

***SOCIAL DYNAMICS IN THE TEXTILE AND GARMENT INDUSTRY: THE
INFLUENCE OF WORKPLACE OSTRACISM AND TEAM COHESION ON
FEMALE EMPLOYEE PERFORMANCE***

**DINAMIKA SOSIAL DI INDUSTRI TEKSTIL DAN GARMEN: PENGARUH
PENGUCILAN DAN KOHESIVITAS TIM TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PEREMPUAN**

Fajar Eryanto Septiawan

Universitas Langlang Buana, Bandung, Indonesia

fajar.eryanto@unla.ac.id

ABSTRACT

This study aims to examine the influence of workplace ostracism and team cohesion on job performance in an organization dominated by female employees. A quantitative research approach with a survey method was applied, involving 100 respondents as the sample. Data were analyzed using multiple linear regression with SPSS 27. The results show that workplace ostracism has a negative and significant effect on job performance, indicating that higher levels of social exclusion lead to lower employee performance. Conversely, team cohesion has a positive and significant effect on job performance, suggesting that teamwork solidarity and unity support improved employee performance. These findings highlight the importance of an organizational culture that fosters positive interaction and inclusiveness in the workplace. Organizations should strengthen values of collaboration to prevent social exclusion and enhance performance.

Keywords: Workplace Ostracism, Team Cohesion, Job Performance, Organizational Culture

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh workplace ostracism dan team cohesion terhadap job performance pada organisasi yang didominasi oleh pekerja perempuan. Pendekatan penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan metode survei, melibatkan 100 responden sebagai sampel. Analisis data dilakukan melalui regresi linier berganda menggunakan SPSS 27. Hasil penelitian menunjukkan bahwa workplace ostracism berpengaruh negatif dan signifikan terhadap job performance. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat pengucilan yang dialami karyawan, maka semakin rendah kinerjanya. Sebaliknya, team cohesion berpengaruh positif dan signifikan terhadap job performance, yang berarti bahwa kekompakan dan solidaritas tim terbukti mampu meningkatkan kinerja karyawan. Temuan ini menegaskan pentingnya budaya organisasi yang mendukung interaksi positif dan inklusivitas dalam lingkungan kerja. Organisasi perlu memperkuat nilai kebersamaan untuk mencegah pengucilan sosial dan meningkatkan kinerja.

Kata Kunci: Workplace Ostracism, Team Cohesion, Job Performance, Budaya Organisasi

PENDAHULUAN

Industri tekstil dan garmen merupakan salah satu sektor unggulan di Kota Bandung yang dikenal sebagai pusat fesyen nasional (Achwan & Achwan, 2013; Ishak et al., 2019). Tingginya permintaan akan kain dan produk pakaian, baik untuk kebutuhan lokal maupun pasar ekspor, mendorong perusahaan-perusahaan di sektor ini untuk meningkatkan kapasitas produksi. Salah satunya adalah PT. XYZ, sebuah pabrik tekstil dan garmen di Bandung yang terus berkembang seiring

meningkatnya permintaan pasar. Untuk memenuhi kebutuhan produksi tersebut, perusahaan perlu merekrut tenaga kerja dalam jumlah yang besar (Christopher et al., 2024; Purnomo, 2024). Pada praktiknya, sebagian besar pekerja yang direkrut adalah perempuan. Hal ini bukan hanya terjadi karena faktor ketersediaan tenaga kerja, tetapi juga pertimbangan bahwa perempuan dianggap lebih telaten, teliti, serta memiliki keterampilan motorik halus yang sesuai dengan proses kerja pada bidang tekstil dan garmen seperti

pemotongan, penjahitan, penyortiran, dan pengecekan kualitas (Kartika & Azizah, 2025; Oktaviani & Risanti, 2022).

Namun, bertambahnya jumlah tenaga kerja dengan latar belakang, karakter, dan pola hubungan sosial yang beragam juga berpotensi memunculkan dinamika sosial yang kompleks di dalam organisasi (Žnidaršič et al., 2021). Kondisi tersebut tidak selalu menghasilkan interaksi yang harmonis. Dalam beberapa situasi, dapat muncul kecenderungan terbentuknya kelompok-kelompok kecil atau subgroups di lingkungan kerja (Anttila et al., 2025). Jika keberadaan kelompok ini tidak dikelola dengan baik, maka dapat memunculkan fenomena workplace ostracism, yaitu kondisi ketika seorang karyawan merasa diabaikan, dijaui, atau tidak dilibatkan dalam interaksi sehari-hari (Paşamehmetoğlu et al., 2022). Perasaan terasing ini berpengaruh pada aspek psikologis individu, menurunkan motivasi, serta dapat berdampak negatif terhadap job performance (Manninen, 2024).

Di sisi lain, perusahaan membutuhkan kekompakan dan kerja sama tim yang kuat untuk memastikan proses produksi berjalan lancar. Team cohesion menjadi faktor penting yang berperan dalam menciptakan rasa kebersamaan, kepercayaan, dan saling mendukung antar anggota tim (Lieb et al., 2024). Tim yang memiliki kohesi tinggi cenderung memiliki komunikasi yang baik, koordinasi kerja yang efektif, dan tingkat kolaborasi yang lebih produktif. Kondisi ini sangat menentukan kualitas dan kuantitas hasil kerja pada industri tekstil dan garmen yang didominasi oleh pekerjaan berbasis proses dan ketelitian (Rahmayanti & Johan, 2024).

Fokus penelitian pada pekerja perempuan memiliki relevansi yang kuat. Penelitian psikologi sosial menunjukkan

bahwa perempuan cenderung memiliki sensitivitas emosional dan relasional yang lebih tinggi (Hall et al., 2025). Hal ini dapat menjadi keunggulan dalam membangun kedekatan dan dukungan interpersonal, tetapi juga dapat membuat perempuan lebih rentan merasakan dampak negatif ketika terjadi pengucilan. Meskipun demikian, fenomena ostracism tidak terbatas pada gender tertentu, namun intensitas pengalaman dan respons psikologis dapat berbeda.

Dengan demikian, penelitian ini penting untuk memahami bagaimana workplace ostracism dan team cohesion mempengaruhi job performance pada organisasi dengan dominasi tenaga kerja perempuan di industri tekstil dan garmen. Hasil penelitian diharapkan mampu memberikan kontribusi bagi organisasi dalam merancang strategi pembinaan hubungan kerja, membangun budaya kerja yang inklusif, serta meningkatkan kinerja karyawan secara berkelanjutan.

TINJAUAN LITERATUR

Workplace Ostracism dan Job Performance

Workplace ostracism merujuk pada kondisi ketika seorang karyawan merasa diabaikan, dijaui, atau tidak dilibatkan dalam lingkungan kerja (Meral et al., 2023). Ketika individu mengalami pengucilan, mereka cenderung merasakan tekanan psikologis seperti rendahnya harga diri, kecemasan, dan ketidakpuasan terhadap pekerjaannya (Chen et al., 2024). Kondisi ini dapat mengganggu motivasi serta fokus dalam menyelesaikan tugas sehingga berdampak pada penurunan job performance.

Karyawan yang merasa tidak diterima dalam kelompok sering kali kehilangan dorongan untuk berkontribusi secara optimal (Fatima et al., 2021). Selain itu, kurangnya dukungan sosial dari rekan kerja akan

menghambat proses berbagi informasi dan koordinasi yang diperlukan dalam penyelesaian pekerjaan. Beberapa penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa workplace ostracism memiliki hubungan negatif dengan job performance, karena perasaan terasing dapat menurunkan semangat kerja dan komitmen terhadap organisasi (Kuo & Wu, 2022). Dengan demikian, semakin tinggi tingkat workplace ostracism yang dirasakan karyawan, semakin rendah kinerja kerja yang ditampilkan.

H1: Workplace Ostracism berpengaruh negatif terhadap Job Performance

Team Cohesion dan Job Performance

Team cohesion adalah tingkat kedekatan, kerja sama, dan kesatuan antar anggota tim dalam menjalankan tugas bersama (Lieb et al., 2024). Tim yang memiliki kohesi tinggi menunjukkan adanya rasa saling percaya, keterbukaan komunikasi, dan dukungan antar anggota (Reizer et al., 2023). Kondisi ini dapat menciptakan suasana kerja yang positif sehingga membantu meningkatkan efektivitas pekerjaan.

Kohesi yang kuat memungkinkan anggota tim untuk saling membantu ketika menghadapi kesulitan, berbagi pengetahuan, serta membangun koordinasi yang baik (Buła et al., 2024). Hal ini mendukung pencapaian target kerja baik secara individu maupun kelompok. Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa team cohesion memiliki hubungan positif dengan job performance (Reizer et al., 2023). Ketika karyawan merasa menjadi bagian dari tim yang solid, mereka memiliki motivasi lebih besar untuk menunjukkan kinerja terbaik. Oleh karena itu, semakin kuat kohesi dalam tim, maka semakin tinggi job performance yang dapat dicapai.

H2: Team Cohesion berpengaruh positif dan signifikan terhadap Job Performance

METODE PENELITIAN

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh workplace ostracism dan team cohesion terhadap job performance pada pekerja perempuan. Workplace ostracism merujuk pada perasaan diabaikan atau dijauhi dalam lingkungan kerja yang dapat menurunkan motivasi dan kinerja, sedangkan team cohesion menggambarkan kekompakan dan dukungan antar anggota tim yang berpotensi meningkatkan kinerja. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan penyebaran kuesioner skala Likert kepada 100 pekerja perempuan. Teknik sampling yang digunakan adalah purposive sampling, yaitu pemilihan responden berdasarkan kriteria tertentu, yaitu karyawan perempuan yang telah bekerja minimal enam bulan dan bekerja dalam tim. Data dianalisis menggunakan regresi berganda melalui SPSS 27 untuk melihat besarnya pengaruh masing-masing variabel terhadap job performance. Setiap variabel penelitian diukur dengan beberapa item pengukuran: Workplace Ostracism diukur dengan lima item (Ferris et al., 2008; Sharma & Dhar, 2022); Team Cohesion diukur dengan lima item (Carron et al., 2002; Lieb et al., 2024) dan Job Performance diukur dengan lima item (Saidin et al., 2024). Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan pemahaman mengenai pentingnya membangun lingkungan kerja yang inklusif dan menjaga kohesi tim guna mendorong kinerja karyawan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisa

Profil Responden

Hasil sebaran responden pada Tabel 1 menunjukkan bahwa sebagian besar responden adalah perempuan (62%), yang sesuai dengan fokus penelitian ini karena dinamika

emosional dan relasional dalam lingkungan kerja sering lebih terasa pada pekerja perempuan. Dari sisi usia, mayoritas responden berada pada rentang 25–35 tahun (45%), yang merupakan usia produktif dengan intensitas interaksi kerja yang tinggi, sehingga pengalaman terkait pengucilan maupun kekompakan tim kemungkinan lebih nyata dirasakan. Berdasarkan pendidikan terakhir, sebagian besar responden berpendidikan S1 (45%), menunjukkan bahwa mereka memiliki pemahaman kerja yang cukup baik untuk menilai kondisi lingkungan kerja. Sementara itu, dari sisi lama bekerja, responden paling banyak memiliki masa kerja 1–3 tahun (35%), diikuti oleh yang bekerja kurang dari 1 tahun (30%). Kondisi ini mengindikasikan bahwa responden masih berada pada tahap adaptasi hubungan sosial di tempat kerja, sehingga potensi munculnya workplace ostracism maupun kebutuhan akan team cohesion lebih relevan dalam mempengaruhi job performance mereka.

Tabel 1. Profil Demografi Responden

Responden		Frekuensi	Persentase
Jenis Kelamin	Laki-laki	38	38
	Perempuan	62	62
Usia	< 25 tahun	18	18
	25 – 35 tahun	45	45
	36 – 45 tahun	25	25
	> 45 tahun	12	12
Pendidikan Terakhir	SMA/SMK	20	20
	Diploma	25	25
	S1	45	45
	S2	10	10

Lama Bekerja	< 1 tahun	30	30
	1 – 3 tahun	35	35
	4 – 6 tahun	25	25
	> 6 tahun	10	10

Hasil statistik deskriptif pada Tabel 2 menunjukkan bahwa variabel workplace ostracism memiliki nilai mean sebesar 1.73 (dengan skala terbalik, dimana nilai 1 menunjukkan tingkat pengucilan yang tinggi dan nilai 5 menunjukkan tidak adanya pengucilan). Dengan demikian, nilai mean tersebut mengindikasikan bahwa responden cenderung mengalami tingkat pengucilan yang relatif tinggi di lingkungan kerja. Sebaliknya, variabel team cohesion memiliki nilai mean yang tinggi sebesar 4.24, menunjukkan bahwa kekompakan dan kerja sama antar anggota tim berada pada kondisi yang baik. Variabel job performance juga menunjukkan nilai mean sebesar 4.19, yang berarti kinerja para responden berada pada level yang cukup tinggi. Secara keseluruhan, hasil ini memperlihatkan pola yang konsisten dengan teori bahwa pengucilan di tempat kerja dapat terjadi meskipun kohesivitas tim dan kinerja kerja berada pada tingkat yang baik, sehingga fenomena hubungan interpersonal dalam tim sangat mungkin tidak dirasakan secara merata oleh seluruh individu.

Tabel 2. Statistik Deskriptif Variabel Pengujian

Variabel	N	Min	Max	Mean	Std Dev
Workplace Ostracism	100	1	4	1.73	0.687
Team Cohesion	100	2	5	4.24	0.699
Job Performance	100	2	5	4.19	0.729

Hasil uji validitas pada Tabel 3 menunjukkan bahwa seluruh item pada variabel workplace ostracism, team

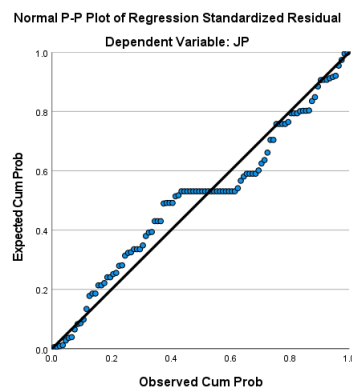
cohesion, dan job performance memiliki nilai korelasi lebih besar dari r tabel sebesar 0.195 ($df = 98$, $\alpha = 0.05$), sehingga setiap item dinyatakan valid dan mampu merepresentasikan variabel yang diukur. Selanjutnya, hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa ketiga variabel memiliki nilai Cronbach's Alpha di atas 0.90, yaitu 0.919 untuk workplace ostracism, 0.907 untuk team cohesion, dan 0.911 untuk job performance. Nilai tersebut mengindikasikan konsistensi internal instrumen yang sangat baik. Dengan demikian, kuesioner penelitian ini terbukti valid dan reliabel serta dapat digunakan pada tahap analisis selanjutnya.

Tabel 3. Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Item	Korelasi	α
Workplace Ostracism	WO1	0.566	0.919
	WO2	0.710	
	WO3	0.850	
	WO4	0.783	
	WO5	0.825	
Team Cohesion	TC1	0.487	0.907
	TC2	0.674	
	TC3	0.856	
	TC4	0.672	
	TC5	0.887	
Job Performance	JP1	0.708	0.911
	JP2	0.813	
	JP3	0.678	
	JP4	0.719	
	JP5	0.741	

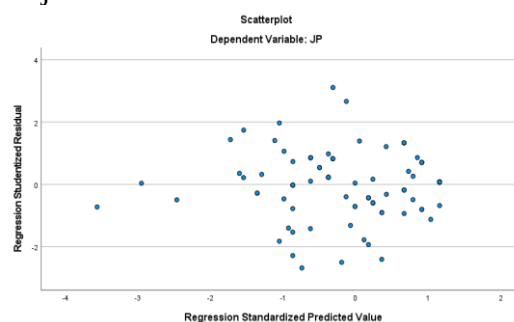
Hasil uji normalitas melalui grafik Normal P-P Plot pada Gambar 1 menunjukkan bahwa titik-titik residual menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis tersebut. Pola ini mengindikasikan bahwa data residual memiliki distribusi yang mendekati normal. Tidak terlihat pola penyimpangan atau pencaran yang jauh dari garis, sehingga dapat disimpulkan bahwa asumsi normalitas pada model regresi telah terpenuhi. Dengan demikian, model regresi yang digunakan layak untuk dilanjutkan pada tahap

analisis berikutnya tanpa memerlukan transformasi data tambahan.



Gambar 1. Grafik Uji Normalitas

Berdasarkan scatterplot uji heteroskedastisitas pada Gambar 2, terlihat bahwa titik-titik residual menyebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu, baik pola menyempit, melebar, maupun garis yang teratur. Sebaran titik yang acak di atas dan di bawah angka nol pada sumbu residual menunjukkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dalam model regresi. Dengan demikian, varians residual dapat dianggap konstan atau bersifat homoskedastis, sehingga model layak digunakan untuk analisis regresi lanjutan.



Gambar 2. Grafik Uji Heteroskedastisitas

Hasil uji multikolinearitas pada Tabel 4 menunjukkan bahwa nilai tolerance untuk variabel workplace ostracism dan team cohesion 7287ingka sebesar 0.625, dan nilai VIF masing-masing sebesar 1.601. Nilai tolerance yang berada di atas 0.10 serta nilai VIF yang berada di bawah 10 menandakan

bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas antar variabel 7288 ingkat 72887288 nt dalam model regresi. Dengan demikian, kedua variabel bebas tersebut tidak saling mempengaruhi secara berlebihan atau memiliki hubungan linear yang tinggi satu sama lain. Model regresi yang digunakan dapat dinyatakan layak untuk dilanjutkan pada tahap analisis berikutnya.

Tabel 4. Uji Multikolinearitas

Variabel	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Workplace Ostracism	0.625	1.601
Team Cohesion	0.625	1.601

Hasil uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa nilai R Square sebesar 0.868, yang berarti 86.8% variasi perubahan pada job performance dapat dijelaskan oleh variabel workplace ostracism dan team cohesion dalam model penelitian ini. Nilai Adjusted R Square sebesar 0.865 mengonfirmasi bahwa model tetap memiliki 7288ingkat penjelasan yang kuat meskipun disesuaikan dengan jumlah variabel dan responden. Nilai R sebesar 0.932 juga mengindikasikan adanya hubungan yang sangat kuat antara variabel 7288 ingkat 72887288 nt dengan job performance. Dengan demikian, model regresi ini dinilai efektif dalam menjelaskan kinerja karyawan, sementara sisanya sebesar 13.2% dipengaruhi oleh 7288ingka lain di luar model penelitian.

Tabel 5. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square
Job Performance	0.932	0.868	0.865

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa workplace ostracism memiliki pengaruh 7288 ingkat 7288 dan signifikan terhadap job performance,

ditunjukkan oleh nilai koefisien $\beta = -0.207$ dengan nilai signifikansi 0.000 (< 0.05). Hal ini berarti semakin tinggi 7288ingkat pengucilan yang dirasakan karyawan, maka kinerja mereka cenderung menurun. Sementara itu, team cohesion menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap job performance, dengan koefisien $\beta = 0.834$ dan nilai signifikansi 0.000 (< 0.05). Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi kekompakan dalam tim, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Secara keseluruhan, kedua variabel tersebut terbukti berperan dalam memengaruhi job performance, namun dengan arah pengaruh yang berbeda, yakni workplace ostracism menurunkan kinerja, sedangkan team cohesion meningkatkan kinerja.

Tabel 6. Uji Hipotesis

Model	β	S.E	t-Value	Sig.
Constant	1.018	0.269	3.787	0.000
Workplace Ostracism	-0.207	0.050	-4.169	0.000
Team Cohesion	0.834	0.049	17.112	0.000

Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa workplace ostracism berpengaruh negatif terhadap job performance. Temuan ini menguatkan bahwa dalam lingkungan kerja padat karya seperti pabrik tekstil dan garmen, di mana interaksi antarpekerja terjadi terus menerus dalam satu lini produksi, kualitas hubungan sosial memiliki peran penting. Ketika sebagian pekerja perempuan merasa tidak dilibatkan, diabaikan, atau terpinggirkan dari kelompok kerja, hal tersebut dapat memicu tekanan emosional, penurunan rasa percaya diri, dan menurunnya fokus dalam menjalankan tugas. Kondisi ini sejalan dengan karakteristik pekerja perempuan yang umumnya lebih sensitif

dalam relasi interpersonal sehingga ostracism lebih mudah berdampak pada psikologis dan motivasi kerja. Dengan demikian, budaya organisasi yang tidak mengelola dinamika kelompok dengan baik dapat memperbesar peluang munculnya pengucilan dan berujung pada penurunan kinerja.

Sebaliknya, temuan penelitian juga menunjukkan bahwa team cohesion berpengaruh positif terhadap job performance. Dalam konteks industri tekstil dan garmen di Bandung, kohesivitas tim menjadi kunci karena proses produksi sangat bergantung pada koordinasi antarpekerja, ketelitian, dan kecepatan kerja yang sinkron. Ketika anggota tim saling mendukung, terbuka dalam komunikasi, dan memiliki rasa kebersamaan yang kuat, maka alur kerja menjadi lebih lancar, kesalahan dapat diminimalkan, serta motivasi kerja meningkat. Kohesivitas ini menciptakan lingkungan kerja yang lebih nyaman dan stabil, terutama bagi pekerja perempuan yang mengutamakan hubungan emosional yang harmonis dalam bekerja. Dengan demikian, budaya organisasi yang mendorong kerja sama dan keterlibatan aktif mampu meningkatkan kinerja secara signifikan.

Secara keseluruhan, penelitian ini menegaskan bahwa budaya organisasi memiliki peran penting dalam membentuk dinamika hubungan sosial di tempat kerja. Pada pabrik tekstil dan garmen yang sebagian besar pekerjanya adalah perempuan usia produktif, budaya organisasi yang inklusif dan suportif sangat dibutuhkan untuk mencegah pengucilan serta memperkuat kohesi tim. Organisasi perlu memastikan nilai saling menghargai, keterbukaan, dan kebersamaan tertanam dan tercermin dalam praktik kerja sehari-hari. Dengan membangun budaya yang sehat, perusahaan dapat menjaga stabilitas kinerja, meningkatkan produktivitas,

serta menciptakan lingkungan kerja yang lebih manusiawi dan berkelanjutan.

PENUTUP

Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh workplace ostracism dan team cohesion terhadap job performance pada karyawan perempuan di industri tekstil dan garmen. Hasil penelitian menunjukkan bahwa workplace ostracism berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja, yang berarti semakin kuat perasaan terabaikan atau dikeluarkan dari interaksi kerja, maka semakin menurun motivasi, fokus, dan produktivitas karyawan perempuan. Kondisi ini menunjukkan bahwa dinamika sosial yang tidak sehat dapat menjadi hambatan bagi kinerja, terutama pada lingkungan kerja padat interaksi seperti lini produksi tekstil dan garmen.

Sebaliknya, team cohesion terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap job performance. Semakin tinggi kekompakan, kepercayaan, dan rasa kebersamaan dalam tim, maka semakin baik koordinasi kerja dan pencapaian kinerja. Hal ini sangat relevan dalam proses produksi tekstil dan garmen yang membutuhkan ketelitian dan kerja bersinergi antarpekerja. Kohesivitas tim berperan dalam menciptakan suasana kerja yang nyaman, mendukung, dan stabil secara emosional bagi pekerja perempuan.

Secara keseluruhan, penelitian ini menegaskan bahwa budaya organisasi memiliki peran penting dalam membentuk kualitas hubungan sosial di tempat kerja. Organisasi di industri tekstil dan garmen perlu memperkuat nilai keterbukaan, penghargaan antaranggota, dan kerja sama tim untuk mencegah munculnya pengucilan serta meningkatkan kohesivitas. Membangun lingkungan kerja yang inklusif dan

suportif menjadi langkah strategis dalam mendorong kinerja karyawan perempuan secara optimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Achwan, R., & Achwan, R. (2013). *Masyarakat , Jurnal Sosiologi Kelekatatan Kelembagaan : Industri Distro Fesyen di Bandung Kelekatatan Kelembagaan : Industri Distro Fesyen di Bandung*. 18(2). <https://doi.org/10.7454/MJS.v18i2.1231>
- Anttila, A., Nuutinen, M., Leskelä, R.-L., van Gils, M., Pekki, A., & Sauni, R. (2025). Cluster Analysis Reveals Subgroups with Different Risk Profiles and Sickness Absence Patterns in an Occupational Health Cohort. *Journal of Occupational Rehabilitation*. <https://doi.org/10.1007/s10926-025-10319-x>
- Buła, P., Thompson, A., & Żak, A. A. (2024). Nurturing teamwork and team dynamics in a hybrid work model. *Central European Management Journal*, 32(3), 475–489. <https://doi.org/10.1108/CEMJ-12-2022-0277>
- Carron, A. V, Colman, M. M., & Wheeler, J. (2002). Cohesion and Performance in Sport: A Meta Analysis. *Journal of Sport & Exercise Psychology*, 24, 168–188.
- Chen, Y., Li, Y., Zhang, J., Li, J., Yang, X., Xiong, L., Xia, G., & Zhang, J. (2024). *Subgroups of relational job characteristics and their differences in turnover intention and subjective well-being among nurses : a latent profile analysis*. 1–14.
- Christopher, D., Hernawan, S., & Tanggulangan, G. (2024). *KINERJA KEUANGAN PERUSAHAAN TEKSTIL DAN GARMEN SEBELUM DAN SELAMA PANDEMI COVID-19*. 13, 209–232. <https://doi.org/10.24034/jiaku.v3i2.6801>
- Fatima, T., Bilal, A. R., Imran, M. K., & Sarwar, A. (2021). Manifestations of workplace ostracism: an insight into academics' psychological well-being. *South Asian Journal of Business Studies*, 12(1), 79–103. <https://doi.org/10.1108/SAJBS-03-2019-0053>
- Ferris, D. L., Brown, D. J., Berry, J. W., & Lian, H. (2008). The development and validation of the Workplace Ostracism Scale. *The Journal of Applied Psychology*, 93(6), 1348–1366. <https://doi.org/10.1037/a0012743>
- Hall, J. A., Gunnery, S. D., & Schlegel, K. (2025). Gender and Accuracy in Decoding Affect Cues: A Meta-Analysis. In *Journal of Intelligence* (Vol. 13, Issue 3). <https://doi.org/10.3390/jintelligence13030038>
- Ishak, R. F., Studi, P., Industri, T., Teknik, F., Pasundan, U., & Indonesia, P. P. (2019). *ANALISIS EFISIENSI INDUSTRI KREATIF UNGGULAN KOTA BANDUNG*. 14, 1–13.
- Kartika, I. T., & Azizah, N. (2025). *Peran Industri Garmen sebagai Motor Pemberdayaan Perempuan di Bangladesh : Analisis Indikator The Role of Garment Industry as a Motor for Women Empowerment in Bangladesh : Indicator Analysis*. 2(1), 261–281.
- Kuo, C.-C., & Wu, C.-Y. (2022). Workplace ostracism and job performance: the moderated mediation model of organization-based self-esteem and performance goal orientation.

- Career Development International*, 27(2), 260–273.
<https://doi.org/10.1108/CDI-02-2021-0035>
- Lieb, M., Erim, Y., & Morawa, E. (2024). *Development and validation of a questionnaire for measuring team cohesion: the Erlangen Team Cohesion at Work Scale (ETC)*. 1–10.
- Manninen, S. M. (2024). *Workplace ostracism in healthcare: Association with job satisfaction, stress, and perceived health*. October 2023, 1813–1825.
<https://doi.org/10.1111/jan.15934>
- Meral, E. O., Dijk, E. Van, & Vranjes, I. (2023). *Intensity, intent, and ambiguity: Appraisals of workplace ostracism and coping responses*. August 2022, 127–140.
<https://doi.org/10.1002/ab.22060>
- Oktaviani, T., & Risanti, R. (2022). *Karakteristik Pekerja Industri Tekstil yang Terdiagnosis Kanker di Purwakarta*. 101–106.
- Paşamehmetoğlu, A., Guzzo, R. F., & Guchait, P. (2022). Workplace ostracism: Impact on social capital, organizational trust, and service recovery performance. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 50, 119–126.
<https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.jhtm.2022.01.007>
- Purnomo, A. (2024). *Pemetaan Rantai Pasokan di Industri Tekstil dan Produk Tekstil*. Arta Media Nusantara.
- Rahmayanti, R., & Johan, A. (2024). Does Innovative Work Behavior Matter for Performance? Green Talent Management and Green Servant Leadership in the Healthcare Industry. *JBTI: Jurnal Bisnis: Teori dan Implementasi*, 15(1), 85-100.
- Reizer, A., Harel, T., & Ben-Shalom, U. (2023). Helping Others Results in Helping Yourself: How Well-Being Is Shaped by Agreeableness and Perceived Team Cohesion. In *Behavioral Sciences* (Vol. 13, Issue 2).
<https://doi.org/10.3390/bs13020150>
- Saidin, K., Wan, P., Fatimah, W., Wan, S., & Halim, A. (2024). *A Synthesis Towards the Construct of Job Performance: Dimensions and Theoretical Approaches*. 22, 300–312.
- Sharma, N., & Dhar, R. L. (2022). From curse to cure of workplace ostracism: A systematic review and future research agenda. *Human Resource Management Review*, 32(3), 100836.
<https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2021.100836>
- Žnidaršič, J., Bogilović, S., Černe, M., & Kumar Gupta, R. (2021). Leadership-promoted diversity climate and group identification. *Leadership & Organization Development Journal*, 42(7), 1018–1036.
<https://doi.org/10.1108/LODJ-09-2020-0418>