

Pengaruh OCB, Employee Engagement, dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Muhammad Fahmi Wiratma^{1*}, Muhammad Rahmat², Yayuk Yuliana³, Suhaila Husna Samosir⁴

¹²³⁴Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muslim Nusantara Al-Washliyah, Medan

Email: muhammadfahmiwiratma@gmail.com¹, muhammadrahmat@umnaw.ac.id², yayukyuliana@umnaw.ac.id³, suhailahusnasamosir@umnaw.ac.id⁴

(*:corresponding author)

Abstrak

Kinerja karyawan merupakan faktor penting dalam menjaga produktivitas dan kualitas produksi pada industri makanan yang kompetitif. Prasurvei di CV Saudara Mitra Sukses Foods menunjukkan bahwa lebih dari separuh responden belum memiliki komitmen tinggi untuk berkontribusi, belum aktif dalam kegiatan perusahaan, kurang antusias menghadapi tantangan baru, dan kurang kreatif dalam bekerja, sehingga terdapat kesenjangan antara tuntutan operasional dan perilaku kerja yang diharapkan. Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB), Employee Engagement, dan Etos Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV Saudara Mitra Sukses Foods, Desa Dagang Klambir, Kecamatan Tanjung Morawa. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode asosiatif. Populasi berjumlah 185 karyawan dan sampel 127 responden yang ditentukan dengan rumus Slovin melalui simple random sampling. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dokumentasi, kemudian dianalisis dengan SPSS versi 29.0 melalui uji validitas, reliabilitas, asumsi klasik, regresi linear berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa OCB (t-hitung 6,835), Employee Engagement (t-hitung 4,346), dan Etos Kerja (t-hitung 7,260) masing-masing berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan signifikansi $<0,001$. Koefisien regresi seluruh variabel bernilai positif, yaitu 0,421 untuk OCB, 0,260 untuk Employee Engagement, dan 0,388 untuk Etos Kerja. Secara simultan, ketiga variabel berpengaruh positif dan signifikan dengan F-hitung 66,419 dan signifikansi $<0,001$. Nilai R Square 0,618 menunjukkan bahwa model menjelaskan 61,8% variasi Kinerja Karyawan, sedangkan 38,2% dipengaruhi faktor lain. Temuan ini bermanfaat bagi manajemen sebagai dasar kebijakan pengembangan sumber daya manusia yang memperkuat perilaku kewargaan organisasi, keterikatan kerja, dan etos kerja, serta menjadi rujukan bagi penelitian selanjutnya.

Kata Kunci: Organizational Citizenship Behavior, Employee Engagement, Etos Kerja, Kinerja Karyawan, Industri Makanan

Abstract

Employee performance is a key factor in maintaining productivity and product quality in the competitive food industry. A pre-survey at CV Saudara Mitra Sukses Foods showed that more than half of the respondents lacked a strong commitment to contribute, were not actively involved in company activities, showed little enthusiasm for new challenges, and were not creative in their work. This study aims to analyze the influence of Organizational Citizenship Behavior (OCB), Employee Engagement, and Work Ethic on Employee Performance at CV Saudara Mitra Sukses Foods, Dagang Klambir Village, Tanjung Morawa District. A quantitative associative approach was employed. The population consisted of 185 employees, and 127 respondents were selected using the Slovin formula and simple random sampling. Data were collected through questionnaires and documentation and analyzed using SPSS version 29.0, including validity and reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression, t-tests, and the coefficient of determination. The results show that OCB ($t = 6.835$), Employee Engagement ($t = 4.346$), and Work Ethic ($t = 7.260$) each have a positive and significant effect on Employee Performance ($p < 0.001$). Simultaneously, the three variables significantly affect Employee Performance ($F = 66.419$; $p < 0.001$). The R Square value of 0.618 indicates that the model explains 61.8% of the variation in Employee Performance, while the remaining 38.2% is influenced by other factors. These findings benefit company management as a basis for human resource policies that strengthen citizenship behavior, engagement, and work ethic, and serve as a reference for future research.

Keywords: Organizational Citizenship Behavior, Employee Engagement, Work Ethic, Employee Performance, Food Industry

1. PENDAHULUAN

Perkembangan industri makanan dan minuman di Indonesia berlangsung dinamis dan kompetitif sehingga perusahaan dituntut menjaga inovasi, kualitas produk, dan efektivitas pengelolaan sumber daya manusia [1], [2], [3]. CV Saudara Mitra Sukses Foods merupakan perusahaan industri makanan ringan di Desa Dagang Klambir, Kecamatan Tanjung Morawa. Dalam aktivitas produksinya, kinerja karyawan menjadi faktor penting karena berhubungan langsung dengan produktivitas, kualitas hasil kerja, dan kemampuan perusahaan memenuhi target operasional.



Penelitian ini menggunakan Human Resource Theory sebagai landasan yang memandang sumber daya manusia sebagai aset strategis organisasi [4]. Dalam perspektif tersebut, kinerja tidak hanya dipengaruhi faktor formal, tetapi juga faktor psikologis dan perilaku, antara lain perilaku kewargaan organisasi, keterikatan terhadap pekerjaan, dan etos kerja [5]. Kinerja yang tinggi mendukung pencapaian target, kualitas, dan efektivitas organisasi [6].

Prasurvei terhadap 30 karyawan menunjukkan beberapa gejala yang relevan. Pada variabel kinerja, 56,7% responden tidak setuju bahwa mereka memiliki komitmen tinggi untuk memberikan kontribusi terbaik. Pada OCB, 53,3% tidak setuju bahwa mereka berpartisipasi aktif dalam kegiatan dan perubahan perusahaan. Pada Employee Engagement, 60% tidak setuju bahwa mereka antusias menghadapi tantangan baru, sedangkan pada Etos Kerja 56,7% tidak setuju bahwa mereka selalu bekerja secara kreatif dan mencari cara baru dalam menyelesaikan pekerjaan. Kondisi tersebut menunjukkan adanya kesenjangan antara tuntutan operasional perusahaan dan perilaku kerja yang diharapkan.

Penelitian terdahulu telah menunjukkan pengaruh OCB dan Employee Engagement terhadap kinerja [7], [8], serta pengaruh Etos Kerja terhadap kinerja [9]. Namun, penelitian yang menguji ketiga variabel tersebut secara simultan pada konteks industri makanan skala menengah masih terbatas. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh OCB, Employee Engagement, dan Etos Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV Saudara Mitra Sukses Foods, baik secara parsial maupun simultan.

Organizational Citizenship Behavior (OCB)

Organizational Citizenship Behavior adalah perilaku sukarela karyawan di luar kewajiban formal yang mendukung efektivitas organisasi [10]. Dalam penelitian ini, OCB diukur melalui altruism, conscientiousness, sportsmanship, courtesy, dan civic virtue yang mencerminkan kesediaan membantu, tanggung jawab, sportivitas, hubungan interpersonal yang baik, serta partisipasi dalam organisasi [11].

Employee Engagement

Employee Engagement menggambarkan keterikatan dan antusiasme karyawan terhadap pekerjaan dan organisasi [12], [13]. Karyawan yang engaged menunjukkan energi, kegigihan, semangat, rasa bangga, antusiasme terhadap tantangan, serta konsentrasi dalam bekerja. Indikator tersebut digunakan untuk menggambarkan keterlibatan karyawan dalam penelitian ini [14].

Etos Kerja

Etos Kerja merupakan sikap dan nilai positif yang menjadi dasar seseorang dalam memaknai serta melaksanakan pekerjaan secara bertanggung jawab [15]. Penelitian ini mengukur Etos Kerja melalui rasa syukur dan keikhlasan, integritas dan tanggung jawab, dedikasi, semangat untuk berkembang, kesungguhan dalam bekerja, serta kreativitas dan inovasi [16].

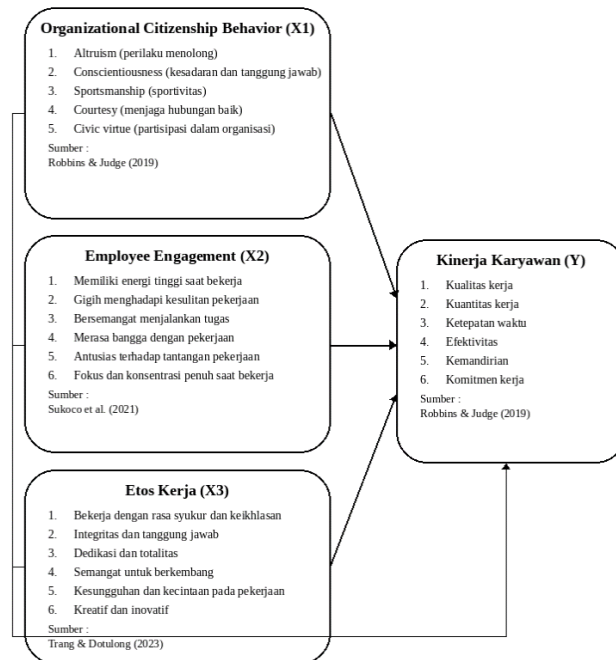
Kinerja Karyawan

Kinerja Karyawan adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai standar organisasi [17], [18], [19]. Indikator kinerja yang digunakan meliputi kualitas kerja, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas penggunaan sumber daya, kemandirian, dan komitmen kerja [11]. Kinerja juga dipengaruhi berbagai faktor seperti kemampuan, motivasi, kepemimpinan, budaya organisasi, lingkungan kerja, dan disiplin [18].

Sejumlah penelitian terdahulu memperlihatkan hubungan yang searah dengan model penelitian. Prihartini et al. [7] dan Purnamasari et al. [8] menemukan bahwa OCB dan Employee Engagement berpengaruh positif terhadap kinerja. Putra et al. [9] menunjukkan pengaruh Etos Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Sativa [20] menemukan keterkaitan Employee Engagement, etika kerja, OCB, dan kinerja, sedangkan Su dan Hahn [21] serta Zúñiga et al. [22] menegaskan pentingnya perilaku sukarela dan nilai kerja positif dalam mendukung perilaku serta hasil kerja karyawan.

Kerangka Konseptual

Berdasarkan landasan teori dan penelitian terdahulu, Kinerja Karyawan ditempatkan sebagai variabel dependen yang dipengaruhi oleh Organizational Citizenship Behavior (OCB), Employee Engagement, dan Etos Kerja, baik secara parsial maupun simultan. Kerangka konseptual penelitian disajikan pada Gambar 1.



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Hipotesis

- H1: Organizational Citizenship Behavior (OCB) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada CV Saudara Mitra Sukses Foods.
- H2: Employee Engagement berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada CV Saudara Mitra Sukses Foods.
- H3: Etos Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada CV Saudara Mitra Sukses Foods.
- H4: Organizational Citizenship Behavior (OCB), Employee Engagement, dan Etos Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada CV Saudara Mitra Sukses Foods.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode asosiatif untuk menguji pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB), Employee Engagement, dan Etos Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Pendekatan kuantitatif digunakan untuk menguji hubungan antarvariabel melalui data numerik dan analisis statistik [23]. Penelitian dilaksanakan di CV Saudara Mitra Sukses Foods, Desa Dagang Klambir, Kecamatan Tanjung Morawa, Kabupaten Deli Serdang, Sumatera Utara, pada Februari-Agustus 2026.

Populasi penelitian adalah seluruh karyawan CV Saudara Mitra Sukses Foods yang berjumlah 185 orang. Sampel ditentukan dengan rumus Slovin pada tingkat kesalahan 5%, sehingga diperoleh 126,50 dan dibulatkan menjadi 127 responden. Teknik pengambilan sampel menggunakan probability sampling dengan simple random sampling agar setiap anggota populasi memiliki peluang yang sama untuk dipilih.

Data primer diperoleh melalui kuesioner, sedangkan dokumentasi digunakan sebagai data pendukung. Instrumen penelitian menggunakan skala Likert lima tingkat, yaitu Sangat Setuju (5), Setuju (4), Kurang Setuju (3), Tidak Setuju (2), dan Sangat Tidak Setuju (1). Sebelum digunakan pada sampel penelitian, instrumen diuji validitas dan reliabilitas pada 30 responden.

Pengolahan data dilakukan menggunakan SPSS versi 29.0. Tahapan analisis meliputi uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik berupa normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas, kemudian analisis regresi linear berganda. Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji t untuk pengaruh parsial, uji F untuk pengaruh simultan, serta koefisien determinasi. Kriteria signifikansi ditetapkan pada $\alpha = 0,05$ dan prosedur analisis mengacu pada prinsip analisis multivariat [24].

3. ANALISA DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji parsial menunjukkan bahwa OCB berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Nilai t-hitung sebesar 6,835 lebih besar daripada t-tabel 1,979 dengan signifikansi $<0,001$. Koefisien

regresi sebesar 0,421 dan standardized beta sebesar 0,418 menunjukkan bahwa peningkatan OCB diikuti peningkatan Kinerja Karyawan ketika variabel lain dianggap konstan.

Temuan ini menunjukkan bahwa kesediaan membantu rekan kerja, tanggung jawab tanpa pengawasan, sportivitas, hubungan interpersonal yang baik, dan partisipasi terhadap kegiatan perusahaan dapat memperlancar koordinasi serta penyelesaian pekerjaan. Secara deskriptif, OCB memperoleh rata-rata 4,01; nilai tertinggi terdapat pada tanggung jawab dan kepatuhan terhadap aturan (4,10), sedangkan nilai terendah terdapat pada kemampuan mempertahankan sikap positif saat kondisi kerja kurang ideal (3,89). Hasil ini selaras dengan Prihartini et al. [7], Purnamasari et al. [8], Sativa [20], serta Su dan Hahn [21].

Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan

Employee Engagement memperoleh nilai t-hitung 4,346 yang lebih besar daripada t-tabel 1,979 dengan signifikansi <0,001. Koefisien regresi sebesar 0,260 dan standardized beta sebesar 0,261 menunjukkan arah pengaruh positif. Artinya, semakin tinggi keterikatan karyawan terhadap pekerjaan, semakin baik pula Kinerja Karyawan.

Karyawan yang memiliki energi, kegigihan, semangat, rasa bangga, antusiasme, dan konsentrasi yang baik cenderung lebih mampu menjaga kualitas dan ketepatan penyelesaian tugas. Employee Engagement memperoleh rata-rata 4,10; mean tertinggi berada pada antusiasme menghadapi tantangan baru (4,14), sedangkan mean terendah terdapat pada energi kerja dan konsentrasi (masing-masing 4,06). Temuan ini mendukung hasil Prihartini et al. [7], Purnamasari et al. [8], dan Sativa [20].

Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Etos Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan t-hitung 7,260, lebih besar daripada t-tabel 1,979, dan signifikansi <0,001. Koefisien regresi sebesar 0,388 serta standardized beta sebesar 0,418 menunjukkan bahwa Etos Kerja memberikan kontribusi relatif yang kuat terhadap perubahan Kinerja Karyawan.

Etos kerja yang baik mendorong karyawan melaksanakan pekerjaan secara sungguh-sungguh, bertanggung jawab, menjaga integritas, dan terus berkembang. Variabel Etos Kerja memperoleh rata-rata 4,02; nilai tertinggi berada pada tanggung jawab dan integritas (4,09), sedangkan nilai terendah pada kreativitas dan upaya mencari cara baru dalam menyelesaikan pekerjaan (3,98). Hasil ini sejalan dengan Putra et al. [9], Sativa [20], dan Zúñiga et al. [22].

Pengaruh OCB, Employee Engagement, dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji simultan menunjukkan nilai F-hitung sebesar 66,419 yang lebih besar daripada F-tabel 2,68 dengan signifikansi <0,001. Artinya, OCB, Employee Engagement, dan Etos Kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Nilai R Square sebesar 0,618 menunjukkan bahwa ketiga variabel menjelaskan 61,8% variasi Kinerja Karyawan, sedangkan 38,2% dipengaruhi faktor lain di luar model penelitian.

Hasil tersebut menunjukkan bahwa peningkatan kinerja memerlukan kombinasi perilaku sukarela terhadap organisasi, keterikatan emosional terhadap pekerjaan, dan nilai kerja positif. OCB membantu membangun kerja sama, Employee Engagement memperkuat energi dan keterlibatan, sedangkan Etos Kerja mendorong tanggung jawab, integritas, dan kesungguhan. Temuan simultan ini memperluas hasil Prihartini et al. [7], Purnamasari et al. [8], Putra et al. [9], dan Sativa [20] pada konteks industri makanan di CV Saudara Mitra Sukses Foods.

4. PENGUJIAN

Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai korelasi setiap butir dengan r-tabel sebesar 0,3610. Hasil pengujian disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	Corrected Item Total Correlation (rhitung)	rtabel	Status
Organizational Citizenship Behavior (X1)	X1.1	0,936	0,3610	Valid
	X1.2	0,835	0,3610	
	X1.3	0,877	0,3610	
	X1.4	0,881	0,3610	
	X1.5	0,902	0,3610	
Employee Engagement (X2)	X2.1	0,851	0,3610	
	X2.2	0,874	0,3610	
	X2.3	0,815	0,3610	
	X2.4	0,814	0,3610	

	X2.5	0,804	0,3610	
	X2.6	0,819	0,3610	
Etos Kerja (X3)	X3.1	0,860	0,3610	
	X3.2	0,896	0,3610	
	X3.3	0,851	0,3610	
	X3.4	0,880	0,3610	
Kinerja Karyawan (Y)	X3.5	0,877	0,3610	
	X3.6	0,905	0,3610	
	Y.1	0,808	0,3610	
	Y.2	0,831	0,3610	
	Y.3	0,769	0,3610	
	Y.4	0,807	0,3610	
	Y.5	0,869	0,3610	
	Y.6	0,739	0,3610	

Sumber: Hasil Penelitian, 2026

Seluruh item pada variabel Organizational Citizenship Behavior (OCB), Employee Engagement, Etos Kerja, dan Kinerja Karyawan memiliki r-hitung lebih besar daripada r-tabel, sehingga seluruh pernyataan dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Reliabilitas instrumen diukur menggunakan Cronbach's Alpha. Hasil pengujian disajikan pada Tabel 2.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha Hitung	Status
Organizational Citizenship Behavior (X1)	0,932	Reliabel
Employee Engagement (X2)	0,908	
Etos Kerja (X3)	0,940	
Kinerja Karyawan (Y)	0,889	

Sumber: Hasil Penelitian, 2026

Seluruh variabel memiliki nilai Cronbach's Alpha di atas 0,70 sehingga instrumen dinyatakan reliabel dan memiliki konsistensi internal yang baik.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov menghasilkan Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,068 dan Monte Carlo Sig. sebesar 0,069. Kedua nilai tersebut lebih besar dari 0,05 sehingga residual dinyatakan berdistribusi normal. Hasil uji normalitas disajikan pada Tabel 3.

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
			Unstandardized Residual
N			127
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		.0000000
	Std. Deviation		2.91080824
Most Extreme Differences	Absolute		.076
	Positive		.038
	Negative		-.076
Test Statistic			.076
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c			.068
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^d	Sig.		.069
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.063
		Upper Bound	.076
a. Test distribution is Normal.			
b. Calculated from data.			
c. Lilliefors Significance Correction.			
d. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.			

Sumber: Hasil Penelitian, 2026

Uji Multikolinearitas

Seluruh variabel independen memiliki nilai tolerance lebih besar dari 0,10 dan VIF lebih kecil dari 10. Dengan demikian, model tidak menunjukkan gejala multikolinearitas. Hasilnya disajikan pada Tabel 4.

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Organizational Citizenship Behavior (OCB)	0,830	1,205	Tidak terjadi multikolinearitas
Employee Engagement	0,860	1,163	Tidak terjadi multikolinearitas
Etos Kerja	0,935	1,070	Tidak terjadi multikolinearitas

Sumber: Hasil Penelitian, 2026

Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas dilakukan melalui grafik scatterplot antara residual terstandarisasi dan nilai prediksi. Titik-titik residual menyebar secara acak di atas dan di bawah angka 0 serta tidak membentuk pola mengerucut, melebar, bergelombang, atau pola teratur lainnya. Dengan demikian, model regresi tidak menunjukkan gejala heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil regresi linear berganda menunjukkan arah pengaruh positif untuk seluruh variabel independen. Koefisien model disajikan pada Tabel 5.

Tabel 5. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.488	1.800		.271	.787
	Organizational Citizenship Behavior (OCB)	.421	.062	.418	6.835	<.001
	Employee Engagement	.260	.060	.261	4.346	<.001
	Etos Kerja	.388	.053	.418	7.260	<.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Penelitian, 2026

Berdasarkan koefisien tersebut, persamaan regresi adalah $Y = 0,488 + 0,421X_1 + 0,260X_2 + 0,388X_3 + e$. Koefisien positif pada seluruh variabel menunjukkan bahwa peningkatan OCB, Employee Engagement, maupun Etos Kerja cenderung diikuti peningkatan Kinerja Karyawan dengan asumsi variabel lain tetap.

Uji t (Parsial)

Dengan jumlah sampel 127 dan tiga variabel independen, derajat kebebasan sebesar 123 menghasilkan t-tabel 1,979 pada $\alpha = 0,05$. OCB memiliki t-hitung 6,835 dengan $p < 0,001$; Employee Engagement memiliki t-hitung 4,346 dengan $p < 0,001$; dan Etos Kerja memiliki t-hitung 7,260 dengan $p < 0,001$. Seluruh t-hitung lebih besar daripada t-tabel dan seluruh nilai signifikansi lebih kecil daripada 0,05. Dengan demikian, H1, H2, dan H3 diterima.

Uji F (Simultan)

Hasil uji F menunjukkan bahwa model regresi secara simultan signifikan. Nilai F-hitung sebesar 66,419 lebih besar daripada F-tabel 2,68 dengan signifikansi $< 0,001$. Dengan demikian, H4 diterima. Ringkasan ANOVA disajikan pada Tabel 6.

Tabel 6. Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1729.450	3	576.483	66.419	<.001b
	Residual	1067.573	123	8.679		
	Total	2797.024	126			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Etos Kerja, Employee Engagement, Organizational Citizenship Behavior (OCB)

Sumber: Hasil Penelitian, 2026

Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk melihat kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi Kinerja Karyawan. Hasil Model Summary disajikan pada Tabel 7.

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.786a	.618	.609	2.946
a. Predictors: (Constant), Etos Kerja, Employee Engagement, Organizational Citizenship Behavior (OCB)				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

Sumber: Hasil Penelitian, 2026



Nilai R Square sebesar 0,618 berarti OCB, Employee Engagement, dan Etos Kerja secara bersama-sama mampu menjelaskan 61,8% variasi Kinerja Karyawan. Adjusted R Square sebesar 0,609 menunjukkan kemampuan model setelah penyesuaian jumlah prediktor, sedangkan 38,2% variasi kinerja dijelaskan oleh faktor lain di luar model penelitian.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian pada CV Saudara Mitra Sukses Foods, Organizational Citizenship Behavior (OCB), Employee Engagement, dan Etos Kerja masing-masing berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Secara parsial, OCB memiliki t-hitung 6,835 dengan koefisien regresi 0,421, Employee Engagement memiliki t-hitung 4,346 dengan koefisien regresi 0,260, dan Etos Kerja memiliki t-hitung 7,260 dengan koefisien regresi 0,388, seluruhnya lebih besar daripada t-tabel 1,979 dengan signifikansi $<0,001$ ($<0,05$). Secara simultan, ketiga variabel berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan F-hitung 66,419 lebih besar daripada F-tabel 2,68 dan signifikansi $<0,001$. Nilai R Square 0,618 menunjukkan bahwa model menjelaskan 61,8% variasi Kinerja Karyawan, sedangkan 38,2% dipengaruhi faktor lain di luar penelitian. Dengan demikian, H1, H2, H3, dan H4 diterima, sehingga peningkatan kinerja karyawan memerlukan penguatan perilaku sukarela, keterikatan kerja, dan etos kerja yang positif secara bersamaan.

REFERENCES

- [1] M. Setiawan, N. Effendi, R. Indiatuti, and M. Fahmi, "Innovation and dynamic productivity growth in the Indonesian food and beverage industry," *Resources*, vol. 11, no. 11, p. 98, 2022.
- [2] T. Purcărea, V. Ioan-Franc, Ș. A. Ionescu, I. M. Purcărea, V. L. Purcărea, I. Purcărea, and A. O. Orzan, "Major shifts in sustainable consumer behavior in Romania and retailers' priorities in agilely adapting to it," *Sustainability*, vol. 14, no. 3, p. 1627, 2022.
- [3] T. A. A. Amzul, S. Y. Purnomo, L. Gunawan, A. Prihatni, L. Gunawan, and H. P. D. Daeli, "Strategi manajemen inovasi dalam mempertahankan daya saing di pasar global," *Jurnal Tadbir Peradaban*, vol. 4, no. 3, pp. 475–482, 2024.
- [4] P. Lumbanraja, A. S. Lubis, and K. M. N. Nadapdap, "A review of the Johari window theory as grand theory of human resource competence," *Multidisciplinary Reviews*, vol. 7, no. 1, p. 2024002, 2024.
- [5] M. H. A. Rahman and D. N. Karim, "Organizational justice and organizational citizenship behavior: The mediating role of work engagement," *Heliyon*, vol. 8, no. 5, 2022.
- [6] N. A. A. Abdelwahed and M. A. A. Doghan, "Developing employee productivity and performance through work engagement and organizational factors in an educational society," *Societies*, vol. 13, no. 3, p. 65, 2023.
- [7] E. Prihartini, D. Sudirno, and F. Al Kautsar, "Pengaruh Organizational Citizenship Behavior dan Employee Engagement terhadap kinerja karyawan (Studi pada Rumah Sakit Umum Daerah Cideres Kabupaten Majalengka)," *Entrepreneur: Jurnal Bisnis Manajemen dan Kewirausahaan*, vol. 5, no. 3, pp. 355–364, 2024.
- [8] H. Purnamasari, R. Sijabat, and I. Indriasari, "Pengaruh Organizational Citizenship Behavior, Employee Engagement dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai PDAM Tirta Moedal Kota Semarang," *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Ekonomi Kreatif*, vol. 4, no. 2, pp. 27–37, 2025.
- [9] I. W. C. Putra, I. N. A. G. E. Teja, and I. K. O. Permadi, "Pengaruh etos kerja, disiplin kerja dan motivasi intrinsik terhadap kinerja karyawan pada PT Bintang Sidoraya di Mambal Badung," *VALUES*, vol. 6, no. 2, pp. 100–112, 2025.
- [10] S. Lathifatunnisa and U. A. Izzati, "Hubungan antara budaya organisasi dengan Organizational Citizenship Behavior pada guru di Yayasan X," *Character Jurnal Penelitian Psikologi*, vol. 12, no. 1, pp. 404–416, 2025.
- [11] S. P. Robbins and T. A. Judge, *Organizational Behavior*, 18th ed. Harlow, England: Pearson Education Limited, 2019.
- [12] M. Y. Rendyan, N. S. Askandar, and M. R. Basalamah, "Pengaruh kepemimpinan transformasional dan employee engagement terhadap kinerja pegawai melalui organizational citizenship behavior di BSI area Malang," *Jurnal EDUCATIO: Jurnal Pendidikan Indonesia*, vol. 11, no. 1, pp. 396–407, 2025.
- [13] C. Salliyuana and M. R. Hidayat, "Employee Engagement, beban kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan," *Jurnal Alwatikhoebillah: Kajian Islam, Pendidikan, Ekonomi, Humaniora*, vol. 10, no. 1, pp. 159–172, 2024.
- [14] I. Sukoco, D. N. Fu'adah, and Z. Muttaqin, "Work engagement karyawan generasi milenial pada PT. X Bandung," *AdBispreneur: Jurnal Pemikiran dan Penelitian Administrasi Bisnis dan Kewirausahaan*, vol. 5, no. 3, pp. 263–281, 2021.
- [15] S. I. C. Beta, R. Harahap, and M. S. Sagala, "Pengaruh kompetensi dan etos kerja terhadap kinerja pegawai Pengadilan Negeri Sidikalang," *Jurnal Penelitian Ekonomi Manajemen dan Bisnis*, vol. 4, no. 4, pp. 187–203, 2025.
- [16] I. Trang and L. O. H. Dotulong, "Innovative behavior as a mediating impact of work ethic in improving the performance of business actors in South Minahasa Regency in the era of global economic recession," *Society*, vol. 11, no. 2, pp. 603–625, 2023.
- [17] I. K. Budiantara, N. W. E. Mitariyani, and I. G. A. Imbayani, "Pengaruh komitmen organisasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan outsourcing pada perusahaan penyedia jasa outsourcing PT. Adidaya Madani Denpasar," *Emas*, vol. 3, no. 6, pp. 139–151, 2022.
- [18] A. P. Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2017.
- [19] M. S. P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara, 2019.
- [20] T. O. Sativa, "Kemampuan Organizational Citizenship Behavior dalam memoderasi pengaruh Employee Engagement dan Islamic Work Ethic terhadap kinerja karyawan," *Studia Economica: Jurnal Ekonomi Islam*, no. 1, pp. 100–111, 2025.
- [21] W. Su and J. Hahn, "Promoting Employee Organizational Citizenship Behavior (OCB) in small- and medium-sized enterprises: A cognitive and affective perspective on ethical leadership," *Behavioral Sciences*, vol. 15, no. 3, p. 380, 2025.
- [22] C. Zúñiga, D. Aguado, and P. Cabrera-Tenecela, "Values that work: Exploring the moderator role of protestant work ethics in the relationship between human resources practices and work engagement and organizational citizenship behavior," *Administrative Sciences*, vol. 12, no. 1, p. 11, 2022.
- [23] Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 2022.
- [24] I. Ghazali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 26*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2021.