

Hubungan Kecemasan dan *Self Efficacy* dengan Kepuasan Kerja Personel Bintara Satuan Brimob Polda Sumut

The Relationship of Anxiety And Self Efficacy with Job Satisfaction of Bintara Personnel Brimob Unit of The North Sumatra Regional Police

Ricky Ananda Sihotang¹⁾, Patisina¹⁾ & Nur'aini²⁾*

1) Program Studi Magister Psikologi, Universitas Medan Area, Indonesia

2) Program Studi Bimbingan dan Karir, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Medan, Indonesia

Diterima: 18 Januari 2023; Direview: 22 Januari 2023; Disetujui: 19 Februari 2023;

*Corresponding Email: patisina@staff.uma.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan kecemasan dengan kepuasan kerja, *self efficacy* dengan kepuasan kerja dan kecemasan dan *self efficacy* dengan kepuasan kerja Personel Bintara Satuan Brimob Polda Sumut. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh personil yang bertugas di Satuan Brimob Polda Sumut. Sampel pada penelitian ini ditentukan menggunakan teknik *total sampling* sehingga jumlah sampel pada penelitian ini adalah 444 personel Bintara Satuan Brimob Polda Sumut. Instrumen penelitian ini menggunakan skala Likert dimana seluruh item instrumen penelitian dengan jumlah 16 item dinyatakan valid dan reliabel. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan statistik parametrik melalui analisis regresi linier berganda, uji t parsial, uji anova dan uji koefisien determinasi. Hasil penelitian yang diperoleh yakni: (1) kecemasan kerja memiliki hubungan dengan kepuasan kerja, (2) *self efficacy* tidak memiliki hubungan dengan kepuasan kerja, (3) kecemasan dan *self efficacy* secara bersama-sama atau simultan memiliki hubungan terhadap kepuasan kerja.

Kata Kunci: Kecemasan; *Self Efficacy*; Kepuasan Kerja.

Abstract

This research aims to determine the relationship of: anxiety towards job satisfaction, self-efficacy towards job satisfaction, anxiety and self-efficacy towards job satisfaction of Bintara Personnel Brimob Unit of The North Sumatra Regional Police. This research uses a descriptive method with a quantitative approach. The population in this study was all personnel who served in the Brimob Unit of the North Sumatra Regional Police. The samples in this study were determined using the total sampling technique so that the number of samples in this study was 444 personnel Brimob Unit of the North Sumatra Regional Police. This research instrument uses a Likert scale where all items of the research instrument with a total of 16 items are declared valid and reliable. The data analysis used in this study used parametric statistics through multiple linear regression analysis, partial t test, anova test and coefficient of determination test. The results of the research obtained are: (1) work anxiety has a relationship with job satisfaction, (2) self efficacy has no relationship with job satisfaction, (3) anxiety and self-efficacy together or simultaneously have a relationship to job satisfaction.

Keywords: Anxiety; Self Efficacy; Job Satisfaction.

How to Cite: Sihotang, R.A., Patisina & Nur'aini. (2023). Hubungan Kecemasan Dan *Self Efficacy* Dengan Kepuasan Kerja Personel Bintara Satuan Brimob Polda Sumut. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*. 5 (3): 2429-2435



PENDAHULUAN

Sumber daya manusia Bintara Polri merupakan aset terpenting dalam organisasi sehingga proses mempertahankan Bintara menjadi garda terdepan dalam pelaksanaan tugas. Oleh karenanya perlu menjaga agar bintanga tetap puas dengan lingkungan kerja yang ada. Anwar (2017) menyatakan Bintara Polri sebagai ujung tombak yang bersentuhan langsung dengan masyarakat dan penegakan hukum, yang terpercaya dalam memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat sebagai perwujudan dari Undang-Undang Kepolisian Nomor 2 Tahun 2002 tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia. Berlandaskan inilah kemudian dijadikan pedoman oleh pimpinan Polri dalam upaya menciptakan SDM yang berkualitas, berintegritas, bermoral, modern dan terpercaya sehingga dapat memenuhi dimensi harapan dan tuntutan dari masyarakat maupun organisasi yang merupakan pengguna utama dari jasa yang diberikan oleh Bintara Polri (Sundari, dkk., 2020). Oleh sebab itu, Bintara Polri haruslah sosok yang profesional dalam bertugas dengan kepuasan kerja yang dimiliki.

Faktanya, implementasi Undang-Undang Kepolisian Nomor 2 Tahun 2002 tersebut tidak sepenuhnya dijalankan dengan baik. Hasil pengamatan terlihat bahwa bila personel Bintara tidak mengetahui cara melakukan sesuatu maka membebankan pekerjaan tersebut kepada siswa/siswi PKL serta *enggan* mempelajari secara mandiri. Hal ini menunjukkan Bintara tersebut tidak memiliki semangat kerja yang tinggi, dan bermain sosial media diruangan tanpa ingin mengembangkan potensi untuk sesuatu pekerjaan yang belum diketahui. Ini berarti, personel Bintara melakukan kesibukan yang tidak berkaitan dengan status pekerjaannya yang menunjukkan tidak memiliki kepuasan kerja yaitu tidak semangat kerja tinggi dan melakukan kesibukan yang tidak berkaitan dengan status pekerjaannya. Begitu pula pengamatan pada tanggal 14 April 2022 di bagian Biro SDM Bagian Psikologi Polda Sumut, yang memiliki tugas skoring kelayakan senjata api (*senpi*) dan *Mapping* mengalami kendala berupa kekurangan anggota untuk mengadimistrasikan seluruh data yang diperoleh berdasarkan hasil tes dimana data untuk segera dilaporkan dengan batas kurun waktu 3 hari. Selain itu, adanya tuntutan untuk memastikan setiap keperluan dan sarana prasarana anggota agar lebih efisien dan efektif, baik itu secara administrasi dan aturan kebijakan instansi. Minimnya waktu yang diperoleh mengakibatkan personel Bintara mengalami pekerjaan ekstra. Lebih dari itu, terdapat pula personel Bintara yang dijatuhi hukuman pemecatan tidak dengan hormat (PTDH) akibat tidak masuk kerja lebih dari 30 hari berturut – turut sesuai dengan berdasarkan Surat Keputusan Kapolda Sumatera Utara Nomor: KEP/561/III/2020 tanggal 26 Maret 2020 tentang Pemberhentian Tidak Dengan Hormat dengan acuan telah melanggar Pasal 14 ayat (1) Huruf (A) PPRI No 1 Tahun 2003 Tentang Pemberhentian Anggota Polri dan Pasal 11 Huruf E Perkap No.14 Tahun 2011 Tentang Kode Etik Polri.

Stres di tempat kerja dapat muncul ketika Bintara merasa tidak bisa memenuhi berbagai tuntutan pekerjaan dari Pimpinan dalam jangka waktu yang ditentukan (Hestya & Maulana, 2021). Stres yang dialami oleh Bintara akibat berbagai tugas yang harus dihadapi akan mempengaruhi tinggi rendahnya kepuasan kerjanya. Bila Bintara Polda Sumut memiliki kepuasan kerja yang tinggi maka akan terlihat dari sikap positif yang akan ditunjukkan dalam melaksanakan pekerjaan dan segala kondisi yang dihadapi dalam lingkungan pekerjaannya dan ini berdampak pada perubahan kecil maupun besar pada sikap dan pola pikir Bintara secara keseluruhan terhadap pekerjaan tersebut.

Menurut Aamodt (dalam Shafira & Listiara, 2017), kepuasan kerja dipengaruhi adanya kecenderungan individu untuk menemukan situasi yang dinikmatinya, yang artinya antara individu satu dengan lainnya memiliki penilaian yang berbeda terhadap kepuasan kerja. Begitu juga Mangkunegara (dalam Shafira & Listiara, 2017), menyatakan terdapat dua faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu faktor pekerjaan dan faktor yang ada pada diri individu itu sendiri. Faktor individu tersebut meliputi IQ, kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berpikir, sikap kerja, dan persepsi dimana keseluruhan ini merupakan unsur intrinsik individu itu sendiri yang memerlukan *self efficacy* yang tinggi dalam menjalaninya agar bisa memiliki rasa kepuasan terhadap pekerjaannya. Bandura (dalam Yahsi, dkk., 2020) menguraikan 4 faktor yang mempengaruhi



persepsi *self efficacy* pada individu yakni pengalaman langsung yang berkaitan dengan kesuksesan, pengalaman tidak langsung berdasarkan pengamatan, persuasi verbal dan situasi psikologis-fisiologis.

Keyakinan ini menjadi penentu bagaimana personel Bintara berpikir, merancang, melakukan memotivasi diri sendiri, dan berperilaku untuk mencapai keberhasilan yang mempengaruhi kehidupan mereka disebut sebagai *self efficacy* atau efikasi diri (Sagone & Caroli, dalam Lidiawati, dkk. 2020). Individu yang memiliki *self efficacy* tinggi dalam menyelesaikan suatu persoalan maka seseorang tersebut tidak akan mengalami kecemasan yang ditandai dengan ketegangan, ketakutan, kegugupan, dan kekhawatiran yang terkait dengan gairah sistem saraf. (Spielberg, dalam Kusumastuti, 2020). Menurut Susanti (2022) kecemasan sangat mempengaruhi kepuasan kerja. Penelitian yang sama juga dilakukan oleh Istanti, N.D. (2022) bahwa kecemasan berdampak pada kepuasan kerja. Berdasarkan seluruh uraian ini, Peneliti menetapkan tujuan pada penelitian yakni untuk mengetahui dan menganalisis hubungan: (1) kecemasan dengan kepuasan kerja, (2) *self efficacy* dengan kepuasan kerja, (3) kecemasan dan *self efficacy* dengan kepuasan kerja

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini penulis menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan pendekatan korelasional. Creswell (2009) menjelaskan pendekatan kuantitatif memberikan penjelasan yang diusulkan untuk hubungan antara variabel yang sedang diuji. Pendekatan kuantitatif penelitian akan bersifat analisis data statistik serta interpretasi data statistik (Sujarwoto, 2021). Penelitian ini menggunakan metode deskriptif. Bungin (2006) menjelaskan metode deskriptif bertujuan untuk menjelaskan serta meringkaskan berbagai kondisi, situasi, atau berbagai variabel yang timbul di masyarakat yang menjadi objek penelitian itu berdasarkan apa yang terjadi. Peneliti menggunakan pendekatan korelasional untuk melihat hubungan antara variabel bebas (X_1 dan X_2) dengan variabel terikat (Y) yakni hubungan kecemasan (X_1) dengan kepuasan kerja (Y), hubungan *self efficacy* (X_2) dengan kepuasan kerja (Y) dan hubungan antara kecemasan (X_1) dan *self efficacy* (X_2) dengan kepuasan kerja (Y).

Dalam penelitian ini populasi adalah personil Bintara yang bertugas Satuan Brimob Polda Sumut. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 444 personil. Teknis pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan teknik *total sampling* yakni menggunakan seluruh populasi sebagai sampel. Dengan demikian jumlah sampel pada penelitian ini adalah 444 Bintara Satuan Brimob Poldasu.

Data pada penelitian ini terdiri dari data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh dari sampel melalui instrumen yang dibagikan pada sampel. Sedangkan data sekunder diperoleh dari dokumen yang diperlukan serta relevan dengan penelitian ini. Uji hipotesis penelitian menggunakan statistik parametrik yakni analisis regresi linier berganda, uji t parsial, uji anova dan uji koefisien determinasi yang sebelumnya terlebih dahulu dilakukan uji normalitas data.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Pengumpulan data penelitian berdasarkan instrumen penelitian melalui 16 butir – butir item yang sudah valid dan reliabel. Uji normalitas disajikan pada Tabel 1 dengan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov karena jumlah sampel diatas 50.

Tabel 1 Output Uji Normalitas Data

	Unstandardized Residual	
N	444	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	3.22773098
Most Extreme Differences	Absolute	.048
	Positive	.025
	Negative	-.048
Kolmogorov-Smirnov Z	1.009	
Asymp. Sig. (2-tailed)	.261	

Sumber Tabel 1. Olah Data Peneliti (2023)



Untuk mengetahui hubungan dua atau lebih variabel *independent* terhadap variabel *dependent*, pada penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda yang hasilnya disajikan pada Tabel 2.

Tabel 2 Output Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		
	B	Std. Error	
1	(Constant)	69.916	3.257
	X ₁	-.324	.046
	X ₂	.079	.046

Sumber Tabel 2. Olah Data Peneliti (2023)

Sehingga diperoleh persamaan regresi linier berganda:

$$Y = 69,916 - 0,324 X_1 + 0,079 X_2$$

Berdasarkan persamaan regresi tersebut dianalisis hubungan masing- masing variabel independen terhadap dependen, yaitu:

- Nilai konstanta bertanda positif artinya kepuasan kerja sebesar konstanta tersebut jika kecemasan dan *self efficacy* tidak mempengaruhi kepuasan kerja personel Bintara Satuan Brimob Polda Sumut.
- Koefisien regresi variabel kecemasan (X_1) menunjukkan bahwa variabel kecemasan memiliki hubungan negatif terhadap kepuasan kerja. Hal ini berarti bahwa setiap penurunan kecemasan akan meningkatkan kepuasan kerja personel Bintara Satuan Brimob Polda Sumut.
- Koefisien regresi variabel *self efficacy* (X_2) menunjukkan bahwa variabel *self efficacy* memiliki hubungan positif terhadap kepuasan kerja. Hal ini berarti bahwa setiap dilakukan peningkatan *self efficacy* maka akan meningkatkan kepuasan kerja personel Bintara Satuan Brimob Polda Sumut.

Hasil uji pengujian secara parsial dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen disajikan pada Tabel 3.

Tabel 3 Output Uji t Parsial

Model	t	Sig	
1	(Constant)	21.467	.000
	X ₁	-6.999	.000
	X ₂	1.713	.087

Sumber Tabel 3. Olah Data Peneliti (2023)

Tabel 3 menunjukkan bahwa angka signifikansi untuk variabel kecemasan personel Bintara Satuan Brimob Polda Sumut adalah sebesar 0,000. Nilai ini lebih kecil dari tingkat signifikansi sebesar 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa kecemasan yang dialami personel Bintara Satuan Brimob Polda Sumut memiliki hubungan terhadap kepuasan kerjanya dan hal ini sesuai dengan ekspektasi penelitian. Sedangkan angka signifikansi untuk variabel *self efficacy* adalah sebesar 0,087 lebih besar dari tingkat signifikansi sebesar 0,05 sehingga dapat disimpulkan pula bahwa *self efficacy* tidak memiliki hubungan terhadap kepuasan kerja personel Bintara Satuan Brimob Polda Sumut dan hal ini tidak sesuai dengan ekspektasi penelitian. Untuk melihat pengaruh semua variabel bebasnya yaitu kecemasan dan *self efficacy* terhadap variabel terikatnya yaitu kepuasan kerja. Pengujian ini dilakukan pada taraf nyata 95% atau tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$). Hasil pengujian disajikan pada Tabel 4.

Tabel 4 Output Uji Anova

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	513.014	2	256.507	24.510	.000 ^b
	Residual	4615.284	441	10.465		
	Total	5128.297	443			

Sumber Tabel 4. Olah Data Peneliti (2023)

Tabel 4 menunjukkan nilai signifikansi yaitu 0,00 lebih kecil dari 0,05 ($0,00 < 0,05$). Selain itu, dengan menggunakan interpolasi linier diperoleh pula F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} ($24,510 > 2,615$). Dengan demikian disimpulkan bahwa variabel kecemasan dan *self efficacy* secara bersama-sama atau simultan memiliki hubungan terhadap kepuasan kerja Bintara Satuan Brimob Polda Sumut dan hal ini sesuai dengan ekspektasi penelitian. Untuk mengetahui seberapa besar persentase variabel kecemasan dan *self efficacy* secara bersama-sama atau simultan memiliki hubungan terhadap kepuasan kerja Satuan Brimob Polda Sumut disajikan dengan uji koefisien determinasi pada Tabel 5.

Tabel 5 Output Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.316 ^a	.100	.096	3.235

Sumber Tabel 5. Olah Data Peneliti (2023)

Tabel 5 menunjukkan nilai koefisien determinasi sebesar 0,100 yang berarti sebesar 10% variabel kecemasan dan *self efficacy* secara bersama-sama atau simultan memiliki hubungan terhadap kepuasan kerja Bintara Satuan Brimob Polda Sumut.

Pembahasan

Hubungan Kecemasan Dengan Kepuasan Kerja Personel Bintara Satuan Brimob Polda Sumut

Nilai signifikansi untuk variabel kecemasan personel Satu Brimob Polda Sumut adalah sebesar 0,000. Nilai ini lebih kecil dari tingkat signifikansi sebesar 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa kecemasan yang dialami personel Bintara Satuan Brimob Polda Sumut memiliki hubungan terhadap kepuasan kerjanya dan hal ini sesuai dengan ekspektasi penelitian. Seorang Personel Bintara Satuan Brimob Polda Sumut merasa puas jika kebutuhan hidupnya dapat terpenuhi. Kepuasan maupun ketidakpuasan seorang Personel Bintara Satuan Brimob Polda Sumut dengan pekerjaannya adalah keadaan yang bersifat subjektif, yang merupakan suatu perbandingan antara apa yang diterima Personel Bintara Satuan Brimob Polda Sumut dari pekerjaannya dengan harapan itu sendiri. Personel Bintara Satuan Brimob Polda Sumut yang tidak menjalani pekerjaan sesuai dengan keinginannya tidak akan mencapai kepuasan kerja dan dapat mengalami kecemasan. Hal ini berdampak pada munculnya efek negatif, seperti masalah kesehatan, agresi, depresi, kelelahan kerja, ketidakhadiran, omset, penyalahgunaan zat, rendahnya kepuasan kerja, rendahnya pekerjaan kinerjanya, dan bahkan kematian dini.

Pada penelitian ini, disimpulkan kecemasan yang dialami personel Bintara Satuan Brimob Polda Sumut memiliki hubungan terhadap kepuasan kerjanya. Pekerjaan yang dijalani oleh Bintara Satuan Brimob Polda Sumut lebih dari sekedar menyelesaikan tugas. Pekerjaan adalah tuntutan atau sebuah permintaan dari pimpinan yang harus diselesaikan oleh personel. Apabila personel Bintara Satuan Brimob Polda Sumut mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik serta memenuhi standar yang diharapkan oleh pimpinan institusi Polri maka kepuasan kerjanya akan meningkat. Berbanding terbalik jika personel Bintara Satuan Brimob Polda Sumut tidak mampu menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan standar dari pimpinan institusi Polri.

Hasil penelitian ini identik dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Aamodt (dalam Shafira & Listiara, 2017), yang menyimpulkan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi adanya kecenderungan individu untuk menemukan situasi yang dinikmatinya. Hal yang senada juga terdapat pada penelitian yang dilakukan oleh Susanti, dkk (2022). Dengan demikian artinya setiap penurunan kecemasan yang dialami Bintara Satuan Brimob Polda Sumut menurun maka akan meningkatkan kepuasan kerja mereka. Begitu juga sebaliknya, setiap kali mengalami peningkatan kecemasan yang dialami Bintara Satuan Brimob Polda Sumut maka akan menurunkan kepuasan kerja yang mereka alami.

Hubungan *Self Efficacy* Dengan Kepuasan Kerja Personel Bintara Satuan Brimob Polda Sumut

Nilai signifikansi untuk variabel *self efficacy* adalah sebesar 0,087 lebih besar dari tingkat signifikansi sebesar 0,05 sehingga dapat disimpulkan pula bahwa *self efficacy* tidak memiliki hubungan terhadap kepuasan kerja personel Bintara Satuan Brimob Polda Sumut dan hal ini tidak sesuai dengan ekspektasi penelitian. Kepuasan kerja bukan berkaitan dengan kepuasan materi saja, tetapi menyangkut perasaan senang, nyaman, tenteram seseorang terhadap suatu tugas pekerjaan. Jika pimpinan di Bintara Satuan Brimob Polda Sumut salah menempatkan orang yang tidak memenuhi kualifikasi kapasitas dari pekerjaan yang telah ditetapkan kepadanya maka akan mempengaruhi kepuasan kerja. *Self efficacy* tidak tergantung pada jenis keterampilan atau keahlian yang dimiliki oleh seseorang, tetapi berhubungan dengan keyakinan tentang apa yang dapat dilakukan, dan menyangkut seberapa besar usaha yang dikeluarkan seseorang dalam suatu tugas dan seberapa lama ia akan bertahan. Orang – orang yang memiliki *self efficacy* tinggi dalam situasi tertentu akan mencurahkan perhatian dan usahanya sesuai dengan situasi yang ada, dan ketika menghadapi situasi-situasi yang sulit dan membingungkan, mereka ini akan mencoba menghadapinya dengan memaksimalkan segala potensi yang dimilikinya.

Pada penelitian ini menunjukkan *self efficacy* tidak memiliki hubungan dengan kepuasan kerja personel Bintara Satuan Brimob Polda Sumut. Hasil ini berbeda dengan penelitian Ardiani dan Mulyana (2018) yang mengungkapkan bahwa ada hubungan antara *self efficacy* dengan kepuasan kerja. Begitu juga hasil penelitian yang dilakukan oleh Bargsted, dkk (2019), yang menyimpulkan bahwa *self efficacy* dapat meningkatkan kepuasan kerja. Perbedaan ini disebabkan karena personel Bintara Satuan Brimob Polda Sumut tidak mengalami keraguan sedikitpun dalam menjalankan tugasnya secara optimal karena jiwa dan raga Bintara Satuan Brimob Polda Sumut telah dibentuk untuk mendapatkan apa yang mereka butuhkan dengan menjalani apa yang diperintahkan pimpinan kepada mereka meskipun harus mengabaikan perasaan senang, nyaman, tenteram karena bertujuan demi kepentingan negara.

Hubungan Kecemasan dan *Self Efficacy* Dengan Kepuasan Kerja Personel Bintara Satuan Brimob Polda Sumut

Nilai signifikansi hasil uji anova adalah 0,00 lebih kecil dari 0,05 ($0,00 < 0,05$) sehingga disimpulkan variabel kecemasan dan variabel *self efficacy* secara bersama-sama atau simultan memiliki hubungan terhadap kepuasan kerja Bintara Satuan Brimob Polda Sumut. Kecemasan memiliki hubungan dengan kepuasan kerja. Personel Bintara Satuan Brimob Polda Sumut yang mampu meminimalisir kecemasan yang dirasakannya tentunya memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi dan mempunyai sikap positif terhadap pekerjaannya, sedangkan Personel Bintara Satuan Brimob Polda Sumut yang tidak mampu meminimalisir kecemasan yang dirasakannya tentunya tidak puas dengan pekerjaannya dan mempunyai sikap negatif terhadap pekerjaannya.

Hasil penelitian ini identik dengan hasil penelitian Fitri & Firman (2020) yang menemukan bahwa variabel kecemasan dan *self efficacy* secara bersama-sama atau simultan memiliki hubungan terhadap kepuasan kerja Satuan Brimob Polda Sumut. Untuk memberikan sebuah kontribusi positif terhadap organisasi Polri, setiap personel Bintara Satuan Brimob Polda Sumut haruslah memiliki sebuah rasa kepuasan kerja yang baik terhadap perannya di dalam organisasi Polri tempat dia bekerja. Kepuasan kerja akan dapat membantu meningkatkan kinerja setiap personel Bintara Satuan Brimob Polda Sumut baik di dalam kriteria kualitatif ataupun kuantitatif dimana setiap personel yang merasa puas akan sangat mudah termotivasi dan memiliki ketertarikan terhadap pekerjaan yang dilakukan, sebab tidak memiliki kecemasan dalam menjalankannya dan memiliki pula rasa percaya yang tinggi terhadap kemampuannya menuntaskan pekerjaan tersebut.

SIMPULAN

Kecemasan kerja memiliki hubungan dengan kepuasan kerja personel Bintara Satuan Brimob Polda Sumut yang ditunjukkan dari perolehan nilai signifikansi untuk variabel kecemasan kerja adalah sebesar 0,000 dimana nilai ini lebih kecil dari tingkat signifikansi sebesar 0,05. *Self Efficacy* tidak memiliki hubungan dengan kepuasan kerja personel Bintara Satuan Brimob Polda Sumut yang ditunjukkan dari perolehan nilai signifikansi untuk variabel *self efficacy* adalah 0,087 dimana nilai ini lebih besar dari tingkat signifikansi sebesar 0,05. Variabel kecemasan dan *self efficacy* secara bersama-sama atau simultan memiliki hubungan terhadap kepuasan kerja Bintara Satuan Brimob Polda Sumut yang ditunjukkan dari perolehan nilai signifikansi untuk variabel *self efficacy* adalah sebesar 0,087 dimana nilai ini lebih besar dari tingkat signifikansi sebesar 0,05.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar, A.R.H. (2017). Pendidikan Pembentukan Bintara Polri dalam Menyiapkan Lulusan yang Profesional. *SOSIOHUMANITAS*, 19(1).
- Ardiani, F., & Mulyana, O. P. (2018). Hubungan Antara Efikasi Diri Dengan Kepuasan Kerja Pada Karyawan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, 5(2), 1–5.
- Bargsted, M., Ramírez-Vielma, R., and Yeves, J. (2019). Professional Self-efficacy and Job Satisfaction: The Mediator Role of Work Design. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 35, 157 - 163
- Burhan Bungin. (2009). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Kencana Perdana Media Group
- Creswell, J. (2009). *Research Design: Qualitative, Quantitative, And Mixed Methods Approaches* (3rd ed.). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Fitri, N. F., & Firman. (2020). The Relationship of Academic Anxiety with Self Efficacy. *Jurnal Neo Konseling*, 2(2), 1–7.
- Hestya, D., & Mulyana, O. P. (2021). Hubungan Antara Tuntutan Pekerjaan Dengan Stres Kerja Pada Anggota Satuan Polisi Pamong Praja. *Jurnal Penelitian Psikologi*, 8(2), 126–136.
- Istanti, N. D. (2022). *Analisis Tingkat Kecemasan Terhadap Kepuasan Kerja Tenaga Kesehatan Pada Era Pandemi Covid-19 Di Kota Depok*. 4(1), 96–106.
- Kusumastuti, D. (2020). Kecemasan dan Prestasi Akademik pada Mahasiswa. *Jurnal Magister Psikologi UMA*. 12(1): 22 – 33.
- Lidiawati, K. R., Sinaga, N., & Rebecca, I. (2020). Peranan Efikasi Diri Dan Intelegensi Terhadap Prestasi Belajar Pada Mahasiswa Di Universitas XYZ. *Jurnal Psikologi Udayana*, 7(2), 110–120.
- Peraturan Kapolri No.14 Tahun 2011 Tentang Kode Etik Polri
- Shafira, & Listiara, A. (2017). Perbedaan Kepuasan Kerja Pada Karyawan Berdasarkan Usia Dan Masa Kerja. *Jurnal Empati*, 6(1), 396–400.
- Sujarwoto. (2021). *Analisis dan Interpretasi Data Riset Administrasi Publik*. Tangerang Selatan: Universitas Terbuka
- Sundari D. A., Purwaningsih I., E., Putrianti F., G., (2020). Motivasi Kerja Anggota Sat Sabhara Bintara Remaja Ditinjau Dari Persepsi Kepemimpinan Kharismatik. *Spirits*. 11(1) : 99 – 110.
- Surat Keputusan Kapolda Sumatera Utara Nomor: KEP/561/III/2020 tanggal 26 Maret 2020 tentang Pemberhentian Tidak Dengan Hormat
- Susanti, S. (2022). Hubungan Tingkat Kecemasan Dengan Kepuasan Kerja. Perawat Di Ruang Rawat Inap Bougenville RSUD Leuwiliang Tahun 2021. *Dohara*. 1(11): 408 – 416.
- Undang-Undang Kepolisian Nomor 2 Tahun 2002 Tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia.
- Yahsi Sari, H., Gelbal, S., & Sari, H. (2020). Factors Affecting Academic Self-efficacy of Syrian Refugee Students: A Path Analysis Model. *International Journal of Assessment Tools in Education*, 7(2), 266–279

