

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian tentang pengaruh empowerment, kepemimpinan transformasional, dan budaya organisasi terhadap *organizational learning* melalui *regresi linier* dengan menggunakan *PLS* dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. a. *Organizational learning* yang ada di Divisi Distribusi Badan Pusat Statistik Indonesia dinilai cukup tinggi, meskipun demikian masih terdapat kekurangan yang menyebabkan karyawan tidak mengikuti atau proses *organizational learning*, seperti keterlambatan pembaharuan data.
- b. *Empowerment* yang dilakukan oleh Divisi Distribusi Badan Pusat Statistik Indonesia tergolong tinggi, hal ini terlihat ketika organisasi memang mengajak karyawan untuk terlibat dalam berbagai hal bersama.
- c. Kepemimpinan transformasional yang dilakukan oleh Divisi Distribusi Badan Statistik Indonesia tergolong baik, tetapi masih terdapat kekurangan salah satunya adalah pemimpin tidak memperhatikan karyawan, pemimpin hanya menganggap karyawan sebagai anggota organisasi saja tidak sebagai individu pribadi.
- d. Budaya organisasi yang ada pada Divisi Distribusi Badan Pusat Statistik Indonesia dinilai baik, namun masih terdapat kekurangan

dalam mengevaluasi kesalahan dan konflik yang terjadi dalam melakukan proses *organizational learning*.

2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan *empowerment* terhadap *organizational learning* karyawan Badan Pusat Statistik Indonesia Divisi Distribusi. *Empowerment* berperan penting dalam proses *organizational learning* dengan organisasi mengeluarkan kebijakan dan regulasi terkait dengan *organizational learning*.
3. Tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan transformasional terhadap *organizational learning* karyawan Badan Pusat Statistik Indonesia Divisi Distribusi, artinya kepemimpinan transformasional tidak memiliki pengaruh terhadap *organizational learning*. Hal ini mungkin disebabkan karena pimpinan kurang mengajak karyawan untuk aktif terlibat dalam proses *organizational learning*.
4. Tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi terhadap *organizational learning* karyawan Badan Pusat Statistik Indonesia Divisi Distribusi, artinya tidak budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap *organizational learning*. Hal ini mungkin disebabkan karena kurang dalam eksekusi dan implementasinya.

## 5.2 Saran

### 5.2.1 Saran Untuk Peneliti Selanjutnya

- a. Bagi peneliti selanjutnya dapat meneliti variabel lain selain *empowerment*, kepemimpinan transformasional, budaya organisasi dan *organizational learning*
- b. Peneliti yang akan meneliti tentang pengaruh *empowerment*, kepemimpinan transformasional, budaya organisasi terhadap *organizational learning* dapat menambah variable-variabel lain dan juga memperbanyak sampel sehingga mendapatkan hasil yang lebih akurat.
- c. Masalah *organizational learning* dapat terjadi dimana saja tidak terbatas pada perusahaan besar maupun kecil, ataupun batasan lain sehingga diharapkan peneliti selanjutnya dapat menggunakan subjek-subjek penelitian yang lain.

### 5.2.2 Saran Untuk Badan Pusat Statistik Divisi Indonesia

#### Distribusi

Dalam upaya meningkatkan *organizational learning* pada karyawan, peneliti menyarankan kepada Badan Pusat Statistik Indonesia Divisi Distribusi agar tetap secara konsisten mengajak karyawan untuk melaksanakan *organizational learning*. Selanjutnya pemimpin harus bersikap tertarik terhadap kegiatan *organizational learning* dan juga memberi *influence* yang baik kepada karyawannya terkait proses ini.

Nilai dan budaya yang ada juga harus diterapkan, diawasi dan dievaluasi agar konsistensi dapat diraih.