PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI, MOTIVASI, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS TENAGA PENJUALAN PADA PT. ASTRA HONDA MOTOR (AHM) PALEMBANG

SKRIPSI

Untuk Memenuhi Sebagian Dari Syarat-Syarat
Guna Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi

Diajukan Oleh:

FIRMANWANSYAH
NPM. 1601110190

FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS TRIDINANTI
PALEMBANG
2020

UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI
PALEMBANG

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama	:	Firmanwansyah
Nomor Pokok/NIPM	:	1601110190
Jurusan/Program Studi	:	Manajemen
Jenjang Pendidikan	:	Strata 1
Mata Kuliah Pokok	:	Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi	:	Pengaruh Komitmen Organisasi, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Tenaga Penjualan Pada PT. Astra Honda Motor (AHM) Palembang

Pembimbing Skripsi :

Tanggal 17 - Okt 2020 Pembimbing I :

Lusia Nargis, S.E., M.Si.
NIDN: 0222036101

Tanggal 17-Okt-2020 Pembimbing II:

Liliana Tabrani, S.E., M.Si.
NIDN: 0214066501

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi

129/PR/DFE/20

Dr. Msy. Mikial, S.E., M.Si, Ak. CA. CSRS.
NIDN: 0205026401

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto:

"Dan seandainya pohon-pohon di bumi menjadi pena dan laut (menjadi tinta), ditambahkan kepadanya tujuh laut (lagi) sesudah (kering)nya, niscaya tidak akan habis-habisnya (dituliskan) kalimat Allah. Sesungguhnya Allah Maha Perkasa lagi Maha Bijaksana",

(Q.S Luqman : 27)

"Saya belajar bahwa keberanian tidak akan pernah absen dari ketakutan, tetapi mereka berhasil menang atas itu. Orang berani bukan mereka yang tidak pernah merasa takut, tapi mereka yang bisa menaklukkan rasa takut itu".

(Nelson Mandela)

Kupersembahkan kepada:

- ✓ *Kedua orang tuaku yang kusayangi dan selalu mendoakanku.*
- ✓ *Kakak laki-laki dan kakak perempuan yang selalu mensupportku.*
- ✓ *Adik-adiku yang kusayangi.*
- ✓ *Sahabat-sahabat terbaikku.*
- ✓ *Para pendidik yang terhormat.*
- ✓ *Almamaterku.*

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama	:	Firmanwansyah
NIM	:	1601110190
Program Studi	:	Manajemen
Judul Skripsi	:	Pengaruh Komitmen Organisasi, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Tenaga Penjualan Pada PT. Astra Honda Motor (AHM) Palembang

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam Skripsi tidak terdapat keseluruhan atau sebagian tulisan orang lain yang saya ambil dengan cara menyalin atau meniru dalam bentuk rangkaian kalimat atau simbol yang menunjukkan gagasan atau pendapat pemikirian dari penulisan lain, Skripsi ini telah ditulis oleh saya sendiri dengan sungguh-sungguh.

Apabila terbukti dikemudian hari bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima sanksi apapun sesuai peraturan yang berlaku.

Palembang, September 2020

Penulis,

METERAI TEMPEL

982C2AHF678572562

6000

Firmanwansyah

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis ucapkan kepada Allah SWT, yang telah melimpahkan berkat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyusun dan menyelesaikan skripsi yang berjudul "Pengaruh Komitmen Organisasi, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Tenaga Penjualan Pada PT. Astra Honda Motor (AHM) Palembang".

Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada yang terhormat:

1. Ibu Dr. Ir. Hj. Nyimas Manisah, M.P., Selaku Rektor Universitas Tridinanti Palembang.
2. Ibu Dr. Msy. Mikial, S.E., M.Si, Ak. CA. CSRS., selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang yang telah memberi bimbingan dan pengarahan selama masa studi.
3. Ibu Mariyam Zanariah, S.E., M.M., selaku Ketua Jurusan Manajemen Universitas Tridinanti Palembang yang telah memberi bimbingan dan pengarahan selama masa studi.
4. Ibu Lusia Nargis, S.E., M.Si., selaku Pembimbing I yang telah memberi bimbingan dan pengarahan selama penulis menyusun skripsi.
5. Ibu Liliana Tabrani, S.E., M.Si., selaku Pembimbing II yang telah memberi bimbingan dan pengarahan selama penulis menyusun skripsi.
6. Bapak dan Ibu Dosen di Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang yang telah memberi bimbingan dan pengarahan selama masa studi.

7. Seluruh karyawan Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang.
8. Seluruh staff dan karyawan/i PT. Astra Honda Motor (AHM) Palembang yang telah membantu penulis dalam pengumpulan data skripsi.
9. Semua pihak yang telah berpartisipasi dalam penyelesaian skripsi ini, semoga amal Bapak, Ibu dan rekan-rekan sekalian mendapat balasan dari Tuhan Yang Maha Esa.

Penulis menyadari bahwa, masih banyak kekurangan dalam penulisan Skripsi ini, namun penulis berharap semoga skripsi ini dapat memberikan sumbangan pemikiran yang bermanfaat bagi pembaca.

Palembang, September 2020
Penulis,

Firmanwansyah

DAFTAR ISI

Halaman

HALAMAN JUDUL i

HALAMAN TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI ii

HALAMAN *MOTTO* DAN PERSEMBAHAN iii

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT iv

KATA PENGANTAR v

DAFTAR ISI vii

DAFTAR TABEL ix

DAFTAR GAMBAR xi

DAFTAR LAMPIRAN xii

ABSTRAK xiii

RIWAYAT HIDUP xiv

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang 1
1.2 Perumusan Masalah 7
1.3 Tujuan Penelitian 8
1.4 Manfaat Penelitian 9

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kajian Teori 10
2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) 10
2.1.1.1 Pengertian MSDM 10
2.1.1.2 Tujuan MSDM 11
2.1.1.3 Peranan MSDM 11
2.1.2 Pengertian Produktivitas 12
2.1.3 Pengertian Komitmen Organisasi 17
2.1.4 Pengertian Motivasi 21
2.1.5 Pengertian Lingkungan Kerja 25
2.2 Penelitian Lain yang Relevan 31
2.3 Kerangka Berpikir 33
2.4 Hipotesis Penelitian 33

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Tempat dan Waktu Penelitian 35
3.2 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data 35

Halaman

3.2.1 Sumber Data 35
3.2.2 Teknik Pengumpulan Data 36
3.3 Populasi, Sampel, dan Teknik *Sampling* 38
3.3.1 Populasi 38
3.3.2 Sampel 38
3.3.3 Teknik *Sampling* 39
3.4 Rancangan Penelitian 39
3.5 Variabel dan Definisi Operasional 40
3.6 Instrumen Penelitian 41
3.7 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas 44
3.7.1 Uji Validitas 44
3.7.2 Uji Reliabilitas 44
3.7.3 Analisis Deskriptif 45
3.8 Teknik Analisis Data 47
3.8.1 Analisis Regresi Linier Berganda 47
3.8.2 Uji Koefisien Korelasi 48
3.8.3 Koefisien Determinasi (*Adjusted* R^2) 49
3.9 Uji Hipotesis 49

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN
4.1 Hasil Penelitian 53
4.1.1 Profil Perusahaan 53
4.1.2 Misi dan Visi Perusahan 55
4.1.3 Struktur Organisasi 55
4.1.4 Uraian Tugas dan Tanggung Jawab 56
4.2 Karakteristik Responden 61
4.3 Pembahasan dan Interpretasi 63
4.3.1 Uji Validitas 63
4.3.2 Uji Reliabilitas 65
4.4 Analisis Statistik Deskriptif 65
4.5 Uji Asumsi Klasik 78
4.6 Analisis Data 82
4.7 Uji Hipotesis 85

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN
5.1 Kesimpulan 87
5.2 Saran 88

DAFTAR PUSTAKA 89

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel		Halaman
Tabel 1.1	Hasil Pencapaian Penjualan Motor PT. Astra Honda Motor (AHM) Palembang Bulan Januari-Mei Tahun 2020	5
Tabel 2.1	Penelitian Lain yang Relevan	31
Tabel 3.1	Jadwal Kegiatan Penelitian	35
Tabel 3.2	Jumlah Karyawan PT. Astra Honda Motor (AHM) Palembang Bulan Januari–Mei Tahun 2020	38
Tabel 3.3	Definisi Operasional	41
Tabel 3.4	Kisi-kisi Instrumen	42
Tabel 3.5	Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi	49
Tabel 4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Umur	61
Tabel 4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	62
Tabel 4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	62
Tabel 4.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	63
Tabel 4.5	Hasil Uji Validitas	64
Tabel 4.6	Hasil Uji Reliabilitas	65
Tabel 4.7	Statistik Deskriptif Variabel Komitmen Organisasi	66
Tabel 4.8	Distribusi Frekuensi Skor Komitmen Organisasi	68
Tabel 4.9	Statistik Deskriptif Variabel Motivasi	69
Tabel 4.10	Distribusi Frekuensi Skor Motivasi	71
Tabel 4.11	Statistik Deskriptif Variabel Lingkungan Kerja	72
Tabel 4.12	Distribusi Frekuensi Skor Lingkungan Kerja	74
Tabel 4.13	Statistik Deskriptif Variabel Produktivitas Tenaga Penjualan	75
Tabel 4.14	Distribusi Frekuensi Skor Produktivitas Tenaga Penjualan .	77
Tabel 4.15	Hasil Uji Normalitas	78
Tabel 4.16	Hasil Uji Multikolinieritas	79
Tabel 4.17	Hasil Uji Heteroskedastisitas	80
Tabel 4.18	Hasil Uji Linieritas	81
Tabel 4.19	Hasil Regresi Liner Berganda	82

Halaman

Tabel 4.20 Hasil Koefesien Korelasi 83
Tabel 4.21 Hasil Koefisien Determinasi (*Adjusted* R^2) 85
Tabel 4.22 Hasil Uji F (Uji Simultan) 85
Tabel 4.23 Hasil Uji t (Uji Parsial) 86

DAFTAR GAMBAR

Gambar		Halaman
Gambar 2.1	Kerangka Berpikir	33
Gambar 4.1	Struktur Organisasi PT. Astra Honda Motor (AHM) Palembang	56
Gambar 4.2	Histogram Frekuensi Komitmen Organisasi	68
Gambar 4.3	Histogram Frekuensi Motivasi	71
Gambar 4.4	Histogram Frekuensi Lingkungan Kerja	74
Gambar 4.5	Histogram Frekuensi Produktivitas Tenaga Penjualan	77

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran

1. Kuesioner
2. Tabulasi Karakteristik Responden
3. Tabulasi Data Variabel Komitmen Organisasi (X1)
4. Tabulasi Data Variabel Motivasi (X2)
5. Tabulasi Data Variabel Lingkungan Kerja (X3)
6. Tabulasi Data Variabel Produktivitas Tenaga Penjualan (Y)
7. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas
8. Hasil Perhitungan Data Menggunakan Program *Statistical Product and Service Solutions* (*SPSS*) *Version 23,00 for Windows*
9. Nilai r_{tabel} (Nilai r *Product Moment*)
10. Tabel Distribusi F
11. Tabel Distribusi T
12. Surat Riset dari PT. Astra Honda Motor (AHM) Palembang
13. Kartu Seminar
14. Kartu Konsultasi Skripsi
15. Sertifikat Praktek Kerja Lapangan (PKL)
16. Sertifikat Workshop Capital Market
17. Lembar Persetujuan Revisi Skripsi

ABSTRAK

Firmanwansyah. Pengaruh Komitmen Organisasi, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Tenaga Penjualan Pada PT. Astra Honda Motor (AHM) Palembang. (Di bawah bimbingan Ibu Lusia Nargis, S.E., M.Si., dan Ibu Liliana Tabrani, S.E., M.Si.).

Skripsi ini pada dasarnya meneliti tentang Pengaruh Komitmen Organisasi, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Tenaga Penjualan Pada PT. Astra Honda Motor (AHM) Palembang. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui: 1) pengaruh Komitmen Organisasi, Motivasi, dan Lingkungan Kerja secara simultan terhadap Produktivitas Tenaga Penjualan Pada PT. Astra Honda Motor (AHM) Palembang, 2) pengaruh Komitmen Organisasi secara parsial terhadap Produktivitas Tenaga Penjualan Pada PT. Astra Honda Motor (AHM) Palembang, 3) pengaruh Motivasi secara parsial terhadap Produktivitas Tenaga Penjualan Pada PT. Astra Honda Motor (AHM) Palembang, 4) pengaruh Lingkungan Kerja secara parsial terhadap Produktivitas Tenaga Penjualan Pada PT. Astra Honda Motor (AHM) Palembang. Sampel pada penelitian ini adalah karyawan PT. Astra Honda Motor (AHM) Palembang sebanyak 36 orang dari total populasi sebanyak 107 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan *purposive sampling*. Pengumpulan data menggunakan kuesioner, uji validitas dan uji reliabilitas, sedangkan analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis regresi berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: 1) komitmen organisasi, motivasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas tenaga penjualan pada PT. Astra Honda Motor (AHM) Palembang. Hal ini dapat dilihat bahwa nilai Sig. 0,000 < 0,05; maka hipotesis Ho ditolak; 2) komitmen organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas tenaga penjualan pada PT. Astra Honda Motor (AHM) Palembang. Hal ini dapat dilihat bahwa nilai nilai Sig. variabel komitmen organisasi (X1) adalah 0,000 < 0,005 hipotesis Ho ditolak; 3) motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas tenaga penjualan pada PT. Astra Honda Motor (AHM) Palembang. Hal ini dapat dilihat bahwa nilai Sig. variabel motivasi (X2) adalah 0,000 < 0,005 hipotesis Ho ditolak; dan 4) lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas tenaga penjualan pada PT. Astra Honda Motor (AHM) Palembang. Hal ini dapat dilihat bahwa nilai Sig. variabel lingkungan kerja (X3) adalah 0,000 < 0,005 hipotesis Ho ditolak.

Kata Kunci: komitmen organisasi, motivasi, lingkungan kerja produktivitas.

RIWAYAT HIDUP

Firmanwansyah, dilahirkan di Lampung pada tanggal 31 Maret 1997 dari Ayah Yuli Eriawan (Alm) dan Ibu Tati Budiarti, anak ke 2 dari 2 bersaudara.

Sekolah Dasar diselesaikan pada tahun 2009 di SD Negeri 6 Lumpatan, Sekolah Menengah Pertama diselesaikan pada tahun 2012 di SMP Negeri 4 Sekayu, dan selanjutnya menyelesaikan Sekolah Menengah Atas pada tahun 2015 di SMA Negeri 3 Sekayu. Pada tahun 2016 penulis memasuki Fakultas Ekonomi, Program Studi Manajemen, Universitas Tridinanti Palembang.

Palembang, September 2020

Firmanwansyah

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Seiring dengan berkembangnya jaman dan kemajuan teknologi, manusia dituntut untuk dapat mempunyai keterampilan yang berkualitas untuk memenuhi taraf hidup yang lebih baik. Oleh karena itu, sumber daya manusia apabila dapat didayagunakan secara efektif dan efesien akan bermanfaat untuk menunjang pertumbuhan ekonomi yang berkelanjutan. Persoalan sekarang yang ada adalah bagaimana menciptakan sumber daya manusia yang dapat menghasilkan produktivitas secara optimal, sehingga tujuan perusahaan tercapai. Sumber daya manusia dikatakan produktif, apabila mempunyai produktivitas kerja tinggi serta dapat menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara tepat waktu. Menurut Hasibuan (2015:35), produktivitas merupakan perbandingan antara keluaran dan masukan serta mengutarakan cara pemanfaatan baik terhadap sumber-sumber dalam memproduksi suatu barang atau jasa.

Komitmen juga sangat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Karena komitmen merupakan suatu bentuk loyalitas yang dapat dilihat dari sejauh mana karyawan mencurahkan perhatian, gagasan dan tanggun jawabnya dalam upaya mencapai tujuan sebuah organisasi. Karyawan yang mempunyai komitmen merupakan karyawan yang berharga. Dalam mencapai tujuan pada sebuah perusahaan, seorang karyawan harus memiliki keyakinan yang kuat untuk terus tetap berusaha. Keyakinan tersebut akan mendorong adanya kekonsistenan dalam diri karyawan untuk menjalankan konsekuensi dari segala

resiko yang telah dibuat baik secara lahiriyah maupun bathiniyah. Menurut Wibowo (2013:188), komitmen organisasi adalah keinginan pada sebagian pekerja untuk tetap menjadi anggota perusahaan.

Karyawan yang komitmen kerjanya tinggi akan lebih mudah bekerja sama dengan perusahaan, sehingga karyawan akan mampu bekerja sesuai dengan standar yang ada pada perusahaan. Semakin tinggi komitmen kerja, semakin besar motivasi karyawan tersebut, dan tanggung jawab lebih tinggi terhadap suatu hal yang berkaitan dengan perusahaan. Keinginan karyawan untuk tinggal di perusahaan dan penggunaan hasil usaha dalam bekerja, mereka juga akan menerima tujuan-tujuan dari organisasi itu sendiri.

Faktor lain yang berpengaruh terhadap produktivitas kerja adalah motivasi. Motivasi merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan oleh pimpinan, bila mereka menginginkan setiap karyawan dapat memberikan kontibusi positif terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Karena dengan motivasi, seorang karyawan akan memiliki semangat yang tinggi dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya dan karyawan tersebut juga giat serta antusias dalam mengerjakan tugasnya. Motivasi merupakan suatu dorongan psikologis kepada seseorang yanag menentukan arah dan perilaku dalam organisasi dan tingkat usaha seorang karyawan. Jadi, motivasi dapat diartikan sebagai semangat kerja yang ada pada karyawan yang dapat membuat karyawan tersebut dapat bekerja untuk mencapai tujuan tertentu (George dan Jones, 2015:173).

Berdasarkan hasil penelitian oleh Ardiansari (2018:50), yang berjudul “Komitmen Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Adi Satria Abadi Yogyakarta”. Hasil penelitian bahwa variabel komitmen organisasi dan motivasi kerja secara parsial berpengaruh terhadap

produktivitas kerja karyawan. Hasil analisis regresi linear berganda menunjukkan dari kedua variabel komitmen organisasi dan motivasi kerja semuanya berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan, dan motivasi kerja mempunyai pengaruh yang paling besar dengan koefisien korelasi sebesar 0,446. Hasil koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) = 0,467 menunjukkan bahwa kedua variabel di atas secara bersama-sama memberikan sumbangan pengaruh terhadap produktivitas kerja sebesar 46,7%.

Disamping itu salah satu faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja sangatlah penting untuk diperhatikan oleh pimpinan. Karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan yang melaksanakan proses produksi. Lingkungan kerja yang nyaman bagi karyawan dapat meningkatkan kinerja. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai dapat menurunkan kinerja dan akhirnya menurunkan produktivitas kerja. Lingkungan kerja, menurut Stoner (dalam Cahya, 2018:2) adalah suasana yang dirasakan oleh karyawan di dalam organisasi yang berkaitan dengan sikap dan tindakan rekan maupun pimpinan serta iklim yang diciptakan dan semuanya menjelma dalam tindakan atau kebijakan organisasi yang mempengaruhi karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian oleh Bahari (2014:1-17), yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Bagian Phonska IV PT. Petrokimia Gresik”. Hasil penelitian bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan uji koefisien determinasi dan uji F, yakni sebesar 69,6% produktivitas kerja karyawan dipengaruhi oleh

kedua variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini, sisanya 30,4% dipengaruhi oleh faktor lain.

Selanjutnya dari hasil penelitian Indriyani (2015:7), yang berjudul "Pengaruh Pelatihan kerja dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Penjualan Karyawan pada PT. Paradise Island Furniture". Hasil penelitian bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan pelatihan kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas penjualan karyawan pada PT. Paradise Island Furniture. Hal ini dibuktikan dengan hasil statistik uji regresi diperoleh pelatihan kerja dengan koefisien sebesar 0,263 ($p<0.05$; $p=0,000$) dan kepuasan kerja sebesar 0,284 ($p<0.05$; $p=0,000$) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas penjualan karyawan.

PT. Astra Honda Motor (AHM) Palembang adalah sebuah perusahaan yang bergerak di bidang penjualan dan *service* sepeda motor, khususnya untuk merek Honda dengan cara *cash* atau kredit. Untuk mencapai produktivitas penjualan yang tinggi, diperlukan karyawan yang mempunyai kemampuan serta keterampilan guna terwujudnya tenaga kerja yang produktif, sejahtera, dan berdaya saing nasional. Namun, dalam pelaksanaannya, masih terdapat kendala-kendala yang membuat produktivitas penjualan kurang memenuhi target perusahaan.

Berikut hasil pencapaian penjualan motor PT. Astra Honda Motor (AHM) Palembang bulan Januari-Mei Tahun 2020.

Tabel 1.1
Hasil Pencapaian Penjualan Motor
PT. Astra Honda Motor (AHM) Palembang
Bulan Januari-Mei Tahun 2020

No.	Bulan	Penjualan (Unit)	Target (Unit)	Persentase (%)
1	Januari	692	900	77
2	Februari	716	760	94
3	Maret	730	850	86
4	April	666	850	78
5	Mei	902	1.000	90
	Rata-rata	**741**	**872**	

Sumber: PT. Astra Honda Motor (AHM) Palembang, Tahun 2020.

Berdasarkan tabel di atas rata-rata penjualan motor di PT. Astra Honda Motor (AHM) Palembang adalah 741 unit dari 872 unit target penjualan yang harus dicapai. Apabila dilihat dari banyaknya produk yang dijual PT. Astra Honda Motor (AHM) Palembang jumlah penjualan dalam bulan Januari 2020 mencapai 692 unit (77%), Februari 2020 mencapai 716 unit (94%), Maret 2020 mencapai 730 unit (86%), April 2020 mencapai 666 unit (78%), dan Mei 2020 mencapai 902 unit (90%). Berdasarkan data tersebut, meskipun belum setiap bulan mencapai 100% target yang diharapkan, hasil produktivitas penjualan motor PT. Astra Honda Motor (AHM) Palembang sudah cukup baik dan harus lebih diperbaiki agar pada bulan berikutnya pencapaian akan lebih meningkat bahkan sampai melebihi target yang akan dicapai. Berdasarkan hasil kunjungan awal ke perusahaan tersebut, penurunan produktivitas penjualan yang disebabkan oleh beberapa faktor yang mempengaruhi, seperti komitmen kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja.

Menurut Kepala *Marketing* PT. Astra Honda Motor (AHM) Palembang selama ini karyawan bagian penjualan, komitmen kerja karyawan masih rendah.

Hal ini terlihat dari pemberian gaji karyawan. Berdasarkan peraturan di PT. Astra Honda Motor (AHM) Palembang bahwa kenaikan gaji dilakukan setahun sekali pada awal tahun. Ini sengaja dilakukan, karena angka inflasi diumumkan pemerintah pada awal tahun. Tapi pada kenyataannya kenaikan gaji karyawan tidak selalu ada kenaikan di setiap tahunnya sesuai dengan kesepakatan. Dari kenyataan di perusahaan tersebut menunjukkan bahwa adanya ketidaksesuaian antara peraturan yang ada dengan pelaksanaan di lapangan. Oleh karena itulah, ada beberapa karyawan yang memiliki keinginan atau perasaan untuk pindah atau keluar dari perusahaan. Jika ada tawaran pekerjaan yang lebih ringan dan tidak seberat bekerja di perusahaan dengan penawaran gaji yang lebih tinggi.

Faktor kedua yang mempengaruhi penurunan produktivitas penjualan yang disebabkan oleh motivasi kerja. Pimpinan PT. Astra Honda Motor (AHM) Palembang juga kurang berorientasi terhadap karyawan yang dinilai cukup acuh terhadap pekerjaan karyawan. Pimpinan kurang memberikan motivasi dalam bentuk pendekatan secara pribadi kepada karyawan, misalnya jarang memberikan *briefing* di pagi hari kepada karyawan sebelum memulai pekerjaan, dalam satu bulan hanya 2 kali melakukan *briefing* sebelum memulai aktifitas kantor. Pimpinan juga jarang mengawasi kinerja karyawan secara langsung di lokasi. Pimpinan hanya memberikan tugas untuk tiap divisi karyawan namun tidak terlalu sering mengawasi apa saja yang dilakukan oleh para karyawan dan jarang turun secara langsung mengawasi karyawan.

Selain itu, permasalahan di PT. Astra Honda Motor (AHM) Palembang dalam motivasi kerja yang dihadapi adalah keterlambatan penerimaan insentif

yang diterima oleh karyawan yang seharusnya dibayar pada awal bulan namun diberikan dipertengahan bulan. Dampak dari kurangnya perhatian dari Pimpinan membuat produktivitas penjualan tidak optimal dan menyebabkan beberapa pelanggan tidak puas dengan pelayanan di PT. Astra Honda Motor (AHM) Palembang.

Selain faktor komitmen dan motivasi yang mempengaruhi penurunan produktivitas penjualan adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja PT. Astra Honda Motor (AHM) Palembang, khususnya pada bagian karyawan penjualan diungkapkan karena lingkungan kerja yang tidak memadai buat karyawan, sehingga kualitas dalam bekerja di dalam perusahaan menurun. Lingkungan kerja di PT. Astra Honda Motor (AHM) Palembang yang kurang kondusif dapat dilihat dari: AC di ruangan bagian *marketing* yang mati, sirkulasi udara di ruang karyawan penjualan masih ada yang pengap, sehingga menimbulkan bau, dan sesama karyawan harus memiliki hubungan baik ketika bekerja atau disaat berkomunikasi.

Dari latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Komitmen Organisasi, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Tenaga Penjualan Pada PT. Astra Honda Motor (AHM) Palembang”.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut.

1. Apakah Komitmen Organisasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Produktivitas Tenaga Penjualan Pada PT. Astra Honda Motor (AHM) Palembang?
2. Apakah Komitmen Organisasi berpengaruh secara parsial terhadap Produktivitas Tenaga Penjualan Pada PT. Astra Honda Motor (AHM) Palembang?
3. Apakah Motivasi berpengaruh secara parsial terhadap Produktivitas Tenaga Penjualan Pada PT. Astra Honda Motor (AHM) Palembang?
4. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Produktivitas Tenaga Penjualan Pada PT. Astra Honda Motor (AHM) Palembang?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh Komitmen Organisasi, Motivasi, dan Lingkungan Kerja secara simultan terhadap Produktivitas Tenaga Penjualan Pada PT. Astra Honda Motor (AHM) Palembang.
2. Untuk mengetahui pengaruh Komitmen Organisasi secara parsial terhadap Produktivitas Tenaga Penjualan Pada PT. Astra Honda Motor (AHM) Palembang.
3. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi secara parsial terhadap Produktivitas Tenaga Penjualan Pada PT. Astra Honda Motor (AHM) Palembang.
4. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja secara parsial terhadap Produktivitas Tenaga Penjualan Pada PT. Astra Honda Motor (AHM) Palembang.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini adalah:

1. Bagi Peneliti

   Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk menerapkan ilmu pengetahuan yang diterima dalam perkuliahan khususnya Manajemen Sumber Daya Manusia yang terkait dengan masalah komitmen organisasi, motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas tenaga penjualan. Serta membantu peneliti dalam pengambilan keputusan di dalam sebuah organisasi atau perusahaan.

2. Bagi Perusahaan

   Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dan sebagai bahan pertimbangan perusahaan dalam membuat keputusan-keputusan yang berkaitan dengan komitmen organisasi, motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas tenaga penjualan.

3. Bagi Universitas

   Hasil penelitian ini diharapkan dapat menyajikan informasi mengenai pengaruh komitmen organisasi, motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas tenaga penjualan kepada peneliti selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

Amstrong, Michael. 2014. *A Handbook of Human Resources Management Practice*. 13th Edtion. Philadelphia: Kogan Page.

Ardiansari, Arivia Ruli. 2018. *Komitmen Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Adi Satria Abadi Yogyakarta*. *Jurnal Online*. Efektif Jurnal Bisnis dan Ekonomi, Volume 9, No.1, Juni 2018, 39-50.

Bahari, Chabib. 2014. *Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Bagian Phonska IV PT. Petrokimia Gresik*. *Jurnal Online*. Volume 03, Nomor 01, Juli 2014, Hal 1-17.

Cahyono, Tri Bambang. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Badan Penerbit IPWI.

George, J. M., & Jones, G. 2015. *Understanding and Managing Organizational Behavior*. New Jersey: Upper Saddle River.

Ghozali, Iman. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 22*. Edisi 5. Semarang: Badan Penerbitan Univeristas Diponegoro.

Gondokusumo, A.A. 2012. *Komunikasi Penugasan*: *Bagi Eksekutif-Supervisor Karyawan*. Jakarta: CV.Haji Massagung.

Griffin, Ricky W. 2014. *Perilaku Organisasi*. Edisi 9. Jakarta. Salemba Empat.

Hasan, Iqbal. 2012. *Pokok-Pokok Materi Statistik I* (*Statistik Deskriptif*). Jakarta: Bumi Aksara.

Hasibuan, Melayu. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT.Bumi Aksara.

_____. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT.Bumi Aksara.

_____. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT.Bumi Aksara.

Husien, Nirza Marzuki dan Andrian Hady. 2012. *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Karakteristik Individu Terhadap Kepuasan Kerja*. *Jurnal Manajemen dan Akuntansi*. Volume 13 No. 1 Banjarmasin: Program Studi Manajemen Skolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia.

Indriyani, Safitri. 2015. *Pengaruh Pelatihan kerja dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Penjualan Karyawan pada PT. Paradise Island Furniture*. *Skripsi Online*. Program Studi Manajemen. Fakultas Ekonomi. Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta.

Khafis Inggil Cahya. 2018. *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Medis Pada Rsia Eria Bunda Pekanbaru*. Jurnal *Business Administration*. Faculty of Social and Political Sciences. University of Riau. JOM FISIP VOL. 5: Edisi II Juli-Desember 2018.

Kusnendi. 2013. *Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PPUT.

Kusriyanto, Bambang. 2016. *Meningkatkan Produktivitas Karyawan*. Jakarta: PT. Pustaka Binaman Pressindo.

Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.

Martono, Nanang. 2017. Met*ode Penelitian Kuantitatif Analisis Isi dan Analisis Data Sekunder*. Jakarta: PT. Raja Grafindo.

Masrukhin dan Waridin. 2014. *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai*. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*. Vol 7. No 2. Hal: 197-209.

Mas'ud, Fuad. 2014. *Survwi Diagnosis Organisasional Konsep dan Aplikasi*. Semarang: Universitas Diponegoro Semarang.

Mathis, Robert L. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Jakarta: Salemba Empat.

Meyer, David. G., 2013. *The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance, and Normative Commitment to Organization*. *Journal of Occupational Psychology*, 63, 1-18.

Meyer, J.P., Natalie, dan J. Allen. 2013. *Commitmen to Organizational and Occupation: Extentions and Test Of Three Component Conceptualization*. *Journal of Applied Psycology*, Vol. 78 No 4, pp 537-551.

Muchinsky, Paul M. 2011. *Psychology Applied to Work*. 4th Edition. New York Brooks/Cole Publishing Company.

Nitisemito, Alex Soemadji. 2016. *Manajemen Personalia*: *Manajemen Sumbedaya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.

Pedoman Penulisan Skripsi dan Laporan Akhir. 2014. Fakultas Ekonomi. Palembang: Universitas Tridinanti Palembang.

Porter, L. W., & Steers, R. M. 2013. *Employee-Organization Linkages*. Texas: South-Western Cengage Learning.

Retno Widowati. 2016. *Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan Politeknik LP3I Jakarta*. *Jurnal Administrasi Bisnis*. Politeknik LP3I Jakarta. Jurnal Lentera Bisnis Vol. 5 No. 2 November 2016/ISSN 2252-9993.

Rivai, Veithzal. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*: *Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Robbins, Stephen P., dan Mary Coulter. 2015. *Manajemen*. Jilid 1 Edisi 13. Alih Bahasa: Bob Sabran dan Devri Bardani P. Jakarta: Erlangga.

Robbins. P. Stephen. 2013. *Perilaku Organisas*i. Edisi Duabelas. Jakarta: Salemba Empat.

Rukmini. 2013. *Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Dosen Dan Karyawan Pada Akademi Akuntansi Surakarta Tahun 2013*. *Jurnal Online*. STIE AAS Surakarta. Jurnal Akuntansi dan Pajak Vol. 15 No. 01, Juli 2014. ISSN: 1412-6029X.

Sedarmayanti. 2011. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.

_____. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.

Siagian, Sondang. P. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: BumiAksara.

Simamora, Henry. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.

Simanjuntak, Payaman J. 2015. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi UI.

Sinungan, Muchdarsyah. 2013. *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. Jakarta: Bumi Aksara.

Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan* (*Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*). Bandung: Alfabeta.

Sutrisno, Edy. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ke Tujuh. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Umar, Husein. 2013. *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis*. Jakarta: Rajawali.

Wibowo. 2013. *Perilaku Dalam Organisasi*. Edisi Kedua. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.