

EFIKASI DIRI (*SELF-EFFICACY*) SEBAGAI PREDIKTOR KEPUASAN HIDUP

Christina Alvita Damayanti, Wustari L Mangundjaya

Fakultas Psikologi, Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Bekasi, Indonesia

Artikel Info	ABSTRAK
<p><i>Corresponding Author:</i></p> <p>Wustari L Mangundjaya wustari.larasati@dsn.ubharajaya.ac.id Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Jakarta, Indonesia</p>	<p>Kepuasan hidup secara umum dapat mengacu pada beberapa faktor tertentu, seperti kesehatan, pendidikan, keluarga, hubungan sosial, pekerjaan dan kepuasan hidup ditentukan dari kepribadian individu atau kompetensi diri (efikasi diri). Kondisi psikologis karyawan merupakan salah satu hal penting dalam dunia kerja. Karyawan yang bahagia atau puas akan membentuk pola pikirnya sehingga dapat membantu aktivitas individu menjadi lebih maksimal dalam bekerja. Tujuan penelitian ini adalah ingin mengidentifikasi apakah efikasi diri sebagai prediktor kepuasan hidup pada karyawan perusahaan X di Bekasi. Jumlah responden pada penelitian ini sebanyak 250 responden karyawan. Metode penelitian ini adalah metode kuantitatif dan analisis data yang digunakan adalah regresi linear sederhana. Penelitian ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif yang signifikan antara variabel efikasi diri terhadap kepuasan hidup yang terjadi pada karyawan perusahaan X di Bekasi. Dengan demikian, terbukti bahwa efikasi diri sebagai prediktor kepuasan hidup karyawan terhadap perusahaan X di Bekasi. Untuk itu, untuk dapat meningkatkan kepuasan hidup, sebaiknya diusahakan berbagai cara untuk dapat meningkatkan efikasi diri pada diri karyawan, baik dengan cara melalui pelatihan, <i>workshop</i> dan berbagai kegiatan lainnya.</p> <p>Keywords: <i>Efikasi Diri, Kepuasan Hidup, Karyawan.</i></p>
<p>This article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution-Share Alike 4.0 International License (https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/)</p>	

PENDAHULUAN

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). Lebih lanjut, Riggio (2012) mengatakan bahwa bila kualitas karyawan menunjukkan persentasi yang tinggi, maka hal

ini akan menimbulkan dampak positif bagi perusahaan, seperti meningkatnya produktivitas, kualitas kerja dan perputaran karyawan. Kualitas karyawan antara lain terlihat dari kondisi psikologisnya, yang merupakan salah satu hal penting dalam dunia kerja. Dengan adanya kondisi psikologis yang sejahtera dan bahagia, maka karyawan diharapkan 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 dan puas akan membentuk pola pikirnya sehingga dapat membantu aktivitas individu menjadi lebih maksimal dalam bekerja.

Menurut Diener (2009) kepuasan hidup atau disebut dengan *life satisfaction* adalah merujuk pada penilaian seseorang sebagai sebuah proses penilaian kognitif manusia terhadap kehidupannya. Hasil penelitian Amat (2009) menunjukkan bahwa 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.

Sementara itu, 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%. Selanjutnya peneliti melakukan survey kepada lima responden di perusahaan X. Survey yang diperoleh menunjukkan 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.

Penelitian lain yang dilakukan oleh Burger et al., (2017) menunjukkan bahwa tingkat stres dasar dan efikasi diri, serta perubahan stres dan efikasi diri dalam diri seseorang, memengaruhi 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 et al., (2018) dengan responden dewasa awal menunjukkan bahwa efikasi diri secara signifikan

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 lebih fokus menggunakan responden mahasiswa. Meskipun demikian, efikasi diri juga harus diterapkan ke dalam dunia kerja, dimanahal ini dapat berpengaruh pada kepuasan hidup karyawan. Untuk itu, peneliti ingin memperdalam mengenai pengaruh dari efikasi diri terhadap kepuasan hidup, dengan rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: “Apakah efikasi diri dapat menjadi prediktor kepuasan hidup pada karyawan?”.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, karena penelitian ini menggunakan angka – angka dalam penyajian dan pembahasannya, yang selanjutnya data tersebut dianalisis dengan menggunakan rumus-rumus statistika. Menurut Sugiyono (2019) metode penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang banyak menggunakan angka, mulai dari proses pengumpulan data, analisis data dan penampilan data. Penelitian ini menggunakan dua variabel, variabel bebas (X) yaitu efikasi diri dan variabel terikat (Y) yaitu kepuasan hidup.

Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan teknik *non-probability sampling* merupakan teknik pengambilan sampel yang digunakan pada penelitian ini. *Non-probability sampling* yang dijelaskan oleh sebagai teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang atau kesempatan sama bagi setiap unsur dari populasi untuk dipilih menjadi sampel (Sugiyono, 2016). Penelitian ini menggunakan metode *convenience sampling*, yang merupakan sebuah teknik pengambilan sampel berdasarkan pertimbangan tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti.

Menurut Sugiyono (2019) populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan akan ditarik kesimpulannya. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan dengan jumlah 642 pada perusahaan X. Peneliti menentukan jumlah sampel dihitung dengan menggunakan aplikasi *software G*Power* sebanyak minimal 100 responden karyawan pada perusahaan X di Bekasi.

Pada penelitian ini menggunakan dua alat ukur. Alat ukur pada skala efikasi diri diadaptasi dari Bandura (1997) dengan skala *General Self Efficacy*. Dimana alat ukur ini memiliki skala yang terdiri dari tiga dimensi yaitu dimensi tingkatan (*magnitude*), dimensi kekuatan (*strength*) dan dimensi keadaan umum (*generality*). Alat ukur yang digunakan adalah alat ukur yang sudah dimodikasi oleh Mangundjaya (2023), ke dalam bahasa Indonesia dan sudah dimodifikasi serta telah teruji validitas dan reliabilitasnya. Selanjutnya alat ukur pada skala kepuasan hidup yang diadaptasi dari Ed Diener., et al, (1985) dengan skala *Satisfaction With Life Scale (SWLS)*. Dimana alat ukur ini memiliki skala yang terdiri dari lima aspek yaitu keinginan individu untuk mengubah kehidupan, kepuasan hidup individu saat ini, kepuasan hidup individu dimasa lalu, kepuasan hidup individu dimasa depan dan penilaian orang lain terhadap kehidupan individu.

HASIL

Penelitian ini menggunakan responden karyawan perusahaan X di Bekasi. Jumlah responden yang berhasil diperoleh berdasarkan kriteria sebanyak 250 responden, peneliti membuat kuisioner dengan *platform online* yaitu *google formulir*, berikut deskripsi kriteria mengenai responden dalam penelitian ini:

Tabel 1 Profil Responden Penelitian

Karakteristik	Profil	N	Precent (%)
Jenis Kelamin	Pria	136	54,4%
	Wanita	114	45,6%
Usia	Generasi Y <23 tahun	45	18,0%
	Generasi X >23 tahun	205	82,0%
Pendidikan	SLTA	121	48,4%
	D3	21	8,4%
	S1	105	42,0%
	S2	3	1,2%
	Non Staf	82	32,8%
Posisi	Staf	137	54,8%
	Kepala Seksi/Supervisor	18	7,2%
	Kabag/Manager	8	3,2%
	Kadiv/GM	5	2,0%
Lama Bekerja	<6 tahun	221	88,4%
	6 – 10 tahun	23	9,2%
	>10 tahun	6	2,4%

Responden terbanyak pada karakteristik jenis kelamin pada pria, usia pada generasi X (>23 tahun), pendidikan SLTA, posisi pekerjaan dibidang staff dan lama bekerja di <6 tahun.

Instrumen penelitian ini mengacu pada dimensi atau aspek berdasarkan variabel yang digunakan pada penelitian dan telah diadaptasi oleh peneliti berdasarkan kebutuhan penelitian. Bentuk skala yang digunakan untuk mengukur kedua variabel penelitian ini adalah skala likert yaitu (1) Sangat Tidk Setuju (STS), (2) Tidak Setuju (TS), (3) Kurang Setuju, (4) Agak Setuju (AS), (5) Setuju (S) dan (6) Sangat Setuju (SS). Sebelum peneliti menyebarkan kuisioner, peneliti melakukan uji coba dengan uji validitas dan reliabilitas.

Validitas Try Out Skala

Uji coba dilakukan dengan validitas aitem pada skala efikasi diri dan skala kepuasan hidup, menggunakan uji validitas *Product Moment Pearson* dan uji reliabilitas *Cronbach Alpha* dengan bantuan dari aplikasi *software IBM SPSS (Statistical Program for Social Science) version 2.5 for windows*, sebagai berikut:

Tabel 2 Validitas Try Out Skala Efikasi Diri

Dimensi	Indikator	Sebelum Uji Coba	Sesudah Uji Coba
		No. Aitem	No. Aitem
Tingkatan (<i>level</i>)	Kemampuan untuk menyelesaikan tugas dengan tingkat kesulitan yang berbeda.	4,5,6	4,5,6
Kekuatan (<i>strength</i>)	Keyakinan akan kemampuan diri dalam menyelesaikan tugas.	1,2,3	1,2,3
Keadaan umum (<i>Generality</i>)	Kemampuan untuk menghadapi masalah dalam berbagai situasi.	7,8,9	7,8,9
TOTAL		9	9

Tabel 3 Validitas Try Out Skala Kepuasan Hidup

Aspek	Indikator	Sebelum Uji Coba	Sesudah Uji Coba
		No. Aitem	No. Aitem
Keinginan Individu Untuk Mengubah Kehidupan	Keinginan mengubah kehidupan menjadikan lebih baik	1	1
Kepuasan Hidup Individu Saat Ini	Kehidupan yang baik saat ini serta memuaskan	2	2
Kepuasan Hidup Individu di Masa Lalu	Kehidupan yang tidak menyesali masa lalu	3	3
Kepuasan Hidup Individu di Masa Depan	Kehidupan yang optimis di masa depan	4	4
Penilaian Orang Lain Terhadap Kehidupan Individu	Pertimbangan orang lain yang dapat terpenuhi	5	5
TOTAL		5	5

Dalam penentuan pada uji coba yang menyatakan layak atau tidaknya suatu item yang akan digunakan, peneliti melihat pada uji signifikansi koefisien korelasi pada taraf signifikansi $>0,05$, maka item pada penelitian dinyatakan valid. Jika taraf signifikansi $<0,05$ dapat diartikan item gugur. Berdasarkan pada hasil tabel di atas maka perhitungan validitas

try out terhadap skala efikasi diri memperoleh sebanyak 9 item yang valid dan untuk validitas *try out* terhadap skala kepuasan hidup memperoleh sebanyak 5 item yang valid.

Reliabilitas *Try Out* Skala

Tabel 4 Hasil Uji Data

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan	Jumlah Item
Efikasi Diri	0,913	Sangat Reliabel	9 Item
Kepuasan Hidup	0,811	Reliabel	5 Item

Tabel 5 Skor Reliabilitas

Skor	Klasifikasi
≥ 0,9	Sangat Reliabel
0,8 – 0,89	Reliabel
0,7 – 0,79	Cukup Reliabel
0,6 – 0,69	Kurang Reliabel
< 0,6	Tidak Reliabel

Berdasarkan pada hasil tabel di atas, menunjukkan bahwa reliabilitas perhitungan pada *Cronbach Alpha* terhadap skala efikasi diri sebesar 0,913 dengan keterangan sangat reliabel dan untuk skala kepuasan hidup sebesar 0,811 dengan keterangan reliabel. Dengan hal tersebut, hasil pada koefisien dapat diartikan bahwa alat ukur yang digunakan baik, sehingga dapat dilanjutkan digunakan untuk pengambilan data penelitian.

Uji Deskriptif Penelitian

Analisis Deskriptif

Tabel 6 Demografis Variabel

Variabel	Mean	Median	Standar Deviasi
Efikasi Diri	4,32	4,22	0,872
Kepuasan Hidup	4,42	4,50	1,017

Berdasarkan hasil demografis variabel efikasi diri dengan mean yang berjumlah 4,32, median berjumlah 4,22, dan standar deviasi 0,872. Selanjutnya pada variabel kepuasan hidup dengan mean yang berjumlah 4,42, median berjumlah 4,50, dan standar deviasi 1,017.

Tabel 7 Karakteristik Responden

Karakteristik Responden	Efikasi Diri			Kepuasan Hidup		
	Mean	SD	Sign.	Mean	SD	Sign.
Jenis Kelamin			0,117			0,858
Pria	4,36	0,070		4,40	1,008	
Wanita	4,27	0,087		4,44	1,031	
Usia			0,003*			0,000**
Generasi Z (<23 tahun)	3,97	0,785		3,90	0,767	
Generasi Y (>23 tahun)	4,40	,874		4,53	1,031	
Pendidikan			0,062			0,009*
SLTA	4,17	0,900		4,20	1,054	
D3	4,51	0,988		4,74	1,197	
S1	4,45	0,792		4,59	0,896	
S2	4,52	1,032		4,93	0,115	
Posisi			0,033			0,000**
Non Staf	4,10	0,829		4,06	0,994	
Staf	4,39	0,914		4,48	1,030	
Kepala Seksi/Supervisor	4,73	0,593		5,14	0,422	
Kabag/Manager	4,26	0,687		4,88	0,785	
Kadiv/GM	4,58	0,855		5,12	0,415	
Lama Bekerja			0,115			0,972
<6 tahun	4,33	0,889		4,42	1,032	
6-10 tahun	4,38	0,632		4,39	0,941	
>10 tahun	3,59	0,857		4,33	0,836	

Keterangan:

*l.o.s (p < 0,05), **l.o.s (p < 0,01)

Berdasarkan tabel di atas, hasil mean karakteristik penelitian ini menunjukkan adanya perbedaan nilai yang signifikan pada karakteristik usia (yaitu antara generasi y dan generasi z), yang menunjukkan bahwa terdapat skor nilai yang lebih tinggi pada efikasi diri dan kepuasan hidup pada generasi y dibandingkan pada karakteristik usia digenerasi z. Lebih lanjut, hasil menunjukkan adanya perbedaan nilai signifikan terhadap kepuasan hidup pada karakteristik posisi, dimana kepala seksi menunjukkan skor nilai yang tinggi pada kepuasan hidup.

Uji Asumsi Penelitian

Tabel 8 Uji Asumsi Penelitian

	Uji Normalitas	Uji Linearitas
	<i>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test (Monte Carlo)</i>	<i>Deviation From Linearity</i>
Signifikan	0,231	0,867
Keterangan	Uji asumsi normalitas terpenuhi	Uji asumsi linearitas terpenuhi

Berdasarkan hasil uji asumsi penelitian, terdapat hasil uji normalitas yang telah dilakukan dengan menggunakan uji normalitas menggunakan *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* dengan menggunakan *Monte Carlo*, dengan jumlah responden sebanyak 250 karyawan memperoleh nilai signifikansi (p) sebesar 0,231. Hal ini menunjukkan bahwa ($p > 0,05$) artinya data dari kedua variabel yang digunakan dalam penelitian berdistribusi normal.

Uji linearitas yang digunakan dengan aturan keputusan linearitas dapat dilakukan dengan membandingkan nilai signifikansi menggunakan *Deviation From Linearity*, yang dihasilkan dari uji linearitas dengan nilai alpha yang digunakan. Jika nilai signifikansi dari *Deviation from Linearity* $>$ α (0,05) maka nilai tersebut linear. Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai signifikansi *Deviation form linearity* sebesar 0,867 ($p > 0,05$). Hal ini menunjukkan hubungan dari kedua variabel berdistribusi linear.

Uji Kategorisasi Skala

Pada pengukuran skala efikasi diri terdiri dari 9 aitem yang valid dengan skor tertinggi 6 dan skor terendah 1.

Tabel 9 Kategorisasi Skala Efikasi Diri

Batas Nilai	Kategorisasi	N	Presentase
≤ 24	Rendah	3	1,2%
24 – 39	Sedang	124	49,6%
39 \geq	Tinggi	123	49,2%

Berdasarkan tabel kategorisasi efikasi diri terdapat batas nilai rendah sebesar 1,2% dengan jumlah responden 3, batas nilai sedang sebesar 49,6% dengan jumlah responden 124, dan untuk nilai tinggi sebesar 49,2% dengan jumlah responden 123. Dengan hasil efikasi diri responden lebih banyak pada kategorisasi sedang.

Pada pengukuran skala kepuasan hidup terdiri dari 5 aitem yang valid dengan skor tertinggi 6 dan skor terendah 1.

Tabel 10 Kategorisasi Skala Kepuasan Hidup

Batas Nilai	Kategorisasi	N	Presentase
≤ 13,33	Rendah	12	4,8%
13,33 – 21,67	Sedang	102	40,8%
21,67 ≥	Tinggi	136	54,4%

Berdasarkan tabel kategorisasi kepuasan hidup terdapat batas nilai rendah sebesar 4,8% dengan jumlah responden 12, batas nilai sedang sebesar 40,8% dengan jumlah responden 102 dan untuk nilai tinggi sebesar 54,4% dengan jumlah responden 250. Hasil kepuasan hidup responden lebih banyak pada kategorisasi tinggi.

Uji Korelasi Penelitian

Tabel 11 Uji Korelasi Skala

Signifikan	Korelasi	Keterangan
0,000	0,537**	Berkorelasi Sedang

Tabel 12 Klasifikasi Skor Korelasi

Koefisien	Kategori	Makna
0,00 – 0,20	Sangat Lemah	Tidak Berhubungan
0,21 – 0,40	Lemah	Ada Kemungkinan
0,41 – 0,60	Sedang	Kemungkinan
0,61 – 0,80	Kuat	Kemungkinan Besar
0,81 – 0,99	Sangat Kuat	Dapat Dipastikan
1	Sempurna	Pasti

Sumber : Periantalo (2020)

Hasil uji korelasi diatas menunjukkan nilai koefisien korelasi, yaitu sebesar $r = 0,537^{**}$ dengan taraf signifikansi (p) sebesar 0,000 ($p < 0,01$). Tanda dua bintang (**) menunjukkan korelasi pada 1% atau 0,01 dan mempunyai kemungkinan searah. Nilai positif pada koefisien diantara 0,41 – 0,60 dengan kategori kemungkinan dan bermakna adanya kemungkinan terdapat hubungan positif yang signifikan antara efikasi diri dengan kepuasan hidup. Maka dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansinya $t < 0.05$, artinya terdapat hubungan yang signifikan antara variabel efikasi diri terhadap variabel kepuasan hidup.

Uji Regresi Linear Sederhana

Tabel 13 Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
Kepuasan Hidup	.537 ^a	.288	.285	4.298

Berdasarkan hasil yang ditunjukkan dari tabel diatas bahwa nilai korelasi atau nilai hubungan (R) sebesar 0,537 dan nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,288. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh variabel bebas (efikasi diri) terhadap variabel terikat (kepuasan hidup) sebesar 28,8% sedangkan 71,2% kepuasan hidup dipengaruhi oleh faktor lainya seperti kesehatan, jenis pekerjaan, status kerja, kondisi kehidupan, keseimbangan antara harapan dan pencapaian, harga diri, dsb (Mukrimaa et al., 2016).

Tabel 14 Persamaan Regresi

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	T	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	8.568	1.376		6.227	.000
TotalED	.348	.035	.537	10.015	.000

Berdasarkan pada hasil tabel diatas menunjukkan bahwa nilai Constant (a) sebesar 8,568, sedangkan nilai efikasi diri (b / koefisien regresi) sebesar 0,348, maka persamaan pada regresi dapat ditulis dengan menggunakan rumus;

$$Y = a + bX, Y = 8,568 + 0,348X$$

Maka dapat diartikan koefisien regresi X sebesar 0,348 menyatakan bahwa setiap penambahan 1% efikasi diri, maka nilai kepuasan hidup bertambah 0,348. Koefisien regresi tersebut bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variabel X terhadap variabel Y adalah positif. Berdasarkan hal tersebut, maka hipotesis yang menyatakan bahwa efikasi diri menjadi prediktor dalam kepuasan hidup diterima,

DISKUSI

Berdasarkan dari hasil uji regresi penelitian ini, terlihat bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari efikasi diri terhadap kepuasan hidup karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa efikasi diri dapat menjadi prediktor kepuasan hidup karyawan. Efikasi diri yang baik akan dapat mengatasi tingkat stress individu. Dengan demikian, individu yang menganggap diri mereka layak serta mampu mengatasi tuntutan hidup akan merasakan bahagia sehingga lebih mengendalikan hidup mereka, sehingga dapat mengevaluasi kehidupan mereka menjadi lebih baik. Penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ansari dan Ali Khan (2015), yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara efikasi diri dan kepuasan hidup. Efikasi diri individu memiliki dampak besar pada kepuasan hidup, yang dimana kepuasan hidup dapat membentuk pengalaman yang kemudian akan mempengaruhi individu secara positif. Pengalaman-pengalaman ini memiliki kemampuan dengan cara memotivasi individu untuk mengejar dan mencapai tujuan mereka masing-masing.

Selain itu, penelitian ini juga mendukung penelitian terdahulu lainnya yang dilakukan oleh Madiha dan Deoshree (2018), yang menunjukkan terdapat pengaruh dari efikasi diri

terhadap kepuasan hidup yang bersifat positif serta signifikan. Salah satu penyebab efikasi diri yang buruk adalah adanya kecemasan, frustrasi dan depresi sehingga dapat menjadikan faktor ketidakpuasan hidup. Pada penelitian tersebut ditunjukkan bahwa efikasi diri dapat mengatasi tingkat stress terhadap individu. Individu yang menganggap diri mereka layak dan mampu mengatasi tuntutan hidup, merasa lebih bahagia dan lebih mengendalikan diri pada kehidupan mereka, dengan demikian individu akan mengevaluasi hidup mereka menjadi lebih baik.

Selanjutnya, hasil perbedaan mean karakteristik penelitian ini menunjukkan adanya perbedaan nilai yang signifikan pada karakteristik usia (generasi Y dan generasi Z) yang menunjukkan bahwa generasi Y memiliki efikasi diri dan kepuasan hidup yang lebih tinggi, dibandingkan pada usia generasi Z. Hal ini diasumsikan bahwa generasi Y telah memiliki pengalaman hidup yang lebih banyak, yang membuat memiliki efikasi diri yang lebih tinggi yang kemudian juga memengaruhi kepuasan hidupnya. Hal ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Kishore Kumar dan Priyadarshini (2018), yang menunjukkan bahwa generasi Z masih menghadapi peristiwa awal yang dapat mengubah segala sesuatu pada kehidupannya seperti merasakan adanya perubahan ekonomi, perubahan politik, perubahan lingkungan sekitar dan memasuki dunia kerja. Generasi Z yang baru beranjak dewasa, masih belum matang untuk menghadapi perubahan-perubahan serta pada dunia baru. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa generasi Y sudah lebih memiliki kemampuan dalam menyelesaikan berbagai tugas, yang dapat digunakan di tempat kerja untuk mencapai kepuasan dihidupnya.

Lebih lanjut, hasil penelitian juga menunjukkan adanya perbedaan nilai signifikan terhadap kepuasan hidup pada karakteristik posisi kepala seksi dengan memiliki kepuasan hidup yang tinggi. Dengan perkataan lain, posisi yang lebih tinggi belum tentu memiliki kepuasan hidup yang lebih tinggi juga.

Berdasarkan dari uji kategorisasi, penelitian ini memiliki tiga kategori yakni rendah, sedang dan tinggi. Hasil menunjukkan pada variabel efikasi diri memiliki responden lebih banyak dengan kategorisasi sedang, artinya efikasi dengan kategori sedang memiliki tingkat usaha yang cukup gigih dalam melakukan sesuatu untuk mencapai tujuan. Hal tersebut disebabkan oleh tiga dimensi efikasi diri yaitu; dimensi tingkatan serta dimensi kekuatan dimiliki responden dengan kemampuan untuk mengerjakan dan menyelesaikan pekerjaan dalam berbagai tingkatan baik dari mudah hingga paling sulit sesuai dengan bidangnya. Sementara itu, pada dimensi keadaan umum responden dapat menyelesaikan pekerjaan yang spesifik ataupun yang bervariasi. Individu dengan efikasi diri yang cenderung sedang ke tinggi dapat lebih nyaman dan produktif ketika menghadapi kondisi kerja yang berat serta sulit. Begitupun pada individu yang memiliki efikasi diri yang rendah, individu percaya bahwa apa yang akan individu lakukan lebih sulit dari pada kenyataannya. Peapat mikiran seperti itu meningkatkan tekanan dan stres, sementara itu semakin mempersempit sudut pandang yang diperlukan bagi seseorang untuk memecahkan masalah secara ideal (Pajares, 2022).

Sementara itu, pada hasil uji kategorisasi variabel kepuasan hidup terlihat bahwa responden lebih banyak terdapat pada kategorisasi tinggi dibandingkan dengan kategorisasi

rendah dan sedang, yang dapat diartikan kepuasan hidup karyawan adalah baik. Hal ini dapat dilihat antara lain dari keinginan individu yang telah terpenuhi pada saat ini, masa lalu, atau masa depan maupun penilaian positif orang lain mengenai individu tersebut. Kepuasan hidup yang cenderung tinggi dapat menimbulkan perasaan-perasaan positif seperti menimbulkan perasaan harga diri, ataupun menimbulkan suatu psikologis individu yang lebih baik dan menimbulkan keberhasilan dalam pendidikan dan pekerjaan (Burger & Samuel, 2017).

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan, antara lain adalah: a) jenis dan lokasi responden yang hanya menggunakan satu perusahaan saja, sehingga tidak dapat digeneralisasikan, karena setiap organisasi memiliki karakteristik dan budaya organisasinya masing-masing. Untuk itu, penelitian selanjutnya dapat memperluas responden dari organisasi/perusahaan yang berbeda jenisnya maupun seperti lokasinya. b) Keterbatasan yang kedua adalah penelitian ini hanya menggunakan dua variabel efikasi diri dan variabel kepuasan hidup. Untuk itu, penelitian selanjutnya diharapkan dapat meeliti variabel lainnya misalnya variabel efikasi diri dan harga diri yang menjadi prediktor variabel kepuasan hidup.

SIMPULAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan antara variabel efikasi diri terhadap kepuasan hidup pada karyawan perusahaan X di Bekasi. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa efikasi diri dapat menjadi prediktor kepuasan hidup karyawan terhadap perusahaan X di Bekasi. Untuk itu, sebagai usaha untuk dapat meningkatkan kepuasan hidup karyawan, maka efikasi diri perlu ditingkatkan dengan berbagai cara antara lain dengan mengikuti pelatihan, workshop, *coaching* dan kegiatan lainnya. Selain itu, berdasarkan hasil penelitian terlihat bahwa terdapat pengaruh variabel bebas (efikasi diri) terhadap variabel terikat (kepuasan hidup) yang sedang-sedang saja, sehingga diasumsikan bahwa kepuasan hidup juga dipengaruhi oleh faktor lainnya. Untuk itu, penelitian lanjutan untuk mengetahui faktor yang memengaruhi kepuasan hidup perlu dilakukan.

DAFTAR PUSTAKA

- Bandura, A. (1997). *Self - Efficacy : The Exercise Of Control* (C. Hastings (Ed.)). W.H. Freeman And Company.
- Burger, K., dan Samuel, R. (2017). The Role of Perceived Stress and Self-Efficacy in Young People's Life Satisfaction: A Longitudinal Study. *Journal of Youth and Adolescence*, 46(1), 78–90. <https://doi.org/10.1007/s10964-016-0608-x>
- Diener, E. (2009). *The Science of Well-Being: The Collected Works of Ed Diener*. Springer.
- Diener, E., Robert A. Emmons, dan Randy J. Larsen, G. S. (1985). The Satisfaction with Life Scale. *Journal of Personality Assessment*, 49(1), 71–75.
- Kishore Kumar, M., dan Priyadarshini, R. G. (2018). Important factors of self-efficacy and its relationship with life satisfaction and self-esteem - With reference to gen y and gen z individuals. *IOP Conference Series: Materials Science and Engineering*, 390(1). <https://doi.org/10.1088/1757-899X/390/1/012007>

- Kundi, Y. M., Aboramadan, M., Elhamalawi, E. M. I., dan Shahid, S. (2020). Employee psychological well-being and job performance: exploring mediating and moderating mechanisms. *International Journal of Organizational Analysis*, 29(3), 736–754. <https://doi.org/10.1108/IJOA-05-2020-2204>
- Madiha, M., dan Deoshree, A. (2018). Self efficacy and life satisfaction among young adults. *International Journal of Applied Science Engineering and Management*, 4(02), 19–29.
- Mangundjaya, W dan Merdiaty, N. (2023). What makes people survive when they are terminated in a difficult situation? Gratitude, Self-Efficacy, or Optimism? *White Paper*. Publikasi Terbatas.
- Masaud Ansari, dan Dr. Kr. Sajid Ali Khan. (2015). Self-Efficacy as a Predictor of Life Satisfaction among Undergraduate Students. *International Journal of Indian Psychology*, 2(2). <https://doi.org/10.25215/0202.002>
- Mukrimaa, S. S., Nurdyansyah, Fahyuni, E. F., Yulia Citra, A., Schulz, N. D., د. غسان., Taniredja, T., Faridli, E. M., dan Harmianto, S. (2016). Psychological Factors Influencing Life Satisfaction of Undergraduates in Ekiti State University, Ado Ekiti, Ekiti State, Nigeria. *Jurnal Penelitian Pendidikan Guru Sekolah Dasar*, 6(August), 128.
- Pajares, F. (2002). Overview of Social Cognitive Theory and of Self - Efficacy. Emory University, 11. <https://www.uky.edu/~eushe2/Pajares/eff.html>
- Periantalo, J. (2016). *Penelitian Kuantitatif Untuk Psikologi*. Jakarta : Pustaka Belajar.
- Pranata, H. (2018). Pengaruh Pendidikan, Upah, Usia, Dan Masa Kerja Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja. *Transcommunication*, 1, 1–8.
- Riggio, R. E. (2012). *Introduction To Industrial / Organizational Psychology Sixth Edition Consulting Editor*.
- Saleh Amat, Z. M. (2009). Hubungan antara Ketegasan Diri dan Kepuasan Hidup dalam Kalangan Pelajar Institusi Pengajian Tinggi (The Relationship between Assertiveness and Satisfaction with Life Among Students at a Higher Learning Institution). *Jurnal Pendidikan Malaysia*, 34(2), 49–65.
- Sirgy, M. J. (2012). *The Psychology of Quality of Life: Hedonic Well-Being, Life satisfaction, and Eudaimonia* (2nd ed.). New York : Springer.
- Sugiyono, P. D. (2019). *Metode Peneitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. (26th ed.). Bandung : Alfabeta.