

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa manajer cabang Taiwan Tea House Cabang Mal Ciputra Semarang dinilai memiliki karakter entrepreneurial leadership dari teori Fernald *et al* (2005). Hasil analisis ini diindikasikan dari hasil penelitian sebagai berikut:

1. Manajer cabang Taiwan Tea House Cabang Mal Ciputra dinilai oleh pemilik mampu memberikan semangat kepada karyawan. Namun karyawan menilai bahwa manajer cabang tidak mampu untuk memotivasi karyawan.
2. Manajer cabang Taiwan Tea House Cabang Mal Ciputra berorientasi pada pencapaian target penjualan sehingga selalu mengevaluasi hasil pencapaian target tersebut
3. Manajer cabang Taiwan Tea House Cabang Mal Ciputra dinilai oleh manajer cabang dan karyawan tidak mampu mengidentifikasi dan tidak mampu memanfaatkan peluang serta tidak dapat menciptakan kesempatan dalam kesulitan.
4. Manajer cabang Taiwan Tea House Cabang Mal Ciputra mampu beradaptasi terhadap perubahan seperti perubahan selera konsumen dan

mampu mengidentifikasi adanya perubahan yang terjadi pada lingkungan sekitarnya seperti perubahan gaya hidup masyarakat Semarang.

5. Manajer cabang Taiwan Tea House Cabang Mal Ciputra dinilai oleh pemilik selalu sabar dan mau menunggu hingga kesulitan berakhir dan melakukan penilaiansituasi dengan tenang. Sedangkan karyawan merasa bahwa manajer cabang kurang sabar dalam menunggu peluang serta selalu mencoba untuk mencari cara sendiri.
6. Manajer cabang Taiwan Tea House Cabang Mal Ciputra tidak mudah menyerah dalam kesulitan dan selalu teguh dalam mencapai tujuan.
7. Manajer cabang Taiwan Tea House Cabang Mal Ciputra dinilai oleh pemilik dan karyawan kurang dapat melakukan kalkulasi risiko sebelum bertindak dan tidak mempertimbangkan semua pilihan sebelum mengambil keputusan.
8. Manajer cabang Taiwan Tea House Cabang Mal Ciputra memiliki visi yang jelas, mampu mengkomunikasikan visi manajer cabang dengan karyawan dan mampu mewujudkan visi manajer cabang. Sedangkan manajer cabang Taiwan Tea House Cabang Mal Ciputra dinilai oleh karyawan sebagai seseorang yang tidak dapat menularkan dan menjelaskan visi dari manajer cabang kepada karyawan.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian, maka terdapat saran yang dapat diberikan oleh peneliti sebagai berikut:

1. Karyawan Taiwan Tea House Cabang Mal Ciputra merasa bahwa manajer cabang Taiwan Tea House Cabang Mal Ciputra perlu melakukan kalkulasi risiko sebelum bertindak seperti mengurangi tindakan yang membeli terlalu banyak bahan baku yang memiliki batas waktu kadaluarsa pendek, dan juga mengurangi pembelian bahan baku yang mudah busuk.
2. Manajer cabang Taiwan Tea House Cabang Mal Ciputra perlu memiliki kemampuan yang lebih baik lagi dalam mengkomunikasikan visinya kepada karyawan, antara lain dengan menggunakan bahasa sehari-hari dan lebih mudah dimengerti oleh karyawan.
3. Karyawan Taiwan Tea House Cabang Mal Ciputra merasa bahwa manajer cabang perlu meningkatkan kemampuannya dalam memberikan motivasi kepada karyawan. Hal ini dapat dilakukan dengan menggunakan slogan lain yang lebih mampu membakar semangat karyawan. Selain itu kata-kata yang monoton sebaiknya diganti dengan kata-kata yang lebih atraktif dan sesuai dengan usia karyawan yang lebih muda.
4. Manajer dan karyawan Taiwan Tea House Cabang Mal Ciputra merasa bahwa manajer cabang perlu lebih baik lagi dalam mengidentifikasi dan memanfaatkan peluang bisnis, selain itu manajer cabang Taiwan Tea House Cabang Mal Ciputra perlu menciptakan kesempatan dalam kesulitan, sebagai contohnya adalah menyediakan Thai Tea untuk berkoimpetisi dengan gerai lain yang juga menjual Thai Tea