

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam kondisi saat ini dimana pandemi covid 19 tidak kunjung usai, termasuk di Indonesia sendiri sehingga dampaknya bagi seluruh perusahaan yaitu menghadapi tantangan dengan level kesulitan yang berbeda kemudian berusaha untuk menemukan cara yang tepat untuk menghadapinya, cara baru dipaksa untuk segera dipahami oleh perusahaan sebagai respon dari perubahan pasar, perusahaan dipaksa untuk tetap dapat produktif dimasa pandemi, operasional perusahaan terus berjalan sementara karyawan bekerja secara *remote* (jarak jauh), jika perusahaan tidak segera beradaptasi dengan kondisi yang baru maka ini dapat menjadi masalah yang berkelanjutan. Bagian Sumberdaya Manusia Honda Arista Bandar Lampung mengatakan “produktivitas kerja karyawan yang terdapat pada beberapa bagian menjadi turun pada masa pandemi, terutama bagi teman-teman yang bertugas di lapangan”.

Bagi mereka yang fokus pada kegiatan teknis dilapangan seperti penjualan dan layanan purna jual mereka kesulitan dalam menjalankan aktivitasnya, terlebih jika mereka masih berpedoman pada kegiatan yang biasa dilakukan pada masa-masa sebelum terjadinya pandemi covid 19. Tentu dengan kesulitan yang dihadapi oleh Honda pada kondisi seperti sekarang ini berdampak pada produktivitas kerja seluruh divisi di perusahaan, terkhusus pada divisi pelayanan vital perusahaan yaitu Pemasaran dan Pelayanan Purna jual, yang dalam hal ini adalah divisi Bengkel.

Pada kesempatan kali ini perusahaan yang menjadi objek penelitian adalah salah satu perusahaan distributor produk otomotif ternama yaitu honda, yang beroperasi di provinsi Lampung yaitu Honda Arista Rajabasa Bandar Lampung.

Honda Arista adalah perusahaan yang bergerak dalam penjualan unit kendaraan roda empat atau dealer merek Honda, Honda Arista juga memiliki banyak 80 cabang yang tersebar diseluruh propinsi di Indonesia yang salah satunya adalah Lampung, dengan nama cabang Honda Arista Lampung, usia operasional Honda Arista Lampung sudah berjalan selama 17 tahun, dan saat ini Honda Arista Lampung bukan hanya sebagai perusahaan dealer yang menjual unit kendaraan mobil dengan merek Honda akan tetapi juga memiliki pelayanan purna jual, rental dan lelang kendaraan.

Tabel 1.1 dibawah menjelaskan sumberdaya manusia yang dimiliki oleh Honda Arista Bandar Lampung dalam menjalankan operasional perusahaan yang terdiri dari beberapa aktivitas seperti kegiatan administratif perusahaan, pemasaran dan penjualan. Dalam menjalankan kegiatan tersebut Honda Arista Lampung yang berlokasi di Jl. Raya H. Mena. No.99, Hajimena, Kec. Natar, Kabupaten Lampung Selatan, Lampung 35145, telah memiliki 37 karyawan yang berada pada fungsi kerjanya masing-masing, dimana fungsi kerja tersebut telah didesain dan dikelola oleh bagian sumberdaya manusia Honda Arista Bandar Lampung disesuaikan dengan kebutuhannya saat ini, khususnya ditujukan untuk mencapai nilai-nilai perusahaan yaitu peningkatan kualitas sumberdaya manusia yang meliputi profesionalisme, kerjasama tim, kemampuan dan keseimbangan hidup karyawan, untuk bersama-sama untuk mewujudkan visi dan misi perusahaan.

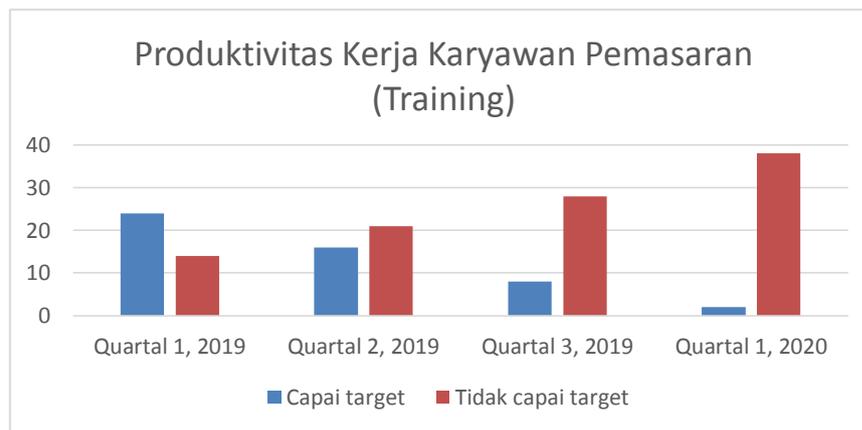
Tabel 1.1
Data Pengelolaan SDM Honda Arista Lampung

Data Penagelolaan SDM Honda Arist Lampung			
No.	Bagian	Tugas dan Tanggung Jawab	Karyawan dlm Divisi
1	Marketing	Melakukan kegiatan penjualan, promosi produk dan hubungan baik dengan pelanggan	15 Orang
2	Piutang	Melakukan pencatatan dan pe Nagihan	8 Orang
3	Accounting/ Administrasi	melakukan pencatatan, doku mentasian, dan pelaporan untuk laporan keuangan perusahaan	9 Orang
4	Bengkel	menjalankan pelayanan atau ser service kendaraan (pemeliharaan, perbaikan dan pengantaran)	20 Orang
	Total Karyawan		52 Orang

Sumber: Bag. Manajemen Sumberdaya Manusia Honda Arista Bandar Lampung, (2020)

Tabel 1.1 adalah data pengelolaan karyawan di Honda Arista Lampung terdiri atas divisi marketing sebanyak 15 karyawan, divisi piutang sebanyak 8 karyawan, divisi Accounting/Administrasi sebanyak 9 karyawan dan divisi bengkel sebanyak 20 karyawan, dengan total keseluruhan karyawan sebanyak 52 karyawan. Pada penelitian ini hanya memfokuskan kepada dua divisi yang terdampak langsung terhadap adanya covid 19 ini yaitu divisi marketing dan divisi bengkel yang berjumlah 35 karyawan, 15 dari divisi pemasaran dan 20 dari divisi bengkel. Permasalahan yang terlihat oleh penulis bukan hanya nampak dari pernyataan yang telah disampaikan oleh bagian sumberdaya manusia (SDM) Honda Arista akan tetapi salah satu perwakilan dari bagian yang telah disinggung oleh bagian SDM juga menyatakan (bagian penjualan), “hari ini kita dihadapi oleh masalah baru, dimana kita tidak lagi dengan leluasa dapat bertemu dengan calon pembeli, berkomunikasi, bahkan berkunjung ke kediaman calon pembeli, kita juga dianjurkan melakukan *social/physical distancing* demi kebaikan kita, sementara perusahaan juga menerapkan target. kami butuh pembekalan khusus yang diberikan oleh perusahaan yang mampu menumbuhkan

keyakinan dalam bekerja, membangkitkan semangat, bahkan berani menghadai masalah yang sulit seperti sekarang ini”. Jika penulis melihat tentang masalah yang sedang dihadapi oleh Honda Arista Bandar Lampung dalam menjaga produktifitas kerja karyawannya, terlihat ada dampak yang telah hadir dari situasi baru atau yang biasa disebut *new normal*, situasi yang menjadikan para karyawan tidak mampu mengeluarkan potensi yang sesungguhnya.



Sumber: Bag. Sumberdaya Manusia, Honda Arista Lampung, (2020)

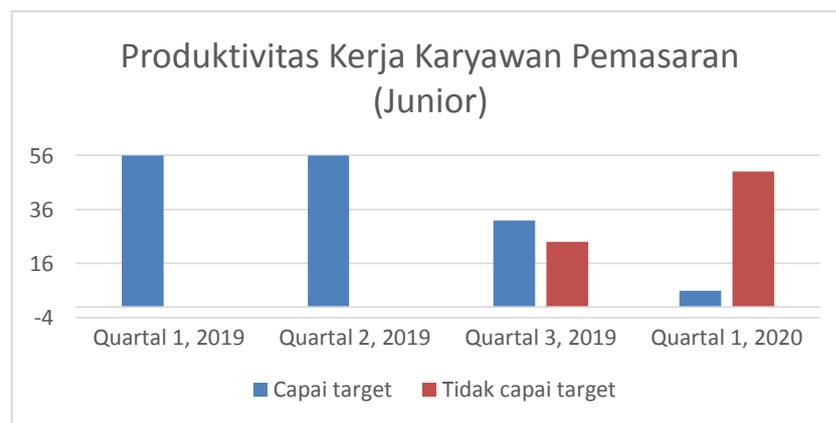
Gambar 1.1
Produktivitas Kerja Divisi Pemasaran (Training), Q1, Q2, Q3, dan Q1 (2019/2020)

Pada gambar 1.1 terlihat pada Quartal 1 2019 produktivitas kerja karyawan di divisi pemasaran, lever Training, Nampak stabil karyawan terlihat dari penjualan yang mencapai target. Dan pada Quartal 2 2019 mulai adanya penurunan produktivitas karyawan namun masih dalam kategori normal karyawan mampu menjual 38 unit dari 40 yang di targetkan. Pada Quartal 3 2019, adanya penurunan produktivitas, karyawan hanya mampu menjual 30 unit dari 40 yang ditargetkan.

dan pada Quartal ke 1 tahun 2020 penurunan produktivitas kerja sangat drastis dimana pada Quartal ini seluruh karyawan training mengalami kesulitan menjual unit dan hanya mampu menjual 16 unit dari 40 unit yang ditargetkan, penurunan produktivitas kerja seluruh karyawan training pada

Quartal 1 tahun 2020 sebesar 65% yang di dapat dari hasil penjualan yang tidak memenuhi target.

Pada gambar 1.2 di bawah, yaitu pada gambar Produktivitas Kerja karyawan level Junior, nampak bahwa produktivitas kerja menurun pada Quartal ke 3 dan Quartal 1 di tahun 2020. Penurunan drastis terjadi di Quartal 1 (tahun 2020), sama dengan yang telah terjadi pada karyawan di level Training dalam divisi yang sama. Pada Quartal 3 di tahun 2019 penurunan produktivitas terjadi pada 3 karyawan dari 5 karyawan di divisi ini, dimana masing-masing karyawan hanya mampu menjual 7 unit kendaraan dari 8 unit yang telah ditargetkan. Pada Quartal 1 tahun 2020 penurunan produktivitas kerja terjadi dengan drastis jika dibandingkan dengan Quarta sebelum-sebelumnya, dengan penurunan produktivitas sebesar 64% atau hanya mampu melakukan penjualan sebanyak 36 unit dari 56 unit yang ditargetkan.

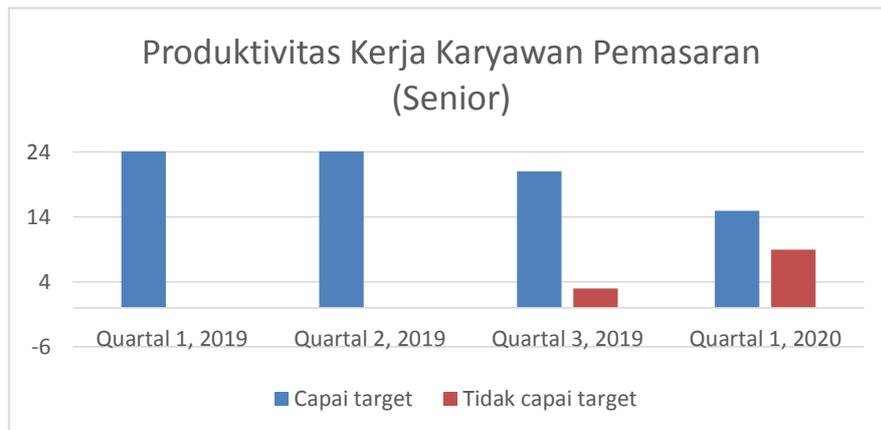


Sumber: Bag. Sumberdaya Manusia, Honda Arsita Lampung, (2020)

Gambar 1.2
Produktivitas Kerja Divisi Pemasaran (Junior), Q1, Q2, Q3, dan Q4 (2019/2020)

Produktivitas kerja pada karyawan Pemasaran level Senior juga terlihat menurun, (gambar 1.3) di bawah, khususnya penurunan Produktivitas Kerja pada Quartal 1 tahun 2020. Walaupun penurunan Produktivitas Kerja pada Quartal ke 3 tahun 2019 terjadi, tetapi penurunan pada Quartal tersebut masih dalam kategori normal. Penurunan Produktivitas Kerja pada level

senior juga terlihat drastis jika mempertimbangkan perkembangan tingkat Produktivitas Kerja pada Quartal sebelumnya dan jumlah karyawan yang terdapat pada level senior adalah 9 orang, pada Quartal ke 1 tahun 2020, dimana pada Quartal tersebut penurunan yang terjadi sebesar 33% atau karyawan senior hanya mampu melakukan penjualan sebanyak 8 unit dari 24 unit yang ditargetkan.



Sumber: Bag. Sumberdaya Manusia, Honda Arsit Lampung, (2020)

Gambar 1.3
Produktivitas Kerja Divisi Pemasaran (Senior), Q1, Q2, Q3, dan Q4 (2019/2020)

Penurunan produktivitas yang terjadi pada divisi Pemasaran juga terjadi pada divisi Bengkel (gambar 1.2). Pada divisi ini karyawan bekerja dalam tim kerja, terdiri dari 5 tim, setiap tim terdiri dari 4 orang. Untuk mencapai produktivitas kerja 4 tim yang ada pada divisi Bengkel, setiap tim ditargetkan mampu menangani 4 unit kendaraan dalam 1 hari, sehingga jika diakumulasikan target kerja yang harus dicapai oleh divisi ini untuk menjadi divisi yang produktif adalah melakukan penanganan pada 1.536 unit kendaraan selama 4 bulan atau 1 Quartal.

Produktivitas Kerja karyawan pada divisi Benkel relatif stabil pada seluruh Quartal di tahun 2019, (tabel 1.2) di bawah. Pada tahun ini divisi Bengkel selalu berhasil mencapai target kerjanya, yaitu melakukan penanganan kendaraan yang masuk datang ke bengkel atau dealer Honda Arista Bandar Lampung. Penurunan produktivitas kerja juga dialami oleh divisi bengkel

yang dalam menjalankan pekerjaannya dilakukan oleh 5 tim, yang setiap tim terdiri dari 4 orang, dimana penurunan tersebut terjadi pada Quartal ke 1 tahun 2020. Pada quartal ini karyawan bengkel tidak mampu produktif dalam menjalankan tugasnya dikarenakan tingkat kunjungan kendaraan ke dealer untuk ditangani menurun sangat drastis. Penurunan yang terjadi pada divisi Bengkel adalah 97% atau hanya mampu menjalankan penanganan bagi 1.494 unit dari 1.536 yang biasa dicapai oleh divisi Bengkel.

Tabel 1.2
Produktivitas Kerja Divisi Bengkel Q1, Q2, Q3, dan Q4 (2019/2020)

No.	Tim Divisi Bengkel	Penanganan Kendaraan masuk Bengkel							
		2019						2020	
		Q1		Q2		Q3		Q1	
		Target	Capaian	Target	Capaian	Target	Capaian	Target	Capaian
1	Tim 1	351	353	351	352	351	351	351	88
2	Tim 2	351	353	351	352	351	352	351	87
3	Tim 3	351	352	351	353	351	352	351	86
4	Tim 4	351	354	351	353	351	351	351	90
5	Tim 5	351	351	351	352	351	352	351	89

Sumber: Bag. Sumberdaya Manusia, Honda Arista Lampung, (2020)

Penyebab dari penurunan produktivitas pada divisi *marketing* dan bengkel telah penulis jelaskan sebelumnya yang disampaikan oleh bagian Sumberdaya manusia atau HRD. Pada quartal akhir 2019 data produktivitas di seluruh lini masih terlihat normal, sedangkan pada awal tahun 2020, divisi pemasaran dan bengkel menghadapi kesulitan dalam menjalankan aktivitas yang secara umum sudah tersistem dan mereka pahami, dalam situasi yang sudah berubah (*new normal*) sehingga sistem kerja yang biasa mereka gunakan tidak sesuai dengan harapan perusahaan (Honda Arista Lampung).

Masalah yang telah nampak pada pembahasan awal pada penelitian ini berdasarkan hasil wawancara dan informasi pada gambar Produktivitas Kerja divisi Pemasaran dan Bengkel, kemudian keterkaitan masalah dengan konsep Modal Psikologi sebagai teori yang akan dibahas dalam penelitian

ini, maka dianggap penting untuk melihat keterkaitan tersebut dari sisi penelitian, atau penelitian yang telah dilakukan sebelumnya.

Penelitian terdahulu yang melihat adanya hubungan atau pengaruh antara Modal Psikologi dengan Produktivitas Kerja adalah penelitian yang dilakukan oleh Abdullah dan Hernita (2020) dengan judul penelitian Pengaruh *Psychological Capital* Terhadap Proktivitas Kerja Karyawan Pabrik Kecap di Kabupaten Majalengka, penelitian tersebut berangkat dari masalah yang sedang dihadapi oleh perusahaan yaitu persaingan bisnis yang relatif tinggi dimana kedepan perusahaan akan menghadapi tantangan yang berat dan dituntut mampu menciptakan kualitas bagi para karyawannya.

Hasil penelitian tersebut mengatakan bahwa *Psychological capital* dapat mendorong peningkatan produktivitas kerja karyawan pabrik kecap Majalengka. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Iwan Hanafi Liwanto, Albert Kurniawan (2015) melakukan penelitian tentang Hubungan modal psikologis dengan Kinerja Karyawan PT.X Bandung. Hasil penelitian menunjukkan modal psikologi secara keseluruhan dari karyawan berhubungan positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Walaupun demikian terdapat penelitian lain yang hasil penelitiannya menyatakan bahwa Modal Psikologis tidak berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja, penelitian tersebut dilakukan oleh Maymanah, Mariskha, Umaroh, dan Purwaningrum (2018), dengan judul “Pengaruh Modal Psikologis Terhadap Perilaku Produktif Pada Karyawan Bagian Produksi PT. Slj Global tbk Dengan Karakteristik Pekerjaan Sebagai Moderator”.

Melihat pada masalah yang sedang dihadapi oleh Honda Arista yaitu tentang Produktivitas Kerja sebagaimana yang telah penulis sampaikan di atas, ada keterkaitan dengan konsep yang ada pada Manajemen Sumberdaya Manusia yaitu Modal Psikologi, dimana pada konsep ini terdapat beberapa dimensi yang antara lain adalah Efikasi Diri (*Self Efficacy*), Optimisme (*Optimis*), Harapan (*Hope*), dan Resililansi (*Resilience*). Luthans dalam Citradewi dan Soebandono (2017) mengatakan bahwa Modal Psikologi

adalah “An individual’s positive psychological state of development that is characterized by: (1) *having confidence (Self-efficacy) to take on and put in the necessary effort to succeed at challenging tasks*; (2) *making a positive attribution (optimism) about succeeding now and in the future*; (3) *persevering toward goals, and when necessary redirecting paths to goals (Harapan) in order to succeed*; and (4) *when beset by problems and adversity, sustaining and bouncing back and even beyond (resilience) to attain success.*”

Masalah yang telah dibahas sebelumnya di awal berdasarkan hasil wawancara antara penulis dan pihak HRD Honda Arista dan pada bagian Produktivitas Kerja divisi Pemasaran dan Bengkel di Honda Arista Lampung memiliki hubungan dengan konsep Modal Psikologi (*Psychology Capital*). Masalah yang berhubungan dengan dimensi Efikasi Diri (*Self-Efficacy*) yaitu karyawan mengalami kesulitan dalam membangun motivasi pada lingkungan kerja yang sudah berubah (*new-normal*), karyawan tidak ada pengalaman dalam menghadapi masalah ini. Sehingga karena hal tersebut sulit bagi karyawan untuk dapat merencanakan tindakan untuk mencapai keberhasilan dalam pencapaian target kerjanya. Citradewi dan Soebandono (2017), berpendapat bahwa Efikasi Diri (*Self-Efficacy*) suatu keyakinan atau kepercayaan diri seseorang mengenai kemampuannya dalam mengarahkan motivasi, sumber-sumber kognisi, dan melakukan sejumlah tindakan yang dibutuhkan untuk mencapai keberhasilan dalam melaksanakan tugas dalam konteks tertentu.

Masalah yang berhubungan dengan dimensi Optimisme (*Optimis*) karyawan sulit untuk memandang beberapa masalah yang sedang dihadapi dalam kondisi *new-normal* sebagai hal baik, bagi karyawan dalam divisi Pemasaran dan Bengkel, berinteraksi secara intensif dengan konsumen perlu untuk dilakukan agar pekerjaan menjadi produktif, tetapi kenyataannya dalam kondisi *new-normal* karyawan akan terbatas aktivitasnya, sehingga mereka akan berfikir sulit untuk mencapai target kerjanya, dan ini bagi mereka adalah situasi yang tidak baik (berfikir negatif). Optimisme (*Optimis*) diartikan oleh Citradewi dan Soebandono (2017) sebagai suatu

cara menginterpretasi kejadian-kejadian positif sebagai suatu hal yang terjadi akibat diri sendiri, bersifat menetap, dan dapat terjadi dalam berbagai situasi.

Saat turunnya Produktivitas Kerja karyawan di divisi Pemasaran dan Bengkel, yang terjadi pada Quartal 1 tahun 2020 berlangsung pada waktu yang panjang, bahkan diawal tahun 2020 (*new-normal*) menjadi tahun yang tercatat memiliki penurunan Produktivitas Kerja yang sangat tajam. Untuk mencari alternatif lain dalam memecahkan masalah yang sedang dihadapi dalam pekerjaannya akan menjadi sulit bagi karyawan, memiliki harapan yang kuat dalam lingkungan kerja yang baru menjadi hal yang sangat dibutuhkan karena penurunan kinerja yang drastis mencerminkan suatu devisi tersebut sedang mengalami hambatan yang besar. Keadaan motivasi positif yang didasari oleh proses interaksi, Citradewi dan Soebandono (2017).

Masalah yang sedang dihadapi oleh karyawan Honda Arista Bandar Lampung, yang berhubungan dengan dimensi terakhir pada Modal Psikologi adalah kemampuan karyawan untuk mampu kembali pada produktivitas kerja yang tinggi, sementara dengan penurunan Produktivitas Kerja yang tajam adalah divisi yang memiliki karakteristik kerja berinteraksi secara fisik dengan para konsumen atau pelanggan. Kondisi baru (*new-normal*) yang sedang dihadapi adalah menuntut karyawan untuk membatasi pertemuan secara fisik dengan konsumen, lalu kebijakan pemerintah yang tetapkan juga mengatur secara hukum akan pembatasan interaksi fisik bagi masyarakat, dengan kondisi seperti saat ini maka sulit bagi karyawan untuk dapat kembali lagi memiliki Produktivitas Kerja yang tinggi. Citradewi dan Soebandono (2017) mengatakan berpendapat bahwa Resiliensi (*Resilience*) adalah suatu kemampuan untuk memantul atau bangkit kembali dari kesulitan, konflik, kegagalan, bahkan pada peristiwa positif, kemajuan, dan peningkatan tanggung jawab.

Sebagaimana yang telah penulis sampaikan tentang masalah produktivitas pada perusahaan Honda Arista Lampung, dimana perusahaan distributor

otomotif dengan skala usaha dan umur bisnis yang relatif besar dengan usia yang panjang dengan memiliki masalah penurunan produktivitas kerja yang drastis dan penulis melihat ada kesesuaian dengan teori yang diajukan yaitu Modal Psikologis dengan masalah yang sedang dihadapi oleh perusahaan. Berdasarkan hal tersebut maka penulis memiliki ketertarikan untuk menganalisis lebih lanjut dan berinisiatif untuk menetapkan judul penelitian pada kesempatan kali ini dengan judul “**Pengaruh Dimensi Modal Psikologis Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan Di Honda Arista Lampung**”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka dapat diketahui permasalahan yang terjadi pada Honda Arista Lampung adalah:

1. Apakah Modal Psikologis dimensi Efikasi Diri (*Self Efficacy*) berpengaruh terhadap Produktifitas Kerja karyawan di Honda Arista Lampung?
2. Apakah penerapan Modal Psikologis dimensi Optimisme (*Optimis*) berpengaruh terhadap Produktifitas Kerja karyawan di Honda Arista Lampung?
3. Apakah penerapan Modal Psikologis dimensi Harapan (*Hope*) berpengaruh terhadap Produktifitas Kerja karyawan di Honda Arista Lampung?
4. Apakah penerapan Modal Psikologis dimensi Resiliensi (*Resilience*) berpengaruh terhadap Produktifitas Kerja karyawan di Honda Arista Lampung?

1.3 Ruang Lingkup Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah penelitian diatas maka ruang lingkup dalam penelitian ini adalah:

1. Ruang Lingkup Subjek

Ruang lingkup subjek penelitian ini adalah para karyawan Honda Arista Lampung.

2. Ruang Lingkup Objek

Ruang lingkup objek penelitian ini adalah Modal Psikologi dimensi Efikasi Diri, Optimisme, Harapan, Resiliensi, dan Produktifitas Kerja pada Honda Arista Lampung.

3. Ruang lingkup tempat

Tempat atau lokasi penelitian ini yaitu Dealer Honda Arista Lampung yang beralamat di Jl. Raya Hajimena No. 99 RT. 010 RW. 04, Kel. Hajimena, Kec. Natar Lampung Selatan - 35362.

4. Ruang Lingkup Waktu

Penelitian dilaksanakan pada bulan November 2020 s.d. bulan agustus 2021.

5. Ruang Lingkup Ilmu Penelitian

Ruang lingkup ilmu penelitian ini adalah Ilmu Manajemen Sumberdaya Manusia (SDM) terutama berkaitan dengan, Dimensi Modal Psikologis dan Produktifitas Kerja Karyawan.

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan pada rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menguji pengaruh Modal Psikologis dimensi Efikasi Diri (*Self Efficacy*) terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Honda Arista Lampung.
2. Untuk menguji pengaruh Modal Psikologis dimensi Optimisme (*Optimis*) terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Honda Arista Lampung.
3. Untuk menguji pengaruh Modal Psikologis dimensi Harapan (*Hope*) terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Honda Arista Lampung.
4. Untuk menguji pengaruh Modal Psikologis dimensi Resiliensi (*Resilience*) terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Honda Arista Lampung.

1.5 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Bagi Peneliti

Hasil penelitian dimaksudkan untuk menambah wawasan dan ilmu pengetahuan bagi penulis, pada bidang Sumber Daya Manusia, khususnya yang berkaitan dengan Modal Psikologis dimensi Efikasi Diri, Optimisme, Harapan, Resiliensi, dan Produktifitas Kerja karyawan dalam layanan *Dealer*.

2. Manfaat Bagi Institusi

Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan informasi dan bahan kajian dalam bidang manajemen sumberdaya manusia, sebagai referensi bagi para pembaca dan peneliti yang akan melakukan penelitian dengan ruang lingkup pembahasan yang sama, atau melakukan pengembangan terhadap penelitian sebelumnya.

3. Manfaat Bagi perusahaan

Hasil penelitian ini memberikan informasi tentang pentingnya peran strategi pengelolaan sumberdaya manusia di perusahaan khususnya dalam menerapkan strategi pengelolaan sumberdaya manusia dalam menghasilkan layanan *dealer* mobil.