

**PENGARUH *SELF EFFICACY* TERHADAP KEPUASAN KERJA
KARYAWAN BIRO SUMBER DAYA MANUSIA POLDA JAWA TIMUR
KOTA SURABAYA**

SKRIPSI



Oleh

M. Siraju Subhi

NIM. 16410033

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG**

2020

HALAMAN JUDUL

**PENGARUH *SELF EFFICACY* TERHADAP KEPUASAN
KERJA KARYAWAN POLDA JAWA TIMUR BIRO SUMBER
DAYA MANUSIA KOTA SURABAYA**

SKRIPSI

Diajukan Kepada Dekan Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana
Malik Ibrahim Malang Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan Dalam
Memperoleh Gelar Sarjana Psikologi (S.Psi)

Oleh:

M. Siraju Subhi

NIM. 16410033

FAKULTAS PSIKOLOGI

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK
IBRAHIM MALANG**

2020

HALAMAN PERSETUJUAN

PENGARUH *SELF EFFICACY* TERHADAP KEPUASAN KERJA
KARYAWAN POLDA JAWA TIMUR BIRO SUMBER DAYA MANUSIA
KOTA SURABAYA

SKRIPSI

Oleh:

M.Siraju Subhi

NIM. 16410033

Telah Disetujui Oleh:

Dosen Pembimbing



Dr. Rifa Hidayah M,Si
NIP. 197611282002122001

Mengetahui,

Dekan Fakultas Psikologi

Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang




Dr. Siti Mahmudah, M.Si
NIP. 196710291994032001

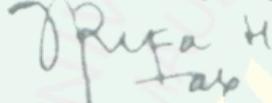
**PENGARUH *SELF EFFICACY* TERHADAP KEPUASAN KERJA
KARYAWAN POLDA JATIM BIRO SUMBER DAYA MANUSIA KOTA
SURABAYA**

SKRIPSI

Telah Dipertahankan di Depan Dewan Penguji

Susunan Dewan Penguji

Dosen Pembimbing Skripsi



Dr. Rifa Hidayah, M.Si
NIP: 19761128 200212 2001

Anggota Penguji Lain
Penguji Utama



Dr. Mohammad Mahpur, M.Si
NIP: 19760505 200501 1 003

Ketua Penguji



Dr. Iin Tri Rahayu, M.Si, Psikolog
NIP: 197207181 99903 2 001

Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar

Sarjana Psikologi tanggal 2 Maret 2020

Mengesahkan,

Dekan Fakultas Psikologi

Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang



Dr. Siti Mahmudah, M.Si
NIP: 196710291994032001

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : M.Siraju Subhi,
NIM : 16410033
Fakultas : Psikologi
Judul Skripsi : Pengaruh *Self Efficacy* terhadap kepuasan kerja Karyawan
Polda Jatim Kota Surabaya

Menyatakan bahwa penelitian ini adalah karya peneliri sendiri dan bukan karya orang lain sebagian maupun keseluruhan, kecuali dalam bentuk kutipan disebutkan sumbernya. Demikian Surat pernyataan ini peneliti buat dengan sebenar-benarnya dan apabila pernyataan ini tidak benar, maka peneliti bersedia mendapatkan sanksi akademis.

Malang, 10 Januari 2020

Peneliti



M.Siraju Subhi
16410033

MOTTO

“Something big will be nothing for the big soul, and vice versa”

~

“Sesuatu yang besar akan menjadi kecil bagi orang yang jiwanya besar, begitu sebaliknya, Sesuatu yang kecil akan begitu besar bagi orang yang jiwanya kecil”



HALAMAN PERSEMBAHAN

الحمد لله رب العالمين

Saya persembahkan karya ini kepada orang tua saya Bpk. Dr. H. Kasmuri Selamat MA, dan H. Rosmainar, kakek dan nenek saya yang telah memberikan semua kasih sayang dan pengorbanannya tiada batas. Kakak saya, Indah Syurgawi dan abang saya Tegar islami yang senantiasa memberikan dukungannya. Sahabat saya Zaid Abdullah, dan Mbak Merlin yang selalu memberikan dukungan. Dosen-dosen yang telah membimbing saya dengan sepenuh hati. Dosen pembimbing yang sangat saya hormati, Dr. Rifa Hidayah M, Si. Serta semua dosen civitas akademik Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Puji syukur Alhamdulillah kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat, taufiq dan hidayah-Nya serta kenikmatan yang telah diberikan sehingga penelitian ini dapat diselesaikan dengan baik. Sholawat dan salat dipanjatkan kepada baginda besar Muhammad SAW, beserta keluarga, sahabat serta umatnya.

Penulisan ini ditulis dalam rangka memenuhi sebgagian persyaratan guna mencapai gelar Sarjana Psikologi (S.Psi). Peneliti menyadari bahwa tanpa bantuan dari pembimbing dan berbagai pihak, tentunya sangatlah sulit bagi paneliti untuk menyelesaikan karya tulis ini. Selama melakukan penelitian ini banyak pihak terlibat secara langsung maupun tidak langsung. Oleh sebab itu dengan segala kerendahan hati ini pada kesempatan ini peneliti menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

- 1) Prof. Dr. Abdul Haris, M.Ag, selaku rektor Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
- 2) Dr. Siti Mahmudah, M.Si, selaku dekan Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
- 3) Dr. Rifa Hidayah, M.Si, selaku dosen pembimbing skripsi yang telah memberikan banyak dukungan, arahan, fasilitas dan semangat dalam mengerjakan tulisan ini. Jasa beliau begitu besar bagi saya, ketulusan tiada tara menjadi *support* dalam menyelesaikan tulisan ini.

- 4) Ibuku tersayang Rosmainar, ayahku tercinta Kasmuri Selamat, yang telah memberikan dukungan materil dan moral sepanjang waktu, dan motivasi tiada henti, tanpa beliau penulis tidak bisa berjalan sejauh ini. Untuk kakakku tersayang Indah Syurgawi dan Abangku Tegar Islami yang senantiasa memberikan semangat dan doanya serta terima kasih kepada kakek dan nenekku yang tiada hentinya mendoakanku untuk keselamatan dunia dan akhirat agar dipermudah setiap urusan.
- 5) *Special thanks for:* Mbak Merlyn Ika Rosyida Putri, Zaid Abdullah yang telah membantu membimbing dalam pengerjaan Skripsi
- 6) *Social supportku,* mas Ulum, mas Choqi, mas Dzulfikar, mas Dhany, mas Dika, Putri Dahlia, Agna Quines, dan teman lainnya dengan tiada henti memberikan semangat, kebaikan dikala *down* serta selalu memberikan doa terbaik untuk saya.
- 7) Kepada Putri Puspita Sari, Fatiatus Sa'adah, Rizka Amalia, Nike dan, rekan seperjuangan dalam mengerjakan skripsi.
- 8) Untuk adik Bunga Khairunnisa Karang terima kasih atas segala bantuan dan semangat yang diberikan kepada saya selama menyelesaikan tugas.

Malang 27 Desember 2020

Peneliti



M.Siraju Subhi

DAFTAR ISI

COVER	
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
SURAT PERNYATAAN.....	iv
HALAMAN MOTO.....	v
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xv
ABSRTAK.....	xvi
ABSTRACT.....	xvii
مستخلص البحث.....	xviii
BAB I : PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah.....	12
C. Tujuan Penelitian.....	13
D. Manfaat Penelitian.....	13
1. Manfaat teoritis.....	13
2. Manfaat praktis.....	13
BAB II : KAJIAN PUSTAKA.....	15
A. Kepuasan Kerja	
1. Pengertian Kepuasan Kerja.....	15
2. Teori Kepuasan Kerja.....	16
3. Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja.....	19
4. Dimensi Kepuasan Kerja.....	21
5. Faktor Ketidakpuasan Kerja.....	25
6. Kepuasan Kerja Menurut Pandangan Islam.....	27
B. Self Efficacy	
1. Pengertian Self efficacy.....	28
2. Dimensi Self Efficacy.....	30
3. Faktor yang Mempengaruhi Self Efficacy.....	31
4. Fungsi Self Efficacy.....	34
5. Pengaruh Self Efficacy terhadap Perilaku.....	35
6. Self Efficacy menurut Perspektif Islam.....	36
C. Pengaruh Self Efficacy terhadap Kepuasan Kerja.....	38
D. Hipotesis.....	42

BAB III : METODELOGI PENELITIAN.....	43
A. Rancangan Penelitian.....	43
B. Identifikasi Variabel.....	43
C. Definisi Operasional.....	44
D. Populasi, Sampel, dan Teknik Sampling.....	45
E. Metode Pengumpulan Data.....	47
F. Instrumen Penelitian.....	49
G. Teknik Analisis Data.....	53
1. Persiapan pada Tahap Pengambilan.....	54
2. Tahap Uji Validitas dan Reliabilitas.....	54
3. Tahap Uji Asumsi.....	65
4. Tahap Uji Hipotesis.....	65
BAB IV : HASIL DAN PERBAHASAN.....	67
A. Pelaksanaan Penelitian.....	67
1. Gambaran umum Subjek Penelitian	
a. Profil Polda Jatim Biro SDM.....	67
b. Visi Misi Polda Jatim.....	68
c. Struktur Organisasi Biro SDM.....	69
d. Susunan Organisasi dan Tata Kerja.....	69
2. Prosedur dan Administrasi Pengambilan Data	
a. Perizinan dan Administrasi Pengambilan Data.....	75
b. Penentuan Lokasi.....	75
c. Penentuan Sampel.....	75
d. Persiapan Alat Ukur.....	76
e. Pengumpulan Data.....	77
f. Deskripsi Subjek Penelitian.....	78
g. Pelaksanaan Skoring.....	79
B. Hasil Penelitian.....	80
1. Tingkat Self Efficacy.....	80
a. Kategori Self Efficacy.....	80
b. Faktor Pembentuk Self Efficacy.....	81
2. Tingkat Kepuasan Kerja.....	82
a. Kategori Kepuasan Kerja.....	82
b. Faktor Pembentuk Kepuasan Kerja.....	83
c. Sumbangan Efektif.....	84
3. Hasil Uji Asumsi.....	86
a. Hasil Uji Normalitas.....	86
b. Hasil Uji Linearitas.....	87
4. Hasil Uji Analisis Data.....	88
a. Hasil Uji Korelasi.....	88

b. Hipotesis.....	89
C. Pembahasan.....	90
BAB V : KESIMPLAN DAN SARAN.....	110
A. KESIMPULAN.....	110
B. SARAN.....	111
1. Bagi Subjek Penelitian.....	111
2. Bagi Instansi.....	111
3. Bagi Peneliti Selanjutnya.....	112
DAFTAR PUSTAKA.....	113
LAMPIRAN.....	117



DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Bagan hubungan <i>self efficacy</i> terhadap kepuasan kerja.....	41
Tabel 3.1 Jumlah karyawan biro sdm polda jatim.....	46
Tabel 3.2 Proporsi jumlah populasi dan sampel.....	46
Tabel 3.3 <i>Blue Print</i> skala <i>self efficacy</i>	50
Tabel 3.4 <i>Blue Print</i> skala kepuasan kerja.....	51
Tabel 3.5 Skoring skala likert.....	53
Tabel 3.6 Jadwal pelaksana aiken v.....	56
Tabel 3.7 Hasil aiken v.....	57
Tabel 3.8 Hasil uji validitas skala <i>self efficacy</i>	59
Tabel 3.9 Hasil uji validitas skala kepuasan kerja.....	60
Tabel 3.10 Kriteria penilaian skor reliabilitas.....	61
Tabel 3.11 Hasil uji reliabilitas.....	62
Tabel 4.1 Deskripsi subjek penelitian.....	78
Tabel 4.2 <i>mean</i> dan standart deviasi <i>self efficacy</i>	80
Tabel 4.3 Kategori tingkat <i>self efficacy</i>	80
Tabel 4.4 Faktor Pembentuk <i>self efficacy</i>	81
Tabel 4.5 <i>mean</i> dan standart deviasi kepuasan kerja.....	82
Tabel 4.6 Kategori tingkat kepuasan kerja.....	82
Tabel 4.7 Faktor pembentuk kepuasan kerja.....	83
Tabel 4.8 Perhitungan sumbangan efektif.....	84
Tabel 4.9 Sumbangan efektif <i>self efficacy</i> tiap aspek terhadap kepuasan kerja....	85
Tabel 4.10 Hasil uji normalitas.....	87
Tabel 4.11 Hasil uji linearitas.....	87

Tabel 4.12 Hasil analisis regresi sederhana.....	88
Tabel 4.13 Hasil uji hipotesis.....	89
Tabel 4.14 <i>r square</i>	90



DAFTAR GAMBAR

Gambar 4.1 Struktur Organisasi Biro SDM Polda Jatim.....	69
Gambar 4.2 Klasifikasi anggota kepolisian Polda Jatim.....	75



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Skala Penelitian <i>Self Efficacy</i> dan Kepuasan Kerja.....	117
Lampiran 2 Aiken V.....	124
Lampiran 3 Hasil Uji Validitas.....	130
Lampiran 4 Hasil Uji Reliabilitas.....	134
Lampiran 5 Hasil Uji Reliabilitas.....	135
Lampiran 6 Deskripsi Subjek.....	136
Lampiran 7 Skor.....	139
Lampiran 8 Regresi Sederhana.....	149
Lampiran 9 Sumbangan Efektif.....	150
Lampiran 10 Bukti Konsultasi.....	153
Lampiran 11 Surat Keterangan Terjemahan Aiken V.....	154
Lampiran 12 Naskah Publikasi.....	155

ABSTRAK

Subhi, Muhammad Siraj. 2020. Pengaruh Efikasi Diri terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Polda Jatim Biro Sumber Daya Manusia Surabaya. Skripsi. Jurusan Psikologi. Fakultas Psikologi. Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang. Dosen Pembimbing: Dr. Rifa Hidayah, M.Si

Polda Jatim memiliki Biro SDM yang mengatur, dan menjalankan pembinaan dan pemberdayaan untuk meningkatkan mutu personil kepolisian. Setiap keperluan dan sarana prasarana keterlibatan satuan kerja Polda Jawa Timur yang berkenaan dengan Biro SDM dituntut agar lebih efektif dan efisien. Masalahnya tidak semua anggota dapat menyesuaikan situasi yang terjadi, berupa kondisi kerja, hubungan dengan atasan, imbalan, pekerjaan itu sendiri, tunjangan tambahan, dan penghargaan. Dengan menciptakan keyakinan diri (*Self Efficacy*) untuk menyelesaikan sebuah tugas dari instansi, karyawan dapat mengatasi hambatan ataupun permasalahan dalam menjalankan tugasnya sehingga karyawan akan merasa puas terhadap keharusan bagi tiap instansi untuk memiliki program peningkatan pengembangan diri bagi anggotanya. Karyawan akan dilatih untuk memahami konsep, menganalisa berdasarkan aspek kompetensi yang telah ditetapkan serta melatih kecakapan dan *skill* dalam penyelesaian tugas. Sehingga untuk meningkatkan kualitas sumberdaya diperlukan strategi pembangunan sumber daya yang baik dan terencana

apekerjaan yang diselesaikannya.

Penelitian ini menggunakan metode pendekatan kuantitatif dengan subjek 80 karyawan yang terdiri dari anggota kepolisian dan pegawai negeri sipil di kota Surabaya. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini yakni menggunakan teknik *proposional sampling*. Skala yang digunakan yakni adaptasi dari *self efficacy* oleh Gaumer Erickson, A.S. & Noonan, P.M. (2018), sedangkan pada skala *Job Satisfaction* diadaptasi pada penelitian Paul E. Specrator (1985). Penelitian ini menggunakan analisis regresi sederhana.

Hasil analisis menunjukkan bahwa tingkat kepuasan kerja pada karyawan Polda Jatim berada pada kategori sedang dengan prosentase 70% dan *self efficacy* pada tingkat sedang dengan presentase 76%. Secara stimulus hasil yang diperoleh dari analisis regresi menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan antara *self efficacy* terhadap kepuasan kerja pada karyawan Polda Jatim kota Surabaya.

Kata kunci: Kepuasan Kerja, *self efficacy*, Karyawan Polda Jatim

ABSTRACT

Subhi, Muhamad Siraj. 2020. The Effect of Self-Efficacy on Job Satisfaction of The East Java Regional Police in Surabaya. Thesis. Department of Psychology. Faculty of Psychology. Maulana Malik Ibrahim State Islamic University of Malang. Supervisor: Dr. Rifa Hidayah, M.Si.

Is the necessity of each institution to have a self-improvement program for its members. Every employee will be trained to understand concepts of an assignment, analyzing problems based on aspects of competency that have been determined, and practice abilities and skill in completing assignments. All the process to improve the quality of resources, requires good and planned development strategies.

The East Java Regional Police have an HR bureau that manages, and conducts training and empowerment to improve the quality of police personnel. Human Resource bureau is demanded to be more effective and efficient in providing every need and infrastructure that involves the East Java Regional Police work unit. The problem that often occurs is that not all employees can adjust the work situation in the form of working conditions, relationship with supervisor, rewards, benefits, and gifts. By increasing self-efficacy to complete the task of the institution, employees can overcome obstacles or problems in completing their tasks. So that employee satisfaction will increase along with the work they complete.

This research uses a quantitative approach with 80 employees consisting of members of the police and civil servants in City of Surabaya. The data collection technique in this study uses proportional sampling techniques.

The scale used is an adaptation form *self efficacy* by Gaumer Erickson, A.S. & Noonan, P.M. (2018), while the *Job Satisfaction* scale is adapted from Paul E. Spector's research (1985). Penelitian ini menggunakan analisis regresi sederhana.

The Result of the analysis show that the range of satisfaction task employee The East Java Regional is intermediate level with 70 % of the presentation, and *self efficacy* level with 76%. Simultaneous results obtained by the regression analysis show that there is significant effect between self-efficacy on employee HR East Java Regional Police.

Key : Job Satisfaction, Self efficacy, Employee East Java

مستخلص البحث

سبحي. محمد سيراو 2020. تأثير الثقة في النفس *self Efficacy* على رضا وظيفية الشرطة جوى الشركة سورابايا. بحث جامعي. كلية علم النفس جامعة مولانا مالك إبراهيم مالانج. المشرف الدكتورة ريفا هداية الماجستير

لشرطة جوى الشركة وكالة الموارد البشرية التي ترشد وتقوم بتربية والتمكين لزيادة الجودة في نفس الشرطة. لكل الحاجة وبنيت التحتية المشتركة فيها وحدات الشرطة جوى الشركة المتعلقة بوكالة الموارد البشرية متكلف كي أكثر فيهم فعالية وكفاءة. والمشكلة في هذه الحالة ليس كل المشترك يستطيع أن يضبط بحالته الذي حدث فيه إما حال فعاليته، وعلاقته مع رؤسائه الجديدة أو أجرته مع جائزته. بوجود الثقة في النفس (*self Efficacy*) لتكميل الواجبات من الوكالة، يستطيع الموظف أن يركز المشكلة الموجودة في قيامه بواجباته حتى يفتح على اهتمام بكل الوكالة أن تقوم بالبرنامج المسمى بالزيادة الثقة في النفس (*self Efficacy*) لتكميل الواجبات من وكالة الموظف. بوجود هذا البرنامج سوف يدرّب الموظف لفهم الطريقة، والتحليل من حيث الاختصاص الموجودة وشدذ المهارات في تكميل الواجبات. حتى لزيادة جودة الموارد البشرية يحتاج الى طريقة تنمية المواد الصحيحة والمتخططة.

قام هذا البحث بمنهج النهج الكمي بمجتمع البحث ثمانون موظفا المتكون بأعضاء الشرطة وموظف الخدمة المدنية في مدينة سورابايا. طريقة جمع البيانات في هذا البحث هي مستخدمة باخذ العينات المقترحة (*proposional sampling*). المقياس المستخدم هو التكيف من *self Efficacy* عند *Gaumer Erickson, A.S & Noona, P.M.* (2018). أما في مقياس الرضا الوظيفي (*Job Satisfaction*) مأخوذة من البحث ل Paul (1985). *E. Spectator*. واستخدم هذا البحث تحليل الانحدار البسيط.

نتائج البحث يدل على أن مستوى رضا العملية في موظف شرطة جوى الشركة يكون في الفئة المتوسطة بالنسبة المئوية 70% و ثقة النفس (*self Efficacy*) تكون في المستوى متوسطة بالنسبة المئوية 76%. على أساس التحفيز النتائج التي تم الحصول عليها من تحليل الانحدار يدل على وجود التأثير الهام بين ثقة النفس (*self Efficacy*) واستراح العملية لموظفة الشرطة جوى الشركة في مدينة سورابايا.

الكلمة المفتاحية : الرضا الوظيفي، الثقة في النفس، موظف الشركة جوى ال

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Persaingan global abad ke-21 memiliki banyak tantangan bagi Biro sumber daya manusia (SDM). Seiring begitu pesatnya kemajuan sains dan teknologi, semua negara bersaing dalam melahirkan penemuan dan pembaharuan untuk memenangkan Persaingan bebas di era Industri 4.0 saat ini. SDM adalah faktor terpenting yang tidak dapat dipisahkan dari istilah organisasi, institusi maupun perusahaan. Manusia sebagai *agent of development* memiliki tugas sebagai pemikir dalam menggerakkan tujuan dari organisasi. Masalahnya tidak semua manusia memiliki kualitas yang diharapkan sehingga menjadi perhatian yang serius untuk diperbaiki dan dikembangkan.

Setiap instansi dalam meningkatkan pengembangan diri bagi karyawannya tentu ditempuh dengan tidak mudah, membutuhkan pemahaman konsep, analisis yang tajam berdasarkan aspek kompetensi yang dituju dan mementingkan aspek kemanusiaan serta adanya sikap berkesinambungan antara perusahaan dan karyawan. Oleh karena itu dalam meningkatkan kualitas sumber daya diperlukan strategi pembangunan sumber daya. Salah satu strategi pembangunan adalah menciptakan pelatihan dan pengembangan agar dapat meningkatkan kapasitas berupa pengetahuan, ketrampilan dan sikap.

Dalam Undang-Undang tentang No 78 Tahun 2015, perusahaan adalah usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan

memperkerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain. Keberadaan instansi idealnya memberikan kesejahteraan bagi masyarakat berupa lapangan pekerjaan dan membantu membangun fasilitas bagi masyarakat sekitar. Sementara pekerja tertera pada Undang-undang Republik Indonesia No 13 Tahun 2003 pasal 1 ialah setiap orang yang bekerja menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Pada dasarnya pelaku pertumbuhan ekonomi berupa perusahaan dan karyawan saling membutuhkan. Tanpa adanya karyawan perusahaan tidak dapat bergerak, begitupun sebaliknya tanpa ada perusahaan karyawan tidak dapat memenuhi kebutuhan finansialnya. Idealnya setiap kebijakan dan perusahaan memiliki sikap terbuka pada karyawannya, memberikan perlakuan seimbangan antara hak dan kewajiban, tidak menuntut kemungkinan karyawan merasa puas dan dapat meningkatkan etos kerjanya. Dampak positif lainnya yang muncul pada karyawan dapat termotivasi agar lebih produktif dan merasa tidak terbebani atas pekerjaannya.

Pada Kongres Aliansi Serikat Buruh Indonesia (KASBI) merumuskan beberapa tuntutan yang berkaitan dengan kepuasan kerja, diantaranya yaitu memperlakukan jaminan sosial dan kesehatan, menolak kebijakan upah murah, menghapuskan kondisi kerja kontrak dan pemutusan hubungan kerja, diadakan pendidikan dan pelayanan kesehatan secara gratis (idntimes, 2019) Adapun dimensi yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja ialah perilaku atasan terhadap bawahannya, namun masih banyak atasan kurang memperhatikan kinerja dari bawahannya, hal ini didukung dari riset Global Leadership Study yang dilakukan kepada tenaga kerja indonesia memperlihatkan sebesar 85 persen pegawai

beranggapan bahwa ia menerima penghargaan dari atasan berupa pujian, namun pada kenyatannya terdapat 36 persen atasan mempraktikkannya (Kompas, 2018)

Pada riset yang dilakukan oleh *Jurnal of Management*, peneliti dari Australia dan China mempelajari sebanyak 427 yang telah ada, menemukan bahwa karyawan akan melakukan pekerjaan mulai dari perilaku negatif ketika diperlakukan secara tidak adil di tempat kerja baik itu atasan maupun rekan kerja sehingga merasa stress, hal ini mempengaruhi performa dalam bekerja sesuai dengan harapan (Kumaran, 2019).

Kemudian pemerintah saat ini memulai pemberlakuan RUU Omnibus Law Ketenagakerjaan berkaitan dengan upah dan peraturan organisasi, terdapat 5 alasan serikat pekerja menolak kebijakan tersebut karena merugikan kelas pekerja. Pertama, aturan dinilai akan memiskinkan kelas buruh di Indonesia, Kedua, Pengurangan pesangon, perluasan kontrak-outsourcing, perhitungan upah berdasarkan jam kerja. Ketiga, perumusan omnibus law dapat membuat tumpang tindih persoalan baru di hukum Indonesia. Keempat aturan ini dianggap memberikan kepetingan investor karena dinilai menghilangkan sanksi pidana bagi perusahaan, dan Kelima proses perumusan dianggap tergesa-gesa, dilakukan secara tertutup, tanpa pemberitahuan dan pendengaran dari publik ujar Ketua KASBI.(Tempo,2020).

Berdasarkan dari fenomena diatas tidak semua anggota polisi dapat menyesuaikan diri pada pekerjaan sehingga membuat penyimpangan terhadap pekerjaan berdasarkan bentuk ketidakpuasan terhadap pekerjaannya, sebagai

contoh dalam pemberitaan di kota Surabaya tepatnya lokasi peneliti, terdapat sebanyak 37 anggota polisi di jajaran Polda Jawa Timur di pecat secara tidak hormat, dikarenakan melanggar kode etik berupa desersi atau pengingkaran tugas tanpa permisi (Beritajatim,2019). Kemudian di Sumatera Selatan oknum polisi dipecat secara tidak hormat karena melakukan pelanggaran berat seperti kasus Narkoba (Sumsel.antaranews.2019). lalu tercatat 99 oknum polisi melanggar disiplin selama dinas di Polda Jawa Timur. (Radarsurabaya,jawapos.2019).

Pada penelitian saat ini berada Kepolisian Daerah Jawa Timur berlokasi di kota Surabaya. Unsur wilayah Polda Jatim meliputi Polrestabes dan tiap Polres yang ada di seluruh Kota atau Kabupaten. Biro Sumber Daya Manusia (SDM) menjadi salah satu dari 27 satuan kerja yang dibawah oleh Polda Jatim. Jika dibandingkan dengan Polda yang ada di keseluruhan Indonesia, secara kuantitas polda jatim paling besar dalam membawahi polres dan kabupaten. Sudah menjadi tugas yang begitu besar yang dihadapi oleh tiap bagian karena cakupan wilayah begitu luas. Hal inilah menjadi ketertarikan peneliti untuk mencari informasi mengenai tugas yang diutamakan pada Biro SDM.

Biro SDM merupakan bidang mengatur, melaksanakan dan menjalankan pembinaan dan pemberdayaan untuk meningkatkan mutu personil kepolisian. Terdapat empat bidang dengan memiliki tugas masing-masing. Adapun cakupan tugas secara umum antara lain; *open recruitment* anggota kepolisian yang memiliki kriteria dan klasifikasi, pembinaan karir, kesejahteraan jasmani dan rohani keanggotaan, konseling anggota bermasalahan, hubungan pelayanan masyarakat berupa penyuluhan, instansi dan rehabilitasi dan sebagainya.

Fenomena yang terjadi di Polda Jatim berlokasi di jalan penghubung antara kota Surabaya dengan kabupaten Sidoarjo, tiap pagi volume kendaraan mengalami peningkatan dibandingkan dengan kapasitas jalan. Transportasi umum masih kurang digunakan dengan baik, ditambah dengan keadaan dimana keumuman masyarakat lebih mengutamakan penggunaan kendaraan pribadi, serta ketertiban berlalu lintas yang kurang. (Ristekdikti,2016). Hal ini menjadi imbas bagi karyawan polisi karena tuntutan untuk tepat waktu untuk mengikuti kegiatan upacara tiap pagi, untuk itu dibutuhkan usaha kesiagaan agar tepat waktu dan disiplin terhadap pekerjaannya. Menurut Roslina Verauli (dalam Kompas, 2015) kemacetan menimbulkan stress, frustasi, menimbulkan rasa tertekan dan respon fisiologis mengalami kelelahan, pegal-pegal bahkan mengalami pingsan dan mengakibatkan penurunan produktivitas pada pekerjaan akibatnya ketidaknyamanan atas pekerjaan yang diembannya.

Berdasarkan observasi yang diamati pada tanggal 9 juli 2019, setiap harinya karyawan Biro Sumber Daya kepolisian bekerja mulai pukul 07,00 hingga 16.00 berurusan dengan anggota polisi, tahanan, dan masyarakat yang tentunya memiliki karakteristik dan permasalahan yang berbeda-beda secara berulang. Sebagai contoh di sub bagian perawatan personel bertugas mengurus persiapan anggota kepolisian yang akan melaksanakan pernikahan. Tugasnya meliputi membuat surat menyurat diarahkan kepada unit satuan kerja anggota, memberikan surat pada keluarga kepolisian yang terkait terutama pihak orang tua, mengadakan konseling pernikahan, sidang kepolisian tentang pernikahan, membuat surat rujuk cerai, dan konseling rujuk cerai. Tugas yang diperoleh oleh karyawan sewaktu-

waktu dapat berubah bahkan menjadi semakin banyak, terkadang sering dihadapkan selama mungkin dalam melakukan tugas tersebut. Mengerjakan tugas yang monoton mengakibatkan penurunan semangat jika di bandingkan dengan situasi pekerjaan yang bervariasi, secara tidak disadari akan menyebabkan masalah kejenuhan, sehingga karyawan menjadi malas dan merasa cepat lelah sehingga mengakibatkan tidak puas terhadap pekerjaannya (Djui & Setiasih, 2001).

Pada kasus lain berdasarkan hasil observasi pada tanggal 10 juli 2019 Sub bagian Psikologi yang memiliki tugas skoring kelayakan senjata api (Senpi) dan Mapping mengalami kendala berupa kekurangan anggota untuk mengadimistrasikan seluruh data yang diperoleh berdasarkan hasil tes yang ada di tiap kecamatan, dan kabupaten dimana data untuk segera dilaporkan dengan batas kurun waktu 3 hari, Setiap keperluan dan sarana prasarana anggota Polda Jawa Timur bagi Biro Sumber Daya Manusia dituntut agar lebih efisien dan efektif, baik itu secara administasi dan aturan kebijakan instansi. Minimnya waktu yang diperoleh mengakibatkan anggota karyawan mengalami pekerjaan ekstra. Pekerjaan yang menuntut akan muncul suatu ketegangan pada kondisi fisik dan psikis, seperti rasa lelah, sulit kosentrasi maupun bekerja secara efektif (Gunarsana, 2004).

Kemudian berdasarkan pengamatan dan pendapat dari beberapa karyawan Biro SDM Polda Jatim pada kondisi ruangan kerja mengalami beberapa kendala karena dianggap sempit, akses penggunaan sulit dan tidak dapat digunakan untuk mengadakan rapat secara berkelompok pada tiap satuan sub bagian, ventilasi

udara dan pencahayaan sangat terang, Robbins (2008) menjelaskan bahwa karyawan mempedulikan lingkungan yang ada disekitarnya, situasi yang bersih, aman dan tidak merepotkan dapat membuat lebih leluasa dalam beraktivitas. Saalah satu kendala yang dialami yakni pelaksanaan Assesment Center untuk mencari anggota polisi yang ingin menjabat di polres dan polsek mengalami kesulitan karena kondisi ruangan yang kurang, sempit dan tidak ada alternatif ruangan lainnya.

Budaya Organisasi pada bidang manajerial fungsional seperti kepala Biro, kepala Bagian, sub bagian, yang sewaktu-waktu di mutasi oleh kebijakan pusat. Hal ini tentu memberikan dampak besar bagi karyawan yang bersangkutan. Menjadi seorang pemimpin tentunya memiliki gaya, pola pikir, dan komunikasi yang berbeda dalam kebijakannya. Acap kali peran pekerjaan menjadi konflik bilamana apa yang diharapkan oleh karyawan tidak sama dengan ideal atasan. Seperti kurangnya penghargaan baik secara verbal ataupun non verbal dari atasan berdasarkan pekerjaan yang dilakukan oleh bawahannya.. Menurut Porter (dalam Noemijati, 2013) manajer menengah, dan bawahan merasa tidak puas dengan manajer atas, ketidakpuasan berhubungan dengan penghargaan, otonomi diri dan aktualisasi diri. Intansi negara sangat berbeda dari persusahaan, dimana peluang dalam menjadi bidang manajerial sangat ketat dan kecil dibandingkan perusahaan swasta. Untuk memiki jabatan manajerial diperlukan jabatan perwira dan akademi kepolisian dibandingkan dengan bintangara. Memerlekan waktu yang lama dalam mengabdikan pada instansi, bidang manajerial begitu dominan dalam mengambil keputusan, jika sewaktu-waktu bawahan tidak sesuai dengan keinginan atasan

sewaktu-waktu dapat di rotasi, Terlebih lagi kebijakan instansi merupakan hal yang mutlak untuk diikuti oleh tiap anggota kepolisian.

Berdasarkan hasil wawancara yang diperoleh dari salah satu karyawan Sub bagian Diapers bahwa kenaikan pangkat diberlakukan setiap lima tahun sekali, hal tersebut tentunya memberikan waktu yang lama bagi anggota kepolisian untuk meningkatkan peluang karir, dan tunjangan sangat dipengaruhi oleh pangkat yang diperoleh. Pangkat dapat menciptakan suasana moral, martabat dan penghargaan bagi dirinya sehingga dapat meningkatkan performa atas pekerjaannya. (Sutrisno, 2009). Situasi ini tentunya menjadi perhatian bagi instansi agar dapat meningkatkan rasa puas dan produktif bagi karyawannya.

Menurut pendapat Titisari (dalam Sari dan Susilo, 2018) kepuasan kerja adalah pandangan atau anggapan dan sikap individu terhadap pekerjaan yang diperolehnya berupa kenaikan pangkat, promosi jabatan, hubungan situasi rekan kerja, anggapan puas, pengawas organisasi berdasarkan pekerjaan yang diembannya. Robbin (dalam Abidin, 2016) menjelaskan kepuasan kerja dapat juga diinterpretasikan sebagai sikap keumuman individu dalam pekerjaannya yang berorientasi pada kuantitas dari penerimaan *reward* yang mereka terima, dengan jumlah yang mereka yakini harusnya mereka dapatkan. Kesenangan yang dirasakan dalam peranan organisasi memberikan kontribusi penuh terhadap peningkatan kualitas SDM. Pengelolaan sumber daya manusia ini apabila sarana maupun prasarana serta pengawasan dipenuhi dengan baik oleh instansi tentu membuat perasaan nyaman dan senang bagi karyawan sehingga menciptakan lingkungan organisasi baik dan kondusif.

Sesuai pendapat Fleishemen dan Bass (dalam Finna, Munawir & Aditya,2010) kepuasan kerja merupakan tindakan efektif terhadap tugas yang diperolehnya. Kepuasan kerja dinilai sebagai keseluruhan hasil pengalaman terhadap diri sendiri, dikehendaki dan harapan dari pekerjaannya. Tentunya sertiap karyawan memiliki keinginan untuk memiliki finansial (gaji) sebagai pemenuh kebutuhan hidupnya, kebutuhan sangat bervariasi terutama pada hal yang vital berupa kebutuhan pangan, sandang, tempat untuk tinggal, mendapatkan pendidikan dan pemenuhan kebutuhan lainnya.

Tuntutan pekerjaan di Biro SDM begitu besar yang dihadapi khususnya bagian psikologi dan pengendalian personel harus mencari bakal calon yang sehat secara psikis dan fisik, terlebih lagi tugas utama polisi harus menjaga keamanan dan keselamatan masyarakat. Keselamatan dan keamanan berkaitan erat dengan nyawa seseorang sehingga resiko yang dialami oleh polisi sangat besar sebagai abdi negara. Mereka harus mempertanggung jawabkan dari tiap bagian anggota kepolisian secara keseluruhan untuk memiliki kesehatan mental agar terhindar dari depresi dan stress terhadap pekerjaannya. Apalagi sebagian besar anggota kepolisian memegang senjata api yang sewaktu-waktu dapat disalah gunakan, artinya Biro SDM harus menjamin tiap personel kepolisian agar tidak bermasalah dalam pekerjaannya.

Salah satu penyebab ketidakpuasan terhadap pekerjaan bagi karyawan di duga karena *self efficacy* yang rendah, pada akhirnya akan menyebabkan perasaan rendah diri, tidak mampu menyesuaikan kondisi yang ada dan memandang pesimis terhadap pekerjaan yang diperoleh. Pada akhirnya tertanam dalam diri

karyawan bahwa situasi pekerjaan membuat tidak produktif. Keyakinan diri yang negatif tidak dapat mengelola situasi dalam meminimalisir kesulitan, menciptakan kecenderungan tidak berusaha dan menghadapi kegagalan. Saat menerima umpan balik negatif, individu akan cenderung rendah diri, merasa tidak berkuasa dan menyebabkan menurun performa dan kinerja tersebut (Alwisol, 2009).

Luthans (dalam Vicka, Aditya & Nugraha, 2011) menyatakan efikasi diri ialah suatu keyakinan dengan mempersepsikan terhadap kemampuan, pengetahuan, keterampilan, dan pengalaman secara spesifik, kompleks dari pekerjaan atau tugasnya. Individu yang memiliki efikasi diri tinggi berorientasi pada keberhasilan dan mendapat hasil yang positif, sedangkan seorang dengan efikasi diri yang rendah mengakibatkan pikiran kegagalan, dan menyebabkan terhadap hasil yang negatif.

A. Bandura (dalam Alwisol, 2009) menegaskan pada hakikat efikasi diri terbentuk dari proses kognitif, keyakinan, harapan, ketetapan dalam diri individu untuk memperkirakan kemampuannya dalam melaksanakan tugas agar mencapai hasil yang diinginkan sehingga berpengaruh terhadap puas terhadap pekerjaannya. Ormrod (dalam Rusdi, 2015) menjelaskan bahwa efikasi diri sebagai keyakinan yang dimiliki individu bahwa dirinya berperilaku menjalankan tugas atau arahan tertentu. Lebih lanjut, Quick dan Nelson (2009) turut memaparkan bahwa dengan adanya sikap positif pada karyawan, akan memudahkan munculnya kepuasan kerja dalam diri karyawan. Berdasarkan pendapat beberapa ahli di atas, dapat diasumsikan bahwa ada hubungan yang positif antara *self efficacy* dengan kepuasan kerja.

Sebuah hasil penelitian dari Rahman (2013) bahwa terdapat pengaruh positif *self efficacy* terhadap perilaku organisasi. Hal ini di dasarkan pada penjelasan Bakar (1997) yaitu *self efficacy* merupakan konsep dalam diri individu yang berkaitan dengan kapasitas serta kecakapan dalam tata laksana suatu tugas. Adapun penelitian lain yang menunjukkan adanya pengaruh efikasi diri pada kepuasan kerja juga telah dilakukan Hosniyah (2013).. Penelitian yang dilakukan oleh Abidin, Pangtularan & Maria (2016) bahwasannya variabel kepuasan kerja berpengaruh secara positif pada komitmen kerja karyawan.

Alwisol (2009) menjelaskan terdapat empat faktor *self efficacy* yaitu pertama pengalaman formasi, ialah prestasi yang pernah diperoleh dari masa lalu. Kedua pengalaman vikarius, yakni mengamati keberhasilan orang lain sebagai contoh bagi diri kita. Ketiga persuasi sosial, ialah situasi yang mendukung dan menghambat dari orang sekitar dalam berinteraksi. Keempat keadaan emosi, ialah suasana hati dalam mengikuti suatu kegiatan. Efikasi diri merupakan aspek kognitif dengan berupa mengevaluasi diri yang berpengaruh dalam kehidupan kita sehari-hari agar dapat menentukan tindakan yang akan datang terutama pada hambatan dan tantangan. Efikasi diri berkaitan pada keyakinan pribadi yang mampu dikerjakan melalui keterampilan yang ia kuasai. Jadi, perilaku tiap pribadi dengan lainnya tentu berbeda dan tergantung bagaimana cara individu dalam memahami situasi berdasarkan situasi yang diterima.

Oleh Sebab itu itu, perlu setiap instansi memperhatikan solusi yang tepat agar dapat memberdayakan sumber daya manusia agar menghasilkan kerja optimal dan maksimal, disiplin atas pekerjaannya, dan meningkatkan produktivitas terhadap

organisasi. Peningkatan sumber daya manusia merucut pada sikap terhadap pekerjaan, baik secara secara perorangan maupun bekerjasama dengan kelompoknya. Dengan kata lain keberhasilan ini membutuhkan hal positif dan keyakinan atas kemampuan atau keterampilan yang dimiliki karyawan (efikasi diri) yang akan menghasilkan kepuasan dalam pekerjaan yang mereka alami dengan meminimalisir penyimpangan situasi kerja.

Masalahnya tidak semua karyawan dapat menyesuaikan diri dari permasalahan yang ada, terutama pada kepuasan dan pemenuhan akan dirinya. Hal inilah menjadi daya tarik peneliti untuk mengetahui sikap *self Efficacy* dengan yakin bahwa kompetensi yang dimiliki dapat menyelesaikan tugas dalam menghadapi pekerjaannya, dan merasa aman dan dihargai oleh rekan kerja dan atasan sehingga menciptakan rasa puas secara psikologis terhadap pekerjaan yang sedang diembannya. Di tiap pekerjaan yang diperoleh pastinya mengalami beberapa konflik yang harus diatasi sesegera mungkin demi kenyamanan dan kepuasan kerjanya. Dari fakta itulah peneliti menarik untuk meneliti “pengaruh *self efficacy* terhadap kepuasan kerja Polda Jatim Biro SDM”

B. Rumusan Masalah

Berlandaskan dari latar belakang permasalahan diatas, sekiranya dapat dijadikan penelitian ini, peneliti merumuskan permasalahan, yaitu:

1. Bagaimana tingkat *self efficacy* anggota kepolisian Polda Jawa Timur Biro Sumber Daya Manusia?

2. Bagaimana tingkat kepuasan kerja pada anggota kepolisian atau karyawan Polda Jawa Timur Biro Sumber Daya Manusia?
3. Bagaimana pengaruh *self efficacy* terhadap kepuasan kerja pada anggota kepolisian Polda Jawa Timur Biro Sumber Daya Manusia

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui tingkat *self efficacy* anggota kepolisian Polda Jawa Timur Biro Sumber Daya Manusia
2. Untuk mengetahui tingkat kepuasan kerja anggota kepolisian Polda Jawa Timur Biro Sumber Daya Manusia
3. Untuk memahami adakah pengaruh *self efficacy* terhadap kepuasan kerja pada anggota kepolisian Polda Jawa Timur.

D. Manfaat Penelitian

1. Secara Teori

Dari hasil penelitian diharapkan dapat menambah pengetahuan di basis keilmuan psikologi industri, sehingga dapat berguna dalam peneliti yang akan datang sebagai bahan referensi .

2. Secara Praktis

a. Bagi penulis

Hasil ini dapat merubah pola pikir keilmuan di bidang psikologi khususnya industri

b. Bagi lembaga

Dari hasil penelitian dapat dijadikan bahan pertimbangan sebagai evaluasi untuk pengambilan keputusan guna memperkuat kinerja pegawai berupa

yakin terhadap diri sendiri dalam mengerjakan tugas sehingga puas terhadap pekerjaannya.



BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Kepuasan Kerja

1. Pengertian Kepuasan Kerja

Istilah Kepuasan kerja dalam KBBI dapat diterjemahkan sebagai keadaan psikis yang dirasa menyenangkan oleh pekerja pada sebuah lingkungan kerja dikarenakan segala kebutuhan telah terpenuhi secara memadai. Menambahkan hal tersebut, Titisari (dalam Sari & Susilo, 2018) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan sebuah luapan perasaan atau bentuk sikap seorang karyawan terhadap pekerjaannya, berkaitan dengan promosi, hubungan rekan kerja, kontrol dari instansi berdasarkan pekerjaannya sendiri. Kepuasan kerja pada umumnya ditunjukkan oleh karyawan terkait pemberian penghargaan untuk pekerjaan yang dilakukannya, serta berhubungan dengan harapan karyawan tersebut terkait seberapa besar penghargaan yang harusnya dia terima dari pekerjaan yang dilakukannya (Robbin, 2013). Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan sikap psikis seorang yang menunjukkan pada situasi pekerjaan yang diembannya.

Handoko (2001:193) menyatakan kepuasan kerja ialah suatu sikap emosional yang menandakan rasa senang atau tidak senang dengan memandang pekerjaannya. Adapun Prabu (dalam Indrayanti & Riana, 2016) berpendapat bahwasannya seorang karyawan akan merasa puas atas pekerjaannya apabila kebutuhan dan keinginan dapat terpenuhi oleh perusahaan.

Sehingga, kepuasan kerja merupakan sebuah perasaan yang muncul sebagai respon dari penghargaan yang diberikan perusahaan atas kinerja karyawan dalam bentuk penilaian puas ataupun tidak puas. Adapun parameter kepuasan karyawan tersebut merupakan harapan awal atas jumlah ataupun besar penghargaan yang nantinya akan mereka terima dari menyelesaikan pekerjaannya. Atau secara singkat dapat dijelaskan sebagai cara pandang yang berupa pemikiran, perasaan, ataupun dorongan untuk merasa puas ataupun tidak puas karyawan terhadap segala hal yang berkaitan dengan pekerjaan yang diembannya.

Vecchio (Indrasari, 2017:39) menjelaskan bahwasannya kepuasan kerja merupakan sebagai pemikiran, perasaan, dan kecenderungan seorang untuk bertindak, sikap seseorang terhadap pekerjaan. Kinicki dan Fugate (dalam Hosniyah, 2013) menambahkan bahwa kepuasan kerja merupakan reaksi emosional terhadap berbagai aspek yang dimiliki oleh suatu pekerjaan. Kepuasan kerja tidak dapat dikatakan satu konsep dalam pengertian ini, karena mengandung kompleksitas atau aspek-aspek yang berkaitan, disamping itu beberapa hal yang dianggap memuaskan bagi seorang karyawan belum tentu memuaskan bagi karyawan lainnya. Berdasarkan paparan di atas, dapat disimpulkan bahwasannya kepuasan kerja merupakan perwujudan perasaan, pemikiran, dan kecenderungan bertindak individu terhadap evaluasi situasi kerjanya berdasarkan rasa puas ataupun tidakpuasnya individu tersebut.

2. Teori Kepuasan Kerja

Menurut Sharma dan Chandra (Indrasari, 2017:42) menjelaskan bahwa kepuasan kerja terdapat beberapa teori diantaranya yaitu *need fulfilment*,

equity, dicpency, motivasi dua faktor, dan social reference group. Berikut ini penjelasan dari lima teori tersebut:

1. Teori *Need Fulfilment*

Teori ini menjelaskan bahwa terpenuhi atau tidaknya kebutuhan karyawan memberikan dampak pada tingkat kepuasan karyawan tersebut. Kepuasan karyawan akan meningkat seiring dengan semakin banyaknya kebutuhan yang dapat dipenuhi instansi, begitupun sebaliknya, apabila perusahaan tak dapat memenuhi kebutuhan karyawan, maka karyawan tersebut akan merasa tidak puas.

2. Teori *Equity*

Pada prinsipnya pendekatan teori ini menjelaskan bahwasannya kepuasan akan timbul seiring terjadinya keadaan seimbang dalam pekerjaan, perasaan seimbang (*equity*) ataupun tak seimbang (*inequity*) ini dihasilkan melalui proses perbandingan antara dirinya dengan orang lain secara horinzal baik dalam kantor, maupun di tempat lain. Ada tiga faktor utama yang menjadi pondasi dari teori ini, 1) *input*, ialah hal berharga yang dimiliki karyawan dimana hal tersebut dapat membantu menunjang apa yang dikerjakan karyawan tersebut. *Input* dapat berupa pelatihan, pengembangan, pendidikan, alat kerja dan sebagainya. 2) *Outcome*, ialah segala hal yang dirasakan berharga oleh karyawan dimana hal tersebut merupakan hasil dari pekerjaannya, seperti gaji, status, pengakuan atas prestasi, ataupun kesempatan untuk berekspresi dan mengembangkan diri. 3) *Comparisons Person*, yang dimaksudkan disini ialah kepuasan yang ada dalam diri karyawan merupakan buah dari mengkomparasikan *input-outcome* yang ada pada dirinya

dengan *input-outcome* yang ada pada karyawan lain di perusahaan tersebut, karyawan pada perusahaan lain, ataupun dirinya sendiri pada pekerjaan sebelumnya.

Melalui tiga komponen tersebut apabila seorang karyawan merasa perbandingannya seimbang (*equity*), maka dirinya akan merasa puas. Namun apabila yang dirasakan ialah ketidak seimbangan (*inequity*), hal ini memunculkan dua kemungkinan 1) *Over compensation inequity*, yakni ketidak setimbangan yang menguntungkan dirinya, ataupun 2) *Under compensation inequity*, yaitu ketidak setimbangan yang menguntungkan karyawan pembandingan (*comparison person*).

3. Teori *Discrepancy*

Pada Pembahasan teori ini menerangkan bahwasannya pengukuran tingkat kepuasan kerja seorang dapat dilakukan dengan menghitung selisih antara berdasarkan apa yang diharapkan dari pekerjaan dengan realitas yang dirasakan oleh karyawan. Kepuasan kerja bergantung pada *discrepancy* ekspektasi dan apa yang dia dapatkan. Ketika apa yang didapatkan karyawan sebanding atau lebih besar dari ekspektasinya, maka karyawan tersebut akan puas. Namun apabila harapannya tak terpenuhi, karyawan tersebut akan merasa tidak puas.

4. Teori *Motive Two Factor*

Teori ini dikembangkan oleh Frederick Herzberg dengan mengacu pada teori Maslow. Menurut teori ini ada dua faktor dalam mengukur kepuasan pekerjaan yakni:

- a. Faktor *maintenance* atau *dissatisfaction factors*, merupakan faktor yang memiliki keterkaitan dengan hakikat manusia. Dimana tiap manusia menginginkan untuk memperoleh ketentraman jasmani seperti ketentuan organisasi, gaji, kualitas supervisi, kualitas hubungan interpersonal antar rekan kerja, dengan atasan dan bawahan, keamanan kerja, status dan kondisi kerja.
- b. Faktor motivator (*satisfaction factors*), mencakup berbagai bentuk kebutuhan psikologis karyawan, faktor ini memiliki kaitan dengan penghargaan terhadap karyawan tersebut seperti prestasi, pengakuan, pekerjaan itu sendiri.

5. Teori *Social Reference-group*

Sekilas teori ini memiliki kemiripan dengan teori *need fulfilment*, namun terdapat perbedaan yang mendasar dalam teori ini, dimana, keinginan serta kepentingan bukanlah item independen. Menurut teori ini, bila pekerjaan sesuai dengan kepentingan, melainkan perwujudan keinginan kelompok yang terinternalisasi dalam diri individu. Menurut teori ini, bila pekerjaan sesuai dengan, harapan, dan tuntutan individu dalam kelompok, maka seorang akan merasa puas secara psikis, dan sebaliknya. Pada kenyataannya individu tidak akan selamanya merasa puas untuk mengikuti keputusan kelompok, adakalanya bersikap independen.

3. Faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Brown & Ghisseli (dalam Sutrisno,2009) terdapat lima faktor yang dapat menimbulkan kepuasan kerja, diantaranya yakni:

1. Kedudukan

Biasanya manusia menganggap individu yang memiliki kerja dengan kedudukan tinggi akan merasa dirinya puas dibandingkan pekerjaan yang lebih rendah. Beberapa penelitian menampilkan hal tersebut tidak selalu benar, namun perubahan dalam tingkat pekerjaan dapat mempengaruhi rasa puas terhadap pekerjaannya. Kenaikan pangkat dapat menjadi kebanggaan terhadap kedudukan yang baru sehingga mengubah perasaan dan sikapnya.

2. Pangkat

Pekerjaan yang memiliki strata atau golongan akan memberikan kedudukan tertentu pada orang yang melaksanakannya. Pangkat dapat menciptakan situasi moral dan penghargaan bagi orang sekitar. Jika ada kenaikan pangkat maka kenaikan upahpun bertambah sedikit, dengan adanya pangkat.

3. Jaminan Finansial dan sosial

Terjaminnya finansial dan sosial akan mempengaruhi kepuasan pekerjaan.

4. Kualitas atau mutu pengawasan

Interelasi antara pihak pimpinan dengan karyawan dapat meningkatkan produktivitas kerja. Rasa puas terhadap pekerjaan dapat meningkat jika terdapat perhatian dan hubungan yang baik, sehingga bawahan akan merasa bahwa keberadaannya merupakan bagian dari instansi kerja.

Dari pendapat diatas, individu akan merasa puas jikalau tidak terdapat selisih atau *gap* yang dikehendaki oleh karyawan, andai kata jika yang dirasakan

dan diperoleh lebih besar dibandingkan dengan apa yang harus ada, tentu akan meningkat kepuasan kerja. Sebaliknya, jikalau kenyataan yang dirasakan rendah dari yang menurut mereka ada, maka terciptalah ketidakpuasan tersebut.

Dari berbagai kajian diatas, dapat disimpulkan menurut Sutrisno (2009) terdapat faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yakni:

1. Faktor Psikologis ialah faktor yang berkaitan dengan psikis atau kejiwaan individu, diantaranya minat, ketentraman, emosi, sikap terhadap situasi kerja, bakat dan *skill* serta ketangkasan yang dimilikinya.
2. Faktor Sosial, ialah berkaitan dengan interelasi dan interaksi sosial antar individu maupun rekan kerja dan atasan.
3. Faktor Fisik, ialah berkaitan dengan situasi dan kondisi fisik kerja, jenis pekerjaan, waktu istirahat, pengaturan jam kator, keadaan ruangan, suhu, pertukaran sirkulasi udara, kesehatan karyawan dan sebagainya.
4. Faktor finansial, ialah berkaitan dengan jaminan kesejahteraan sosial, karyawan, sistem besar gaji, macam-macam tunjangan, promosi jabatan dan lain-lain.

4. Dimensi Kepuasan Kerja

Robbins (2008) menyatakan kepuasan kerja sangat berkaitan tentang perasaan karyawan berdasarkan pekerjaannya, melalui berbagai aspek-aspek tersebut, sehingga dapat mengukur sejauhmana karyawan dapat merasa dirinya puas atau tidak melalui identifikasi aspek kepuasan dari 10 aspek, sebagai berikut:

1. Gaji

Pada aspek ini berkaitan dengan gaji atau imbalan diperoleh sesuai dengan pekerjaan yang dianggap sepadan. Gaji atau upah memiliki pengaruh besar pada karyawan dalam segi kepuasannya, upah ialah hak yang didapatkan dari kewajiban tugas yang diperolehnya.

Aspek ini mengukur kepuasan karyawan berhubungan dengan gaji diterima dan adanya kenaikan gaji, yaitu besarnya gaji diterima sesuai dengan tingkat yang dianggap sepadan. Upah mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja. Karyawan memandang gaji sebagai hak yang harus diterima atas kewajiban yang sudah dilaksanakannya. Karyawan mengharapkan sistem upah yang adil pada tingkat *skill* pada individu, kesesuaian standarisasi upah sehingga kemungkinan besar dihasilkan puas bagi karyawan.

2. Promosi

Pada aspek ini puas atau tidaknya karyawan berkaitan dengan adanya kebijakan promosi dalam kesempatan pengembangan karir, hal ini tentunya dapat memberikan kontribusi bagi instansi yang terkait. Individu akan menilai apakah kebijakan instansi dapat adil dalam memberikan gelar atau kehormatan. Keseimbangan antar karyawan dalam perlakuan merupakan salah satu hal yang menjadi kepuasan kerja. Promosi dapat memberikan kontribusi dalam pertumbuhan dan pengembangan individu, ia dapat bertanggung jawab lebih dari sebelumnya, dan peningkatan status sosial dapat menjadi lebih progresif.

3. Supervisi (hubungan dengan atasan)

Untuk mengukur kepuasan pada karyawan dapat dilihat dilihat dari aspek hubungan terhadap atasannya secara struktural. Anggota lebih menyukai atasan yang memperlakukan seperti sahabat, kolega, penuh perhatian, mendengar pendapat dari anggota, pemusatan perhatian pada anggota, pemimpin tak acuh dan bersikap tidak kasar dapat memberikan rasa nyaman bagi karyawan.

4. Tunjangan Tambahan

Aspek ini mengukur tentang penerimaan tunjangan yang diberikan oleh instansi. Tunjangan dilaksanakan secara adil dan seimbang. Instansi dapat memberikan penawaran tunjangan agar dapat memotivasi dalam usaha terbaik mereka.

5. *Reward* atau Penghargaan

Pada aspek ini untuk melihat sejauhmana kepuasan karyawan terhadap *reward* yang didapatkan dari hasil pekerjaan yang dilakukan. Usaha yang dilakukan individu sepentasnya dihargai pada dirinya untuk menjadi lebih baik kedepannya.

6. Prosedur dan Peraturan Kerja

Aspek ini untuk mengukur kepuasan sehubungan dengan prosedur dan peraturan di tempat kerja. Hal-hal yang berhubungan dengan peraturan di tempat kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja, seperti birokrasi dan beban kerja

7. Rekan Kerja

Teman Kerja ialah faktor berkaitan dengan interalasi antar karyawan , dengan atasannya dan karyawan lain yang beda jenis pekerjaannya, dukungan sosial, situasi sosial yang mendukung, bersahabat, membantu jika ada kendala dapat meningkatkan rasa senang pada karyawan. Sebuah kebutuhan berupa interaksi sosial yang harus terpenuhi dari tiap orang, dapat mendukung produktivitasnya dalam bekerja.

8. Pekerjaan Itu Sendiri

Aspek ini mengukur kepuasan yang berkaitan dengan pekerjaan yang diperolehnya, seperti kesempatan untuk berkreasi dan variasi dari tugas, kesempatan untuk menyibukkan diri, peningkatan tanggung jawab, pengetahuan, otonomi, pemerayaan pekerjaan, dan kompleksitas pekerjaan. karyawan cenderung tertarik pada pekerjaan yang mengharidkan kemampuan dan skill dalam menawarkan rintangan tugas, terdapat *feedback* atau kebebasan berpendapat. Namun pekerjaan yang monoton, dapat menciptakan rasa jenuh, sehingga berdampak tidak puas. Tapi jika pekerjaan terlalu berat justru akan menimbulkan frustasi dan rasa gagal bahkan terbebani.

9. Situasi atau kondisi kerja mendukung

Pada dasarnya setiap karyawan akan peduli terhadap lingkungan disekitarnya, untuk mempermudah dalam efisien tugasnya. Karyawan lebih tertarik dan suka pada situasi kerja yang aman. Tidak membahayakan dan merepotkan, pada sisi lain, karyawan menyukai bekerja dekat dengan lokasi

rumah, fasilitas yang bersih, ventilasi udara, ruangan yang luas tentunya membuat karyawan lebih leluasa dalam beraktivitas.

5. Faktor Ketidakpuasan Kerja

Hasil Penelitian yang dilakukan oleh Jones (dalam Ratnasari, 2019) bahwa terdapat faktor yang menyebabkan ketidakpuasan pekerjaan dan mengakibatkan motivasi kerja menurun diantaranya yakni:

1. Pekerjaan yang monoton

Sebagian besar karyawan sudah bekerja diatas sepuluh tahun atau lebih akan menyebabkan rasa kejenuhan yang begitu tinggi

2. Kurang memadai fasilitas kerja

Lingkungan yang kotor, jorok, kursi yang kurang nyaman, ac yang tidak berfungsi mengakibatkan kurangnya optimal dalam pekerjaan yang diperoleh.

3. Tingkat Resiko

Polutan, keluhan konsumer atau pelanggan, pengaturan penggantian jam kerja dapat membuat ketidaknyamanan.

4. Beban Kerja

Semakin bertambah tugas dan kegiatan yang dilayani akan semakin bertambah tugas, di sisi lain efisiensi menyusut jumlah tenaga kerja, dan justru kebalikannya menjadi betumpuk pekerjaan di salah satu bagian.

5. Promosi yang lambat

Jika tingkat promosi lambat akan mengakibatkan kekurangan daya tarik dalam meningkatkan kualitas pekerjaan

6. Kurang motivasi

Atasan kurang memberikan *support* dan sering mengkritik dapat menyebabkan ketidaksukaan yang dirasakan oleh karyawan.

Menurut Robins (2008) ada empat cara tenaga kerja dalam mengungkapkan ketidakpuasan, diantaranya yakni:

1. *Respon Voice* (aktif, konstruktif dengan harapan kondisi lebih membaik) yakni memberikan saran secara aktif demi perbaikan dan mendiskusikan berbagai masalah yang dihadapi kepada atasan.
2. *Respon Loyalty*, (Pasif, konstruktif, dengan memiliki harapan yang membaik), yakni menunggu secara reaktif hingga kondisi membaik termasuk membela instansi terhadap kritik dari eksternal.
3. *Respon Neglect* (Pasif, tidak mau tau kearah deskruktif dengan membiarkan kondisi buruk), yakni sikap terhadap membiarkan keadaan menjadi lebih tidak baik. Melakukan absen, pelanggaran dan membuat pelanggaran.
4. *Respon Exit* (Keluar dari pekerjaan, mencari pekerjaan baru) yakni meninggalkan pekerjaan dan mencari pekerjaan baru.

6. Kepuasan Kerja Menurut Pandangan Islam

Kepuasan juga bisa diartikan dengan ridlo. Arti ridlo menurut bahasa adalah puas, bersenang hati, tidak adanya kemarahan. Berdasar dari Alqur'an surat sebagai berikut:

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ ۗ وَسَتُرَدُّونَ اِلَىٰ عَالَمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya:

“ Dan katakanlah: Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaan itu, dan kamu akan dikembalikan kepada Allah yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata lalu diberikannya kamu apa yang telah kamu kerjakan (Attaubah 105)

Dari ayat tersebut menjelaskan berbagai bentuk kerjaan atau perbuatan bagi kaum muslimin harus memiliki tujuan yang jelas. Hal tersebut sebagai bentuk tawakkal dari atas apa yang diusahakan dan semata-mata karena Allah SWT, dengan mengikuti perintahnya sesuai ajaran Islam. Terwujudnya kepuasan kerja karyawan berhubungan dengan motivasi yang ada pada dalam dirinya agar dapat mengerjakan dengan senang hati dan tanpa keluhan.

Pada ayat berikutnya Allah memberikan firman pada hambanya yang berbunyi:

فَاِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْاَرْضِ وَابْتَغُوا مِنْ فَضْلِ اللّٰهِ وَاذْكُرُوا اللّٰهَ كَثِيْرًا لَّعَلَّكُمْ تُفْلِحُوْنَ

Artinya :

“ Apabila telah ditunaikan shalat, maka bertebarlah kamu di muka bumi, dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah sebanyak-banyak supaya kamu beruntung.

Dari ayat tersebut memberikan petunjuk berupa keinginan diri dalam memerlukan kebutuhan dan keinginan bagi aspek material dan spritual dalam menaungi bahtera kehidupan, seseorang yang bekerja untuk menyukupi dirinya dan orang lain sekitarnya seperti keluarga akan menciptakan kepuasan dan rasa senang ,dan Allah sangat menyukai orang-orang yang berada di jalan kebenaran dalam mencari nafkah dan senantiasa bersyukur atas nikmat yang diberikan oleh-Nya.

B. Self Efficacy

1. Pengertian Self Efficacy

Wikipedia menyebutkan istilah *self efficacy* atau disebut dengan istilah efikasi ialah adalah kepercayaan atau rasa yakin diri individu meliuputi kemampuannya untuk mengorganisasi suatu tujuan, mengimplementasikan tindakan agar mencapai kecapaian tertentu. Menurut Nuzulia (dalam Efendi, 2013) efikasi diri merupakan capaian dari langkah kognitif seperti keyakinan, pemberian keputusan atau harapan tentang sejauh mana induvidu memprediksi kapasitas yang dimilikinya dalam memperoleh pekerjaan tertentu untuk menginginkan tujuannya. Menurutnya proses kognitif berupa keyakinan menggambarkan perasaan induvidu bahwa dirinya dapat diandalkan dan mampu secara kompeten dalam menjalankan tugas yang diberikan. Sedangkan menurut Luthan (dalam Putri,Priyatama & Karyanta, 2011) efikasi diri ialah keyakinan

dalam mempersepsikan kemampuan, pengetahuan, keterampilan, pengalaman secara spesifik dari suatu tugas. Selanjutnya bila individu dengan *self efficacy* rendah cenderung mempersepsikan dirinya sebagai nilai yang tidak mampu untuk melewati tuntutan lingkungan. Individu ini mengutamakan pikiran negatif dibandingkan dengan usaha yang harus diperbaiki tersebut, begitupun sebaliknya. juga lebih memikirkan kekurangan dirinya daripada berusaha memperbaiki akan kekurangan tersebut, begitupun sebaliknya.

Bandura (dalam Widyarini, 2009) menjelaskan pada dasarnya *self efficacy* terbentuk berdasarkan tahapan kognitif, harapan, keyakinan dengan menghasikan keputusan pada diri individu untuk memperkirakan akan kemampuannya dalam mencapai tugas agar mencapai hasil yang diinginkan. Pengungkapan persuasi verbal menurutnya sangat berguna dalam meyakinkan seseorang. Individu bisa dipercayai melalui verbal oleh orang lain mengakibatkan timbulnya energi lebih besar berupa nasihat, saran, panduan dapat bisa meningkatkan kapasitas dari kekuatan yang dimiliki, jadi individu dapat mencapai tujuan. Sedangkan Baron dan Byrne menjelaskan bahwa *self efficacy* merupakan mawas diri individu melalui kekuatan atau kemampuan untuk mengatasi rintangan dan tujuan (Raudatussalamah, 2014) .

Sehingga, mengacu pada pendapat sebelumnya *Self Efficacy* dapat juga didefinisikan sebagai sebuah proses integrasi antara kognisi, harapan, serta keyakinan individu yang menajadi dasar keputusan bagi seorang individu untuk mencapai target kerja yang diinginkannya.

Kinicki dan Fugate (2012) menjelaskan bahwa terdapat peluang pada dirinya untuk yakin dalam menyelesaikan tugas tertentu. *Self efficacy* ialah sifat subjektif dari persepsi dengan memiliki keyakinan diri atas kemampuan dalam menghadapi banyak masalah, pekerjaan dan upaya mengatasinya (Rahman, 2013). Jadi *self efficacy* merupakan individu memiliki keyakinan berdasarkan persepsinya atas kapasitas dalam menghadapi masalah, pekerjaan dan usaha menyelesaikannya.

2. Dimensi Self Efficacy

Albert Bandura (dalam Gufron, 2010) menjelaskan *self efficacy* di dalam diri individu memiliki perbedaan antara individu dengan lainnya berdasarkan tiga dimensi. Adapun tiga dimensi antara lain:

a. Dimensi Kesulitan (*Magnitude*)

Pada pendekatan dimensi ini berdasarkan strata atau tingkatan kesulitan tugas saat ditasa mampu untuk menyelesaikannya, dengan keterbatasan tugas mudah, sedang dan sulit. Kesesuaian atas kemampuan diperlukan untuk memenuhi tuntutan perilaku yang dibutuhkan. Dimensi ini memilih perilaku yang akan dihindari atau di coba. dimensi ini terhadap pemilihan perilaku yang dirasakan mampu atau tidaknya.

b. Dimensi Kekuatan (*strength*)

Pada persepektif ini berhubungan dengan tingkat kekuatan atau harapan individu tentang kekuatan yang dimilikinya. Keberadaan individu memiliki

harapan kuat, akan mendorong individu memiliki keinnan kuat untuk mencapainya dan melakukan usaha bertahan walaupun pengalaman belum mendukung, begitu juga sebaliknya harapan individu yang lemah membuat mudah digoyahkan dan merasa tidak mendukung. Dimensi ini berhubungan langsung melalui dimensi tingkatan, semakin tinggi taraf sulit tugas, tentu akan melemah keyakinan yang dirasakan dalam mencapai penyelesaian tugasnya.

c. Dimensi Generalisasi (*generlity*)

Pada perseptif ini berhubungan dengan luas bidang dari perilaku individu yang akan merasa percaya atas kemampuannya. Apakah terbatas pada aktivitas yang kecil atau tertentu atau beberapa rangkaian aktivitas yang beragam.

3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi *Self Efficacy*

Alwisol (2009) memberikan gambaran *self efficaccy* ialah kepercayaan atau memperbiasakan diri dari hal yang diperoleh, dirubah, ditingkatkan, diturunkan, melewati empat faktor, antara lain:

a. Pengalaman Formasi

Adanya pengalaman foormasi memberikan gambaran prestasi yang didapatkan pada masa lampau. Sebagai faktor, performasi dapat membuat pengaruh begitu besar bagi seseorang. Prestasi masa lalu yang baik akan cenderung meningkatkan ekspetasi tinggi. Pada proses pencapaian keberhasilan memberikan efek efikasi yang berbeda-beda tergantung pada proses pencapaiannya, hal ini meliputi:

1. Jika tugas yang diperoleh sangat sulit, dan berhasil menyelesaikannya maka efikasi menjadi tinggi

2. Kegagalan menurunkan efikasi, jika orang tersebut sudah berusaha semaksimal mungkin
3. Jika gagal akan mengalami situasi emosional, efeknya tidak seburuk situasi optimalnya.
4. Ketika mengalami kegagalan, orang memiliki efikasi yang kuat
5. Ketika orang berhasil, sewaktu gagal tidak mempengaruhi efikasi

b. Pengalaman Vikarius

Pengalaman vikarius diperoleh dari model sosial. Bilamana keberhasilan orang lain dimiliki akan meningkatkan efikasi diri, begitupun sebaliknya efikasi menurun jika melihat orang lain gagal pada pekerjaannya. Jika yang menjadi figur diamati memiliki karakteristik berbeda dari si pengamat, perubahan vikarius tidak terlalu besar. Jika figur yang diamati sesuai dengan karakteristik individu tentu bisa jadi ia tidak akan mengambil resiko dan memiliki figur yang lemah.

c. Persuasi atau ajakan Sosial

Individu diarahkan melalui saran, nasihat, bimbingan dan panduan dapat meningkatkan rasa yakin tentang kemampuan dimiliki dapat membantu tercapai tujuan yang diinginkan. Jika individu diyakini secara verbal cenderung akan membuat usaha lebih keras dalam keberhasilan. Tetapi persuasi tidak terlalu memberi efek, dikarenakan bukti pengalaman belum dialami oleh diri sendiri. Jika kondisi tertekan dan mengalami kegagalan terus menerus, akan menurunkan mutu pengaruh sugesti dan lenyap saat merasakan kegagalan.

d. Keadaan Psikis terutama emosi

Jika dinamika keadaan psikis terutama emosi yang kuat akan dapat mengurangi performa, jika seorang mengalami rasa takut yang kuat, kecemasan yang tiba-tiba, atau mengalami stress dan mengalami depresi. Tiap individu mengalami perubahan efikasi disebabkan oleh beberapa faktor yang mempengaruhi.

e. Keadaan emosi

Emosi kuat akan mengurangi performa, saat mengalami ketakutan yang kuat, kecemasan tiba-tiba, atau tingkat stress atau depresi yang tinggi, berkemungkinan memiliki ekspektasi efikasi yang rendah. Fluktuasi tinggi rendah efikasi diri individu dalam tiap tugas bervariasi. Adapun beberapa faktor yang berpengaruh dalam kekuatan individu. Ada beberapa hal yang mempengaruhi efikasi diri, antara lain : (Bandura dalam Manuntung,2018)

1. Budaya

Budaya mempengaruhi *self efficacy* melalui nilai, kepercayaan, dan proses pengaturan diri berfungsi penilaian *self efficaacy* sehingga mendapat konsekuensi tersebut.

2. Perbedaan Jenis Kelamin

Gender juga berpengaruh terhadap *self efficacy* Hal ini dapat dari penelitian Bandura (1997) yang menyatakan perempuan efikasinya lebih tinggi pada pengelolaan perannya. Perempuan

yang memiliki selain ibu rumah tangga seperti karir akan memiliki *self efficacy* tinggi daripada laki-laki yang bekerja

3. Sifat dari tugas yang dihadapi

Derajat kompleksitas dari tingkatan sulit tugas yang dihadapi oleh individu akan mempengaruhi penilaian individu tersebut terhadap kemampuan dirinya semakin kompleks suatu tugas yang dihadapkan oleh individu maka semakin rendah tersebut menilai kapasitasnya.

4. Fungsi Self Efficacy

Bandura (dalam Manutung, 2018) menyebut bahwa *self efficacy* dalam diri manusia yakni:

1. Tahapan Kognitif

Pada dasarnya efikasi mempengaruhi tentang pola pikir yang dapat mendorong atau menghambat para perilaku seorang. Pembentukan *self efficacy* tinggi mengakibatkan pola pikir yang sukses, dan pemikiran akan sukses akan membuat kesuksesan nyata, sehingga mempercepat *self efficacy* individu.

2. Tahapan motivasional

Individu dapat dipengaruhi oleh motivasi dari keinginan yang diciptakan olehnya. Kemampuan dalam merubah diri sendiri dengan mawas diri adalah hal utama dalam pembentukan pengaturan dirinya. Kepercayaan terhadap diri sendiri menentukan pembentukan tingkat pencapaian

berdasarkan tujuan, komitmen, dan seberapa besar usaha yang ingin dihasilkan.

3. Tahap afektif

Dalam mengatur situasi emosi, *self efficacy* memiliki peran penting dalam menentukan keputusan, individu akan percaya jika dalam mengelola ancaman tidak akan tertekan dari diri sendiri, walaupun sebaliknya dengan tingkat *self efficacy* rendah dapat memperbesar resiko. Dengan adanya *self efficacy* yang tinggi dapat meminimalisir tingkat stress dan kecemasan bahkan depresi berupa ancaman yang datang dari luar.

4. Tahap Seleksi

Adanya proses mental menghadirkan seorang untuk memungkinkan seseorang dalam bertindak baik itu mempertahankan atau merubah dalam pilihan lingkungan untuk mencapai tujuan yang diharapkan.

5. Pengaruh Self Efficacy pada Perilaku

Alwisol (2009) mengungkapkan bahwa tingkat efikasi tinggi atau rendah disesuaikan dengan situasi responsif atau tidaknya akan memprediksi tingkah laku, diantaranya yakni:

Alwisol (2009:290), terdapat efikasi tinggi atau rendah dikombinasikan dengan lingkungan yang responsif atau tidak responsif, dan hal tersebut menghasilkan empat kemungkinan prediksi tingkah laku, diantaranya ialah sebagai berikut:

1. Efikasi yang memiliki tingkatan tinggi dikombinasikan dengan lingkungan responsif menciptakan tingkah laku berhasil dari tugas yang didapatkan berdasarkan kapasitas diri.
2. Efikasi tinggi dikaitkan dengan lingkungan yang tidak mendukung akan mengarah pada perilaku depresi jika mengamati orang lain sukses
3. Efikasi tinggi dikaitkan dengan situasi yang tidak responsif memprediksikan tingkah laku untuk bekerja keras mengubah situasi menjadi lebih responsif, mengkritiks, protes terhadap keadaan sosial dengan mengupayakan memaksa instansi,
4. Lingkungan tidak responsif dengan *efficacy* rendah memprediksikan tingkah laku berupa sikap apatis, tidak peduli, merasa tidak mampu dan menyerah dengan keadaan.

6. *Self Efficacy* Menurut Perspektif Islam

Pada dasarnya *self efficacy* merupakan hasil dari penilaian individu berdasarkan kemampuan yang dimiliki dalam merencanakan dan menjalankan tindakan untuk menyelesaikan pekerjaan, memprediksikan peristiwa yang akan kemungkinan terjadi. Pada Al-Qur'an bahwasannya Allah SWT berfirman dari berbagai surat yang mengarahkan untuk hamba-Nya untuk senantiasa berpegang teguh dalam bertindak, tidak merasa lemah dan pesimis untuk melewati rintangan pencapaian tertentu.

Allah berfirman dalam kitab suci Al-qur'an di surat Al-Ra'd ayat 11 yang berbunyi:

لَهُ مُعَقِّبَاتٌ مِّنْ بَيْنِ يَدَيْهِ وَمِنْ خَلْفِهِ يَحْفَظُونَهُ مِنْ أَمْرِ اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّىٰ يُعَيِّرُوا مَا بِأَنْفُسِهِمْ ۗ
وَإِذَا أَرَادَ اللَّهُ بِقَوْمٍ سُوءًا فَلَا مَرَدَّ لَهُ ۗ وَمَا لَهُمْ مِنْ دُونِهِ مِنْ وَالٍ ﴿الرعد : ١١﴾

Artinya: “ Bagi manusia ada malaikat-malaikat yang selalu mengikutinya bergiliran, di muka dan di belakangnya, mereka menjaganya atas perintah dari Allah, Sesungguhnya Allah tidak merubah keadaan sesuatu kaum sehingga mereka merubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri. Dan apabila Allah menghendaki keburukan terhadap sesuatu kaum, maka tak ada yang dapat menolaknya, dan sesekali tidak ada pelindung bagi mereka selain Dia”.

Pada Ayat ini mengisyaratkan sebagai makhluk yang diciptakan oleh Allah hendaknya kita sebagai manusia diberi peluang atau kesempatan dalam mengubah situasinya dengan cara mengubah keadaan dalam diri mereka. Pentingnya dalam perubahan diri seseorang melahirkan aktivitas yang positif dalam berbagai bentuk dan sifatnya, hal ini diorientasikan pada manusia mengenai nilai-nilai yang dihayati , kemauan keras , tekad dan kemampuannya.

Kemudian Allah memerintahkan kita untuk tetap berpegang teguh kepada aturan Allah sebagai hambanya dan memiliki keinginan untuk menginginkan sesuatu atas izinnya. Setelah meyakinkan diri atas kemampuan yang dimiliki, individu memiliki dorongan instrinsik untuk berusaha dan memiliki semangat juga untuk mengerjakan pekerjaan dan harapan hasil yang maksimal. Dalam Al-Qur'an di jelaskan pada surah Al-Imran ayat 159 yang berbunyi:

فَبِمَا رَحْمَةٍ مِنَ اللَّهِ لِنْتَ لَهُمْ ۗ وَلَوْ كُنْتَ فَظًّا غَلِيظَ الْقَلْبِ لَانْفَضُّوا مِنْ حَوْلِكَ ۗ فَاعْفُ عَنْهُمْ وَاسْتَغْفِرْ لَهُمْ
وَشَاوِرْهُمْ فِي الْأَمْرِ ۗ فَإِذَا عَزَمْتَ فَتَوَكَّلْ عَلَى اللَّهِ ۗ إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الْمُتَوَكِّلِينَ

Artinya: “ ...Kemudian apabila kamu telah membulatkan tekad, maka bertawakkallah kepada Allah. Sesungguhnya Allah menyukai orang-orang yang bertawakkal kepada-Nya”. (Al-imran 159)

Pada penjelasan diatas *self efficacy* dalam Al-qur'an yang meliputi rasa yakin individu dalam tujuannya. Keimnaan seorang menciptakan perilaku terpuji yang dikehendaki oleh Tuhan untuk menjadikan dirinya agar lebih tegar, konsisten menghadapi berbagai rintangan dan senantiasa bersyukur atas usaha yang di kerjakan.

C. Pengaruh *Self Efficacy* terhadap Kepuasan Kerja

Puas atas pekerjaannya ialah representasi dari perilaku dan sikap individu dengan tugas yang diperolehnya, kerjasama antar rekan kerja ataupun imbalan yang diterima. Hal ini memiliki hubungan dengan efikasi diri dari karyawan. Karena pada dasarnya *self efficacy* merupakan kapasitas dalam diri seorang untuk sanggup mengorganisasikan dan mengerjakan sebuah rangkaian kegiatan yang disesuaikan untuk mencapai target.

Self efficacy ialah kepercayaan yang dimiliki terhadap kemampuan individu untuk menyelesaikan tugas. Jika individu memiliki kepercayaan diri atas kemampuannya maka akan cenderung berhasil, sedangkan individu yang tidak percaya diri terhadap kapasitasnya maka individu tersebut akan cenderung mengalami kegagalan. *Self efficacy* berkaitan dengan kepuasan bilamana individu memiliki *self efficacy* tinggi akan memiliki kecenderungan untuk berhasil menyelesaikan rintangan dan tanggungjawab tugas sehingga dapat meningkatkan rasa puas atas pekerjaannya.

Pajares dan Shunk (dalam Fattah, 2017) mengemukakan dengan adanya *self efficacy* memberikan pengaruh terhadap seseorang untuk membuat pilihan-pilihan dan tindakan yang dikerjakan. Artinya seorang dapat melakukan sesuatu atas potensi yang dimiliki untuk mengubah situasi-situasi lingkungan dan memiliki cara untuk bertindak dalam keberhasilan yang ingin di capai. Sebaliknya jika seorang memiliki *self efficacy* rendah berkaitan dengan kondisi yang disebut *learned helplessness* (ketidakpercayaan terhadap kapasitas diri untuk mengendalikan kondisi).

Menurut Greenberg (dalam Manuntung, 2018) adanya peningkatan kinerja sangat dipengaruhi oleh komitmen dan keyakinan diri dalam menghasilkan tujuan yang dimilikinya, berupa situasi yang berhasil, menyelesaikan kesulitan tugas dan daya tahan dalam mengerjakannya. *Self efficacy* memberikan dedikasi diri atas usaha yang dicurahkan dalam menghadapi situasi kerja dan nilai yang diperoleh sehingga menghasilkan kepuasan atas pekerjaannya.

Perilaku yang muncul saat *self efficacy* tinggi berkaitan dengan karawan menjadi aktif dalam memiliki peluang yang baik, mengelola situasi dengan menetralkan atau meminilisir kesulitan, menetapkan nilai dan menerapkan standar, gigih, mencoba segala sesuatu, kreatif dalam menyelesaikan persoalan dan belajar melalui kegagalan, menunjukkan keberhasilan dan menimalisir efek fisiologis seperti stress.

Bandura (dalam Alwisol, 2009) menjelaskan bahwa induvidu yang memiliki *self efficacy* tinggi akan menghasilkan kinerja yang optimal, kestabilan emosi,

sukses terhadap aktivitas yang dimiliki. Kinerja yang baik bagi karyawan akan menciptakan kepuasan kerja yang dimiliki. *Self efficacy* tinggi akan merespon dengan meningkatkan kesadaran diri, usaha dan motivasi dalam diri.

Berbeda pada individu yang memiliki *self efficacy rendah* tentu akan cenderung tidak mau berusaha dan lebih suka bekerja sama dalam kondisi yang rumit dan tingkat kompleksitas tugas yang tinggi. Bandura (dalam Mishra *et al* (2016), Karabiyik *et al* (2014). Saat menerima *feedback* yang negatif, individu akan cenderung rendah diri, merasa tidak berdaya menyebabkan menurun kinerja individu tersebut. *Self efficacy* rendah memberikan dampak yang buruk terhadap performa individu sehingga pencapaian atas tugas yang diperoleh menjadi terhambat dan tidak puas terhadap pekerjaan yang diembannya.

Peningkatan *self efficacy* memiliki probabilitas yang cukup untuk mendorong kepuasan kerja karyawan (Mishra *et al* , dalam Narendra, 2017). Kepuasan kerja ini dilatarbelakangi munculnya rasa percaya diri berdasarkan tugas yang sudah dipercayai. Penelitian selaras menyatakan bahwasannya *self efficacy* berpengaruh terhadap kepuasan kerja bagi anggota karyawan juga dipaparkan oleh Mishra *et al* (2016), Karabiyik *et al* (2014).

Keberhasilan sebuah instansi bukan hanya ditentukan berdasarkan kerjasama, namun juga pada kualitas seseorang dalam menghadapinya. Pada setiap bagian menjalankan fungsinya dengan baik akan membuat situasi kerja yang kondusif dan efektif. Oleh karena itu karyawan terlebih dahulu harus menciptakan kenyamanan atas pekerjaan yang diperolehnya, untuk memiliki rasa puas atas apa

yang dikerjakannya dibutuhkan rasa keyakinan atas rintangan ataupun tugas yang sedang dikerjakannya, dibutuhkan semangat dan kerja keras agar dapat mengimbangi beban kerja dan situasi kerja yang diperolehnya.

Rahman (2013) melakukan penelitian didapatkan hasil berupa efikasi diri berpengaruh pada perilaku organisasi. Hal ini di dasarkan pada penjelasan Bakar (1997) yaitu *self efficacy* merupakan gambaran diri berkaitan dengan kemampuan dan *skill* untuk melaksanakan tugas tertentu. dalam melaksanakan tugas tertentu. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Hosniyah (2013) bahwa efikasi diri berpengaruh terhadap kepuasan kerja. lebih lanjut, menurut Quick dan Nelson (2009:89) ialah adanya penyikapan positif akan lebih puas dengan pekerjaan yang didapatkan oleh mereka. Penelitian yang dilakukan oleh Abidin, Pangtularan & Maria (2016) bahwasannya probilitas positif antara variabel kepuasan kerja terhadap komitmen kerja.

Berdasarkan paparan diatas memberikan penjelasan bahwa *self efficacy* sangat berperan dalam peningkatan kepuasan kerja di Polda Jatim Biro SDM

Bagan 2.1 Pengaruh *self effiacy* terhadap Kepuasan



D. Hipotesis

Berdasarkan uraian masalah dan landasan teori yang telah dipaparkan, maka jawaban sementara atau hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

H₀ = ditolak (*Self Efficacy* tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada karyawan Polda Jawa Timur Biro Sumber Daya Manusia).

H_a = diterima (*Self Efficacy* berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada karyawan Polda Jawa Timur Biro Sumber Daya Manusia



BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Rancangan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, pada data yang digali merupakan data numerikal untuk diolah dengan metode statistika (Azwar, 2007). Penelitian Kuantitatif sendiri merupakan sebuah pendekatan ilmiah yang berfokus mengkaji permasalahan dari sebuah fenomena dengan mempertimbangkan hubungan antar variabel terkait permasalahan yang ditetapkan (Indrawan & Yaniati, 2014). Penelitian ini mengambil sampel dari populasi tertentu dengan teknik sampel jenuh sebagai metode *sampling*, yang mana data akan dikumpulkan melalui instrumen penelitian dan dianalisis secara kuantitatif untuk menguji hipotesa yang telah ditegaskan (Sugiyono, 2017). Adapun analisa yang digunakan dalam pengolahan data antar variabel ialah analisis regresi. Dengan cara ini, peneliti ingin mencari keterkaitan antara *self efficacy* terhadap Kepuasan kerja pada karyawan Polda Jawa Timur Biro Sumber Daya Manusia.

B. Identifikasi Variabel

Untuk melakukan pengukuran ataupun analisa data penelitian, sebelumnya kita perlu untuk mengidentifikasi tiap variabel yang digunakan dalam penelitian. Hal ini diperlukan dalam membantu peneliti dalam memilih alat ukur serta teknik analisis data yang diperlukan dalam penelitian. Adapun variabel – variabel yang digunakan dalam penelitian ialah sebagai berikut:

1. Variabel Independen X (bebas) ialah :”*Self Efficacy*”
2. Variabel Dependen Y (Terikat) ialah : “Kepuasan Kerja”

C. Definisi Operasional

Melalui pengertian operasional, berikut dua variabel pada penelitian didefinisikan sebagai berikut :

1. *Self Efficacy*

Self efficacy merupakan keyakinan dalam mempersepsikan kemampuan, pengetahuan, keterampilan, pengalaman secara spesifik sebagai dasar keputusan bagi individu dalam mencapai suatu tugas. Melalui 3 aspek utama , yaitu dimensi kesulitan, kekuatan dan generalisasi yang disusun oleh Albert Bandura (2010).

Self efficacy yang dimiliki oleh subyek diukur dengan menggunakan modifikasi skala Gaumer Erickson AS, & Noonan,P. M (2018). Jika skala *self efficacy* menunjukkan skor rendah terhadap subyek, maka subyek memiliki skor *self efficacy* rendah pula. Begitupun sebaliknya, jika skala *self efficacy* menunjukkan skor tinggi, maka subyek memiliki *self efficacy* yang tinggi.

2. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja didefinisikan sebagai cara pandang yang berupa pemikiran, perasaan, ataupun dorongan untuk merasa puas ataupun tidak puas karyawan terhadap segala hal yang berkaitan dengan pekerjaan yang diembannya. Kepuasan kerja tidak dapat dikatakan satu konsep dalam pengertian, namun mengandung kompleksitas atau aspek yang berkaitan. Terdapat Sembilan aspek

utama dalam kepuasan kerja yaitu gaji, promosi, supervisi, penghargaan, peraturan kerja, rekan kerja, pekerjaan itu sendiri, dan kondisi kerja mendukung berdasarkan teori Stephen Robbins (2008).

Kepuasan kerja yang dimiliki oleh subyek diukur dengan menggunakan modifikasi skala Paul E. Spectrator (1985). Jika skala kepuasan kerja menunjukkan skor rendah terhadap subyek, maka subyek memiliki skor kepuasan kerja rendah pula. Begitupun sebaliknya, jika skala kepuasan kerja menunjukkan skor tinggi, maka subyek memiliki kepuasan kerja yang tinggi.

D. Populasi ,Sample dan Teknik Sampling

Populasi dalam penelitian merupakan keseluruhan objek ataupun individu dengan beberapa sifat dan karakteristik yang sama (Latipun, 2015:29). Beberapa karakteristik dalam penelitian dapat berupa gender, usia, tingkat pendidikan, wilayah domisili, ataupun hal lainnya. Adapun karakteristik populasi yang dimaksud dalam penelitian ini ialah karyawan Polda Jawa Timur Biro Sumber Daya Manusia dimana didalamnya terdapat beberapa divisi dengan keseluruhan sebesar 118 populasi.

Sample merupakan bagian kecil dari keseluruhan yang diambil melalui prosedur tertentu guna diteliti untuk mewakili keseluruhan populasi (Sugiyono 2001). Dalam penelitian ini, peneliti mengambil seluruh populasi sebagai sample. Populasi ialah total dari objek penelitian yang menjadi sumber data penelitian. Sesuai dengan tujuan penelitian, populasi penelitian ini ialah Karyawan Biro SDM Polda Jawa Timur termasuk anggota kepolisian dan pegawai negeri sipil di

Kota Surabaya. Pada penelitian ini dilakukan perolehan data dari bagian Admisitrasi dan Umum di tahun 2019.

Tabel 3.1. Jumlah karyawan Biro SDM Polda Jawa Timur

Bagian	Jumlah Karyawan
Bagian Administrasi dan Umum	20 Karyawan
Bagian Psikologi	18 Karyawan
Bagian Watpres	30 Karyawan
Bagian Binkar	20 Karyawan
Bagian Diapers	30 Karyawan
Total	118 Karyawan

Adapun dalam teknik sampling yang digunakan ialah teknik sample proporsional, yang mana menurut Winarsunu (2009:12) teknik sampel proporsional ialah pengambilan karakteristik populasi yang terdiri dari kelompok, kategori-kategori setara atau sejajar yang kuat berpengaruh terhadap hasil penelitian. Prosedur yang ditempuh dengan jalan mengambil individu yang terdapat dalam kategori masing-masing sesuai dengan perimbangan atau propoosi dalam sampel penelitian. Adapun pembagian dalam tugas diantaranya bagian administrasi dan umum, bagian psikologi, bagian watres, bagian binkar dan bagian diapers. Berikut ini tabel proporsi jumla populasi dan sampel.

Tabel 3.2 Proporsi jumlah sampel tiap bagian

No	Bagian	Jumlah	
		Populasi	Sampel
1	Administrasi dan Umum	20	12
2	Psikologi	18	11
3	Watpres	30	18
4	Binkar	20	12
5	Diapers	30	18
	Jumlah	118	71

Dari tabel diatas diketahui bahwa populasi berjumlah 118 dan peneliti mengambil prosentase sampel sebesar 60 %. Untuk memperoleh proporsi jumlah berimbang pada masing-masing bagian digunakan rumus sebagai berikut:

$$JSB = \frac{JST}{JPT} \times JPB$$

Dimana: JSB = Jumlah Sampel Bagian

JST = Jumlah Sampel Total

JPT = Jumlah Populasi Total

JPB = Jumlah Populasi Bagian

Adapun hasilnya sebagai berikut:

$$JSB \text{ Administrasi dan Umum} = \frac{71}{118} \times 20 = 12$$

$$JSB \text{ Psikologi} = \frac{71}{118} \times 18 = 11$$

$$JSB \text{ Watpres} = \frac{71}{118} \times 30 = 18$$

$$JSB \text{ Binkar} = \frac{71}{118} \times 20 = 12$$

$$JSB \text{ Watpres} = \frac{71}{118} \times 30 = 18$$

E. Metode Pengumpulan Data

Sebuah penelitian takkan mampu dilaksanakan tanpa adanya data data yang akan diteliti. Hal ini merucut pada bagaimana data tersebut diperoleh serta dengan apa data dikumpulkan menjadi sangat penting untuk untuk diperhatikan. Karena pentingnya hal ini, maka diperlukan sebuah teknik dalam mengumpulkan data-data yang diperlukan dalam sebuah penelitian. Teknik pengumpulan data

sendiri merupakan tatacara pengambilan data, atau yang lebih akrab disebut sebagai instrumen penelitian. Instrumen penelitian nantinya akan membantu peneliti untuk mengumpulkan data lebih mudah dan sistematis.

Dasar dari penelitian kuantitatif merupakan pengetahuan akan keadaan nyata dilapangan kemudian dijabarkan dengan teori yang ada secara hati-hati melalui variabel dan pertanyaan, (Jonker, Pennink & Wahyuni , 2011: 59). Oleh karena pentingnya penggunaan instrumensserta variabel dalam penelitian, maka menjadi sangat diperlukan untuk memastikan keduanya valid agar tak ada kesalahan dalam penggunaannya yang berakibat fatal pada hasil penelitian yang dilakukan. Adapun pengumpulan data dalam penelitian sebagai berikut:

1. Observasi

Observasi merupakan sebuah metode pengumpulan data dengan menggunakan pengamatan dan pencacatan sistematis terhadap gejala maupun hal yang baru atau fenomena yang terjadi pada subjek yang diteliti. Tujuannya dilakukannya observasi sendiri ialah untuk menggali data terkait permasalahan sehingga didapatkan pemahaman serta pembuktian secara empiris dari informasi yang diperoleh sebelumnya. Disamping itu peneliti juga dapat mengobservasi latar belakang dari tiap subjek yang diteliti melalui data-data yang diberikan oleh instansi terkait dengan situasi kerja, identitas pribadi, pangkat dan jabatan karyawan Polda jawa timur biro sumber daya manusia.

2. Angket

Angket adalah sebuah pernyataan tertulis yang nantinya akan dijawab oleh responden mengenai hal hal yang diperlukan dalam pengambilan data penelitian. Adapun jenis angket yang digunakan dalam penelitian ini adalah model angket tertutup dimana terdapat daftar pertanyaan yang harus dijawab oleh subjek dengan pilihan jawaban yang telah disediakan, sehingga subjek hanya dapat memilih jawaban yang telah tersedia oleh peneliti. Pertanyaan dalam angket ini akan disusun berdasarkan pada 2 Variabel, yaitu *self efficacy* dan kepuasan kerja. Sedangkan alasan mengapa angket ini menjadi pilihan instrumen ialah:

- a. Individu atau subjek tahu mengenai pribadinya
- b. Pernyataan-pernyataan diberikan pada subjek dapat dipertanggungjawabkan dan dipercaya
- c. Pernyataan berupa interpretasi subjek yang diberikan ialah sama dengan maksud dari peneliti.

Pada penelitian ini dikerjakan melalui penyebaran angket secara *face to face* atau langsung kepada karyawan yang berada di Polda Jawa Timur khususnya biro sumber daya manusia.

F. Instrumen Penelitian

Setelah mendapatkan hasil penelitian yang dikumpulkan berdasarkan 2 buah instrument variabel yang sudah di siapkan. Adapun angket *self efficacy* dan kepuasan kerja dijelaskan sebagai berikut:

1. Angket *self efficacy*

Supaya menghitung variabel bebas yang telah disusun dan diuji melalui penggunaan angket, adapun kerangka kerja berupa *blue print self efficacy* ialah sebagai berikut:

Tabel 3.3 Kerangka Kerja *Blue Print* skala *self efficacy*.

Konstruk	Aspek	Indikator	Sebaran item	Jumlah
			Favorable	
Efikasi Diri	Dimensi Kesulitan	Keyakinan untuk mencapai hasil	1,2,3,4	10
		Keyakinan untuk mengatasi hambatan	5,6,7,8	
		Memiliki pandangan positif	9,10	
	Dimensi Kekuatan	Keyakinan yang kuat terhadap potensi diri	11,12,13	5
		Memiliki sikap juang	14,15	
Dimensi Generalisasi		Menyikapi situasi beragam dengan sikap positif	16,17,18	8
		Menggunakan pengalaman hidup	19,20	
		Menampilkan sikap menunjukkan keyakinan diri	21,22,23	

2. Angket Kepuasan Kerja

Dalam menyusun dan mengukur variabel terikat mengenai skala kepuasan kerja melalui penggunaan angket *blue print* yakni:

Tabel 3.2 *Blue Print* skala kepuasan kerja

Konstruk	Aspek	Indikator	Sebaran Item Favorabel.	Jumlah	
Kepuasan Kerja	Gaji	Gaji yang memadai	24,25	4	
		Gaji yang sesuai harapan	26		
		Gaji sesuai dengan posisi pekerjaan	27		
	Promosi	Instansi memberikan promosi jabatan	28	2	
		Instansi memberikan penghargaan	29		
	Supervisi	Atasan menyelenggarakan diskusi	30,31	7	
		Atasan memberlakukan sebagai rekan	32,33		
		Atasan konsisten dalam berperilaku	34		
			Atasan berperilaku menyenangkan	35,36	
		Tunjangan Tambahan	Pemberian tunjangan	37,38,39	4
		Penghargaan	Pemberian prestasi dan penghargaan	40,41	2
		Prosedur dan Peraturan Kerja	Intansi menerapkan peraturan berlaku	42,43,44,45	4
		Rekan Kerja	Hubungan rekan kerja berjalan baik	46,47,48,49	4
		Pekerjaan Itu Sendiri	Memberikan kesempatan belajar	50,51,52,53	6
	Bekerja sesuai kebijakan instansi		54,55		
	Kondisi Kerja	Suasana Kerja yang Mendukung	56,57,58,59	7	
		Fasilitas	60,61,62		

Angket akan disusun berdasarkan 2 buah *blue print* diatas, adapun untuk model dari skala penelitian sendiri akan dibentuk model *likert*. Dalam penelitian, skala ini digunakan untuk penerapan praktis, dan mengukur sikap (Periantalo, 2015:64). Penjelasan yang lebih jelas dikemukakan oleh Riduan (dalam Unaradjan, 2019: 146) yang menyebutkan bahwa skala *likert* biasanya digunakan sebagai instrumen pengukuran sikap, pendapat, persepsi seorang terhadap kejadian atau gejala sosial. Sistematika skala ini ialah tiap variabel akan dijabarkan dan di pecah menjadi dimensi, yang kemudian dipecah lagi menjadi sub variabel, dan sub variabel akan diurai menjadi beberapa indikator terukur yang berfungsi sebagai acuan pembentukan item pertanyaan. Nantinya pertanyaan inilah yang akan dijawab oleh responden guna pengambilan data penelitian.

Skala likert memiliki keunggulan berupa:

1. metode dalam memberikan pernyataan sikap terhadap subjek sebagai dasar penentuan sikap sehingga tidak diperlukan keterangan serta meminiliasir usaha untuk biaya dan waktu.
2. Mudah untuk dibuat dan diterapkan dalam skalanya.
3. Pengukuran reabilitas dapat diperoleh dengan jumlah item yang diperjelas.
4. Waktu respon yang besar membuat skala likert memberikan penjelasan yang lebih jelas tentang sikap dan pendapat yang dimiliki oleh subjek.

Model skala *likert* sangat tepat digunakan dalam pengukuran sikap, pendapat, dan persepsi seorang mengenai suatu peristiwa terutama pada situasi kerja yang ada di Biro Sumber Daya Manusia dimana pkaryawan menjadi orang

yang paling mengerti akan keadaannya sendiri. Hasil interpretasi penggunaan teknik dan kuisisioner dapat dijadikan bahan evaluasi dari suatu kebijakan dan sebagai rencana pekerjaan yang ada di instansi tersebut.

Dalam penelitian ini, jenis pernyataan yang digunakan bersifat positif (*favourable*) dimana akan ditentukan peneliti seperti “Sangat Tidak Setuju”, “Tidak Setuju”, “Setuju”, “Sangat Setuju. Kemudian dari pernyataan tersebut akan di jawab dalam bentuk angka 1, 2, 3, 4, sesuai respon yang dipilih responden. Keterangan nilai skala dapat dilihat pada tabel dibawah:

Tabel 3.5 Skoring skala Likert

Item	Sangat Setuju (SS)	Setuju (S)	Tidak Setuju (TS)	Sangat Tidak Setuju (STS)
Favorabel	4	3	2	1

Dalam penggunaan skala ini peneliti tidak hanya menggunakan 4 skor tanpa jawaban netral karena peneliti ingin mengetahui kecondongan subjek, sehingga tak ada jawaban Netral dalam pilihan jawaban yang disediakan.

G. Teknik Analisis Data

Peneliti menggunakan analisis deskriptif sebagai pilihan teknik analisa data. Yang mana data yang telah diperoleh nantiya akan disajikan dalam bentuk tabel, grafik, diagram, persentasi, frekwensi, perhitungan mean, median , maupun modus. Adapun tahap-tahap sebagai berikut.

1. Persiapan pada Tahap Pengambilan dan pengolahan Data

Peneliti melakukan penyusunan instrumen sebagai bentuk persiapan pengumpulan data. Dalam penelitian ini instrumen yang digunakan yakni skala *self efficacy* serta kepuasan kerja. Dua skala ini nantinya akan digunakan dalam pengumpulan serta pengambilan data di Polda Jawa Timur. Dengan mempertimbangkan situasi, kondisi, faktor manajerial yang terbatas terkait peraturan perusahaan, serta tak memungkinkannya uji coba instrumen untuk digunakan, maka peneliti memutuskan untuk menggunakan uji coba terpakai. Sedangkan untuk pengolahan data karyawan yang telah dikumpulkan peneliti menggunakan SPSS dalam hipotesis dan signifikansi.

2. Uji Validitas dan Reliabilitas

a. Validitas

Menimbang pentingnya skala dalam sebuah penelitian kuantitatif, maka kevalidan sebuah skala juga menjadi hal yang perlu untuk diperhatikan. Validasi atau pengujian akan validitas skala merupakan sebuah proses yang dilakukan untuk mengetahui keakuratan serta kesesuaian dengan ukurannya, (Azwar, 2015:131). Dengan validasi skala, diharapkan instrumen yang ada dapat berfungsi dengan maksimal sebagai mana mestinya. Dengan kata lain, instrumen yang digunakan benar benar mampu mengukur variabel yang diinginkan peneliti. Masalah validitas tidak memperlihatkan pada alat ukurnya, tapi pada hasil dari alat ukur itu sendiri. Sebutan ini berkaitan dengan hasil pengukuran yang didapat melalui alat ukur. Tahap validasi dilakukan untuk menguji sejauh mana

kecermatan dalam mengungkapkan perolehan hasil data melalui langkah-langkah tertentu.

Berkenaan dengan cara penafsiran, diselaraskan dari sifat dan fungsi masing-masing tes. Pengukuran skala *self efficacy* melalui proses perhitungan aiken v atau validitas isi sebagai uji kelayakan atau relevansi melalui *Subject Matter Experts* (SME) (Azwar, 2015). Hal ini dimaksud untuk peneliti sebagai bahan penyusunan aitem skala berdasarkan teori yang telah ditentukan sebelumnya dengan memodifikasi beberapa item. Proses validasi melibatkan lima dosen yang berpengalaman dalam bidang psikologi untuk memeriksa setiap komponen instrumen yang sudah di rancang.

Skala *self efficacy* mengacu pada teori yang dikemukakan oleh Gaumer Erickson, A.S. & Noonan, P.M. (2018), adapun rincian item dengan jumlah total 23 aitem masing-masing terdiri atas dimensi kesulitan sebanyak 10 item, dimensi kekuatan sebanyak 5 item, dan dimensi generalisasi sebanyak 8 item. Dan skala Kepuasan kerja mengacu pada skala yang dikemukakan oleh Paul E. Specrator (1985). Adapun rincian total jumlah aitem masing-masing secara total 41 aitem. Aspek gaji sebesar 5 item, promosi sebesar 2 aitem, supervisi sebanyak 7 aitem. tunjangan

Validitas ini mengacu pada penilaian ahli sebanyak 5 orang panelis ditunjukkan oleh tabel 3.6 berikut berdasarkan jadwal penilaiannya:

Tabel 3.6 Jadwal Pelaksanaan Aiken V

No	Pelaksanaan	Panelis	Pengembalian
1.	15 Oktober 2019	Fuji Astutik, M.Psi, Psikolog	15 Oktober 2019
2.	15 Oktober 2019	Agus Iqbal Hawabi, M.Psi, Psikolog	15 Oktober 2019
3	16 Oktober 2019	Dra. Desmita M.Si	17 Oktober 2019
4	17 Oktober 2019	Dr. Javid. M. Pd	20 Oktober 2019
5	17 Oktober 2019	Dr. Wahidah Fitri M.Si	20 Oktober 2019

Formula yang diajukan sebagai perhitungan Aiken V berdasarkan pada penilaian ahli yang disebut sebagai istilah n orang terhadap suatu item untuk mengetahui sejauh mana aitem mewakili kontrak yang diukur. Penilaian dikerjakan dengan memberikan skora angka antara 1 (yakni sangat tidak relevan atau tidak mewakili) sampai dengan 5 (yakni sangat relevan atau mewakili. Jadi adapun rumus sebagai berikut:

jika l_0 = Angka skor validitas yang paling rendah (angka = 1)

c = skor validitas yang tertinggi (angka = 5)

r = Angka penilaian yang diberikan oleh panelis

maka keterangan rumus aiken V ialah:

$$V = \sum s / (n (c-1))$$

Pada skor koefisien aiken V memiliki kisaran antara nilai 0 hingga 1.00 maka semakin esensial membuktikan semakin tinggi isi validitasnya. jika validitasi isi rendah maka semakin tidak mewakili dari kontrak yang diukur, begitupun sebaliknya, jila validitas isi tinggi maka semakin mewakili konstruk yang diukur. Skor aiken v yang mendekati 0 sebaiknya tidak digunakan karena kurang

memiliki esensial atau tidak perlu. Sedangkan nilai 1 memiliki nilai yang bagus dan direkomendasikan untuk menggunakan aitem tersebut berdasarkan jumlah total keseluruhan aitem yang sudah di beri nilai oleh panelis. Adapun aiken v tersebut sebagai berikut:

Tabel 3.7 aiken V

Item	N	Aiken	Keterangan	Item	N	Aiken	Keterangan
1	5	0,5	Valid	32	5	0,5	Valid
2	5	0,8	Valid	33	5	0,65	Valid
3	5	0,4	Tidak valid	34	5	0,5	Valid
4	5	0,35	Tidak valid	35	5	0,55	Valid
5	5	0,7	Valid	36	5	0,65	Valid
6	5	0,5	Valid	37	5	0,55	Valid
7	5	0,8	Valid	38	5	0,65	Valid
8	5	0,8	Valid	39	5	0,7	Valid
9	5	0,8	Valid	40	5	0,5	Valid
10	5	0,65	Valid	41	5	0,5	Valid
11	5	0,7	Valid	42	5	0,5	Valid
12	5	0,85	Valid	43	5	0,7	Valid
13	5	0,5	Valid	44	5	0,55	Valid
14	5	0,85	Valid	45	5	0,65	Valid
15	5	0,85	Valid	46	5	0,6	Valid
16	5	0,8	Valid	47	5	0,7	Valid
17	5	0,8	Valid	48	5	0,85	Valid
18	5	0,7	Valid	49	5	0,75	Valid
19	5	0,9	Valid	50	5	0,75	Valid
20	5	0,9	Valid	51	5	0,7	Valid
21	5	0,85	Valid	52	5	0,75	Valid
22	5	0,7	Valid	53	5	0,8	Valid
23	5	0,6	Valid	54	5	0,7	Valid
24	5	0,75	Valid	55	5	0,85	Valid
25	5	0,7	Valid	56	5	0,6	Valid
26	5	0,65	Valid	57	5	0,6	Valid
27	5	0,7	Valid	58	5	0,65	Valid
28	5	0,8	Valid	59	5	0,6	Valid
29	5	0,65	Valid	60	5	0,75	Valid
30	5	0,5	Valid	61	5	0,6	Valid
31	5	0,6	Valid	62	5	0,7	Valid

Berdasarkan hasil tabel 3.7 menunjukkan aiken dari skala *self efficacy* terhadap kepuasan kerja diketahui dari 62 aitem yang ada terdapat 60 aitem valid, dan 2 aitem tidak valid. Aitem diatas gugur karena mendekati skor 0,00 sedangkan aitem lainnya memiliki skor mendekati 1,00. Kemudian peneliti menggugurkan 2 item skala kepuasan kerja dikarenakan pada item no 24 memiliki maksud yang sama dengan item no 25, dan item no 38 memiliki ketidaksesuaian dengan instansi. Aitem yang sudah di ajukan kepada panelis mempunyai perubahan-perubahan redaksi guna mempermudah pembaca untuk mengerti isi dari tiap aitem. Dalam penelitian ini hanya menggunakan aitem yang memiliki nilai $> 0,5$ sehingga 21 aitem memiliki validitas tinggi dengan menyeleksi item yang dikira tidak diperlukan.

Adapun untuk mengukur validitas instrumen ialah sebagai berikut:

$$\frac{n\sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{(n\sum x^2)\{n\sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

keterangan :

R_{xy} = koefisien validitas dalam hitungan

$\sum x$ = Jumlah skor item

N = Jumlah Sampel

$\sum Y$ = Jumlah Skor total

$\sum xy$ = Jumlah skor x dikali y

$\sum x^2$ = Jumlah skor x yang dikuadratkan

$\sum y^2$ = Jumlah skor y dikuadratkan

Pada skala yang sudah di tabulasi, skala pada penelitian ini sudah dikoreksi oleh dosen pembimbing untuk menganalisis setiap aitem yang telah digunakan sesuai dengan teori yang digunakan. Dengan demikian dapat mengetahui sejauhmana aitem yang layak atau tidak disebar pada subjek yang diteliti. Suatu item dapat dikatakan valid jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan skor sig. $< 0,05$ dengan skor r_{tabel} (Riduwan, 2009:353). Pada penelitian ini sebesar 0,220 (n=80) Sesudah dilakukan perhitungan maka berikutnya membandingkan r_{xy} aitem dengan r_{tabel} . Berikut adalah hasil uji validitas dari tiap-tiap skala. Dari hasil output, diketahui R_{tabel} untuk jumlah responden 80 orang adalah 0,220 pada skala *self efficacy* antara lain:

Tabel 3.8 Hasil Uji Validitas skala self efficacy

No Aitem	R_{xy}	R_{tabel}	Keterangan
1	0,324	0,22	Valid
2	0,66	0,22	Valid
3	0,554	0,22	Valid
4	0,431	0,22	Valid
5	0,567	0,22	Valid
6	0,607	0,22	Valid
7	0,639	0,22	Valid
8	0,616	0,22	Valid
9	0,598	0,22	Valid
10	0,535	0,22	Valid
11	0,46	0,22	Valid
12	0,626	0,22	Valid
13	0,396	0,22	Valid
14	0,527	0,22	Valid
15	0,643	0,22	Valid
16	0,596	0,22	Valid
17	0,156	0,02	Tidak Valid
18	0,649	0,22	Valid
19	0,626	0,22	Valid
20	0,579	0,22	Valid
21	0,4	0,22	Valid

Berdasarkan data di atas, dari 21 aitem keseluruhan terdapat R_{xy} paling terkecil sebesar 0,156 sedangkan R_{xy} terbesar senilai 0,660. Pada batas R_{tabel} dengan batas 0,220 sehingga terdapat 20 item yang valid dan terdapat 1 item yang gugur pada jumlah keseluruhan 80 responden .

Kemudian pada variabel kepuasan kerja memiliki R tabel sebesar 0,220 (n=80) Sesudah dilakukan perhitungan maka berikutnya membandingkan r_{xy} aitem dengan r_{tabel} . Berikut ini tabel uji validitas kepuasan kerja:

Tabel hasil uji validitas kepuasan kerja

No Aitem	R_{xy}	R_{tabel}	Keterangan
1	0,555	0,22	Valid
2	0,568	0,22	Valid
3	0,591	0,22	Valid
4	0,522	0,22	Valid
5	0,486	0,22	Valid
6	0,657	0,22	Valid
7	0,655	0,22	Valid
8	0,611	0,22	Valid
9	0,709	0,22	Valid
10	0,68	0,22	Valid
11	0,576	0,22	Valid
12	0,77	0,22	Valid
13	0,616	0,22	Valid
14	0,613	0,22	Valid
15	0,496	0,22	Valid
16	0,564	0,22	Valid
17	0,722	0,22	Valid
18	0,743	0,22	Valid
20	0,649	0,22	Valid
21	0,684	0,22	Valid
22	0,639	0,22	Valid
23	0,57	0,22	Valid
24	0,577	0,22	Valid
25	0,596	0,22	Valid
26	0,559	0,22	Valid
27	0,672	0,22	Valid
28	0,488	0,22	Valid
29	0,524	0,22	Valid
30	0,5	0,22	Valid
31	0,691	0,22	Valid
32	0,588	0,22	Valid
33	0,694	0,22	Valid
34	0,7	0,22	Valid
35	0,638	0,22	Valid
36	0,65	0,22	Valid
37	0,469	0,22	Valid

Berdasarkan data diatas, ke 37 item dari skala kepuasan kerja (y) diketahui R_{xy} terkecil senilai 0,469 dan terbesar ialah 0,709, pada batasan R_{tabel} sebesar 0,220 sehingga pada aitem keseluruhan dapat dikatakan valid dan tidak ada yang gugur.

b. Reliabilitas

Sebuah skala dapat dikatakan reliabel apabila skala tersebut menampilkan hasil yang konsisten dalam mengukur aspek sebuah permasalahan meskipun berulang kali diujikan pada kelompok objek yang sama. Reliabilitas mengacu pada apakah betul skala mengungkapkan hal yang hendak di ungkap (Periantolo,2015: 143). Dengan begitu, semakin konsiten hasil pengukuran dari sebuah skala, maka semakin tinggi pula reliabilitasnya sebagai alat ukur. Hal ini juga berlaku sebaliknya, apabila sebuah instrumen memiliki tingkat konsistensi yang rendah, maka reliabilitasnya sebagai alat ukur juga akan rendah. Dengan rendahnya reliabilitas sebuah alat ukur, maka pengukurannya menjadi tidak akurat, serta data yang didapat pun menjadi tidak jelas karena konsistensi yang rendah. Oleh karenanya diperlukan uji reliabilitas untuk menentukan seberapa konsisten sebuah skala dalam melakukan pengukurannya. Data yang diukur dianggap baik jika diketahui nilai koefisien mendekati angka 1. kriteria reliabilitas memiliki penilberupa jelek, cukup, baik dan sangat baik (Creswell,2012). Adapun tabel sebagai berikut.

Tabel 3.10 Kriteria Penilaian skor reliabilitas

(Cresswell, 2012)

No	Indeks	Keterangan
1	0,20-0,35	Jelek
2	0,36-0,65	Cukup

3	066-0,85	Baik
4	0,85-100	Sangat baik

Pada pengukuran reliabilitas instrument skala *self efficacy* dan skala kepuasan kerja didasarkan oleh reliabilitas yang memiliki nilai tinggi dengan ditunjukkan berupa nilai *alpha cronbach* mendekati angka 1. Berikut ini tabel uji reabilitas:

Tabel 3.11 Hasil Uji Reliabilitas

Skala	Koefisien Reabilitas	Kategori
<i>Self efficacy</i>	0,898	Sangat baik
Kepuasan kerja	0,958	Sangat baik

Sumber : Data Primer diolah, 2019

Dari data diatas dapat diketahui bahwa reliabilitas skala *self efficacy* memiliki nilai reliabilitas sebesar 0,898. Hasil perhitungan skala kepuasan kerja memiliki reabilitas sebesar 0,958 melalui tabel Creswell Instrument telah dapat digunakan dan mempunyai nilai reliabilitas yang tinggi dan sangat baik . Kedua skala tersebut semakin mendekati angka 1, yang bermakna semakin reliabel.

Melihat pada hasil yang diperoleh diatas diketahui bahwa alat ukur ini telah memenuhi kriteria atau syarat reliabilitas, berarti setiap butir aitem dari sakala memiliki keajegan dengan butir-butir lainnya dalam mengukur skala *self efficacy* dan kepuasan kerja, oleh karena itu layak untuk dijadikan penelitian pada masa berikutnya.

a. Mean

Mean merupakan rata-rata yang diperoleh dengan membagi jumlah nilai-nilai dengan jumlah individu. Berikut ini rumus untuk mencari mean:

$$m = \frac{\sum m}{n}$$

Dimana m = Mean

$\sum m$ = jumlah nilai dalam distribusi

n = jumlah individu

b. Standar deviasi

Standar deviasi sebagai akar dari jumlah deviasi kuadrat dibagi banyaknya individu

dalam persebaran, adapun rumusnya sebagai berikut:

$$SD = \frac{\sqrt{fx^2}}{N} - \left(\frac{\sum fx^2}{N} \right)$$

Dimana:

Sd = Deviasi Standart

X = Skor X

N= Jumlah individu

c. Menentukan data frekuensi subjek

Untuk menjelaskan atribut yang berhubungan dengan identitas dari data subjek penelitian. Data frekuensi subjek diantaranya yakni berisi usia, masa kerja selama, dan menempuh pendidikan terakhir. Data yang didapatkan akan diolah melalui SPSS 21.0 melewati uji deskriptif frekuensi. Pada penelitian ini berfokus pada *Output* data yang diperoleh berdasarkan jenis kelamin, dan data masa bekerja dari subjek penelitian.

Data deskripsi frekuensi subjek digunakan sebagai bahan untuk membantu dalam penambahan informasi untuk menggambarkan secara kompleks pada subjek. Harapannya penjelasan mengenai frekuensi subjek dapat menghasilkan data tambahan sehingga meyakinkan peneliti bahwa subjek dapat digunakan sesuai pada target peneliti.

d. Mencari Kategorisasi

Dalam mencari kategorisasi digunakan sebagai penempatan individu dalam kelompok dilakukan secara berjenjang dan terpisah. Pengkategorian dimulai dari istilah rendah, tinggi, dan sedang. Berikut rumus dalam mencari kategorisasi :

- a. Rendah = $X < (M - 1,0 \text{ SD})$
- b. Sedang = $(M - 1,0 \text{ SD}) \leq X \leq (M + 1,0 \text{ SD})$
- c. Tinggi = $X > (M + 1,0 \text{ SD})$
- d. Sedang = $(M - 1,0 \text{ SD}) \leq X \leq (M + 1,0 \text{ SD})$
- e. Analisis Prosentase

Setelah diperoleh Mean dan SD langkah selanjutnya pada tiap-tiap subjek digunakan perhitungan prosentase dari tingkatan melalui rumus:

$$p = \frac{f}{n} \times 100 \%$$

Dimana: P = Prosentase

F= Frekuensi atau jumlah item pada tiap-tiap indikator

N= Jumlah maksimum item

3. Tahap Uji Asumsi

a. Uji Normalitas

Data yang baik merupakan data yang normal dalam pendistribusiannya, maka uji normalitas menjadi salahsatu syarat dalam analisa data yang mana tujuan dari uji normalitas sendiri ialah untuk mengetahui apakah data yang diuji memiliki distribusi normal atau tidak. Pengambilan keputusan data dikatakan memiliki distribusi normal atau tidak ialah hasil perhitungan signifikansi, apabila nilai signifikansi $> 0,05$ maka data tersebut berdistribusi normal. Begitu pula apabila nilai signifikansi $< 0,05$ maka disimpulkan data tersebut tidak berdistribusi normal.

b. Uji Linearitas

Untuk mengetahui status linear atau tidaknya dalam distribusi data penelitian dibutuhkan uji linearitas agar dapat mengukur seberapa besar pengaruh dari satu variabel bebas terhadap variabel terikat. Harapannya uji linearitas adalah skor F empirik lebih kecil dari F teoritik, yaitu dalam distribusi data memliki bentuk linear atau lurus. Begitu sebaliknya jika F empirik lebih besar dari F teoritik, maka distribusi data tidak linear. Uji linearitas pada penelitian ini menggunakan aplikasi *SPSS 21.0*.

4. Uji Hipotesis

Untuk menguji hipotesis dibutuhkan teknik analisis data dalam penelitian dengan menggunakan bantuan Ms. Excel dan *SPSS 21.0*. teknik yang digunakan adalah analisis regresi. Analisis regresi ialah untuk memprediksi atau meramalkan

variabel terikat terhadap variabel bebas. (Riduwan,2009) analisis regresi linear didasari oleh hubungan secara fungsional atau sebab akibat dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Uji linear sederhana diperuntukkan dalam menguji signifikansi hubungan antara variabel bebas dan terikat. Uji regresi linear digunakan pada masing-masing variabel *self efficacy* terhadap kepuasan kerja.



BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Pelaksanaan Penelitian

1. Gambaran Umum Objek Penelitian

a. Profil Polda Jatim Biro SDM

Biro Sumber Daya Manusia Polda Jawa Timur merupakan lembaga aparatur negara yang berada di daerah dengan pelaksana tugas berada di bawah kapolri dengan batas kewenangan di wilayah provinsi. Biro Sumber Daya Manusia merupakan unsur pengawas dan pembantu pimpinan berfokus di bidang sumber daya manusia yang berada di bawah Kapolda tertera pada pasal 5 ayat 1. Pada susunan organisasi RO SDM, meliputi:

- a. Kepala Karo SDM
- b. Sub bagian Perencanaan dan Adminisrasi, yang terdiri atas: Urusan Perencanaan, Urusan Administrasi dan Tata Usaha, dan Urusan keuangan.
- c. Bagian Pembinaan Karir, terdiri atas Subbagian Kepangkatan, Subbagian Kompeten dan Subbagian Mutasi Jabatan.
- d. Bagian Pengendalian Personel, terdiri atas Subbagian Penyediaan Personel. Subbagian Seleksi, dan Subbagian Pegawai Negeri Sipil.
- e. Bagian Perawatan Personel terdiri atas Subbagian Rohani, jasmani dan tanda kehormatan, Subbagian Pengakhiran Dinas dan Penyaluran
- f. Bagian Psikologi terdiri atas Sub Bagian Personel dan Sub bagian kepolisian.

b. Visi-Misi Polda Jawa Timur

Visi: Terwujudnya postur Polda Jawa Timur yang professional, bermoral, dan modern sebagai pelindung, pengayom serta pelayanan masyarakat, yang terpercaya dalam memelihara Kamtibmas dan menegakkan hukum.

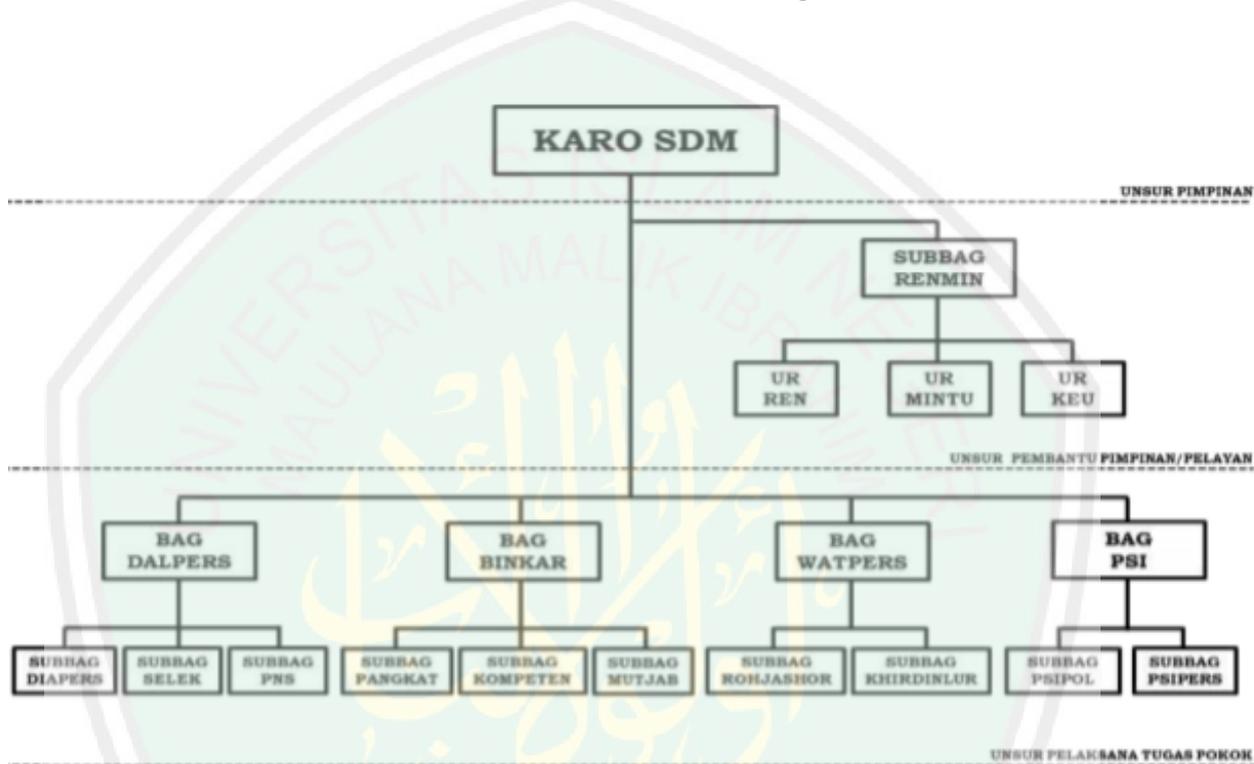
Misi: Berdasarkan visi diatas diuraikan dalam misi Polda Jawa Timur dalam koridor tugas sebagai berikut:

- a. Memberikan perlindungan, pengayoman, dan peyalanan kepada masyarakat(meliputi *security, surety, safety, and peace*) sehingga masyarakat terbebas dari gangguan fisik dan psikis).
Memberikan bimbingan kepada masyarakat melalui upaya premitif dan preventif yang dapat meningkatkan kesadaran dan kekuatan serta kepatuhan hukum masyarakat.
- b. Menegakkan hukum secara professional dan proporsional dengan menjunjung tinggi supremasi hukum dan hak asasi manusia menuju kepada adanya kepastian hukum dan rasa keadilan.
- c. Terlepiharanya ketertiban dan keamanan kepada masyarakat dengan memperhatikan nilai-nilai dan norma yang berlaku sebagai bingkai integritas wilayah hukum Polda Jatim.
- d. Mengatur dan mengelola profesionalisme sumber daya manusia melalui dukungan sarana prasarana untuk meningkatkan upaya konsolidasi dan solidaritas Polda Jatim dalam mewujudkan keamanan khususnya di

wilayah Jawa Timur sehingga mendorong peningkatan gairah kerja guna kesejahteraan dalam masyarakat.

c. Struktur Organisasi

Gambar 4.1 Struktur Organisasi



d. Susunan Organisasi dan Tata Kerja

Berdasarkan Peraturan Kepolisian Republik Indonesia no 14 tahun 2018 mengenai Susunan Organisasi dan Tata Kerja Polisi Daerah berupa tugas , dan fungsi sebagai berikut:

- a. Ro Sumber Daya Manusia memiliki tugas dalam menyelenggarakan fungsi manajemen di bagian pembinaan sumber daya manusia, peningkatan dan perawatan personel, sebagai penyelenggaraan fungsi psikologi kepolisian dan psikologi personel, dan penilaian kompetensi di lingkungan Polda.
- b. Dalam pelaksanaan tugas, Ro SDM menyelenggarakan fungsi:

1. Menyusun rencana anggaran dan kerja, pembinaan dan pengelolaan manajemen personel dan logistik, administrasi, tata usaha, serta pengelolaan keuangan.
 2. Pengadministrasian dan perencanaan bidang SDM Kepolisian
 3. Pembinaan manajemen personel yang meliputi penyediaan, pemisahan ,seleksi, dan penyaluran personel, serta pembinaan Pegawai Negeri Sipil Polri.
 4. Pembinaan karir meliputi mutasi, asesmen, pengangkatan dan pemberhentian dalam jabatan serta kepangkatan
 5. Pembinaan fungsi psikologi, meliputi psikologi kepolisian dan psikologi personel.
- c. Subbagrenmin memiliki tugas perencanaan penyusun kerja dan anggaran, pengelolaan dan pembinaan manajemen logistik dan personel, pembinaan fungsi dan pengelolaan keuangan, serta pelayanan administrasi dan ketatausahaan di lingkungan Ro SDM.
- d. Dalam melaksanakan tugas, Subbagrenmin penyelenggara fungsi:
1. Dokumen perencanaan dan anggaran diantara lain Rensta, Rancangan Renja, RKA-K/L, Dipa, perjanjian Kinerja, LRA, LKIP, IKU dan IKK, Hibah, evaluasi kinerja, PID, RBP, dan SPIP Satuan kerja mengarahkan dan mengawasi pelaksanaan kegiatan dan anggaran;
 2. Pemeliharaan perawatan dan adminisrasi personel.
 3. Penyusunan laporan SIMAK-BMN, dan pengolaan logistik.

4. Peayanan fungsi keuangan meliputi pengendalian, pembiayaam, pembukuan, akuntansi, dan penyusunan laporan SAI dalam pertanggungjawaban keuangan; dan
 5. Pelayanan administrasi dan tatausaha
- e. Dakan melaksanakan tugas, Subbagrenimin di bantu oleh:
1. Urren, memiliki tugas Rensta, Ranjangan Renja, Renja, RKA, Perjanjian kinerja, pelaksanaan EBP, dan SPIP Satuan kerja
 2. Urmintu, bertugas dalam menyelenggarakan administrasi , personel dan logistik serta penyelenggarakan ketatausahaan dan administrasi
 3. Urkeu, memiliki tugas untuk menyelenggarakan kegiatan pelayanan keuangan.
- f. Bagdalpers, bertugas dalam membina dan penyelenggaraan manajemen pengendalian personel dalam meliputi penyediaan, seleksi dan pembinaan PNS polri.
- g. Dalam menyelenggarakan tugas, Bagdalpers menyelenggarakan fungsi:
1. Persiapan rencana kegiatan penerimaan seleksi pendidikan pembentukan Tamtama, PNS Polri, Bintara, dan Perwira meliputi Akademi Kepolisian dan Sekolah Inspektur Polisi Sumber Sarjana, dan Sekolah Inpektur Polisi.
 2. Penyelenggaraan kegiatan seleksi penerimaan pngembangan pendidikan, berupa pendidikan Sekolah Tinggi Ilmu Kepolisian, sekolah staff, pimpinan pertama, pimpinan menengah, dan pimpinan

tinggi, Lembaga pertahanan Nasional dan Diklatpim TK I,II,II, dan IV.

3. Pelaksanaan seleksi dan penerimaan pendidikan alih golongan dan
 4. Pelayanan kegiatan administrasi penerimaan, pendidikan dan pelatihan.
- h. Dalam menyelenggarakan tugas, Bagfalpers dibantu oleh:
1. Subbagdiapers, memiliki tugas dalam melaksanakan kegiatan seleksi penerimaan Polri dan pegawai negeri.
 2. Subbagselek, memiliki tugas melaksanakan kegiatan seleksi dan pendaftaran pengembangan pendidikan Polri dan
 3. Subbag PNS, bertugas menjalankan kegiatan administrasi, pendidikan dan latihan PNS dan Polri.
- i. Bagbinkar memiliki tugas untuk melaksanakan dan membina manajemen karierr personel, yang meliputi kepangkatan, asesmen, mutasi serta pengangkatan dan pemberhentian dalam jabatan.
- j. Dalam menyelenggarakan tugas, Bagbinkar memiliki fungsi:
1. Pelakasanaan pengusulan kenaikan pangkat kepada Pns dan Polri serta penyempahan pangkat PAG.
 2. Melaksanakan mutasi, pemberhentian dan pengangkatan dalam jabatam
 3. Membina dan mengembangkan kompetensi personel, dan
 4. Pengumpulan dan pengolahan data serta penyajian informasi dan dokumentasi pembinaan personel pada kegiatan,
- k. Bagbinkar dalam menyelenggarakan tugas dibantu oleh:

1. Subbagpangkat, bertugas menyelenggarakan UKP bagi PNS pada Polri serta penyempahan pangkat PAG, dan
 2. Subbagmutjab, memiliki tugas asesmen, mjutasi, pengangkatan dan pemberhentian , pengumpulan data serta mnyajikan informasi dan dokumentasi kegiatan pembinaan personel.
 3. Subbagkompeten. Memiliki tugas untuk menyelenggarakan penilaian kompetensi pegawai negeri dan Polri.
- l. Bagwatpres memiliki tugas untuk melaksanakan kegiatan pembinaan rohani, oemberian tanda kehormatan, jasmani, administrasi penakhiran dinas, pemberhentian dan pengaktifan kembali, penyaluran bagi Pegawai Negeri pada Polri dan membantu pengembangan muuseum dan kesejahteraan Polri.
 - m. Dalam melaksanakan tugas ,Bagwatpers memiliki fungsi:
 1. Pembinaan ronahi dan jasmani, dan pengusulan tanda kerormatan dan tanda penghargaan Pegawai Negeri pada Polri.
 2. Penyelenggaraan administrasi pengakhiran, pemberhenntian pengaktifan kembali, dan penyaluran bagi pegawai negeri pada polri
 3. Pengembangan museum kesejahteraan polri.
 - n. Dalam melaksanakan tugas, Bagwatpres dibantu oleh:
 1. Subbagrohjaslur, memiliki tugas penyelenggaraan pembinaan rohani dan jasmani bertahap, membina keluarga, dan mengusulkan tanda kehormatan dan penghargaan m serta mengembangkan museum dan kesejahteraan Polri, dan

2. Subbagdinlur, menyelenggarakan administrasi pemberhentian, pengakhiran, pengangkatan kembali dan penyaluran bagi personel Polri.
- o. Bagpsi bertugas dalam membina, memberdayakan dan melaksanakan fungsi psikologi kepolisian dan psikologi personel.
- p. Bagpsi dalam melaksanakan tugasnya melaksanakan fungsi:
 1. Membina dan melaksanakan psikologi kepolisian dan
 2. Membina dan melaksanakan psikologi personel
- q. Bagpsi dalam melaksanakan tugas, dibantu oleh:
 1. Subbagsipol, bertugas menyelenggarakan psikologi kepolisian, dan
 2. Subbagsipers, bertugas menyelenggarakan psikologi personil.

Berikut gambaran secara umum daftar susunan atau klasifikasi anggota kepolisian

Gambar 4.2 Klasifikasi anggota kepolisian Polda Jatim

NOMOR UNIT	JAB	URAIAN	PANGKAT	ESELON	JUMLAH	KETERANGAN
1	2	3	4	5	6	7
5	0	ROSDM				
	1	PIMPINAN				
	1	Karo SDM	KOMBES POL	II B	1	
					1	
	2	SUBBAGRENMIN				
	1	Kasubbagrenmin	KOMPOL/PNS IV a	III B	1	
	2	Kaurren	AKP/PNS III c/d	IV A	1	
	3	Kaurmintu	AKP/PNS III c/d	IV A	1	
	4	Kaurkeu	AKP/PNS III c/d	IV A	1	
	5	Pamin	IP/PNS III a/b	IV B	7	
	6	Bamin/Banum	BA/PNS II / I	-	7	
					18	
	3	BAGDALPERS				
	1	Kabagdalters	AKBP	III A	1	
	2	Kasubbagdiapers	KOMPOL	III B	1	
	3	Kasubbagseiek	KOMPOL	III B	1	
	4	Kasubbag PNS	KOMPOL/PNS IV a	III B	1	
	5	Paur pada Subbag	AKP/PNS III c/d	IV A	3	
	6	Bamin/Banum	BA /PNS II / I	-	6	
					13	
	4	BAGBINKAR				
	1	Kabagbinkar	AKBP	III A	1	
	2	Kasubbagpangkat	KOMPOL	III B	1	
3	Kasubbagkompeten	KOMPOL	III B	1		
4	Kasubbagmutjab	KOMPOL	III B	1		
5	Paur pada Subbag	AKP/PNS III c/d	IV A	3		

1	2	3	4	5	6	7
	6	Bamin/Banum	BA/PNS II / I	-	6	
					13	
	5	BAGWATPERS				
	1	Kabagwatpers	AKBP/PNS IV b	III A	1	
	2	Kasubbagrohjashor	KOMPOL	III B	1	
	3	Kasubbagkirdinlur	KOMPOL	III B	1	
	4	Paur pada Subbag	AKP/PNS III c/d	IV A	2	
	5	Bamin/Banum	BA/PNS II / I	-	4	
					9	
	6	BAGPSI				
	1	Kabagpsi	AKBP/PNS IV b	III A	1	
	2	Kasubbagsipol	KOMPOL	III B	1	
	3	Kasubbagsipers	KOMPOL/PNS IV a	III B	1	
	4	Paur pada Subbag	AKP/PNS III c/d	IV A	2	
	5	Bamin/Banum	BA/PNS II / I	-	6	
					11	

2. Prosedur dan Adminisrasi Pengambilan Data

a. Perizinan Penelitian

Lokasi penelitian dilaksanakan di Biro Sumber Daya Manusia Polda Jawa Timur kota Surabaya, untuk itu peneliti meminta surat permohonan izin dalam rangka melaksanakan kegiatan ini. Surat tersebut dikeluarkan oleh Fakultas Psikologi Uin Malang pada tanggal 13 November 2019 dengan nomor surat sebagai berikut 2426 untuk diberikan kepada Kepala Biro SDM Polda Jatim Surabaya agar di permudah dalam penelitian tersebut.

b. Penentuan Lokasi

Peneliti melaksanakan kegiatan penelitian yang berlokasi di Biro Sumber Daya Manusia Polda Jawa Timur tepatnya di kota Surabaya. Permasalahan tersebut sesuai dengan yang diteliti oleh peneliti.

c. Penentuan Sampel

Adapun sampel yang diperuntukkan dalam penelitian ini berdasarkan populasi ialah berjumlah 80 karyawan. Pada teknik sampling digunakan ialah

sampel proposional yang bertujuan mengambil karakteristik dari kategorisasi-kategorisasi, kelompok yang setara atau sejajar yang kuat sesuai dengan hasil penelitian. Penelitian ini mengambil 60% dari populasi 118 yakni sebesar 71, namun pada data lapangan didapatkan sebesar 80 orang.

d. Persiapan Alat Ukur

Skala ialah alat ukur digunakan dalam penelitian ini, terdapat dua skala diantaranya, skala efikasi diri dan skala kepuasan kerja. Adapun rinciannya sebagai berikut:

1) Skala *self efficacy*

Skala efikasi diri terdiri dari 21 aitem yang disusun berdasarkan derajat *favorable* item secara keseluruhan dengan bertujuan bersifat baik secara terus menerus, mempunyai impian, cita-cita, percaya diri, mampu menyelesaikan masalah, berusaha menghadapi kesulitan, memiliki solusi, berpikir rasional, keinginan untuk maju, percaya dengan kemampuan dan kapasitas diri, serta usaha dalam mencapai tujuan tertentu.

2) Skala kepuasan kerja

Skala kepuasan kerja terdiri dari 37 item, disusun sesuai derajat *favorable* keseluruhan diantaranya hubungan dengan atasan, kondisi lingkungan kerja, pekerjaan sendiri yang menantang, memiliki rekan kerja yang berkerjasama, pengawasan perusahaan, memiliki pendapatan dan tunjangan yang layak, dan fasilitas dan peralatan yang ada dalam pekerjaan.

e. Pengumpulan data

Pengumpulan data dilakukan di kantor wilayah Biro Sumber Daya Manusia Polda Jatim Surabaya. Sebelum penelitian berlangsung, peneliti memberikan permohonan surat izini kepada lembaga pada bagian Renmin yang bertuju kepada Kepala Biro SDM yang telah dikeluarkan oleh Fakultas Psikologi Uin Malang pada tanggal 13 November 2019 untuk melaksanakan penelitian.

Penyebaran skala kuisisioner dimulai pada tanggal 12 Desember 2019 sampai tanggal 16 Desember 2019 dan penelitian ini berlangsung selama 5 hari dikarenakan tidak semua karyawan hadir pada hari dilaksanakan penelitian, alasannya karena ada yang mengambil cuti atau libur dari peluang pekerjaannya. Peneliti membagikan dua skala sekaligus dengan skala *self efficacy* yang berjumlah 21 item dan skala kepuasan kerja berjumlah 37 item. Sebanyak 80 eksemplar kuisisioner diberikan untuk responden dengan cara *face to face* ke tiap ruangan di beberapa bagian SDM di saat jam bekerja dan istirahat dengan menunggu responden sampai selesai mengisi jawabannya.

Pada tanggal 12 Desember 2019 peneliti memberikan skala kepada karyawan bagian Rencana dan Adminitrasi sebanyak 14 eksemplar. Pada tanggal 13 Desember 2019 peneliti memberikan skala pada karyawan bagian Psikologi sebanyak 12 eksemplar, bagian Watpers (Perawatan Personel) sebesar 19 eksemplar, bagian Pembinaan karir sebanyak 15 eksemplar. pada tanggal 14-15 desember 2019 merupakan hari libur instansi, sehingga peneliti jeda dalam memberikan kuisisioner kepada karyawan. Pada tanggal 16 desember peneliti

membagikan skala pada bagian Dalpers(Pengendalian Personel) sebanyak 20 eksemplar. dalam penyebaran skala ini peneliti dibantu oleh Kepala Sub Bagian Renmin untuk mempermudah penelitian dibutuhkan surat disposisi sebagai payung hukum dan bukti legal bahwa peneliti sudah mendapatkan izin dari Kepala Biro, di tengah memberikan kuisioner terdapat beberapa karyawan membantu peneliti dalam memberikan kuisioner terhadap rekan kerjanya, hal ini dilakukan agar lebih efektif dan efisien dalam tenaga yang dimiliki oleh peneliti. Dan skala yang berjumlah 80 eksemplar dikembalikan guna sebagai olah data dan hasil peneliti.

f. Deskripsi Subjek Penelitian

Subjek penelitian ini ialah karyawan Polda Jatim Biro SDM kota Surabaya, secara keseluruhan terdapat terdapat 5 bagian yang ada di kantor pusat Biro SDM yang didapat sebesar 80 karyawan. Penyebaran subjek di kategorisasi jenis kelamin, dan masa kerja. Adapun rinciannya sebagai berikut:

Tabel 4.1 Hasil deskripsi Subjek Penelitian

Jenis Kelamin			Masa Kerja		
Kategorisasi	F	%	Kategorisasi	F	%
Laki-laki	42	53%	<38 ^{thn}	2	2%
Perempuan	38	47%	16-130 ^{thn}	22	28%
			6-15 ^{thn}	43	54%
			<5 ^{thn}	13	16%
Total	80	100		80	100

Sumber Pengolahan Data 2019

Tabel 4.1 menjelaskan tentang hasil deskripsi subjek penelitian di kantor SDM Polda Jatim. Karyawan berjenis kelamin laki-laki lebih besar daripada perempuan dibuktikan dengan prosentase 53% atau 42 orang karyawan di kantor

adalah laki-laki, sedangkan perempuan memiliki prosentase 47% atau 38 orang dari jumlah keseluruhan karyawan. Jika ditinjau melalui *gender*, melalui Tingkat Partisipasi Tenaga Kerja (TPAK), didominasi oleh laki-laki dibandingkan perempuan dengan partisipasi 83,18% sedangkan perempuan sebesar 55,5%, TPAK laki-laki sebesar 0,17% dibandingkan perempuan 00,06%, (Badan Pusat Statistik, 2019).

Masa kerja karyawan sangat bervariasi. Karyawan yang bekerja kurang dari 5 tahun berjumlah 13 orang dengan prosentase 16 % dari keseluruhan responden, karyawan dengan masa kerja 6-15 tahun sebanyak 43 orang atau 54 %, artinya setenengah dari keseluruhan sample berada pada masa kerja tersebut. Kemudian karyawan dengan masa kerja 16-30 tahun sebanyak 22 orang atau sebesar 28 %. Sedangkan karyawan yang bekerja lebih dari 30 tahun hanya sebesar 2 orang atau 2%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden tergolong pada masa kerja sedang antara 5-16 tahun. Dapat dikatakan dalam rentan waktu tertentu, karyawan dapat dan mampu mengerjakan tugas, dan memiliki pengalaman dalam pekerjaannya.

g. Pelaksanaan Skoring

Berdasarkan dari keseluruhan skala yang sudah terkumpul dari hasil penelitian tersebut kemudian peneliti melaksanakan penskoring dengan mengkoreksi dari tiap item, yakni memberi nilai 1 (satu) pada jawaban sangat tidak setuju, nilai 2 (dua) pada jawaban tidak setuju, nilai 3 (tiga) pada jawaban setuju, dan nilai 4 (empat) pada jawaban sangat setuju pada keseluruhan

pernyataan berupa *favorable*. Pelaksanaan skoring dikerjakan kurang lebih dalam waktu kurang dari seminggu yang disajikan dalam bentuk tabulasi data excel.

B. Hasil Penelitian

1. Tingkat *Self Efficacy*

a. Kategori *Self Efficacy*

Untuk mengetahui seberapa besar prosentase tingkat *self efficacy*, pada hal ini peneliti menggunakan hitungan digital melalui SPSS 21,0. Norma penilaian dalam penentuan dilakukan apabila nilai *Mean* (M) dan *Standar Deviasi* (SD) yang telah dicari, berikut ini data yang diperoleh menggunakan SPSS:

Tabel 4.2 *Mean* (M) dan *Standar Deviasi* (SD) variabel *self efficacy*

Skala	<i>Mean</i> (M)	<i>Standar Deviasi</i> (SD)
<i>Self Efficacy</i>	64,6375	7,77409

Berdasarkan hasil diatas, diperoleh skala *self efficacy* dengan nilai *Mean* sebesar 64,6375 dan nilai *Standar Deviasi* 8,02448. Berikutnya dari skor X memperoleh menjadi tiga kategorisasi berdasarkan tingkatan berikut yaitu : rendah, sedang, dan tinggi. Kategorisasi adalah sebagai berikut:

Tabel 4.3 Kategori tingkat *Self Efficacy*

Nilai	Kategori	Jumlah	Prosentase
$X < (M - 1,0 \text{ SD})$	Rendah	3	4 %
$(M - 1,0 \text{ SD} \leq X \leq (M + 1, 0 \text{ SD}))$	Sedang	61	76 %
$X > (M + 1,0 \text{ SD})$	Tinggi	16	20 %
Jumlah		80	

Berdasarkan dari nilai diatas, diketahui bahwa dari 80 responden terdapat 3 karyawan memiliki tingkat *self efficacy* rendah sebesar (4%), 16 karyawan memiliki tingkat *self efficacy* tinggi senilai (20 %), 61 karyawan memiliki tingkat *self efficacy* sedang (76 %).

b. Faktor Pembentuk *self efficacy*

Berikut faktor utama dalam setiap variabel berdasarkan aspek yang telah ada sebagai berikut:

- 1) Dimensi Kesulitan : $\frac{2626}{5433} = 0,48$
- 2) Dimensi Kekuatan : $\frac{1299}{5433} = 0,23$
- 3) Dimensi Generalisasi : $\frac{1508}{5433} = 0,27$

Berdasarkan uraian diatas, dipaparkan pada tabel berikut:

Tabel 4.4 Faktor Pembentuk Utama Variabel *self efficacy*

Aspek	Skor Total Aspek	Skor Total Variabel	Hasil
Dimensi Kesulitan	2426	5433	0,48
Dimensi Kekuatan	1299		0,23
Dimensi Generalisasi	1508		0,27

Berdasarkan pada tabel yang diperoleh bahwa faktor utama pembentuk *self efficacy* ialah dimensi kesulitan dengan skor 0,48%. Sedangkan aspek dimensi kekuatan memperoleh skor terendah yakni sebesar 0,23 5. Hal ini menjadi perhatian bahwa karyawan memiliki tekanan dalam mengerjakan tugas yang diterima walaupun diluar batas kemampuan yang dirasakan saat mengembangkan tugas.

2. Tingkat Kepuasan Kerja

a. Kategori Kepuasan Kerja

Untuk mengetahui seberapa besar prosentase tingkat kepuasan kerja pada hal ini Norma penilaian dalam penentuan dilakukan apabila nilai *Mean* (M) dan *Standar Deviasi* (SD) yang telah dicari, berikut ini data yang diperoleh menggunakan SPSS 21.0:

Tabel 4.5 *Mean* (M) dan *Standar Deviasi* (SD) Kepuasan Kerja

Skala	<i>Mean</i> (M)	<i>Standar Deviasi</i> (SD)
Kepuasan kerja	121,6875	14,39813

Berdasarkan hasil diatas, diperoleh skala kepuasan kerja dengan nilai *mean* sebesar 121,6875 dan nilai *Standar Deviasi* sebesar 14,39813 berikut ini skor Y memperoleh menjadi tiga kategorisasi dasarkan tingkatan diantaranya yakni : rendah, sedang, dan tinggi. Adapun kategorisasi kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

Tabel 4.6 Kategori tingkat kepuasan kerja

Nilai	Kategori	Jumlah	Prosentase
$X < (M - 1,0 \text{ SD})$	Rendah	9	11 %
$(M - 1,0 \text{ SD}) \leq X \leq (M + 1,0 \text{ SD})$	Sedang	56	70 %
$X > (M + 1,0 \text{ SD})$	Tinggi	15	19 %

Berdasarkan dari nilai diatas, diketahui bahwa dari 80 responden terdapat 9 karyawan memiliki tingkat kepuasan kerja rendah sebesar (11 %), kemudian

tingkat kepuasan kerja tinggi terdapat 15 karyawan dengan presentase (19 %) dan tingkat kepuasan kerja sedang terdapat 56 karyawan dengan presentase sebesar (70 %).

b. Faktor Pembentuk Kepuasan Kerja

Adapun faktor utama pembentuk setiap variabel berdasarkan aspek yang sudah dirancang ialah sebagai berikut:

- 1) Gaji : $\frac{1049}{10518} = 0,10$
- 2) Promosi : $\frac{528}{10518} = 0,05$
- 3) Supervisi : $\frac{1775}{10518} = 0,17$
- 4) Tunjangan Tambahan : $\frac{1012}{10518} = 0,10$
- 5) Penghargaan : $\frac{497}{10518} = 0,05$
- 6) Prosedur dan Peraturan Kerja : $\frac{1108}{10518} = 0,10$
- 7) Rekan Kerja : $\frac{1080}{10518} = 0,10$
- 8) Pekerjaan itu sendiri : $\frac{1599}{10518} = 0,15$
- 9) Kondisi Kerja : $\frac{1870}{10518} = 0,18$

Berdasarkan uraian diatas , dipaparkan pada tabel berikut:

Tabel 4.7 Faktor pembentuk Utama variabel Kepuasan Kerja

Aspek	Skor Total Aspek	Skor Total Variabel	Hasil
Gaji	1049	10.518	10 %
Promosi	528		5%
Supervisi	1775		17 %
Tunjangan Tambahan	1012		10 %

Penghargaan	497		5%
Prosedur dan peraturan kerja	1108		10%
Rekan Kerja	1080		10%
Pekerjaan itu Sendiri	1599		15%
Kondisi Kerja	1870		18%

Dari tabel 4.7 diperoleh bahwa faktor pembentuk kepuasan kerja adalah kondisi kerja dengan skor 18 % dan supervisi memiliki skor 17% sedangkan aspek promosi dan penghargaan memiliki skor terendah memiliki skor 5%. Hal ini berarti menjadi hal yang harus diperhatikan bagi instansi pada situasi kerja dan fasilitas yang memadai untuk membantu pekerjaan karyawan dan peran atasan yang sebaiknya bersifat terbuka dan menganggap bawahan sebagai kolega.

c. Sumbangan Efektif

Penelitian ini berikutnya mengidentifikasi nilai sumbangan efektif daari masing-masing variabel terhadap variabel terikat. Perhitungan ini menggunakan aplikasi SPSS 21.0 dalam mencari *guna product*. Adapun rinciannya:

Tabel 4.8 Perhitungan Sumbangan Efektif

Aspek	B	<i>Cross Product</i>	Regresi	Se Total
Dimensi Kesulitan	0,767	3147,625	11160,855	66 %
Dimensi Kekuatan	2,434	1962,93		
		28		

Dimensi	1,625	2442,250		
Generalisasi		23		

Setelah diperoleh bebetata koefisien pada tabel_ berikutnya diolah melalui rumus sebagai berikut:

$$SE_{xi} = \frac{bx.crossproduct.R2}{Regression}$$

Dimana

B_{x1} : Koefisien b komponen

CP : Cross Product komponen X

Regression : nilai regresi

R^2 : Sumbangan efektif total

Berikut ini hasil perhitungan sumbangan efektif tiap komponen dari *self efficacy* yang ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 4.9 Hasil Sumbangan Efektif tiap aspek *self effocacy* terhadap Kepuasan kerja

Komponen Sikap	Sumbangan Efektif Komponen
Kesulitan	14 %
Kekuatan	28 %
Generalisasi	23 %
Total	66 %

Berdasarkan tabel 4.8 didapatkan bahwa total keseluruhan sumbangan *self efficacy* terhadap kepuasan kerja sebesar 66 % hal ini menunjukkan sebesar 44 % variabel kepuasan kerja dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Aspek kekuatan memiliki kontribusi terbanyak yakni sebesar 28% sedangkan terendah berada pada faktor kesulitan dengan presentase sebesar 14 %. Kesimpulannya bahwa kepuasan kerja banyak dipengaruhi oleh keberadaan induvidu yang memiliki harapan kuat, mendorong induvidu dalam keinginan untuk mencapai tujuan dan tetap bertahan dalam usahanya.

3. Hasil Uji Asumsi

Penggunaan uji asumsi tentunya dikerjakan oleh peneliti sebelum melakukan analisis dan interpretasi data. Kemudian uji asumsi pada penelitian yakni uji normalitas dan uji linearitas. Adapun kedua hasil tersebut terdapat pada tabel berikut:

a. Hasil Uji Normalitas

Tujuan dilakukan uji normalitas ialah sebagai pembuktian data bahwa yang diambil ialah data dengan persebaran secara normal. Persebaran normal ialah syarat terpenting dalam statistik guna sebagai rujukan dalam menentukan normal atau tidaknya dari distribusi sampel (Winarsunu T., 2015). Nilai persebaran secara normal memiliki model regresi yang baik. Metode yang digunakan diantaranya ialah melalui perhitungan *Kolmogorov Smisnov Test* (KST) dengan melihat penyebaran data pada grafik normal (Priyatno, 2012). Berikut ini tabel uji normalitas pada skala *self efficacy* dan kepuasan kerja

Tabel 4.10 Hasil Uji Normalitas

Variabel	KST	Sig / p	Keterangan	Kesimpulan
<i>Self Efficacy</i> dan kepuasan kerja	1,049	0,221	Sig > 0,05	Normal

Dari hasil tabel analisis diatas, hasil uji normalitas didapat melalui *Kolmorov Smisnov Test* (KST) skala *self efficacy* dan kepuasan kerja sebesar 1,049 dengan tingkat signifikan 0,221 ($P > 0,05$) maka data peneliti tersebut dapat dikatakan normal atau sesuai standart.

b. Hasil Uji Linearitas

Untuk mengetahui apakah terdapat dua variabel mempunyai pengaruh yang linear signifikan atau tidak disebut sebagai uji linearitas. Uji linearitas pada penelitian membutuhkan software SPSS 21.0 dengan nilai signifikan, apabila nilai signifikansi lebih dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa kedua variabel antara X dan Y terdapat peran. Pada tahap kedua ialah dengan mengamati F hitung pada output SPSS dan memperbandingkan dengan F hitung dalam tabel yang sudah sudah berlaku. Hasil uji linearitas adalah sebagai berikut :

Tabel 4.11 Hasil Uji Linearitas

ANOVA table							
			Sum of squares	Df	Mean Square	F	Sig.
<i>Self efficacy</i> Kepuasan Kerja	Between Groups	Combined	125853,252	22	584,239	9,450	,000
		Linearity	10716,232	1	10716,232	173,336	,000
		Deviation from linearity	2137,020	21	101,763	1,646	,070
	Within groups		3523,936	57	61,823		

	Total	16377,1 88	79			
--	-------	---------------	----	--	--	--

Pada tabel diatas diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,070 > 0,05$, yang berarti terdapat pengaruh antara variabel *self efficacy* dan kepuasan kerja. Dibandingkan nilai F hitung didapat dari output diatas ialah 1,646 dengan tabel F tabel yang tertera pada distribusi nilai 0,05 dengan perolehan nilai df 21 adalah 1,95 diambil dari tabel 20 dan 60, Maka dapat disimpulkan bahwa $F \text{ hitung} < F \text{ tabel}$ yaitu $1,646 < 1,95$ sehingga terdapat pengaruh linear secara signifikan antara variabel *self efficacy* dan kepuasan kerja.

4. Hasil Uji Analisis Data

a. Hasil Uji Korelasi

Berdasarkan pada penelitian ini untuk mengetahui pengaruh *self efficacy* terhadap kepuasan kerja di Biro SDM Polda Surabaya, terlebih dahulu peneliti melakukan uji hipotesis melalui pendekatan *analisis regresi sederhana*.

Analisis regresi linear sederhana bertujuan untuk menguji sejauh mana pengaruh variabel *independent* terhadap variabel *dependent*. Berdasarkan hasil komputasi data SPSS 21,0 diperoleh hasil berikut:

Tabel 4.12 Hasil Analisis Regresi

Model	Sun of Square	Df	Mean Square	F	Sig
Regression	101716,232	1	10716,232	147,655	,000 ^b
Residual	5660,956	78	72,576		
Toral		79			

Dari hasil analisis bahwasannya terdapat pengaruh *self efficacy* terhadap kepuasan kerjada dapat dilihat dari nilai $F = 147,655$ ($p = 0,000$) dengan $\text{sig } (p) = 0,000$ dimana $p < 0,05$.

b. Uji hipotesis

Untuk menjadi dasar pengambilan keputusan melalui analisis ini dapat dilihat dari nilai signifikan hasil output SPSS sebagai berikut:

- B. Apabila nilai signifikan $<$ dari probabilitas 0,05 mengandung arti bahwa terdapat pengaruh *self efficacy* terhadap kepuasan kerja
- C. Apabila nilai signifikan $>$ dari probabilitas 0,05 maka mengandung arti tidak ada pengaruh *self efficacy* terhadap kepuasan kerja.

Tabel 4.13 hasil Uji Hipotesis

		Self efficacy	Kepuasan kerja
<i>Self efficacy</i>	<i>Pearson correlation</i>	1	,809**
	<i>Sig. (2-tailed)</i>		,000
	N	80	80
Kepuasan Kerja	<i>Parsion Correlation</i>	,809**	1
	<i>Sig (2-tailed)</i>	,000	
	N	80	80

Dari data diatas hasil output diketahui bahwa nilai signifikan sebesar 0,00 probalitas 0,05, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. maka kesimpulannya berarti “ Ada pengaruh *self efficacy* terhadap kepuasan kerja”.

Agar dapat mengetahui seberapa besar pengaruh *self efficacy* terhadap kepuasan kerja peneliti berlandaskan pada nilai *R square* yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.14 Hasil *r square*

	R	<i>R square</i>
Kepuasan Kerja * <i>Self efficacy</i>	,809	,654

Dari hasil data diatas, diketahui *R square* bernilai 0,654, nilai 0,654. Nilai ini mengandung arti bahwa pengaruh *self efficacy* sebesar 65 %, , sedangkan 35 % kepuasan kerja di pengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

C. Pembahasan

Dalam lembaga aparatur negara merupakan suatu keharusan untuk mendorong anggotanya agar bekerja secara optimal, professional, dan jiwa patriot terhadap situasi yang berkaitan dengan masyarakat. Sikap *self efficacy* sangat dibutuhkan dalam situasi kerja terutama dalam keyakinan diri atas kemampuannya sehingga memiliki rasa puas terhadap pekerjaannya.

1. Tingkat Kepuasan Kerja Biro SDM Polda Jatim

Pada penelitian ini didapatkan hasil bahwa kepuasan kerja pada karyawan Biro Sumber Daya Manusia Polda Jatim dengan sampel 80 orang, Sebanyak 70 % atau frekuensi 56 subjek karyawan memiliki tingkat kepuasan kerja sedang. Artinya bahwa karyawan Biro SDM Polda Jatim memiliki kepuasan terhadap situasi kerjanya dengan cukup. Untuk kategori kepuasan tinggi memiliki

prosentase 19% atau frekuensi 15 subjek, dan sebesar 12% yang mendapat kategorisasi rendah dengan jumlah frekuensi 9 subjek.

Karyawan Biro SDM Polda Jatim Surabaya dengan mayoritas kategorisasi kerja sedang atau cukup dengan 56 subjek dari jumlah total 80 subjek, artinya semakin karyawan puas atas pekerjaannya, semakin baik pula pekerjaan yang dikerjakan, serta semakin produktif karyawan, yang tentunya berpengaruh ke arah peningkatan terhadap instansinya

Variabel kepuasan kerja tersusun berdasarkan aspek pembentuknya, setelah dilakukan perhitungan didapatkan skor variabel kepuasan kerja paling tinggi dibentuk oleh aspek kondisi kerja dengan prosentase 18 %. Hal ini menjelaskan bahwa karyawan berada pada fasilitas yang kurang memadai, walaupun instansi kepolisian tentunya memiliki keamanan yang ketat dan aman dalam keselamatan kerja namun situasi kerja harus lebih mementingkan kenyamanan dan ruang ergonomi yang bagus.. Sedangkan variabel kepuasan kerja yang paling rendah dibentuk oleh aspek promosi dan penghargaan yang memiliki skor 5%. Hal ini menjadi produktivitas karyawan dalam apresiasi terhadap pekerjaan yang dilakukannya.

Aspek lain dalam membentuk variabel kepuasan kerja ialah supervisi dengan skor 17 % dan aspek pekerjaan itu sendiri sebesar 15 %. Hal ini berarti bahwa karyawan memiliki atasan yang instruksi besar dalam pekerjaannya dibandingkan menjadikan karyawan sebagai kolega. Karyawan sebaiknya harus dapat meningkatkan rasa tanggung jawab diri atas pekerjaannya , kesempatan

untuk menyibukkan diri , hal ini tentunya dapat menguntungkan bagi instansi jika atasan dapat berperilaku kooperatif pada anggotanya sesuai dari tujuan instansi.

Herzberg dalam Noerjati (2013) terdapat dua faktor yang mempengaruhi dalam kepuasan kerja, yaitu faktor motivator pada sumber kepuasan dan *hygiene* sebagai faktor yang menjadi sumber ketidakpuasan kerja. Faktor motivasi ialah sifat intrinsik, berada dalam diri sehingga dapat menimbulkan rasa puas pada masing-masing karyawan. Sedangkan faktor *hygiene* merupakan asosiasi dari pengalaman yang tidak menyenangkan bagi karyawan. Faktor yang menyebabkan kepuasan kerja diantaranya yakni: prestasi, penghargaan atas prestasi, pekerjaan itu sendiri , kenaikan pangkat dan peluang untuk berkembang. Sedangkan *hygiene* lebih pada kondisi eksternal seperti kondisi kerja, peraturan perusahaan, gaji, hubungan dengan atasan, status dan keselamatan kerja. Dengan demikian pada penelitian ini menunjukkan tingkat sedang yang berarti cukup puas terhadap situasi internal dan eksternal pada dirinya.

Faktor motivasi pada variabel pekerjaannya sendiri memiliki sumbangsi besar terhadap dirinya, sedangkan faktor utama variabel seperti penghargaan dan promosi memiliki partisipasi cukup yang berarti bahwa kesempatan terhadap pengaktualisasinya sedangkan faktor *hygiene* yakni pengalaman yang diasosikan ketidakpuasan terhadap pekerjaannya atau kondisi eksternal diantaranya yakni: kebijakan instansi, hubungan atasan, rekan kerja gaji dan kondisi kerja, namun pada penelitian ini lebih diorientasikan pada favorable yang mendekati kearah positif sehingga jika dilihat dari tiap faktor yang mewakili dari kepuasan kerja

pada *hygiene* memiliki presentase yang sedang. Artinya karyawan memiliki rasa puas yang cukup terhadap kondisi eksternal dalam pekerjaannya.

Blum dalam bukunya Ratnasari (2019) menjelaskan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap umum yang merupakan hasil dari beberapa khusus terhadap faktor-faktor pekerjaan, baik itu penyesuaian diri dan hubungan sosial individual di luar kerja. Kepuasan kerja diyakini sebagai perbandingan rasio *input-outcome* dirinya dengan rasio *input-outcome* orang lain. Sehingga individu memiliki perbandingan dinilai tentang simbang, adil dan menguntungkan, berdasarkan hal tersebut hasil pada penelitian ini yakni tingkat kepuasan kerja berada pada taraf sedang maka karyawan cukup puas terhadap pekerjaan yang diperolehnya dan seimbang antara diri pribadi dengan rekan kerja yang ada di karyawan Polda Jatim dalam tingkatan sedang.

Berdasarkan prosentase kepuasan kerja memiliki kategori sedang sebesar 70 %, dan kategorisasi rendah sebesar 11%, hasil tersebut jika di gabungan memiliki prosentase sebesar 81 %. atau sebanyak 65 orang dari 80 total subjek . Kategorisasi sedang dan rendah merupakan sebuah implikasi untuk evaluasi bagi instansi dalam rangka untuk meningkatkan rasa puas terhadap pekerjaannya. Untuk melihat hal tersebut dinilai dari hasil berdasarkan jumlah keseluruhan kecil dari angka 137.

Kepuasan kerja pada taraf sedang dan rendah yang diperoleh dalam penelitian ini maka menunjukkan upaya yang harus menciptakan moral kerja, dedikasi diri, kecintaan dan bersikap disiplin terhadap pekerjaan bagi karyawan.

jika tidak ditinjau lanjuti karyawan dapat menghambat produktifitas terhadap pekerjaannya yang dapat berakibat pada kondisi stress, dan ketegangan berpikir, emosional yang dialami. Hal ini tentunya memberikan dampak yang kurang menguntungkan karena mempunyai komittmen yang rendah akan menciptakan produktivitas rendah juga. Situasi yang terjadi pada karyawan tidak dapat dibiarkan berlarut-larut karena karena kurang bisa mencurahkan pendapat dan keinginannya, perasaan dan waktu akibatnya organisasi kehilangan daya juangnya.

Luthans (2006) menjelaskan bahwa pemenuhan ketidakpuasan kerja dirasa harus terpenuhi dahulu, karena dianggap sebagai pemenuhan kebutuhan dasar dalam pekejaan, sesudah ketidakpuasan terpenuhi barulah hal mengenai kepuasan berdasarkan sifat motivasi di berikan. Castro, Gee dan Takeuchi (dalam Vera Ratna & Bagus Riyono, 2017) menjelaskan Ketidakpuasan kerja memberikan dampak terhadap masalah psikologis seperti kecemasan, kelalahan emosi, depresi, dan amarah.

Pada tingkat kepuasan kerja saat ini dirasa perlu dijadikan bahan pertimbangan untuk perbaikan dan mencegah ketidakpuasan bagi karyawan. Adapun upaya yang dilakukan yakni mengidentifikasi faktor utama yang menjadi masalah dalam obyek evaluasi, kemdian memberikan sosialisasi dan internalisasi budaya kerja dengan melakukan langkah penegakan kedisiplinan dan koreksi pada fokus masalah, kemudian mengembangkan sistem umpan balik antar karyawan demi membangun suasana pembelajaran dinamis baik secara formal dan informal serta menerapkan kepemimpinan yang berorientasi dalam peningkatan motivasi

dan transformasi. oleh instansi terutama di bidang manajerial dan pimpinan tertinggi, hal ini bertujuan dalam mengidentifikasi kendala-kendala yang dihadapi sehingga memberikan kesempatan untuk meningkatkan kemampuan objek evaluasi.

2. Tingkat *Self Efficacy* pada Karyawan Biro SDM Polda Jatim

Pada penelitian ini didapatkan hasil bahwa tingkat *self efficacy* pada karyawan SDM Polda Jatim adalah sedang dengan prosentase 76 % sebesar 61 subjek. Selebihnya terdapat *self efficacy* dengan kategorisasi tinggi dengan presentase 20 % yang berjumlah 16 subjek sedangkan kategorisasi rendah dengan presentase 4% atau sebesar 3 subjek. Tingkat *self efficacy* yang diperoleh dalam penelitian tidak terlepas dari berbagai faktor-faktor yang berakitan pada individu berdasarkan tingkat permasalahan, rintangan, bagaimana individu mempersepsikan masalah tersebut, memiliki kekuatan untuk mencari solusi yang ada dan memiliki sikap generalisasi positif terhadap situasi yang datang padanya.

Tingkat *self efficacy* yang diperoleh oleh karyawan SDM Polda Jatim memperlihatkan bahwa memiliki keyakinan yang seimbang atau cukup atas kemampuan jakan dirinya dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diperoleh dirinya, sehingga sangat diperhatikan adanya pengembangan atas peningkatan *self efficacy* pada saat masa bekerja dengan memberikan bentuk-bentuk media pembelajaran dan pengetahuan. Adapun yang begitu berperan dalam hal ini adalah motivasi internal dan situasi sosial dalam pekerjaan yang dimiliki oleh tiap karyawan.

Variabel *self efficacy* memiliki aspek pembenmtuk, setelah dilakukan perhitungan skor terdapat aspek kesulitan dengan presentase 48 %. Artinya karyawan memerlukan penyesuaian dalam mengerjakan tugas yang telah disusun berdasarkan tingkatannya, baik itu sulit, sedang dan susah. Pada tahap ini karyawan dapat menghindari perilaku yang berada pada luar batas kemampuannya. Pada aspek berikutnya terdapat dimensi generalisasi dengan presentase 27 %. Pada tahap ini karyawan dapat melakukan aktivitas aktivitas yang berbeda atau bervariasi. Pada aspek yang paling rendah ditemukan dimensi kekuatan dengan prosentase 23 %. Artinya keyakinan pada karyawan terkadang mengalami kegoyahan.

Menurut Bandura (dalam Manutung, 2018) faktor-faktor yang mempengaruhi efikasi diri terdiri dari empat yaitu pertama, adanya pengalaman menguasai sesuatu sebagai bentuk penguatan induvidu dalam menguasai keberhasilan pengalaman masa lalu sehingga menciptakan peforma yang baik agar dapat meningkatkan ketukanan dan kegigihan dalam berusaha mengatasi hambatan dari tugasnya. Kedua, adanya faktor modeling sosial sebagai suatu hal pengamatan terhadap keberhasilan orang lain dapat meningkatkan motivasi untuk mencapai prestasi, induvudu dapat menjadi lebih efektif jika model yang diperhatikan mempunyai kesamaan karakteristik antara induvidu dengan model berdasarkan tingkat kesulitan, dan situasi. Ketiga, persuasi sosial berupa nasihat , bimbingan dari orang yang berpengaruh bagi induvidu membantu untuk mencapai tujuan yang diinginkan secara verbal baik non verbal. Keempat, keadaan fisiologis dan emosiyang stabil dapat mengurangi kegelisahan, emosi

bergejolak dan keadaan fisiologis yang lemah akan mengalami ketegangan somatik dan sakit.

Sebagaimana pernyataan Wahyuni (2016) dalam penelitiannya yakni terdapat korelasi positif antara *self efficacy* dengan *work engagement*, artinya semakin tinggi tingkat *self efficacy* maka semakin tinggi tingkat keterlibatan kerja pada karyawan. Hal ini berarti bahwa karyawan menciptakan perasaan positif, mengidentifikasi secara emosional terikat dan mampu melakukan tugasnya. Penelitian lain oleh Venna, dkk (2017) terdapat korelasi positif antara *self efficacy* dengan kinerja karyawan, dengan demikian apabila karyawan memiliki tingkat *self efficacy* yang tinggi maka akan memiliki tingkat kinerja yang tinggi oleh karyawan. Sesuai dengan hal ini, maka dalam temuan ini tingkat *self efficacy* yang dimiliki oleh karyawan Polda Jatim pada taraf yang sedang dapat diprediksikan bahwa karyawan kedepannya memiliki tingkat kinerja dan *work engagement* yang cukup.

Berdasarkan prosentase *self efficacy* memiliki kategori sedang sebesar 76 %, dan kategorisasi rendah sebesar 4%, hasil tersebut jika digabungkan memiliki prosentase sebesar 80 %. atau sebanyak 64 orang dari 118 populasi. Kategorisasi sedang dan rendah merupakan sebuah implikasi untuk evaluasi bagi instansi dalam rangka untuk meningkatkan keyakinan diri terhadap tugas yang diperolehnya. Untuk melihat hal tersebut dinilai dari hasil berdasarkan jumlah akumulasi kecil dari 74.

Hal ini memberikan gambaran bahwa karyawan Polda masih kurang yakin terhadap kemampuan dalam menghadapi permasalahan dalam membentuk harapan atau kecendrungan optimis untuk menyelesaikan tugas. Jika tidak ditingkatkan keberfungsian *selfefficacy* tentunya dapat membuat karyawan pesimis terhadap pekerjaan yang diperolehnya, mudah menyerah, kurang berani dalam mengambil keputusan, kurang persiapan dalam mencapai tujuan yang mereka inginkan.

Harapannya dengan adanya *self efficacy* dapat menentukan sejauh mana individu dapat bertahan dalam menghadapi kesulitan, meskipun kegagalan atau kesuksesan tersebut tentunya akan mempengaruhi perilaku di masa yang akan datang. Sesuai fungsi dari efikasi diri tujuannya yakni meningkatkan keyakinan diri akan membantu mereka dalam berindak untuk mencapai tujuan yang dikehendakinya, mampu melakukan tugas-tugas mengatur jadwal kegiatan, dan mengontrol prioritas kerja. Selain itu, mereka juga dapat meningkatkan keterampilan, terkait dengan kualitas dan kuantitas atas pekerjaann dengan harapan bisa memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lainnya serta mencegah sikap rendah diri.

Menurut Bandura Individu dengan *self efficacy rendah* akan merasa tidak yakin atas kemampuanna untuk mengatasi situasi yang bekaitan dengan tuntutan lingkungan, akan mengalami kesukaran menjadi lebih utama daripada yang sesungguhnya, sebaliknya jika individu dengan *self efficacy tinggi* merasa kapasitasnya untuk mengerjakan usaha guna memenuhi tuntutan lingkungan, sekalipun ada hambatan yang dirasakan olehnya. (Ghufron, 2010). *Self efficacy*

menjadi faktor induvidu dalam memperantarai interaksi perilaku dengan lingkungannya, keyakinan tersebut akan berpengaruh pada pemilihan perilaku. Jika induvidu merasa takut dan cenderung menghindar dari situasi yang melebihi batas kemampuannya, kecuali jika ia memiliki keyakinan diri yang tinggi (Luthan,2006).

Sebaiknya pada peningkatan *self efficacy* diri pada Karyawan Polda Jatim dapat dilakukan secara langsung dan tidak langsung, peningkatan melalui cara langsung diantaranya yakni pemberian motivasi secara verbal dan reward, pendekatan spiritual, bersama-sama membangun rasa percaya diri dengan rekan kerja dan sikap apresiasi dari atasan terhadap pekerjaannya, memberikan kesempatan dalam mengaktualisasikan pekerjaan karyawan pada kegiatan-kegiatan tertentu. Sedangkan peningkatan melalui cara tidak langsung ialah menghadirkan pelatihan, pengembangan dan sarana rekreasi sebagai bentuk refreshing bagi karyawan agar yang dirasakan olehnya tidak membosankan.

3. Pengaruh *self efficacy* terhadap Kepuasan Kerja karyawan Biro SDM Polda Jatim Surabaya

Berdasarkan hasil analisis data menggunakan uji regresi dengan bantuan SPSS 21.0 didapatkan hasil bahwa terdapat pengaruh signifikan antara *self efficacy* terhadap kepuasan kerja pada karyawan Biro SDM Polda Jatim di Surabaya memiliki nilai *R square* 0,654 dan nilai signifikan ($F = 147,655, p = 0,00 < 0,05$) artinya terdapat kontribusi *self efficacy* terhadap kepuasan kerja mencapai presentase 65 %, 35 % lainnya merupakan pengaruh dari penelitian yang tidak

diteliti. 35 % dari aspek yang selain peneliti bisa berupa variabel, motivasi, stress kerja, beban kerja, dan kepemimpinan. Sehingga diartikan bahwa tinggi rendahnya *self efficacy* memiliki peran yang begitu besar terhadap pembentukan kepuasan kerja pada karyawan. Oleh karena itu dapat kita tinjau dari beberapa efikasi diri yang dimiliki.

Self efficacy merupakan salah satu hal yang penting bagi karyawan untuk perusahaan. *Self efficacy* menjadi penting karena melekat pada individu, dengan memiliki keyakinan bahwa ia mampu bertanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh instansi (Salangka & Tobing, Pengaruh *Self Efficacy*, *Self Esteem* dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo). *Self efficacy* yang baik maka akan berpengaruh pada kepuasan kerja yang baik pula. Lebih lanjut, penelitian ini mendukung penelitian lain yang dilakukan pada karyawan di kota Denpasar yang menemukan bahwa *self efficacy* berpengaruh terhadap kepuasan kerja dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,662. (Eka purnama D & Ayu Manuati, 2015)

Temuan ini mendukung juga pada penelitian yang dilakukan di Perusahaan Daerah Air Minum yang berlokasi di Surabaya (Gilang, 2017). Dibuktikan dengan adanya nilai t hitung lebih besar daripada t tabel ($2,766 > 1,96$) hal ini mendukung dengan adanya pernyataan bahwa *self effiacacy* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Lebih lanjut pengaruh mendukung teori yang diungkapkan oleh Alwisol. Bahwa *self efficacy* memiliki andil dalam peningkatan kepuasan kerja, Hal ini dapat dilihat berdasarkan R square sebesar 65 % dengan menjelaskan bahwa situasi kerja yang mendukung dapat menciptakan dengan terciptanya

lingkungan responsif membuat orientasi perilaku menuju kearah sukses dan keteraturann terhadap perolehan tugas yang dimiliki. Dengan adanya efikasi diri ia mampu memotivasi diri dalam menyelesaikan tugas, tekun, gigih meskipun hambatan dan kesulitan dihadapinya.

Pengaruh yang telah dikaji dilakukan pengujian berdasarkan beberapa dimensi atau aspek. Pengujian didasarkan oleh masing-masing aspek yang dianggap perlu agar dapat menentukan sejauh mana nilai besar pengaruh setiap aspek *self efficacy* terhadap kepuasan kerja pada karyawan. Aspek *self efficacy* yang memiliki sumbangan efektif terhadap kepuasan kerja paling tinggi bagi karyawan ialah Dimensi Kekuatan dengan skor 28%. Perbaikan kekuatan dan ketahanan dapat memproduktifkan kerja sehingga tampak pada besarnya ketangkasan, ketrampilan dan penilaian yang diterapkan. Hal ini juga dapat memangkas atau menghemat waktu yang hilang. Salah satu perihal anggota polri seiring dengan berjalannya waktu membutuhkan *input* anggota dengan keahlian khusus, tidaknya hanya bersifat penyesuaian perkembangan teknologi dan bersifat mutakhir namun juga tugas sederhana dan kursial perlu diisi dalam mengerjakan tugasnya.

Menurut Asisten Kapolri Irjen Pol. Dr. Eko Indra Heri, MM filosofis SDM layaknya seperti penjahit, bermakna sebagai pembinaan dan pengelolaan Polri berbagai tantangan zaman dan rintangan mestinya SDM Polri dalam merekrut anggota polri tentu memiliki standarisasi namun tetap berfokus pada substansi kebutuhan (SKSG UI, 2019). Pendapat ini selaras dengan teori Adam Smith mengenai pembagian kerja (*division of labor*) yang berarti tenaga kerja

yang memiliki *skill* sesuai tugas dan tanggungjawabnya akan memberi keuntungan bagi instansi (Sagala, 2018)

Bandura menjelaskan bahwa pada dimensi kekuatan membutuhkan pengalaman yang mendorong individu untuk tetap bertahan atas keinginan sukses terhadap pekerjaannya. (Imron, 2018). Pembinaan bagi karyawan tentunya tidak terlepas dari pembentukan perilaku sesuai dengan tugas pokok dan fungsi agar memiliki tingkat kesadaran dan motalitas sebagai anggota polri yang diamanatkan oleh masyarakat. Untuk itu dimensi kekuatan memiliki peran sebagai rasa kepercayaan diri pada diri individu yang kuat dalam menyelesaikan tugas, memiliki sikap semangat juang yang pantang menyerah dalam menghadapi hambatan dan kegagalan dari tugas serta sikap komitmen diri bentuk loyalitas sebagai aparatur negara dalam melaksanakan wewenangnya. Dimensi kekuatan memberikan gambaran sejauh mana individu dapat bertahan terhadap tekanan yang terjadi, mengingat tiap karyawan tentunya memiliki beban kinerja yang sudah ditetapkan sehingga kuantitas yang diperoleh harus dijalankan secara maksimal.

Jika kita tinjau dari distribusi data berdasarkan masa kerja hampir dari keseluruhan karyawan berada pada masa 5-16 tahun. Artinya karyawan memiliki pengalaman dan proses belajar yang cukup dalam menjalankan dinamika pekerjaannya, hal ini selaras dengan pendapat Andi Mapiere (2002) bahwa Masa kerja yang dirasakan oleh karyawan memberikan proses belajar dan berpengalaman yang tentunya diharapkan pada sikap kerja yang kearah progresif , kerja yang baik serta skill akan menambah kuantitas dan kualitas .

Selanjutnya terdapat aspek generalitas dengan sumbangan efektif 23%. Peran aspek generalisasi menghadirkan rasa karyawan mampu dalam menyikapi situasi yang bervariasi dengan sikap positif. Harapannya karyawan memiliki sikap positif dalam menyikapi berbagai situasi-situasi yang dihadapi oleh dirinya. Pada tahap ini tidak ada alasan untuk karyawan tidak mampu dalam mengerjakannya, baik itu pada kondisi yang mendukung maupun tidak. Meskipun diluar dari kebiasaan pekerjaan yang didapatkan ia dituntut untuk dapat menyelesaikan permasalahan tersebut. Individu ini tentunya menggunakan pengalaman dan rasio bernalar agar dapat mencari beberapa solusi yang baik untuk tujuan dari instansi.

Menurut Greenberg dan Baron (dalam Manutung, 2018) individu memiliki *self efficacy* tinggi jika ia memperoleh positif pada dirinya dengan mengetahui pada pengalaman secara langsung dan pengalaman tidak langsung. Pengalaman langsung, merupakan hasil dari pengerjaan tugas yang sama pada masa lalu, sedangkan pengalaman tidak langsung diartikan sebagai hasil dari observasi pada masa tersebut individu tersebut menerjemahkan pengalaman tersebut dalam mengerjakan tugas.

Mengacu kepada tugas dan tanggung jawab yang diperoleh pada masing-masing karyawan, pada bagian manajerial dan calon manajerial yang akan melanjutkan karirnya seperti Perwira Urusan, Kepala Sub bagian, Kepala Bagian yang memiliki kesempatan untuk merasakan pekerjaan yang menantang atau yang baru dibandingkan dengan bagian umum dan administrasi. pada kebijakan kepolisi terdapat klasifikasi jabatan dan pangkat yang menduduki bidang

manajerial. bidang manajerial mengutamakan perwira dan akademi kepolisian dibandingkan bintangara. Untuk mencapai perwira dibutuhkan waktu 9 tahun bahkan lebih dari hal tersebut. Hal ini berarti kecil peluang bagi karyawan yang memiliki pangkat yang rendah untuk menjabat dari bagian yang strategis, mereka memerlukan dedikasi waktu yang lama untuk mengabdikan dalam instansi keamanan tersebut. Berdasarkan Perkab NO 5 Tahun 2016 tentang Penyelenggaraan Asesment Center sebagai landasan untuk memilih jabatan-jabatan tertentu yang telah ditentukan. Asesment Center digunakan bagi Polri sebagai domain penilaian pada kompetensi manajerial. metode penilaian berbasis perilaku sebagai media dalam evaluasi alat ukur, mengidentifikasi, menskoring, menilai dan mengembangkan sumber daya manusia berdasarkan *the right people in the right places at the right place*.

Terdapat Aspek *self efficacy* yang memiliki sumbangan efektif terhadap kepuasan kerja, yakni dimensi kesulitan dengan prosentase 14%. Dimensi ini berkaitan dengan derajat kesulitan tugas saat ia mampu dalam melakukannya. Individu terbatas berdasarkan tugas mudah, sedang, atau meliputi tugas sulit. Dapat menghasilkan tujuan yang diharapkan dari instansi sesuai visi misi perusahaan. Pekerjaan menantang sangat dibutuhkan bagi karyawan agar dapat menggunakan skill dan kemampuan mereka, terutama pada *feedback* maupun kebebasan ungkapan Robbin, (dalam Abidim, Pangtulan & Maria, 2016). Jika pekerjaan tersebut dilakukan secara berulang dan monoton meskipun terdapat pada taraf yang sulit, akan membuat karyawan merasa bosan dan tidak merasa tertantang terhadap situasi yang dialaminya.

Pada situasi yang dilapangan dilihat bahwa karyawan kurang memperhitungkan terhadap pekerjaan itu sendiri dengan prosentase 15% dilihat dari tabel 4.7 yang dilakukan oleh tiap karyawan lebih sering melakukan pekerjaan secara konsisten dibandingkan dengan keluasaannya memberikan masukan atau feedback karena tidak memiliki hak atau wewenang dalam memberikan keputusan terkait dengan kebijakan sehingga karyawan memandang situasi yang relatif stabil membuat kejenuhan dan tidak memberikan dampak besar baginya

Bandura (Manutung,2018) menjelaskan terdapat fungsi *self efficacy* proses dalam diri manusia, diantaranya yakni : proses kognitif, motivasional ,afektif dan seleksi. Hal yang perlu kita sadari bahwa akal merupakan aktivitas mental dalam berperilaku dan bersikap, *self efficacy* mempengaruhi bagaimana pola pikir yang daapt mendorong atau menghambat prilaku karyawan. Adanya *self efficacy* yang tinggi dapat mendorong pola pikir untuk mencapai sukses, dan memikirkan agar kesuksesan tersebut dapat nyata diralisasikan. Kemudian proses motivasional dapat menciptakan seorang karyawan termotivasi oleh harapan yang diinginkannya. Karyawan yang mampu mempengaruhi diri sendiri dengan mengevaluasi dirinya dapat membentuk sebuah motivasi. *Self efficacy* mempengaruhi tingkatan pencapaian tujuan, dan seberapa usaha tersebut ditingkatkan ketika motivasi menurun. *Self efficacy* juga berperan pada pengelolaan emosi karyawan dalam beberapa cara, karyawan yang memiliki *self efficacy* yang tinggi memiliki kontrol pemikiran yang baik, menurunkan tingkat stress dengan mengurangi anccaman dari eksternal, dibandingkan *self efficacy*

rendah mendorongnya untuk depresi, inferioritas dan merasa gagal dalam setiap hal. Pada proses seleksi, karyawan memberikan bentuk tindakan dan sebuah lingkungan yang membantu dirinya untuk mempertahankan atau memilih situasi sosial dengan pencapaian yang diinginkan

Kondisi Psikologis yang dirasakan oleh karyawan Polda Jatim khususnya sebagai keanggotaan polisi memiliki perbedaan dibandingkan dengan rakyat sipil. Lembaga kepolisian merupakan profesi yang bertugas dalam menjamin penegakan hukum dan keamanan bagi masyarakat. Untuk menjadi bakal calon polisi memiliki tahap rekrutment yang ketat dengan menguji kondisi mental dan jasmani yang sehat bagi ketertiban bangsa. Sudah menjadi tanggungjawab besar bagi polisi dalam rangka menjaga keamanan dalam memerangi kejahatan, dan terlebih lagi aset negara yang sewaktu-waktu nyawanya menjadi taruhan. Untuk menjamin keanggotaan keseluruhan polisi dibutuhkan sumber daya manusia yang lebih profesional dan terampil dalam waktu yang instan.

Adalah keharusan bagi anggota SDM memiliki mentalitas yang baik dan kuat sebelum memberikan dan membantu mengatasi masalah-masalah personel polisi, baik itu masalah sosial ataupun masalah pribadi yang sekiranya menjadi stres pada petugas kepolisian. Pada kasus psikologis yang sangat mempengaruhi petugas ialah penggunaan senjata api. Senjata api merupakan salah satu alat yang digunakan untuk tugas keamanan, dalam penggunaannya di butuhkan pemeriksaan psikologis.

Diuguid menjelaskan bahwa senjata api memberikan orang yang memegang perasaan (*sense*) mengenai kekuatan dan kontrol keamanan, namun pada sisi lainnya membentuk rasa takut dan kekhawatiran tentang dampak yang bisa melukai orang lain (dalam Saut H, 2015). Senjata api sering dikaitkan dengan penggunaan yang dapat melukai atau menghilangkan orang lain, bahkan menghilangkan nyawa sendiri.

Anggota polisi sering sekali memiliki permasalahan dengan kedinasan sebagai anggota pada fungsi kondisi tertentu. Situasi sering dihadapkan pada tekanan yang sangat berat (*stressfull*) sesuai pendapat Hollin (dalam Hanggara S, 2018) bahwa polisi mengalami pengalaman traumatis frustrasi terhadap hal-hal negatif, belum pada jam kerja yang panjang, kurang waktu dalam istirahat. Pada sisi lain terdapat masalah kehidupan pribadi terutama pada hubungan sosial, keluarga , keuangan dan penugasan yang tidak seperti biasanya. Ketegangan dan ketidaknyamanan tersebut membuat tekanan pada kondisi psikis polisi. Hal ini menjadi dasar bagi anggota dapat memicu penyalahgunaan senjata api sebagai bentuk agresi yang didasari oleh dorongan emosional. ketidak berdayaan dalam mengontrol diri dapat mengakibatkan merugikan diri sendiri dan orang lain yang ada disekitarnya.

Pada waktu bersamaan polisi selayaknya harus bersikap profesional terhadap situasi yang menimpanya, terlebih lagi pada bagian Sumber Daya Manusia yang merupakan figur ataupun contoh pada bagian lainnya, hal ini sesuai menurut Susanto (dalam Riza, 2018) anggota polisi di tuntut untuk menyikapi konflik dari pekerjaannya agar dapat merasa puas dengan pekerjaannya

terutama pada tanggungjawab tugas yang diperoleh, tanpa meninggalkan pekerjaannya sebagai anggota polisi. Dengan ini jelas bahwa sebagai anggota polisi harus memiliki kondisi sehat mental untuk mampu menghadapi tekanan-tekanan yang datang sehingga terhindar dari stress dan *burnout*.

Dari ulasan diatas, hal ini mengisyaratkan bahwa begitu berfungsinya *self efficacy* pada diri karyawan atau anggota polisi dalam menghadapi berbagai situasi yang tidak terduga kedepannya. Sering dengan berjalannya waktu *self efficacy* akan terus berkembang melalui usia, bertambahnya perluasan lingkungan dan lingkungan, seorang akan terus belajar dari kognitifnya. Pemahaman pengetahuan, proses berfikir, kompetisi dan interaksi satu sama lain akan sangat mempengaruhi *self efficacy*. Pada usia dewasa *self efficacy* berfokus pada pencapaian untuk sukses dalam menyelesaikan masalah terkait pada dirinya, baik itu pernikahan, keluarga, menjadi figur dari anaknya sebagai orangtua, dan status pekerjaan yang diperolehnya. Mereka harus berusaha untuk mencapai kesuksesan pada apa yang diinginkannya, terutama pada fungsi sosial, fisik dan intelektual yang dimilikinya.

Pemenuhan kebutuhan kepuasan kerja bagi karyawan dirasa perlu mendapat perhatian yang dilakukan oleh pimpinan yang tentunya memberikan dampak bagi intansi. Pada dasarnya kepuasan kerja begitu beragam, terkait untuk dengan kesulitan yang dihadapi, jumlah pekerjaan, tanggung jawab, dan mutu pengawasan bagi karyawan dan keanggotan polisi. Rasa puas memberikan kontribusi terhadap penyelesaian tugas kerja. Salah satunya yakni rendahnya tingkat absensi atau ketidakhadiran dalam bekerja. Robbins (2008)

mengungkapkan salah satu bentuk ketidakpuasan pada karyawan dapat di lihat dari berbagai cara, misalnya meninggalkan pekerjaan, karyawan mengeluh, membangkang, menghindari sebagian tanggung jawab dari mereka.

Pada instansi aparatur negara budaya sistem instruksi dengan cara memperingatkan , setelah dinilai masih belum mengalami perubahan barulah diberhentikan atas pekerjaan atau *turnover*. Pada situasi lapangan karyawan menunjukkan kehadiran pada jam kantor sebagai dedikasi diri dalam besikap tanggung jawab pada tugasnya. Ketidakhadiran dalam bekerja tanpa izin dengan alasan rasional merupakan bentuk penyimpangan terhadap kebijakan instansi. Rasa puas memberikan kenyamanan, ketenangan karena sudah terpenuhi hasrat hatinya yang dilakukan untuk intasnsi, di samping hal tersebut imbalan uang yang diperoleh untuk kebutuhan fisiologis terpenuhi. kemudian dampak kepuasan kerja diantaranya yakni meningkatkan produktivitas. Situasi kerja karyawan Polda Jatim khususnya Biro SDM menggunakan digital dibandingkan pekerjaan lapangan, sehingga fasilitas tersebut dapat menunjang dalam pekerjaan terutama pada bagian administrasi umum.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dipaparkan pada sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa:

1. Tingkat kepuasan kerja pada karyawan Polda Jatim Biro SDM Surabaya menjadi 3 tingkatan, yaitu : rendah, sedang dan tinggi. Dari keseluruhan sampel yang berjumlah 80 responden didapat hasil sebesar 19 % berada pada tingkat tinggi, 70 % atau setara dengan 56 subjek yang hampir dari sebagian sample berada pada tingkat sedang dan 12 % berada pada tingkat rendah. Berdasarkan hasil tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa tingkat kepuasan kerja pada karyawan Biro SDM Polda Jatim di Surabaya berada pada kategorisasi sedang dengan cenderung tinggi yang memiliki persentase 70%.
2. *Self efficacy* pada karyawan SDM Polda Jatim berdasarkan data menunjukkan bahwa tingkat *self efficacy* terbagi menjadi 3 yakni: rendah, sedang dan tinggi. Dari keseluruhan sampel yang berjumlah 80 responden didapat hasil 20 % kategorisasi tinggi, kategorisasi sedang memiliki presentase 76 % sebesar 61 subjek, dan kategorisasi rendah memiliki persentase 4 %. Dari hasil tersebut menunjukkan karyawan berada kategorisasi sedang dengan cenderung tinggi sebesar 76%.

3. Berdasarkan hasil analisis data menggunakan uji regresi linear dengan bantuan SPSS 21.0 didapatkan hasil bahwa terdapat pengaruh signifikan antara *self efficacy* terhadap kepuasan kerja pada karyawan Biro SDM Polda Jatim di Surabaya. Analisis menunjukkan nilai F. 147,655 dengan tingkat signifikan 0,00 ($p < 0,05$) dari hasil penelitian *self efficacy* mempengaruhi terjadinya kepuasan kerja pada karyawan. Pengaruh *self efficacy* pada karyawan Biro SDM Polda Jatim sebesar 65 %. Artinya semakin tinggi *self efficacy*, maka semakin tinggi pula kepuasan kerja pada masing-masing karyawan, begitu pula sebaliknya semakin rendah *self efficacy* karyawan semakin rendah kepuasan kerja.

B. Saran

1. Bagi Subjek Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian ditemukan bahwa efikasi diri sangat penting bagi konsep diri kita dalam menjalankan setiap aktivitas terutama tugas dan tanggungjawab dalam pekerjaan, agar kedepannya dapat melatih kematangan secara emosional dan bersikap profesional, bertahan pada situasi menyulitkan dan tetap memiliki ketahanan, sikap juang serta jiwa patriotisme yang tinggi demi bangsa dan negara.

2. Bagi Instansi

Pada penelitian ini ditemukan bahwa kepuasan kerja pada karyawan berada pada kategorisasi sedang dengan kecenderungan tinggi. Sehingga peran atasan dan kebijakan instansi diharapkan dapat meningkatkan semangat dan

mempertahankan situasi yang dirasakan oleh karyawan saat ini. Baik itu memberikan peluang pada karyawan agar lebih leluasa dan pekerjaan menantang bagi dirinya sehingga ia dapat lebih puas terhadap pekerjaan yang selama ini ditekuninya.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Pada peneliti ini tentunya terdapat beberapa keterbatasan dalam peneliti, sehingga untuk peneliti berikutnya diharapkan dapat lebih mengkaji secara lebih luas mengenai kepuasan kerja dan menggunakan pengembangan model instrumen yang lain dapat menggunakan variabel lain untuk mengetahui seberapa tinggi atau rendahnya sumbangsi dari tiap masing-masing faktor yang ada.

DAFTAR PUSTAKA

- Abidin Z, & Pangtukaran Y, Maria S.(2016) *Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja dan Efikasi Diri Terhadap Komitmen Organisasi di Rumah Sakit SMC Samarinda*. Jurnal Ekonomi dan Keuangan Vol. 13,(1).
- Alfeus Manutung, (2018) *Terapi Perilaku Kognitif Pada Pasien Hipertensi*. Malang : Wineka Media
- Alwisol. (2009) *Psikologi Kepribadian*. Malang:UMM PRESS\
- Andi Mappiere AT. (2002) *Pengantar Konseling dan Psikoterapi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Azwar Saifuddin, (2015) *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Badan Pusat Statistik. (2020, January 1). *Bps Indonesia*. Retrieved from www.Bps.go.id
- Cresswell, J. W, 2012. *Research Design Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan Mixed*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Djui T dan Setiasih. (2001) *Pengaruh Musik Pengiring Kerja terhadap Semangat Kerja*.
- Edi Sutrisno, (2009) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PRANEMEDIA
- Erik Saut H, (2015) *Psikologi Kepolisian : Seragam, Pangkat, dan Senjata Api* Jurnal. Psikologi. Vol 6
- Fabian Dicky, (2017), *Pengaruh Self Efficacy dan Moticasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. PP. London Sematra, TBK*. Medan: Universitas Sumatera Utara
- Gaumer Erickson A.S & Noonan, P.M (2018) *Theacer Guide College and Career Competency:Self-Efficacy*, West Campus Road, Lawrence, Kansas, America.
- Ghufron N Nur dan Rini Risnawati S, (2010). *Teori-Teori Psikologi*. Jogjakarta: Ar-Ruz Media Grup
- Gunarsana, (2004) *Psikologi Praktis Anak, Remaja dan Keluarga*. Jakarta : PT. PT Gunung Mulia

Hasan I (2009). *Pokok-Pokok Materi Statistik*. Jakarta: Bumi Aksara

Hasibuan, H. Malayu, (2005) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, BPFE, Yogyakarta

<https://beritajatim.com/hukum-kriminal/polda-jatim-pecat-37-anggota-dengan-tidakhormat-ini-alasannya/> Diakses pada tanggal 16 maret 2020 pada pukul 16.00

<https://www.idntimes.com/news/indonesia/ilyas-listianto-mujib-1/10-tuntutan-buruh-di-may-day> Diakses pada tanggal 7 september 2019 pada pukul 14.00

http://www.kemenperin.go.id/kompetensi/UU_13_2003.pdf diakses pada tanggal 1 Agustus 2019 pada pukul 19.00

<https://kumparan.com/kumparansains/riset-ungkap-bahaya-punya-bos-kejam-dan-tak-adil-di-tempat-kerja-1552295334571444858> Diakses pada tanggal 17 maret 2020

<https://www.msn.com/id-id/berita/nasional/5-alasan-serikat-pekerja-tolak-ruuomnibus-law/ar-BBYXsGY> diakses pada tanggal 17 maret 2020 pada pukul 21.00

<https://radarsurabaya.jawapos.com/read/2019/01/02/111245/setahun-99-polisi-langgar-disiplin-2-dipecat-tidak-hormat> Diakses pada tanggal 16 maret 2020 pada pukul 16.00

<https://sksg.ui.ac.id/kik-ui-tantangan-sdm-polri-di-era-milenial>. Diakses pada tanggal 13 januari 2020 pada pukul 22.00

<https://sumsel.antarane.ws.com/berita/426179/polda-sumatera-selatan-pecat-lima-anggota-dengan-tidak-hormat> diakses pada tanggal 16 maret 2020 pada pukul 19.00

Hurriyato,D. (2017). *Kepuasan Kerja Ditinjau dari Perilaku Work Family Conflict*. Jurnal Psikodimensia, Vol. 16 No 2.

Hussein Fattah. (2017). *Kepuasan kerja dan Kinerja Pegawai*. Yogyakarta: Meitra

Imron, (2018) *Aspek Spritual dalam Kinerja*, Magelang: UNIMA PRESS

Indrasari M (2017). *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan*. Sidoarjo: Indomedia Pustaka

Jonker J, Pennink B & Wahyuni Sari, (2011) *Metodelogi Penelitian*. Jakarta: Penerbit Salemba Empat

- Kreitner, R dan Kinichi, A (2005). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Penerbit Salema Empat
- Latipun, (2015) *Psikologi Eksperimen*. Malang :UMM PRESS.
- Luthans F. (2006) *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Penerbit Andi
- Narendra, Gilang. (2017). *PENGARUH EFIKASI DIRI TERHADAP KEPUASAN KERJA DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PdAM SURYA SEMBADA KOTA SURABAYA*. Jurnal Ilmu Manajemen Vol. 5 No. 3.
- Noermijati, (2013), *Kajian Tentang Teori Herzberg, Kepuasan Kerja, Kinerja Spiritual Manajer Operasional*, Malang: UB Press
- Nophaz Hanggara S, (2018) *Pemeriksaan Psikologi Terhadap Anggota Polri di Jajaran Polda Jawa Timur yang Melakukan Pelanggaran Disiplin*. Jurnal Unair , Vol 7 no 1
- Spectorm P.E (1997) *Job Satisfaction, Appllication, Assesment, Causes, and Consequences*, Thausand Oaks, CA: Sage
- Periantalo J, (2015) *Penyusunan Skala Psikologi : Asyik, mudah & Bermanfaat*. Yogyakarta: Pustaka Belajar
- Peraturan Kepolisian Republik Indonesia no 14 tahun 2018
- Prabu M Anwar, (2017) *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Remaja Posda Karya
- Priyatno. D. (2012) *Cara Kilat Belajar Analisis Dara dengan SPSS.20*. Yogyakarta: CV. Andi OFFSET Prosiding PESAT. Vol 6
- Putu Eka P & Gusti Ayu (2015),*Pengaruh Self Efficacy dan Motivasi Kerja Pada Kepuasan Kerja Karyawan Happy Bali Tour & Travel Denpasar*. Jurnal Manjemen, Strateg Bisnis dan Kewirausahaan Vol. 9 no 1
- R Salangka & Lucky Dotulong, (2015) *Pengaruh Self Efficacy, Self Esteem dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo*. Jurnal EMBA vol,3 no 3.
- Rahman,U. (2013) *Efikasi Diri, Kepuasan Kerja, dan Organizational Citizenship Behavior Pada Guru Man Di Sulawesi*. Jurnal Lentera Pendidikan Vol. 16.

Ratna, Vera Pratiwi & Bagus Riyono (2017), *Peran Ketidakpuasan Kerja Terhadap Intensi Turnover Karyawan dengan Stabilitas Anchor sebagai Moderator*. Jurnal Gajah Mada Psikologi Vol 3 No 1.

Riduwan & Sunarto (2009) *Pengantar Statistika Untuk Penelitian : Pendidikan, Sosial, Komunikasi, dan Bisnis*. Bandung : Alfabeta

Rizki Riza, (2018) *Hubungan antara Self Efficacy dan Burnout pada Anggota Polisi Satnarkoba-Polresta Jambi* Jurnal Psikologi Jambi Vol 3 no 1

Saiful Sagala (2018) *Pendekatan dan Model Kepemimpinan*. Jakarta: Prenadamedia Group

Sri Langgeng Ratnasari, (2019) *Manajemen Kinerja Dalam Organisasi* , Pasuruan : Penerbit Qiara Media.

Stephen P Robbins, (2008), *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Penerbit Salemba Empat

Unaradjan, Dominikus S (2019) *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta : Universitas Katolik Indonesia Atma Jaya Widyarini Nilam.(2009) *Kunci Pengembangan Diri*. Jakarta: PT Gramedia

Undang-Undang tentang No 78 Tahun 2015

Winarsunu , T. (2009) *Statistik Dalam Penelitian Psikologi Pendidikan*. Malang: UMM Press

Winarsunu, T. (2015) *Statistik Dalam Penelitian Psikologi Pendidikan*. Malang: UMM Press

Yuniastuti Milyati,M (2011) *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada CV. Organik Agro System di Bandar Lampung*.
Jurnal Manajemen dan Bisnis Vol. 1 No. 2.

LAMPIRAN

Lampiran 1 Skala Penelitian *Self Efficacy* dan Kepuasan Kerja

Saya M. Siraju Subhi , mahasiswa semester 7 Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang yang sedang akan melakukan penelitian skripsi. Ditengah kesibukan Bapak/Ibu saat ini, izinkan saya meminta bantuan kepada Anda untuk meluangkan waktu sejenak untuk mengisi pernyataan skala yang telah saya buat.

Jawablah pernyataan yang saya buat sesuai dengan pikiran, keadaan ,dan perasaan Anda tentang situasi saat ini, Kerjasama Bapak/Ibu sangat saya butuhkan. Peneliti akan menjamin kerahasiaan Anda, silahkan isi identitas anda pada tempat yang telah di sediakan dibawah ini.

IDENTITAS DIRI

Nama/ Inisial	
Jenis Kelamin	
Bekerja Selama	
Pangkat	
Jabatan	

Di bawah ini terdapat beberapa pernyataan, bacalah setiap pernyataan dengan teliti. Tugas Bapak/Ibu diminta untuk memilih salah satu alternatif jawaban yang sesuai dengan pendapat Anda.

Jawaban diberikan dengan cara MELINGKARI pilihan jawaban yang sudah dijelaskan pada tiap butir pernyataan. Pastikan tidak ada jawaban yang terlewat.

Adapun pilihan jawaban yang tersedia adalah sebagai berikut:

Keterangan:

STS : Sangat Tidak Setuju

TS: Tidak Setuju

S : Setuju

SS: Sangat Setuju

(SKALA I)

1. Saya bisa mempelajari apa yang diajarkan di instansi tahun ini
STS TS S SS
2. Saya bisa mengerti apapun jika saya berusaha dengan cukup keras
STS TS S SS
3. Saya selalu bisa memecahkan masalah sulit jika berusaha dengan cukup keras
STS TS S SS
4. Ketika mengalami hambatan, saya biasanya memikirkan solusi
STS TS S SS
5. Ketika memutuskan untuk menyelesaikan sesuatu yang penting, saya terus mencoba untuk menyelesaikannya, walaupun kenyataannya lebih sulit dari yang di pikirkan.
STS TS S SS
6. Ketika dihadapkan dengan masalah, saya biasanya dapat menemukan beberapa solusi
STS TS S SS
7. Ketika berjuang untuk menyelesaikan sesuatu yang sulit, saya fokus pada kemajuan saya daripada berkecil hati
STS TS S SS

8. saya yakin berhasil dalam tugas apapun yang saya pilih.
- | | | | |
|-----|----|---|----|
| STS | TS | S | SS |
|-----|----|---|----|
9. Mudah bagi saya untuk tetap berpegang teguh pada tujuan dan menggapai impian saya
- | | | | |
|-----|----|---|----|
| STS | TS | S | SS |
|-----|----|---|----|
10. Saya yakin berhasil dalam karir apapun yang dipilih
- | | | | |
|-----|----|---|----|
| STS | TS | S | SS |
|-----|----|---|----|
11. Saya percaya bahwa otak bisa dikembangkan seperti otot
- | | | | |
|-----|----|---|----|
| STS | TS | S | SS |
|-----|----|---|----|
12. Saya bisa mengubah tingkat kemampuan dasar saya secara signifikan
- | | | | |
|-----|----|---|----|
| STS | TS | S | SS |
|-----|----|---|----|
13. Saya percaya bahwa kerja keras pasti membuahkan hasil
- | | | | |
|-----|----|---|----|
| STS | TS | S | SS |
|-----|----|---|----|
14. Kemampuan saya tumbuh melalui usaha
- | | | | |
|-----|----|---|----|
| STS | TS | S | SS |
|-----|----|---|----|
15. Berkat akal, saya tahu bagaimana menangani situasi yang tidak terduga
- | | | | |
|-----|----|---|----|
| STS | TS | S | SS |
|-----|----|---|----|
16. Saya berpikir bahwa siapapun bisa mengubah level bakat secara signifikan
- | | | | |
|-----|----|---|----|
| STS | TS | S | SS |
|-----|----|---|----|
17. Saya dapat menangani masalah apapun yang akan datang dengan cara sendiri
- | | | | |
|-----|----|---|----|
| STS | TS | S | SS |
|-----|----|---|----|
18. Jika saya praktik setiap hari, saya bisa mengembangkan keterampilan apapun
- | | | | |
|-----|----|---|----|
| STS | TS | S | SS |
|-----|----|---|----|
19. Saya dapat memecahkan masalah yang sulit jika mempunyai usaha yang diperlukan

STS	TS	S	SS
-----	----	---	----

20. Saya dapat melampaui keterampilan dasar yang dimiliki

STS	TS	S	SS
-----	----	---	----

21. Saya bisa tenang ketika menghadapi kesulitan, karena dapat menyesuaikan diri pada perubahan

STS	TS	S	SS
-----	----	---	----

SKALA 2

1. Gaji saya memenuhi upah minimum regional yang berlaku

STS	TS	S	SS
-----	----	---	----

2. Saya diberikan imbalan sesuai dengan tingkat keberhasilan pekerjaan

STS	TS	S	SS
-----	----	---	----

3. Saya mendapatkan pengasilan yang layak untuk pekerjaan yang dilakukan

STS	TS	S	SS
-----	----	---	----

4. Saya memiliki kesempatan dalam pengembangan karir

STS	TS	S	SS
-----	----	---	----

5. Instansi menjamin kesejahteraan bagi karyawan yang produktif

STS	TS	S	SS
-----	----	---	----

6. Saya merasa selalu mendapat dukungan dalam berkreasi dan berinovasi dari atasan

STS	TS	S	SS
-----	----	---	----

7. Atasan memberikan izin untuk berpartisipasi dalam diskusi tentang kebijakan manajemen

STS	TS	S	SS
-----	----	---	----

8. Atasan saya memperlakukan kami sebagai kolega

STS	TS	S	SS
-----	----	---	----

- | | | | | |
|--|-----|----|---|----|
| 9. Atasan mengutamakan kerjasama dalam bertugas | STS | TS | S | SS |
| 10. Cara atasan saya konsisten dalam menghadapi pekerjaannya | STS | TS | S | SS |
| 11. Atasan saya memantau kemajuan saya | STS | TS | S | SS |
| 12. Atasan memberikan kepercayaan terhadap saya | STS | TS | S | SS |
| 13. Saya mendapatkan kompensasi yang cukup | STS | TS | S | SS |
| 14. Adanya peluang untuk mendapatkan tunjangan | STS | TS | S | SS |
| 15. Instansi memberikan metode tertentu dalam penilaian kinerja | STS | TS | S | SS |
| 16. instansi menerapkan pemberian hadiah dan hukuman | STS | TS | S | SS |
| 17. Saya merasa prinsip yang saya yakini cocok dengan prinsip instansi | STS | TS | S | SS |
| 18. Saya merasa sesuai dengan misi perusahaan | STS | TS | S | SS |
| 19. Kebijakan manajemen membuat lingkungan kerja yang kondusif | STS | TS | S | SS |
| 20. Instansi menerapkan sistem kepercayaan dan keterbukaan bagi karyawan | STS | TS | S | SS |
| 21. Interaksi di tempat kerja sebagian besar positif | STS | TS | S | SS |
| 22. Saya memiliki rekan rekan yang baik dalam pekerjaan | | | | |

	STS	TS	S	SS
23. Saya menghargai usaha rekan kerja saya	STS	TS	S	SS
24. Saya memiliki rekan yang selalu memotivasi saya ditempat kerja	STS	TS	S	SS
25. Saya merasa nyaman pada sebagian besar waktu kerja saya	STS	TS	S	SS
26. Pekerjaan saya merupakan hal yang bermakna bagi saya	STS	TS	S	SS
27. Saya memiliki kesempatan untuk belajar apa yang saya inginkan	STS	TS	S	SS
28. Adanya kesesuaian dengan minat dalam pekerjaan saya	STS	TS	S	SS
29. Saya selalu mengikuti hal apa yang sedang terjadi pada pekerjaan saya	STS	TS	S	SS
30. Saya mengerti apa yang harus saya lakukan di tempat kerja	STS	TS	S	SS
31. Ketersediaan lingkungan yang menyenangkan	STS	TS	S	SS
32. Adanya ketersediaan pencahayaan dan ventilasi di tempat kerja	STS	TS	S	SS
33. Saya memiliki alat dan bahan yang mendukung pekerjaan saya secara maksimal	STS	TS	S	SS
34. Tempat saya bekerja menyediakan peralatan dan perlengkapan yang efisien	STS	TS	S	SS
35. Saya nyaman berada di lingkungan saat ini				

	STS	TS	S	SS
36. Adanya penerapan keamanan dan keselamatan kerja di lingkungan instansi	STS	TS	S	SS
37. Tersedianya fasilitas sanitasi air	STS	TS	S	SS

Terima kasih atas pehatiannya. ☺



Lampiran 2 Aiken V

No	Konstruk	Aspek	Indikator	F	Item	n	s	Aiken	Keterangan
1	<i>Self Efficacy</i>	Dimensi Kesulitan	Keyakinan untuk mencapai hasil	F	Saya bisa mempelajari apa yang diajarkan di instansi tahun ini	5	11	0,55	Esensial
2				F	Saya bisa mengerti apapun jika saya berusaha dengan cukup keras	5	18	0,8	Esensial
3				F	Jika seseorang menentang saya, saya dapat melakukan berbagai untuk mendapatkan apa yang saya inginkan	5	8	0,4	Tidak Esensial
4				F	Mudah bagi saya untuk menggapai tujuan dan mimpi	5	7	0,35	Tidak Esensial
5		Keyakinan untuk mengatasi hambatan	F	Saya selalu bisa memecahkan masalah sulit jika saya berusaha dengan cukup keras	5	14	0,7	Esensial	
6			F	Ketika mengalami hambatan, saya akan jika saya dalam kesulitan, saya biasanya bisa memikirkan solusinya	5	10	0,5	Esensial	
7			F	Ketika saya memutuskan untuk menyelesaikan sesuatu yang penting bagi saya, saya terus mencoba untuk	5	16	0,8	Esensial	

					menyelesaikannya, walaupun kenyataannya lebih sulit dari yang saya pikirkan				
8			F		Ketika saya berjuang untuk menyelesaikan sesuatu yang sulit, saya fokus pada kemajuan saya daripada berkecil hati	5	16	0,8	Esensial
9		Memiliki pandangan positif	F		saya akan berhasil dalam tugas apapun yang saya pilih	5	16	0,8	Esensial
10			F		Mudah bagi saya untuk tetap berpegang teguh pada tujuan dan menggapai impian saya	5	13	0,65	Esensial
11	Dimensi Kekuatan	Keyakinan kuat terhadap potensi diri	F		Saya akan sukses dalam karir apapun yang saya pilih	5	14	0,7	Esensial
12			F		Saya percaya bahwa otak bisa dikembangkan seperti otot	5	17	0,8	Esensial
13			F		Saya bisa mengubah tingkat kemampuan dasar saya secara signifikan	5	10	0,5	Esensial
14		Memiliki Sikap Juang	F		Saya percaya bahwa kerja keras pasti terbayar	5	17	0,85	Esensial
15			F		Kemampuan saya tumbuh melalui usaha	5	17	0,85	Esensial
16			Dimensi Generalisasi	F		Menyikapi situasi beragam dengan sikap positif	5	17	0,85
17			F		Saya berpikir bahwa siapapun bisa mengubah level bakat secara signifikan	5	16	0,8	Esensial

18				F	Saya dapat menangani masalah apapun yang datang dengan cara saya	5	14	0,7	Esensial
19			Menggunakan Pengalaman Hidup	F	Jika saya praktik setiap hari, saya bisa mengembangkan keterampilan apapun	5	18	0,9	Esensial
20				F	Saya dapat memecahkan masalah yang sulit jika saya mempunyai modal kemampuan yang diperlukan	5	18	0,9	Esensial
21				F	Saya dapat melampaui keterampilan dasar yang dimiliki	5	17	0,85	Esensial
22				F	Saya bisa tenang ketika menghadapi kesulitan, karena saya bisa mengandalkan kemampuan koping saya	5	14	0,7	Esensial
23				F	Ketika saya dihadapkan dengan masalah, saya biasanya dapat menemukan beberapa solusi	5	12	0,6	Esensial
24	Kepuasan Kerja	Gaji	Gaji yang Memadai	F	Gaji saya sesuai dengan aturan yang berlaku	5	12	0,6	Esensial
25				F	Gaji saya memenuhi upah minimum regional yang berlaku	5	17	0,75	Esensial
26			Gaji yang sesuai harapan	F	Saya diberikan imbalan sesuai dengan tingkat keberhasilan dari pekerjaan saya	5	13	0,65	Esensial
27			Gaji sesuai dengan posisi pekerjaan	F	Saya mendapatkan penghasilan yang layak untuk pekerjaan yang saya lakukan	5	14	0,7	Esensial
28		Promosi	Instansi memberikan promosi jabatan	F	Saya memiliki kesempatan dalam pengembangan karir	5	16	0,8	Esensial

29		Instansi memberikan penghargaan	F	Instansi menjamin kesejahteraan bagi karyawan yang produktif	5	13	0,5	Esensial	
30	Supervisi	Atasan menyelenggarakan diskusi	F	Saya merasa selalu mendapat dukungan dalam berkreasi dan berinovasi dari atasan	5	12	0,6	Esensial	
31			F	Atasan memberikan izin untuk berpartisipasi dalam diskusi tentang kebijakan manajemen	5	10	0,5	Esensial	
32		Atasan memberlakukan sebagai rekan	F	Atasan saya memperhatikan kami sebagai kolega	5	12	0,6	Esensial	
33			F	Atasan mengutamakan kerjasama dalam bertugas	5	10	0,5	Esensial	
34		Atasan konsisten dalam berperilaku	F	Cara atasan saya dalam menghadapi pekerjaannya	5	10	0,65	Esensial	
35		Atasan berperilaku menyenangkan	F	Atasan saya memantau kemajuan saya	5	10	0,55	Esensial	
36			F	Atasan memberikan kepercayaan terhadap kinerja saya	5	13	0,65	Esensial	
37		Tunjangan Tambahan	Diberikan beberapa macam tunjangan	F	Saya mendapatkan kompensasi yang cukup	5	11	0,55	Esensial
38				F	Adanya peluang untuk mendapatkan tunjangan	5	13	0,65	Esensial
39			F	Saya berkesempatan untuk mendapatkan gaji insentif	5	14	0,7	Esensial	
40	Penghargaan	Instansi memberikan penghargaan yang mempunyai prestasi	F	Metode penilaian kerja yang diterapkan dalam instansi	5	10	0,5	Esensial	
41			F	Perusahaan menerpakan pemberian hadiah dan hukuman	5	10	0,5	Esensial	
42	Prosedur dan Peraturan	Intansi menerapkan peraturan berlaku	F	Saya merasa prinsip yang saya yakini cocok dengan prinsip	5	10	0,5	Esensial	

			perusahaan				
43		F	Saya merasa cocok dengan misi perusahaan	5	14	0,7	Esensial
44		F	Kebijakan manajemen membuat lingkungan kerja yang kondusif	5	11	0,55	Esensial
45		F	Perusahaan menerapkan sistem kepercayaan dan keterbukaan bagi karyawan	5	13	0,65	Esensial
46	Rekan Kerja	F	Terjadi interaksi yang positif dalam pekerjaan	5	12	0,6	Esensial
47		F	Saya memiliki rekan rekan yang baik dalam pekerjaan	5	14	0,7	Esensial
48		F	Saya menghargai usaha rekan kerja saya	5	17	0,85	Esensial
49		F	Saya memiliki rekan yang selalu memotivasi saya ditempat kerja	5	15	0,75	Esensial
50	Pekerjaan Itu Sendiri	F	Saya merasa nyaman pada sebagian besar waktu kerja saya	5	15	0,75	Esensial
51		F	Pekerjaan saya merupakan hal yang bermakna bagi saya	5	14	0,7	Esensial
52		F	Saya memiliki kesempatan untuk belajar apa yang saya inginkan	5	15	0,55	Esensial
53		F	Adanya kesesuaian dengan minat dalam pekerjaan saya	5	16	0,8	Esensial
54	Bekerja Sesuai kebijakan instansi	F	Saya selalu mengikuti hal apa yang sedang terjadi pada pekerjaan saya	5	14	0,7	Esensial
55		F	Saya mengerti apa yang harus saya lakukan di tempat kerja	5	17	0,85	Esensial

56	Situasi Kerja atau lingkungan Kerja	Suasana kerja yang mendukung	F	Ketersediaan lingkungan yang menyenangkan	5	12	0,6	Esensial
57			F	Penyediaan pencahayaan dan ventilasi di tempat kerja	5	12	0,6	Esensial
58			F	Saya memiliki alat dan bahan yang mendukung pekerjaan saya secara maksimal	5	13	0,65	Esensial
59			F	Tempat saya bekerja menyediakan peralatan dan perlengkapan yang efisien	5	12	0,6	Esensial
60		Fasilitas yang memadai	F	Saya nyaman berada di lingkungan saat ini	5	15	0,75	Esensial
61			F	Adanya penerapan keamanan dan keselamatan kerja di lingkungan instansi	5	12	0,6	Esensial
62			F	Tersedianya fasilitas sanitasi air	5	14	0,7	Esensial

Lampiran 3 Hasil Uji Validitas

a. *Self Efficacy*

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	64.0625	61.173	.324	.898
VAR00002	64.2875	58.334	.660	.891
VAR00003	64.2875	59.650	.554	.893
VAR00004	64.1625	60.416	.431	.896
VAR00005	64.3750	59.225	.567	.893
VAR00006	64.2375	59.095	.607	.892
VAR00007	64.6750	55.918	.639	.890
VAR00008	64.4375	58.477	.616	.891
VAR00009	64.4000	58.446	.598	.892
VAR00010	64.3750	58.718	.535	.893
VAR00011	65.0000	55.089	.460	.901
VAR00012	64.3250	58.754	.626	.892
VAR00013	64.0000	60.608	.396	.897
VAR00014	64.1625	59.834	.527	.894
VAR00015	64.3375	58.910	.643	.891
VAR00016	64.3875	58.823	.596	.892
VAR00017	64.6375	60.437	.156	.781

VAR00018	64.6500	55.952	.649	.890
VAR00019	64.7000	55.782	.626	.891
VAR00020	64.4750	58.607	.579	.892
VAR00021	64.2750	60.506	.400	.897

b. Kepuasan Kerja

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	118,4875	197,190	,555	,957
VAR00002	118,5750	196,754	,568	,957
VAR00003	118,3375	197,796	,591	,957
VAR00004	118,2375	198,918	,522	,957
VAR00005	118,4375	198,047	,486	,957
VAR00006	118,3375	196,378	,657	,956
VAR00007	118,4625	194,885	,655	,956
VAR00008	118,9750	186,202	,611	,958
VAR00009	118,4625	193,163	,709	,956
VAR00010	118,4375	194,629	,680	,956
VAR00011	118,3750	197,098	,576	,957
VAR00012	118,3750	195,883	,770	,956
VAR00013	118,5375	196,631	,616	,956

VAR00014	118,4625	197,112	,613	,956
VAR00015	118,3375	198,910	,496	,957
VAR00016	118,4625	197,518	,564	,957
VAR00017	118,8375	191,783	,722	,956
VAR00018	118,8000	190,365	,743	,956
VAR00019	118,3625	196,968	,655	,956
VAR00020	118,2625	197,057	,649	,956
VAR00021	118,2000	196,896	,684	,956
VAR00022	118,2125	197,562	,639	,956
VAR00023	118,2250	198,177	,570	,957
VAR00024	118,3500	197,319	,577	,957
VAR00025	118,3750	197,149	,596	,957
VAR00026	118,2250	199,139	,559	,957
VAR00027	118,3000	196,390	,672	,956
VAR00028	118,3375	199,366	,488	,957
VAR00029	118,2625	199,310	,524	,957
VAR00030	118,2625	200,019	,500	,957
VAR00031	118,3125	196,623	,691	,956
VAR00032	118,2625	197,588	,588	,957
VAR00033	118,7000	190,314	,694	,956
VAR00034	118,3750	197,377	,700	,956
VAR00035	118,3000	197,352	,638	,956

VAR00036	118,2375	196,563	,650	,956
VAR00037	118,2500	199,430	,469	,957



Lampiran 4 Hasil Uji Reliabilitas

a. *Self Efficacy*

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.898	21

b. Kepuasan kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.958	37

Lampiran 5 Uji Linearitas

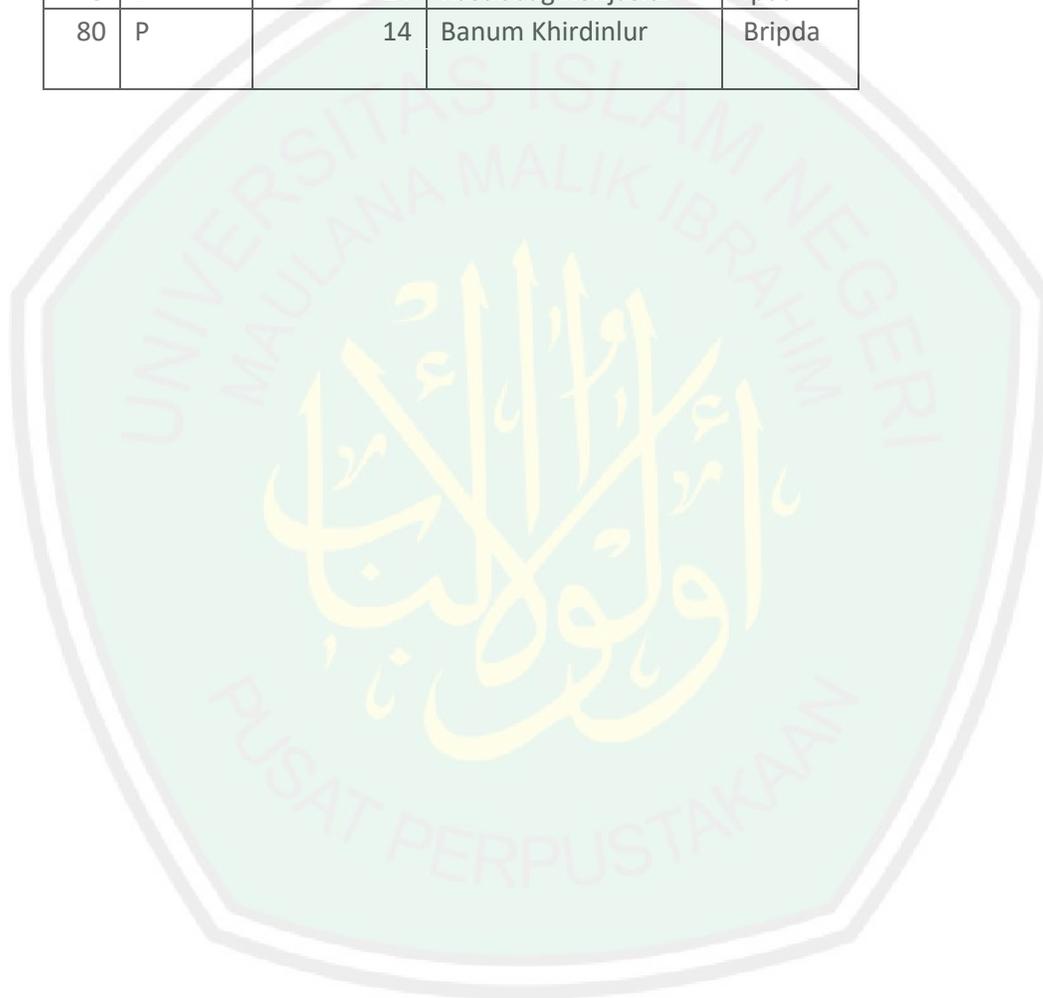
ANOVA table							
			Sum of squares	Df	Mean Square	F	Sig.
<i>Self efficacy</i> Kepuasan Kerja	Between Groups	Combined	125853,252	22	584,239	9,450	,000
		Linearity	10716,232	1	10716,232	173,336	,000
		Deviation from linearity	2137,020	21	101,763	1,646	,070
	Within groups		3523,936	57	61,823		
	Total		16377,188	79			

Lampiran 6 Deskripsi Subjek

S	Jenis Kelamin	Masa Kerja (Tahun)	Jabatan	Pangkat
1	L	23	Paur Administrasi	Penata 1
2	L	10	B.Adminitrasi	Briptu
3	L	18	B.Administrasi	Aipda
4	L	12	Banum Subbag Seleksi	Brigadir
5	L	18	Banum Subbag Seleksi	Brigadir
6	P	20	PNS Subbag Psipol	Penda 1
7	L	29	Paur Administrasi	Penata 1
8	L	7	B.Administrasi	Briptu
9	L	10	Banum Subbag Seleksi	Bripda
10	L	3	Banum Khirdinlur	Bripda
11	L	15	Staff Subbag Diaperd	Ipda
12	L	25	Paur Subbag Diapers	Akp
13	L	18	B.Administrasi	Ipda
14	L	8	Banum Subbag Seleksi	Briptu
15	P	9	Banum Subbag Seleksi	Bripda
16	P	28	Kaur Keuangan	Iptu
17	P	6	Bagian Administrasi	Briptu
18	P	38	Kabbag Kompeten	Brigadir
19	P	10	Staff Keuangan	Penda 1
20	P	21	Kasubbag Khirdinlur	Kompol
21	P	4	Banum mintu	Bripda
22	P	4	Banum Khirdinlur	Bripda
23	L	4	Sub bag Renmin	Juru
24	L	24	Banun Khirdinlur	Pebda
25	L	6	Banum Pangkat	Briptu
26	L	10	Banum Kompeten	Brigadir
27	P	22	Staff Subbag pangkat	Penda 1
28	L	3	Banum Mutjab	Bripda
29	P	2	Banum Mutjab	Bripda
30	P	5	Banum Psipol	Brigadir
31	L	22	Banum Psipol	IPDA
32	P	10	Banum Seleksi	Brigadir
33	P	17	Banum Khirdinlur	Bripda
34	P	6	B. Administrasi	Briptu

35	P	4	Banum Psipers	Bripda
36	L	15	Banum seleksi	Juru 1
37	L	16	Banum Mutjab	Brigpol
38	P	6	Banum Mutjab	Briptu
39	P	10	Banum Psipers	Penda 1
40	P	17	Banum Khirdinlur	Eripka
41	L	4	Banum Psikers	Bripda
42	P	9	Paur Kompeten	Akp
43	P	8	Paur Psipers	Pengatar
44	L	10	Paur psipol	Penda 1
45	P	12	Banum Psipol	Brigadir
46	L	6	Banum Mujtab	Briptu
47	P	38	Kasubbag Adminitrasi	Akbp
48	L	2	Banum Rohjaslur	Bripda
49	P	12	Banum Psipers	Brigpol
50	P	6	Banum Seleksi	Brigadir
51	P	10	Banum Pns	Ipda
52	L	25	Banum Seleksi	Aiptu
53	P	20	Paur Seleksi	Akp
54	L	18	Kasubbag Seleksi	Kompol
55	L	15	Banum diapers	Bripda
56	L	5	Banum Diapers	Briptu
57	L	5	Banum PNS	Briptu
58	L	8	Banum Rohjaslur	Briptu
59	L	10	Banum Rohjaslur	Brigadir
60	L	14	Kasubbag Psipers	Brigadir
61	L	15	Banum Khirdinlur	Ipda
62	L	8	Kaur Diapers	Akp
63	L	13	Banum Rohjaslur	Kompol
64	L	13	Kabag Diapers	AKBP
65	P	14	Banum Mutjab	Bripka
66	P	8	Banum Rohjaslur	Aiptu
67	L	10	Banum Khirdinlur	Brigadir
68	P	20	Banum Rohjaslur	Pengatur
69	P	30	Banum Keuangan	Brigadir
70	L	16	Banum Khirdinlur	Bripka
71	P	14	Banum Psipers	Penda 1
72	P	25	Paur Psipers	AKBP

73	P	13	Banum Pangkat	Akp
74	P	8	Banum PNS	Briptu
75	L	15	banum Psipers	Ipda
76	P	6	Banum Kompeten	Brigadir
77	L	8	Paur Rohjaslur	Aiptu
78	P	4	Banum Rohjaslur	Bripda
79	L	14	Kasubbag Rohjaslur	Ipda
80	P	14	Banum Khirdinlur	Bripda



Lampiran 7 Skor

a. *Self Efficacy*

S	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	Jumlah
1	4	3	4	4	4	4	4	4	4	2	3	3	4	4	4	1	2	2	2	3	4	69
2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	62
3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	2	3	3	67
4	4	3	3	4	3	2	3	4	3	2	1	2	3	4	3	4	3	2	2	3	3	61
5	4	3	3	4	3	3	2	3	3	3	1	3	4	3	3	3	4	2	2	2	3	61
6	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	65
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	84
8	4	3	4	4	3	4	1	3	1	1	1	3	4	4	4	4	1	4	4	2	4	63
9	4	3	3	3	4	3	2	3	3	3	1	3	4	3	3	3	3	2	2	3	3	61
10	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	83
11	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	59
12	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	2	2	4	3	61

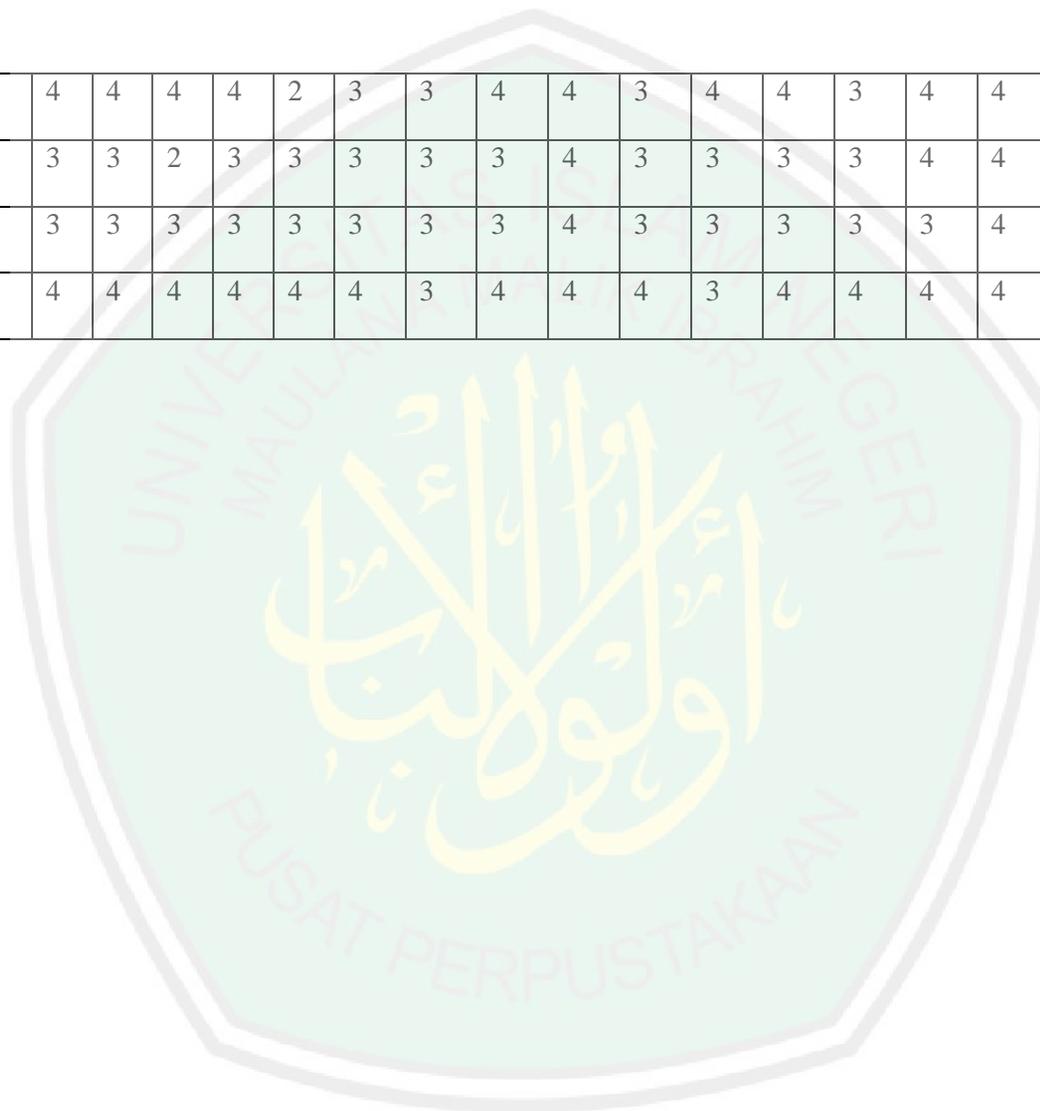
13	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	60
14	3	3	4	4	3	3	2	4	3	2	1	2	3	4	3	3	4	3	2	3	4	63
15	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	1	3	4	3	3	3	3	2	2	4	3	61
16	3	4	4	3	2	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	1	3	3	3	4	68
17	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	80
18	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	4	62
19	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	2	3	4	4	2	3	2	3	4	3	3	65
20	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	73
21	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	56
22	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	61
23	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	62
24	3	4	3	2	4	4	2	2	3	3	1	4	4	3	2	3	2	3	4	2	3	61
25	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	69
26	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	82
27	3	2	3	3	3	4	4	2	2	3	3	3	4	3	3	4	2	2	3	3	3	62
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	1	4	4	2	4	78

29	3	4	4	3	3	3	3	3	2	2	2	2	4	4	3	3	1	2	3	3	3	60
30	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	71
31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	81
32	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	80
33	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	67
34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	83
35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	84
36	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	2	3	3	4	2	2	2	61
37	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	82
38	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	60
39	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	64
40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	83
41	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	81
42	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	84
43	4	3	3	4	3	3	2	3	3	4	1	3	4	4	3	3	3	2	2	3	4	64
44	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	61

45	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	84
46	1	4	3	4	3	3	3	3	4	4	2	4	4	4	4	3	4	4	3	2	2	68
47	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	3	76
48	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	65
49	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	64
50	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	66
51	4	3	3	3	4	3	2	3	3	3	1	3	4	4	3	3	4	2	2	3	3	63
52	3	3	3	3	3	3	2	4	4	3	1	3	3	4	3	3	3	2	2	3	3	61
53	4	3	3	4	3	3	2	3	3	3	1	4	3	3	3	3	3	2	2	4	3	62
54	3	3	4	3	3	4	2	3	3	3	1	3	4	3	3	3	3	2	2	3	4	62
55	4	3	3	4	3	3	2	3	3	3	1	3	3	3	3	3	4	2	2	3	4	62
56	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	1	3	4	3	3	3	3	2	2	3	4	61
57	4	3	3	4	3	3	2	3	3	3	1	4	3	4	3	3	4	2	2	3	3	63
58	4	3	3	4	3	4	2	3	3	4	4	3	2	3	4	3	3	2	2	3	4	66
59	4	3	3	4	3	3	2	3	3	4	1	3	3	4	3	3	3	2	2	3	4	63
60	4	3	3	4	3	3	2	3	3	4	1	3	3	3	4	3	4	2	2	3	3	63

61	4	4	3	3	3	3	2	3	3	3	1	4	4	3	3	3	3	2	2	3	4	63
62	4	3	3	3	4	3	2	3	4	3	1	4	3	4	3	4	3	2	2	3	3	64
63	4	3	3	4	3	3	2	3	3	4	1	3	4	3	3	3	3	2	2	3	4	63
64	4	3	3	4	3	3	2	3	3	4	1	3	4	4	3	3	3	2	2	3	4	64
65	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	2	3	2	3	4	3	4	3	2	3	3	66
66	4	3	3	4	3	3	2	3	3	4	1	3	4	4	3	3	3	2	2	3	4	64
67	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	74
68	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	2	3	3	3	2	67
69	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	78
70	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	66
71	3	2	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	2	61
72	3	3	2	3	2	3	2	1	2	2	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	56
73	3	3	3	3	4	4	2	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	69
74	4	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	66
75	4	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	66
76	3	2	3	3	3	4	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	61

77	4	3	3	3	4	4	4	4	2	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	74
78	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	65
79	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	66
80	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	82

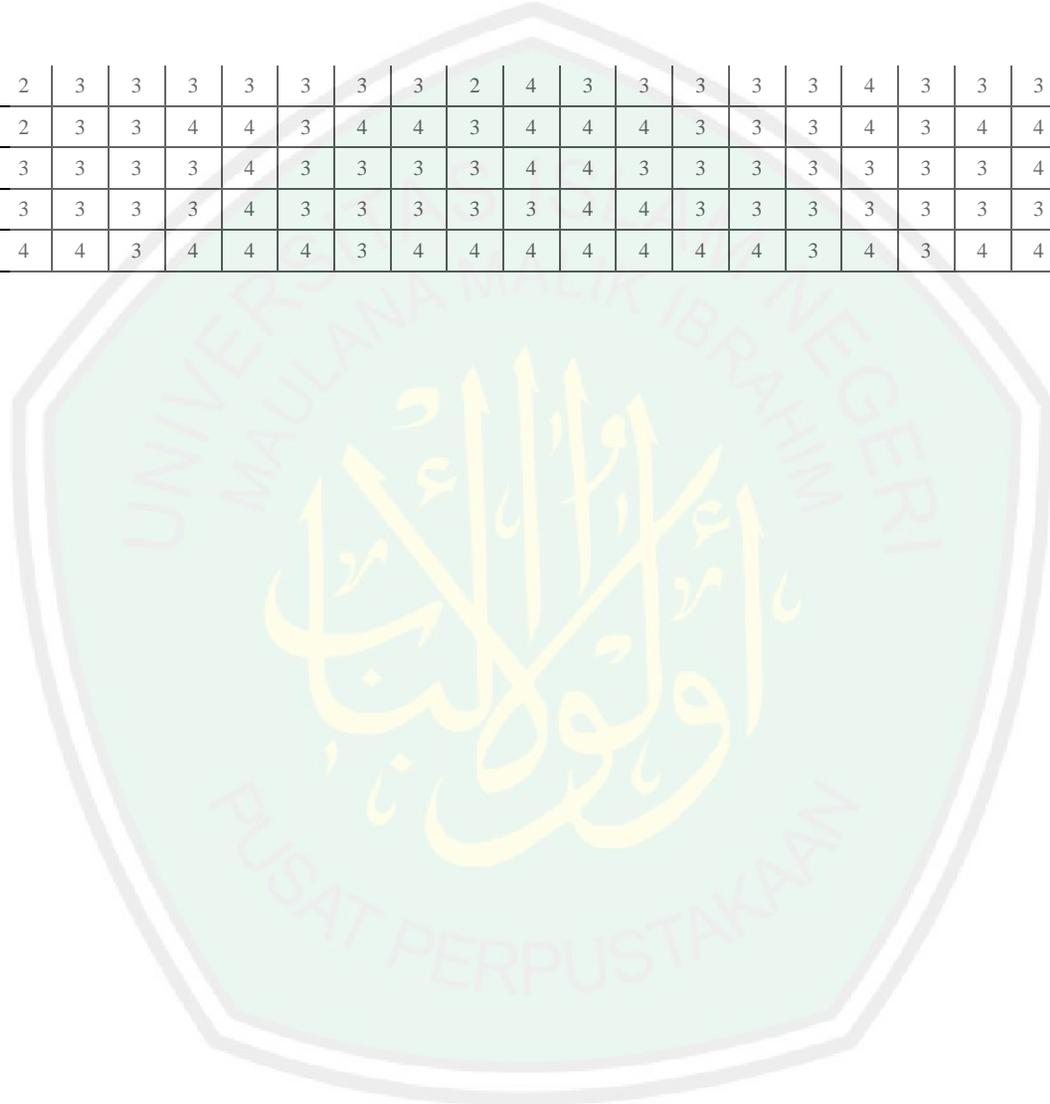


b. Kepuasan Kerja

S	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	Jmlh			
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	147			
2	3	4	4	4	3	3	3	1	3	3	4	3	3	3	4	3	2	2	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	2	3	3	3	3	115			
3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	113			
4	3	4	3	3	4	3	3	1	3	4	3	3	2	3	3	3	2	2	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	112			
5	3	3	3	3	3	4	3	1	2	3	2	3	2	3	4	3	2	3	2	4	3	3	3	4	3	4	2	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	108			
6	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	132			
7	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	147			
8	1	2	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	137			
9	3	3	3	3	3	3	3	1	4	4	4	3	3	3	3	3	2	2	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	2	3	3	4	3	117
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	148		
11	3	2	3	3	3	3	3	1	2	3	3	3	4	4	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	106		
12	3	2	3	3	2	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	104		
13	3	2	3	3	3	4	3	1	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	2	3	3	3	3	3	109		
14	3	4	3	2	4	3	2	1	2	3	4	3	3	3	3	3	2	2	3	3	4	3	2	3	4	3	2	3	4	3	3	2	2	3	3	3	3	3	106		
15	3	3	3	3	4	3	2	1	3	3	3	3	3	3	4	3	2	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	2	3	3	3	3	4	112		
16	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	126		
17	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	127		
18	2	3	3	3	2	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	128		
19	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	4	3	2	3	4	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	4	117		
20	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	113			
21	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	111		
22	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	110		
23	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	110		

24	3	3	3	3	2	4	4	2	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	4	4	108	
25	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	3	121		
26	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	145		
27	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	123		
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	148		
29	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	132		
30	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	109		
31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	148		
32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	148		
33	3	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	107		
34	4	2	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	2	2	4	2	2	118
35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	148	
36	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	104	
37	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	2	2	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	133	
38	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	113	
39	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	103	
40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	148	
41	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	148	
42	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	148	
43	3	4	4	3	3	3	1	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	2	3	3	4	4	4	113	
44	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	91		
45	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	148	
46	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	133	
47	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	142	
48	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	132		
49	2	2	2	3	2	2	2	3	2	1	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	2	3	3	2	3	99	

76	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	114					
77	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	2	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	129
78	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	125
79	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	117
80	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	2	140



Lampiran 8 Regresi Sederhana

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,809 ^a	,654	,650	8,51918

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	10716,232	1	10716,232	147,655	,000 ^b
	Residual	5660,956	78	72,576		
	Total	16377,188	79			

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	24,850	8,026		3,096	,003
	selfefikasi	1,498	,123	,809	12,151	,000

Lampiran 9 Sumbangan Efektif

Self Efficacy terhadap Kepuasan Kerja

Correlations

		kepuasankerja	kesulitan	generalisasi	kekuatan
Kepuasan kerja	Pearson Correlation	1	,715**	,773**	,782**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000
	Sum of Squares and Cross-products	16377,188	3147,625	2442,250	1962,938
	Covariance	207,306	39,843	30,915	24,847
	N	80	80	80	80
Kesulitan	Pearson Correlation	,715**	1	,744**	,739**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000
	Sum of Squares and Cross-products	3147,625	1183,550	631,900	498,325
	Covariance	39,843	14,982	7,999	6,308
	N	80	80	80	80
Generalisasi	Pearson Correlation	,773**	,744**	1	,819**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000
	Sum of Squares and Cross-products	2442,250	631,900	610,200	396,850
	Covariance	30,915	7,999	7,724	5,023
	N	80	80	80	80
Kekuatan	Pearson Correlation	,782**	,739**	,819**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	

Sum of Squares and Cross-products	1962,938	498,325	396,850	384,487
Covariance	24,847	6,308	5,023	4,867
N	80	80	80	80

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,826 ^a	,681	,669	8,28468

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	11160,855	3	3720,285	54,203	,000 ^b
	Residual	5216,333	76	68,636		
	Total	16377,188	79			

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	26,356	8,107		3,251	,002
	Kesulitan	,767	,383	,206	2,005	,049
	Kekuatan	2,434	,783	,373	3,108	,003

Generalisasi	1,625	,626	,314	2,594	,011
--------------	-------	------	------	-------	------



Lampiran 10 Bukti Konsultasi

BUKTI KONSULTASI SKRIPSI

Nama : M. Siraju Subhi
 Nim : 16410033
 Dosen Pembimbing : Dr. Rifa Hidayah , M. Si
 NIP : 197611282002122001
 Judul : Pengaruh *Self Efficacy* terhadap
 Kepuasan Karyawan Polda Jawa Timur
 Biro SDM Kota Surabaya

No	Tanggal	Kegiatan	TANDA TANGAN
1	4 September 2019	BAB I ,II	
2	11 September 2019	Revisi BAB I, II	
3	17 September 2019	Persiapan Seminar Proposal	
4	22 September 2019	Revisi Proposal	
5	27 Oktober 2019	Skala Penelitian	
6	3 November 2019	Skala Penelitian	
7	23 Desember 2019	Analisis Data	
8	15 Januari 2020	BAB IV	
9	22 Januari	Bab V	

Lampiran 11

Surat Keterangan Terjemahan

**LINGUA INSTITUTE**

Faculty of Humanities, UIN Maulana Malik Ibrahim Malang
 Head Office: Perumahan Town House Taman Siguragura Indah No.VI Malang 65144 Jawa Timur
www.lingua institute.id | institutelingua@gmail.com

October 25, 2019

TRANSLATION
CERTIFICATE

Number
 344/C1/L1.X/2019

This is to officially certify that the document, Job Satisfaction Scale, General Self- Efficacy Scale, and Self-Efficacy Question 1, has been translated into Indonesian by Lingua Institute. The translated document has met the quality standard in compliance with the high-level linguistics requirements. Any translation is subject to the institution responsibility.

Institute

Skala Terjemahan

Skala ini diterjemahkan ke dalam Bahasa Indonesia dari Bahasa Inggris oleh Divisi Terjemahan Pusat Pengembangan Bahasa Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

Malang, 29 Oktober 2019
 Kepala Pusat Pengembangan
 Bahasa,

Dr. H. M. Abdul Hamid, MA.
 NIP 19730201 1998031007

Lampiran 12 .

Naskah Publikasi

**PENGARUH *SELF EFFICACY* TERHADAP KEPUASAN KERJA
KARYAWAN POLDA JATIM BIRO SUMBER DAYA MANUSIA KOTA
SURABAYA**

M. Siraju Subhi

16310033@student.uin-malang.ac.id

Rifa Hidayah

Mbakrifa@yahoo.co.id

Fakultas Psikologi, Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang,
Indonesia

Abstract

Human Resources are figures in other parts, according to Susanto (in Riza, 2018) police officers are required to respon to conflicts from their word in order to be satisfied with their work. Especially on the responibilities of the task obtained, without leaving their job as members police yhere need to be an effective adjusment to acheve quality personal through job satisfaction. The purpose of this paper wa to determine the effect of self-effiacy on increasing job satisfaction on member of the police and civil sevants of java east. This paper using a quantitative method that had 80 subject of employee which consist of representatives of some devision. The data colection used this research is a propotional sampling tehniqe. The data collection used two0scale, name Job Satisaftion (Pail E Spectator, 1985) which consist of 37 items and the Self Efficacy (Gaumer Erickson & Noonan, P.M, 2018) which consist of 21 items. The result of analysis show that of the job satisfaction on employee is intermediate level with 70 % of the presentation, and self efficacy moderate level wirh 76 % of the peresentations. Simultaneous results obtainde by the regression analysis show that there us significant effect between self efficacy on employe police east java.

Keyword: Job Satisfaction, Self-Efficacy, Employe East Java

Abstrak

Sumber Daya Manusia yang merupakan pada bagian devisi kepolisian , hal ini sesuai menurut Susanto (dalam Riza, 2018) anggota polisi di tuntutan untuk menyikapi konflik dari pekerjaannya agar dapat merasa puas dengan pekerjaannya terutama pada tanggungjawab

tugas yang diperoleh, tanpa meninggalkan pekerjaannya sebagai anggota polisi. Perlu adanya penyesuaian diri efektif untuk mencapai pribadi yang berkualitas melalui kepuasan kerja. Tujuan penelitian ini ialah untuk mengetahui pengaruh dari efikasi diri terhadap peningkatan kepuasan kerja pada karyawan biro SDM Polda Jawa Timur. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jumlah subjek 80 karyawan yang terdiri dari beberapa divisi. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini yaitu menggunakan teknik *proporsional sampling*. Pengambilan data penelitian menggunakan dua skala yaitu modifikasi dari skala *Job Satisfaction* (Paul E. Spectator, 1985) yang terdiri dari 37 aitem dan skala *self efficacy* (Gauger Erickson & Noonan, P.M, 2018) yang terdiri dari 31 aitem, hasil analisis menunjukkan bahwa tingkat kepuasan kerja pada karyawan berada pada kategori sedang dan tingkat presentase 70 % dan efikasi diri pada tingkat sedang dengan tingkat presentase 76 %. Secara simultan hasil yang diperoleh dari analisis regresi menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan antara efikasi diri terhadap kepuasan kerja karyawan Biro SDM Polda Jatim.

Kata Kunci: Kepuasan Kerja, Efikasi diri, Karyawan Polda Jatim

PENDAHULUAN

Dalam sebuah lingkup organisasi Manajemen sumber daya manusia memegang peran vital dalam lingkup sebuah organisasi terutama pada aparatur pemerintahan. Efisiensi dan efektifitas adalah tujuan dari terciptanya manusia yang memiliki manfaat bagi lingkungan sekitar dan dirinya. Dengan adanya sumber daya manusia diharapkan menciptakan peran dan fungsinya dengan baik. Subjek utama yang perlu diperhatikan yakni kehadiran manusia tersebut dapat meningkatkan kapasitas terutama pada pengetahuan, keterampilan dan sikap. Kebijakan instansi dan kepemimpinan harus memperhatikan kontribusi karyawan dalam menciptakan produktivitas, maka dari itu agar dapat menjalankan usaha secara baik, maka pemilihan pengembangan potensi dilakukan lebih maksimal. Instansi selayaknya memberikan kebijakan yang terbuka agar dapat dievaluasi sehingga menciptakan lingkungan yang adil antar karyawan. Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat menjadi tolak ukur bagi perusahaan dalam memperbaiki roda pengurusan organisasi.

Hal ini seperti fenomena yang ada di Biro Sumber Daya Manusia di Polda Jatim berlokasi dijalan penghubung antara kota Surabaya dengan kabupaten Sidoarjo, tiap pagi volume kendaraan mengalami peningkatan dibandingkan dengan kapasitas jalan.. Hal ini menjadi imbas bagi karyawan polisi karena tuntutan untuk tepat waktu untuk mengikuti kegiatan upacara tiap pagi, kemacetan menimbulkan stress, frustrasi, menimbulkan rasa

tertekan dan respon fisiologis mengalami kelelahan, pegal-pegal bahkan mengalami pingsan dan mengakibatkan penurunan produktivitas pada pekerjaan akibatnya ketidaknyamanan atas pekerjaan yang diembannya. Kemudian mengerjakan tugas yang monoton mengakibatkan penurunan semangat jika di bandingkan dengan situasi pekerjaan yang bervariasi, secara tidak disadari akan menyebabkan masalah kejenuhan, sehingga karyawan menjadi malas dan merasa cepat lelah sehingga mengakibatkan tidak puas terhadap pekerjaannya (Djuji & Setiasih, 2001). Kemudian Minimnya waktu yang diperoleh mengakibatkan anggota karyawan mengalami pekerjaan ekstra. Pekerjaan yang menuntut akan muncul suatu ketegangan pada kondisi fisik dan psikis, seperti rasa lelah, sulit konsentrasi maupun bekerja secara efektif (Gunarsana, 2004).

Kemudian pendapat dari beberapa karyawan Biro SDM Polda Jatim pada kondisi ruangan kerja mengalami beberapa kendala karena dianggap sempit, akses penggunaan sulit dan tidak dapat digunakan untuk mengadakan rapat secara berkelompok pada tiap satuan sub bagian, ventilasi udara dan pencahayaan sangat terang, Robbins (2008) menjelaskan bahwa karyawan mempedulikan lingkungan yang ada disekitarnya, situasi yang bersih, aman dan tidak merepotkan dapat membuat lebih leluasa dalam beraktivita/ Peran kepemimpinan begitu besar dalam memberikan kebijakan instansi terutama pada sistem instruksi dalam sebuah budaya organisasi aparatur negara. Menurut Porter (dalam Noemijati, 2013) manajer menengah, dan bawahan merasa tidak puas dengan manajer atas, ketidakpuasan berhubungan dengan penghargaan, otonomi diri dan aktualisasi diri. Intansi negara sangat berbeda dari persusahaan, dimana peluang dalam menjadi bidang manjerial sangat ketat dan kecil dibandingkan perusahaan swasta.

Menurut pendapat Titisari (dalam Sari dan Susilo, 2018) kepuasan kerja adalah pandangan atau anggapan dan sikap induvidu terhadap pekerjaan yang diperolehnya berupa kenaikan pangkat, promosi jabatan, hubungan situasi rekan kerja, anggapan puas, pengawas organisasi berdasarkan pekerjaan yang diembannya. Robbin (dalam Abidin, 2016) menjelaskan kepuasan kerja dapat juga diinterpretasikan sebagai sikap keumuman individu dalam pekerjaannya yang berorientasi pada kuantitas dari penerimaan *reward* yang mereka terima, dengan jumlah yang mereka yakini harusnya mereka dapatkan. Kesenangan yang dirasakan dalam peranan organisasi memberikan kontribusi penuh terhadap

peningkatan kualitas SDM. Pengelolaan sumber daya manusia ini apabila sarana maupun prasarana serta pengawasan dipenuhi dengan baik oleh instansi tentu membuat perasaan nyaman dan senang bagi karyawan sehingga menciptakan lingkungan organisasi baik dan kondusif

Salah satu penyebab ketidakpuasan terhadap pekerjaan bagi karyawan di duga karena *self efficacy* yang rendah, pada akhirnya akan menyebabkan perasaan rendah diri, tidak mampu menyesuaikan kondisi yang ada dan memandang pesimis terhadap pekerjaan yang diperoleh. Pada akhirnya tertanam dalam diri karyawan bahwa situasi pekerjaan membuat tidak produktif. Keyakinan diri yang negatif tidak dapat mengelola situasi dalam meminimalisir kesulitan, menciptakan kecendrungan tidak berusaha dan menghadapi kegagalan. Saat menerima umpan balik negatif, individu akan cenderung rendah diri, merasa tidak berkuasa dan menyebabkan menurun performa dan kinerja tersebut (Alwisol, 2009).

Luthans (dalam Vicka, Aditya & Nugraha, 2011) menyatakan efikasi diri ialah suatu keyakinan dengan mempersepsikan terhadap kemampuan, pengetahuan, keterampilan, dan pengalaman secara spesifik, kompleks dari pekerjaan atau tugasnya. Individu yang memiliki efikasi diri tinggi berorientasi pada keberhasilan dan mendapat hasil yang positif, sedangkan seorang dengan efikasi diri yang rendah mengakibatkan pikiran kegagalan, dan menyebabkan terhadap hasil yang negatif.

A. Bandura (dalam Alwisol, 2009) menegaskan pada hakikat efikasi diri terbentuk dari proses kognitif, keyakinan, harapan, ketetapan dalam diri individu untuk memperkirakan kemampuannya dalam melaksanakan tugas agar mencapai hasil yang diinginkan sehingga berpengaruh terhadap puas terhadap pekerjaannya. Ormrod (dalam Rusdi, 2015) menjelaskan bahwa efikasi diri sebagai keyakinan yang dimiliki individu bahwa dirinya berperilaku menjalankan tugas atau arahan tertentu. Lebih lanjut, Quick dan Nelson (2009) turut memaparkan bahwa dengan adanya sikap positif pada karyawan, akan memudahkan munculnya kepuasan kerja dalam diri karyawan. Berdasarkan pendapat beberapa ahli diatas, dapat diasumsikan bahwa ada hubungan yang positif antara *self efficacy* dengan kepuasan kerja.

METODE

Subjek

Subjek penelitian ini berjumlah 80 pada karyawan dan anggota polisi. Teknik pengambil sampel dalam penelitian ini adalah proporsional sampling. Tahap prosedur yang ditempuh yakni pengambilan karakteristik populasi yang terdiri dari kelompok, pengkatagori setara atau sejajar yang kuat berpengaruh terhadap hasil penelitian. Populasi pada subjek sebesar 118 , diambil sebesar 60 % dengan mengambil tiap bagian-bagian kerja. Adapun pembagian dalam tugas diantaranya: bagian adminidtrasi dan umum, bagian psikologi, bagian watpres, bagian binkar, dan bagian diapers.

Adapun masa kerja dari subjek adalah 2-32 tahun dengan jeneis kelamin yang didominasi leh laki-laki (42 karyawan laki-laki dan 38 karyawan perempuan). Hal ini sesuai dengan Tingkat Partisipasi Tenaga Kerja (TPAK), didominasi oleh laki-laki dibandingkan perempuan dengan partisipasi 83, 18% sedangkan perempuan 55,5% (Badan Pusat Statistik, 2019). Terdapat pembagian tugas dalam beberapa divisi Biro SDM Polda Jatim.

Tabel 1. Jumlah subjek berdasarkan populasi dan sampel.

Bagian	Jumlah Karyawan
Bagian Administrasi dan Umum	20 Karyawan
Bagian Psikologi	18 Karyawan
Bagian Watpres	30 Karyawan
Bagian Binkar	20 Karyawan
Bagian Diapers	30 Karyawan
Total	118 Karyawan

Pengukuram

Skala Kepuasan Kerja.

Skala ini bertujuan untuk memprediksi kepuasan dalam bekerja sehari-hari pada Karyawan Polda Jatim, di modifikasi dari *Scale Job Satisfaction* oleh Paul E Sprator. Proses adaptasi dilakukan menggunakan *Forwarf Translation*. Pada penelitian ini terdiri dari 37 item. Contoh itemnya *Atasan saya memperlakukan kami sebagai kolega*. Penelitian ini menunjukkan reliabilitas skala sebesar (α) = 0,958.

Skala Self Efficacy

Skala ini bertujuan untuk menilai keyakinan yang dimiliki seseorang yang berguna dalam mengatasi hambatan yang ada di dalam kehidupan terutama pada situasi kerja, diadaptasi dari *General Self-Efficacy Scale (GSES)* oleh Gaumer Erickson & Noonman, P.M. pada penelitian ini terdiri dari 20 item. Salah satu contoh itemnya *Saya yakin berhasil dalam karir apapun yang dipilih*. Penelitian ini menunjukkan reliabilitas skala sebesar $(\alpha) = 0,898$.

Analisis Data

Penelitian terkait kepuasan kerja pada karyawan Polda Jatim Biro SDM Kota Surabaya ditinjau dari *self efficacy* menggunakan metode kuantitatif untuk menguji hipotesis yang telah disusun oleh peneliti. Analisis data penelitian menggunakan analisis deksriptif dan analisis regresi.

HASIL

Berdasarkan hasil penelitian ini diperoleh hasil analisis korelasi dengan uji regresi dan didapatkan bahwa *self efficacy* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini sesuai dengan uji regresi memperoleh $F = 147.655$ dan tingkat signifikansi $> 0,05$ sehingga terdapat pengaruh yang signifikan. Dengan demikian, dapat disimpulkan dari penelitian ini bahwasannya hipotesis pada penelitian ini diterima. Adapun deskripsi kategori penelitian ini sebagai berikut:

Tabel 2. Kategori kepuasan kerja dan *self efficacy*

Kategori	Kepuasan Kerja		<i>Self Efficacy</i>	
	Jumlah	Prosentase	Jumlah	Prosentase
Tinggi	15	19%	16	20%
Sedang	56	70%	61	76%
Rendah	9	11%	3	4%
Total	80	100%	80	100%

PEMBAHASAN

Pada penelitian ini didapatkan hasil bahwa kepuasan kerja pada karyawan Biro Sumber Daya Manusia Polda Jatim dengan sampel 80 orang, Sebanyak 70 % atau frekuensi 56 subjek karyawan memiliki tingkat kepuasan kerja sedang. Artinya bahwa karyawan Biro SDM Polda Jatim memiliki kepuasan terhadap situasi kerjanya dengan cukup. Untuk kategori kepuasan tinggi memiliki prosentase 19% atau frekuensi 15 subjek, dan sebesar 12% yang mendapat kategorisasi rendah dengan jumlah frekuensi 9 subjek

Herzberg dalam Noerjati (2013) terdapat dua faktor yang mempengaruhi dalam kepuasan kerja, yaitu faktor motivator pada sumber kepuasan dan *hygiene* sebagai faktor yang menjadi sumber ketidakpuasan kerja. Faktor motivasi ialah sifat intrinsik, berada dalam diri sehingga dapat menimbulkan rasa puas pada masing-masing karyawan. Sedangkan faktor *hygiene* merupakan asosiasi dari pengalaman yang tidak menyenangkan bagi karyawan. Faktor yang menyebabkan kepuasan kerja diantaranya yakni: prestasi, penghargaan atas prestasi, pekerjaan itu sendiri, kenaikan pangkat dan peluang untuk berkembang. Sedangkan *hygiene* lebih pada kondisi eksternal seperti kondisi kerja, peraturan perusahaan, gaji, hubungan dengan atasan, status dan keselamatan kerja. Dengan demikian pada penelitian ini menunjukkan tingkat sedang yang berarti cukup puas terhadap situasi internal dan eksternal pada dirinya.

Faktor motivasi pada variabel pekerjaannya sendiri memiliki sumbangsi besar terhadap dirinya, sedangkan faktor utama variabel seperti penghargaan dan promosi memiliki partisipasi cukup yang berarti bahwa kesempatan terhadap pengaktualisasinya sedangkan faktor *hygiene* yakni pengalaman yang diasosikan ketidakpuasan terhadap pekerjaannya atau kondisi eksternal diantaranya yakni: kebijakan instansi, hubungan atasan, rekan kerja gaji dan kondisi kerja, namun pada penelitian ini lebih diorientasikan pada favorable yang mendekati kearah positif sehingga jika dilihat dari tiap faktor yang mewakili dari kepuasan kerja pada *hygiene* memiliki presentase yang sedang. Artinya karyawan memiliki rasa puas yang cukup terhadap kondisi eksternal dalam pekerjaannya.

Berdasarkan prosentase kepuasan kerja memiliki kategori sedang sebesar 70 %, dan kategorisasi rendah sebesar 11%, hasil tersebut jika di gabungkan memiliki prosentase sebesar 81 %. atau sebanyak 65 orang dari 80 total subjek . Kategorisasi sedang dan rendah merupakan sebuah implikasi untuk evaluasi bagi instansi dalam rangka untuk meningkatkan

rasa puas terhadap pekerjaannya. Untuk melihat hal tersebut dinilai dari hasil berdasarkan jumlah keseluruhan kecil dari angka 137.

Kepuasan kerja pada taraf sedang dan rendah yang diperoleh dalam penelitian ini maka menunjukkan upaya yang harus menciptakan moral kerja, dedikasi diri, kecintaan dan bersikap disiplin terhadap pekerjaan bagi karyawan. Jika tidak ditinjau lanjut karyawan dapat menghambat produktifitas terhadap pekerjaannya yang dapat berakibat pada kondisi stress, dan ketegangan berpikir, emosional yang dialami. Hal ini tentunya memberikan dampak yang kurang menguntungkan karena mempunyai komitmen yang rendah akan menciptakan produktivitas rendah juga. Situasi yang terjadi pada karyawan tidak dapat dibiarkan berlarut-larut karena karena kurang bisa mencurahkan pendapat dan keinginannya, perasaan dan waktu akibatnya organisasi kehilangan daya juangnya.

Luthans (2006) menjelaskan bahwa pemenuhan ketidakpuasan kerja dirasa harus terpenuhi dahulu, karena dianggap sebagai pemenuhan kebutuhan dasar dalam pekerjaan, sesudah ketidakpuasan terpenuhi barulah hal mengenai kepuasan berdasarkan sifat motivasi di berikan. Castro, Gee dan Takeuchi (dalam Vera Ratna & Bagus Riyono, 2017) menjelaskan Ketidakpuasan kerja memberikan dampak terhadap masalah psikologis seperti kecemasan, kelalahan emosi, depresi, dan amarah.

Pada tingkat kepuasan kerja saat ini dirasa perlu dijadikan bahan pertimbangan untuk perbaikan dan mencegah ketidakpuasan bagi karyawan. Adapun upaya yang dilakukan yakni mengidentifikasi faktor utama yang menjadi masalah dalam obyek evaluasi, kemudian memberikan sosialisasi dan internalisasi budaya kerja dengan melakukan langkah penegakan kedisiplinan dan koreksi pada fokus masalah, kemudian mengembangkan sistem umpan balik antar karyawan demi membangun suasana pembelajaran dinamis baik secara formal dan informal serta menerapkan kepemimpinan yang berorientasi dalam peningkatan motivasi dan transformasi. oleh instansi terutama di bidang manajerial dan pimpinan tertinggi, hal ini bertujuan dalam mengidentifikasi kendala-kendala yang dihadapi sehingga memberikan kesempatan untuk meningkatkan kemampuan objek evaluasi.

Berdasarkan prosentase *self efficacy* memiliki kategori sedang memberikan gambaran bahwa karyawan Polda masih kurang yakin terhadap kemampuan dalam

menghadapi permasalahan dalam membentuk harapan atau kecendrungan optimis untuk menyelesaikan tugas. Jika tidak ditingkatkan keberfungsian *self efficacy* tentunya dapat membuat karyawan pesimis terhadap pekerjaan yang diperolehnya, mudah menyerah, kurang berani dalam mengambil keputusan, kurang persiapan dalam mencapai tujuan yang mereka inginkan.

Menurut Bandura Individu dengan *self efficacy rendah* akan merasa tidak yakin atas kemampuannya untuk mengatasi situasi yang berkaitan dengan tuntutan lingkungan, akan mengalami kesukaran menjadi lebih utama daripada yang sesungguhnya, sebaliknya jika individu dengan *self efficacy* tinggi merasa kapasitasnya untuk mengerjakan usaha guna memenuhi tuntutan lingkungan, sekalipun ada hambatan yang dirasakan olehnya. (Ghufron, 2010). *Self efficacy* menjadi faktor individu dalam memperantarai interaksi perilaku dengan lingkungannya, keyakinan tersebut akan berpengaruh pada pemilihan perilaku. Jika individu merasa takut dan cenderung menghindar dari situasi yang melebihi batas kemampuannya, kecuali jika ia memiliki keyakinan diri yang tinggi (Luthan, 2006).

Sebaiknya pada peningkatan *self efficacy* diri pada Karyawan Polda Jatim dapat dilakukan secara langsung dan tidak langsung, peningkatan melalui cara langsung diantaranya yakni pemberian motivasi secara verbal dan reward, pendekatan spiritual, bersama-sama membangun rasa percaya diri dengan rekan kerja dan sikap apresiasi dari atasan terhadap pekerjaannya, memberikan kesempatan dalam mengaktualisasikan pekerjaan karyawan pada kegiatan-kegiatan tertentu. Sedangkan peningkatan melalui cara tidak langsung ialah menghadirkan pelatihan, pengembangan dan sarana rekreasi sebagai bentuk refreshing bagi karyawan agar yang dirasakan olehnya tidak membosankan.

Berdasarkan hasil analisis data menggunakan uji regresi dengan bantuan SPSS 21.0 didapatkan hasil bahwa terdapat pengaruh signifikan antara *self efficacy* terhadap kepuasan kerja pada karyawan Biro SDM Polda Jatim di Surabaya memiliki nilai *R square* 0,654 dan nilai signifikan ($F = 147,655$, $p = 0,00 < 0,05$) artinya terdapat kontribusi *self efficacy* terhadap kepuasan kerja mencapai presentase 65 %, 35 % lainnya merupakan pengaruh dari penelitian yang tidak diteliti. 35 % dari aspek yang selain peneliti

Bandura menjelaskan bahwa pada dimensi kekuatan membutuhkan pengalaman yang mendorong individu untuk tetap bertahan atas keinginan sukses terhadap pekerjaannya. (Imron, 2018). Pembinaan bagi karyawan tentunya tidak terlepas dari pembentukan perilaku sesuai dengan tugas pokok dan fungsi agar memiliki tingkat kesadaran dan motalitas sebagai anggota Polri yang diamanatkan oleh masyarakat. Untuk itu dimensi kekuatan memiliki peran sebagai rasa kepercayaan diri pada diri individu yang kuat dalam menyelesaikan tugas, memiliki sikap semangat juang yang pantang menyerah dalam menghadapi hambatan dan kegagalan dari tugas serta sikap komitmen diri bentuk loyalitas sebagai aparatur negara dalam melaksanakan wewenangnya.

Kondisi Psikologis yang dirasakan oleh karyawan Polda Jatim khususnya sebagai keanggotaan polisi memiliki perbedaan dibandingkan dengan rakyat sipil. Lembaga kepolisian merupakan profesi yang bertugas dalam menjamin penegakan hukum dan keamanan bagi masyarakat. Untuk menjadi bakal calon polisi memiliki tahap rekrutment yang ketat dengan menguji kondisi mental dan jasmani yang sehat bagi ketertiban bangsa. Sudah menjadi tanggungjawab besar bagi polisi dalam rangka menjaga keamanan dalam memerangi kejahatan, dan terlebih lagi aset negara yang sewaktu-waktu nyawanya menjadi taruhan. Untuk menjamin keanggotaan keseluruhan polisi dibutuhkan sumber daya manusia yang lebih profesional dan terampil dalam waktu yang instan.

Adalah keharusan bagi anggota SDM memiliki mentalitas yang baik dan kuat sebelum memberikan dan membantu mengatasi masalah-masalah personel Polri, baik itu masalah sosial ataupun masalah pribadi yang sekiranya menjadi stres pada petugas kepolisian. Pada kasus psikologis yang sangat mempengaruhi petugas ialah penggunaan senjata api. Senjata api merupakan salah satu alat yang digunakan untuk tugas keamanan, dalam penggunaannya di butuhkan pemeriksaan psikologis.

Diuguid menjelaskan bahwa senjata api memberikan orang yang memegang perasaan (*sense*) mengenai kekuatan dan kontrol keamanan, namun pada sisi lainnya membentuk rasa takut dan kekhawatiran tentang dampak yang bisa melukai orang lain (dalam Saut H, 2015). Senjata api sering dikaitkan dengan penggunaan yang dapat melukai atau menghilangkan orang lain, bahkan menghilangkan nyawa sendiri.

Anggota polisi sering sekali memiliki permasalahan dengan kedinasan sebagai anggota pada fungsi kondisi tertentu. Situasi sering dihadapkan pada tekanan yang sangat berat (*stressfull*) sesuai pendapat Hollin (dalam Hanggara S, 2018) bahwa polisi mengalami pengalaman traumatis frustrasi terhadap hal-hal negatif, belum pada jam kerja yang panjang, kurang waktu dalam istirahat. Pada sisi lain terdapat masalah kehidupan pribadi terutama pada hubungan sosial, keluarga, keuangan dan penugasan yang tidak seperti biasanya. Ketegangan dan ketidaknyamanan tersebut membuat tekanan pada kondisi psikis polisi. Hal ini menjadi dasar bagi anggota dapat memicu penyalahgunaan senjata api sebagai bentuk agresi yang didasari oleh dorongan emosional. ketidakberdayaan dalam mengontrol diri dapat mengakibatkan merugikan diri sendiri dan orang lain yang ada disekitarnya.

Pada waktu bersamaan polisi selayaknya harus bersikap profesional terhadap situasi yang menimpanya, terlebih lagi pada bagian Sumber Daya Manusia yang merupakan figur ataupun contoh pada bagian lainnya, hal ini sesuai menurut Susanto (dalam Riza, 2018) anggota polisi di tuntut untuk menyikapi konflik dari pekerjaannya agar dapat merasa puas dengan pekerjaannya terutama pada tanggungjawab tugas yang diperoleh, tanpa meninggalkan pekerjaannya sebagai anggota polisi. Dengan ini jelas bahwa sebagai anggota polisi harus memiliki kondisi sehat mental untuk mampu menghadapi tekanan-tekanan yang datang sehingga terhindar dari stress dan *burnout*.

DAFTAR PUSTAKA

- Abidin Z, & Pangtukaran Y, Maria S.(2016) *Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja dan Efikasi Diri Terhadap Komitmen Organisasi di Rumah Sakit SMC Samarinda*. Jurnal Ekonomi dan Keuangan Vol. 13,(1).
- Alfeus Manutung, (2018) *Terapi Perilaku Kognitif Pada Pasien Hipertensi*. Malang : Wineka Media
- Alwisol. (2009) *Psikologi Kepribadian*. Malang:UMM PRESS
- Andi Mappiere AT. (2002) *Pengantar Konseling dan Psikoterapi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Azwar Saifuddin, (2015) *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Badan Pusat Statistik. (2020, January 1). *Bps Indonesia*. Retrieved from www.Bps.go.id
- Cresswell, J. W, 2012. *Research Design Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan Mixed*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Edi Sutrisno, (2009) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PRANEMEDIA Group
- Erik Saut H, (2015) *Psikologi Kepolisian : Seragam, Pangkat, dan Senjata Api* Jurnal Fabian Dicky, (2017), *Pengaruh Self Efficacy dan Moticasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. PP. London Sematra, TBK*. Medan: Universitas Sumatera Utara

- Gaumer Erickson A.S & Noonan, P.M (2018) *Theacer Guide College and Career Competency:Self-Efficacy*, West Campus Road, Lawrence, Kansas, America.
- Ghufron N Nur dan Rini Risnawati S, (2010). *Teori-Teori Psikologi*. Jogjakarta: Ar-Ruz Media Grup
- Hasan I (2009). *Pokok-Pokok Materi Statistik*. Jakarta: Bumi Aksara
- Hasibuan, H. Malayu, (2005) *Manajemen Sumer Daya Manusia*, BPFE, Yogyakarta
- Hurriyato,D. (2017). *Kepuasan Kerja Ditinjau dari Perilaku Work Family Conflict*. *Jurnal Psikodimensia*, Vol. 16 No 2.
- Hussein Fattah. (2017). *Kepuasan kerja dan Kinerja Pegawai*. Yogyakarta: Meittra
- Imron, (2018) *Aspek Spritual dalam Kinerja*, Magelang: UNIMA PRES
- Kreitner, R dan Kinichi, A (2005). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Penerbit Salema Empat
- Latipun, (2015) *Psikologi Eksperimen*. Malang :UMM PRESS.
- Luthans F. (2006) *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Penerbit Andi
- Priyatno. D. (2012) *Cara Kilat Belajar Analisis Dara dengan SPSS.20*. Yogyakarta: CV. Andi OFFSET Prosiding PESAT. Vol 6
- Putu Eka P & Gusti Ayu (2015),*Pengaruh Self Efficacy dan Motivasi Kerja Pada Kepuasan Kerja Karyawan Happy Bali Tour & Travel Denpasar*. *Jurnal Manajemen, Strateg Bisnis dan Kewirausahaan* Vol. 9 no 1
- R Salangka & Lucky Dotulong, (2015) *Pengaruh Self Efficacy, Self Esteem dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo*. *Jurnal EMBA* vol,3 no 3.
- Rahman,U. (2013) *Efikasi Diri, Kepuasan Kerja, dan Organizational Citizenship Behavior Pada Guru Man Di Sulawesi*. *Jurnal Lentera Pendidikan* Vol. 16.
- Riduwan & Sunarto (2009) *Pengantar Statistika Untuk Penelitian : Pendidikan, Sosial, Komunikasi, dan Bisnis*. Bandung : Alfabeta
- Rizki Riza, (2018) *Hubungan antara Self Efficacy dan Burnout pada Anggota Polisi Satnarkoba-Polresta Jambi* *Jurnal Psikologi Jambi* Vol 3 no 1
- Saiful Sagala (2018) *Pendekatan dan Model Kepemimpinan*. Jakarta: Prenadamedia Group
- Sri Langgeng Ratnasari, (2019) *Manajemen Kinerja Dalam Organisasi* , Pasuruan : Peneribit Qiara Media.
- Stephen P Robbins, (2008), *Perilaku Organisasi*.Jakarta : Penerbit Salemba
- Undang-Undang tentang No 78 Tahun 2015
- Winarsunu , T. (2009) *Statistik Dalam Penelitian Psikologi Pendidikan*. Malang: UMM Press
- Winarsunu, T. (2015) *Statistik Dalam Penelitian Psikologi Pendidikan*. Malang: UMM Press
- Yuniastuti Milyati,M (2011) *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada CV. Organik Agro System di Bandar Lampung*. *Jurnal Manajemen dan Bisnis* Vol. 1 No