BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Di era modern ini banyak perusahaan yang berlomba-lomba untuk menjadi perusahaan yang unggul dalam persaingan. Kemajuan teknologi dan persaingan yang ketat di dalam era globalisasi membuat perusahaan akan selalu melakukan adaptasi terhadap perusahaan di lingkungan bisnis. Untuk merespon hal tersebut, maka perusahaan – perusahaan menjadikan sumber daya manusia yang dimilikinya sebagai fokus utama mereka. Sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting bagi perusahaan, karena sumber daya manusia merupakan faktor pengendali bagi sumber daya lainnya seperti: Uang, bahan baku, mesin dan peralatan. Sumber daya manusia dapat menjadi sumber keunggulan bersaing jika dikelola dengan baik oleh perusahaan. Dan apabila sumber daya manusia yang dimiliki menghasilkan kinerja yang diharapkan sesuai dengan rencana perusahaan, maka akan membuat perusahaan semakin mudah mencapai tujuan. Berhasil atau tidaknya perusahaan dalam berkompetisi dapat dilihat dari keberlangsungan hidup perusahaan itu sendiri. Dengan melihat hal tersebut dapat diketahui bahwa perusahaan memiliki strategi yang baik di dalam beradaptasi dengan lingkungan sekitar mereka. Tidak hanya memiliki strategi yang baik saja melainkan untuk mendukung strategi tersebut dibutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas guna mendukung strategi perubahan. Sumber daya manusia atau karyawan yang berkualitas akan dapat menempatkan perusahaan pada jalur persaingan atau bahkan dapat menjadi leader dalam persaingan.

Kualitas sumber daya manusia di dalam perusahaan harus terus dikembangkan oleh perusahaan dan disesuaikan dengan perkembangan zaman saat ini. Dengan begitu para karyawan dapat melaksanakan pekerjaan secara profesional, bertanggung jawab, serta memiliki sikap yang baik guna dapat membantu perusahaan 2 di dalam memenuhi kebutuhan konsumen yang semakin kompleks dalam era globalisasi ini. Tidak terkecuali dengan perusahaan dengan konsep bisnis (*Multi Level Marketing*) atau biasa disebut MLM dengan sistem pemasaran penjualan langsung (*direct selling*) dimana

pengembangan diri dari seluruh distributor yang menjalankannya sangat diperlukan untuk kemajuan dan peningkatan perusahaan.

Metode yang digunakan pada perusahaan *Multi Level Marketing* (MLM) pada dasarnya adalah *Direct Selling* (Penjualan Langsung). *Direct Selling* (Penjualan Langsung) adalah metode penjualan barang atau jasa tertentu kepada konsumen dengan cara tatap muka di luar lokasi eceran tetap oleh jaringan pemasaran yang dikembangkan oleh mitra usaha dan bekerja berdasarkan komisi penjualan, bonus penjualan dan iuran keanggotaan yang wajar. Metode *Direct Selling* (Penjualan Langsung) yang digunakan dalam perusahaan *Multi Level Marketing* (MLM) merupakan metode pemasaran barang dan/atau jasa dari sistem Penjualan Langsung melalui program pemasaran berbentuk lebih dari satu tingkat, dimana mitra usaha mendapatkan komisi penjualan dan bonus penjualan dari hasil penjualan barang atau jasa yang dilakukannya sendiri dan anggota jaringan di dalam kelompoknya (www.apli.or.id). Distributor MLM dalam menjalankan strategi pemasaran secara bertingkat dituntut memiliki kemampuan untuk mempengaruhi orang lain agar mau bergabung bersama-sama dalam menjalankan usaha MLM. Semakin banyak mitra kerja (*downline*) yang direkrut atau semakin besar jaringan yang dibangun maka semakin besar bonus yang akan diterima oleh anggota. Jadi, apabila anggota benar-benar bekerja keras, maka bonus yang diperoleh bisa sampai puluhan bahkan ratusan juta perbulan. Dapat dilihat beberapa perusahaan yang menggunakan sistem MLM di Indonesia yang sudah resmi terdaftar dan diakui oleh Asosiasi Penjualan Langsung Indonesia (APLI)

PT. SINGA LANGIT JAYA atau Tiens Internasional Syariah merupakan salah satu perusahaan yang berasal dari China yang berdiri pada tahun 1995, Tiens Group telah berubah dari perusahaan kecil yang dikelola secara pribadi dan berkembang menjadi sebuah perusahaan berskala internasional. Pembangunan pabrik merupakan benih harapan dari bisnis perusahaan Tiens, impian dari Mr. Lee Jin Yuan (*Chairman Tiens*) adalah merubah lahan yang kering menjadi ladang harapan, selama 27 tahun terakhir ini Tiens Group telah memperluas jenis produknya dari satu produk menjadi berbagai macam produk yang dirasakan maknanya oleh lebih dari 40 juta keluarga di lebih dari 190 negara didunia. Pada tahun 2000 Tiens mulai memaasuki Indonesia, dari satu cabang di Jakarta berkembang menjadi 12 kantor cabang di Indonesia.

Tiens Group dari tahun ke tahun juga terus berbenah guna memajukan perusahaan menjadi lebih baik dan untuk menghadapi adanya persaingan dengan perusahaan MLM lainnya. Salah satu program yang telah dijalankan oleh Tiens adalah menjalin kerjasama dengan *One Vision* sebagai organisasi pendukung yang bisa dikategorikan sebagai sekolah bisnis untuk meningkatkan pengembangan diri para distributornya. Masalah kepemimpinan menjadi salah satu yang paling mempengaruhi kemajuan suatu bisnis yang dikelolanya. Karena baik atau buruk dan berkembang atau tidaknya suatu organisasi atau perusahaan itu bergantung pada kualitas pemimpinnya. Namun keberhasilan suatu bisnis tidak hanya ditentukan oleh pemimpinnya saja, tetapi juga dapat didukung oleh perdayagunaan sumber daya manusia yang ada didalamnya, dalam hal ini adalah para distributor yang menjalankannya. Karena didalam industri *Network Marketing* atau para distributor MLM itu berasal dari latar belakang yang berbeda dan sangat beragam, dimulai dari keterbatasan pendidikan formal yang ia tempuh, keterbatasan ekonomi dan lingkungan sehingga membuat distributor kesulitan untuk mengembangkan usahanya.

Adapun distributor yang telah mencapai peringkat tertentu dituntut untuk mampu memotivasi tim dibawahnya untuk selalu semangat dan melakukan semua sistem yang sudah ada menjadi salah satu keterbatasan baginya. Dikarenakan beberapa faktor salah satunya kenaikan peringkat yang terlalu cepat sehingga mimimnya pengalaman dilapangan, hanya terfokus pada penjualan pribadi sehingga mengakibatkan kurang menguasai hal lainnya dalam membimbing dan mengembangkan kapasitas timnya dan adaptasi dengan budaya dan lingkungan yang berbeda antara satu distributor dengan distributor lainnya.

Disiplin kerja menjadi salah satu cara yang diprediksi akan sangat ampuh dalam memajukan dan mengembangkan suatu bisnis, karena dengan ketekunan yang keras dan disiplin yang tinggi akan menjadi pembeda antara pembisnis yang sukses dan pembisnis yang gagal. Namun masih sangat banyak distributor yang menyepelakan hal ini bahkan cenderung sulit untuk disiplin dan konsisten melakukan langkah-langkah dan kebiasaan-kebiasaan sukses yang sudah diarahkan oleh para mentor nya. Sekarang ini karena kurangnya pengaruh pemimpinnya dan kinerja yang kurang efektif dengan berbagai

alasan mempengaruhi Omset Penjualan di Bogor. Berikut tabel omset penjualan perbulan di Stokis 102 Tiens Bogor.

Tabel 1.1 Omset Penjualan Stokis 102 Tiens Bogor

No.	Periode	Total omset (Rp)
1.	2021-04	507.126.000
2.	2021-05	506.903.000
3.	2021-06	329.138.000
4.	2021-07	265.573.000
5.	2021-08	335.578.000
6.	2021-09	253.560.000
7.	2021-10	164.979.000
8.	2021-11	191.069.000
9.	2021-12	173.428.000
10.	2022-01	203.819.000
11.	2022-02	228.336.000
12.	2022-03	203.874.000

Sumber: Data primer Stokis 102 Bogor

Tabel diatas menunjukkan adanya penurunan omset di Stokis Tiens 102 Bogor dalam satu tahun terakhir yang di pengaruhi oleh kinerja distributor yang menurun dan keterbatasan penguasaan kemampuan memimpin tim dibawahnya. Stokis-stokis sebagai satuan terkecil disebuah daerah hendaknya lebih rajin mengadakan pelatihan-pelatihan khusus guna menambah wawasan, pengetahuan, keahlian dan keterampilan dalam menjalankan dan mengelola bisnisnya. Selain itu kemampuan untuk mempengaruhi serta memotivasi para distributor didalamnya perlu dimiliki guna meningkatkan produktivitas distributornya. Berdasarkan hasil observasi di Perusahaan Tiens Wilayah Bogor dapat disimpulkan fenomena-fenomena sebagai berikut:

1. Para pemimpin / *Leader* belum sepenuhnya menyampaikan arahan yang seharusnya didapatkan
2. Penurunan omset yang diakibatkan oleh penurunan kualitas kinerja distributor
3. Keterbatasan ruang atau tempat yang memadai untuk pelatihan pengembangan diri sehingga memperhambat jalannya bisnis
4. Masih banyaknya distributor yang tidak melakukan langkah-langkah yang di arahkan oleh pemimpinnya

5. Pengecekan (*controlling*) yang kurang maksimal dalam pelaksanaan sistem bisnis yang disediakan oleh sekolah bisnis *One Vision*.

Selanjutnya berdasarkan hasil observasi yang penulis lakukan di Perusahaan Tiens Wilayah Bogor yaitu diduga disebabkan masih rendahnya pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan kedisiplinan para distributor. Hal ini terlihat adanya penurunan kualitas kinerja dan penurunan omset penjualan di Tiens Bogor. Berdasarkan uraian diatas, guna memperoleh faktor kinerja yang sangat baik dan dibutuhkan Distributor Tiens dan sebagai upaya untuk melakukan perbaikan dimasa yang akan datang, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Distributor Tiens Internasional Syariah di Bogor”**.

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang dari beberapa permasalahan yang muncul diatas dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Adanya persaingan ketat diantara MLM Tiens dengan kompetitor.
2. Keterbatasan program training kepemimpinan dan pengembangan diri
3. Keterbatasan ruang atau tempat yang memadai untuk pelatihan pengembangan diri
4. Kinerja distributor yang belum optimal dalam hal memimpin dan mengembangkan kapasitas tim-timnya
5. Perlunya pemberian motivasi dan penghargaan dari mulai hal yang kecil agar para distributor merasa memiliki bisnisnya sendiri
6. Penegakan peraturan-peraturan untuk meningkatkan disiplin para distributor
7. Pengamalan “7 Langkah 7 Kebiasaan 3 Prinsip Dasar” yang belum konsisten semua dilakukan oleh para distributor.

1.3. Batasan Masalah

Guna mencegah mengembangnya penelitian maka penulis membatasi masalah agar terperinci dan jelas. Harapannya pemecahan masalahnya lebih terarah. Oleh sebab itu penulis membatasi penelitian ini hanya pada:

1. Judul penelitiannya adalah Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Distributor Tiens Syariah Internasional di Bogor
2. Objek yang digunakan dalam penelitian ini adalah Distributor Tiens di wilayah Bogor
3. Dalam penelitian ini penulis menetapkan Gaya Kepemimpinan yang dimaksud adalah Gaya Kepemimpinan Distributor Tiens di wilayah Bogor yang berperingkat *8 dan keatas.

1.4. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka permasalahan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah secara simultan gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja distributor Tiens di Bogor?
2. Apakah secara parsial gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja distributor Tiens di Bogor?
3. Apakah secara parsial motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja distributor Tiens di Bogor?
4. Apakah secara parsial disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja distributor Tiens di Bogor?

1.5. Tujuan Penelitian

Melihat rumusan masalah di atas maka penelitian ini mempunyai beberapa tujuan, yang dapat penulis sampaikan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui secara simultan gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja distributor Tiens di Bogor
2. Untuk mengetahui secara parsial gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja distributor Tiens di Bogor
3. Untuk mengetahui secara parsial motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja distributor Tiens di Bogor
4. Untuk mengetahui secara parsial disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja distributor Tiens di Bogor

1.6. Manfaat Penelitian

Penelitian ini memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Dapat digunakan sebagai masukan oleh perusahaan Tiens dalam mengembangkan kapasitas distributor Tiens untuk kemajuan perusahaan
2. Membantu pengembangan ilmu pengetahuan khususnya pada bidang manajemen sumber daya manusia serta melengkapi kajian-kajian teori yang telah ada khususnya yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja.
3. Menambah wawasan dan ilmu pengetahuan bagi penulis khususnya di bidang manajemen sumber daya manusia

1.7. Sistematika Penulisan

Guna memahami lebih lanjut laporan ini, maka laporan skripsi ini dikelompokkan menjadi beberapa subbab dengan sistematika sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Berisi tentang latar belakang, identifikasi masalah, pembatasan masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan itu sendiri.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisikan teori yang berupa pengertian dan definisi yang diambil dari kutipan buku yang berkaitan dengan penyusunan laporan skripsi serta beberapa literatur yang berhubungan dengan penelitian.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini berisikan tentang tempat dan waktu penelitian, jenis penelitian, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, definisi operasional variabel dan teknik analisis data penelitian

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi tentang gambaran obyek penelitian, hasil penelitian dan pembahasan yang secara lebih lengkap mengupas berbagai fenomena yang ada dalam penelitian.

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisikan simpulan yang merupakan hasil akhir atas penelitian ini dan juga saran yang berisi masukan untuk pihak obyek penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

Berisi tentang berbagai buku, jurnal, rujukan yang digunakan dalam menyusun penelitian ini.