



## Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan *Outsourcing* Pada PT Mega Armada Sudeco (Tunas Auction) Bekasi, Jawa Barat

Nur Nadhifah <sup>1\*</sup>, Noryani <sup>2</sup>

<sup>1</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan

<sup>2</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan

\*Penulis Korespondensi: [nurnadhifah7687@gmail.com](mailto:nurnadhifah7687@gmail.com), [dosen02015@unpam.ac.id](mailto:dosen02015@unpam.ac.id)

**Abstract.** *This study aims to determine the influence of organizational commitment and communication on the performance of outsourcing employees at PT. Mega Armada Sudeco. A quantitative approach was employed, using a saturated sampling technique with a total of 75 respondents. Data analysis included validity testing, reliability testing, classical assumption tests, simple linear regression, multiple linear regression, correlation coefficient analysis, coefficient of determination, and hypothesis testing using SPSS version 26. The results indicate that organizational commitment has a significant effect on employee performance, with the regression equation  $Y = 1,929 + 0,599X_1$ , a correlation coefficient of 0,693 indicating a strong relationship, and a coefficient of determination of 48%. Hypothesis testing shows that  $t_{value} > t_{table}$  ( $8,211 > 1,993$ ), thus  $H_0$  is rejected and  $H_1$  is accepted. Communication also significantly affects employee performance, with the regression equation  $Y = 1,153 + 0,754X_2$ , a correlation coefficient of 0,724 indicating a strong relationship, and a coefficient of determination of 52,4%. The  $t_{value} > t_{table}$  ( $8,967 > 1,993$ ), leading to the rejection of  $H_0$  and acceptance of  $H_2$ . Simultaneously, organizational commitment and communication significantly influence employee performance. The multiple regression equation obtained is  $Y = 1,105 + 0,287X_1 + 0,488X_2$ , with a correlation coefficient of 0,754, indicating a very strong relationship. The coefficient of determination is 56,9%, while the remaining percentage is influenced by other factors. The  $F$ -test shows that  $F_{value} > F_{table}$  ( $47,479 > 3,124$ ), meaning  $H_0$  is rejected and  $H_3$  is accepted. Thus, both variables jointly have a significant effect on the performance of outsourcing employees*

**Keywords:** *Organizational Commitment, Communication, Performance, Outsourcing Employees*

**Abstrak.** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi dan komunikasi terhadap kinerja karyawan *outsourcing* pada PT. Mega Armada Sudeco. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik pengambilan sampel sampel jenuh, sehingga jumlah responden sebanyak 75 karyawan. Analisis data dilakukan melalui uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier sederhana, analisis regresi linier berganda, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi, serta uji hipotesis menggunakan bantuan program SPSS versi 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi  $Y = 1,929 + 0,599X_1$  dan nilai koefisien korelasi sebesar 0,693 yang menunjukkan tingkat hubungan yang kuat antara kedua variabel, serta nilai koefisien determinasi 48%. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $8,211 > 1,993$ ), sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Variabel komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi  $Y = 1,153 + 0,754X_2$  dan nilai koefisien korelasi sebesar 0,724 yang menunjukkan tingkat hubungan yang kuat antara kedua variabel, serta nilai koefisien determinasi 52,4%. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $8,967 > 1,993$ ). Sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima. Secara simultan, komitmen organisasi dan komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan *outsourcing* persamaan regresi yaitu  $Y = 1,105 + 0,287X_1 + 0,488X_2$  dan nilai koefisien korelasi sebesar 0,754 yang menunjukkan hubungan yang kuat antara variabel komitmen organisasi dan komunikasi terhadap kinerja karyawan *outsourcing*, serta nilai koefisien determinasi sebesar 56,9%. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $47,479 > 3,124$ ), sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima. Dengan demikian, kedua variabel secara bersama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan *outsourcing*

**Kata kunci:** Komitmen Organisasi, Komunikasi, Kinerja Karyawan, Karyawan *Outsourcing*

## **LATAR BELAKANG**

Sumber daya manusia memainkan peran penting dalam perusahaan karena mereka bertanggung jawab untuk mengelola serta memanfaatkan berbagai unsur di perusahaan. Dengan pengelolaan yang tepat, unsur-unsur tersebut dapat digunakan secara optimal. Oleh karena itu, sumber daya manusia menjadi faktor utama dalam setiap aktivitas di perusahaan. Hal ini menunjukkan pentingnya pengelolaan sumber daya manusia yang baik untuk mendukung pencapaian tujuan perusahaan. Untuk mencapai tujuan tersebut, perusahaan harus memastikan bahwa karyawan yang memiliki kualifikasi unggul yang dipelihara dengan baik agar mereka memiliki kinerja yang tinggi. Karyawan yang memiliki kualitas tinggi dan posisi jabatan yang sesuai dengan keterampilan mereka diharapkan dapat menunjukkan tanggung jawab serta kinerja yang tinggi pula. Hal ini akan berkontribusi pada tercapainya keberhasilan dalam pelaksanaan program-program yang telah direncanakan oleh organisasi atau perusahaan.

Perusahaan memiliki tanggung jawab untuk memelihara karyawannya sesuai dengan bagiannya masing-masing. Karyawan akan mampu menghasilkan performa yang baik apabila karyawan merasa terikat secara emosional terhadap perusahaan. Perusahaan harus mampu menggerakkan seluruh komponen dalam perusahaan agar tujuan perusahaan dapat tercapai dengan maksimal. Pada masa sekarang, banyak perusahaan yang menggunakan karyawan *outsourcing* dalam menjalankan bisnisnya.

PT. Mega Armada Sudeco yang dikenal dengan *branding* Tunas Auction, adalah salah satu perusahaan lelang terbesar di Indonesia. Perusahaan ini menyediakan layanan lelang kendaraan dan aset lainnya serta memiliki sistem kerja yang melibatkan karyawan *outsourcing* dalam berbagai posisi operasional. Namun, di PT. Mega Armada Sudeco, karyawan *outsourcing* hanya berada pada bagian *messenger*, *dispatcher*, *security*, dan CS yang memiliki tugas utama dalam pengelolaan kendaraan dan logistik dalam proses lelang. Sebagai salah satu penyedia layanan lelang terpercaya di Indonesia, perusahaan ini menawarkan sistem lelang yang transparan dan profesional, baik secara langsung (*onsite*) maupun melalui platform daring (*online*).

PT. Mega Armada Sudeco menggunakan karyawan *outsourcing* di beberapa posisi operasional, khususnya posisi *messenger*, *dispatcher*, *security*, dan CS. Karyawan *outsourcing* merupakan tenaga kerja yang direkrut oleh perusahaan pihak ketiga (*vendor outsourcing*) untuk bekerja di perusahaan klien dalam jangka waktu tertentu sesuai dengan perjanjian kontrak. Secara normatif, keberadaan karyawan *outsourcing* di Indonesia diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 yang mengatur bahwa perusahaan dapat menyerahkan sebagian pekerjaan kepada perusahaan lain melalui mekanisme *outsourcing*, dengan syarat pekerjaan tersebut bersifat penunjang dan tidak menghambat bisnis utama. Pekerja *outsourcing* harus dipekerjakan oleh perusahaan penyedia tenaga kerja yang bertanggung jawab atas hak-hak mereka, termasuk upah, jaminan sosial, dan perlindungan tenaga kerja. Sementara itu, PP No. 35 Tahun 2021, yang merupakan aturan turunan dari UU Cipta Kerja, memperluas cakupan pekerjaan yang dapat dialihdayakan tanpa batasan spesifik, sekaligus memperjelas kewajiban perusahaan penyedia tenaga kerja dalam memberikan perlindungan dan kompensasi bagi pekerja, terutama dalam hal pemutusan hubungan kerja (PHK) dan pesangon. Menurut Puspadewi, dkk (2024:573), perusahaan sering memanfaatkan tenaga kerja *outsourcing* sebagai strategi dalam pengelolaan sumber daya manusia. Penggunaan sistem ini memberikan berbagai keuntungan, antara lain meningkatkan fleksibilitas dalam pengisian posisi tertentu, menekan biaya operasional, mengurangi risiko perusahaan

terhadap kewajiban ketenagakerjaan, serta membantu perusahaan untuk fokus pada inti bisnis yang dijalani.

Dalam menjalankan bisnisnya, PT. Mega Armada Sudeco mengedepankan prinsip integritas, profesionalisme, dan inovasi, sehingga mampu menjaga kepercayaan mitra bisnis dan peserta lelang. Dengan meningkatnya kebutuhan akan layanan lelang yang efisien dan transparan, perusahaan terus melakukan pengembangan dalam sistem dan manajemen sumber daya manusia guna meningkatkan kinerja serta kualitas pelayanan. Dengan berkembangnya industri lelang, perusahaan perlu memastikan bahwa karyawan mereka memiliki tingkat kinerja yang baik agar dapat memberikan layanan terbaik bagi pelanggan.

Dari sudut pandang psikologi organisasi, kinerja bukan hanya dilihat dari hasil akhir, tetapi juga proses yang mencakup perilaku kerja, kedisiplinan, dan kontribusi terhadap tujuan organisasi. Menurut Mangkunegara (2017:67), kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Sedangkan, Putra (2015:65) mengemukakan bahwa kinerja karyawan merupakan indikator utama yang mencerminkan tingkat kontribusi individu terhadap pencapaian tujuan organisasi. Kinerja yang optimal tidak hanya berasal dari kompetensi teknis, tetapi juga dari komitmen terhadap organisasi dan efektivitas komunikasi dalam lingkungan kerja. Kinerja karyawan *outsourcing* dipengaruhi oleh tingkat keterikatan mereka terhadap organisasi serta efektivitas komunikasi yang diterima dari perusahaan pengguna jasa maupun vendor penyedia tenaga kerja. Ketika karyawan *outsourcing* memiliki komitmen organisasi yang kuat dan memperoleh informasi yang jelas serta transparan, mereka cenderung lebih termotivasi dalam menjalankan pekerjaannya, mampu bekerja dengan lebih efisien, serta mencapai kinerja yang optimal. Pada akhirnya, fenomena menurunnya kinerja karyawan menjadi perhatian khusus, terutama di kalangan karyawan *outsourcing*.

Kinerja karyawan yang ideal ditandai oleh tanggung jawab tinggi, kedisiplinan dalam menyelesaikan tugas, komunikasi yang efektif, dan kesesuaian dengan standar operasional perusahaan. Dalam pekerjaan jasa seperti *messenger*, *dispatcher*, *security*, dan CS, kinerja juga ditentukan oleh kecepatan pelayanan, ketepatan waktu, serta kemampuan beradaptasi terhadap berbagai kondisi lapangan. Jika kinerja karyawan berada dalam tingkat optimal, maka tujuan perusahaan dalam memberikan pelayanan berkualitas tinggi akan lebih mudah tercapai. Dengan kinerja yang tinggi, karyawan akan lebih mampu berkontribusi secara maksimal terhadap organisasi. Namun kenyataannya, tantangan kinerja karyawan *outsourcing* di PT. Mega Armada Sudeco tidak bisa diabaikan

Penilaian kinerja atau *Key Performance Indicators* (KPI) memiliki peran penting dalam memastikan efektivitas dan efisiensi operasional perusahaan, khususnya dalam mengelola tenaga kerja, termasuk karyawan *outsourcing*. Melalui KPI, manajemen dapat secara objektif mengukur pencapaian kerja berdasarkan standar yang telah ditetapkan, mengidentifikasi kelemahan, serta merancang strategi perbaikan yang tepat sasaran. Adapun interpretasi penilaian pada KPI pada PT. Mega Armada Sudeco dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 1. 1**  
**Interpretasi Penilaian Kinerja Karyawan PT. Mega Armada Sudeco**

Skor	Interpretasi
85-100	Sangat Baik
70-84	Baik
55-69	Cukup

**Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing Pada PT Mega Armada Sudeco (Tunas Auction) Bekasi, Jawa Barat**

<55	Kurang Baik
-----	-------------

Sumber: PT. Mega Armada Sudeco, 2025

Berdasarkan hal tersebut, hasil penilaian kinerja karyawan *outsourcing* yang diperoleh penulis dari PT. Mega Armada Sudeco pada periode tahun 2022-2024 dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

**Tabel 1. 2**  
**Data Kinerja Karyawan Outsourcing PT. Mega Armada Sudeco Tahun 2022-2024**

Indikator	Aspek Penilaian	Tahun			Target	Ket
		2022	2023	2024		
Kualitas	Pelayanan	79	69	80	100	Tidak Tercapai
	<i>Grooming</i>	85	74	69	100	Tidak Tercapai
Kuantitas	Penertiban dan pengawasan parkir kendaraan karyawan dan <i>customer</i>	85	75	85	100	Tidak Tercapai
	Pengaturan lalu lintas di sekitar lingkungan kerja	83	79	85	100	Tidak Tercapai
Pengetahuan Kerja	Pencatatan <i>form gate pass</i> /memo serah terima unit/ surat kuasa pengeluaran unit	89	78	83	100	Tidak Tercapai
Pelaksanaan Tugas Pekerjaan	Melakukan pengontrolan oleh koordinator area seminggu 2x	69	64	55	100	Tidak Tercapai
	Sikap Kerja	80	78	65	100	Tidak Tercapai
Tanggung Jawab Pekerjaan	Menjaga keamanan karyawan, <i>customer</i> dan <i>asset</i> yang berada di dalam <i>area pool</i>	77	80	79	100	Tidak Tercapai
	Kemudahan menghubungi pihak pengelola dan kecepatan memfollow up <i>complain</i>	70	68	53	100	Tidak Tercapai

Sumber: PT. Mega Armada Sudeco, 2025

Berdasarkan tabel 1.2, diketahui bahwa kinerja karyawan *outsourcing* pada seluruh indikator belum mencapai target perusahaan sebesar 100 dan seluruhnya berada pada kategori tidak tercapai. Pada indikator kualitas, aspek pelayanan mengalami fluktuasi, di mana nilai menurun pada tahun 2023 sebelum kembali meningkat pada tahun 2024, yang dapat terlihat dari kualitas interaksi karyawan dengan *customer*, seperti ketepatan memberikan informasi dan sikap dalam melayani pengguna jasa, sementara aspek *grooming* justru menunjukkan penurunan hingga tahun 2024 yang mencerminkan masih

kurang konsistennya kerapihan dan kepatuhan terhadap standar penampilan kerja. Pada indikator kuantitas, aspek penertiban dan pengawasan parkir serta pengaturan lalu lintas di sekitar area kerja menunjukkan nilai yang cenderung stagnan, yang tergambar dari pelaksanaan tugas lapangan seperti pengaturan keluar-masuk kendaraan dan kelancaran arus lalu lintas yang belum berjalan optimal pada jam-jam operasional padat. Selanjutnya, pada indikator pengetahuan kerja, fluktuasi nilai pada aspek pencatatan administrasi operasional mencerminkan belum meratanya pemahaman karyawan terhadap prosedur kerja, seperti pengisian *form gate pass*, memo serah terima unit, dan dokumen pengeluaran unit. Pada indikator pelaksanaan tugas pekerjaan, penurunan nilai pada aspek pengontrolan oleh koordinator area dan sikap kerja menggambarkan belum optimalnya pengawasan rutin dan konsistensi perilaku kerja karyawan di lapangan. Sementara itu, pada indikator tanggung jawab pekerjaan, aspek keamanan relatif stabil, namun aspek kemudahan menghubungi pengelola dan kecepatan penanganan *complain* mengalami penurunan pada tahun 2024, yang terlihat dari lambatnya respons terhadap keluhan *customer* dan koordinasi tindak lanjut. Kondisi ini menunjukkan bahwa fluktuasi kinerja karyawan *outsourcing* PT. Mega Armada Sudeco tidak hanya bersifat angka, tetapi juga tercermin dalam pelaksanaan tugas operasional sehari-hari di lingkungan kerja perusahaan jasa

**Tabel 1.3**  
**Tabel Hasil Pra-Survei Komitmen Organisasi (n = 23) Tahun 2025**

No	Indikator	Pernyataan	Jawaban	
			Ya (%)	Tidak (%)
1	Komitmen Afektif	Saya merasa bangga menjadi bagian dari PT. Mega Armada Sudeco.	9 (39%)	14 (61%)
2	Komitmen Normatif	Saya merasa memiliki kewajiban moral untuk tetap bekerja di PT. Mega Armada Sudeco.	10 (43%)	13 (57%)
3	Komitmen Berkelanjutan	Saya tetap bekerja di PT. Mega Armada Sudeco karena ada hal penting yang akan hilang jika saya keluar.	14 (61%)	9 (39%)

Sumber: Diolah Peneliti, 2025

Berdasarkan tabel 1.3, indikator komitmen afektif menunjukkan bahwa mayoritas responden, yaitu 14 orang (61%), tidak merasa bangga menjadi bagian dari PT. Mega Armada Sudeco, sedangkan 9 responden (39%) merasakannya. Pada komitmen normatif, 10 responden (43%) merasa memiliki kewajiban moral untuk tetap bekerja di perusahaan, sementara 13 responden (57%) tidak memiliki pandangan tersebut. Adapun pada komitmen berkelanjutan, terdapat 14 responden (61%) yang tetap bekerja karena adanya hal penting yang akan hilang jika keluar dari perusahaan, sedangkan 9 responden (39%) tidak mempertimbangkan hal tersebut. Hasil pra-survei ini mengindikasikan bahwa komitmen afektif karyawan dan normatif tergolong rendah, sedangkan komitmen berkelanjutan cenderung lebih tinggi

**Tabel 1. 4**  
**Tabel Hasil Pra-Survei Komunikasi Karyawan Outsourcing (n = 23) Tahun 2025**

No	Indikator	Pernyataan	Jawaban	
			Ya (%)	Tidak (%)
1	Jelas	Saya menerima informasi dari atasan jelas dan mudah dipahami.	17 (74%)	6 (26%)
2	Tepat	Saya merasa informasi yang saya terima selalu sesuai dengan kebutuhan pekerjaan saya.	15 (65%)	8 (35%)
3	Konteks	Saya merasa komunikasi yang terjadi di perusahaan sesuai dengan situasi dan kondisi pekerjaan.	10 (43%)	13 (57%)
4	Penyaluran	Saya merasa saluran komunikasi di perusahaan memudahkan penyampaian informasi.	9 (39%)	14 (61%)
5	Kebudayaan	Saya merasa komunikasi di perusahaan ini memperhatikan nilai dan budaya kerja yang berlaku.	12 (52%)	11 (48%)

Sumber: Diolah Peneliti, 2025

Berdasarkan data pada tabel 1.4 di atas, ditemukan bahwa pada indikator kejelasan, 17 responden (74%) menyatakan informasi dari atasan jelas dan mudah dipahami, sedangkan 6 responden (26%) berpendapat sebaliknya. Indikator ketepatan menunjukkan bahwa 15 responden (65%) menerima informasi yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan, sementara 8 responden (35%) mengatakan tidak. Pada indikator konteks, hanya 10 responden (43%) yang menilai komunikasi di perusahaan sesuai dengan situasi dan kondisi pekerjaan, sedangkan 13 responden (57%) tidak sependapat dengan hal tersebut. Indikator penyaluran memperlihatkan bahwa 9 responden (39%) merasa saluran komunikasi memudahkan penyampaian informasi, sedangkan 14 responden (61%) tidak merasakannya. Terakhir, pada indikator kebudayaan, 12 responden (52%) menilai komunikasi di perusahaan memperhatikan nilai dan budaya kerja yang berlaku, sedangkan 11 responden (48%) tidak setuju. Hasil ini menunjukkan bahwa kejelasan dan ketepatan komunikasi tergolong baik, namun konteks, penyaluran, dan aspek kebudayaan komunikasi masih memerlukan peningkatan

## **KAJIAN TEORITIS**

### **Komitmen Organisasi**

Robbins & Judge dalam Saputra, et al (2025:3) berpendapat bahwa “komitmen organisasi mengacu pada sejauh mana karyawan mendukung organisasi dan tujuannya serta ingin mempertahankan keanggotaan dalam organisasi”. Sedangkan menurut Weiner dalam Yusuf & Syarif (2017:21), “komitmen organisasi didefinisikan sebagai dorongan dari dalam diri individu untuk berbuat sesuatu agar dapat menunjang keberhasilan organisasi sesuai dengan tujuan dan lebih mengutamakan kepentingan organisasi”.

### **Komunikasi**

Menurut Siregar, et al (2021:2) “komunikasi dapat diartikan sebagai perpindahan dan pemahaman makna”. Sedangkan menurut Fahmi dalam Hartati, et al (2020:297) “komunikasi adalah proses penyampaian pesan atau maksud yang dilakukan melalui satu pihak atau seseorang kepada pihak atau orang lain baik dilakukan secara langsung atau melalui media”.

### **Kinerja Karyawan**

Wibowo (2021:18) mengemukakan bahwa “kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat antara strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi ekonomi”. Sedangkan menurut Budiyanto & Mochklas (2020:12), “kinerja karyawan merupakan suatu perolehan yang dicapai oleh karyawan dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu”.

### **METODE PENELITIAN**

Jenis penelitian ini merupakan kuantitatif. Menurut Creswell dalam Sina (2022:14), “penelitian kuantitatif merupakan sebuah penyelidikan tentang masalah sosial berdasarkan pada pengujian sebuah teori ya terdiri dari variabel-variabel, diukur dengan angka, dan dianalisis dengan prosedur statistik untuk menentukan apakah generalisasi prediktif teori tersebut benar”.

Pada penelitian ini, peneliti menggunakan pendekatan penelitian asosiatif yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Sugiyono (2019:66) mengemukakan bahwa salah satu bentuk hubungan asosiatif adalah hubungan kausal yang di mana “hubungan kausal merupakan hubungan yang bersifat sebab akibat yang di dalamnya terdiri dari variabel independen (variabel yang memengaruhi) dan variabel dependen (variabel yang dipengaruhi)”.

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **Uji Validitas**

**Tabel 4. 1**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Komitmen Organisasi (X<sub>1</sub>)**

No	Item Kuesioner	R <sub>hitung</sub>	R <sub>tabel</sub>	Keterangan
1	Saya merasa bangga menjadi bagian dari PT. Mega Armada Sudeco.	0,590	0,227	Valid
2	Saya merasa memiliki keterikatan emosional dengan perusahaan ini.	0,652	0,227	Valid
3	Saya merasa sudah menjadi kewajiban saya untuk tetap bekerja di perusahaan ini.	0,824	0,227	Valid
4	Saya merasa berutang budi kepada perusahaan ini karena telah memberi saya kesempatan untuk bekerja.	0,821	0,227	Valid
5	Saya mempertimbangkan untuk tetap bekerja di perusahaan ini karena adanya manfaat yang saya terima.	0,783	0,227	Valid
6	Saya merasa keputusan untuk tetap bekerja di perusahaan ini adalah pilihan yang paling rasional saat ini.	0,696	0,227	Valid

Sumber: Data Diolah, 2025

Berdasarkan data pada tabel, seluruh butir pernyataan kuesioner pada variabel komitmen organisasi (X1) memiliki nilai  $r_{hitung}$  yang lebih besar daripada  $r_{tabel}$  (0,227). Maka dari itu, seluruh item kuesioner dinyatakan valid dan layak digunakan sebagai data dalam penelitian

**Tabel 4. 2**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Komunikasi (X2)**

No	Item Kuesioner	$R_{hitung}$	$R_{tabel}$	Keterangan
1	Informasi yang saya terima dari atasan disampaikan dengan jelas dan mudah dipahami.	0,838	0,227	Valid
2	Instruksi kerja yang diberikan tidak membingungkan dan dapat saya ikuti dengan baik.	0,822	0,227	Valid
3	Informasi kerja yang saya terima sesuai dengan kebutuhan di lapangan.	0,919	0,227	Valid
4	Instruksi yang diberikan oleh atasan sesuai dengan kondisi pekerjaan yang sedang saya hadapi.	0,926	0,227	Valid
5	Saya merasa isi komunikasi yang saya terima relevan dengan kondisi kerja di lapangan.	0,931	0,227	Valid
6	Atasan saya menyampaikan informasi dengan mempertimbangkan posisi atau peran saya dalam tim.	0,867	0,227	Valid
7	Saluran komunikasi yang digunakan oleh perusahaan (seperti grup WA atau briefing) memudahkan saya menerima informasi.	0,810	0,227	Valid
8	Informasi kerja disampaikan melalui media yang tepat dan dapat diakses dengan mudah.	0,828	0,227	Valid
9	Saya merasa diterima dan dihargai saat berkomunikasi di lingkungan kerja, tanpa memandang latar belakang pribadi saya.	0,856	0,227	Valid
10	Saya merasa nyaman karena komunikasi di perusahaan berlangsung dengan sopan dan sesuai norma yang berlaku.	0,900	0,227	Valid

Sumber: Data Diolah, 2025

Berdasarkan data pada tabel, seluruh butir pernyataan kuesioner pada variabel komunikasi (X2) memiliki nilai  $r_{hitung}$  yang lebih besar daripada  $r_{tabel}$  (0,227). Maka dari itu, seluruh item kuesioner dinyatakan valid dan layak digunakan sebagai data dalam penelitian

**Tabel 4. 3**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

No	Item Kuesioner	$R_{hitung}$	$R_{tabel}$	Keterangan
1	Saya bekerja dengan teliti dan meminimalkan kesalahan dalam pelaksanaan tugas.	0,842	0,227	Valid

No	Item Kuesioner	R <sub>hitung</sub>	R <sub>tabel</sub>	Keterangan
2	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang rapi dan sesuai prosedur yang berlaku.	0,872	0,227	Valid
3	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan jumlah target yang diberikan.	0,779	0,227	Valid
4	Saya dapat menyelesaikan lebih dari satu tugas dalam waktu kerja yang tersedia.	0,749	0,227	Valid
5	Saya memahami prosedur kerja yang berlaku di perusahaan ini.	0,895	0,227	Valid
6	Saya mengetahui cara kerja dan fungsi alat/sistem yang digunakan dalam pekerjaan saya.	0,821	0,227	Valid
7	Saya mampu melaksanakan tugas sesuai dengan instruksi dan jadwal yang ditentukan.	0,905	0,227	Valid
8	Saya menjalankan tugas sesuai dengan prosedur kerja yang telah ditetapkan.	0,746	0,227	Valid
9	Saya bertanggung jawab penuh atas setiap tugas yang diberikan kepada saya.	0,792	0,227	Valid
10	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan disiplin dan sesuai waktu yang telah ditentukan.	0,801	0,227	Valid

Sumber: Data Diolah, 2025

Berdasarkan data pada tabel, seluruh butir pernyataan kuesioner pada variabel kinerja karyawan (Y) memiliki nilai  $r_{hitung}$  yang lebih besar daripada  $r_{tabel}$  (0,227). Maka dari itu, seluruh item kuesioner dinyatakan valid dan layak digunakan sebagai data dalam penelitian

#### Uji Reliabilitas

**Tabel 4. 4**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Standar Cronbach's Alpha	Keterangan
1	Komitmen Organisasi ( $X_1$ )	0,803	0,600	Reliabel
2	Komunikasi ( $X_2$ )	0,964	0,600	Reliabel
3	Kinerja Karyawan (Y)	0,940	0,600	Reliabel

Sumber: Data Diolah, 2025

Hasil uji reliabilitas yang ditampilkan pada tabel di atas memperlihatkan bahwa variabel komitmen organisasi ( $X_1$ ) memiliki nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,803, variabel komunikasi ( $X_2$ ) memperoleh nilai 0,964, sedangkan variabel kinerja karyawan (Y) mencapai nilai 0,940. Seluruh nilai tersebut berada di atas 0,600, sehingga dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi kriteria reliabilitas. Dengan demikian, instrumen kuesioner yang dipakai dapat dinyatakan konsisten dan layak untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data penelitian

#### Uji Normalitas

**Tabel 4. 5**  
**Hasil Uji Normalitas Dengan Kolmogorov-Smirnov Test**  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		75
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.50013061
Most Extreme Differences	Absolute	.081
	Positive	.071
	Negative	-.081
Test Statistic		.081
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Data Diolah, 2025

Berdasarkan hasil pengujian Kolmogorov-Smirnov, diperoleh nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0,200 > 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa data residual secara statistik berdistribusi normal dan model regresi tetap layak digunakan untuk pengujian hipotesis

### Uji Multikolinearitas

**Tabel 4. 6**  
**Hasil Uji Multikolinearitas**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.105	.360		3.070	.003		
	Komitmen Organisasi	.287	.105	.332	2.729	.008	.405	2.470
	Komunikasi	.488	.127	.468	3.846	.000	.405	2.470

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Diolah, 2025

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas pada tabel di atas, nilai *tolerance* pada variabel komitmen organisasi (X1) diperoleh sebesar 0,405 yang di mana > 0,1 dan variabel komunikasi (X2) diperoleh sebesar 0,405 yang juga > 0,1. Adapun nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) pada variabel komitmen organisasi (X1) yaitu sebesar 2,470 dan variabel komunikasi (X2) sebesar 2,470 yang di mana lebih kecil dari 10. Maka dari itu, dapat disimpulkan bahwa model regresi penelitian ini bebas dari gejala multikolinearitas

### Uji Autokorelasi

**Tabel 4. 7**  
**Hasil Uji Autokorelasi Dengan Durbin Watson**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.754 <sup>a</sup>	.569	.557	.32329	1.982

A. Predictors: (Constant), Komunikasi, Komitmen Organisasi

B. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Diolah, 2025

Berdasarkan hasil pengujian yang ditampilkan pada tabel di atas, model regresi ini terbukti bebas dari masalah autokorelasi. Hal tersebut ditunjukkan oleh nilai Durbin-Watson sebesar 1,982 yang berada dalam rentang kriteria acuan 1,550 hingga 2,460

### Uji Heteroskedastisitas

**Tabel 4. 8**  
**Hasil Uji Heterokedastisitas Dengan Uji Glejser**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized B	Coefficient Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	8.913	2.153		4.140	.000
	Komitmen Organisasi	-.037	.102	-.060	-.361	.719
	Komunikasi	-.117	.071	-.273	-1.650	.103

a Dependent Variable: AbsRes

Sumber: Data Diolah, 2025

Berdasarkan hasil perhitungan yang disajikan pada tabel 4.16, diketahui bahwa nilai signifikansi variabel komitmen organisasi ( $X_1$ ) yaitu  $0,719 > 0,05$  dan nilai signifikansi variabel komunikasi ( $X_2$ ) yaitu  $0,103 > 0,05$ . Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak menunjukkan adanya gejala heteroskedastisitas karena seluruh variabel independen memiliki nilai signifikansi lebih besar dari 0,05

### Analisis Regresi Linier

**Tabel 4. 9**  
**Hasil Uji Regresi Linear Berganda Variabel Komitmen Organisasi ( $X_1$ ) dan Komunikasi ( $X_2$ ) Terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ )**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	1.105	.360		3.070	.003
	Komitmen Organisasi	.287	.105	.332	2.729	.008
	Komunikasi	.488	.127	.468	3.846	.000

Sumber: Data Diolah, 2025

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui persamaan regresinya yaitu:

$$Y = 1,105 + 0,287X_1 + 0,488X_2$$

Dari persamaan tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Konstanta senilai 1,105 menunjukkan bahwa apabila variabel komitmen organisasi ( $X_1$ ) dan komunikasi ( $X_2$ ) tidak diperhitungkan atau bernilai nol, maka kinerja karyawan ( $Y$ ) akan tetap berada pada nilai sebesar 1,105 poin
2. Koefisien regresi komitmen organisasi ( $X_1$ ) sebesar 0,287 dengan arah positif mengindikasikan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada variabel komitmen organisasi akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,287 poin, dengan asumsi variabel lain tetap konstan
3. Koefisien regresi komunikasi ( $X_2$ ) sebesar 0,488 dengan arah positif mengindikasikan bahwa setiap kenaikan satu satuan pada variabel komunikasi akan

berkontribusi meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,488 poin, dengan asumsi variabel lain tetap konstan

**Analisis Koefisien Korelasi (R)**

**Tabel 4. 10**  
**Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Simultan Variabel Komitmen Organisasi (X<sub>1</sub>) dan Komunikasi (X<sub>2</sub>) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics			
					R Square Change	F Change	df1	df2
1	.754 <sup>a</sup>	.569	.557	.32329	.569	47.479	2	72

Sumber: Data Diolah, 2025

Berdasarkan hasil uji pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,754. Nilai ini berada pada rentang 0,60 hingga 0,79 yang menunjukkan bahwa hubungan antara variabel komitmen organisasi (X<sub>1</sub>) dan komunikasi (X<sub>2</sub>) dengan variabel kinerja karyawan (Y) berada pada kategori kuat

**Analisis Koefisien Determinasi**

**Tabel 4. 11**  
**Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Simultan Variabel Komitmen Organisasi (X<sub>1</sub>) dan Komunikasi (X<sub>2</sub>) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics			
					R Square Change	F Change	df1	df2
1	.754 <sup>a</sup>	.569	.557	.32329	.569	47.479	2	72

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi (X<sub>1</sub>), Komunikasi (X<sub>2</sub>)

Sumber: Data Diolah, 2025

Berdasarkan hasil analisis koefisien determinasi pada tabel di atas diperoleh nilai R<sup>2</sup> sebesar 0,569 artinya X<sub>1</sub> dan X<sub>2</sub> menjelaskan variasi Y sebesar 56,9%, sedangkan sisanya yaitu 43,1% lainnya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak disebutkan dalam penelitian ini

**Uji Parsial (Uji t)**

**Tabel 4. 12**  
**Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Komitmen Organisasi (X<sub>1</sub>) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.929	.316		6.110	.000
	Komitmen Organisasi	.599	.073	.693	8.211	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Diolah, 2025

Berdasarkan hasil pengujian yang ditampilkan pada tabel di atas, diperoleh bahwa nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  ( $8,211 > 1,993$ ). Hasil ini juga didukung dengan nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 ( $0,000 < 0,050$ ). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, yang berarti terdapat pengaruh signifikan antara komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan outsourcing pada PT Mega Armada Sudeco di Bekasi

**Tabel 4. 13**  
**Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Komunikasi (X<sub>2</sub>) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Model		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	1.153	.375		3.074	.003
	Komunikasi	.754	.084	.724	8.967	.000

Sumber: Data Diolah, 2025

Berdasarkan hasil pengujian yang ditampilkan pada tabel di atas, diperoleh bahwa nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  ( $8,967 > 1,993$ ). Hasil ini juga didukung dengan nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 ( $0,000 < 0,050$ ). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, yang berarti terdapat pengaruh signifikan antara komunikasi terhadap kinerja karyawan *outsourcing* pada PT Mega Armada Sudeco di Bekasi

#### Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

**Tabel 4. 14**  
**Hasil Uji Hipotesis (Uji F) Variabel Komitmen Organisasi (X<sub>1</sub>) dan Komunikasi (X<sub>2</sub>) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	9.925	2	4.962	47.479	.000 <sup>b</sup>
	Residual	7.525	72	.105		
	Total	17.450	74			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Komunikasi, Komitmen Organisasi

Sumber: Data Diolah, 2025

Berdasarkan hasil pengujian yang ditampilkan pada tabel di atas, diperoleh bahwa nilai  $F_{hitung}$  lebih besar dari  $F_{tabel}$  ( $47,479 > 3,124$ ). Hasil ini didukung dengan nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 ( $0,000 < 0,050$ ). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima, yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara komitmen organisasi dan komunikasi terhadap kinerja karyawan *outsourcing* pada PT Mega Armada Sudeco di Bekasi.

#### KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan pemaparan pada bab-bab sebelumnya serta hasil analisis dan pembahasan mengenai pengaruh komitmen organisasi dan komunikasi terhadap kinerja karyawan *outsourcing*, dapat dirumuskan kesimpulan sebagai berikut:

4. Komitmen organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan *outsourcing* dengan hasil persamaan regresi yaitu  $Y = 1,929 + 0,599X_1$  dan nilai

- koefisien korelasi sebesar 0,693 yang berarti bahwa adanya hubungan yang kuat antara komitmen organisasi dan kinerja karyawan *outsourcing*. Kemudian, nilai koefisien determinasi 48% dan hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $8,211 > 1,993$ ). Maka dari itu,  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima yang memiliki arti bahwa terdapat pengaruh signifikan antara komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan *outsourcing* pada PT Mega Armada Sudeco di Bekasi
5. Komunikasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan *outsourcing* dengan hasil persamaan regresi yaitu  $Y = 1,153 + 0,754X_2$  dan nilai koefisien korelasi sebesar 0,724 yang berarti bahwa adanya hubungan yang kuat antara komitmen organisasi dan kinerja karyawan *outsourcing*. Kemudian, nilai koefisien determinasi 52,4% dan hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $8,967 > 1,993$ ). Maka dari itu,  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima yang memiliki arti bahwa terdapat pengaruh signifikan antara komunikasi terhadap kinerja karyawan *outsourcing* pada PT Mega Armada Sudeco di Bekasi.
  6. Komitmen organisasi dan komunikasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan *outsourcing* dengan hasil persamaan regresi yaitu  $Y = 1,105 + 0,287X_1 + 0,488X_2$  dan nilai koefisien korelasi sebesar 0,754 yang berarti bahwa adanya hubungan yang kuat antara variabel komitmen organisasi dan komunikasi terhadap kinerja karyawan *outsourcing*. Kemudian, nilai koefisien determinasi sebesar 56,9% dan hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $47,479 > 3,124$ ). Maka dari itu,  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima yang memiliki arti bahwa terdapat pengaruh signifikan secara simultan antara komitmen organisasi dan komunikasi terhadap kinerja karyawan *outsourcing* pada PT Mega Armada Sudeco di Bekasi

## DAFTAR REFERENSI

### Sumber Buku:

- Abdullah. (2020). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Penerbit Aswaja Pressindo.
- Ende, Sulaimawan, D., Sastaviana, D., Lestariningsih, M., Rozanna, M., Mario, A., . . . Pranyoto, E. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Purbalingga: CV. Eureka Media Aksara.
- Fahmi, I. (2021). *Manajemen Kinerja*. Bandung: Alfabeta.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS: Edisi Kelima*. Semarang: Badan Penerbit Undip.
- Hasibuan, M. S. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Kasmir. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: Rajawali Pers.
- Krisnandi, H., Efendi, S., & Sugiono, E. (2019). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: LPU-UNAS.
- Mangkunegara, A. A. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, P. A. (2020). *Evaluasi Kinerja SDM Cetakan Ketujuh*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Marwansyah. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kedua*. Bandung: Alfabeta.
- Mas, S. R., & Haris, I. (2020). *Komunikasi dalam Organisasi (Teori dan Aplikasi)*. Gorontalo: UNG Press Gorontalo.

- Panjaitan, M., Wahid, M., A. B., Nugraheni, R., Zaena, R. R., Ali, S., . . . Ri. (2023). *Manajemen Kinerja (Perspektif Balanced Scorecard)*. Bandung: CV. Media Sains Indonesia.
- Ratnasari, S. L., Nasrul, H. W., Nurdin, I., Susilowati, Y., & Susanti, E. N. (2020). *Manajemen Kinerja Karyawan*. NTB: Forum Pemuda Aswaja.
- Rivai, V. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

**Sumber Jurnal:**

- Angelica, S. (2018). Pengaruh Komunikasi Internal Organisasi dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Bank Mayapada Cabang Ruko Mapan Indah. *Agora*, 6(1), 287-185.
- Budiantara, I., Mitariani, N. W., & Imbayani, I. G. (2022). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing Pada Perusahaan Penyedia Jasa Outsourcing Pt. Adidaya Madani Denpasar. *Jurnal EMAS*, 3(6), 139-151.
- Citrawati, E., & Khuzaini. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja, dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, 10(3), 1-16.
- Desani, A., Tangelica, M., & Irida, W. (2019). Pengaruh Komunikasi Dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Garuda Mesin Agri. *Jurnal Darma Agung*, 27(2), 1063-1071.
- Laksono, B. R., & Wilasittha, A. A. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Samaco. *BAJ: Behavioral Accounting Journal*, 4(1), 249-258.
- Maesaroh, I., & Nopiana, M. (2024). Tren Outsourcing Serta Dampaknya Terhadap Perusahaan Dan Karyawan (Studi Kasus Pada PT. XYZ Di Karawang). *Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma*, 7(3), 211-220.
- Noviherni, & Hanifah, F. (2020). Komunikasi, Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Perbankan*, 7(3), 51-59.
- Nugroho, A. (2018). Analisis Produktivitas Kerja Karyawan *Outsourcing* Pada Pt Siantar Putra Mandiri. *Jurnal Analisis Produktivitas*. Retrieved from <http://repositorio.unan.edu.ni/2986/1/5624.pdf>.
- Perkasa, D., Affini, D., & Fatchuri. (2022). Efek Komitmen Organisasi, Komunikasi, Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Apartemen X Jakarta. *Jurnal Ekonomika dan Manajemen*, 11(1), 56-76.
- Pratama, A. & Syamsuddin, R. A. (2020). Dampak Komitmen Organisasi Atas Kinerja Karyawan PT BNI KCP Pamulang. *ProBank: Jurnal Ekonomi Dan Perbankan*, 5(2), 167-175.
- Puspadewi, G., Insani, G., Hasnakusumah, R., & Rumbung, K. (2024). Pengaruh Outsourcing Terhadap Keunggulan Kompetitif Perusahaan. *Media Hukum Indonesia (MHI)*, 2(2), 569-575.
- Putra, B. P., & Haryadi, R. N. (2022). Pengaruh Komunikasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mackessen Indonesia. *Jurnal Ekonomi Utara*, 1(3), 154-159.

- Putra, S. W. (2015). Pengaruh Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan terhadap Kinerja Karyawan Pada Industri Kecil. *Jurnal Ekonomi Modernisasi*, 11(1), 62-77.
- Rahmadhani, D. S., & Zaman, K. (2024). Pengaruh Komunikasi, Kesejahteraan dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Jasa Rental Mobil di Pekanbaru. *Al Qalam: Jurnal Ilmiah Keagamaan dan Kemasyarakatan*, 18(1), 747-765.
- Rialmi, Z., & Morsen, M. (2020). Pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan PT Utama Metal Abadi. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 3(2), 221-227.
- Riono, S. B., Syaifulloh, M., & Utami, S. N. (2020). Pengaruh Komunikasi Organisasi, Budaya Organisasi, dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Di Rumah Sakit dr. Soeselo Kabupaten Tegal. *Syntax*, 2(4), 138-147.
- Ristanty, E. R. (2019). Pengaruh Komitmen, Stres Kerja, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karywan Outsourcing KPR BCA Soekarno Hatta. *Jurnal Indonesia Membangun*, 19(2), 72-85.
- Saputra, A. A. (2022). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Technomedia Journal (TMJ)*, 7(1), 68-77.
- Supratman, M. A., & Wahyuni, D. U. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Komunikasi, Komitmen Organisasi, dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Cahya Yudha Niagatama). *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 12(1), 1-20.
- Viona, O., Abunawas, & Hastuti, D. (2023). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Inspektorat Daerah Provinsi Riau. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Merdeka EMBA*, 2(2), 66-77.