

## **BAB V**

### **PENUTUP**

Dalam bab ini, akan dibahas mengenai kesimpulan dari penelitian yang telah dilakukan dan disampaikan dalam bab pembahasan disertai dengan saran berdasarkan pada hasil analisis yang didapatkan, Implikasi manajerial, keterbatasan dalam penelitian ini, serta saran untuk penelitian selanjutnya yang bagi pihak-pihak yang akan meneliti permasalahan serupa dari topik yang diangkat.

#### **5.1. Kesimpulan**

Berdasarkan kepada hasil yang telah diperoleh dan analisis pada bab empat di atas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa:

- a. Nilai Universalisme dalam penelitian ini menunjukkan pengaruh yang signifikan positif terhadap sikap akuntabilitas sosial dan lingkungan. Artinya semakin tinggi nilai universalisme yang dimiliki maka semakin peduli terhadap adanya akuntabilitas sosial dan lingkungan.
- b. Nilai Universalisme dalam penelitian ini menunjukkan pengaruh yang signifikan positif terhadap dukungan regulasi pemerintah tentang akuntabilitas sosial dan lingkungan. Artinya semakin tinggi nilai universalisme yang dimiliki maka semakin tinggi pula dukungan yang diberikan terhadap penetapan regulasi pemerintah tentang akuntabilitas sosial dan lingkungan.

- c. Nilai Kebajikan menunjukkan pengaruh yang signifikan positif terhadap sikap akuntabilitas sosial dan lingkungan. Artinya semakin tinggi nilai kebajikan yang dimiliki maka semakin peduli terhadap adanya akuntabilitas sosial dan lingkungan.
- d. Nilai Kebajikan menunjukkan pengaruh yang signifikan positif terhadap dukungan regulasi pemerintah tentang akuntabilitas sosial dan lingkungan. Artinya semakin tinggi nilai kebajikan yang dimiliki maka semakin tinggi pula dukungan yang diberikan terhadap penetapan regulasi pemerintah tentang akuntabilitas sosial dan lingkungan.
- e. Nilai Kekuasaan dalam penelitian ini menunjukkan pengaruh yang signifikan negatif terhadap sikap akuntabilitas sosial dan lingkungan. Artinya semakin tinggi nilai kekuasaan yang dimiliki maka sikap akuntabilitas sosial dan lingkungan akan semakin kecil.
- f. Nilai Kekuasaan dalam penelitian ini menunjukkan pengaruh yang signifikan negatif terhadap dukungan regulasi pemerintah tentang akuntabilitas sosial dan lingkungan. Artinya semakin tinggi nilai kekuasaan yang dimiliki maka semakin tidak mendukung adanya penetapan regulasi pemerintah tentang akuntabilitas sosial dan lingkungan
- g. Nilai Prestasi dalam penelitian ini menunjukkan pengaruh yang tidak signifikan terhadap sikap akuntabilitas sosial dan lingkungan.
- h. Nilai Prestasi dalam penelitian ini menunjukkan pengaruh yang tidak signifikan terhadap dukungan regulasi pemerintah tentang akuntabilitas sosial dan lingkungan.

- i. Nilai Tradisi dalam penelitian ini menunjukkan pengaruh yang tidak signifikan terhadap sikap akuntabilitas sosial dan lingkungan.
- j. Nilai Tradisi dalam penelitian ini menunjukkan pengaruh yang tidak signifikan terhadap dukungan regulasi pemerintah tentang akuntabilitas sosial dan lingkungan.
- k. Nilai Keamanan dalam penelitian ini menunjukkan pengaruh yang tidak signifikan terhadap sikap akuntabilitas sosial dan lingkungan.
- l. Nilai Keamanan dalam penelitian ini menunjukkan pengaruh yang tidak signifikan terhadap dukungan regulasi pemerintah tentang akuntabilitas sosial dan lingkungan.

## **5.2. Implikasi Manajerial**

Berdasarkan kepada hasil penelitian yang ada di atas, berikut ini adalah implikasi manajerial yang dapat disarankan oleh peneliti:

- a. Bagi Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Atma Jaya Yogyakarta hasil penelitian ini dapat menjadi masukan seperti menggabungkan pembelajaran mengenai masalah moral dan etika. Dalam hal ini Universitas Atma Jaya Yogyakarta telah memasukan mata kuliah yang berkaitan dengan kedua hal tersebut mengenai tanggung jawab sosial dan etika bisnis. Hal tersebut dapat mendorong prespektif mahasiswa untuk mengembangkan nilai, sikap dan perilaku etis yang lebih positif untuk melindungi masyarakat dan lingkungan. Dengan demikian, para mahasiswa dapat menjadi lulusan yang mampu memimpin organisasi dengan baik dan bertanggung jawab baik dalam lingkungan maupun sosial. Selain itu pemberian pemahaman lebih mengenai

pentingnya sikap akuntabilitas sosial dan lingkungan juga dapat dilakukan dalam bentuk seminar ataupun kuliah umum mengenai dampak atas keputusan yang tidak bertanggung jawab terhadap masyarakat luas. Fakultas juga dapat memberikan pemahaman mengenai *green human resource management* untuk menciptakan kesadaran tentang masalah lingkungan sekitar dan mendorong pola pikir perlindungan lingkungan bagi mahasiswa.

- b. Bagi para mahasiswa bisnis yang merupakan penggerak serta agen perubahan mereka dapat mengadopsi nilai-nilai positif seperti nilai universalisme dan nilai kebajikan guna mendorong terciptanya sikap akuntabilitas sosial dan lingkungan dengan mengikuti banyaknya aktivitas diluar perkuliahan seperti mengikuti lembaga atau ikut terlibat dalam kepanitiaan suatu acara, karena hal tersebut dapat memberikan pengalaman bagi mereka dalam mengambil keputusan yang baik juga melatih mereka dalam bertanggung jawab atas posisi mereka dalam kelembagaan ataupun kepanitiaan tersebut. Kegiatan diluar perkuliahan juga dapat membantu mereka belajar berhubungan dengan orang lain dalam bertukar pemikiran, informasi maupun cara dalam menyampaikan pendapat secara baik dimana mereka perlu mengesampingkan nilai kekuasaan untuk mencapai kesejahteraan kelompok. Nilai tersebut dapat mereka cerminkan dalam perilaku menghargai, memahami, toleransi, menolong, jujur, setia dan bertanggung jawab. Serta mengurangi nilai kekuasaan yang dapat berdampak negatif seperti berusaha mendominasi baik terhadap orang lain maupun sumber daya alam dan mengurangi sikap *egoistic*.

### 5.3. Keterbatasan Penelitian

Penelitian telah diusahakan dan dilaksanakan sesuai dengan prosedur ilmiah, namun demikian masih memiliki keterbatasan yaitu:

1. Sampel dalam penelitian ini ialah mahasiswa yang belum tentu semua dari mereka memiliki pengalaman kerja, sehingga mereka mungkin memiliki sikap positif tetapi tidak menyadari kesulitan dalam penerapannya.
2. Hanya menganalisis hubungan faktor-faktor nilai personal (*personal value*) yang bersifat internal yang ada dalam diri setiap individu, tanpa mempertimbangkan faktor eksternal yang mungkin berpengaruh terhadap sikap akuntabilitas dan lingkungan.
3. Kondisi Covid-19 membuat keterbatasan dalam penjelasan secara langsung bagi para partisipan mengenai petunjuk atau kuesioner yang diberikan sehingga mungkin saja terjadi bias dalam pemahamannya.

### 5.4. Saran

Saran yang dapat diberikan untuk penelitian di masa yang akan datang adalah:

1. Peneliti selanjutnya dapat mengganti sampel dalam penelitian menjadi seorang manajer ataupun mahasiswa yang telah memiliki pengalaman bekerja atau pernah memberikan keputusan yang berkaitan.
2. Menguji faktor-faktor personal yang bersifat eksteren yang mungkin berpengaruh terhadap sikap akuntabilitas sosial dan lingkungan, seperti umur, jenis kelamin serta budaya.

3. Jika kondisi memungkinkan peneliti selanjutnya dapat melakukan penyebaran kuesioner secara langsung, sehingga dapat menjelaskannya dengan baik dan tidak terjadi kesalahan dalam pemahamannya.



**DAFTAR PUSTAKA**

- Abdillah, W., & Hartono, J. (2015). Partial Least Square (PLS): Alternatif Structural Equation Modeling (SEM) dalam penelitian bisnis. *Yogyakarta: Penerbit Andi*, 22, pp. 103-150.
- Adda, G., Azigwe, D. B., & Awuni, A. R. (2016). Business Ethics and Corporate Social Responsibility For Business Success and Growth. *European Journal of Business and Innovation Research*, IV(6), pp. 26-42.
- Alonso-Almeida, M. d., Casani, F., & Rodriguez, J. (2015). Corporate social responsibility perception in business students as future managers: a multifactorial analysis. *Business Ethics: A European Review*, XXIV(1), pp. 1-17.
- Armstrong, M., & Taylor, S. (2014). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice*. London: Kogan Page.
- Bhattacharyya, A. (2014). Personal values and attitudes towards societal and environmental accountability: a study of MBA students. *Environmental Education Research*.
- Caliyurt, K. T., & Said, R. (2018). *Sustainability and Social Responsibility of Accounting Reporting Systems*. Singapore: Springer Nature.
- Cirnu, C. E., & Kuralt, B. (2013). The Impact of Employees' Personal Values on Their Attitudes Toward Sustainable Development: Cases of Slovenia and

- Romania. *Management: Journal of Contemporary Management Issues*, XVIII(2), pp. 1-20.
- Cresnar, R., & Jevsenak, S. (2019). The Millennials' Effect: How Can Their Personal Values Shape the Future Business Environment of Industry 4.0? *Naše Gospodarstvo/Our Economy*, LXV(1), pp. 57-65.
- Decenzo, D., Robbins, S., & Verhulst, S. (2016). *Fundamental of Human Resource Mngement*. USA: John Wiley & Sons, Inc.
- Deny, S. (2020), "Terbukti Cemari DAS Citarum, Perusahaan Ini Kena Denda Rp 12 Miliar", diakses dari <https://www.Liputan6.com> pada tanggal 25 Juli 2020
- Dessler, G. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta Barat: PT INDEKS.
- Dessler, G. (2020). *Fundamentals of Human Resource Management*. Harlow: Pearson Education Limited .
- Dijkstra, T. K., & Henseler, J. (2015). Consistent Partial Least Squares Path Modeling. *MIS Quaterly*, XXXIX(2), pp. 297-316.
- Fukukawa, K., Shafer, W. E., & Lee, G. M. (2007). Values and Attitudes Toward Social and Environmental Accountability: Study of MBA Students. *Journal of Business Ethics*, pp. 381-394.



- Garavan, T., & McGuire, D. (2010). Human Resource Development and Society: Human Resource Development's Rola in Embedding Corporate Social Responsibility, Sustainability, and Ethics in Organizations. *Advances in Developing Human Resources*, pp.487-507.
- Garson, G. (2016). *Partial Least Squares: Regression & Structural Equation Models*. USA: Statistical Publishing Associates.
- George, N. A., Aboobaker, N., & Edward, M. (2020). Corporate social responsibility and organizational commitment: effects of CSR attitude, organizational trust and identification. *Society and Business Review*, pp. 1746-5680.
- Gray, R., Adams, C. A., & Owen, D. (2014). *Accountability, Social Responsibility and Sustainability: Accounting for Society and the Enviroment*. United Kingdom: Pearson Education Limited.
- Hafiz M. (2018), "Pencemaran Limbah di Citarum Mengkhawatirkan, INi Solusinya", diskres dari <https://www.tribunnews.com> pada tanggal 25 Juli 2020
- Hair, J. F., Matthews, L. M., Matthews, R. L., & Sarstedt, M. (2017). PLS-SEM or CB-SEM: Updated Guidelines On Which Method To Use. *International Journal Multivariate Data Analysis*, I(2), pp. 107-123.

- Hair, J. F., Sarstedt, M., Hopkins, L., & Kuppelwieser, V. G. (2014). Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM): An Emerging Tool in Business Research. *European Business Review*, XXVI(2), pp. 106-121.
- Hassan , A., & Kouhy, R. (2015). From Enviromentalism to Corporate Enviromental Accountability in The Nigerian Petroleum Industry. *International Journal od Energy Sector Management*, IX(2), pp. 204-206.
- Hussein, A. S. (2015). *Penelitian Bisnis dan Manajemen Menggunakan Partial Least Square (PLS) dengan SmartPLS 3.0*. Malang: Universitas Brawijaya.
- Inyang, B. J. (2011). Creating value Through People: Best human Resource (HR) Practices in Nigeria. *International Business and Management*, II(1), pp. 141-150.
- Kartinah, E. (2019), "Bappenas Dorong Perusahaan Lebih Peduli Lingkungan." diakses dari <https://mediaindonesia.com> pada tanggal 25 Juli 2020
- Keith , K. (2013). *The Encyclopedia of Cross-Cultural Psychology*. Wiley.
- Kurtz, D. (2012). *Contemporary Business*. USA: John Wiley & Sons, Inc.
- Lan, G., Gowing, M., McMahon, S., Rieger, F., & King, N. (2008). A Study Relationship Between Personal Values and Moral Reasoning of Undergraduate Business Students . *Journal of Business Ethics*, pp. 121-139.

- Leduc, P. L., Feldman, G., & Bardi, A. (2017). Personality Traits and Personal Values: A Meta-Analysis. *Personality and Social Psychology Review*, pp. 1-27.
- Leiva, R., Ferrero, I., & Calderon, R. (2016). Corporate Reputation in the Business Ethics Field: Its Relation with Corporate Identity, Corporate Image, and Corporate Social Responsibility. *Corporate Reputation Review*.
- Maulida, R., Dahlan, T. H., & Misbach, I. H. (2017). Pengaruh Personal Value Terhadap Prasangka Seksual. *Jurnal Psikologi Insight*, I(1), pp. 96-109.
- mediaindonesia.com. (2020), "Menteri LHK: Tingkat Ketaatan Perusahaan pada Peraturan Capai 85%.", diakses dari <https://mediaindonesia.com> pada tanggal 25 Juli 2020
- Mondy, R., & Martocchio, J. (2016). *Human Resource Management*. Harlow: Pearson Education Limited.
- Murashima, M. (2020). Do investors' reactions to CSR-related news communication differ by shareholder? An empirical analysis from Japan. *Corporate Governance*, XX(5), pp. 781-796.
- Ng, E., & Burke, R. J. (2010). Predictor of Business Students' Attitudes Toward Sustainable Business Practices. *Journal of Business Ethics*, pp. 603-615.
- Nuesiri, E. (2016). *Accountability of Powerful Actors for Social and Environmental Outcomes*. Switzerland: Sida.

- Papagiannakis, G., & Lioukas, S. (2012). Values, Attitudes and Preceptions of Managers as Predictors of Corporate Enviromental Responsiveness. *Journal of Enviroment Management*, pp. 41-51.
- Parker, L. D. (2014). Corporate social accountability through action: Contemporary insights from British industrial pioneers. *Accounting, Organizations and Society*.
- Perez, S., Salinero, S. F., & Topa, G. (2018). Sustainability in Organizations: Perceptions of Corporate Social Responsibility and Spanish Employees' Attitudes and Behaviors. *Sustainability*.
- Putri, S. F., & Indriyani, N. (2020). Structure and Measurement of Basic Value: Validity Test of Multidimensional Constructions Schwartz Value Survey (SVS). *JP3I (Jurnal Pengukuran Psikologi dan Pendidikan Indonesia)*, pp. 41-56.
- Raju, D., & Prabhu, D. (2013). *Organizational Behaviour*. Biztantra.
- Rakhmah, D. N. (2021), "Gen Z Dominan, Apa Maknanya bagi Pendidikan Kita?", diakses dari <https://puslitjakdikbud.kemdikbud.go.id/> pada tanggal 10 Maret 2022
- Rodriguez, M. D., Fernandez, M. D., Spers, V. R., & Leite, M. D. (2014). Relation Between Background Variables, Values and Corporate Social Responsibility. *Revista de Administração de Empresas* , 8-19.

- Sagiv, L., Roccas, S., Cieciuch, J., & Schwartz, S. (2017). Personal Values in Human Life. *Nature Human Behaviour*.
- Santosa, P. I. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif - Pengembangan Hipotesis dan Pengujiannya Menggunakan SmartPLS*. Yogyakarta: Penerbit ANDI.
- Sarfraz, M., Qun, W., Abdullah, M. I., & Alvi, A. T. (2018). Employees' Perception of Corporate Social Responsibility Impact on Employee Outcomes: Mediating Role of Organizational Justice for Small and Medium Enterprises (SMEs). *Sustainability*.
- Sarstedt, M., & Ringle, C. M. (2010). Treating Unobserved Heterogeneity In PLS Path Modeling: A Comparison of FIMIX-PLS With Different Data Analysis Strategies. *Journal of Applied Statistics*, XXXVII(8), pp. 1299-1318.
- Schultz, P. W. (2001). The Structure of Environmental Concern: Concern For Self, Other People, and The Biosphere. *Journal of Environmental Psychology*, XXI, pp. 327-339.
- Schwartz, S. (1994). Are There Universal Aspects in the Structure and Contents of Human Values? *Journal of Social Issues*, pp. 19-45.
- Schwartz, S. (2012). An Overview of the Schwartz Theory of Basic. *Online Readings in Psychology and Culture*.
- Schwartz, S. (2015). Basic Individual Values: Sources and Consequences. *Oxford scholarship Online*.

- Schwartz, S. H. (1992). Universals in The Content and Structure of Values : Theoretical Advances and Empirical Tests in 20 Countries. *Advances in Experimental Social Psychology*.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2017). *Metode Penelitian Untuk Bisnis: Pendekatan Pengembangan Keahlian*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sekaran, U., & Roger, B. (2016). *Research Methods for Business*. Wiley.
- Sexty, R. (2017). *Canadian Business and Society: ethics, responsibilities, & sustainability*. Canada: McGraw-Hill Ryerson Limited.
- Shafer , W. E., Fukukawa, K., & Lee, G. M. (2007). Values and The Percieved Importance of Ethics and Social Responsibility: The U.S versus China. *Journal of Business Ethics, LXX*, pp. 265-284.
- Steg, L., Perlaviciute, G., & Werff, E. V. (2014). The Significance of Hedonic Values for Enviromentally Relevant Attitudes, Preferences, and Actions. *Environment and Behavior, XLVI*(2), pp. 163-192.
- Stern, P. C., Kalof, L., Dietz, T., & Guagnano, G. (1995). Values, Beliefs, and Proenviromental Action: Attitude Formation Toward Emergent Attitude Objects. *Journal of Applied Social Psychology, XXV*(18), pp. 1611-1636.
- Stern, P., & Dietz, T. (1994). The Value Basis of Enviromental Concern. *Journal of Social Issues, L*(3), pp. 65-84.

- Stone, R. (2014). *Human Resource Management*. Milton: John Wiley & Sons Australia, Ltd.
- Sun, P., & Shang, S. (2019). Personality Traits and Personal Values of Servant Leaders. *Leadership & Organization Development Journal* .
- Vahdati, H., Mousavi, N., & Tajik, Z. M. (2015). The Study of Consumer Preception on Corporate Sosial Responsibility Towards Consumer Attitude and Purchase Behavior. *Asian Economic and Financial Review*, pp. 831-845.
- Vinzi, V. E., Chin, W. W., Henseler, J., & Wang, H. (2010). *Handbook of Partial Least Squares*. Berlin: Springer.
- Whitley JR., B., & Kite, M. (2010). *The Psychology of Prejudice and Discrimination*. United States: Wadsworth.
- Williams, A. P., & Taylor, J. A. (2012). Resolving Accountability Ambiguity in Nonprofit Organizations. *International Society for Third-Sector Research*, pp. 559-580.
- Zainee, I. A., & Puteh, F. (2020). Corporate social responsibility Corporate social responsibility Generation Y. *Revista de Gestao*.