



PENGARUH DEMORALISASI KERJA KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV. MEDIASEL SINAR BARU KECAMATAN TALANG PADANG KABUPATEN TANGGAMUS

Yusril Riza Mahendra

Universitas Muhammadiyah Pringsewu

***Penulis, email : yusril.18010126@student.umpri.ac.id**

Abstrak

Karyawan merupakan unsur terpenting dalam menentukan maju mundurnya suatu perusahaan. Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan Kinerja Karyawannya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Masalah penelitian ini adalah CV. Mediasel

Sinar Baru Talang Padang terdapat Kinerja Karyawan kurang Optimal. Hal tersebut di lihat dari perlakuan manajer dalam mendemoralisasikan karyawan yang dilakukan oleh manajer banyak merugikan karyawan.

Tujuan dalam penelitian ini adalah Ingin Untuk mengetahui apakah demoralisasi kerja karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV. Mediasel Sinar Baru Kecamatan Talang Padang Kabupaten Tanggamus. Pupulasi dan sampel dalam penelitian ini adalah karyawan CV. Mediasel Sinar Baru Kecamatan Talang Padang Kabupaten Tanggamus yang berjumlah 20 orang.

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regreslinier sederhana. Simpulan dalam penelitian ini adalah Demoralisasi kerja karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV. Mediasel Sinar Baru Kecamatan Talang Padang Kabupaten Tanggamus. Berdasarkan perhitungan didapat nilai t-hitung Demoralisasi kerja (X) sebesar 1,712> t-tabel (0,691). Nilai koefisien regresi sebesar 0,570 sehingga dapat disimpulkan bahwa Kinerja Pada Karyawan CV. Mediasel Sinar Baru mampu dijelaskan

sebesar 57% oleh variabel Demoralisasi kerjadan yang dilakukan oleh CV. Mediasel Sinar Baru. Dengan kata lain, Demoralisasi kerja memberikan kontribusi sebesar 57% terhadap Kinerja Karyawan CV. Mediasel Sinar Baru Talang Padang yang berarti bahwa hal ini menunjukkan tingkat hubungan pada koefisien determinasi masuk dalam hubungan yang sedang sertasisanya sebesar 43 % dijelaskan atau dipengaruhi faktor lain yang tidak diidentifikasi dalam penelitian ini.

Kata Kunci :Demoralisasi dan Kinerja karyawan.

Open Access



This is an open access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution 4.0 International License

Website: <https://ukinstitute.org/journals/ijcc>

PENDAHULUAN

Karyawan merupakan unsur terpenting dalam menentukan maju mundurnya suatu perusahaan. Untuk mencapai tujuan suatu perusahaan diperlukan Karyawan yang sesuai dengan persyaratan dalam perusahaan, dan juga harus mampu menjalankan tugas yang telah ditentukan oleh perusahaan. Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai.

Kemampuan karyawan tercermin dari kinerja, kinerja yang baik adalah Kinerja yang optimal. Kinerja Karyawan tersebut merupakan salah satu modal bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya. Sehingga Kinerja Karyawan adalah hal yang patut diperhatikan oleh pemimpin perusahaan.

Kinerja pada umumnya diartikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya untuk mencapai target kerja. Karyawan dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik. Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuan.

Kinerja pada dasarnya mencakup sikap mental dan perilaku yang selalu mempunyai pandangan bahwa pekerjaan yang dilaksanakan saat ini harus lebih berkualitas dari pada pelaksanaan pekerjaan masa lalu, untuk saat yang akan datang lebih berkualitas dari pada saat ini. Seorang pegawai atau karyawan akan merasa mempunyai kebanggaan dan kepuasan tersendiri dengan prestasi dari yang dicapai berdasarkan kinerja yang di berikannya untuk perusahaan. *Fenomena perkembangan organisasi dewasa ini menemui permasalahan dalam hal kinerja karyawan. Permasalahan kinerja karyawan di Indonesia belum dapat terselesaikan, dan masih menjadi suatu hal yang berbahaya bagi setiap perusahaan. Fenomena yang terjadi baik secara langsung maupun tidak langsung yang ditimbulkan oleh berbagai macam bentuk perilaku karyawan.*

CV. Mediasel Sinar Baru di Kecamatan Talang Padang Kabupaten Tanggamus merupakan salah satu perusahaan yang bermitra dengan telkomsel yaitu distribusi produk telkomsel, penjualan pulsa, internet dan lain-lain. Berdasarkan pengamatan prapenelitian Pada CV. Mediasel Sinar Baru Talang Padang terdapat kinerja karyawan kurang Optimal. Hal tersebut di lihat dari perlakuan manajer dalam mendemoralisasikan karyawan yang dilakukan oleh manajer banyak merugikan karyawan. Dengan cara manajer menegur karyawan di setiap kesempatan atau didepan/tempat umum dengan perilaku di luar peraturan dan etika kerja, hal ini disamping menjatuhkan mental karyawan juga menurunkan martabat orang lain, kebiasaan ini sulit dirubah. Manajer hanya dapat melihat kekurangan karyawan tanpa memberikan pujian. Hal ini di samping mematikan gagasan, karyawan tidak dapat berkembang dengan baik maka kinerja sudah dapat dipastikan akan selalu merosot. Sehingga hal ini berdampak pada kinerja para Karyawan pada CV. Mediasel Sinar Baru di Kecamatan Talang Padang Kabupaten Tanggamus yang belum optimal. Berdasarkan tentang kinerja karyawan di kaitkan dengan demoralisasi pimpinan kepada karyawan. Masalah di atas, selanjutnya peneliti tertarik untuk melakukan penelitian.

METODE PENELITIAN

Definisi operasional variabel merupakan aspek penelitian yang memberikan informasi atau petunjuk kepada kita tentang bagaimana caranya mengukur suatu variabel. Definisi operasional juga dapat membantu peneliti yang lain yang ingin melakukan penelitian dengan menggunakan variabel yang sama.

Menurut Sugiyono (2018: 38) “definisi operasional variabel adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya”. Variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel dependen (variabel terikat) dan variabel independen (variabel bebas). Variabel terikat dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan. Sedangkan variabel bebas yaitu Demoralisasi kerja.

1. Variabel Independen (Variabel Bebas)

Demoralisasi kerja (X), Demoralisasi kerja adalah bentuk kemerosotan akan adanya pengalaman moral, sikap, maupun akhlak seseorang yang ditandai dengan adanya pertentangan terhadap norma dan nilai-nilai sosial di dalam masyarakat:

a. Keharmonisan kerja terganggu

- b. Terjadi Kesenjangan
 - c. Tidak ada rasa nyaman.
 - d. Prilaku apatis.
 - e. Konflik Sosial.
2. Variabel Dependen (Variabel Terikat)
- Kinerja Karyawan (Y), Kinerja adalah adalah suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam mengerjakan tugas atau pekerjaannya secara efisien dan efektif dengan indicator terlaksananya semua pekerjaan pokok, tercapainya tujuan, ketepatan waktu, dan adanya partisipasi aktif individu yang melakukannya. Indikator Kinerja Karyawan yang akan diukur yaitu:
- a. Kualitas
 - b. Kuantitas
 - c. Ketepatan Waktu
 - d. Efektifitas. Kemandirian
- Populasi merupakan semua nilai baik hasil perhitungan maupun pengukuran, mengenai sekelompok objek yang lengkap dan jelas.
- Menurut Sugiyono (2017: 136) populasi adalah keseluruhan elemen yang akan dijadikan wilayah generalisasi. Elemen populasi adalah keseluruhan subyek yang akan diukur, yang merupakan unit yang diteliti. Populasi bukan sekedar jumlah, melainkan meliputi seluruh karakteristik/ sifat tertentu. Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah karyawan CV. Mediasel Sinar Baru Kecamatan Talang Padang Kabupaten Tanggamus yang berjumlah 20 orang.
- Sampel merupakan sebagian objek yang diteliti dan dianggap mewakili seluruh populasi. Menurut Sugiyono (2017: 116) "Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga, dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Apa yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representative (mewakili). Dalam penelitian jumlah sampel yang dibutuhkan peneliti adalah 20 karyawan CV. Mediasel Sinar Baru Kecamatan Talang Padang Kabupaten Tanggamus.

HASIL DAN PEMBAHASAN

CV. Mediasel Sinar Baru merupakan salah satu perusahaan ritel yang bergerak di bidang distribusi produk PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk yaitu telkomsel seperti kartu perdana, voucher pulsa, voucher paket, perdana paket, pulsa server yang biasanya ada di indomaret dan alfamart. CV. Mediasel Sinar Baru juga dikenal sebagai salah satu distributor resmi produk telkomsel di provinsi Lampung atau biasa disebut Telkomsel Authorized Partner. Perusahaan ini berdiri pada tahun 2015, pendiri perusahaan ini adalah bapak Ir. Lilyana sebagai direktur dan bapak Suhardi sebagai sekutu komanditer aktif. Awalnya Wilayah operasional CV. Mediasel Sinar Baru terbagi menjadi 7 wilayah dan berpusat pada 1 wilayah. Wilayah operasional tersebut adalah Kotabumi, Liwa, Baradatu, Blambangan Umpu, Kota Agung, Tulang Bawang Barat, Fajar Bulan dan Kotabumi sebagai kantor pusat operasional. Pada tahun 2019 CV. Mediasel Sinar Baru mendapatkan hak untuk mengakuisisi wilayah operasional perusahaan lain yaitu Krui dan Talang Padang sehingga saat ini CV. Mediasel Sinar Baru memiliki 9 wilayah operasional di provinsi Lampung. Adapun alamat kantor-kantor operasional CV. Mediasel Sinar Baru adalah sebagai berikut :

- a. Kantor Kotabumi, terletak di jalan Alamsyahh RPN No.43F Kel. Kelapa 7 Kotabumi Selatan, Lampung Utara.

- b. Kantor Krui, terletak di jalan Way Batu, Ps. Krui, Pesisir Tengah, Pesisir Barat, Lampung.
- c. Kantor Baradatu, terletak di jalan Taman Asri, Baradatu, Kabupaten Way Kanan, Lampung.
- d. Kantor Talang Padang, terletak di jalan Raya, Banding Agung, Talang Padang, Kabupaten Tanggamus, Lampung.
- e. Kantor Blambangan Umpu, terletak di jalan Letjend Alamsyah, Negeri Bumi Putra, Blambangan Umpu, Kabupaten Way Kanan, Lampung.
- f. Kantor Fajar Bulan, terletak di jalan lintas liwa, Suka Jaya, Sumber Jaya, Kabupaten Lampung Barat, Lampung.
- g. Kantor Kota Agung, terletak di jalan Ir. H. Juanda, Kuripan, Kota Agung, Kabupaten Tanggamus, Lampung.
- h. Kantor Liwa, terletak di jalan Jendral Sudirman, Ps. Liwa, Balik Bukit, Kabupaten Lampung Barat, Lampung.
- i. Kantor Daya Murni, terletak di jalan Lintas Sumatera, Dwi Warga Tunggal Jaya, Banjar Agung, Kabupaten Tulang Bawang, Lampung.

Berikut adalah cara kerja dari program program yang telah diterapkan:

- a. Menetapkan sistem persediaan gabungan
 - 1) Membuat kartu stock persediaan
 - 2) Menyortir alokasi barang dari telkomsel berdasarkan jenis persediaan yang ada
 - 3) Memasukkan persediaan dari alokasi ke dalam kartu stock
 - 4) Menyortir kembali jenis barang yang sudah dikelompokkan berdasarkan tanggal produksi dan masa berlaku barang.
 - 5) Mengeluarkan barang yang sudah hampir habis masa berlakunya (expired).
 - 6) Admin mengawasi barang melalui kartu stock yang telah disediakan dan melaporkan kepada atasan jika ada barang hampir expired maupun yang expired dan juga barang retur rusak dari konsumen.
- b. Menetapkan SOP dan workflow baru
 - 1) pihak admin dan sales saling bekerja sama dan mengingatkan satu sama lain terkait dengan penjualan marketing dan stock yang dibawa oleh sales dengan menggunakan berita acara serah terima
 - 2) Sales marketing terlebih dahulu mencocokkan nota penjualan dan menyerahkan tanda terima piutang outlet kepada admin inventory.
 - 3) Admin inventory memeriksa laporan piutang dan tanda terima penyerahan barang yang diberikan oleh sales marketing dan canvasser kepada konsumen dengan kartu stok persediaan yang dimiliki oleh admin inventory.
 - 4) Admin inventory mencatat penutupan laporan pesediaan.
 - 5) Persediaan dikembalikan ke gudang dan akan diberikan keesokan hari.
 - 6) Setelah pencatatan selesai, admin inventory menyerahkan uang hasil penjualan kepada admin kasir sesuai dengan nota penjualan yang telah diperiksa dan dicocokkan sebelumnya.
- c. Penambahan Instrumen Persediaan Penambahan instrument ini berupa form berita acara serah terima antara admin dengan salesman atau canvasser, kartu stock persediaan, tanda terima sales dan juga perangkat keras yang mendukung kerapian persediaan seperti lemari bersekat, label barang.
- d. Menjalankan fungsi pengawasan manajemen tingkat tengah kepada admin inventory
 - 1) Manajer memeriksa laporan penjualan serta kartu stock pada saat penutupan periode yaitu sore hari pada hari yang sama.
 - 2) Manajer memberi tahu dan menanyakan jika terdapat selisih pada laporan yang dicatat.

- 3) Tim internal audit dan manajer mengadakan stock opname atau kunjungan secara berkala untuk memeriksa persediaan fisik barang secara langsung.

SIMPULAN

Berdasarkan pembahasan yang penulis lakukan pada bab sebelumnya, dapat penulis simpulkan sebagai berikut:

1. Demoralisasi kerja karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV. Mediasel Sinar Baru Kecamatan Talang Padang Kabupaten Tanggamus. Berdasarkan perhitungan di dapat nilai t-hitung Demoralisasi kerja (X) sebesar 1,712 > t-tabel (0,691), yang berarti terdapat pengaruh Demoralisasi kerja (X) terhadap Kinerja pada Karyawan CV. Mediasel Sinar Baru Talang Padang Kabupaten Tanggamus (Y), dengan demikian H1 diterima dan H0 di tolak.
2. Nilai koefisien regresi sebesar 0,570 sehingga dapat disimpulkan bahwa Kinerja Pada Karyawan CV. Mediasel Sinar Baru mampu dijelaskan sebesar 57% oleh variabel Demoralisasi kerja dan yang dilakukan oleh CV. Mediasel Sinar Baru. Dengan kata lain, Demoralisasi kerja memberikan kontribusi sebesar 57% terhadap Kinerja Karyawan CV. Mediasel Sinar Baru Talang Padang yang berarti bahwa hal ini menunjukkan tingkat hubungan pada koefisien determinasi masuk dalam hubungan yang sedang serta sisanya sebesar 43 % dijelaskan atau di pengaruhi faktor lain yang tidak diidentifikasi dalam penelitian ini.

PENGAKUN

DAFTAR PUSTAKA

- Badriyah. 2015. "Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan". Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Edi Sutrisno. 2016. "Pengukuran Kinerja Sektor Publik". Yogyakarta: BPFEdwan. 2019. "Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi 2". Yogyakarta: BPFEdwan.
- Handoko. 2017. "Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi 12". Jakarta: Salemba Empat.
- Hasibuan. 2018. "Human Resources Management, 8th edition". Jakarta: Rineka Cipta.
- Marwansyah 2014. "Human Resources Management, 8th edition". Jakarta: Rineka Cipta.
- Mangkunegara. 2016. "Manajemen Sumber Daya Manusia Kebijakan Kinerja Karyawan" Yogyakarta: BPFEdwan.
- Matlthis, Jacson. 2019. "MSDM dan Kebijakan Publik". Yogyakarta: BPFEdwan.
- Moekijat, 2016. "Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan".