

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Penelitian ini mengungkapkan beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Supervisor Divisi Distribusi dan Penjualan pada PT Heinz ABC Indonesia Cabang Bogor menjalankan kepemimpinannya dengan menerapkan sikap yang berbeda sesuai dengan tingkat kematangan/ kesiapan bawahan agar bawahan dapat menjalankan pekerjaan sesuai dengan yang diharapkan yaitu memenuhi target penjualan yang telah ditetapkan. Tingkat kematangan M2 (tidak mampu dan bersedia) pada bawahan M, Supervisor bersikap *selling*. Tingkat kematangan M3 (mampu dan tidak bersedia) pada bawahan UW, Supervisor bersikap *participating*. Tingkat kematangan meningkat menjadi M4 (mampu dan bersedia) pada bawahan AJ, F, dan YU, Supervisor bersikap *delegating*. Sikap yang ditunjukkan tadi juga disesuaikan dengan karakter bawahan. Menilai karakter bawahan terlebih dahulu adalah suatu hal yang paling penting sebelum bertindak untuk menggerakkan bawahan, seperti dalam teori situasional yang diungkapkan oleh Hersey dan Blanchard.
2. Kendala yang dihadapi Supervisor dalam menggerakkan bawahan yaitu terbatasnya waktu dan tenaga dalam menghadapi bawahan yang masih kurang terlatih, adanya resistensi dari bawahan berkaitan dengan perubahan atas naiknya target penjualan yang harus dicapai, dan kondisi mental yang sulit

diubah. Mengatasi hal ini, Supervisor melakukan pelatihan (*training*) yang dilakukan baik melalui *class room* atau *on the job training* dan melibatkan anggota tim lain sehingga tercipta *team work* yang *solid*, menerapkan sikap terbuka kepada bawahan sehingga dapat menciptakan kepercayaan, serta dengan penerapan cara kerja/ sistem kerja tertentu untuk menghadapi kondisi mental yang sulit diubah. Dengan menanamkan kepercayaan, adalah hal utama bagi Supervisor untuk mengatasi kendala, paling tidak meminimalisir kendala yang muncul dalam menggerakkan bawahan.

B. Saran

Supervisor diharapkan peka atas perubahan yang terjadi dalam diri bawahan berkaitan dengan tingkat kematangan dan harapan dari bawahan yang selalu berubah. Tetapi Supervisor dapat mengubah/ menaikkan tingkat kematangan/ kesiapan bawahan tersebut sehingga tidak selalu bersikap sesuai dengan keadaan saat ini. Salah satu cara yang mungkin dapat dipertimbangkan oleh Supervisor pada khususnya, dan perusahaan pada umumnya adalah dengan memberikan *job enlargement* dan/ atau *job enrichment* kepada setiap bawahan. Disamping dapat memotivasi bawahan dalam bekerja, kemampuan bawahan dapat ditingkatkan ke level berikutnya. *Job enlargement* merupakan penambahan tugas atau beban kerja yang dapat digambarkan sebagai tanggung jawab pekerjaan yang dilakukan oleh beberapa orang, dilimpahkan kepada tanggung jawab satu orang (memperbesar cakupan tugas). Sedangkan *job enrichment* merupakan memberikan tugas/ pekerjaan yang memiliki karakteristik kepentingan dan tanggung jawab kerja yang lebih dari sebelumnya. Hal ini digambarkan sebagai peningkatan pekerjaan secara vertikal ke atas (nilai

pekerjaan yang lebih besar, ditunjukkan oleh peningkatan kedudukan dilihat dari struktur organisasi).

