

## BAB V

### KESIMPULAN

#### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil dari penelitian yang sudah dijelaskan dalam bab sebelumnya mengenai variabel *Transformational Leadership*, *Corporate Social Responsibility*. Maka penelitian ini dapat disimpulkan bahwa:

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

Hasil pengujian pada hipotesis tersebut diterima karena berdasarkan hasil pengujian menunjukkan bahwa *Transformational Leadership* berpengaruh positif signifikan terhadap *Corporate Social Responsibility* pada Karyawan Milenial di Surabaya.

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

Hasil pengujian pada hipotesis tersebut ditolak karena berdasarkan hasil pengujian menunjukkan bahwa *Corporate Social Responsibility* tidak berpengaruh positif signifikan terhadap *Job Performance* pada Karyawan Milenial di Surabaya.

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

Hasil pengujian pada hipotesis tersebut diterima karena berdasarkan hasil pengujian menunjukkan bahwa *Transformational Leadership* berpengaruh

positif signifikan terhadap *Job Performance* pada Karyawan Milenial di Surabaya.

4. H4: *Corporate Social Responsibility* tidak berpengaruh positif signifikan dalam memediasi hubungan antara *Transformational Leadership* dan *Job Performance*.

Hasil pengujian pada hipotesis tersebut ditolak karena berdasarkan hasil pengujian menunjukkan bahwa *Corporate Social Responsibility* tidak berpengaruh positif signifikan dalam memediasi hubungan antara *Transformational Leadership* dan *Job Performance* pada Karyawan Milenial di Surabaya.

## **5.2 Keterbatasan Penelitian**

Peneliti sadar apabila penelitian ini masih jauh dari kata sempurna, oleh karena itu terdapat beberapa keterbatasan untuk penelitian sebagai berikut:

1. Peneliti merasa kesulitan dalam mengumpulkan data dikarenakan tidak semua perusahaan memiliki program *Corporate Social Responsibility*.
2. Dalam proses pengambilan data, kemungkinan informasi yang diberikan responden melalui kuesioner terkadang tidak menunjukkan pendapat responden yang sebenarnya dikarenakan kadang berbeda pemikiran anggapan dan pemahaman yang berbeda tiap responden, juga faktor lain seperti banyak karyawan yang hanya sekedar mengisi kuesioner tanpa membaca dengan teliti.

### 5.3 Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, peneliti dapat memberikan masukan serta saran yang dapat digunakan sebagai pertimbangan untuk penelitian selanjutnya, pertimbangan untuk peneliti selanjutnya sebagai berikut:

1. Untuk Perusahaan yang memiliki Karyawan Milenial
  - a. Hasil pengujian hipotesis H1 menunjukkan bahwa *Transformational Leadership* berpengaruh positif signifikan terhadap *Corporate Social Responsibility*. Maka untuk keberhasilan program *Corporate Social Responsibility* dengan menerapkan *Transformational Leadership* pada Karyawan Milenial di Surabaya, perusahaan dapat lebih memperhatikan perlindungan lingkungan kerja, memiliki tanggung jawab etis sesuai dengan aturan hukum, dapat mengembangkan tanggung jawab bisnis yang bersifat sukarela.
  - b. Hasil pengujian hipotesis H3 menunjukkan bahwa *Transformational Leadership* berpengaruh positif signifikan terhadap *Job Performance*. Maka untuk meningkatkan *Job Performance* dengan pemimpin menerapkan *Transformational Leadership* pada Karyawan Milenial di Surabaya, perusahaan dapat lebih memperhatikan kebutuhan karyawan milenial pada pekerjaannya, memotivasi karyawan, memberikan kepercayaan kepada karyawan, memberikan solusi kreatif untuk suatu masalah.

2. Untuk peneliti selanjutnya
  - a. Untuk peneliti selanjutnya yang akan melakukan penelitian yang sejenis, alangkah baiknya untuk memberikan beberapa pernyataan yang bersifat *unfavourable*, karena hal ini agar lebih mudah dapat memastikan bahwa responden benar-benar membaca satu-persatu pernyataan kuesioner.
  - b. Apabila penelitian selanjutnya akan melakukan penelitian yang sejenis, alangkah baiknya menggunakan kuesioner yang ditujukan untuk meneliti karyawan menggunakan kuesioner secara langsung dan alangkah lebih baiknya menggunakan sampel yang lebih banyak.
  - c. Apabila penelitian selanjutnya akan melakukan penelitian yang sejenis, alangkah baiknya menambahkan variabel yang tidak termasuk dalam penelitian ini karena variabel independen hanya dapat menjelaskan 6,9%, sisanya sebesar 93% oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

## DAFTAR RUJUKAN

- AAM Handayani. (2020). Pengaruh Pemberian Reward and Punishment terhadap Motivasi serta Implikasinya terhadap Prestasi Belajar. *Unsil*, 5(3), 248–253.
- Aditya, W. L., & Immanuel, D. M. (2019). Pengaruh Kualitas Produk dan Persepsi Harga Terhadap Minat Beli Calon Konsumen Cucu. *Jurnal Performa: Jurnal Manajemen Dan Start-up Bisnis*, 4(3), 360–371.
- Bastari, A., Eliyana, A., & Wijayanti, T. W. (2020). Effects of transformational leadership styles on job performance with job motivation as mediation: A study in a state-owned enterprise. *Management Science Letters*, 10(12), 2883–2888. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2020.4.019>
- Berliana, F., & Mashadi, M. (2022). Pengaruh Service Quality Dan Customer Satisfaction Terhadap Repurchase Intention Pada Restaurant Pochajjang Bogor Di Masa Pasca Pandemi Covid-19. *Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan*, 10(2), 285–292.
- Chandrasekara, W. (2020). The Effect of Transformational Leadership Style on Employees Job Satisfaction and Job Performance: A Case of Apparel Manufacturing Industry in Sri Lanka. *International Journal of Economics, Commerce and Management*, 7(7), 385–393.
- Frey, B. B. (2018). Materi Pelengkap Modul Statistik Deskriptif - Spss. In *The SAGE Encyclopedia of Educational Research, Measurement, and Evaluation*. <https://doi.org/10.4135/9781506326139.n655>
- Ghozali, I. (2015). *Partial Least Squares Konsep, Teknik Dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.0*. Universitas Diponegoro.
- hadavifar, mohammad hosein. (2022). The effect of transformational leadership on job performance in CSR as a mediator and the results of its performance in SMEs (case study: centers under the supervision of Sabzevar welfare department). *Journal of Accounting and Management Vision*, 5(69), 116–137. [https://www.jamv.ir/article\\_163912.html](https://www.jamv.ir/article_163912.html)
- Hongdao, Q., Bibi, S., Khan, A., Ardito, L., & Nurunnabi, M. (2019). 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. *Sustainability (Switzerland)*, 11(12), 1–19. <https://doi.org/10.3390/su10023366>
- Imran, R., Shabbir, M. S., & Mahmood, A. (2020). High-Performance Work System: An Important Link Between Transformational Leadership and Job Performance. *Polish Journal of Management Studies*, 22(1), 217–231. <https://doi.org/10.17512/pjms.2020.22.1.14>
- Janna, N. M., & Herianto, H. (2021). *Konsep uji validitas dan reliabilitas dengan*

*menggunakan SPSS.*

- Khazada, B., Naeem, S., & Butt, H. (2018). Impact of transformational leadership on job satisfaction and patient safety outcomes in health sector of Pakistan. *J Heal Educ Res Dev*, 6(02), 1–10.
- Kusumastuti, A., Khoiron, A. M., & Achmadi, T. A. (2020). *Metode penelitian kuantitatif*. Deepublish.
- Manzoor, F., Wei, L., Nurunnabi, M., & Subhan, Q. A. (2019). The Impact of Transformational Leadership on Job Performance and CSR as Mediator in SMEs. *Sustainability*, 11(436), 1–14. <https://doi.org/10.3390/su11020436>
- Priyastama, R. (2020). *The Book of SPSS: Pengolahan & Analisis Data*. Anak Hebat Indonesia.
- Roflin, E., & Liberty, I. A. (2021). *Populasi, Sampel, Variabel dalam penelitian kedokteran*. Penerbit NEM.
- Sanusi, W., Sukarna, S., & Darwis, S. (2020). Analisis Jalur Dan Aplikasinya Dalam Menentukan Faktor Yang Mempengaruhi Derajat Kesehatan Balita Di Sulawesi Selatan. *Journal of Mathematics, Computations, and Statistics*, 3(1), 64–71.
- Shin, I., Hur, W. M., & Kang, S. (2016). Employees' perceptions of corporate social responsibility and job performance: A sequential mediation model. *Sustainability (Switzerland)*, 8(5). <https://doi.org/10.3390/su8050493>
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. ALFABETA.
- Sun, L., & Yu, T. R. (2015). The impact of corporate social responsibility on employee performance and cost. *Review of Accounting and Finance*, 14(3), 262–284. <https://doi.org/10.1108/RAF-03-2014-0025>
- Tamvada, M. (2020). Corporate social responsibility and accountability: a new theoretical foundation for regulating CSR. *International Journal of Corporate Social Responsibility*, 5(1). <https://doi.org/10.1186/s40991-019-0045-8>
- Waldman, D. A., Siegel, D. S., & Javidan, M. (2006). Components of CEO transformational leadership and corporate social responsibility. *Journal of Management Studies*, 43(8), 1703–1725.
- Zainal, V. R., Ramly, M., Mutis, T., & Afafah, W. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik Edisi ketiga*. In PT Rajawali Pers. Jakarta.