

**PENGARUH *SELF EFFICACY* DAN *WORK LIFE BALANCE* TERHADAP
KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. BANK NAGARI
CABANG PARIAMAN**

SKRIPSI

*Diajukan Sebagai Salah Satu Persyaratan Guna Memperoleh Gelar Sarjana
Ekonomi Pada Departemen Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas
Negeri Padang*



Oleh :

**AMALIA SALSABILLA
18059060**

**DEPARTEMEN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS NEGERI PADANG**

2023

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

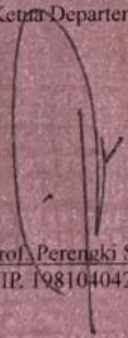
PENGARUH *SELF EFFICACY* DAN *WORK LIFE BALANCE*
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. BANK NAGARI
CABANG PARIAMAN

NAMA : Amalia Salsabilla
NIM/TM : 18059060/2018
DEPARTEMEN : Manajemen (S1)
KEAHLIAN : Manajemen Sumber Daya Manusia
FAKULTAS : Ekonomi dan Bisnis

Padang, Oktober 2023


Disetujui Oleh:

Ketua Departemen Manajemen


Prof. Perengki Susanto, S.E., M.Sc., Ph.D
NIP. 198104042005011002

Mengetahui,

Pembimbing,


Chichi Andriani, S.E., M.M
NIP. 198401072009122003

HALAMAN PENGESAHAN LULUS UJIAN SKRIPSI

Dinyatakan lulus setelah dipertahankan di depan Tim Penguji Skripsi
Departemen Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Negeri Padang

**PENGARUH *SELF EFFICACY* DAN *WORK LIFE BALANCE*
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. BANK
NAGARI CABANG PARIAMAN**

NAMA : Amalia Salsabilla
NIM/TM : 18059060/2018
DEPARTEMEN : Manajemen (S1)
KEAHLIAN : Manajemen Sumber Daya Manusia
FAKULTAS : Ekonomi dan Bisnis

Padang, Oktober 2023

Tim Penguji

Tanda Tangan

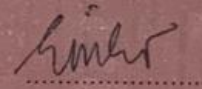
1. Chichi Andriani, S.E., M.M.

(Ketua)



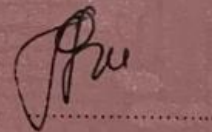
2. Rini Sarianti, S.E., M.Si.

(Penguji)



3. Dr. Syahrizal, M.Si.

(Penguji)



SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Amalia Salsabilla
NIM/TM : 18059060/2018
Tempat/Tanggal Lahir: Padang, 15 Februari 2000
Departemen : Manajemen
Keahlian : Manajemen Sumber Daya Manusia
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Alamat : Jl. Palangkaraya P/28 Asratek
No Hp/Telp : 082179590414
Judul Skripsi : Pengaruh *Self Efficacy* dan *Work Life Balance* Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Bank Nagari Cabang Pariaman

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Karya tulis/skripsi ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik (sarjana), baik di Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Negeri Padang maupun di perguruan tinggi lainnya.
2. Karya tulis/skripsi ini murni gagasan, rumusan, dan penelitian saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan dari pembimbing.
3. Pada karya tulis ini, tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan di dalam naskah dengan menyebutkan pengarang dan mencantumkan dalam daftar pustaka.
4. Karya tulis ini Sah apabila telah ditandatangani Asli oleh pembimbing, tim penguji, dan Ketua Prodi.

Padang, Oktober 2023

Penulis,



Amalia Salsabilla
18059060

ABSTRAK

Amalia Salsabilla : Pengaruh *Self-Efficacy* dan *Work-Life Balance*
(2018/18059060) Terhadap Kepuasan Kerja PT. Bank Nagari
Cabang Pariaman

Dosen Pembimbing : Chichi Andriani, S.E, M.M

Tujuan – Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis : (1) Pengaruh *self efficacy* terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Bank Nagari Cabang Pariaman (2) Pengaruh *work life balance* terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Bank Nagari Cabang Pariaman.

Metodologi – Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif kausatif. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Bank Nagari Cabang Pariaman. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan total sampling dimana jumlah sampel sama dengan populasi yaitu 49 orang. Pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan skala likert. Teknik analisis data adalah dengan analisis regresi linear berganda menggunakan program SPSS versi 26.

Hasil – Hasil pengolahan data pada penelitian ini menunjukkan bahwa : (1) *self efficacy* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Bank Nagari Cabang Pariaman. (2) *work life balance* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Bank Nagari Cabang Pariaman.

Kata Kunci : *Self Efficacy*, *Work-life balance* dan kepuasan kerja

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Puji Syukur dan alhamdulillah penulis ucapkan kepada Allah SWT yang telah melimpahkan hidayahnya-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul “**Pengaruh *Self-Efficacy* dan *Work Life Balance* Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Bank Nagari Cabang Pariaman**”.

Skripsi ini merupakan salah satu syarat dalam menyelesaikan studi Strata Satu pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Negeri Padang. Dalam penelitian dan penulisan skripsi ini Penulis banyak mendapat bantuan, dorongan, bimbingan dan petunjuk dari berbagai pihak. Untuk itu penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Ibu Chichi Andriani, S.E, M.M selaku pembimbing yang telah memberikan ilmu, pengarahan dan waktunya kepada penulis dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini.
2. Ibu Rini Sarianti, S.E, M.Si selaku penguji yang telah memberikan saran, masukan dan kritikan untuk membuat skripsi ini menjadi lebih baik
3. Bapak Dr. Syahrizal, M.Si selaku penguji yang telah memberikan saran, masukan dan kritikan untuk membuat skripsi ini menjadi lebih baik.
4. Ibu Astri Yuza Sari, S.E, M.M selaku dosen pembimbing akademik yang selalu memberikan saran dan arahan selama masa perkuliahan.
5. Bapak Prof. Dr. Idris, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Negeri Padang .
6. Bapak Perengki Susanto, S.E, M.Sc. Ph.D dan Ibu Yuki Fitria, S.E, M.M selaku Ketua Jurusan dan Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Negeri Padang.
7. Bapak Supan Weri Munandar, A.Md selaku tata usaha Jurusan Manajemen yang telah membantu dalam kelancaran proses administrasi.

8. Bapak dan ibu Staf pengajar Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Negeri Padang yang telah memberikan ilmu dalam penulisan skripsi ini, serta kepada karyawan dan karyawan yang telah membantu di bidang administrasi.
9. Bapak dan ibu Staf perpustakaan pusat dan ruang baca Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Negeri Padang yang telah memberikan penulis kemudahan dalam mendapatkan bahan bacaan.
10. Seluruh Staf dan karyawan PT. Bank Nagari Cabang Pariaman yang telah memberikan kesempatan untuk dapat melakukan penelitian di PT. Bank Nagari Cabang Pariaman.
11. Teristimewa untuk orang tua tercinta Ayahanda Syamsuardi, S.H, M.M dan Ibunda Zusmawati, S.E, M.M skripsi ini seutuhnya saya persembahkan kepada kedua orang tua saya
12. Teman-teman jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Negeri Padang angkatan 2018 yang tidak dapat penulis tuliskan namanya satu persatu, yang telah banyak memberikan semangat dan bantuan kepada penulis selama duduk di bangku perkuliahan.

Semoga segala bantuan yang diberikan menjadi kebaikan dan di ridhoi oleh Allah SWT. Penulis menyadari sepenuhnya hasil penelitian ini masih memiliki kekurangan dan jauh dari kata sempurna, baik dari sistematika penulisan maupun dari pemilihan kata yang digunakan. Untuk itu penulis mengharapkan kritik yang membangun demi kesempurnaan penelitian penulis yang lain dimasa yang akan datang. Penulis berharap hasil penelitian ini dapat bermanfaat bagi kita semua. Atas perhatian dari semua pihak penulis mengucapkan terima kasih.

Padang, Oktober 2023

Penulis

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISIiv
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR	viii
DAFTAR LAMPIRAN	ix
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	7
C. Batasan Masalah	7
D. Rumusan Masalah	8
E. Tujuan Penelitian	8
F. Manfaat Penelitian	8
BAB II KAJIAN TEORI	
A. Kajian Teori	
1. <i>Grand Theory</i>	10
2. Kepuasan Kerja.....	11
3. <i>Self Efficacy</i>	15
4. <i>Work Life Balance</i>	18
5. Pengaruh <i>Self Efficacy</i> terhadap Kepuasan Kerja.....	20
6. Pengaruh <i>Work Life Balance</i> Terhadap Kepuasan Kerja	21
7. Pengaruh <i>Self Efficacy</i> dan <i>Work Life Balance</i> Terhadap Kepuasan Kerja	22
B. Penelitian Relevan	22
C. Kerangka Konseptual	26
D. Hipotesis Penelitian	27
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Desain Penelitian	32
B. Tempat Penelitian dan Waktu Penelitian	32
C. Populasi dan Sampel	32
1. Populasi	32
2. Sampel	33

D. Jenis dan Sumber Data.....	34
E. Teknik Pengumpulan Data.....	34
F. Definisi Operasional dan Variabel Penelitian.....	35
1. Definisi Operasional.....	35
2. Variabel penelitian	39
G. Instrumen Penelitian	39
H. Teknik Analisis Data	41
1. Analisis Deskriptif	41
2. Analisis Induktif.....	43
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Gambaran Umum Objek Penelitian	47
1. Sejarah Singkat PT.Bank Nagari Cabang Pariaman	47
2. Visi PT.Bank Nagari Cabang Pariaman	48
3. Misi PT.Bank Nagari Cabang Pariaman.....	49
4. Struktur Organisasi PT.Bank Nagari Cabang Pariaman	49
B. Hasil Penelitian	50
1. Deskripsi Responden PT.Bank Nagari Cabang Pariaman	50
2. Deskripsi Variabel Penelitian	53
a. Distribusi Frekuensi Variabel Kepuasan Kerja	54
b. Distribusi Frekuensi Variabel <i>Self Efficacy</i>	57
c. Distribusi Frekuensi Variabel <i>Work Life Balance</i>	59
C. Hasil Analisis Data	62
1. Uji Persyaratan Asumsi Klasik.....	62
a. Uji Normalitas	62
b. Uji Multikolinearitas	64
c. Uji Heteroskedastisitas.....	65
d. Uji Linearitas.....	66
2. Hasil Analisis Regresi Berganda	68
3. Hasil Koefisien Determinasi (R^2)	69
4. Uji Kelayakan Model (Uji F).....	70
5. Uji Hipotesis (Uji t)	71
D. Pembahasan	72

1. Pengaruh <i>self efficacy</i> terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. Bank Nagari Cabang Pariaman	72
2. Pengaruh <i>work life balance</i> terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. Bank Nagari Cabang Pariaman.....	74
3. Pengaruh <i>self efficacy</i> dan <i>work life balance</i> terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. Bank Nagari Cabang Pariaman	76
BAB V PENUTUP	
A. Kesimpulan	78
B. Saran	79
C. Keterbatasan.....	81
DAFTAR PUSTAKA	82

DAFTAR TABEL

Tabel 1. Rekapitulasi Absensi Karyawan PT. Bank Nagari Cabang Pariaman	4
Tabel 2. Penelitian Relevan.....	22
Tabel 3. Rekapitulasi Jumlah Karyawan PT. Bank Nagari Cabang Pariaman	32
Tabel 4. Variabel dan Dimensi Penelitian	37
Tabel 5. Daftar Skor Setiap Pertanyaan	39
Tabel 6. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	49
Tabel 7. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Usia	49
Tabel 8. Karakteristik Responden Berdasarkan Latar Belakang Pendidikan ...	50
Tabel 9. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	51
Tabel 10. Karakteristik Responden Berdasarkan Status Perkawinan	52
Tabel 11. Distribusi Frekuensi Kepuasan Kerja	53
Tabel 12. Distribusi Frekuensi <i>Self-Efficacy</i>	56
Tabel 13. Distribusi Frekuensi Variabel <i>Work-Life Balance</i>	58
Tabel 14. Hasil Uji Normalitas	61
Tabel 15. Hasil Uji Multikolinearitas	64
Tabel 16. Uji Linearitas	66
Tabel 17. Hasil Analisis Regresi Berganda	67
Tabel 18. Hasil Koefisien Determinasi (R^2)	68
Tabel 19. Hasil Uji Kelayakan Model	69
Tabel 20. Hasil Uji T	70

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Kerangka Konseptual	27
Gambar 2. Struktur Organisasi PT. Bank Nagari Cabang Pariaman	48
Gambar 3. Hasil Uji Normalitas P-Plot	63
Gambar 4. Uji Heteroskadastisitas	65

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kisi-Kisi Instrumen	87
Lampiran 2. Surat Permohonan Penelitian	91
Lampiran 3. Surat Persetujuan Penelitian	92
Lampiran 4. Kuesioner Penelitian	93
Lampiran 5. Tabulasi Data Penelitian	99
Lampiran 6. Hasil Pengolahan Data	103
Lampiran 7. Data Responden	105

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perusahaan harus menempatkan sumber daya manusia yang handal sebagai *asset*, agar organisasi dapat berumur panjang dan berkelanjutan, (Ulrich, 2016). Sumber daya manusia memiliki peranan bagi perusahaan yang dapat dilihat dari hasil produktivitas kerja dan juga kualitas kerja yang didapatkan. Menurut Schuler, *et al* dalam (Sutrisno, 2010), salah satu tujuan manajemen sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan produktivitas, meningkatkan kualitas kerja dan kehidupan, serta meyakinkan organisasi bahwa ia telah memenuhi persyaratan hukum. Oleh karena itu, manajemen sumber daya manusia yang berkualitas tidak hanya harus memuaskan kebutuhan perusahaan dengan menciptakan keuntungan terbaik, tetapi juga memberikan kepuasan kerja untuk karyawan.

Menurut (Andriani & Kamaruddin, 2012) kepuasan kerja karyawan merupakan generalisasi sikap-sikap terhadap pekerjaan yang didasarkan atas aspek-aspek pekerjaannya. Sikap seseorang terhadap pekerjaannya mencerminkan pengalaman yang menyenangkan dan tidak menyenangkan dalam pekerjaannya serta harapan-harapannya terhadap pengalaman masa depan. Harapan-harapan seseorang tergantung dari bagaimana dia memposisikan diri dalam jabatan yang sedang didudukinya. Jika dia memposisikan diri sebagai seorang karyawan, maka dia mengharapkan

haknya terpenuhi dengan baik, sehingga apa yang diharapkan tercapai menurut penafsirannya.

Menurut (Robbins & Judge, 2016) kepuasan kerja berkaitan erat dengan sikap karyawan terhadap pekerjaannya sendiri, gaji, kesempatan promosi, pengawasan dan rekan kerja. Dimana dari aspek inilah dapat dilihat bagaimana tingkat kepuasan kerja karyawan di dalam suatu perusahaan. Keuntungan kepuasan kerja juga memberikan dampak positif bagi perusahaan seperti peningkatan profit perusahaan, peningkatan efisiensi dan produktivitas karyawan, penurunan tingkat perputaran karyawan atau *turnover rate* dan peningkatan loyalitas karyawan yang mengarah pada komitmen pekerjaan yang lebih besar.

PT. Bank Nagari yang berdiri tanggal 12 Maret 1962 merupakan ikon pemerintah Sumatera Barat di bidang perbankan yang melayani nasabah dalam bentuk pinjaman, simpanan dan jasa perbankan lainnya seperti *safe deposit box*. Adapun visi perusahaan yaitu, “menjadi bank pembangunan daerah terkemuka dan terpercaya di Indonesia”. Dan sebagaimana slogannya, “Bersama membina citra dan membangun negeri”, Bank Nagari mampu menarik minat masyarakat untuk memilih dan menjadikan Bank Nagari sebagai mitra perbankan dalam hal simpan pinjam dan pembiayaan lainnya dengan beragam produk yang telah diluncurkan oleh Bank Nagari dalam rangka memenuhi kebutuhan masyarakat akan fasilitas layanan perbankan.

Untuk menghadapi persaingan dengan lembaga perbankan lainnya, Bank Nagari Cabang Pariaman harus bisa memberikan komitmen pelayanan yang terbaik kepada nasabahnya. Melihat upaya tersebut ditujukan agar perusahaan semakin unggul dalam bersaing dan bagi karyawan diperlukannya kesadaran bisnis agar mampu menghadapi tantangan bisnis yang semakin kompetitif. Kondisi ini dapat terjadi jika karyawan memiliki kepuasan kerja sehingga mampu bekerja optimal dengan menawarkan jasa dan produk terhadap nasabah, (Robbins & Coulter, 2010). Setiap perusahaan perbankan memiliki tujuan perusahaan yang ingin dicapainya diantaranya memperoleh keuntungan yang besar sehingga dapat membantu tercapainya tujuan lain yaitu mampu mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan, terciptanya kesejahteraan bagi karyawan serta perusahaan tumbuh dan berkembang.

Berdasarkan wawancara dengan beberapa karyawan, peneliti melihat adanya permasalahan mengenai tingkat kepuasan kerja karyawan yang belum optimal. Bentuk ketidakdisiplinan waktu karyawan di Bank Nagari Cabang Pariaman sebagai salah satu fenomena ketidakpuasan kerja karyawan, dapat dilihat pada rekapitulasi absensi karyawan selama dua belas bulan terakhir yaitu bulan Januari-Desember 2022.

Tabel 1. Rekapitulasi Absensi Karyawan Bank Nagari Cabang Pariaman

Kriteria Absensi	Jan	Feb	Mar	Apr	Mei	Jun	Jul	Ags	Sept	Okt	Nov	Des
Tidak Hadir	6 org	3org	3org	2org	4org	8org	6org	6org	5org	4org	1org	8org
Datang Terlambat	8org	5org	7org	6org	8org	7org	7org	8org	6org	7org	5org	7org
Pulang Cepat	7org	3org	1org	6org	4org	6org	7org	3org	3org	5org	8org	6org
Jumlah hari absen	21org	11org	11org	14org	16org	21org	20org	17org	14org	16org	14org	21org
Jumlah hari kerja	240hr	240hr	240hr	240hr	240hr	240hr	240hr	240hr	240hr	240hr	240hr	240hr
Persentase per bulan	8,75 %	4,58 %	4,58%	5,83%	6,67 %	8,75%	8,33%	7,08%	5,83%	6,67 %	5,83%	8,75%
Perentase per tahun	=81,67% : 12 bulan =6,81%											

Sumber: Bagian SDM Bank Nagari (2023)

Berdasarkan tabel 1 diketahui bahwa tingkat kehadiran kerja karyawan pada PT. Bank Nagari Cabang Pariaman di bulan Januari yaitu 8,75% sedangkan pada bulan Februari dan Maret menurun menjadi 4,58% dan mengalami peningkatan kembali pada bulan Juni dan Desember sebesar 8,75%. Jika dirata-ratakan dalam setahun persentase absensi karyawan 6,81%. Hal ini menunjukkan bahwa semakin meningkat persentase ketidakhadiran karyawan maka kepuasan kerja karyawan semakin menurun. Sehingga, berdasarkan rekapitulasi absensi tersebut dapat dikatakan bahwasannya angka absensi karyawan masih tergolong cukup tinggi, karena batasan dari ketidakwajaran absensi karyawan adalah 5.7%, (Hasibuan,2017).

Fenomena lain selain ketidakhadiran karyawan, peneliti juga melakukan wawancara dengan beberapa orang karyawan terkait dengan ketidakpuasan kerja. Karyawan cenderung merasa tidak puas, karena promosi karyawan yang dilakukan hanya sekali 4 tahun. Juga, promosi karyawan banyak stagnan di *grade* 3 hal ini disebabkan kesempatan naik *grade* yang hanya dilakukan sekali 4 tahun tidak

cukup memberikan peluang kepada setiap karyawan untuk mendapatkan kenaikan *grade* tersebut. Sehingga, dapat dikatakan bahwasannya kesempatan promosi karyawan masih tergolong rendah, karena masih sedikit karyawan yang mampu untuk meraih level *grade* yang lebih tinggi. Tentunya, hal ini berpengaruh terhadap gaji dan tunjangan yang diperoleh setiap karyawan.

Banyak penelitian yang mengungkapkan kepuasan kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti peneliti (Salangka & Dotulong, 2015); (Ali & Wardoyo, 2021) ; (Lumunon *et al*, 2019) yang menyatakan *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Dari fenomena-fenomena yang dikemukakan ahli diatas, dapat diketahui kepuasan kerja karyawan dipengaruhi *self efficacy*. *Self efficacy* adalah keyakinan seseorang mengenai peluangnya untuk berhasil mencapai tugas tertentu, (Kilapong, 2013). Dengan demikian (Lourdes, 2012) menyatakan keyakinan ini menentukan bagaimana orang merasa, berpikir, memotivasi diri dan berperilaku.

Berdasarkan wawancara dengan beberapa karyawan terlihat fenomena mengenai *self efficacy* karyawan yang masih rendah. Hal ini terlihat pada *teller* dan *customer service* yang masih ragu dan kurang percaya diri dalam melayani nasabah. Belum yakinnya *customer service*, sering lupa untuk melakukan *cross selling* terhadap nasabah. Juga, bagian kredit komersil yang merasakan kecemasan dan stress ketika memutuskan jumlah pinjaman yang akan diberikan terhadap nasabah. Berdasarkan hal tersebut untuk mengetahui bagaimana tingkat kepuasan kerja karyawan dapat dilihat dari *self efficacy*.

Sesuai dengan penelitian oleh (Na-Nan *et al*, 2014) bahwa menemukan terdapat korelasi positif antara *self efficacy* terhadap kepuasan kerja karyawan. *Self-efficacy* merupakan kepercayaan seseorang pada kapasitas dirinya untuk mencapai kesuksesan pada tugas dan tanggung jawab pekerjaannya (Kilapong, 2013). Dengan kata lain, *self-efficacy* adalah tinggi rendahnya kepercayaan diri yang ada di setiap karyawan untuk menyelesaikan masalah dalam setiap pekerjaannya. *Self-efficacy* juga dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang diyakini seharusnya diterima (Robbins, 2003).

Selain itu agar kepuasan kerja bisa optimal, karyawan harus memiliki *work life balance*, sesuai dengan penelitian (Ismayilova & Klassen, 2019);(Rondonuwu *et al*, 2018);(Ganapathi, 2016). Tuntutan pekerjaan untuk para karyawan di bidang jasa perbankan ini cukup tinggi, sehingga banyak karyawan Bank Nagari yang tidak dapat menyeimbangkan antara kehidupan pekerjaan dengan kehidupan pribadi dan keluarga. Berdasarkan wawancara dengan beberapa karyawan mereka masih belum seimbang dalam memenuhi perannya sebagai karyawan perbankan dan komitmen berkeluarga mereka, tanggung jawab rumah tangga serta tanggung jawab non pekerjaan lainnya.

Pada dasarnya *work life balance* merupakan suatu kondisi dimana seseorang bisa berbagi peran serta merasakan adanya kepuasan dalam peran-peran tersebut. *Work life balance* pada umumnya dipandang sebagai tidak adanya konflik. Tetapi apabila dihubungkan dan dimasukkan kedalam pengertian *work-life balance*,

keseimbangan atau *balance* disini berasal dari efektivitas (berfungsi baik, produktif, sukses) dan tampak positif (memuaskan, bahagia) baik untuk pekerjaan ataupun keluarga. Oleh karena itu, setiap orang harus bisa menyeimbangkan antara pekerjaannya dan juga pribadinya. Semakin mampu karyawan mengerjakan pekerjaannya dengan baik dan menghasilkan suatu kesuksesan untuk perusahaan, maka karyawan tersebut bisa merasakan kepuasan kerja.

Berdasarkan fenomena yang telah diuraikan tersebut, maka peneliti tertarik untuk meneliti tentang **“Pengaruh *Self Efficacy* dan *Work Life Balance* Terhadap Kepuasan Kerja karyawan pada PT. Bank Nagari Cabang Pariaman”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah peneliti uraian diatas, maka peneliti mengidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Masih rendahnya kepuasan kerja karyawan PT. Bank Nagari Cabang Pariaman
2. Masih rendahnya *self efficacy* karyawan PT. Bank Nagari Cabang Pariaman
3. Belum maksimal tingkat *work life balance* karyawan PT. Bank Nagari Cabang Pariaman

C. Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang telah peneliti uraikan, maka peneliti hanya membahas tentang *self efficacy*, *work life balance* dan kepuasan kerja karyawan.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas, maka peneliti merumuskan masalah dalam bentuk pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh *self efficacy* terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Bank Nagari Cabang Pariaman?
2. Bagaimana pengaruh *work life balance* terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Bank Nagari Cabang Pariaman?
3. Bagaimana pengaruh *self efficacy* dan *work life balance* secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Bank Nagari Cabang Pariaman?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut maka tujuan dari penelitian yang dilaksanakan adalah untuk menganalisis :

1. Pengaruh *self efficacy* terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Bank Nagari Cabang Pariaman
2. Pengaruh *work life balance* terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Bank Nagari Cabang Pariaman
3. Pengaruh *self efficacy* dan *work life balance* secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Bank Nagari Cabang Pariaman

F. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat antara lain sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis
 - a. Bagi Peneliti

Penelitian ini dilakukan untuk mendapatkan gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Negeri Padang, disamping bermaksud untuk menambah pengetahuan peneliti tentang *self efficacy*, *work life balance* dan kepuasan kerja karyawan.

b. Bagi Akademik

Secara akademis, diharapkan penelitian ini dapat memberikan kontribusi positif bagi mahasiswa, akademisi dan bagi pengembangan ilmu pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia serta dapat menjadi bahan kajian dalam pengembangan penelitian tentang hubungan variabel–variabel *self efficacy*, *work life balance* dan kepuasan kerja karyawan. Diharapkan hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan referensi dan informasi yang berkaitan dengan kepuasan kerja karyawan.

2. Bagi Praktisi

Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan masukan untuk karyawan dan kepada PT. Bank Nagari Cabang Pariaman untuk menjadi acuan kedepannya mengenai *self efficacy*, *work life balance* dan kepuasan kerja karyawan.