

**PENGARUH PENILAIAN KERJA DAN TINGKAT STRESS PEGAWAI
TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI DIMASA PANDEMIC
COVID-19 PADA DINAS PERIKANAN KOTA PALEMBANG**

SKRIPSI

**Untuk Memenuhi Sebagian Dari Syarat-Syarat
Guna Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi**



Diajukan Oleh:

FAJAR SETIANSYAH

NPM 1801110086

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS TRIDINANTI
PALEMBANG**

2022

UNIVERSITAS TRIDINANTI
FALKULTAS EKONOMI
PALEMBANG

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : Fajar Setiansyah
Nomor Pokok/NIRM : 1801110086
Jurusan/Prog. Studi : Manajemen
Mata Kuliah : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Penilaian Kerja, Tingkat Stress Pegawai Terhadap
Kepuasan Kerja Pegawai di Masa Pandemic Covid-19 Pada Dinas
Perikanan Kota Palembang.

Pembimbing Skripsi

Tanggal..... 29 - 03 - 2022 Pembimbing I

Hj. Agustina Marzuki, SE, M.Si

NIDN. 0008086502

Tanggal..... 29 - 03 - 2022 Pembimbing II

Syahyuni, SE, MM

NIDN. 0226106101

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi



Dr. Msy. Mikial, SE, M.Si, AK, CA, CSRS

NIDN. 0205026401

Ketua Program Studi

Mariyam Zanariah, SE,MM

NIDN. 0222096301



UNIVERSITAS TRIDINANTI
FALKULTAS EKONOMI
PALEMBANG

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Fajar Setiansyah
Nomor Pokok/NIRM : 1801110086
Jurusan/Prog. Studi : Manajemen
Mata Kuiah : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Penilaian Kerja, Tingkat Stress Pegawai Terhadap
Kepuasan Kerja Pegawai di Masa Pandemic Covid-19 Pada Dinas
Perikanan Kota Palembang.

Penguji Skripsi

Tanggal 29 - 03 - 2022 Ketua Penguji

H. Agustina Marzuki, SE, M.Si

NIDN. 0008086502

Tanggal 29 - 03 - 2022 Penguji I

Svahyuni, SE, MM

NIDN. 0226106101

Tanggal 4 April 2022 Penguji II

Lusiana Nargis, SE, MM

NIDN. 0222036101

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi



Dr. Msy. Mikial, SE, M.Si, AK, CA, CSRS

NIDN. 0205026401

Ketua Program Studi

Mariyam Zanariah, SE, MM

NIDN. 0222096301

iii



MOTTO dan Persembahan :

- ✚ "Jika kamu benar-benar menginginkan sesuatu, lambat laun kamu pasti akan segera menemukan caranya."
- ✚ "Berusahalah dan berdoa untuk mengapai apa yang kamu mau. "
- ✚ "Apa yang tidak mungkin selagi kita kerja kan dengan sungguh-sunggu kita akan mengapainya"
- ✚ "Bangkit karena menyerah bukan pilihan".

Kupersembahkan Kepada :

- ✚ Alm. Ayahanda
- ✚ Ibunda ku Tercinta
- ✚ Kakek ku tersayang
- ✚ Keluarga besar ku tercinta

PERTANYAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Fajar Setiansyah

Nomor Pokok/NIM : 1801110086

Fakultas : Ekonomi

Jurusan : Manajemen

Menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis dengan sungguh-sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan karya orang lain. Apabila di kemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima sanksi berupa pembatalan skripsi dengan segala konsekuensinya.

Palembang, Maret 2022

 (Fajar Setiansyah)

KATA PENGANTAR

Dengan mengucapkan puji syukur atas kehadiran Allah SWT, karena berkat rahmat dan karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul : **“Pengaruh Penilaian Kerja Dan Tingkat Stress Pegawai Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dimasa Pandemic Covid-19 Pada Dinas Perikanan Kota Palembang”**. Skripsi ini merupakan salah satu syarat utama untuk mencapai gelar sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi Universitas Tridinati Palembang.

Dalam penyusunan skripsi ini, penulis telah mendapatkan banyak bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, oleh karena itu penulis menyampaikan banyak terimakasih yang ditujukan kepada :

1. Ibu Dr. Hj. Nyimas Manisah, M.P selaku Rektor Universitas Tridinati Palembang.
2. Ibu Dr. Msy Mikial, SE,M.Si,Ak,CA,CSRS selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Tridinati Palembang.
3. Ibu Mariyam Zanariah, SE.MM selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Tridinati Palembang.
4. Ibu Hj. Agustina Marzuki, SE. M,Si selaku Dosen Pembimbing I Skripsi yang telah memberikan saran dan bimbingan dalam penulisan Skripsi ini.
5. Ibu Yahyuni, SE. MM selaku Dosen Pembimbing II Skripsi yang telah memberikan saran dan bimbingan dalam penulisan Skripsi ini.
6. Seluruh Bapak dan Ibu Dosen Universitas Tridinati Palembang yang telah mengajar dan memberikan ilmu yang sangat berguna bagi penulis.
7. Kepala Dinas Perikanan Kota Palembang dan staf – staf yang terlibat dan telah memberikan izin untuk meneliti dengan memberikan data yang diperlukan dalam penyusunan skripsi ini.
8. Kedua Orang Tuaku beserta keluarga yang saya cintai.
9. Teman – teman seperjuangan dan sahabat - sahabat terbaik lainnya yang selalu memberi semangat dalam penyusunan skripsi ini.
10. Almater Kebanggaanku.

Penulis menyadari bahwa dalam skripsi ini masih banyak terdapat kelemahan dan kekurangan sehingga penulis mengharapkan kritik dan saran dari semua pihak yang sangat diharapkan demi penyempurnaan skripsi ini.

Semoga Allah SWT memberikan balasan yang baik dan setimpal kepada semua pihak yang dengan susah payah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini. Akhir kata penulis berharap sehingga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi yang memerlukannya.

Palembang, Maret 2022
Penulis,

Fajar Setiansyah

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	iv
PERNYATAAN KEASLIAN KARYA.....	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xv
ABSTRAK.....	xvi
RIWAYAT HIDUP.....	xviii
BAB I. PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Perumusan Masalah	9
1.3 Tujuan Penelitian	10
1.4 Manfaat Penelitian	11
BAB II. TINJAUAN PUSTAKA.....	12
2.1 Kajian Teoritis.....	12
2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	12
2.1.2 Penilaian Kerja.....	14

2.1.3 Tingkat Stres Karyawan.....	24
2.1.4 Kepuasan Kinerja.....	29
2.2 Pengaruh Antara Variabel.....	32
2.2.1 Pengaruh Antara Penilaian Kerja Terhadap Kepuasan Kerja	32
2.2.2 Pengaruh Antara Tingkat Stres Terhadap Kepuasan Kerja.....	36
2.3 Penelitian Lain Yang Relevan.....	37
2.4 Kerangka Berfikir.....	40
2.5 Hipotesis.....	42
BAB III. METODOLOGI PENELITIAN	43
3.1 Tempat dan Waktu Penelitian	43
3.2 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data.....	44
3.3 Populasi, Sampel dan Sampling.....	46
3.3.1 Populasi.....	46
3.3.2 Sampel dan Sampling.....	46
3.4 Rancangan Penelitian.....	47
3.5 Variabel dan Definisi Operasional	48
3.5.1 Variabel Penelitian.....	48
3.5.2 Definisi Operasional.....	49
3.6 Instrumen Penelitian.....	51
3.6.1 Uji Instrumen	51
3.6.2 Uji Reliabilitas	52
3.7 Teknik Analisa Data.....	53
3.7.1 Analisa Statistik Deskriptif	53

3.7.2 Analisa Statistik Inferensial	54
3.7.2.1 Uji Asumsi Klasik.....	54
3.7.2.2 Analisis Regresi Linear Berganda.....	55
3.7.2.3 Analisis Koefisien Korelasi	56
3.8 Uji Hipotesis Statistik	58
3.8.1 Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik F).....	58
3.8.2 Uji Signifikansi Pengaruh Parsial (Uji T)	59
3.9 Sistematika Penulisan	61
BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	63
4.1 Hasil Penelitian	61
4.1.1 Tugas dan Tanggung Jawab Dinas Perikanan	61
4.1.2 Bagan Struktur Organisasi Dinas Perikanan	71
4.1.3 Karakteristik Responden	73
4.2 Uji Instrumen Penelitian	76
4.2.1 Uji Validitas	76
4.2.2 Uji Reliabilitas.....	77
4.2.3 Analisa Statistik Deskriptif	79
4.3 Uji Asumsi Klasik.....	83
4.3.1 Uji Normalitas	83
4.3.2 Uji Multikolinearitas	84
4.3.3 Uji Heteroskedastisitas	85
4.3.4 Analisis Regresi Linear Berganda.....	86
4.3.5 Analisis Koefisien Korelasi.....	88

4.3.6 Hasil Koefisien Determinasi.....	86
4.4 Uji Hipotesis Statistik	90
4.4.1 Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik F)	90
4.4.2 Uji Signifikansi Pengaruh Parsial (Uji T)	92
BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN	93
5.1 Kesimpulan	93
5.2 Saran.....	94
DAFTAR PUSTAKA	96

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Rekapitulasi Absensi Pegawai	8
Tabel 2.1 Penelitian Lain Yang Relevan.....	38
Tabel 3.1 Jadwal Penelitian.....	43
Tabel 3.2 Kisi-Kisi Instrumen Penelitian.....	49
Tabel 3.3 Interval Koefisien.....	57
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	73
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur.....	73
Tabel 4.3 Uji Validitas Penilaian Kerja	75
Tabel 4.4 Uji Validitas Tingkat Stress Pegawai	76
Tabel 4.5 Uji Validitas Kepuasan Kerja Pegawai	77
Tabel 4.6 Uji Reliabilitas Penilaian Kerja.....	78
Tabel 4.7 Uji Reliabilitas Tingkat Stress Pegawai	78
Tabel 4.8 Uji Reliabilitas Kepuasan Kerja.....	79
Tabel 4.9 Statistik Deskriptif Penilaian Kerja	80
Tabel 4.10 Standar Deviasi Penilaian Kerja	80
Tabel 4.11 Statistik Deskriptif Tingkat Stress Pegawai.....	81
Tabel 4.12 Standar Deviasi Tingkat Stress Pegawai	81
Tabel 4.13 Statistik Deskriptif Kepuasan Kerja Pegawai	82
Tabel 4.14 Standar Deviasi Kepuasan Kerja Pegawai	82
Tabel 4.13 Uji Normalitas.....	83
Tabel 4.14 Uji Multikolinearitas	84
Tabel 4.15 Analisis Regresi Linear Berganda.....	86
Tabel 4.16 Analisis Koefisien Korelasi	88

Tabel 4.17 Hasil Koefisien Determinasi	90
Tabel 4.18 Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik F).....	90
Tabel 4.19 Uji Signifikansi Pengaruh Parsial (Uji T)	91

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Berfikir	41
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Dinas Perikanan	72
Gambar 4.2 Uji Heteroskedastisitas	85

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1.1 Data Koesioner	99
Lampiran 1.2 R Tabel	102
Lampiran 1.3 Kuesioner.....	103
Lampiran 1.4 SK Bimbingan Skripsi.....	107
Lampiran 1.5 Surat Permohonan Riset	109
Lampiran 1.6 Surat Balasan Riset.....	110
Lampiran 1.7 Halaman Persetujuan	111
Lampiran 1.8 Kartu Konsultasi Bimbingan Skripsi.....	112
Lampiran 1.9 Lembaran Revisi Proposal.....	115
Lampiran 1.10 Lembaran Revisi Kripsi.....	116

ABSTRAK

FAJAR SETIANSYAH, Pengaruh Penilaian Kerja Dan Tingkat Stress Pegawai Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dimasa Pandemic Covid-19 Pada Dinas Perikanan Kota Palembang. (Dibawah bimbingan Ibu Hj. Agustina Marzuki, SE, M.Si dan Ibu Syahyuni, SE, MM

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada Pengaruh Penilaian Kerja Dan Tingkat Stress Pegawai Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dimasa Pandemic Covid-19 Pada Dinas Perikanan Kota Palembang. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Pendidikan Kota Palembang sebanyak 59 pegawai yang terdiri dari 39 pegawai PNS dan 20 pegawai NONPNSD, dengan sampel penelitian sebanyak 39 responden. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis linier berganda yang diolah dengan menggunakan bantuan program komputer Statistical Product and Service Solution (SPSS) versi 22.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat Pengaruh Penilaian Kerja, Tingkat Stress Pegawai Terhadap Kepuasan Kerja Dimasa Pandemic Covid-19 pada Dinas Perikanan Kota Palembang. Dengan signifikan F sebesar $0,008 < 0,005$. Persamaan regresi linier berganda $Y = 30,128 + 1,195 X_1 - 0,747 X_2$ Pengaruh Penilaian Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dimasa Pandemic Covid-19 Pada Dinas Perikanan Kota Palembang. $0,019 < 0,005$ Tingkat Stress Pegawai Tidak Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dimasa Pandemic Covid-19 Pada Dinas Perikanan Kota Palembang. dengan nilai signifikan sebesar $0,094 > 0,05$.

Kata Kunci : Penilaian Kerja, Tingkat Stress Pegawai, Kepuasan Kerja Pegawai

ABSTRACT

FAJAR SETIANSYAH, The Effect of Job Assessment and Employee Stress Levels on Employee Job Satisfaction During the Covid-19 Pandemic At the Palembang City Fisheries Service. (Under the guidance of Mrs. Hj. Agustina Marzuki, SE, M.Si and Mrs. Syahyuni, SE, MM

This study aims to determine whether there is an effect of job assessment and employee stress levels on employee job satisfaction during the Covid-19 pandemic at the Palembang City Fisheries Service. The population in this study were all employees of the Palembang City Education Office as many as 59 employees consisting of 39 civil servants and 20 non-PNSD employees, with a research sample of 39 respondents. The analytical technique used is multiple linear analysis which is processed using the help of the Statistical Product and Service Solution (SPSS) computer program version 22.

The results showed that there was an effect of job appraisal, employee stress levels on job satisfaction during the Covid-19 pandemic at the Palembang City Fisheries Service. With a significant F of $0.008 < 0.005$. Multiple linear regression equation $Y = 30.128 + 1.195 X_1 - 0.747 X_2$ The Effect of Job Assessment on Employee Job Satisfaction During the Covid-19 Pandemic At the Palembang City Fisheries Service. $0.019 < 0.005$ Employee Stress Level Has No Effect on Employee Job Satisfaction During the Covid-19 Pandemic At the Palembang City Fisheries Service. with a significant value of $0.094 > 0.05$.

Keywords: Job Assessment, Employee Stress Level, Employee Job Satisfaction

RIWAYAT HIDUP

FAJAR SETIANSYAH, dilahirkan di Palembang pada tanggal 28 Agustus 1997 dari Al m. bapak Prayitno dan Ibu Sumanisah anak kedua dari dua bersaudara.

Sekolah Dasar diselesaikan pada tahun 2010 di SD Negeri 19 Palembang, Sekolah Menengah Pertama diselesaikan tahun 2014 di SMP Negeri 45 Palembang, Sekolah Menengah Kejuruan diselesaikan pada tahun 2017 di SMK PGRI 1 Palembang

Palembang. Pada tahun 2018 memasuki Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen Universitas Tridianti Palembang.

Palembang,
Penulis,

Fajar Setiansyah

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu organisasi atau perusahaan dalam upaya mencapai tujuan. Sumber daya manusia hendaknya dikelola secara efektif dalam mendukung organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuan atau visi yang telah ditentukannya. Selain itu sumber daya manusia dalam suatu organisasi atau perusahaan juga menentukan keberlangsungan serta kesuksesan organisasi atau perusahaan tersebut dimasa yang akan datang. Dengan kata lain, keberhasilan atau kemunduran sebuah organisasi atau perusahaan ditentukan oleh kualitas serta pemanfaatan sumber daya manusia yang bekerja di dalamnya.

Pegawai adalah makhluk sosial yang menjadi kekayaan utama bagi setiap organisasi atau perusahaan. Pegawai adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima imbalan dalam bentuk lain (UU RI No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenaga kerjaan).

Virus Corona yang lebih dikenal dengan nama *Severe Acute Respiratory Syndrome Coronavirus 2* (SARS-CoV-2) adalah jenis baru dari coronavirus yang menular ke manusia (Relman, 2020). Virus tersebut dapat menyerang siapapun, baik bayi, anak-anak, dewasa, lansia, ibu hamil, maupun ibu menyusui. Infeksi virus ini telah diberi nama oleh WHO untuk

penyakit tersebut yaitu COVID-19 serta pertama kali ditemukan di kota Wuhan, Cina, pada akhir Desember 2019. Virus ini menular secara cepat serta sudah menyebar ke wilayah lain di Cina juga sejumlah negara, termasuk Indonesia (Adriyanto, Santosa, Syarief, & Irfansyah, 2021).

Akibat dari pandemic Covid-19 adalah diterapkannya berbagai kebijakan untuk memutus mata rantai penyebaran virus COVID-19 di Indonesia. Upaya yang dilakukan oleh pemerintah Indonesia salah satunya dengan menerapkan himbauan kepada masyarakat agar melakukan physical distancing yaitu himbauan untuk menjaga jarak diantara masyarakat, mengurangi aktivitas dalam segala bentuk kerumunan, perkumpulan dan menghindari adanya pertemuan yang melibatkan banyak orang. Dampak dari kebijakan tersebut tentu saja adalah memaksa sebagian besar aktivitas dilakukan di rumah atau yang dikenal dengan Work From Home (WFH), di dalam sebuah organisasi atau perusahaan juga tidak lepas dari kebijakan tersebut, dimana aktivitas bekerja juga tidak bisa dilakukan sepenuhnya secara tatap muka.

Rivai.Veithzal, (2011). menjabarkan penilaian kinerja atau performance appraisal merupakan kajian sistematis tentang kondisi kerja pegawai yang dilaksanakan secara formal dengan dikaitkan standar kerja yang telah ditentukan oleh perusahaan atau organisasi.

Menurut Sihombing (2015) penilaian kerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan

tertentu. Kesiapan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

Pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja merupakan suatu proses pengukuran kinerja pegawai yang dilihat dari pekerjaan setiap pegawainya dengan menggunakan aturan-aturan penilaian yang telah ada di setiap perusahaan. Hasil penilaian kinerja dapat dijadikan acuan dari setiap perusahaan apakah pegawai tersebut bisa dipertahankan di perusahaan tersebut atau tidak.

Velnampy dan aravinthan (2013) menyatakan bahwa stres kerja adalah pola emosional perilaku kognitif dan reaksi psikologis terhadap aspek yang merugikan dan berbahaya dari setiap pekerjaan, organisasi kerja dan lingkungan kerja. Menurut Mangkunegara (2015) menyebutkan bidang pekerjaan yang sama dilakukan setiap harinya dapat memicu stres kerja pada Pegawainya.

Penelitian yang dilakukan Puci, (2020) bahwa pegawai yang mengalami tekanan psikologis secara emosional terkait pandemi menjadi terpuakul karena lingkungan kerja mereka mengharuskan hidup berdampingan dengan COVID-19. Tekanan yang berasal dari lingkungan kerja, lingkungan keluarga, dan lingkungan sosial berdampak pada kecemasan.

Menurut Sudarmanto, (2009) menambahkan bahwa untuk mengetahui sejauh mana keberadaan pada peran dan kontribusi sumber daya manusia dalam mencapai keberhasilan organisasi atau perusahaan tentu diperlukan kepuasan kerja pegawai. Menurut Koesmono (2014) bahwa kepuasan kerja merupakan penilaian, perasaan atau sikap seseorang atau pegawai terhadap pekerjaannya dan berhubungan dengan lingkungan kerja adalah dipenuhinya beberapa keinginan dan kebutuhan melalui kegiatan kerja atau bekerja. Kepuasan kerja merupakan tingkat kesenangan yang dirasakan seseorang atas peranan atau pekerjaannya dalam organisasi. Tingkat rasa puas pegawai karena mereka mendapat imbalan yang setimpal dari bermacam-macam aspek situasi pekerjaan dari organisasi tempat mereka bekerja. Jadi, kepuasan kerja menyangkut psikologis individu di dalam organisasi atau perusahaan, yang diakibatkan oleh keadaan yang ia rasakan dari lingkungannya.

Tingkat kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karena yang akhirnya akan berpengaruh pada efektivitas instansi atau perusahaan. Kepuasan kerja pegawai tidak hanya cukup diberikan insentif saja akan tetapi pegawai juga membutuhkan penilaian kerja dan peluang untuk berinisiatif dan berkreasi.

Kepuasan kerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang pegawai dalam melaksanakan tugas yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu menurut standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya. Sedangkan menurut Robbins (dalam Munandar

2012), pengertian kepuasan kerja adalah apabila pegawai merasa tidak puas dengan pekerjaannya, pegawai dapat meninggalkan pekerjaannya, sering mengeluh, membangkang, mencuri barang milik organisasi, menghindari sebagian dari tanggung jawab pekerjaan mereka dan lain sebagainya.

Pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja pegawai merupakan bentuk rasa senang terhadap apa yang telah dikerjakan, namun kepuasan kerja bersifat subjektif. Kepuasan kerja antara individu satu dengan individu lainnya cenderung berbeda, karena setiap individu mempunyai kriteria kepuasan tersendiri dalam mengukur tingkat kepuasan hidupnya, namun kepuasan pegawai dalam bekerja dapat dilihat dari bagaimana kinerja pegawai tersebut namun hal tersebut tidak menjamin pegawai merasa puas karena pada hakikatnya manusia tidak mempunyai rasa puas.

Perusahaan atau organisasi yang efektif atau berhasil apabila ditopang oleh sumber daya manusia yang berkualitas. Sebaliknya, perusahaan atau organisasi yang gagal dikarenakan sumber daya manusia yang tidak berkualitas. Kepuasan kerja sumber daya manusia sangat berpengaruh besar terhadap keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi tanpa terkecuali yang berarti kepuasan kerja merupakan hal yang penting bagi organisasi atau perusahaan serta dari pihak pegawai itu sendiri. Oleh karena itu, kepuasan kerja pegawai akan berjalan dengan efektif apabila didukung dengan penilaian kerja dan kepuasan kerja.

Sebuah organisasi pemerintahan, Salah satunya Dinas Perikanan Kota Palembang. Sebagai dinas yang bergerak dibidang pembenihan, pembudidayaan, pemasok dan juga sebagai wadah bagi para peternak ikan di wilayah kota Palembang. Sumber daya manusia yang menyelenggarakan aktivitasnya adalah Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disebut ASN. Merupakan sumber daya manusia yang memiliki tugas untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat secara jujur, professional dan adil. Keberadaan ASN ini untuk mendukung terwujudnya pembangunan negara melalui tugas negara yang diembannya sesuai dengan tempat dan posisi pegawai tersebut bekerja. Kedudukan dan peranan ASN yang begitu penting inilah sehingga pegawai dituntut untuk mencurahkan segala daya dan tenaganya untuk menciptakan kinerja terbaiknya.

Aparatur Sipil Negara (ASN) dapat melakukan pekerjaan secara benar dan menghasilkan hasil yang benar, maka pegawai perlu dibekali dengan kemampuan dan keahlian sesuai dengan bidang yang dikerjakan. Disamping itu ASN yang melakukan pekerjaan haruslah di beri penilaian kerja secara terus menerus agar tetap semangat untuk melakukan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Pemberian penilaian kerja sangat penting dalam setiap organisasi maupun perusahaan. Pegawai yang mempunyai penilaian kerja yang tinggi akan dapat mendorong pegawai tersebut bekerja lebih semangat serta dapat memberikan kontribusi positif terhadap pekerjaan yang telah menjadi tanggung jawabnya. Menurut Rivai, dkk (2011), Menjabarkan penilaian kerja atau performance appraisal merupakan

kajian sistematis tentang kondisi kerja pegawai yang dilaksanakan secara formal dengan dikaitkan standar kerja yang telah ditentukan perusahaan atau organisasi. Dengan kata lain bahwa tercapainya tujuan organisasi berarti tercapai pula tujuan pribadi para anggota organisasi bersangkutan. Tanpa penilaian kerja, seorang pegawai tidak dapat memenuhi pekerjaannya sesuai standar atau melampaui standar karena apa yang menjadi motivasi dalam bekerja tidak terpenuhi. Sekalipun seseorang tersebut memiliki kemampuan dalam bekerja tinggi tetapi tidak memiliki penilaian kerja untuk menyelesaikan tugasnya maka hasil akhir dalam pekerjaannya tidak akan memuaskan.

Kepuasan kerja sangatlah penting sebab pegawai dalam sebuah organisasi merupakan faktor yang paling dominan dalam menentukan berhasil atau tidaknya kegiatan organisasi. Kepuasan kerja pegawai harus diciptakan sebaik-baiknya agar tercipta moral kerja, dedikasi, kencintaan dan kedisiplinan kerja tinggi. Kepuasan yang tinggi akan menciptakan suasana kerja yang menyenangkan dan akan mendorong pegawai untuk berprestasi.

Berdasarkan hasil penelitian awal yang dilakukan oleh peneliti, terdapat informasi bahwa masih ada pegawai yang tidak disiplin dalam hal jam kerja kantor seperti tidak masuk kerja, sering telat, tidak melakukan absensi dan pulang sebelum waktunya. Data tersebut dapat dilihat ditabel

1.1 dibawah ini:

Tabel 1.1
Rekapitulasi Absensi Pegawai
Periode Mei s/d Sep 2021

No	Bulan	Terlambat	Pulang Lebih Awal	Tidak Absen Datang	Tidak Absen Pulang	Tanpa Keterangan
1	Mei	5	3	2	3	-
2	Juni	2	1	2	3	1
3	Juli	4	-	3	1	2
4	Agustus	2	3	-	2	-
5	September	3	2	4	5	3
	Total	16	9	11	14	6

Sumber : Unit Logistik dan Sumber Daya Manusia (data diolah)

Tabel 1.1 diatas dapat diketahui tingkat kedisiplinan pegawai dengan kondisi pandemi Covid-19 dimana masih kurang di mana sebanyak 16 pegawai terlambat, 9 pegawai pulang lebih awal, 11 pegawai tidak absen datang, 14 pegawai tidak absen pulang dan 6 pegawai tanpa keterangan selama periode Mei sampai dengan September 2021. Hal ini tentu berdampak pada operasional Dinas Perikanan Kota Palembang.

Tingkat stress pegawai di karenakan oleh kondisi pandemic Covid-19 apabila ada satu teman orang yang terpapar covid-19 mulai merasa ketakutan dalam bekerja. Ketakutan itu timbul di diri sendiri seorang

pegawai dalam melakukan aktivitas bekerja. Dengan itu stress yang berlebihan berdampak pada pekerjaan yang akan dikerjakan.

Menciptakan kepuasan kerja pegawai yang efektif dan efisien tidaklah mudah, tidak hanya menciptakan disiplin kerja yang tinggi saja tetapi juga faktor penilaian kerja dan tingkat stres pegawai berpengaruh besar terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu perusahaan/organisasi mendorong pegawai untuk memiliki motivasi yang tinggi untuk mencapai tujuan.

Berdasarkan uraian di atas maka peneliti tertarik untuk meneliti bagaimana **“Pengaruh Penilaian Kerja dan Tingkat Stres Pegawai Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dimasa Pandemi Covid-19 Pada Dinas Perikanan Kota Palembang”**.

1.2 Perumusan Masalah

Menurut Sugiyono, (2015). Rumusan masalah merupakan bentuk pertanyaan yang dapat memandu penelitian untuk mengumpulkan data di lapangan. Ketika menyusun sebuah rumusan masalah harus memperhatikan teknik perumusan masalah. Sehingga dalam melaksanakan penelitiannya tidak mengalami kesalahan atau kegagalan.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah pengaruh penilaian kerja dan tingkat stres pegawai secara simultan terhadap kepuasan kerja pegawai dimasa pandemi covid-19 pada Dinas Perikanan Kota Palembang?
2. Apakah pengaruh penilaian kerja terhadap kepuasan kerja pegawai dimasa pandemic covid-19 pada Dinas Perikanan Kota Palembang?
3. Apakah pengaruh tingkat stres kerja terhadap kepuasan kerja pegawai dimasa pandemi covid-19 pada Dinas Perikanan Kota Palembang?

1.3 Tujuan Penelitian

Menurut Sugiyono, (2015) Tutjuan penelitian merupakan suatu cara atau jalan untuk memperoleh kembali pemecahan terhadap segala permasalahan

Berdasarkan permasalahan diatas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk :

1. Mengetahui dan menganalisis pengaruh penilaian kerja dan tingkat stres pegawai secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja dimasa pendemi covid-19 di Dinas Perikanan Kota Palembang.
2. Mengetahui dan menganalisi pengaruh penilaian kerja terhadap kepuasan kerja pegawai dimasa pandemi covid-19 pada Dinas Perikanan Kota Palembang.
3. Mengetahui dan menganalisi pengaruh tingkat stres pegawai terhadap kepuasan kerja pegawai dimasa pandemi covid-19 pada Dinas Perikanan Kota Palembang.

1.4 Manfaat Penelitian

Menurut Sugiyono, (2011) Manfaat penelitian adalah jawaban atas tujuan penelitian yang dibahas dalam hasil penelitian guna mendapatkan system pengetahuan dalam memahami, memecahkan dan mengantisipasi masalah yang sudah dirumuskan dalam topic penelitian.

Berdasarkan permasalahan diatas, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Bagi Peneliti

Meningkatkan wawasan pada bidang ilmu Sumber Daya Manusia (SDM), khususnya pada masalah yang diteliti yaitu, penilaian kerja, tingkat stres pegawai dan kepuasan kerja pegawai dimasa pandemi covid-19.

2. Bagi Dinas Perikanan Kota Palembang

Kesimpulan dan saran yang akan dihasilkan terhadap masalah yang dihadapi agar dapat dijadikan bahan pertimbangan dalam memenuhi penilaian kerja dan tingkat stres pegawai sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai dimasa yang akan datang.

3. Bagi Universitas

Hasil dari penelitian ini dapat dijadikan sebagai sumber informasi untuk menambah pengetahuan dan sebagai bahan referensi untuk melakukan penelitian lebih lanjut.

DAFTAR PUSTAKA

- AA. Anwar Prabu Mangku Negara, (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, PT. Remaja Ros dakarya, Bandung.
- AA. Anwar Prabu Mangku Negara, (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung Remaja Ros dakarya.
- Alex Sandra dan Edi Purwanto. (2015) *Pengaruh Faktor-faktor Eksternal dan Internal Terhadap Kinerja Usaha Kecil dan Menengah di Jakarta* : Busnies Management Journal Vol. II No. 1 Maret 2015.
- Arikunto, Suharsimi. (2010) *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek* Jakarta: Rineka Cipta.
- Azrin, Amrilla. (2010). *Pedoman Penulisan Skripsi dan Laporan Akhir Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang*, Edisi Pertama Cetakan Kelima. Palembang: FE UTP.
- Beehr, T.A. (2014) *Psyshological Stres In The Work Places (Psychology Revivals)* ew York Rout Ladge.
- Dessler Gary. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Fahmi, I. (2013) *Perilaku Organisasi : Teori Aplikasi dan Kasus*. Cetakan Kedua CV. Alfabeta. Bandung.
- Ghozali, Imam. (2011) *“Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS”* Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, James L, Jhon M. Ivancevich James H. Jr Donnely. (2010). *Organisasi dan Manajemen. Edisi Terjemah*. Jakarta : Erlangga.
- Hamali, Y.A (2016) *Pemeranan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung, CAPS.
- Hartatik, Puji Indah. (2011). *Buk Praktis Mengembangkan SDM*. Yogyakarta: Suka Buku.
- Hasibuan, Melayu, SP. (2012). *Manajemen SDM. Edisi Revisi, Cetakan ke Tiga Belas*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hasibuan, Melayu, SP. 2014 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksura.

Jaya Negara dan Hartantik. 2016. *'Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Kerja Perawatan Diruang Instansi Gawat Darurat RS. Aisyiyah Bojonegara.*

Jurnal.unmahjember.ac.id/index.php/SMBI/article/view/1764/1451.

Koesmono, H.T (2014) *The Influece Of Organizational Culture Servant Leadership, And Job Salisfaction Toward Organizational Commitment and Job Performanee Throughwork Motivationalas Moderating Variable For Lecturers In Economics and Management Of Privet Univesities Eas Education Research International*, 3(4). 25-39.

Mangkunegara, A.A.A.P.2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kajarta; PT Bumi Aksara.

Mendy R Wayne. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Erlanga.

Munandar, A.M (2012) *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Penerbit Universitas Indonesia (UI-Press).

Pranoto, E. Heryono, T.A dan Warso, M.M (2016) *Pengaruh Rekrutment, Stres Kerja dan Pemberian Insetif Terhadap Produktivitas Kerja dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Ungaran Sari Garment Unit III Congol Karang Jati.*

Priansa, D.J (2017) *Perilaku Organisasi Bisnis*. Bandung Alfabeta.

Puci. (2020). *Pengaruh Work Overload dan Perceived Organizational Support dengan Job Stress di masa Pandemi Covid-19 pada Pegawai Bank di Surabaya.*

Relman, E. (2020). *Business Insider Sigapore* Cited Jan 28th 2020. Available.

Rivai, Veithzal dan Debby Mulyadi. 2012. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi Edisi ketiga*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persedia.

Rivai, Veithzal. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan; dari Teori ke Praktik*: Raja Grafindo Persada.

Robbins, SP dan Judge, T.A, (2011). *Organizational Benavior* New York: Pearson Prentise Hall.

S.P Hasibuan Melayu. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

- Saptra, I Dewa Gede Agus. (2017) *Pengaruh Promosi Jabatan, Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Karyawan*. E-Jurnal Manajemen Universitas Udayan, 6(2):1030-1054.
- Sihobing, Dantor. (2015) *Penilaian Kerja*. Jakarta; Gramedia Pustaka Utama.
- Sugiona. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif dan R dan D* Alfabeta. Bandung.
- Sugiyono, (2009) *Metode Penelitian, Kuantitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono, (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono, (2014) *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif dan Resabilitas*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, (2015). *Metode Penelitian Kombinasi (Mix methods)*. Bandung Alfabeta.
- Sugiyono, (2017) *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sundarmanto, SP,MSi (2009). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Tanjung Sari, P (2014) *Pengawas Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Kantor Pusat PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung*, Jurnal Universitas Komputer Indonesia. (1(01), 1-14.
- Velnampy T and Aravintban. S.A. 2013 *Occupational Stress and Organizational Commitment in Private Anks: A sari Lanka Experieea*. *European Jurnal Of Business and Management*. Vol.5, No 7, Page. 78-99. ISSN 2222-1905.
- Widodo, SE (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta. Pustaka Jakarta.