

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Untuk mengelola aset perusahaan secara efektif, setiap bisnis memerlukan sumber daya yang berkualitas tinggi dan ahli di bidangnya masing-masing. Pelopor organisasi hendaknya menerapkan gaya kepemimpinan dan menghasilkan disiplin kerja yang representatif, sehingga prestasi kerja dapat diakui tanggung jawab kerjanya yang tiada habisnya demi kemajuan organisasi yang sebenarnya. Karena dengan memperluas disiplin kerja dan gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pemimpin itu sendiri, diyakini dapat meningkatkan prestasi kerja dan komitmen kerja yang representatif terhadap organisasi. Perkembangan dunia bisnis sekarang ini menghadirkan persaingan yang kompetitif antar perusahaan. Keadaan ini memerlukan pengelolaan karyawan lebih baik untuk peningkatan hasil kerja (Hendry., 2022).

Seorang karyawan yang bekerja di suatu organisasi tidak hanya tertarik pada seberapa besar kompensasi yang didapatnya, namun ada juga orang yang tertarik pada situasi dan kondisi kerja yang bahagia serta hubungan yang baik dan bersahabat yang dimana hal tersebut dapat mempengaruhi apa yang terjadi di dalam organisasi. Sehingga dapat menumbuhkan disiplin kerja yang baik dan berpotensi bagi prestasi kerja karyawan untuk terus meningkat dalam melakukan pekerjaannya. Seorang pimpinan organisasi harus dapat menerapkan gaya kepemimpinan yang baik kepada seluruh karyawannya, selain menjamin bahwa karyawan tersebut bersemangat dan puas, mereka juga harus dapat meningkatkan

komitmen kerja mereka agar tetap serius dalam menjalankan tanggung jawabnya. Agar sejalan dengan tujuan perusahaan, karyawan harus mempunyai jiwa kompetensi yang tinggi. 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).

SDM dalam menyelesaikan tugasnya dalam suatu organisasi mempunyai disiplin kerja yang berbeda-beda dimana mereka bekerja. Tentu saja pedoman disiplin kerja perusahaan harus dipatuhi oleh seluruh karyawan. Cara hidup yang dibawa oleh setiap perwakilan tentu saja mempengaruhi disiplin kerja karyawan tersebut. Penilaian positif atau negatif seseorang terhadap aspek tempat kerja karyawan termasuk dalam disiplin kerja. Kedisiplinan yang tinggi pada diri karyawan membuat karyawan patuh terhadap ketetapan dan norma pada tempat kerja sehingga mendorong peningkatan kinerja (Tio & Rustam, 2021).

Disiplin merupakan fungsi yang sangat penting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal. Disiplin merupakan perasaan taat dan patuh terhadap nilai-nilai yang dipercayai merupakan tanggung jawabnya, seperti tugas-tugas di kantor dan kehadiran karyawan pada jam yang sudah disesuaikan di perusahaan tersebut. Semakin tingginya disiplin kerja, maka prestasi kinerja pada karyawan juga akan meningkat, sehingga karyawan akan dengan ikhlas bekerja sebaik mungkin untuk mencapai tujuan dari sebuah Perusahaan (Jepry., 2020).

Salah satu faktor yang memegang peranan penting dalam Perusahaan multilevel marketing (MLM) adalah gaya kepemimpinan. Seorang pemimpin dalam suatu jaringan bisnis MLM dapat diibaratkan seperti orang tua yang melahirkan, mengasuh, membesarkan, dan menjaga anak-anaknya. Seperti seorang ibu, seorang pemimpin atau leader harus bertanggung jawab terhadap anggota atau *downline* yang telah direkrutnya seperti mengajari *downline*-nya, memahami sistem bisnis MLM yang mereka pilih, membantu memprospek calon anggota baru, memberikan motivasi, ilmu pengetahuan dan sebagainya. Karena pada hakikatnya gaya kepemimpinan merupakan cara pimpinan untuk dapat memengaruhi karyawan agar mau melakukan pekerjaan sesuai perintah pemimpin tanpa merasakan tekanan saat menggapai tujuannya (Misdiono A, 2021).

PT. Melia Sehat Sejahtera (PT MSS) di Kudus menjadi obyek dalam penelitian ini yang merupakan perusahaan swasta yang bergerak dalam Bidang *Network Marketing/ Multilevel Marketing* (MLM). Sebagai Perusahaan MLM yang didalamnya terdapat member (mitra keanggotaan), perusahaan ini juga tidak terlepas dari masalah disiplin kerja dan gaya kepemimpinan. Para member sering kali menghadapi masalah di tempat kerja, baik dengan rekan kerja, atasan, atau pekerjaan itu sendiri. Respon member terhadap kondisi lingkungan kerja tersebut dapat memberikan dampak positif maupun negatif terhadap prestasi kerja. Setiap member mempunyai cara masing-masing dalam menjawab permasalahan yang mereka hadapi, namun pemimpin/ *leader* harus ikut serta dalam menyelesaikan apa yang terjadi sehingga dapat tercipta suasana dan iklim kerja yang kondusif sehingga member dapat menjawab permasalahan dengan empati, dan member

tersebut dapat mengerjakan tugasnya serta mampu meningkatkan kinerjanya (Hendry., 2022).

PT Melia Sehat Sejahtera telah memiliki brand local terkenal yaitu Melia Propolis, Melia Biyang, dan Melia Skincare. Perusahaan ini telah ada di Indonesiaa sejak tahun 2003 dan didukung penuh oleh perusahaann *manufacturing* besar asal Malaysia yaitu *Herbal Science Sdn* (Hendry., 2022).

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. Keadaan tersebut memunculkan inovasi bisnis yaitu bisnis *Network Marketing* atau biasa di kenal *Marketing Multi Level* (MLM) (Cahyadi, 2019).

Cahyadi, (2019) menjelaskan bahwa perusahaan yang bergerak dijenis 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).

Berdasarkan pengamatan, masih ada beberapa member yang kurang memiliki komitmen dan disiplin kerja. Rasio ketidakhadiran dan kehadiran antar member merupakan salah satu faktor yang dapat memp

engaruhi tingkat komitmen dan disiplin kerja. Berikut daftar ketidakhadiran dan kehadiran member PT MSS selama lima bulan terakhir sebagai berikut:

Tabel 1.1
Presentasi Kehadiran dan Ketidakhadiran Training Member

Bulan	Jumlah Member	Presentase Kehadiran	Presentase ketidakhadiran
November 2023	322	92,21%	7,79%
Desember 2023	322	90,55%	9,45%
Januari 2024	322	88,62%	11,38%
Februari 2024	322	86,52%	13,48%
Maret 2024	322	83,75%	16,25%

Sumber: Data Leader PT MSS di Kudus tahun 2023-2024

Berdasarkan tabel 1.1 menunjukkan persentase training member yang tidak hadir pada bulan November 2023 sampai dengan Maret 2024. Proporsi member yang tidak hadir mengalami peningkatan. Dari November hingga Desember naik 1,66%. Kemudian pada saat itu terjadi kenaikan satu kali lagi pada bulan Desember hingga Januari sebesar 1,93%. Ini meningkat lagi pada bulan Januari hingga Februari 2,1%. Bulan Maret meningkat sebesar 2,77%. Metrik ini menunjukkan bahwa kinerja member menurun secara proporsional terhadap ketidakhadiran anggota. Maka hal tersebut dapat dikatakan semakin tinggi tingkat ketidakhadiran member maka semakin rendah tingkat prestasi kerja member.

Selain itu, kehadiran member pada training di PT MSS dapat dilihat pada tabel 1.1 Kehadiran training member dalam beberapa bulan terakhir mengalami penurunan secara mendasar. Pada bulan November 2023, tingkat partisipasi sebesar 92,21%, bulan Desember turun dibandingkan bulan sebelumnya, menjadi 90,55%. Pada bulan Januari 2024, mengalami penurunan kembali dengan tingkat partisipasi hanya sebesar 88,2%. Kehadiran member juga turun 86,52% di bulan

Februari. Hingga bulan Maret 2024, partisipasi sebagian berkurang sebesar 83,75%. Hal ini menunjukkan bahwa member-member di PT MSS Kudus tidak memiliki kesadaran yang tinggi terhadap pekerjaannya dilihat dari tingkat partisipasi bagian yang semakin berkurang sehingga efisiensi dan eksekusi semakin berkurang yang membawa pada berkurangnya manfaat terhadap organisasi.

Selain itu, disiplin kerja member dinilai kurang, dan masih ada member yang tidak serius dalam bekerja. Selain itu, kerjasama rekan kerja dinilai kurang mendukung sehingga menimbulkan lingkungan kerja yang tidak nyaman sehingga berdampak pada kinerja atau prestasi kerja member.

Tabel 1.2
Hasil Wawancara Member PT Melia Sehat Sejahtera Kota Kudus

No	Tahun Bergabung	Faktor Yang Mempengaruhi Prestasi Member				
		Kehadiran	Peran <i>Leader</i>	Bonus	Kesejahteraan	Respon Member
1	2021	Selalu Hadir	Membantu	Tepat Waktu	Sudah	Malas
2	2022	Selalu Hadir	Membantu	Tepat Waktu	Belum	Tidak Percaya Diri
3	2020	Jarang Hadir	Jarang	Tidak Tau	Belum	Dihina Orang
4	2022	Selalu Hadir	Membantu	Tepat Waktu	Sudah	Malas
5	2023	Selalu Hadir	Membantu	Tepat Waktu	Belum	Kurang Belajar
6	2019	Tidak Pernah	Membantu	Tidak Tau	Belum	Gengsi
7	2020	Jarang Hadir	Membantu	Tidak Tau	Belum	Kurang Belajar
8	2022	Jarang Hadir	Jarang	Tidak Tau	Belum	Ditolak Orang
9	2023	Selalu Hadir	Membantu	Tepat Waktu	Belum	Gengsi
10	2020	Tidak Pernah	Membantu	Tidak Tau	Belum	Dihina Orang

11	2021	Jarang Hadir	Membantu	Tepat Waktu	Sudah	Malas
12	2021	Tidak Pernah	Membantu	Tidak Tau	Belum	Tidak Percaya Diri
13	2023	Tidak Pernah	Membantu	Tidak Tau	Belum	Gengsi
14	2023	Selalu Hadir	Membantu	Tepat Waktu	Belum	Tidak Percaya Diri
15	2023	Jarang Hadir	Jarang	Tepat Waktu	Sudah	Malas

Sumber: Member PT Melia Sehat Sejahtera Kota Kudus (2024)

Dari tabel 1.2, diketahui bahwa faktor ekstern seperti kehadiran dan kesejahteraan dari mendapatkan bonus masih kurang menciptakan prestasi. 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 kurang maksimalnya prestasi member PT Melia Sehat Sejahtera.

Fenomena lain dari tabel 1.2 yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan yang terjadi di PT MSS Kudus yaitu beberapa member merasa *leader* mereka tidak memberikan sesuatu hal yang membuat member tersebut mencapai hasil prestasi kerja yang maksimal. Dengan kata lain, *leader* mereka tidak memberikan contoh langsung di lapangan atau hanya sekedar menyuruh. Hal tersebut menjadikan member cenderung yang awalnya berkomitmen, akhirnya lama kelamaan memudar, sehingga membuat prestasi kerja member menurun.

Research gap pada penelitian ini adalah Gunadi I., (2021) menyimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap prestasi kerja pada dinas kesehatan kota bima. Sedangkan menurut Yuda P., (2024)

menyimpulkan bahwa disiplin kerja secara simultan dan parsial tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan.

Misdiono A., (2021) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja pegawai. Sedangkan Rosalina & Wati, (2020) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

Luliadi et al., (2023) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap komitmen kerja. Sedangkan Jefri., (2022) menunjukkan bahwa disiplin kerja terhadap komitmen kerja pegawai memiliki hubungan yang tidak begitu signifikan.

Kustiani., (2021) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap komitmen kerja. Sedangkan Sumarwinati & Ratnasari, (2021) dengan hasil penelitian bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap komitmen kerja.

Sinaga, (2020) menunjukkan bahwa komitmen kerja memberi pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja. Sedangkan Destikarini (2019) dengan hasil penelitian bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

Berdasarkan apa yang telah disampaikan tentang latar belakang disiplin kerja dan gaya kepemimpinan serta permasalahannya dengan komitmen kerja dan prestasi kerja pada PT MSS, maka peneliti mencoba untuk membahas dan melakukan penelitian di MSS Kudus dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja Dan

Gaya Kepemimpinan Terhadap Prestasi Kerja Melalui Komitmen Kerja Member Pada Perusahaan Multilevel Marketing PT Melia Sehat Sejahtera di Kudus”.

1.2 Ruang Lingkup

Ruang lingkup dalam penelitian ini meliputi berbagai objek PT. MSS Kudus yang terdiri sebagai berikut :

1. Variabel eksogen yaitu disiplin kerja dan gaya kepemimpinan, variabel endogen prestasi kerja serta variabel intervening komitmen kerja.
2. Obyek penelitian yaitu PT. Melia Sehat Sejahtera di Kudus.
3. Responden yaitu member aktif Perusahaan PT. MSS di Kudus yang berjumlah 322 Member.
4. Jangka waktu penelitian 2 bulan setelah proposal di setujui.

1.3 Perumusan Masalah

Fenomena pada PT. MSS Kudus yang berkaitan dengan disiplin kerja, gaya kepemimpinan, komitmen kerja, dan prestasi kerja yaitu sebagai berikut :

1. Ada juga persepsi kurangnya disiplin kerja di kalangan member dalam bekerja. Hal ini terlihat dari tingkat ketidakhadiran member pada bulan September 2023 hingga Maret 2024 terjadi peningkatan tingkat ketidakhadiran sebagian. Ini merupakan ukuran yang menunjukkan bahwa kinerja anggota menurun ketika tingkat ketidakhadiran tinggi (tabel 1.1 dan 1.2).
2. Fenomena lain yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan yang terjadi di PT. MSS Kudus yaitu beberapa member merasa *leader* mereka tidak

memberikan sesuatu hal yang membuat member tersebut mencapai hasil prestasi kerja yang maksimal. Dengan kata lain, pemimpin mereka tidak memberikan contoh langsung di lapangan atau hanya sekedar menyuruh dari jarak jauh serta tidak memberikan pengaruh yang positif dengan memperlihatkan kebiasaan yang kurang baik kepada para member. Hal tersebut menjadikan member cenderung yang awalnya berkomitmen, akhirnya lama kelamaan memudar, sehingga membuat prestasi kerja member menurun (tabel 1.2).

3. Terkait dengan komitmen kerja, masih terdapat beberapa member yang tidak bekerja dengan sungguh-sungguh, selain itu partisipasi member dengan sesama rekan kerja dirasa kurang kuat dalam bekerja hal tersebut menimbulkan suasana kerja yang canggung sehingga mempengaruhi tingkat prestasi kerja member (tabel 1.2).
4. Jika di lihat dari tabel 1.1 dan 1.2, Prestasi kerja member dinilai menurun. Dikarenakan ketidak tercapainya disiplin kerja, komitmen kerja, serta peran *leader* dalam membantu member yang kurang maksimal. Hal tersebut tentu sangat mempengaruhi tercapainya tingkat prestasi kerja member tersebut.

Berdasarkan uraian diatas, selanjutnya dirumuskan dalam pertanyaan penelitian berikut :

1. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja pada PT. MSS Kudus?

2. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap prestasi kerja pada PT.

MSS Kudus?

3. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap komitmen kerja pada PT. MSS

Kudus?

4. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap komitmen kerja pada

PT. MSS Kudus?

5. Bagaimana pengaruh komitmen kerja terhadap prestasi kerja pada PT. MSS

Kudus?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah diatas maka penelitian ini bertujuan untuk :

1. Menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja pada PT. MSS

Kudus.

2. Menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap prestasi kerja pada PT.

MSS Kudus.

3. Menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap komitmen kerja pada PT.

MSS Kudus.

4. Menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap komitmen kerja pada

PT. MSS Kudus.

5. Menganalisis pengaruh komitmen kerja terhadap prestasi kerja pada PT.

MSS Kudus.

1.5 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat-manfaat yang dari penelitian ini adalah:

1.5.1 Aspek Teoritis

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

1.5.2 Aspek Praktis

Bagi PT Melia Sehat Sejahtera

Bahan acuan untuk mengevaluasi kinerja member dan *leader* PT MSS dikemudian hari terkait disiplin kerja, gaya kepemimpinan, komitmen kerja, dan prestasi kerja member.