

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pada masa sekarang ini, dapat dikatakan Indonesia ialah salah satu negara berkembang yang sedang menghadapi segala macam tantangan entah itu dari dalam maupun dari luar negeri. Dampak dari globalisasi memaksa Indonesia harus bekerja cekatan karena Indonesia saat ini dihadapkan secara langsung dengan berbagai negara maju yang memiliki kelebihan dari berbagai bidang, baik teknologi, ekonomi, politik maupun sumber daya manusia.

Sumber daya manusia ialah elemen yang sangat berarti dalam suatu industri/perusahaan. Kegagalan mengelola sumber daya manusia bisa menyebabkan munculnya kendala dalam pencapaian tujuan organisasi, baik kinerja, profit, ataupun kelangsungan hidup organisasi.¹ Maka dari itu diperlukan sistem kerja yang tepat agar perusahaan dapat menjaga loyalitas setiap karyawan.

Sistem kerja terdiri atas 2 ataupun lebih orang yang bekerja bersama- sama dalam sistem organisasi yang dicirikan dengan adanya area fisik serta budaya.² Sistem kerja yang baik ialah salah satu aspek berarti dalam kemajuan suatu industri serta ialah kunci utama keberhasilan dalam rangka tingkatan produktivitas, meminimalisir terbentuknya musibah kerja, kecelakaan akibat kerja serta efisiensi industri. Rancangan sistem kerja yang terbuat wajib disesuaikan dengan kebutuhan pekerja serta industri supaya terbentuk sistem kerja yang nyaman, aman serta sanggup meningkatkan produktivitas kerja.³

Loyalitas karyawan terhadap perusahaan ialah balas jasa aksesoris/pelengkap (material serta non material) yang diberikan bersumber pada kebijaksanaan. Tujuannya buat mempertahankan serta membetulkan keadaan fisik serta mental

¹ Ardana, dkk, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta : Graha Ilmu, 2012), 40.

² B.M Kleiner, *Macroergonomics: Analysis and Design of Work System Design, Aplied Ergonomics*, 2006, 81-89.

³ H. Purnomo, *Perancangan Sistem Kerja Berkelanjutan: Pendekatan Holistik Untuk Meningkatkan Produktivitas Pekerja*, Pidato Pengukuhan Guru Besar Teknik Industri Universitas Islam Indonesia, Yogyakarta, 2012.

karyawan agar produktivitas kerjanya meningkat.⁴ loyalitas merupakan hal yang sangat diperlukan dalam suatu perusahaan untuk mencapai baik kesejahteraan individu maupun kesejahteraan keluarga. Jika seorang individu memiliki pendapatan dan pekerjaan yang layak sesuai kebutuhan maka bisa dibilang hidup individu tersebut sangat loyalitas terhadap perusahaan. Seorang individu mendapat pendapatannya dari bekerja sampai berbisnis. Biasanya loyalitas ini sangat tinggi.⁵

Banyak faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan antara lain dari sistem peraturan perusahaan terhadap karyawan tersebut, tingkatan pemasukan upah serta motivasi kerja. Pemasukan serta sistem kerja untuk tiap karyawan ialah aspek yang berperan selaku jaminan kelangsungan hidup mereka. Sebaliknya untuk industri pemasukan yang diberikan berperan selaku jaminan kelangsungan industri, karena keberlangsungan suatu industri disebabkan terdapatnya sumber daya manusia yang sukses menanggulangi proses produksi perusahaan.⁶

bertepatan pada 12 Maret 2020, World Health Organization(World Health Organization ataupun Badan Kesehatan Dunia) sudah tingkatkan status Corona ataupun Covid- 19 secara global jadi pandemi.⁷ Merujuk dari Kamus Besar Bahasa Indonesia(KBBI), pandemi merupakan wabah yang berjangkit serempak di mana-mana, meliputi wilayah geografi yang luas. Nyaris segala kepala wilayah di Indonesia sudah memberi tahu kalau terdapat masyarakat warga dalam daerah mereka terkonfirmasi positif terkena virus corona ini. Karena kondisi tersebut berdampak terhadap berbagai sektor salah satunya perekonomian, meskipun angka kasus covid menurun dan sudah mereda tapi efeknya masih terdapat sampai sekarang. Secara khusus pandemi ini sangat dirasakan oleh karyawan perusahaan karena perubahan sistem kerja yang mau tidak mau harus diberlakukan oleh perusahaan untuk dapat menyesuaikan dengan situasi pandemi Covid 19.

Pada kabupaten Kediri terdapat 26 kecamatan lebih lengkapnya berikut merupakan rekap data UMKM Kabupaten Kediri Tahun 2019-2020:

⁴ Hasibuan, Malayu S.P, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT.Bumi Aksara, 2012), 185.

⁵ Badriyah, Mila, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung: Pustaka Setia, 2015) , 178.

⁶ Arikunto, Suharsimi, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik* (Jakarta: Rineka Cipta, 2013), 2.

⁷ Kementerian Kesehatan Republik Indonesia, "SehatNegeriku",
<http://sehatnegeriku.kemkes.go.id/baca/rilis-media/20200312/3833329>

Tabel 1.1

Rekap Data UMKM Kabupaten Kediri Tahun 2019- 2020

No	Kecamatan	Jumlah
		s/d 2020
1.	Pagu	98
2.	Kunjang	78
3.	Purwoasri	210
4.	Plemahan	199
5.	Kayenkidul	87
6.	Papar	306
7.	Ngasem	224
8.	Gampengrejo	219
9.	Semen	199
10	Tarokan	379
11	Mojo	311
12	Grogol	468
13	Banyakan	897
14	Kandat	238
15	Kras	140
16	Ngadiluwih	351
17	Ngancar	132
18	Ringinrejo	199
19	Wates	245
20	Gurah	301
21	Kandangan	194
22	Badas	317
23	Pare	444
24	Plosoklaten	112
25	Puncu	76
26	Kepung	189

Jumlah	6613
---------------	-------------

Sumber: Ilham fahmi Staf Dinas UMKM Kabupaten Kediri

Berdasarkan data dari tabel 1.1 ditunjukkan rekap data UMKM pada Tahun 2019-2020. Pada tabel data diatas jumlah UMKM yang ada di Kabupaten Kediri adalah 6613. Berdasarkan tabel data diatas ditunjukkan jumlah UMKM yang terkecil itu pada Kecamatan Puncu yaitu sebanyak 76 UMKM sedangkan jumlah UMKM terbesar itu pada Kecamatan Banyakan yaitu sebanyak 897.⁸

Tabel 1.2
Data Perbandingan Usaha jumlah karyawan dan Sistem kerja di Wilayah
Ngadiluwih Tahun 2022

No	Nama Usaha	Tahun Berdiri	Sistem Kerja	Jumlah Karyawan
1.	UD. Bima Putra	2013	Borongan dan harian	79
2.	UD. Indokey	2009	Harian dan Borongan	46
3.	UD. Syaeba Mandiri Sukses	2012	Harian dan Borongan	8
4.	UD. Putra Jaya	2010	Borongan	49
5.	UD. Sahabat Bintang	2014	Borongan	30
6.	UD. Berkah Sukses	2009	Harian dan Borongan	58
7.	UD. Jaya Makmur	2013	Harian Dan Borongan	97

Sumber : Hasil wawancara oleh Bapak Darmuji, ibu Binti, ibu Yuni, ibu saedah, ibu luluk, bapak setyo, dan bapak angga

⁸ Hasil wawancara oleh bapak Ilham fahmi Staf Dinas UMKM Kabupaten Kediri pada 19 april 2022

Berdasarkan data dari tabel 1.2 terdapat 7 yaitu UD. Bima Putra berdiri pada tahun 2013 jadi dapat dikatakan bahwa usaha tersebut berdiri selama 9 tahun, sistem kerja yang diterapkan dengan sistem harian dan borongan dan saat ini jumlah karyawan pada UD. Bima Putra sebanyak 79 karyawan.⁹ UD. Indokey berdiri pada tahun 2009 usaha ini berdiri kurang lebih 13 tahun dengan sistem kerja harian dan borongan dan saat ini UD. Indokey memiliki karyawan dengan jumlah 46 karyawan.¹⁰ UD. Syaeba Mandiri Sukses berdiri pada tahun 2012, kurang lebih usaha ini berdiri selama 10 tahun dengan sistem kerja harian dan borongan, jumlah karyawan di UD. Syaeba Mandiri Sukses sebanyak 8 karyawan.¹¹ UD. Putra Jaya berdiri pada tahun 2009 usaha ini berdiri kurang lebih 12 tahun dengan sistem kerja borongan dan saat ini UD. Putra Jaya memiliki karyawan dengan jumlah 49 karyawan.¹² UD. Sahabat Bintang berdiri pada tahun 2014 usaha ini berdiri kurang lebih 8 tahun dengan sistem kerja borongan dan saat ini UD. Sahabat Bintang memiliki karyawan dengan jumlah 30 karyawan.¹³ UD. Berkah Sukses berdiri pada tahun 2009 usaha ini berdiri kurang lebih 13 tahun dengan sistem kerja borongan dan saat ini UD. Berkah Sukses memiliki karyawan dengan jumlah 58 karyawan.¹⁴ UD. Jaya Makmur berdiri pada tahun 2013 usaha ini berdiri kurang lebih 9 tahun dengan sistem kerja borongan dan saat ini UD. Jaya makmur memiliki karyawan dengan jumlah 97 karyawan.¹⁵

⁹ Hasil wawancara oleh bapak Darmuji UD. Bima putra pada 25 april 2022

¹⁰ Hasil wawancara oleh ibu Binti UD. Indokey pada 16 mei 2022

¹¹ Hasil wawancara oleh ibu Yuni UD. Syaeba mandiri sukses pada 16 mei 2022

¹² Hasil wawancara oleh ibu Saedah UD. Jaya Putra pada 15 desember 2022

¹³ Hasil wawancara oleh ibu luluk UD. sahabat Bintang pada 15 desember 2022

¹⁴ Hasil wawancara oleh bapak Setyo UD. Berkah Sukses pada 15 desember 2022

¹⁵ Hasil wawancara oleh bapak Angga UD. Jaya Makmur pada 15 desember 2022

Tabel 1.3
Data Perbedaan Jumlah Karyawan di wilayah Ngadiluwih dari Pra Pandemi
Covid 19 dan Pasca Pandemi Covid 19

No	Nama Usaha	Pra Pandemi Covid 19	Pasca Pandemi Covid 19	Persentase Penurunan (%)
1.	UD. Bima Putra	150	79	47,3 %
2.	UD. Indokey	46	46	0%
3.	UD. Syaeba Mandiri Sukses	15	8	46,6%
4.	UD. Putra Jaya	67	49	28%
5.	UD. Sahabat Bintang	39	30	25,3%
6.	UD. Berkah Sukses	95	58	39%
7.	UD. Jaya Makmur	130	97	26,8%

Sumber: Hasil wawancara oleh ibu Sujiati, ibu Binti, ibu Yuni ibu saedah, ibu luluk, bapak setyo, dan bapak angga

Berdasarkan data pada tabel 1.3 ditunjukkan terdapat penurunan jumlah karyawan dari pra pandemi Covid 19 ke pasca pandemi Covid 19. Jumlah karyawan pada UD. Bima Putra sebelum adanya pandemi Covid 19 sebanyak 150 orang setelah adanya pandemi jumlah karyawan mengalami penurunan sebanyak 47,3% dan saat ini jumlah karyawan di UD. Bima Putra sebanyak 79 orang.¹⁶ Jumlah karyawan pada UD. Indokey cenderung tetap tidak ada penurunan, dari hasil wawancara peneliti bahwa saat ini karyawan UD. Indokey masih tetap sama memiliki jumlah karyawan

¹⁶ Hasil wawancara oleh ibu Sujiati UD. Bima putra pada 30 april 2022

sebanyak 46 orang.¹⁷ Jumlah karyawan pada UD. Syaeba Mandiri Sukses juga mengalami penurunan, penurunan jumlah karyawan pada UD. Syaeba Mandiri Sukses sebanyak 46,6%, dan saat ini jumlah karyawan UD. Syaeba Mandiri Sukses sebanyak 8 orang.¹⁸ Jumlah karyawan pada UD. Putra Jaya juga mengalami penurunan, penurunan jumlah karyawan pada UD. Putra Jaya sebanyak 28%, dan saat ini jumlah karyawan UD. Putra Jaya sebanyak 49 orang.¹⁹ Jumlah karyawan pada UD. Sahabat Bintang juga mengalami penurunan, penurunan jumlah karyawan pada UD. Sahabat Bintang sebanyak 25,3%, dan saat ini jumlah karyawan UD. Sahabat Bintang sebanyak 30.²⁰ Jumlah karyawan pada UD. Berkah Sukses juga mengalami penurunan, penurunan jumlah karyawan pada UD. Berkah Sukses sebanyak 39%, dan saat ini jumlah karyawan UD. Berkah Sukses sebanyak 58 orang.²¹ Sedangkan jumlah karyawan pada UD. Jaya Makmur juga mengalami penurunan, penurunan jumlah karyawan pada UD. Jaya Makmur sebanyak 26.8%, dan saat ini jumlah karyawan UD. Jaya Makmur sebanyak 97 orang.²² Dapat disimpulkan bahwa, penurunan jumlah karyawan terbanyak terdapat pada UD. Bima putra yaitu sebesar 47,3%.

Tabel 1.4
Data Jumlah Karyawan UD. Bima Putra dari Tahun 2019-2022

No	Tahun	Jumlah Karyawan
1.	2019	150
2.	2020	138
3.	2021	123
4.	2022	79

Sumber: Data dari hasil wawancara dengan Perusahaan UD. Bima Putra

¹⁷ Hasil wawancara oleh ibu Binti UD. Indokey pada 16 mei 2022

¹⁸ Hasil wawancara oleh ibu Yuni UD. Syaeba mandiri sukses pada 16 mei april 2022

¹⁹ Hasil wawancara oleh ibu Saedah UD. Jaya Putra pada 15 desember 2022

²⁰ Hasil wawancara oleh ibu luluk UD. sahabat Bintang pada 15 desember 2022

²¹ Hasil wawancara oleh bapak Setyo UD. Berkah Sukses pada 15 desember 2022

²² Hasil wawancara oleh bapak Angga UD. Jaya Makmur pada 15 desember 2022

Berdasarkan data dari tabel 1.4 jumlah karyawan UD. Bumi Putra dari tahun 2019-2022 mengalami penurunan hal ini dapat kita lihat jika pada tahun 2019 jumlah karyawan UD. Bima Putra sebanyak 150 orang. Pada tahun 2020 mengalami penurunan sebanyak 12 orang menjadi 138 orang. Pada tahun 2021 jumlah karyawan menurun sebanyak 15 orang terhitung dari tahun 2020-2021 menjadi 123 orang. Sedangkan pada tahun 2022 mengalami penurunan sebanyak 44 orang terhitung dari tahun 2021-2022 menjadi 79 orang.²³

Alasan peneliti memilih perusahaan UD. Bima Putra Kerena presentase penurunan jumlah karyawan paling banyak di bandingkan perusahaan lain di wilayah Ngadiluwih dan Sistem kerja yang di terapkan kurang memadai semenjak pasca covid 19, meski untuk sekarang ini jumlah covid menurun tapi sistem kerjanya tidak ada perubahan sehingga loyalitas karyawan menurun, contohnya banyak karyawan yang risign akibat tidak betah dengan sistem kerja yang diberikan, kelelahan akibat jam kerja yang tidak biasa, dan upah yang tidak stabil di karenakan permintaan tidak masuk setiap hari seperti pasca sebelum pandemi.

UD. Bima Putra merupakan Perusahaan jajanan ringan milik bapak Darmuji yang berlokasi Desa Branggahan Kecamatan Ngadiluwih Kabupaten Kediri. Perusahaan ini sudah berdiri kurang lebih dari 9 tahun, dulunya usaha ini merupakan usaha rumahan, dan pada tahun 2017 menjadi pabrik besar yang mempunyai produktivitas yang tinggi dan karyawan yang banyak sekitar 150 orang. Dalam mengelola hasil-hasil jajanan ringan seperti mie lidi dan mie kriting, perihal ini sangat dipengaruhi oleh tingkatan produktivitas kerja yang besar pula dari para karyawannya. Mustahil bila pabrik ini bisa maju tanpa etos kerja yang besar dari para karyawannya. Target dan pendapatan perusahaan tersebut di tentukan oleh permintaan dari luar sedikit banyaknya bahan yang di produksi dan otomatis upah karyawan juga di tentukan dari hal tersebut, jadi sistem kerjanya borongan. Dan untuk karyawan wanita yang kebanyakan usia paruh baya dan ada juga yang sebagian pria usia paruh baya yang sudah berkeluarga di karenakan dari pendapat narasumber,

²³ Dokumentasi dari catatan milik bapak darmuji tahun 2019-2022

karyawan wanita paruh baya lebih telaten dalam pengerjaan produksi di perusahaan UD. Bima Putra.

Untuk sistem kerja sebelum pandemi dan pasca pandemi mengalami perubahan sistem kerja dari segi waktu, bahwasanya dulu sebelum pandemi untuk jadwal kerja yang diberikan ini sangat efisien dengan masuk kerja setiap hari dikarenakan permintaan untuk produksi masuk terus setiap hari dan libur satu kali dalam seminggu, kemudian untuk jam kerjanya 8 jam mulai dari jam 5 pagi sampai 3 sore dengan istirahat 2 jam mulai dari jam 11 siang sampai 1 siang, apabila permintaan yang masuk tidak terlalu banyak, terkadang karyawan pulang lebih awal sekitar 7 jam bahkan 6 jam lebih, seperti pulang jam tengah 2 sore, kadang jam 2 sore dengan jumlah karyawan 150 orang pekerja dan tidak harus mengalami penekanan seperti terlalu capek, ataupun kelelahan dan tidak harus bekerja dua kali lipat, dan menurut pemilik perusahaan bahwa keputusan dengan jumlah karyawan tersebut tidak menjadi masalah karena hal tersebut membuat stabilnya perusahaan yang mengikuti stabilnya loyalitas karyawan.

Untuk sistem kerja pasca pandemi untuk sekarang ini yang membuat loyalitas karyawan menurun yaitu diambil dari segi waktu, mulai dari jadwal kerjanya berkurang, jam kerjanya bertambah, bahkan sampai lembur, serta kinerja karyawan jadi dua kali lipat dikarenakan jumlah karyawan menurun. saat ini karyawan yang bekerja yaitu seminggu bisa 3 kali terkadang 2 kali, bahkan dalam seminggu usaha ini tidak produksi juga pernah dikarenakan tidak ada permintaan yang masuk, dengan menurunnya tingkat produksi pada pabrik tersebut karena target pemasarannya itu anak-anak sd maupun sekolah menengah pertama dan sekarang semakin jarang anak-anak sd beli jajan tersebut, serta sekarang ini sekolah sedang offline meskipun terkadang juga online.

Untuk jam kerjanya yang sekarang ini kurang efisien yang dulunya sekitar 6 jam – 7 jam, berubah menjadi 9 jam – 10 jam, bahkan bisa lebih apabila permintaan hari itu sangat banyak maka otomatis ada jam lembur, serta apabila waktunya tidak cukup di karenakan produksi tersebut harus selesai hari ini, mau tidak mau perusahaan harus minta bantuan orang lain, yaitu tetangga, untuk membantu menyelesaikan produksi dan yang pasti juga ada upahnya. Bahkan dengan sistem

kerja yang di terapkan sekarang ini, karyawan jadi bekerja dua kali lipat di karenakan penurunan jumlah karyawan yang sangat drastis, serta dengan perusahaan yang mengikuti jumlah permintaan di hari itu dengan jumlah yang banyak. misal 1 ton perharinya, maka mau tidak mau karyawan harus menyelesaikan produksi tersebut sesuai permintaan di hari itu. Jadi meskipun jumlah kasus pandemi covid 19 menurun serta sudah dibolehkannya melakukan aktivitas ataupun kegiatan dengan secara normal akan tetapi masih ada beberapa perusahaan yang masih terkena dampak dari pandemi covid 19 sampai sekarang

Pada pabrik UD. Bima Putra pasca pandemi covid 19 ada dua jenis produksi yaitu jajanan mie lidi dan mie kriting, untuk mie lidi jumlah karyawannya 12 di bagi menjadi 3 kelompok, jadi ada 3 mesin dalam satu produksi, sama halnya mie kriting karyawannya juga 12 Jadi karyawan sisanya membuat bumbu, mewadahi dan mengemasi, untuk produksi mie lidi di hitung Rp. 170.000 per kwintal dan misal target sehari yaitu 5 kwintal jadi Rp. $170.000 \times 5 = \text{Rp. } 850.000$ dibagi 12 orang jadi perkaryawan di bayar Rp. 70.000 perhari dalam per kemasan. Dan sama halnya mie kriting. untuk produksi mie Kriting di hitung Rp. 150.000 per kwintal dan misal target sehari yaitu 5 kwintal jadi Rp. $150.000 \times 5 = \text{Rp. } 750.000$ dibagi 12 orang jadi perkaryawan di bayar Rp. 62.000 perhari dalam per kemasan.

Khusus untuk bagian yang membuat bumbu kebanyakan karyawan pria, jam kerjanya mulai pukul 3 pagi - 12 siang dengan upah Rp. 150.000 perhari. Oleh sebab ujung tombak industri ini merupakan karyawan, dan kebanyakan karyawannya yang sudah berkeluarga. dengan hal tersebut karyawan yang sudah berkeluarga tidak sepenuhnya loyalitas terhadap perusahaan, di karenakan covid 19 ini yang menyebabkan sistem kerja berubah dan berlaku sampai sekarang otomatis upah juga menurun, sebelum covid, karyawan selalu masuk setiap hari dan libur sekali dalam seminggu. Sebelum covid karyawannya dulu masuk kerja mulai jam 5 pagi - 2 sore, dan setelah adanya covid ini masuk kerja mulai pukul 5 pagi - 5 sore bahkan bisa sampai lembur yang di karenakan karyawannya berkurang yang dulunya 150 sekarang kurang lebih sekitar 79, Dari wawancara yang saya peroleh hampir semua karyawan mengeluh atas peraturan sistem kerja yang diberikan oleh perusahaan tersebut. Saat ini UD. Bima Putra semakin berkurang karyawannya. Penerapan sistem kerja yang

kurang efisien dengan tidak mempertimbangkan karyawan dapat membuat berkurangnya elektabilitas suatu perusahaan. Penerapan sistem kerja diperlukan diskusi antara atasan maupun bawahan agar tiada yang dirugikan. Oleh sebab itu, sangat penting sekali perusahaan memperhatikan kondisi karyawannya dan kebutuhan ekonominya supaya bisa meningkatkan profesionalitas dan loyalitas dalam bekerja terhadap perusahaan. Maka, dalam meningkatkan loyalitas karyawan sangatlah dibutuhkan serta perlu adanya sistem kerja yang efisien buat mendukung efektifitas pekerjaan serta pula supaya tercapainya sasaran industri .

Industri serta karyawan pada hakekatnya saling memerlukan, karyawan ialah peninggalan industri sebab tanpa terdapatnya sumber energi manusia hingga industri tidak hendak dapat berjalan, begitu pula karyawan tidak bisa mendukung loyalitas hidupnya tanpa terdapatnya industri selaku tempat mencari nafkah sekalian implementasi dari disiplin ilmu yang mereka miliki sendiri. Maka seharusnya bagaimana agar karyawan tetap loyalitas terhadap perusahaannya, jangan hanya menuntut kewajibannya saja dengan berbagai macam beban pekerjaan. Begitu pula dengan karyawan jangan cuma menuntut hak mereka namun pekerjaan serta tanggung jawab selaku karyawan tidak dituntaskan. Jadi tujuan dari permasalahan ini guna untuk merumuskan strategi yang efektif dari kebijakan untuk menaikkan kualitas dari segi perusahaan maupun para pekerja/karyawan serta hubungan dari perusahaan dari segi sisi positif dan negatif

Bersumber pada latar balik permasalahan yang di paparkan diatas, hingga penulis tertarik buat melaksanakan riset dengan judul **“Dampak Sistem Kerja Pada Loyalitas Karyawan di Masa Pandemi Covid 19 Pada UD. Bima Putra Desa Branggahan Kecamatan Ngadiluwih Kabupaten Kediri”**

B. Fokus Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah yang dijelaskan diatas, jadi rumusan masalah yang dapat digunakan dalam penelitian ini antara lain:

1. Bagaimana sistem kerja karyawan pada perusahaan UD. Bima Putra sebelum dan sesudah pandemi Covid 19?
2. Bagaimana dampak sistem kerja pada loyalitas karyawan di perusahaan UD. Bima Putra pasca pandemi Covid 19?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan konteks riset di atas, maka dapat diketahui tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk Mengetahui sistem kerja karyawan pada perusahaan UD. Bima Putra sebelum dan sesudah pandemi Covid 19.
2. Untuk mengetahui dampak sistem kerja pada loyalitas karyawan di perusahaan UD. Bima Putra pasca pandemi Covid 19.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat baik secara teoritis ataupun secara praktis, diantaranya sebagai berikut:

1. Manfaat secara teoritis

Hasil penelitian ini berharap dapat menambah wawasan dan pengetahuan terutama mengenai peran sistem kerja dalam meningkatkan loyalitas karyawan.

2. Manfaat secara praktis

- a. Bagi lembaga pendidikan

Hasil penelitian ini sebagai dasar dalam pengembangan dalam meningkatkan ilmu akademik.

- b. Bagi karyawan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi karyawan dalam etos kerja yang dilakukan.

- c. Bagi peneliti selanjutnya

Hasil penelitian ini berharap dapat memberikan kontribusi dan sebagai acuan di penelitian dengan topik yang sama.

E. Penelitian terdahulu

1. Skripsi A. Fikry Azizan, Program Studi Ekonomi Syariah, IAIN Kediri, 2020. Yang berjudul “Peran Insentif Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan (Studi Pada UD. Halatif Baron Nganjuk)” hasil penelitian ini menunjukkan bahwa insentif kerja dan loyalitas karyawan pada UD Halatif Baron masing-masing dikategorikan cukup, hal ini dibuktikan dengan 71,53 dan 74,64 berada di kategorisasi cukup. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif. Persamaan penelitian tersebut dengan penelitian yang dilakukan peneliti adalah variabel Y sama-sama

membahas loyalitas karyawan. Sedangkan perbedaannya pada variabel X peneliti tersebut membahas insentif kerja sedangkan penelitian peneliti membahas tentang sistem kerja, perbedaan yang lain pada objek penelitian peneliti tersebut objeknya pada UD. Halatif Baron Nganjuk sedangkan penelitian yang dilakukan oleh peneliti objek. nya UD. Bima Putra Desa Branggahan Kec. Ngadiluwih Kab. Kediri. Dan persamaan metode penelitian yang dipakai peneliti tersebut menggunakan metode kualitatif.

2. Skripsi Rina Wulandari, Jurusan Studi Manajemen, Universitas Islam Riau Pekanbaru, 2021. Yang berjudul” Pengaruh Sistem Kerja Outsourcing (Kontrak) Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Bank Mandiri KCP Ujungbatu, Kabupaten Rokan Hulu, Riau” penelitian ini meneliti tentang Sistem Kerja Outsourcing (Kontrak) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Mandiri KCP Ujung Batu, Kabupaten Rokan Hulu, Riau. Metode penelitian yang dipakai peneliti adalah metode kuantitatif. Persamaan penelitian terbut dengan penelitian yang dilakukan peneliti adalah variabel X sama-sama membahas sistem kerja. Sedangkan perbedaannya pada variabel Y peneliti tersebut membahas kinerja karyawan sedangkan penelitian peneliti membahas tentang loyalitas karyawan, perbedaan yang lain pada objek penelitian peneliti tersebut objeknya pada PT. Bank Mandiri KCP Ujung Batu, Kabupaten Rokan Hulu, Riau sedangkan penelitian yang dilakukan oleh peneliti objek. nya UD. Bima Putra Desa Branggahan Kec. Ngadiluwih Kab. Kediri. Dan perbedaan metode penelitian yang dipakai peneliti tersebut menggunakan metode kuantitatif sedangkan penelitian yang dilakukan oleh peneliti menggunakan metode kualitatif.
3. Skripsi Lili Nur Aeni, Pengaruh Lingkungan Kerja dan Insentif Terhadap Loyalitas Karyawan (Studi Kasus Pada Kampung Marketer Purbalingga), Jurusan Ekonomi Syariah, Institut Agama Islam Negeri Purwokerto, 2021. Penelitian ini membahas tentang lingkungan kerja dan insentif berpengaruh secara simultan terhadap loyalitas karyawan Kampung Marketer Purbalingga. Metode penelitian yang dipakai adalah metode kuantitatif. Persamaan penelitian tersebut dengan penelitian yang dilakukan peneliti adalah variabel Y sama-sama membahas Loyalitas karyawan. Sedangkan perbedaannya pada variabel X peneliti tersebut

membahas lingkungan kerja dan insentif sedangkan penelitian peneliti membahas tentang sistem kerja, perbedaan yang lain pada objek penelitian peneliti tersebut objeknya pada Kampung Marketer Purbalingga sedangkan penelitian yang dilakukan oleh peneliti objek. nya UD. Bima Putra Desa Branggahan Kec. Ngadiluwih Kab. Kediri. Dan perbedaan metode penelitian yang dipakai peneliti tersebut menggunakan metode kuantitatif sedangkan penelitian yang dilakukan oleh peneliti menggunakan metode kualitatif.

4. Skripsi Iva Mindhayani, Program Studi teknik Industri, Universitas Widya Mataram Yogyakarta. Yang Berjudul "Perbaikan sistem kerja untuk meningkatkan produktifitas karyawan pada PT. Zamrud Java". Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sistem kerja dalam meningkatkan produktivitas karyawan. Jenis penelitian yang digunakan yaitu pendekatan kualitatif. Persamaan penelitian tersebut dengan penelitian yang dilakukan peneliti adalah variabel X sama-sama membahas sistem kerja. Sedangkan perbedaannya pada variabel Y peneliti tersebut membahas tingkat produktivitas karyawam sedangkan penelitian peneliti membahas tentang loyalitas karyawan, perbedaan yang lain pada objek penelitian peneliti tersebut objeknya pada PT. Zamrud Java sedangkan penelitian yang dilakukan oleh peneliti objeknya UD. Bima Putra Desa Branggahan Kec. Ngadiluwih Kab. Kediri.
5. Skripsi Muzdalifah, Program Studi Bimbingan Konseling islam, Universitas Islam Negeri Sultan Kasim Riau Pekan baru. Yang Berjudul "Pengembangan karir karyawan pada masa pandemi covid 19 di PT. Prima karya sarana sejahtera pekanbaru". Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengembangan karir karyawan pada masa pandemi Covid 19. Jenis penelitian yang digunakan yaitu pendekatan kualitatif. Persamaan penelitian tersebut dengan penelitian yang dilakukan peneliti adalah variabel X sama-sama membahas yang berhubungan dengan pandemi Covid 19. Sedangkan perbedaannya pada variabel Y peneliti tersebut membahas karir karyawan sedangkan peneliti membahas tentang loyalitas karyawan, perbedaan yang lain pada objek penelitian peneliti tersebut objeknya pada PT. Prima karya sarana sejahtera pekanbaru sedangkan penelitian

yang dilakukan oleh peneliti objeknya UD. Bima Putra Desa Branggahan Kec. Ngadiluwih Kab. Kediri.

6. Skripsi Dewi Lasari, Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Makassar, 2019. Yang berjudul ” Pengaruh Disiplin kerja dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mandala Finance Cabang Gowa”. Hasil riset menampilkan kalau disiplin kerja serta loyalitas secara parsial PT. Mandala Finance Cabang Gowa, variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh pengaruh yang signifikan, setelah itu buat variabel loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan diperoleh pengaruh yang signifikan, variabel loyalitas ialah variabel yang sangat dominan pengaruhi kinerja karyawan. Persamaannya sama-sama terdapat loyalitas karyawan. Perbedaannya penempatan variabel X dan Y, pada objek penelitian peneliti tersebut objeknya pada Karyawan pada PT. Mandala Finance Cabang Gowa sedangkan penelitian yang dilakukan oleh peneliti objeknya UD. Bima Putra Desa Branggahan Kec. Ngadiluwih Kab. Kediri. menggunakan metode kuantitatif sedangkan penelitian peneliti menggunakan metode kualitatif.

