

**ANTESEDEN IDENTIFIKASI ORGANISASI
IMPLIKASI BAGI KINERJA KARYAWAN
(STUDI KASUS PT GOLDEN TEKSTIL INDONESIA)**



TESIS

Karya Tulis ini sebagai salah satu syarat
Untuk memperoleh gelar Magister Manajemen

Disusun Oleh

ANDUNG MAFTUH MAULANA

22231423

PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMIKA dan BISNIS

UNIVERSITAS BPD

2025



HALAMAN PERSETUJUAN

Tesis ini diajukan oleh :

Nama Mahasiswa	:	Andung Maftuh Maulana
NIM	:	22231423
Program Studi	:	Magister Manajemen
Judul Tesis	:	Anteseden Identifikasi Organisasi Implikasi Bagi Kinerja Karyawan

Telah disetujui oleh pembimbing untuk dipertahankan di hadapan Dewan Penguji dalam Ujian Tesis sebagai bagian persyaratan yang diperlukan untuk memperoleh gelar Magister Manajemen pada Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas BPD

Semarang, 24 September 2025

Pembimbing:

Dr. E. Siti Puryandani, S.E., M.Si
NIDN: 0622067302



HALAMAN PENGESAHAN

Tesis ini diajukan oleh :

Nama Mahasiswa	:	Andung Maftuh Maulana
NIM	:	22231423
Program Studi	:	Magister Manajemen
Judul Tesis	:	Anteseden Identifikasi Organisasi Implikasi Bagi Kinerja Karyawan

Telah berhasil dipertahankan di hadapan Dewan Penguji Ujian Tesis Pada tanggal 24 September 2025 dan dinyatakan lulus serta Memenuhi syarat untuk diterima sebagai bagian persyaratan yang diperlukan untuk memperoleh gelar Magister Manajemen pada Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas BPD.

SUSUNAN DEWAN PENGUJI

Dewan Penguji

Tanda Tangan

1. **Dr. E. Siti Puryandani, S.E, M.Si**
NIDN. 0622067302

2. **Dr. Himawan Arif Sutanto, S.E., S.Pd, M.Si**
NIDN. 061711762

3. **Ali Mursid, S.S., MM., Ph.D**
NIDN. 0623076901

Mengetahui,
Dekan
Fakultas Ekonomika dan Bisnis

Mengesahkan,
Ketua Program Studi
Magister Manajemen

Dr. E. Siti Puryandani, S.E, M.Si
NIDN. 0622067302

Dr. Yanuar Rachmansyah Djoko Waluyo, S.E., M.Si
NIDN. 0620016901



PERNYATAAN KEASLIAN TESIS

Yang bertanda tangan di bawah ini saya:

Nama : Andung Maftuh Maulana

NIM : 22231423

Menyatakan bahwa tesis dengan judul:

Anteseden Identifikasi Organisasi Implikasi Bagi Kinerja Karyawan. Adalah hasil karya saya dan tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar sarjana maupun master di Magister Manajemen pada Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas BPD atau Perguruan Tinggi lain dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis orang lain, kecuali yang secara tertulis dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Saya mengakui bahwa tesis ini dapat dihasilkan berkat bimbingan dan dukungan penuh dari pembimbing Dr. E. Siti Puryandani, S.E, M.Si.

Apabila di kemudian hari ditemukan hal-hal yang tidak sesuai dengan pernyataan, saya bersedia mempertanggungjawabkan sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Semarang, 14 Oktober 2025

materai

Andung Maftuh Maulana

KATA PENGANTAR

Ucapan terimakasih:

Ibu Prof. Dr. Sri Tutie Rahayu, M.Si selaku Rektor Universitas BPD

Ibu Dr. E. Siti Puryandani, SE, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas BPD dan pembimbing dalam penyusunan tesis

Bp. Dr. Yanuar Rachmansyah Djoko Waluyo, SE, M.Si selaku Ketua Program Studi Magister Manajemen

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Daftar Isi

KATA PENGANTAR.....	v
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	vi
Daftar Tabel	viii
Daftar Gambar	viii
Abstrak.....	ix
2. Telaah Pustaka	4
2.1. Grand Theory dan Konsep Variabel	4
2.2. Operasional Teori.....	5
2.2.1. Identifikasi Organisasi.....	5
2.2.2. Ketidaksopanan ditempat kerja	5
2.2.3. Dukungan Supervisor yang Dirasakan	6
2.2.4. Kepuasan Kerja.....	6
2.2.5. Kinerja Karyawan	6
2.3. Model Penelitian	7
2.4. Penelitian Terdahulu.....	8
2.5. Hipotesis	11
3. Metodologi Penelitian	12
3.1 Jenis dan Sumber Data	12
3.2 Populasi dan Sampel	13
3.3 Metode Pengumpulan Data	13
3.4 Konsep dan Indikator	13
3.5 Alat Analisis	15
3.5.1. Model Pengukuran (<i>Outer Model</i>).....	15
3.5.2. Model Struktural (<i>Inner Model</i>)	15
3.5.3. Uji Hipotesis.....	16
3.5.4. Uji Mediasi.....	16
Lampiran 1	17
KUESIONER PENELITIAN.....	17
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	20

Daftar Tabel

Table 1 Data hasil output produksi PT Golden Tekstil Indonesia	1
Table 2. Penelitian Terdahulu	8
Table 3 konsep dan indikator	13

Daftar Gambar

Figure 1. Model Penelitian.....	7
---------------------------------	---

**ANTESEDEN IDENTIFIKASI ORGANISASI
IMPLIKASI BAGI KINERJA KARYAWAN
(STUDI KASUS PT GOLDEN TEKSTIL INDONESIA)**

Andung Maftuh Maulana
22231423

Program Magister Manajemen Universitas BPD
Andungmaftuhmaulana1945@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh ketidaksopanan di tempat kerja, dukungan supervisor yang dirasakan, dan kepuasan kerja terhadap identifikasi organisasi serta implikasinya pada kinerja karyawan, dengan identifikasi organisasi sebagai variabel mediasi. Penelitian dilakukan di PT Golden Tekstil Indonesia menggunakan metode kuantitatif dengan Partial Least Squares–Structural Equation Modeling (PLS-SEM). Sampel terdiri dari 60 karyawan bagian produksi yang dipilih melalui *proportional stratified random sampling*.

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa hipotesis 1 ditolak, yang berarti ketidaksopanan di tempat kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap identifikasi organisasi. Hipotesis 2 dan hipotesis 3 diterima, menunjukkan bahwa dukungan supervisor yang dirasakan serta kepuasan kerja berpengaruh terhadap identifikasi organisasi. Hipotesis 4 juga diterima, di mana identifikasi organisasi terbukti meningkatkan kinerja karyawan. Selanjutnya, analisis mediasi menunjukkan bahwa hipotesis 5A ditolak karena identifikasi organisasi tidak memediasi pengaruh ketidaksopanan terhadap kinerja. Namun, hipotesis 5B dan hipotesis 5C diterima, yang berarti identifikasi organisasi memediasi secara signifikan hubungan dukungan supervisor dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

Temuan ini menegaskan pentingnya peran identifikasi organisasi dalam menghubungkan dukungan atasan dan kepuasan kerja dengan kinerja karyawan. Secara praktis, perusahaan perlu memperkuat peran supervisor dalam memberikan dukungan serta meningkatkan kepuasan kerja untuk menumbuhkan rasa memiliki terhadap organisasi sehingga kinerja dapat dioptimalkan.

Kata kunci: ketidaksopanan di tempat kerja, dukungan supervisor, kepuasan kerja, identifikasi organisasi, kinerja karyawan.

Abstract

This study aims to analyze the influence of workplace incivility, perceived supervisor support, and job satisfaction on organizational identification and its implications for employee performance, with organizational identification acting as a mediating variable. The research was conducted at PT Golden Tekstil Indonesia using a quantitative approach with Partial Least Squares–Structural Equation Modeling (PLS-SEM). The sample consisted of 60 production employees, selected through proportional stratified random sampling.

The hypothesis testing results indicate that Hypotheses 1 is rejected, meaning that workplace incivility does not significantly affect organizational identification. Hypotheses 2 and Hypotheses 3 are accepted, demonstrating that perceived supervisor support and job satisfaction significantly influence organizational identification. Hypotheses 4 is also accepted, indicating that organizational identification enhances employee performance. Furthermore, the mediation analysis reveals that Hypotheses A is rejected, showing that organizational identification does not mediate the relationship between workplace incivility and employee performance. However, Hypotheses 5B and Hypotheses 5C are accepted, which means that organizational identification significantly mediates the relationship between perceived supervisor support and job satisfaction with employee performance.

These findings highlight the crucial role of organizational identification in linking supportive factors and job satisfaction to employee performance. Practically, companies should strengthen the role of supervisors in providing support and enhance employee job satisfaction to foster a stronger sense of belonging to the organization, thereby optimizing overall performance.

Keywords: workplace incivility, perceived supervisor support, job satisfaction, organizational identification, employee performance.

1. Pendahuluan

Kinerja mempunyai peranan yang sangat penting dalam perusahaan dan organisasi, karena kinerja mencerminkan hasil pencapaian individu dalam melakukan pekerjaannya. Benar atau tidaknya kinerja suatu perusahaan dapat dilihat dari kualitas karyawan yang ada di perusahaan tersebut, oleh karena itu kinerja karyawan (Employee Performance) mempunyai peranan penting dalam membantu perusahaan mencapai prestasi tujuan, karena kualitas perusahaan yang unggul dapat dihasilkan melalui karyawan yang optimal pertunjukan. Kinerja pegawai dapat dikatakan seberapa jauh orang tersebut telah menjalankan tugasnya rencana organisasi, baik untuk mencapai tujuan tertentu yang berkaitan dengan peran unik atau dengan menunjukkan kompetensi yang sesuai dengan organisasi. Menurut Irmayanthi & Surya, (2020) kinerja merupakan konsep multidimensi.

Table 1 Data hasil output produksi PT Golden Tekstil Indonesia

Tahun	Target Produksi (meter)	Realisasi Produksi (meter)	Efisiensi (%)
2021	66.000.000.000	55.000.000.000	83%
2022	66.000.000.000	52.000.000.000	78%
2023	66.000.000.000	48.000.000.000	72%

Hasil observasi awal penulis menemukan fakta masih belum optimalnya pencapaian kinerja karyawan PT Golden Tekstil Indonesia. Dalam 3 tahun terakhir produktivitas PT Golden Tekstil Indonesia semakin menurun dan masih belum memenuhi target produksi. Ini menunjukkan penurunan produktivitas karyawan.

Organisasi perlu mengelola salah satu aset terpenting perusahaan tersebut karyawan (Kelliher & de Menezes, 2019). Ketidaksopanan di tempat kerja (Workplace Incivility) termasuk kekasaran, sikap merendahkan, menghina, dan tidak menghormati merupakan beban bagi individu dan organisasi. Workplace Incivility adalah perilaku anti-sosial yang umum di lingkungan kerja, dan sejumlah besar pekerja menyatakan bahwa mereka pernah mengalami perilaku seperti itu. Menurut Guo et al., (2022). diperkirakan 98% karyawan pernah mengalami perilaku tidak beradab, dan 50% diantaranya mengalaminya perawatan ini setidaknya setiap minggu.

Dukungan supervisor yang dirasakan (Perceived Supervisor Support) didukung berdasarkan teori perubahan sosial. Dukungan pengawasan yang dirasakan sebagai sejauh mana pengawas menghargai kontribusi karyawan. Dukungan supervisor yang dirasakan melibatkan pengembangan persepsi bagaimana supervisor menghargai kontribusinya. Menurut (Kazmi & Javaid, 2022) dukungan supervisor diperkuat ketika karyawan menyadari bahwa penilaian mereka sering dilakukan namun dilaporkan ke manajemen tingkat yang lebih tinggi, dukungan ini selanjutnya mengarah pada komitmen dan kepuasan kerja yang tinggi.

Kepuasan kerja (job satisfaction) merupakan gambaran keadaan pegawai terhadap lingkungannya dan sikapnya terhadap pengalamannya di tempat kerja (Sah & Pokharel, 2022). Kepuasan kerja bisa juga dapat didefinisikan sebagai “perasaan yang dirasakan individu dalam melakukan pekerjaannya dan berbagai hal dalam pekerjaan mereka” (Sah & Pokharel, 2022). Kepuasan bisa positif atau negatif tergantung pada keadaan individu atau pekerjaan. Organisasi melakukan banyak upaya untuk

melakukannya memenuhi kebutuhan yang ada dan meningkatkan kinerja karyawan untuk menjamin produktivitas dan konduktivitas di tempat kerja mereka. Namun, organisasi juga harus mempersiapkan diri untuk masa depan mereka perlu menghadapi tantangan yang akan datang (Kazmi & Javaid, 2022).

Identifikasi organisasi didefinisikan sebagai “perasaan inklusi psikologis atau rasa memiliki terhadap perusahaan atau institusi tertentu. Hal ini terjadi ketika seorang individu menggunakan identitas organisasi (atribut, kelebihan dan kekurangan yang sama) untuk mendefinisikan dirinya sendiri dan menganggap pencapaian dan kegagalan organisasi sebagai miliknya. Beberapa peneliti terdahulu telah mengeksplorasi efek mediasi identifikasi terhadap kinerja karyawan, namun sangat sedikit yang mengetahui hubungan ini pada karyawan sektor swasta. Identifikasi organisasi juga telah digunakan untuk memediasi persepsi kinerja organisasi dan kinerja pekerjaan. Hubungan antara kepemimpinan etis dan karyawan sambil berfokus pada efek mediasi identifikasi organisasi. Hubungan antara pengalaman kerja yang menyenangkan dan komitmen afektif organisasi juga dimediasi melalui identifikasi organisasi (Kazmi & Javaid, 2022).

Penelitian dari Ombanda, (2022) bertujuan untuk mengetahui pengaruh identifikasi organisasi pegawai tentang kinerja karyawan di industri kendaraan bermotor di Kenya. Temuan penelitian menunjukkan hal itu Identifikasi organisasi pegawai berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Ruang belajar merekomendasikan agar organisasi-organisasi di industri kendaraan bermotor harus meninjau kebijakan mereka dan praktik untuk memasukkan faktor-faktor yang meningkatkan loyalitas karyawan, menghargai kesamaan dan rasa memiliki itu tujuan penelitian ini telah diidentifikasi, sehingga meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian di masa depan harus mengatasi keterbatasan ini dengan menganalisis tambahan variabel yang akan menutupi kesenjangan, dengan mempertimbangkan desain penelitian longitudinal untuk menjelaskannya konsistensi dalam perilaku dan memperluas konteks penelitian untuk mencakup seluruh industri.

Fikri et al., (2024) telah melakukan penelitian berjudul pengaruh ketidaksopanan di tempat kerja, dukungan Atasan yang dirasakan, kepuasan kerja terhadap Identifikasi organisasi yang menghasilkan kinerja karyawan dan niat berpindah. Penelitian ini menganalisis pengaruh Ketidaksopanan di Tempat Kerja, Dukungan supervisor yang dirasakan, Kepuasan Kerja terhadap Identifikasi organisasi dan implikasinya terhadap kinerja karyawan dan keinginan untuk berpindah kerja. Ditemukan bahwa Ketidaksopanan di Tempat Kerja tidak mempengaruhi Identifikasi organisasi tetapi, dukungan supervisor yang dirasakan dan kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap identifikasi organisasi. Implikasi identifikasi organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan dan keinginan untuk berpindah, tetapi kinerja karyawan tidak mempengaruhi keinginan untuk berpindah karyawan yang bekerja di bidang energi terbarukan di Jakarta. Dari hasil penelitian ini, pihak manajemen dapat membiasakan diri dengan budaya bahwa atasan harus lebih memperhatikan kinerja karyawan. Selain itu, pihak manajemen dapat menganggap bahwa karyawan merupakan bagian dari perusahaan, dengan hal ini karyawan akan lebih percaya diri dengan jati dirinya di perusahaan yang akan meningkatkan identifikasi organisasi. Identifikasi organisasi yang tinggi terbukti dapat meningkatkan employee performance dan mengurangi turnover Intention karyawan

Penelitian sebelumnya (Kazmi & Javaid, 2022), menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan persepsi dukungan supervisor dan kepuasan kerja terhadap identifikasi organisasi, identifikasi organisasi terhadap kinerja karyawan. Sebaliknya, dampak yang tidak signifikan terlihat pada ketidaksopanan di tempat kerja. Penelitian sebelumnya banyak yang berfokus pada sektor pendidikan dikarenakan terdapat perbedaan perlakuan terhadap pegawai pendidikan dan swasta di berbagai negara berpotensi membatasi penerapan hasil penelitian ini pada sektor swasta.. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di sektor Pendidikan kemungkinan berbeda dengan di sektor industri manufaktur. Oleh karena itu, penelitian kinerja karyawan juga harus lebih diperbanyak pada sektor swasta khususnya perusahaan yang bergerak di bidang tekstil. Penelitian ini menguji ketidaksopanan di tempat kerja, dukungan supervisor yang dirasakan, kepuasan kerja, identifikasi organisasi, dan kinerja karyawan. Penelitian ini mengusulkan bahwa identifikasi organisasi berperan sebagai mediator yang menghubungkan variabel-variabel tersebut. Artinya, seberapa kuat karyawan merasa menjadi bagian dari organisasi dapat memperkuat atau melemahkan pengaruh faktor-faktor lain terhadap kinerja. Diharapkan, penelitian ini dapat memberikan gambaran yang lebih jelas mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dan bagaimana cara meningkatkannya.

Rumusan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimanakah faktor ketidaksopanan di tempat kerja berpengaruh negatif terhadap identifikasi organisasi.?
2. Bagaimanakah faktor dukungan supervisor yang dirasakan berpengaruh positif terhadap identifikasi organisasi.?
3. Bagaimanakah faktor kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap identifikasi organisasi.?
4. Bagaimanakah faktor Identifikasi organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.?
5. Bagaimanakah pengaruh ketidaksopanan di tempat kerja terhadap kinerja karyawan dengan dimediasi oleh identifikasi organisasi.?
6. Bagaimanakah pengaruh dukungan supervisor yang dirasakan terhadap kinerja karyawan dengan dimediasi oleh identifikasi organisasi.?
7. Bagaimanakah pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan dimediasi oleh identifikasi organisasi.?

Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis dan mendeskripsikan faktor ketidaksopanan di tempat kerja berpengaruh negatif terhadap identifikasi organisasi.
2. Untuk menganalisis dan mendeskripsikan faktor dukungan supervisor yang dirasakan berpengaruh positif terhadap identifikasi organisasi
3. Untuk menganalisis dan mendeskripsikan faktor kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap identifikasi organisasi
4. Untuk menganalisis dan mendeskripsikan faktor identifikasi organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
5. Untuk menganalisis dan mendeskripsikan pengaruh ketidaksopanan di tempat kerja terhadap kinerja karyawan dengan dimediasi oleh identifikasi organisasi

6. Untuk menganalisis dan mendeskripsikan pengaruh dukungan supervisor yang dirasakan terhadap kinerja karyawan dengan dimediasi oleh identifikasi organisasi
7. Untuk menganalisis dan mendeskripsikan pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan dimediasi oleh identifikasi organisasi.

Manfaat Teoritis penelitian ini sebagai berikut :

Sebagai sumbangan pemikiran dan referensi untuk ilmu pengetahuan dan literatur tentang pengembangan sumber daya manusia khususnya berhubungan dengan identifikasi organisasi terhadap kinerja karyawan dalam konteks Perusahaan swasta.

Manfaat Praktis penelitian ini sebagai berikut :

Penelitian ini akan membantu mempererat hubungan antara supervisor dan staff. Ini akan memandu supervisor untuk mengakui dan menghargai upaya bawahan mereka dan mengembangkan kebijakan dan aktivitas keterlibatan karyawan.

2. Telaah Pustaka

2.1. Grand Theory dan Konsep Variabel

Definisi Identitas Sosial Teori identitas sosial pertama kali dikembangkan oleh Henri Tajfel pada tahun 1970-an . Teori identitas sosial adalah sebuah konsep dalam psikologi sosial yang menjelaskan bagaimana individu membentuk konsep diri mereka berdasarkan keanggotaan dalam kelompok sosial tertentu. Teori ini menggaris bawahi pentingnya kelompok dalam membentuk identitas seseorang dan bagaimana individu membandingkan kelompoknya dengan kelompok lain.

Teori identitas sosial sangat relevan dalam menjelaskan mengapa karyawan merasa terhubung dengan organisasi dan bagaimana hal ini memengaruhi kinerja mereka. Teori ini menyatakan bahwa individu membangun sebagian identitas diri mereka berdasarkan keanggotaan dalam kelompok sosial, termasuk organisasi tempat mereka bekerja. Ketika karyawan merasa teridentifikasi dengan organisasi, mereka melihat diri mereka sebagai bagian dari sesuatu yang lebih besar dengan tujuan yang sama. Hal ini dapat meningkatkan motivasi, loyalitas, dan perilaku mereka, yang pada akhirnya memberikan dampak positif pada kinerja organisasi. Dengan demikian, teori identitas sosial menyediakan kerangka konseptual yang kuat untuk memahami hubungan antara identitas individu dan keberhasilan organisasi.

Ketika membahas identitas sosial, maka secara bersamaan akan membahas pula tentang kelompok. Kelompok sosial adalah suatu sistem sosial yang terdiri dari sejumlah orang yang berinteraksi satu sama lain, dan terlibat dalam suatu kegiatan bersama atau sejumlah orang yang mengadakan tatap muka secara berkala karena mempunyai tujuan bersama, dan juga hubungan-hubungan yang diatur oleh norma-norma. dan dalam kelompok tersebut terdapat rasa ketergantungan satu sama lain.

Tajfel pertama kali mendefinisikan identitas sosial pada tahun 1979 sebagai pengetahuan individu bahwa dia adalah bagian dari kelompok sosial tertentu, bersama dengan beberapa makna emosional dan nilai yang penting baginya dalam keanggotaan kelompok tersebut. Kelompok sebagai kumpulan orang yang memiliki identitas sosial yang sama bersaing satu sama lain untuk mendapatkan keistimewaan yang positif. Sifat dari persaingan, strategi yang digunakan

tergantung pada keyakinan orang tentang sifat hubungan antar kelompok. Gagasan umum ini yang kemudian dikenal sebagai “teori identitas sosial”, dan kemudian “teori identitas sosial tentang perilaku antar kelompok.

Identitas sosial adalah gambaran diri seseorang sebagai bagian dari suatu kelompok, yang dapat berupa identitas berdasarkan kebangsaan, etnis, ras, usia, agama, gender, dan lain-lain. Identitas sosial berkaitan dengan keterlibatan, rasa peduli, dan juga rasa bangga dari keanggotaan dalam suatu kelompok tersebut. Menurut teori identitas sosial, individu tidak berdiri sendiri secara mutlak dalam kehidupan. Baik disadari atau tidak, individu adalah bagian dari kelompok tertentu. Konsep identitas sosial ini mencakup bagaimana seseorang didefinisikan secara sosial.

Menurut teori identitas sosial, individu memiliki motivasi untuk berperilaku dengan tujuan mempertahankan dan meningkatkan harga diri (*self esteem*) mereka. Harga diri yang tinggi merupakan pandangan positif tentang diri sendiri, seperti merasa menarik, kompeten, menyenangkan, dan memiliki moral yang baik. Karakteristik-karakteristik ini membuat individu cenderung ingin terlibat dalam interaksi sosial dengan orang lain di luar diri mereka sendiri, dengan harapan menjalin hubungan yang positif. Namun, ketika seseorang mengalami rendahnya harga diri, hal ini dapat menyebabkan mereka terisolasi dari kelompok lainnya. Oleh karena itu, penting untuk memahami prasangka. Ketika dua kelompok mengidentifikasi diri mereka sebagai pesaing, anggota kelompok tersebut juga akan berupaya untuk menjaga harga diri mereka sendiri.

2.2. Operasional Teori

2.2.1. Identifikasi Organisasi

Identifikasi organisasi sangat mencolok jenis identifikasi sosial dan terdiri dari banyak komponen konsep diri dan identitas individu. Identifikasi organisasi adalah persepsi keutuhan dan partisipasi dalam organisasi, sebagai ilustrasi ketika seorang karyawan mengidentifikasi dengan organisasi, konsep dirinya tidak hanya terlibat dalam identitas diri tetapi juga dalam identitas organisasi. Identifikasi organisasi berperan dalam membangun identitas sosial anggota organisasi, baik ketika mereka berada di lingkungan kerja dan kapan mereka berada berinteraksi dengan masyarakat. Identifikasi organisasi mempengaruhi tingkat keterlibatan anggota organisasi dengan mereka organisasi karena kondisi ini mampu memperluas perspektif anggota organisasi sehingga mereka dapat melihat lebih mendalam, dan menginternalisasikan organisasi kesuksesan sebagai bagian dari kesuksesan pribadi mereka (Kazmi & Javaid, 2022).

2.2.2. Ketidaksopanan ditempat kerja

Ketidaksopanan di tempat kerja didefinisikan sebagai perilaku berintensitas rendah dengan maksud samar untuk menyakiti seseorang, yang melanggar norma tempat kerja tentang rasa saling menghormati; perilaku tidak beradab bersifat kasar dan tidak sopan, menunjukkan kurangnya kepedulian terhadap orang lain Banyak perlakuan buruk ketidaksopanan di tempat kerja telah dijelaskan dalam berbagai konsep seperti; agresivitas, kekerasan, kekerasan fisik, pengucilan sosial, tirani, dan pelecehan. (Labib Fauzan & Salendu, 2021)

2.2.3. Dukungan Supervisor yang Dirasakan

Mengacu pada persepsi karyawan tentang sejauh mana organisasi menghargai kontribusi mereka dan peduli terhadap kesejahteraan mereka. Dukungan supervisor yang dirasakan juga dianggap sebagai keyakinan global yang dibentuk oleh setiap karyawan mengenai penilaian mereka terhadap kebijakan dan prosedur organisasi yang dibentuk berdasarkan pengalaman mereka terhadap kebijakan dan prosedur organisasi, penerimaan sumber daya, interaksi dengan agen organisasi (misalnya atasan) dan persepsi mereka terhadap perhatian organisasi terhadap kesejahteraan mereka. Dukungan organisasi yang dirasakan adalah sejauh mana karyawan percaya bahwa organisasi menghargai kontribusi mereka dan peduli terhadap kesejahteraan mereka (Nurcahyo, 2021).

2.2.4. Kepuasan Kerja

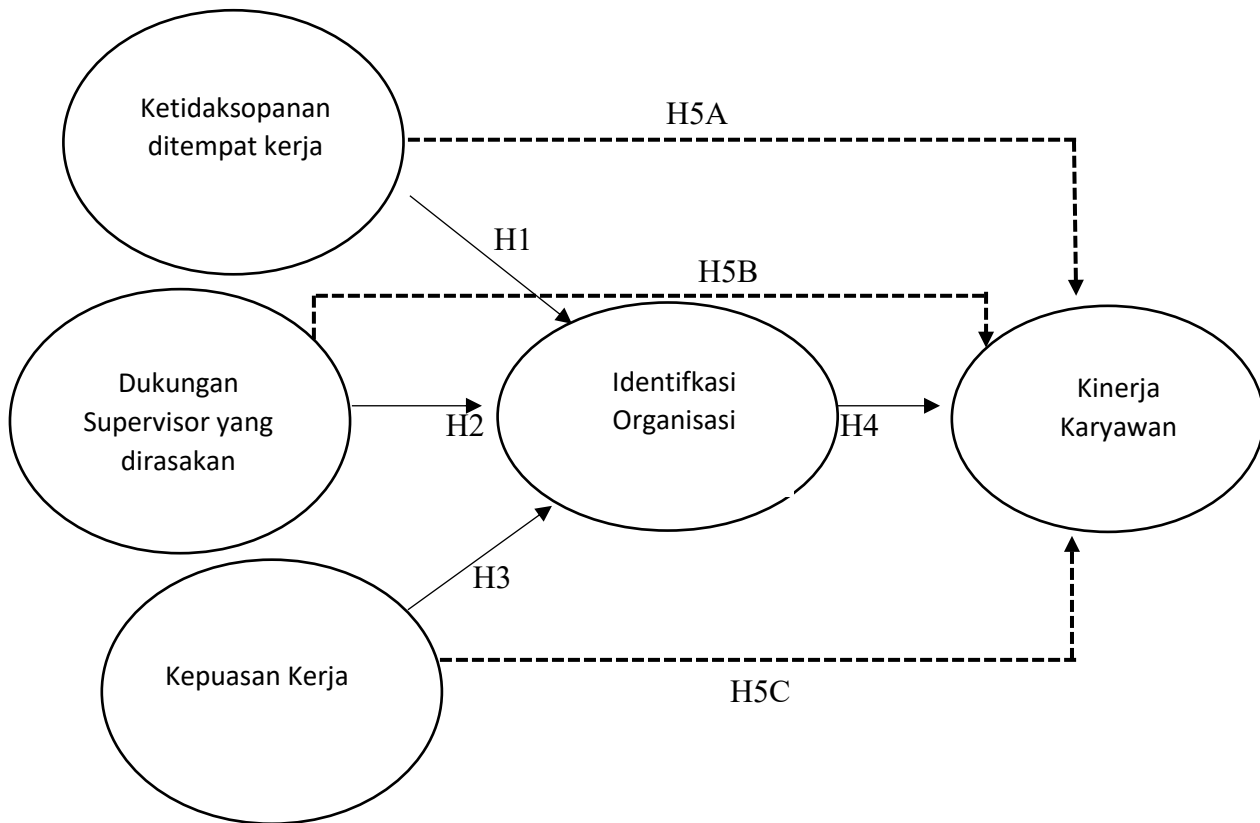
Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual. Setiap individu mempunyai tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku pada dirinya. Semakin tinggi penilaian terhadap kegiatan yang dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi pula kepuasan terhadap kegiatan tersebut. Dengan demikian, Kepuasan kerja merupakan suatu evaluasi yang menggambarkan perasaan seseorang apakah senang atau tidak senang, puas atau tidak puas. Kepuasan kerja merupakan suatu sikap yang umumnya ditunjukkan oleh karyawan terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan kepuasan kerja yang tinggi akan memiliki sikap yang positif terhadap pekerjaannya. Sedangkan seseorang yang tidak puas akan memiliki sikap yang negatif terhadap pekerjaannya (Amelia & Suwarsi, 2020).

2.2.5. Kinerja Karyawan

Pertunjukan memiliki peran penting dalam perusahaan dan organisasi, karena pertunjukan dapat mencerminkan hasil pencapaian individu dalam melakukan pekerjaannya. Baik atau tidaknya kinerja suatu perusahaan dapat dilihat dari kualitas karyawan yang ada di perusahaan tersebut, oleh karena itu kinerja karyawan mempunyai peranan penting dalam membantu perusahaan dalam mencapai tujuan, karena kualitas perusahaan yang unggul dapat dihasilkan melalui kinerja karyawan yang optimal. Kinerja karyawan dapat dikatakan sejauh mana seseorang telah melaksanakan rencana organisasi, baik untuk mencapai tujuan tertentu yang terkait dengan peran yang unik atau dengan menunjukkan kompetensi yang sesuai dengan organisasi (Irmayanthi & Surya, 2020).

2.3. Model Penelitian

Figure 1. Model Penelitian



2.4. Penelitian Terdahulu

Table 2. Penelitian Terdahulu

No	Judul artikel dan penulis	Variabel	Alat analisis dan hasil penelitian
1	Anteseden identifikasi organisasi: implikasi bagi kinerja karyawan (Kazmi & Javaid, 2022)	1. Ketidaksopanan di Tempat Kerja 2. Identifikasi organisasi. 3. Dukungan supervisor yang dirasakan 4. Kepuasan kerja 5. kinerja pegawai	Alat analisis menggunakan SPSS 22 dan SmartPLS v 3.2 . Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan persepsi dukungan supervisor terhadap identifikasi organisasi; identifikasi organisasi; kepuasan kerja dan employee performance; dan memediasi hubungan. Sebaliknya, dampak yang tidak signifikan terlihat pada ketidaksopanan di tempat kerja.
2	Faktor identifikasi Organisasi mempengaruhi Komitmen Afektif pada Direktorat Jenderal Pemasyarakatan Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia di Jakarta (Magdalena & Tanuwijaya, 2022)	1. Kepuasan Kerja 2. Identifikasi Organisasi, 3. Dukungan Supervisor yang dirasakan 4. Ketidaksopanan di Tempat Kerja 5. komitmen afektif	Metode analisis data yang digunakan adalah Structural Equation Modelling Partial Least Squares (SEM-PLS) dengan menggunakan software Smart PLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap identifikasi organisasi. Perceived supervisor support berpengaruh positif dan signifikan terhadap identifikasi organisasi. Ketidaksopanan di tempat kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap identifikasi organisasi. Identifikasi organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen afektif
3	Pengaruh Ketidaksopanan di tempat kerja , Dukungan pengawas,kepuasan kerja Terhadap Identifikasi Organisasi yang dapat Menghasilkan Karyawan Kinerja dan Niat Berpindah (Fikri et al., 2024)	1. Ketidaksopanan di tempat kerja 2. Identifikasi organisasi 3. Dukungan atasan yang dirasakan 4. kepuasan kerja 5. kinerja karyawan 6. Turnover intention	Ketidaksopanan di Tempat Kerja tidak mempengaruhi Identifikasi Organisasi tetapi, Dukungan Atasan yang Dirasakan dan Kepuasan Kerja memiliki pengaruh terhadap Identifikasi Organisasi. Implikasi Identifikasi Organisasi memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan dan Keinginan untuk Berpindah, tetapi Kinerja Karyawan tidak mempengaruhi Keinginan untuk Berpindah.

No	Judul artikel dan penulis	Variabel	Alat analisis dan hasil penelitian
4	Anteseden situasional untuk identifikasi organisasi dan peran dukungan supervisor (Valle et al., 2020)	1. Identifikasi organisasi 2. Keadilan prosedural 3. Kepuasan kerja 4. Komitmen afiliatif. 5. Inovasi 6. Kepuasan terhadap supervisor prosedur keadilan, kesempatan pelatihan	Penulis menggunakan teknik pemodelan persamaan struktural, menggunakan MPLUS untuk menganalisis data Hasil penelitian menunjukkan bahwa efek tidak langsung untuk keadilan prosedural dan kesempatan pelatihan sebagai prediktor signifikan, sementara tidak ada jalur untuk inovasi sebagai prediktor yang signifikan. Kepuasan terhadap supervisor memoderasi hubungan antara keadilan prosedural dan identifikasi organisasi serta inovasi dan identifikasi organisasi.
5	Apakah politik organisasi selalu? Apakah hal ini dapat merusak kinerja karyawan? Model moderasi-mediasi (Turek, 2020)	1. persepsi politik organisasi kinerja pekerjaan 2. Kepuasan kerja 3. Pengawasan yang kasar 4. Perceived Organizational Support	Verifikasi statistik analisis moderasi dan mediasi dilakukan dengan makro proses. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat . persepsi politik organisasi yang tinggi tidak menurunkan kinerja karyawan. Ketika karyawan merasakan rendahnya tingkat pengawasan yang kasar dan tingkat . Perceived Organizational Support yang tinggi. hasil penelitian mengungkapkan bahwa kepuasan kerja memediasi antara persepsi politik organisasi dan kinerja karyawan.
6	Impact of Job Satisfaction on Performance of Employees Working Nepalese Life Insurance Companies, Kathmandu, Nepal (Sah & Pokharel, 2022)	1. Job Satisfaction • Working Environment • Interpersonal Relationships Pay 2. Employees Performance	Alat analisis yang digunakan SPSS versi 20. Hasil penelitian menunjukkan korelasi yang positif dan signifikan hubungan antara konstruksi kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Sesuai regresi Berdasarkan analisis, penggajian memiliki pengaruh yang lebih tinggi terhadap prestasi kerja dibandingkan faktor lainnya dan bersifat positif penting.

No	Judul artikel dan penulis	Variabel	Alat analisis dan hasil penelitian
7	Pengaruh <i>Affective Commitment</i> dan Dukungan Atasan Terhadap Kinerja Karyawan (Ekowati & Finthariasari, 2021)	1. <i>Affective Commitment</i> 2. Dukungan Atasan 3. Kinerja Karyawan	1. <i>Affective commitment</i> (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) 2. Dukungan atasan (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) 3. <i>affective commitment</i> dan dukungan atasan terhadap berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (y)
8	Pengaruh <i>Perceived Supervisor Support</i> , <i>Job Satisfaction</i> , dan <i>Organizational Identification</i> Terhadap <i>Employee Performance</i> (Purdiarini & Warsindah, 2024)	1. <i>Organizational Identification</i>, 2. <i>Perceived Supervisor Support</i> 3. <i>Job Satisfaction</i> 4. <i>Employee Performance</i>.	1. Identification berpengaruh positif dan signifikan terhadap Employee Performance. 2. Perceived Supervisor Support berpengaruh positif dan signifikan terhadap Employee Performance. 3. <i>Job Satisfaction</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap Employee Performance.
9	The Influence of Workplace Incivility, Percieved Supervisor Support, and Job Satisfaction in Mediating Organizational Identification Has An Influence (Chandra & Tunjungsari, 2024)	1. <i>workplace incivility</i>, 2. <i>perceived supervisor support</i> 3. <i>job satisfaction</i>, 4. <i>organizational identification</i>, <i>employee performance</i>.	Ketidaksopanan di Tempat Kerja, Kepuasan Kerja, dan Identifikasi Organisasi positif dan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Kalangan Guru di Yos Sekolah Sudarso Karawang, sedangkan Perceived Supervisor Support mempunyai pengaruh yang positif namun pengaruhnya tidak signifikan.
10	Menilai dampak organisasi dukungan, modal psikologis, organisasi identifikasi kinerja pekerjaan di antara perawat: pemodelan persamaan struktural mendekati (Ma et al., 2023)	<i>Organizational support</i> , <i>Job performance</i> , <i>Psychological capital</i> , <i>Organizational identification</i> , <i>Mediating effect</i> , Nurse	organisasi menentukan kinerja kerja perawat dengan memberikan: peran moderasi rantai modal psikologis dan identifikasi organisasi.

2.5.Hipotesis

Ketidaksopanan di tempat kerja termasuk kekasaran, sikap merendahkan, penghinaan, dan rasa tidak hormat, merupakan kerugian besar bagi individu dan organisasi. Ini adalah perilaku antisosial yang umum di lingkungan kerja, dan sejumlah besar pekerja melaporkan bahwa mereka telah mengalami perilaku tersebut. Ketidaksopanan di tempat kerja sangat umum dalam konteks Tiongkok, mungkin jauh lebih buruk di kalangan karyawan perguruan tinggi swasta yang tidak memiliki status pendirian karier. Ketidaksopanan di tempat kerja di dalam tempat kerja adalah salah satu perilaku buruk seperti menyalahkan rekan kerja, mengabaikan, mengkritik, menolak bekerja sama, dan bersikap acuh tak acuh saat dimintai bantuan (Cooke & Baumbusch, 2021).

Menurut penelitian Kazmi & Javaid, (2022) mengungkapkan bahwa pengaruh ketidaksopanan di tempat kerja memiliki hubungan negatif dengan identifikasi organisasi. Hal serupa juga ditunjukkan dalam penelitian Guo et al., (2022) bahwa identifikasi organisasi menengahi dampak negatif ketidaksopanan di tempat kerja. Oleh karena itu, hipotesisnya dirumuskan sebagai berikut:

H1.Ketidaksopanan di tempat kerja memiliki berpengaruh negatif terhadap identifikasi organisasi.

Dukungan supervisor digambarkan sebagai tingkat kepercayaan karyawan terhadap pengawas bahwa mereka pengawas menunjukkan dukungan dan kepedulian terhadap mereka. Pengawas dukungan adalah kemampuan atau keterampilan pengawas dalam memberikan dukungan dan membantu karyawan dalam bekerja di perusahaan. Dukungan yang dirasakan oleh atasan didefinisikan sebagai “sejauh mana bawahan merasa didukung dan dihormati oleh atasannya” (Kazmi & Javaid, 2022). Disebutkan pula bahwa dalam menjalankan peran sebagai representatif Perusahaan, pengawas memiliki tanggung jawab untuk memberikan arahan dan menilai kinerja seorang karyawan di bawah pengawasannya.

Pengawasan yang kasar dapat mengakibatkan dampak negatif pada karyawan, sedangkan kepemimpinan yang memberdayakan karyawan memfasilitasi dan meningkatkan kreativitas karyawan. Dukungan supervisor yang dirasakan memiliki hubungan positif dengan identifikasi organisasi (Kazmi & Javaid, 2022). Sehingga dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H2.Dukungan supervisor yang dirasakan memiliki pengaruh positif terhadap identifikasi organisasi.

Menurut Steele et al., (2020) kepuasan kerja adalah sejauh mana karyawan mendapatkan kenikmatan dari usaha karyawan itu sendiri di tempat kerja. Kepuasan dapat bersifat positif atau negatif tergantung pada individu atau keadaan pekerjaan. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa orang mengekspresikan diri mereka dalam kinerja pekerjaan dan kepuasan kerja bisa lebih tinggi dengan identifikasi organisasi karyawan akan memiliki ikatan psikologis dengan karyawan lainnya. Namun, hubungan yang kuat antara karyawan kepuasan kerja dan identifikasi organisasi telah dilaporkan bahwa kepuasan kerja terhubung ke berbagai lainnya hasil organisasi, dan identifikasi organisasi adalah salah satunya (Kazmi & Javaid, 2022). Oleh karena itu, hipotesis berikut dapat disimpulkan:

H3.Kepuasan kerja mempunyai memiliki pengaruh positif terhadap identifikasi organisasi

Identifikasi organisasi dianggap sebagai syarat penting bagi efisiensi organisasi. Identifikasi organisasi mencerminkan hubungan psikologis antara individu dan organisasi. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh identifikasi organisasi karena hal ini menciptakan ikatan di antara mereka, dan hal ini dapat semakin memperkuat hubungan antara tindakan organisasi dan hasil individu. Individu yang memiliki identitas yang kuat dengan organisasi merasa cemas terhadap kesejahteraan organisasinya. Penelitian Kazmi & Javaid, (2022) juga menunjukkan bahwa identifikasi organisasi berperan positif dalam meningkatkan kinerja karena itu, hipotesis berikut dapat dirumuskan::

H4. Identifikasi organisasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Peran mediasi identifikasi organisasi identifikasi organisasi didefinisikan sebagai “persepsi kesatuan atau kepemilikan terhadap organisasi”. Banyak investigasi menunjukkan bahwa identifikasi yang lebih tinggi menguntungkan individu maupun organisasi. Dari sudut pandang individu, hal ini menunjukkan peningkatan kinerja, motivasi tinggi, kesejahteraan dan peningkatan kesejahteraan. Namun, dari sudut pandang organisasi, identifikasi yang lebih tinggi akan menghasilkan tingkat ketidakhadiran yang rendah dengan kinerja yang lebih baik.

Teori identitas sosial adalah landasan teoritis yang kuat untuk memahami identifikasi organisasi, yang menyarankan bahwa individu mendeskripsikan dirinya dengan menggunakan kelompok dan meningkatkan harga dirinya dengan menggunakan status sosialnya dalam organisasi percaya bahwa begitu seorang individu diidentifikasi dalam suatu kelompok, dia cenderung berkomitmen pada kelompok tersebut dan menghasilkan standar kinerja yang tinggi untuk mencapai tujuan dan sasaran yang terkait dengan kelompok tersebut. Dilaporkan bahwa terdapat hubungan positif antara kepuasan kerja, dukungan supervisor dan identifikasi organisasi. Oleh karena itu, hipotesis akhir kami dinyatakan di bawah ini:

H5A. Pengaruh ketidaksopanan di tempat kerja terhadap kinerja karyawan dengan dimediasi oleh identifikasi organisasi.

H5B. Pengaruh dukungan supervisor yang dirasakan terhadap kinerja karyawan dengan dimediasi oleh identifikasi organisasi.

H5C. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan dimediasi oleh identifikasi organisasi.

3. Metodologi Penelitian

3.1 Jenis dan Sumber Data

Penelitian ini dilaksanakan di PT Golden Tekstil Indonesia. Penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian deskriptif bertujuan untuk memberikan gambaran mengenai fenomena yang terjadi dengan lengkap dan akurat melalui data primer yang bersumber dari hasil wawancara atau kuesioner (*Dosen Universitas Medan*, 2022) ada penelitian ini sumber data didapatkan dari kuesioner yang di berikan kepada karyawan PT Golden Tekstil Indonesia yang berlokasi di Kawasan Industri Kendal.

3.2 Populasi dan Sampel

Populasi merupakan seluruh subjek penelitian yang memiliki kesamaan karakteristik sedangkan sampel yaitu sekelompok anggota yang juga merupakan bagian dari populasi. Sasaran yang menjadi subjek penelitian ini yaitu karyawan produksi di PT Golden Tekstil Indonesia dengan total populasi 300 orang.

PT Golden Tekstil Indonesia mempekerjakan 300 orang di bagian produksi, peneliti memutuskan untuk memasukkan dalam sampel 20%. Artinya, 60 orang dibagian produksi akan diwakili dalam sampel. Jenis sampling ini disebut pengambilan sampel acak bertingkat proporsional desain (*Dosen Universitas Medan, 2022*).

3.3 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan *fixed-alternative question*, yaitu kuesioner yang diberikan berisi pertanyaan-pertanyaan yang berpedoman pada indikator yang ada pada setiap variabel. Kuesioner dapat dijawab dengan memilih salah satu alternatif jawaban yang telah disediakan. Pada pertanyaan yang berhubungan dengan variabel penelitian menggunakan skala likert yang memiliki jenjang yang diberi bobot sangat positif hingga sangat negatif, yakni sangat tidak puas =1, tidak puas =2, cukup puas =3, puas =4, dan sangat puas =5.

3.4 Konsep dan Indikator

Table 3 konsep dan indikator

Definisi Konsep	Indikator Variabel
Ketidaksopanan di tempat kerja mengacu pada berbagai jenis pelecehan di lingkungan kerja, misalnya penyalahgunaan, perlakuan tidak pengertian, perilaku antisosial, dan pelecehan sosial	1. Kurangnya Hormat dan Kesopanan: Tidak adanya perlakuan sopan atau penghargaan terhadap rekan kerja, seperti interupsi, penghinaan verbal, atau sikap tidak peduli. 2. Gosip atau Penyebaran Informasi Negatif: Menyebarkan rumor yang merugikan rekan kerja atau organisasi 3. Pengaruh terhadap Kesejahteraan Psikologis: Ketidaksopanan dapat memengaruhi harga diri, kepuasan kerja, dan kesehatan mental karyawan, meningkatkan stres kerja dan niat untuk keluar dari organisasi (Peng, 2023).
Dukungan supervisor yang dirasakan mengacu pada dukungan supervisor kepada karyawannya. Dukungan supervisor yang dirasakan adalah persepsi karyawan terhadap sejauh mana supervisor mereka memberikan bantuan, perhatian, dan dukungan dalam pekerjaan maupun pengembangan pribadi.	1. Peningkatan Kompetensi: Supervisor membantu karyawan mengembangkan keterampilan dan memanfaatkan kekuatan mereka. 2. Kebutuhan Relasi: Supervisor menyediakan hubungan yang mendukung, termasuk mendengarkan masalah dan memberikan umpan balik yang membangun. 3. Pengakuan Kinerja: Dukungan berupa apresiasi atas kontribusi karyawan, baik formal maupun informal (van Woerkom & Kroon, 2020)

Definisi Konsep	Indikator Variabel
Kepuasan kerja mengacu pada elemen hubungan nyata mengenai apa yang dibutuhkan seseorang dari aktivitasnya dan apa yang dilihatnya sebagai persembahan.	1. Kepuasan terhadap pekerjaan: Sejauh mana tugas-tugas kerja sesuai dengan minat, kemampuan, dan memberikan tantangan yang mental bagi karyawan. 2. Kepuasan terhadap gaji atau imbalan: Apakah kompensasi finansial yang diterima sesuai dengan beban kerja, kontribusi, dan kompetitif di pasar. 3. Kepuasan terhadap kondisi kerja: Meliputi lingkungan kerja yang mendukung, termasuk kenyamanan, keamanan, dan fasilitas fisik yang memadai. 4. Kesempatan untuk pengembangan: Peluang untuk promosi, pelatihan, dan aktualisasi diri melalui pekerjaan (Rizky Nurul P & Rahardja, 2019)
Identifikasi organisasi ini mengacu pada seberapa banyak suatu bagian mencirikan dirinya dengan ciri-ciri serupa yang mereka kenali sebagai karakteristik dari asosiasi tersebut.	1. Prestise Organisasi yang Dirasakan: Identifikasi karyawan sering kali diperkuat ketika mereka menganggap organisasi mereka memiliki reputasi dan prestisius. 2. Nilai-Nilai Bersama: Sejauh mana karyawan menyelaraskan nilai-nilai pribadi mereka dengan nilai-nilai organisasi yang mendorong identifikasi. 3. Identitas Keanggotaan: Rasa memiliki yang kuat terhadap organisasi dan perasaan menjadi bagian integral dari keberhasilannya. 4. Pengalaman di Tempat Kerja: Interaksi positif, pengakuan, dan dukungan di tempat kerja meningkatkan keterikatan emosional dan identifikasi karyawan dengan organisasi (Onesti, 2023).
Kinerja karyawan mengacu pada latihan dan usaha yang dilaksanakan oleh seorang pekerja dengan mahir dan berhasil	1. Kuantitas Kerja: Jumlah pekerjaan atau unit yang diselesaikan dalam waktu tertentu. 2. Kualitas Kerja: Tingkat kesempurnaan dan kepatuhan terhadap standar yang telah ditetapkan. 3. Efisiensi: Penggunaan sumber daya (waktu, tenaga, dan material) secara maksimal untuk mencapai hasil terbaik. 4. Kemampuan Teknis dan Kompetensi: Kesesuaian keterampilan dan keahlian dengan tugas yang dilaksanakan. 5. Motivasi: Keinginan dan usaha dari individu untuk mencapai target yang ditentukan. 6. Disiplin Kerja: Kepatuhan terhadap peraturan dan prosedur organisasi (Indrayana & Putra, 2024)

3.5 Alat Analisis

Metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan *Partial Least Squares-Structural Equation Modelling* (PLS-SEM). PLS-SEM adalah pendekatan alternatif dalam Structural Equation Modelling (SEM) yang berbasis pada varian daripada kovarian (Latan & Ghozali, 2022). Dengan PLS-SEM, kita dapat menganalisis konstruk yang terbentuk dari indikator reflektif dan formatif secara bersamaan. Tahapan analisis PLS-SEM melibatkan Valuasi Model Pengukuran (*Outer Model*) dan Evaluasi Model Struktural (*Inner Model*), serta dilanjutkan dengan pengujian hipotesis dan uji mediasi (Dosen Universitas Medan, 2022).

3.5.1. Model Pengukuran (*Outer Model*)

Outer model, juga dikenal sebagai model pengukuran, berfungsi untuk menggambarkan hubungan antara variabel laten (LV) dengan indikatornya (MV) (Dosen Universitas Medan, 2022).. Dalam konteks PLS SEM, ada 3 jenis pengukuran

a. Validitas Konvergen

Validitas konvergen berarti bahwa satu set indikator mewakili satu variabel laten dan yang mendasari variabel laten tersebut. Validitas konvergen dapat diukur dengan *Average Variance Extracted* (AVE). Nilai AVE setidaknya harus 0,5. Nilai AVE menggambarkan validitas konvergen yang memadai, artinya satu variabel laten mampu menjelaskan lebih dari setengah varian dari indikatornya secara rata-rata.

b. Validitas Diskriminan

Validitas diskriminan menunjukkan bahwa dua konsep berbeda secara konseptual harus menunjukkan keterbedaan yang memadai. Pengukuran validitas diskriminan menggunakan kriteria Fornell-Larcker dan “*crossloadings*”. Postulat Fornell-Larcker menyatakan bahwa suatu variabel laten berbagi lebih banyak varian dengan indikator yang mendasarinya daripada dengan variabel laten lainnya.

c. Pengukuran Reliabilitas

Reliabilitas yaitu untuk mengukur reliabilitas, dengan menggunakan Cronbach’s Alpha. Nilai minimal yang diharapkan adalah 0,7 idealnya 0,8 atau 0,9. Jika indikator reflektif memiliki loading baku bagian luar di bawah 0,4 maka akan dihilangkan dari model pengukuran.

3.5.2. Model Struktural (*Inner Model*)

Model struktural menggambarkan hubungan antara variabel laten (LV) dalam model penelitian (Dosen Universitas Medan, 2022). Dalam evaluasi model struktural, dapat dilakukan beberapa pemeriksaan metrik penting, yaitu

a. R-Square (R²)

R-Square mengukur seberapa besar variabel bebas (independent) mampu menjelaskan variabel terikat (dependent). Nilai R² dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- R² = 0,25 (Lemah)
- R² = 0,50 (Moderat/Sedang)
- R² > 0,75 (Kuat)

b. Predictive Relevance (Q²)

Nilai Q² menggambarkan relevansi prediktif model struktural terhadap pengukuran observasi variabel laten endogenous (dependent).

Persamaan Q²: $Q^2 = 1 - (1 - R^2_1)(1 - R^2_2) \dots (1 - R^2_n)$

Nilai $Q^2 > 0$ menunjukkan bahwa model memiliki relevansi prediktif yang baik, sedangkan nilai $Q^2 < 0$ menunjukkan ketidakrelevan prediktif.

c. Model Fit

Model fit mengukur sejauh mana model penelitian cocok dengan data yang diamati. Dalam penelitian ini, model fit dievaluasi menggunakan dua metric yaitu, *Standardized Root Mean Square Residual* (SRMR) dan *Normed Fit Index* (NFI). Nilai SRMR yang dibawah 0,08 menunjukkan kesesuaian model yang lebih baik. NFI mengukur kesesuaian model dengan nilai ideal di atas 0,9 (fit).

3.5.3. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam analisis full model *structural equation modeling* (SEM) dengan menggunakan SmartPLS. Menurut Dalam metode SEM, kita memeriksa hubungan antara variabel laten (LV) dan mengkonfirmasi teori yang diajukan (Dosen Universitas Medan, 2022). Dalam analisis SEM, pengujian hipotesis dengan melihat nilai perhitungan *Path Coefficient* pada inner model.

- Jika nilai p-value $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan menerima hipotesis alternatif (H_a) yang diajukan dalam penelitian.
- Jika nilai p-value $> 0,05$ maka H_0 diterima dan tidak dapat menerima H_a .

3.5.4. Uji Mediasi

Dalam penelitian ini, metode *Variance Accounted For* (VAF) digunakan untuk menguji mediasi. Nilai VAF dapat dihitung menggunakan rumus berikut:

$$VAF = \frac{\text{Nilai pengaruh tidak langsung}}{\text{Nilai pengaruh langsung} + \text{pengaruh tidak langsung}}$$

Jika nilai VAF lebih besar dari 80, maka mediasi terjadi secara penuh. Jika nilai VAF berada di antara 20 hingga 80, mediasi terjadi secara parsial. Sedangkan jika nilai VAF kurang dari 20, hampir tidak ada efek mediasi (Dosen Universitas Medan, 2022).

Lampiran 1

KUESIONER PENELITIAN

**ANTESEDEN IDENTIFIKASI ORGANISASI:
IMPLIKASI BAGI KINERJA KARYAWAN
(STUDI KASUS PT GOLDEN TEKSTIL INDONESIA)**

I. IDENTITAS RESPONDEN

Sebelum menjawab pertanyaan dalam kuesioner ini, Saudara dimohon mengisi data berikut terlebih dahulu. Berilah tanda *check* (✓) pada pilihan jawaban yang disediakan.

1. Jenis Kelamin : ☐ Laki-Laki
☐ Perempuan
2. Usia : ☐ < 25 Tahun
☐ 25 - 35 Tahun
☐ 36 – 45 Tahun
3. Pendidikan : ☐ SMA/Sederajat
☐ Sarjana
4. Level Jabatan : ☐ Staff
☐ Operator

II. LEMBAR KUESIONER PENELITIAN

Petunjuk Pengisian

Berilah jawaban pernyataan berikut sesuai dengan pendapat Anda, dengan cara memberi tanda centang $\checkmark$ pada kolom yang telah disediakan.

Keterangan :

STS	= Sangat Tidak Setuju dengan nilai	=	1
TS	= Tidak Setuju dengan nilai	=	2
N	= Netral dengan nilai	=	3
S	= Setuju dengan nilai	=	4
SS	= Sangat Setuju dengan nilai	=	5

1. Faktor Ketidaksopanan ditempat kerja

No	Item Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
		1	2	3	4	5
1	Saya pernah melontarkan komentar yang bersifat menghina atau merendahkan kepada rekan kerja.					
2	Saya pernah menyebarkan informasi yang belum tentu benar tentang rekan kerja kepada orang lain					
3	Saya pernah mengabaikan kolega dalam diskusi yang menurut saya penting					

2. Faktor Dukungan supervisor

No	Item Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
		1	2	3	4	5
1	Supervisor saya mendorong untuk terus meningkatkan kompetensi profesional saya					
2	Supervisor saya menjaga komunikasi terbuka dan mendengarkan kebutuhan saya dengan baik					
3	Saya merasa bahwa pengakuan terhadap kinerja saya meningkatkan motivasi saya untuk bekerja lebih baik."					

3. Kepuasan Kerja

No	Item Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
		1	2	3	4	5
1	Tugas yang saya lakukan setiap hari sesuai dengan apa yang saya harapkan dari pekerjaan saya.					
2	Saya merasa lebih termotivasi untuk bekerja di organisasi ini karena nilai-nilainya sesuai dengan pandangan hidup saya					
3	Lingkungan kerja saya nyaman dan mendukung untuk menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan					
4	Tempat kerja saya menyediakan pelatihan yang memadai untuk pengembangan keterampilan saya."					

4. Identifikasi Organisasi

No	Item Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
		1	2	3	4	5
1	Organisasi ini memiliki citra yang baik yang membuat saya merasa dihargai sebagai karyawan.					
2	Saya sangat tertarik dengan pendapat orang lain tentang perusahaan saya					
3	Keberhasilan organisasi ini sangat berarti bagi saya karena saya merasa terlibat langsung dalam pencapaiannya					
4	Saya merasa dihargai di tempat kerja, yang meningkatkan rasa keterikatan saya dengan organisasi					

5. Kinerja Karyawan

No	Item Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
		1	2	3	4	5
1	Saya dapat menyelesaikan jumlah pekerjaan yang diharapkan dalam waktu yang ditentukan.					
2	Saya memastikan bahwa hasil pekerjaan saya sesuai dengan kualitas yang diharapkan oleh organisasi.					
3	Saya mengelola waktu dengan baik agar dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dan dengan kualitas yang baik.					
4	Saya merasa memiliki kompetensi yang cukup untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepada saya					
5	Saya selalu berusaha keras untuk mencapai target yang telah ditentukan di tempat kerja					
6	Saya selalu mengikuti aturan dan kebijakan yang ditetapkan oleh perusahaan.					

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

1. DATA PRIBADI

Nama Lengkap : Andung Maftuh Maulana
Tempat, tanggal lahir : Pati, 04 - Juli - 2000
Alamat : Desa Kembang RT07/RW 02 Kec. Dukuhseti Kab. Pati
Status : Belum Menikah
Agama : Islam
Nomor Telp/WA : 089618610974
Alamat Email : andungmaftuhmaulana1945@gmail.com
Pekerjaan saat ini : Karyawan Swasta

2. RIWAYAT PENDIDIKAN

- a. Universitas 17 Agustus 1945 Semarang (2018 - 2023)
Jurusan : Teknik Kimia
- b. SMK Tunas Harapan Pati (2015 – 2018)
Jurusan : Kimia Analisis
- c. MTs Madarijul Huda (2012 – 2015)
- d. MI Madarijul Huda (2006 – 2012)

3. PENGALAMAN ORGANISASI

Staff IPTEK Himpunan Mahasiswa Teknik Kimia (2020 - 2021)
Ketua Panitia Acara Webinar Green Chemsitry as Elegance Science (2019-2020)

4. RIWAYAT PEKERJAAN

- PT Macroprima Panganutama (Cimory Grup)
- PT Golden Tekstil Indonesia
- PT FHG Tekstil Indonesia