

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pada masa sekarang ini ada banyak sekali bisnis – bisnis yang bisa dijalankan secara online, termasuk salah satunya bisnis Oriflame. Bisnis Oriflame ini merupakan bisnis kecantikan yang berasal dari Swedia berdiri pada tahun 1967, saat ini telah hadir di lebih dari 60 negara, dan sudah menyebar luas ditanah air. Di Indonesia sudah ada lebih dari 35 tahun dan lebih dari 50 tahun didunia, dengan jumlah member lebih dari 3 juta diseluruh dunia. Jenis-jenis produk Oriflame diantaranya ada produk – produk perawatan kulit, *make up, fragrance, accessories, personal care, wellbeing*, yang dapat digunakan oleh laki- laki maupun perempuan, untuk berbagai tingkatan usia, dan dengan jenis – jenis keluhan masalah kulit yang berbeda serta terbuat dari bahan – bahan yang alami dan aman untuk digunakan karena sudah tersertifikasi halal dan BPOM.¹ Oriflame merupakan perusahaan MLM yang memiliki produk bagus, Oriflame memiliki perusahaan yang jelas, harga produk Oriflame masuk akal, Oriflame memiliki jenjang karir atau level yang jelas, dan terdapat upline yang membimbing.² Orang-orang yang bergabung sebagai member Oriflame berasal dari berbagai kalangan, mulai dari pelajar atau mahasiswa, ibu rumah tangga, karyawan kantor, baik dari kalangan perempuan maupun laki – laki.³ Setiap perusahaan memiliki tujuan

¹ Sholikhatin Nasliyana, Member Oriflame, Pare, 24 September 2022.

² Putu Astri Lestari, “Peluang Bisnis Multi Level Marketing Dimasa Pandemi Covid 19 (Studi Kasus: PT ORINDO ALAM AYU), (Jurnal Imagine: Vol. 1 No. 1), April 2023, Hal. 40-41.

³ Sholikhatin Nasliyana, Member Oriflame, Pare, 24 September 2022

untuk mencakup laba semaksimal mungkin. Oleh karena itu perusahaan diharuskan mampu meningkatkan kualitas sumber daya manusia atau member, karena akan berpengaruh terhadap keberhasilan perusahaan dalam memasarkan produk. Menurut Gibson karyawan atau pegawai sebagai penggerak operasi organisasi, jika kinerja pegawai baik, maka kinerja organisasi juga akan meningkat.⁴

Pandemi Covid 19 memberi dampak pada pertumbuhan ekonomi masyarakat Indonesia yang mengalami penurunan sebesar 2,07% karena banyak masyarakat yang kehilangan matapencahariannya karena ada yang dirumahkan serta mengalami PHK, namun bisnis MLM Oriflame dapat bertahan karena beberapa kemudahan seperti modal bergabung yang kecil serta bisa dikerjakan secara online sehingga memudahkan masyarakat yang terdampak akan covid 19 dalam menambah penghasilan.⁵ Bisnis Oriflame juga mengalami dampak pandemi covid 19. Tidak sedikit anggota nya yang berhenti karena daya beli konsumen yang menurun akibat pandemi covid 19, terutama anggota – anggota yang baru bergabung, dan belum memiliki pelanggan yang tetap.

Dalam berbagai literatur hadits dan sejarah, para perempuan di masa Nabi SAW juga bekerja dan memiliki keahlian tertentu. Beberapa yang terekam dalam sejarah di antaranya Zainab binti Jahsy (industri rumahan), Zainab Ats-Tsaqafiyah RA (industri rumahan), Malkah Ats-Tsaqafiyah RA (pedagang parfum), Sa'irah

⁴Nur Octaviana, "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Dan Kepuasan Kerja Serta Kinerja Karyawan (Pada PT. Mirota Kampus Di Yogyakarta)", Manajemen Fakultas Ekonomi UPN "Veteran", 2011, hlm. 3.

⁵ Putu Astri Lestari, "Peluang Bisnis Multi Level Marketing Dimasa Pandemi Covid 19 (Studi Kasus: PT ORINDO ALAM AYU)", (Jurnal Imagine: Vol. 1 No. 1), April 2023, Hal. 43.

Al-Asadiyah RA (penenun), Asy-Syifa' binti Abdullah Al-Quraisyiyah Ra (perawat), dan Ummu Ra'lah Al-Qusyairiyah RA (perias wajah). Khadijah binti Khuwailid, istri Rasulullah SAW juga dikenal sebagai pebisnis sukses pada masanya. Ia bahkan mampu mengelola bisnisnya hingga lintas negara. Baik di rumah saja maupun bekerja di luar rumah, keduanya bisa jadi sama baiknya. Bukan berarti perempuan yang bekerja di luar rumah lebih sukses dari ibu rumah tangga biasa. Sebaliknya, istri yang di rumah saja juga belum tentu lebih mulia dari yang bekerja di luar rumah. Semuanya tergantung pada kebermanfaatan yang dilakukan.

Peneliti melakukan wawancara kepada member Oriflame yang berhenti karena mengalami beberapa kendala berupa kesalahan mengelola modal, kurang konsisten melakukan branding, kesulitan memasarkan produk karena harga kurang sesuai dengan kantong pelajar. Diantaranya AZ yang mengatakan bahwa pada awalnya dia tertarik untuk bergabung sebagai member Oriflame karena memiliki jenjang karir yang jelas serta ada seminar -seminarnya sehingga dia bisa menambah wawasan seputar marketing. Dia juga mengatakan bahwa pada saat menjalankan bisnis Oriflame dia berharap bisa menjadi member aktif yang memperjual belikan produk - produk Oriflame dan merekrut anggota baru dan bisa menghasilkan pundi - pundi rupiah, namun pada akhirnya dia memilih berhenti karena dia kurang konsisten melakukan branding, kesalahan mengelola modal, sehingga modal habis ditengah - tengah sehingga sekarang dia sudah tidak aktif lagi menjadi member Oriflame.⁶ Selain itu HR juga memutuskan untuk

⁶ Aniek Zubaidah, Member Oriflame Tidak Aktif, Nganjuk, 19 Oktober 2023.

berhenti menjalani bisnis Oriflame, pada awalnya dia merasa tertarik pada tawaran dari member sebelumnya, dia mendapat gambaran bahwa dengan bergabung menjadi member Oriflame dia akan mendapat banyak keuntungan dan reward. Ketika dia menjadi member Oriflame dia berharap bisa mendapatkan orderan yang banyak sehingga incomenya juga banyak. Tetapi karena pemasarannya cukup sulit ditengah area pondok pesantren dan harga produk Oriflame juga tidak sesuai dengan kantong pelajar sehingga dia tidak mendapatkan income yang dia harapkan hingga akhirnya dia tidak memiliki minat lagi untuk memasarkan produk Oriflame.⁷

Walaupun beberapa member Oriflame memutuskan berhenti, terdapat member lain yang memilih bertahan menjalani bisnis Oriflame karena mereka ingin mewujudkan impian, ingin memiliki gaji, serta ingin memiliki waktu dan tempat kerja yang fleksibel sebagai motivasinya, diantaranya. HFR yang bertahan menjalankan bisnis Oriflame karena dia bisa mewujudkan impian-impianya secara bertahap melalui Oriflame, dia memiliki motivasi kerja yang tinggi sebagai member Oriflame karena ada beberapa reward bagi para member yang dapat mewujudkan impian mereka secara bertahap baik berupa bonus, potongan harga, kenaikan level, tiket liburan baik dalam negeri maupun luar negeri, reward berupa produk maupun barang, juga bisa dikerjakan dimana saja dan kapan saja.⁸ Member lain adalah NS yang bertahan menjalani bisnis Oriflame karena waktu dan tempat kerjanya fleksibel, ia berharap bisa mendapatkan pasive income dari bisnis Oriflame, menurutnya motivasi kerja memiliki hubungan dengan

⁷Hana Rosyidah, Member Oriflame Tidak Aktif, Kediri 11 November 2023.

⁸ Haida Fajriyatur Rohmah, Member Oriflame Aktif, Jombang, 25 Agustus 2023.

ketertarikannya bergabung sebagai member Oriflame karena motivasi kerja merupakan sesuatu yang membuat semangat kerja, dia juga mengatakan bahwa budaya organisasi diperusahaan Oriflame baik berupa reward, naik level atau lainnya juga menjadi salah satu motivasinya.⁹

Alasan dipilihnya perusahaan Oriflame di dalam penelitian ini di karenakan Oriflame cukup populer di kalangan masyarakat dan juga merupakan salah satu perusahaan Multi Level Marketing dan sedang mengalami persaingan yang ketat dari perusahaan Multi Level Marketing lainnya. Oriflame merupakan perusahaan dalam bidang kosmetik dimana kosmetik merupakan produk yang impulsif. Hal ini menjadi menarik untuk lebih diteliti dan dikaji lebih dalam mengenai apa yang menjadi alasan konsumen yang mempunyai keputusan pembelian pada produk-produk Oriflame.

Motivasi berasal dari kata *Movere* yang berarti dorongan atau daya penggerak.¹⁰ Motivasi merupakan pendorong yang dapat memunculkan semangat kerja karyawan dalam melakukan tugas -tugasnya.¹¹ Definisi motivasi menurut Hasibuan, motivasi adalah suatu pemberian daya gerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama.¹² Ada beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi kerja yaitu kompensasi, promosi jabatan,

⁹ Nurus Salamah, Member Oriflame, Jombang, 16 November 2023.

¹⁰ Syafitri Diah Kusumawati, "Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Regional I Badan Kepegawaian Negara Yogyakarta", Prodi Pendidikan Administrasi Perkantoran Jurusan Pendidikan Administrasi Fakultas Ekonomi UNY, 2014, hlm. 29

¹¹ Ibid, hlm: 8.

¹² Azlen Evizal, "Analisis Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Pegawai Pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Pemerintah Kabupaten Rokan Hilir", Administrasi Negara Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Sosial UIN Sultan Syarif Kasim Riau Pekanbaru, 2012, hlm. 11.

lingkungan kerja, dan pengembangan karyawan.¹³ Motivasi merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan oleh pihak perusahaan bila menginginkan setiap karyawan atau member dapat memberikan andil positif terhadap pencapaian tujuan perusahaan, karena dengan motivasi seorang karyawan akan memiliki semangat yang tinggi dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Sedangkan motivasi kerja ialah faktor pendorong atau daya penggerak untuk bekerja bagi karyawan dalam sebuah perusahaan. Motivasi kerja dapat memacu karyawan untuk bekerja keras sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan dan akan berpengaruh pada pencapaian tujuan perusahaan. Peran motivasi member dalam bekerja sangat penting karena motivasi sangat berhubungan dengan kinerja, jika motivasi tinggi, kinerja member juga tinggi. Sebaliknya, jika motivasi rendah, kinerja member juga rendah. Secara umum motivasi mengacu pada mengapa dan bagaimana seseorang bertindak laku tertentu. Motivasi adalah proses yang dinamis dimana setiap orang dapat dimotivasi oleh hal-hal yang berbeda.

Motivasi untuk bekerja sangat penting bagi tinggi rendahnya kinerja suatu perusahaan. Tanpa adanya motivasi dari para karyawan untuk bekerja sama bagi kepentingan perusahaan maka tujuan yang telah ditetapkan tidak akan tercapai. Sebaliknya, apabila terdapat motivasi yang tinggi dari para karyawan, maka hal ini merupakan suatu jaminan atas keberhasilan instansi/organisasi dalam mencapai tujuannya, hal ini termasuk dalam kategori motivasi intrinsik. Adapun dampak kurangnya motivasi dalam bekerja adalah sebagai berikut : (1) masih ada yang bermalasan - malasan dalam bekerja sehingga lebih banyak bersantai daripada

¹³ Ibid, hlm. 17.

bekerja (2) masih ada karyawan mendahulukan kepentingan pribadi daripada kepentingan perusahaan dalam melaksanakan tugasnya (3) jika ada kesalahan dalam bekerja, karyawan kurang inisiatif untuk memperbaikinya, (4) masih kurangnya karyawan dalam memunculkan ide-ide baru dalam penyelesaian tugas. Disini terlihat masih kurangnya tanggung jawab, inisiatif dalam menyelesaikan pekerjaan dan kreatif dalam melaksanakan pekerjaannya.

Motivasi kerja dalam Islam itu adalah untuk mencari nafkah yang merupakan bagian dari ibadah. Motivasi kerja ekstrinsik yang dijelaskan dalam Islam bukanlah untuk mengejar hidup hedonis, bukan juga untuk status, apa lagi untuk mengejar kekayaan dengan segala cara. Tapi untuk beribadah bekerja untuk mencari nafkah adalah hal yang istimewa dalam pandangan Islam.¹⁴ Dalam Al-Qur'an terdapat ayat yang menyuruh dan memotivasi untuk bekerja, karena dengan bekerja dan berproduksi manusia dapat memenuhi berbagai kebutuhannya. Seperti yang terdapat dalam Al-Qur'an Surah At-Taubah Ayat 105 Allah berfirman:

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَيَسْرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ , وَسَتُرَدُّونَ اِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَنُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ

تَعْمَلُونَ {105}

Artinya: dan katakanlah, "bekerjalah kamu, maka Allah akan melihat pekerjaanmu, begitu juga Rasul-Nya dan orang-orang mukmin, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan." (At-Taubah: 105)

Peneliti menduga motivasi kerja akan semakin baik jika penerapan budaya organisasinya juga baik. Budaya organisasi merupakan suatu kekuatan sosial yang tidak tampak namun dapat menggerakkan orang-orang dalam suatu organisasi

¹⁴ Yuyu Siti Nurgilang, dkk, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Perspektif Islam Di BTN Syariah Bogor", Jurnal Nisbah, Vol. 4, No. 1, Thn. 2018, hlm: 53.

untuk melakukan aktivitas kerja.¹⁵ Budaya Organisasi adalah sebuah pembeda antar satu organisasi dengan yang lainnya karena meliputi konsep, sistem, ide, prosedur, kebiasaan, tradisi serta adat istiadat yang beragam disetiap organisasi. Selain itu dalam menciptakan budaya perusahaan yang efektif dapat membantu dalam memberikan keputusan bisnis yang baik harus dalam pembentukan keyakinan dalam norma, nilai dan perilaku di organisasi. Budaya organisasi yang kuat akan dapat mendukung tujuan-tujuan perusahaan, sebaliknya budaya organisasi yang lemah akan menghambat atau bertentangan dengan tujuan-tujuan perusahaan. Pentingnya pemahaman budaya organisasi oleh karyawan disebabkan peran penting yang dimiliki karyawan dalam menentukan pencapaian dari perusahaan. Penerapan budaya organisasi kepada seorang individu dapat berdampak positif terhadap motivasi di dalam organisasi.¹⁶ Menurut Wibowo apabila pekerja mempunyai motivasi untuk mencapai tujuan pribadinya maka mereka harus meningkatkan budaya organisasi. Dengan demikian, meningkatkan budaya organisasi pekerja akan meningkatkan motivasi kerja individu, kelompok maupun organisasi.¹⁷

Budaya organisasi sangat berperan penting dalam aktivitas kinerja karyawan dalam suatu organisasi. Budaya organisasi yang kuat akan menciptakan lingkungan kerja yang tumbuh dan sukses. Menciptakan lingkungan dimana setiap orang yang dapat berinteraksi dalam satu sama lain, saling mendukung upaya

¹⁵ Faranadya Putri, "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Natural Nusantara (NASA) Yogyakarta", Prodi Pendidikan Administrasi Perkantoran Jurusan Pendidikan Administrasi Fakultas Ekonomi UNY, 2017, Hal: 76.

¹⁶ Yanrius Bago, "Pengaruh Kemampuan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Dan Koperasi Usaha Kecil Menengah Kabupaten Nias Selatan", Prodi Manajemen STIE Nias Selatan Telukdalam, 2019, hlm: 13.

¹⁷ Ibid, hlm: 14.

masing-masing, dan berprestasi. Saling berbagi informasi, dan saling menyadari cara membawa suatu instansi sesuai apa yang telah divisi misikan supaya lebih terarah. Maka dari itu faktor yang mendukung tercapainya budaya organisasi adalah motivasi kerja. Ini merupakan tanggung jawab semua karyawan untuk membuat bawahannya lebih giat dalam bekerja sesuai dengan petunjuk yang diberikan sehingga menciptakan kondisi kerja yang mendorong tumbuhnya kegiatan kerja dalam mencapai tujuan kerja secara efeksi dan efesien. Semua ini dilakukan tidak hanya untuk perbaikan budaya organisasi tapi dalam rangka menciptakan karyawan yang selalu ingin memperbaiki diri dan terus belajar agar dapat meningkatkan potensi.

Masykur melakukan penelitian kepada guru di Sekolah Dasar Ar-Raudah Bandar Lampung. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi kerja guru di SD Ar-Raudah Bandar Lampung. Berdasarkan hasil analisa dan perhitungan statistik yang didapatkan penulis tentang pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi kerja, dapat diambil kesimpulan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara budaya organisasi terhadap motivasi kerja guru di SD Ar-Raudah Bandar Lampung. Adapun presentase besarnya pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi kerja di SD Ar-Raudah Bandar Lampung adalah sebesar 15%, sedangkan sisanya 85% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak di bahas oleh penelitian ini seperti karakteristik individu (minat, kebutuhan individual, kompetensi dan kemampuan, pengetahuan tentang pekerjaan, suasana hati) dan faktor dalam pekerjaan

(pemberian pengakuan terhadap prestasi, tingkat atau besarnya tanggung jawab yang diberikan).¹⁸

Yanrius Bago melakukan penelitian kepada pegawai kantor yang menjelaskan bahwa masih terdapat sebagian kecil pegawai belum menunjukkan kemampuan kerja sesuai dengan tujuan organisasi tersebut seperti pemanfaatan komputer, sebagian kecil pegawai dan honorer datang pada waktu yang kurang tepat tidak sesuai dengan peraturan jam kerja yang telah ditetapkan, kurangnya ketegasan pimpinan kerja dalam memotivasi bawahan kerja, sebagian kecil pegawai tidak dapat menyelesaikan pekerjaan dalam waktu yang tepat.¹⁹ Pada penelitian Faranadya Putri menjelaskan pemberian motivasi kerja di PT Natural Nusantara yang dirasa kurang, dapat menurunkan kinerja karyawan. Jika karyawan diberikan motivasi kerja maka kinerja karyawan akan baik.²⁰ Maka pimpinan PT Natural Nusantara (NASA) sebaiknya meningkatkan motivasi kerja kepada seluruh karyawan serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif agar karyawan dapat mengembangkan keterampilan dan kemampuan secara maksimal dalam bekerja di perusahaan.²¹

Penulis telah melakukan wawancara kepada member Oriflame VVIP Family bernama SN merupakan seorang ibu rumah tangga berusia 31 tahun yang fokus menjalankan bisnis Oriflame, berasal dari Daerah Pare. Beliau bergabung sebagai

¹⁸Ruhban Masykur, "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Guru Di Sekolah Dasar Ar-Raudah Bandar Lampung". *Al-Idarah: Jurnal Kependidikan Islam* Volume 9 Nomor 1, 2019. Hal 40.

¹⁹ Yanrius Bago, "Pengaruh Kemampuan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Dan Koperasi Usaha Kecil Menengah Kabupaten Nias Selatan", *Prodi Manajemen STIE Nias Selatan Telukdalam*, 2019, hlm: 4.

²⁰ Faranadya Putri, "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Natural Nusantara (NASA) Yogyakarta", *Prodi Pendidikan Administrasi Perkantoran Jurusan Pendidikan Administrasi Fakultas Ekonomi UNY*, 2017, hlm: 97.

²¹ *Ibid*, hlm: 101.

member Oriflame sejak tanggal 15 Desember 2016 dengan banyaknya member sekitar lebih dari 650 orang. Dari hasil wawancara tersebut, dapat diketahui bahwa dalam tim tersebut terdapat penurunan omset penjualan produk Oriflame dibulan Juni tahun 2023 dengan bulan Juni tahun 2022. Yaitu, Rp. 109.799.220 pada bulan Juni 2023, sedangkan pada bulan Juni tahun 2022 menurun menjadi Rp. 56.240.000, pencapaian tersebut dapat diraih karena kerjasama tim berupa beberapa seminar dan perkumpulan dengan anggota tim. Disamping itu, dia juga berpendapat bahwa budaya organisasi yang berupa beberapa program reward dan bonus dari perusahaan juga memberikan pengaruh penting bagi pencapaian timnya, sedangkan program potongan harga menjadi penarik motivasi kerja konsumen terhadap produk Oriflame.²²

Wawancara selanjutnya dilakukan penulis kepada seorang mahasiswa sekaligus member Oriflame berusia 24 tahun berinisial HFR yang berasal dari daerah Jombang, ia telah bergabung sebagai member Oriflame pada tanggal 18 Februari 2023. Dari hasil wawancara tersebut dapat diketahui bahwa, dalam tim ini terjadi peningkatan omset penjualan produk Oriflame pada Juni 2023 dengan Juni 2022, dengan nilai sebesar Rp. 900.000 pada Juni 2023, dan Rp. 1.200.000 pada Juni 2022. Sistem dalam tim berperan bagi member dalam mempertahankan bisnis Oriflame. Beberapa sistem dalam tim tersebut adalah melakukan zoom meeting bersama komunitas kerja di rumah setiap hari selasa dan kamis, zoom meeting dengan komunitas Maki Paki pada hari jumat dan saat sebulan sekali mengadakan zoom meeting dengan leader Oriflame. Hal ini tentunya juga

²² Sholikhatin Nasliyana, Member Oriflame, Pare, 18 Juli 2022

didukung oleh motivasi kerja yang tinggi, karena ia memiliki impian yang harus ia wujudkan, sehingga tidak tergoyahkan untuk menjalankan bisnis Oriflame.²³

Robbins menyatakan bahwa budaya itu adalah sistem makna dan keyakinan bersama yang dianut oleh para anggota organisasi yang menentukan sebagian besar cara mereka bertindak satu terhadap yang lain dan terhadap orang luar.²⁴ Budaya organisasi merupakan satu wujud anggapan yang dimiliki, diterima secara implisit oleh kelompok dan menentukan bagaimana kelompok tersebut merasakan, memikirkan, dan bereaksi terhadap lingkungannya yang beraneka ragam.²⁵ Budaya organisasi juga dapat dijadikan sebagai pengikat untuk menyamakan persepsi dan arah pandang dari karyawan terhadap suatu permasalahan sehingga akan menjadi satu kesatuan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Tingkah laku member Oriflame merupakan hasil dari motivasi yang timbul di dalam diri seorang member. Motivasi kerja baik yang tersampaikan dengan optimal dapat memberikan semangat dan etos kerja yang tinggi pada member sehingga ia dapat memberikan seluruh kemampuannya dalam menyelesaikan perkerjaan. Perusahaan memiliki cara untuk membangun motivasi kerja membernya, diantaranya dengan memberikan reward, potongan harga, dan bonus-bonus diluar gaji kepada membernya yang dapat menyelesaikan program penjualan. Dari paparan wawancara tersebut diatas, penulis dapat menarik kesimpulan bahwa pada tim SN yang terdiri dari 650 member mengalami penurunan omset penjualan produk Oriflame, namun pada tim HFR yang terdiri

²³ Havida Fajriyatur Rohmah, Member Oriflame, Jombang, 20 Juli 2022

²⁴ Stephen Robbins. "Organizational Behavior". (Prentice Hall). 2016. Hal 109

²⁵ Kinicki Kreitner. "Organizational Behavior". (New York: McGraw-Hill), 2010. Hal 78.

dari 10 member justru mengalami peningkatan omset penjualan produk Oriflame. Hal yang menjadi pembeda diantara kedua tim tersebut ialah pada tim yang pertama memiliki lebih banyak member namun sistem dalam tim yang berupa seminar dan perkumpulan anggota tim menjadi kurang maksimal, sedangkan pada tim yang kedua memiliki lebih sedikit member namun sistem dalam tim yang berupa beberapa zoom meeting dengan beberapa komunitas dan leader justru dapat berjalan maksimal.

Dari latar belakang pemikiran di atas, penulis bermaksud mengadakan penelitian dengan judul **"Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Member Oriflame"**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dijelaskan, maka dapat ditarik rumusan masalah sebagai berikut:

1. Seberapa besar tingkat motivasi kerja member Oriflame?
2. Apakah terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi kerja member Oriflame?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui tingkat motivasi kerja member Oriflame
2. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi kerja member Oriflame.

D. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan memberikan manfaat dan kontribusi yang positif bagi semua pihak. Adapun manfaat penelitian ini dapat diklasifikasikan sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Bagi pengembangan ilmu pengetahuan, hasil penelitian ini diharapkan akan memperkaya perkembangan teori-teori manajemen sumber daya manusia, serta menjadi sumbangan pemikiran bagi penelitian lainnya yang ingin meneliti lebih jauh dan mendalam terhadap hal-hal yang belum terungkap dalam penelitian ini.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Perusahaan

Bagi perusahaan, untuk memberikan saran dan masukan yang bermanfaat mengenai pentingnya peningkatan budaya organisasi untuk mendorong motivasi kerja.

b. Bagi penulis, selain sebagai syarat menyelesaikan pendidikan, juga dapat menambah khasanah ilmu pengetahuan dan melatih penulis untuk dapat menerapkan teori-teori yang diperoleh dari perkuliahan.

c. Bagi perguruan tinggi, hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan perbandingan dan referensi untuk penelitian selanjutnya.

E. Penelitian Terdahulu

Berikut adalah penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian sekarang, antara lain:

1. Dinday Ayu Firanti (2023) "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Anggota Club K Universitas Negeri Jakarta". Hasil penelitian ini membawa hasil yaitu nilai signifikansi kurang dari nilai probabilitas signifikan dan memiliki makna bahwa budaya dalam organisasi berpengaruh terhadap motivasi kerja anggota organisasi Club K Universitas Negeri Jakarta. Budaya organisasi yang baik akan mempengaruhi suasana dalam organisasi sehingga menimbulkan motivasi kerja anggota organisasi. Persamaan dengan penelitian ini karena keduanya sama-sama membahas tentang budaya organisasi dan motivasi kerja, sedangkan yang membedakan adalah lokasi penelitian, jumlah populasi dan sampel, waktu penelitian.²⁶
2. Nila Tania (2013) "Pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi Kerja karyawan" (Studi Kasus di Pondok Pesantren Moderen Islam Assalam Kota Surakarta). Berdasarkan hasil survei terungkap bahwa budaya organisasi tersusun inovasi dan pengambilan risiko, perhatian terhadap detail organisasi, hasil orientasi, anggota organisasi, orientasi tim, agresivitas, stabilitas secara bersama-sama berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai di pondok pesantren Assalam, itu terbukti dari hasil analisis uji F diperoleh nilai Fvalue sebesar $35,108 > 2,17$ dengan probabilitas $0,000 < 0,05$. Perhitungan menunjukkan bahwa perhatian terhadap detail organisasi memiliki nilai beta 0,858 koefisien lebih besar jika dibandingkan dengan variabel lainnya. Hal ini menunjukkan bahwa

²⁶ Dinday Ayu Firanti, "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Anggota Club K Universitas Negeri Jakarta", Jurnal Niara, Vol. 14, No. 2, September 2023.

perhatian terhadap detail organisasi merupakan faktor yang paling dominan mempengaruhi motivasi karyawan dalam pesantren Assalam. Persamaan dengan penelitian ini karena keduanya sama-sama membahas tentang budaya organisasi dan motivasi kerja, sedangkan yang membedakan adalah lokasi penelitian, jumlah populasi dan sampel, serta waktu penelitian.²⁷

3. Theolina Hormati (2016) "Pengaruh budaya organisasi, rotasi pekerjaan terhadap motivasi kerja dan kinerja pegawai" (Studi Pada Tenaga Medis Perawat di RSUD Sele Be Solu Kota Sorong Provinsi Papua Barat). Kesimpulan penelitian ini adalah : Budaya organisasi dan Rotasi Kerja berkontribusi secara simultan signifikan terhadap Motivasi Kerja, Budaya organisasi, Rotasi Kerja, secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja dan Motivasi kerja secara parsial memiliki pengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Untuk meningkatkan kinerja pegawai, dapat dilakukan melalui rotasi pekerjaan secara berkala dan terencana, dengan mempertimbangkan kesesuaian antara kemampuan dan keterampilan pegawai dengan pekerjaan yang baru. Persamaan dengan penelitian ini karena keduanya sama-sama membahas tentang budaya organisasi dan motivasi kerja, sedangkan yang membedakan adalah lokasi

²⁷ Nila Tania, "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Studi Kasus di Pondok Pesantren Moderen Islan Assalam Kota Surakarta)", Universitas Muhammadiyah Surakarta, 2013.

penelitian, jumlah populasi dan sampel penelitian, waktu penelitian, dan variabel bebas lebih dari satu.²⁸

4. Ruhban Masykur (2019). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Motivasi Kerja Guru di Sekolah Dasar Ar-Raudah Bandar Lampung. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi kerja guru di SD Ar-Raudah Bandar Lampung. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif deskriptif dengan metode pengumpulan data menggunakan kuesioner. Hasil penelitian ini adalah dari uji koefisien korelasi diketahui bahwa hubungan antara variabel budaya organisasi dan motivasi kerja guru sebesar 0,392. Sedangkan hasil koefisien determinasi pengaruh antara budaya organisasi terhadap motivasi kerja guru sebesar 15% dan sisanya 85% dipengaruhi oleh faktor lain. Dan hasil pengujian persamaan regresi $Y = 53,494 + 0,402X$ yang berarti nilai konsistensi motivasi kerja guru tanpa pengaruh budaya organisasi adalah sebesar 52,494. Sedangkan b =koefisien regresi adalah 0,402 bernilai positif, yang artinya setiap penambahan 1% budaya organisasi maka motivasi kerja guru akan meningkat sebesar 0,402.
5. Sutoro (2020). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Motivasi Kerja Pegawai BPSDM Provinsi Jambi. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui gambaran budaya organisasi dan motivasi kerja, serta untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi kerja pegawai pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi

²⁸ Theolina Hormati, "Pengaruh Budaya Organisasi, Rotasi Pekerjaan Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Pegawai (Studi Pada Tenaga Medis Perawat di RSUD Sele Be Solu Kota Sorong Provinsi Papua Barat)", Jurnal EMBA, Vol. 4, No. 2, Juni 2016.

Jambi. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif dengan metode pengumpulan data menggunakan kuesioner kepada 75 responden. Hasilnya adalah budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap karyawan motivasi pada 20.16. Kesimpulannya budaya organisasi berpengaruh terhadap motivasi kerja di BPSDM Provinsi Jambi sebesar 20,16%.

Berdasarkan penelitian terdahulu diatas dapat disimpulkan bahwa persamaan dalam penelitian ini adalah sama-sama membahas tentang pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi kerja dan alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini sama-sama menggunakan analisis regresi linier, sedangkan perbedaan dalam penelitian ini adalah lokasi penelitian, waktu penelitian, jumlah populasi dan sampel.

F. Definisi Operasional

1. Budaya Organisasi (X)

Budaya organisasi adalah cara berpikir, cara bekerja, dan cara laku para karyawan satu perusahaan dalam melakukan tugas pekerjaan mereka masing-masing.

Indikator budaya organisasi:

- a. Perilaku pemimpin
- b. Mengedepankan misi perusahaan
- c. Proses pembelajaran
- d. Motivasi

2. Motivasi Kerja (Y)

Motivasi kerja adalah sebagai pendorong bagi seseorang untuk melakukan pekerjaannya dengan lebih baik, juga merupakan faktor yang membuat perbedaan

antara sukses dan gagalnya dalam banyak hal dan merupakan tenaga emosional yang sangat penting untuk sesuatu pekerjaan baru.

Indikator motivasi kerja:

- a. Tanggung jawab dalam melaksanakan tugas
- b. Melaksanakan tugas dengan target yang jelas
- c. Memiliki rasa senang dalam bekerja
- d. Diutamakan prestasi dari apa yang dikerjakannya
- e. Selalu berusaha memenuhi kebutuhan hidup dan kebutuhan kerjanya
- f. Senang memperoleh pujian dari apa yang dikerjakannya
- g. Bekerja dengan harapan ingin memperoleh perhatian dari teman dan atasan