

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 COVID-19

Menurut *World Health Organization* (WHO) *Coronaviruses* (COV) adalah sebuah virus yang menginfeksi system pernafasan. Infeksi virus ini disebut COVID-19. Virus corona menyebabkan penyakit flu biasa sampai penyakit yang lebih parah seperti Sindrom Pernafasan Timur Tengah (MERS-CoV). Virus corona adalah zoonotic yang artinya ditularkan antara hewan dan manusia. Virus ini ditularkan melalui alat pernafasan manusia. Sehingga menyebabkan mudahnya penularan/ penyebaran virus ini.

Menurut Vivi (2020) Virus COVID-19 menyerang pada sistem pernafasan manusia. Penyakit ini dapat menular dari manusia ke manusia lain. Melalui bersin, batuk atau percikan yang keluar dari rongga mulut dan hidung. Ketika percikan itu menempel ke suatu benda, dan banyak orang yang memegang benda tersebut. Lalu tangan yang memegang benda tersebut digunakan untuk makan atau memegang hidung dan mulut, maka virus tersebut akan menyerang orang orang yang memegang benda tersebut. sehingga menyebabkan mudah dan semakin banyaknya orang yang terkena virus tersebut.

Menurut Wikipedia Pandemi koronavirus atau dikenal sebagai pandemi COVID-19 adalah peristiwa penyebaran penyakit koronavirus di seluruh dunia. Penyakit ini disebabkan oleh koronavirus jenis baru yang diberi nama SARS CoV-2. Wabah ini pertama kali di deteksi di kota Wuhan provinsi Hubei Tiongkok. Virus ini menyebar di antara orang orang orang terutama melalui percikan pernafasan yang dihasilkan selama batuk.

2.1.2 Efisiensi Manajerial

2.1.2.1 Pengertian Efisiensi

Menurut Hasibuan (1984: 233-4) Efisiensi adalah perbandingan yang terbaik antara masukan (input) dan hasil antara biaya dan keuntungan (output), seperti halnya juga hasil optimal yang dicapai dengan penggunaan sumber yang terbatas. Dengan kata lain hubungan antara apa yang telah diselesaikan.

Definisi lain dari Mulyamah (1987:3) mengemukakan bahwa efisiensi sebagai suatu ukuran yang digunakan untuk membandingkan rencana penggunaan masukan dengan penggunaan yang direalisasikan atau penggunaan yang sebenarnya

Definisi lain menurut Mulyadi (2007:63) efisiensi adalah ketepatan cara (usaha, kerja) dalam menjalankan sesuatu dengan tidak membuang-buang waktu, tenaga dan biaya. Efisiensi juga berarti rasio antara input dan output atau biaya dan keuntungan.

Dari segi ekonomi, efisiensi selalu dikaitkan dengan proses produksi. Secara umum proses produksi adalah tahap-tahap yang harus dilalui barang atau produk sebelum dipasarkan. Proses produksi meliputi proses input (bahan, resource, pekerja dan modal) yang kemudian akan dibentuk menjadi output (barang jadi atau produk) setelah melalui proses-proses tertentu.

Definisi efisiensi di dalam proses produksi adalah hal yang ingin dicapai untuk mendapatkan keuntungan yang besar. Fokus pada penggunaan input secara minimalis namun tetap menghasilkan target output yang diinginkan.

Tujuan dari meminimalkan input adalah untuk menekan atau memangkas besaran biaya yang akan dikeluarkan dalam proses-proses produksi. Untuk menghasilkan produk atau barang tentu diperlukan unsur-unsur pendukung, seperti modal, pekerja yang memproses, bahan baku

(material), mesin. Semua hal tersebut akan ditekan seminimal mungkin untuk menghasilkan keuntungan maksimal.

2.1.2.2 Pengertian Manajerial

Menurut G.R Terry menyatakan bahwa manajemen adalah suatu proses yang khas yang terdiri dari tindakan-tindakan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran-sasaran yang telah ditentukan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lain.

Menurut Andrew F. Sikula manajemen pada umumnya dikaitkan dengan kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pengendalian, penempatan, pengarahan, pemotivasian, komunikasi, dan pengambilan keputusan yang dilakukan oleh setiap organisasi dengan tujuan untuk mengkoordinasi berbagai sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan sehingga akan dihasilkan suatu produk atau jasa secara efisien.

Menurut Drs.H. Malayu S.P. Hasibuan manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

Menurut James A.F. Stoner (2006) manajemen adalah suatu proses perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, dan pengendalian upaya dari anggota organisasi serta penggunaan semua sumber daya yang ada pada organisasi untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya.

Menurut Gordon (1976) Manajemen adalah metode yang digunakan administrator untuk melakukan tugas-tugas tertentu atau mencapai tujuan tertentu.

Menurut Hani Handoko (2000:10) Manajemen adalah bekerja dengan orang-orang yang menentukan, menginterpretasikan, dan mencapai tujuan-tujuan organisasi dengan pelaksanaan, fungsi-fungsi perencanaan,

pengorganisasian, penyusunan, personalia, pengarahan, kepemimpinan, dan pengawasan.

2.1.2.3 Pengertian Efisiensi Manajerial

Berdasarkan definisi-definisi diatas dapat disimpulkan bahwa efisiensi manajerial merupakan proporsi total sumber daya organisasi yang berkontribusi terhadap produktivitas selama proses pembuatan.

Efisiensi manajerial juga bisa diartikan sebagai penggunaan sumber daya minimal untuk menghasilkan hasil yang diharapkan (hasil optimal) yang telah ditargetkan sebelumnya.

Efisiensi manajerial merupakan anggapan bahwa tujuan yang telah ditentukan dan berusaha untuk mencari cara terbaik dalam mewujudkan tujuan tersebut. Efisiensi manajerial hanya bisa dievaluasi dengan penilaian relatif atau membandingkan antara masukan dan keluaran yang diterima.

2.1.2.4 Faktor yang Mempengaruhi Efisiensi Manajerial

Menurut Burhanuddin Yusuf (2016) faktor efisiensi manajerial mempunyai peran besar dalam menentukan suatu usaha. Faktor-faktor yang memengaruhi efisiensi manajerial antara lain adalah :

1. Pengetahuan (*knowledge*)

Pengetahuan merupakan hasil proses pendidikan yang diperoleh secara formal maupun non-formal yang memberikan kontribusi pada seseorang didalam pemecahan masalah, daya cipta, termasuk dalam melakukan atau menyelesaikan pekerjaan sehingga seorang karyawan diharapkan mampu melakukan pekerjaan secara produktif.

2. Keterampilan (*skills*)

Keterampilan adalah kemampuan dan penguasaan teknis operasional mengenai bidang tertentu, ketrampilan diperoleh melalui proses belajar dan

berlatih. Dengan ketrampilan yang dimiliki seorang karyawan diharapkan mampu menyelesaikan pekerjaan secara produktif.

3. Sikap (*attitude*) dan Perilaku (*behaviors*)

Sangat erat hubungan antara kebiasaan atau sikap dan perilaku. Jika sikap karyawan baik, maka hal tersebut dapat menjamin perilaku kerja juga baik. Dengan demikian, perilaku manusia ditentukan oleh sikap-sikap yang telah tertanam dalam diri karyawan sehingga dapat mendukung kerja yang efektif.

4. Kemampuan (*abilities*)

Kemampuan terbentuk dari sejumlah kompetensi yang dimiliki oleh seorang karyawan. pengetahuan dan ketrampilan termasuk faktor pembentuk kemampuan, dengan demikian jika seseorang memiliki pengetahuan dan ketrampilan yang tinggi diharapkan akan memiliki kemampuan yang tinggi pula.

Menurut *www.bizfluent.com (2018)*, *factors affecting workforce productivity can be grouped as follows :*

1. *Leadership*

Productivity will be negatively impacted by a management and supervisors who blame others for mistakes, do not keep promises, fail to provide positive feedback or ignore employee-productivity problems may also adversely impact productivity.

2. *Resources*

Insufficient resources will have an impact on an employee's attitude and productivity. In addition to necessary business equipment and supplies, employees might require additional training to develop new skills to carry out duties.

3. *Goal Setting*

The goal setting process can be used at each level of an organization. This includes setting company goals, as well as those for management, departments and each worker.

Productivity can increase when goal-setting is a regular part of an organization's business process

Menurut *www.bizfluent.com* (2018) dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja dapat dikelompokkan sebagai berikut:

a. Kepemimpinan

Efisiensi manajerial dipengaruhi oleh manajer dan supervisor. Apabila pemimpin mengabaikan masalah produktivitas, maka akan berdampak negatif terhadap produktivitas karyawan tersebut.

b. Sumber Daya

Sumber daya yang tidak mencukupi akan berdampak pada sikap dan efisiensi manajerial

c. Penetapan Tujuan

Efisiensi manajerial dapat meningkat ketika penetapan tujuan adalah bagian reguler dari proses bisnis organisasi

2.1.3 Kinerja Karyawan

2.1.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Menurut Sutrisno (2016:172) “Kinerja adalah hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu

kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi.”

Menurut Mangkunegara (2017:67) “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.”

Menurut Fahmi (2017:188) “Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.”

Menurut Torang (2014:74) “Kinerja adalah kuantitas atau kualitas hasil kerja individu atau sekelompok didalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standard operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi.

Menurut Levinson dalam Marwansyah (2012:229) “Kinerja adalah pencapaian/prestasi seseorang berkenaan dengan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya”. Sedangkan menurut Sudarmanto (2011:9) “Kinerja adalah sesuatu yang secara aktual orang kerjakan dan dapat di observasi. Dalam pengertian ini, kinerja mencakup tindakan-tindakan dan perilaku yang relevan dengan tujuan organisasi.

Menurut Edison (2016:176) “Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan non profit orientet yang dihasilkan selama satu periode waktu”.

Menurut pendapat lain, Simamora (2015:339) “Kinerja mengacu pada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan karyawan. Kinerja merefleksikan seberapa baik karyawan memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan. Sering disalah tafsirkan sebagai upaya, yang mencerminkan energi yang dikeluarkan, kinerja diukur dari segi hasil.

2.1.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Kinerja dalam suatu organisasi memiliki standart kerja yang berbeda tergantung dari kebijakan perusahaannya. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dikembangkan beragam dengan sudut pandang masing-masing. Menurut Prawirosono dalam Sutrisno (2016:9), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut :

1. Efektivitas dan Efisiensi

Dalam hubungannya dengan kinerja organisasi, maka ukuran baik buruknya kinerja diukur oleh efektivitas dan efisiensi. Dikatakan efektif bila mencapai tujuan, dikatakan efisien bila hal itu memuaskan sebagai pendorong mencapai tujuan, terlepas dari apakah efektif atau tidak.

2. Otoritas dan Tanggung Jawab

Dalam organisasi yang baik wewenang dan tanggung jawab telah didelegasikan dengan baik, tanpa adanya tumpang-tindih tugas. Masing-masing karyawan yang ada dalam organisasi mengetahui apa yang menjadi haknya dan tanggung jawab dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Kejelasan wewenang dan tanggung jawab setiap orang dalam suatu organisasi akan mendukung kinerja karyawan tersebut.

3. Disiplin

Secara umum, disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Disiplin meliputi ketaatan dan hormat terhadap perjanjian yang dibuat antara perusahaan dan pegawai.

4. Inisiatif

Secara umum, disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Disiplin meliputi ketaatan dan hormat terhadap perjanjian yang dibuat antara

perusahaan dan pegawai. Setiap inisiatif sebaiknya mendapat perhatian atau tanggapan positif dari atasan, kalau memang dia atasan yang baik.

Menurut pendapat lain, Keith Davis dalam Mangkunegara(2012:13) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja ada dua, yaitu sebagai berikut :

1. Faktor Kemampuan (*Ability*)

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) terdiri dari kemampuan, potensi (IQ) dan kemampuan *reality*(*knowledge+skill*). Artinya, pimpinan dan karyawan yang memiliki IQ diatas rata-rata (IQ 110-120) apalagi IQ superior, very superior, gifted dan genius dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja maksimal.

2. Faktor Motivasi

Motivasi diartikan sebagai sikap (*attitude*) pimpinan dan karyawan terhadap situasi kerja (*situation*) di lingkungan organisasinya. Situasi kerja yang dimaksud mencakup antara lain hubungan kerja, iklim kerja, kebijakan pimpinan, pola kepemimpinan, pola kerja dan kondisi kerja.

2.1.4 Fotografi

2.1.4.1 Pengertian fotografi

Sudarma (2014:2) memberikan pengertian bahwa media foto adalah salah satu media komunikasi, yakni media yang bisa digunakan untuk menyampaikan pesan/ide kepada orang lain. Media foto atau istilahkan dengan fotografi merupakan sebuah media yang bisa digunakan untuk mendokumentasikan suatu momen atau peristiwa penting.

Menurut Bull (2010:5) kata dari fotografi berasal dari dua istilah Yunani: *photo* dari *phos* (cahaya) dan *graphy* dari *graphe* (tulisan atau gambar). Maka makna harfiah fotografi adalah menulis atau menggambar dengan cahaya. Dengan ini maka identitas fotografi bisa digabungkan

menjadi kombinasi dari sesuatu yang terjadi secara alamiah (cahaya) dengan kegiatan yang diciptakan oleh manusia dengan budaya (menulis dan menggambar/melukis).

Sudjojo (2010), mengemukakan bahwa pada dasarnya fotografi adalah kegiatan merekam dan memanipulasi cahaya untuk mendapatkan hasil yang kita inginkan. Fotografi dapat dikategorikan sebagai teknik dan seni.

Dalam bukunya *Jurnalistik Foto: Suatu Pengantar*, Gani & Kusumalestari (2014:4) mengutip dari Sudjojo (2010:vi) bahwa fotografi sebagai teknik adalah mengetahui cara-cara memotret dengan benar, mengetahui cara-cara mengatur pencahayaan, mengetahui cara-cara pengolahan gambar yang benar, dan semua yang berkaitan dengan fotografi sendiri. Sedangkan fotografi sebagai karya seni mengandung nilai estetika yang mencerminkan pikiran dan perasaan dari fotografer yang ingin menyampaikan pesannya melalui gambar/foto. Fotografi tidak bisa didasarkan pada berbagai teori tentang bagaimana memotret saja karena akan menghasilkan gambar yang sangat kaku, membosankan dan tidak memiliki rasa. Fotografi harus disertai dengan seni.

2.2 Penelitian Terdahulu

| Penulis | Judul | Variabel | Hasil Penelitian |
|--|--|--|--|
| Rollis Fernando Sinaga, Thomson Sebayang, Salmiah (2017) | Analisis Efisiensi Penggunaan Tenaga Kerja Pada Pengolahan CPO (Studi Kasus : PKS | Efisiensi Penggunaan Tenaga Kerja | (Sinaga, Sebayang & Salmiah, 2017) penggunaan input tenaga kerja pada pengolahan CPO dikatakan masih efisien secara ekonomis. Masih ada |

| | | | |
|---------------------|--|------------------|--|
| | PT. SOCFIN INDONESIA) | | peluang potensial untuk meningkatkan efisiensi tenaga kerja. Namun, perlu dipertimbangkan bahwa penambahan jumlah tenaga kerja tidak selalu akan meningkatkan pertambahan hasil (produktivitas). |
| Suprihati (2014) | Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Perusahaan Sari Jati Di Sragen | Kinerja Karyawan | (Suprihati, 2014) Pendidikan dan pelatihan (diklat) secara individual berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sehingga program pendidikan dan pelatihan yang dimiliki para karyawan dalam bentuk peningkatan ketrampilan kerja melalui program pendidikan dan pelatihan, peningkatan pengetahuan dan efektifitas kerja, rasa percaya diri dalam bekerja dan |

| | | | |
|--|--|--|---|
| | | | <p>kesesuaian program diklat dengan kondisi kerja perlu ditingkatkan. Insentif yang diterima para karyawan dalam bentuk kesejahteraan karyawan, adanya dana kesehatan, adanya uang kesejahteraan, rasa keadilan dalam memperoleh insentif, ketepatan sarana kerja dan adanya gaji sesuai dengan tanggung jawab sehingga perlu ditingkatkan. Serta, motivasi secara individual berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sehingga motivasi yang dimiliki para karyawan dalam bentuk adanya insentif dalam bekerja, adanya balas jasa terhadap hasil</p> |
|--|--|--|---|

| | | | |
|---|---|------------------|---|
| | | | kerja dan kemampuan belajar terhadap pekerjaan perlu ditingkatkan. |
| Hamdiyah, Andi Tri Haryono, Aziz Fathoni (2016) | Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Di Ada Swalayan Banyumanik Semarang | Kinerja Karyawan | (Hamdiyah, Haryono & Fathoni, 2016) Kompensasi, lingkungan kerja dan kepemimpinan secara bersama-sama mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja SDM. Dengan demikian semakin meningkat kompensasi, lingkungan kerja dan kepemimpinan, maka kinerja SDM semakin meningkat. Variabel penelitian yang paling dominan dalam mempengaruhi kinerja SDM adalah variabel kompensasi, hal ini mengindikasikan bahwa kompensasi lebih mempengaruhi kinerja |

| | | | |
|--------------------------------------|---|-----------------------------------|---|
| | | | SDM dibandingkan lingkungan kerja dan kepemimpinan. |
| Yudith Putri Indraswari (2016) | Analisis Efisiensi Penggunaan Tenaga Kerja Dan Pengaruhnya Terhadap Produktifitas Tenaga Kerja (Studi Kasus PTPN IX Krumput Banyumas) | Efisiensi Penggunaan Tenaga Kerja | (Indraswari, 2016) Perusahaan perlu meningkatkan efisiensi penggunaan tenaga kerjanya dengan batas yang tidak mengurangi produktifitas tenaga kerjanya. Hal ini dapat dilakukan dengan cara lebih mengoptimalkan penggunaan tenaga kerja yang ada. Kelebihan dalam penggunaan tenaga kerja, akan membawa dampak berupa pemborosan biaya. Dengan mempertimbangkan efisiensi maka jumlah tenaga kerja yang digunakan akan benar-benar sesuai dengan kebutuhan. |

| | | | |
|--|---|-------------------------------------|--|
| <p>Dede Hertina, Susanto Hendiarto, John Henry Wijaya (2020)</p> | <p>Dampak COVID-19 Bagi UMKM Di Indonesia Pada Era New Normal</p> | <p>Dampak COVID-19 Pada Ekonomi</p> | <p>(Hertina, Hendiarto & Wijaya, 2020) Dengan dampak besar yang dirasakan oleh pelaku UMKM terdampak pandemi COVID-19 terutama di sektor-sektor yang bergantung pada kegiatan masyarakat sehari-hari, strategi UMKM dalam menghadapi era new normal adalah mengenali perubahan perilaku konsumen dan berubah seiring dengan perubahan perilaku tersebut; Diperlukan juga untuk memperkuat strategi pemasaran digital dalam rangka agar selalu terhubung dengan konsumen; tetap memiliki pandangan yang optimis ditengah pandemic Covid-19.</p> |
|--|---|-------------------------------------|--|

Berdasarkan penelitian terdahulu yang digunakan oleh penulis sebagai referensi, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan 2 variabel yang dapat berpengaruh satu sama lain, yaitu : Dampak Pandemi COVID-19 pada Efisiensi Penggunaan Tenaga Kerja dan Kinerja Karyawan.

2.3 Kerangka Pemikiran

