

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Dari hasil pengolahan data yang telah dilakukan pada bab sebelumnya, maka dihasilkan beberapa temuan penelitian sebagai berikut :

1. Pengaruh pelaksanaan *Code of Conduct* berada dalam kategori sangat kuat. Hal ini dilihat dari diperoleh hasil akhir sebesar 3,25 ini artinya gambaran pengaruh *Code of Conduct* dalam skala kategori sangat kuat dalam pengimplementasian Budaya Organisasi AKHLAK. Dari variabel ini diketahui indikator terendah adalah kepemimpinan yang merupakan pelaksanaan *Code of Conduct* bertujuan untuk mengimplementasikan budaya organisasi ketika pelaksanaannya dipimpin oleh *leader* dan *leader* mampu menjadi *role model* terkait AKHLAK tersebut dengan mencontohkan bagaimana insan PLN harus bersikap sesuai dengan Budaya Organisasi AKHLAK.
2. Berdasarkan hasil pengolahan dan analisis data yang telah dikemukakan dalam bab pembahasan bahwa nilai thitung 7,46 lebih besar dari ttabel 1,67 dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel Pelaksanaan *Code of Conduct* terhadap Budaya Organisasi AKHLAK adalah signifikan. Jika dijabarkan per indikator maka indikator Pemahaman thitung 14.51 dan indikator Kepemimpinan

thitung 7,85 maka indikator pemahaman lebih berpengaruh signifikan terhadap budaya organisasi akhlak dalam arti bahwa dengan lebih memperhatikan pemahaman pegawai pada kegiatan COC, maka budaya organisasi akhlak akan semakin melekat pada pribadi masing-masing pegawai dan lingkungan di perusahaan tersebut.

3. Dalam perhitungan koefisien determinasi, yaitu $KD = r^2 \times 100 = 0,9942 \times 100\% = 98,8\%$. Hasil analisis koefisien determinasi variabel Pemahaman dan Kepemimpinan menunjukkan adanya pengaruh terhadap Budaya Organisasi sebesar 98,8%. Sedangkan sisanya sebesar 1,2%, variabel Budaya Organisasi dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Peneliti menyatakan bahwa berdasarkan hasil analisis dan Korelasi Product Moment menunjukkan ada pengaruh antara Pelaksanaan *Code of Conduct* terhadap internalisasi Budaya Organisasi AKHLAK di PT PLN (Persero) Pusat Enjiniring Ketenagalistirikan, sehingga hipotesis peneliti yaitu ada Pengaruh Pelaksanaan *Code of Conduct* terhadap Budaya Organisasi AKHLAK di PT PLN (Persero) Pusat Enjiniring Ketenagalistirikan, telah teruji secara empirik di lapangan.

B. Saran

Saran pelaksanaan COC untuk perbaikan yaitu :

1. Pada saat Pelaksanaan *Code of Conduct Leader* harus benar-benar membahas satu persatu terkait Visi, Misi dan *Core values* yang menjadi tema pada hari pelaksanaan *Code of Conduct* tersebut,

sekaligus *Leader* menjadi *role model* dan mencontohkan bagaimana insan PT PLN (Persero) harus bersikap.

2. *Leader* selalu menekankan kepada pegawai bahwa pelaksanaan *Code of Conduct* bukan hanya sekedar pemenuhan kinerja, tetapi kegiatan penting untuk mendukung transformasi perusahaan dalam pencapaian visi dan misi PT PLN (Persero).
3. Urutan Aktivitas COC dibuat lebih seru lagi dengan menambahkan aktivitas urutan setiap pegawai bergantian mencontohkan perilaku akhlak sesuai tema, dengan begini maka pegawai akan lebih berinisiatif membuat cerita untuk knowledge sharing terkait AKHLAK.
4. Ditambahkan tema berpakaian pada saat pelaksanaan COC agar pegawai merasa lebih bahagia hal ini akan meningkatkan *engagement* pegawai dan gap antara atasan dan bawahan tidak akan terlalu tinggi.

POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A

DAFTAR PUSTAKA

Buku :

Agustino, L. (2016). *Dasar-dasar Kebijakan Publik* (Edisi Revisi). Bandung: Alfabeta.

Azwar, Saifuddin. (2001). *Reliabilitas dan Validitas*, Edisi ke-3. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Silalahi, U. (2011). *Asas-asas Manajemen*. Bandung: PT Refika Aditama.

Sudjana. (2005). *Metoda Statistika*. Bandung: PT. Taraito Bandung.

Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta.

Wahab, S. A. (2001). *Analisis Kebijaksanaan: Edisi Kedua (Dari Formulasi ke Implementasi Kebijaksanaan Negara)*. Jakarta: PT Bumi Aksara

Winarno, B. (2012). *Kebijakan Publik Teori, Proses, dan Studi Kasus*. Yogyakarta, Yogyakarta, Gejayan: CAPS.

PT PLN (Persero). (2018). *Pedoman Perilaku dan Etika Bisnis*. Jakarta: PT PLN (Persero).

PT PLN (Persero). (2017). *Pedoman Implementasi Ritual Cpde of Conduct dengan Aplikasi Code of Conduct Online- Komando*,

Jurnal :

Furqon. (2007, Agustus 02). *Organizational Culture*. Dipetik Juni 13, 2021, dari Scholar Articles: <http://scholar.google.co.id/citations>

Siregar, Brahmasari. (2009, Juni 05). *Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan Situasional dan Pola Komunikasi Terhadap Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan pada PT Central Proteinprima Tbk*. Dipetik Juli 05, 2021, dari DX Doi : <http://dx.doi.org/10.182022/jam.v7i1.153>

Koesmono. (2006, Januari 03). *Peranan Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Perilaku Karyawan* . Dipetik Agustus 01, 2021,

Tanuwibowo, Sutanto. (2014, Juli 17). *Hubungan Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasional Pada Kinerja Karyawan*. Dipetik Januari 20, 2021, dari DX Doi: <https://dx.doi.org/10.23969/trikonomika.v13i2.609>

Chairul Furqon, A. (2015). *Budaya Organisasi* https://scholar.google.co.id/citations?view_op=view_citation&hl=en&user=OrMb3awAAAAJ&citation_for_view=OrMb3awAAAAJ:YOWf2qJgpHMC

Ida Ayu Brahmasari & Peniel Siregar, A. (2009). Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan Situasional dan Pola Komunikasi terhadap Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan pada PT Central Proteinaprima Tbk. <http://dx.doi.org/10.18202/jam.v7i1.153>

Jessica Clairine Tanuwibowo & Eddy M.Sutanto, A. (2014). Hubungan Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasional pada Kinerja Karyawan. <http://dx.doi.org/10.23969/trikonomika.v13i2.609>

Dr. H Teman Koesmono, MM, A. (2006). Peranan Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Perilaku Karyawan. [10.24034/j25485024.y2006.v10.i3.2197](https://doi.org/10.24034/j25485024.y2006.v10.i3.2197).

Dwi Irawati, A. (2009). Implementasi Nilai-nilai Budaya Organisasi Melalui Sosialisasi Budaya Organisasi. <https://www.neliti.com/id/publications/114802/implementasi-nilai-nilai-budaya-organisasi-melalui-sosialisasi-budaya-organisasi#cite>

Dwi Irawati, A. (2004). Revitalisasi Prganisasi Melalui Perubahan Budaya <https://media.neliti.com/media/publications/114353-ID-revitalisasi-organisasi-melalui-perubaha.pdf>

Nurwan, Teddy M. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Perilaku Pegawai Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Dinas Kehutanan dan Perkebunan Kabupaten Sumedang. 10 (21-30)

Artikel situs web umum tanpa penulis:

Global Leadership Center, GLC. *Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi*. Dipetik Januari 20, 2021. Diperoleh dari :<https://glcworld.co.id/pengaruh-kepemimpinan-terhadap-budaya->

Shaliha, Mar'atu. (2017). *Pengaruh Buday Organisasi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai pada Pemerintah Kota Makassar*. Makassar, Program Studi Manajemen, Sekolah Sarjana Universitas Hasanuddin.



POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A