

## **Dampak COC (*Code Of Conduct*) Terhadap Kualitas Kerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) UP3 Kendari**

**Indira Yuana<sup>1✉</sup>, Bakhtiar Abbas<sup>2</sup>, Muhammad Resa Saputra Umar<sup>3</sup>**

<sup>1,2,3</sup> Program Studi Manajemen, STIE Enam Enam Kendari

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis Dampak *Code Of Conduct* terhadap kualitas kerja karyawan PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan (UP3) Kendari. Penelitian ini menggunakan metode survei, pengumpulan data dilakukan dengan observasi, kuesioner, dan dokumentasi dengan populasinya adalah semua karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Kendari yang berjumlah 33 orang, serta dianalisis menggunakan Analisis Regresi Linier Sederhana yang perhitungannya menggunakan bantuan SPSS. Hasil penelitian ini adalah terdapat pengaruh positif dan signifikan antara COC (*code of conduct*) terhadap kualitas kerja karyawan, dengan nilai sebesar 0,857. Artinya jika pelaksanaan COC (*Code Of Conduct*) dilakukan dengan baik maka Kualitas kerja juga akan mengalami peningkatan.

**Kata Kunci:** *Code Of Ethics, Code Of Conduct, Employee Work Quality*

Copyright (c) 2022 Indira Yuana

---

✉ Corresponding author :

Email Address : [indirayuana09@gmail.com](mailto:indirayuana09@gmail.com)

## **PENDAHULUAN**

PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan (UP3) Kendari harus melayani masyarakat dengan baik dan memastikan pasokan listrik bejalan lancar, PT PLN (Persero) Pelaksana Pelayanan Pelanggan (UP3) kendari perlu didukung oleh karyawan yang memiliki kualitas kerja yang baik. Karyawan PLN yang memiliki kualitas kerja yang baik akan melakukan pekerjaannya dengan penuh tanggung jawab, menjaga nama baik PLN dan mempertahankan keberadaannya di PLN. Mereka mendedikasikan diri sepenuhnya untuk kemajuan perusahaan. Mereka akan maju dan berkembang bersama dengan PLN. Bagi mereka, kemajuan perusahaan adalah yang utama dan harus selalu diusahakan dengan sebaik-baiknya. Sebaliknya, karyawan yang tidak memiliki kualitas kerja yang baik akan bekerja dengan semangat kerja yang rendah, tingkat keterlambatan hadir yang tinggi, dan tingkat kepedulian terhadap perusahaan rendah. Dalam upaya mencapai tujuan-tujuan perusahaan dibutuhkan kerjasama yang baik antara sumber daya yang ada di perusahaan. Salah satu sumber daya yang terdapat dalam perusahaan adalah karyawan. Karyawan dapat bekerja dengan baik apabila di dalam organisasinya terdapat bentuk hubungan dan komunikasi yang baik antara perusahaan yang diwakili oleh pihak manajemen dan para karyawan sebagai bawahannya. Maka dari itu, di perlukannya internal public relations untuk mencapai hubungan komunikasi

yang baik tersebut. Internal public relations menurut Frank Jefkiens adalah suatu fungsi manajemen yang membantu, menetapkan dan memelihara garis terbuka antara kebijakan perusahaan dan karyawan agar tercapai komunikasi dan kerja sama yang efektif, (2003:147).

Terdapat berbagai sarana internal karyawan di PT. PLN (Persero) UP3 Kendari. Salah satunya adalah aktifitas COC (*Code of Conduct*). COC (*Code of Conduct*) di PT. PLN (Persero) UP3 Kendari merupakan suatu bentuk komunikasi internal antara pimpinan dengan karyawan. Bentuk komunikasi tersebut bukan semata-mata pertemuan antara pimpinan dengan karyawan. Namun dalam aktifitas code of conduct tersebut juga melakukan evaluasi terkait dengan kinerja karyawan.

*Code Of Conduct*, disebut juga kode etik atau etika bisnis, merupakan aturan tertulis yang terdiri atas norma, prinsip, nilai, dan kebiasaan yang dijadikan pedoman perilaku bagi setiap individu didalam organisasi/perusahaan. Menurut (Spillane, 2016) code of conduct atau kode etik adalah mempertimbangkan atau memperhatikan tingkah laku seseorang dalam mengambil suatu keputusan yang berkaitan dengan moral. Tujuan dari penerapan *Code Of Conduct* perusahaan adalah sebagai landasan etis dalam pengambilan keputusan dan bertindak pada sebuah perusahaan, yang mungkin membedakannya dari perusahaan lain. Etika bisnis menggambarkan standar perilaku yang diyakini dan dihargai oleh perusahaan, manajemen, dan karyawan, yang dapat membangun citra positif perusahaan.

Kode etik (*code of conduct*) sangatlah dibutuhkan didalam sebuah perusahaan, hal tersebut dikarenakan setiap karyawan yang bekerja haruslah memiliki etika yang baik dalam bekerja, Oleh karena itu, moral merujuk pada tingkah laku yang bersifat spontan seperti rasa kasih, kebesaran jiwa dan sebagainya. (Kumorotomo, 2014). Oleh karena itu, kode etik (*code of conduct*) dapat mempengaruhi kualitas kerja karyawan.

PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan (UP3) Kendari diharuskan memiliki karyawan yang mempunyai kualitas kerja yang baik dalam menyelesaikan tanggung jawabnya selama berada di lingkungan kerja PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan (UP3) Kendari. Pada PT. PLN (Persero) UP3 Kendari Setiap karyawan harus memastikan penyaluran listrik dari pembangkit ke pelanggan berjalan dengan lancar sesuai dengan tata nilai "AHKLAK" yang menjadi ciri khas karyawan PLN, terlebih jika sedang terjadi gangguan pada sistem kelistrikan. AHKLAK yang dimaksud disini adalah singkatan dari Amanah, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, dan Kolaboratif. Permasalahan yang sering kali terjadi adalah masih adanya karyawan yang belum memiliki identitas perilaku yang menjadi ciri khas PT. PLN (Persero), Contohnya dalam kriteria amanah, masih adanya pegawai yang menyalahgunakan amanah yang telah diberikan. Kompeten, masih adanya karyawan yang menyelesaikan tugasnya tidak sesuai SOP atau kualitas yang diharuskan. Harmonis, masih adanya karyawan yang

membawa urusan pribadi kedalam pekerjaan, sehingga terjadi ketidak harmonisan antar karyawan dan menghambat pekerjaan. Loyal, masih adanya karyawan yang mementingkan keuntungan pribadi diatas tanggung jawabnya. Adaptif, masih adanya karyawan yang bersikap malas malasan, terutama dalam hal jam masuk dan jam pulang. Kolaboratif, masih adanya karyawan yang tidak dapat bekerja sama atau mengoptimalkan sumber daya yang ada, sehingga menghambat pekerjaan.

Penelitian yang relevan dengan judul peneliti pernah dilakukan oleh (Nur Khalisah, 2021) dengan judul pengaruh kode etik (*Code of conduct*) terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Unit pelaksana pengendalian dan pembangkitan tello. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara kode etik (*code of conduct*) terhadap kinerja karyawan, dengan nilai sebesar 0,733 yang berada pada interval 0,600-0,799 dengan kategori kuat/tinggi.

Selanjutnya, penelitian juga pernah dilakukan oleh Debby, Amriyenti and Dwi, Fitri Puspa and Meihendri, meihendri (2020) pengaruh kepatuhan kode etik, pengelolaan keuangan, skeptisisme profesional dan integritas terhadap kualitas audit (studi empris pada kantor akuntan publik (kap) wilayah kota padang). Hasil yang didapat bahwa kepatuhan kode etik berpengaruh positif terhadap kualitas audit.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian lebih lanjut mengenai "Dampak *Code Of Conduct* terhadap kualitas kerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) UP3 Kendari".

## KAJIAN PUSTAKA

### Konsep Manajemen Sumber daya Manusia

Dikutip oleh Dhoni Kurniawati (2018:20) manajemen sumber daya manusia merupakan suatu kebijakan perusahaan dan cara-cara yang dipraktekan dan berhubungan dengan pemberdayaan manusia atau aspek-aspek dari manajemen sumber daya manusia dari posisi manajemen termasuk adanya kebijakan perekrutan karyawan, seleksi dalam melakukan rekrut karyawan, mengadakan pelatihan agar lebih memahami lebih dalam mengenai tugas dan tanggung jawab atas posisi yang dibebankan, penghargaan atas pencapaian yang telah dicapai serta melakukan penilaian kinerja karyawan di suatu perusahaan.

Menurut Malayu S.P Hasibuan. (2017) manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu atau suatu seni mengatur hubungan-hubungan dan perananan tenaga kerja di perusahaaan agar menjalankan tugas secara efektif dan efesien, dengan menjalankan tugas secara efien dan efektif dapat membantu perusahaan dalam mewujudkan tujuan dari perusahaan, karyawan serta masyarakat.

Dari beberapa pengertian di atas dapat dipahami bahwa manejemen sumber daya manusia adalah suatu seni yang mengatur hubungan dan peran karyawan agar

efektif dan dengan melakukan perekrutan karyawan, penyeleksian karyawan, pelatihan, penghargaan atau kompensasi serta melakukan penilaian kinerja karyawan.

### **Konsep *Code Of Conduct***

Suriasumantri (2004) *Code Of Conduct* atau COC adalah dokumen tertulis yang mengatur mengenai bagaimana tata cara atau berperilaku perusahaan terhadap para pemangku kepentingan dan juga mengatur bagaimana perilaku karyawan dalam berinteraksi dengan sesama karyawan dan juga bagaimana perilaku karyawan diatur dalam rangka memenuhi tanggung jawab perusahaan terhadap pemangku kepentingan.

Menurut Serlika Aprita (2019) Ada beberapa unsur disiplin yang diatur, dipelihara, dan ditegakkan atas dasar kode etik (*code of conduct*) adalah sebagai berikut:

1. Menjaga, memelihara agar tidak terjadi tindakan atau kelalaian profesional.
2. Menjaga dan memelihara integritas profesi.
3. Menjaga dan memelihara disiplin, yang terdiri dari beberapa unsur yaitu :
  - a) Taat pada ketentuan atau aturan hukum.
  - b) Konsisten.
  - c) Selalu bertindak sebagai manajer yang baik dalam mengelola perkara, mulai dari pemeriksaan berkas sampai pembacaan putusan.
  - d) Loyalitas.

Pada umumnya, sebuah institusi ataupun komunitas membuat sebuah *code of conduct* disebabkan adanya masalah-masalah yang pernah terjadi di institusi ataupun komunitas tersebut. Satu atau beberapa masalah yang sempat muncul tentu akan menguras tenaga, waktu pikiran maupun biaya pada saat mengatasinya. Hal ini disebabkan tidak adanya aturan yang dapat dijadikan sebagai pedoman bersama. Dalam kerangka tersebut, dibutuhkan semacam perangkat aturan bersama untuk mencegah agar segala masalah serupa tidak muncul kembali. Menurut Briggita Winasis (2021) Pembuatan aturan etika tersebut disesuaikan dengan ruang lingkup masing-masing organisasi. Misalnya *code of conduct* perusahaan, *code of conduct* firma hukum, *code of conduct* lembaga pendidikan, dan lain-lain. Peraturan dalam *code of conduct* bisa berbeda-beda. Namun umumnya berkaitan dengan perilaku setiap anggota organisasi. Contohnya bagaimana perilaku yang sepatutnya, bagaimana mengatasi dan menghindari masalah, dan lain-lain. *Code of conduct* merupakan upaya preventif terhadap pelanggaran hukum. Umumnya *code of conduct* dibuat berdasarkan masalah yang pernah terjadi di organisasi. Masalah yang muncul tentu akan menghabiskan waktu dan tenaga dalam mengatasinya, sehingga dibutuhkan pedoman bersama agar tidak perlu terjadi masalah.

Menurut Nur Khalisah (2021) indikator etika kerja yaitu:

1. Keyakinan (*Belief*);

2. Nilai-Nilai Perusahaan (*Values*);
3. Tingka Laku (*Behavior*).

### **Konsep Kualitas Kerja**

Konsep kualitas atau mutu dipandang sesuatu yang relative, yang tidak selalu mengandung arti yang bagus, baik, dan sebagainya. Kualitas atau mutu dapat mengartikan sifat-sifat yang dimiliki oleh suatu produk atau pun jasa yang menunjukkan kepada konsumen kelebihan-kelebihan yang dimiliki oleh barang atau jasa tersebut. Kualitas kerja adalah suatu hasil yang dapat diukur dengan efektifitas dan efisiensi suatu pekerjaan yang dilakukan oleh sumber daya manusia atau sumber daya lainnya dalam pencapaian tujuan atau sasaran perusahaan dengan baik (Muhammad Ali Musa Nasution, 2018).

Kualitas kerja mengacu pada kualitas sumber daya manusia (Matutina, 2001:205), kualitas sumber daya manusia mengacu pada :

1. Pengetahuan (*Knowledge*), yaitu kemampuan yang dimiliki karyawan yang berorientasi pada intelegensi dan daya pikir serta pengetahuan ilmu yang luas yang dimiliki karyawan.
2. Keterampilan (*Skill*), yaitu kemampuan dan penguasaan teknis operasional di bidang tertentu yang dimiliki karyawan.
3. *Abilities* yaitu kemampuan yang terbentuk dari sejumlah kompetensi yang dimiliki seorang karyawan yang mencakup loyalitas, kedisiplinan, kerja sama, dan tanggung jawab.

Siagian (2012) mengemukakan bahwa kualitas kerja merupakan upaya sistematis dalam kehidupan organisasional melalui cara dimana para karyawan diberi kesempatan untuk turut berperan menentukan cara mereka bekerja dan sumbangan yang mereka berikan kepada organisasi dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sarannya. Dapat dikatakan bahwa inti dari kualitas kerja adalah suatu hasil yang dapat diukur dengan efektifitas dan efisiensi suatu pekerjaan yang dilakukan oleh sumber daya manusia dan sumber daya lainnya dalam pencapaian tujuan atau sasaran perusahaan dengan baik dan berdaya guna. Kualitas sumber daya manusia memiliki manfaat ditinjau dari pengembangan perusahaan yaitu :

1. Perbaikan kinerja;
2. Penyesuaian kompetensi;
3. Keputusan penempatan;
4. Kebutuhan pelatihan;
5. Perencanaan dan pengembangan karier;
6. Efisiensi proses penempatan staf;
7. Kesempatan kerja yang sama

Bitner dan Zeithaml (dalam Riorini, 2004:22) menyatakan untuk dapat meningkatkan performancequality (kualitas kerja) ada beberapa cara yang dapat

dilakukan oleh perusahaan yaitu dengan memberikan pelatihan atau training, memberikan insentive atau bonus dan mengaplikasikan atau menerapkan teknologi yang dapat membantu meningkatkan efisiensi dan efektifitas kerja.

Adapun indikator dari kualitas kerja menurut Matutina (2001) yaitu ;

- 1) Pengetahuan Pemberian Pelatihan;
- 2) Kemampuan Berorientasi Pada Intelegensi Dan Daya Pikir;
- 3) Keterampilan;
- 4) Penguasaan Ilmu Yang Luas;
- 5) Pengawasan Teknis

## METODOLOGI

Penelitian ini secara khusus untuk dapat mengetahui dampak dari pelaksanaan *Code Of Conduct* oleh PT.PLN (Persero) UP3 Kendari terhadap kualitas kerja pegawai, maka dari itu penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, karena pendekatan kuantitatif adalah pendekatan yang dipakai untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, dan metode pengumpulan data dengan pengamatan (wawancara atau kuesioner). Menurut Sugiyono (2017: 80), populasi merupakan suatu daerah generalisasi objek yang peneliti tetapkan dan ciri tertentu untuk menggali dan menarik temuan. Populasi dalam penelitian ini yaitu keseluruhan dari karyawan PT. PLN (Persero) Up3 Kendari sejumlah 33 Pegawai. Penelitian ini menggunakan metode survei, pengumpulan data dilakukan dengan observasi, kuesioner, dan dokumentasi serta dianalisis menggunakan Analisis Regresi Linier Sederhana yang perhitungannya menggunakan bantuan SPSS.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Diperoleh dari kondisi yang obyektif untuk masing-masing variabel dalam penelitian ini terdiri dari COC (*Code Of Conduct*) Terhadap Kualitas Kerja Karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Kendari. Maka interval dari kriteria rata-rata sebagai berikut:

**Tabel 1 Skala Nilai Alternatif Jawaban Kuesioner**

Kriteria Pengukuran Skor	Skor	Interprestasi
5	4,22 - 5,00	Sangat Baik
4	3,40 - 4,19	Baik
3	2,60 - 3,39	Cukup Baik
2	1,80 - 2,59	Kurang Baik
1	1,00 - 1,79	Sangat Tidak Baik

Tabel di atas menunjukkan makna kategorik dalam melakukan interprestasi hasil penelitian ini berdasarkan skor jawaban responden. Alasan yang mendasari responden diberikan kebebasan untuk memberikan penilaian secara obyektif berdasarkan apa yang dilihat, dengar dan rasakan karyawan PT. PLN Persero UP3

Kendari. Tanggapan responden dari hasil penelitian mengenai variabel yang diteliti dengan menggunakan rata-rata skor jawaban diuraikan sebagai berikut:

**Tabel 2 Variabel COC (Code Of Conduct)**

Item	Frekuensi (f) dan Presentase (%)										Total	
	1 (STS)		2 (TS)		3 (N)		4 (S)		5 (SS)		Rerata	Rata-Rata Indikator
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
<b>Keyakinan</b>												
(X1.1)	0	0.00%	5	15.15%	5	15.15%	18	54.55%	5	15.15%	3.70	3,77
(X1.2)	0	0.00%	1	3.03%	10	30.30%	18	54.55%	4	12.53%	3.76	
(X1.3)	0	0.00%	0	0.00%	8	24.24%	16	48.48%	9	27.27%	4.03	
(X1.4)	0	0.00%	5	15.15%	8	24.24%	16	48.48%	4	12.53%	3.58	
<b>Nilai-nilai Perusahaan</b>												
(X1.5)	0	0.00%	5	15.15%	5	15.15%	18	54.55%	5	15.15%	3.70	3,68
(X1.6)	0	0.00%	1	3.03%	8	24.24%	17	51.52%	7	21.21%	3.91	
(X1.7)	0	0.00%	5	15.15%	9	27.27%	16	48.48%	3	9.09%	3.52	
(X1.8)	0	0.00%	5	15.15%	8	24.24%	15	45.45%	5	15.15%	3.61	
<b>Tingkah Laku</b>												
(X1.9)	0	0.00%	1	3.03%	5	15.15%	18	54.55%	9	27.27%	4.06	3,79
(X1.10)	0	0.00%	1	3.03%	8	24.24%	17	51.52%	7	21.21%	3.91	
(X1.11)	0	0.00%	4	12.53%	11	33.33%	15	45.45%	3	9.09%	3.52	
(X1.12)	0	0.00%	5	15.15%	5	15.15%	18	54.55%	5	15.15%	3.70	
<b>Rerata COC (Code Of Conduct)</b>											3,75	

Sumber: Data Primer Diolah, 2022

Deskripsi jawaban responden yang disajikan pada tabel 2, diketahui nilai rerata variabel COC sebesar 3,75, dengan nilai masing masing indikator dimana "Tingkah laku" dengan nilai 3,79 sebagai indikator paling berpengaruh, kemudian indikator "Nilai-nilai perusahaan" dengan nilai 3,78, kemudian indikator "Keyakinan" dengan nilai 3,76. Dapat diartikan bahwa sebagian besar karyawan Unit Pelaksana Pelayana Pelanggan (UP3) Kendari sudah baik dalam pengimplementasian COC dengan skor yang bisa dikatakan tinggi dan berada pada rata-rata interval dengan kategori baik. Olehnya itu, Penerapan COC akan mendorong kualitas kerja yang lebih baik pula dari karyawan Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan (UP3) Kendari. Indikator Tingkah laku memiliki nilai rerata paling tinggi dengan jumlah 3,79, yang mengartikan bahwa tingkah laku karyawan yang didasari oleh pemahaman *code of conduct* dapat meningkatkan kualitas kerjanya. Kemudian indikator nilai-nilai perusahaan dengan nilai rerata 3,78, dapat diartikan bahwa nilai nilai perusahaan yang terkandung didalam *code of conduct* dapat menjadi pedoman karyawan dalam melaksanakan tugasnya, dan tentu hal ini akan meningkatkan kualitas kerja karyawan tersebut. Yang terakhir indikator keyakinan memiliki nilai rerata 3,76, indikator ini menunjukkan bahwa Karyawan

bekerja berdasarkan keyakinan dasar yang merupakan esensi budaya perusahaan yaitu tumbuh dan berkembang dengan integritas dan keunggulan.

Untuk tanggapan responden terkait variabel Kualitas Kerja Karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Kendari dari penyebaran kuesioner yang telah dilakukan, dapat dilihat pada table berikut :

**Tabel 3 Deskripsi Variabel Motivasi Kerja**

Item	Frekuensi (f) dan Presentase (%)										Total	
	1 (STS)		2 (TS)		3 (N)		4 (S)		5 (5S)		Rerata	Rata-rata Indikator
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
<b>Pengetahuan pemberian pelatihan</b>												
(Y1.1)	0	0.00%	4	12.12%	10	30.30%	15	45.45%	4	12.12%	3.58	3,67
(Y1.2)	0	0.00%	1	3.03%	11	33.33%	16	48.48%	5	15.15%	3.76	
<b>Kemampuan berorientasi pada intelegensi dan daya pikir</b>												
(Y1.3)	0	0.00%	0	0.00%	9	27.27%	15	45.45%	9	27.27%	4.00	3,79
(Y1.4)	0	0.00%	5	15.15%	8	24.24%	16	48.48%	4	12.12%	3.58	
<b>Keterampilan</b>												
(Y1.5)	0	0.00%	4	12.12%	5	15.15%	18	54.55%	6	18.18%	3.79	3,85
(Y1.6)	0	0.00%	1	3.03%	8	24.24%	17	51.52%	7	21.21%	3.91	
<b>Penguasaan ilmu yang luas</b>												
(Y1.7)	0	0.00%	4	12.12%	9	27.27%	16	48.48%	4	12.12%	3.61	3,67
(Y1.8)	0	0.00%	4	12.12%	7	21.21%	16	48.48%	6	18.18%	3.73	
<b>Pengawasan teknis</b>												
(Y1.9)	0	0.00%	1	3.03%	6	18.18%	18	54.55%	8	24.24%	4.00	3,85
(Y1.10)	0	0.00%	2	6.06%	6	18.18%	25	75.76%	0	0.00%	3.70	
<b>Rerata Kualitas Kerja</b>											3.77	

Sumber: Data Primer Diolah, 2022

Deskripsi jawaban responden yang disajikan pada tabel 3 diketahui nilai rerata variabel COC sebesar 3,77 dengan nilai masing-masing indikator, dimana indikator "Pengawasan teknis" dan "Keterampilan" memiliki nilai tertinggi dengan 3,85, setelahnya indikator "Kemampuan berorientasi pada intelegensi dan daya pikir" dengan nilai 3,79, indikator "Pengetahuan pemberian pelatihan" dan "Penguasaan ilmu yang luas" memiliki nilai 3,67. Dapat diartikan bahwa sebagian besar karyawan Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan (UP3) Kendari sudah baik dalam pengoptimalan Kualitas kerja dengan skor yang bisa dikatakan tinggi dan berada pada rata-rata interval dengan kategori baik. Indikator "Pengawasan Teknis" dan "Keterampilan" memiliki nilai tertinggi 3,85 dikarenakan 2 hal ini yang menjadi tolak ukur bagaimana karyawan menyelesaikan tanggung jawabnya, dan juga menjadi penilaian utama perusahaan dalam menentukan kualitas kerja karyawannya. Indikator "Kemampuan berorientasi pada intelegensi dan daya pikir



dengan nilai 3,79 dikarenakan kemampuan karyawan dalam berkordinasi dan bekerja sama dengan karyawan lain menjadi salah satu point dalam penilaian kualitas kerja karyawan, semakin baik kerja sama yang terjadi, diyakini pula kualitas perusahaan juga akan meningkat. Indikator “Pengetahuan pemberian pelatihan” dan “Penguasaan ilmu yang luas” memiliki nilai yang sama, yaitu 3,67 dikarenakan 2 hal ini adalah point eksternal dari karyawan, 2 point tersebut dapat dipelajari karyawan dan menjadi penambah wawasan dalam menjalankan tugasnya, sehingga dapat meningkatkan kualitas kerjanya.

Perhitungan statistic dalam analisis regresi linear sederhana yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan bantuan program SPSS *For Windows* versi 25. Hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS selengkapnya ada pada lampiran dijelaskan pada table berikut:

**Tabel 4 Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.550	.246		2.237	.003
	X	.857	.065	.921	13.210	.000

a. Dependent Variable: Y1

Sumber : Data diolah tahun 2022

$$Y = 0.550 + 0.857 X + e$$

Menunjukkan bahwa variabel Code Of Conduct (X) mempunyai arah Koefisien regresi positif dengan Kualitas Kerja yaitu  $b = 0.857$  yang berarti bahwa apabila setiap dilakukannya *Code Of Conduct* sebesar 1% maka Kualitas Kerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Kendari akan meningkat sebesar 0.857.

### **Pengaruh COC (Code Of Conduct) terhadap Kualitas Kerja**

Berdasarkan hasil penelitian diatas, dapat dijelaskan bahwa *Code of conduct* berpengaruh positif sangat signifikan terhadap kualitas kerja karyawan, artinya bahwa jika perusahaan menerapkan code of conduct dengan baik dan sesuai dengan prosedur maka semakin baik pula kualitas kerja karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Kendari. *Code of conduct* dapat diartikan sebagai ciri khas sebuah perusahaan, pemahaman code of conduct dapat menjadi pedoman karyawan dalam mencapai target yang diberikan. Hal ini juga didasari dari hasil kuesioner dan data responden, dimana dari 3 indikator COC, masing masing memiliki nilai yang baik. Indikator Tingkah laku memiliki nilai rerata paling tinggi dengan jumlah 3,79, yang mengartikan bahwa tingkah laku karyawan yang didasari oleh pemahaman *code of*

*conduct* dapat meningkatkan kualitas kerjanya. Kemudian indikator nilai-nilai perusahaan dengan nilai rerata 3,78, dapat diartikan bahwa nilai-nilai perusahaan yang terkandung didalam *code of conduct* dapat menjadi pedoman karyawan dalam melaksanakan tugasnya, dan tentu hal ini akan meningkatkan kualitas kerja karyawan tersebut. Yang terakhir indikator keyakinan memiliki nilai rerata 3,76, indikator ini menunjukkan bahwa Karyawan bekerja berdasarkan keyakinan dasar yang merupakan esensi budaya perusahaan yaitu tumbuh dan berkembang dengan integritas dan keunggulan.

Tingkah laku menjadi indikator dengan nilai paling tinggi dikarenakan *code of conduct* merupakan sebuah peraturan, nilai-nilai, visi, dan misi yang menjadi ciri khas suatu perusahaan, berdasarkan *code of conduct* itu masyarakat dapat melihat kualitas sebuah perusahaan. Tingkah laku karyawan dimasyarakat dapat menjadi cerminan kemampuan sebuah perusahaan dalam mengelola sdmnya. Indikator tingkah laku juga mempengaruhi pengawasan teknis dan keterampilan karyawan, kedua hal itu tidak lain adalah indikator kualitas kerja. Hal ini dapat terjadi karena keterampilan yang baik bisa kita dapatkan sesuai dengan tingkah laku kita, dan jika karyawan berperilaku baik maka pelaksanaan pekerjaan juga dapat berjalan lancar. Pada PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayan Pelanggan pelaksanaan *code of conduct* dilakukan 2 kali dalam seminggu, hal ini dapat menjadi pendorong bagi karyawan dalam bertingkah laku sesuai dengan *code of conduct* perusahaan, dan jika karyawan telah mengimplementasikan *code of conduct* dalam bertingkah laku, dapat dipastikan bahwa kualitas karyawan tersebut akan meningkat.

Hal ini di dukung oleh Suriasumantri (2004), dimana *Code Of Conduct* atau COC merupakan dokumen tertulis yang mengatur mengenai bagaimana tata cara atau berperilaku perusahaan terhadap para pemangku kepentingan dan juga mengatur bagaimana perilaku karyawan dalam berinteraksi dengan sesama karyawan dan juga bagaimana perilaku karyawan diatur dalam rangka memenuhi tanggung jawab perusahaan terhadap pemangku kepentingan. Penelitian ini juga mendukung penelitian Nur Khalisah, (2021) yang menyatakan bahwa kode etik (*code of conduct*) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, penelitian Djajun Juhara, (2017) menemukan bahwa kode etik memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas hasil audit.

## **SIMPULAN**

Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil analisis maka penelitian dapat disimpulkan sebagai berikut: variabel COC (*Code Of Conduct*) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kualitas Kerja karyawan PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan (UP3) Kendari, artinya jika pelaksanaan COC (*Code Of Conduct*) dilakukan dengan baik maka Kualitas kerja juga akan mengalami peningkatan.

## **Referensi :**

- Aprita, Serlika (2019). *Etika Profesi Hukum*. Bandung: Refika Aditama
- Debby, Amriyenti and Dwi, Fitri Puspa and Meihendri, (2020) : *Pengaruh kepatuhan kode etik, pengelolaan keuangan, skeptisisme profesional dan integritas terhadap kualitas audit (studi empris pada kantor akuntan publik (kap)wilayah kota padang)*
- Djajun, Juhara (2017). *Pengaruh Kode Etik Akuntan Publik Terhadap Kualitas Hasil Audit Pada Kantor Akuntan Publik Di Bandung*
- Kurniawati, Dhoni. "MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA DALAM PERSPEKTIF ISLAM DAN ELEVANSINYA DENGAN MANAJEMEN MODERN." *Ijtimaiyya: Jurnal Pengembangan Masyarakat Islam* 11, no. 1 (February 1, 2018):
- Jefkins, Frank. 2003. *Public Relations Edisi kelima*, Jakarta: PT Gelora Aksara Pratama.
- Kumorotomo. 2014. *Etika Kerja Berasal Dari Bahasa Yunani Ethos. Pengertian Etika. Indeks, Jakarta*
- Malayu S.P Hasibuan (2017). *Managemen sumber daya manusia*. Jakarta : PT. Bumi aksara
- Matutina (2001). *Manajemen Sumber daya Manusia cetakan kedua*. Jakarta: Gramedia Widia Sarana Indonesia.
- Muhammad Ali Musa Nasution(2018) .*"Pengaruh Kualitas Kerja Dan Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kebersihan Dan Pertamanan Kota Medan".Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Medan Area Medan.*
- Nur Khalisah (2021). *Pengaruh Kode Etik (Code Of Conduct) Terhadap Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pengendalian Dan Pembangkitan Tello : Makassar*
- Riorini, Sri Vandayuli. (2004). *Quality Performance dan Komitmen Organisasi. Jurnal Media Riset Bisnis dan Manajemen.*
- Siagian. Sondang P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara. Jakarta.
- Spillane, J. J. (2016). *Etika Bisnis dan Etika Berbisnis*, Kanisius,. Yogyakarta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung:PT Alfabet.
- Suriasumantri (2004). *Filsafat ilmu : sebuah pengantar populer*. Jakarta : Yayasan Obor Indonesia
- Winasis, Brigtta (2021). *Code of Conduct adalah Etika Bisnis, Apa Pengertiannya? :* <https://lister.co.id/blog/code-of-conduct-adalah-etika-bisnis-apa-pengertiannya/>