

PENGARUH KOMUNIKASI, KESEJAHTERAAN DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN JASA RENTAL MOBIL DI PEKANBARU

Dika Sukma Rahmadhani

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Islam Riau
dikasukmarahmadhani@student.uir.ac.id

Kamar Zaman

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Islam Riau
kamarzaman@uir.eco.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi elemen internal perusahaan, seperti sistem komunikasi, kesejahteraan karyawan, dan komitmen organisasi, dengan tujuan memberikan kontribusi yang signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan, daya saing, dan keberlanjutan industri jasa rental mobil di Pekanbaru. Metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif digunakan dalam penelitian ini, dengan melibatkan teknik pengumpulan sampel secara acak. Pengolahan data dilakukan menggunakan perangkat lunak smartPLS (Partial Least Square) versi 3.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi, kesejahteraan, dan komitmen organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penemuan ini memberikan wawasan penting namun masih terbatas dalam konteks organisasi yang berupaya meningkatkan produktivitas karyawan dengan mengintegrasikan elemen-elemen seperti komunikasi, kesejahteraan karyawan, dan komitmen organisasi, yang memainkan peran kritis dalam memengaruhi kinerja karyawan dan daya saing industri rental mobil.

Kata Kunci : Komunikasi, Kesejahteraan, Komitmen Organisasi, Kinerja Karyawan

Abstract

The research aims to explore internal elements of the company, such as communication systems, employee welfare, and organizational commitment, with the aim of making significant contributions to improving employee performance, competitiveness, and sustainability of the car rental services industry in Pekanbaru. Quantitative methods with descriptive approaches are used in this study, involving random sampling techniques. Data processing is done using smartPLS (Partial Least Square) software version 3.0. Research results show that communication, well-being, and organizational commitment have a positive and significant impact on employee performance. The discovery provides important but still limited insights into the context of organizations seeking to improve employee productivity by integrating elements such as communication, employee welfare, and organizational commitment, which play a critical role in affecting employee performance and the competitiveness of the car rental industry.

Keywords : Communication, Welfare, Organizational Commitment, Employee Performance



© Author(s) 2024

This work is licensed under a [Creative Commons Attribution 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

PENDAHULUAN

Dalam konteks intensifikasi persaingan bisnis global, perusahaan tidak hanya diharapkan untuk terus berinovasi guna mengikuti dinamika pasar yang berubah, tetapi juga untuk memastikan bahwa kinerja karyawan tetap optimal. Dengan memandang kebutuhan ini, faktor-faktor internal seperti komunikasi, kesejahteraan, dan komitmen organisasi muncul sebagai poin krusial yang tidak hanya membentuk lingkungan kerja yang sehat dan produktif, tetapi juga berperan dalam mendukung perusahaan mengatasi tantangan pasar yang dinamis. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Heryudanto & Suratman, ditemukan bahwa hubungan antara komunikasi dan kinerja bersifat positif, artinya kinerja yang baik berkaitan dengan adanya komunikasi yang efektif, sedangkan penurunan dalam komunikasi dapat mengakibatkan penurunan kinerja. Begitu pula pengaruh komitmen terhadap kinerja menunjukkan hubungan yang positif, di mana peningkatan komitmen berkaitan dengan peningkatan kinerja, dan sebaliknya, penurunan komitmen dapat memberikan dampak negatif pada kinerja.¹ Namun, penelitian yang dilakukan oleh Darma Rosmala Sari & Fernando, menemukan bahwa komitmen karyawan tidak berdampak langsung pada kinerja mereka.²

Komunikasi yang efektif bukan hanya merupakan pondasi utama, tetapi juga merupakan instrumen yang mampu memberikan dorongan motivasi kepada karyawan, mengurangi potensi konflik, serta meningkatkan kerjasama antar departemen. Semua aspek ini menjadi elemen krusial dalam strategi perusahaan untuk tetap bersaing di tengah era globalisasi. Wandu mengatakan bahwa proses komunikasi mencakup pembentukan, penyampaian, penerimaan, dan pengolahan pesan yang terjadi baik di dalam diri individu maupun antara dua atau lebih orang dengan tujuan tertentu. Komunikasi memegang peran kunci dalam mendukung individu mencapai tujuan mereka, sekaligus mendukung pencapaian tujuan organisasi. Jika komunikasi dalam suatu organisasi tidak berjalan sesuai harapan, dapat menghambat kinerja organisasi tersebut.³ Oleh karena itu, pentingnya komunikasi sebagai faktor penentu keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya tidak dapat diabaikan.

Selanjutnya, kesejahteraan karyawan juga menjadi faktor yang tidak bisa diabaikan. Upaya perusahaan dalam menyediakan fasilitas, tunjangan, dan program kesejahteraan yang memadai dapat menciptakan kondisi kerja yang nyaman dan mendukung kesejahteraan fisik dan mental karyawan. Kesejahteraan yang baik cenderung meningkatkan kepuasan dan motivasi

¹ Taufan Dwi Heryudanto dan Andriyastuti Suratman, "Pengaruh Komitmen dan Komunikasi terhadap Kinerja dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB) sebagai Variabel Intervening pada Project Child Indonesia" 01, no. 06 (2022).

² Tri Darma Rosmala Sari dan Yusra Fernando, "Kontribusi Kepemimpinan Transformasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan UMKM," *E-Jurnal Akuntansi* 31, no. 1 (26 Januari 2021): 106, <https://doi.org/10.24843/EJA.2021.v31.i01.p08>.

³ Didi Wandu, "Pengaruh komunikasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai," *Jurnal Integrasi Sumber Daya Manusia* 1, no. 1 (10 September 2022): 21–30, <https://doi.org/10.56721/jisd.m.v1i1.35>.

karyawan, yang pada akhirnya dapat berkontribusi positif terhadap kinerja mereka. Program kesejahteraan karyawan sebaiknya disusun sesuai dengan kebijakan perusahaan dan tetap mematuhi regulasi pemerintah tanpa melakukan pelanggaran.⁴

Selain itu, komitmen organisasi menjadi kunci dalam membangun loyalitas karyawan dan menciptakan ikatan emosional yang kuat antara individu dan perusahaan. Komitmen organisasi mencakup sejauh mana seseorang mengidentifikasi dirinya dan terlibat secara aktif dalam suatu organisasi tertentu.⁵ Karyawan yang menunjukkan tingkat komitmen organisasi yang tinggi cenderung memiliki pandangan positif dan bersungguh-sungguh dalam upaya mereka untuk memberikan kontribusi terbaik demi keberhasilan organisasi. Sebaliknya, bagi individu yang memiliki tingkat komitmen yang rendah, fokusnya mungkin lebih pada kepentingan pribadi atau kelompoknya, tanpa motivasi untuk memajukan organisasi ke tingkat yang lebih baik.

Penelitian ini berfokus pada perkembangan bisnis di Pekanbaru, di mana industri jasa rental mobil menjadi unsur yang integral dalam mendukung mobilitas masyarakat modern. Dorongan signifikan pada industri ini terjadi seiring dengan pertumbuhan ekonomi dan kebutuhan akan transportasi fleksibel di tengah urbanisasi yang terus berkembang. Namun, di tengah tren positif ini, permasalahan dan dinamika krusial muncul. Pekanbaru, sebagai pusat kegiatan ekonomi dan perdagangan di Riau, menghadapi tantangan dalam mengoptimalkan operasional jasa rental mobil, terutama terkait persaingan yang semakin ketat dan tuntutan pelanggan akan pelayanan yang efisien dan berkualitas. Selain itu, faktor internal perusahaan seperti sistem komunikasi, kesejahteraan karyawan, dan komitmen organisasi menjadi kritis dalam memengaruhi kinerja karyawan dan daya saing industri rental mobil. Oleh karena itu, penelitian ini akan mengeksplorasi permasalahan-permasalahan tersebut, dengan fokus pada aspek komunikasi, kesejahteraan, dan komitmen organisasi, dengan harapan memberikan kontribusi signifikan untuk meningkatkan kinerja karyawan, daya saing, dan keberlanjutan industri jasa rental mobil di Pekanbaru.

⁴ Agustin Riyan Pratiwi dan Febi Firgiyani, "Pengaruh Motivasi Dan Kesejahteraan Terhadap Semangat Kerja Dan Implikasinya Terhadap Kinerja," *Perwira Journal of Economics & Business* 1, no. 1 (8 Maret 2021): 61–71, <https://doi.org/10.54199/pjeb.v1i1.14>.

⁵ Muhammad Ras Muis, "Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan" 1, no. 1 (2018).

TINJAUAN LITERATUR

Kinerja Karyawan

Kinerja merujuk pada tindakan atau tingkah laku individu saat melaksanakan tugasnya, yang dapat diperhatikan dan dievaluasi oleh pihak lain.⁶ Pendapat lain mengatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang karyawan, diartikan sebagai upaya mencapai tujuan yang diinginkan.⁷ Sedangkan menurut Dewi, kinerja merujuk pada apa yang dikerjakan atau tidak dikerjakan oleh seorang karyawan. Berdasarkan berbagai pandangan dari para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah sejauh mana individu atau organisasi mencapai tujuan dengan efektif dan efisien, melibatkan evaluasi hasil dan optimalisasi sumber daya.⁸

Menurut Fauzi dkk., banyak faktor yang dapat digunakan sebagai penilaian kinerja pegawai atau karyawan, antara lain:⁹ (1) kedisiplinan, yang mencakup parameter kerja yang harus diikuti oleh seluruh organisasi atau perusahaan; (2) pengembangan, di mana organisasi menyelenggarakan usaha untuk meningkatkan keterampilan, keahlian, dan kapabilitas pegawai atau karyawan; (3) produktivitas, yang mengacu pada karyawan yang menunjukkan tingkat produktivitas tinggi; (4) kenaikan gaji, sebagai elemen kunci untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan. Adapun indikator kinerja meliputi kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan kehadiran.¹⁰

Komunikasi

Komunikasi merupakan proses transfer informasi, ide, atau pemahaman dari satu individu kepada individu lainnya, dengan harapan bahwa penerima pesan dapat menginterpretasikannya sesuai dengan maksud yang dimaksudkan.¹¹ Menurut Sari dkk., komunikasi merupakan suatu proses pertukaran pesan antara dua individu atau kelompok, yang melibatkan efek-efek tertentu

⁶ Djoko Setyo Widodo dan Andri Yandi, "Model Kinerja Karyawan: Kompetensi, Kompensasi dan Motivasi, (Literature Review MSDM)," *Jurnal Ilmu Multidisplin* 1, no. 1 (15 April 2022): 1–14, <https://doi.org/10.38035/jim.v1i1.1>.

⁷ Zackharia Rialmi dan Morsen Morsen, "Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Utama Metal Abadi," *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)* 3, no. 2 (4 Januari 2020): 221, <https://doi.org/10.32493/JJSDM.v3i2.3940>.

⁸ Rr. Vemmi Kesuma Dewi, "Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indosurya Kencana Di Bekasi," *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)* 4, no. 2 (12 Januari 2021): 164, <https://doi.org/10.32493/JJSDM.v4i2.9085>.

⁹ Achmad Fauzi dkk., "Peran Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Organisasi Di PT. Multi Daya Bangun Mandiri (Literature Review MSDM)," *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi* 3, no. 6 (2 Juli 2022): 588–98, <https://doi.org/10.31933/jemsi.v3i6.1091>.

¹⁰ Indah Choirun Nisa dan Yuntawati Fristin, "Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan" 5 (2018).

¹¹ Julita dan Nel Arianty, "Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jasa Marga (Persero) Tbk cabang Belmera Medan," preprint (INA-Rxiv, 26 Maret 2019), <https://doi.org/10.31227/osf.io/scavq>.

dan umpan balik segera.¹² Pendapat lain mendefinisikan komunikasi sebagai proses pemindahan pemahaman dalam bentuk ide atau informasi dari satu individu ke individu lainnya. Proses pemindahan ini melibatkan lebih dari sekadar penggunaan kata-kata dalam percakapan, mencakup juga ekspresi wajah, intonasi, tanda-tanda nonverbal seperti titik putus vokal, dan sebagainya.¹³ Dari berbagai pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa komunikasi dapat diartikan sebagai suatu interaksi kompleks yang melibatkan transfer tidak hanya informasi verbal, tetapi juga pesan nonverbal dan ekspresi emosional, dengan tujuan pemahaman yang efektif antara individu atau kelompok.

Beberapa faktor yang memengaruhi komunikasi meliputi perkembangan, persepsi, nilai, latar belakang sosial budaya, dan emosi.¹⁴ Indikator-indikator komunikasi menurut Desani dkk., mencakup pemahaman, tindakan, pengaruh terhadap sikap, dan peningkatan hubungan interpersonal.¹⁵

Kesejahteraan

Kesejahteraan secara umum dapat dipahami sebagai keadaan sejahtera yang mencakup pemenuhan kebutuhan hidup esensial seperti makanan, pakaian, perumahan, pendidikan, dan perawatan kesehatan.¹⁶ Kesejahteraan sumber daya manusia mengacu pada pemberian imbalan, baik dalam bentuk materi maupun non-materi, kepada keseluruhan tenaga manusia dalam suatu organisasi, bukan hanya sekadar jumlah karyawan yang ada.¹⁷ Nasution berpendapat bahwa kesejahteraan merupakan bentuk balas jasa, baik dalam aspek materi maupun non-materi, yang diberikan secara bijaksana dengan maksud untuk memelihara dan meningkatkan kondisi fisik dan mental pegawai guna meningkatkan semangat kerja.¹⁸ Dari beberapa pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa kesejahteraan adalah kondisi holistik yang melibatkan pemenuhan kebutuhan

¹² Ratna Sari, Muhammad Rizqi Agustino, dan Zulkurniawati Zulkurniawati, "Pengaruh Komunikasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di Boom Futsal Palembang," *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis dan Akuntansi (JIMMBA)* 3, no. 2 (24 Mei 2021): 290–301, <https://doi.org/10.32639/jimmba.v3i2.802>.

¹³ Bralius Gideon Siahaan dan Imas Masriah, "Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bina Agra Mulya Di Jakarta," *Jurnal Ekonomi Efektif* 4, no. 2 (5 Januari 2022): 175, <https://doi.org/10.32493/JEE.v4i2.17116>.

¹⁴ Hakim Fachrezi dan Hazmanan Khair, "Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu" 3, no. 1 (2020).

¹⁵ Asrian Desani, Meidy Tangelica, dan Winny Irida, "PENGARUH KOMUNIKASI DAN KOMITMEN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. GARUDA MESIN AGRI," *Jurnal Darma Agung* 27, no. 2 (1 Agustus 2019): 1063, <https://doi.org/10.46930/ojsuda.v27i2.274>.

¹⁶ Syutrika Rempowatu, Alden Laloma, dan Rully Mambo, "PENGARUH KESEJAHTERAAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI INSPEKTORAT DAERAH KABUPATEN BOLAANG MONGONDOW," 30 Juni 2020.

¹⁷ Ika Arista Rosanti dan Doni Marlius, "Pengaruh Sistem Kerja, Kompensasi Dan Kesejahteraan Terhadap Kinerja Tenaga Outsourcing di Bank BNI Kota Padang" 2, no. 2 (2023).

¹⁸ Indra Bakti Nasution, "PENGARUH MOTIVASI, KESEJAHTERAAN DAN SEMANGAT KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PT. AGROTECH PESTICIDE INDUSTRY MEDAN," 2020.

esensial, pemberian imbalan, dan perhatian bijaksana terhadap aspek materi dan non-materi untuk memelihara serta meningkatkan kesehatan fisik dan mental seseorang atau kelompok dalam konteks pekerjaan atau organisasi.

Agustina dkk., menyatakan bahwa faktor-faktor yang memengaruhi kesejahteraan karyawan dapat dibagi menjadi dua kategori utama, yaitu faktor yang memengaruhi hubungan antara karyawan dengan sesama karyawan dan faktor yang memengaruhi hubungan antara karyawan dengan pimpinan. Dalam hubungan antara karyawan, faktor-faktor seperti gaji dan upah yang memadai, kekompakan rekan kerja, serta kondisi kerja yang aman, nyaman, dan menarik memiliki pengaruh signifikan. Sementara itu, dalam hubungan antara karyawan dan pimpinan, faktor-faktor seperti kepemimpinan yang adil dan bijaksana, penyediaan sumber daya yang dibutuhkan untuk menjalankan tugas, komunikasi yang efektif mengenai harapan terhadap karyawan, serta pemberian penghargaan untuk mendorong kinerja, turut berperan dalam meningkatkan kesejahteraan karyawan secara keseluruhan.¹⁹ Terdapat tiga indikator utama kesejahteraan karyawan, pertama adalah kesejahteraan subjektif, yang mencakup pengalaman emosional yang menyenangkan, suasana hati positif, dan tingkat kepuasan hidup yang tinggi. Selanjutnya, kesejahteraan tempat kerja merujuk pada kondisi sekitar karyawan yang memengaruhi pelaksanaan tugas yang telah diberikan. Yang ketiga, kesejahteraan psikologis melibatkan keterikatan karyawan untuk berhubungan secara positif dengan rekan kerja, pemahaman diri pribadi, otonomi, serta pemahaman terhadap tujuan dan makna dalam kehidupan.²⁰

Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi dapat didefinisikan sebagai sejauh mana keyakinan dan penerimaan karyawan terhadap tujuan organisasional, serta keinginan mereka untuk bertahan atau meninggalkan perusahaan, yang pada akhirnya tercermin dalam tingkat ketidakhadiran dan pergantian karyawan.²¹ Perspektif lain menyatakan bahwa komitmen organisasi adalah sikap dimana seseorang bersedia memberikan dukungan penuh untuk membantu perusahaan mencapai

¹⁹ Ari Agustina, Khairul Saleh, dan Sodikin Sodikin, "HUBUNGAN KESEJAHTERAAN KARYAWAN DENGAN KINERJA KARYAWAN PADA HOTEL LUSY DI BANDAR LAMPUNG," *Jurnal Manajemen Mandiri Saburai (JMMS)* 2, no. 02 (11 Februari 2020): 22–28, <https://doi.org/10.24967/jmms.v2i02.539>.

²⁰ David Rio Risanto dan Tatik Suryani, "The Effect Of Work Environment And Employment Rewards On Employee Engagement And Their Impact On Employee Welfare In Conventional And Sharia Banking In East Java," 2023.

²¹ Dewi Astuti, "PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI," *Jurnal Akuntansi dan Manajemen Bisnis* 2, no. 2 (3 Agustus 2022): 55–68, <https://doi.org/10.56127/jaman.v2i2.181>.

tujuannya.²² Fitri & Endratno memberikan penjelasan bahwa komitmen organisasional adalah perspektif yang memperhitungkan tingkat loyalitas seorang karyawan terhadap suatu organisasi atau industri, di mana keterlibatan peserta berlangsung secara berkelanjutan dengan mereka mengekspresikan perhatian mereka terhadap organisasi atau industri tersebut, dengan tujuan kesuksesan dan kemajuan jangka panjang.²³ Dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi adalah tingkat keterikatan dan kontribusi seorang individu terhadap tujuan organisasional, mencerminkan keseimbangan antara keyakinan, loyalitas, dan keterlibatan untuk mendukung pertumbuhan dan keberhasilan jangka panjang.

Komitmen seseorang terhadap organisasi dipengaruhi oleh tiga faktor utama. Pertama, karakteristik personal seperti usia, jenis kelamin, masa kerja, kemauan, etika kerja, tingkat pekerjaan, nilai-nilai, keyakinan, kepuasan, dan kepribadian memainkan peran penting dalam membentuk komitmen terhadap pekerjaan. Kedua, harapan individu terhadap pekerjaan mereka membentuk landasan bagi komitmen terhadap organisasi, yang dipengaruhi oleh pengalaman kerja dan kepuasan yang sesuai dengan harapan. Terakhir, faktor-faktor organisasi seperti lingkungan kerja, kebijakan, dan status organisasi memberikan dampak pada komitmen seseorang. Reward organisasi seperti gaji, posisi, pengayaan tugas, variasi, dan kekuasaan turut memengaruhi persepsi individu terhadap dukungan organisasi, yang pada gilirannya mempengaruhi tingkat komitmen.²⁴ Indikator komitmen organisasi mencakup tingkat kemauan, kesetiaan, dan kebanggaan karyawan terhadap organisasi.²⁵

²² Murni Rahmawati dan Kristin Juwita, "Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Implementasi Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Lantabur," *JMD: Jurnal Riset Manajemen & Bisnis Dewantara* 2, no. 2 (1 Juli 2019): 63–72, <https://doi.org/10.26533/jmd.v2i2.350>.

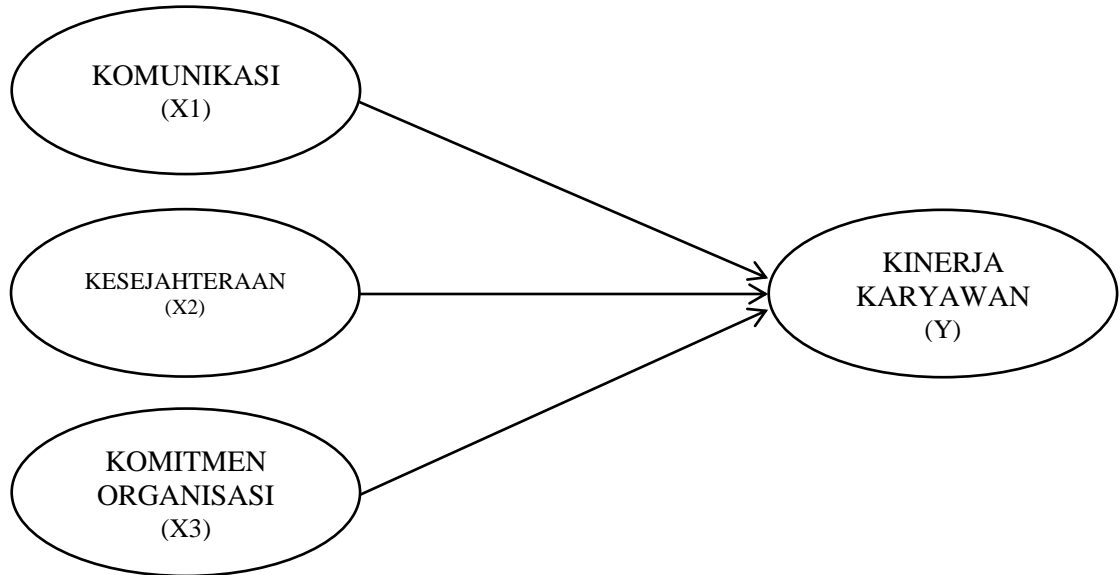
²³ Irma Kusuma Fitri dan Hermin Endratno, "PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR SEBAGAI VARIABEL INTERVENING: STUDI PADA KARYAWAN HOTEL BAHARI, KABUPATEN TEGAL," *Jurnal Manajemen* 15, no. 2 (2021).

²⁴ Renita Angraini, Anwar Parawangi, dan Nuryanti Mustari, "PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI BADAN KEPEGAWAIAN DAN DIKLAT DAERAH KABUPATEN ENREKANG" 2 (2021).

²⁵ Vera Sylvia Saragi Sitio, "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, no. 1 (4 Januari 2021), <https://doi.org/10.35968/m-pu.v11i1.599>.

Kerangka Penelitian

Gambar 1
Kerangka Penelitian



Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka penelitian di atas, maka hipotesis penelitian ini adalah :

H1 : Variabel komunikasi berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan pada perusahaan jasa rental mobil di Pekanbaru.

H2 : Variabel kesejahteraan berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan pada perusahaan jasa rental mobil di Pekanbaru.

H3 : Variabel komitmen organisasi berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan pada perusahaan jasa rental mobil di Pekanbaru.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif yang melibatkan pengumpulan sampel secara acak. Penelitian kuantitatif adalah suatu pendekatan penelitian yang memanfaatkan data dalam bentuk angka dan menggunakan metode ilmiah untuk menjawab hipotesis penelitian.²⁶

²⁶ Marinu Waruwu, "Pendekatan Penelitian Pendidikan: Metode Penelitian Kualitatif, Metode Penelitian Kuantitatif dan Metode Penelitian Kombinasi" 7 (2023).

Tabel 1
Analisis Deskriptif

Variabel	Indikator	Mean	Kategori
Komunikasi (X ₁) Mean: 3.68	Saya merasa bahwa komunikasi antara manajemen dan karyawan di perusahaan ini adalah efektif dalam memahami tujuan perusahaan.	3.54	Setuju
	Saya merasa bahwa saya memiliki saluran komunikasi yang baik dengan atasan saya, dan saya dapat mengemukakan pendapat atau masalah dengan mereka.	3.49	Setuju
	Perusahaan memberikan informasi yang jelas tentang tujuan dan strategi perusahaan kepada seluruh karyawan.	4.00	Setuju
	Saya merasa bahwa komunikasi internal seperti email, papan pengumuman, atau intranet membantu saya memahami perubahan dan perkembangan terkini dalam perusahaan	3.58	Setuju
	Perusahaan ini memberikan pelatihan komunikasi yang memadai kepada karyawan untuk membantu mereka berinteraksi dengan rekan kerja dan pelanggansaya	3.79	Setuju
Kesejahteraan (X ₂) Mean: 3.87	Kesejahteraan saya di tempat kerja, termasuk dukungan dari manajemen dalam mengatasi beban kerja, berdampak positif pada produktivitas dan kinerja sayadalam bekerja	3.84	Setuju
	Saya merasa bahwa perusahaan ini memberikan dukungan yang memadai untuk mengelola stres atau beban kerja yang mungkin timbul selama bekerja di sini	3.82	Setuju
	Keseimbangan yang baik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi membantu meningkatkan kesejahteraan saya, yang berdampak positif pada kinerja saya di tempat kerja	3.90	Setuju
	Saya merasa bahwa manajemen perusahaan ini memiliki perhatian yang kuat terhadap kesejahteraan karyawan dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukungnya	3.98	Setuju
	Program kesejahteraan yang diberikan oleh perusahaan ini memiliki dampak positif pada kesehatan fisik dan mental saya, serta pada kinerja saya di tempat kerja	3.79	Setuju
Komitmen Organisasi (X ₃) Mean: 3.96	Saya merasa memiliki komitmen yang kuat terhadap perusahaan ini, dan ini memotivasi saya untuk memberikan yang terbaik dalam pekerjaan saya	4.02	Setuju
	Saya merasa bahwa perusahaan ini memberikan peluang yang baik untuk pertumbuhan dan pengembangan karier saya, yang mendorong saya untuk meningkatkan kinerja	3.79	Setuju
	Kepemimpinan dan manajemen perusahaan ini mendemonstrasikan komitmen yang kuat terhadap visi dan nilai-nilai organisasi, yang memotivasi saya untuk bekerja sesuai dengan standar yang tinggi	3.98	Setuju
	Saya percaya bahwa komitmen saya terhadap perusahaan ini adalah saling menguntungkan dan dapat memberikan hasil yang positif bagi perusahaan	4.05	Setuju
	Saya merasa bahwa komitmen organisasi adalah faktor penting yang memengaruhi kinerja saya di tempat kerja	3.94	Setuju
Kinerja Karyawan (Y) Mean: 4.03	Kinerja saya telah memenuhi standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan	4.07	Setuju
	Saya bersiap untuk terus meningkatkan kualitas kinerja saya	3.85	Setuju
	Saya memiliki keahlian di dalam pekerjaan yang saya lakukan sekarang	4.17	Setuju
	Saya memberikan perhatian yang besar terhadap kualitas pekerjaan dan kepatuhan terhadap waktu	4.00	Setuju
	Dedikasi, tanggung jawab tinggi, dan kebanggaan sebagai karyawan di tempat kerja saya	4.09	Setuju

Sumber: Hasil Olahan Data, 2023

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui sebagai berikut:

- a) Semua indikator komunikasi memiliki kategori setuju, dengan nilai rata - rata 3,68. Nilai rata - rata tertinggi terdapat pada indikator ketiga dengan nilai rata - rata 4,00; yaitu, Perusahaan memberikan informasi yang jelas tentang tujuan dan strategi perusahaan kepada seluruh karyawan. Lalu, nilai rata - rata terendah pada indikator kedua dengan nilai rata - rata 3,49; yaitu, Saya merasa bahwa saya memiliki saluran komunikasi yang baik dengan atasan saya, dan saya dapat mengemukakan pendapat atau masalah dengan mereka.
- b) Semua indikator kesejahteraan memiliki kategori setuju, dengan nilai rata - rata 3,68. Nilai rata - rata tertinggi terdapat pada indikator keempat dengan nilai rata - rata 3,98; yaitu, Saya merasa bahwa manajemen perusahaan ini memiliki perhatian yang kuat terhadap kesejahteraan karyawan dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukungnya. Lalu, nilai rata - rata terendah pada indikator kelima dengan nilai rata - rata 3,79; yaitu, Program kesejahteraan yang diberikan oleh perusahaan ini memiliki dampak positif pada kesehatan fisik dan mental saya, serta pada kinerja saya di tempat kerja.
- c) Semua indikator komitmen organisasi memiliki kategori setuju, dengan nilai rata - rata 3,96. Nilai rata - rata tertinggi terdapat pada indikator keempat dengan nilai rata - rata 4,05; yaitu, Saya percaya bahwa komitmen saya terhadap perusahaan ini adalah saling menguntungkan dan dapat memberikan hasil yang positif bagi perusahaan. Lalu, nilai rata - rata terendah pada indikator kedua dengan nilai rata - rata 3,79; yaitu, Saya merasa bahwa perusahaan ini memberikan peluang yang baik untuk pertumbuhan dan pengembangan karier saya, yang mendorong saya untuk meningkatkan kinerja.
- d) Semua indikator kinerja karyawan memiliki kategori setuju, dengan nilai rata - rata 4,03. Nilai rata - rata tertinggi terdapat pada indikator ketiga dengan nilai rata - rata 4,17; yaitu, Saya memiliki keahlian di dalam pekerjaan yang saya lakukan sekarang. Lalu, nilai rata - rata terendah pada indikator kedua dengan nilai rata - rata 3,85; yaitu, Saya bersiap untuk terus meningkatkan kualitas kinerja saya.

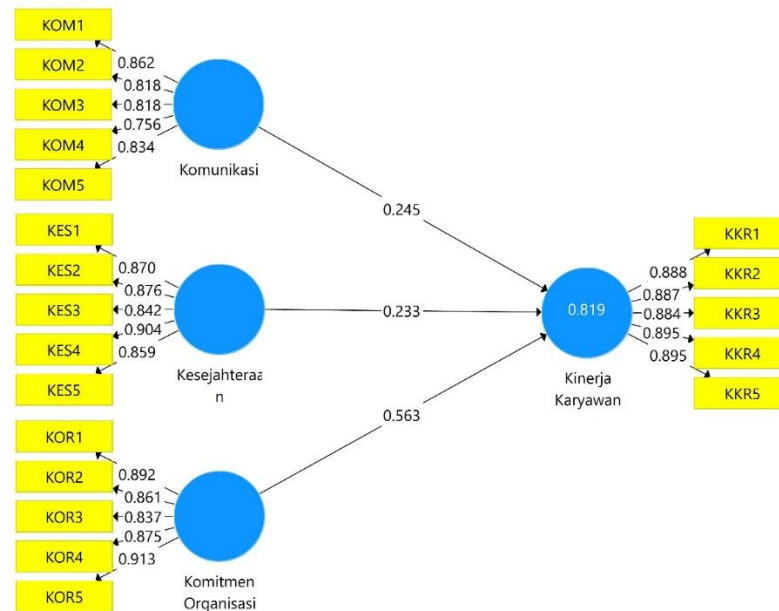
HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Pengujian *Outer Model* (Model Pengukuran)

Penelitian ini menggunakan perangkat lunak smartPLS (*Partial Least Square*) versi 3.0 untuk melakukan pengolahan data. PLS-SEM memiliki tujuan untuk melakukan uji hubungan prediktif antara konstruk dengan mengevaluasi keberadaan hubungan atau pengaruh antar

konstruk tersebut.²⁷ Evaluasi dilakukan terhadap model pengukuran atau outer model untuk mengukur validitas dan reliabilitas model. Berikut dilampirkan diagram *path algorithm* atas penelitian ini.

Gambar 2
Diagram Path Algorithm



Sumber: Hasil Olahan Data SmartPLS 3.0, 2023

1. Hasil Uji *Convergent Validity* (Validitas Konvergen)

Tabel 2
Nilai Loading Factor Konstruk

Variabel	Indikator	OL	Kategori
Komunikasi (X_1) <i>CR: 0.910</i> <i>CA: 0.876</i> <i>AVE: 0.669</i>	Saya merasa bahwa komunikasi antara manajemen dan karyawan di perusahaan ini adalah efektif dalam memahami tujuan perusahaan.	0.862	VALID
	Saya merasa bahwa saya memiliki saluran komunikasi yang baik dengan atasan saya, dan saya dapat mengemukakan pendapat atau masalah dengan mereka.	0.818	VALID
	Perusahaan memberikan informasi yang jelas tentang tujuan dan strategi perusahaan kepada seluruh karyawan.	0.818	VALID
	Saya merasa bahwa komunikasi internal seperti email, papan pengumuman, atau intranet membantu saya memahami perubahan dan perkembangan terkini dalam perusahaan	0.756	VALID
	Perusahaan ini memberikan pelatihan komunikasi yang memadai kepada karyawan untuk membantu mereka berinteraksi dengan	0.834	VALID

²⁷ Agus Purwanto, Masduki Asbari, dan Teguh Iman Santoso, "Analisis Data Penelitian Sosial dan Manajemen: Perbandingan Hasil antara Amos, SmartPLS, WarpPLS, dan SPSS Untuk Jumlah Sampel Medium" 02, no. 04 (18 Juli 2021).

	rekan kerja dan pelanggansaya		
Kesejahteraan (X ₂) CR: 0.940 CA: 0.920 AVE: 0.757	Kesejahteraan saya di tempat kerja, termasuk dukungan dari manajemen dalam mengatasi beban kerja, berdampak positif pada produktivitas dan kinerja sayadalam bekerja	0.870	VALID
	Saya merasa bahwa perusahaan ini memberikan dukungan yang memadai untuk mengelola stres atau beban kerja yang mungkin timbul selama bekerja di sini	0.876	VALID
	Keseimbangan yang baik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi membantu meningkatkan kesejahteraan saya, yang berdampak positif pada kinerja saya di tempat kerja	0.842	VALID
	Saya merasa bahwa manajemen perusahaan ini memiliki perhatian yang kuat terhadap kesejahteraan karyawan dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukungnya	0.904	VALID
	Program kesejahteraan yang diberikan oleh perusahaan ini memiliki dampak positif pada kesehatan fisik dan mental saya, serta pada kinerja saya di tempat kerja	0.859	VALID
Komitmen Organisasi (X ₃) CR: 0.943 CA: 0.924 AVE: 0.767	Saya merasa memiliki komitmen yang kuat terhadap perusahaan ini, dan ini memotivasi saya untuk memberikan yang terbaik dalam pekerjaan saya	0.892	VALID
	Saya merasa bahwa perusahaan ini memberikan peluang yang baik untuk pertumbuhan dan pengembangan karier saya, yang mendorong saya untuk meningkatkan kinerja	0.861	VALID
	Kepemimpinan dan manajemen perusahaan ini mendemonstrasikan komitmen yang kuat terhadap visi dan nilai-nilai organisasi, yang memotivasi saya untuk bekerja sesuai dengan standar yang tinggi	0.837	VALID
	Saya percaya bahwa komitmen saya terhadap perusahaan ini adalah saling menguntungkan dan dapat memberikan hasil yang positif bagi perusahaan	0.875	VALID
	Saya merasa bahwa komitmen organisasi adalah faktor penting yang memengaruhi kinerja saya di tempat kerja	0.913	VALID
Kinerja Karyawan (Y) CR: 0.950 CA: 0.934 AVE: 0.792	Kinerja saya telah memenuhi standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan	0.888	VALID
	Saya bersiap untuk terus meningkatkan kualitas kinerja saya	0.887	VALID
	Saya memiliki keahlian di dalam pekerjaan yang saya lakukan sekarang	0.884	VALID
	Saya memberikan perhatian yang besar terhadap kualitas pekerjaan dan kepatuhan terhadap waktu	0.895	VALID
	Dedikasi, tanggung jawab tinggi, dan kebanggaan sebagai karyawan di tempat kerja saya	0.895	VALID

Sumber: Hasil Olahan Data SmartPLS 3.0, 2023

Berdasarkan gambar dan tabel di atas, dapat diketahui sebagai berikut:

- a) Indikator variabel komunikasi memiliki nilai *loading factor* > 0.5, sehingga indikator tersebut valid dalam mengukur variabel komunikasi. Nilai *Average Variance Extracted* (AVE) sebesar 0.669 yang menunjukkan bahwa 66,9% informasi yang terdapat pada lima indikator dapat mencerminkan variabel komunikasi. Kemudian, nilai *composite reliability* (CR) sebesar 0,910 dan *cronbach alpha* (CA) sebesar 0,876 lebih besar dari 0,7. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh indikator memiliki kekonsistenan dalam mengukur variabel komunikasi.
- b) Indikator variabel kesejahteraan memiliki nilai *loading factor* > 0.5, sehingga indikator tersebut valid dalam mengukur variabel kesejahteraan. Nilai *Average Variance Extracted* (AVE) sebesar 0.757 yang menunjukkan bahwa 75,7% informasi yang terdapat pada lima

indikator dapat mencerminkan variabel kesejahteraan. Kemudian, nilai *composite reliability* (CR) sebesar 0,940 dan *cronbach alpha* (CA) sebesar 0,920 lebih besar dari 0,7. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh indikator memiliki kekonsistenan dalam mengukur variabel kesejahteraan.

- c) Indikator variabel komitmen organisasi memiliki nilai *loading factor* > 0.5, sehingga indikator tersebut valid dalam mengukur variabel komitmen organisasi. Nilai *Average Variance Extracted* (AVE) sebesar 0.767 yang menunjukkan bahwa 76,7% informasi yang terdapat pada lima indikator dapat mencerminkan variabel komitmen organisasi. Kemudian, nilai *composite reliability* (CR) sebesar 0,943 dan *cronbach alpha* (CA) sebesar 0,924 lebih besar dari 0,7. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh indikator memiliki kekonsistenan dalam mengukur variabel komitmen organisasi.
- d) Indikator variabel kinerja karyawan memiliki nilai *loading factor* > 0.5, sehingga indikator tersebut valid dalam mengukur variabel kinerja karyawan. Nilai *Average Variance Extracted* (AVE) sebesar 0.792 yang menunjukkan bahwa 79.2% informasi yang terdapat pada lima indikator dapat mencerminkan variabel kinerja karyawan. Kemudian, nilai *composite reliability* (CR) sebesar 0,950 dan *cronbach alpha* (CA) sebesar 0,934 lebih besar dari 0,7. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh indikator memiliki kekonsistenan dalam mengukur variabel kinerja karyawan.

2. Hasil Uji *Discriminan Validity* (Validitas Diskriminan)

Tabel 3

Nilai *Cross Loading* Konstruk

	KOM	KES	KOR	KKR
KOM1	0.862	0.273	0.213	0.203
KOM2	0.818	0.210	0.223	0.235
KOM3	0.818	0.398	0.391	0.281
KOM4	0.756	0.334	0.381	0.391
KOM5	0.834	0.497	0.366	0.386
KES1	0.213	0.870	0.321	0.396
KES2	0.254	0.876	0.445	0.297
KES3	0.333	0.842	0.459	0.200
KES4	0.488	0.904	0.470	0.198
KES5	0.560	0.859	0.483	0.296
KOR1	0.276	0.283	0.892	0.417
KOR2	0.396	0.262	0.861	0.572
KOR3	0.425	0.416	0.837	0.513
KOR4	0.590	0.234	0.875	0.288
KOR5	0.423	0.584	0.913	0.188
KKR1	0.204	0.199	0.214	0.888

KKR2	0.307	0.169	0.485	0.887
KKR3	0.413	0.292	0.591	0.884
KKR4	0.397	0.307	0.218	0.895
KKR5	0.210	0.221	0.259	0.895

Sumber: Hasil Olahan Data SmartPLS 3.0, 2023

3. Hasil Uji *Fornell – Larcker Criterion*

Tabel 4

Nilai *Fornell – Larcker Criterion* Konstruk

	Komunikasi	Kesejahteraan	Komitmen Organisasi	Kinerja Karyawan
Komunikasi	0.870			
Kesejahteraan	0.845	0.890		
Komitmen Organisasi	0.868	0.821	0.878	
Kinerja Karyawan	0.836	0.873	0.877	0.890

Sumber: Hasil Olahan Data SmartPLS 3.0, 2023

4. Hasil Uji Diskriminan Rasio HTMT

Tabel 5

Nilai Diskriminan Rasio HTMT Konstruk

	Komunikasi	Kesejahteraan	Komitmen Organisasi	Kinerja Karyawan
Komunikasi				
Kesejahteraan	0.880			
Komitmen Organisasi	0.838	0.855		
Kinerja Karyawan	0.842	0.811	0.858	

Sumber: Hasil Olahan Data SmartPLS 3.0, 2023

Berdasarkan tabel diatas, dengan tiga model pengukuran validitas diskriminan yaitu *cross loading*, *fornell-larcker criterion* dan rasio HTMT terpenuhi dengan baik. Untuk validitas dikriminan dengan model *cross loading* dapat diketahui bahwa indikator KOM1 – KOM5 memiliki korelasi tertinggi terhadap variabel komunikasi. Begitu pula dengan indikator-indikator lainnya yang memiliki korelasi tertinggi terhadap masing-masing variabel latennya. Selanjutnya untuk validitas diskriminan dengan metode *Fornell-Larcker Criterion* terlihat bahwa nilai akar dari AVE utuk setiap variable lebih besar dari dari korelasi variable lainnya. Terakhir untuk pengujian validitas diskriminan dengan metode rasio HTMT, terlihat bahwa nilai korelasi antar variable laten kurang dari 0.9.

B. Pengujian Model Struktural (*Inner Model*)

1. Hasil Uji *R – Square*

Tabel 6
Nilai *R – Square* Konstruk

	R Square	Keterangan
Kinerja Karyawan	0.814	Kuat

Sumber: Hasil Olahan Data SmartPLS 3.0, 2023

Berdasarkan hasil yang disajikan pada tabel diatas dapat diketahui bahwa pada struktur diperoleh nilai *R Square* sebesar 0,814. Hal ini dapat diinterpretasikan bahwa variabilitas konstruk komunikasi, kesejahteraan, dan komitmen organisasi dapat menjelaskan variabilitas konstruk kinerja karyawan sebesar 81,4%.

2. Hasil Uji *Q – Square*

Tabel 7
Nilai *Q – Square* Konstruk

	SSO	SSE	Q² (=1-SSE/SSO)
Kinerja Karyawan	525.000	198.122	0.623

Sumber: Hasil Olahan Data SmartPLS 3.0, 2023

Berdasarkan data di atas, variabel dependen pada penelitian ini memiliki nilai *Q – Square* sebesar 0,623 dimana nilai ini >0, Artinya, penelitian ini dianggap baik, karena memiliki nilai *predictive relevance* yang baik.

3. Hasil Uji *F – Square*

Tabel 8
Nilai *F – Square* Konstruk

Jalur	<i>f – square</i>	<i>Effect Size</i>
Komunikasi → Kinerja Karyawan	0.263	Cukup
Kesejahteraan → Kinerja Karyawan	0.226	Cukup
Komitmen Organisasi → Kinerja Karyawan	0.326	Cukup

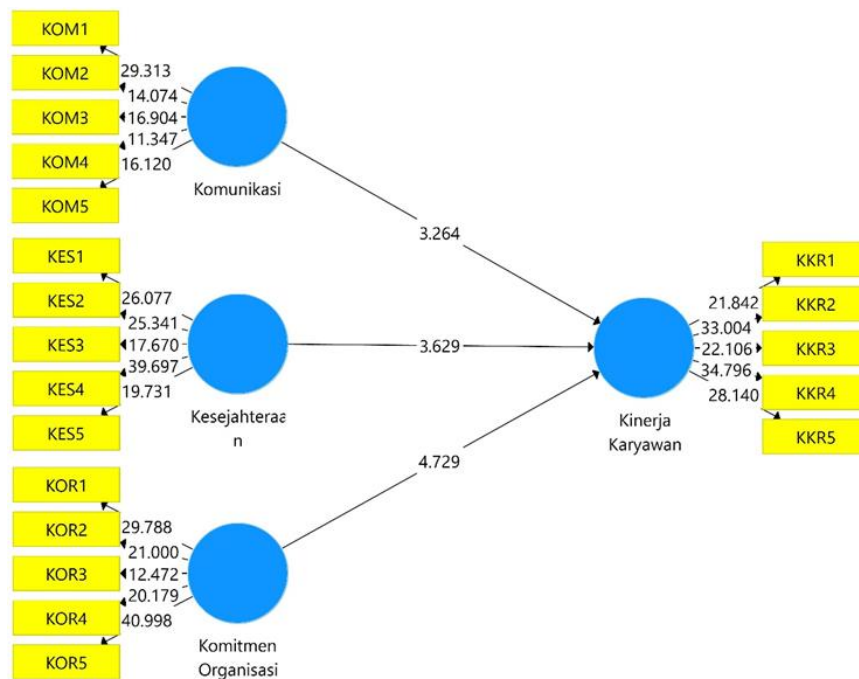
Sumber: Hasil Olahan Data SmartPLS 3.0, 2023

Berdasarkan tabel di atas, dari hasil olah data yang dilakukan dapat diketahui bahwa jalur Komunikasi → Kinerja Karyawan, Kesejahteraan → Kinerja Karyawan, dan Komitmen Organisasi → Kinerja Karyawan memiliki pengaruh *effective size* “cukup” dalam model struktural.

4. Hasil Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis untuk mengetahui pada suatu hipotesis apakah diterima atau ditolak dengan melihat nilai hasil t – statistik dan p – values. Pengujian hipotesis penelitian ini dilakukan dengan bantuan *software* SmartPLS 3.0. Aturan yang digunakan pada penelitian ini adalah t – statistik $> 1,96$ dengan tingkat p – value sebesar $< 0,05$ dan koefisien jalur bernilai positif. Hasil model pada penelitian kali ini, dapat dilihat pada gambar dan tabel sebagai berikut :

Gambar 3
Hasil Uji Hipotesis



Sumber: Hasil Olahan Data SmartPLS 3.0, 2023

Tabel 9
Hasil Uji Hipotesis

Jalur	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T – Statistics (O/STDEV)	P - Values	Hasil
Komunikasi → Kinerja Karyawan	0.245	0.240	0.114	3.264	0.007	Diterima
Kesejahteraan → Kinerja Karyawan	0.233	0.242	0.143	3.629	0.004	Diterima
Komitmen Organisasi → Kinerja Karyawan	0.563	0.559	0.119	4.729	0.000	Diterima

Sumber: Hasil Olahan Data SmartPLS 3.0, 2023

Dari gambar dan tabel tersebut, diperoleh penjelasan sebagai berikut:

- Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai t - value sebesar $3,264 > 1,96$ dan nilai p - values $0,007 < 0,05$.

- b) Kesejahteraan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai t - value sebesar $3,629 > 1,96$ dan nilai p - values $0,004 < 0,05$.
- c) Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai t - value sebesar $4,729 > 1,96$ dan nilai p - values $0,000 < 0,05$.

KESIMPULAN

Berdasarkan analisis data yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara variabel komunikasi, kesejahteraan, dan komitmen organisasi dengan kinerja karyawan. Temuan ini menegaskan bahwa perusahaan jasa rental mobil di Pekanbaru dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan memperkuat aspek-aspek tersebut. Manajemen yang mampu membangun komunikasi yang efektif, memberikan perhatian terhadap kesejahteraan karyawan, dan membangun komitmen organisasi yang kuat dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif dan produktif. Oleh karena itu, strategi pengembangan komunikasi internal, program kesejahteraan karyawan, dan kebijakan yang mendukung komitmen organisasi dapat diimplementasikan untuk mendukung peningkatan kinerja karyawan di perusahaan jasa rental mobil di Pekanbaru.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustina, Ari, Khairul Saleh, dan Sodikin Sodikin. "HUBUNGAN KESEJAHTERAAN KARYAWAN DENGAN KINERJA KARYAWAN PADA HOTEL LUSY DI BANDAR LAMPUNG." *Jurnal Manajemen Mandiri Saburai (JMMS)* 2, no. 02 (11 Februari 2020): 22–28. <https://doi.org/10.24967/jmms.v2i02.539>.
- Angraini, Renita, Anwar Parawangi, dan Nuryanti Mustari. "PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI BADAN KEPEGAWAIAN DAN DIKLAT DAERAH KABUPATEN ENREKANG" 2 (2021).
- Darma Rosmala Sari, Tri, dan Yusra Fernando. "Kontribusi Kepemimpinan Transformasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan UMKM." *E-Jurnal Akuntansi* 31, no. 1 (26 Januari 2021): 106. <https://doi.org/10.24843/EJA.2021.v31.i01.p08>.
- Desani, Asrian, Meidy Tangelica, dan Winny Irida. "PENGARUH KOMUNIKASI DAN KOMITMEN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. GARUDA MESIN AGRI." *Jurnal Darma Agung* 27, no. 2 (1 Agustus 2019): 1063. <https://doi.org/10.46930/ojsuda.v27i2.274>.
- Dewi Astuti. "PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI." *Jurnal Akuntansi dan Manajemen Bisnis* 2, no. 2 (3 Agustus 2022): 55–68. <https://doi.org/10.56127/jaman.v2i2.181>.
- Dewi, Rr. Vemmi Kesuma. "Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indosurya Kencana Di Bekasi." *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)* 4, no. 2 (12 Januari 2021): 164. <https://doi.org/10.32493/JJSDM.v4i2.9085>.
- Fachrezi, Hakim, dan Hazmanan Khair. "Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu" 3, no. 1 (2020).

- Fauzi, Achmad, Adi Wibowo Noor Fikri, Aulia Dila Nitami, Adi Firmansyah, Friska Ajeng Lestari, Rafael Yoga Widyananta, Tania Salsabila Nur Rahmah, dan Tito Wahyu Pradana. "PERAN KOMUNIKASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DALAM ORGANISASI DI PT. MULTI DAYA BANGUN MANDIRI (LITERATURE REVIEW MSDM)." *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi* 3, no. 6 (2 Juli 2022): 588–98. <https://doi.org/10.31933/jemsi.v3i6.1091>.
- Fitri, Irma Kusuma, dan Hermin Endratno. "PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR SEBAGAI VARIABEL INTERVENING: STUDI PADA KARYAWAN HOTEL BAHARI, KABUPATEN TEGAL." *Jurnal Manajemen* 15, no. 2 (2021).
- Heryudanto, Taufan Dwi, dan Andriyastuti Suratman. "Pengaruh Komitmen dan Komunikasi terhadap Kinerja dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB) sebagai Variabel Intervening pada Project Child Indonesia" 01, no. 06 (2022).
- Julita, dan Nel Arianty. "PENGARUH KOMUNIKASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. JASA MARGA (PERSERO) TBKCABANG BELMERA MEDAN." Preprint. INA-Rxiv, 26 Maret 2019. <https://doi.org/10.31227/osf.io/scavq>.
- Muis, Muhammad Ras. "Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan" 1, no. 1 (2018).
- Nasution, Indra Bakti. "PENGARUH MOTIVASI, KESEJAHTERAAN DAN SEMANGAT KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PT. AGROTECH PESTICIDE INDUSTRY MEDAN," 2020.
- Nisa, Indah Choirun, dan Yuntawati Fristin. "PENGARUH KOMUNIKASI DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN" 5 (2018).
- Pratiwi, Agustin Riyan, dan Febi Firgiyani. "PENGARUH MOTIVASI DAN KESEJAHTERAAN TERHADAP SEMANGAT KERJA DAN IMPLIKASINYA TERHADAP KINERJA." *Perwira Journal of Economics & Business* 1, no. 1 (8 Maret 2021): 61–71. <https://doi.org/10.54199/pjeb.v1i1.14>.
- Purwanto, Agus, Masduki Asbari, dan Teguh Iman Santoso. "Analisis Data Penelitian Sosial dan Manajemen: Perbandingan Hasil antara Amos, SmartPLS, WarpPLS, dan SPSS Untuk Jumlah Sampel Medium" 02, no. 04 (18 Juli 2021).
- Rahmawati, Murni, dan Kristin Juwita. "Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Implementasi Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Lantabur." *JMD: Jurnal Riset Manajemen & Bisnis Dewantara* 2, no. 2 (1 Juli 2019): 63–72. <https://doi.org/10.26533/jmd.v2i2.350>.
- Rempowatu, Syutrika, Alden Laloma, dan Rully Mambo. "PENGARUH KESEJAHTERAAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI INSPEKTORAT DAERAH KABUPATEN BOLAANG MONGONDOW," 30 Juni 2020.
- Rialmi, Zackharia, dan Morsen Morsen. "Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Utama Metal Abadi." *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)* 3, no. 2 (4 Januari 2020): 221. <https://doi.org/10.32493/JJSDM.v3i2.3940>.
- Risanto, David Rio, dan Tatik Suryani. "The Effect Of Work Environment And Employment Rewards On Employee Engagement And Their Impact On Employee Welfare In Conventional And Sharia Banking In East Java," 2023.
- Rosanti, Ika Arista, dan Doni Marlius. "Pengaruh Sistem Kerja, Kompensasi Dan Kesejahteraan Terhadap Kinerja Tenaga Outsourcing di Bank BNI Kota Padang" 2, no. 2 (2023).

- Sari, Ratna, Muhammad Rizqi Agustino, dan Zulkurniawati Zulkurniawati. “Pengaruh Komunikasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di Boom Futsal Palembang.” *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis dan Akuntansi (JIMMBA)* 3, no. 2 (24 Mei 2021): 290–301. <https://doi.org/10.32639/jimmba.v3i2.802>.
- Setyo Widodo, Djoko, dan Andri Yandi. “Model Kinerja Karyawan: Kompetensi, Kompensasi dan Motivasi, (Literature Review MSDM).” *Jurnal Ilmu Multidisplin* 1, no. 1 (15 April 2022): 1–14. <https://doi.org/10.38035/jim.v1i1.1>.
- Siahaan, Bralius Gideon, dan Imas Masriah. “Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bina Agra Mulya Di Jakarta.” *Jurnal Ekonomi Efektif* 4, no. 2 (5 Januari 2022): 175. <https://doi.org/10.32493/JEE.v4i2.17116>.
- Sitio, Vera Sylvia Saragi. “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, no. 1 (4 Januari 2021). <https://doi.org/10.35968/m-pu.v11i1.599>.
- Wandi, Didi. “Pengaruh komunikasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai.” *Jurnal Integrasi Sumber Daya Manusia* 1, no. 1 (10 September 2022): 21–30. <https://doi.org/10.56721/jisd.v1i1.35>.
- Waruwu, Marinu. “Pendekatan Penelitian Pendidikan: Metode Penelitian Kualitatif, Metode Penelitian Kuantitatif dan Metode Penelitian Kombinasi” 7 (2023).