

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan beserta teori dan konsep yang mendukung mengenai Budaya Organisasi AKHLAK, Peran Pimpinan terhadap Kinerja Karyawan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Budaya organisasi AKHLAK pada Karyawan PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jawa Barat diukur menggunakan enam indikator, yaitu Amanah, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif dan Kolaboratif. Indikator dengan total skor tertinggi dengan kriteria sangat baik yakni Kompeten (*Competent*) yang artinya karyawan merasa sudah kompeten dalam melaksanakan pekerjaannya dan mau berbagi ilmu dengan rekan kerjanya. Serta indikator dengan total skor terendah yaitu Kolaboratif (*Collaborative*) yang artinya bahwa belum semua karyawan mampu dalam bekerjasama dengan lingkungan *eksternal*. Secara keseluruhan Budaya Organisasi AKHLAK pada berada pada kriteria sangat baik.
2. Peran pimpinan pada Karyawan PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jawa Barat diukur menggunakan lima indikator, yaitu pemimpin menjadi teladan, pembagian tugas dan pekerjaan dengan baik dan jelas, pengambilan keputusan dan bijaksana, bimbingan terhadap bawahan dan memberikan umpan balik. Indikator dengan total skor tertinggi yakni pemimpin menjadi teladan artinya

pimpinan sudah menjadi role model yang baik terhadap perubahan budaya organisasi di PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jawa Barat. Serta masih ada indikator dengan total skor terendah yaitu pada indikator memberikan umpan balik, yang artinya masih ada pimpinan yang belum memberikan umpan balik kepada bawahannya atas perubahan perilaku yang sudah mereka jalani, hal ini dikarenakan banyaknya pekerjaan pimpinan dan karyawan yang harus diperhatikan sehingga tidak dapat memberikan evaluasi. Secara keseluruhan Peran Pimpinan di PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jawa Barat berada pada kategori sangat baik.

3. Kinerja karyawan pada Karyawan PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jawa Barat diukur menggunakan lima indikator, yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, kehadiran dan kerjasama secara keseluruhan tergolong sangat baik. Indikator dengan skor tertinggi yakni kuantitas kerja yang artinya pegawai berupaya menyelesaikan banyaknya pekerjaan yang diberikan kepadanya sesuai dengan target yang sudah ditentukan. Serta masih ada indikator dengan skor terendah yaitu pada indikator Kerjasama, yang artinya masih adanya karyawan yang belum maksimal dalam berkoordinasi antar bidang maupun antar instansi untuk berkolaborasi menyelesaikan pekerjaan. Secara keseluruhan Kinerja karyawan di PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jawa Barat berada pada kategori sangat baik.
4. Penelitian ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh secara parsial dan simultan antara Budaya Organisasi AKHLAK, Peran Pimpinan terhadap Kinerja Karyawan, hal ini ditunjukkan oleh hipotesis yang dinyatakan dengan

adanya pengaruh yang positif antara Budaya Organisasi AKHLAK, Peran Pimpinan terhadap Kinerja Karyawan dan peningkatan kinerja karyawan dipengaruhi secara signifikan oleh Budaya Organisasi AKHLAK dan Peran Pimpinan pada Karyawan PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jawa Barat. Berdasarkan hasil yang diperoleh, jelas bahwa karyawan membutuhkan budaya organisasi AKHLAK guna meningkatkan kinerja karyawan mereka, karena terimplementasinya budaya organisasi AKHLAK itu penting dan memberikan dampak bagi peningkatan kinerja karyawan.

## **5.2 Saran**

Berdasarkan hasil dan kesimpulan yang diperoleh mengenai Budaya Organisasi AKHLAK, Peran Pimpinan terhadap Kinerja Karyawan di PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jawa Barat, maka penulis dapat memberikan saran diantaranya:

1. Budaya organisasi AKHLAK pada karyawan di PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jawa Barat diukur menggunakan enam indikator, yaitu Amanah, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif dan Kolaboratif. Secara keseluruhan variable Budaya organisasi AKHLAK masuk dalam kategori sangat baik. Dengan skor terendah yaitu indikator Kolaboratif, maka disarankan bagi PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jawa Barat untuk mengadakan pelatihan khusus bagi karyawan yang belum mahir dalam berinteraksi dengan pihak eksternal agar dapat meningkatkan kemampuannya dalam berkolaborasi dengan pihak eksternal yang tentunya

akan sangat bermanfaat untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan. Sehingga budaya organisasi AKHLAK pada karyawan dapat terpenuhi lebih baik lagi.

2. Peran pimpinan pada karyawan di PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jawa Barat diukur menggunakan lima indikator, yaitu pemimpin menjadi teladan, pembagian tugas dan pekerjaan dengan baik dan jelas, pengambilan keputusan dan bijaksana, bimbingan terhadap bawahan dan memberikan umpan balik. Secara keseluruhan variable Peran Pimpinan masuk dalam kategori sangat baik. Dengan skor terendah yaitu indikator memberikan umpan balik. Sehingga disarankan bagi pimpinan PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jawa Barat untuk dapat memperhatikan bawahannya atas kinerja yang sudah dicapai dan memberikan apresiasi agar karyawan dengan suka rela memberikan hasil kerja terbaiknya atas adanya perubahan organisasi di lingkungan PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jawa Barat. Sehingga, peran pimpinan pada karyawannya dapat tercapai ke arah yang lebih baik lagi.
3. Kinerja karyawan pada karyawan di PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jawa Barat diukur menggunakan lima indikator, yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, kehadiran dan Kerjasama. Secara keseluruhan variable Peran Pimpinan masuk dalam kategori sangat baik. Dengan skor terendah yaitu Kerjasama sehingga disarankan bagi PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jawa Barat untuk lebih aktif lagi dalam mendorong karyawannya untuk dapat mampu bekerjasama di lingkungan

internal maupu eksternal serta dapat memfasilitasi pelatihan yang dalam berkomunikasi antar instansi, sehingga kinerja karyawan pada karyawannya dapat meningkat.

4. Pengaruh Budaya Organisasi dan peran pimpinan terhadap kinerja karyawan PT PLN (persero) Unit Induk Distribusi Jawa Barat sudah sangat baik, hal ini dapat menjadi bahan monitoring dan evaluasi bagi perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Serta disarankan juga kepada peneliti selanjutnya untuk dapat menambahkan variable lain untuk diteliti seperti Komitmen Organisasi, Disiplin Kerja dan lain sebagainya.