

BAB V

PENUTUP

Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menguji Analisis Pengaruh Komunikasi Efektif Terhadap Budaya Organisasi Pada PT PLN Area Pelayanan Dan Jaringan Malang. Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan berikut :

1. Hasil variabel komunikasi efektif yang terdiri dari *sikap (X1)*, *keterampilan (X2)*, *pengertian (X3)*, *qoul sadid (X4)*, *qoul layyin (X5)*, *qoul karim (X6)* secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap budaya organisasi, hal ini dikarenakan para karyawan dapat berkomunikasi dengan baik dan efektif sehingga tercipta suatu nilai kepercayaan, kepedulian, integritas dan pembelajaran yang selalu diterapkan oleh setiap individu karyawan di perusahaan ini dan menjadi suatu kebiasaan yang baik, sehingga direksi atau pimpinan perusahaan menetapkan keempat hal tersebut yaitu percaya, peduli, integritas, dan pembelajaran menjadi suatu budaya organisasi yang diterapkan dan menjadi suatu landasan pada perusahaan ini.
2. Secara parsial, variabel komunikasi efektif yang terdiri dari:
 - a. Sikap (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap budaya organisasi, hal ini dikarenakan dari beberapa responden menjawab tidak setuju dari beberapa item sikap yang meliputi sikap yang dikagumi, bersikap sesuai peraturan, dan tanggung jawab.
 - b. Keterampilan (X2) mempunyai pengaruh signifikan terhadap budaya organisasi, dikarenakan dari beberapa item keterampilan yang meliputi keahlian khusus, karakter moral, pengetahuan telah sesuai dengan yang diharapkan oleh karyawan PT PLN Area Pelayanan Dan Jaringan Malang.

- c. Pengertian (X3) mempunyai pengaruh signifikan terhadap budaya organisasi, dikarenakan dari beberapa item pengertian yang meliputi memahami kepentingan, kebutuhan dan kesulitan karyawan telah sesuai dengan yang diinginkan oleh karyawan PT PLN APJ Malang.
 - d. Qoul Sadid (X4) mempunyai pengaruh signifikan terhadap budaya organisasi, dikarenakan dari beberapa item qoul sadid yang meliputi perkataan jujur, tidak mengada-ngada dan baik telah sesuai dengan yang diharapkan oleh karyawan PT PLN Area Pelayanan Dan Jaringan Malang.
 - e. Qoul Layyin (X5) mempunyai pengaruh signifikan terhadap budaya organisasi, dikarenakan dari beberapa item qoul layyin yang meliputi anjuran, dukungan dan pemberian contoh telah sesuai dengan yang diharapkan oleh karyawan PT PLN Area Pelayanan Dan Jaringan Malang.
 - f. Qoul Karim (X6) tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap budaya organisasi, dikarenakan dari beberapa item qoul karim yang meliputi perhatian, sopan dan baik serta hormat tidak sesuai dengan yang diharapkan oleh karyawan PT PLN Area Pelayanan Dan Jaringan Malang.
3. Dari beberapa variabel komunikasi efektif, pengertian (X3) merupakan variabel yang paling dominan diantara variabel-variabel lain yang berpengaruh terhadap budaya organisasi PT PLN APJ Malang.

Saran

Berdasarkan hasil kajian dan analisis dari bab sebelumnya, agar tujuan perusahaan secara umum dapat tercapai dengan budaya organisasi yang baik, maka perlu adanya masukan yang membangun bagi semua pihak yaitu:

1. Sehubungan dengan komunikasi efektif pada PT PLN Area Pelayanan Dan Jaringan Malang yang dijalankan selama ini, secara simultan atau bersama-sama

berpengaruh terhadap budaya organisasi, maka untuk itu peneliti menghimbau pada perusahaan, untuk mempertahankan dan lebih memperbaiki yang sudah ada, agar nantinya budaya organisasi dapat semakin berkembang.

2. Dari hasil penelitian yang peneliti peroleh, secara parsial terdapat dua variabel komunikasi efektif yang tidak berpengaruh terhadap budaya organisasi yaitu pada variabel sikap dan qoul karim, maka untuk itu hendaknya perusahaan untuk lebih memperbaiki dan memperhatikan dalam hal sikap dan berbicara yang berupa tanggung jawab, perhatian, sopan dalam perkataan dan bersikap sesuai peraturan yang ada.

Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan bisa menyempurnakan atau menjadikannya sebagai bahan pertimbangan untuk penelitian selanjutnya, sehingga akan membuahkan hasil yan lebih baik dan inovatif

