

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perusahaan merupakan setiap badan usaha yang menjelaskan kegiatan dalam bidang perekonomian yang dilakukan secara terus menerus, bersifat tetap dan terang-terangan, dengan tujuan memperoleh keuntungan atau laba yang dicatat dalam pembukuan yang digunakan sebagai bukti, baik berbentuk badan hukum atau tidak dan didirikan atau berkedudukan di wilayah Indonesia. Ada dua jenis perusahaan yaitu berdasarkan kriteria jumlah pemilik dan dari status kepemilikannya. Perusahaan perseorangan dan persekutuan merupakan jenis perusahaan berdasarkan kriteria jumlah pemilik. Sedangkan perusahaan swasta dan perusahaan Negara merupakan jenis perusahaan dilihat dari status kepemilikannya.

Setiap perusahaan baik perusahaan swasta maupun perusahaan negara dituntut untuk memiliki strategi yang inovatif dan kreatif demi tercapainya tujuan perusahaan. Kualitas sumber daya manusia berperan dalam merencanakan, melaksanakan dan mengendalikan organisasi. Seanggih apa pun teknologi yang dimiliki oleh perusahaan, sumber daya manusia tetap dibutuhkan. Peranan sumber daya manusia menjadi semakin penting apabila dikaitkan dengan perkembangan global yang penuh dengan persaingan, sehingga sumber daya manusia yang telah terpilih dalam proses perekrutan perlu diasah bakat dan kreativitasnya sehingga memiliki prestasi yang terus meningkat untuk tercapainya tujuan organisasi.

Baharuddin (2011), mengatakan Salah satu cara yang dilakukan oleh perusahaan dalam menghadapi persaingan yaitu dengan memberdayakan

dan menggali seluruh potensi sumber daya manusia yang dimilikinya.

Pemberdayaan sumber daya manusia merupakan suatu aspek manajemen yang sangat penting, kunci dan strategis, dimana Sumber Daya Manusia harus mampu berperan untuk menterjemahkan daya terhadap sumber-sumber lainnya pada suatu tatanan manajemen yang menjadi tujuan Organisasi. Bila manusia tidak dapat memfungsikan daya untuk kemajuan organisasi, maka dapat dipastikan manajemen organisasi akan tidak efisien, tidak efektif dan tidak ekonomis. Pemberdayaan dan penggalian potensi sumber daya manusia sangat diperlukan oleh sebuah organisasi. Hal ini dikarenakan sumber daya manusia berperan penting sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi itu. Sumber daya manusia merupakan aset yang sulit diperdagangkan atau ditiru, langka. Sumber daya manusia memberikan keunggulan kompetitif perusahaan secara berkelanjutan. Sumber daya manusia juga sebagai modal dalam menghadapi globalisasi. Pentingnya peranan sumber daya manusia sebagai dasar utama perusahaan dalam memperoleh keunggulan bersaing disebabkan adanya perubahan lingkungan yang menciptakan tantangan-tantangan baru bagi organisasi.

Seperti halnya pada dunia otomotif, persaingan bisnis dan pangsa pasar sangat ketat. Sepeda motor menjadi alternatif pilihan masyarakat untuk melakukan kegiatan sehari-hari. Peran karyawan sangat penting dalam perusahaan agar perusahaan dapat terus bersaing dan mampu mencapai target yang telah ditetapkan. Perusahaan juga perlu memperhatikan berbagai faktor dan aspek-aspek yang dapat menunjang keberhasilan prestasi kerja karyawan.

Salah satu distributor sepeda motor yang terkenal di Madura adalah Mitra Setia Motor yang merupakan *dealer* resmi sepeda motor Honda.

Menyediakan layanan penjualan, *service* dan suku cadang (*spare parts*). Konsumen dapat melakukan pembelian, *service*, bahkan dapat melakukan pembelian dan mengganti suku cadang (*spare parts*) dalam satu tempat. *Dealer* ini memiliki tiga cabang yang terdapat di wilayah Madura, yaitu kota Pamekasan, Sampang, dan Sumenep. Untuk dealer utama atau kantor pusat berada di kota Pamekasan. Karyawan memiliki tugas dan bagian masing-masing, bagian tersebut antara lain bagian penjualan, *service*, dan *sales*. Salah satu hal yang diperhatikan adalah mengenai *gender* dan kemampuan karyawan. Hal ini dikarenakan terdapat beberapa pekerjaan karyawan yang bersangkutan dengan masyarakat umum seperti *sales*. Karyawan dituntut untuk dapat berkomunikasi dengan baik serta menjaga sikap dalam melayani konsumen yang datang, selain itu karyawan juga harus bisa memenuhi target yang telah ditetapkan oleh perusahaan agar tujuantercapai dan nama baik *dealer* diingat oleh konsumen sehingga konsumen memiliki kepercayaan tinggi terhadap produk yang disediakan.

Berdasarkan tanya jawab yang peneliti terima dari manajer Mitra Setia Motor Honda cabang Pamekasan, manajer mengaku ada beberapa indikator yang berpengaruh terhadap kemajuan *dealer*. Hal yang sering dialami oleh Manajer disini yaitu masalah ketertarikan masyarakat dengan produk yang disediakan, pengaruh umur terhadap minat konsumen terhadap produk, serta penilaian kualitas kerja kerja karyawan berdasarkan *gender* maka dapat disimpulkan bahwa manajer disini memegang peranan langsung dalam menjalankan perusahaan untuk meningkatkan penjualan.

Mutu kehidupan kerja atau kualitas kerja menurut Bacal dalam Wibowo (2016) adalah proses dengan mana kinerja individual diukur dan dievaluasi.

Penilaian kinerja menjawab pertanyaan, seberapa baik pekerja berkinerja selama periode waktu tertentu. Kualitas kerja ditentukan oleh bagaimana para karyawan merasakan peran yang dikerjakan dalam *dealer*. Diharapkan melalui kehidupan lingkungan kerja yang produktif, keterlibatan karyawan dalam proses manajemen meningkat. Kualitas kerja yang umumnya berkonotasi dengan mutu kehidupan kerja adalah pendekatan sistem untuk mendesain pekerjaan (*job design*) dan pengembangan dalam ruang lingkup yang sangat luas, terutama dalam melakukan *job enrichment*. Kinerja karyawan pada Mitra Setia Motor Honda Pamekasan dapat dibuktikan dengan memperhatikan hasil penjual tiap bulan atau tahunannya, Hal ini dapat diperkuat dengan data penjualan yang di dapat dari Mitra Setia Motor Honda Wilayah Madura selama 5 bulan terakhir, sebagai berikut:

Tabel 1. 1 Data jumlah unit terjual

No	Bulan	Kabupaten		
		Sampang	Pamekasan	Sumenep
1.	Agustus	330	410	345
2.	September	275	320	370
3.	Oktober	284	340	423
4.	November	390	447	311
5.	Desember	400	384	340

Sumber : Data Penjualan Bagian Administrasi, 2019

Berdasarkan hasil data penjualan, terlihat bahwa penjualan selama bulan Agustus sampai Desember mengalami kenaikan dan penurunan, maka perlu adanya tinjauan ulang yang perlu manajer lakukan terhadap para

karyawannya agar kinerja meningkat dan stabil setiap bulannya. Menurut Prawirasentono (2010), penurunan kinerja karyawan disebabkan oleh berbagai faktor. Faktor tersebut diantaranya adalah usia, pendidikan, status perkawinan, jabatan, gaji, dan gender. Penilaian kinerja karyawan Mitra Setia Motor perlu dilakukan karena merupakan perusahaan besar yang berkembang sangat cepat dan persaingan yang sangat ketat dengan *dealer* lainnya.

Melalui pengamatan sederhana yang dilakukan peneliti ditemukan bahwa faktor *gender* pada Mitra Setia Motor Wilayah Madura menjadi salah satu masalah yang sekarang dihadapi. Beberapa permasalahan yang sering dialami adalah pembagian karyawan laki-laki dan perempuan yang tidak merata sehingga terkadang ada karyawan yang malas bekerja karena didalam tim mereka didominasi oleh *gender* tertentu, berikut tabel jumlah karyawan berdasar *gender* di Mitra Setia Motor Honda Madura.

Tabel 1. 2 Data jumlah karyawan berdasarkan Gender

No	Kabupaten	Gender		Jumlah
		Laki-laki	Perempuan	
1	Sampang	20	9	29
2	Pamekasan	36	11	47
3	Sumenep	22	16	38
Total (dalam %)		78	36	114 (100%)

Sumber : Data Bagian Administrasi, 2019

Berdasarkan tabel tersebut, terbukti bahwa karyawan di Mitra Setia Motor Wilayah Madura, didominasi oleh karyawan laki-laki. Jumlah karyawan berjumlah 105 karyawan yang tersebar di 3 wilayah. Dengan rincian jumlah karyawan laki-laki sebanyak 78 orang dan karyawan perempuan sebanyak 36

orang, hal ini dikarenakan laki laki dianggap lebih mampu menangani pekerjaan yang ada di mitra setia motor dibandingkan perempuan.

Terdapat beberapa perbedaan sifat mendasar antara perempuan dan laki-laki, yakni perempuan identik dengan sifat lemah lembut, konservatif, *risk averse*, ini dikarenakan sikap perempuan lebih hati-hati dalam setiap menghadapi masalah, sikap hati-hati ini terjadi akibat *stereotype*, *stereotype* disini adalah menempatkan wanita sebagai makhluk lemah, makhluk yang perlu dilindungi, jadi dengan adanya pelebelan tersebut membuat wanita menjadi lemah. Sedangkan laki-laki identik dengan sikap tegas, lebih berani menanggung risiko yang akan dihadapi, memiliki fisik yang kuat, dan lebih menyukai tantangan. Lu (2013) menyatakan bahwa perempuan memiliki sifat feminisme dan laki-laki memiliki sifat yang maskulin yakni tegas dan percaya diri. Berikut penempatan tugas masing-masing karyawan di Mitra Setia Motor Honda Wilayah Madura:

Tabel 1. 3 Data penempatan karyawan berdasarkan Gender

No	Penempatan kerja	Gender	
		Laki-laki	Perempuan
1.	Bagian penjualan	31	20
2.	Bagian administrasi dan keuangan	10	9
3.	Bagian pemeliharaan	37	7

Sumber : Data Bagian HRD, 2019

Berdasarkan tabel tersebut, maka dapat kita perhatikan, untuk bagian penjualan terdapat 51 karyawan dengan rincian karyawan laki-laki sebanyak 31 orang sedangkan karyawan perempuan sebanyak 20 orang, karyawan perempuan disini hanya ditugaskan di dealer dan tidak turun langsung memasarkan produk ke masyarakat. Pada bagian administrasi dan keuangan terdapat 19 karyawan yang terdiri dari 9 karyawan perempuan dan 10 karyawan

laki-laki. Dan terakhir pada bagian pemeliharaan sebanyak 38 karyawan laki-laki dan 6 karyawan perempuan.

Berdasarkan tanya jawab yang peneliti lakukan terhadap salah satu karyawan bagian administrasi yang bergender laki-laki yang berinisial MT, beliau mengatakan bahwa pada bagian administrasi terkadang ada kendala karena karyawan laki-laki lebih banyak dibandingkan perempuan, hal ini maka berpengaruh terhadap kinerja itu sendiri. Disini karyawan laki-laki masih banyak yang kurang teliti dalam *input* data dan pengelolaan keuangan *dealer*, selain itu juga terdapat tanggungan yang dimiliki oleh beliau dan rekannya mengenai beban kebutuhan yang kurang mencukupi dikeluarga sehingga menyebabkan sebagian karyawan ada yang menyelewengkan hasil penjualan ke saku masing-masing.

Selain itu, pada bagian pemeliharaan terdapat kesenjangan yang dialami oleh karyawan perempuan dimana adanya anggapan bahwa karyawan laki-laki dianggap lebih mengenal dan mahir masalah motor sedangkan perempuan kurang mahir, hal ini dapat diperkuat dengan pengamatan yang dilakukan peneliti disalah satu *Dealer* Mitra Setia Motor Honda Wilayah Madura yang terdapat di sampang. Dapat dilihat karyawan perempuan disini hanya ditempatkan dibagian kasir saja, tidak ada yang menjadi tukang *service* padahal ada beberapa karyawan perempuan lulusan STM dan Teknik yang juga mahir didalam bagian *service*. Hal ini juga berpengaruh terhadap kinerja.

Untuk bagian penjualan disini sudah sesuai dengan kemampuan para karyawan, dimana karyawan laki-laki yang memiliki fisik kuat ditempatkan di bagian sales dan diluar kantor, sedangkan untuk karyawan perempuan hanya ditugaska memasarka produk di *dealer* saja karena dianggap daya tarik seorang perempuan lebih baik dimata konsumen daripada karyawan laki-laki.

Berdasarkan faktor *gender* tersebut, maka dapat berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan yang ada di Mitra Setia Motor. Hal ini dapat diperkuat dengan perbandingan capaian target antara karyawan laki-laki dan perempuan yang sudah ditempatkan di beberapa bagian, dalam hal ini peneliti hanya mengamati di bagian penjualan saja baik itu yang bekerja didalam dan diluar *dealer*. Berikut capaian target berdasarkan *gender* di Mitra Setia Motor Wilayah Madura:

Faktor selanjutnya yang menjadi permasalahan di Mitra Setia Motor Honda Wilayah Madura adalah faktor usia, berdasarkan pengamatan sederhana yang dilakukan terdapat beberapa karyawan kurang disiplin yang mengakibatkan tidak terpenuhinya target yang ditetapkan oleh perusahaan. Hal ini dapat diperkuat dengan wawancara yang peneliti tanyakan pada manajer Mitra Setia Motor cabang Pamekasan, beliau mengatakan bahwa pada semua tingkatan usia terdapat masalah, yang pertama yaitu pada usia muda, dimana tingkat karyawan yang tidak masuk ke *dealer* lebih banyak, hal ini terjadi karena kebanyakan karyawan yang berusia muda memiliki sifat malas dalam bekerja serta memiliki kesibukan lain. Seperti halnya pada saat bertugas masih banyak karyawan yang kerjanya hanya nongkrong saat menjadi sales. untuk usia pertengahan sendiri, karyawan disini memiliki usia produktif sehingga semangat dalam bekerjanya meningkat dan adanya tanggungan untuk menafkahi keluarga bagi karyawan yang sudah menikah. Selain itu pada usia 31-35, karyawan disini sudah memasuki usia tua, sehingga fisik dan kelincahannya berkurang. dalam hal ini terlihat jelas bahwa faktor usia dapat menghambat dan memperlambat karyawan dalam mencapai target penjualan.

Faktor berikutnya yang menjadi permasalahan di Mitra Setia Motor Honda Wilayah Madura adalah kurangnya kegiatan pelatihan terhadap para karyawannya, hal ini tentunya dapat menghambat kinerja seorang karyawan karena kemampuan dan pengetahuannya tidak ditingkatkan lagi. Menurut Hariandja (2012), alasan diterapkannya pelatihan bagi karyawan adalah pegawai yang baru direkrut seringkali belum memahami secara benar bagaimana melakukan pekerjaan, perubahan-perubahan dalam lingkungan kerja dan tenaga kerja, meningkatkan daya saing perusahaan dan memperbaiki produktifitas karyawan, karyawan menyesuaikan dengan peraturan-peraturan yang ada. Berikut tabel hasil penjualan unit sepeda motor dalam 6 bulan terakhir.

Tabel 1.4 Penjualan 6 Bulan Terakhir

No	Bulan	Sampang	Pamekasan	Sumenep
1.	Januari	250	290	290
2.	Februari	200	405	370
3.	Maret	350	310	329
4.	April	190	400	230
5.	Mei	225	225	400
6.	Juni	110	205	200

Sumber: Data diolah 2020, Bagian Penjualan

Berdasarkan tabel tersebut maka dapat disimpulkan bahwa hasil penjualan motor tiap bulannya mengalami kenaikan dan penurunan. Dengan diadakannya suatu program pelatihan maka hal tersebut dapat ditangani dikarenakan semangat serta keahlian kerja karyawan akan diasah kembali sehingga kinerja mereka lebih maksimal dari sebelumnya. Namun target dan materi yang diberikan pada saat pelatihan harus sesuai dengan bidang apa yang menjadi peserta program pelatihan, agar kegiatan ini tidak salah sasaran.

Selain itu, berdasarkan hasil tanya jawab peneliti dengan beberapa karyawan pada bagian *service*. Beberapa karyawan sebut saja SY, MS, dan M,

mereka merasa ada beberapa hal yang menghambat pekerjaan mereka misalnya seperti karyawan yang baru diterima terutama yang hanya lulusan STM hanya banyak mengetahui teori sedangkan dalam prakteknya hanya sebatas teori yang diajarkan pada saat sekolah, hal ini tentunya menjadi penghambat bagi para karyawan yang sudah senior karena harus membantunya saat *service*. Selain itu seiring berkembangnya zaman, komponen-komponen dan alat-alat yang digunakan semakin canggih sehingga beberapa karyawan masih ada yang kebingungan saat mencari komponen dan alat yang dibutuhkan.

Pada bagian sales juga mengalami masalah yang berkaitan dengan pelatihan, contohnya yang peneliti temukan dalam lapangan adalah sebagian karyawan belum bisa menarik perhatian dan meyakinkan konsumen akan motor yang mereka tawarkan, karyawan tersebut masih kurang yakin dan malu ketika memasarkan produknya, terutama sales yang ditempatkan luar perusahaan. Dengan demikian pimpinan harus mengadakan kegiatan pelatihan baik itu seminar maupun *workshop* bagi para karyawan agar nantinya kinerja karyawan dapat meningkat.

Berdasarkan uraian di atas, menjadikan penulis tertarik untuk meneliti kinerja karyawan yang ditunjang dari *gender*, usia, dan pelatihan dengan judul penelitian “Pengaruh *Gender*, Usia, dan Pelatihan Terhadap Kinerja” dengan objek pada Mitra Setia Motor Honda Wilayah Madura.

1.2 Rumusan Masalah

Dari latar belakang di atas, maka didapat rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah *gender* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Mitra Setia Motor Honda Wilayah Madura ?

2. Apakah usia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Mitra Setia Motor Honda Wilayah Madura ?
3. Apakah pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Mitra Setia Motor Honda Wilayah Madura ?
4. Apakah ada pengaruh positif dan simultan *gender*, usia, dan pelatihan terhadap kinerja pada Mitra Setia Motor Honda Wilayah Madura ?

1.3 Tujuan Penelitian

Dalam penelitian ini, peneliti memiliki tujuan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui adanya pengaruh positif dan signifikan *gender* terhadap kinerja karyawan Mitra Setia Motor Honda Wilayah Madura
2. Untuk mengetahui adanya pengaruh positif dan signifikan usia terhadap kinerja karyawan Mitra Setia Motor Honda Wilayah Madura
3. Untuk mengetahui adanya pengaruh positif dan signifikan pelatihan terhadap kinerja karyawan Mitra Setia Motor Honda Wilayah Madura
4. Untuk mengetahui adanya pengaruh positif dan simultan *gender*, usia, dan pelatihan terhadap kinerja pada Mitra Setia Motor Honda Wilayah Madura

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat untuk semua pihak. Adapun manfaat dari penelitian ini sebagai berikut :

1. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi pertimbangan dalam organisasi berkaitan dengan *gender*, usia, dan pelatihan para karyawan Mitra Setia Motor Honda wilayah Madura sehingga dapat meningkatkan prestasi kerja.

2. Bagi Pihak Akademis

Hasil penelitian diharapkan menjadi bahan pembelajaran dan pengaplikasian ilmu pengetahuan di bidang manajemen, khususnya pada bidang sumber daya manusia.

3. Bagi Peneliti Lain

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dan menjadi referensi untuk penelitian selanjutnya terkait masalah serupa.

4. Bagi Peneliti

Dapat menambah wawasan dan pengetahuan peneliti sebagai bekal untuk terjun didunia kerja dan untuk menerapkan ilmu yang telah diperoleh waktu kuliah.