

## PERAN KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN AFEKSI ANTARA *CARING CLIMATE* DENGAN KINERJA KARYAWAN

**Aginta Chairunnisa Sinulingga**

**Deasy Aseanty**

Universitas Trisakti

[agintachairunnisa@gmail.com](mailto:agintachairunnisa@gmail.com)

[deasy\\_aseanty@yahoo.com](mailto:deasy_aseanty@yahoo.com)

### **Abstract**

*The aim of this research is to examining the effects of caring climate, job satisfaction, and affective commitment on job performance in steak restaurant in Tebet, South Jakarta. This study were developed and tested 5 hypotheses, by using Structural Equation Model. Data were collected from 145 employees working on the food, beverage, hygiene, security, service and cashier in steak restaurant in Tebet, South Jakarta. Finding and contribution in this research shown that there is positive and significant effect of caring climate on job satisfaction and affective commitment that effect on job performance. The limitation in this research was that this study focused only on restaurant as a hospitality industry, only at steak restaurant in Tebet, South Jakarta, and was limited for only four variables.*

**Keywords:** *caring climate; job satisfaction; affective commitment; job performance; human resources; hospitality industry; and steak restaurant.*

### **PENDAHULUAN**

Dunia usaha mengalami perkembangan yang pesat di era globalisasi saat ini. Salah satunya ditandai dengan menjamurnya perusahaan dengan berbagai jenis bidang dan bentuk usaha. Pada saat ini perusahaan baru banyak berdiri dan perusahaan lama pun terus mengupayakan diri untuk bertahan dan terus berkembang. Untuk dapat bertahan dan terus berkembang, perusahaan tidak terlepas dari peranan karyawannya, dimana karyawan itu merupakan aset utama yang harus diberikan pelatihan dan pengembangan (Robbins & Judge, 2017). Karyawan yang memiliki kemampuan dan keterampilan sangat dibutuhkan untuk mencapai tujuan perusahaan. Oleh sebab itulah perusahaan harus mampu mengelola karyawannya dengan optimal agar dapat mencapai tujuan perusahaan (Jamal, 2011). Mengelola karyawan dalam perusahaan dapat berupa pemberian penghargaan yang didasarkan kepada prestasi kerja. Dengan penghargaan yang diberikan kepada karyawan, maka akan menimbulkan *ethical climate* yang baik dalam perusahaan. *Ethical climate* ini memengaruhi perilaku karyawan dalam melaksanakan tugasnya (Carolina, 2012).

*Ethical climate* memberikan tanggapan bersama tentang persoalan-persoalan etis yang seharusnya diselesaikan dan bagaimana perilaku etis yang benar dalam suatu perusahaan (Moore, 2012). *Ethical climate* menciptakan budaya perusahaan yang baik serta menciptakan hubungan yang baik antara perusahaan dengan karyawan. Hasil penelitian Parboteeah *et al.*, (2010) yang mengacu kepada berbagai penelitian sebelumnya membagi *ethical climate* ke dalam lima dimensi, yaitu *caring climate*, *law & code climate*, *rules climate*, *instrumental climate*, dan *independent climate*. *Caring climate* sangat penting untuk meninjau apa yang terbaik untuk setiap karyawan di dalam perusahaan. *Caring climate* dapat memengaruhi sikap dan perilaku karyawan serta pencapaian organisasi. *Caring climate* yang kondusif di dalam perusahaan akan mengakibatkan suasana kerja yang nyaman dan berdampak pada *job satisfaction* yang tinggi (Widiarti & Dewi, 2016).

Salah satu cara untuk mengetahui apa yang dibutuhkan dan diharapkan oleh karyawan adalah dengan mengetahui tingkat *job satisfaction*. *Job satisfaction* menggambarkan perasaan seorang karyawan terhadap pekerjaannya, hal ini terlihat dari sikap positif karyawan terhadap pekerjaannya yang merupakan hasil dari evaluasi karakteristiknya (Robbins & Judge, 2017). *Job satisfaction* dianggap penting karena pada saat karyawan tersebut merasa puas akan pekerjaannya, maka kepuasan tersebut dapat memengaruhi jalannya perusahaan secara keseluruhan. Hal ini sesuai dengan penelitian Mersi & Koeshartono (2014) yang menjelaskan bahwa apabila kebutuhan karyawan dipenuhi dengan baik oleh perusahaan, maka kepuasannya akan meningkat.

*Job satisfaction* dalam derajat tertentu merupakan analogi dari kepuasan pelanggan yang merupakan sikap karyawan dalam menilai pekerjaannya. Ketika karyawan melakukan perbandingan antara pendapatan yang diterima lebih besar dibandingkan dengan pendapatan yang diharapkan, maka kepuasan kerja semakin besar (Widnyantara & Ardana, 2015). Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya terlihat lebih sehat, lebih mudah dan cepat dalam mempelajari pekerjaan baru, kecelakaan kerja lebih rendah, jarang menyampaikan keluhan dan mempunyai tingkat stress yang rendah (Manurung & Ratnawati, 2012). Dengan terpenuhinya kebutuhan dan harapan para karyawan, maka akan timbul perasaan puas yang pada gilirannya akan timbul sikap komitmen pada diri karyawan terhadap perusahaan.

*Organizational commitment* sangat diperlukan pada setiap karyawan di dalam suatu perusahaan karena dengan adanya *organizational commitment* pada setiap karyawan maka karyawan akan lebih bersemangat untuk memajukan perusahaannya (Meyer & Allen, 1997). *Organizational commitment* mencerminkan tingkat kepercayaan dan penerimaan tenaga kerja terhadap tujuan perusahaan dan mempunyai keinginan untuk tetap ada di dalam perusahaan tersebut (Mersi & Koeshartono, 2014). Karyawan yang memiliki *organizational commitment* lebih bertanggung jawab dalam melakukan pekerjaannya. Karyawan yang memiliki *organizational commitment* memiliki keyakinan terhadap tujuan perusahaan sehingga berkeinginan untuk tetap bekerja dan menjadi bagian dari perusahaan tersebut (Ni, Yin, Yee, Sin, Ling, 2011).

Lebih lanjut, Robbins & Judge (2017) membagi *organizational commitment* menjadi tiga dimensi, yaitu *affective*, *continuance*, dan *normative commitment*. *Affective commitment*

merupakan faktor penting dalam meningkatkan dedikasi dan loyalitas seorang karyawan terhadap perusahaan. *Affective commitment* dapat dilihat dari hubungan kerja yang terjalin baik dan mampu memberikan kenyamanan psikologis, membuat seseorang terbiasa dengan apa yang menjadi pekerjaannya, dan betah bekerja dalam perusahaan tersebut sehingga akan membuat *organizational commitment* semakin tinggi. Perusahaan mengharapkan karyawan memiliki *commitment* yang tinggi, agar karyawan tetap berada dalam perusahaan dan mampu melaksanakan pekerjaannya dengan baik sehingga mampu menunjukkan *job performance* yang baik di perusahaan (Meyer & Allen, 1997; Ni et al, , 2011).

Salah satu aspek penting yang dimiliki karyawan untuk membantu perusahaan dalam mencapai keberhasilan perusahaan ialah *job performance*. Karyawan yang memiliki *job performance* yang baik dapat diketahui setelah melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh perusahaan, sehingga perusahaan dapat memberikan imbalan yang sepiantasnya atas *job performance* tersebut (Jamal,2011).

*Job performance* dapat dinilai dari hasil kerja seorang karyawan dilihat dari pelaksanaan kerjanya (Widianta, Bagia, & Suwendra, 2016). *Job performance* sebagai hasil atau tingkat keberhasilan yang mencakup efektivitas kerja, kualitas kerja yang semakin tinggi, waktu penyelesaian kerja yang semakin singkat, tingkat kecelakaan yang semakin menurun serta penurunan biaya (Indrawan, 2015).

Usaha kuliner memang sangat menjanjikan, karena merupakan kebutuhan manusia yang utama. Namun, masih banyak juga restoran yang gulung tikar karena restoran tersebut memiliki masalah-masalah dalam pelayanan. Untuk itu pelayanan harus selalu dievaluasi dengan baik. Masalah-masalah yang sering terjadi di restoran, yaitu pesanan makanan yang terlalu lama datang, pesanan makanan yang salah antar, benda asing di dalam makanan, rasa makanan yang tidak standar, banyak serangga di dalam restoran, serta karyawan atau *crew* restoran yang tidak ramah.

Di tengah persaingan antara restoran yang semakin ketat, banyak upaya-upaya yang dilakukan restoran, tak terkecuali restoran-restoran *steak* yang terletak di wilayah Tebet, Jakarta Selatan. Setiap restoran bersaing dalam memberikan pelayanan yang baik untuk dapat menarik pelanggan dengan mengedepankan kualitas pelayanan restoran itu sendiri. Untuk dapat memberikan pelayanan terbaik, suatu restoran harus memperhatikan para karyawan untuk memiliki *caring climate*, *job satisfaction*, *affective commitment* agar dapat memiliki *job performance* yang baik, dikarenakan karyawan yang memiliki *job performance* yang baik merupakan karyawan yang dapat bekerja dengan efektif untuk membantu mewujudkan tujuan perusahaan.

## TINJAUAN PUSTAKA

### *Caring climate*

*Caring climate* merupakan salah satu dimensi *ethical climate*. Dalam *caring climate* karyawan diharapkan untuk peduli terhadap orang lain serta karyawan memiliki ketulusan terhadap kesejahteraan orang lain, baik itu di dalam atau di luar perusahaan (Laratta, 2009). *Caring climate* mencerminkan kepedulian terhadap semua pemangku kepentingan

perusahaan yang dipengaruhi oleh keputusan etis mereka. Dalam *caring climate*, hal terpenting ialah yang terbaik bagi semua karyawan dalam perusahaan (Fu, Deshpande, & Zhao, 2011).

### **Job satisfaction**

*Job satisfaction* adalah perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang dihasilkan dari evaluasi karakteristiknya. *Job satisfaction* merupakan perasaan senang atau tidaknya seseorang relatif terhadap pekerjaan yang berbeda dari pemikiran objektif dan keinginan perilaku (Robbins & Judge, 2017). *Job satisfaction* adalah perasaan puas seseorang terhadap imbalan yang mereka rasakan sesuai dengan berbagai pekerjaan yang mereka kerjakan untuk organisasi tempat mereka bekerja (Iqbal, Latif, & Naseer, 2012; Robbins, & Judge, 2017). Hasil penelitian (Ni *et al.*, 2011) menemukan bahwa *job satisfaction* adalah persepsi karyawan mengenai bagaimana pekerjaan mereka dapat memberikan hal-hal yang mereka anggap penting. Kepuasan kerja adalah sesuatu yang bersifat sangat individual (Robbins & Judge, 2017).

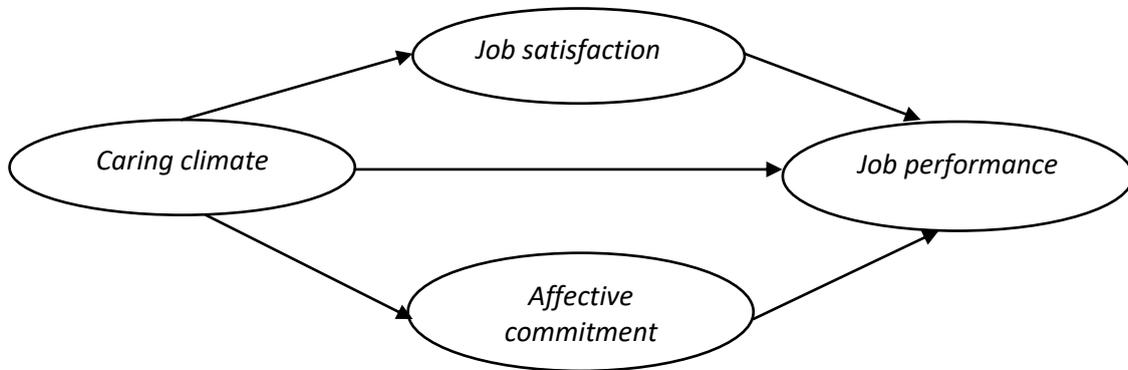
### **Affective commitment**

*Affective commitment* merupakan salah satu dimensi *organizational commitment*, yang menggambarkan ikatan emosional seorang karyawan untuk mengidentifikasi dan melibatkan dirinya dengan perusahaan (Kartika, 2011). Karyawan yang memiliki *affective commitment* yang tinggi, akan ikut merasa memiliki perusahaan, memiliki keterlibatan tinggi dalam berbagai kegiatan perusahaan, mempunyai keinginan untuk mencapai tujuan perusahaan, dan memiliki niat untuk tetap bekerja pada perusahaan tersebut (Han *et al.*, 2012). Menurut pendapat Han *et al.*, (2012) terdapat beberapa antecedent dari *affective commitment* yaitu karakteristik struktural, karakteristik personal, karakteristik yang terkait dengan pekerjaan, dan pengalaman kerja. Han *et al.*, (2012) menemukan bahwa dari beberapa faktor tersebut, maka pengalaman kerja ternyata memiliki hubungan yang paling kuat dan konsisten.

### **Job performance**

*Job performance* didefinisikan sebagai pemenuhan tugas atau keterampilan terkait pekerjaan oleh seorang karyawan. *Job performance* didefinisikan sebagai tindakan yang berkontribusi pada tujuan perusahaan dan berada di bawah kendali individu (Mann, Budworth & Ismaila, 2012). Hal ini terkait dengan kemauan dan keterbukaan untuk mencoba dan mencapai aspek baru dari pekerjaan yang pada gilirannya akan membawa peningkatan produktivitas individu (Sato, Eduardo, & Gnanaratnam, 2014). *Job performance* adalah hasil atau tingkat keberhasilan yang mencakup efektivitas kerja, kualitas kerja yang semakin tinggi, waktu penyelesaian kerja yang semakin singkat, tingkat kecelakaan yang semakin menurun serta penurunan biaya (Filippo, 2002). *Performance appraisal* atau penilaian terhadap prestasi kerja karyawan adalah proses yang dilakukan perusahaan dalam mengevaluasi atau menilai prestasi karyawan (Filippo, 2002).

Penelitian ini menganalisis pengaruh *Caring Climate* (CC), *Job Satisfaction* (JS), dan *Affective Commitment* (AC) serta pengaruhnya terhadap *Job Performance* (JP) di *Restaurant Steak* daerah Tebet, Jakarta Selatan.



**Gambar 1**  
**Rerangka Konseptual**

### Pengembangan Hipotesis

Penelitian yang dilakukan Okpara & Wynn (2008) menemukan bahwa *caring climate* memiliki pengaruh positif yang signifikan pada keseluruhan *job satisfaction*. Penelitian Dinc & Huric (2017) juga menunjukkan bahwa *caring climate* memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap *job satisfaction*. Dengan demikian, diajukan hipotesis sebagai berikut:  
H1: *Caring climate* berpengaruh positif terhadap *job satisfaction*.

Penelitian Huang, You, & Tsai (2012) menunjukkan pengaruh positif *ethical climate* terhadap *organizational commitment*. Menurut Filipova (2011), *caring climate* memiliki dampak positif yang signifikan terhadap *organizational commitment*. Demikian juga, Dinc & Huric (2017) menunjukkan bahwa *caring climate* dan *job satisfaction* memengaruhi *affective commitment* secara signifikan, sehingga diajukan hipotesis sebagai berikut:  
H2: *Caring climate* berpengaruh positif terhadap *affective commitment*.

*Job performance* adalah hasil pekerjaan yang mengacu pada pencapaian tujuan perusahaan yang diukur berdasarkan evaluasi kinerja karyawan. Jaramillo *et al.*, (2007) menunjukkan bahwa *ethical climate* yang tinggi menghasilkan *job performance* yang lebih tinggi. Oleh karena itu, penelitian ini mengharapkan bahwa *caring climate* juga berpengaruh signifikan terhadap *job performance* dan mengusulkan hipotesis sebagai berikut:  
H3: *Caring climate* berpengaruh positif terhadap *job performance*.

Karyawan yang memiliki tingkat *job satisfaction* yang tinggi, akan memiliki *job performance* yang baik. Iqbal *et al.*, (2012) menemukan bahwa *job satisfaction* memiliki dampak positif terhadap *job performance*. Dengan demikian, diajukan hipotesis sebagai berikut:  
H4: *Job satisfaction* berpengaruh positif terhadap *job performance*.

Karyawan yang memiliki *affective commitment* yang kuat tetap berada di dalam perusahaan karena mereka menginginkannya. Jaramillo *et al.*, (2007) menunjukkan bahwa *organizational commitment* mempunyai pengaruh signifikan dan positif terhadap *job performance*. Demikian juga, Jamal (2011) menunjukkan bahwa *organizational commitment* memiliki pengaruh signifikan terhadap *job performance*. Selain itu, Meyer & Allen (1997) berpendapat bahwa *affective commitment* lebih terkait dengan *job performance*. Dengan demikian, penelitian ini mengharapkan bahwa *affective commitment* akan berpengaruh signifikan terhadap *job performance* dan dengan demikian diajukan hipotesis sebagai berikut: H5: *Affective commitment* berpengaruh positif terhadap *job performance*

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan tipe penelitian pengujian hipotesis dengan tujuan menguji pengaruh dari *caring climate* terhadap kepuasan kerja (*job satisfaction*) dan komitmen afeksi (*affective commitment*) yang berdampak pada *job performance*. Kriteria tipe penelitian ini tidak terlepas dalam upaya menjelaskan hubungan, perbedaan antar kelompok atau interpedensi dari dua faktor atau lebih dalam satu situasi (Hermawan & Kristaung, 2013). Untuk data primer diperoleh dengan menyebarkan kuesioner terhadap karyawan yang bekerja di restoran *steak* daerah Tebet, Jakarta Selatan.

Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan restoran *steak* di Tebet, Jakarta Selatan dengan jumlah 145 karyawan. Metode penarikan sampel adalah *purposive sampling* (Sekaran & Bougie, 2016) yaitu berdasarkan kriteria merupakan karyawan yang bekerja pada bagian makanan, minuman, kebersihan, keamanan, pelayanan dan kasir restoran *steak* di Tebet, Jakarta Selatan dan sudah bekerja lebih dari 1 tahun, maka diperoleh 145 responden yang memenuhi kriteria untuk penelitian lebih lanjut. Dari 145 responden karyawan restoran *steak* di Tebet, Jakarta Selatan diketahui mayoritas karyawan adalah laki-laki, berusia 26-30 tahun dengan latar belakang pendidikan Diploma / Akademi dan paling banyak memiliki masa kerja selama 1-5 tahun.

**Tabel 1**  
**Hasil Uji Validitas**

Variabel	Item / Pernyataan	<i>Standardized Factor</i> <i>Loading</i>	Keputusan
<i>Caring Climate</i>	CC1	0,73	Sahih
	CC2	0,80	Sahih
	CC3	0,81	Sahih
<i>Job Satisfaction</i>	JS1	0,71	Sahih
	JS2	0,77	Sahih
	JS3	0,85	Sahih
<i>Affective Commitment</i>	AC1	0,66	Sahih
	AC2	0,60	Sahih
	AC3	0,72	Sahih
	AC4	0,80	Sahih
	AC5	0,84	Sahih
	AC6	0,72	Sahih

<i>Job Performance</i>	JP1	0,87	Sahih
	JP2	0,90	Sahih
	JP3	0,83	Sahih

Sumber : Hasil olah data (AMOS)

Uji validitas (kesahihan) adalah untuk menguji ketepatan pernyataan atau pertanyaan dalam indikator empiris berupa kuesioner. Alat analisis yang digunakan dalam uji validitas ini adalah *factor analysis* dengan melihat *factor loading*. Sesuai dengan pendapat item pernyataan dinyatakan valid pada jumlah responden 200, apabila *loading factor*  $\geq 0,45$  Hair *et al.*, (2010). Berdasarkan tabel 1 seluruh item pernyataan dari variabel *Caring Climate* (CC), *Job Satisfaction* (JS), *Affective Commitment* (AC) dan *Job Performance* (JP) memiliki *loading factor* di atas 0,45 sehingga seluruh pernyataan dinyatakan valid (sahih).

**Tabel 2**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Item / Pernyataan	<i>Cronbach Alpha</i>	Keputusan
<i>Caring climate</i>	3	0,83	<i>Reliable</i>
<i>Job satisfaction</i>	3	0,82	<i>Reliable</i>
<i>Affective commitment</i>	6	0,86	<i>Reliable</i>
<i>Job performance</i>	3	0,90	<i>Reliable</i>

Sumber : Hasil olah data (AMOS)

Kriteria pengujian reliabilitas dilakukan dengan melihat *coeffisien cronbach's alpha* dengan tujuan untuk melihat konsistensi dari instrumen penelitian ketika diulangi dua kali atau lebih. Menurut Sekaran & Bougie (2016) *coeffisien cronbach's alpha* yang dapat diterima adalah nilai antara 0,6 sampai 0,7 atau lebih. Sehingga ketika *cronbach's alpha*  $\geq 0,6$  maka item pernyataan *reliable*. Hasil pengujian reliabilitas pada tabel 2 memperlihatkan variabel *caring climate*, *job satisfaction*, *affective commitment* dan *job performance* memiliki nilai *cronbach's alpha* di atas  $> 0,6$  yang berarti seluruh item pernyataan variabel.

Alat statistik dalam penelitian ini adalah *Structural Equation Model* (SEM) dengan bantuan perangkat lunak AMOS versi 6. Sebelumnya dilakukan uji kesesuaian model secara keseluruhan (Hair *et al.*, 2010).

**Tabel 3**  
**Hasil Uji Kesesuaian Model**

Pengukuran	Nilai	Batas penerimaan yang disarankan	Kesimpulan
<i>Absolute fit measures</i>			
<i>Chi-square</i>	257,58	$X^2 \text{ hit} < X^2 \text{ Table (df= 272)}$	<i>Poor</i>
<i>p-value chi-square</i>	0,00	$\geq 0,05$	<i>Poor</i>
RMSEA	0,12	$\leq 0,10$	<i>Poor</i>
GFI	0,90	$\geq 0,90$	<i>Fit</i>
<i>Incremental fit measures</i>			
NFI	0,93	$\geq 0,90$	<i>Marginal</i>
TLI	0,92	$\geq 0,90$	<i>Marginal</i>
RFI	0,89	$\geq 0,90$	<i>Marginal</i>

CFI	0,92	$\geq 0,90$	Fit
AGFI	0,92	$\geq 0,90$	Fit
<i>Parsimonius fit measure</i>			
CMIN/DF	3,07	Batas bawah 1, 2, 3 atau 5	Fit

Sumber : Hasil olah data (AMOS)

Nilai *chi-square* sebesar 257,580 lebih besar dari nilai yang diharapkan dengan nilai tabel mendekati 272. Dengan demikian, *chi-square* pada model ini tidak memenuhi kriteria atau *poor goodness of fit*. Pengukuran *p-value* menghasilkan nilai sebesar 0,00 lebih kecil dari nilai yang diharapkan ( $\geq 0,05$ ) yang artinya *p-value* pada model ini tidak memenuhi kriteria atau *poor goodness of fit*. Pengukuran menggunakan RMSEA menghasilkan nilai sebesar 0,12 dengan nilai yang diharapkan ( $\leq 0,10$ ) dengan demikian RMSEA pada model ini tidak memenuhi kriteria atau *poor goodness of fit*. Pengukuran menggunakan GFI menghasilkan nilai sebesar 0,90 dimana nilai tersebut lebih besar dari nilai yang diharapkan yaitu ( $\geq 0,90$  atau mendekati 1) yang artinya GFI pada model ini dapat memenuhi kriteria atau *goodness of fit*.

Hasil uji kesesuaian model menggunakan *incremental fit measures* menghasilkan nilai NFI sebesar 0,93 dimana nilai tersebut lebih kecil dari nilai yang diharapkan ( $\geq 0,90$  atau mendekati 1) yang artinya NFI pada model ini hampir memenuhi kriteria atau *marginal of fit*. Pengukuran menggunakan TLI menghasilkan nilai 0,92 ( $\geq 0,90$  atau mendekati 1) yang artinya TLI pada model ini hampir memenuhi kriteria atau *marginal of fit*.

Pengukuran menggunakan RFI memiliki nilai 0,89 ( $\geq 0,90$  atau mendekati 1) yang artinya RFI pada model ini hampir memenuhi kriteria atau *marginal of fit*. Pengukuran menggunakan CFI menghasilkan nilai sebesar 0,92 dimana nilai tersebut sesuai dengan nilai yang diharapkan ( $\geq 0,90$  atau mendekati 1) yang artinya CFI pada model ini memenuhi kriteria atau *goodness of fit*. Hasil pengujian kesesuaian model (*goodness of fit*) menggunakan *incremental fit measure* menghasilkan nilai AGFI sebesar 0,92 dimana nilai tersebut sesuai dengan nilai yang diharapkan ( $\geq 0,90$  atau mendekati 1) yang artinya AGFI pada model ini memenuhi kriteria atau *goodness of fit*.

Hasil pengujian *goodness of fit* menggunakan *parsimonious fit measure* menghasilkan nilai CMIN/DF sebesar 3,07 dimana nilai tersebut sesuai dengan harapan (batas bawah 1, batas atas 5) yang artinya CMIN/DF pada model ini memenuhi kriteria atau *goodness of fit*. Berdasarkan hasil pengukuran uji kesesuaian model (*goodness of fit*), yang artinya model pengujian layak, karena nilai GFI, CFI, AGFI, dan CMIN/DF memenuhi kriteria *goodness of fit*.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 4 menyajikan deskripsi jawaban atau penilaian responden terhadap pernyataan atau pertanyaan yang merupakan indikator empirik dari variabel caring climate, kepuasan kerja, komitmen afeksi dan *job performance*. Deskripsi keempat variabel berdasarkan nilai rata-rata (*mean*) dan simpangan baku (*standard deviation*).

**Tabel 4**  
**Statistik Deskriptif**

Variabel	Rata-rata	Simpangan Baku
<i>Caring Climate</i>	4,61	0,61
<i>Job Satisfaction</i>	4,18	0,79
<i>Affective Commitment</i>	4,07	0,79
<i>Job Performance</i>	4,24	0,75

Sumber : Hasil olah data (SPSS)

Variabel *caring climate* yang mencerminkan nilai-nilai etis karyawan dalam bekerja atau melayani pelanggan mendapat nilai rata-rata 4,61 yang berarti bahwa rata-rata karyawan memiliki kepedulian yang baik dalam memberikan perhatian pada saat melaksanakan pekerjaannya. Simpangan baku sebesar 0,61 yang berarti kepedulian karyawan tersebut berada pada kisaran cukup baik, baik dan sangat baik. Selanjutnya, untuk variabel kepuasan kerja yang mencerminkan derajat kepuasan karyawan dalam aktivitas sehari-harinya mendapat nilai rata-rata 4,18 yang berarti bahwa rata-rata karyawan menilai dirinya memperoleh kepuasan kerja yang memadai. Simpangan baku sebesar 0,79 yang berarti kepedulian karyawan tersebut berada pada kisaran cukup puas, puas dan sangat puas.

Variabel komitmen afeksi yang mencerminkan adanya hubungan emosional karyawan dalam mengidentifikasi dan melibatkan dirinya dengan perusahaan mendapat nilai rata-rata 4,07 yang berarti bahwa rata-rata karyawan merasakan adanya hubungan yang kuat dalam identifikasi dan melibatkan dirinya dengan perusahaan. Simpangan baku sebesar 0,79 yang berarti identifikasi dan keterlibatan karyawan pada perusahaan berada pada kisaran cukup kuat, kuat dan sangat kuat. Deskripsi yang tidak berbeda jauh untuk variabel *job performance* yang mencerminkan derajat kinerja karyawan dalam aktivitas sehari-harinya mendapat nilai rata-rata 4,24 yang berarti bahwa rata-rata karyawan menilai dirinya memperoleh kinerja kerja yang memadai. Simpangan baku sebesar 0,75 yang berarti kinerja karyawan tersebut berada pada kisaran cukup baik, baik dan sangat baik.

Berikut ini merupakan tabel yang menunjukkan hasil pengujian hipotesis :

**Tabel 5**  
**Hasil Uji Hipotesis**

Hipotesis	Coefficient ( $\beta$ )	p-value	Keputusan
H1: <i>Caring climate</i> berpengaruh positif terhadap <i>job satisfaction</i> .	0,54	0,00	Didukung
H2: <i>Caring climate</i> berpengaruh positif terhadap <i>affective commitment</i> .	0,33	0,02	Didukung
H3: <i>Caring climate</i> berpengaruh positif terhadap <i>job performance</i> .	0,46	0,00	Didukung
H4: <i>Job satisfaction</i> berpengaruh positif terhadap <i>job performance</i> .	0,29	0,04	Didukung
H5 : <i>Affective commitment</i> berpengaruh positif terhadap <i>job performance</i>	0,40	0,00	Didukung

Sumber : Hasil olah data (AMOS)

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pertama pada tabel 5 terlihat bahwa *coefficient (β)* bernilai 0,54 sedangkan nilai *p-value* sebesar 0,00. Berarti *caring climate* mempunyai pengaruh yang positif terhadap *job satisfaction*, yang berarti hubungan linier antara *caring climate* terhadap *job satisfaction* karyawan. Artinya jika karyawan memiliki kepedulian yang tinggi dan selalu ikut memikirkan kesejahteraan orang lain, baik di dalam maupun di luar restoran, maka karyawan tersebut akan merasakan kepuasan kerja yang tinggi, sejalan dengan Dinc & Plakalovic (2016) yang menegaskan bahwa *caring climate* mempunyai hubungan yang positif secara signifikan terhadap *job satisfaction*.

Selanjutnya hasil uji hipotesis kedua pada tabel 5, *Coefficient (β)* bernilai 0,33 dan *p-value* sebesar 0,02. Artinya *caring climate* memiliki pengaruh yang positif dan *significant* terhadap *affective commitment*. Hal ini memperlihatkan bahwa semakin tinggi tingkat *caring climate* maka semakin tinggi pula tingkat *affective commitment* karyawan. Artinya jika karyawan ikut memikirkan kesejahteraan dan juga memiliki kepedulian yang tinggi terhadap orang lain, baik itu teman-teman karyawan maupun orang lain seperti konsumen dan juga semua pihak yang berkepentingan dengan restoran maka karyawan tersebut akan merasakan keterlibatan yang sangat kuat dengan restoran dimana mereka bekerja, searah dengan Dinc & Plakalovic (2016) bahwa *caring climate* ditemukan mempunyai hubungan yang positif secara signifikan terhadap *affective commitment*.

Sedangkan hasil pengujian hipotesis ketiga pada tabel 5, *coefficient (β)* bernilai 0,46 dan nilai *p-value* sebesar 0,00. Hal ini berarti bahwa *caring climate* berpengaruh positif terhadap *job performance*. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat *caring climate* maka semakin baik pula *job performance* karyawan. Sehingga dapat dikatakan bahwa jika karyawan memiliki kepedulian yang tinggi dan bersedia ikut memikirkan kesejahteraan orang lain, baik di dalam maupun di luar restoran maka karyawan tersebut selalu terbuka terhadap perubahan, bersedia meningkatkan kualitas kerja sehingga otomatis kinerja karyawan tersebut akan semakin baik, atau mendukung penemuan Dinc & Plakalovic (2016) bahwa *caring climate* mempunyai hubungan yang positif secara signifikan terhadap *job performance*.

Kemudian bila dilihat pada hasil pengujian hipotesis keempat pada tabel 5, *Coefficient (β)* bernilai 0,29 dan *p-value* sebesar 0,04. Berarti *job satisfaction* berpengaruh terhadap *job performance* karyawan, semakin tinggi *job satisfaction* karyawan maka semakin baik pula *job performance* mereka. Artinya jika karyawan memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi terhadap restoran, maka karyawan menjadi semakin bersedia mencoba metode-metode yang baru, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja kerja karyawan dalam restoran. Hasil penelitian ini mendukung hasil dari Dinc & Plakalovic (2016) bahwa *job satisfaction* ditemukan mempunyai hubungan yang positif secara signifikan terhadap *job performance*.

Akhirnya berdasarkan hasil pengujian hipotesis kelima pada tabel 5, *coefficient (β)* bernilai 0,40 dan nilai *p-value* sebesar 0,00. Artinya *affective commitment* berpengaruh positif terhadap *job performance*. Hal ini menunjukkan bahwa ketika karyawan merasa sangat terlibat secara emosional dengan perusahaan, mereka merasa memiliki perusahaan dan ingin tetap bekerja diperusahaan tersebut, maka *job performance* akan semakin kuat. Sebagai contoh karyawan menjadi semakin bersemangat untuk mencoba hal-hal yang baru, pekerjaan semakin cepat diselesaikan, kualitas kerja semakin baik yang pada akhirnya kinerja karyawan

secara keseluruhan menjadi semakin baik dan terbukti mendukung penelitian Dinc & Plakalovic (2016) bahwa *affective commitment* ditemukan mempunyai hubungan yang positif secara signifikan terhadap *job performance*.

## SIMPULAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa *caring climate* berpengaruh terhadap *job satisfaction*, komitmen afektif dan *job performance*. Begitu juga *job satisfaction* dan *affective commitment* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *job performance*.

## IMPLIKASI

Hasil dari penelitian ini memberikan beberapa masukan yang berguna sebagai pertimbangan bagi manajer dalam mengelola sumber daya manusia di industri jasa restoran. Implikasi yang dapat diterapkan adalah sebagai berikut: 1) untuk meningkatkan *caring climate*, manajer harus memperhatikan kebersamaan karyawan, karena dengan adanya rasa kebersamaan yang tinggi, maka semua masalah yang ada di dalam restoran cepat atau lambat akan bisa teratasi, dapat menciptakan suasana kerja yang santai dan dapat meringankan beban kerja karyawan, 2) untuk meningkatkan *job satisfaction*, manajer harus memperhatikan aktivitas yang sesuai dengan posisi pekerjaan karyawan guna meningkatkan kepuasan kerja para karyawan agar dapat bekerja dengan baik untuk mencapai tujuan restoran, 3) untuk meningkatkan *affective commitment*, maka disarankan pada manajer restoran agar memenuhi kebutuhan dan keinginan karyawan untuk mempertahankan para karyawan agar tidak berpindah ke restoran lain walaupun jenis pekerjaannya sama, dan 4) untuk meningkatkan *job performance*, maka manajer harus memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi *job performance* yaitu *effort*, *abilities* dan *role / task perception*.

## KETERBATASAN DAN SARAN

Keterbatasan penelitian ini adalah hanya melakukan penelitian di restoran *steak* wilayah Tebet, Jakarta Selatan saja dan hanya meneliti variabel *caring climate*, *job satisfaction*, *affective commitment* dan *job performace*.

Saran untuk penelitian selanjutnya adalah agar dapat dilakukan penelitian di restoran bukan *steak* di wilayah Tebet, Jakarta Selatan atau restoran *steak* di wilayah lainnya. Penelitian selanjutnya juga dapat dilakukan dengan meneliti variabel lain dari dimensi *ethical climate*, yaitu *law & code climate*, *rules climate*, *instrumental climate*, dan *independent climate* (Huang, You, & Tsai, 2012).

## DAFTAR PUSTAKA

Carolina, Y. A. (2012). *The Influence of Ethical Climate toward Organizational Commitment and Turnover Intention, (Case Study : PT. TRAC Cikarang)*, Depok: Universitas Indonesia

- Huang, Chun-Chen., You, Ching-Sing., & Tsai, Ming-Tien, (2012). A Multidimensional Analysis of Ethical Climate, Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Organizational Citizenship Behaviors. *Nursing Ethics*, 19(4), 513-29.
- Laratta, R. (2009). Ethical Climate in Nonprofit Organizations: A Comparative Study. *The International Journal of Sociology and Social Policy*, 29(7/8), 358-371.
- Dinc, M. S., & Huric, A. (2017). The Impacts of Ethical Climate Types on Nurses' Behaviors in Bosnia and Herzegovina. *Nursing Ethics*, 24(8), 1-14.
- 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.
- Filipova, A. A. (2011). Relationships Among Ethical Climates, Perceived Organizational Support, and Intent-To-Leave for Licensed Nurses in Skilled Nursing Facilities. *Journal of Applied Gerontology*, 30(1), 44–66.
- Filippo, E. B. (2002). *Manajemen Personalia*. Diterjemahkan oleh Masud, Mohammad. Jakarta: Erlangga.
- 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, 537–543.
- Hair, J. F., Anderson, R. E., Tatham, R. L., & Black, W. C. (2010). *Multivariate Data Analysis*, 7th Edition. Prentice Hall International. Inc.
- Han, S. T., Nugroho, A., Kartika, E. W., & Kaihatu, T. S. (2012). Komitmen Afektif Dalam Organisasi yang dipengaruhi Perceived Organizational Support dan Kepuasan Kerja, *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 14(2), 109-117.
- Hermawan, A., & Kristaung, R. (2013). *Metodologi Penelitian Bisnis: Pedoman Praktis untuk Penulisan Skripsi, Tesis dan Disertasi*. Jakarta: LPFEB Universitas Trisakti.
- Indrawan, M. I., (2015). Pengaruh Promosi Jabatan dan Mutasi terhadap Prestasi Kerja Pegawai PT.Bank Mandiri (Persero) Cabang Ahmad Yani Medan, *Jurnal ilmiah INTEGRITAS*, 1(3).
- Iqbal, M. T., Latif, W., & Naseer, W. (2012). The Impact of Person Job Fit on Job Satisfaction and Its Subsequent Impact on Employees Performance. *Mediterranean Journal of Social Sciences*, 3(2), 523–530.
- Jamal, M. (2011). Job Stress, Job Performance and Organizational Commitment in a Multinational Company: An Empirical Study in two Countries. *International Journal of Business and Social Science*, 2(20).
- Jaramillo, F., Ladik, D. M., Marshall, G. W., & Mulki, J. P. (2007). A Meta-Analysis of The Relationship Between Sales Orientation-Customer Orientation (SOCO) and Salesperson Job Performance. *The Journal of Business & Industrial Marketing*, 22(5), 302-310
- Kartika, E. W. (2011). Analisis Pengaruh Leader-member Exchange, Perceived Organizational Support, dan Komitmen Organisasional terhadap Organizational Citizenship Behavior pada Karyawan Hotel Berbintang Lima di Surabaya. Surabaya: Universitas Airlangga.

- Manurung, M. T., & Ratnawati, I. (2012). Analisis Pengaruh Stress Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan: Studi pada STIKES Widya Husada Semarang, *Diponegoro Journal of Management*, 1(2), 145-157.
- Mersi & Koeshartono, D. (2014). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi (Studi pada PT. Sinar Sosro Yogyakarta). Yogyakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Atma Jaya Yogyakarta.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1997). *Commitment in the Workplace: Theory, Research and Application*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Moore, H. L. (2012). Ethical Climate, Organizational Commitment, and Job Satisfaction of Full-Time Faculty Members. Digital Commons East Tennessee State University.
- Ni, C. P., Yin, K. K., Yee, L. P., Sin, T. C., & Ling, T. S. (2011). An Evaluation of The Factors That Affecting The Job Satisfaction and Relationship Between Job Satisfaction and Organizational Commitment in Education Industry, Kuala Lumpur, Malaysia : Faculty of Business and Finance Department of Business.
- Okpara, J. O., & Wynn, P. (2008). The Impact of Ethical Climate on Job Satisfaction, and Commitment In Nigeria. *Journal of Management Development*, 27(9), 935-950.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior*. 17th Edition. Upper Saddle River, New Jersey: Pearson Education, Inc.
- Mann, S. L., Budworth, Marie-Hélène., & Ismaila, A. S. (2012). Rating of counterproductive performance: the effect of source and rater behavior, *International Journal of Productivity and Performance Management*, 61(2), 142-156.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). *Research Methods For Business: A Skill Building Approach*. 7th Edition. United Kingdom: John Wiley & Sons Ltd.
- Sato, Y., Eduardo, C., & Gnanaratnam, A. S. (2014). The Differences Between An Internal And External Project Manager. *Revista de Gestão e Projetos*, 5(2).
- Parboteeah, K P., Chen, H. C., Lin, Ying-tzu., Chen, I-heng., Lee, A. Y., & Chung, A. (2010). Establishing Organizational Ethical Climates: How Do Managerial Practices Work? *Journal of Business Ethics*, 97(4), 599-611
- Widianta, I. G., Bagia, I. W., & Suwendra, I. W. (2016), Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *E-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen*, 4.
- Widiarti, N. L. & Dewi, A. A. (2016). The Effect Organizational Climate and Job Satisfaction on Organizational Commitment in Dinas Pendapatan Bali, *E-Jurnal Manajemen Unud*, 5(10).
- Widnyantara, I. B. P., & Ardana, I. K. (2015). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Intensitas Turnover Karyawan, *E-Jurnal Manajemen Unud*, 4(6), 1670-1683.

