

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu adalah sumber yang telah dikumpulkan terdahulu yang nantinya akan digunakan untuk penelitian yang akan dilakukan. Pada bagian ini peneliti menunjukkan berbagai hasil penelitian terdahulu terkait dengan penelitian yang akan dilakukan. Berikut merupakan penelitian terdahulu terkait dengan topik yang akan diteliti.

2.1.1 Hasil Penelitian (Manzoor et al., 2019)

Pada penelitian (Manzoor et al., 2019), berjudul “*The Impact of Transformational Leadership on Job Performance and CSR as Mediator in SMEs*”. Jurnal tersebut diterbitkan oleh *Sustainability*, pada tahun 2019 dengan volume 11. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu *Job Performance*, *Transformational Leadership*, *Corporate Social Responsibility*. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menyelidiki dampak *Transformational Leadership* pada persepsi *Corporate Social Responsibility* (CSR) karyawan dan untuk menganalisis pengaruh *Transformational Leadership* terhadap *Job Performance* UKM di Pakistan. Responden berjumlah seratus tiga puluh orang. Data primer dikumpulkan dari karyawan menggunakan metode *Cross-Sectional Design* dan SPSS (v. 2).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Transformational Leadership* secara positif dan sepenuhnya memprediksi *Job Performance*. Secara khusus, penelitian ini menemukan bahwa *Corporate Social Responsibility* (CSR) secara signifikan

memediasi pengaruh *Transformational Leadership* terhadap *Job Performance*. Atas dasar temuan ini, dapat dijelaskan bahwa *Transformational Leadership*, *Job Performance*, dan *Corporate Social Responsibility* (CSR) merupakan elemen penting dari sebuah organisasi.

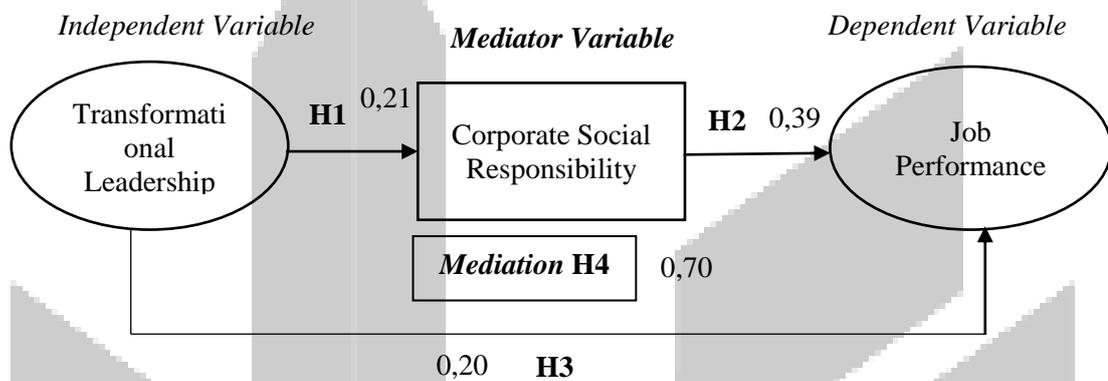
Adapun persamaan antara penelitian sebelumnya dengan penelitian saat ini adalah:

1. Memiliki persamaan variabel yang digunakan yaitu:
 - a. *Job Performance* (Y)
 - b. *Transformational Leadership* (X)
 - c. *Corporate Social Responsibility* (Z)
2. Baik penelitian saat ini maupun instrumen penelitian sebelumnya menggunakan kuesioner.
3. Alat uji pada penelitian saat ini dan penelitian sebelumnya menggunakan SPSS
4. Penelitian ini adalah penelitian replikasi dari jurnal satu.

Sedangkan perbedaan antara penelitian sebelumnya dengan penelitian saat ini adalah:

1. Analisis yang digunakan pada peneliti ini yaitu menggunakan *Cross-Sectional Design*, sedangkan pada penelitian yang akan dilakukan yaitu menggunakan SPSS.
2. Partisipan dalam penelitian penelitian terdahulu yaitu karyawan di Firma Hukum Pakistan, sedangkan pada penelitian saat ini yaitu karyawan milenial di Surabaya.

3. Pada penelitian sebelumnya menggunakan *probabilitas* dan *non-probabilitas sampling*, sedangkan penelitian saat ini menggunakan *purposive sampling*.



Sumber : Data diolah Manzoor et al., 2019

Gambar 2. 1

Kerangka Pemikiran (Manzoor et al., 2019)

2.1.2 Hasil penelitian (Hongdao et al., 2019)

Pada penelitian (Hongdao et al., 2019), berjudul “*Does what goes around really comes around? The Mediating Effect of CSR on The Relationship between Transformational Leadership and Employee's Job Performance in Law Firms*”. Jurnal diterbitkan oleh *Sustainability*, pada tahun 2019 dengan volume 11. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu *Job Performance*, *Transformational Leadership*, *Corporate Social Responsibility*. Tujuan dari penelitian adalah untuk mengetahui hubungan antara *Transformational Leadership* (TL), *Job Performance* (JP), dan *Corporate Social Responsibility* (CSR), serta mekanisme mediasi CSR antara TL dan JP. Data dikumpulkan dari dua ratus karyawan yang bekerja di Firma Hukum Pakistan dengan menggunakan metode penelitian *cross sectional*. Penelitian ini menggunakan dua jenis utama *sampling* yaitu, *probabilitas* dan *non-probabilitas sampling*. Penelitian ini juga

menggunakan konsep regresi linier berganda dengan menggunakan alat analisis SPSS 23.

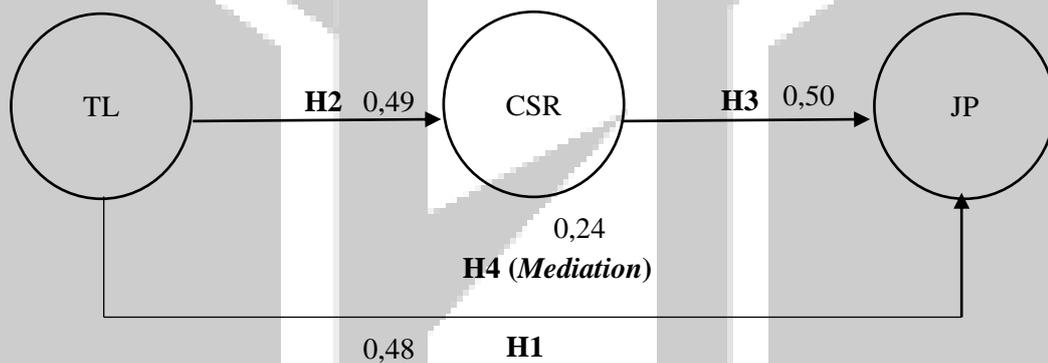
Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa CSR mempengaruhi mediasi dalam hubungan antara *Transformational Leadership* dan *Job Performance*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa efek mediasi yang signifikan dari *Corporate Social Responsibility* (CSR) terhadap *Transformational Leadership* dan *Job Performance*. Penelitian ini juga menunjukkan bahwa *Transformational Leadership* memiliki pengaruh positif signifikan terhadap *Job Performance*. Dalam penelitian ini juga menunjukkan bahwa *Transformational Leadership* memiliki hubungan positif signifikan dengan *Corporate Social Responsibility* (CSR), dan *Corporate Social Responsibility* (CSR) memiliki pengaruh positif signifikan terhadap *Job Performance*.

Adapun persamaan antara penelitian sebelumnya dengan penelitian saat ini adalah:

1. Memiliki persamaan variabel yaitu:
 - a. *Job Performance* (Y)
 - b. *Transformational Leadership* (X)
 - c. *Corporate Social Responsibility* (Z)
2. Baik penelitian saat ini maupun instrumen penelitian sebelumnya menggunakan kuesioner.
3. Sampel yang digunakan sama-sama dari karyawan.

Sedangkan perbedaan antara penelitian sebelumnya dengan penelitian saat ini adalah:

4. Analisis yang digunakan pada peneliti ini yaitu menggunakan *Cross-Sectional Design*, sedangkan pada penelitian yang akan dilakukan yaitu menggunakan SPSS.
5. Partisipan dalam penelitian penelitian terdahulu yaitu karyawan di Firma Hukum Pakistan, sedangkan pada penelitian saat ini yaitu karyawan milenial di Surabaya.
6. Pada penelitian sebelumnya menggunakan *probabilitas* dan *non-probabilitas sampling*, sedangkan penelitian saat ini menggunakan *purposive sampling*.



Sumber : Data diolah Hongdao et al., 2019

Gambar 2. 2

Kerangka Pemikiran (Hongdao et al., 2019)

2.1.3 Hasil Penelitian (Chandrasekara, 2020)

Pada penelitian (Chandrasekara, 2020), berjudul “*The Effect of Transformational Leadership Style on Employees Job Satisfaction and Job Performance: A Case of Apparel Manufacturing Industry in Sri Lanka*”. Jurnal ini diterbitkan oleh *International Journal of Economics, Commerce and Management*, pada tahun 2020 dengan volume 7. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu *Transformational Leadership*, *Job Performance*, *Job*

Satisfaction. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menyelidiki pengaruh *Transformational Leadership* terhadap *Job Satisfaction* dan *Job Performance*. Penelitian ini untuk menguji pengaruh *Transformational Leadership* terhadap *Job Satisfaction* dan *Job Performance* pada *Apparel Manufacturing Industry in Sri Lanka*. Sampel dalam penelitian ini berjumlah tujuh puluh responden menggunakan *stratified random sampling*. Data untuk melakukan penelitian ini diperoleh melalui pengisian kuesioner oleh responden yang telah ditentukan. Data analisis yang digunakan adalah SPSS-20 dengan Teknik analisis data *Causality Research Method*.

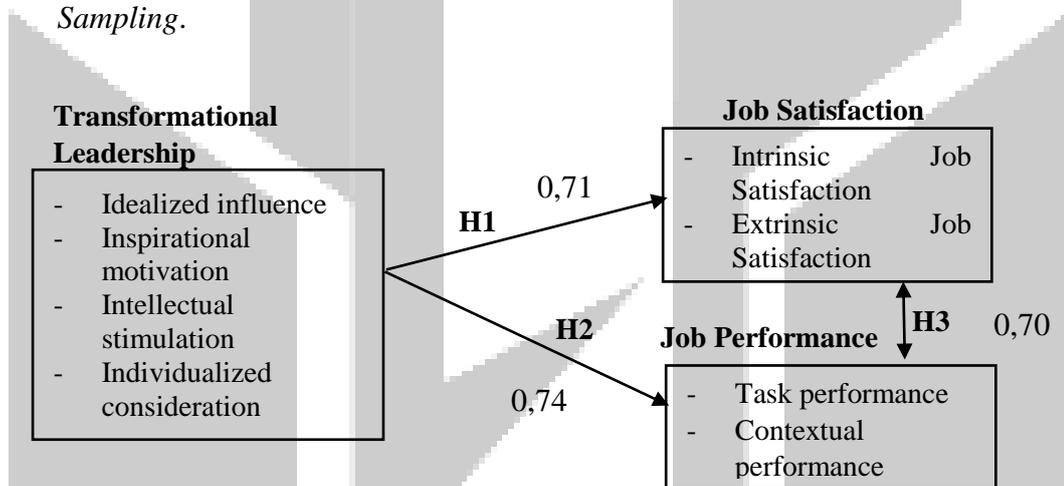
Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa *Transformational Leadership* memiliki hubungan positif signifikan dengan *Job Satisfaction* dan *Job Performance*. Ini menunjukkan ketika kualitas transformasional kepemimpinan meningkatkan *Job Satisfaction* dan dengan demikian *Job Performance* meningkat.

Adapun persamaan antara penelitian sebelumnya dengan penelitian saat ini adalah:

1. Memiliki persamaan variabel yaitu variabel terikat (Y) yaitu *Job Performance* dan variabel bebas (X) *Transformational Leadership*.
2. Baik pada penelitian saat ini maupun instrumen penelitian sebelumnya menggunakan kuesioner.
3. Alat uji yang digunakan pada penelitian sebelumnya dan penelitian saat ini menggunakan SPSS.
4. Sampel yang digunakan sama-sama dari karyawan.

Sedangkan perbedaan antara penelitian sebelumnya dengan penelitian saat ini adalah:

1. Pada penelitian pertama subjeknya adalah *Apparel Manufacturing Industry in Sri Lanka* sedangkan penelitian saat ini yaitu karyawan milenial di Surabaya.
2. Data yang digunakan pada penelitian terdahulu adalah *Stratified Random Sampling*, sedangkan pada penelitian saat ini yaitu menggunakan *Purposive Sampling*.



Sumber : Data diolah Chandrasekara, 2020

Gambar 2. 3

Kerangka Pemikiran (Chandrasekara, 2020)

Dari penjelasan tiga jurnal penelitian terdahulu yang digunakan oleh peneliti dapat disajikan dalam tabel ringkasan penelitian terdahulu:

Tabel 2. 1
Ringkasan Penelitian Terdahulu

No.	Nama dan Tahun	Topik dalam Penelitian	Variabel dalam Penelitian	Sampel yang digunakan dalam Penelitian	Teknik Analisis	Hasil dari Penelitian
1.	(Manzoor et al., 2019)	<i>The Impact of Transformational Leadership on Job Performance and CSR as Mediator in SMEs</i>	<i>Job Performance, Transformational Leadership, Corporate Social Responsibility</i>	Seratus tiga puluh karyawan di UKM Pakistan	Analisis Regresi, <i>Cross-Sectional Design</i> , SPSS (v. 22)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>Transformational Leadership</i> secara positif mempengaruhi <i>Job Performance</i> . Secara khusus, penelitian ini menemukan bahwa <i>CSR</i> secara signifikan memediasi pengaruh <i>Transformational Leadership</i> terhadap <i>Job Performance</i> .
2.	(Hongdo et al., 2019)	<i>Does what goes around really comes around? The Mediating Effect of CSR on The Relationship between Transformational Leadership and</i>	<i>Job Performance, Transformational Leadership, Corporate Social Responsibility</i>	Dua Ratus Karyawan di Firma Hukum Pakistan	<i>Cross-Sectional</i> , SPSS 23	Hasil dari penelitian ini efek mediasi positif signifikan dari <i>CSR</i> terhadap <i>Transformational Leadership</i> serta <i>Job Performance</i> . Penelitian ini juga menunjukkan bahwa <i>Transformational Leadership</i>

No.	Nama dan Tahun	Topik dalam Penelitian	Variabel dalam Penelitian	Sampel yang digunakan dalam Penelitian	Teknik Analisis	Hasil dari Penelitian
		<i>Employee's Job Performance in Law Firms</i>				<i>Transformational Leadership</i> memiliki pengaruh positif signifikan terhadap <i>Job Performance</i> . Dalam penelitian ini juga menunjukkan bahwa <i>Transformational Leadership</i> memiliki hubungan positif signifikan dengan <i>Corporate Social Responsibility (CSR)</i> , dan <i>Corporate Social Responsibility (CSR)</i> memiliki pengaruh positif signifikan terhadap <i>Job Performance</i> .
3.	(Chandra sekara, 2020)	<i>The Effect of Transformational Leadership Style on Employees Job Satisfaction and Job Performance: A Case of Apparel Manufacturing</i>	<i>Transformational Leadership, Job Performance, Job Satisfaction</i>	Tujuh puluh Karyawan di <i>Apparel Manufacturing Industry in Sri Lanka</i>	SPSS 20 dan <i>Causality Research Method</i>	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa <i>Transformational Leadership</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>High-Performance Work System (HPWS)</i> dan <i>Job</i>

No.	Nama dan Tahun	Topik dalam Penelitian	Variabel dalam Penelitian	Sampel yang digunakan dalam Penelitian	Teknik Analisis	Hasil dari Penelitian
		<i>Industry in Sri Lanka</i>				<i>Performance. Selain itu, HPWS juga berpengaruh positif pada Job Performance.</i>

2.2 Landasan Teori

2.2.1 Job Performance (Kinerja Pekerjaan)

(Manzoor et al., 2019:7), menyatakan bahwa *Job Performance* adalah tindakan dan perilaku yang relevan dengan tujuan organisasi, yang terletak di bawah kendali karyawan.

Job Performance adalah cara untuk mengukur seberapa baik seseorang perbandingan antara hasil kerja yang sebenarnya dengan standar kerja yang telah ditetapkan. (Dessler, 2000:87) dalam (Bastari et al., 2020:2885).

Berdasarkan dari definisi di atas, indikator *Job Performance* menurut (Manzoor et al., 2019:11) :

1. Menyelesaikan tugas tepat waktu yaitu karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan waktu yang ditentukan.
2. Memenuhi tanggung jawab yaitu karyawan yang secara konsisten memenuhi semua persyaratan sesuai dengan persyaratan yang telah ditetapkan.

Adapun indikator *Job Performance* menurut (Chandrasekara, 2020:388) adalah :

1. Kinerja tugas yaitu merupakan suatu tindakan menyelesaikan pekerjaan untuk mencapai hasil yang diharapkan.
2. Kinerja situasional yaitu menggambarkan keberhasilan seorang pekerja dalam melakukan pekerjaannya, hal ini diperkuat dengan perilaku pribadi, suasana sosial dan fisiologis di tempat kerja.

Dalam penelitian ini indikator yang dipergunakan adalah menurut (Manzoor et al., 2019).

2.2.2 Transformational Leadership (Kepemimpinan Transformasi)

(Manzoor et al., 2019:2) menyatakan bahwa *Transformational Leadership* didefinisikan sebagai "gaya kepemimpinan di mana seorang pemimpin bekerja dengan tim guna mengidentifikasi perubahan yang diperlukan, menciptakan visi untuk memandu perubahan melalui inspirasi, dan melaksanakan perubahan bersama-sama dengan anggota tim yang berkomitmen".

Transformational Leadership adalah salah satu yang mengartikulasikan visi bersama tentang masa depan, merangsang pengikut intelektual, dan merupakan proses mengembangkan orang dan organisasi dengan mencapai tujuan dan sasaran yang ditetapkan dan memperkuat etika dan nilai-nilai antara karyawan (Rao. M, 2014) dalam (Manzoor et al., 2019:7).

Menurut Al doory & Toth (2004) dalam jurnal (Chandrasekara, 2020:386) *Transformational Leadership* membangun komitmen untuk tujuan organisasi dan kemudian menginspirasi bawahan untuk mencapai tujuan tersebut dan *Job Performance*. Sedangkan menurut Bass & Avolio (1997) dalam jurnal (Chandrasekara, 2020:386) *Transformational Leadership* mempromosikan keterikatan emosional antara pemimpin dan bawahan.

Transformational Leadership dikonseptualisasikan sebagai orang yang bertindak sebagai panutan dan mempromosikan karyawan untuk mencapai keunggulan untuk mengejar visi organisasi (Imran et al., 2020:219).

Berdasarkan dari definisi di atas, indikator *Transformational Leadership* menurut (Manzoor et al., 2019:10):

1. Motivasi inspirasional yaitu pemimpin yang dapat mengekspresikan harapan yang jelas atas pencapaian bawahan, menunjukkan komitmen terhadap tujuan organisasi, dan membangun semangat tim dalam organisasi melalui antusiasme dan optimisme.
2. Pengaruh idealisasi adalah perilaku pemimpin yang dapat menimbulkan penghargaan, rasa hormat dan kepercayaan karyawan.
3. Stimulasi Intelektual yaitu pemimpin harus mampu menumbuhkan ide-ide baru, memberikan solusi kreatif untuk suatu masalah, dan memotivasi bawahan/karyawan untuk mencari pendekatan baru untuk tugas-tugas organisasi.
4. Pertimbangan individu yaitu pemimpin yang mau mendengarkan dengan penuh perhatian masukan dari bawahan dan memperhatikan kebutuhan bawahan untuk pengembangan karir.

Dalam penelitian ini indikator yang dipergunakan adalah menurut (Manzoor et al., 2019).

2.2.3 Corporate Social Responsibility (Tanggung Jawab Sosial Perusahaan)

(Manzoor et al., 2019:7) menyatakan bahwa *Corporate Social Responsibility* merupakan suatu tanggung jawab baik secara etis atau hukum untuk melaksanakan tugas untuk perawatan seseorang atau sesuatu.

Corporate Social Responsibility adalah komitmen berkelanjutan oleh perusahaan guna berperan secara etis serta berkontribusi pada pembangunan ekonomi sembari meningkatkan mutu hidup karyawannya, keluarga karyawannya,

dan komunitas serta masyarakat secara merata Waddock. S (2004) dalam jurnal Manzoor et al (2019:2).

Dalam penelitian Hongdao et al (2019:5) *Corporate Social Responsibility* (CSR) dapat didefinisikan sebagai komitmen berkepanjangan perusahaan guna berperan secara etis serta berkontribusi pada pembangunan ekonomi sembari tingkatkan mutu hidup karyawan serta keluarga kerjanya, komunitas dan masyarakat secara merata.

McWilliams and Siegel (2001) dalam jurnal Tamvada (2020:3) mendefinisikan *Corporate Social Responsibility* (CSR) sebagai perilaku yang timbul guna mempromosikan kebaikan sosial di luar kepentingan perusahaan dan yang diharuskan oleh hukum. Sedangkan, Aguinis (2011) dalam jurnal Tamvada (2020:3) mendefinisikan *Corporate Social Responsibility* (CSR) sebagai tindakan dan kebijakan organisasi sesuai dengan konteks, dengan mempertimbangkan harapan pemangku kepentingan dan *triple bottom line* kinerja ekonomi sosial dan lingkungan.

Berdasarkan dari definisi di atas, indikator *Corporate Social Responsibility* menurut Manzoor et al (2019:11):

1. Lingkungan merupakan proses pengendalian dalam perlindungan alam, lingkungan kerja dll serta perusahaan menyediakan lingkungan kerja yang harmonis serta kontribusi sesama untuk memperindah lingkungan kerja.
2. Tanggung Jawab Etis merupakan tentang bisnis memiliki tanggung jawab untuk mengikuti kode etik tidak tertulis yang berasal dari masyarakat; kode

etik ini melampaui hukum dan peraturan dan mungkin sulit untuk dinyatakan dengan jelas, tetapi tetap penting.

3. Tanggung Jawab Filantropi yaitu tentang tanggung jawab bisnis yang bersifat sukarela, hal-hal yang dapat dilakukan bisnis untuk membantu masyarakat, institusi lokal dan komunitas lainnya.
4. Tanggung Jawab Hukum yaitu perusahaan harus mengikuti aturan yang ditetapkan dalam hukum tertulis serta patuh dan taat dalam melaksanakan setiap peraturan yang ada dan bersedia menerima segala macam hukum apabila terjadi pelanggaran.
5. Hak Asasi Manusia yaitu kebebasan berserikat dan perjanjian kerja bersama, non diskriminasi, serta menetapkan keadilan kepada karyawan.

Adapun indikator *Corporate Social Responsibility* (CSR) menurut Tamvada (2020:7) adalah:

1. Tanggung jawab hukum merupakan fungsi bisnis utama di mana pemenuhannya mencakup interaksi dengan persyaratan hukum.
2. Tanggung jawab moral yaitu untuk bertindak dengan cara yang mencegah penyalahgunaan dengan membahayakan hak orang lain (bahkan jika tindakan itu sendiri tidak ilegal).

Dalam penelitian ini indikator yang dipergunakan adalah menurut Manzoor et al (2019).

2.3 Hubungan Antar Variabel

2.3.1 Hubungan antara *Transformational Leadership* terhadap *Job Performance*

Dalam penelitian Manzoor et al (2019:8) menunjukkan bahwa *Transformational Leadership* mempengaruhi *Job Performance*. *Transformational Leadership* berpengaruh afirmatif dan signifikan terhadap *Job Performance*. Berdasarkan argumen yang menyebutkan bahwa sebagian besar karyawan puas dengan *Transformational Leadership*, hal ini dapat dipercaya bahwa *Transformational Leadership* memainkan peran penting dalam *Job Performance*. Hal ini menunjukkan *Transformational Leadership* memiliki pengaruh positif terhadap *Job Performance*.

Dalam penelitian Chandrasekara (2020:390) juga menunjukkan bahwa *Transformational Leadership* mempengaruhi *Job Performance*. Hasil dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa *Transformational Leadership* berpengaruh positif signifikan terhadap *Job Performance*. Dalam penelitian Hongdao et al (2019:11) juga menunjukkan bahwa *Transformational Leadership* mempengaruhi *Job Performance*. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa *Transformational Leadership* memiliki korelasi positif signifikan terhadap *Job Performance*.

2.3.2 Hubungan antara *Transformational Leadership* terhadap *Corporate Social Responsibility (CSR)*

Dalam penelitian Manzoor et al (2019:8) menunjukkan *Transformational Leadership* mempengaruhi CSR. Dalam penelitian ini menunjukkan bahwa

Transformational Leadership memiliki hubungan yang signifikan dengan *Corporate Social Responsibility* (CSR). Oleh karena itu, *Transformational Leadership* memiliki pengaruh positif signifikan terhadap CSR.

Dalam penelitian Hongdao et al (2019:11) menunjukkan *Transformational Leadership* mempengaruhi CSR. Dalam penelitian ini menunjukkan bahwa *Transformational Leadership* memiliki hubungan positif signifikan dengan *Corporate Social Responsibility* (CSR). Hal ini menunjukkan bahwa *Transformational Leadership* menambah CSR, yang di mana dalam CSR tidak hanya untuk membangun citra publik yang baik, tetapi juga untuk memenuhi tuntutan pemangku kepentingan untuk praktik CSR yang optimal. Studi empiris menunjukkan bahwa perusahaan yang sangat terlibat dalam praktik *Transformational Leadership* lebih mungkin untuk terlibat dalam kegiatan CSR.

2.3.3 Hubungan antara *Corporate Social Responsibility* (CSR) terhadap *Job Performance*

Dalam penelitian Manzoor et al (2019:8) menunjukkan bahwa *Corporate Social Responsibility* (CSR) mempengaruhi *Job Performance*. Hal ini menunjukkan adanya hubungan antara CSR terhadap *Job Performance*. Sarfraz et al, 2018 dalam jurnal Manzoor et al (2019:5) menunjukkan bahwa CSR memiliki pengaruh positif terhadap *Job Performance*. CSR memiliki peran penting dalam *Job Performance*. Hal ini menunjukkan bahwa CSR memiliki hubungan positif signifikan dengan *Job Performance*.

Dalam penelitian Hongdao et al (2019:11) menunjukkan bahwa CSR mempengaruhi *Job Performance*. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa

CSR memiliki pengaruh positif signifikan terhadap *Job Performance*. Tren dalam literatur menunjukkan hubungan penting antara CSR dan *Job Performance*, dengan beberapa penelitian merekomendasikan bahwa CSR meningkatkan daya tarik organisasi kepada karyawan potensial.

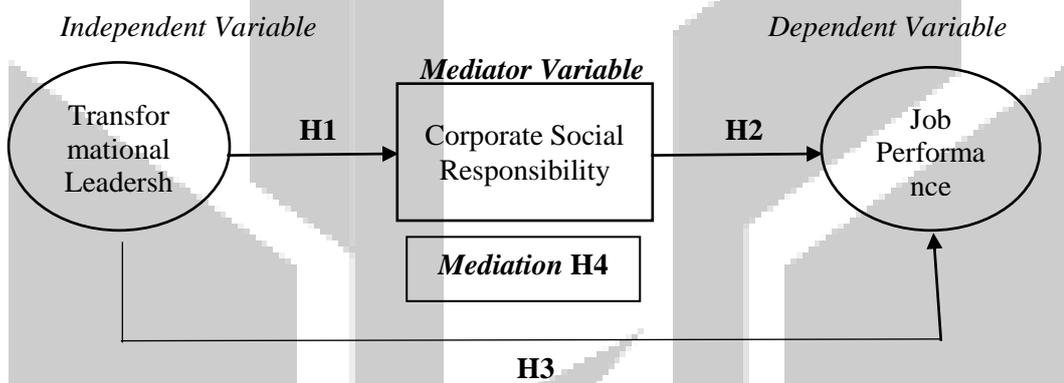
2.3.4 Hubungan peran mediasi *Corporate Social Responsibility* (CSR) antara *Transformational Leadership* terhadap *Job Performance*

Dalam penelitian Manzoor et al (2019:9) menunjukkan bahwa *Corporate Social Responsibility* (CSR) mempengaruhi mediasi dalam hubungan antara *Transformational Leadership* dan *Job Performance*. Temuan menunjukkan mediasi CSR memiliki pengaruh positif signifikan antara *Transformational Leadership* dan *Job Performance*.

Dalam penelitian Hongdao et al (2019:11) menunjukkan bahwa CSR memediasi dalam hubungan antara *Transformational Leadership* dan *Job Performance*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa efek mediasi yang signifikan dari CSR terhadap *Transformational Leadership* dan *Job Performance*. Selanjutnya, penelitian ini menunjukkan bahwa CSR dapat meningkatkan hubungan antara *Transformational Leadership* dan *Job Performance*, menjelaskan tentang peran mekanisme tingkat organisasi pada kinerja. Secara keseluruhan, penelitian ini menunjukkan bahwa kesadaran karyawan terhadap CSR memperkuat hubungan antara *Transformational Leadership* dan *Job Performance*.

2.4 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan penjelasan sebelumnya, maka dapat dibuat kaitan antara *Transformational Leadership*, *Corporate Social Responsibility*, *Job Performance* sebagai berikut :



Sumber data: diolah

Gambar 2. 4

Kerangka Pemikiran Kardina Aulia Ulul Albab

2.5 Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah suatu penjelasan yang telah diamati hingga dapat mengumpulkan lebih banyak data untuk mengkonfirmasi atau menyangkal hal itu. Hipotesis adalah asumsi tentang apa yang mungkin benar didasarkan pada data atau informasi yang pada saat ini. Dalam penelitian ini dapat diambil beberapa hipotesis sebagai acuan awal pada penelitian ini yang didasarkan pada teori dan penelitian terdahulu. Dari perumusan masalah di atas, penulis mengajukan hipotesis sebagai berikut.

H1 : *Transformational Leadership* berpengaruh positif signifikan terhadap *Corporate Social Responsibility*.

H2 : *Corporate Social Responsibility* berpengaruh positif signifikan terhadap *Job Performance*.

H3 : *Transformational Leadership* berpengaruh positif signifikan terhadap *Job Performance*.

H4 : *Corporate Social Responsibility* memediasi secara signifikan hubungan antara *Transformational Leadership* dan *Job Performance*.