

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Sekarang ini, peranan karyawan yang dimiliki oleh perusahaan tidak dapat dilepaskan. Karyawan merupakan bagian yang tidak dapat tergantikan oleh teknologi apapun sehingga karyawan merupakan asset penting perusahaan yang harus di *manage* dengan baik untuk kelangsungan dan tujuan perusahaan (Rinika & Rustam, 2021). Perkembangan dunia bisnis sekarang ini menghadirkan persaingan yang kompetitif antar perusahaan. Keadaan ini memerlukan pengelolaan karyawan lebih baik untuk peningkatan hasil kerja. Menurut (Rinika & Rustam, 2021), kinerja adalah keberhasilan untuk menyelesaikan pekerjaan berdasar dengan kesepakatan sebelumnya dalam satu periode tertentu. Kinerja pada diri karyawan menandakan karyawan mampu melaksanakan tugasnya secara maksimal yang ditentukan oleh perusahaan (Tio & Rustam, 2021).

Karyawan memberikan kinerja yang maksimal adalah karyawan mengerti tugas dan tanggung jawabnya secara utuh. Perkembangan dan inovasi yang terjadi menuntut adanya pelatihan kepada karyawan. Pelatihan kepada karyawan diberikan mulai dari awal diterima kerja agar mengetahui dan melaksanakan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab hingga pelatihan untuk mengembangkan kemampuan karyawan. Menurut (Angyuni & Rustam, 2021), pelatihan merupakan

sejumlah kegiatan yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan dan kedisiplinan karyawan sehingga terdapat kompetensi yang tinggi dalam diri karyawan dan memberikan kinerja terbaik.

Selain pelatihan, motivasi merupakan komponen penting dalam peningkatan kinerja karyawan. Motivasi berasal dari kata motif (*motive*) yang menjadi hal yang menyebabkan suatu pekerjaan dilaksanakan. Sehingga motivasi merupakan alasan yang menggerakkan individu untuk melakukan sesuatu secara sadar untuk tujuan tertentu (Yuvi & Rustam, 2021). Sedangkan (Tio & Rustam, 2021) mengartikan motivasi sebagai kemampuan untuk mengajak orang lain untuk mengikuti ajaran kegiatan yang berguna untuk membimbing kepada keuletan. Pemimpin yang mampu memberikan motivasi dan karyawan yang memiliki motivasi kerja secara psikologis menciptakan kemauan karyawan untuk melaksanakan pekerjaan sebagai bagian kinerjanya (Hikmah & Rustam, 2020).

Faktor lainnya yang tidak kalah penting adalah disiplin kerja. Disiplin berarti sikap patuh dan tunduk terhadap peraturan yang ada. Menurut (Yuvi & Rustam, 2021), kedisiplinan hadir dari kesadaran dan didikan mulai dari diajarkan dari lingkungan keluarga hingga lingkungan sekitar. Kedisiplinan yang tinggi pada diri karyawan membuat karyawan patuh terhadap ketetapan dan norma pada tempat kerja sehingga mendorong peningkatan kinerja (Tio & Rustam, 2021). Disiplin kerja menjadikan karyawan mengerti dan memahami tugasnya, mampu menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu, peraturan-peraturan yang berlaku pada tempat kerja hingga menimbulkan rasa tanggung jawab untuk memberikan hasil kerja untuk perusahaan.

Peningkatan kinerja yang dipengaruhi oleh pelatihan, motivasi dan disiplin kerja diperlukan oleh perusahaan dalam berbagai bidang bisnis. Jenis bisnis yang sering kita temui sekarang ini adalah bisnis konvensional. Secara umum alur bisnis konvensional yaitu pada saat barang telah selesai di produksi, barang dipasarkan oleh divisi pemasaran (*marketing*) kepada konsumen. Kelemahan pada alur ini adalah perusahaan mengeluarkan biaya yang besar untuk divisi pemasaran (Cahyadi, 2019). Keadaan tersebut memunculkan inovasi bisnis yaitu bisnis *Network Marketing* atau biasa di kenal *Marketing Multi Level* (MLM). (Cahyadi, 2019) menjelaskan bahwa perusahaan yang bergerak di jenis ini menghemat biaya pemasaran. Alur pemasaran pada jenis MLM ini adalah perusahaan produsen merupakan perusahaan MLM atau disebut *regulator* dan langsung dipasarkan oleh distributor. Distributor tidak membutuhkan divisi *marketing* sehingga biaya yang dikeluarkan untuk pemasaran barang menjadi bonus untuk distributor *independent* (member MLM).

Saat ini terdapat beberapa jenis perusahaan *Marketing Multi Level* (MLM) yang beroperasi di Batam seperti K-Link, Amway, Herbalife, Oriflame, PT Melia Sehat Sejahtera, TIENS, CNI, Tupperware, dan lain-lain. PT Melia Sehat Sejahtera merupakan perusahaan MLM yang telah memiliki latar belakang perusahaan yang jelas, surat izin/legalitas yang lengkap, sejarah kepemimpinan yang jelas dan tidak memiliki citra yang buruk di masyarakat.

(Khulaifi et al., 2018) menjelaskan bahwa PT Melia Sehat Sejahtera telah memiliki *brand local* terkenal yaitu Melia Propolis dan Melia Biyang. Perusahaan ini telah ada di Indonesia sejak tahun 2001 dan didukung penuh oleh

perusahaan *manufacturing* besar asal Malaysia yaitu Herbal Science Sdn. Di kota Batam sendiri, PT Melia Sehat Sejahtera mempunyai *stockist* yang berada di Ruko Mega Legenda 2 Blok D2 N0.19, Batam Center. Perusahaan memiliki strategi untuk menarik minat masyarakat untuk bergabung dan berkembang di bisnis ini. Sistem MLM pada perusahaan ini menggunakan sistem *binary* atau 2 (dua) kaki, yaitu memberikan keuntungan yang lebih kepada member yang duluan bergabung dan mempersempit kerugian yang dialami perusahaan.

Kualitas PT Melia Sehat Sejahtera dan sistem *binary* yang ditawarkan membuat masyarakat tertarik untuk segera bergabung menjadi member perusahaan ini. Keinginan masyarakat menjadi member perusahaan ini dikarenakan adanya keuntungan yang dijanjikan. Keuntungan yang didapatkan member setelah memiliki “kaki” dan dapat menjual produk perusahaan ini memerlukan kinerja member. Member mampu memberikan kinerja yang maksimal adalah member yang telah mendapatkan pelatihan, memiliki motivasi, dan disiplin kerja.

Penelitian ini menggunakan PT Melia Sehat Sejahtera sebagai lokasi penelitian. Untuk mempermudah penjualan dan memberikan kemudahan *member* mendapatkan keuntungan, PT Melia Sehat Sejahtera memberikan 2 jenis paket yaitu paket *silver* dan paket *gold*. Paket *silver* dijual dengan harga 1 paket *silver* seharga Rp 400.000,- sedangkan untuk paket *gold* dijual dengan harga 1 paket *gold* seharga Rp 1.000.000,-. Pada observasi awal ditemukan data kinerja *member* berupa penjualan produk pada *Stokist* PT Melia Sehat Sejahtera kota Batam pada bulan Januari 2021 sampai dengan Desember 2021.

Tabel 1. 1. Total Penjualan Produk pada *Stokist* PT Melia Sehat Sejahtera Kota Batam (Januari 2021- Desember 2021)

Bulan	Paket <i>Silver</i>	Penjualan <i>Silver</i>	Paket <i>Gold</i>	Penjualan <i>Gold</i>	Total Penjualan
Jan	32	Rp 12,800,000	166	Rp 166,000,000	Rp 178,800,000
Feb	30	Rp 12,000,000	188	Rp 188,000,000	Rp 200,000,000
Mar	25	Rp 10,000,000	148	Rp 148,000,000	Rp 158,000,000
Apr	17	Rp 6,800,000	126	Rp 126,000,000	Rp 132,800,000
Mei	15	Rp 6,000,000	116	Rp 116,000,000	Rp 122,000,000
Juni	29	Rp 11,600,000	152	Rp 152,000,000	Rp 163,600,000
Juli	33	Rp 13,200,000	295	Rp 295,000,000	Rp 308,200,000
Agst	27	Rp 10,800,000	360	Rp 360,000,000	Rp 370,800,000
Sept	22	Rp 8,800,000	244	Rp 244,000,000	Rp 252,800,000
Okt	30	Rp 12,000,000	309	Rp 309,000,000	Rp 321,000,000
Nov	18	Rp 7,200,000	214	Rp 214,000,000	Rp 221,200,000
Des	26	Rp 10,400,000	322	Rp 322,000,000	Rp 332,400,000
Total	304	Rp 121,600,000	2640	Rp 2,640,000,000	Rp 2,761,600,000

Sumber: PT Melia Sehat Sejahtera Kota Batam (2022)

Dari tabel 1.1 terlihat bahwa penjualan pada *Stockist* Kota Batam dari Januari 2021 sampai Desember 2021 mengalami kenaikan dan penurunan. Pada Paket *Silver* dengan harga 1 paket seharga Rp 400.000 untuk sepaket, penurunan terjadi dari Januari 2021 hingga Mei 2021, Juli 2021 hingga September 2021, dan pada November 2021. Hal serupa juga terjadi pada paket *Gold* dengan harga harga 1 paket seharga Rp 1.000.000 untuk sepaket, yaitu terjadi penurunan terjadi dari Februari 2021 hingga Mei 2021, September 2021, dan pada November 2021. Hal tersebut berdampak pada penurunan pada total penjualan produk tepatnya dari Februari 2021 hingga Mei 2021, September 2021, dan pada November 2021. Penurunan penjualan baik dari total penjualan, total penjualan paket *silver*, dan total penjualan paket *gold* di tahun 2021 menunjukkan kurangnya kinerja *member*

untuk menjual produk Melia Sehat Sejahtera, maka dari itu diperlukan penelitian agar kinerja para member PT Melia Sehat Sejahtera Kota Batam bisa lebih maksimal kedepannya.

Pelatihan adalah faktor penting mendukung *member* untuk mengetahui kelebihan dan kekurangan produk PT Melia Sehat Sejahtera memberikan kesempatan bagi setiap *stockis* untuk mengatur jadwal pelatihan sesuai kebutuhan *stockist* pada setiap daerah. Dari observasi awal di PT Melia Sehat Sejahtera Kota Batam terdapat jadwal pelatihan seperti berikut.

Tabel 1. 2. Jadwal Pelatihan PT Melia Sehat Sejahtera Kota Batam Tahun 2021

No.	Hari	Tanggal	Keterangan
1	Minggu	10-Jan-21	Terlaksana
2	Minggu	14-Feb-21	Tidak Terlaksana
3	Minggu	21-Mar-21	Terlaksana
4	Minggu	18-Apr-21	Terlaksana
5	Minggu	16-Mei-2021	Terlaksana
6	Minggu	13-Jun-21	Tidak Terlaksana
7	Minggu	18-Jul-21	Tidak Terlaksana
8	Minggu	15-Aug-21	Terlaksana
9	Minggu	19-Sep-21	Tidak Terlaksana
10	Minggu	17-Oct-21	Terlaksana
11	Minggu	14-Nov-21	Terlaksana
12	Minggu	19-Dec-21	Terlaksana

Sumber: PT Melia Sehat Sejahtera Kota Batam (2022)

Dari tabel 1.2., PT Melia Sehat Sejahtera Kota Batam menjadwalkan adanya pelatihan setiap bulan pada tahun 2021. Tetapi, pada kenyataannya tidak semua jadwal pelatihan terlaksana. Hal tersebut terlihat pada bulan Februari, Juni, Juli, dan September 2021 tidak terlaksana pelatihan seperti yang dijadwalkan. Fungsi dilaksanakannya pelatihan di PT Melia Sehat Sejahtera dapat mengetahui

kelebihan dan kekurangan produk, bonus *marketing plan*, memberikan motivasi kepada setiap member baik member baru dan member yang telah lama bergabung, hingga menciptakan rasa kekeluargaan dalam keanggotaan member PT Melia Sehat Sejahtera. Oleh karenanya, pelatihan sangat penting bagi kelancaran bisnis ini. Dampak yang mungkin ditimbulkan dari tidak adanya pelatihan yang jelas dan pasti seperti mengakibatkan member baru tidak mengerti dan memahami langkah yang tepat untuk menjalankan bisnis tersebut, hingga berkurangnya motivasi member baru untuk bekerja keras pada bisnis tersebut.

Motivasi diperlukan dalam peningkatan kinerja member. Pendapat Rahman (2017) dikutip dari (Riny Tan & Heryenzus, 2021) memaparkan bahwa faktor ekstern atau faktor perusahaan dan faktor intern atau faktor diri sendiri yang menjadi faktor yang mempengaruhi motivasi kerja seseorang. Berdasarkan wawancara prapenelitian yang dilakukan terhadap 30 member PT Melia Sehat Sejahtera Kota Batam terdapat pengakuan bahwa kinerja masing-masing member masih kurang memuaskan dan kurang efektif. Kurang memuskannya kinerja dipengaruhi oleh motivasi. Sehingga, untuk mengetahui motivasi member PT Melia Sehat Sejahtera, peneliti melakukan wawancara prapenelitian dengan menggunakan faktor ekstern seperti pelatihan yang bertujuan memberikan motivasi kepada member, sikap *leader*/pemimpin untuk membantu kinerja member, ketepatan pembayaran bonus, dan tingkat kesejahteraan yang didapatkan dari pendapatan bonus. Sedangkan faktor intern yaitu sikap member untuk termotivasi. Adapun hasil wawancara prapenelitian digambarkan seperti tabel 1.3.

Tabel 1. 3. Hasil Wawancara member PT Melia Sehat Sejahtera Kota Batam

No.	Tahun Bergabung	Faktor yang mempengaruhi motivasi				
		Pelatihan	<i>Leader</i>	Bonus	Kesejahteraan	Sikap
1	2018	Selalu ikut	Membantu	Tepat waktu	Sudah	Malas
2	2022	Tidak selalu	Membantu	Tepat waktu	Belum	Dihina Orang
3	2022	Tidak selalu	Membantu	Tepat waktu	Belum	Gengsi
4	2015	Tidak selalu	Membantu	Tepat waktu	Belum	Gengsi
5	2022	Tidak selalu	Membantu	Tidak tau	Belum	Gengsi
6	2022	Tidak selalu	Membantu	Tidak tau	Belum	Gengsi
7	2019	Selalu ikut	Membantu	Tepat waktu	Sudah	Malas
8	2018	Tidak selalu	Membantu	Tepat waktu	Sudah	Kurang belajar
9	2019	Selalu ikut	Membantu	Tepat waktu	Belum	Malas
10	2019	Tidak selalu	Membantu	Tepat waktu	Sudah	Sering ditolak
11	2021	Tidak selalu	Membantu	Tepat waktu	Sudah	Gengsi
12	2018	Tidak selalu	Membantu	Tepat waktu	Belum	Malas
13	2022	Selalu ikut	Membantu	Tepat waktu	Belum	Tidak percaya diri
14	2021	Tidak selalu	Membantu	Tepat waktu	Sudah	Malas
15	2020	Tidak selalu	Membantu	Tepat waktu	Sudah	Tidak percaya diri

Sumber: PT Melia Sehat Sejahtera Kota Batam (2022)

Dari tabel 1.3. diketahui bahwa faktor ekstern seperti pelatihan dan kesejahteraan dari mendapatkan bonus masih kurang menciptakan motivasi. Sedangkan dari faktor intern juga masih kurang menciptakan motivasi yaitu adanya sikap gengsi, malas, pernah dihina orang, tidak percaya diri, kurang

belajar dan pengalaman ditolak konsumen menjadi alasan kurangnya motivasi member PT Melia Sehat Sejahtera.

Pengetahuan tentang produk dan bonus yang ditawarkan hingga meningkatkan kebersamaan antar member ditingkatkan dengan adanya pelatihan. Perusahaan ini memberikan pelatihan bagi member lama dan member baru. Setiap member diharapkan mengikuti setiap pelatihan yang diberikan. Berdasarkan observasi awal yang dilakukan, didapatkan bahwa terjadi ketidakdisiplinan member untuk mengikuti pelatihan yang disediakan seperti berikut.

Tabel 1. 4. Absensi Pelatihan PT Melia Sehat Sejahtera Tahun 2021

No.	Hari	Tanggal	Mendaftar	Hadir
1	Minggu	10-Jan-21	200	170
2	Minggu	14-Feb-21	-	-
3	Minggu	21-Mar-21	112	86
4	Minggu	18-Apr-21	254	192
5	Minggu	16-Mei-21	130	115
6	Minggu	13-Jun-21	-	-
7	Minggu	18-Jul-21	-	-
8	Minggu	15-Aug-21	125	90
9	Minggu	19-Sep-21	-	-
10	Minggu	17-Oct-21	147	89
11	Minggu	14-Nov-21	240	219
12	Minggu	19-Dec-21	267	240

Sumber: PT Melia Sehat Sejahtera Kota Batam (2022)

Dari tabel 1.4., didapatkan kesimpulan bahwa dari setiap pelatihan yang dilakukan tidak semua member yang mendaftar, hadir pada saat pelatihan dilakukan. Hal ini tentunya mengindikasikan masih terdapat ketidakdisiplinan pada diri member untuk mengikuti pelatihan yang memiliki fungsi untuk tetap meningkatkan motivasi dan kinerja member PT Melia Sehat Sejahtera. Sifat

ketidak disiplin dapat berdampak pada berkurangnya minat member untuk meningkatkan kinerja member.

Penelitian (Winarno, 2018) dan (Purbosari & Winarningsih, 2018) menunjukkan adanya keberpengaruhan ketiga variabel tersebut baik secara simultan dan parsial. Beberapa penelitian lainnya menggunakan masing-masing variabel secara terpisah dan menunjukkan adanya keterpengaruhan seperti penelitian (Julianry et al., 2017) menunjukkan adanya keberpengaruhan pelatihan, penelitian (Tusholihah et al., 2019), (Riny Tan & Heryenzus, 2021), (Heryenzus & Laia, 2018), dan (Ginting et al., 2020) menunjukkan adanya keberpengaruhan motivasi dan penelitian (Tio & Rustam, 2021) menunjukkan adanya keberpengaruhan motivasi dan disiplin kerja secara parsial. Tetapi terdapat perbedaan diantara penelitian tersebut yaitu terdapat ketidak berpengaruh masing-masing variabel tersebut seperti penelitian (Ginting et al., 2020) menunjukkan ketidak berpengaruh pelatihan dan disiplin kerja, (Tusholihah et al., 2019) menunjukkan disiplin tidak berpengaruh dan (Julianry et al., 2017) menyatakan motivasi berpengaruh negatif.

Hasil penelitian terdahulu tersebut membuktikan bahwa terdapat ketidak konsistenan pengaruh pelatihan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada setiap lokasi. Hal tersebut menarik peneliti untuk membahas keterkaitan pengaruh variabel tersebut di PT Melia Sehat Sejahtera Kota Batam. Maka dilakukanlah penelitian dan dituangkan dalam bentuk skripsi dengan judul **“Pengaruh Pelatihan, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Member Pada PT Melia Sehat Sejahtera Kota Batam”**.

1.2. Identifikasi Masalah

Adapun masalah yang teridentifikasi adalah:

1. Terdapat penurunan penjualan produk PT Melia Sehat Sejahtera Kota Batam pada beberapa bulan di tahun 2021.
2. Terjadi ketidak konsistenan jadwal pelatihan
3. Kurangnya motivasi member yang dipengaruhi Faktor ekstern seperti pelatihan yang tidak diikuti dan kurangnya kesejahteraan dari bonus dan faktor intern seperti sikap gengsi, malas, pernah dihina orang, tidak percaya diri, kurang belajar dan pengalaman ditolak konsumen.
4. Terjadi ketidak disiplin member untuk mengikuti pelatihan yang terlaksana

1.3. Batasan Masalah

Adapun batasan masalah yang digunakan adalah:

1. Variabel Independen terdiri dari Pelatihan (X_1), Motivasi (X_2) serta Disiplin Kerja (X_3) dan Variabel Dependen yang digunakan adalah Kinerja Member (Y)
2. Objek dari penelitian ini merupakan Member PT Melia Sehat Sejahtera Kota Batam.

1.4. Rumusan Masalah

Masalah yang diteliti adalah:

1. Apakah pelatihan berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja member PT Melia Sehat Sejahtera Kota Batam?

2. Apakah motivasi berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja member PT Melia Sehat Sejahtera Kota Batam?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja member PT Melia Sehat Sejahtera Kota Batam?
4. Apakah pelatihan, motivasi, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja member PT Melia Sehat Sejahtera Kota Batam?

1.5. Tujuan Penelitian

Tujuan dilakukan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh dan signifikan pelatihan terhadap kinerja member PT Melia Sehat Sejahtera Kota Batam.
2. Untuk mengetahui pengaruh dan signifikan motivasi terhadap kinerja member PT Melia Sehat Sejahtera Kota Batam.
3. Untuk mengetahui pengaruh dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja member PT Melia Sehat Sejahtera Kota Batam.
4. Untuk mengetahui pengaruh dan signifikan pelatihan, motivasi, dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja member PT Melia Sehat Sejahtera Kota Batam.

1.6. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat-manfaat yang dari penelitian ini adalah:

1.6.1. Aspek Teoritis

Tambahan referensi bagi penelitian ilmiah selanjutnya khususnya bagi yang menggunakan variabel-variabel yang sama dengan penelitian ini.

1.6.2. Aspek Praktis

1. Bagi Penulis

Kesempatan untuk mempraktekkan ilmu manajemen yang didapatkan dari perkuliahan sehingga memahami keadaan kerja terkait variabel-variabel yang diteliti.

2. Bagi Universitas Putera Batam

Salah satu referensi dari Universitas Putera Batam (UPB) yang merupakan salah satu universitas ternama di Kota Batam yang menyediakan referensi-referensi terbaik untuk penelitian ilmiah selanjutnya.

3. Bagi Perusahaan

Bahan acuan untuk mengevaluasi kinerja member PT Melia Sehat Sejahtera dikemudian hari terkait pelatihan, motivasi dan disiplin kerja member.