

## **Pengaruh *Work Incivility, Perceived Supervisor Support, Job Satisfaction, dan Perceived Socially Responsible HRM* terhadap *Employee Performance* Dimediasi oleh *Organizational Identification* pada Karyawan Pemerintah Bidang Kependudukan dan Pencatatan Sipil di Provinsi DKI Jakarta**

Citra Arum Purdiarini <sup>1\*</sup>, Lucy Warsindah <sup>2</sup>

<sup>1,2</sup> Prodi Manajemen Universitas Trisakti, Indonesia

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *workplace incivility, perceived supervisor support, job satisfaction, dan perceived socially responsible HRM* terhadap *employee performance* dimediasi oleh *organizational identification*. Penelitian menggunakan desain penelitian cross sectional survey design dengan point time approach. Objek penelitian adalah pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil (DUKCAPIL) Provinsi DKI Jakarta. Variabel independen penelitian terdiri dari *workplace incivility, perceived supervisor support, job satisfaction, dan perceived socially responsible HRM*. Semua variabel independen tersebut dimediasi oleh *organizational identification* dan variabel dependen yaitu *employee performance*. Setiap variabel diukur dengan menggunakan instrumen dalam bentuk kuesioner yang berisi indikator atau pernyataan mengenai variabel. Skala pengukuran menggunakan skala likert.

**Kata Kunci:** *workplace incivility, perceived supervisor support, job satisfaction, perceived socially responsible HRM, organizational identification dan employee performance*

### **Abstract**

*This study aims to analyze the effect of workplace incivility, perceived supervisor support, job satisfaction, and perceived socially responsible HRM on employee performance mediated by organizational identification. The study used a cross sectional survey research design with a point in time approach. The object of research is employees at the Department of Population and Civil Registration (DUKCAPIL) of DKI Jakarta Province. The independent variables consist of workplace incivility, perceived supervisor support, job satisfaction, and perceived socially responsible. All independent variables are mediated by organizational identification and the dependent variable is employee performance. Each variable is measured using an instrument in the form of a questionnaire containing indicators or statements about the variable. The measurement scale uses a Likert scale.*

---

Copyright (c) 2024 Citra Arum Purdiarini

✉ Corresponding author :

Email Address : 122012101085@std.trisakti.ac.id

## **PENDAHULUAN**

Sumber Daya Manusia (SDM) mempunyai peranan yang sangat penting, karena sumber daya manusia menjadi pengelola dan pelaksana sistem yang ada dalam suatu organisasi (Wandi dan Hakiki 2022). Adanya SDM menjadi salah satu

tonggak kesuksesan organisasi maka organisasi seringkali mendesak pegawai guna bekerja secara optimal sebab kualitas kinerja pegawai akan memengaruhi kinerja serta kesuksesan organisasi secara menyeluruh (Lusiana et al. 2018).

Mengacu pada Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (KEMENPAN RB) melalui pernyataan Deputy Bidang SDM Aparatur KemenPANRB tahun 2021, terdapat hal yang menjadi alasan utama orang ingin mendaftar menjadi PNS yaitu kebanggaan menjadi abdi negara yang memberikan pengabdian kepada bangsa dan negara, dan adanya kesejahteraan yang menjanjikan berupa gaji, tunjangan dan dana pensiun. Rasa kebanggaan yang melekat pada diri PNS menjadi salah satu alasan penggunaan "*Organizational Identification*" (OI) di penelitian ini sebagai variabel mediasi untuk melihat apakah OI mampu meningkatkan pengaruh terhadap "*Employee Performance*" (EP) sebagai variabel dependent.

Martin dan Hine (2015), mengemukakan workplace incivility ialah bentuk tindakan atau perilaku yang menyimpang dengan intensitas yang rendah kemudian ada motif yang kurang jelas untuk melukai, berbuat buruk kepada korban dan menciderai kemudian melanggar norma-norma kerja yang berkaitan dengan kehormatan bersama. Definisi menurut Reich dan Hershcovis (2015), workplace incivility merupakan perilaku yang menunjukkan sikap tidak menghargai dan hormat kepada rekan kerja di tempat kerja, seperti melontarkan pernyataan merendahkan, membuat ancaman terselubung, menghina dengan kata-kata dan bahasa tubuh, menyebarkan gosip, atau mengabaikan permintaan rekan kerja.

Menurut Kazmi dan Javaid (2022), perceived supervisor support diartikan sebagai perasaan pegawai (bawahan) yang merasa mendapat dukungan dan dihormati oleh atasan. Kalidass dan Bahron (2015), menjelaskan bahwa perceived supervisor support menyertakan pengembangan persepsi mengenai bagaimana atasan memedulikan dan menghargai kontribusi pegawainya. Perceived supervisor support secara khusus berorientasi pada bagaimana atasan mendukung pegawainya selaku agen organisasi. Definisi lainnya dikemukakan oleh Huang et al. (2021), yakni sejauh mana pegawai menciptakan kesan terhadap atasan bahwa atasan menghargai kontribusi, mendukung, serta memedulikan kemakmuran pegawai.

Kazmi dan Javaid (2022), job satisfaction ialah sejauh mana pegawai mendapatkan kenikmatan di tempat kerja. Definisi lain dikemukakan oleh Mangkunegara (2015), yaitu job satisfaction merupakan sebuah emosi dalam diri seorang pegawai yang mendorong maupun tidak mendorongnya seputar pekerjaan ataupun keadaan diri sendiri. Hubungan yang saling mendukung antara kebutuhan diri pegawai dan tuntutan pekerjaan dapat menghadirkan keselarasan guna memenuhi job satisfaction.

Menurut Jia et al. (2019) Socially Responsible Human Resources Management (SRHRM) memproyeksikan tindakan organisasi yakni penghargaan terhadap pegawai guna memacu peningkatan rasa (feeling), penilaian (perceptions), sikap (attitude). Socially Responsible Human Resources Management (SRHRM) adalah serangkaian praktik sumber daya manusia (SDM) yang tidak hanya mematuhi standar ketenagakerjaan yang ditetapkan oleh Organisasi Perburuhan Internasional namun juga menyanggupi peraturan yang diwajibkan untuk memenuhi kepentingan, kebutuhan, dan manfaat pegawai, serta kepentingan kelompok pemangku kepentingan lainnya (Shen dan Zhu, 2011).

Menurut Kazmi dan Javaid (2022), *organizational identification* diartikan sebagai perasaan inklusi psikologis maupun perasaan memiliki atas perusahaan maupun institusi tertentu. Itu terjadi ketika pegawai individu menggunakan identitas organisasi (atribut, kebaikan dan kekurangan yang sama) untuk mendefinisikan dan menganggap prestasi dan kegagalan organisasi sebagai milik pegawai sendiri. Pada tempat kerja, *organizational identification* adalah faktor utama yang membentuk sikap pegawai dan perilaku kooperatif dalam kelompok (Blader & Tyler, 2009).

Van Vu (2022) mengungkapkan *employee performance* sebagai perilaku, tindakan, serta hasil yang terukur dimana turut menyertakan pegawai terkait dan berdampak terhadap tujuan organisasi. Menurut Mathis dan Jackson (2010) *employee performance* bisa dijabarkan sebagai suatu hal yang dijalankan atau tidak dijalankan dimana mampu menghadirkan dampak maupun efek tertentu pada taraf kontribusi pegawai terhadap perusahaan, yakni melalui kualitas produk jadi, kuantitas produk jadi, periode produk jadi, absensi kerja, serta sikap kooperatif. *Employee performance* adalah kondisi secara keseluruhan atas perubahan dalam periode tertentu, menjadi hasil maupun prestasi yang ditentukan dari kegiatan operasional perusahaan berkenaan dengan alokasi sumber daya (Hustia, 2020).

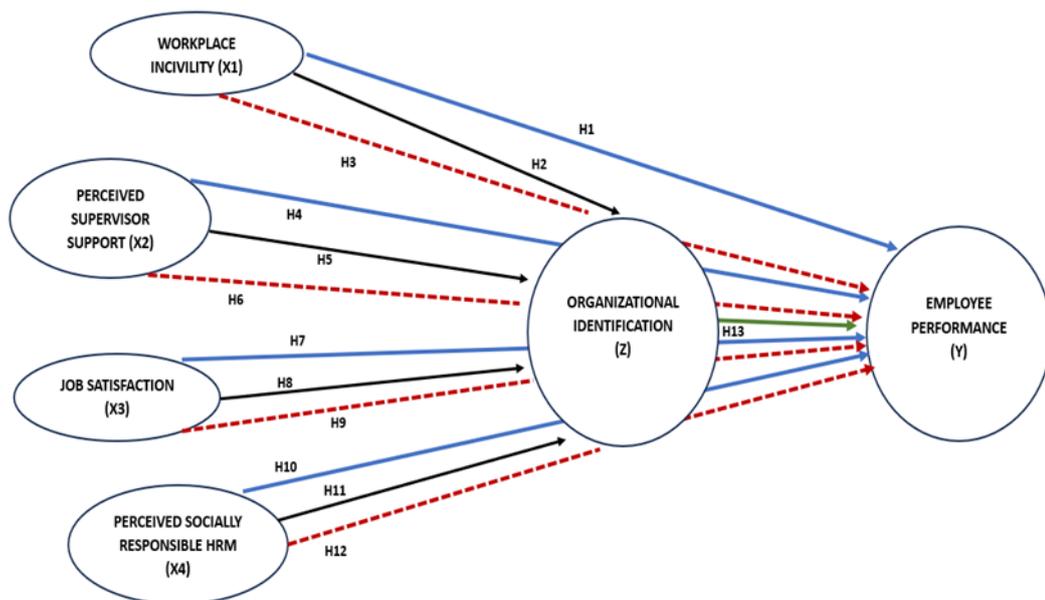
## METODOLOGI

Jenis penelitian yang dilakukan termasuk jenis kuantitatif. Secara sederhana penelitian kuantitatif menurut Sugiyono (2017), merupakan metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Penelitian ini akan melakukan pengujian hipotesis pengaruh work incivility, perceived supervisor support, job satisfaction, dan perceived socially responsible HRM terhadap *employee performance* dimediasi oleh *organizational identification*. Unit analisis dalam riset ini adalah karyawan yang bekerja di DUKCAPIL DKI Jakarta sebagai karyawan tetap dan telah bekerja minimal 1 tahun terakhir.

Setiap indikator dari masing-masing variabel dan dimensi diukur menggunakan skala interval berdasarkan skala likert. Skala likert merupakan skala yang digunakan dalam mengukur, sikap atau pendapat seseorang mengenai fenomena sosial (Sekaran dan Bougie, 2020). Jawaban setiap item instrumen pada penelitian menggunakan skala likert dengan memiliki 5 poin jawaban. Populasi adalah total kumpulan elemen mengenai berbagai hal yang peneliti investigasi atau pelajari, yang kemudian peneliti menarik beberapa kesimpulan (Cooper dan Schindler 2014). Populasi pada penelitian adalah seluruh karyawan yang berada di Dinas Dukcapil DKI Jakarta. Menurut Cooper dan Schindler (2014), yang dimaksud dengan sampel adalah bagian dari populasi target yang dipilih secara hati-hati agar dapat mewakili keseluruhan populasi. Pada penelitian ini pertimbangan penentuan sampel dengan syarat responden karyawan yang bekerja di Dinas Dukcapil DKI Jakarta sebagai karyawan tetap dan telah bekerja minimal 1 tahun terakhir. Penelitian ini menggunakan responden sebanyak 216 PNS di Dinas Dukcapil DKI Jakarta untuk diteliti.

Berdasarkan pada penjelasan tersebut maka terdapat hipotesis dari jurnal ini yaitu :

- H1 Terdapat pengaruh negatif workplace incivility terhadap employee performance.
- H2 Terdapat pengaruh negatif workplace incivility terhadap organizational identification.
- H3 Terdapat pengaruh negatif workplace incivility terhadap employee performance yang dimediasi oleh organizational identification.
- H4 Terdapat pengaruh positif perceived supervisor support terhadap employee performance.
- H5 Terdapat pengaruh positif perceived supervisor support terhadap organizational identification.
- H6 Terdapat pengaruh positif perceived supervisor support terhadap employee performance yang dimediasi oleh organizational identification.
- H7 Terdapat pengaruh positif job satisfaction terhadap employee performance.
- H8 Terdapat pengaruh positif job satisfaction terhadap organizational identification.
- H9 Terdapat pengaruh positif job satisfaction terhadap employee performance yang dimediasi oleh organizational identification.
- H10 Terdapat pengaruh positif perceived socially responsible HRM terhadap employee performance.
- H11 Terdapat pengaruh positif perceived socially responsible HRM terhadap organizational identification.
- H12 Terdapat pengaruh positif perceived socially responsible HRM terhadap employee performance yang dimediasi oleh organizational identification.
- H13 Terdapat pengaruh positif organizational identification terhadap employee performance.



Gambar 1. Kerangka Kerja Konseptual

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Reliabelnya sebuah data yang diamati dengan mudah, yaitu dengan cara melihat data yang dimaksud bernilai sama pada objek yang sama, serta memperlihatkan data yang sama dalam suatu penelitian walaupun waktu pelaksanaannya berbeda (Sekaran dan Bougie, 2020). Uji reliabilitas terkait dengan konsistensi data yang diperoleh. Uji ini diperlukan untuk mengukur tingkat kehandalan kuesioner dengan mengkaji nilai cronbach's alpha. Adapun kriteria pengambil keputusan mengacu pada gagasan Sekaran dan Bougie (2020) yakni saat nilai koefisien cronbach's alpha diketahui lebih dari angka 0.6, hal itu menunjukkan bahwa item pernyataan yang diajukan andal atau reliabilitas, dan sebaliknya jika nilai koefisien cronbach's alpha berada pada posisi kurang dari 0.6, hal itu menunjukkan bahwa item pernyataan yang diajukan dikatakan tidak andal atau tidak reliabilitas.

**Tabel 1. Hasil Uji Reliabilitas**

<i>Reliability Statistics</i>	
<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
0.971	44

Sumber: Data Primer diolah (2023)

Berdasarkan Tabel 1 diketahui bahwa seluruh pernyataan dari variabel penelitian sudah reliabel karena nilai cronbach's alpha memiliki nilai > 0.6. Metode analisis dan pengolahan data berupa penelitian data kuantitatif. Pengolahan data menggunakan salah satu software dari Microsoft Office yaitu Microsoft Excel 2010 dan menganalisis model SEM dengan memakai software AMOS 24.

**Tabel 2. Hasil Uji Kecocokan Keseluruhan Model (*Overall Model Fit*)**

<i>Goodness of Fit</i>	<i>Cut Off Value</i>	<i>Nilai</i>	<i>Keputusan</i>
<i>Chi-Square</i>	Mendekati 0	3768.861	<i>Good Fit</i>
CMIN/DF	Batas bawah: 1.0 Batas atas: 5.0	4.249	<i>Good Fit</i>
<i>Root Mean Square Error Approximation (RMSEA)</i>	≤ 0.08 atau ≤ 0.05	0.123	<i>Poor Fit</i>
<i>Good Fit Index (GFI)</i>	0.80 ≤ GFI < 0.90 atau ≥ 0.90	0.578	<i>Poor Fit</i>
<i>Tucker Lewis Index (TLI)</i>	0.80 ≤ TLI < 0.90 atau ≥ 0.90	0.800	<i>Marginal Fit</i>
<i>Comparative Fit Index (CFI)</i>	0.80 ≤ CFI < 0.90 atau ≥ 0.90	0.800	<i>Marginal Fit</i>
<i>Adjusted Good Fit Index (AGFI)</i>	0.80 ≤ AGFI < 0.90 atau ≥ 0.90	0.529	<i>Poor Fit</i>

Sumber: Data Primer diolah (2023)

Suatu penelitian empiris, seorang peneliti tidak dituntut untuk memenuhi semua kriteria goodness of fit, akan tetapi tergantung pada judgment masing-masing peneliti. Nilai Chi-Square dalam penelitian ini adalah 3768.861. Haryono et al. (2012)

mengatakan bahwa Chi-Square tidak dapat digunakan sebagai satu-satunya ukuran kecocokan keseluruhan model, salah satu sebabnya adalah karena chi-square sensitif terhadap ukuran sampel. Ketika ukuran sampel meningkat, nilai chi-square akan meningkat pula dan mengarah pada menolakan model meskipun nilai perbedaan antara matriks kovarian sampel dengan matriks kovarian model telah minimal atau kecil.

Nilai CMIN/DF sebesar 4.249 menunjukkan suatu model persamaan struktural yang baik atau termasuk dalam kategori good fit. Selain itu, Chi Square juga berhubungan erat dengan nilai degree of freedom, bila degree of freedom lebih besar maka akan berpengaruh pada nilai Chi Square. Nilai degree of freedom dalam penelitian cukup besar yakni 887 sehingga mempengaruhi nilai chi square.

Menurut Ferdinand (2014) RMSEA (Root Mean Square Error Approximation) merupakan indeks yang dapat digunakan untuk mengkompensasi chi square statistic dalam sampel yang besar. Kriteria dari RMSEA adalah nilai  $\leq 0.08$  adalah good fit sedangkan  $\leq 0.05$  adalah close fit. Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai RMSEA sebesar 0.123 sehingga model tersebut termasuk dalam kategori poor fit.

GFI (Goodness of Fit Index) merupakan sebuah ukuran non-statistical yang mempunyai rentang nilai antara 0 (poor fit) sampai dengan 1.00 (good fit). GFI mempunyai kriteria yaitu nilai  $0.80 \leq \text{GFI} < 0.90$  adalah marjinal fit dan  $\text{GFI} \geq 0.90$  adalah good fit. Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai GFI sebesar 0.578 sehingga model tersebut termasuk dalam kategori poor fit.

Selanjutnya penilaian terhadap TLI (Tucker Lewis Index) adalah indeks kesesuaian incremental yang membandingkan model yang diuji dengan baseline model. Kriteria dari TLI adalah nilai  $\geq 0.90$  adalah good fit. sedangkan  $0.80 \leq \text{TLI} < 0.90$  adalah marjinal fit. Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai TLI sebesar 0.800 sehingga model termasuk dalam kategori marjinal fit.

Pada hasil CFI (Comparative Fit Index) adalah indeks kesesuaian inkremental. Kriteria dari CFI adalah nilai 0.90 adalah good fit. sedangkan  $0.80 \leq \text{CFI} < 0.90$  adalah marjinal fit. Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai CFI sebesar 0.800 sehingga model termasuk dalam kategori marjinal fit.

Hasil terakhir pada AGFI (Adjusted Good Fit Index) sama dengan GFI tetapi menyesuaikan dengan pengaruh degree of freedom yang terdapat pada model. Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai AGFI sebesar 0.529 sehingga model tersebut termasuk dalam kategori poor fit.

Berdasarkan hasil pada Tabel 12, kesimpulan pada uji goodness of fit beberapa kriteria menghasilkan kesimpulan model marjinal fit, sehingga secara keseluruhan model penelitian ini dinyatakan layak. Namun adanya hasil uji goodness of fit yang termasuk kategori poor fit, model dapat dikatakan layak jika paling tidak salah satu uji goodness of fit terpenuhi (Haryono et al. 2012). Hal ini menunjukkan bahwa model yang telah ditetapkan dapat digunakan dalam menilai workplace incivility, perceived supervisor support, job satisfaction, perceived socially responsible HRM, organizational identification, dan employee performance sehingga pengujian hipotesis teori dapat dilakukan.

Uji selanjutnya, kriteria kecocokan model pengukuran dapat diukur berdasarkan validitas variabel indikator terhadap variabel latennya. Nilai loading factor yang paling besar dapat menunjukkan bahwa variabel indikator tersebut merupakan faktor yang paling berpengaruh terhadap pembentukan variabel laten

dengan nilai standardized loading factor telah memenuhi syarat validitas yang ditunjukkan oleh nilai  $\geq 0.5$ .

Kriteria kecocokan model pengukuran dapat diukur berdasarkan validitas variabel indikator terhadap variabel latennya. Nilai loading factor yang paling besar dapat menunjukkan bahwa variabel indikator tersebut merupakan faktor yang paling berpengaruh terhadap pembentukan variabel laten.

**Tabel 3. Nilai Average Variance Extracted (AVE), Construct Reliability (CR), dan R<sup>2</sup>**

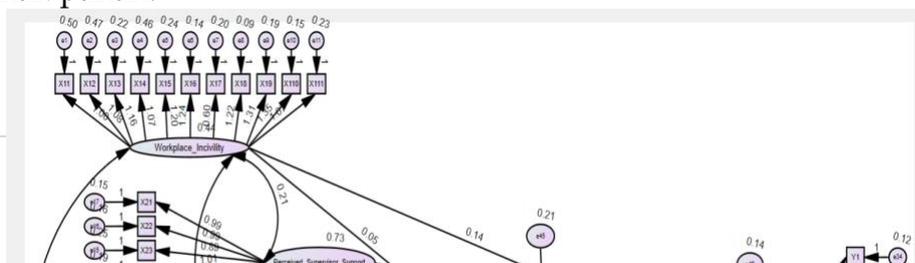
Variabel Penelitian	AVE	CR	R <sup>2</sup>
<i>Workplace Incivility</i>	0.68	0.96	
<i>Perceived Supervisor Support</i>	0.79	0.96	
<i>Job Satisfaction</i>	0.65	0.92	
<i>Perceived Socially Responsible HRM</i>	0.70	0.96	
<i>Organizational Identification</i>	0.69	0.92	0.675
<i>Employee Performance</i>	0.64	0.92	0.401

Sumber: Data Primer diolah (2023)

Suatu variabel dikatakan cukup konsisten apabila variabel tersebut memiliki Construct Reliability (CR)  $> 0.60$ . Tabel 10 menunjukkan bahwa semua nilai CR  $> 0.60$ . Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa indikator-indikator yang digunakan pada penelitian ini memiliki reliabilitas yang baik atau mampu untuk mengukur konstruksinya. Selain itu, hasil pada Tabel 13 dapat dilihat bahwa nilai AVE menunjukkan lebih dari 0.5 sehingga dapat dikatakan setiap indikator yang digunakan dalam penelitian ini telah memiliki nilai validitas yang cukup baik.

Pada nilai R<sup>2</sup> pertama yaitu workplace incivility, perceived supervisor support, job satisfaction, dan perceived socially responsible HRM mampu menjelaskan keragaman organizational identification sebesar 67.5% dan sisanya dijelaskan oleh variabel independent lain yang tidak ada di dalam model penelitian ini. Terakhir, nilai R<sup>2</sup> yaitu workplace incivility, perceived supervisor support, job satisfaction, perceived socially responsible HRM, dan organizational identification mampu menjelaskan keragaman employee performance sebesar 40.1% dan sisanya dijelaskan oleh variabel independent lain yang tidak ada di model penelitian ini.

Tahap terakhir adalah menguji kecocokan model struktural (structural model fit). Uji kecocokan persamaan struktural koefisien-koefisien persamaan struktural dengan menspesifikasi tingkat signifikan. Pada penelitian ini uji signifikansi menggunakan tingkat signifikansi 0.05 dengan tingkat kepercayaan 95%. Pada tingkat signifikansi 0.05 nilai t dari setiap koefisien persamaan struktural harus lebih besar daripada 1.96. Nilai t yang lebih kecil dari 1.96 menunjukkan terdapat hubungan yang tidak signifikan atau tidak dapat menjelaskan variabel laten yang dituju oleh anak panah.



### Gambar 2. Model Pengukuran SEM

Sumber: Data Primer diolah (2023)

Berdasarkan dengan model empiris yang diajukan pada penelitian ini dapat dilakukan pengujian terhadap hipotesis melalui pengujian koefisien jalur pada model persamaan struktural. Tabel 22 menjelaskan tentang hasil estimasi dari model SEM, adapun persyaratannya yaitu jika nilai  $p$ -value  $< 0.05$  maka pengaruh variabel tertentu termasuk dalam kategori signifikan. Adapun jika nilai  $p$ -value  $> 0.05$  maka pengaruh antar variabel termasuk dalam kategori tidak signifikan.

**Tabel 4. Hasil Uji Hipotesis pada Model SEM**

Hipotesis	Estimate	$p$ -value	Kesimpulan
H1: Terdapat pengaruh negatif <i>workplace incivility</i> terhadap <i>employee performance</i>	0.139	0.005	Terdukung
H2: Terdapat pengaruh negatif <i>workplace incivility</i> terhadap <i>organizational identification</i>	0.054	0.378	Tidak Terdukung
H3: Terdapat pengaruh negatif <i>workplace incivility</i> terhadap <i>employee performance</i> dimediasi oleh <i>organizational identification</i>	0.864	0.194	Tidak Terdukung
Hipotesis	Estimate	$p$ -value	Kesimpulan
H4: Terdapat pengaruh positif <i>perceived supervisor support</i> terhadap <i>employee performance</i>	-0.127	0.064	Tidak Terdukung
H5: Terdapat pengaruh positif <i>perceived supervisor support</i> terhadap <i>organizational identification</i>	0.176	0.041	Terdukung
H6: Terdapat pengaruh positif <i>perceived supervisor support</i> terhadap <i>employee performance</i> dimediasi oleh <i>organizational identification</i>	1.819	0.003	Terdukung

H7: Terdapat pengaruh positif <i>job satisfaction</i> terhadap <i>employee performance</i>	0.237	0.002	Terdukung
H8: Terdapat pengaruh positif <i>job satisfaction</i> terhadap <i>organizational identification</i>	0.347	0.000	Terdukung
H9: Terdapat pengaruh positif <i>job satisfaction</i> terhadap <i>employee performance</i> dimediasi oleh <i>organizational identification</i>	2.720	0.003	Terdukung
H10: Terdapat pengaruh positif <i>perceived socially responsible HRM</i> terhadap <i>employee performance</i>	-0.053	0.506	Tidak Terdukung
H11: Terdapat pengaruh positif <i>perceived socially responsible HRM</i> terhadap <i>organizational identification</i>	0.351	0.000	Terdukung
H12: Terdapat pengaruh positif <i>perceived socially responsible HRM</i> terhadap <i>employee performance</i> dimediasi oleh <i>organizational identification</i>	2.675	0.003	Terdukung
H13: Terdapat pengaruh positif <i>organizational identification</i> terhadap <i>employee performance</i>	0.286	0.000	Terdukung

Sumber: Data Primer diolah (2023)

## SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan kepada 216 karyawan yang bekerja di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil DKI Jakarta dengan mayoritas profil responden adalah perempuan dengan rentang usia 25-34 tahun, mempunyai pendidikan terakhir S1 dengan masa kerja 1-5 tahun dan mayoritas bekerja sebagai staff. Variabel workplace incivility, perceived supervisor support, job satisfaction, dan perceived socially responsible HRM memiliki pengaruh terhadap employee performance dimediasi oleh organizational identification. Untuk lebih jelas dapat diuraikan dibawah ini: 1. Berdasarkan hasil penelitian menemukan hipotesis pertama bahwa workplace incivility berpengaruh negatif terhadap employee performance. 2. Berdasarkan hasil penelitian menemukan hipotesis kedua bahwa workplace incivility tidak berpengaruh negatif terhadap organizational identification. 3. Berdasarkan hasil penelitian menemukan hipotesis ketiga bahwa workplace incivility tidak berpengaruh negatif terhadap employee performance dimediasi oleh organizational identification. 4. Berdasarkan hasil penelitian menemukan hipotesis keempat bahwa perceived supervisor support tidak berpengaruh positif terhadap employee performance. 5. Berdasarkan hasil penelitian menemukan hipotesis kelima bahwa perceived supervisor support berpengaruh positif terhadap organizational identification.

Selanjutnya 6. Berdasarkan hasil penelitian menemukan hipotesis keenam bahwa perceived supervisor support berpengaruh positif terhadap employee performance dimediasi oleh organizational identification. 7. Berdasarkan hasil penelitian menemukan hipotesis ketujuh bahwa job satisfaction berpengaruh positif terhadap employee performance. 8. Berdasarkan hasil penelitian menemukan

hipotesis kedelapan bahwa job satisfaction berpengaruh positif terhadap organizational identification. 9. Berdasarkan hasil penelitian menemukan hipotesis kesembilan bahwa job satisfaction berpengaruh positif terhadap employee performance dimediasi oleh organizational identification. 10. Berdasarkan hasil penelitian menemukan hipotesis kesepuluh bahwa perceived socially responsible HRM tidak berpengaruh positif terhadap employee performance. 11. Berdasarkan hasil penelitian menemukan hipotesis kesebelas bahwa perceived socially responsible HRM berpengaruh positif terhadap organizational identification. 12. Berdasarkan hasil penelitian menemukan hipotesis kedua belas bahwa perceived socially responsible HRM berpengaruh positif terhadap employee performance dimediasi oleh organizational identification dan 13. Berdasarkan hasil penelitian menemukan hipotesis ketiga belas bahwa organizational identification berpengaruh positif terhadap employee performance.

Untuk meningkatkan organizational identification dan employee performance dapat dilakukan: 1. Pimpinan harus meningkatkan dan menjaga stabilitas workplace incivility dengan cara memperhatikan hal-hal yang dapat menjadi penyebab terjadinya perselisihan antar sesama rekan kerja, terutama perihal penilaian atas masalah pekerjaan yang dilakukan di organisasi. Pemimpin sebaiknya dapat menjadi mediator yang dapat mereda permasalahan yang ada. Ada baiknya dilakukan suatu kegiatan seperti focus group discussion atau gathering yang mana pada kesempatan tersebut organisasi menyediakan fasilitas bagi para pegawai untuk menyampaikan kritik dan saran yang dapat membantu penyelesaian permasalahan pekerjaan yang sering terjadi di dalam organisasi. 2. Begitupun dalam meningkatkan perceived supervisor support perlu bagi pemimpin organisasi terutama para supervisor, kepala bidang atau kepala bagian untuk terus memperhatikan pertimbangan setiap keputusan yang akan diambil sebelum benar-benar diputuskan untuk menghindari adanya konflik dengan para bawahan di organisasi. Ada baiknya juga, sebelum diputuskan para supervisor dapat melibatkan para bawahannya dalam pengambilan keputusan yang mendukung kinerja dan organizational identification para pegawai.

Selanjutnya 3. Pemimpin organisasi juga perlu memperhatikan hal-hal yang mempengaruhi kepuasan para pegawai terhadap organisasi. Hal yang perlu diperhatikan dan ditingkatkan ialah perihal kenyamanan para pegawai ketika melaksanakan pekerjaan. Setiap organisasi mengharapkan para pegawainya merasa nyaman dan suka dengan pekerjaannya sehingga terkadang membuat para pegawai lupa waktu ketika mengerjakan pekerjaannya. Maka dari itu perlunya pemimpin organisasi untuk membentuk suatu lingkungan kerja yang positif dengan cara selalu memastikan adanya kesempatan peningkatan peluang karir, dan memastikan bahwa gaji atau insentif yang diterima sesuai dengan kinerja para pegawai. 4. Selain itu, perlunya pemimpin untuk meningkatkan rasa sosial dari para pegawai terutama manajemen perlu memperhatikan waktu kerja yang dijalankan sesuai dengan aturan yang berlaku serta fleksibel dan program ketenagakerjaan yang dilakukan juga seimbang dengan kehidupan para pegawai. Begitupun juga pemimpin perlu selalu tersedianya Kesempatan pelatihan dan pengembangan dapat meningkatkan kesempatan karyawan untuk belajar dan berkembang. Inisiatif positif ini dapat membuat karyawan merasa bangga menjadi bagian berharga dari suatu instansi dan 5. Terakhir pemimpin dalam rangka meningkatkan organizational identification para pegawai perlu untuk memperhatikan dan meningkatkan rasa kebanggaan para pegawai terhadap organisasi dengan cara selalu menyertakan para pegawai untuk

andil dalam pengambilan keputusan di organisasi sehingga membuat para pegawai merasa benar-benar dibutuhkan di dalam organisasi. Selain itu, pemimpin untuk selalu memberikan respon positif terhadap pencapaian yang telah diraih oleh para pegawai yang telah membawa nama baik organisasi baik dalam kompetisi maupun ketika berkegiatan di luar organisasi.

### Referensi :

- Blader S. L., Tyler T. R. (2009). Testing and Extending the Group Engagement Model: Linkages Between Social Identity, Procedural Justice, Economic Outcomes, and Extrarole Behavior. *Journal of Applied Psychology*, 94, 445-464.
- Cooper dan Schindler. (2014). *Bussiners Research Method*. Edisi ke-12. New York, US: McGraw-Hill.
- Huang, I., Du, P., Wu, L., Achyldurdyyeva, J., Wu, L., dan Lin, C. S. (2021). Leader-Member Exchange Employee Turnover Intention and Presenteeism: The Mediating Role of Perceived Organizational Support. *Leadership & Organization Development Journal*, 42(2), 249-264.
- Hustia, A. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan WFO Masa Pandemi. *Jurnal Ilmu Manajemen Universitas Muhammadiyah Palembang*, 10(1), 81-91. <https://doi.org/10.32502/jimn.v10i1.2929>
- Jia, X., Liao, S., Van der Heijden, B.I.J.M., & Guo, Z. (2019). The Effect of Socially Responsible Human Resource Management (SRHRM) on Frontline Employees' Knowledge Sharing. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 31(9), 3646-3663. <https://doi.org/10.1108/IJCHM-09-2018-0769>
- Kalidass, A., dan Bahron, A. (2015). The Relationship between Perceived Supervisor Support, Perceived Organizational Support, Organizational Commitment and Employee Turnover Intention. *International Journal of Business Administration*, 6(5), 82-89.
- Kazmi, S. W., & Javid, S. T. (2022). Antecedents of Organizational Identification: Implications for Employee Performance, *RAUSP Management Journal*, 57(2), 111-130. DOI: 10.1108/RAUSP-02-2020-0017.
- Mangkunegara, A. P. (2015). *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Edisi Ke-12. Bandung, ID: Remaja Rosdakarya.
- Martin, R., & Hine, D. (2015). Development and validation of the Uncivil Workplace Behaviour Questionnaire. *Journal of Occupational Health Psychology*, 10, 477-490.
- Mathis, R.L., & Jackson, J.H. (2010). *Human Resource Management*. Edisi ke-10. Jakarta, ID: Salemba Empat.
- Reich, T.G., & Hershcovis, M.S. (2015). Observing workplace incivility. *Journal of Applied Psychology*, 100(1), 203-215. DOI: 10.1037/a0036464.
- Shen, J. and Zhu, J.C. (2011). Effects of Socially Responsible Human Resource Management on Employee Organizational Commitment. *The International Journal of Human Resource Management*, 22(15), 3020-3035.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung, ID: Alfabeta.

- Van Vu, T. (2022). Perceived Socially Responsible HRM, Employee Organizational Identification, and Job Performance: The Moderating Effect of Perceived Organizational Response to a Global Crisis, *Heliyon*, 8(2022), 1-12. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2022.e11563>.
- Wandi, D., & Hakiki, A. M. (2022). Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di UPT Puskesmas Karanganyar Kabupaten Lebak. *Faletehan Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 1(1), 22-29.