

Employee Performance on the MSME Business Before and After the Covid-19 Pandemic

Iman Setiyawan^{1*}, Yugi Primacipta², Dwi Epty Hidayaty³, Santi Pertiwi Hari Sandi⁴

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Buana Perjuangan Karawang

Corresponding Author: Iman Setiyawan

mn21.imansetiyawan@mhs.ubpkarawang.ac.id

ARTICLE INFO

Keywords: Employee Performance, Impact of Covid 19, Seblak Seafood UMKM

Received : 15, April

Revised : 17, Mei

Accepted: 19, June

©2023 Setiyawan, Primacipta, Hidayaty, Sandi: This is an open-access article distributed under the terms of the [Creative Commons Attribution 4.0 International](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



ABSTRACT

The purpose of this observation is to find out the performance of employees before and after the impact of the corona virus pandemic on MSMEs in Indonesia, especially the culinary business of the Seblak Seafood Ateu MSME. This observation uses a descriptive approach method with observative. The results of this observation reveal that there has been a very significant change in employee performance due to COVID-19 since its appearance at the end of 2019. When the effects of the COVID 19 pandemic occurred in the Seblak Seafood Ateu business actor, turnover fell due to the limited PPKM. Employee performance before Covid 19, which was originally running normally, experienced a change in the performance of the employees, which decreased due to illness at the start of the Covid 19 outbreak, so employee productivity also decreased.

Kinerja Karyawan Terhadap Bisnis Umkm Sebelum dan Sesudah Pandemi Covid-19

Iman Setiyawan^{1*}, Yugi Primacipta², Dwi Epty Hidayaty³, Santi Pertiwi Hari Sandi⁴

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Buana Perjuangan Karawang

Corresponding Author: Iman Setiyawan

mn21.imansetiyawan@mhs.ubpkarawang.ac.id

ARTICLE INFO

Kata Kunci: Kinerja Karyawan, Dampak Covid 19, UMKM Seblak Seafood

Received : 15, April

Revised : 17, Mei

Accepted: 19, June

©2023 Setiyawan, Primacipta, Hidayaty, Sandi: This is an open-access article distributed under the terms of the [Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



ABSTRAK

Tujuan Obsevasi ini adalah untuk mengetahui kinerja karyawan sebelum dan sesudah dampak pandemi virus corona terhadap UMKM yang ada di Indonesia terutama bisnis kuliner UMKM Seblak Seafood Ateu. Observasi ini menggunakan metode pendekatan deskriptif dengan observatif. Hasil Observasi ini mengungkapkan bahwa terjadi perubahan kinerja karyawan akibat COVID-19 sangat signifikan sejak kemunculannya di akhir tahun 2019. Ketika terjadinya Efek pandemic COVID 19 dalam pelaku usaha Seblak Seafood Ateu membuat omset turun karena adanya PPKM yang di batasi. Kinerja Karyawan pada saat sebelum covid 19 yang semulanya berjalan dengan normal kinerja nya mengalami perubahan yang terjadi terhadap karayawannya menjadi menurun karena sakit pada saat mulainya terjadi wabah covid 19 sehingga produktifitas karyawan pun ikut menurun.

PENDAHULUAN

UMKM Seblak Seafood Ateu adalah salah satu dari bagian kegiatan pelaku usaha kecil yang berada di Kota Cikampek. Seblak Seafood Ateu berfokus pada usaha yang menawarkan produk berupa makanan dengan target pasar semua kalangan. Usaha ini didirikan sejak 13 tahun yang lalu berlokasi di Kampung Pawarengan Rt 003 Rw 005 Desa Dawuan Timur kecamatan Cikampek Kabupaten Karawang. Seblak Seafood Ateu mengalami penurunan penjualan, sejak terjadinya wabah Corona, tentu saja hal ini berdampak pada daya beli dari masyarakat itu sendiri. Hal inilah yang membuat penjualan UMKM mengalami penurunan serta kinerja karyawannya pun ikut menurun.

UMKM di Indonesia menurun pendapatannya selama pandemi COVID-19. Salah satu pendorong UMKM yaitu sumber daya manusia yang selama pandemi perlu ditingkatkan untuk optimalisasi UMKM. Tujuan observasi ini yaitu menjelaskan tentang model pengembangan manajemen sumber daya manusia diimplementasi untuk optimalisasi UMKM selama pandemik. Mengembangkan SDM berfokus kepada peningkatan skill dan kinerja pegawai untuk mencapai hasil yang optimal dan efektif dalam proses aktivitas usaha. Upaya SDM UMKM penting dilakukan dipelopori untuk signifikansi pengurangan karyawan atau Pemutusan Hubungan Karyawan (PHK) pada beberapa perusahaan mikro, kecil, dan menengah yang memengaruhi proses pelaksanaan bisnis. Dengan demikian, perlu adanya solusi dalam memberdayakan SDM sektor UMKM secara efektif dan optimal (Gunawan et al., 2021). Terjadinya covid-19 mengakibatkan tiap industri, perkantoran, dan institusi untuk mulai adaptasi dalam kegiatannya, salah satunya yaitu bekerja dari rumah. Berdampak pada berpengaruh terhadap kinerja karyawan perusahaan termasuk karyawan UMKM. Observasi ini bertujuan untuk mengetahui sebaran jurnal yang membahas kinerja karyawan UMKM dimasa pandemic covid-19, dapat mengetahui kinerja karyawan UMKM dimasa pandemic covid-19 dan untuk mengetahui apa saja yang mempengaruhi kinerja karyawan UMKM dimasa pandemic covid-19 (Riza & Mutiarni, 2022).

Permasalahan yang mempengaruhi kinerja karyawan UMKM yaitu faktor Internal dan faktor Eksternal. Faktor internal yaitu Proaktif, inovasi, risk taking, kepemimpinan, inovasi produk, inovasi proses. Observasi mengenai faktor internal dilakukan oleh Sofiaty, Mei Rani Amalia, Mukhdasir, Tri Hanifahwati, Ratna Sari Listyaningrum. Faktor Eksterna yaitu pelatihan, pemasaran online, inovasi pemasaran, public speaking. Artikel terbanyak yaitu faktor internal dapat dikatakan bahwa semua kinerja karyawan UMKM apabila diberi tanggung jawab yang tidak sesuai dengan kemampuan maka akan mempengaruhi kinerja. Hal ini sama dengan salah satu faktor kinerja yang dikatakan oleh Hasibuan (Hasibuan M. S., 2017) yaitu "Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kinerja karyawan, karena pada dasarnya pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan yang sesuai dengan kemampuan karyawan itu sendiri, untuk karyawan yang disiplin dan bersungguh-sungguh dalam mengerjakan pekerjaannya tersebut. Dari hasil telaah artikel tersebut tampak bahwa faktor internal yang paling banyak diteliti. Sedangkan faktor eksternal

masih jarang diteliti, sehingga menjadi celah bagi peneliti selanjutnya (Riza & Mutiarni, 2022).

TINJAUAN PUSTAKA

UMKM

UMKM yaitu usaha perdagangan yang dikelola dari perorangan ataupun badan usaha dan sesuai dengan kriteria usaha dalam lingkup kecil atau juga dalam lingkup mikro. Sesuai dengan pengertian UMKM tersebut, maka kriteria UMKM dapat dibedakan menjadi tiga kriteria yaitu usaha mikro, usaha kecil, dan usaha menengah. Dengan tiga kriteria tersebut, pemerintah pun berharap UMKM bisa berperan dalam membangun perekonomian nasional, termasuk pengembangan usaha potensi daerah dan berorientasi pasar (Nalini, 2021).

Dalam UU No 20 Tahun 2008 disebutkan bahwa, Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah ialah kegiatan usaha Yang dapat memperluas lapangan kerja dan memberikan pelayanan ekonomi secara luas kepada masyarakat. dan dapat berperan dalam tatanan pemerataan dan peningkatan pendapatan masyarakat, mendorong pertumbuhan ekonomi, dan berperan pada mewujudkan stabilitas nasional. lalu, Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah yaitu salah satu pilar utama ekonomi nasional Yang diharuskan memperoleh kesempatan utama, dukungan, perlindungan dan pengembangan seluas-luasnya sebagai wujud hak Yang tegas kepada kelompok usaha ekonomi rakyat, tanpa mengabaikan peranan Usaha Besar dan Badan Usaha Milik Negara (Santoso, 2021).

Pengertian UMKM menurut UU No 20 Tahun 2008 yaitu usaha perdagangan Yang dikelola oleh perorangan yang merujuk pada usaha ekonomi produktif dengan kriteria Yang sudah ditetapkan dalam undang-undang. Menurut Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2008, Usaha Kecil dan Menengah (UKM) adalah jenis usaha kecil yang memiliki kekayaan bersih paling banyak Rp200.000.000 tidak termasuk tanah dan bangunan tempat usaha. Dan usaha yang berdiri sendiri. Untuk selanjutnya dalam tulisan ini, UKM akan dipersamakan dengan UMKM. Indonesia yang didominasi oleh Usaha Mikro, kecil, dan Menengah (UMKM) perlu memberikan perhatian khusus terhadap sektor ini agar kontribusi UMKM kepada perekonomian nasional yang cukup besar (Pakpahan, 2020). terdapat tiga peran UMKM yang sangat penting Pada kehidupan masyarakat kecil yaitu sarana mengentaskan masyarakat dari kemiskinan, sarana untuk meratakan tingkat perekonomian rakyat kecil, memberikan devisa bagi negara (Prasetyo & Huda, 2019). Ketika tahun 2018 terdapat 64.194.057 UMKM yang ada di Indonesia (atau sekitar 99 persen dari total unit usaha) dan sektor UMKM juga telah mempekerjakan 116.978.631 tenaga kerja atau sekitar 97 persen dari total tenaga kerja di sektor ekonomi (Kemenkop-UKM, 2018). Pada tahun 2018, UMKM menyumbang PDB atas dasar harga berlaku sebesar 61,07% secara nasional (Kemenkop-UKM, 2018).

Menurut Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2008, Usaha Kecil dan Menengah (UKM) yaitu jenis usaha kecil yang memiliki kekayaan bersih paling banyak Rp200.000.000 dan tidak termasuk tanah dan bangunan tempat usaha, Dan juga usaha yang berdiri sendiri. Untuk selanjutnya dalam tulisan ini, UKM akan dipersamakan dengan UMKM(Sugiri, 2020). (UMKM), dapat membantu pemerintahan daerah pada penciptaan lapangan kerja baru, dengan usaha mikro kecil dan menengah (UMKM) dapat tercipta unit kerja baru yang menggunakan tenaga-tenaga baru yang dapat mengurangi jumlah pengangguran di Indonesia (Maesyaroh et al., 2023).

Kinerja Karyawan

Kinerja yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai kepada seorang pegawai ketika melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada seseorang tersebut. Kinerja pada dasarnya yaitu apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Manajemen kinerja yaitu keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja setiap masing-masing individu dan kelompok kerja di perusahaan itu. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan UMKM (Riza & Mutiarni, 2022).

Kinerja atau performance yaitu gambaran tentang tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Pengertian kinerja menurut (Mangkunegara, 2016) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya. Selanjutnya pengertian kinerja menurut (Kasmir, 2016) kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja seseorang dalam suatu periode, biasanya 1 tahun". Kemudian pengertian kinerja menurut Miner dalam Sutrisno (2011, hal. 170), "kinerja adalah bagaimana seseorang yang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepada seseorang tersebut. lalu pendapat lainnya menjelaskan menurut Atmoseoprpto dalam (Agustini, 2011) bahwa kinerja yaitu perbandingan antara keluaran (output) yang di capai dengan masukan (input) yang diberikan. Lalu, kinerja juga yaitu hasil dari efisiensi pengelolaan masukan dan efektivitas pencapaian sasaran".

Menurut (M.S.Hasibuan,2014) mengungkapkan ialah "Kinerja merupakan gabungan tiga faktor penting, ialah kemampuan dan minat seseorang pekerja, kemampuan dan juga penerimaan pada penjelasan delegasi tugas dan juga peran serta tingkat motivasi pekerja. lalu menurut (Mangkunegara, 2014), kinerja (performance) berpengaruh oleh tiga faktor yaitu: faktor individu, faktor psikologi dan faktor organisasi. Menurut (Sutrisno, 2014) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja ialah 1) efektifitas dan efisiensi, 2) otoritas dan tanggung jawab, 3) disiplin kerja, dan 4) inisiatif. (Sutrisno, 2014). (Mangkunegara, 2016) mengemukakan bahwa indikator kinerja, yaitu : kualitas, kuantitas, kehandalan dan sikap(Hendra, 2020).

Setiap perusahaan pasti memiliki strategi dalam meningkatkan kinerja karyawannya, salah satu upaya yang dapat meningkatkan kinerja karyawan yaitu dengan menjaga tingkatan stres kerja yang dialami karyawan. Menurut Bryan Filliantoni, dkk (2019) berbicara bahwa stres kerja dapat berdampak pada peningkatan ataupun penurunan kinerja karyawan bergantung pada bagaimana karyawan dalam menyikapinya, maka dapat disimpulkan bahwa stres kerja dapat mempengaruhi tingkat kinerja karyawan. Selain itu, kepuasan kerja juga merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Bryan Filliantoni, dkk (2019) setiap karyawan akan merasa puas jika seluruh kemampuan kerja yang telah diberikan mendapatkan balasan dari perusahaan, baik berupa financial maupun non financial hal tersebut dapat mendorong semangat karyawan agar lebih giat dalam melakukan pekerjaannya (Amanda et al., 2022).

METODOLOGI

Pada observasi ini, peneliti menggunakan metode observasi deskriptif observasional. observasi deskriptif yakni suatu metode observasi yang dilakukan dengan tujuan utama untuk membuat gambaran atau deskripsi tentang suatu keadaan secara objektif. Sedangkan observasi observasional yaitu dilakukan dengan cara melakukan pengamatan atau pengukuran terhadap berbagai variabel subjek pene (Alatas, 2004). Metode observasi deskriptif observasional adalah observasi dengan menggambarkan suatu keadaan atau masalah yang digali melalui pengamatan yang terjadi dilapangan. Jenis observasi deskriptif yang digunakan dalam observasi ini adalah studi kasus (Case Study).

Studi kasus dilakukan dengan cara meneliti suatu permasalahan melalui suatu kasus yang terdiri unit tunggal serta dianalisis secara mendalam meliputi berbagai aspek yang cukup luas dengan menggunakan berbagai teknik secara integratif (Notoatmodjo, 2010:47). Unit tunggal dapat berarti satu orang, sekelompok penduduk yang terkena masalah, ataupun sekelompok masyarakat disuatu daerah. Dalam melakukan ini, observasi memperoleh data dengan cara melakukan wawancara dan observasi terhadap UMKM Seblak Seafood Ateu. Salah satu metode pengamatan yang digunakan yaitu berupa metode analisis naratif, yang berfokus pada seperti apa suatu ide atau cerita dikomunikasikan kepada seluruh bagian yang terkait tersebut.

HASIL PENELITIAN

Hasil Kegiatan Kunjungan umkm

Seblak adalah salah satu makanan yang berasal dari Bandung. Bandung yaitu kota yang sejak dulu dikenal dengan surganya makanan unik. Seblak yang bentuk, tekstur dan rasanya yang unik akan membuat setiap orang ingin terus menyantapnya. Seblak basah dibuat dari kerupuk aci yang sudah direbus atau dikukus lalu ditumis di atas wajan bersama bumbu yang sudah dihaluskan. Seblak basah tidak disajikan pada keadaan kering dan renyah, akan tetapi sedikit berair dan kenyal. Makanan yang berasal dari Bandung tersebut memiliki berbagai macam bentuk. seperti bundar pipih, kecil memanjang, atau bentuk lainnya sesuai selera penjual tersebut . Ditumis dengan tambahan telur, mie,

sayuran, dan bakso, seafood atau sosis, mirip kwetiau goreng komplit (Darmadi et al., 2022).

Seblak Seafood Ateu Merupakan usaha yang bergerak di bidang makanan. Warung seblak ini berada di Jalan Pawarengan Kota Cikampek, awal mula usaha ini dimulai yang awalnya warung sembako di rubah atau di inovasikan menjadi seblak seafood karena banyaknya kalangan muda atau tua yang menyukai seblak seafood ini. Untuk setiap layanan yang mereka berikan sajian menu yang sehat dan aman. Juga bahan baku yang digunakan dijamin higienis dan cara penyajian yang higienis. Seblak Seafood Ateu mulai bertahap berkembang dari mulut ke mulut dan adanya promosi sosial media melalui Whatsapp, Facebook dan lain lain yang menjadikan bertambahnya pelanggan yang datang berkunjung sehingga usaha Seblak Seafood Ateu mulai berkembang hingga saat ini selama 13 tahun berjalan.

Seblak Seafood Ateu Melakukan Promosi menggunakan sosial media seperti Whatsapp, Facebook, Instagram dan juga dari mulut ke mulut sehingga bisa lebih mengenal usaha tersebut. Seblak seafood ini mempunyai kelebihan dengan memfasilitasi Wifi Gratis serta tempat yang nyaman sehingga membuat para konsumen lebih menikmati tempat tersebut. Untuk sistem pelayanan di Seblak Seafood Ateu sama seperti yang lain, konsumen bisa datang langsung ke tempat pemesanan untuk memesan dan juga pihak pelayan langsung datang menanyakan apa yang mau di pesan konsumen serta variasi apa yang mau di tambahkan dalam makanan seblak tersebut setelah itu langsung di antarkan ke konsumen.



Gambar.1 Kinerja Karyawan Seblak "Ateu"

PEMBAHASAN

Kinerja karyawan sebelum Covid-19 terdapat peraturan baru yang mengakibatkan perubahan sistem kerja selama masa pandemi Covid-19. Berikut adalah perbedaan yang terjadi sebelum pandemi Covid -19 yang mempengaruhi kinerja karyawan :

- a. Jadwal kerja karyawan Jadwal kerja karyawan untuk datang ke kedai seperti biasa yang sesuai ditetapkan. Peneliti meneliti jadwal kerja karyawan yaitu Senin-Jumat : 08.00 Wib - 17.00 Wib.
- b. Penggunaan/perengkapan kerja Adanya persediaan serta perlengkapan kantor yang memadai yang digunakan oleh karyawan sangat berpengaruh terhadap kinerja individu maupun perusahaan, dengan melakukan pekerjaan di kantor maka akan memudahkan karyawan dalam bekerja.
- c. Kecepatan kerja Kemampuan karyawan dalam bekerja sebelum adanya pandemi Covid-19 dalam melakukan pekerjaan selalu tepat waktu walaupun pekerjaan itu dilakukan secara berulang-ulang.
- d. Kinerja Karyawan Sebelum Covid-19 mengalami keuntungan sebesar Rp.1.500.000

Kinerja karyawan saat Covid-19 terdapat beberapa perubahan yang terjadi akibat pandemi Covid-19. Berikut perubahan saat Covid-19 :

- a. Jadwal kerja Jadwal kerja karyawan pada saat pandemi Covid-19 untuk datang ke kedai seperti biasa pada saat belum adanya pandemi yaitu Senin-Jumat : 08.00 Wib - 17.00 Wib. Setelah peneliti teliti berlangsungnya WFH (work from home) dan berlangsung selama 2 minggu dikarenakan pada saat itu akibat pandemi Covid-19 suasana di lingkungan kerja tidak aman dan adanya peraturan baru yang telah disediakan oleh perusahaan maka karyawan harus mengikuti protokol kesehatan, menerapkan sistem 5M selama bekerja yaitu memakai masker, mencuci tangan menjaga jarak, menghindari kerumunan dan membatasi mobilitas bahkan menerapkan sistem kerja WFH (work from home).
- b. Penggunaan/perengkapan kerja Adanya perbedaan pada penggunaan/perengkapan selama masa pandemi yang mengakibatkan tidak memadainya penggunaan/ perlengkapan selama sistem kerja WFH diterapkan, melakukan pekerjaan dari rumah tidaklah semudah bekerja dari kantor, kelengkapan peralatan serta persediaan di kantor jauh lebih memadai dari pada di rumah sendiri dan hal ini sangat mempengaruhi kinerja karyawan.
- c. Kecepatan kerja Kecepatan kerja karyawan saat pandemi Covid-19 menurun karena terkendala oleh protokol kesehatan yang diterapkan di lingkungan kerja(Sulianty & Sitanggang, 2022).
- d. Kinerja Karyawan Ketika Covid-19 mengalami Penurunan Sebesar Rp.1.000.000
- e. Kinerja Karyawan sesudah covid-19 kembali normal Sebesar Rp.1.500.000

Solusi penyelesaian permasalahan UMKM yaitu Pendampingan merupakan solusi yang tepat untuk menjawab kendala modal maupun kendala sumber daya manusia. Dengan menyediakan pendamping yang berkualitas dan berpengalaman di bidangnya, pelaku UMKM dapat memperoleh arahan yang tepat, baik untuk mendapatkan tambahan modal, mengelola usaha yang dimiliki, hingga peningkatan skill SDM untuk menciptakan produk yang berdaya saing. Saat ini, kebanyakan layanan yang disediakan hanyalah berupa pelatihan. Jenis kegiatan pelatihan memang sangat diperlukan, namun kegiatan pendampingan juga sama pentingnya. Karena dengan adanya pendampingan, pemerintah dapat melakukan tindak lanjut (*follow-up*) dari kegiatan pelatihan yang ada. Perlu pembenahan serius dalam kegiatan pendampingan yang ada saat ini untuk dapat mencapai tujuan pendampingan yang sesungguhnya. Pelaku UMKM juga memerlukan pendamping yang berasal dari individu yang telah berpengalaman di bidang usaha yang sama. Tujuannya tak lain agar menghasilkan UMKM yang tangguh dan mandiri.

Langkah selanjutnya adalah dengan memberikan bantuan sosial kepada para pelaku UMKM yang masuk dalam kategori miskin dan rentan (Kemendag-UKM, 2020). Termasuk dalam skema bantuan sosial ini adalah penurunan tarif listrik 50 persen untuk pelanggan listrik dengan kapasitas 450 watt lebih dari tiga bulan (Arifin, 2020), yang umumnya dapat merupakan para pekerja atau pelaku usaha UMKM. Kendala pemberian bansos tersebut adalah masih banyak penerima yang belum terdata secara detail.

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

Memberikan beberapa kesimpulan dan implementasi dari hasil penelitian. Pandemi COVID-19 memberikan dampak terhadap perekonomian yang cukup besar yang dialami oleh seluruh negara di dunia, termasuk di Indonesia mengalami dampak perekonomian. Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) yang memiliki kedudukan khusus di perekonomian Indonesia juga terdampak secara serius yaitu adanya pandemi menyebabkan turunnya kinerja karyawan sehingga berdampak pada menurunnya produktivitas dalam bekerja.

Hasil Observasi ini memiliki saran terhadap UMKM untuk menjaga keberlangsungan usaha dengan memperbaiki tata kelola dengan baik dengan dukungan SDM yang berkompeten baik pelaku UMKM dan karyawan. Selain pelaku UMKM, saran selanjutnya ditujukan observasi selanjutnya untuk menambahkan variabel peran pemerintah, karena pemerintah memiliki pengaruh sangat kuat terhadap keberlangsungan UMKM (Ubaidillah, 2020).

PENELITIAN LANJUTAN

Masih melakukan penelitian lanjutan untuk mengetahui lebih luas atas keterbatasan kinerja karyawan terhadap bisnis umkm sebelum dan sesudah pandemi covid-19.

DAFTAR PUSTAKA

- Amanda, R., Suherman, E., & Hidayaty, D. E. (2022). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada Karyawan Imigrasi Kelas I Non TPI Karawang. *Jurnal Ilmiah Mandala Education*, 8(4), 2851-2858. <https://doi.org/10.58258/jime.v8i4.3931>
- Darmadi, E. A., Santoso, L. H., & Sukardi, S. (2022). Kemampuan Pemasaran pada Usaha Kecil pedagang makanan Seblak di Pucung-Cikampek. *Economics Professional in Action (E-PROFIT)*, 4(2), 107-114. <https://doi.org/10.37278/eprofit.v4i2.519>
- Gunawan, C. I., Solikhah, S. Q., & Yulita, Y. (2021). Model Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia UMKM Sektor Makanan dan Minuman di Era Covid-19. *JURNAL AKUNTANSI, EKONOMI Dan MANAJEMEN BISNIS*, 9(2), 200-207. <https://doi.org/10.30871/jaemb.v9i2.3639>
- Hendra, H. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Universitas Tjut Nyak Dhien Medan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 1-12. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4813>
- Maesyaroh, C., Maleha, N. Y., & Salim, A. (2023). Pengaruh Strategi Pemasaran Dan Daya Saing Usaha Terhadap Usaha Seblak Kuah Merah (Studi Kasus Ukm Di Kota Prabumulih). *Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Syariah*, 33-38.
- Nalini, S. N. L. (2021). Dampak Dampak covid-19 terhadap Usaha Mikro, Kecil dan Menengah. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 4(1), 662-669. <https://doi.org/10.36778/jesya.v4i1.278>
- Riza, R. A., & Mutiarni, R. (2022). Kinerja Karyawan Umkm Di Masa Pandemi Covid-19 : Systematic Literature Review (Slr). *JMD : Jurnal Riset Manajemen & Bisnis Dewantara*, 5(1), 35-44. <https://doi.org/10.26533/jmd.v5i1.992>
- Santoso, I. (2021). Studi Deskriptif Peluang Dan Tantangan Umkm Indonesia Pada Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Indonesia*, 3(1), 240-249.
- Sugiri, D. (2020). Menyelamatkan Usaha Mikro, Kecil dan Menengah dari Dampak Pandemi Covid-19. *Fokus Bisnis : Media Pengkajian Manajemen Dan Akuntansi*, 19(1), 76-86. <https://doi.org/10.32639/fokusbisnis.v19i1.575>
- Sulianty, M., & Sitanggang, H. (2022). Pengaruh Pandemi Covid-19 Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sucofindo (Persero) Medan. *Ilmu Ekonomi*, 2(1), 218-227.