Perpustakaan Unika

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Permasalahan

Dalam kehidupan manusia selalu diwarnai dengan berbagai macam aktivitas, salah satu aktivitas tersebut terwujud dalam gerakan yang disebut kerja. Seseorang bekerja karena ada sesuatu yang hendak dicapai dengan harapan , aktivitas kerja yang dilakukannya akan membawanya kepada suatu keadaan yang lebih memuaskan daripada keadaan sebelumnya. Hal ini didukung dengan adanya situasi perekonomian yang sulit seperti sekarang ini, sehingga orang dituntut untuk bekerja lebih keras lagi atau berusaha memiliki pekerjaan sambilan lainnya.

Bekerja memerlukan suatu pemikiran yang khusus karena pekerjaan merupakan suatu kegiatan yang direncanakan sehingga bekerja dapat dikatakan sebagai aktivitas melakukan tugas yang sesuai dengan rencana serta diakhiri dengan karya yang dapat dinikmati. Didalam bekerja juga terdapat unsur kegiatan sosial karena dalam proses kerja , manusia selalu menjalin relasi antara manusia yang satu dengan manusia yang lain.

Salah satu tujuan bekerja adalah untuk mencari nafkah yang digunakan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya, tetapi tidak semua orang bekerja memiliki tujuan tersebut. Ada kalanya bagi mereka yang berada pada taraf yang tidak perlu mencari nafkah lagi karena persediaan uang untuk kebutuhan hidupnya sudah cukup, maka kerja hanyalah digunakan sebagai kesenangan belaka. Hal ini juga berlaku pada pekerja sosial yang bekerja tanpa imbalan. Pernyataan tersebut ditegaskan oleh. Miller dan Form (dalam Anoraga, 1992, h. 14) bahwa motivasi bekerja tidak

Perpustakaan Unika

dapat dikaitkan hanya pada kebutuhan - kebutuhan ekonomis belaka, sebab ada juga orang yang tetap giat bekerja walaupun mereka sudah tidak memerlukan hal - hal yang bersifat materi. Adanya pernyataan tersebut maka dapat dikatakan bahwa gaji atau upah yang berupa uang bukan satu - satunya motivator untuk melakukan pekerjaan tetapi bisa juga ada faktor - faktor lain yang ingin dicapai dalam bekerja misalnya keinginan mendapat kepuasan pribadi melalui pengakuan sosial atau imbalan sosial yaitu respek, pujian, penghargaan atau rasa kagum dari lingkungan sosialnya; Selain itu janji tentang hadiah yang akan diterima dalam bekerja juga dapat dijadikan sebagai tujuan utama dalam bekerja. Apabila seseorang mendambakan sesuatu, maka secara tidak langsung ia memiliki harapan dan dengan demikian akan termotivasi untuk melakukan tindakan ke arah pencapaian harapan tersebut.

Motivasi merupakan penggerak perilaku seseorang dalam berbagai aktivitas hidupnya. Salah satu aktivitas hidup tersebut adalah aktivitas dalam organisasi kerja. Motivasi digunakan sebagai usaha untuk memenuhi segala harapan, kebutuhan, atau tujuan - tujuan tertentu lainnya. Dengan demikian motivasi ikut berperan sebagai penentu kesuksesan seseorang dalam bekerja. Hal ini juga ditegaskan oleh Irwanto dkk (1996, h. 193) bahwa motivasi adalah penggerak perilaku karena motivasi merupakan suatu proses perilaku diberi energi yang berupa dorongan - dorongan yang kemudian diarahkan ke suatu tindakan.

Motivasi merupakan bidang psikologi yang sering dibicarakan oleh para psikolog dan sekaligus merupakan bidang psikologi yang paling sulit, dengan alasan bahwa motivasi tidak dapat diamati secara langsung sehingga disebut sebagai proses hipotetik yaitu proses yang hanya dapat disimpulkan dengan mengamati perilaku

Perpustakaan Unika

orang kemudian mengukur perubahan - perubahan yang terjadi saat melaksanakan kerjanya. Motivasi yang dimiliki oleh para karyawan dapat berbeda antara satu pribadi dengan pribadi yang lainnya. Perbedaan motivasi kerja seseorang terjadi karena adanya perbedaan kebutuhan manusia yang harus terpenuhi sehingga menjadi faktor yang mendorong manusia dalam bekerja , tingkat kebutuhan yang berbeda - beda tersebut dapat menyebabkan adanya perbedaan pola motivasi kerjanya, pernyataan tersebut diutarakan oleh Hadi (dalam Bachroni, 1985, h. 1).

Pada abad yang penuh dengan tantangan berat seperti sekarang ini maka diperlukan sumber daya manusia yang mampu berperan diera perdagangan bebas, mampu bersaing di dalam penguasaan teknologi dan berani bertindak serta berani mengambil keputusan di tengah - tengah arus perubahan tatanan sosial politik yang serba cepat ini. Keadaan yang demikian hanya bisa dihadapi dengan sumber daya manusia yang benar - benar berkualitas serta mempunyai motivasi kerja yang tinggi.

Kebutuhan ini juga dirasakan oleh perusahaan yang bergerak di bidang multi level marketing, yaitu kebutuhan yang tinggi akan motivasi bagi para anggotanya. Hal ini terjadi karena multi level marketing adalah sistem usaha yang melalui induk perusahaan yang mendistribusikan barang atau jasanya melalui suatu jaringan orang - orang bisnis yang independen artinya tidak terikat kontrak kerja dengan perusahaan pengelola bisnisnya . Orang - orang bisnis atau para wiraswasta itu kemudian mengajak orang - orang lain lagi untuk membantu mendistribusikan barang atau jasanya (Roller, 1995, h.3). Dari hasil penjualan pribadinya dan jaringannya , setiap bulannya perusahaan akan memperhitungkan bonus atau komisi sebagai hasil usahanya. Para anggota juga dituntut untuk dapat memasarkan produknya sesuai dengan target penjualan yang sudah ditentukan, dengan cara yang

Perpustakaan Unika

mandiri yaitu tanpa campur tangan langsung dari pihak perusahaan (Harefa, 1999, h. 3).

Target disini merupakan suatu batasan atau ketentuan penjualan yang berupa pencapaian point yang biasanya disebut sebagai *volume point* atau *business point* yang sudah diberitahukan kepada setiap distributor. independen sejak mereka mendaftar sebagai calon anggota multi level (Harefa, 1999, h. 3). Target penjualan ini ditetapkan sepenuhnya oleh distributor independen dan jaringan penjualan langsung yang dikembangkan yang kemudian harus dipenuhinya guna mencapai level atau jenjang yang lebih tinggi dari sebelumnya sesuai dengan standar minimum tertentu untuk mendapatkan komisi (Eksekutif, April 1999, h. 76). Di dalam usahanya mencapai target ini juga diperlukan motivasi kerja yang tinggi sehingga target tersebut dapat terpenuhi.

PT. Centra Nusa Insancemerlang (CNI) merupakan multi level marketing yang memasarkan produk - produk seperti produk makanan minuman kesehatan, produk rumah tangga, perawatan diri sampai alat bantu pengembangan kreativitas anak. Multi level ini memiliki mitra usaha yang di dituntut untuk mampu meningkatkan motivasi, kemampuan, pengetahuan anggota - anggota lainnya yang berada dalam jaringan kelompoknya, namun terkadang juga mengalami masalah. Masalah yang sering timbul pada anggota multi level marketing adalah dalam hal pemenuhan target. Umumnya ada anggota multi level yang sulit memenuhi target yang telah ditentukan , walaupun sudah ada program pengembangan sumber daya manusia yang digunakan untuk meningkatkan kualitas kerja mereka. Macam program tersebut berupa pelatihan maupun berupa seminar. Jenis seminar tersebut adalah (CNI, 1998, h. 11) Seminar Peluang Usaha, *Home Party*, Seminar Distributor Baru,

Perpustakaan Unika

Seminar Lanjutan atau Seminar Kesuksesan Distributor, Pertemuan Eksekutif CNI, *Special Programme* atau Seminar Pelengkap , dan Seminar Pengembangan Usaha. Seminar pemgembangan usaha ini terdiri dari enam paket dan diadakan di kota Jakarta, Surabaya, dan Medan; enam paket tersebut adalah Pelatihan Produk dan Rencana Pengembangan Usaha (RPU) (Paket A), Usahawan ekspres (Paket B), Komunikasi efektif (paket C), *Dynamic Leadership Seminar* (Paket D), *Intensif Leadership Seminar* (Paket E), dan *Train the Trainer* (Paket F). Adanya Program - program tersebut diharapkan para mitra CNI dapat meningkatkan motivasi, wawasan, ketrampilan, serta berpribadi yang kuat, mental positif, ulet dan handal sebagai bekal untuk membina jaringannya dan meraih kesuksesan di CNI, tetapi jika masih ada masalah dalam pemenuhan target hal ini dapat dimungkinkan terjadi karena adanya kesenjangan antara harapan dan kenyataan yang diterima atau yang dirasakan oleh tiap pribadi yang mempunyai masalah tersebut.

Salah satu kesenjangan ini dapat disebabkan karena hadiah - hadiah yang diberikan untuk anggota multi level tersebut. Hadiah - hadiah ini bisa bermacam - macam jenisnya yaitu dapat berupa suatu perangsang baik dalam situasi tertentu atau pernyataan lisan yang dapat menghasilkan kepuasan pada diri orang yang menerimanya. Jenis hadiah tersebut berupa penghargaan - penghargaan yang berupa ucapan lisan maupun yang berupa kepemilikan suatu benda tertentu.

Jenis hadiah yang diberikan oleh perusahaan multi level dapat berbeda - beda antara multi level yang satu dengan multi level yang lain. Pada perusahaan multi level CNI, jenis hadiah tersebut adalah penghargaan yang berupa ucapan lisan yaitu berupa pujian, dan kepemilikan suatu benda antara lain berupa pin penghargaan, Komisi Kepemilikan Sepeda Motor (KKSM), Komisi

Perpustakaan Unika

Kepemilikan Mobil (KKM), Komisi Kepemilikan Mobil Mewah (KKMM), Komisi Kepemilikan Rumah (KKR), Komisi Religi Promo yaitu komisi khusus untuk menjalankan ibadah keagamaan sesuai dengan agama masing - masing di luar negeri dan lainnya sesuai dengan posisi dan prestasinya. (CNI, 1998, h. 5); Untuk mencapai hadiah tersebut harus memenuhi syarat - syarat tertentu yaitu berupa pemenuhan point penjualan pribadi, posisi tertentu, jumlah jaringan penjualan dan lain - lain (CNI, 1998, h. 23). Syarat tersebut sudah ditentukan dan tercantum dalam Rencana Pengembangan Usaha. Melalui ini distributor diberi kesempatan untuk mengejar kesuksesan yang diinginkannya namun harus tetap mematuhi kriteria dan kode etik perusahaan.

Pada penelitian ini hadiah lebih diarahkan pada kepemilikan benda, jika hadiah - hadiah yang diterima dirasa kurang sesuai dibandingkan dengan kerja yang telah dilakukan dapat menimbulkan ketidak puasan pada para pekerja, mereka dapat merasa kecewa dan merasa tidak dihargai hasil kerjanya sehingga motivasi kerjanya menjadi turun, akibatnya target yang harus dicapai tidak dapat dipenuhi. Pernyataan tersebut didukung oleh Soekadji (1983, h. 19) yang mengatakan bahwa umumnya seseorang baik itu anak maupun orang dewasa, melakukan sesuatu karena mengharapkan imbalan dari perbuatannya. Seberapa besarnya dedikasi seseorang terhadap pekerjaannya, ia akan kehilangan semangat kerja bila perilakunya tidak mendapat konsekuensi yang diharapkan, apalagi bila konsekuensi yang diterimanya merupakan sesuatu yang tidak menyenangkan.

Ketidak mampuan memenuhi target juga dapat disebabkan karena adanya anggapan bahwa point untuk memperoleh hadiah yang diharapkannya dihargai terlalu rendah, sehingga proses mendapatkannya berjalan terlalu lama, maka dapat

Perpustakaan Unika

menyebabkan seseorang enggan berusaha memperolehnya atau sebaliknya point tersebut dihargai terlalu tinggi sehingga dapat menimbulkan kejenuhan bagi seseorang kemudian menyebabkan tidak menarik minatnya lagi (Soekadji, 1983, h. 74).

Adanya pengalaman tentang hadiah, akan membentuk suatu sikap tersendiri terhadap hadiah yang diterimanya atau yang akan diterimanya, jika sikap terhadap hadiah negatif maka diasumsikan motivasi seseorang akan berkurang lambat laun akan menurunkan produktivitas kerja seseorang akibatnya target tidak tercapai. Hal tersebut didukung oleh Sarwono (1995, h. 17) yang mengatakan bahwa seseorang yang mempunyai sikap positif terhadap suatu benda, situasi, orang, kelompok, nilai - nilai dan semua hal yang terdapat disekitar manusia, ia cenderung berusaha melakukan sesuatu sehingga dapat memperolehnya tetapi bila seseorang bersikap negatif maka ia akan cenderung menghindarinya maka dapat diartikan motivasi seseorang menjadi turun.

Berangkat dari fakta yang mengatakan bahwa ada anggota multi level yang sulit untuk memenuhi target yang dimungkinkan karena ada kesenjangan antara harapan dengan kenyataan yang diterimanya, maka penulis tertarik untuk melakukan suatu penelitian tentang motivasi pemenuhan target pada anggota multi level CNI Semarang ditinjau dari sikap terhadap hadiah.

B. Tujuan Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui apakah ada hubungan antara sikap terhadap hadiah dengan motivasi pemenuhan target pada anggota multi level CNI Semarang.

Perpustakaan Unika

C. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis yang diperoleh dari hasil penelitian ini berguna bagi bidang psikologi industri khususnya pada bidang yang berkaitan dengan motivasi pemenuhan target ditinjau dari sikap terhadap hadiah, serta dapat memberikan masukan bagi peneliti - peneliti yang selanjutnya khususnya bagi peneliti yang berminat meneliti tentang motivasi pemenuhan target.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini dapat menjadi bahan masukan bagi perusahaan multi level marketing, khususnya bagi multi level CNI Semarang yaitu dalam hal meningkatkan motivasi pemenuhan target para anggotanya.