

IDENTIFIKASI ASPEK SDM SEBAGAI FAKTOR INTERNAL PENYEBAB KEGAGALAN PERUSAHAAN 45 CAO

Renaldy Tanjung¹ dan Fransisca Desiana Pranatasari²

Fakultas Manajemen dan Bisnis Universitas Ciputra Surabaya

E-mail: rtanjung01@student.ciputra.ac.id¹

Abstract: Company 45 Cao is a drink that uses palm sugar as the main ingredients in the productions process. This reserach is intended to identified the human resource aspect in the failure of the 45 Cao production as the internal aspect. The theory that will be use in the research are; the theory of failure business, Internal factor theory, and Human resources aspect. The respondent to this research consist of three respondent which are; the internal from 45 Cao, the lecturer that acknowledge the problem of th company as the facilitator, and an expert on human resource from Ciputra University. The reserach method that used in this research is descriptive qualitative, in which the researcher collecting data with the semi-structural interview method. The sampling technique that used is purposive sampling. The identifying discussion on the human resource aspect as an internal factor that caused the failure of the company are; managerial abilities, experiences, job description, organizational relations, and motivation. The result of this research shows that the 45 Cao condition is decreasing, the things that caused the decreasing of the member of the company performance is the lack of self awareness of resposinibilities, the unorganized self-responsibility od the member and the lack of communication among the member of the company in running the business. therefore, the human resource aspect in company is needed to elevate the work performance of the individual to create a better work result.

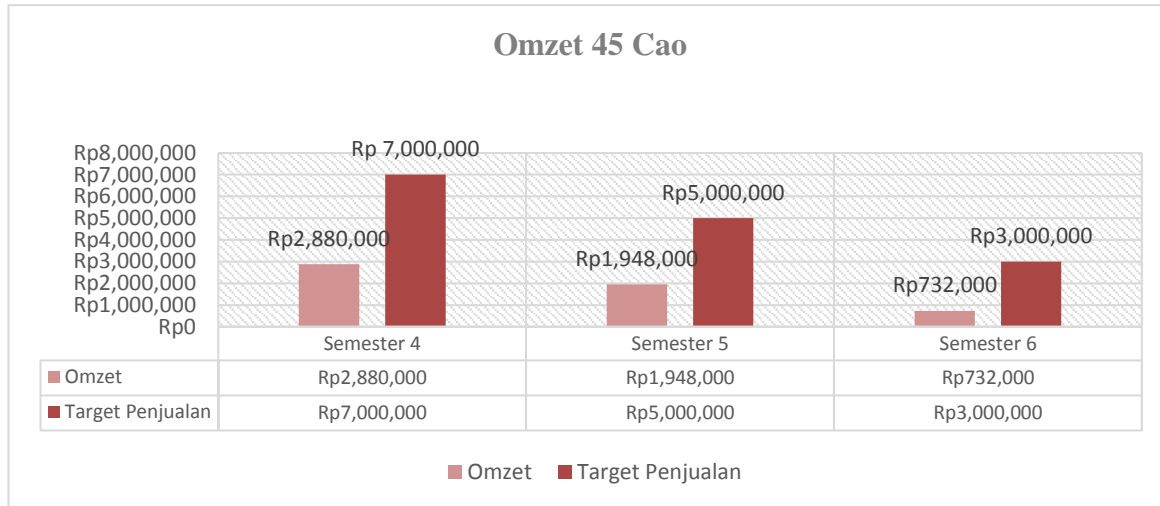
Keywords: *the theory of failure business, internal factor, Human Resources aspect*

Abstrak: Perusahaan 45 Cao adalah perusahaan yang memproduksi minuman yang menggunakan gula merah sebagai bahan baku utamanya dalam berproduksi. Penelitian ini bertujuan untuk melakukan identifikasi aspek SDM sebagai faktor internal penyebab kegagalan perusahaan 45 Cao. Teori yang digunakan peneliti disini yaitu, teori kegagalan bisnis, faktor internal, dan aspek SDM. Informan pada penelitian ini adalah 3 yaitu dari internal perusahaan 45 Cao, dosen fasilitator yang mengetahui masalah perusahaan, dan seorang ahli sumber daya manusia dari Universitas Ciputra. kualitatif deskriptif dipakai dalam penelitian ini. Metode pengumpulan data yang dilakukan dengan metode wawancara semi terstruktur. Teknik *sampling* yang digunakan adalah *purposive sampling*. Pembahasan identifikasi aspek SDM sebagai faktor internal penyebab kegagalan perusahaan ada 5 yaitu, kemampuan manajerial, pengalaman, *job description*, hubungan organisasi, dan motivasi. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa kondisi 45 Cao menurun, hal – hal yang menyebabkan performa dari anggota menurun yaitu kurang adanya kesadaran akan tugas dan tanggung jawab dari masing – masing anggota, memiliki kesibukan dari masing – masing individu, dan kurangnya komunikasi yang dilakukan dalam menjalankan bisnis tersebut. Oleh karena itu masalah aspek SDM di perusahaan perlu diperbaiki kembali untuk meningkatkan kembali performa kerja dari setiap individu agar mendapat hasil kerja yang baik.

Kata kunci: Teori kegagalan bisnis, Faktor Internal , Aspek SDM

PENDAHULUAN

Peluang pertumbuhan usaha Industri makanan dan minuman (mamin) memiliki prospek yang bagus untuk dikembangkan di Indonesia. Pertumbuhan usaha industri makanan dan minuman ini di atas pertumbuhan ekonomi, yakni sebesar 5,02% (www.kemenperin.go.id, 2016). Melihat peluang tersebut peneliti memutuskan untuk menjalankan bisnis dalam industri makanan dan minuman dengan nama 45 Cao. 45 Cao merupakan campuran produk kopi dan cincau yang memiliki keunggulan rasa dan aroma yang berbeda dengan minuman yang lain. Hal yang membedakan perusahaan 45 Cao dengan yang lainnya adalah terletak



pada gula yang digunakan pada 45 Cao yaitu menggunakan gula merah. Konsumen dari produk 45 Cao adalah masyarakat luas mulai dari usia remaja hingga dewasa. Pada semester four produk 45 Cao mulai melakukan inovasi. Inovasi yang dilakukan oleh 45 Cao adalah terletak pada *design packaging* produk. Kegiatan promosi yang dilakukan 45 Cao adalah melakukan pameran sehingga materi penguji yang digunakan 45 Cao adalah membuat *banner* yang bertujuan untuk mempromosikan produk 45 Cao. Berikut ini adalah data Omzet 45 Cao dari periode semester 4 hingga semester 6.

Gambar 1. Omzet Penjualan 45 Cao Periode Semester 4-Semester 6

Sumber: Data internal perusahaan, 2018

Gambar 1. menjelaskan bahwa pada semester 4 perolehan penjualan 45 Cao sebanyak Rp 2.880.000 kemudian sejak itu mengalami penurunan dari semester 5 hingga semester 6. Hal tersebut terjadi karena penjualan tidak sesuai dengan target yang telah ditentukan. Selama semester 4 hingga semester 6 perusahaan tidak memiliki keuntungan secara signifikan karena penjualan yang cenderung menurun. Hal tersebut menyebabkan 45 Cao tidak mampu menutup biaya sewa tempat yaitu tempat Rp 1.250.000. Hal ini yang membuat kegiatan pameran 45 Cao tidak menguntungkan karena tidak mampu menutup pengeluaran-pengeluaran ketika mengikuti pameran. Terkait dengan penurunan omzet 45 Cao secara terus menerus, maka pada tahun 2016 peneliti menutup usaha dari 45 Cao. peneliti melakukan pra survei penyebab kegagalan bisnis 45 Cao dari beberapa informan agar mengetahui penyebab utama dari kegagalan bisnis ini yang menjadi bahan penelitian.

Tabel 1. Survei Awal Penyebab Kegagalan Bisnis.

Nama	Sebagai	Komentar
Ivan Carlosono	Internal Perusahaan	Dari setiap anggota masih adanya sifat malas dalam memproduksi produk dan juga dalam bekerja masih saling berharap kepada anggota lain belum ada respon dalam bekerja
Pak Alexander Wahyudi	Dosen fasilitator <i>Entrepreneurial Project 3-4</i>	Kinerja anggota perusahaan belum optimal sehingga jumlah resellerr sedikit, kemasan belum bagus, bahkan media promosi belum banyak.
Ibu Venny Soetedja	Dosen fasilitator EP 5	kurangnya kesiapan dalam sisi manajemen SDM 45 Cao yang menjadi masalah utama sehingga 45 Cao menjadi gagal, yaitu masalah personal <i>Human Resource nya</i>

Sumber :Data diolah, 2018

Berdasarkan tabel 1. penyebab kegagalan bisnis 45 Cao menurut Ivan sebagai internal perusahaan 45 Cao adalah masih adanya kemalasan individual di dalam internal perusahaan. Hal tersebut didukung dengan sikap saling ketergantungan antar anggota sehingga terkadang orang tertentu saja yang melakukan kegiatan produksi. Menurut dosen fasilitator EP Pak Alexander Wahyudi penyebab kegagalan karena kinerja masing-masing anggota tidak optimal. Berikut menurut dosen pembimbing EP 5 Ibu Venny Soetedja mengenai internal dari perusahaan 45 Cao bahwa kurangnya kesiapan yang menjadi masalah utama dalam perusahaan 45 Cao yaitu dari personalnya sendiri. Berdasarkan pra survey awal tersebut, 45 Cao memiliki banyak permasalahan di aspek SDM yang menyebabkan bisnis ini gagal berkembang. Zoufa (2014) menjelaskan bahwa Kegagalan bisnis merupakan ketidakmampuan bisnis untuk memenuhi jadwal, biaya dan kualitas yang ditetapkan, tetapi juga dapat mencakup ketidakmampuan untuk mencapai persyaratan fungsional bisnis, seperti yang dirasakan oleh para pemangku kepentingan.

Berdasarkan pengalaman dan fakta yang telah dijelaskan sebelumnya, rumusan masalah pada penelitian ini adalah : Bagaimana identifikasi aspek SDM sebagai faktor internal penyebab kegagalan perusahaan 45 Cao? Berdasarkan perumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah: Melakukan identifikasi aspek SDM sebagai faktor internal penyebab kegagalan perusahaan 45 Cao.

LANDASAN TEORI

Penelitian oleh Fatoki (2014) melakukan penelitian dengan judul “*The Causes of the Failure of NewSmall and Medium Enterprises in South Africa*”. Penelitian ini bertujuan untuk menentukan penyebab kegagalan UKM baik faktor internal dan eksternal. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif deskriptif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor internal yang menyebabkan kegagalan meliputi kurangnya pengalaman manajemen, kurangnya keterampilan fungsional (misalnya, perencanaan, pengorganisasian, memimpin dan mengendalikan,) dan kurangnya pelatihan staf, serta kurangnya pengembangan dan sikap buruk terhadap pelanggan. Faktor eksternal yang menyebabkan kegagalan adalah faktor-faktor yang sebagian besar tak terkendali oleh organisasi seperti tidak tersedianya rantai logistik dan biaya distribusi yang tinggi, persaingan, meningkatnya kebutuhan biaya dalam melakukan bisnis, kurangnya keuangan dan kejahatan yang meningkat. Peneliti mengambil referensi dari penelitian ini dikarenakan memiliki kesamaan dalam meneliti tentang kurangnya manajemen yang menyebabkan kegagalan usaha.

Arasti (2012) melakukan penelitian dengan judul “*Exploring the Effect of Individual Factors on Business Failure in Iranian New Established Small Businesses*”. Penelitian ini mempunyai tujuan untuk mengetahui dan menganalisis faktor-faktor yang menyebabkan kegagalan pada kewirausahaan di Iran.

Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif. Metode pengumpulan data dengan wawancara semi-terstruktur, selanjutnya dianalisis untuk mengidentifikasi faktor-faktor individu yang mempengaruhi kegagalan bisnis tersebut. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kurangnya keterampilan manajemen dan kurangnya pemasaran, kurangnya keuangan, dan keterampilan manajemen sumber daya manusia menjadi faktor yang mempengaruhi kegagalan bisnis usaha kecil yang didirikan. Peneliti mengambil referensi dari penelitian ini dikarenakan memiliki kesamaan dalam meneliti suatu kegagalan dalam berusaha.

Penelitian ketiga adalah “Identifikasi faktor internal dan eksternal penyebab kegagalan usaha pada industri tahu di Kelurahan Citeureup Kota Cimahi oleh Hidayat “(2015). Metode penelitian yang digunakan metode penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Hasil penelitian tersebut menyimpulkan bahwa faktor internal utama yang menyebabkan kegagalan usaha pada industri, adalah kompetensi wirausaha yang belum dapat dikatakan baik. Faktor internal lainnya adalah sifat kewirausahawan yang tidak berorientasi ke masa depan, serta lemahnya pengetahuan dan kemampuan manajemen pemasaran, operasional dan keuangan. Kelemahan dalam aspek manajemen pemasaran usaha pemasaran masih terbatas, lokasi usaha kurang tepat. Faktor eksternal utama yang dapat menyebabkan kegagalan usaha pada industri tahu di Kelurahan Citeureup Kota Cimahi tidak adanya kebijakan subsidi bahan baku kedelai langsung pada industri tahu di Kelurahan Citeureup, Kota Cimahi. Hal tersebut membuat biaya produksi tahu menjadi tinggi sehingga keuntungan menjadi lebih rendah. Faktor eksternal lainnya memiliki loyalitas pelanggan cenderung mudah berpindah, terdapat pesaing bermodal besar, keterlibatan pemerintah semakin berkurang. Pada lingkungan makro yaitu kenaikan harga berdampak kurang baik dan teknologi yang terus berkembang belum diterapkan secara maksimal.

Berdasarkan fakta yang telah disebutkan pada BAB 1, aspek yang akan digali dalam penelitian ini adalah aspek Sumber Daya Manusia. Aspek SDM tersebut juga standar diartikan sebagai ukuran dari suatu patokan yang telah disepakati bersama, sedangkan kompetensi mempunyai arti yaitu kemampuan untuk melakukan tugas-tugas ditempat kerja yang dapat mencakup serta menerapkan keterampilan (*skills*) dengan dukungan pengetahuan (*cognitive*) serta kemampuan (*ability*) sesuai yang telah dipersyaratkan.

Adapun menurut Hidayat (2015) beberapa pertimbangan indikator SDM sebagai berikut:

1. Kemampuan Manajerial adalah kemampuan untuk menggerakkan orang lain dalam memanfaatkan sumber-sumber yang ada dalam mencapai tujuan organisasi secara efisien dan efektif.
2. Pengalaman atau pengalaman kerja adalah tingkat penguasaan pengetahuan serta keterampilan seseorang dalam pekerjaannya yang dapat diukur dari masa kerja dan dari tingkat pengetahuan serta keterampilan yang dimilikinya.
3. *Job description* adalah pernyataan tertulis mengenai gambaran suatu pekerjaan, kondisinya, dan hubungannya dengan bagian lain dalam organisasi atau bisnis.
4. Dominasi unsur keluarga adalah suatu keadaan dimana unsur keluarga lebih dominan atau lebih tampak terlihat dalam suatu aspek yang berpengaruh terhadap berbagai macam hal pada setiap orang.
5. *Distribute* adalah aktivitas menyalurkan produk baik barang dan jasa dari produsen kepada konsumen serta aktivitas pemasaran dalam rangka memudahkan dalam penyampaian produk dari tangan produsen kepada konsumen.

Berdasarkan hasil prasurvei pada BAB 1, peneliti hanya mengambil 3 indikator aspek SDM untuk diteliti yaitu, kemampuan manajemen, pengalaman, dan *job description* untuk digunakan peneliti sebagai survei

METODOLOGI PENELITIAN

Metode dalam penelitian ini menggunakan metode kualitatif. Penelitian kualitatif adalah prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan. Metode penentuan subjek penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling*. Teknik *purposive sampling* merupakan teknik pengambilan sampel sumber data yang didasarkan pada pertimbangan tertentu yang berkaitan dengan studi kasus yang diteliti dan tujuan penelitian. Penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data berupa

wawancara semi terstruktur. dimana dalam pelaksanaannya lebih bebas bila dibandingkan dengan wawancara terstruktur. Tujuan dari wawancara jenis ini adalah untuk menemukan permasalahan secara lebih terbuka, *Member check* digunakan dalam proses metode reliabilitas ini, sedangkan *member check* adalah proses pengecekan data yang diperoleh peneliti kepada pemberi data, dan bertujuan untuk mengetahui seberapa jauh data yang diperoleh sesuai dengan apa yang diberikan oleh pemberi data (Sugiyono, 2015).

Analisis data menurut Sugiyono (2012:270) adalah proses mencari dan mengatur wawancara dan catatan yang diperoleh di lapangan serta bahan- bahan lain yang telah dihimpun sehingga dapat merumuskan hasil dari apa yang telah ditemukan. Adapun langkah yang peneliti gunakan dalam menganalisis data sesuai:

1. Pengumpulan data
2. Reduksi data
3. Menganalisa hasil wawancara dengan teori yang digunakan
4. Penarikan kesimpulan

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Hasil wawancara dari internal, dosen fasilitator dan ahli SDM bahwa kinerja manajerial disini masih belum baik. Seperti yang dikemukakan oleh informan internal perusahaan bahwa manajemen perlu melakukan banyak perubahan dalam mengatasi kekurangan yang ada. Informan kedua dosen fasilitator menyatakan masih ada kekurangan dalam koordinasi, perencanaan, serta pengontrolan dalam perusahaan. Ahli SDM menambahkan bahwa ketika tidak ada kemampuan mengatur perusahaan yang baik maka target tidak akan tercapai. Lebih lanjut peneliti mendapatkan informasi lainnya tentang akibat pelaksanaan manajerial yang belum baik.

Hasil wawancara dari informan faktor pengalaman masih kurangnya skill dalam pengolahan minuman 45 Cao ini yang dikemukakan oleh informan internal perusahaan juga bahwa yang membuat perusahaan tidak berkembang karena tidak menguasai bidang pada bisnis yang dikerjakan serta pengalaman dalam hal memasak atau membuat minuman juga. Namun dalam informan kedua dosen fasilitator menyatakan bahwa teknik pembuatan 45 Cao ini sudah enak karena sudah mencobanya, tetapi secara keseluruhan bahwa keahlian dan kompetensi daripada divisi masing-masing sehingga juga koordinasi dalam mengeluarkan merek 45 Cao masih bingung untuk dilakukan dari anggota perusahaan juga.

Hasil wawancara dari ketiga informan menyatakan bahwa masih adanya kurang tanggung jawab pada anggota perusahaan 45 Cao. Informan internal perusahaan mengemukakan bahwa sudah mulai terabaikan tugas dan tanggung jawab dari para anggota perusahaan pada peran mereka masing-masing. Informan kedua dosen fasilitator menyatakan bahwa tanggung jawab dari pada aspek marketing dan produksi sudah sesuai dengan yang ditugaskan dimana empat fungsi yang sudah diberikan dibagi rata kepada dua orang jangan hanya diberikan tugas semua kepada satu orang saja yang kerjakan, sedangkan tidak pada tugas utama. Pengontrolan tanggung jawab dari CEO yang masih kurang dalam terealisasi *job description* di perusahaan. Menurut SDM bahwa *job description* itu

Hasil wawancara dari perusahaan 45 Cao yang diambil oleh peneliti tidak adanya *team work* yang baik dalam bekerja sehingga apa yang diharapkan tidak tercapai, sehingga pengaturan dalam divisi pekerjaan hanya anggota tertentu yang mengerjakan dan masih adanya sifat mengatur sendiri-sendiri didalam perusahaan yang membuat tujuan yang tidak tercapai secara bersama.

Hasil wawancara dari faktor motivasi masih kurangnya inisiatif dalam melakukan pekerjaan sehingga kinerja yang diberikan masih sangat buruk. Serta masih kurangnya kontribusi dalam produksi dan pemasaran yang membuat perusahaan tidak memberikan reward tapi sebaliknya yaitu punishment yang membuat anggota perusahaan bekerja dengan setengah-setengah karena hanya untuk memenuhi tugas dari mata kuliah *Entrepreneurship*.

Pembahasan

Kemampuan Manajerial. Hasil wawancara dari ketiga informan yaitu internal perusahaan, dosen fasilitator dan ahli SDM bahwa kinerja manajerial masih belum baik yang disampaikan oleh informan perusahaan 45 Cao karena adanya kesalahan pada divisi tersebut yang membuat 45 Cao gagal. Sehingga informan sebagai dosen fasilitator mengatakan 45 Cao belum berkoodinasi dalam pengontrolan perusahaan belum baik. Sebagai ahli SDM juga menambahkan bahwa jika tidak ada kemampuan yang baik dalam mengatur perusahaan maka target tidak akan tercapai sehingga masih banyak perubahan dalam dari masing-masing anggota mengelola di perusahaan yaitu dalam hal produksi maupun marketing seperti yang disampaikan dari informan perusahaan 45 Cao. Faktor yang kedua meliputi target pencapaian perusahaan 45 Cao yang belum optimal karena dimana peneliti menemukan dari informan baik itu dari internal perusahaan dan dosen fasilitator bahwa target dari masing-masing anggota perusahaan tidak adanya kesepakatan bersama dalam perkembangan perusahaan. Oleh karena itu kurangnya dalam pemanfaatan daripada sumber daya yang ada di perusahaan 45 Cao itu, Faktor yang ketiga disini meliputi dari kontribusi anggota perusahaan 45 Cao yang belum baik serta masih kurang, oleh karena itu peneliti menemukan disini diantara ketiga informan baik dari internal perusahaan, dosen fasilitator maupun ahli SDM bahwa belum produktif dalam pencapaian tugas yang dilakukan masih belum maksimal.

Pengalaman Hasil wawancara dari beberapa informan sehingga peneliti menemukan ada beberapa masalah dari perusahaan 45 Cao dari segi pengalaman masih kurangnya skill dalam pengolahan minuman 45 Cao ini yang membuat perusahaan tidak berkembang karena tidak menguasai bidang pada bisnis yang dikerjakan serta masih kurang dalam hal pengontrolan dalam perusahaan sering terabaikan ketika penjualan produk, harus adanya tanggung jawab didalam diri bahwa pekerjaan di divisi harus yang diutamakan terlebih dahulu. Faktor yang kedua disini peneliti menemukan dari beberapa informan yang diambil bahwa perusahaan 45 Cao masih memiliki *skill* yang sangat minim dalam pembuat minuman tersebut sehingga masih ada dalam tahap pembelajaran juga, dimana dalam pembentukan anggota tidak sesuai dengan skill yang dikerjakan sebelumnya pada divisi mereka. Sehingga memang dari beberapa informan menyamp aikan bahwa memang betul *skill* yang dimiliki minim dalam 45 Cao dalam hal ini foods and beverages yang pengelolaan minuman dan makanan belum sesuai.

Job Description Hasil wawancara dari beberapa informan tentang *job description* pada perusahaan 45 Cao maka peneliti menemukan bahwa masing kurangnya tanggung jawab yang dimiliki oleh anggota baik itu untuk perusahaan maupun tanggung jawab pada divisi anggota tersebut. *Job description* pada 45 Cao masih belum dikerjakan sesuai dengan fungsi pada divisi hanya mengharapkan anggota lain untuk mengerjakan tugas dan tanggung jawab yang menjadi prioritas utamanya. Faktor kedua permasalahan dari *job description* disini peneliti juga menemukan dari beberapa informan bahwa adanya susunan tugas yang belum sesuai dengan divisi yang mereka kerjakan. Seperti contoh CFO tetapi tidak memahami dan tidak bisa mengatur keuangan dengan baik serta juga pada CPO masih kurangnya target serta solusi dalam hal pembelian bahan baku sehingga membuat beberapa anggota tidak menikmati pekerjaan dari divisi mereka karena tidak sesuai dengan skill tetapi lebih mengutamakan pekerjaan divisi lain dibandingkan yang ada pada divisinya sendiri untuk dikerjakan.

IMPLIKASI MANAJERIAL

Sesudah Penelitian

Melihat kemampuan manajerial dimana harus adanya target dalam penjualan serta harus ada evaluasi dari setiap anggota bisnis dimana melakukan instropeksi diri masing-masing juga. Serta harus adanya kontribusi didalam perusahaan dalam mengelola.

Mengikuti pelatihan agar menambah kemampuan dan pengalaman. Contohnya mengikuti pelatihan/workshop tentang food and beverages diantara para anggota perusahaan 45 Cao.

Mengetahui tugas dan tanggung jawab serta menyelesaikannya secara tepat waktu. Contohnya menyelesaikan tugas sebelum atau saat deadline sesuai target.

Membuat motivasi dari bisnis yaitu untuk mendapatkan penghasilan dari hasil penjualan laba naik. Contoh ketika melakukan kontribusi lebih pada perusahaan maka akan mendapatkan reward baik itu kecil maupun besar.

KESIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis yang telah dijelaskan, maka dapat disimpulkan mengenai faktor SDM penyebab kegagalan perusahaan 45 Cao sebagai berikut:

1. Kemampuan manajerial yang ada di dalam perusahaan 45 Cao belum optimal dan masih banyak kekurangan juga,
2. Pengalaman di dalam perusahaan 45 Cao juga masih minim serta dalam mengelola sebuah perusahaan masih belum pasti ke arah mana tujuan perusahaan tersebut.
3. *Job description* pada perusahaan 45 Cao masih belum sesuai dalam melakukan atau memprioritaskan tugas utama yang menjadi job desk mereka untuk dilakukan paling utama
4. Hubungan organisasi dari perusahaan 45 Cao ini juga masih sangat kurang, yaitu masih adanya sifat egois, serta kurangnya pengontrolan dalam penjualan yang masih saling berharap satu sama lain juga.
5. Motivasi yaitu dimana perusahaan 45 Cao di sini cukup baik dari beberapa anggota dalam melaksanakan tanggung jawab serta kontribusi yang mereka berikan juga untuk perusahaan, sehingga dimana adanya kerjasama tim yang baik.

Keterbatasan dan Saran

Setelah melihat faktor-faktor yang sudah diuraikan diatas, hal yang harus dilakukan oleh 45 Cao yaitu mengatur kembali kinerja dari masing-masing anggota yang belum optimal dan yang masih banyak kekurangan. Perlunya meningkatkan kinerja dari aspek SDM dimana kurangnya kontribusi kerja yang berpengaruh dengan hasil kerja perusahaan.

Saran untuk peneliti selanjutnya dalam penelitian ini diperoleh faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dari SDM diharapkan penelitian selanjutnya dapat mencari solusi yang tepat untuk dapat mengatasi permasalahan internal perusahaan yaitu SDM dalam suatu bisnis *startup*.

Keterbatasan Penelitian penelitian ini dijalankan dalam waktu yang relatif singkat, sehingga waktu untuk memperdalam pembahasan tentang faktor-faktor yang SDM yang terjadi di perusahaan masih bisa lebih lama lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- Arasti, dkk. (2012). Exploring the Effect of Individual Factors on Business Failure in Iranian New Established Small Business. *International Business Research*, Vol. 5, No. 4; April 2012. ISSN: 1913-9004, pp. 2-11
- Fatoki, O. (2014). The Causes Of The Failure Of New Small And Medium Entreprises In South Africa. *Mediterranean Journal Of Social Sciences*, Vol. 5, No. 20, September, 922-927.
- Hidayat, A.W., & Ghina A. (2015). Identifikasi Faktor Internal dan Eksternal Penyebab Kegagalan Usaha pada Industri Tahu di Kelurahan Citeureup Kota Cimahi (Studi Kasus pada Usaha Tahu di Kampung Sukaresmi Tahun 2014). *Jurnal Manajemen dan Bisnis* Vol. 2, No. 1 April 2015. ISSN: 2355-9357, pp. 53-56
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Cetakan ke-17. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2015). *Metode Pengecekan Data, Bandung:*