

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan analisis dan pembahasan yang telah diuraikan mengenai peran iklim etis terhadap perilaku etis melalui komunikasi transparan dengan kesesuaian orang-organisasi sebagai variabel moderasi pada Kementerian direktorat jenderal hortikultura, dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut:

1. Iklim etis di Kementerian Direktorat Jenderal Hortikultura berpengaruh signifikan dan positif terhadap komunikasi transparan. Mayoritas responden merasa saling mendukung dalam situasi sulit, sementara mereka cenderung tidak terjebak dalam diskusi panjang tanpa solusi. Uji hipotesis memperkuat temuan ini dengan menunjukkan nilai signifikansi yang sangat kecil, mengindikasikan bahwa iklim etis yang baik berkontribusi pada komunikasi yang lebih transparan. Temuan ini konsisten dengan penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa budaya etis mempengaruhi komunikasi transparan di berbagai organisasi.
2. Komunikasi transparan di Kementerian Direktorat Jenderal Hortikultura berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap perilaku etis yang berarti peningkatan transparansi komunikasi tidak berkorelasi signifikan dengan peningkatan perilaku etis. Hasil ini bertentangan dengan temuan Palanski & Yammarino (2015) yang menunjukkan korelasi positif antara transparansi dan integritas perilaku, mengindikasikan bahwa mungkin ada faktor-faktor lain dalam konteks Kementerian yang mempengaruhi hasil ini.
3. Iklim etis di Kementerian Direktorat Jenderal Hortikultura berpengaruh signifikan dan positif terhadap perilaku etis menunjukkan bahwa peningkatan iklim etis berkorelasi signifikan dengan peningkatan perilaku etis. Hasil ini konsisten dengan penelitian Kuenzi & Greenbaum (2020) dan Halbusi et al. (2021) yang juga menemukan bahwa iklim etis memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku etis.
4. Variabel mediasi komunikasi transparan memiliki pengaruh negatif pada hubungan antara iklim etis dan perilaku etis, dengan nilai BootLLCI (-0,1650) dan BootULCI (0,1001). Hal ini berarti interval kepercayaan untuk efek mediasi mencakup nol, yang mengindikasikan bahwa komunikasi transparan tidak memiliki efek mediasi yang signifikan pada hubungan antara iklim etis dan perilaku etis. Dengan kata lain, komunikasi transparan tidak dapat dianggap sebagai mediator yang efektif dalam memperkuat atau melemahkan hubungan antara iklim etis dan perilaku etis.

5. Penelitian ini menunjukkan bahwa mayoritas responden merasa sangat terhubung dengan tujuan organisasi, namun ada sedikit ketidakcocokan antara nilai pribadi dan nilai organisasi. Uji hipotesis untuk hipotesis H5 mengungkapkan bahwa kesesuaian orang-organisasi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap perilaku etis. efek iklim etis pada perilaku etis meningkat seiring dengan kesesuaian nilai pribadi dan organisasi. Temuan ini konsisten dengan penelitian sebelumnya (William et al., 2020; Halbusi, 2021; Martí & Fontrodona, 2013) yang menunjukkan bahwa kesesuaian orang-organisasi memperkuat hubungan antara iklim etis dan perilaku etis.

B. Saran

Penulis mengusulkan beberapa saran untuk meningkatkan perilaku etis pegawai di Kementerian direktorat jenderal hortikultura berdasarkan hasil temuan dan kesimpulan dari penelitian yang telah diuraikan. Dibawah ini terdapat beberapa saran yang diajukan:

1. Untuk memperkuat komunikasi transparan di Kementerian Direktorat Jenderal Hortikultura, fokus pada pengembangan dan pemeliharaan iklim etis yang positif. Lakukan pelatihan berkelanjutan tentang etika kerja, bangun sistem penghargaan bagi perilaku etis, dan pastikan saluran komunikasi yang aman dan terbuka. Dengan mendukung nilai-nilai etis di setiap tingkat organisasi, komunikasi transparan akan semakin terjalin, menciptakan lingkungan kerja yang lebih kolaboratif dan produktif.
2. Untuk mengatasi hubungan negatif antara komunikasi transparan dan perilaku etis di Kementerian Direktorat Jenderal Hortikultura, identifikasi dan atasi faktor-faktor lain yang mempengaruhi perilaku etis, seperti budaya organisasi dan kebijakan internal. Lakukan analisis mendalam dan integrasikan pelatihan etika yang lebih komprehensif. Keterlibatan aktif dari pimpinan dalam menegakkan nilai-nilai etis dan dukungan manajemen sangat penting untuk menciptakan lingkungan di mana komunikasi transparan mendukung perilaku etis secara efektif.
3. Untuk meningkatkan perilaku etis di Kementerian Direktorat Jenderal Hortikultura, perkuat iklim etis dengan pelatihan etika terstruktur, kode etik yang jelas, dan penegakan sanksi yang konsisten. Adakan forum diskusi etika rutin dan sediakan platform untuk berbagi tantangan dan solusi. Pemimpin harus menjadi teladan dalam menjalankan nilai-nilai etis, memastikan keputusan dan tindakan mencerminkan standar etika tertinggi, sehingga seluruh organisasi termotivasi untuk mengikuti.

4. Untuk memperkuat hubungan antara iklim etis dan perilaku etis di Kementerian Direktorat Jenderal Hortikultura, Tingkatkan kualitas komunikasi transparan dengan pelatihan efektif, teknologi komunikasi yang memadai, dan keterlibatan aktif karyawan.
5. Untuk meningkatkan kesesuaian antara nilai pribadi dan organisasi di Kementerian Direktorat Jenderal Hortikultura, lakukan penilaian nilai berkala dan komunikasikan tujuan serta nilai-nilai organisasi dengan jelas. Program orientasi dan pelatihan yang mengintegrasikan nilai-nilai ini dapat memperkuat hubungan karyawan dengan visi dan misi organisasi. Ciptakan lingkungan yang mendukung dialog terbuka tentang nilai-nilai etis dan libatkan karyawan dalam pengembangan nilai-nilai organisasi. Dengan memastikan keselarasan nilai pribadi dan organisasi, iklim etis akan diperkuat, meningkatkan perilaku etis di seluruh organisasi

