

KINERJA KARYAWAN STUDI PADA BANK X

Inga Anggarian¹⁾, Yohana F. Cahya Palupi Meilani^{2)*}
Universitas Pelita Harapan, Indonesia

e-mail:

¹⁾ingaanggarian@gmail.com

²⁾yohana.meilani@uph.edu

(Corresponding Author indicated by an asterisk *)

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of caring climate, affective commitment, job satisfaction on employee performance at Bank X in Jakarta and Tangerang. This research is a quantitative research with descriptive method, the data used is primary data with survey data collection techniques using an online questionnaire Google Form using a Likert scale to 150 respondents who are employees of Bank X in Jakarta and Tangerang. Data processing using SPSS 26.0 software. This study has four hypotheses tested that are valid and reliable. This study shows that a caring climate has a positive effect on job satisfaction (H1), a caring climate has no positive effect on affective commitment (H2), a caring climate has no positive effect on performance (H3), job satisfaction has a positive effect on affective commitment (H4), job satisfaction work has a positive effect on performance (H5), affective commitment has no positive effect on performance (H6), caring climate has no indirect effect on performance through mediation of affective commitment (H7), and job satisfaction has a positive effect on performance by mediating affective commitment (H8) at Bank X in Jakarta and Tangerang. The contribution of this research provides input for banking managers in improving employee performance through job satisfaction which is built from a caring climate and affective commitment.

Keywords: *caring climate, affective commitment, job satisfaction, employee performance*

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui pengaruh iklim peduli, komitmen afektif, kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank X di Jakarta dan Tangerang. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan metode deskriptif, data yang digunakan adalah data primer dengan teknik pengumpulan data survei menggunakan kuesioner *online Google Form* menggunakan skala Likert kepada 150 responden yang merupakan karyawan Bank X di Jakarta dan Tangerang. Pengolahan data menggunakan *software SPSS 26.0*. Penelitian ini memiliki empat hipotesis yang diuji bersifat valid dan *reliable*. Penelitian ini menunjukkan bahwa iklim peduli berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja (H1), iklim peduli tidak berpengaruh positif terhadap komitmen afektif (H2), iklim peduli tidak berpengaruh positif terhadap kinerja (H3), kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen afektif (H4), kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja (H5), komitmen afektif tidak berpengaruh positif terhadap kinerja (H6), iklim peduli tidak berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja melalui mediasi komitmen afektif (H7), dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja dengan mediasi komitmen afektif (H8) pada Bank X di Jakarta dan Tangerang. Kontribusi penelitian ini memberi input bagi pengelola perbankan dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui kepuasan kerja yang dibangun dari iklim peduli dan komitmen afektif.

Kata kunci: iklim peduli, komitmen afektif, kepuasan kerja, kinerja karyawan

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia menjadi salah satu kunci sukses dari sebuah organisasi termasuk dalam perbankan. Dalam dampak iklim peduli (*caring climate*) yang merupakan aspek penting dalam keterikatan kondisi di mana karyawan memiliki perasaan yang baik dalam organisasinya sangat berpengaruh positif signifikan dan berdampak sangat banyak pada komitmen dalam organisasi. Menurut Filipova (2011), *caring climate* menunjukkan adanya keterikatan antara organisasi dan kepercayaan akan nilai-nilai di dalam suatu organisasi, adapun selain *caring*

climate yang penting dalam organisasi, kepuasan kerja di dalamnya juga perlu diperhatikan untuk meningkatkan kepercayaan diri karyawan, selama berada di dalam organisasi dan kepuasan kerja mereka juga perlu diketahui agar semua anggota memiliki kenyamanan dalam organisasi.

Ketika karyawan memiliki kepuasan dalam kerja, maka akan tercipta kenyamanan dalam bekerja dan menentukan lama bekerja pada perusahaan tersebut. Oleh karena itu, diperlukan cara-cara agar organisasi mampu menciptakan sumber daya manusia. Komitmen afektif menjadi salah satu cara agar dalam organisasi dapat membentuk kepuasan kerja yang dapat mempengaruhi semangat mereka dalam mencapai misi perusahaan. Komitmen afektif dapat menumbuhkan kekuatan dan keyakinan agar mau mengikuti nilai-nilai organisasi dan berusaha menjadikan tujuan dari organisasi menjadi prioritas dan akan mempertahankan keanggotaannya. Salah satu bank yang menerapkan strategi ini adalah Bank X. Model pengembangan SDM Bank X disesuaikan dengan perkembangan zaman di era revolusi industri 4.0. Kinerja karyawan Bank X dinilai sudah mencapai target dengan strategi Bank X ada 4 yaitu mendorong perusahaan perbankan agar SDM Bank X terbiasa menghadapi perubahan, disiplinnya perseroan dalam melakukan dan menilai performa karyawan, faktor budaya kerja dan kepemimpinan yang kuat, kuatnya penerapan praktik tata kelola korporasi atau *Good Corporate Governance* (GCG) di seluruh lini kerja perusahaan perbankan.

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia menurut Noe et al. (2016) adalah kebijakan, praktik dan sistem ini mempengaruhi pada perilaku, sikap dan kinerja karyawan.

***Caring Climate* (Iklim Peduli)**

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Fu, Deshpande, & Zhao (2011), *caring climate* mencerminkan kepedulian terhadap semua pemangku kepentingan perusahaan yang dipengaruhi oleh keputusan etis mereka. Menurut Filipova (2011) *caring climate* memiliki dampak positif yang signifikan terhadap *organizational commitment*. *Caring climate* dapat mempengaruhi sikap dan perilaku dari karyawan dan serta pencapaian organisasi. Kim dan Brymer (2011) menemukan bahwa kepemimpinan etis *supervisor* memiliki dampak tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui adaptasi dari komitmen afektif dan upaya ekstra.

H₁ : Iklim peduli (*caring climate*) berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja (JS)

H₂ : Iklim peduli (*caring climate*) berpengaruh positif signifikan pada komitmen afektif

H₃ : Iklim peduli (*caring climate*) berpengaruh positif signifikan pada kinerja karyawan

H₇: Iklim peduli memiliki pengaruh tidak langsung positif signifikan terhadap kinerja karyawan melalui adaptasi kepuasan kerja dan komitmen afektif

Kepuasan Kerja

Hasil dari penelitian Noe et al. (2016) menemukan kepuasan kerja adalah persepsi karyawan mengenai bagaimana pekerjaan mereka dapat memberikan hal-hal yang mereka anggap penting. Komitmen afektif menurut Umam (2012) yang berkaitan dengan hubungan emosional anggota terhadap organisasinya, identifikasi dengan organisasi, dan keterlibatan anggota dengan kegiatan dalam organisasi. Menurut Maharjan (2012), kinerja adalah hasil yang dicapai karena termotivasi dengan pekerjaan dan puas dengan pekerjaan yang mereka

lakukan. Sehingga JS berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan responden asal universitas yang berbeda.

H₄: Kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen afektif

H₅ : Kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan

H₈: Kepuasan kerja memiliki pengaruh tidak langsung positif signifikan terhadap kinerja karyawan melalui adaptasi dari komitmen afektif

Komitmen Afektif

Menurut Suryahadi (2015) bahwa komitmen organisasi berpengaruh pada kinerja dan hasil yang dicapai organisasi, pentingnya komitmen dalam sebuah organisasi. Menurut Ristiana (2013) dalam penelitiannya menambahkan bahwa komitmen afektif menunjukkan tingkat keterikatan karyawan dengan organisasi termasuk keyakinan, kemauan, dan keinginan tentang prestasi tujuan organisasi yang memiliki hubungan erat dengan karakteristik pribadi, usia, jenis kelamin, jabatan, dan karakteristik organisasi.

H₆ : Komitmen afektif berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan

Kinerja Karyawan

Menurut Ainsworth, Smith dan Milership (2007), kinerja adalah titik akhir karyawan, sumber daya, dan lingkungan tertentu yang dikumpulkan bersama-sama dengan maksud untuk menghasilkan hal-hal ataupun hasil dari karyawan bekerja apakah jasa yang diberikan untuk organisasi/perusahaan sesuai dengan tujuan ataupun misi dari perusahaan.

Gambar 1. Model Penelitian

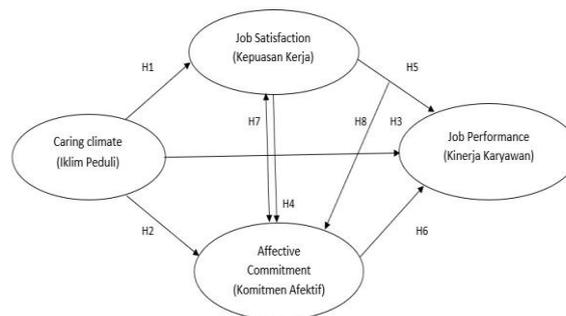


Figure 1. Proposed Research Model

Sumber Adaptasi: Dinc & Plakalovic (2016)

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan merupakan jenis kuantitatif, dengan desain penelitian deskriptif. Sumber dari penelitian ini adalah pengumpulan secara primer. Hasil data dari survey dan kuesioner berupa angka. Indikator penelitian ini diukur dengan skala *Likert* menggunakan 5 poin skala (1–5), 1 adalah Sangat Tidak Setuju; 2 adalah Tidak Setuju; 3 adalah Netral; 4 adalah Setuju; 5 adalah Sangat Setuju, kemudian diolah menggunakan *software SPSS 26.0*. Subjek dalam penelitian ini adalah karyawan Bank X di Jakarta dan Tangerang Selatan. Sedangkan objek dari penelitian ini berupa kinerja karyawan di dalam sektor perbankan Bank

X di Jakarta dan Tangerang Selatan. Adapun unit analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah perseorangan (*individual*) menggunakan teknologi informasi (internet).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Profile responden

Terdapat 150 responden yang datanya diambil secara langsung. Sebanyak 72 responden pria dan 78 responden wanita. Usia responden pada penelitian ini dimulai dari <20 tahun hingga >60 tahun. 6 responden berusia <20 tahun, 97 responden berusia 21–30 tahun, 30 responden berusia 31–40 tahun. 16 responden berusia 41–50 tahun dan 1 responden berusia >60 tahun. Mayoritas wanita dan umur responden berusia 21–30 tahun. Sedangkan untuk lama bekerja didominasi dengan waktu bekerja selama 2–4 tahun. Untuk pendidikan terakhir menunjukkan bahwa 60% atau sebanyak 90 karyawan memiliki pendidikan terakhir S1.

Tabel 1. Profile Responden

Variabel Demografis	Keterangan	Frekuensi	Persentase
Jenis Kelamin	Pria	72	48%
	Wanita	78	52%
Usia	<20	6	4%
	21–30	97	65%
	31–40	30	20%
	41–50	16	11%
	>60	1	0%
Lama Bekerja	0–1 Tahun	30	20%
	2–4 Tahun	78	52%
	4–6 Tahun	42	28%
Pendidikan Terakhir	SMA	35	23%
	S1	90	60%
	S2	25	17%

Sumber: Hasil Olah Data (2020)

Uji Studi Pendahuluan

Uji studi pendahuluan dilakukan pada 30 responden, pada hasil pengujian ini telah terdapat *filter question* mengenai lama bekerja lebih dari satu tahun di Bank X. Responden dari studi pendahuluan juga merupakan karyawan dari Bank X di daerah Jakarta dan Tangerang Selatan.

Uji Validitas Studi Pendahuluan

Uji validitas dilakukan dengan mencari nilai koefisien korelasi (r) dari masing-masing pertanyaan dan dibandingkan dengan nilai kritik table korelasi r . jika r hitung $>$ r tabel. Tabel 2 sampai 5 merupakan hasil dari uji validitas. Berdasarkan hasil pengukuran dari korelasi bivariate pearson menunjukkan bahwa seluruh indikator dari variabel iklim peduli lebih besar dari 0.361 yaitu r tabel maka dapat dikatakan seluruh indikator tersebut valid.

Tabel 1. Uji Validitas Variabel Iklim Peduli (X1)

Pertanyaan	r		keterangan
	Hitung	r tabel	
Iklim Peduli 1	0.639	0.361	Valid
Iklim Peduli 2	0.803	0.361	Valid
Iklim Peduli 3	0.437	0.361	Valid
Iklim Peduli 4	0.743	0.361	Valid

Iklm Peduli 5	0.755	0.361	Valid
Iklm Peduli 6	0.731	0.361	Valid
Iklm Peduli 7	0.588	0.361	Valid

Sumber: Dibuat dari hasil pengolahan data penelitian *pretest* 30 responden (2020)

Tabel 2. Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja (X2)

Pertanyaan	r Hitung	r tabel	keterangan
Kepuasan kerja 1	0.609	0.361	Valid
Kepuasan kerja 2	0.808	0.361	Valid
Kepuasan kerja 3	0.717	0.361	Valid
Kepuasan kerja 4	0.775	0.361	Valid
Kepuasan kerja 5	0.839	0.361	Valid
Kepuasan kerja 6	0.805	0.361	Valid
Kepuasan kerja 7	0.709	0.361	Valid

Sumber: Dibuat dari hasil pengolahan data penelitian *pretest* 30 responden (2020)

Tabel 4. Uji Validitas Variabel Komitmen Afektif (X3)

Pertanyaan	r Hitung	r tabel	keterangan
Komitmen afektif 1	0.413	0.361	Valid
Komitmen afektif 2	0.619	0.361	Valid
Komitmen afektif 3	0.787	0.361	Valid
Komitmen afektif 4	0.897	0.361	Valid
Komitmen afektif 5	0.724	0.361	Valid
Komitmen afektif 6	0.453	0.361	Valid
Komitmen afektif 7	0.683	0.361	Valid

Sumber: Dibuat dari hasil pengolahan data penelitian *pretest* 30 responden (2020)

Tabel 3. Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Pertanyaan	r Hitung	r tabel	keterangan
Kinerja karyawan 1	0.484	0.361	Valid
Kinerja karyawan 2	0.729	0.361	Valid
Kinerja karyawan 3	0.796	0.361	Valid
Kinerja karyawan 4	0.751	0.361	Valid
Kinerja karyawan 5	0.673	0.361	Valid
Kinerja karyawan 6	0.742	0.361	Valid

Kinerja karyawan 7	0.716	0.361	Valid
--------------------	-------	-------	-------

Sumber: Dibuat dari hasil pengolahan data penelitian *pretest* 30 responden (2020)

Uji Reliabilitas Studi Pendahuluan *Pretest*

Menurut Sekaran & Bougie (2017) semakin tinggi nilai koefisien *Cronbach's alpha* dengan nilai maksimum 1 maka semakin tinggi juga reliabilitas konsistensi internalnya, namun apabila *Cronbach's alpha* yang diperoleh tidak mencapai 0.7 maka alat ukur tersebut tidak dapat dinyatakan *reliable*. Berdasarkan data yang diperoleh dan diolah melalui SPSS 26.0, didapatkan hasil seperti pada Tabel 6 di bawah ini

Tabel 4. Uji Reliabilitas Pretest

Variabel	Cronbach's alpha	Keterangan
Iklm Peduli (X1)	0.755	<i>Reliable</i>
Kepuasan Kerja (X2)	0.785	<i>Reliable</i>
Komitmen Afektif (X3)	0.759	<i>Reliable</i>
Kinerja Karyawan (Y)	0.773	<i>Reliable</i>

Sumber: Hasil pretest menggunakan SPSS 26.0 (2020)

Nilai reliabilitas Cronbach's alpha pada tabel di atas menunjukkan semua variabel memenuhi kriteria di mana semua nilai lebih dari 0.7.

Uji Aktual

Uji aktual pada penelitian ini dilakukan kepada 150 responden yaitu karyawan Bank X. Untuk memastikan dari setiap indikator yang ada pada variabel yang telah diberikan di dalam kuesioner dinyatakan *valid* dan *reliable* maka dilakukan uji studi pendahuluan.

Uji Validitas Studi Pendahuluan

Menurut Sugiyono (2014) uji validitas dilakukan dengan mencari nilai koefisien korelasi (r) dari masing-masing pertanyaan dan dibandingkan dengan nilai kritik table korelasi r . jika r hitung $>$ r tabel, maka pertanyaan tersebut atau variabel tersebut adalah signifikan/valid menurut Sugiyono (2014). Berdasarkan hasil pengukuran dari korelasi bivariate pearson yang dapat dilihat pada Tabel 7 sampai 10 menunjukkan bahwa seluruh indikator lebih besar dari 0.134 yaitu r tabel maka dapat dikatakan seluruh indikator tersebut valid.

Tabel 7. Uji Variabel Iklm Peduli (X1)

Pertanyaan	r Hitung	r tabel	keterangan
Iklm Peduli 1	0.445	0.134	Valid
Iklm Peduli 2	0.477	0.134	Valid
Iklm Peduli 3	0.54	0.134	Valid
Iklm Peduli 4	0.549	0.134	Valid
Iklm Peduli 5	0.561	0.629	Valid
Iklm Peduli 6	0.432	0.433	Valid
Iklm Peduli 7	0.397	0.134	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data Aktual 150 Responden (2020)

Tabel 5. Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja (X2)

Pertanyaan	r Hitung	r tabel	keterangan
Kepuasan kerja 1	0.22	0.134	Valid
Kepuasan kerja 2	0.498	0.134	Valid
Kepuasan kerja 3	0.45	0.134	Valid
Kepuasan kerja 4	0.496	0.134	Valid
Kepuasan kerja 5	0.629	0.134	Valid
Kepuasan kerja 6	0.433	0.134	Valid
Kepuasan kerja 7	0.582	0.134	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data Aktual 150 Responden (2020)

Tabel 9. Uji Validitas Variabel Komitmen Afektif (X3)

Pertanyaan	r Hitung	r tabel	keterangan
Komitmen afektif 1	0.341	0.134	Valid
Komitmen afektif 2	0.433	0.134	Valid
Komitmen afektif 3	0.569	0.134	Valid
Komitmen afektif 4	0.537	0.134	Valid
Komitmen afektif 5	0.478	0.134	Valid
Komitmen afektif 6	0.562	0.134	Valid
Komitmen afektif 7	0.584	0.134	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data Aktual 150 Responden (2020)

Tabel 6. Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Pertanyaan	r Hitung	r tabel	keterangan
Kinerja karyawan 1	0.505	0.134	Valid
Kinerja karyawan 2	0.414	0.134	Valid
Kinerja karyawan 3	0.627	0.134	Valid
Kinerja karyawan 4	0.618	0.134	Valid
Kinerja karyawan 5	0.536	0.134	Valid
Kinerja karyawan 6	0.663	0.134	Valid
Kinerja karyawan 7	0.494	0.134	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data Aktual 150 Responden (2020)

Uji Reliabilitas Aktual

Menurut Riyanto dan Hatmawan (2020) batas ukur pengujian koefisien *Cronbach's alpha* yang digunakan dalam penelitian ini yaitu 0.06 maka alat ukur tersebut tidak dapat dinyatakan *reliable* atau diandalkan.

Tabel 7. Uji Reliabilitas Aktual

Variabel	Cronbach's alpha	Keterangan
Iklm Peduli X1	0.683	Reliable
Kepuasan Kerja X2	0.682	Reliable
Komitmen Afektif X3	0.7	Reliable
Kinerja Karyawan Y1	0.722	Reliable

Sumber: Hasil Pengolahan Data Aktual 150 Responden (2020)

Nilai reliabilitas *Cronbach's alpha* yang terdapat pada tabel di atas menunjukkan semua variabel memenuhi kriteria di mana semua nilai lebih dari 0.06.

Uji Normalitas

Uji normalitas dapat dilakukan dengan menggunakan *One Sample Kolmogorov Smirnov*, yaitu (1) jika probabilitas $> 0,05$ maka distribusi dari model regresi adalah normal. (2) Jika probabilitas $< 0,05$ maka distribusi dari model regresi adalah tidak normal.

Tabel 12. One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		150
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0.0000000
	Std. Deviation	2.83942500
Most Extreme Differences	Absolute	0.058
	Positive	0.034
	Negative	-0.058
Test Statistic		0.058
Asymp. Sig. (2-tailed)		200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber: Hasil Pengolahan Data Aktual 150 Responden (2020)

Dari tabel 12 didapatkan bahwa nilai signifikansi penelitian ini adalah 0,200 yang berarti nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa variable terdistribusi normal dan konsisten.

Uji Multikolinieritas

Pengujian ini menggunakan batas ukur Varian Inflation Factor (VIF) $< 10,0$. Jika batas tersebut terpenuhi maka tidak terjadi multikolinieritas. Begitu juga sebaliknya, jika $VIF > 10,00$, maka terjadi multikolinieritas. Pada tabel 6 menunjukkan bahwa variabel iklim peduli memiliki VIF 1.065, variabel kepuasan kerja memiliki VIF 1.265 dan komitmen afektif memiliki VIF 1.238. Pada hasil ini menunjukkan bahwa tidak memiliki korelasi antar variabel

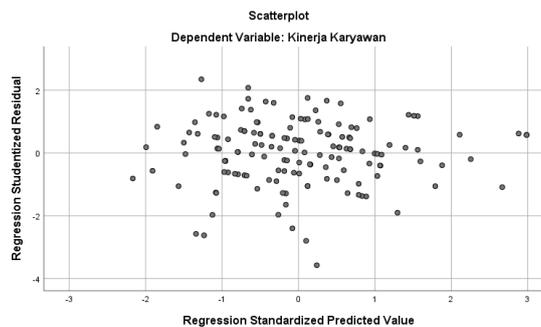
bebas lainnya dan juga tidak terjadi multikolinieritas tersebut menunjukkan nilai VIF yang lebih kecil dari 10 atau $VIF < 10$.

Tabel 8. Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Tolerance	Statistics VIF
Iklm Peduli	0.939	1.065
Kepuasan Kerja	0.791	1.265
Komitmen Afektif	0.808	1.238

Sumber: Hasil Pengolahan Data Aktual 150 Responden (2020)

Gambar 2. Hasil Uji Heterokedastisitas dengan Scatter Plot



Sumber: Hasil Pengolahan Data Aktual 150 Responden (2020)

Grafik Scatter plot di atas memperlihatkan bahwa pada titik-titik menyebar dan secara acak tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas tersebar baik diatas maupun dibawah angka nol pada sumbu Y, berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak digunakan untuk memprediksi kinerja karyawan berdasarkan masukan variabel independennya.

Hasil Koefisien Determinasi (R²)

Menurut Sugiyono (2014) uji R square dilakukan untuk menganalisis korelasi yang bertujuan untuk mengetahui keeratan hubungan antara variabel independen (X1, X2, X3) terhadap variabel dependen (Y).

Tabel 9. Model Summary

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.386 ^a	0.149	0.132	2.868

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2020)

Dapat dilihat pada tabel 14 di atas, diketahui bahwa *Adjusted R Square* bernilai 0.132. Artinya hanya sebesar 13% saja kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel iklim peduli, komitmen afektif dan kepuasan kerja, hal ini menunjukkan bahwa variabel independen memiliki tingkat hubungan yang rendah dalam menjelaskan variabel dependen.

Uji signifikansi Keseluruhan (Uji Statistik F)

Tabel di bawah menunjukkan nilai Fhitung adalah sebesar 8.539 dengan profitabilitas sebesar 5% di mana terlebih dahulu menentukan df pembilang dan juga df penyebutnya. Untuk mendapatkan df pembilang maka jumlah variabel dalam penelitian ini dikurangi dengan satu sehingga df pembilang pada penelitian ini bernilai $4-1=3$. Sedangkan untuk mendapatkan df penyebut yaitu jumlah sampel penelitian dikurangi dengan jumlah variabel sehingga df penyebutnya adalah $150-4=146$. Sementara itu nilai Ftabel yang dilihat pada tabel nilai-nilai untuk distribusi F adalah 2.67. Dengan demikian maka dapat dikaitkan bahwa nilai Fhitung = $8.539 \leq$ dari Ftabel = 2.67.

Tabel 10. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	210.772	3	70.257	8.539	.000 ^b
	Residual	1201.288	146	8.228		
	Total	1412.060	149			

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2020)

Uji signifikan Parameter Individual (Uji Statistik t)

Tabel 16. Coefficients

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	9.958	3.993		2.494	0.014		
	IKLIM_PEDULI	0.190	0.100	0.150	1.905	0.059	0.939	1.065
	KEPUASAN_KERJA	0.356	0.119	0.257	2.993	0.003	0.791	1.265
	KOMITMEN_AFEKTIF	0.124	0.095	0.111	1.309	0.193	0.808	1.238

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2020)

Apabila nilai t hitung \geq t tabel maka H1, H2, H3, H4, H5, H6, H7, H8 diterima dan nilai signifikansi $\leq 0,05$ maka dapat dinyatakan bahwa H1, H2, H3, H4, H5, H6, H7, H8 berpengaruh secara positif dan signifikan.

Diskusi

Penelitian ini menggunakan empat variabel yaitu Iklim Peduli, Kepuasan Kerja dan Komitmen Afektif menggunakan 150 responden. Pengambilan data menggunakan kuesioner yang sebarakan secara langsung kemudian data yang dikumpulkan diolah menggunakan bantuan aplikasi Microsoft Excel dan SPSS 26.0.

Pada hipotesis pertama dengan pernyataan iklim peduli positif signifikan terhadap variabel kepuasan kerja menunjukkan bahwa hipotesis pertama (H1) tidak dapat diterima dengan pengaruh signifikan dan positif secara keseluruhan. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang pernah dilakukan oleh Dinc & Huric (2016) dan Sabir (2011).

Pada hipotesis (H2) iklim peduli dinyatakan tidak berpengaruh terhadap komitmen afektif signifikan dan positif secara keseluruhan. Hasil ini sesuai dengan penelitian yang sebelumnya pernah dilakukan oleh Dinc & Plakalovic (2016) serta Kim & Brymer (2011).

Pada Hipotesis (H3) dinyatakan tidak dapat diterima, ini menunjukkan bahwa apabila iklim peduli tentu berdampak pada kinerja karyawan Bank X. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang pernah dilakukan oleh Dinc & Plakalovic (2016) serta Kim & Brymer (2011).

Pada Hipotesis (H4) dinyatakan dapat diterima, ini menunjukkan bahwa apabila kepuasan kerja semakin baik maka akan berdampak pada komitmen afektif yang berdampak juga terhadap hasil kerja karyawan Bank X. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang pernah dilakukan oleh Tsai & Huang (2008) serta Dinc & Plakalovic (2016).

Pada Hipotesis (H5) dinyatakan dapat diterima, dapat menunjukkan bahwa apabila kepuasan kerja tidak tentu berdampak pada kinerja karyawan terhadap Bank X. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang pernah dilakukan oleh Zhang & Zheng (2009) serta Dinc & Plakalovic (2016).

Pada Hipotesis (H6) dinyatakan tidak dapat diterima, ini menunjukkan bahwa apabila komitmen afektif tidak tentu berdampak pada kinerja karyawan terhadap Bank X. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang pernah dilakukan oleh Dinc & Plakalovic (2016).

Pada Hipotesis (H7) dinyatakan tidak dapat diterima, ini menunjukkan bahwa apabila iklim peduli tidak tentu berdampak pada kinerja karyawan Bank X. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang pernah dilakukan Dinc & Plakalovic (2016).

Pada Hipotesis (H8) dinyatakan dapat diterima, ini menunjukkan bahwa apabila kepuasan kerja semakin baik maka akan berdampak pada kinerja karyawan melalui adaptasi dari komitmen afektif berdampak juga terhadap hasil kerja karyawan Bank X. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang pernah dilakukan Fu et al. (2013) serta Dinc & Plakalovic (2016)

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasannya, maka dapat disimpulkan iklim peduli berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja (H1), iklim peduli tidak berpengaruh positif terhadap komitmen afektif (H2), iklim peduli tidak berpengaruh positif terhadap kinerja (H3), kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen afektif (H4), kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja (H5), komitmen afektif tidak berpengaruh positif terhadap kinerja (H6), iklim peduli tidak berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja melalui mediasi komitmen afektif (H7), dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja dengan mediasi komitmen afektif (H8).

Untuk hipotesis pertama (H1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja. Sehingga pada hipotesis pertama dapat diterima karena iklim peduli menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja.

Untuk H2 iklim peduli tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel komitmen afektif. Sehingga pada hipotesis kedua tidak dapat diterima karena iklim peduli menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi komitmen afektif.

Untuk H3 tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Sehingga pada hipotesis ketiga tidak dapat diterima karena iklim peduli menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Hasil untuk H4 kepuasan kerja berpengaruh positif secara signifikan terhadap variabel komitmen afektif. Sehingga pada hipotesis empat dapat diterima karena kepuasan kerja menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi komitmen afektif.

Untuk H5 kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Sehingga pada hipotesis kelima dapat diterima karena kepuasan kerja menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Hasil dari H6 komitmen afektif tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Sehingga pada hipotesis keenam tidak dapat diterima karena komitmen afektif menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Hasil dari H7 iklim peduli tidak berpengaruh tidak langsung positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan melalui peran adaptasi dari variabel komitmen afektif. Sehingga pada hipotesis ketujuh dapat diterima karena iklim peduli menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan melalui peran adaptasi dari komitmen afektif.

Yang terakhir H8 kepuasan kerja berpengaruh langsung positif terhadap variabel kinerja karyawan melalui peran adaptasi dari variabel komitmen Afektif. Sehingga pada hipotesis kedelapan dapat diterima karena kepuasan kerja menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan melalui peran komitmen afektif.

REFERENSI

- Ainsworth, M., Smith, N., & Millership, A. (2007). *Managing performance managing people* (T. Supriyanto, Trans.) Bhuana Ilmu Populer. (Original work published 2002)
- Dinc, M. S., & Huric, A. (2016). The impacts of ethical climate types on nurses' behaviors in Bosnia and Herzegovina. *Nursing Ethics*, 24(8), 922–935. <https://doi.org/10.1177/0969733016638143>
- Dinc, M. S., & Plakalovic, V. (2016). Impact of caring climate, job satisfaction, and affective commitment on employees' performance in the banking sector of Bosnia and Herzegovina. *Eurasian Journal of Business and Economics*, 9(18), 1–16. <https://doi.org/10.17015/ejbe.2016.018.01>
- Filipova, A. A. (2011). Ethical climates in for-profit, nonprofit, and government skilled nursing facilities. Managerial implication for partnerships. *JONA'S Healthcare Law, Ethics, and Regulation*, 13(4), 125–131. <https://doi.org/10.1097/NHL.0b013e31823b6835>
- Fu, N., Flood, P.C., Bosak, J., Morris, T., & O'Regan, P. (2013). Exploring the performance effect of HPWS on professional service supply chain management. *Supply Chain Management: An International Journal*, 18(3), 292-307
- Fu, W., & Deshpande, S. P. (2014). The impact of caring climate, job satisfaction, and organizational commitment on job performance of employees in a China's

- insurance company. *Journal of Business Ethics*, 124(2), 339–349. <https://doi.org/10.1007/s10551-013-1876-y>
- Fu, W., Deshpande, S. P., & Zhao, X. (2011). The impact of ethical behavior and facets of job satisfaction on organizational commitment of Chinese employees. *Journal of Business Ethics*, 104(4), 537–543. <https://www.jstor.org/stable/41476325>
- Kim, W. G., & Brymer, R. A. (2011). The effects of ethical leadership on manager job satisfaction, commitment, behavioral outcomes, and firm performance. *International Journal of Hospitality Management*, 30(4), 1020–1026. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2011.03.008>
- Maharjan, S. (2012). Association between work motivation and job satisfaction of college teachers. *Administrative and Management Review*, 24(2), 44–55. <https://www.nepjol.info/index.php/AMR/article/view/7242>
- Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B., & Wright, P. M. (2016). *Manajemen sumber daya manusia: Mencapai keunggulan bersaing* (6th ed.). Salemba Empat.
- Ristiana, M. (2013). Pengaruh komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap organizational citizenship behavior (OCB) dan kinerja karyawan rumah sakit Bhayangkara Trijata Denpasar. *DiE: Jurnal Ilmu Ekonomi & Manajemen*, 9(1), 56–70. <https://doi.org/10.30996/die.v9i1.199>
- Riyanto, S., & Hatmawan, A. A. (2020). *Metode riset penelitian kuantitatif penelitian di bidang manajemen, teknik, pendidikan dan eksperimen*. Deepublish.
- Sabir, M. S., Iqbal, J. J., Rehman, K. U., Shah, K. A., & Yameen, M. (2012). Impact of corporate ethical values on ethical leadership and employee performance. *International Journal of Business and Social Science*, 3(2), 163–171.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2017). *Metode penelitian untuk bisnis: Pendekatan pengembangan-keahlian, Edisi 6, Buku 2*. Salemba Empat.
- Sugiyono. (2014). *Metode penelitian pendidikan: Pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Suryahadi, Y. W. (2015). Pengaruh komitmen dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Lukas Tours dan Travel. *AGORA*, 3(2), 20–25. <http://publication.petra.ac.id/index.php/manajemen-bisnis/article/view/3762/0>
- Tsai, M. -T., & Huang, C., -C. (2008). The relationship among ethical climate types, facets of job satisfaction, and the three components of organizational commitment: A study of nurses in Taiwan. *Journal of Business Ethics*, 80, 565–581. <https://doi.org/10.1007/s10551-007-9455-8>
- Umam, K. (2012). *Manajemen organisasi*. Pustaka Setia.
- Zhang, J., & Zheng, W. (2009). How does satisfaction translate into performance? An examination of commitment and cultural values. *Human Resource Development Quarterly*, 20(3), 331–351. <https://doi.org/10.1002/hrdq.20022>