

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum

PT. Berniaga Berkah Cemerlang didirikan di Kota Solo pada tanggal 17 Februari 2021 oleh Saifudin Satrio Nugroho. PT. Berniaga Berkah Cemerlang memiliki dua kantor yang berada di Kota Solo dan juga Purwokerto. Kantor yang berada di Kota Solo merupakan kantor pusat, terletak di Ruko Mandiri Nomor 6, Jalan Pakel, Banyuanyar Banjarsari, Surakarta. Kantor yang berada di Purwokerto adalah kantor cabang.

PT. Berniaga Berkah Cemerlang memiliki jajaran direksi, yaitu Direktur Utama, Direktur Marketing, Direktur Support System, dan Direktur Operasional. Direktur Utama PT. Berniaga Berkah Cemerlang adalah Saifudin Satrio Nugroho, yang juga menjadi CEO dari PT. Berniaga Berkah Cemerlang.

Legalitas perusahaan yang dimiliki PT. Berniaga Cemerlang adalah sebagai berikut Surat Izin Usaha Perdagangan dengan nomor 1201000231183, Surat Izin Usaha Perdagangan Langsung dengan nomor 98/SIPT/SIUPL/04/2021, Nomor Induk Berusaha dengan nomor 1201000231183, Kemenkumham dengan nomor AHU-0011650.AH.01.01.Tahun2021, NPWP dengan nomor 45.502.959.4-501.000, dan juga Sertifikat dari AP2LI.

4.2 Gaya Kepemimpinan

Peneliti melakukan wawancara untuk memperoleh informasi dari Direktur Utama dan lima anggota PT. Berniaga Berkah Cemerlang. Dari wawancara yang telah dilakukan, peneliti menemukan beberapa gaya kepemimpinan yang dimiliki Direktur Utama PT. Berniaga Berkah Cemerlang, Saifudin Satrio Nugroho, dalam memimpin jaringan serta memotivasi anggotanya.

a. Gaya Taat Otoritas

Menurut Blake dan Mouton, gaya taat otoritas menggambarkan pemimpin yang dikendalikan oleh target, tidak ada perhatian pada sesama kecuali saat pemimpin sedang terlibat dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Komunikasi antara pemimpin dengan pengikutnya terjadi saat pemimpin memberi instruksi pekerjaan. Pada gaya taat otoritas ini, pemimpin bercorak pengarah, pengendali, dan penuntut (Ruliana, 2016: 140).

Gaya kepemimpinan taat otoritas ini tidak dipakai oleh pemimpin jaringan karena pemimpin jaringan memiliki perhatian yang tinggi pada anggota-anggotanya. Pemimpin jaringan juga tidak memberi target untuk para anggotanya. Dalam penyampaian instruksi kerja, pemimpin jaringan melibatkan *Master Leader*. Semua instruksi kerja disampaikan melalui *Master Leader* kepada para anggotanya. Pemimpin jaringan tidak memberi tuntutan dan mengendalikan anggota-anggotanya.

Hal ini didukung dengan hasil wawancara sebagai berikut:

“Tidak ada target yang diberikan. Dalam satu bulan bebas mau mencari berapa anggota, mau sedikit atau banyak.”

“Memberi arahan melalui Master Leader. Ada pertemuan antara Master Leader dan di pertemuan itu membahas cara kerja. Master Leader yang menyampaikan arahan tersebut ke grup WhatsApp dengan member.”

b. *Gaya Country-Club*

Setelah melakukan wawancara dengan Direktur Utama dan lima anggota PT. Berniaga Berkah Cemerlang, peneliti melihat gaya kepemimpinan yang dipakai oleh Direktur Utama yang juga menjadi pemimpin dalam jaringannya adalah gaya *country-club*. Pada gaya kepemimpinan ini, pemimpin jaringan memiliki perhatian yang tinggi pada anggota tetapi memiliki perhatian yang rendah terhadap produksi atau hasil. Pemimpin juga terlibat dalam pekerjaan, yaitu membentuk jaringan dan mencari anggota baru seperti yang dilakukan para anggotanya.

Pemimpin jaringan tidak memberi jumlah target kepada para anggotanya dalam mencari anggota baru. Pemimpin jaringan fokus pada pemenuhan kebutuhan sekunder dan impian anggota-anggotanya. Hal ini diperoleh dari hasil wawancara dengan pemimpin jaringan, berikut kutipannya:

“Target saya adalah bagaimana mereka bisa memenuhi kebutuhan dasar ekonomi mereka. Mereka bisa memenuhi kebutuhan sekunder mereka dan mereka bisa membeli yang mereka impikan itulah impian saya dan yang kedua adalah target kemampuan keilmuan jadi mereka harus mempunyai leadership skill dan communication skill sehingga mereka bisa naik kelas.”

Pernyataan yang disampaikan oleh pemimpin jaringan juga didukung oleh hasil wawancara dengan beberapa anggota:

“Pak Sai tidak pernah memberi target. Saya merasa lebih nyaman dengan sistem yang tidak ada target karena saya adalah anggota mampu memenuhi kebutuhan ekonomi dan keinginan anggota melalui bisnis BBC ini.”

“Tidak sama sekali. Saya merasa lebih tenang dalam mencari anggota baru ketika tidak ada target. Pak Sai hanya memberi target anggota untuk bisa memenuhi kebutuhan melalui bisnis MLM ini. Jadi melalui bisnis MLM di BBC, anggota mampu memenuhi kebutuhan sehari-hari.”

“Pak Sai tidak memberi target untuk anggotanya. Anggota tidak merasa tertekan dengan peraturan itu sehingga pekerjaan mencari anggota baru bisa dijalani dengan senang. Pak Sai tidak pernah memberi target, yang penting anggota mampu memenuhi kebutuhan hidup lewat bisnis MLM BBC ini.”

Pemimpin jaringan tidak hanya fokus pada pemenuhan kebutuhan sekunder anggotanya, namun juga menciptakan lingkungan kerja yang baik sehingga anggota merasa lebih semangat dan nyaman ketika bekerja. Hal ini didukung oleh hasil wawancara dengan anggota:

“Pak Sai memotivasi dengan memberi semangat dan apresiasi untuk anggota. Komunikasi yang terjalin juga baik, sehingga anggota merasa diperhatikan dan menambah semangat anggota. Lingkungan kerja MLMnya juga baik sehingga saya merasa nyaman bekerja di BBC.”

“Pak Sai menciptakan lingkungan kerja yang baik. Semua anggota dianggap seperti keluarga. Pak Sai menghargai setiap anggotanya yang sudah mau berusaha, walaupun hanya mendapat satu anggota baru dalam satu bulan tetap diapresiasi dan diberi semangat terus. Di akun Instagram BBC juga ada foto

member yang berhasil mendapat reward, itu merupakan apresiasi Pak Sai kepada anggotanya. Reward tersebut juga bentuk apresiasi Pak Sai untuk memotivasi anggotanya agar lebih semangat lagi.”

Pemimpin memang tidak memberi *deadline* untuk para anggotanya, tetapi para anggota tetap harus mencari anggota baru untuk membentuk jaringan yang mereka bangun. Pencarian anggota baru dilakukan saat BOP. Anggota mengajak satu rekan untuk hadir ke acara BOP. Mereka yang hadir di acara BOP nantinya bisa bergabung di PT. Berniaga Berkah Cemerlang. Pada acara BOP pula, pemimpin menunjukkan lingkungan kerja yang menyenangkan sehingga calon anggota baru tertarik untuk bergabung di PT. Berniaga Berkah Cemerlang.

c. Gaya Pengalah (*Impoverished Style Management*)

Gaya pengalah menggambarkan pimpinan yang memiliki sedikit perhatian baik atas orang maupun produksi. Pada gaya pengalah ini, pemimpin berperan sebagai pemimpin namun tidak banyak melibatkan diri dalam organisasi. Hubungan yang terjalin antara pemimpin dengan pengikut sangat sedikit dan bisa dianggap tidak tegas, tidak peduli, dan masa bodoh.

Pemimpin jaringan tidak menggunakan gaya kepemimpinan pengalah. Pemimpin jaringan memberi banyak perhatian pada anggota, namun rendah perhatian pada produksi. Hubungan yang terjalin antara pemimpin dengan anggota memang tidak terlalu banyak karena dalam setiap harinya, instruksi kerja dikirimkan melalui *Master Leader*. Pemimpin tetap peduli dan tegas dengan anggotanya meskipun komunikasi antara pemimpin dan anggota tidak terlalu banyak.

d. Gaya Jalan Tengah

Gaya jalan tengah menggambarkan pemimpin yang memiliki perhatian tengah atas pekerjaan dan orang-orang yang melakukan pekerjaan tersebut. Pemimpin menekankan pada hubungan personal yang moderat, lebih menekankan pada tingkat produksi, dan cenderung menghindari konflik. Pemimpin dalam gaya kepemimpinan ini digambarkan sebagai pemimpin yang bijaksana.

Pemimpin jaringan tidak menggunakan gaya kepemimpinan jalan tengah karena pemimpin menekankan pada hubungan personal dengan anggota. Hasil produksi dari anggota tidak begitu ditekankan.

e. Gaya Tim

Pemimpin jaringan tidak hanya menggunakan gaya kepemimpinan *country-club*, tetapi juga menggunakan gaya tim dalam memimpin anggotanya. Pada gaya kepemimpinan ini, pemimpin jaringan selalu terbuka dan memberi akses untuk para anggotanya. Para anggota diizinkan untuk memberikan ide-ide kepada pemimpin jaringan. Pemimpin jaringan juga melibatkan para anggotanya untuk mengambil keputusan agar anggota merasa bahwa mereka memang benar-benar ada di dalam organisasi tersebut dan memiliki komitmen yang kuat untuk pekerjaan mereka. Berikut hasil wawancara dengan pemimpin jaringan:

“Jadi saya selalu terbuka kepada tim saya dan saya memberikan akses sebesar-besarnya kepada mereka dan mereka juga memberikan ide-ide kepada saya secara terbuka. Konsep ini yang saya bangun sehingga mereka lebih kuat dan lebih percaya kepada saya. Hal yang paling penting dibangun ketika berkolaborasi dengan mitra adalah transparansi keterbukaan dan mereka dilibatkan untuk

mengambil keputusan agar mereka merasa diorangkan, itu prinsip paling penting dalam membuat organisasi yang kuat.”

Pernyataan di atas juga didukung oleh hasil wawancara dengan anggota. Berikut hasil wawancara dengan anggota:

“Pak Sai dan anggota-anggotanya menyampaikan permasalahan dan kendala yang dialami di satu acara yang namanya konsolidasi. Saat diskusi tersebut, anggota menyampaikan permasalahan yang dialami. Pak Sai membantu anggota menyelesaikan masalah sesuai dengan masalah yang dihadapi anggota. Pak Sai juga melibatkan anggota dalam menyelesaikan masalah karena masalah yang sedang ada harus dihadapi bersama, kata beliau.”

“Diadakan acara yang namanya konsolidasi. Di acara tersebut, Pak Sai menanyakan terlebih dahulu kepada anggotanya apa permasalahan yang sedang terjadi. Anggota diajak berdiskusi untuk menyelesaikan masalah yang terjadi agar permasalahan tersebut tidak membawa dampak buruk untuk perusahaan serta anggota.”

Pemimpin melibatkan anggota dalam pengambilan keputusan, contohnya adalah rencana pembangunan kantor PT. Berniaga Berkah Cemerlang. Pembangunan kantor PT. Berniaga Berkah Cemerlang hendak dilakukan di beberapa daerah untuk mempermudah proses pendistribusian di setiap daerahnya. Pemimpin melibatkan anggota untuk berdiskusi di mana akan didirikan kantor PT. Berniaga Berkah Cemerlang.

4.3 Hubungan Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi dalam Organisasi

Setelah melakukan wawancara dengan pemimpin jaringan dan lima anggota PT. Berniaga Berkah Cemerlang, peneliti melihat bahwa relasi pemimpin dengan anggota berjalan baik. Hal tersebut didukung dengan hasil wawancara dengan pemimpin jaringan sebagai berikut:

“Saya selalu terbuka kepada tim saya dan saya memberikan akses sebesar-besarnya kepada mereka dan mereka juga memberikan ide-ide kepada saya secara terbuka. Konsep ini yang saya bangun sehingga mereka lebih kuat dan lebih percaya kepada saya.”

Pernyataan dari pemimpin jaringan didukung oleh wawancara dengan anggota, sebagai berikut:

“Pak Sai orangnya baik, amanah, mau berbaur dengan anggotanya sehingga tidak ada batasan antara pemimpin dengan anggota. Itu membuat anggota merasa percaya bahwa Pak Sai mampu memimpin jaringannya dengan baik. Anggota merasa diayomi dan diperlakukan seperti keluarga oleh Pak Sai. Pak Sai selalu memerhatikan anggotanya, apakah anggotanya merasa kesulitan dalam mencari anggota baru.”

“Pak Sai orangnya ramah. Beliau pemimpin jaringan yang baik, mengayomi anggotanya, dan mau terbuka kepada anggotanya. Pak Sai juga mau menerima ide-ide dari anggotanya dan tidak merasa bahwa anggota tidak boleh memberi ide untuk pemimpin. Bagi beliau, ide dari anggota juga penting untuk perusahaan.”

Dari paparan di atas dapat disimpulkan bahwa relasi antara pemimpin jaringan dengan anggota berjalan baik karena anggota menghargai dan mempercayai

pemimpin mereka. Hal itu sesuai dengan pendapat Fiedler bahwa relasi pemimpin dengan anggota yang baik dapat terjadi bila anggota menghargai dan mempercayai pemimpin (Faules, 2013: 89). Kepemimpinan pemimpin jaringan ini dianggap efektif karena adanya kesesuaian antara gaya kepemimpinan (tugas atau hubungan) dengan keharmonisan situasi.

4.4 Motivasi Kerja

Motivasi kerja anggota PT. Berniaga Berkah Cemerlang mendorong anggota untuk mampu mencapai keinginan mereka. Motivasi kerja yang mereka miliki dipengaruhi oleh kekuatan dari luar, seperti imbalan moneter dan non moneter. Imbalan moneter berupa gaji yang diterima setiap bulannya, di luar hasil penjualan. Imbalan non moneter berupa barang, seperti mobil, *handphone*, sepeda motor, dan lain-lain. Motivasi dari dalam dipengaruhi oleh tanggung jawab untuk memenuhi kebutuhan. Hal itu didukung oleh hasil wawancara yang dilakukan dengan pemimpin jaringan sebagai berikut:

“Banyak cara salah satunya dengan memberikan reward dan penghargaan ke member. Itu salah satu cara saya memotivasi member karena kalau anggota dikasih reward atau penghargaan mereka lebih jauh cepat berkontribusi untuk organisasi.”

Dalam sepuluh bulan berjalan, PT. Berniaga Berkah Cemerlang mampu mencetak *Master Leader* sebanyak lima puluh tiga orang. *Master Leader* mendapat *reward* Mobil Honda Brio. Anggota yang mencapai *Master Leader* diumumkan di media sosial Instagram PT. Berniaga Berkah Cemerlang agar anggota lain bisa termotivasi untuk mencapai posisi yang sama atau bahkan lebih tinggi.

← Posts



pt.bbc



15 likes

pt.bbc BUKTI Pesatnya Perkembangan BBC

Terciptanya 53 Master Leader Peraih Brio Cash Rp. 130.000.000,- selama 10 Bulan berjalan BBC

Yuk Berjuang Bersama - Sama

#PT.BBC #Globalfitenzim #ElbeeCypress #Masterleader #berniagaberkahcemerlang #Reward #achievement #brio #ap2li

January 6 · See translation

Gambar 4.1 Apresiasi Berupa Ucapan di Media Sosial Instagram



Gambar 4.2 Apresiasi Pemimpin Jaringan berupa Ucapan

Pernyataan dari pemimpin didukung oleh jawaban dari anggota, sebagai berikut:

“Apresiasi setiap usaha anggotanya. Kalau anggota merasa masih belum bisa mendapat anggota baru, Pak Sai terus membantu dengan beberapa taktik yang dimiliki. Saya menjadi terpacu untuk bisa naik level seperti yang lain. Saya bergabung di bisnis ini selain untuk belajar berbisnis, juga ingin bisa memenuhi keinginan saya. Di BBC, kalau kita bisa mencapai level yang sudah ditentukan, setiap bulannya kita dapat gaji di luar hasil penjualan kita. Kita juga bisa dapat reward lain kayak handphone, mobil, paket ibadah umroh, dan lain-lain kalau bisa mencapai level yang sudah ditentukan itu. Makanya saya ingin mencapai level-level itu agar semakin banyak keinginan yang bisa saya penuhi.”

Dari paparan di atas dapat disimpulkan bahwa anggota mencapai tujuan melalui pelaksanaan pekerjaan mereka. Upah moneter dan non moneter sebagai motivasi kerja mampu menambah membuat mereka mengetahui tujuan relevan dari tujuan organisasi dan tujuan pribadi.

4.5 Hubungan Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja

Pemimpin jaringan menggunakan gaya kepemimpinan *country-club* dan gaya tim dalam mempengaruhi perilaku anggotanya. Melalui gaya kepemimpinan *country-club* dan gaya tim, pemimpin meningkatkan motivasi kerja para anggota. Pemimpin menciptakan lingkungan kerja yang baik sehingga anggota merasa nyaman dan motivasi kerja anggota meningkat. Motivasi kerja yang diberikan pemimpin mampu meningkatkan kinerja anggota. Anggota mampu bekerja dengan baik karena dorongan yang diberikan oleh pemimpin.

“Pak Sai menciptakan lingkungan kerja yang baik. Semua anggota dianggap seperti keluarga. Pak Sai menghargai setiap anggotanya yang sudah mau berusaha, walaupun hanya mendapat satu anggota baru dalam satu bulan tetap diapresiasi dan diberi semangat terus.”

