

BAB V

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, peneliti menemukan bahwa dapat ditarik kesimpulan, sebagai berikut:

1. Untuk hipotesis 1, didapat nilai signifikansi sebesar 0.001, yang berarti bahwa nilai $sig < 0,05$, maka H_1 diterima, yang berarti bahwa *Corporate Social Responsibility* (CSR) berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Didapat bahwa pengaruh dari *Corporate Social Responsibility* (CSR) terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 20.5%
2. Untuk pengujian Hipotesis 2, didapat nilai signifikansi sebesar 0.001, yang berarti bahwa nilai $sig < 0,05$, maka H_2 diterima, yang berarti bahwa Etika Bisnis berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Didapat bahwa pengaruh dari Etika Bisnis terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 43.4%
3. Berdasarkan pengujian Hipotesis 3, didapat nilai signifikansi sebesar 0.001, yang berarti bahwa nilai $sig < 0,05$, maka H_3 diterima, yang berarti bahwa *Corporate Social Responsibility* (CSR) dan Etika Bisnis berpengaruh terhadap kinerja karyawan, didapat bahwa pengaruh dari *Corporate Social Responsibility* (CSR) dan Etika Bisnis terhadap kinerja karyawan secara simultan adalah sebesar 41.

5.2. Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka peneliti dapat mengungkapkan saran sebagai berikut:

1. Peneliti menemukan bahwa *Corporate Social Responsibility* (CSR) berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, perusahaan perlu mendorong adanya penerapan dan pengertian yang mendalam mengenai aktivitas *Corporate Social Responsibility* (CSR) yang dilakukan oleh perusahaan, dengan sasaran untuk mendorong munculnya kinerja karyawan. Dengan demikian perusahaan harus terus menerus mempertahankan adanya aktivitas *Corporate Social Responsibility* (CSR) oleh perusahaan, dengan harapan untuk meningkatkan Kinerja Karyawan.
2. Peneliti menemukan bahwa Etika Bisnis berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, perusahaan perlu mendorong adanya penerapan dan pengertian yang mendalam mengenai praktik Etika Bisnis sebagai hal yang penting dalam perusahaan, dengan sasaran untuk mendorong munculnya kinerja karyawan. Etika Bisnis diketahui memiliki pengaruh yang lebih besar daripada *Corporate Social Responsibility* (CSR), dan dengan demikian harus terus menerus ditingkatkan oleh perusahaan, dengan harapan untuk meningkatkan Kinerja Karyawan.
3. Peneliti menemukan bahwa Etika Bisnis berpengaruh lebih besar dari *Corporate Social Responsibility* (CSR) berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, perusahaan harus berusaha untuk mendorong kinerja dengan melaksanakan praktik etika bisnis dan CSR yang tepat di dalam perusahaan.

4. Peneliti memberikan saran bagi perusahaan, untuk dapat meningkatkan kualitas penerapan sistem *Corporate Social Responsibility* (CSR), dengan cara meningkatkan berbagai indikator-indikator CSR yang masih dianggap kurang oleh karyawan dengan berusaha untuk tidak memberikan dampak buruk bagi lingkungan sekitar (item 9), mengelola limbah dengan baik (item 10), dan menggunakan produk-produk yang ramah lingkungan (item 11), sehingga perusahaan dapat dianggap memiliki kepedulian yang besar terhadap penerapan *Corporate Social Responsibility* (CSR) secara umumnya, dan kelestarian lingkungan hidup perusahaan pada khususnya. Ketiga item ini merupakan item/indikator dengan skor terendah untuk variabel *Corporate Social Responsibility* (CSR)
5. Peneliti memberikan saran kepada perusahaan untuk dapat meningkatkan indikator pelaksanaan Etika Bisnis, dengan cara meningkatkan berbagai indikator-indikator Etika Bisnis yang masih dianggap kurang oleh karyawan, dimana karyawan berharap perusahaan mampu mengambil keputusan sendiri tanpa bergantung kepada pihak lain (item 3), mengajak pemangku kepentingan yaitu stakeholder (mis. Pemerintah, masyarakat, karyawan) dapat terlibat dalam pengambilan keputusan (item 4), dan mempertimbangan keluhan karyawan (item 5) sebagai cara untuk dapat meningkatkan Etika Bisnis dalam lingkungan perusahaan. Ketiga item ini merupakan item/indikator dengan skor terendah untuk variabel Etika Bisnis
6. Terakhir, peneliti menyarankan kepada pihak karyawan sendiri, sebagai pelaksana aktivitas kerja dalam lingkungan perusahaan, untuk dapat berusaha dapat

melampaui target yang ditetapkan per harinya (item 2), teliti dan menjaga kesempurnaan pekerjaan saya (item 6) dan turut membantu atasan dengan memberikan saran untuk peningkatan produktivitas perusahaan (item 12), sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan di kemudian hari. Ketiga item ini merupakan item/indikator dengan skor terendah untuk variabel Kinerja Karyawan.

