

**KEPUASAN KERJA DAN KINERJA PROFESI SEBELUM DAN
SELAMA PANDEMI COVID 19 DI KOTA PALEMBANG**



SKRIPSI

Nama : Wulan permatasari

Nim : 212017337

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

2021

Skripsi

KEPUASAN KERJA DAN KINERJA PROFESI SEBELUM DAN SELAMA PANDEMI COVID 19 DI KOTA PALEMBANG

Diajukan untuk Menyusun Skripsi Pada Program Strata

Satu Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Muhammadiyah

Palembang



Nama : Wulan Permatasari

NIM : 212017337

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

2021

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Wulan Permatasari

NIM : 212017337

Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Judul Skripsi : Kepuasan Kerja dan Kinerja Profesi Sebelum dan Selama Pandemi Covid 19 di Kota Palembang

Dengan ini saya menyatakan :

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana Strata 1 baik di Universitas Muhammadiyah Palembang maupun di perguruan tinggi lain.
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang diperoleh karena karya ini serta sanksi lainnya sesuai dengan hormat yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Palembang, Agustus 2021



Wulan Permatasari

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammdiyah
Palembang

TANDA TANGAN PENGESAHAN SKRIPSI

Judul :Kepuasan Kerja dan Kinerja Profesi Sebelum dan Selama
Pandemi Covid 19 di Kota Palembang
Nama : Wulan Permatasari
NIM : 212017337
Fakultas : Ekonomi
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Mnausia

Diterima dan Disahkan
Pada Tanggal Agustus 2021

Pembimbing I

Dr.Diah Isnaini Asiati SE,M.M
NIDN:0207046301/652717

Pembimbing II

Zuhriyah, Hj. S.E, M.Si
NIDN: 0018105606

Mengetahui



Dekan
u.b. Ketua Program Studi Manajemen

Dr.Zaleha Tri Handayani,SE.MSi
NIDN:0229057501

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto:

"Sesungguhnya Allah tidak akan merubah keadaan suatu kaum sehingga mereka merubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri."

(Qs. Ar Ra'd : 11)

"Orang-Orang sukses memahami nilai waktu. Begitu mereka berkomitmen untuk melakukan sesuatu, mereka tidak akan pernah membatalkannya"

(Wulan Permatasari)

Kupersembahkan skripsi ini
dengan segenap cinta dan kasih
sayang kepada :

- Ayahanda Nurjali dan Ibunda Emi
- Keluarga ku tersayang
- Sahabat – sahabat terbaikku dan teman – teman seperjuangan. Almamter yang kubanggakan



PRAKATA

Assalamu'alaikum Warohmatullahi Wa Barokatuh.

Alhamdulillah rabbil'alamin, puji dan syukur atas kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan berkah, rahmat, hidayat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini yang berjudul **“Kepuasan Kerja dan Kinerja Sebelum dan Selama Pandemi Covid-19 di Kota Palembang.”** dengan baik dan tepat pada waktunya.

Dengan penuh rasa hormat, cinta, dan kasih sayang dan kerendahan hati, skripsi ini penulis persembahkan terkhusus kepada kedua orang tua, **Ayahanda yaitu Nurjali dan Ibunda Emi** yang telah sangat berjasa dalam mendidik, mendo'akan, memberikan dana, dorongan semangat, motivasi, solusi terbaik disetiap permasalahan yang ku hadapi serta telah membesarkan penulis dengan penuh rasa cinta, kasih sayang tanpa keluh kesah. Terimakasih Ya Allah, Engkau telah memberikan keluarga dan orang tua yang terbaik dalam hidup ini.

Dalam penulisan skripsi ini penulis menyadari masih banyak kekurangan, hal ini mengingat keterbatasan yang dimiliki penulis, baik dari segi ilmu ataupun pengalaman. Selesainya skripsi ini tidak terlepas dari bantuan, bimbingan, dorongan serta motivasi dari berbagai pihak, maka pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih yang sedalam-dalamnya kepada:

1. Bapak Dr. Abid Djazuli, S.E.,M.M selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Ibu Dr. Maftuha Nurrahmi, S.E., M.Si selaku pelaksana tugas Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.

3. Ibu Dr. Zaleha Trihandayani, S.E.,M.Si dan Bapak Mister Candra, S.pd.,M.M selaku Ketua Program Studi dan Sekretaris Program studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Terima kasih juga kepada penelaah 1 Bapak Dr. Omar Hendro. S.E., M.Si dan penelaah 2 Ibu Hj. Zuhriyah, S.E.,M.Si.
5. Ibu Dr. Diah Isnaini Asiati, SE.,M.M selaku Dosen Pembimbing 1 dan Ibu Hj. Zuhriyah, S.E., M.Si selaku Dosen Pembimbing 2 yang telah banyak membantu dan membimbing dalam penyusunan skripsi.
6. Ibu Anggreany Hustia, S.E., M.M selaku Dosen Pembimbing Akademik.
7. Bapak dan Ibu dosen pengajar serta seluruh Karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
8. Keluarga tercinta, terutama kedua orang tua, saudari perempuan saya yang selalu mendoakan dan terimakasih atas segala yang telah diberikan kepada saya dan tak lupa juga untuk keluarga besarku yang telah memberikan semangat dan doa untuk kelancaran skripsiku.
9. Responden yang telah membantu memberikan jawaban untuk memberikan bahan penulisan dalam skripsi.
10. Terimakasih untuk M.Fikri Hartoyo yang selalu mendampingi dan mensupport saya selama ini dan sahabat yang sudah mendukung dan memberi semangat yaitu Neriana Negriawati, Vera Putri Yuniar, Selvi Andini dan Upinku aka Winda Lestary.
11. Terima kasih kepada sahabat-sahabat seperjuangan semester akhir, terimakasih selalu mensupport, selalu membantu dan selalu ada dalam penyusunan skripsi ini.
12. Terima kasih teman-teman manajemen paket I yang telah membantu dan sama-sama berjuang dalam tugas akhir.

Penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca dan semua pihak yang membutuhkan dan semoga Allah SWT membalas

segala kebaikan semua pihak yang telah banyak membantu dalam menyelesaikan laporan skripsi ini.

***Billahi Fii Sabilil Haq, Fastabikul Khairot Wassalamu'alaikum
Warohmatullahi Wa Barokatuh.***

Palembang, Agustus 2021

Wulan Permatasari

DAFTAR ISI

Halaman Sampul Luar.....	
Halaman Judul.....	ii
Halaman Pernyataan Bebas Plagiat.....	iii
Halaman Pengesahan	iv
Daftar Isi.....	v
Halaman Daftar Tabel dan Daftar Gambar	vi

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	7
C. Tujuan Penelitian.....	7
D. Manfaat Penelitian.....	7

BAB II KAJIAN KEPUTUSAN PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

A. Kajian Teori	8
1. Kepuasan kerja	8
1.1 Faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja.....	8
1.2 Indikator kepuasan kerja.....	9
2. Kinerja	10
2.1 Faktor yang mempengaruhi kinerja.....	11
2.2 Indikator kinerja	12
B. Penelitian Sebelumnya.....	13

BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian	18
B. Lokasi Penelitian	19

C. Operasional Variabel	19
D. Populasi dan Sampel.....	19
E. Data yang diperlukan.....	21
F. Teknik pengumpulan data.....	22
G. Analisis data dan Teknik analisis	22
H. Jadwal Penelitian	27
I. Sistematika Penulisan	28

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian.....	26
1. Gambaran Umum Objek Penelitian	26
2. Uji Instrumen.....	27
3. Gambaran Umum Karakteristik Responden.....	29
4. Gambaran Umum Jawaban Responden	30
5. Proses Pengujian.....	33
B. Pembahasan Hasil Penelitian.....	38

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan	41
B. Saran	41
Daftar Pustaka	42
Lampiran Kuisisioner.....	44

DAFTAR TABEL

I.1 Dampak Masyarakat Bekerja Selama Pandemi Berdasarkan Profesi	5
I.2 Perbedaan Yang Terjadi Selama Pandemi Covid 19	6
III.1 Definisi Operasional Variabel.....	19
IV.1 Hasil Uji Validitas.....	28
IV.2 Hasil Uji Reabilitas	29
IV.3 Jawaban Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	30
IV.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Profesi.....	30
IV.5 Gambaran Umum Jawaban Responden Kepuasan Kerja.....	31
IV.6 Gambaran Umum Jawaban Responden Kinerja	32
IV.7 Hasil Uji Descriptives Kepuasan Kerja	34
IV.8 Hasil Uji Descriptives Kinerja	35
IV.9 Hasil Uji kesamaan Varian Sebelum Pandemi	36
IV.10 Hasil Uji Kesamaan Varian Setelah Pandemi.....	36
IV.11 Hasil Uji ANOVA Kepuasan Kerja	37
IV.12 Hasil Uji ANOVA Kinerja.....	38

Daftar Lampiran

Lampiran 1 Jadwal Penelitian	44
Lampiran 2 Kuisisioner	46
Lampiran 3 output spss	47
Lampiran 4 Tabulasi Data	50
Lampiran 5 Biodata Penulis	53
Lampiran 6 Sertifikat AIK	55
Lampiran 7 Sertifikat Pelatihan SPSS.....	57
Lampiran 8 Sertifikat Komputer	59

ABSTRAK

Wulan Permatasari/212017337/2021/ Kepuasan Kerja dan Kinerja Profesi Sebelum dan Selama Pandemi Covid-19 di Kota Palembang.

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah 1) Bagaimana Kepuasan kerja dan Kinerja Profesi Sebelum dan selama pandemic covid-19 di Kota Palembang. . Penelitian ini bertujuan 1) untuk mengetahui kepuasan kerja dan Kinerja sebelum dan selama pandemic covid-19 di Kota Palembang. Jenis penelitian ini adalah penelitian komparatif dengan populasinya yang tidak diketahui secara pasti sedangkan sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 68 pekerja antar profesi. Data yang digunakan dalam penelitian ini data primer, metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah kuisioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah Analysis of Varians (anova). Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini analisis kualitatif. Dari beberapa uji penelitian yang dilakukan terdapat hasil penelitian ini menunjukkan bahwa 1) Kepuasan kerja profesi (Karyawan swasta, Pedagang, Bumh, Pns dan Bidan) sebelum pandemic covid 19 dilihat dari nilai mean 0.502 sedangkan selama pandemic nilai mean 0.413. dan kinerja profesi (Karyawan swasta, Pedagang, Bumh, Pns dan Bidan) sebelum pandemic dilihat dari nilai mean 0.488 sedangkan selama pandemic 0.420. yang berarti kepuasan kerja dan kinerja profesi sebelum dan selama pandemic mengalami penurunan karena pekerja tidak merasa puas dan tidak nyaman bekerja pada saat pandemic covid 19 di Kota Palembang.

Kata kunci : Kepuasan kerja, Kinerja

ABSTRACT

Wulan Permatasari/212017337/2021/ Job Satisfaction and Professional Performance Before and During the Covid-19 Pandemic in Palembang City.

The formulation of the problem in this study is 1) How is job satisfaction and professional performance before and during the covid-19 pandemic in Palembang City. . This study aims 1) to determine job satisfaction and performance before and during the covid-19 pandemic in Palembang City. This type of research is a comparative study with a population that is not known with certainty, while the sample used in this study was 68 inter-professional workers. The data used in this study are primary data, the method of collecting data in this study is a questionnaire. The data analysis technique used is Analysis of Variance (ANOVA). Analysis of the data used in this study qualitative analysis. From several research tests conducted, the results of this study show that 1) Professional job satisfaction (private employees, traders, state-owned enterprises, civil servants and midwives) before the covid 19 pandemic was seen from the mean value of 0.502 while during the pandemic the mean value was 0.413. and professional performance (private employees, traders, state-owned enterprises, civil servants and midwives) before the pandemic was dilated from the mean value of 0.488 while during the pandemic 0.420. which means that job satisfaction and professional performance before and during the pandemic decreased because workers were not satisfied and uncomfortable working during the COVID-19 pandemic in Palembang City.

Keywords: *job satisfaction, performance*

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manajemen sumber daya manusia (*human resources management*) adalah suatu kegiatan pengelolaan yang meliputi pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa bagi manusia sebagai individu anggota organisasi atau perusahaan bisnis. Manajemen sumber daya manusia juga menyangkut cara-cara mendesain system perencanaan, penyusunan karyawan, pengelolaan karir, Evaluasi kinerja, kompensasi karyawan dan hubungan ketenagakerjaan. Manajemen sumber daya manusia melibatkan semua praktik manajemen yang dapat mempengaruhi secara langsung terhadap organisasi. Manajemen sumber daya manusia terdiri dari serangkaian kebijakan yang terintegrasi tentang hubungan ketenagakerjaan. Manajemen sumberdaya manusia merupakan aktivitas-aktivitas yang dilaksanakan agar sumber daya manusia dalam organisasi digunakan secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan perusahaan. Manajer perusahaan harus menaruh perhatian yang besar terhadap pentingnya pengelolaan sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia juga melibatkan sistem perencanaan desain dan implementasi, karyawan, pengembangan karyawan, manajemen karir, evaluasi kinerja, kompensasi karyawan dan hubungan kerja yang baik. Manajemen sumber daya manusia melibatkan semua keputusan dan praktik manajemen yang secara langsung mempengaruhi sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia menurut Malayu S.P. Hasibuan (2010)

adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Sumber daya manusia adalah sebagai pendayagunaan sumber daya manusia di dalam organisasi, yang dilakukan melalui fungsi-fungsi perencanaan sumber daya manusia rekrutmen dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia, perencanaan dan pengembangan karir, pemberian kompensasi dan kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan kerja, dan hubungan industrial (Marwansyah, 2010). Menurut ahli lainnya, yaitu Hasibuan (2010), beliau berpendapat Sumber Daya Manusia memiliki arti keahlian terpadu yang berasal dari daya pikir serta daya fisik yang dimiliki oleh setiap orang. Yang melakukan serta sifatnya dilakukan masih memiliki hubungan yang erat seperti keturunan dan lingkungannya, sedangkan untuk prestasi kerjanya dimotivasi oleh sebuah keinginan dalam memenuhi keinginannya.

Sumber daya manusia sangat penting bagi suatu organisasi atau perusahaan karna sumber daya manusia salah satu kunci untuk perkembangan perusahaan itu sendiri. Pada hakekatnya sumber daya manusia itu sendiri yaitu sebagai pemikir, penggerak, dan perencana untuk mencapai tujuan perusahaan itu sendiri.

Salah satu kajian dalam SDM adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan tanggapan emosional terhadap situasi kerja. Setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan kerja yang berbeda-beda, sehingga dalam pencapaian kepuasan kerja, individu dituntut untuk mampu

berinteraksi dengan rekan kerja, atasan, serta mematuhi peraturan yang berlaku didalam perusahaan. Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya, sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan menurut Malayu S.P. Hasibuan(2010). Menurut Luthan (2012), kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting. Menurut pandi afandi (2018) kepuasan kerja adalah suatu efektifitas atau respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka. Sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Pekerjaan menuntut interaksi dengan rekan sekerja dan atasan, mengikuti aturan dan kebijakan organisasi, memenuhi standar kinerja, hidup pada kondisi yang sering kurang dari ideal dan hal serupa lainnya.

Kajian lain dalam SDM adalah kinerja. Kinerja karyawan merupakan suatu hasil yang dicapai oleh karyawan tersebut dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu kinerja menurut Wibowo (2016;44) merupakan tanggung jawab setiap individu terhadap pekerjaan, membantu mendefinisikan harapan kerja, mengusahakan kerangka kerja bagi supervisor dan pekerja saling berkomunikasi. Berhasil tidaknya kinerja karyawan yang telah dicapai organisasi tersebut akan

dipengaruhi oleh tingkat kinerja dari karyawan secara individu maupun kelompok. Kinerja (ferformance) merupakan perilaku organisasional yang secara langsung berhubungan dengan produksi barang atau penyampaian jasa. kinerja dipandang sebagai hasil yang bersifat kualitatif dan kuantitatif. Berhasil tidaknya kinerja yang telah dicapai oleh organisasi dipengaruhi oleh tingkat kinerja pegawai secara individu maupun kelompok, dimana kinerja diukur dengan instrumen yang dikembangkan dalam studi yang tergantung dengan ukuran kinerja secara umum. Kinerja karyawan sangat berpengaruh terhadap perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Karyawan swasta, Pedagang, PNS, karyawan BUMN dan Bidan merasakan dampak pandemic covid 19 ini, ada Sebagian yang tidak merasakan dampak dari virus covid 19 yaitu dalam aspek gaji pokok karyawan tetap yang tidak berpengaruh. Akibat pandemic covid 19 di Indonesia termasuk dikota Palembang membuat banyak sekali dampak karna adanya pandemic ini, banyak masyarakat resah dan cemas harus selalu berhati hati agar tidak terkena virus covid 19 ini. Para karyawan pun semakin susah dalam menjalankan pekerjaan karna semakin banyak peraturan bahkan sampai ada yang harus bekerja dirumah. Banyak profesi yang merasa tidak puas dalam bekerja dan merasakan kurang nya kinerja selama pandemic ini,

Pada masa pandemic covid 19 saat ini perusahaan menerapkan beberapa aturan yang membuat kinerja karyawan berkurang sehingga karyawan merasa kurang puas. Akibat munculnya pademi Covid-19 menyebabkan banyak sekali dampak dan perbedaan terhadap cara karyawan

bekerja. Peneliti mencoba melakukan pra riset untuk mengetahui perbedaan dan dampak selama masa pandemic covid 19. Dari hasil pra riset tersebut peneliti mencoba mengelompokkan pegawai yang merasakan perbedaan dan dampak covid 19.

Table I.1
Dampak Masyarakat Bekerja Selama Pandemic Berdasarkan Profesi

No	Profesi	Jawaban	
		Ya	Tidak
1	Pedagang	2	0
2	Bumn	0	1
3	Karyawan swasta	18	0
4	Pns	1	1
5	Bidan	1	1
Jumlah		24	3

Sumber; Hasil Penelitian Pra Riset, 2021

Berdasarkan table diatas, terlihat tidak semua profesi merasakan perbedaan kepuasan kerja selama pandemic covid 19 (Ya/Tidak) . Table diatas menunjukan profesi Bumn dan Pns tidak merasakan perbedaan dari pandemic covid 19, sedangkan untuk karyawan swasta dan pedagang merasakan perbedaan selama covid 19 ini. Dan untuk bidan ada yang merasa perbedaan ada yang tidak merasakan perbedaan.

Selanjutnya peneliti menanyakan alasan para profesi ini yang merasakan perbedaan selama pandemic covid 19. Hasil ditampilkan di table berikut ini :

Tabel I.2
Perbedaan Yang Terjadi Selama Pandemi covid 19

No	Alasan	Jumlah
1	Prosedur pekerjaan lebih banyak	1
2	Gaji berkurang	11
3	Bekerja secara WFH	1
4	Semakin banyak peraturan	2
5	Pendapatan berkurang	3
6	Komunikasi kurang efisien, karna mengajar secara daring	1
7	Banyak karyawan kena PHK	2
8	Bonus ditiadakan	3
9	bekerja harus hati-hati	2

Sumber : Hasil Penelitian Pra riset, 2021

Berdasarkan table I.2 diatas terlihat pegawai yang bekerja BUMN tidak merasakan keluhan yang signifikan, sedangkan untuk pns ada yang merasakan keluhan ada yang tidak . tetapi Sebagian besar dari profesi karyawan swasta dan wirausaha merasakan keluhan yaitu masalah kompensasi, pendapatan yang berkurang hingga bonus yang ditiadakan. Keluhan tersebut lah yang membuat kinerja mereka menurun sehingga mereka merasa tidak puas bekerja selama masa pandemic seperti sekarang. Dilihat dari hasil pra riset di atas tampak ada beberapa permasalahan yang membuat kinerja karyawan berkurang dan membuat mereka tidak puas dalam bekerja selama masa pandemic covid 19.

Berdasarkan latar belakang di atas maka dilakukan penelitian dengan judul perbedaan kepuasan kerja dan kinerja antar profesi selama pandemic covid 19 di kota Palembang.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, dapat disimpulkan rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut : “Bagaimana Gambaran Kepuasan Kerja dan Kinerja Profesi Sebelum dan Setelah Pandemi covid 19 Di Kota Palembang?”.

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan pokok permasalahan yang telah dirumuskan diatas, maka tujuan dari penelitian ini sebagai berikut : “Untuk mengetahui Kepuasan kerja dan Kinerja Profesi sebelum dan selama pandemic covid 19 di Kota Palembang.”

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi penulis

Penelitian ini dapat mendambah wawasan dan pengetahuan serta memberikan praktek dan teori yang selama ini diperoleh diperkuliahan, khususnya konsentrasi sumber daya manusia.

2. Bagi Almamater

Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan penelitian lebih lanjut guna untuk menambah wawasan dan pengetahuan tentang Perbedaan kepuasan kerja dan kinerja antar profesi selama pandemic covid 19 di kota Palembang.

DAFTAR PUSTAKA

Agung Prihantoro, (2015). Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia Melalui Motivasi, Disiplin, Lingkungan Kerja, dan Komitmen. CV. Budi Utama. Yogyakarta.

Agus Purwanto. (2020) . Studi Eksplorasi Dampak Work From Home (WFH) Terhadap Kinerja Guru Selama Pandemi Covid-19. Volume 2 Nomor 1 (2020) ISSN Online : 2716-444.

Ayu Dewi Indrawari, (2013). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dan Kepuasan Pelanggan Pada Rumah Sakit Swasta di Kota Denpasar. Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan Vol. 7, No. 2, Agustus 2013.

A.Y.Hamali. (2016). Strategi, Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia: Academic, Mengelola Karyawan. Caps (Center For Academic Publishing Service). Yogyakarta.

Anwar Prabu Mangkunegara. (2014). Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. PT. Refika Aditama. Bandung.

Desria Sari, Dkk. (2015). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Puspokpar Riau Pekanbaru. Vol 2, No 1 (2015). Pekanbaru

Luthans, Fred. (2012). Perilaku Organisasi. Penerbit ANDI Jogjakarta.

Malayu S.P. Hasibuan. (2010). Manajemen Sumber Daya Manusia. PT.Bumi Aksara. Jakarta.

Marwansyah (2010). Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Kedua. Alfabeta, Bandung.

Nelson, D.L & Quick, J.C. (2006). Landasan Perilaku Organisasi Realitas dan Tantangan. Thomson South Western. Amerika Serikat Amerika

Pandi Afandi, (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Zanafa Publishing. Yogyakarta

Robbin & Judge. (2015). Perilaku Organisasi Edisi 16. Jakarta. Salemba Empat.

Satrio Makarawung. (2013). Analisis Perbedaan Kinerja Karyawan Berdasarkan

Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Pada PT. Bnak Sulut Cabang Kawangkoan dan PT. Bank Sulut Capem Rantahan. Vol 1. No. 3 (2013).

Shafira, Anita Listiara, (2017). Perbedaan Kepuasan Kerja Pada Karyawan Berdasarkan Usia dan Masa Kerja. Jurnal Empati, Januari 2017, Volume 6(1), 396-400.

T.M. Fraser. (2018). Stres dan Kepuasan. PPM. Manajemen. Jakarta.
 Prof.Dr.Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Alfabeta. Jakarta.

T. Hani Handoko, (2013), Manajemen, edisi 2, BPFE, Yogyakarta.
 Wibowo, (2016). Manajemen Kinerja, Edisi Kelima, PT.Rajagrafindo Persada Jakarta.