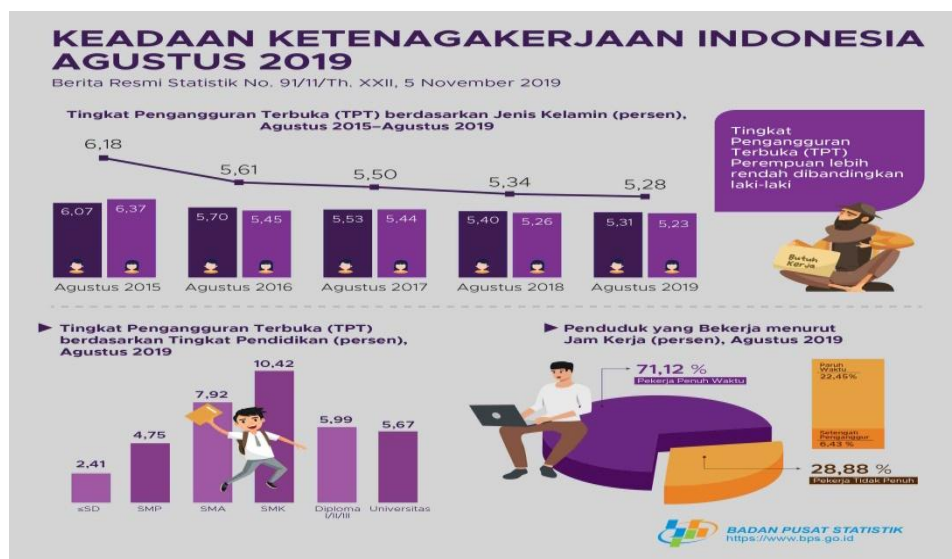


BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perkembangan bisnis di Indonesia terus bergolak dan berubah seiring perkembangan zaman. Berdasarkan laporan triwulanan Bank Dunia mengenai perekonomian Indonesia pada Desember 2017 (Bank Dunia, 2017), ekonomi Indonesia dinyatakan terus menguat dan didorong dengan membaiknya pertumbuhan global, perdagangan internasional, dan persentase investasi yang kuat. Hal ini menunjukkan bahwa sebenarnya ekonomi Indonesia yang terus menguat di mata internasional dapat mengurangi angka kemiskinan dan pengangguran di Indonesia (kompas.com, 2018).

Menurut Badan Pusat Statistik, Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) mengalami penurunan sejak tahun 2015 sampai dengan tahun 2019. Pada Agustus 2019, TPT turun menjadi 5,28 persen dibandingkan tahun lalu yang sebesar 5,34 persen. Terdapat 5 orang penganggur dari 100 orang angkatan kerja di Indonesia (BPS.go.id, 2019).



Gambar 1.1 Tingkat Pengangguran Terpadu
 Sumber <http://www.bps.go.id>

Saat ini, generasi muda semakin banyak yang mengembangkan bisnis dan usahanya. Bisnis *startup* yang menjadi tren masa kini, semakin terus digeluti oleh kalangan generasi muda, dari bidang teknologi, jasa, makanan, dan lain sebagainya (kompas.com, 2018).

Ada 8 sektor bisnis yang masih menjadi primadona bisnis tahun 2019 dan salah satu diantaranya adalah bisnis *Multi Level Marketing* (MLM). Pada tahun 2018 bisnis MLM mengalami pertumbuhan 9% , Bisnis penjualan langsung diyakini memiliki prospek untuk berkembang sepanjang 2019. Pasar bisnis penjualan langsung memiliki potensi yang besar, turut didukung oleh banyaknya usaha penjualan langsung yang baru akan beroperasi di Indonesia. (kompasiana.com, 2019)

Dengan banyaknya bisnis MLM, maka perusahaan dituntut agar mampu bersaing dan bertahan dengan perusahaan lain, salah satu cara yang dapat dilakukan oleh suatu perusahaan yaitu dengan menjaga kualitas sumber daya manusia, dimana kualitas sumber daya manusia ini merupakan salah satu faktor yang dapat mendukung keberhasilan suatu perusahaan. Oleh karena itu sumber daya manusia harus diperhatikan kebutuhannya agar dapat membawa keberhasilan bagi tujuan perusahaan.

Perusahaan Oriflame merupakan bisnis *Multi Level Marketing* (MLM) dan berbasis *direct selling* (penjualan langsung) produk kecantikan yang tidak lepas dari kinerja karyawan, karena bisnis MLM merupakan bisnis yang sangat bergantung kepada membernya untuk menjual dan memasarkan produknya, dengan mengingat hal tersebut maka Oriflame sangat mengedepankan kualitas dan kemampuan tiap membernya dengan

memberikan pelatihan mengenai produk serta berbagai macam cara pemasaran kepada tiap *member*nya (Sugiharta, 2019).

Perusahaan Oriflame menawarkan sistem kompensasi yang berupa insentif melalui jenjang karir tak terbatas kepada para *member*nya (Suripto, 2013). Perusahaan tidak memberikan gaji tetap kepada para *member* melainkan bonus setiap bulan yang dibayarkan berdasarkan pencapaian setiap *member*. *Member* mendapatkan komisi penjualan berupa insentif dari besarnya omset penjualan setiap bulan serta komisi dari jenjang karir yang telah mereka raih. Oriflame tidak memberikan gaji tetap setiap bulannya namun para *member* akan mendapatkan insentif yang pantas sesuai dengan prestasi kerja dan jenjang karir yang telah ditentukan perusahaan.

Jenjang karir ini bersifat tetap sehingga para *member* tetap dapat menjadikan Oriflame sebagai sumber penghasilan meskipun mereka tidak mendapat gaji tetap. Dari sini dapat disimpulkan bahwa insentif yang diberikan oriflame bergantung pada bagaimana kinerja seorang *member*, semakin baik kinerja seorang *member*, maka akan semakin besar pula insentif yang akan didapatkan sesuai dengan jenjang karir yang ada di oriflame.

Dengan pemberian insentif ini diharapkan agar kinerja *member* terus meningkat setiap bulannya, semakin meningkat kinerja *member*, tentunya akan membawa pengaruh positif terhadap kemajuan perusahaan. dengan kata lain pemberian insentif ini sebagai salah satu cara bagi perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawannya. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Suripto, 2013, berdasarkan hasil penelitiannya tentang pengaruh kompensasi insentif terhadap kinerja

karyawan menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin baik kompensasi yang dirasakan oleh karyawan maka kinerja mereka juga akan semakin baik.

Begitu pula dalam penelitian yang dilakukan oleh Firiadi (2015), Maziah (2017) dan Candrawati dkk (2016) menunjukkan bahwa pemberian insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pemberian insentif dapat menjadi sumber motivasi bagi karyawan untuk bekerja sesuai dengan standar perusahaan dan mencurahkan segala kemampuannya sehingga tujuan perusahaan dapat terwujud. Dari beberapa penelitian di atas terlihat jelas bahwa dengan adanya pemberian insentif akan membuat kinerja karyawan semakin meningkat, dan dengan adanya insentif dapat menjadi sumber motivasi bagi karyawan dalam meningkatkan kinerja.

Kinerja merupakan hasil yang dicapai melalui serangkaian kegiatan dan tata cara tertentu dengan menggunakan sumber daya perusahaan untuk mencapai sasaran perusahaan yang telah ditetapkan (Prabu, 2011). Ketika kinerja seorang karyawan sudah mengalami peningkatan, maka untuk mempertahankan peningkatan tersebut pihak perusahaan perlu memberikan sebuah perhatian terhadap karyawan yang berprestasi, dimana diharapkan dengan adanya perhatian tersebut kinerja karyawan terus meningkat dan tidak mengalami penurunan. Seperti yang terjadi di lapangan bahwa banyak *member* oriflame yang mengalami penurunan kinerja, bahkan tak jarang dijumpai terdapat *member* yang berhenti ditengah jalan.

Insentif yang diberikan oriflame kepada *membernnya* ada 2 macam yaitu insentif material dan non material. Insentif material dapat berupa bonus bulanan (bagi setiap *member* yang mencapai target point setiap

bulannya),dimana bonus-bonus yang diberikan oleh oriflame kepada para *membrnya* dapat berupa uang, mobil, rumah aksesoris (seperti tas, jam tangan, dan jilbab serta bros), produk-produk oriflame, serta perabotan dapur seperti penanak nasi, panci presto dan lain-lain.

sedangkan insentif non material dapat berupa *recognition*/pengakuan atas hasil kerja, pemberian pujian secara lisan atau tulisan, gala *dinner*, dan perjalanan keliling dunia (buku panduan oriflame). Insentif yang diberikan oleh oriflame kepada para *membrnya* sudah melebihi dari cukup, bahkan terbilang sangat memuaskan, akan tetapi ada sedikit permasalahan yang kerap kali dirasakan oleh para *member* oriflame yaitu hadiah-hadiah (hadiah material) yang diberikan oriflame kepada *membrnya* tidak langsung diberikan pada bulan yang sama, akan tetapi diberikan pada bulan berikutnya dengan syarat melakukan pembelian sebesar nominal yang telah ditentukan oleh oriflame dan apabila seorang *member* tidak melakukan pembelian tersebut maka hadiah tersebut tidak jadi didapatkan oleh seorang *member* atau dengan kata lain hadiah tersebut hangus.

Selain pemberian insentif, maka hal lain yang perlu dilakukan oleh perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan adalah sebuah motivasi. Motivasi merupakan dorongan yang ada pada diri seseorang untuk melakukan suatu hal demi mencapai sebuah tujuan tertentu. “ Motivasi berprestasi merupakan suatu dorongan dalam diri seseorang untuk melakukan atau mengerjakan suatu kegiatan atau tugas dengan sebaik-baiknya agar mencapai prestasi baik (Sujayanti, 2018)”. Dorongan motivasi

tersebut pada akhirnya akan membantu karyawan dalam meningkatkan kinerjanya untuk menjadi lebih baik dari sebelumnya.

Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hernanda dan Mukzam (2018), bahwa motivasi prestasi dibutuhkan untuk meningkatkan kinerja karyawan, dan hasil dari penelitiannya menyatakan bahwa motivasi berprestasi berpengaruh simultan dan secara parsial terhadap kinerja karyawan, yaitu apabila semakin tinggi motivasi karyawan, maka kinerja karyawan tersebut akan semakin meningkat. Begitu pula dalam penelitian Surya Hadi (2018), menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel motivasi berprestasi dengan kinerja pegawai. Sehingga dapat disimpulkan bahwa jika motivasi berprestasi itu rendah maka hasil kinerja pegawai akan menurun, sebaliknya jika motivasi berprestasi tinggi maka kinerja pegawai akan meningkat.

Motivasi berprestasi yang sering kali diberikan oriflame salah satunya berupa *training online* yang sering dilakukan di grup masing-masing jaringan, *training online* ini dilakukan agar para *member* mendapatkan ilmu baru tentang bagaimana cara menjalankan bisnis oriflame ini sehingga akan meningkatkan semangat kerja yang tinggi. Namun menurut beberapa *member* oriflame, mereka mengatakan bahwa kurangnya motivasi dari para *upline* dan juga kurangnya *training* membuat mereka merasa kurang termotivasi untuk menjalankan bisnis oriflame, mereka mengatakan kurangnya dukungan dari para *Upline* serta ilmu tentang bisnis oriflame sehingga membuat motivasi mereka semakin menurun.

Fakta dilapangan menyatakan bahwa sebagian orang bergabung dengan Oriflame dilandasi dengan keinginan untuk menambah penghasilan, dan ada pula yang bergabung dengan oriflame karena tertarik dengan hadiah-hadiah yang diberikan oleh oriflame kepada *membrnya*, akan tetapi sebagian orang juga mengatakan bahwa mereka bergabung dengan oriflame dengan alasan mengisi waktu luang, dengan demikian perlu adanya sebuah motivasi berprestasi agar para *member* lebih semangat dalam menjalankan bisnis oriflamme.

Tabel 1.1 alasan gabung oriflamme

Alasan gabung oriflame	jumlah
Menambah penghasilan	28
Tertarik pada hadiah	20
Mengisi waktu luang	12

Sumber: data diolah

Sama halnya dalam penelitian yang dilakukan oleh Sugiharta (2013) dimana seorang member hanya menganggap bahwa bisnis oriflame ini hanya sebagai bisnis sampingan sehingga mereka kurang termotivasi untuk menggunakan waktu sebaik mungkin untuk menjalankan bisnis oriflame dan tingkat kehadiran dalam kegiatan yang dilakukan seperti training dan kerja bersama sangat kurang sehingga tingkat kerja sama juga dianggap kurang baik.

Member Oriflame memang sudah banyak sekali ditemui diberbagai kota bahkan desa, tak hanya perempuan saja, namun laki-lakipun banyak yang menjadi konsultan oriflame, begitupun dengan usia, tak hanya yang muda saja yang banyak memulai bisnis di oriflame ini, namun yang sudah tua pun juga banyak yang menjalankan bisnis ini, karena pada dasarnya

oriflame tidak membatasi bagi siapa saja yang mau dan ingin menjadi konsultan dan memulai bisnis ini, hanya saja persyaratan yang diberikan oriflame untuk mendaftar menjadi konsultan yaitu harus berusia 18 tahun minimal dan memiliki KTP (id.oriflame.com).

Sekarang ini banyak sekali *Member* Oriflame dijumpai di dunia pendidikan, dimana banyak dari siswa dan mahasiswa yang juga memulai bisnis dengan oriflame ini, di Universitas Trunojoyo madura ini terdapat dan banyak pula yang menjalankan bisnis oriflame ini. Sebagai seorang pelajar tentunya mempunyai alasan tersendiri untuk memulai suatu bisnis, yang mana sekarang ini banyak sekali dijumpai *online shop-online shop* yang dilakukan oleh seorang pelajar, salah satunya yaitu bisnis oriflame. Dari beberapa *member* terdapat sebagian yang kinerjanya terus meningkat, namun sebagian ada pula yang kinerjanya semakin menurun,

Dalam menjalankan bisnis oriflame ini, seorang *member* akan mendapatkan imbalan sesuai dengan kinerja masing-masing. oriflame sendiri sering kali memberikan insentif kepada *member* yang kinerjanya semakin meningkat sesuai dengan jenjang karir yang ditempuhnya, insentif tersebut salah satunya berupa aksesoris dan bonus tambahan lainnya (id.oriflame.com). Dengan adanya insentif tersebut diharapkan agar seorang *member* lebih semangat dan giat dalam menjalankan bisnis oriflame.



The image shows a 'Success Plan Oriflame' chart. It is a table with three columns: 'JUMLAH BP' (Number of Business Points), 'LEVEL' (Career Level), and 'PERFORMANCE DISCOUNT'. The chart is titled 'Success Plan Oriflame' and includes a note: 'Poin dihitung dari setiap tanggal 1 sampai tanggal terakhir bulan tersebut.' (Points are calculated from the 1st of each month to the last day of the month). Below the table, it states: 'Performance Discount (PD) adalah istilah untuk menyebut penghasilan di level 0% sampai 21% berikut ini:' (Performance Discount (PD) is a term used to refer to income at levels 0% to 21% as follows:).

JUMLAH BP	LEVEL	PERFORMANCE DISCOUNT
Min 0-199 BP	KONSULTAN 0%	BELUM DAPAT
MIN 200 BP	KONSULTAN 3%	* Rp.50rb-an
MIN 600 BP	KONSULTAN 6%	* Rp.150rb-an
MIN 1200 BP	KONSULTAN 9%	* Rp.300rb-an
MIN 2400 BP	MANAGER 12%	* Rp.1jt-an
MIN 4000 BP	MANAGER 15%	* Rp.2jt-an
MIN 6600 BP	MANAGER 18%	* Rp.3jt-an
MIN 10.000 BP	SENIOR MANAGER 21%	* Rp.5jt-an

Gambar 1.2 Jenjang Karir Oriflame
Sumber: id.Oriflame.com

Berdasarkan penjelasan yang telah diuraikan di atas, maka penulis mengambil judul penelitian “Pengaruh Pemberian Insentif dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja *Member* Oriflame di Universitas Trunojoyo Madura”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan pemaparan latar belakang di atas, maka dapat dibuat rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah insentif berpengaruh terhadap kinerja *member* oriflamme di Universitas Trunojoyo Madura ?
2. Apakah motivasi berprestasi berpengaruh terhadap kinerja *member* oriflamme di Universitas Trunojoyo Madura ?
3. Apakah insentif dan motivasi berprestasi berpengaruh terhadap kinerja *member* oriflamme di Universitas Trunojoyo Madura ?

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

Adapun tujuan dalam melakukan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui apakah insentif berpengaruh terhadap kinerja *member* Oriflame di Universitas Trunojoyo Madura
2. Untuk mengetahui apakah motivasi berprestasi berpengaruh terhadap kinerja *member* Oriflamed di Universitas Trunojoyo Madura
3. Untuk mengetahui apakah insentif dan motivasi berprestasi berpengaruh terhadap kinerja *member* Oriflamed di Universitas Trunojoyo Madura

1.4 Manfaat Penelitian

- a. Secara teoritis
- b. Secara praktis

Sebagai informasi untuk semua pihak, yaitu:

1) Bagi Perusahaan

Sebagai bahan masukan untuk dijadikan landasan yang berkaitan dengan insentif dan motivasi terhadap peningkatan kinerja member

2) Bagi masyarakat

Penelitian ini diharapkan mampu untuk memberikan informasi kepada masyarakat tentang pengaruh insentif dan motivasi member

3) Bagi peneliti

Sebagai bahan informasi dan sarana untuk menambah wawasan terutama yang berkaitan dengan insentif dan motivasi pengaruhnya terhadap kinerja member.