

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Subjek Penelitian

Penelitian kali ini menguji hubungan variabel *caring climate*, kepuasan kerja, dan komitmen organisasional terhadap kinerja *driver* Gojek berbasis sepeda motor yang beroperasi di wilayah Yogyakarta. Rentang waktu pendistribusian kuesioner dilakukan antara tanggal 13 November 2018 hingga tanggal 20 November 2018.

Jumlah sampel yang dikumpulkan peneliti dalam rentang waktu 7 hari tersebut adalah sebanyak 150 data dari 150 kuesioner yang telah diberikan atau dengan tingkat pengembalian sebesar 100% ($150/150 \times 100\%$). Jumlah *outllier* dalam data sebanyak 8 dan data yang digunakan sebanyak 142. Untuk teknik yang digunakan dalam pengambilan sampel ialah *accidental sampling* yang mana artinya jika setiap *driver* Gojek yang peneliti temui dapat dijadikan sebagai responden. Kemudian secara teknis pembagian kuesioner dilakukan dengan 2 cara;

secara langsung dengan bertemu dengan *driver* Gojek di lapangan dan juga dengan melalui *google form*.

B. Deskriptif Data Responden

1. Deskriptif Profil Responden

Pemaparan data pada bagian ini merupakan gambaran umum tentang kondisi responden yang disajikan secara statistik. Data-data yang akan disajikan nantinya berisi informasi berkenaan dengan keadaan responden. Informasi mengenai kondisi responden diklasifikasikan ke dalam beberapa bagian yang dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 4.1

Profil Responden

No	Dasar Klasifikasi	Sub Klasifikasi	Jumlah	Persentase
1	Jenis Kelamin	Pria	127	89,4
		Wanita	15	10,6
		Total	142	100
2	Umur	17-27 Tahun	55	39
		28-38 Tahun	59	41,8
		39-49 Tahun	25	17,7
		≥ 50 Tahun	3	1,4

		Total	142	100
3	Status Pernikahan	Menikah	90	63,4
		Belum Menikah	52	36,6
		Total	142	100
4	Pendidikan Terakhir	< SMA/SMK	0	0
		SMA/SMK	67	47,2
		Diploma	11	7,7
		Strata 1 (S1)	62	43,7
		Strata 2 (S2)	2	1,4
		Strata 3 (S3)	0	0
		Total	142	100

Sumber: Data diolah 2018, Lampiran 2

Melalui sajian tabel di atas, klasifikasi responden dibagi ke dalam 4 bagian. Pada bagian pertama terdapat klasifikasi jenis kelamin. Data yang diperoleh peneliti menunjukkan bahwa responden didominasi oleh yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 127 orang dengan persentase 89,4%. Ini cukup jauh hasilnya jika dibandingkan dengan yang berjenis kelamin perempuan yang hanya sebanyak 15 dan dengan persentase sebesar 10,6%.

Klasifikasi responden berikutnya yaitu berdasarkan umur. Berdasarkan data, sebaran umur responden relatif merata di rentang usia 17-27 tahun dan

28-38 tahun. Meski demikian, responden pada rentang usia 28-38 tahun lebih mendominasi dibandingkan dengan rentang usia lainnya yang berjumlah 59 responden dengan persentase 41,8%. Dengan demikian gambaran umum responden penelitian ini berada pada fase usia yang matang.

Ketiga, dapat kita lihat bahwa berdasarkan dari sisi status pernikahan, responden didominasi oleh *driver* yang telah menikah sebanyak 90 responden dengan persentase 63,4%. Sementara untuk responden yang masih lajang sebanyak 52 dengan persentase 36,6%.

Klasifikasi keempat, untuk pendidikan terakhir responden didominasi oleh lulusan SMA/SMK sebanyak 67 responden atau 47,2% dari 142 *driver* yang ada. Disusul kemudian oleh *driver* lulusan S1 sebanyak 62 responden dengan persentase 43,7%.

2. Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Analisis deskriptif ialah sebuah penjelasan umum berkaitan dengan variabel yang telah dimiliki berdasarkan

respon sampel terhadap parameter pada kuesioner yang telah didistribusikan. Peneliti pada tahap ini akan menyajikan secara rinci jawaban dari responden yang dikategorikan secara deskriptif statistik. Pengkategorian ini berdasarkan penghitungan interval guna menentukan masing-masing variabel. Penjabaran persepsi responden terhadap item-item pertanyaan dari variabel akan dapat diketahui melalui nilai indeks. Untuk memperoleh nilai indeks tersebut dapat dihitung dengan rumus rentang skala (RS), yakni (Simamora, 2006):

$$RS = \frac{m - n}{b} = \frac{5 - 1}{5} = 0,8$$

Dimana:

RS = Rentang Skala.

m = Angka maksimal dari poin skala dalam kuesioner.

n = Angka minimum dari poin skala dalam kuesioner.

b = Jumlah poin skala dala kuesioner.

Setelah melakukan perhitungan, maka hasil yang didapatkan sebagai acuan interpretasi penilaian rata-rata

untuk setiap indikator pada variabel penelitian. Berikut adalah tabel yang peneliti susun untuk mengetahui kategori interpretasi nilai indeks rata-rata.

Tabel 4.2
Kategori Nilai Indeks

No	Rentang Nilai Indeks	Kategori
1	1,00 - 1,79	Sangat rendah / sangat buruk
2	1,80 - 2,59	Rendah / buruk
3	2,60 - 3,39	Cukup / sedang
4	3,40 - 4,19	Tinggi/ baik
5	4,20 - 5,00	Sangat tinggi / sangat baik

Sumber: Simamora, 2006

Berangkat dari kategori tersebut, setiap indikator yang telah dijawab oleh responden akan diinterpretasi berdasarkan variabel yang ada. Berikut penjabarannya:

- a. Tanggapan responden terhadap variabel *Caring Climate*

Tabel 4.3
Tanggapan terhadap *Caring Climate*

No	<i>Caring Climate</i>						Jumlah	Mean
	Indikator	STS	TS	KS	S	SS		
1	CC 1	4	5	14	77	42	142	4,04
2	CC 2	3	8	27	70	34	142	3,87
3	CC 3	3	4	19	68	48	142	4,08
Rata-Rata Total								3,99

Sumber: Data diolah 2018, lampiran 3

Melalui tabel di atas, didapatkan rata-rata poin skala untuk indikator *Caring Climate* secara komperhensif berada di angka 3,99. Dengan demikian maka menunjukkan bahwa *Caring Climate* masuk pada kategori tinggi/baik di kalangan *driver* Gojek wilayah Yogyakarta. Secara statistik, hasil ini menunjukkan betapa iklim peduli di kalangan *driver* Gojek yang berada di wilayah Yogyakarta berada dalam kategori yang tinggi. Keseluruhan item-item *Caring Climate* yang didapat dari hasil survey secara baik telah terpenuhi hingga mampu menjawab secara empiris fenomena-fenomena yang berkaitan dengan iklim peduli yang terjadi pada *driver* Gojek di wilayah Yogyakarta.

- b. Tanggapan responden terhadap variabel *Job Satisfaction*

Tabel 4.4
Tanggapan terhadap *Job Satisfaction*

No	<i>Job Satisfaction</i>						Jumlah	Mean
	Indikator	STS	TS	KS	S	SS		
1	JS 1	1	9	16	82	34	142	3,98
2	JS 2	0	16	26	58	42	142	3,89
3	JS 3	0	3	32	70	37	142	3,99
Rata-Rata Total								3,95

Sumber: Data diolah 2018, lampiran 3

Pada Tabel 4.4 di atas, didapatkan rata-rata poin skala untuk indikator *Job Satisfaction* secara komperhensif berada di angka 3,95. Dengan demikian maka menunjukkan bahwa kepuasan kerja masuk pada kategori tinggi/baik di kalangan *driver* Gojek wilayah Yogyakarta. Meski dalam proses pengambilan data terdapat fakta bahwa kepuasan kerja di kalangan *driver* Gojek mengalami penurunan, namun masih terdapat pada kategori yang baik secara statistik. Keseluruhan item-item kepuasan kerja yang didapat dari hasil survey secara baik telah terpenuhi.

- c. Tanggapan responden terhadap variabel *Organizational Commitment*.

Tabel 4.5
Tanggapan terhadap *Organizational Commitment*

No	<i>Organizational Commitment</i>						Jumlah	Mean
	Indikator	STS	TS	KS	S	SS		
1	OC 1	0	1	7	88	46	142	4,26
2	OC 2	0	4	17	91	30	142	4,04
3	OC 3	1	7	2	45	87	142	4,48
4	OC 4	0	4	21	82	35	142	4,04
5	OC 5	0	4	10	95	33	142	4,11
6	OC 6	4	6	1	54	77	142	4,37
Rata-Rata Total								4,21

Sumber: Data diolah 2018, lampiran 3

Berdasarkan Tabel 4.5 dapat dilihat bahwa keenam indikator komitmen organisasional memiliki rata-rata poin skala sebesar 4,21. Rata-rata poin yang didapatkan menandakan bahwa komitmen organisasional responden berada pada kategori yang sangat tinggi atau sangat baik. Para *driver* Gojek yang menjadi responden dapat dikatakan memiliki keinginan untuk bertahan di dalam naungan PT Gojek Indonesia yang sangat tinggi. Lebih lanjut, dapat

disimpulkan bahwa seluruh item komitmen organisasional yang diperoleh dari data survey telah dengan sangat baik terpenuhi.

- d. Tanggapan responden terhadap variabel *Organizational Commitment*

Tabel 4.6
Tanggapan terhadap *Job Performance*

No	<i>Job Performance</i>						Jumlah	Mean
	Indikator	STB	TB	KB	B	SB		
1	JP 1	0	4	15	79	44	142	4,15
2	JP 2	1	7	18	77	39	142	4,03
3	JP 3	2	3	10	90	37	142	4,11
Rata-Rata Total								4,09

Sumber: Data diolah 2018, lampiran 3

Tabel 4.6 menunjukkan bahwa dari 3 indikator kinerja yang ada memiliki rata-rata poin skala sebesar 4,09. Hasil demikian tersebut di atas menunjukkan skor yang tinggi/baik untuk kinerja *driver* Gojek yang berada di wilayah Yogyakarta. Kemudian dapat disimpulkan bahwa item-item kinerja yang diperoleh dari data terpenuhi secara baik.

C. Uji Kualitas Instrumen

1. Uji Validitas

Pengujian valid/tidaknya variabel dalam penelitian kali ini dihitung dengan hasil keseluruhan indikator variabel nilai *Standard Loading Factor* > 0,5. Hasil tersebut dapat dimaknai bahwa semua item indikator variabel dinyatakan valid. Pada Tabel 4.7 berikut dapat dilihat hasil uji validitas penelitian ini:

Tabel 4.7
Hasil Uji Validitas

Indikator	<i>Standard Loading Factor</i>	Keterangan
<i>Caring Climate</i> _1	0,705	Valid
<i>Caring Climate</i> _2	0,824	Valid
<i>Caring Climate</i> _3	0,772	Valid
Kepuasan Kerja_1	0,890	Valid
Kepuasan Kerja _2	0,790	Valid
Kepuasan Kerja _3	0,625	Valid
Komitmen Organisasional_1	0,621	Valid
Komitmen Organisasional _2	0,580	Valid
Komitmen Organisasional _3	0,789	Valid
Komitmen Organisasional _4	0,539	Valid
Komitmen Organisasional _5	0,637	Valid

Indikator	<i>Standard Loading Factor</i>	Keterangan
Komitmen Organisasional _6	0,701	Valid
Kinerja_1	0,620	Valid
Kinerja _2	0,768	Valid
Kinerja _3	0,734	Valid

Sumber: Data diolah 2018, lampiran 4

Melalui sajian data pada Tabel 4.7 di atas dapat dilihat jika dari ke-15 indikator variabel penelitian mendapatkan hasil estimasi *Standard Loading Factor* di atas $> 0,5$. Dengan hasil estimasi tersebut dapat disimpulkan bahwa seluruh item variabel dinyatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan indeks andalnya sebuah alat ukur dan sejauh mana itu bisa dipercaya. Suatu alat ukur dapat dikatakan reliabel jika mampu mengukur suatu fenomena atau gejala secara berulang dengan hasil yang relatif konsisten. penilaian tingkat reliabilitas suatu alat ukur mengacu pada nilai C.R (*Construct Reliability*) dan V.E (*Variance Extracted*), serta bisa juga dengan melihat

nilai AVE (*Average Variance Extracted*) yang dihasilkan. Jika setelah perhitungan didapatkan nilai $> 0,70$ dari perhitungan C.R, nilai $> 0,50$ dari perhitungan VE, dan $> 0,5$ dari perhitungan AVE, maka alat ukur dari variabel tersebut dinyatakan telah memenuhi kaidah reliabilitas.

Tabel 4.8
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	CR	VE	AVE	Keterangan
OC	0.8118	0.5272	0.7261	Reliabel
JS	0.8244	0.6681	0.8174	Reliabel
JP	0.7521	0.5883	0.7670	Reliabel
CC	0.8117	0.6520	0.8075	Reliabel

Sumber: Data diolah 2018, lampiran 4

Berdasarkan kriteria untuk menentukan keandalan suatu alat ukur yang telah disebutkan sebelumnya, maka hasil uji reliabilitas pada Tabel 4.8 telah memenuhi kriteria reliabel. Hal ini ditandai oleh hasil CR, VE, dan AVE yang lebih besar dari nilai minimal syarat yang dibutuhkan.

D. Uji Asumsi SEM

1. Uji Ukuran Sampel

Teknik sampling pada penelitian ini menggunakan *Accidental Sampling* dengan jumlah responden sebanyak 150 *driver* Gojek wilayah Yogyakarta. Jumlah tersebut termasuk pada kriteria ideal yang dibutuhkan dalam pengujian SEM yang berkisar antara 100-200. Angka 150 juga didapatkan dari penjumlahan 15 indikator yang digunakan di dalam penelitian ini dengan 10, sesuai dengan kaidah yang diusulkan Ferdinand (2014).

2. Uji *Outlier*

a. *Univariate Outlier*

Untuk mendeteksi *outlier* secara *univariate* terdapat beberapa cara yang harus ditempuh. Pertama-tama, data dikonversi ke dalam *z-score* yang mempunyai kriteria *mean* sama dengan nol (0) dan standar deviasi sama dengan satu (1) melalui program SPSS. Kemudian, output *z-score* yang telah

dihasilkan dianalisis dengan memperhatikan nilai maksimum dari *z-score* yang berada pada rentang 3 sampai dengan 4 (Hair, *et. al.* 2006). Syarat lolosnya data dari uji *univariate outlier* yaitu data yang mempunyai nilai *z-score* $\leq 4,0$. Dibawah ini ialah hasil uji *univariate outlier* penelitian ini.

Tabel 4.9
Hasil Uji Univariate Outlier

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Zscore(CC1)	142	-3.41734	1.07583	.0000000	1.0000000
Zscore(CC2)	142	-3.14456	1.23316	.0000000	1.0000000
Zscore(CC3)	142	-3.50841	1.04131	.0000000	1.0000000
Zscore(JS1)	142	-3.63032	1.24444	.0000000	1.0000000
Zscore(JS2)	142	-1.96406	1.15792	.0000000	1.0000000
Zscore(JS3)	142	-2.62957	1.32872	.0000000	1.0000000
Zscore(OC1)	142	-3.90054	1.27588	.0000000	1.0000000
Zscore(OC2)	142	-3.04899	1.44537	.0000000	1.0000000
Zscore(OC3)	142	-4.27356	.64017	.0000000	1.0000000
Zscore(OC4)	142	-2.86298	1.34264	.0000000	1.0000000
Zscore(OC5)	142	-3.29973	1.40156	.0000000	1.0000000
Zscore(OC6)	142	-3.66482	.69003	.0000000	1.0000000
Zscore(JP1)	142	-3.00797	1.19333	.0000000	1.0000000
Zscore(JP2)	142	-3.71096	1.19096	.0000000	1.0000000
Zscore(JP3)	142	-4.24648	1.22291	.0000000	1.0000000
Valid N (listwise)	142				

Sumber: Data diolah 2018, lampiran 5

Berdasarkan Tabel 4.9 tersebut, maka dapat dilihat ke-15 indikator penelitian besaran Mean sama dengan nol (0). Besaran nilai standar deviasi ialah sama dengan satu (1). Terakhir, nilai maksimum yang dihasilkan seluruh indikator tidak ada yang memiliki nilai lebih besar dari atau sama dengan 4. Hasil tersebut bisa disimpulkan bahwa tidak terdeteksi adanya *outlier* secara *univariate* pada seluruh indikator variabel pada penelitian kali ini.

b. *Multivariate Outlier*

Uji *multivariate outlier* dapat dilakukan dengan aplikasi AMOS dengan memperhatikan output Mahalanobis yang dihasilkan. Patokan yang dipergunakan untuk menentukan ada atau tidaknya *multivariate outlier* di dalam data yaitu pada nilai $p < 0,001$. Jarak tersebut dievaluasi memakai X pada derajat bebas sebesar jumlah variabel terukur. Selanjutnya akan dihitung antara 15 indikator dengan fungsi CHIINV yang menghasilkan 37,6973. Angka

yang dihasilkan sebesar 37,6973 nantinya dijadikan batas kriteria yang mana data. Jika data mempunyai nilai di atas kriteria tersebut maka akan di *drop* karena merupakan *multivariate outlier*. Berikut hasil uji *multivariate outlier* penelitian ini:

Tabel 4.10
Hasil Uji *Multivariate Outlier*

Observation number	Mahalanobis d-squared
139	35.778
138	35.101
136	35.068
134	34.104
121	33.359
141	32.533
72	29.056
101	28.204
28	28.145
58	27.310
....

Sumber: Data diolah 2018, lampiran 5

Melalui tabel di atas dapat dilihat bahwa tidak ada data yang memiliki nilai di atas kriteria yang telah ditentukan, yaitu 37,6973 pada nilai *mahalanobis distance*. Nilai *mahalanobis* yang

berada di bawah kriteria tersebut menandakan bahwa tidak ditemukan adanya *outlier* secara *multivariate* di dalam data.

c. Uji Normalitas

Bagi penelitian, distribusi data yang normal merupakan salah satu aspek yang penting. Apabila distribusi data tidak memenuhi kaidah normalitas maka hasil analisis dikhawatirkan akan menjadi bias. Kriteria distribusi data yang normal ditandai dari tingkat signifikansi 0,01 jika *critical ratio* (c.r) untuk *skewenes* (kemiringan) atau untuk *curtosis* (keruncingan) tidak lebih dari $\pm 2,58$. Di bawah ini dipaparkan hasil uji normalitas penelitian ini:

Tabel 4.11
Hasil Uji Normalitas

Variable	min	max	skew	c.r.	kurtosis	c.r.
OC6	1.000	5.000	-1.999	-9.725	4.210	10.242
OC5	2.000	5.000	-.749	-3.646	1.94	4.721
OC4	2.000	5.000	-.531	-2.586	.415	1.011
OC3	1.000	5.000	-1.950	-9.488	3.980	9.681
OC1	2.000	5.000	-.312	-1.518	.669	1.626
OC2	2.000	5.000	-.614	-2.985	1.107	2.692
JP3	1.000	5.000	-1.366	-6.645	4.082	9.929

Variable	min	max	skew	c.r.	kurtosis	c.r.
JP2	1.000	5.000	-.916	-4.457	1.147	2.790
JP1	2.000	5.000	-.691	-3.362	.691	1.685
JS1	1.000	5.000	-.966	-4.699	1.229	2.989
JS2	2.000	5.000	-.544	-2.645	-.621	-1.520
JS3	2.000	5.000	-.283	-1.375	-.478	-1.164
CC3	1.000	5.000	-1.170	-5.692	1.867	4.541
CC2	1.000	5.000	-.867	-4.219	.827	2.012
CC1	1.000	5.000	-1.354	-6.585	2.473	6.021
Multivariate					14.484	3.821

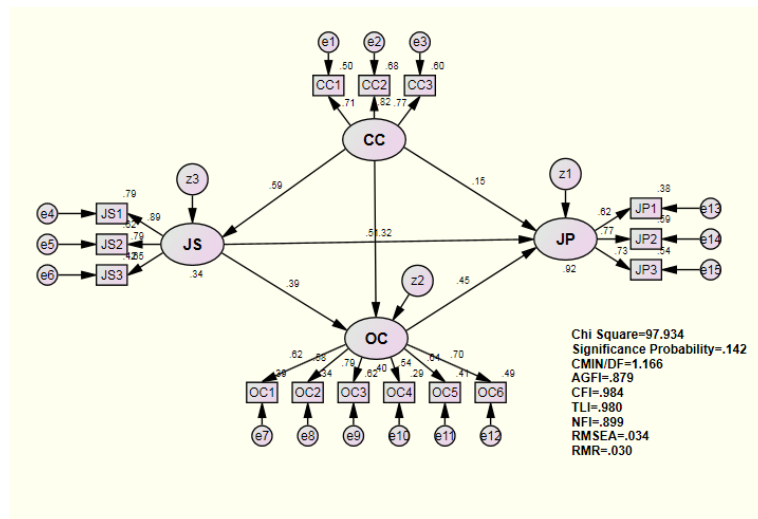
Sumber: Data diolah 2018, lampiran 6.

Melalui hasil uji normalitas di Tabel 4.11 di atas, diperoleh hasil normalitas data secara *univariate* dan *multivariate*. Hasil tersebut menemukan bahwa sebagian besar data berdistribusi tidak normal karena nilai c.r yang dihasilkan lebih besar dari ketentuan $\pm 2,58$.

Meski dsitribusi data yang dihasilkan sebuah penelitian tidak normal, Ghozali (2014) menyatakan bahwa dapat menempuh uji *bootstrapping*. Model penelitian yang digunakan masih layak digunakan, meski tidak lolos uji normalitas apabila hasil estimasi

parameter *model fit* masih konsisten dengan hasil estimasi parameter *model fit* tanpa *bootstrapping*.

Sesuai usulan Ghozali tersebut, peneliti melakukan uji *bootstrapping* untuk merespon distribusi data yang tidak normal. Uji *bootstrapping* yang ditempuh menggunakan *bootstrap* ML (*Maximum Likelihood*) dengan sampel sebesar 200. Setelah pengujian *bootstrapping* yang dilakukan, maka ditemukan hasil Bollen-Stine bootstrap $p = 0,274$ (lihat lampiran 6). Mengacu pada hasil tersebut, maka disimpulkan bahwa masih layak untuk di analisis lebih jauh.

d. Uji Model *Goodness of Fit*

Sumber: Data diolah 2018, lampiran 7

Gambar 4.1
Full Model Structural Equation Modelling

Dengan terpenuhinya asumsi SEM, tahap berikutnya ialah mengujinya dengan beberapa indeks kesesuaian untuk “kebenaran” model yang diajukan. Pengujian tersebut dikenal dengan uji *goodness of fit*. Pengujian uji *goodness of fit* dapat dilihat pada Tabel 4.12 berikut ini:

Tabel 4.12
Hasil Uji Goodness of Fit

No	Goodness Of Fit Index	Cut Off Value	Hasil	Kriteria
1.	Chi-Square	< 106.3948 (CHIINV: $\alpha \times$ DF)	97,934	<i>Good Fit</i>
2.	Probaility	> 0.05	0,142	<i>Good Fit</i>
3.	CMIN/DF	< 2	1,166	<i>Good Fit</i>
4.	GFI	≥ 0.90	0,915	<i>Good Fit</i>
5.	AGFI	≥ 0.90	0,879	<i>Marginal Fit</i>
6.	CFI	≥ 0.90	0,984	<i>Good Fit</i>
7.	TLI	≥ 0.90	0,980	<i>Good Fit</i>
8.	NFI	≥ 0.90	0,899	<i>Marginal Fit</i>
10.	RMSEA	< 0.08	0,034	<i>Good Fit</i>
11.	RMR	< 0.05	0,030	<i>Good Fit</i>

Sumber: Data diolah 2018, lampiran 7

Mengacu pada tabel di atas dapat dilihat bahwa hasil uji *goodness of fit* menunjukkan bahwa sebagian besar indeks dikelompokkan sebagai *good fit* karena telah memenuhi kriteria-kriterianya masing-masing. Berikut penjabarannya:

- 1) Analisis indeks pada *Chi-square* memperoleh hasil sebesar 97,934 yang mana berarti terdapat tingkat penerimaan *good fit*. Kriteria tersebut

didapat dari hasil yang tidak lebih besar dari 106.3948 ($\text{CHIINV}: \alpha \times \text{DF}$).

- 2) Analisis indeks *probabilty* memperoleh hasil sebesar 0,142 yang mana berarti terdapat tingkat penerimaan *good fit*. Kriteria tersebut didapat dari hasil yang tidak lebih besar dari *cut-off value* sebesar 0.05.
- 3) Hasil analisis pada CMIN/DF diperoleh nilai sebesar 1,166, hasil tersebut menunjukkan bahwa indeks tersebut berada tingkat penerimaan *good fit*. Hal ini dikarenakan berada di bawah kriteria *cut-off value* sebesar $> 2,00$.
- 4) Hasil analisis indeks pada GFI didapatkan nilai sebesar 0,915 yang berarti berada pada tingkat penerimaan *good fit*. Nilai tersebut berada di atas kriteria *cut-off value* yang ditetapkan, yaitu ≥ 0.90 .
- 5) Pada analisis AGFI, hasil yang diperoleh sebesar 0,879. Dengan kriteria *cut-off value* ≥ 0.90 ,

menandakan bahwa indeks tersebut berada pada tingkat penerimaan *marginal fit* karena mendekati kriteria..

- 6) Untuk analisis CFI dan TLI memiliki kriteria *cut-off value* yang sama, yakni ≥ 0.90 . Hasil yang didapatkan, nilai indeks CFI dan TLI masing-masing lebih besar dari kriteria yang ditetapkan tersebut yang menandakan keduanya adalah *good fit*. CFI mendapatkan nilai sebesar 0,984 dan TLI mendapatkan nilai sebesar 0,980.
- 7) Sementara itu NFI berada pada tingkat penerimaan *marginal fit* karena memiliki nilai 0,899 yang mana mendekati kriteria *cut-off value* ≥ 0.90 .
- 8) Hasil analisis pada RMSEA diperoleh hasil sebesar 0,034 dari kriteria yang ditetapkan sebesar < 0.08 . Besaran nilai tersebut menunjukkan bahwa tingkat penerimaan indeks RMSEA dikategorikan pada *good fit*.

9) Terakhir pada analisis RMR didapatkan hasil sebesar 0,030 dari kriteria *cut-off value* sebesar < 0.05. Dengan demikian RMR termasuk pada kriteria *good fit*.

Setelah melihat hasil uji *goodness of fit* di atas, maka model yang digunakan dapat diterima dan tidak perlu dilakukan modifikasi. Hal ini didasari oleh sebagian besar indeks menunjukkan hasil *good fit*, sesuai dengan usulan Ghozali (2014).

E. Uji Hipotesis

Pada bagian rumusan masalah, terdapat sembilan (9) hal yang akan diteliti pada penelitian ini. Setiap hipotesis yang terbangun akan diuji untuk melihat apakah dapat didukung atau tidak melalui hasil pengaruh variabel endogen terhadap variabel eksogen. Berikut uraiannya:

Tabel 4.13
Hasil Uji Hipotesis

			Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
JS	<---	CC	.461	.093	4.963	***	par_10
OC	<---	JS	.307	.100	3.055	.002	par_12
OC	<---	CC	.198	.077	2.581	.010	par_14

			Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
JP	<---	JS	.461	.106	4.354	***	par_9
JP	<---	CC	.108	.066	1.626	.104	par_11
JP	<---	OC	.513	.132	3.881	***	par_13

Sumber: Data diolah 2018, lampiran 8

Tabel 4.14
Hasil Uji Standardized Direct Effects

	CC	JS	OC	JP
JS	.586	.000	.000	.000
OC	.321	.391	.000	.000
JP	.153	.514	.449	.000

Sumber: Data diolah 2018, lampiran 8

Tabel 4.15
Hasil Uji Standardized Indirect Effects

	CC	JS	OC	JP
JS	.000	.000	.000	.000
OC	.229	.000	.000	.000
JP	.548	.175	.000	.000

Sumber: Data diolah 2018, lampiran 8

Tabel 4.16
Hasil Uji Standardized Total Effects

	CC	JS	OC	JP
JS	.586	.000	.000	.000
OC	.550	.391	.000	.000
JP	.700	.689	.449	.000

Sumber: Data diolah 2018, lampiran 8

1. Pengujian Hipotesis Pertama

Melalui penyajian tabel di atas, didapatkan nilai *koefisien standardized regression weight* antara *caring climate* terhadap *job satisfaction* sebesar 0,461. Pada uji pengaruh antara kedua variabel tersebut menghasilkan nilai C.R sebesar 4,963 dengan nilai probabilitas sebesar ***. Hasil uji kedua variabel ini menandakan bahwa hipotesis pertama **diterima**. Dasar diterimanya hipotesis ini karena nilai probabilitas yang dihasilkan sebesar *** telah memenuhi syarat $< 0,05$, dan C.R sebesar 4,963 atau lebih besar dari syarat yang ditetapkan yakni $> 1,96$.

2. Pengujian Hipotesis Kedua

Berdasarkan tabel di atas, besaran nilai koefisien *standardized regression weight* antara *caring climate* terhadap komitmen organisasional berada pada 0,198. Pada uji pengaruh antara kedua variabel tersebut menghasilkan nilai C.R sebesar 2,581 dengan nilai probabilitas sebesar 0,010. Hasil uji kedua variabel ini menandakan bahwa hipotesis kedua **diterima**.

Penerimaan hipotesis ini didasari oleh nilai probabilitas yang dihasilkan sebesar 0,010 telah memenuhi syarat $< 0,05$, dan C.R sebesar 2,581 atau lebih besar dari syarat yang ditetapkan yakni $>1,96$.

3. Pengujian Hipotesis Ketiga

Pada Tabel 4.13 dapat dilihat bahwa nilai koefisien *standardized regression weight* antara *caring climate* terhadap kinerja berada pada angka 0,108. Uji pengaruh terhadap kedua variabel tersebut menghasilkan C.R sebesar 1,626 dengan nilai probabilitas sebesar 0,104. Hasil uji kedua variabel ini menandakan bahwa hipotesis ketiga **ditolak**. Penolakan hipotesis ini didasari oleh nilai probabilitas yang dihasilkan sebesar 0,104, atau lebih besar dari syarat yakni $< 0,05$, dan C.R sebesar 1,626 atau lebih kecil dari syarat yang ditetapkan yakni $> 1,96$.

4. Pengujian Hipotesis Keempat

Pengaruh variabel kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi dapat diketahui dengan melihat hasil dari tabel di atas. Nilai *koefisien standardized regression*

weight antara kedua variabel sebesar 0,307, C.R sebesar 3,055, serta probabilitas sebesar 0,002. Nilai-nilai tersebut membuat hipotesis keempat yang tersusun **diterima**. Dasar diterimanya hipotesis keempat karena nilai probabilitas yang dihasilkan sebesar 0,002 telah memenuhi syarat $< 0,05$, dan C.R sebesar 3,055 atau lebih besar dari syarat yang ditetapkan yakni $>1,96$.

5. Pengujian Hipotesis Kelima

Hipotesis kelima terbangun dari adanya pengaruh antara variabel kepuasan kerja terhadap kinerja pada riset-riset terdahulu. Dari pengujian hipotesis yang telah ditampilkan sebelumnya di atas, pengaruh keduanya dapat dilihat dari nilai *koefisien standardized regression weight* sebesar 0,461, C.R sebesar 4,354, dan probabilitas sebesar ***. Hasil pengujian demikian tersebut menandakan bahwa hipotesis kelima **diterima**. Penerimaan hipotesis ini didasari oleh nilai probabilitas yang dihasilkan sebesar *** telah memenuhi syarat $< 0,05$, dan C.R sebesar 4,354 atau lebih besar dari syarat yang ditetapkan yakni $>1,96$.

6. Pengujian Hipotesis Keenam

Dari 4.13 dapat membuktikan pengaruh antara komitmen organisasional terhadap kinerja. Nilai *koefisien standardized regression weight* yang didapatkan sebesar 0,513, C.R sebesar 3,881, serta probabilitas sebesar ***. Dengan hasil demikian menunjukkan bahwa hipotesis keenam **diterima**. Hal ini dilandasi oleh nilai probabilitas yang dihasilkan sebesar *** telah memenuhi syarat $< 0,05$, dan C.R sebesar 3,881 atau lebih besar dari syarat yang ditetapkan yakni $>1,96$.

7. Pengujian Hipotesis Ketujuh

Hipotesis ketujuh pada penelitian ini menguji pengaruh antara *caring climate* terhadap komitmen organisasional dengan kepuasan kerja sebagai pemediasi. Dari tabel di atas dapat dilihat pengaruh langsung antara kedua variabel tersebut sebesar 0,321. Sedangkan pengaruh keduanya dengan komitmen organisasi sebagai pemediasi sebesar 0,229. Dengan demikian, hipotesis ketujuh dinyatakan **ditolak**.

8. Pengujian Hipotesis Kedelapan

Hipotesis kedelapan bertujuan untuk menguji pengaruh antara variabel *caring climate* terhadap variabel kinerja dengan variabel kepuasan kerja sebagai pemediasi. Pengujian pengaruh antara ketiga variabel tersebut, didapatkan hasil bahwa *caring climate* memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja sebesar 0,153. Sedangkan pengaruh kedua variabel tersebut melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi sebesar 0,548. Dengan demikian, kepuasan kerja menjadi pemediasi antara *caring climate* dan kinerja. Hasil tersebut menerangkan bahwa hipotesis kedelapan dinyatakan **diterima**.

9. Pengujian Hipotesis Kesembilan

Hipotesis terakhir yang tersusun dalam penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh antara kepuasan kerja terhadap kinerja dengan komitmen organisasional sebagai pemediasi. Pengaruh langsung variabel kepuasan kerja terhadap kinerja ialah sebesar 0,514. Sementara itu, pengaruh variabel kepuasan kerja terhadap kinerja dengan

komitmen organisasional sebagai variabel pemediasi sebesar 0,175. Hasil tersebut menunjukkan bahwa pengaruh langsung variabel kepuasan kerja terhadap kinerja lebih besar dibanding dengan pengaruh tidak langsung yang dimediasi oleh komitmen organisasional. Sehingga dengan demikian, hipotesis kesembilan yang diusulkan dapat dikatakan **ditolak**.

F. Pembahasan

1. Pengaruh Langsung

a. Pengaruh *Caring Climate* terhadap Kepuasan Kerja

Caring climate merupakan salah satu dimensi dari iklim etika. Setiap perusahaan memiliki perpaduan iklim etika sendiri yang akan membedakannya dengan yang lain. Schneider mengusulkan bahwa dalam peneliti harus lebih berfokus pada dimensi iklim etika tertentu dalam melakukan riset tentang ini karena keanekaragamannya (Fu dan Deshpande, 2013). Dalam *caring climate* atau iklim yang peduli,

pertimbangan utamanya adalah apa yang terbaik untuk semua orang di organisasi (Fu *et al.*, 2011). Kaplan *et al.* (2013) menyebutkan bahwa dalam *caring climate*, karyawan diharapkan untuk peduli terhadap orang lain serta karyawan memiliki ketulusan terhadap kesejahteraan orang lain, baik itu didalam atau diluar perusahaan yang mungkin terpengaruh oleh keputusan etis mereka. Iklim perusahaan yang berisi karyawan dengan tingkat kepedulian tinggi akan merangsang peningkatan kepuasan kerja. Situasi kepedulian di lingkungan kerja yang dirasakan akan menimbulkan “kesenangan” yang mana dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

Melalui hasil uji hipotesis yang telah dilakukan, diperoleh hasil bahwa *caring climate* berpengaruh sangat signifikan terhadap kepuasan kerja. Kondisi ini mengungkapkan bahwa semakin tinggi tingkat *caring climate* dalam sebuah

perusahaan maka akan berpengaruh pada meningkatnya kepuasan kerja karyawan. Temuan ini setali tiga uang dengan riset yang telah dilakukan Goldman dan Tabak (2010), Okpara dan Wynn (2008), serta Fu dan Deshpande (2013) yang menemukan bahwa *caring climate* berpengaruh pada kepuasan kerja.

b. Pengaruh *Caring Climate* terhadap Komitmen Organisasional

Penelitian ini menunjukkan hasil bahwa *caring climate* berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional. Luthans (2010) berpandangan bahwa komitmen organisasional merupakan sikap karyawan yang meliputi kesetiaan karyawan terhadap perusahaan sekaigus menjadi proses kontinyu pada karyawan untuk mengekspresikan perhatiannya terhadap perusahaan. Komitmen organisasional dapat diwujudkan dari iklim peduli yang terbentuk di perusahaan. Dengan memiliki iklim peduli yang

tinggi, karyawan akan terdorong untuk tetap berada di dalam perusahaan tersebut. Sejalan dengan hasil tersebut, penelitian Filipova (2011) menemukan adanya pengaruh signifikan antara keduanya. Kondisi yang demikian tersebut menandakan bahwa dengan tingkat *caring climate* yang tinggi, mampu membangun komitmen organisasional yang tinggi pula.

c. Pengaruh *Caring Climate* terhadap Kinerja

Caring climate turut membantu memandu karyawan untuk memutuskan sebuah perilaku yang benar atau salah dalam perusahaannya (Fu dan Deshpande, 2013). Pengetahuan tentang perilaku yang benar dan salah dalam sebuah perusahaan tentu akan berimbas pada hasil kerja yang dilakukan. Dalam konteks ini, iklim di dalam perusahaan yang kental dengan “kepedulian” akan mampu mendorong kinerja karyawan yang prima.

Meskipun demikian, dalam penelitian ini *caring climate* tidak memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja. Hal demikian menunjukkan bahwa tinggi ataupun rendahnya *caring climate* yang ada di tempat kerja, tidak akan mempengaruhi kinerja para *driver* Gojek. Menurut analisa peneliti mengenai ini terjadi karena jenis pekerjaan para *driver* yang bersifat eksklusif dan dalam penyelesaian dari pekerjaan itu sendiri tanpa membutuhkan bantuan rekan kerja sesama *driver*. Pekerjaan yang diberikan nantinya secara mandiri dilakukan oleh *driver* untuk diselesaikan sesuai dengan bentuk ordernya yang mana nanti akan dinilai langsung oleh pelanggan dan perusahaan (melalui aplikasi) berdasarkan kriteria-kriteria tertentu.

Penelitian Fu dan Despande (2013) serta Jaramillo *et al.*, (2007) menemukan bahwa *caring climate* mempengaruhi kinerja karyawan. Faktor ini dapat terjadi akibat *caring climate* mampu

menciptakan lingkungan yang saling mendukung lewat sikap kerja yang memperdulikan sesama karyawan sehingga dapat meningkatkan prestasi kerja.

d. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional

Kepuasan tentang pekerjaan pada seorang karyawan mendorong peningkatan komitmennya terhadap perusahaan. Perasaan senang yang didapatkan di tempat mereka bekerja dapat membuat mereka enggan untuk meninggalkan perusahaan.

Kreitner dan Kinicki (2013) mengemukakan bahwa terdapat 5 faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja seseorang; (1) pemenuhan kebutuhan, (2) kesenjangan, (3) pencapaian nilai, (4) keadilan, dan (5) komponen genetik. Apabila faktor-faktor tersebut tercapai, maka karyawan akan memiliki komitmen yang lebih tinggi terhadap perusahaan tempat ia bekerja.

Penelitian-penelitian terdahulu telah membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh pada komitmen organisasional. Fu *et al.* (2011), Qureshi *et al.* (2011), serta Fu dan Deshpande (2013) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh pada komitmen organisasional. Semakin tinggi rasa kepuasan kerja pada karyawan akan meningkatkan kesetiaannya terhadap organisasi.

e. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pada bagian sebelumnya, terungkap bahwa kepuasan kerja secara sangat signifikan mempengaruhi kinerja. Kondisi tersebut menjelaskan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja maka akan membuat kinerja menjadi semakin tinggi.

Robbins (2014) menyatakan bahwa kepuasan kerja dalam organisasi bermuara pada pencapaian kerja yang baik. Karyawan yang puas terhadap pekerjaannya akan menjadi pekerja yang produktif.

Hasil-hasil penelitian terdahulu juga memperkuat pernyataan Robbins tersebut, seperti Sinulingga dan Aseanty (2017), serta Iqbal *et al.* (2012). Namun demikian, ada pula yang hasil penelitiannya menemukan bahwa kinerja tidak dipengaruhi oleh kepuasan kerja, seperti pada temuan Fu dan Deshpande (2013).

f. Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Kinerja

Melalui hasil pengujian hipotesis, didapati hasil bahwa komitmen organisasional secara sangat signifikan berpengaruh terhadap kinerja. Hasil tersebut menjelaskan bahwa semakin seorang karyawan enggan meninggalkan perusahaan (loyal) maka semakin tinggi kinerja yang akan ia hasilkan.

Hersey *et al.* (2012) menyebutkan bahwa karyawan harus memiliki derajat kesediaan dan tingkat kediaan tertentu untuk melakukan pekerjaan yang diberikan. Komitmen organisasi, dari sini, dapat dikatakan sebagai salah satu dorongan kuat atau

semacam motivasi karyawan untuk meningkatkan performanya. Hubungan kedua variabel ini juga sudah pernah dikemukakan sebelumnya, seperti pada penelitian Jamal (2011) dan Khan *et al.* (2010) yang menemukan bahwa komitmen organisasional berpengaruh terhadap kinerja.

2. Pengaruh Tidak Langsung

a. Pengaruh *Caring Climate* terhadap Komitmen Organisasional melalui Kepuasan Kerja sebagai Pemediasi

Melalui hasil pengujian hipotesis di atas, tidak ditemukan adanya efek mediasi dari kepuasan kerja terhadap *caring climate* dan komitmen organisasional. Nilai pengaruh langsung *caring climate* terhadap komitmen organisasional didapati sebesar 0,321. Sedangkan efek tidak langsung *caring climate* terhadap komitmen organisasional melalui kepuasan kerja hanya sebesar 0,229.

Hasil menunjukkan variabel kepuasan kerja tidak dapat menambah nilai pengaruh antara *caring climate* terhadap komitmen organisasi. Dengan ini dapat disimpulkan bahwa dengan kepuasan kerja karyawan itu tinggi ataupun rendah tidak akan mempengaruhi nilai efek *caring climate* terhadap komitmen organisasi. Hal ini menjelaskan bahwa karyawan akan tetap memiliki kesetiaan pada perusahaan karena iklim peduli yang tinggi terjadi di lingkungan kerjanya dan begitu pula sebaliknya, tidak peduli apakah ia puas atau tidak dengan pekerjaannya.

b. Pengaruh *Caring Climate* terhadap Kinerja melalui Komitmen Organisasional sebagai Pemediasi

Hipotesis kedelapan yang tersusun menyatakan bahwa komitmen organisasional menjadi pemediasi dalam pengaruh *caring climate* terhadap kinerja. Meski tidak mempengaruhi kinerja secara langsung, *caring climate* mampu menciptakan komitmen organisasional yang selanjutnya meningkatkan

performa. Karyawan yang merasa adanya *caring climate* yang tinggi di lingkungan kerja akan semakin loyal terhadap perusahaan dan kemudian akan meningkatkan kinerjanya.

Hasil ini sejalan dengan penelitian Fu dan Deshpande (2013) yang menemukan bahwa komitmen organisasional menjadi pemediasi antara *caring climate* dan kinerja. *Caring climate* yang terasa di lingkungan kerja mampu menciptakan keinginan untuk terus berada di dalam perusahaan. Kemudian selanjutnya, karyawan akan semakin meningkatkan performanya. Dengan demikian, perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan *caring climate* namun dengan menggunakan komitmen organisasional terlebih dahulu.

c. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja melalui Komitmen Organisasi sebagai Pemediasi

Pada hipotesis kesembilan ini, hasil yang didapat ialah ditolak. Tidak ada efek mediasi yang

terjadi oleh komitmen organisasional terhadap kepuasan kerja dan kinerja. Pengaruh langsung kepuasan kerja terhadap kinerja sendiri didapati nilai sebesar 0,514. Sedangkan nilai pengaruh bila kepuasan kerja terhadap kinerja dimediasi oleh komitmen organisasi dihasilkan sebesar 0,175.

Karyawan yang sejak awal memiliki kepuasan kerja yang tinggi akan memiliki kinerja yang tinggi juga tanpa melalui komitmen organisasional. Hal ini disebabkan kepuasan kerja secara langsung mempengaruhi kinerja karyawan dan komitmen organisasional yang ada tidak akan mempengaruhi nilai efek keduanya.

3. Pengaruh Total (*Total Effect*)

Dalam mengetahui jalur paling signifikan dalam upaya peningkatan kinerja *driver* Gojek dapat dilihat dari koefisien 3 jalur yang dilalui *caring climate* menuju kinerja. Berikut pembagiannya:

a. $CC \rightarrow JS \rightarrow OC \rightarrow JP$

Pada jalur ini, dikalkulasi dari pengaruh *caring climate* terhadap kepuasan kerja sebesar 0,586, lalu pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional sebesar 0,391, dan pengaruh total komitmen organisasional terhadap kinerja sebesar 0,449. Sehingga koefisien pada jalur ini adalah sebesar 1,426

b. $CC \rightarrow JS \rightarrow JP$

Pada jalur kedua, dikalkulasi dari pengaruh *caring climate* terhadap kepuasan kerja sebesar 0,586 dan pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja sebesar 0,514. Hasil dari kalkulasi jalur ini adalah sebesar 1,1.

c. $CC \rightarrow OC \rightarrow JP$

Pada jalur ini, dikalkulasi dari pengaruh *caring climate* terhadap komitmen organisasional sebesar 0,321 dan pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja sebesar 0,449. Didapatlah koefisien dari jalur ini sebesar 0,76.

Melihat perbandingan koefisien jalur di atas, maka dapat dilihat jalur pertama memiliki koefisien terbesar, yaitu 1,426. Dengan demikian maka dalam implikasi kebijakan manajerial PT Gojek Indonesia dalam meningkatkan kinerja *driver* Gojek ialah dengan cara; (1) membuat program untuk meningkatkan *caring climate*, (2) meningkatkan kepuasan kerja *driver* lewat program atau pemberian bonus, (3) meningkatkan komitmen organisasional.