

BAB V

KESIMPULAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil dari penelitian yang sudah dijelaskan dalam bab sebelumnya mengenai variabel *transformational leadership*, *job crafting* dan juga *job performance* maka penelitian ini dapat disimpulkan bahwa:

1. *Transformational Leadership* berpengaruh signifikan terhadap *job performance* pada karyawan PT. Mitra Bersama Dinoyo. Dapat diartikan bahwa semakin tinggi *transformational leadership* maka semakin tinggi pula *job performance* karyawan PT. Mitra Bersama Dinoyo.
2. *Transformational leadership* berpengaruh signifikan terhadap *job crafting*. Dapat diartikan semakin tinggi *job crafting* maka semakin tinggi pula *job performance* PT. Mitra Bersama Dinoyo.
3. *Job crafting* berpengaruh signifikan terhadap *job performance*. Dapat diartikan semakin tinggi *job crafting* akan semakin tinggi pula *job performance* karyawan PT. Mitra Bersama Dinoyo.
4. *Job crafting* memediasi pengaruh *transformational leadership* secara signifikan terhadap *job performance*. Semakin tinggi *transformational leadership* semakin tinggi pula perilaku *Job Crafting* karyawan dan selanjutnya semakin tinggi pula *job performance* karyawan PT. Mitra Bersama Dinoyo.

5.2. Keterbatasan penelitian

1. Pada saat pandemi COVID-19 maka dalam proses pengumpulan data peneliti tidak dapat melakukan survei secara langsung ke lapangan untuk mengambil sampel, karena dari pihak perusahaan masih memberlakukan pembatasan terhadap pihak luar perusahaan, maka dengan hal itu pengambilan sampel dilakukan dengan cara menitipkan pada salah satu karyawan di perusahaan untuk membantu menyebarkan kuesioner.
2. Pada saat pengumpulan data masih ditemukan responden yang tidak memberikan nomor telepon, dan juga bagian atau divisi dikarnakan menurut responden hal itu adalah privasi dari masing-masing responden.

5.3. Saran

1. Untuk perusahaan

Berdasarkan penelitian yang sudah dilakukan, peneliti memberikan saran dan juga masukan sebagai pertimbangan untuk perusahaan dan juga peneliti selanjutnya, yaitu sebagai berikut :

- a. Perusahaan PT. Mitra Bersama Dinoyo dalam rangka meningkatkan *job performance* dapat membantu karyawan untuk meningkatkan gaya kepemimpinan transformasional terutama dengan cara mengikutsertakan para pimpinan dalam pelatihan kepemimpinan transformasional pada provider pelatihan yang tersedia.
- b. Perusahaan PT. Mitra Bersama Dinoyo Perusahaan PT. Mitra Bersama Dinoyo dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan agar membantu karyawan untuk meningkatkan *job crafting* melalui penyediaan peraturan, sistem dan prosedur baku serta sosialisasi

terkait implementasi *job crafting* di perusahaan sehingga hal tersebut memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mengimplementasikan *job crafting*. Selain itu perusahaan dapat menyediakan pelatihan *job crafting* bagi karyawan dan contoh praktik baik *job crafting* yang dapat dilakukan karyawan di tempat kerja.

2. Untuk peneliti selanjutnya

- a. Untuk penelitian selanjutnya dalam proses penyebaran kuesioner yang ditunjukan untuk karyawan secara langsung dapat menggunakan aplikasi google form, karena lebih efisien dan praktis terutama dalam kondisi wabah Covid-19.
- b. Apabila peneliti selanjutnya melakukan penelitian yang sejenis, disarankan untuk melakukan efisiensi item pernyataan, jika terlalu banyak maka responden enggan untuk membaca karena terlalu banyak dan rawan terjadi kesalahpahaman dalam memahami item pertanyaan.
- c. Peneliti berikutnya dapat menambah variabel penelitian yaitu kepuasan kerja agar bisa menilai tentang pengaruh transformational leadership terhadap kepuasan kerja karyawan. Karena dalam penelitian sebelumnya terdapat kepuasan kerja. Namun pada penelitian saat ini tidak menggunakannya.

DAFTAR RUJUKAN

- Jorn hetland, Hilde Hetland, Arnold B. Bakker, Evangelia Demerouti. (2016). Daily *Transformational Leadership* and employee *job crafting*: The role of promotion focus. *European Management Journal* 36;746-756.
- Huatian Wang, Peikai Li, Shi Chen, (2020). The Impact of Social Factors on Job Crafting: A Meta-Analysis and Review. *Int. J. Environ. Res. Public Health*, 17, 8016.
- Jnaneswar K dan Gayathri Ranjit, (2020). Effect of *Transformational Leadership* on *job performance*: testing the mediating role of corporate social responsibility. *Journal of Advances in Management Research*, 0972-7981.
- Imran Shafique, Masood N. Kalyar and Bashir Ahmad, (2018). The Nexus Of Ethical Leadership, *Job performance*, And Turnover Intention: The Mediating Role Of Job Satisfaction, *Interdisciplinary Description of Complex Systems* 16(1) 71-87.
- Maria Tims, Daantje Derks, (2015). *Job crafting* and *job performance*: A longitudinal Study, *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 1-53.
- Mariella Miraglia, Guido Alessandri, Laura Borgogni, Roberto Cenciotti (2017). Translating self-efficacy in *job performance* over time: The role of *job crafting*, *Human Performance* 30(5):254-271.
- Ma'ruf Abdullah, S.H., M.M., M.Si , (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif* , Yogyakarta: Aswaja Pressindo.
- Shuyang Peng, Yuguo Liao, and Rusi Sun (2019). The Influence of Transformational Leadership on Employees' Affective Organizational Commitment in Public and Nonprofit Organizations: A Moderated Mediation Model. *Public personnel Management*, Vol. 49(1) 29–56.
- Sugiyono. (2015). *Metodologi Penelitian Management*. Bandung: Alfabeta.