

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil kajian secara teoritik dan penelitian empirik tentang pengaruh kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap implementasi *knowledge management* dapatlah disimpulkan sebagai berikut.

1. Kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh terhadap implementasi *knowledge management* pada *Learning Center Group* PT Bank Mandiri (Persero) Tbk.
2. Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap implementasi *knowledge management* pada *Learning Center Group* PT Bank Mandiri (Persero) Tbk.
3. Kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap implementasi *knowledge management* pada *Learning Center Group* PT Bank Mandiri (Persero) Tbk.

#### 5.2. Saran-Saran

Saran-saran yang dikemukakan di sini disandarkan kepada pembahasan sebagaimana dikemukakan terdahulu. Beberapa saran yang penulis ajukan adalah sebagai berikut:

1. Pada implementasi *knowledge management* yang perlu lebih diperhatikan adalah peningkatan peran serta karyawan untuk berperan aktif dalam

menciptakan pengetahuan yang diperlukan oleh organisasi dan upaya untuk mendokumentasikan pengetahuan tersebut, diantaranya dengan memotivasi karyawan untuk aktif mencari pengetahuan dan membudayakan penulisan pengetahuan yang diperolehnya. Salah satu upayanya adalah dengan pemberian penghargaan (*reward*) ataupun pengakuan (*recognition*) bagi karyawan yang melakukannya. Selain itu perusahaan perlu pula menyediakan fasilitas pendukung seperti perpustakaan, portal pengetahuan, dan media publikasi untuk setiap karya yang dihasilkan oleh para karyawan.

2. Untuk meningkatkan kepemimpinan transformasional, para pimpinan perlu meluangkan lebih banyak waktu, perhatian, dan bimbingan kepada para karyawan secara lebih personal sehingga setiap karyawan dapat terbantu dalam pengembangan diri dan kemampuannya.
3. Untuk memperkuat budaya organisasi, perusahaan harus lebih banyak memberikan perhatian pada pengembangan kerjasama tim, salah satunya dengan program-program yang mempererat rasa kebersamaan antar karyawan baik yang bersifat hubungan kerja maupun hubungan sosialnya.
4. Adanya pengaruh yang signifikan budaya organisasi terhadap implementasi *knowledge management* menunjukkan bahwa budaya organisasi merupakan kekuatan yang besar dalam sebuah organisasi yang dapat menggerakkan suatu organisasi dalam meningkatkan kapabilitas dan kompetensi organisasi tersebut. Untuk itu, program-program internalisasi budaya yang selama ini telah dijalankan dengan baik oleh PT Bank Mandiri (Persero) Tbk, perlu untuk dilanjutkan dan bahkan diperkuat lagi dengan nilai-nilai budaya yang sejalan dengan tuntutan bisnis di era *knowledge-economy* yang mengedepankan

peningkatan kualitas pengetahuan organisasi tersebut dan seluruh karyawan yang ada di dalamnya, diantaranya budaya inovasi, budaya belajar, dan budaya *sharing* (berbagi).

5. Bagi para peneliti yang berminat mengadakan penelitian lebih lanjut terhadap implementasi *knowledge management*, maka variabel-variabel maupun indikator-indikatornya, perlu dikembangkan lebih lengkap lagi sehingga mengungkapkan seluruh faktor yang berpengaruh terhadap implementasi *knowledge management* dalam dunia bisnis, diantaranya yaitu variabel teknologi pendukung dan pembelajaran organisasi.

