

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Seiring dengan perkembangan zaman yang semakin pesat ini, banyak berbagai inovasi bisnis yang bermunculan, salah satunya adalah bisnis *Multi Level Marketing* (MLM). Ide adanya bisnis network marketing ini awalnya muncul di Amerika pada tahun 1930-an yang kemudian merambat ke berbagai negara. Pada saat itu terjadi resesi, sehingga pabrik-pabrik hanya mampu memproduksi barang, namun tidak mampu mendistribusikan dan mempromosikannya ke konsumen. Ide “konsumen sekaligus distributor dan promotor” akhirnya muncul. (Kurniawan, 2016).

Bisnis MLM merupakan salah satu cara atau metode dari penjualan langsung (*direct selling*) melalui jaringan pemasaran yang dikembangkan oleh tenaga penjual/member/distributor yang independent yang terstruktur dalam tingkatan- tingkatan yang berbeda. Tenaga penjual tersebut kemudian membangun jaringannya dengan merekrut, memotivasi, mensuplai, melatih *downline* mereka untuk memperkenalkan barang atau jasa tertentu kepada sejumlah perorangan atau badan usaha lainnya secara berturut-turut dan belanja berdasarkan komisi dan bonus yang dihasilkan dari penjualan produk dan bukan dari hasil perekrutan/referensi anggota.

Meningkat atau menurunnya suatu perusahaan MLM sangat dipengaruhi oleh sumberdaya manusia yang memiliki bagian yang sangat penting dalam kemajuan perusahaan dan didukung dengan peningkatan kinerja karyawan. Maka dari itu dalam pengembangan usaha MLM, perusahaan harus memberikan fokus khusus pada sumberdaya manusia mengenai aspek-aspek dalam meningkatkan kinerja para anggota MLM.

Kinerja merupakan tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja seorang karyawan dalam sebuah perusahaan sangat dibutuhkan untuk mencapai prestasi kerja bagi karyawan itu sendiri dan untuk keberhasilan perusahaan. Menurut Mangkunegara (2001) kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya yang diberikan.

Menurut Nitisemito (2001: 109) kinerja dipengaruhi oleh jumlah dan komposisi dari kompensasi yang diberikan, penempatan kerja yang tepat, pelatihan dan promosi, rasa aman di masa depan (dengan adanya pesangon dan sebagainya), hubungan dengan rekan kerja maupun hubungan dengan pemimpin. Sedangkan menurut Mathis dan Jackson (2001 : 82) kinerja dipengaruhi oleh kemampuan, motivasi, dukungan yang diterima, keberadaaan pekerjaan yang mereka lakukan, dan hubungan mereka dengan organisasi.

Harmoni Dinamik Indonesia didirikan tahun 1993 dan peluang bisnisnya yang menarik dalam waktu singkat menempatkan dirinya menjadi bisnis yang berorientasi untuk 'menolong sesama'. Saat ini, bisnis HDI terus berkembang dengan banyaknya stokis/depo yang tersebar di seluruh Indonesia, melayani ratusan ribu distributor. High-Desert dengan visi "Menjadi perusahaan kelas dunia yang berdasar pada cinta dan kepedulian dalam membantu masyarakat meraih hidup yang lebih berkualitas" mengembangkan suplemen kesehatan alami dari produk perlembaan untuk meningkatkan kesehatan serta kualitas hidup. Bahan-bahan yang bersumber dari produk perlembaan dipanen dan diseleksi secara seksama, kemudian diproses secara alami, tanpa melalui pemanasan, sehingga kandungan nutrisi di dalamnya tetap terjaga secara optimal.

Salah satu cabang Depo High Desert Indonesia berada di Kalimantan Barat tepatnya di kota Ketapang. High Desert Ketapang berdiri sejak tahun 2010. Selama 6 tahun, High Desert Ketapang mengalami peningkatan dari penjualan produk maupun jumlah *downline*.

Tabel 1.1

**Laporan Penjualan yang dicapai Depo High Desert Ketapang setiap
bulan Periode 2016**

BULAN	PENCAPAIAN PERBULAN	%PENCAPAIAN VS TARGET	TERCAPAI/TIDAK TERCAPAI
APRIL	32,225,319	103%	TERCAPAI
MEI	34,315,100	109%	TERCAPAI
JUNI	35,335,425	113%	TERCAPAI
JULI	31,668,500	101%	TERCAPAI
AGUSTUS	37,912,000	121%	TERCAPAI
SEPTEMBER	53,115,500	170%	TERCAPAI
OKTOBER	52,793,000	169%	TERCAPAI
NOVEMBER	65,973,000	211%	TERCAPAI
DESEMBER	43,610,000	139%	TERCAPAI

Pencapaian target penjualan Depo High Desert yang ditargetkan sebesar 22.000.000 BV/bulan. Dari hasil laporan penjualan bahwa Depo High Desert selalu mencapai target penjualan yang telah ditetapkan. Dengan tercapainya penjualan lebih dari target maka dapat dikatakan bahwa High Desert Ketapang mengalami perkembangan yang signifikan meningkat.

Dalam pencapaian jumlah *downline* High Desert Ketapang selalu mencapai target. Target dalam mencapai *downline* yang harus dicapai adalah 20 *downline* setiap bulannya. Berikut laporan dari Depo High Desert dalam pencapaian *downline* setiap bulan :

Tabel 1.2

**Data Downline High Desert Ketapang yang direkrut setiap
bulan Periode 2016**

BULAN	PENCAPAIAN PER BULAN	% PENCAPAIAN VS TARGET	TERCAPAI/TIDAK TERCAPAI
APRIL	27	108%	TERCAPAI
MEI	32	128%	TERCAPAI
JUNI	35	140%	TERCAPAI
JULI	39	156%	TERCAPAI
AGUSTUS	42	168%	TERCAPAI
SEPTEMBER	44	176%	TERCAPAI
OKTOBER	55	220%	TERCAPAI
NOVEMBER	58	232%	TERCAPAI
DESEMBER	64	256%	TERCAPAI
TOTAL	396		
RATA-RATA	44	176%	9 KALI

*Data Performance Rekrut berdasarkan Join Place (Tempat Enterpriser Bergabung)

* Min. Target Rekrut untuk Depo/Produk/Family Center adalah 20 Enterpriser Baru/Bulan

Dari hasil data tersebut, menunjukkan bahwa dalam jumlah *downline* High Desert Ketapang setiap bulannya signifikan meningkat. Dengan meningkatnya jumlah *downline* menunjukkan bahwa High Desert Ketapang berkembang dengan baik dan semakin maju.

Dalam bisnis High Desert terdapat suatu tingkatan yang menunjukkan status perkembangan bisnis tersebut. Tingkatan yang pertama atau terbawah yakni *family center*, kemudian tingkatan yang kedua yakni depo dan tingkatan ketiga atau paling atas yakni stokis. Saat ini High Desert Ketapang berada di posisi tingkatan yang kedua yakni Depo. High Desert Ketapang memiliki jumlah *downline* sebanyak 800. Dari 800 *downline* tersebut terdapat beberapa *downline* yang tidak hanya

sekedar mengkonsumsi produk melainkan menjual produk kepada konsumen. Dengan adanya peningkatan terhadap High Desert Ketapang menjadi peluang untuk mengembangkan bisnis dengan membuka cabang High Desert dengan mengetahui faktor apa saja yang dapat mempengaruhi kinerja *downline* High Desert Ketapang.

Tabel 1.3

**Hasil Prasurvei Faktor yang mempengaruhi Kinerja Downline High Desert
Ketapang**

No	Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja	Jumlah Jawaban
1	Dukungan Organisasi	10
2	Pelatihan	14
3	Lingkungan Kerja	4
4	Kepemimpinan	7
5	Motivasi	15
6	Promosi	5
7	Hubungan Rekan Kerja	14
8	Komunikasi yang lancar	2
9	Diadakan Pertemuan	3
10	Pengalaman	1
11	Kemampuan	1

Sumber : Data Primer

Berdasarkan hasil prasarvei kepada 15 responden High Desert maka variabel yang memiliki jumlah jawaban terbanyak yang mempengaruhi kinerja *downline* di High Desert Ketapang adalah motivasi, pelatihan dan hubungan rekan kerja. Dari uraian diatas, maka judul digunakan penelitian ini adalah **“PENGARUH MOTIVASI, PELATIHAN DAN HUBUNGAN REKAN KERJA TERHADAP KINERJA DOWNLINE HIGH DESERT KETAPANG”**.

1.2 Masalah Penelitian

Berdasarkan pada latar belakang, maka permasalahan utama yang diangkat pada penelitian ini adalah :

- a. Bagaimana faktor motivasi, pelatihan, dan hubungan rekan kerja berpengaruh terhadap kinerja *downline* High Desert Ketapang?
- b. Bagaimana faktor motivasi berpengaruh terhadap kinerja *downline* High Desert Ketapang?
- c. Bagaimana faktor pelatihan berpengaruh terhadap kinerja *downline* High Desert Ketapang?
- d. Bagaimana faktor hubungan rekan kerja berpengaruh terhadap kinerja *downline* High Desert Ketapang?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah dicetuskan maka tujuan utama penelitian ini adalah :

1. Mengetahui pengaruh hubungan motivasi, pelatihan, dan hubungan rekan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja *downline* High Desert Ketapang.
2. Mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja *downline* High Desert Ketapang.
3. Mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja *downline* High Desert Ketapang.
4. Mengetahui pengaruh hubungan rekan kerja terhadap kinerja *downline* High Desert Ketapang.

1.4 Manfaat penelitian

a. Bagi Akademik :

1. Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai referensi untuk penelitian serupa dimasa mendatang.
2. Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai saran penelitian berikutnya untuk *downline* yang tidak aktif.

b. Bagi Praktis :

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan masukan dan sumbangan pemikiran yang berguna bagi instansi terkait di dalam menjalankan bisnis High Desert.