

Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Keterikatan Karyawan, OCB dan Etos Kerja Pada Karyawan PT. Maxistayl Indonesia

Khoirun Najib Al'ayubi ^{1*}, Akhmad Nurrofi ²

^{1,2} Program Studi Manajemen, STIE Anindyaguna, Semarang.

Email: khoirunnajib233@gmail.com ^{1*}, akhmadnurofi790@gmail.com ²

Histori Artikel:

Dikirim 13 Juni 2025; Diterima dalam bentuk revisi 10 Juli 2025; Diterima 1 September 2025; Diterbitkan 1 Oktober 2025. Semua hak dilindungi oleh Lembaga Otonom Lembaga Informasi dan Riset Indonesia (KITA INFO dan RISET) – Lembaga KITA.

Suggested citation:

Al'ayubi, K. N., & Nurrofi, A. (2025). Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Keterikatan Karyawan, OCB dan Etos Kerja Pada Karyawan PT. Maxistayl Indonesia. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 11(5), 3182-3193. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v11i5.4530>.

Abstrak

Industri tekstil termasuk sektor dengan berkontribusi signifikan pada pertumbuhan ekonomi Indonesia, namun menghadapi tantangan dalam mempertahankan kinerja karyawan. Kajian ini tujuannya guna menganalisis pengaruh keterikatan karyawan, OCB, dan etos kerja pada kinerja karyawan di PT. Maxistayl Indonesia. Pendekatan kuantitatif dipakai dalam teknik mengumpulkan data lewat angket online. Sampel sebanyak 100 responden dipilih memakai metode simple random sampling, dan data dianalisis memakai software SmartPLS 3.0 dalam model PLS-SEM. Dari pengolahan data tersebut diketahui bahwa, seluruh konstruk dalam penelitian ini telah menunjukkan validitas konvergen yang kuat, tercermin dari nilai AVE yang melampaui ambang batas 0,50. Indikator-indikator dalam model juga memenuhi syarat validitas diskriminan, sebagaimana terlihat dari hasil cross loading yang lebih dominan pada konstruk yang diukur dibandingkan konstruk lainnya. Reliabilitas instrument juga terjamin melalui nilai composite reliability yang berada di atas 0,70. Sementara itu, nilai R² sebesar 0,354 menandakan bahwa variabel bebas seperti keterikatan karyawan, OCB, dan etos kerja hanya memberikan kontribusi yang terbatas dalam menjelaskan variabel terikat, yaitu kinerja karyawan. Selanjutnya, perolehan kajian ini memperlihatkan bahwasanya keterikatan pegawai (X1) dan etos kerja (X3) ada pengaruh signifikan pada kinerja pegawai, sementara OCB (X2) tidak memiliki pengaruh signifikan pada kinerja pegawai.

Kata Kunci: Keterikatan Karyawan; OCB; Etos Kerja; Kinerja Karyawan.

Abstract

The textile industry is a sector that contributes significantly to Indonesia's economic growth, but faces challenges in maintaining employee performance. This study aims to analyze the influence of employee engagement, OCB, and work ethic on employee performance at PT. Maxistayl Indonesia. A quantitative approach was used in collecting data through an online questionnaire. A sample of 100 respondents was selected using a simple random sampling method, and the data were analyzed using SmartPLS 3.0 software in the PLS-SEM model. From the data processing, it was found that all constructs in this study have demonstrated strong convergent validity, reflected in the AVE value exceeding the threshold of 0.50. The indicators in the model also meet the requirements of discriminant validity, as seen from the cross-loading results which are more dominant in the measured construct compared to other constructs. The reliability of the instrument is also guaranteed through a composite reliability value above 0.70. Meanwhile, the R² value of 0.354 indicates that independent variables such as employee engagement, OCB, and work ethic only provide a limited contribution in explaining the dependent variable, namely employee performance. Furthermore, the findings of this study show that employee engagement (X1) and work ethic (X3) have a significant influence on employee performance, while OCB (X2) does not have a significant influence on employee performance.

Keyword: Employee Engagement; OCB; Work Ethic; Employee Performance.

1. Pendahuluan

Industri tekstil memegang peran vital dalam perekonomian Indonesia dan merupakan sektor yang memiliki posisi strategis. Berdasarkan data dari Direktur Jenderal Industri Kimia, Farmasi, dan Tekstil (IKFT) Kementerian Perindustrian, industri ini menunjukkan perkembangan yang signifikan, dengan pertumbuhan sebesar 4,64% (YoY) pada kuartal I 2025, meningkat dari 2,64% (YoY) pada periode yang sama tahun sebelumnya. Kontribusinya terhadap Produk Domestik Bruto (PDB) mencapai 0,99% (YoY), mencerminkan peranannya yang esensial dalam perekonomian nasional. Meskipun mengalami kemajuan, sektor ini tetap menghadapi tantangan besar, termasuk persaingan global, tuntutan *efisiensi* produksi, serta kebutuhan akan tenaga kerja yang berkinerja tinggi dan terikat kuat dengan perusahaan. PT. Maxistayl Indonesia, sebagai salah satu pemimpin di industri tekstil Indonesia, telah beroperasi lebih dari tiga dekade dan dikenal sebagai penyedia tekstil berkualitas tinggi, khususnya di segmen pakaian kerja, seragam institusi, dan pakaian profesional. Dengan distribusi ke lebih dari 90 kota di Indonesia dan klien besar seperti Unilever, Nestlé, BNI, Garuda, Krakatau Steel, dan McDonald's, perusahaan ini terus berkembang di bawah naungan Maxi Group. Dengan lebih dari 20 merek tekstil dan sertifikasi ISO 9001:2000 sejak 2007, PT. Maxistayl Indonesia menetapkan standar dalam pemasaran dan distribusi tekstil di Indonesia. Dalam konteks industri ini, kinerja karyawan berperan penting dalam menjamin kelangsungan hidup dan daya saing perusahaan. Menurut Mangkunegara dalam Heryudanto & Suratman (2022), kinerja karyawan diukur dari hasil kerja yang dicapai berdasarkan kualitas dan kuantitas dalam melaksanakan tugas yang diberikan. Tantangan utama yang sering dihadapi dalam meningkatkan produktivitas adalah rendahnya motivasi kerja, tingginya tingkat *turnover*, serta kurangnya keterlibatan karyawan dalam mendukung tujuan perusahaan. Di PT. Maxistayl Indonesia, tantangan tersebut menjadi semakin nyata, terutama dalam menghadapi persaingan global dan tuntutan *efisiensi* produksi (Sewang *et al.*, 2024). Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di perusahaan tersebut.

Salah satu faktor penting yang berpengaruh terhadap kinerja adalah keterikatan karyawan, yang mengacu pada sejauh mana seorang karyawan merasa terhubung dan memiliki komitmen terhadap organisasinya. Pulungan & Riyai (2021) menjelaskan bahwa keterikatan karyawan meningkatkan rasa tanggung jawab terhadap kemajuan perusahaan, berbeda dengan mereka yang kurang memiliki ikatan emosional. Penelitian oleh Ashari *et al.* (2024) menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki keterikatan tinggi lebih termotivasi dan menunjukkan performa kerja yang lebih baik. Di sisi lain, penelitian pada industri padat karya mengungkapkan bahwa beban kerja yang berat dan lingkungan kerja yang kurang mendukung dapat mengurangi keterikatan karyawan (Al-Azzam & Wibowo, 2024). Oleh karena itu, PT. Maxistayl Indonesia perlu memastikan bahwa lingkungan kerja mendukung keterikatan karyawan agar mereka lebih termotivasi dan berkontribusi lebih maksimal terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Selain keterikatan, *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) juga memiliki dampak besar terhadap kinerja karyawan. Cikitha & Suharyanto (2023) dan Amal (2022) menjelaskan bahwa OCB mencakup perilaku sukarela, seperti membantu rekan kerja, menaati prosedur kerja tanpa tekanan eksternal, dan berkontribusi lebih terhadap lingkungan kerja tanpa ekspektasi imbalan langsung. Dalam praktiknya, OCB terbukti meningkatkan *efisiensi* organisasi, mengurangi beban kerja antar karyawan, serta menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan kolaboratif. Namun, fenomena gap OCB dapat muncul ketika karyawan enggan mengambil alih tugas rekan yang berhalangan. PT. Maxistayl Indonesia menghadapi tantangan dalam membangun budaya kerja yang mendukung OCB. Optimalisasi budaya OCB dapat membantu karyawan untuk lebih proaktif dalam bekerja sama, memperkuat koordinasi tim, serta meningkatkan *efektivitas* operasional perusahaan. Faktor ketiga yang turut mempengaruhi kinerja karyawan adalah etos kerja. Usuh *et al.* (2020) menyatakan bahwa etos kerja yang tinggi merupakan dasar untuk mencapai tujuan perusahaan, di mana karyawan dengan etos kerja yang kuat lebih disiplin, berkomitmen, dan memiliki motivasi yang tinggi. Dalam industri tekstil, tenaga kerja dengan etos kerja tinggi berkontribusi pada peningkatan produktivitas dan kualitas kerja, sekaligus mengurangi angka *turnover* serta ketidakefektifan operasional perusahaan (Maesyarrah *et al.*, 2022).

RESEARCH ARTICLE

Di Indonesia, etos kerja masih menjadi tantangan dalam meningkatkan produktivitas tenaga kerja, termasuk dalam sektor tekstil. Oleh karena itu, PT. Maxistayl Indonesia perlu merancang strategi yang tepat untuk meningkatkan etos kerja karyawan agar dapat berkontribusi optimal terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Berdasarkan faktor-faktor yang telah dijelaskan, penelitian ini bertujuan untuk menguji apakah keterikatan karyawan mempengaruhi kinerja karyawan di PT. Maxistayl Indonesia. Selain itu, penelitian ini juga akan menguji apakah OCB berpengaruh terhadap kinerja karyawan, serta mengevaluasi pengaruh etos kerja terhadap kinerja karyawan. Dengan mengidentifikasi hubungan antara keterikatan karyawan, OCB, dan etos kerja terhadap kinerja karyawan, penelitian ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi strategis bagi PT. Maxistayl Indonesia dalam meningkatkan *efektivitas* manajemen sumber daya manusia dan memperkuat daya saing industri tekstil Indonesia.

2. Tinjauan Pustaka

2.1 Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan faktor utama dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi. Mangkunegara dalam Heryudanto & Suratman (2022) mendefinisikan kinerja karyawan sebagai hasil kerja yang dicapai berdasarkan kualitas dan kuantitas tugas yang dilaksanakan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa berbagai faktor berkontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan. Kajian Sukaris *et al.* (2020) mengidentifikasi bahwa keterikatan karyawan, budaya organisasi, dan gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sementara itu, Ashari *et al.* (2024) meneliti bagaimana beban kerja, keterikatan karyawan, dan motivasi berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan di industri perbankan, yang menunjukkan bahwa beban kerja yang berlebihan dapat menurunkan efektivitas karyawan. Selain itu, penelitian oleh Irfani & Suryalena (2023) mengungkapkan bahwa manajemen talenta berkontribusi dalam membangun kinerja karyawan melalui keterikatan karyawan sebagai variabel intervening, terutama di sektor perkebunan. Studi Usuh *et al.* (2020) menemukan bahwa etos kerja, kepuasan kerja, dan budaya organisasi memberikan dampak positif terhadap kinerja karyawan di Tasik Ria Resort, yang menunjukkan bahwa faktor-faktor ini berperan penting dalam peningkatan produktivitas kinerja karyawan. Meskipun kajian-kajian sebelumnya telah mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, masih terdapat kesenjangan dalam memahami bagaimana keterikatan karyawan, *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), dan etos kerja secara kolektif mempengaruhi kinerja karyawan dalam industri tekstil. Oleh karena itu, penelitian ini berupaya mengisi celah ini dengan menguji pengaruh keterikatan karyawan, OCB, dan etos kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Maxistayl Indonesia. Menurut Mangkunegara dalam Renaldi *et al.* (2022), terdapat lima indikator dalam mengukur kinerja karyawan, yakni: kualitas kerja, kuantitas kerja, pelaksanaan tugas, tanggung jawab, dan inisiatif.

2.2 Keterikatan Karyawan

Keterikatan karyawan didefinisikan sebagai sejauh mana tenaga kerja memiliki hubungan emosional dan komitmen terhadap organisasi tempat mereka bekerja (Pulungan & Rivai, 2021). Penelitian telah menunjukkan bahwa keterikatan karyawan memainkan peran penting dalam peningkatan produktivitas dan loyalitas kinerja karyawan. Studi yang dilakukan oleh Al-Azzam & Wibowo (2024) menemukan bahwa keterikatan karyawan memiliki hubungan positif dengan kinerja karyawan di perusahaan padat karya, yang menunjukkan bahwa keterikatan emosional terhadap perusahaan meningkatkan kontribusi kerja secara langsung. Sementara itu, Syarif & Fadhlil (2023) meneliti tentang spiritualitas tempat kerja dan dampaknya terhadap keterikatan karyawan, dan menemukan bahwa lingkungan kerja yang menghargai aspek spiritual karyawan berkontribusi terhadap peningkatan keterikatan. Selain itu, penelitian oleh Sambuga & Wulantika (2024) mengidentifikasi bahwa keseimbangan kehidupan kerja, kecerdasan emosional, dan keterikatan karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, terutama dalam industri ritel. Syah & Nurali (2025) menyoroti bagaimana kepemimpinan etis dapat meningkatkan keterikatan karyawan dalam industri perhotelan, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap kinerja. Meskipun

RESEARCH ARTICLE

banyak penelitian telah mengeksplorasi keterikatan karyawan, masih sedikit yang mengkaji bagaimana keterikatan karyawan berinteraksi dengan OCB dan etos kerja dalam meningkatkan kinerja perusahaan. Oleh karena itu, penelitian ini berusaha untuk menjelaskan peran keterikatan karyawan dalam konteks industri tekstil. Menurut Anita dalam Sukaris *et al.* (2020), terdapat tujuh indikator dalam keterikatan karyawan, yakni: lingkungan kerja, kepemimpinan, tim dan hubungan rekan kerja, pelatihan dan pengembangan karir, kompetensi, kebijakan organisasi, dan kesejahteraan kerja.

2.3 OCB (*Organizational Citizenship Behavior*)

Organizational Citizenship Behavior (OCB) adalah perilaku sukarela yang dilakukan karyawan di luar kewajiban formal organisasi, yang tidak terbatas oleh sistem yang berlaku, namun tetap berkontribusi positif terhadap lingkungan kerja dan layak mendapatkan penghargaan atau imbalan atas kontribusinya terhadap *efektivitas* organisasi (Amal, 2022). Penelitian Cikitha & Suharyanto (2023) mengungkapkan bahwa insentif dan OCB berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, terutama dalam sektor produksi. Sementara itu, Amal (2022) menunjukkan bahwa kedisiplinan memiliki hubungan langsung dengan OCB dalam konteks perkebunan, di mana karyawan yang disiplin cenderung menunjukkan perilaku kerja yang proaktif. Penelitian lain oleh Heryudanto & Suratman (2022) menyatakan bahwa komitmen organisasi dan komunikasi memiliki dampak terhadap OCB, terutama dalam organisasi sosial. Hanapi *et al.* (2020) juga memperoleh hasil bahwa OCB berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan di PT Pos Indonesia Banjar, yang menunjukkan bahwa OCB yang diterapkan dengan baik mendorong karyawan untuk berkontribusi secara sukarela terhadap organisasi di luar tugas utama mereka, sehingga dapat meningkatkan kinerja secara keseluruhan. Penelitian terbaru oleh Ekawati *et al.* (2025) turut memperkuat peran mediasi OCB dalam hubungan antara komitmen organisasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan, khususnya pada sektor *pelayanan publik* seperti rumah sakit. Temuan ini menunjukkan bahwa OCB bukan hanya produk dari perilaku individu, tetapi juga dipengaruhi oleh faktor struktural organisasi. Walaupun kajian mengenai OCB sudah dilakukan di berbagai industri, masih terdapat celah dalam memahami bagaimana OCB berinteraksi dengan keterikatan karyawan dan etos kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan di industri tekstil. Oleh karena itu, penelitian ini berupaya untuk mengidentifikasi peran OCB dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT. Maxistayl Indonesia. Menurut Ubaidillah dalam Harahap *et al.* (2020), OCB memiliki lima indikator, yaitu: *altruisme* atau *helping behavior*, *courtesy*, *individual initiative* atau *conscientiousness*, *sportsmanship*, dan *civic virtue* atau *organizational participation*.

2.4 Etos Kerja

Etos kerja mencakup sekumpulan sikap positif yang menjadi dasar dalam dunia kerja, mencakup motivasi yang mendorong individu, karakteristik utama yang membentuk identitas profesional, prinsip-prinsip moral dan etika yang menjadi pedoman, serta sikap, aspirasi, dan standar yang menentukan kualitas serta komitmen seseorang dalam menjalankan tugasnya (Darojat dalam Usho *et al.*, 2020). Penelitian Mahendra *et al.* (2022) menunjukkan bahwa etos kerja, kemampuan kerja, dan pengalaman kerja memiliki efek langsung pada produktivitas kinerja karyawan dalam industri perhotelan. Dwipani *et al.* (2024) mengungkapkan bahwa semangat kerja, etos kerja, dan kepuasan kerja memiliki efek positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Sanjiwani Karya Mandiri, yang menunjukkan bahwa ketiga faktor ini berperan penting dalam peningkatan kinerja karyawan di organisasi. Selain itu, penelitian Pramudya *et al.* (2024) menjelaskan bahwa etos kerja berkontribusi pada kinerja karyawan, terutama dalam sektor manufaktur. Osman & Rosidin (2024) juga menemukan bahwa motivasi dan etos kerja memiliki hubungan positif dengan kinerja karyawan pemerintahan. Meskipun banyak kajian telah mengeksplorasi etos kerja, masih terdapat kesenjangan dalam memahami bagaimana etos kerja berinteraksi dengan keterikatan karyawan dan OCB dalam meningkatkan kinerja di industri tekstil. Oleh karena itu, penelitian ini berusaha untuk menguji hubungan etos kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Maxistayl Indonesia. Menurut Salamun dalam Syaifora & Haznil (2023), etos kerja dapat diukur dengan enam indikator berikut: kerja keras, disiplin, jujur, tanggung jawab, rajin, dan tekun. Berdasarkan tinjauan pustaka yang telah dilakukan, penelitian ini mengusulkan hipotesis sebagai berikut:

RESEARCH ARTICLE

- 1) H1: Diduga keterikatan karyawan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di PT. Maxistayl Indonesia.
- 2) H2: Diduga OCB memiliki efek signifikan terhadap kinerja pegawai di PT. Maxistayl Indonesia.
- 3) H3: Diduga etos kerja memiliki efek signifikan terhadap kinerja pegawai di PT. Maxistayl Indonesia.

3. Metode Penelitian

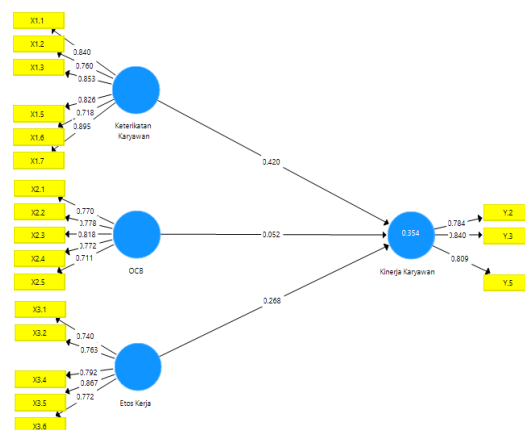
Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui kuesioner yang disebar secara online menggunakan *Google Form*. Keputusan untuk memilih metode ini didasarkan pada kemampuannya untuk menjangkau responden secara luas dan mengumpulkan data secara sistematis. Penelitian ini dilaksanakan di PT. Maxistayl Indonesia, dengan populasi yang terdiri dari individu yang memiliki karakteristik sesuai dengan tujuan penelitian. Sebanyak 100 responden dipilih sebagai sampel menggunakan metode *simple random sampling*, yang memastikan setiap anggota populasi memiliki peluang yang sama untuk terpilih, sehingga menghasilkan data yang lebih representatif. Perangkat lunak *SmartPLS 3.0* digunakan untuk menganalisis data yang telah terkumpul. Perangkat lunak ini memungkinkan analisis berbasis *Partial Least Squares Structural Equation Modeling* (PLS-SEM), yang dipilih karena kemampuannya dalam menangani model yang kompleks dan menguji hubungan antar variabel dengan lebih akurat. Sebagaimana dijelaskan oleh Ghozali dan Latan (2020), PLS-SEM terdiri dari dua komponen utama, yaitu: pertama, model pengukuran yang berfungsi untuk mempresentasikan variabel laten berdasarkan indikator yang diamati; kedua, model struktural yang digunakan untuk menganalisis hubungan dan tingkat keterkaitan antar variabel dalam studi ini.

4. Hasil dan Pembahasan

4.1 Hasil

4.1.1 Model Pengukuran (Outer Model)

Model pengukuran (*Outer Model*) berfungsi untuk menilai sejauh mana hubungan antara indikator dengan variabel laten yang diwakilinya, serta untuk memastikan validitas dan reliabilitas instrumen penelitian. Validitas konstruk mengukur sejauh mana instrumen mampu merepresentasikan konstruk yang diteliti, sementara reliabilitas menilai konsistensi alat ukur dalam menghasilkan data yang stabil. Output dari model pengukuran dalam metode *Partial Least Squares* (PLS) yang dianalisis menggunakan *SmartPLS 3.0* mencakup: *Convergent Validity*, *Discriminant Validity*, dan *Composite Reliability* (Ghozali & Latan, 2020).



Gambar 1. Model Penelitian dalam SmartPLS 3.0

RESEARCH ARTICLE

1) Uji Validitas Konvergen (*Convergent Validity*)

Uji validitas konvergen dilakukan untuk menilai sejauh mana indikator-indikator dapat mengukur konstruk laten yang dimaksud, dengan memeriksa nilai *loading factor* setiap indikator pada variabel tersebut. Indikator dianggap memenuhi kriteria validitas konvergen apabila nilai *loading factor* lebih besar dari 0,70, yang menunjukkan bahwa indikator tersebut memiliki hubungan yang kuat dalam menjelaskan variabel laten yang diwakilinya. Jika seluruh indikator dalam penelitian mencapai nilai *loading factor* yang sesuai, maka validitas konvergen dapat dinyatakan valid.

Tabel 1. Rekapitulasi Nilai Outer Loading Setelah Modifikasi

Indikator	Nilai <i>Loading Factor</i>	Penjelasan
X1.1	0,840	Sahih
X1.2	0,760	Sahih
X1.3	0,853	Sahih
X1.5	0,826	Sahih
X1.6	0,718	Sahih
X1.7	0,895	Sahih
X2.1	0,770	Sahih
X2.2	0,778	Sahih
X2.3	0,818	Sahih
X2.4	0,772	Sahih
X2.5	0,711	Sahih
X3.1	0,740	Sahih
X3.2	0,763	Sahih
X3.4	0,792	Sahih
X3.5	0,867	Sahih
X3.6	0,772	Sahih
Y.2	0,784	Sahih
Y.3	0,840	Sahih
Y.5	0,809	Sahih

Berdasarkan tabel 1, seluruh variabel yang telah mengalami modifikasi menunjukkan nilai *outer loading* > 0,70, yang berarti bahwasanya tiap indikator mempunyai kontribusi secara kuat pada variabel laten dengan diukur. Dalam memenuhi ambang batas yang ditetapkan, maka variabel-variabel ini mempunyai validitas konvergen dengan memadai, maka bisa dikatakan sah juga layak dipakai pada studi ini. Seterusnya, validitas konvergen bisa diuji lewat nilai *Average Variance Extracted* (AVE), yang menunjukkan sejauh mana suatu konstruk dapat merepresentasikan variabel indikator yang diukur. Bila nilai AVE > 0,50, artinya konstruk dianggap mempunyai validitas konvergen dengan memadai, menandakan bahwa lebih dari separuh varian indikator dapat dijelaskan oleh variabel laten yang bersangkutan.

Tabel 2. Rekapitulasi Nilai Average Variance Extracted (AVE)

Variabel	AVE	Kriteria	Penjelasan
Keterikatan Karyawan	0,669	> 0,50	Sahih
OCB	0,594	> 0,50	Sahih
Etos Kerja	0,621	> 0,50	Sahih
Kinerja Karyawan	0,658	> 0,50	Sahih

Berdasarkan tabel 2, semua variabel dalam penelitian memenuhi kriteria validitas konvergen, dengan nilai *Average Variance Extracted* (AVE) > 0,50. Artinya bahwa setiap konstruk mampu menjelaskan lebih

RESEARCH ARTICLE

dari separuh varian indikator yang diukur, sehingga dapat juga dinyatakan valid dan layak digunakan dalam penelitian ini.

2) Uji Validitas Diskriminan (*Discriminant Validity*)

Dalam penelitian ini dilakukan uji validitas diskriminan guna dipastikan bahwasanya tiap konstruk pada model penelitian bisa dibedakan secara jelas dari konstruk lainnya, sehingga tidak terjadi tumpang tindih dalam pengukuran variabel laten. Hal ini dilakukan dengan menganalisis nilai *cross loading*, di mana indikator harus memiliki beban faktor lebih tinggi di konstruk utama ketimbang konstruk lainnya. Jika validitas diskriminan terpenuhi, hingga model bisa memberikan perolehan dengan lebih akurat dalam mengukur hubungan antar variabel.

Tabel 3. Rekapitulasi Nilai Cross Loading

	Etos Kerja	Keterikatan Karyawan	Kinerja Karyawan	OCB
X1.1	0,335	0,840	0,471	0,446
X1.2	0,296	0,760	0,429	0,331
X1.3	0,191	0,853	0,483	0,260
X1.5	0,237	0,826	0,392	0,449
X1.6	0,150	0,718	0,338	0,251
X1.7	0,281	0,895	0,435	0,338
X2.1	0,222	0,384	0,257	0,770
X2.2	0,290	0,249	0,189	0,778
X2.3	0,345	0,304	0,214	0,818
X2.4	0,472	0,373	0,371	0,772
X2.5	0,552	0,277	0,301	0,711
X3.1	0,740	0,094	0,195	0,456
X3.2	0,763	0,284	0,347	0,319
X3.4	0,792	0,175	0,322	0,319
X3.5	0,867	0,265	0,347	0,457
X3.6	0,772	0,318	0,396	0,492
Y.2	0,478	0,290	0,784	0,402
Y.3	0,329	0,558	0,840	0,290
Y.5	0,215	0,396	0,809	0,196

Berdasarkan tabel 3, dapat dilihat bahwasanya semua indikator pada kajian ini sudah terpenuhinya validitas diskriminan, sebagaimana ditunjukkan oleh nilai *cross loading* dengan lebih tinggi di konstruk utama ketimbang konstruk lainnya. Hal ini mengkonfirmasi bahwasanya tiap indikator memiliki distingsi yang jelas dalam model, sehingga dapat digunakan untuk mengukur variabel laten dalam akurasi yang memadai.

3) Uji Reliabilitas (*Composite Reliability*)

Dalam penelitian ini dilakukan uji *Composite Reliability* (CR), guna menilai konsistensi internal indikator ketika mengukur variabel laten. Suatu variabel akan dianggap reliabel jika nilai CR > 0,70, menunjukkan bahwa konstruk memiliki stabilitas dan ketepatan dalam pengukuran.

Tabel 4. Rekapitulasi Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Composite Reliability</i>	Kriteria	Keterangan
Keterikatan Karyawan	0.923	> 0,70	Reliabel
OCB	0.879	> 0,70	Reliabel
Etos Kerja	0.891	> 0,70	Reliabel
Kinerja Karyawan	0.852	> 0,70	Reliabel

RESEARCH ARTICLE

Berdasarkan hasil rekapitulasi uji reliabilitas pada tabel 4, diketahui bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini, memiliki nilai *Composite Reliability* (CR) > 0,70, artinya bahwa setiap konstruk memiliki konsistensi internal yang memadai. Maka, semua variabel bisa dikatakan reliabel, sebab mampu memberikan hasil yang stabil dan akurat dalam mengukur konsep penelitian yang ditetapkan.

4.1.2 Model Struktural (*Inner Model*)

Model Struktural (*Inner Model*) berfungsi guna melakukan Analisa ikatan variabel laten pada studi ini guna mengevaluasi pengaruh dan keterikatan antar konstruk. Pengujian model struktural dilakukan dengan mengukur *Coefficient Determination* (R^2) dan *Predictive Relevance* (Q^2). Evaluasi *inner model* ini memastikan bahwa hasil penelitian memiliki keandalan dalam menyajikan hubungan antar variabel yang diteliti.

1) R^2 (*Coefficient Determination*)

Pada studi ini dijalankan uji koefisien determinasi R^2 guna menilai kemampuan model ketika menerangkan variabel dependen juga mengevaluasi pengaruh variabel independent terhadapnya. Nilai R^2 berkisar anatar 0 sampai 1, dalam nilai dengan lebih tinggi hendak memperlihatkan kemahiran model dengan lebih baik Ketika menerangkan variabel dependen. Model dalam R^2 yakni 0,75 dianggap kuat, nilai 0,50 dikelompokkan moderat, sementara 0,25 memperlihatkan bahwasanya model mempunyai daya prediksi secara lemah (Hair *et al.*, 2021).

Tabel 5. Rekapitulasi Nilai R^2

Variabel	R-square	Kriteria
Kinerja Karyawan	0,354	Lemah

Berdasarkan tabel 5, nilai R^2 sebesar 0,354 menunjukkan bahwa variabel independen seperti Keterikatan Karyawan (X1), OCB (X2), dan Etos Kerja (X3) dalam penelitian ini, memiliki kontribusi relatif rendah ketika menerangkan variabel dependen ialah Kinerja Pegawai (Y). Berdasarkan kriteria penilaian, nilai ini berada dalam kategori lemah, artinya bahwa hanya sekitar 35,4% variabilitas kinerja karyawan bisa diterangkan pada variabel di model, sementara sisanya dipengaruhi pada faktor lain di luar studi.

2) Q^2 (*Predictive Relevance*)

Pada studi ini dijalankan uji *Predictive Relevance* guna menilai kemampuan model struktural ketika memprediksi variabel endogen. Model dianggap mempunyai relevansi prediktif jika nilai Q^2 lebih besar dari 0, dengan memperlihatkan bahwasanya model bisa memberi estimasi secara akurat pada konstruk endogen. Kebalikannya, bila nilai Q^2 kurang dari 0, dengan begitu model tidak mempunyai kemampuan prediktif yang memadai, sehingga tidak dapat digunakan sebagai acuan dalam menginterpretasikan variabel dependen.

$$\begin{aligned}
 Q^2 &= 1 - (1 - R^2 \text{ Kinerja Karyawan}) \\
 &= 1 - (1 - 0,354) \\
 &= 1 - (0,646) \\
 &= 0,354
 \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan *Predictive Relevance* (Q^2), nilai Q^2 sebesar 0,354 memperlihatkan bahwasanya model mempunyai kemampuan prediktif dengan memadai ketika menjelaskan kinerja pegawai. Nilai ini diperoleh dengan menggunakan rumus $Q^2 = 1 - (1 - R^2)$, di mana R^2 sebesar 0,354, sehingga model masih memiliki relevansi dalam memprediksi variabel dependen. Dengan demikian, model ini dapat dipakai guna menginterpretasikan ikatan antar variabel dengan tingkat prediksi dengan cukup baik.

4.1.3 Uji Hipotesis

Dalam penelitian ini diperlukan uji hipotesis untuk menilai signifikansi hubungan antar variabel laten. Penentuan ini didasarkan pada nilai *t-statistic* dan *p-values*, di mana hubungan dianggap signifikan jika *t-statistic* > 1,96 pada tingkat signifikansi 5%, serta *p-value* < 0,05 (Ghozali & Latan, 2020). Dalam kondisi ini, hipotesis diterima karena mendukung model yang diuji. Sebaliknya, jika *t-statistic* < 1,96 dan *p-value* > 0,05, artinya hubungan tersebut dikategorikan tidak signifikan, sehingga hipotesis ditolak.

Tabel 6. Rekapitulasi Hasil Path Coefficients

	T Statistics (O/STDEV)	P Values	Kesimpulan
Keterikatan Karyawan -> Kinerja Karyawan	5,677	0,000	Signifikan
OCB -> Kinerja Karyawan	0,429	0,668	Tidak Signifikan
Etos Kerja -> Kinerja Karyawan	3,047	0,002	Signifikan

Berdasarkan rekapitulasi hasil *Path Coefficients* pada tabel 6 yaitu:

- 1) Keterikatan karyawan terbukti mempunyai efek signifikan pada kinerja pegawai, seperti diperlihatkan pada nilai *t-statistic* 5,677 > 1,96 dan nilai *p-values* 0,000 < 0,05, perolehan ini bis akita simpulkan bahwasanya H_{a1} diterima dan H_{01} ditolak.
- 2) OCB terbukti mempunyai efek tidak signifikan pada kinerja pegawai, sebagaimana diperlihatkan pada nilai *t-statistic* < 1,96 dan nilai *p-values* 0,668 > 0,050, temuan ini bisa kitasimpulkan bahwasanya H_{a2} ditolak dan H_{02} diterima.
- 3) Etos kerja terbukti ada efek signifikan pada kinerja pegawai, sebagaimana dipelrihtakan pada nilai *t-statistic* 3,047 > 1,96 dan *p-values* 0,002 < 0,05, perolehan ini bisa kita simpulkan bahwasanya H_{a3} diterima dan H_{03} ditolak.

4.2 Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis pada hipotesis pertama, ditemukan bahwa keterikatan karyawan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai *t-statistic* 5,677 > 1,96 dan *p-value* 0,000 < 0,05, yang mengindikasikan bahwa H_{a1} diterima dan H_{01} ditolak. Dalam konteks industri tekstil, khususnya PT. Maxistayl Indonesia, keterikatan karyawan berperan penting dalam menjaga produktivitas di tengah persaingan dan tuntutan *efisiensi*. Studi sebelumnya, seperti Sukaris *et al.* (2020), Irfani & Suryalena (2023), dan Ashari *et al.* (2024), juga menemukan hubungan signifikan antara keterikatan karyawan dan kinerja karyawan, yang mendukung temuan penelitian ini. Namun, faktor lingkungan kerja, kepemimpinan, dan keseimbangan kehidupan kerja juga turut memengaruhi tingkat keterikatan, sebagaimana disoroti oleh Al-Azzam & Wibowo (2024). Oleh karena itu, PT. Maxistayl Indonesia perlu mempertimbangkan faktor eksternal untuk memperkuat keterikatan karyawan. Meskipun penelitian ini memberikan wawasan berharga, keterbatasan dalam cakupan industri, variabel budaya organisasi dan kepemimpinan, serta metode penelitian perlu diperhatikan. Studi komparatif dan pendekatan yang lebih holistik dapat memperdalam pemahaman mengenai keterikatan karyawan dalam industri tekstil. Dalam hipotesis kedua, analisis path coefficients menunjukkan bahwa OCB tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai *t-statistic* < 1,96 dan *p-value* 0,668 > 0,05, yang berarti H_{a2} ditolak dan H_{02} diterima. Temuan ini bertentangan dengan kajian-kajian sebelumnya dari Harahap & Dilla (2020), Hanapi *et al.* (2020), Saputro (2021), dan Sinaga *et al.* (2023), yang menemukan adanya hubungan signifikan antara OCB dan kinerja karyawan. Perbedaan ini mengindikasikan bahwa OCB mungkin bukan faktor utama yang memengaruhi kinerja karyawan di PT. Maxistayl Indonesia. Hal ini menunjukkan bahwa perilaku sukarela dalam organisasi belum tentu dapat meningkatkan kinerja karyawan. Faktor lain seperti sistem penghargaan, tekanan kerja yang tinggi, dan motivasi kerja kemungkinan memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap kinerja karyawan. Meskipun penelitian ini memberikan wawasan baru, keterbatasan dalam variabel motivasi kerja dan kepemimpinan yang belum dianalisis secara mendalam perlu diperhatikan, karena faktor-faktor ini dapat memengaruhi hubungan antara OCB dan kinerja karyawan.

RESEARCH ARTICLE

Selain itu, metode penelitian yang masih berbasis kuantitatif juga menjadi batasan, sehingga disarankan untuk menggunakan pendekatan kualitatif dalam penelitian berikutnya untuk memahami lebih jauh bagaimana OCB memengaruhi kinerja karyawan. Dalam hipotesis ketiga, hasil analisis menunjukkan bahwa etos kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai t -statistic $3,047 > 1,96$ dan p -value $0,002 < 0,05$, yang berarti H_{a3} diterima dan H_{03} ditolak. Temuan ini sejalan dengan kajian sebelumnya oleh Tungkidung & Taroreh (2021) dan Maesyarah *et al.* (2022), yang juga menemukan hubungan signifikan antara etos kerja dan kinerja karyawan. Fakta di lapangan menunjukkan bahwa PT. Maxistayl Indonesia menuntut kinerja tinggi dari karyawan untuk memenuhi target produksi dan standar kualitas. Karyawan yang memiliki etos kerja yang kuat lebih mampu beradaptasi dengan tekanan kerja, menyelesaikan tugas dengan optimal, serta berkontribusi pada terciptanya lingkungan kerja yang produktif (Oktavia *et al.*, 2025). Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan, salah satunya adalah cakupan yang terbatas pada PT. Maxistayl Indonesia, sehingga hasilnya belum dapat digeneralisasi ke seluruh industri tekstil. Oleh karena itu, diperlukan penelitian lebih lanjut dengan cakupan yang lebih luas untuk memperoleh gambaran yang lebih komprehensif.

5. Kesimpulan

Berdasarkan temuan yang diolah menggunakan *SmartPLS*, penelitian ini menyimpulkan bahwa keterikatan karyawan (X1) memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) di PT. Maxistayl Indonesia, yang berkontribusi pada peningkatan produktivitas dalam menghadapi persaingan industri tekstil. Sementara itu, *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (X2) tidak terbukti memiliki hubungan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), yang menunjukkan bahwa perilaku sukarela dalam organisasi tidak selalu meningkatkan produktivitas, dengan faktor-faktor seperti sistem penghargaan, tekanan kerja yang tinggi, dan motivasi kerja lebih berpengaruh. Sebaliknya, etos kerja (X3) memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), di mana etos kerja yang tinggi lebih mampu beradaptasi dengan tekanan kerja, menyelesaikan tugas secara optimal, serta berkontribusi dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif. Meskipun demikian, penelitian ini memiliki keterbatasan, terutama pada cakupan yang hanya mencakup satu perusahaan dan kurangnya analisis terhadap variabel kepemimpinan dan budaya organisasi. Oleh karena itu, penelitian mendatang disarankan untuk menggunakan pendekatan yang lebih luas dan komprehensif. Secara praktis, PT. Maxistayl Indonesia perlu meningkatkan lingkungan kerja, sistem penghargaan, dan pengembangan karyawan guna memaksimalkan produktivitas kinerja karyawan.

6. Referensi

- Amal, R. K. (2022). Pengaruh Kedisiplinan Melalui Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Terhadap Kinerja Karyawan Pt Perkebunan Nusantara Xii. *SIBATIK JOURNAL: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, Dan Pendidikan*, 1(10), 2207-2228. <https://doi.org/10.54443/sibatik.v1i10.323>.
- Ashari, M. A., Imaduddin, I., & Serang, S. (2024). Pengaruh Beban Kerja, Keterikatan Karyawan, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Nasional Indonesia TBK Cabang Makassar. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 7(1.1).
- Cikitha, C. A. C. (2023). Pengaruh Insentif dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Raksa Jaya Perkasa Driyorejo–Gresik. *Journal of Sustainability Bussiness Research (JSBR)*, 4(1), 25-33.

RESEARCH ARTICLE

- Dwipani, L. G., Puspitawati, N. M. D., & Purnawati, N. L. G. P. (2024). PENGARUH SEMANGAT KERJA, ETOS KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SANJIWANI KARYA MANDIRI. *EMAS*, 5(3), 8-18.
- Fitriansyah, N. A., Nurchalizah, N., Ivonne, A., & Al Haq, A. F. (2025). PERAN ETOS KERJA DAN ETIKA PROFESIONAL DALAM MEMBENTUK PROFESIONALISME DAN PERKEMBANGAN KARIR PESERTA MAGANG GENERASI Z DI PT PELABUHAN TANJUNG PRIOK. *Jurnal Akuntansi, Keuangan, Perpajakan dan Tata Kelola Perusahaan*, 2(4), 1098-1103. <https://doi.org/10.70248/jakpt.v2i4.2183>.
- Ghozali, I. (2021). Partial least squares: konsep, teknik, dan aplikasi menggunakan program SmartPLS 3.2. 9 untuk penelitian empiris.
- Hair, J. F. (2014). *A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM)*. sage.
- Hanapi, D. F., SUKOMO, S., & TOTO, T. (2020). PENGARUH KNOWLEDGE SHARING DAN ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Suatu Studi pada PT. POS Indonesia [PERSERO] Cabang Banjar). *Business Management and Entrepreneurship Journal*, 2(1), 105-118.
- Harahap, A. S. H., & Dilla, D. V. (2020). Pengaruh motivasi dan servant leadership terhadap kinerja karyawan dengan organizational citizenship behavior (ocb) sebagai variabel intervening pada rumah sakit umum daerah (rsud) sungai dareh. *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 1(1), 101-113.
- Heryudanto, T. D., & Suratman, A. (2022). Pengaruh Komitmen dan Komunikasi terhadap Kinerja dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB) sebagai Variabel Intervening pada Project Child Indonesia. *Selekta Manajemen: Jurnal Mahasiswa Bisnis & Manajemen*, 1(6), 23-45. <https://orcid.org/0000-0003-3118-5565>.
- Irfani, S. M. (2023). Pengaruh Manajemen Talenta Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Keterikatan Karyawan Sebagai Variabel Intervening pada PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 13(2), 75-83. <https://doi.org/10.35797/jab.13.2.75-83>.
- Maesyarrah, N., Jhoansyah, D., & Nurmala, R. Pengaruh Etos Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Karyawan PT Sinar Sosro KP Sukabumi. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 3, 2088-97.
- Mahendra, A. G. D. (2021). *Pengaruh Etos Kerja, Kemampuan Kerja, Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Keraton Jimbaran Resort* (Doctoral dissertation, UNIVERSITAS MAHASARASWATI DENPASAR).
- Osman, I. R., & Rosidin, A. A. (2024). Pengaruh Motivasi Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pemerintahan Kecamatan Johar Baru Jakarta Pusat. *IKRAITH-EKONOMIKA*, 7(1), 45-55.
- Pramudya, A. L., Zuhaena, F., & Harstuti, H. (2024, July). PENGARUH KEPUASAN KERJA, DISIPLIN KERJA, ETOS KERJA, DAN KERJASAMA TIM TERHADAP KINERJA KARYAWAN NRC KNALPOT DI PURBALINGGA. In *PROSIDING SEMINAR NASIONAL UNARS* (Vol. 3, No. 1, pp. 1-9).

RESEARCH ARTICLE

- Pulungan, P. I. S., & Rivai, H. A. (2021). Pengaruh locus of control dan efikasi diri terhadap kinerja karyawan dengan keterikatan karyawan sebagai variabel intervening pada PT Semen Padang. *Jurnal Menara Ekonomi: Penelitian Dan Kajian Ilmiah Bidang Ekonomi*, 7(1).
- Rahayuningsih, N. (2022). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN FASILITAS KERJA TERHADAP KINERJA Studi Kasus Pegawai DPUPR Kabupaten Indramayu. *Jurnal Investasi*, 8(2), 44-53. <https://doi.org/10.31943/investasi.v8i2.199>.
- Sambuaga, C. F., & Wulantika, L. (2024). Keseimbangan Kehidupan Kerja, Kecerdasan Emosional dan Keterikatan Karyawan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. BESMART GLOBAL INDONESIA). *Journal of Economics, Management, Business and Accounting (JEMBA)*, 4(1), 111-128. <https://doi.org/10.34010/jemba.v4i1.13090>.
- Saputro, R. (2021). Pengaruh kepemimpinan transformasional dan ocb terhadap kinerja karyawan melalui motivasi. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 9(2). <https://doi.org/10.35794/emba.v9i2.34270>.
- Sinaga, D., Ruspitasari, W., & Bukhori, M. (2023). Pengaruh Kepemimpinan, Kepercayaan, Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Terhadap Kinerja Karyawan Bum Desa Bersama Di Kabupaten Pemalang. *Jurnal Ilmiah Riset Aplikasi Manajemen*, 1(2). <https://doi.org/10.32815/jiram.v1i2.40>.
- Sitio, V. S. S. (2021). Pengaruh komitmen organisasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dengan Organizational citizenship behavior sebagai variabel intervening pada pt. Emerio indonesia. *Jurnal Ilmiah M-Progress*, 11(1). <https://doi.org/10.35968/m-pu.v11i1.599>.
- Sukaris, S., Prathiwi, M. P., & Pristyadi, B. (2020). Meningkatkan kinerja karyawan melalui keterikatan, budaya organisasi, dan gaya kepemimpinan. *Equilibrium: Jurnal Ekonomi-Manajemen-Akuntansi*, 16(1), 15-21. <http://dx.doi.org/10.30742/equilibrium.v16i1.838>.
- Syaifora, L., & Haznil, A. F. (2023). Pengaruh Etos Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Batam Jaya Elektronik Pekanbaru. *JURNAL KOMUNITAS SAINS MANAJEMEN*, 2(4), 263-270. <https://doi.org/10.55356/jksm.v2i4.106>.
- Syarif, K., & Fadhlil, M. (2023). Spritualitas Tempat Kerja dengan Keterikatan Karyawan. *Psychopolytan: Jurnal Psikologi*, 6(2), 70-79.
- Tangkudung, C. A., & Taroreh, R. N. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Etos Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Gran Central Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 9(1). <https://doi.org/10.35794/emba.v9i1.33078>.
- Umar, S. M., Yusuf, D., & Kasim, H. (2024). Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) Upaya Peningkatan Kinerja Karyawan Di Era Globalisasi. *JUMABI: Jurnal Manajemen, Akuntansi Dan Bisnis*, 2(2), 76-86.
- Usoh, N. M., Tewal, B., & Saerang, R. (2020). Pengaruh etos kerja, kepuasan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada Tasik Ria Resort. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 8(1). <https://doi.org/10.35794/emba.v8i1.28125>.
- Wibowo, D. H. (2024). Keterikatan Kerja dan Kinerja Karyawan di Perusahaan Padat Karya di Indonesia. *Jurnal Psikologi Wijaya Putra (Psikowipa)*, 5(2), 104-113.