendukung sehingga S belum bisa menikmati kehidupannya seperti berbelanja, jalan-jalan, dan sebagainya, sehingga belum merasakan kepuasan hidup.

Responden ketiga adalah karyawan berinisial R berumur 22 tahun, mengatakan secara keseluruhan pada pekerjaan saat ini sudah puas tetapi masih sulit dengan jadwal kerja dan jadwal kuliah yang masih berantakan, tetapi dengan itu R tidak tergoyah karena memiliki kemampuan diri yang baik ia tetap kompeten dalam menyelesaikan kewajiban pekerjaannya. Responden R mengatakan lingkungan kerja, lingkungan rumah, lingkungan kampus dapat membuat ia terdorong untuk melakukan kegiatannya saat ini, dengan ini ia dapat menikmati kehidupannya tetapi masih banyak lagi keinginan yang belum tercapai.

Responden keempat adalah karyawan berinisial N berumur 32 tahun, mengatakan bahwa pekerjaan yang ia miliki sangat sesuai dengan keinginannya sehingga ia dapat menyelesaikan kewajiban tugas pekerjaannya hingga masalah yang timbul dalam pekerjaan dapat terselesaikan dengan baik serta tuntas karena ia memiliki kemampuan diri yang sangat baik. Responden N mengatakan pada saat ini dari lingkungan kerja, lingkungan rumah ataupun lingkungan di luar rumahnya yang memberikan pengaruh positif kepada dirinya, dengan itu N merasakan begitu cukup baginya untuk merasakan kepuasan hidup.

Responden kelima adalah karyawan berinisial H berumur 24 tahun mengatakan pekerjaan saat ini sangat diinginkan karena kemampuan dirinya dapat menyelesaikan kewajiban atau tugas pada pekerjaannya hingga permasalahan yang terjadi didalam dirinya. Subjek H merasa puas dengan energi positif yang didapat pada lingkungan rumah maupun lingkungan kerja, disisi lainnya ia dapat menikmati kehidupannya sehingga dapat meraih apapun yang ia inginkan sehingga keinginannya terpenuhi dan merasakan kepuasan hidup.

Kesimpulan yang didapat dari ke lima responden di atas bahwa empat dari lima responden, mengatakan pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan diri yang baik merupakan salah satu hal yang dapat mempengaruhi kepuasan hidup individu, karena dengan memiliki keinginan yang terpenuhi dapat membuat individu tidak merasa tertekan.

Sementara itu penelitian Linsiya (2015) menjelaskan bahwa terdapat delapan faktor yang dapat memengaruhi kepuasan hidup yaitu: pertama yaitu faktor usia, kedua yaitu status ekonomi atau pendapatan, ketiga yaitu pekerjaan, keempat yaitu status perkawinan dan dukungan sosial, kelima yaitu kepuasan hidup ditentukan dari kepribadian individu atau kompetensi diri (efikasi diri), keenam yaitu berbagai macam peristiwa kehidupan yang penting atau pengalaman individu, ketujuh yaitu konsep diri dan yang kedelapan religiusitas atau agama. Berdasarkan faktor-faktor diatas, salah satu yang berperan penting dalam kehidupan seseorang adalah kompetensi pribadi atau efikasi diri. Kepuasan hidup merupakan respon emosional yang dipengaruhi oleh efikasi diri. Hal ini berarti bahwa individu yang dapat beradaptasi ke

kondisi yang lebih cocok untuk diri mereka sendiri dalam pekerjaan atau karir mereka dapat meningkatkan tingkat kepuasan hidup ke tingkat yang lebih baik (Poorbaferani et al., 2018).

Efikasi diri penting dimiliki karyawan dalam mengerjakan atau menyelesaikan tugas dan bagaimana cara individu dalam menghadapi situasi pada lingkungan sekitarnya. Menurut Bandura (1997) yang tertulis pada buku "*Self - Efficacy: The Exercise Of Control*", mengatakan bahwa efikasi diri pada dasarnya adalah hasil proses kognitif berupa keputusan, keyakinan, atau penghargaan tentang sejauh mana individu memperkirakan kemampuan dirinya dalam melaksanakan tugas atau tindakan tertentu yang diperlukan untuk mencapai hasil yang diinginkan. Sedangkan menurut Corsini (1994), efikasi diri adalah kepercayaan diri dan harapan diri seseorang untuk mencapai kesuksesan dalam menghadapi situasi perubahan yang memfungsikan diri menjadi lebih baik dalam menyelesaikan permasalahan yang terjadi (Jhon Wiley & Sons, 2002).

Efikasi diri dapat dipengaruhi oleh pengalaman, modeling, persuasi sosial dan sebagainya. Dengan demikian efikasi diri juga dapat mempengaruhi penyesuaian psikologis, kesehatan fisik, kinerja dan sebagainya (Madiha & Deoshree, 2018). Individu yang gagal dalam mengatur suatu dorongan yang timbul seperti tekanan atau perubahan sosial, cenderung berdampak menjadi menurun dan terhambat terhadap kepuasan kehidupannya (Zhou & Lin, 2016). Perusahaan harus dapat menyadari akan kemampuan atau efikasi diri yang dimiliki oleh karyawan, sehingga dengan adanya efikasi diri yang baik pada karyawan akan dapat meningkatkan motivasi untuk mengatasi permasalahan serta tantangan dalam pekerjaannya. Jika tekanan didalam diri individu berkurang maka karyawan akan mencapai tingkat kepuasan hidupnya (Gunawan et al., 2023).

Dampak-dampak dari perilaku efikasi diri seseorang yang tinggi adalah, individu akan memandang masalah atau hambatan pada dirinya bersifat menantang sebagai tugas yang harus dikuasai, individu akan bersungguh-sungguh serta bertanggung jawab dalam menyelesaikan tugas, individu berinisiatif membentuk komitmen sebagai tolak ukur dalam bekerja dan



individu yang mengalami kegagalan dengan efikasi diri yang tinggi akan kembali bangkit serta keluar dari keterpurukan dan dapat disimpulkan bahwa individu akan merasakan kepuasan diri dalam hidupnya bahwa ia dapat menyelesaikan ataupun menghadapi permasalahan. Begitupun sebaliknya jika efikasi diri rendah, individu akan menganggap semua masalah serta kegagalan membuat dirinya menjadi kehilangan percaya diri dan merasakan ketidakpuasan dalam hidupnya (Lianto, 2019).

Berdasarkan dari uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat kaitan antara efikasi diri dengan kepuasan hidup individu dan hal tersebut juga dipengaruhi oleh faktor pekerjaan. Dalam hal ini meskipun telah terdapat beberapa penelitian dahulu mengenai efikasi diri dan kepuasan hidup, tetapi pada umumnya penelitian tersebut bersifat korelasi dan responden yang digunakan yaitu mahasiswa atau dewasa muda. Untuk itu, penelitian ini dilakukan karena ingin mengetahui kedalaman pengaruh antara efikasi diri sebagai prediktor kepuasan hidup pada karyawan.

## 1.2 Rumusan Masalah

Rumusan masalah dibuat berdasarkan dari beberapa penelitian terdahulu yang ditemukan oleh peneliti, yaitu: pada penelitian yang dilakukan oleh Çakar dan Firdevs Savi (2012) berjudul: *“The Relationship Between The Self-Efficacy And Life Satisfaction Of Young Adults”*, dengan hasil yang menunjukkan bahwa efikasi diri dari orang dewasa muda secara signifikan memprediksi kepuasan hidup mereka. Lebih lanjut, pada penelitian yang dilakukan oleh Azizli et al., (2015) berjudul: *“Relationships Between General Self-Efficacy, Planning For The Future, And Life Satisfaction”*, dengan responden mahasiswa menunjukkan hasilnya bahwa terdapat hubungan positif antara efikasi diri dan kepuasan hidup.

Sementara itu, penelitian yang dilakukan oleh Masaud Ansari dan Dr. Kr. Sajid Ali Khan (2015) berjudul: *“Self-Efficacy As A Predictor Of Life Satisfaction Among Undergraduate Students”*, respondennya adalah mahasiswa, dengan hasil menunjukkan antara kedua variabel ini merupakan korelasi linier yang diartikan bahwa ketika efikasi diri meningkat maka

kepuasan hidup juga meningkat dan ketika efikasi diri menurun maka kepuasan hidup menurun.

Pada penelitian yang dilakukan oleh Burger, Kaspar Samuel dan Robin (2017) berjudul: “*The Role of Perceived Stress and Self-Efficacy in Young People’s Life Satisfaction: A Longitudinal Study*”, hasil menunjukkan bahwa tingkat stres dasar dan efikasi diri, serta perubahan stres dan efikasi diri dalam diri seseorang, mempengaruhi kepuasan hidup remaja. Selain itu, hasil menunjukkan bahwa efikasi diri adalah dasar mengurangi efek negatif dari stres dasar pada kehidupan seseorang yang akan menjadikan kepuasan hidup. Lebih lanjut, pada penelitian yang dilakukan oleh Madiha, Maria Deoshree dan Akhoury (2018) berjudul: “*Self Efficacy And Lifesatisfaction Of Young Adults*”, dengan responden dewasa awal, dengan hasil menunjukkan bahwa efikasi diri secara signifikan dan berkorelasi positif dengan kepuasan hidup. Dapat diartikan bahwa ketika efikasi diri meningkat maka kepuasan hidup juga meningkat.

Berdasarkan penjabaran dari beberapa hasil penelitian yang sudah diuraikan di atas, terlihat bahwa penelitian terdahulu hanya menggunakan responden mahasiswa, akan tetapi efikasi diri harus diterapkan ke dalam dunia kerja, yang dimana dapat berpengaruh pada kepuasan hidup karyawan. Untuk itu peneliti menyimpulkan bahwa masih sedikit penelitian yang dilakukan mengenai variabel tersebut, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “Apakah efikasi diri dapat menjadi prediktor kepuasan hidup pada karyawan?”.

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah efikasi diri dapat menjadi prediktor kepuasan hidup pada karyawan.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Berdasarkan tujuan penulisan di atas, maka manfaat penulisan dari ilmu pengetahuan:

#### **1.4.1 Manfaat Teoritis**

Manfaat teoritis dari penelitian ini yaitu diharapkan dapat menambahkan bahan kajian pada bidang ilmu psikologi khususnya dalam konsentrasi psikologi industri organisasi mengenai efikasi diri yang mempengaruhi kepuasan hidup karyawan, sehingga menjadi referensi penelitian selanjutnya yang ingin mengkaji tentang efikasi diri dengan kepuasan hidup pada karyawan di perusahaan X di kota Bekasi.

#### **1.4.2 Manfaat Praktis**

Manfaat praktis dari penelitian ini adalah sebagai masukan bagi karyawan berkaitan tentang efikasi diri untuk mencapai kepuasan hidup pada karyawan di perusahaan X di kota Bekasi.

