

# **ANALISA PENYEBAB PENURUNAN KINERJA PERUSAHAAN PADA MASA COVID-19 DI CV. KUSUMA JAYA ABADI SIDOARJO**

Oleh:

**Aldy Ade Pradana**

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mahardhka Surabaya

Jl. Wisata Menanggal No. 42, Dukuh Menanggal Kec. Gayungan, Kota Surabaya

**ABSTRAK** : Penelitian berjudul “ANALISA PENYEBAB PENURUNAN KINERJA PERUSAHAAN PADA MASA COVID – 19 DI CV. KUSUMA JAYA ABADI SIDOARJO” ini bertujuan untuk mengetahui faktor – faktor apa saja Penyebab Penurunan Kinerja Perusahaan Pada Masa Covid – 19 di CV. Kusuma Jaya Abadi Sidoarjo. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian deskriptif dengan data yang digunakan berasal dari hasil wawancara dengan karyawan dan pimpinan perusahaan dan juga berasal dari observasi dan dokumentasi yang dilakukan oleh penulis. Dari Hasil Penelitian ini dapat diperoleh bahwa penyebab penurunan kinerja perusahaan di CV. Kusuma Jaya Abadi adalah dikarenakan adanya minim order karena pandemi Covid – 19, sehingga menyebabkan terjadinya penurunan kinerja karyawan, penggunaan mesin dan juga material Faktor yang menyebabkan adanya penurunan kinerja perusahaan pada penelitian ini dikarenakan adanya minimnya order bagi perusahaan sehingga perusahaan mengalami penurunan omset, hal ini menyebabkan omset gaji karyawan menurun, penggunaan material juga menurun dan mengalami kelangkaan akibat pandemi covid – 19, penggunaan mesin yang sudah tua juga menyebabkan perusahaan kesulitan mendapatkan order dikarenakan tidak bisa dipenuhinya permintaan konsumen yang mengharuskan perusahaan menggunakan mesin yang lebih baru.

*(Kata kunci : Analisa penyebab penurunan kinerja perusahaan, kualitatif deskriptif, hasil penelitian, faktor yang menyebabkan penurunan)*

**ABSTRACT** : *The study entitled "ANALYSIS OF CAUSES OF DECREASING COMPANY PERFORMANCE DURING COVID-19 AT CV. KUSUMA JAYA ABADI SIDOARJO" aims to find out what factors are the causes of the decline in company performance during the Covid-19 period at CV. Kusuma Jaya Abadi Sidoarjo. This study uses a descriptive type of research with the data used comes from the results of interviews with employees and company leaders and also comes from observations and documentation conducted by the author. From the results of this study can be obtained that the cause of the decline in company performance in CV. Kusuma Jaya Abadi is due to minimal orders due to the Covid-19 pandemic, causing a decrease in employee performance, use of machines and materials The factor that caused a decrease in company performance in this study was due to the lack of orders for the company so that the company experienced a decrease in turnover, this caused the turnover of employee salaries to decrease, the use of materials also decreased and experienced scarcity due to the covid-19 pandemic, the use of old machines also caused The company has difficulty getting orders because it cannot fulfill consumer demand which requires the company to use newer machines.*

*(Keywords: Analysis of causes of decline in company performance, qualitative descriptive, research results, factors that cause decline)*

## I. PENDAHULUAN

### Latar Belakang

Sebagaimana yang telah dipahami bahwasanya seluruh Negara di dunia sedang mengalami masa-masa sulit akibat pandemic *Covid – 19*, dimana pertama kalinya ditemukan virus ini pada akhir tahun 2019 di China tepatnya di kota Wuhan. Hanya dalam waktu 3 bulan saja hampir seluruh Negara terinfeksi oleh virus ini, sehingga *WHO* menganggap virus ini ada pandemi global. Kasus pertama di Indonesia untuk virus ini pada 2020 yaitu bulan Maret. Kebijakan seperti social – distancing, memakai masker, dan juga menjaga jarak diterapkan oleh pemerintah Indonesia guna untuk mencegah penularan/penyebaran virus tersebut.

Tidak terasa sudah lebih dari 1 tahun bangsa Indonesia menagalami pandemi *Covid – 19* ini. Penyebaran virus yang semakin meluas dan berbagai upaya /kebijakan yang dibuat oleh pemerintah tentu memiliki dampak terhadap sektor ekonomi dan bisnis yang ada, sebagian besar bisnis yang ada di Indonesia mengalami penurunan drastis dikarenakan adanya penurunan ekonomi dan permintaan dari konsumen. Banyak sektor yang merugi akibat dari wabah ini, seperti transportasi, pariwisata, serta industri UMKM yang lainnya.

Penelitian ini bertujuan untuk melakukan analisa terhadap penurunan kinerja perusahaan di masa pandemi *Covid – 19* pada perusahaan CV. Kusuma Jaya Abadi.

CV. Kusuma Jaya Abadi adalah perusahaan swasta yang berdomisili di Sidoarjo yang berdiri pada tahun 2006 tepatnya pada tanggal 20 Oktober 2006 serta sudah disahkan oleh Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia. Ini ialah perusahaan yang beroperasi dibidang Reparasi Dan Kontruksi Mesin. Bergerak di bidang pembangunan yaitu bertindak sebagai *General Contractor* antara lain bidang konstruksi, mekanikal, elektrikal. Menjalankan usaha dibidang perindustrian dan perbengkelan di bidang rekondisi dan kontruksi mesin untuk kebutuhan pabrik,

Dengan adanya pandemi virus *Covid – 19* CV. Kusuma Jaya Abadi tentu juga merasakan dampak dari hal tersebut. Perusahaan ini menjadi salah satu vendor di pabrik gula tepatnya di seluruh Pabrik Gula yang di naungi oleh PTPN (PT. Perkebunan Nusantara). Ini ialah perusahaan BUMN yang beroperasi di sektor industri pembuatan gula, setiap tahunnya Pabrik Gula melakukan proses

yang biasa di sebut proses giling, proses giling merupakan proses pembuatan gula mulai dari tebu yang di olah hingga limbah setelah proses pembuatan gula tersebut, biasanya proses giling ini memerlukan waktu maksimal 6 bulan setiap tahunnya sedangkan sisanya di gunakan untuk reparasi mesin yang di gunakan untuk proses pembuatan gula.

Aspek yang mempengaruhi keberhasilan perusahaan diantaranya kinerja karyawan sebagaimana perusahaan pada umumnya, karyawan yang ada di CV. Kusuma Jaya Abadi sangat berpengaruh terhadap kinerja perusahaan bagaimana karyawan dapat memenuhi target yang diinginkan oleh perusahaan kemudian kejujuran dan kedisiplinan yang dapat menjadikan seorang karyawan dipercaya oleh perusahaan sehingga perusahaan masih mau untuk terus memperkerjakan hal ini menjadikan kinerja karyawan termasuk unsur terpenting untuk mencapai kinerja perusahaan yang diinginkan, sedangkan di CV. Kusuma Jaya Abadi jumlah karyawan kurang untuk dapat memenuhi target yang dibutuhkan oleh perusahaan tersebut.

CV. Kusuma Jaya Abadi bergerak di bidang industri yang berkaitan dengan besi ataupun logam lainnya sehingga material yang digunakan berpengaruh terhadap kinerja dari perusahaan ini apalagi di masa pandemi seperti sekarang dimana material logam sudah mulai langka di karenakan pembatasan yang dilakukan oleh pemerintah baik di luar maupun dalam negeri.

Fenomena yang terjadi di CV. Kusuma Jaya Abadi adalah penurunan kinerja perusahaan yang disebabkan dari adanya minimnya order bagi perusahaan, penurunan kinerja karyawan, penurunan kinerja mesin, tidak stabilnya harga material yang digunakan, serta adanya pandemic covid – 19 yang menyebabkan adanya penurunan order bagi perusahaan.

Mengacu penjabaran sebelumnya, penulis memiliki ketertarikan dalam melihat lebih dalam terkait bagaimana kinerja perusahaan yang ada di CV. Kusuma Jaya Abadi di masa pandemic *Covid – 19*. Sehingga menetapkan judul penelitian ini, yaitu:

**“ANALISA PENYEBAB PENURUNAN KINERJA PERUSAHAAN PADA MASA COVID – 19 DI CV. KUSUMA JAYA ABADI”.**

### **Rumusan Masalah**

Mengacu penjabaran masalah yang sudah diterangkan sebelumnya, maka dapat dirumuskan masalah yaitu :

Apakah faktor – faktor yang menyebabkan terjadinya penurunan kinerja perusahaan pada masa covid – 19 di CV. Kusuma Jaya Abadi Sidoarjo ?.

### **Tujuan Penelitian**

Penelitian ini bertujuan :

Untuk mendeskripsikan dan menganalisa faktor – faktor penyebab penurunan kinerja perusahaan pada masa covid-19 di CV. Kusuma Jaya Abadi Sidoarjo

### **Manfaat Penelitian**

Penelitian ini bermanfaat guna memberi motivasi dan pengetahuan tentang bagaimana cara mengatasi penurunan kinerja perusahaan.

#### 1. Aspek Akademis

Bisa memberi/menambah wawasan dan pengetahuan terkait apa penyebab terjadinya penurunan kinerja perusahaan pada masa covid – 19 dan juga bagaimana cara mengatasi hal tersebut

#### 2. Aspek Pengembangan Ilmu Pengetahuan

Bisa menjadi bahan referensi bagi semua orang yang membutuhkan ilmu di bidang penurunan kinerja perusahaan dan juga sebagai referensi bagi pelaksanaan penelitian berikutnya.

#### 3. Aspek Praktis

##### a. Bagi Pemilik Perusahaan

Bisa menggugah pemilik perusahaan untuk meningkatkan kinerja perusahaan dan juga dapat mempertahankan dan menjalankan perusahaan di masa covid - 19

##### b. Bagi Karyawan

Diharapkan seluruh karyawan lebih bisa meningkatkan kinerjanya agar perusahaan dapat terus bertahan terhadap situasi apapun sehingga karyawan dapat terus bekerja.

##### c. Bagi Penulis

Bisa memperluas pengetahuan terkait bagaimana cara menghadapi penurunan kinerja di sebuah perusahaan.

## **II. Landasan Teori**

### **Manajemen**

Istilah manajemen berasal dari kata “*manage*” (bahasa Inggris) dimana artinya memimpin, mengupayakan, mengatur, dan merencanakan. Manajemen dalam konteks ini ialah suatu seni dalam proses perorganisasian. Atau secara ringkasnya manajemen merupakan

seni guna mengatur suatu hal (pekerjaan ataupun orang).

Manajemen dalam parakteknya mempunyai objek dan subjek. Subjek adalah individu yang melakukan pengaturan, sementara yang di atur dinamakan objek. seorang yang merumuskan, mengatur, serta melakukan bermacam keputusan yang di ambil oleh sebuah perusahaan disebut manajer.

Manajemen secara bahasa diambil dari kata “*management*” (bahasa Perancis Kuno) dimana berarti seni dalam melakukan pengaturan serta pelaksanaan. Manajemen pula adalah Langkah dalam cara pengorganisasian dan perencanaan sumber daya guna mencapai sasaran dengan efektif dan efisien.

Jadi definisi manajemen lebih spesifik yakni suatu seni ilmu dalam pengorganisasian, pengarahan, perencanaan, serta pengawasan atas usaha dari anggota organisasi dalam mempergunakan sumber daya organisasi dengan tujuan guna mewujudkan sasaran yang sebelumnya sudah di tetapkan.

### **A. Unsur – Unsur Manajemen**

#### 1. M e n (tenaga kerja, orang-orang, manusia)

Manusia dalam manajemen perusahaan dinilai sebagai capital asset. Oleh karenanya posisi manusia (tenaga kerja) dalam laporan keuangan tahunan bisa diketahui berdasarkan laporan rugi laba. Sebab pemimpin perusahaan senantiasa beranggapan bahwasanya mereka sudah melakukan investasi pada karyawan untuk mendidik serta menjadikan seorang yang professional.

#### 2. Money (uang yang diperlukan guna mencapai tujuan yang diharapkan)

Makna dari uang ialah alat tukar, sebagai sistem nilai serta sebagai modal. Faktor uang ini berada di kedudukan nomor dua sebagai komponen yang krusial dalam mewujudkan sasaran selain dari faktor manusia serta beberapa faktor yang lain. Uang ini dalam dunia modern ialah faktor krusial sebagai alat pengukur serta alat tukar dari nilai sebuah usaha. Perusahaan besar juga diukur berdasarkan banyaknya putaran uang di dalamnya. Namun, uang bukan sebatas dipergunakan oleh perusahaan saja, berbagai yayasan dan instansi pemerintah juga mempergunakannya.

#### 3. Machines (alat-alat atau mesin yang dibutuhkan guna mencapai tujuan).

Unsur mesin tidaklah selalu ada dalam setiap usaha, namun pandangan tersebut sudah mewakili seluruh peralatan yang menunjang kesuksesan perusahaan. Mesin atau alat bisa memudahkan serta memperingan pelaksanaan pekerjaan. Sebatas diingat bahwasanya pemakaian mesin sangatlah dipengaruhi oleh manusia, dimana bukan manusia yang diperbudak atau tergantung dengan mesin. Mesin tidak ada apabila tidak ditemukan, dan manusia yaitu penemunya. Pembuatan mesin bertujuan guna membantu atau memudahkan ketercapaian tujuan hidup manusia.

4. **Methods** (cara atau metode yang dipergunakan dalam pencapaian sasaran dalam usaha).

Metode ialah sistem serta cara pelaksanaan pekerjaan, akan tetapi bukan sebatas kepada sistem saja, namun pula diperlukan berbagai nilai kreatif di dalamnya. Pentingnya metode ini pada seluruh aktivitas manajemen yakni pada proses penggerakan, pengorganisasian, pengawasan, maupun perencanaan.

5. **Materials** (perlengkapan atau bahan yang dibutuhkan guna mewujudkan tujuan).

Material ialah berbagai bahan yang hendak dijadikan produk siap jual. Akan tetapi, material ini pada beberapa kasus menjadi bahan debat sebab tidak ditemukannya pengolahan material dalam perusahaan jasa. Material sendiri ialah bahan yang mendukung terbentuknya keterampilan pada manusia yang mengoperasikan pekerjaan sektor jasa. Manusia tanpa bahan-bahan atau material akan gagal mewujudkan tujuannya, dengan demikian tidak bisa diabaikannya unsur material ini dalam manajemen.

6. **Market** (pasar sebagai media penjualan barang/output yang diproduksi).

Pasar yakni lokasi di mana pembeli dengan penjual bertemu. Sebelum melakukan produksi barang tentunya terlebih dulu melakukan perhitungan terkait sebesar apa peluang pasar yang nantinya dimasuki oleh produk baru. Melalui memperhatikan seberapa kuatnya kompetitor. Atau secara sederhananya pasar sangatlah krusial untuk dikusai demi keberlangsungan aktivitas industri atau perusahaan.

## **B. Tujuan Manajemen**

Kegiatan manajemen dalam organisasi pada umumnya diarahkan guna mewujudkan sasaran organisasi dengan efisien dan efektif. Manajemen yakni suatu proses kerja sama antara kelompok, individu, dan berbagai sumber daya yang lain guna mewujudkan sasaran organisasi. Atau ringkasnya, kegiatan manajerial sebatas ditemukan dalam wadah organisasi, baik sekolah, organisasi bisnis, serta sebagainya.

Manajemen memiliki tujuan yang utama, yakni:

### **1. Mendapatkan Hasil Maksimal dengan Upaya Minimum**

Guna mengamankan hasil optimal dengan sumber daya dan upaya yang minim. Secara dasarnya manajemen menyangkut proses berpikir serta pemandaatan keuangan, material, dan sumber daya manusia sedermikian rupa agar mencapai kombinasi yang paling baik. Kombinasi tersebut nantinya bisa menekan biaya yang banyak.

### **2. Meningkatkan Efisiensi faktor-faktor Produksi**

Faktor produksi yang pemanfaatannya secara tepat, maka bisa menunjang peningkatan efisiensinya sampai tingkat yang bisa diharapkan melalui pengurangan pemborosan, pembusukan, serta berbagai jenis kerusakan dimana pada gilirannya mengarah kepada penghematan uang, usaha, serta waktu yang penting untuk kemakmuran dan pertumbuhan perusahaan.

### **3. Kesejahteraan Maksimum untuk Pimpinan & Karyawan**

Terkoordinasinya dan kelancaran dari fungsi perusahaan harus dipastikan oleh manajemen agar bisa mempermudah untuk memberi kebermanfaatan maksimal pada karyawan berbentuk sistem upah yang sesuai, kondisi kerja yang baik, keuntungan lebih tinggi untuk pimpinan, serta rencana insentif yang lebih tinggi.

## **C. Fungsi Manajemen**

Manajemen ialah sebuah proses sosial yang di dalamnya memuat tanggung jawab terhadap regulasi dan perencanaan operasional perusahaan yang efektif dan ekonomi untuk mencapai tujuan yang diberikan. Hal tersebut

ialah proses dinamin yang mencakup bermacam kegiatan dan elemen. Berbagai kegiatan tersebut berlawanan dari fungsi operasi di antaranya pembelian, keuangan, pemasaran, serta sebagainya. Kebalikannya, aktivitas ini wajar untuk tiap peluang terlepas dari status atau tingkatnya.

*George & Jerry* memaparkan, manajemen mencakup beberapa fungsi dasar yakni pengendalian, perencanaan, penggerak, serta pengorganisasian.

Namun yang secara luas diterima ialah fungsi manajemen dari O'DONNELL dan KOONTZ yakni pengendalian, pengarahan, staf, penetapan, pengorganisasian, dan perencanaan.

Guna tujuan teoritis kemungkinan lebih baik dalam pemisahan fungsi manajemen namun fungsi-fungsi ini secara praktisnya tumpang tindih, yakni tidak terpisahkan.

Tiap fungsi memadukan fungsi lainnya serta setiapnya mempengaruhi kinerja orang lain.

### **1. PERENCANAAN**

Manajemen memiliki fungsi dasar berupa perencanaan. hal ini menyangkut penguasaan tindakan masa mendatang serta terlebih dahulu memutuskan tindakan tepat dalam mencapai sasaran yang sudah ditetapkan.

KOONTZ menerangkan perencanaan yakni menetapkan pada awal terkait sesuatu yang harusnya dilakukan, bagaimana melakukan, serta kapan dilakukannya. Hal ini menghubungkan kesenjangan dari tempat yang diinginkan dengan tempat kita berada.

Rencana ialah tindakan masa mendatang. Rencana juga termasuk latihan untuk memutuskan sesuatu dan memecahkan permasalahan. Perencanaan yakni penetapan arah tindakan guna mewujudkan sasaran yang diharapkan.

### **2. PENGORGANISASIAN**

Pengorganisasian yakni sebuah langkah penyatuan sumber daya manusia, keuangan, dan fisik serta pengembangan hubungan produktif di antara ketiganya guna mewujudkan sasaran organisasi.

Mengorganisir bisnis mengacu pemaparan dari Henry Fayol, ialah menyediakan seluruh hal yang berfungsi atau bermanfaat yakni tenaga kerja, modal, peralatan, serta bahan baku.

Guna melakukan pengaturan bisnis, di dalamnya melibatkan penyediaan serta

penentuan berbagai sumber daya untuk struktur organisasi. Ini melibatkan beberapa hal, yakni:

- a. Mengidentifikasi aktivitas.
- b. Mengelompokkan kegiatan.
- c. Penugasan tugas.
- d. Menciptakan tanggung jawab dan mendelegasi otoritas.
- e. Mengkoordinasi hubungan tanggung jawab dan otoritas.

### **3. KEPEGAWAIAN**

Kepegawaian yakni fungsi dalam mempertahankan struktur organisasi serta menjaganya. Ini ialah fungsi yang bertambah penting pada beberapa tahun belakangan ini sebab kompleksitas perilaku manusia, peningkatan ukuran bisnis, kemajuan teknologi, serta sebagainya.

Kepegawaian memiliki tujuan utama guna menempatkan individu yang tepat berdasarkan pekerjaan yang tepat pula, yakni pasak bundar di lubang bundar serta lubang persegi untuk pasak persegi.

Manajerial dalam kepegawaian mengacu pemaparan dari Kootz & O'Donnell berfungsi dalam mengelola struktur organisasi lewat pengembangan, penilaian, ataupun seleksi personel yang efektif dan tepat guna mengisi peran sesuai struktur. Beberapa hal berikut dilibatkan dalam penempatan staf:

- a. Promosi dan transfer
- b. Penilaian kinerja
- c. Remunerasi
- d. Pelatihan dan pembangunan
- e. Rekrutmen, seleksi, dan penempatan
- f. Perencanaan Tenaga Kerja

### **4. MENGARAHKAN**

Mengarahkan termasuk fungsi manajerial yang menggerakkan metode organisasi agar mampu secara efisien bekerja guna mewujudkan sasaran organisasi.

Ini dinilai merupakan percentus keberlangsungan hidup perusahaan yang menggerakkan perilaku individu sebab pengorganisasian, perencanaan, serta penempatan staf ialah semata-mata persiapan untuk bekerja.

### **5. MENGONTROL**

Mengontrol menyangkut pengukuran pencapaian standar serta langkah untuk mengoreksi apabila timbul penyimpangan guna memastikan ketercapaian sasaran organisasi.

Pengendalian memiliki tujuan guna memastikan agar seluruh hal berjalan seperti standar yang ada. Efisiensi sistem kontrol mempermudah dalam memperkirakan

penyimpangan sebelum sungguh-sungguh terjadinya penyimpangan tersebut.

## **Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

### **A. Pengertian Sumber Daya Manusia**

Sumaryono (2003,H4) menerangkan bahwa terdapat dua perbedaan arti untuk sumber daya manusia, yaitu: SDM ialah jasa atau usaha kerja yang diberikan yang tujuannya guna memproduksi sesuatu. atau ringkasnya, sumber daya manusia ialah kualitas usaha dari individu dalam suatu periode waktu duna menghasilkan barang ataupun jasa.

Definisi kedua dari sumber daya manusia yakni di maan individu dapat bekerja yang dari usaha kerjanya tersebut mampu menghasilkan barang atau jasa. Sanggup bekerja artinya sanggup menjalankan berbagai aktivitas yang bernilai ekonomis atau melalui aktivitas ini mampu menghasilkan jasa dan barang guna mencukupi kebutuhan.

Oleh karenanya definisi dari sumber daya manusia secara menyeluruh ialah seseorang yang bekerja sebagai penggerak organisasi, baik perusahaan ataupun institusi serta fungsinya merupakan aset yang kemampuannya harus dikembangkan dan dilatih.

### **B. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah pengembangan SDM dengan bertujuan untuk merencanakan SDM, menerapkan, merekrut, mengembangkan karir, melatih karyawan dan berinisiatif atas pengembangan organisasional perusahaan atau organisasi.

Selanjutnya manajemen sumber daya manusia berdasarkan penjelasan dari **Anthony, Kacmar, dan Parrewe (2002)** mempunyai bermacam tugas menyangkut upaya untuk memelihara, mengorganisasi, memotivasi, mengembangkan, melatih, dan memiliki karyawan perusahaan.

**Cascio (2003)** menerangkan tiap manajer memiliki tanggung jawab atas sumber daya manusia serta haruslah memperhatikan berbagai hal semacam peningkatan kemampuan perusahaan, menjaga keterlibatan dan ketaatan karyawan, pengembangan karyawan, mempertahankan karyawan, dan pengangkatan staf.

Manajemen sumber daya manusia yakni sebuah pendekatan strategi dan menyangkut pengelolaan aset milik perusahaan yang sangat berharga yakni orang-orang di dalamnya baik tim ataupun individu untuk berkontribusi terhadap pencapaian visi perusahaan.

### **C. Fungsi Manajemen SDM**

Manajemen sumber daya manusia bertujuan melakukan pengelolaan manusia dengan seefektif mungkin supaya didapatkan satuan sumber daya yang memberikan manfaat bagi sesamanya. MSDM ini termasuk dari manajemen umum yang menekankan kepada sumber daya manusia.

Sumber daya manusia ini secara prinsipnya meliputi kegiatan-kegiatan yang berpengaruh signifikan pada seluruh area kerja perusahaan yang mencakup produktivitas, kepemimpinan, keselamatan dan kesehatan kerja, pelatihan dan pengembangan, penghargaan dan pengembangan karir, penilaian kinerja, tunjangan, pengupahan, pemberhatian, pengangkatan, dan perencanaan karyawan. Manajemen sumber daya manusia memiliki beberapa fungsi yakni:

#### **1. Perencanaan Sumber Daya Manusia**

Perencanaan sumber daya manusia mengacu penjelasan dari Mondy, Noe, dan Premeaux yakni proses penelaahan dan pengkajian kebutuhan sumber daya manusia dengan matematis guna memastikan bahwa beberapa karyawan diperlukan serta memenuhi spesifikasi keahlian yang ditetapkan juga apabila dibutuhkan akan tersedia. Beberapa kegiatan dalam fungsi perencanaan sumber daya manusia, di antaranya:

Analisis jabatan pada perusahaan guna menetapkan kemampuan, pengetahuan, keahlian, tujuan, dan tugas yang diperlukan.

Peramalan dan perencanaan permintaan tenaga kerja perusahaan baik dalam jangka panjang ataupun pendek. Mengimplementasikan dan mengembangkan rencana untuk memenuhi keduanya.

Merencanakan kuantitas dan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) adalah pekerjaan yang tidak pasti sebab mencakup beberapa faktor peramalan atas kecenderungan lingkungan bisnis yang sanagt dinamis. Menyangkut hal tersebut, maka perusahaan haruslah dapat melihat perkembangan teknologi sekarang ini, misalnya yang dapat

mempengaruhi kuantitas dan kualitas sumber daya manusia perusahaan untuk ke depannya. Karyawan (sumber daya manusia) dirancang dengan efektif supaya selaras akan kebutuhan perusahaan untuk pencapaian sasaran perusahaan.

## **2. Pengangkatan dan Pemberhentian karyawan**

Pengisian formasi pada tahun ini ialah melakukan perekrutan karyawan screening, dan menyeleksi pelamar serta menempatkan formasi. Manajemen sumber daya manusia semakin memiliki fungsi yang rumit sebab banyak aturan memberikan kesamaan peluang bagi berbagai lapisan masyarakat untuk memperoleh pekerjaan dan formasi jabatan yang akan diisi semakin kompleks. Proses pengangkatan dan pemberhentian disesuaikan dengan apa yang perusahaan butuhkan, yakni terdiri

- a. merekrut calon pelamar kerja.
- b. Menyeleksi calon karyawan sesuai syarat yang diperlukan.
- c. memutuskan hubungan kerja karyawan dengan baik.

Perlunya kehati-hatian ketika melakukan penyaringan calon pekerja. Proses merekrut dan mengevaluasi pekerjaan antara lain yakni pengecekan referensi, tes psikologi, interview, dan blanko lamaran.

Saat masa kerja atau masa jabatan telah berakhir, maka perusahaan mempunyai tanggung jawab dalam memutuskan hubungan kerja karyawannya secara baik.

## **3. Pengupahan Tunjangan**

Dikatakan berhasilnya upah pada karyawan apabila berlandaskan kepada kewajaran dan keadilan.

1. Kesesuaian antara pekerjaan yang dilakukan dengan upah yang dibayarkan.
2. Kewajaran dan keadilan pembayaran upah pegawai atau karyawan yang ada dalam jabatan yang sungguh-sungguh tidak berbeda dalam perusahaan.

Secara intinya upah terdiri dari semua penghargaan yang pegawai atau karyawan terima dari hasil kerjanya. Penghargaan mengacu penjelasan dari Mondy, Noe, dan Premeaux bisa berwujud gabungan atau salah satu dari penghargaan nonfinansial, tunjangan, atau upah.

Upah dapat berwujud uang yang pegawai atau karyawan terima dari hasil kinerja yang dilakukannya. Sementara tunjangan berwujud penghargaan finansial tambahan di

luar gaji pokok, mencakup pula asuransi kesehatan, tunjangan hari raya, biaya sakit, dan tunjangan cuti.

## **4. Penilaian Kinerja**

Pelaksanaan fungsi ini sesudah pegawai atau karyawan bekerja dalam perusahaan. Bukan sebatas penilaian positif saja, namun perusahaan harus pula melakukan analisis jika kinerja pegawai atau karyawannya negatif.

Penilaian kerja memiliki fungsi yang mencakup:

1. Menilai serta mengevaluasi kinerja pegawai atau karyawan.
2. Menganalisis dan mendorong kinerja pegawai atau karyawan.
3. Membantu pegawai atau karyawan untuk mengembangkan karirnya.

Penilaian kinerja pada pegawai atau karyawan ini guna menetapkan sebatas apa penghargaan yang diberikan pada karyawan berdasarkan kinerja yang dilakukannya sehingga dapat dipergunakan menjadi dasar untuk mengembangkan karir.

## **5. Pelatihan dan Pengembangan**

Perusahaan bisa memberi pelatihan untuk pegawainya dan mengembangkannya lewat prosedur baik informal ataupun formal. Pelaksanaan prosedur formal yakni dengan mengenalkan jabatan baru atau menjadi sarana dalam mengikuti perubahan teknologi. Sementara pelaksanaan prosedur informal yakni diadministrasikan oleh karyawan senior serta berlangsung di tempat kerja.

Budang sumber daya manusia pada proses ini berarti bisa mengkoordinir berbagai peluang di perusahaan, memberikan workshop, kursus, dan pelatihan melalui merencanakan karir pegawai atau karyawan. Pelatihan dan pengembangan pada pelaksanaannya mencakup beberapa aktivitas semacam merangkan dan mengaplikasikan seluruh program pelatihan dan juga program evaluasi yang terkait.

## **6. Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja**

Fokus dari manajemen sumber daya manusia pada proses ini, ialah:

- a. Merancang serta menerapkan manajemen K3.
- b. Menerapkan berbagai program motivasi pegawai atau karyawan.
- c. Menyusun strategi dalam mengatasi konflik perusahaan.
- d. Menghitung taraf produktivitas perusahaan.

Untuk meningkatkan produktivitas perusahaan tentu harus melakukan integrasi yang mencapai rekonsiliasi antar kepentingan secara memadai. Oleh karenanya terbentuk perbaikan dan peningkatan kualitas nonfisik dan fisik di lingkup kerja.

#### **7. Penerapan Efektivitas Hubungan Kerja**

Perusahaan pada fungsi ini haruslah dapat membentuk standar bagaimana efisiensi dan efektifitas hubungan kerja bisa diterapkan. Aktivitas yang dapat dijalankan meliputi:

1. Meneliti terkait manajemen sumber daya manusia.
2. Menentukan prosedur bagaimana disampaikannya keluhan karyawan.
3. Saling menghormati berbagai hak antar pegawai atau karyawan.

Jika perusahaan tidak hati-hati menangani seluruh masalah hak-hak pegawai atau karyawan, maka dapat memicu banyak tindakan protes seperti pada beberapa perusahaan.

#### **D. Tujuan Manajemen SDM**

Manajemen sumber daya manusia di tiap perusahaan memiliki tujuan yang sifatnya variatif. **Ulrich dan Lake (1990)** menerangkan bahwasanya sistem manajemen sumber daya manusia bisa menjadi sumber kemampuan yang memberikan kemungkinan bagi perusahaan untuk selalu mempelajari adanya peluang terbaru.

Cushway menerangkan, manajemen sumber daya manusia memiliki tujuan yakni mempertimbangkan manajemen dalam pembentukan kebijakan SDM guna memastikan agar perusahaan mempunyai pegawai atau karyawan dengan kinerja tinggi, memenuhi kewajiban sebagai pekerja, dan senantiasa siap mengatasi perubahan yang ada.

Tujuan berikutnya bukan hanya itu, namun ialah menjaga dan menerapkan seluruh prosedur dan kebijakan sumber daya manusia yang memberikan kemungkinan bagi perusahaan dapat mewujudkan tujuan yang ditetapkannya.

#### **E. Manfaat SDM**

SDM (Sumber daya Manusia) ialah aset vital dalam perusahaan, oleh karenanya diperlukan perancangan dengan efektif. Manajemen sumber daya manusia menghasilkan manfaat-manfaat di antaranya (**P. Siagian: 1994**):

#### **1. Perusahaan dapat memanfaatkan Sumber Daya Manusia (SDM) yang sudah ada secara baik**

Perlunya MSDM untuk memperhatikan kekurangan dan kelebihan perusahaan di antaranya minat karyawan, bakat yang perlu dikembangkan, keterampilan dan pengetahuan yang dimiliki, masa kerja tiap karyawan, serta banyaknya karyawan.

#### **2. Produktivitas dari karyawan yang sudah ada semakin meningkat**

MSDM yang baik tentunya proporsional untuk menempatkan formasi karyawannya. Terlampaui banyaknya karyawan tidaklah baik bagi perusahaan serta dapat mengakibatkan semangat karyawan turun. Kekurangan karyawan tidak baik pula bagi perusahaan yang mana dapat menghambat pekerjaan. Sehingga haruslah sesuai.

#### **3. Penentuan kebutuhan tenaga kerja atau karyawan**

Kebutuhan terhadap tenaga kerja ke depannya baik dari sisi kualifikasi ataupun jumlahnya untuk menyelenggarakan aktivitas baru dan mengisi formasi tertentu.

Perusahaan besar perlu untuk mempunyai strategi perencanaan. Kebutuhan dan pemanfaatan sumber daya manusia ke depannya dapat terdiri dari, banyaknya kebutuhan pegawai yang berkualitas, banyaknya karyawan yang diperlukan saat itu, banyaknya kekosongan lowongan, serta seberapa banyak karyawan yang dipromosikan.

#### **4. Penanganan informasi ketenagakerjaan**

Infomasi sumber daya manusia yang ditangani terdiri dari jabatan yang pernah diduduki, keterampilan khusus karyawan, pelatihan dan pendidikan yang pernah ditempuh, banyaknya penghasilan, tunjangan, status perkawinan, dan masa kerja tiap karyawan.

#### **5. Penelitian**

Penelitian diperlukan sebelum dilakukannya perencanaan. mencakup pula penelitian terkait manajemen sumber daya manusia. Pelaksanannya bertujuan untuk memperoleh keakuratan keterangan dan gambaran untuk dijadikan dasar pada kegiatan MSDM.

#### **F. Ruang Lingkup**

Divisi manajemen sumber daya manusia memiliki ruang lingkup yang luas, di mana tugas dan tanggung jawabnya yakni sebagai personalia dan bagian perusahaan, juga

aturan Undang-Undang tentang tenaga kerja. Maulidyah Amanila Rizqi, S.E., M.M memaparkan dalam buku yang ditulisnya bahwasanya seluruhnya ini akan secara sederhana dijelaskan supaya bisa mengembangkan pengetahuannya.

Manajemen sumber daya manusia memiliki ruang lingkup kegiatan yang harus dilakukannya, yakni terdiri dari:

1. Menjamin dan mempertahankan etos kerja dan efektivitas yang tinggi dalam periode panjang untuk karyawan.
2. Membentuk keharmonisan lingkungan kerja, yang bisa memberi rasa nyaman untuk pegawai atau karyawan, dengan demikian memicu kepuasan karyawan serta bisa mengembangkan karir juga meningkatkan produktivitasnya.
3. Melakukan perencanaan, merekrut, menyeleksi, mengembangkan, dan melatih pegawai atau karyawan dengan efisien dan efektif agar dalam berkerja dengan totalitas sebagaimana yang sudah direncanakan.
4. Mengorganisasikan dan mendesain pekerjaan dan mengalokasikannya pada pegawai atau karyawan.

### **Kinerja Karyawan/Pegawai**

Kinerja pegawai yakni sebuah capaian hasil pegawai dalam pekerjaan yang dilakukannya berdasarkan suatu kriteria yang berlaku untuk satu pekerjaan. Kinerja pegawai sebagaimana penjelasan dari Robbins (2003) ialah fungsi dari interaksi antara motivasi dan kemampuan. Diterangkan dalam kajian terkait manajemen kinerja pegawai atau pekerja terdapat sesuatu yang krusial untuk dipertimbangkan karena kinerja individual dari pegawai termasuk kinerja organisasi, serta bisa mempengaruhi kinerja organisasi tersebut. Keberhasilan organisasi dalam mencapai kinerja ditentukan oleh kinerja dari kelompok atau individu. Kinerja dalam konteks ini ialah perilaku organisasional yang berhubungan langsung dengan penyampaian jasa atau produksi barang. Kerapkali kinerja dipikirkan sebagai pencapaian suatu tugas, di mana dalam hal ini tugas berasal dari pemikiran kegiatan yang diperlukan pekerja (Gibson, 1997). Istilah proficiency dipergunakan oleh Yukl (1998) dengan arti lebih luas. Kinerja meliputi moral kerja, kepemimpinan, potensi, loyalitas, dan usaha. Profisiensi ditinjau berdasarkan tiga sisi, yakni: outcomes atau hasil nyata yang dicapai pekerja, perilaku-perilaku yang ditunjukkan seseorang dalam bekerja, serta penilaian

terhadap berbagai faktor seperti moral kerja, potensi kepemimpinan, inisiatif, komitmen, dan motivasi. Gibson (1997) memberikan definisi dari kinerja yakni hasil pekerjaan yang menyangkut tujuan organisasi, semacam efisiensi, kualitas, serta kriteria efektivitas yang lain. Kinerja mencerminkan setepat dan sebaik apa seseorang memenuhi permintaan pekerjaan.

### **Kinerja Mesin**

Mesin ialah peralatan atau alat yang cara kerjanya berdasarkan perubahan bentuk energi pada suatu sistem.<sup>[1]</sup> Secara umum bentuk energi yang dirubah pada mesin yaitu energi listrik atau energi mekanik. Pengubahan energi pada mesin ini bertujuan guna memudahkan pekerjaan manusia. Umumnya memerlukan masukan tertentu sebagai pendorong, mengirim energi yang sudah dirubah menjadi output, yang nantinya akan menjalankan tugasnya sesudah disetel. Mesin juga kerap disebut pesawat, misalnya pesawat telepon. Akan tetapi, kata pesawat belakangan ini cenderung mengarah kepada istilah kapal terbang.

Semenjak sebelum catatan tertulis muncul, mesin sudah mengembangkan kemampuan manusia. Perbedaan penting dari mekanisme dan alat sederhana yaitu sumber tenaga serta memungkinkan pengoperasiannya secara bebas. Biasanya kata mesin ini mengarah kepada bagian yang saling bekerja sama untuk melakukan kerjanya. Berbagai alat ini pada umumnya mengurangi banyaknya gaya yang dikeluarkan, merubah arah gaya, ataupun merubah bentuk energi atau gerak menjadi bentuk yang lain.

Kinerja mesin adalah segala proses penggunaan mesin dalam melakukan sesuatu sesuai dengan apa yang dikehendaki oleh pengguna nya, kinerja mesin berpengaruh terhadap suatu industry karena mesin merupakan penggerak produksi dari sebuah perusahaan apabila mesin bermasalah maka perusahaan pun dapat mengalami masalah mulai dari keterlambatan pengerjaan, penurunan omset, dan bisa juga menyebabkan sebuah perusahaan menjadi bangkrut.

### **Definisi Material**

Bahan atau material yaitu benda atau zat yang dari mana suatu hal bisa dibuat atau barang yang diperlukan dalam pembuatan suatu

hal. Terkadang bahan dipergunakan untuk menyebut kain atau pakaian.

Material ialah masukan dalam produksi. Kerap kali material berupa bahan menta yang belum diproses, namun terkadang sudah terlebih dahulu dilakukan pemrosesan sebelum dipergunakan untuk tahap berikutnya. Secara umum dalam masyarakat modern, material ini disebut dengan bahan konsumsi yang belum selesai. Misalnya sutra dan kertas.

Sebagaimana halnya dengan mesin material sangat berpengaruh terhadap sebuah perusahaan industri dimana material akan menentukan bagaimana hasil dari produksi sebuah perusahaan, semakin baik material yang dipergunakan maka hasil yang akan diperoleh akan semakin bagus.

### **Kinerja Perusahaan**

Istilah kinerja dipergunakan dalam memperlihatkan seluruh atau sebagian aktivitas atau tindakan dari organisasi pada periode tertentu (Mulyadi, 2001 dalam Hanuma, 2011).

Kinerja perusahaan mengacu penjelasan dari (Mulyadi, 2007:328 dalam Nugrahyu dan Retnani, 2015) ialah keberhasilan perusahaan dalam mencapai berbagai sasaran strategiknya secara keseluruhan melalui inisiatif pilihan strategik. Kinerja perusahaan yakni memperlihatkan seberapa mampu perusahaan mewujudkan sasarannya lewat penggunaan sumber daya secara efektif dan efisien serta memberikan gambaran terkait sejauh mana perusahaan mencapai tujuannya sesudah membandingkan dengan kinerja sebelumnya dan menunjukkan hingga sejauh mana target dan tujuan yang sudah ditentukan telah dicapai.

Sedangkan kinerja menurut (Muhammad, 2008:14 dalam Nugrahyu dan Retnani, 2015) ialah gambaran terkait taraf pencapaian dari pelaksanaan program/kegiatan suatu kebijakan untuk mencapai visi, misi, tujuan, dan sasaran organisasi yang termuat pada rumusan skema strategis organisasi (Wibowo, 2010:7 dalam Tahaka, 2013).

Berdasar pada pemaparan tersebut, didapatkan kesimpulan bahwa kinerja perusahaan yakni tampilan kondisi perusahaan secara utuh selama suatu periode, dimana ini berupa prestasi atau hasil yang ditentukan oleh kegiatan operasional perusahaan dalam memanfaatkan ketersediaan sumber daya.

Kinerja ialah istilah yang dipergunakan secara umum untuk seluruh atau sebagian aktivitas atau tindakan dari organisasi pada periode tertentu dengan referensi pada banyaknya standar semacam berbagai biaya yang diproyeksikan, dengan dasar akuntabilitas, pertanggung jawaban, efisiensi manajemen, serta sebagainya (Srimindarti, 2004).

### **Penelitian Terdahulu**

1. Mariani Tanjung (2018) dalam penelitian yang berjudul “ANALISIS KINERJA PERUSAHAAN DENGAN METODE BALANCED SCORECARD PADA PT. RIA BUSANA CABANG ISKANDAR MUDA MEDAN”.

Penelitian ini bertujuan guna melihat bagaimana kinerja dari PT. Ria Busana Cabang Iskandar Muda Medan dalam mencapai ujuannya, apabila diukur dengan perspektif pada metode Balanced Scorecard. Penelitian berjenis deskriptif dipergunakan pada penelitian ini dan sampel diambil melalui metode probability sampling. (Sugiono, 2007) menerangkan bahwasanya penelitian deskriptif ialah pelaksanaan penelitian guna melihat nilai variabel mandiri, baik satu atau beberapa variabel bebas dengan tidak menghubungkan atau membandingkan dengan variabel lainnya. Pelaksanaan pada penelitian ini yaitu melalui pengumpulan data, pengamatan terhadap tiap data laporan keuangan perusahaan selanjutnya melakukan penyusunan, pengklasifikasian, serta penginterpretasian data sehingga bisa didapatkan gambaran jelas terkait data dan rasio yang diteliti. Sejumlah 30 orang dijadikan sampel penelitian ini. Data yang dipergunakan berupa data kuesioner kepuasan karyawan, data banyaknya inovasi produk setiap tahunnya, kuesioner kepuasan pelanggan, serta data dari laporan keuangan perusahaan.

2. Ni Kadek Ayu Yasinta ., Dr.I Wayan Bagia, M.Si ., Komang Krisna Heryanda, S.E., M.M. . (2017) pada penelitian yang berjudul “ANALISIS PENURUNAN KINERJA KARYAWAN PADA PT. TRANS COFFEE BEACHWALK DI KUTA”

Tujuan dari pelaksanaan penelitian ini guna mendeskripsikan:

1. Dampak dari kinerja karyawan yang menurun,
2. Penyebab dari kinerja karyawan yang menurun, serta

3. Usaha yang PT Trans Coffee Beachwalk langkukan dalam menunjang peningkatan karyawan.

Desain kualitatif dipergunakan pada penelitian ini. Kinerja karyawan ditetapkan menjadi objek penelitian ini dengan subjek penelitian yaitu karyawan. Semua karyawan pada PT. Trans Coffee Beachwalk ditetapkan sebagai populasi penelitian. Teknik purposive sampling dan snowbling sampling dipergunakan sebagai teknik sampling serta pengumpulan data melalui observasi, dokumentasi, dan wawancara. data penelitian dianalisis melalui analisis data deskriptif dengan kegiatan yang meliputi mereduksi dan menyajikan data, serta menyimpulkan atau memverifikasi. Penurunan kinerja dikarenakan oleh faktor internal perusahaan yang berupa:

- a. Aspek hubungan kerja
- b. Aspek lingkungan
- c. Aspek manajer
- d. Aspek karyawan

**3. Mohammad Waliul Hasanat, Ashikul Hoque, Farzana Afrin Shikha, Mashrekha Anwar, Prof. Dr.**

**Abu Bakar Abdul Hamid, Prof. Dr. Huam Hon Tat**

*Putra Business School, Universiti Putra Malaysia pada penelitian yang berjudul “ The Impact Of Coronavirus (Covid-19) on E-Business in Malaysia”*

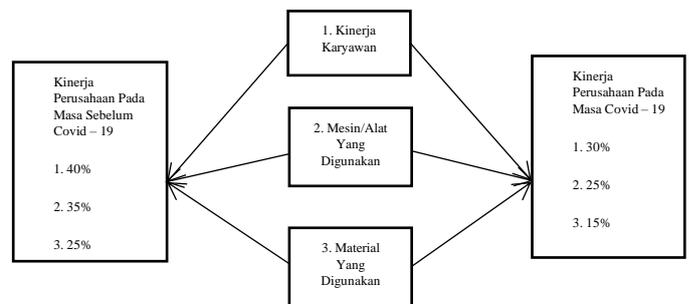
*The main objective of this research is to see the effect of the corona virus (Covid-19) on online businesses in Malaysia. Corona virus is a dangerous virus that can take the life of a person in almost half the country. This means, there is a decline in the country's economy. Almost all types of businesses were shaken, and large-scale e-commerce businesses were no exception. Major retailers have temporarily closed stores. While small and medium retailers are still struggling in this condition. Then the same thing is also experienced in online business. Many e-commerce businesses rely on China for half of their merchandise. So from this, the corona virus is thought to have had a huge impact on Malaysian online businesses, especially Chinese products. The results from primary research and also surveys get better results, which illustrate that there are no exports and imports of products originating from China and the industry has a maximum lockdown.*

### Kerangka Berpikir

Kualitas kinerja karyawan, alat atau mesin yang di gunakan, dan juga penggunaan material yang dibutuhkan sangat mempengaruhi kinerja dari sebuah perusahaan, dimana dimasa sekarang Indonesia mengalami masa pandemi Covid – 19 tentu hal tersebut sangat berpengaruh terhadap penurunan kinerja sebuah perusahaan, segala macam pembatasan dan kebijakan yang dilakukan oleh pemerintah sangat mempengaruhi bagaimana proses kinerja perusahaan berlangsung dimana yang dulunya mendapatkan material mudah dikarenakan proses ekspor import mudah dilakukan sedangkan di masa pandemi hal tersebut tidak dapat dilakukan

Sesuai dengan teori kerangka berpikir dari Polancik, yakni kerangka berfikir yakni diagram/tabel yang dipergunakan menjadi alur logika sistem tema penelitian. Ini ditempatkan demi kepentingan pelaksanaan penelitian. Pembuatan kerangka berpikir ini dengan berdasar pada rumusan masalah, dimana pertanyaan ini memberikan gambaran terkait konsep dan himpunan, atau mempresentasikan hubungan antar beberapa konsep yang ada (Polancik, 2009)

Metode penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif dengan sumber data yang berasal dari CV. Kusuma Jaya Abadi yang terletak di Jl. Abd. Rahman No. 135 B Alastipis, Pabean, Sedati, Sidoarjo. Data penelitian dikumpulkan melalui teknik wawancara terhadap seluruh lapisan karyawan dan juga pimpinan pada perusahaan kemudian juga menggunakan cara observasi yang dilakukan terhadap perusahaan yang berkaitan.



**Gambar 2.1 : Kerangka Berpikir**  
Sumber data : di olah penulis, 2021

### III. Metode Penelitian

#### Jenis Penelitian

Metode penelitian ialah faktor yang sifatnya cukup krusial dalam pelaksanaan penelitian, sebab metode penelitian pada dasarnya ialah langkah ilmiah dalam memperoleh data dengan suatu kegunaan atau tujuan. Selain itu, metode penelitian juga upaya dalam menguji, mengembangkan, serta menemukan kebenaran pengetahuan menggunakan berbagai cara ilmiah. Maka dari hal tersebut, haruslah tepat metode yang dipergunakan. Mengacu pada jenis data dan pendekatan yang dipergunakan, maka penelitian ini termasuk penelitian kualitatif sehingga hasil yang didapatkan berupa kata-kata dalam data deskriptif. Analisis data bersifat deskriptif serta tidak berwujud angka seperti penelitian kuantitatif.

Penelitian Kualitatif Menurut Bogdan dan Taylor (1975) Memahami jenis dimana diterangkan bahwa penelitian kualitatif termasuk metodologi untuk prosedur penelitian guna mendapatkan data deskriptif. Ini ialah data yang penulisannya dengan kata-kata secara rinci. Maka dari hal tersebut, pada penelitian ini akan diterangkan hasil penelitian akan berupa deskriptif yang berasal dari Analisa data dan wawancara.

#### Populasi dan Sampel

##### Populasi

Menurut Djarwanto, (1994 :420) Populasi adalah jumlah keseluruhan dari satuan – satuan analisis, dan dapat berupa orang – orang, institusi – institusi, benda – benda, dst.

Populasi merupakan wilayah generalisasi dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang di tetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan ( Sugiyono, 2016 : 11 ).

Populasi dapat didefinisikan sebagai keseluruhan unit atau individu dalam ruang lingkup yang akan diteliti ( Martono 2014 : 76 ).

Populasi yang digunakan pada penelitian ini adalah kinerja unsur manajemen yaitu *man, money, machine, method, material, market*

##### Sampel

Sampel yakni banyaknya responden yang diambil dari populasi penelitian dengan porsi separuhnya atau lebih banyak. Sugiyono (2016:81) menerangkan, sampel ialah bagian

karakteristik dan jumlah dari populasi. Ini juga anggota populasi yang pengambilannya dengan suatu cara yang lengkap dan jelas yang dinilai dapat mewakili populasi penelitian. Tidak semua anggota populasi dijadikan sampel penelitian ini, akan tetapi sebatas beberapa saja. Ini dikarenakan peneliti memiliki keterbatasan dalam pelaksanaan penelitian baik dari sisi jumlah, waktu, dan tenaga. Maka dari hal tersebut, pengambilan sampel haruslah benar-benar mewakili dan representative.

Sampel penelitian kali ini yaitu sebagian kinerja dari unsur – unsur manajemen seperti yang telah disebutkan yaitu unsur *man, material, dan machine*

#### Sumber dan Pengumpulan Data

Adapun jenis data yang digunakan pada penelitian ini adalah penelitian kualitatif dimana wawancara dan observasi yang dilakukan pada saat magang di semester 5. Penelitian ini dilakuka di CV. Kusuma Jaya Abadi yang terletak di Jl. Abd. Rachman No. 135 B Alastipis, Pabean Sedati Sidoarjo. Sumber data yang digunakan pada penelitian ini yaitu Data Primer dan Data Sekunder

### IV. Hasil Analisa Data dan Pembahasan



**Gambar 4.4 : Hasil Analisa Penyebab Penurunan Kinerja Karyawan**

Sumber data : Diolah oleh penulis, 2021

Berdasarkan atas apa yang disampaikan oleh Bogdan dan Taylor mengenai hasil penelitian kualitatif yang berupa deskripsi data dalam bentuk kata-kata maka dapat di uraikan hasil penelitian kali ini berupa deskripsi yang diperoleh dari hasil Analisa dan hasil wawancara berikut ini : Pandemi covid – 19 menyebabkan minimnya order bagi perusahaan sehingga omset yang dapat diperoleh karyawan mengalami penurunan hal ini dikarenakan kinerja karyawan yang menurun akibat berkurangnya barang/pekerjaan yang bisa dikerjakan oleh karyawan, kondisi mesin yang sudah terbilang lawas menyebabkan sering terjadinya permasalahan saat proses pengerjaan dilakukan dan juga menyebabkan perusahaan

mengalami keterbatasan dalam menerima order dikarenakan mesin yang kurang mumpuni, hal ini yang dikeluhkan oleh karyawan karena menyebabkan karyawan harus melakukan perbaikan di tengah – tengah proses pengerjaan dilakukan belum lagi jika material yang digunakan adalah material pengganti yang notabennya material tersebut lebih keras dari material aslinya, hal tersebut menyebabkan mesin harus bekerja lebih keras dan



**Gambar 4.5 : Hasil Analisa Penyebab Penurunan Kinerja Perusahaan**

Sumber data : Diolah oleh penulis, 2021

**A. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dijelaskan di hasil penelitian sebelumnya bahwa :**

1. Penurunan omset perusahaan saat masa covid – 19 salah satunya dikarenakan adanya penurunan order hal tersebut dikarenakan susah nya bagi perusahaan mendapatkan order jika hanya melalui online, dimana saat masa sebelum covid – 19 perusahaan melalui marketing nya sering berkunjung ke pabrik – pabrik yang membutuhkan jasa dari CV. Kusuma Jaya Abadi, sedangkan saat masa covid banyak pembatasan sebagaimana kebijakan yang dilakukan oleh pemerintah untuk mengatasi penyebaran virus covid – 19.
2. Kinerja karyawan mempengaruhi turunya kinerja perusahaan dimana kinerja karyawan yang menurun disebabkan oleh minimnya pekerjaan yang bisa dilakukan oleh karyawan dimana hal tersebut disebabkan oleh kurangnya order yang masuk sehingga kinerja karyawan tidak semaksimal saat sebelum masa Covid – 19 bahkan terkadang selama 1 bulan karyawan hanya bekerja selama 2 minggu sisanya mereka di liburkan, hal ini juga yang dikeluhkan oleh karyawan dikarenakan menurunnya pendapatan mereka setiap bulannya.
3. Alat/mesin yang digunakan di CV. Kusuma Jaya Abadi bisa dibilang sudah tua meskipun masih layak dan masih bisa digunakan hal tersebut tetap menjadi kendala dikarenakan perkembangan mesin – mesin

model terbaru yang lebih canggih, lebih efisien dan lebih praktis menjadi point penting bagi pabrik yang membutuhkan jasa dari CV. Kusuma Jaya Abadi. Belum lagi dikarenakan umur mesin yang sudah tua sering terjadi eror saat pengoperasian nya sehingga operator mesin membutuhkan waktu untuk memperbaiki mesin yang mereka gunakan, hal ini tentu mengurangi efektifitas dalam pengerjaan bahkan tidak jarang dalam perbaikan mesin perusahaan membutuhkan waktu yang lama dikarenakan susah nya mencari suku cadang mesin yang sudah tua. Perusahaan terkadang melakukan inisiatif dengan cara menawarkan ke perusahaan atau perseorangan yang serupa guna untuk dapat mengerjakan order sesuai dengan spesifikasi.

4. Penggunaan material seperti yang disebutkan di hasil penelitian bahwa CV. Kusuma Jaya Abadi menggunakan material setara saat pencarian material ini susah dan mengalami kenaikan, tidak jarang juga perusahaan menggunakan material bekas yang memang masih layak dan sangat bisa digunakan hal ini dilakukan perusahaan untuk mengatasi kenaikan harga material dan susah nya mencari material yang dibutuhkan. Jika dilihat dari data penelitian yang sudah dijabarkan terdapat penurunan penggunaan material pada masa covid – 19 hal ini dikarenakan susah nya dan juga mahal nya harga material yang dibutuhkan sehingga CV. Kusuma Jaya Abadi sulit untuk mendapatkan order dari pabrik, dikarenakan kebanyakan pabrik menginginkan material yang sesuai dengan spesifikasi yang mereka mau dan juga terkadang menginginkan sertifikat dari material yang digunakan. Hal ini mempengaruhi kinerja perusahaan dimana dikarenakan ke langkaan material dan juga kenaikan harga di masa Covid – 19 menjadikan perusahaan melakukan pembatasan dalam jumlah order agar tidak mengalami kerugian dikarenakan pembelian material.

**B. Perbandingan Dengan Penelitian Sebelumnya**

Jika pada penelitian sebelumnya penyebab penurunan kinerja perusahaan dikarenakan faktor internal perusahaan yang meliputi:

- a. Aspek karyawan
- b. Aspek manajer
- c. Aspek lingkungan
- d. Aspek hubungan kerja.

Hasil dari penelitian ini adalah, dampak dari penurunan kinerja dilihat dari 2 aspek yaitu

a. Dari pihak manajer mendapatkan dampak dalam kegagalan mengarahkan dan memantau perkembangan setiap karyawan

b. Dari pihak karyawan dampak yang diberikan adalah kompensasi yang diterima akan berkurang setiap bulannya.

Upaya yang dilakukan untuk menanggulangi penurunan kinerja karyawan dapat dilihat dari 3 aspek yaitu dari aspek manajer

1. Memulai melaksanakan seleksi karyawan untuk karyawan baru

2. Melaksanakan program pelatihan guna untuk meningkatkan potensi yang dimiliki oleh setiap karyawan, dan

3. Menerapkan sistem target pada setiap karyawan agar karyawan memiliki sesuatu yang dicapai.

Sedangkan pada penelitian ini penyebab penurunan kinerja karyawan disebabkan oleh adanya faktor eksternal dan juga internal, faktor eksternal dikarenakan pandemic covid-19 sehingga menyebabkan turunnya order bagi perusahaan sehingga semakin sedikit pekerjaan yang bisa dilakukan oleh karyawan sedangkan jika dari faktor internal nya dikarenakan adanya penurunan kinerja mesin yang disebabkan oleh umur mesin yang sudah tua. mengakibatkan semakin sering mengalami kendala.

Tenaga kerja yang ada di perusahaan dirasa kurang mampu untuk memenuhi target yang diberikan perusahaan saat perusahaan sedang ramai hal ini menyebabkan setiap karyawan biasanya harus mengerjakan beberapa pekerjaan sekaligus.

## V. KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dapat disimpulkan pokok-pokok temuan penelitian ini, antara lain :

1. Penurunan kinerja karyawan di CV. Kusuma Jaya Abadi dikarenakan berkurangnya order yang masuk di perusahaan sehingga terjadi penurunan kinerja perusahaan dan juga berdampak terjadi pengurangan omset perusahaan karena omset yang masuk saat masa covid – 19 pada perusahaan lebih sedikit dibandingkan saat sebelum masa covid – 19.
2. Penurunan kinerja mesin di CV. Kusuma Jaya Abadi disebabkan karena mesin yang digunakan sudah terlampau tua sehingga terjadi penurunan kinerja terkadang dalam penggunaannya sering

mengalami macet/eror hal ini yang menyebabkan kurangnya efektifitas dalam penggunaannya, dikarenakan umur mesin yang sudah tua terkadang operator mesin juga mengalami kesulitan saat akan mengerjakan orderan yang masuk di perusahaan seperti contohnya saat mengerjakan bushing dimana saat pengerjaan benda tersebut memerlukan ukuran yang sangat presisi dan juga cepat dikarenakan menggunakan mesin yang sudah tua terkadang operator mesin mengalami kesusahan karena alat yang mereka gunakan kurang bisa presisi dan juga lambat.

3. Penggunaan material di CV. Kusuma Jaya Abadi mengalami penurunan dikarenakan di masa covid – 19 saat ini susah dan juga mahal untuk mendapatkan material yang dibutuhkan sehingga perusahaan membatasi dalam jumlah order yang perusahaan lakukan sehingga terjadi penurunan omset dan juga kinerja perusahaan karena pekerjaan yang dilakukan berkurang dibandingkan saat masa sebelum covid – 19.

### Saran

Ada beberapa saran terkait penelitian ini baik untuk penelitian selanjutnya maupun untuk pembaca dan pimpinan perusahaan atas permasalahan yang terkait :

1. Tetap tingkatkan kualitas kinerja karyawan dengan tetap melakukan evaluasi Bersama, pembahasan mengenai pekerjaan yang sedang dikerjakan, penyelesaian bersama dalam hal menentukan bagaimana pengerjaan yang dilakukan dapat sesuai dengan apa yang di mau oleh karyawan perusahaan dan di setuju oleh pimpinan perusahaan, sedangkan mengenai kurangnya jumlah karyawan yang dibutuhkan saat perusahaan sedang ramai order, ada baiknya jika perusahaan bekerja sama dengan sekolah SMK atau SMA terkait yang memiliki jurusan tentang pemesinan agar siswa dapat melakukan kegiatan magang di CV. Kusuma Jaya Abadi hal ini juga dapat membantu perusahaan dalam menagani kekurangan tenaga kerja dengan biaya yang minim
2. Mengenai penggunaan mesin yang sudah tua ada baiknya bagi perusahaan melakukan pemeliharaan terhadap mesin yang memang sering dibutuhkan

perusahaan untuk mengerjakan orderan yang masuk seperti contohnya mesin CNC dimana mesin tersebut sangat dibutuhkan jika perusahaan mendapatkan order pembuatan baut, bushing, pen dll mesin tersebut dapat sangat membantu dalam pengerjaan order dalam jumlah banyak dan dengan ketelitian ukuran yang sangat presisi.

3. Dalam penggunaan material dimana saat masa covid saat ini sangat susah dan jika Adapun harganya mahal bagi pimpinan perusahaan sebaiknya berkoordinasi lebih lanjut dengan pengguna jasa perusahaan menjelaskan bahwa material yang diinginkan susah dan mahal harganya untuk di dapatkan, maka pimpinan perusahaan sebaiknya menyarankan agar konsumen menggunakan material setara seperti contohnya dalam penggunaan material S45 C dapat digantikan dengan material AISI 4340 yang lebih murah dan lebih mudah didapatkan sehingga tidak perlu menambah harga jasa tapi mendapatkan kualitas yang sama sehingga orderan tetap banyak yang masuk meskipun terjadinya kelangkaan material umum yang dibutuhkan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Daryanto, W. M., Iffah, M., & Mahardhika, R. (June, 2021). Financial Performance Analysis Of Construction Company Before and During Covid - 19 Pandemic In Indonesia.
- Fadri, H. (2017). Analysis of the Performance Of Employees At PT. Perindustrian dan Perdagangan Bangkinang. *Penelitian*.
- Gramedia. (n.d.). *Manajemen SDM : Pengertian, Fungsi, Manfaat, dan Ruang Lingkup*. Retrieved from [gramedia.com: https://www.gramedia.com/literasi/manajemen-sdm/](https://www.gramedia.com/literasi/manajemen-sdm/)
- Hasanat, M. W., Hoque, A., & Farzana Afrin Shikha, M. A. (2021). The Impact Of Coronavirus (Covid - 19) on E-Business In Malaysia.
- Host, C. (n.d.). *Pengertian Observasi*. Retrieved from [idcloudhost.com: https://idcloudhost.com](https://idcloudhost.com)
- Mardalita, A. (2012). *Tujuan Manajemen, Pengertian, Fungsi dan Manfaatnya*. Retrieved from [www.merdeka.com: http://www.merdeka.com](http://www.merdeka.com)
- Moleong. (2012 :4). arti penelitian kualitatif menurut Bogdan dan Taylor.
- Nugraha, J. (n.d.). *Perbedaan data primer dan sekunder*. Retrieved from [dqlab.id: https://dqlab.id](https://dqlab.id)
- Pangesthi, D. (2021, September 12). *11 Pengertian manajemen menurut para ahli*. Retrieved from [brilio.net: https://brilio.net](https://brilio.net)
- Raharja. (n.d.). *apa itu populasi dan sampel*. Retrieved from [raharja.ac.id: https://raharja.ac.id](https://raharja.ac.id)
- Tanjung, M. (2018). Analisis Kinerja Perusahaan Dengan Metode Balanced Scorecard Pada PT. RIA BUSANA CABANG ISKANDAR MUDA MEDAN. *Penelitian*.
- Taylor, B. d. (2012). arti penelitian kualitatif. *Moleong*, 4.
- wikipedia. (2017, agustus 12). *pengertian sumber daya manusia*. Retrieved from [wikipedia.org: http://id.wikipedia.org](http://id.wikipedia.org)
- Wikipedia. (n.d.). *Wawancara, dari Wikipedia Indonesia, ensiklopeida bebas*. Retrieved from [id.wikipedia.org: https://id.wikipedia.org](https://id.wikipedia.org)
- Yasinta, N. K., Dr. I Wayan Bagia, M., & Komang Krisna Heryanda, S. M. (2017). Analisis Penurunan Kinerja Karyawan Pada PT. Trans Coffee Beachwalk di Kuta. *Penelitian*.