

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

1.1.1 Profil Perusahaan

Yamaha DDS Jakarta merupakan sebuah Mitra Usaha yang memiliki dan bergerak di bidang penjualan sepeda motor (*Dealers*), layanan *service*, penjualan *sparepart*, pameran motor dan *accessories* yang beralokasi di Jl.Letjend Suprpto Jl.Cempaka Putih No.402 , RT.9/RW.7, Cempaka Putih Timur, Kec Cempaka Putih, Kota Jakarta Pusat, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 10510. Guna menunjang penjualan sepeda motor merek Yamaha, maka YAMAHA DDS kantor Cabang Pusat, tidak hanya menjual sepeda motor Yamahnya saja, akan tetapi dilengkapi dengan *show room*, menyediakan *playstation* untuk *customers* yang menunggu antrian agar tidak jenuh menunggu dan pelayanan perawatan dengan bengkel resmi Yamaha yang didukung dengan teknisi berpengalaman dan bersertifikasi dari Yamaha Motor Indonesia. Manajemen perusahaan YAMAHA DDS dipimpin oleh Bapak Tanto HD dan Kepala Bengkelnya yaitu Bapak Sandika, dengan jumlah tenaga kerja sebanyak 50 orang.

TABEL 1. 1

PROFIL OBJEK PENELITIAN

Nama Lengkap	Yamaha Direct Distribution System
Website	https://www.yamaha-motor.co.id/
Alamat	Jl. Jl.Letjend Suprpto Jl.Cempaka Putih No.402 , RT.9/RW.7, Cempaka Putih Timur, Kec Cempaka Putih, Kota Jakarta Pusat, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 10510

Sumber: Arsip Objek Penelitian

1.1.2 Visi dan Misi

VISI

- a. Menjadi sebuah perusahaan penjualan sepeda motor Yamaha, produk dan jasa pendukungnya yang memiliki jaringan pemasaran yang tersebar luas di Jakarta.
- b. Untuk menjadi produsen sepeda motor yang paling depan di Indonesia.

MISI

- a. Mengembangkan dan menempatkan seluruh karyawan sesuai dengan tuntutan kompetensi jabatan sehingga karyawan memiliki kapasitas serta dapat menjalankan pekerjaannya dengan baik,
- b. Melakukakan terobosan dan analisa pengembangan bisnis dengan memberntuk jaringan seperti penjualan, perawatan dan suku cadang diseluruh Jakarta

1.1.3 Logo PT.Yamaha Motor Indonesia



Gambar 1. 1 Logo Yamaha Motor Indonesia

Sumber :<http://www.yamaha-motor.co.id/>

Yamaha *Corporation* merupakan perusahaan asal Jepang yang memproduksi sepeda motor, alat musik, perlengkapan *soundsystem* dan elektronik rumah tangga. Perusahaan tersebut didirikan pada tahun 1897, yang didirikan oleh Torakusu Yamaha, awalnya bernama Nippon Gakki Co., Ltd. Saat itu perusahaan tersebut memproduksi *upright* piano atau piano tegak.

Logo pertama digunakan adalah burung phoenix. Dalam bahasa Jepang disebut Ho-Oh dan merupakan burung legendaris berlambang kebajikan dan rahmat. Filosofi menggunakan logo itu, Yamaha ingin membuat produk bermanfaat bagi umat manusia.

Pada 1927, Yamaha mengganti logo. Mereka menggunakan lambang tiga buah garpu tala dengan tulisan di atasnya Yamaha Vener, lalu dibingkai bentuk

segi tiga. Tiga garpu tala pada lambang tersebut mewakili tiga kegiatan dilakukan perusahaan tersebut, yakni manufaktur, pemasaran, dan teknologi.

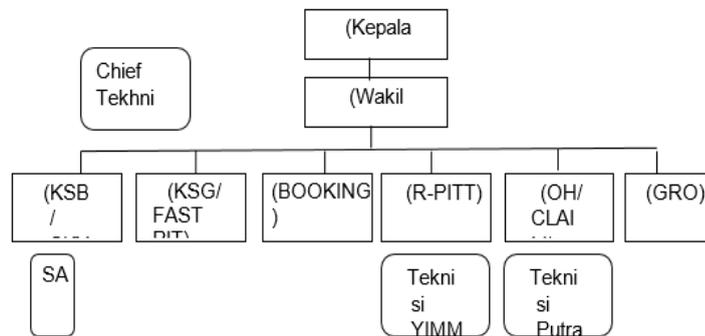
Lambang tiga garputala tersebut melambangkan juga tiga unsur penting dalam musik, yaitu melodi, harmoni, dan ritmik. Memang saat itu Yamaha lebih banyak membuat alat-alat musik.

Pada 1934, Nippon Gakki ingin diakui sebagai produsen piano berkualitas tinggi. Perusahaan itu membuat laboratorium akustik pertama di dunia untuk melakukan uji coba. Sehingga pada era itu, logo Yamaha kembali diubah dengan menggabungkan tiga garpu tala dengan sebuah piano.

Pada 1955, Yamaha memproduksi motor pertama. Mereka pun mengubah kembali logo. Saat itu mereka sudah menggunakan logo seperti saat ini, yakni lingkaran dengan di dalamnya terdapat tiga garpu tala. Ada tiga warna berbeda pada lingkaran yakni merah, hitam, dan biru. Sedangkan garpunya berwarna putih. Logo tersebut memegang prinsip filosofi Kando atau artinya menyentuh hati konsumen. Telah lebih dari satu abad filosofi itu dipraktikkan dalam keahlian membuat alat musik. Filosofi itu juga dipakai saat Yamaha membuat sepeda motor.

1.1.4 Struktur Organisasi

Dalam pelaksanaan kegiatan perusahaan, salah satu syarat yang harus diperhatikan ialah struktur organisasi yang baik dan terususun rapi guna melancarkan tugas operasional perusahaan. Dengan demikian, kejelasan struktur organisasi berarti memperjelas *Job Spesification* setiap bagian atau setiap karyawan yang dapat membantu mereka agar dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik. Struktur organisasi pada YAMAHA DDS, mengikuti prinsip organisasi line dan staff dimana setiap *department* dari struktur organisasi ada yang bertanggung jawab pada *General Manager*. Dari skema struktur organisasi yang terlampir, dapat diuraikan secara singkat mengenai peranan dan tugas masing-masing bagian dalam organisasi YAMAHA DDS. Adapun struktur organisasi dari YAMAHA DDS sebagai berikut :



Gambar 1. 2 Struktur Organisasi Yamaha DDS Jakarta

Sumber: Arsip Objek Penelitian Berikut struktur organisasi Yamaha Motor DDS Jakarta, 2019

Job Desc masing-masing bagian di Yamaha DDS Jakarta:

- a. Kepala Bengkel
 - 1) Menyusun rencana dan program kerja Bengkel sebagai pedoman pelaksanaan tugas.
 - 2) Membagi tugas kepada bawahan sesuai dengan bidangnya.
 - 3) Mengkoordinasikan bawahan dalam melaksanakan tugas agar terjalin kerja sama yang baik.
- b. Bagian Tekhnisi terdiri dari:
 - 1) Sub Bagian Tekhnisi *Service* Berkala, Bertugas untuk melakukan pengecekan servis terhadap konsumen secara berkala dalam jangka waktu yang sudah ditentukan.
 - 2) Sub Bagian Tekhnisi *Service* Gratis, Bertugas dalam tekhnisi servis gratis yang diberikan oleh konsumen.
 - 3) Sub Bagian Tekhnisi Over Houl, Bertugas dalam tekhnisi servis Over Houl di Yamaha DDS Jakarta.
- c. Bidang Pelayanan *Service* dan Pelayanan Pembelian Sparepart terdiri dari:
 - 1) Bidang Pelayanan *Service*, Bertugas memberikan pelayanan dalam bidang *service* kendaraan konsumen

- 2) Bidang Pembelian *Sparepart*, Bertugas dalam penjualan *sparepart* original Yamaha.
- 3) Bidang Pembelian *Accessories*, Bertuga dalam penjualan *accessoris*
- d. Bidang *Sales Promotion*, terdiri dari:
 - 1) Bidang Sales Promotion Motor

Bertugas mempromosikan produk motor Yamaha yang dijual oleh Yamaha DDS kepada calon konsumen.
 - 2) Bidang Sales Promotion Accessories

Bertugas mempromosikan produk aksesoris Yamaha yang dijual oleh Yamaha DDS kepada calon konsumen.
 - 3) Bidang *Sales Promotion Service*

Bertugas mempromosikan jasa *service* motor Yamaha yang dijual oleh Yamaha DDS kepada calon konsumen.
- e. Bidang Pengendalian dan Pelaporan, terdiri dari:
 - 1) Bidang *Chief* Tekhnisi

Bertugas sebaga pimpinan bidang tekhnisi. Melakukan pengamatan terhadap karyawan. Menghandle dan membantu karyawan
 - 2) Bidang Evaluasi dan Pelaporan

Melakukan evaluasi setelah pekerjaan selesai.

Mencatat kekurangan dan hasil evaluasi terhadap karyawan Yamaha DDS Jakarta.
- f. Kelompok Jabatan Fungsional.
 - 1) Memiliki peran masing-masing sesuai bidangnya.
 - 2) Bertanggung jawab atas pekerjaannya.

1.1.5 Jenis Produk Layanan Pada Yamaha Motor DDS Jakarta

- a. Tugas Pokok *Showroom* atau bengkel Yaamaha DDS Jakarta yaitu mempunyai tugas pokok menyediakan tempat *Service* bagi pengguna motor Yamaha dan menyediakan *Showroom* pameran motor bagi yang ingin melihat serta ingin memebeli sepeda motor merk Yamaha.

b. Fungsi

Untuk melaksanakan tugas pokok Yamaha DDS Jakarta memiliki fungsi sebagai berikut:

- 1) Penyedia tempat *service* bagi pengguna sepeda motor merk Yamaha
- 2) Penyedia tempat *Showroom* atau ruang pameran bagi masyarakat yang ingin melihat-lihat serta membeli sepeda motor Yamaha.
- 3) Penyelenggaraan *training class* untuk seluruh kepala bengkel pada saat ada launching sepeda motor Yamaha terbaru.
- 4) Penyelenggaraan tempat pendaftaran bagi tekhnisi baru.
- 5) Pemantauan, evaluasi, dan pelaporan pelaksanaan tugas dan kinerja Yamaha DDS

1.2 Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia merupakan sebuah modal utama dalam suatu organisasi, dimana dapat memberikan kontribusi yang tidak ternilai dalam strategi pencapaian tujuan organisasi. Menurut Marwansyah (2015:24), pendayagunaan sumber daya manusia di dalam organisasi, yang dilakukan melalui fungsi-fungsi perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia, perencanaan dan pengembangan karir, pemberian kompensasi dan kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan kerja, dan hubungan industrial.

Setiap perusahaan juga membutuhkan manusia sebagai sumber daya dalam melaksanakan kegiatan perusahaan, karena manusia sebagai salah satu faktor terpenting demi terwujudnya tujuan-tujuan perusahaan. Menurut Schuler dalam EdySutrisno (2016:6), “Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang sangat penting dalam memberi kontribusi bagi tujuan organisasi yang menggunakan beberapa fungsi dan kegiatan untuk memastikan bahwa sumber daya manusia tersebut digunakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi dan masyarakat”.

Yusuf (2019) menyatakan bahwa dalam melakukan penilaian performa karyawan merupakan suatu hal yang umum dalam sebuah organisasi maupun sebuah perusahaan yang besar, karena kegiatan ini merupakan suatu proses untuk melakukan sebuah evaluasi terhadap apa yang telah dilakukan. Proses melakukan penilaian terhadap kinerja ini merupakan sebuah upaya untuk mendorong karyawan untuk dapat meningkatkan kuantitas dan kualitas kerjanya untuk perusahaan. Kinerja⁶

pada sebuah perusahaan merupakan suatu kunci keberhasilan dalam pengelolaan sumber daya manusia yang baik.

Terdapat beragam faktor yang dapat mengurangi performa karyawan . Penelitian Kusjainah et al. (2015) menyatakan bahwa terdapat faktor gaya kepemimpinan dan juga motivasi. Selanjutnya, terdapat beberapa faktor yang dapat mengurangi kinerja pada karyawan yaitu terdapat 6 pendidikan dan pelatihan, motivasi kerja, insentif dan yang terakhir adalah lingkungan kerja menurut Suprihati (2015).

TABEL 1. 2

JUMLAH PENGUNJUNG YAMAHA DDS JAKARTA

Bulan Maret	Jumlah Pengunjung	Rata-rata Pengunjung (per hari)
Oktober 2019	8.829	327
November 2019	8.763	337
Desember 2019	9.085	363
Januari 2020	8.286	306
Februari 2020	8.005	320
Maret 2020	8.089	311

Sumber: Yamaha DDS Jakarta, 2020

Berdasarkan tabel 1.2 diatas, jumlah pengunjung pada bulan Desember 2019 sempat mengalami kenaikan sebanyak 363 pengunjung dalam satu harinya, namun setelah itu dibulan Januari 2020 pengunjung mengalami penurunan cukup drastis yaitu sebanyak 306 pengunjung, kemudian dibulan februari 2020 sempat naik sedikit dengan jumlah 320 pengunjung perharinya dan kembali turun dibulan maret 2020 sebanyak 311 pengunjung setiap harinya.

Total jumlah pengunjung Yamaha DDS selama enam bulan terakhir jika dihitung rata- rata per-harinya maka ada pengunjung yang *service* kendaraannya sebanyak 327 pengunjung, jika ada 40 karyawan dibagian mekanik atau *service*, maka dalam satu hari satu karyawan dapat menyelesaikan service kendaraan sebanyak 8 kendaraan pengunjung.

TABEL 1.3
PERFORMA KARYAWAN

Jumlah Karyawan (Mekanik)	Motor Selesai diservis (Per hari)
50	8
Target (Per hari)	Terpenuhi (Per hari)
10 (100%)	8 (80%)

Sumber: Diolah oleh penulis,2020

Dari tabel 1.3 Terdapat 50 karyawan yang bekerja sebagai mekanik, dapat disimpulkan bahwa performa mekanik yang dilakukan kurang dari target, target dari Yamaha DDS sebanyak 10 *service motor customer*, tetapi karyawan hanya dapat menyelesaikan 8 motor *service customer* perharinya, hal ini membuat performa karyawan Yamaha DDS harus ditingkatkan demi memenuhi target dari atasan atau standar dari perusahaan.

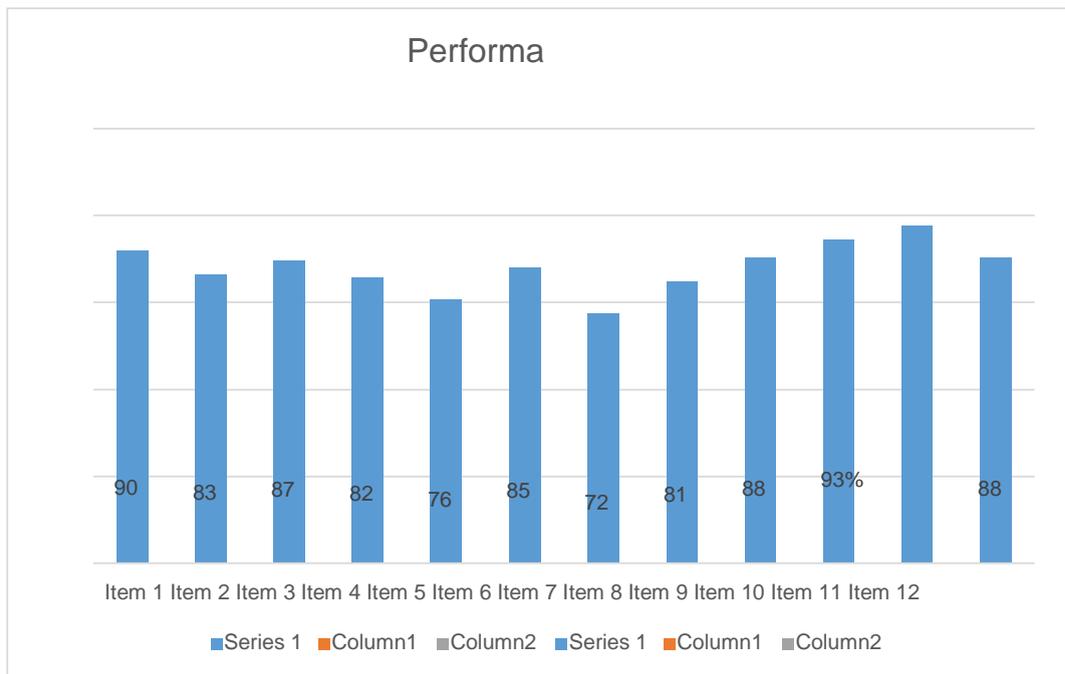
TABEL 1.4
HASIL KUESIONER

No.	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		Sangat Setuju (SS)	Setuju (S)	Ragu-Ragu (RG)	Tidak Setuju (TS)	Sangat Tidak Setuju (STS)
Kuantitas Pekerjaan (<i>Quantity of Work</i>).						
1.	Dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai target	90%	10%	0%	0%	0%
2.	Atasan puas atas kuantitas yang dihasilkan	83%	10%	7%	0%	0%
Kualitas Pekerjaan (<i>Quality of Work</i>).						
3.	Kualitas sesuai dengan standart yang telah ditetapkan	87%	13%	0%	0%	0%
4.	Memiliki prosedur pencapaian kualitas	82%	8%	10%	0%	0%
Kemandirian (<i>Dependability</i>).						
5	Berani mengemukakan pendapat	76%	15%	9%	0%	0%

6	Memiliki kepercayaan diri	85%	0%	5%	10%	0%
<i>Inisiatif (Initiative)</i>						
7.	Mengerjakan pekerjaan sebelum diperintah oleh atasan	72%	15%	5%	8%	0%
8	Berani mengambil risiko dalam pekerjaan	81%	19%	0%	0%	0%
<i>Adaptabilitas (Adaptability).</i>						
9.	Perusahaan fleksibel dengan cepat beradaptasi dengan cara baru	88%	12%	0%	0%	0%
10	Mudah untuk adaptasi dengan lingkungan pekerjaan	93%	7%	0%	0%	0%
<i>Kerjasama (Cooperation)</i>						
11	Berdiskusi dengan rekan kerja	97%	3%	0%	0%	0%
12	Menciptakan kolaborasi dengan karyawan lain	88%	12%	0%	0%	0%

Sumber: Olahan peneliti,2020

Selain data dari perusahaan Yamaha DDS, peneliti juga membuat pra kuesioner tentang kinerja Yamaha DDS untuk memperkuat latar belakang penelitian. Berdasarkan hasil dari penyebaran pra kuesioner yang sudah dilakukan oleh peneliti tentang performa karyawan Yamaha DDS Jakarta, dapat dirangkum pada data yang ada dibawah ini:



Gambar 1. 3 Grafik hasil preliminary test performa karyawan Yamaha DDS Jakarta

Sumber: Data preliminary test yang telah diolah, 2020

Pada gambar 1.3 menjelaskan hasil data pra-kuisisioner mengenai yang memiliki motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Yamaha DDS Jakarta yang dilakukan oleh penulis terhadap 15 responden. Dalam 12 item pernyataan dalam kuisisioner tersebut yang terdiri dari:

- a. Kualitas Pekerjaan (*Quality of Work*).
 - 1) Kualitas sesuai dengan standart yang telah ditetapkan
 - 2) Memiliki prosedur pencapaian kualitas
- b. Kemandirian (*Dependability*).
 - 3) Berani mengemukakan pendapat
 - 4) Memiliki kepercayaan diri
- c. Inisiatif (*Initiative*).
 - 5) Mengerjakan pekerjaan sebelum diperintah oleh atasan
 - 6) Berani mengambil risiko dalam pekerjaan
- d. Adaptabilitas (*Adaptability*).
 - 7) Perusahaan fleksibel dengan cepat beradaptasi dengan cara baru
 - 8) Mudah untuk adaptasi dengan lingkungan pekerjaan
- e. Kerjasama (*Cooperation*).
 - 9) Berdiskusi dengan rekan kerja

- 10) Menciptakan kolaborasi dengan karyawan lain
- f. Kuantitas Pekerjaan (*Quantity of Work*).
 - 11) Dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai target
 - 12) Atasan puas atas kuantitas yang dihasilkan

Dari daftar 12 pernyataan yang sudah dijawab oleh 15 responden, nilai yang paling tertinggi ada pada item 11 yaitu “Berdiskusi dengan rekan kerja” dengan nilai sebesar 97%, yang dapat diartikan bahwa karyawan Yamaha DDS Jakarta dapat bekerjasama dengan sesama karyawan dengan baik karena sudah terbiasa. Kemudian untuk nilai paling rendah yaitu ada item 7 “Mengerjakan pekerjaan sebelum diperintah oleh atasan” sebesar 72% yang dapat diartikan bahwa karyawan PT Yamaha Indonesia lebih sering menunggu perintah dari atasan untuk mengerjakan pekerjaan sesuai *job desc* masing-masing karyawan. Hal ini membuktikan bahwa sikap insiatif dari PT Yamaha Indonesia tergolong cukup rendah.

Berdasarkan hasil survey yang ada pada gambar 1.3 dapat disimpulkan bahwa sikap insiatif yang masih kurang pada karyawan Yamaha DDS Jakarta dapat mengakibatkan dapat bermasalahnya performa karyawan Yamaha DDS. Priansa (2014:205) menyatakan bahwa: “Pada dasarnya apabila perusahaan ingin meraih performa kerja yang optimal sesuai dengan target yang telah ditentukan maka perusahaan harus mampu memberikan motivasi yang baik pada karyawan. Akan tetapi itu semua tidak akan tercapai tanpa adanya motivator yang kuat dari pihak internal perusahaan terutama pemimpinnya sendiri. Persoalan dalam memotivasi karyawan bukanlah hal yang mudah untuk dilakukan karena dalam diri karyawan terdapat suatu keinginan, kebutuhan dan harapan yang berbeda antara satu karyawan dengan karyawan yang lainnya. Apabila pihak perusahaan dapat memahami persoalan motivasi dan mengatasinya maka pihak perusahaan akan mendapatkan kinerja karyawan yang optimal sesuai dengan standar kinerja yang telah ditentukan sebelumnya. Pemimpin mempunyai tugas penting yang sekaligus rumit. Khususnya dalam hal pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM), seorang pemimpin haruslah mampu untuk menyadari bahwa karyawan adalah aset yang paling dominan mempengaruhi produktivitas suatu organisasi ataupun perusahaan”.

Menurut Drs. Danang Sunyoto (2015) motivasi adalah suatu perangsang keinginan (*want*) daya penggerak kemauan bekerja seseorang; setiap motif₁ mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai.

Untuk mengetahui motivasi kerja yang sudah diterapkan pada karyawan di Yamaha DDS, peneliti membuat pra kuesioner tentang motivasi kerja dengan hasil pra kuesioner motivasi kerja yang terdapat pada gambar dibawah ini:

TABEL 1. 5
HASIL KUESIONER

No.	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		Sangat Setuju (SS)	Setuju (S)	Ragu-Ragu (RG)	Tidak Setuju (TS)	Sangat Tidak Setuju (STS)
Kebutuhan Fisiologis						
1	Ruang kerja yang nyaman	82%	10%	0%	8%	0%
2	Ketersediaan air minum dan makanan yang cukup	100%	0%	0%	0%	0%
Kebutuhan Keamanan						
3	Kenyamanan lingkungan kerja	88%	12%	0%	0%	0%
4	Lingkungan kerja yang kondusif	84%	16%	0%	0%	0%
Kebutuhan Sosial						
5	Besaran gaji yang sudah cukup	81%	10%	9%	0%	0%
6	Pembayaran gaji tepat waktu	94%	0%	6%	0%	0%
Kebutuhan Penghargaan						
7	Memenuhi hasil yang lebih baik dari sebelumnya	80%	15%	5%	0%	0%
8	Menyukai tantangan baru	77%	10%	0%	13%	0%
Kebutuhan Aktualisasi diri						
9	Ingin menjadi yang terbaik	88%	12%	0%	0%	0%
10	Termotvasi melakukan yang terbaik dan terus memperbaiki diri	86%	14%	0%	0%	0%

Sumber: Olahan data peneliti, 2020

Dari hasil penyebaran prakuesioner yang sudah dibikin oleh peneliti, oleh karena itu akan disimpulkan dan diringkas dalam bentuk grafik tentang motivasi kerja seperti yang dibawah ini:



Gambar 1. 4 Grafik hasil preliminary test Motivasi Kerja Yamaha DDS Jakarta

Sumber: Data preliminary test yang telah diolah, 2020

a. Kebutuhan Keamanan

- 1) Kenyamanan lingkungan kerja
- 2) Lingkungan kerja yang kondusif

b. Kebutuhan Sosial

- 3) Besaran gaji yang sudah cukup
- 4) Pembayaran gaji tepat waktu

c. Kebutuhan Penghargaan

- 5) Memenuhi hasil yang lebih baik dari sebelumnya
- 6) Menyukai tantangan baru

d. Kebutuhan Aktualisasi diri

- 7) Ingin menjadi yang terbaik
- 8) Termotivasi melakukan yang terbaik dan terus memperbaiki diri

e. Kebutuhan Fisiologis

- 9) Ruang kerja yang nyaman
- 10) Ketersediaan air minum dan makanan yang cukup

Dari daftar 10 pernyataan pada Kinerja yang sudah dijawab oleh 15 responden, nilai yang paling tertinggi ada pada item 2 sebesar 100% yaitu

“Ketersediaan air minum dan makanan yang cukup” hal ini dapat diartikan bahwa kebutuhan akan tubuh karyawan terpenuhi karena air minum dan makanan dapat dikonsumsi oleh karyawan sehingga dapat menunjang pekerjaan karyawan Yamaha DDS Jakarta. Dan untuk nilai paling kecil ada pada item 8 sebesar 77% yang berbunyi “Menyukai tantangan baru” hal ini dapat diartikan bahwa beberapa karyawan Yamaha DDS Jakarta kurang menyukai adanya tantangan baru.

Berdasarkan gambar 1.4 yang berisikan hasil pra kuesioner tentang motivasi kerja, dapat diartikan bahwa karyawan Yamaha DDS tidak terlalu peduli dengan penghargaan yang diberikan oleh perusahaan, karena dalam hasil pra kuesioner tersebut karyawan DDS tidak terlalu peduli dengan tantangan baru. Jika karyawan Yamaha DDS tidak menyukai tantangan baru, hal ini dapat mengakibatkan permasalahan motivasi kerja pada karyawan Yamaha DDS karena mereka akan hanya berada diposisi nyaman dan susah nya akan adanya inovasi- inovasi baru yang diberikan karyawan untuk perusahaan.

Didalam menjalankan pekerjaan tentu sangat penting yang namanya motivasi untuk menggerakkan gairah kinerja karyawan tersebut dengan alasannya jika montir atau mekanik bermalas-malasan dan tidak disiplin didalam bekerja maka konsumen akan kecewa dan dapat menyebabkan ketidakpuasan. Untuk kondisi dilapangan tepatnya di Yamaha DDS Jakarta, ada beberapa karyawan yang menunjukkan bahwa motivasi kerja sudah didapatkan ada juga karyawan yang masih belum menyadari motivasi kerja sehingga bekerja alakadarnya. Oleh karena itu saya ingin meneliti motivasi kinerja karyawan salah satu merk sepeda motor yang merupakan perusahaan besar yang ada di Indonesia yaitu Yamaha. Hal ini mendorong keinginan penulis untuk meneliti dinamika kerja pada *YAMAHA Direct Distribution System* (DDS) . Berdasarkan penelitian diatas, maka mendorong penulis memilih judul penelitian yaitu **“Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Showroom dan Bengkel di PT. Yamaha Indonesia Kantor Cabang Pusat Jakarta”**

1.3 Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah yang akan penulis bahas dalam skripsi ini adalah sebagai berikut:

- a. Bagaimana motivasi kerja karyawan pada *showroom* dan bengkel pada PT. Yamaha Indonesia cabang pusat Jakarta ?
- b. Bagaimana kinerja karyawan pada *showroom* dan bengkel pada PT. Yamaha Indonesia cabang pusat Jakarta ?
- c. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Yamaha Indonesia cabang pusat Jakarta?

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini diharapkan dapat memberikan jawaban atas pertanyaan-pertanyaan yang telah dikemukakan dalam rumusan masalah:

- a. Untuk mengetahui motivasi kerja karyawan pada *showroom* dan bengkel pada PT. Yamaha Indonesia cabang pusat Jakarta
- b. Untuk mengetahui Kinerja karyawan pada *showroom* dan bengkel pada PT. Yamaha Indonesia cabang pusat Jakarta
- c. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Yamaha Indonesia cabang pusat Jakarta

1.5 Kegunaan Penelitian

1.5.1 Aspek Teoritis

Adapun kegunaan penelitian ini disusun oleh penulis, adalah sebagai berikut:

- a. Kegunaan Teoritis
 - 1) Penulis mengamati pengejawantahan teori tentang pengelolaan sumber daya manusia dalam dinamika operasional.
 - 2) Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan yang positif dan bermanfaat bagi perusahaan *YAMAHA DIRECT DISTRIBUTION SYSTEM* (DDS) sebagai referensi peningkatan pelayanan *after sales* produk Yamaha.

b. Kegunaan Praktis

- 1) Bagi perusahaan, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran yang positive dan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi perusahaan mengenai pentingnya Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.
- 2) Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan referensi guna melakukan penelitian sejenis

1.6 Ruang Lingkup Penelitian

Lokasi dan Objek Penelitian Penelitian ini di Jl.Letjend Suprpto Jl.Cempaka Putih No.402 , RT.9/RW.7, Cempaka Putih Timur, Kec Cempaka Putih, Kota Jakarta Pusat, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 10510.

1.7 Sistematika Penulisan

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini berisikan gambaran umum perusahaan, latar belakang, perumusan masalah, pertanyaan penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, ruang lingkup penelitian dan terdapat sistematika dalam penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA DAN LINGKUP PENELITIAN

Bab ini berisikan teori yang didapatkan dari beberapa kutipan buku yang berupa definisi atau pengertian, hipotesis dan kerangka penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini berisikan tentang jenis penelitian, metode penelitian yang digunakan, variabel penelitian, populasi dan sampel, data dan sumber data, serta teknik analisis data.

BAB VI HASIL PEMBAHASAN

Pada bab ini membahas mengenai hasil pengujian, hasil analisa, dan pembahasan analisis data.

BAB V PENUTUP

Bab ini berisikan tentang kesimpulan dan saran yang berkaitan dengan analisa berdasarkan yang telah dijelaskan pada bab-bab yang sebelumnya.

