

Pengaruh Pengembangan Karir dan Komitmen Afektif terhadap Kinerja Karyawan melalui Peran Mediasi Komunikasi di PT. Bengkulu Kokoh Perkasa

Ananda Bagoes Prasetyo^{1*}, Feresti Nurdihana Dihan²

¹Department of Management, Faculty of Business and Economics, Universitas Islam Indonesia

²Department of Management, Faculty of Business and Economics, Universitas Islam Indonesia

*Corresponding author, E-mail: 19311415@students.uii.ac.id

INFORMASI ARTIKEL	ABSTRAK
<p><i>Section</i> Artikel Hasil Penelitian</p> <hr/> <p><i>Sejarah Artikel</i> Artikel Diserahkan: 11/11/2023 Diterima: 11/11/2023 Tersedia secara <i>online</i>: 20/11/2023</p> <hr/> <p><i>Kata Kunci</i> pengembangan karir komitmen afektif kinerja karyawan komunikasi</p>	<p>Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh pengembangan karir dan komitmen afektif terhadap kinerja karyawan melalui komunikasi sebagai variabel mediasi. penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner dengan skala <i>likert</i> 1-5 pada seluruh populasi yang berjumlah 65 responden. Analisis data menggunakan metode kuantitatif PLS-SEM dengan bantuan <i>software</i> Smart PLS 4.0. Penelitian ini dilakukan di PT. Bengkulu Kokoh Perkasa, yang berada di Provinsi Bengkulu bertempat di Jl. Depati Payung Negara No. 25 Kelurahan Pagar Dewa, Kecamatan Sawah Lebar, Kota Bengkulu. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat 4 hipotesis yang didukung dan 3 hipotesis yang tidak didukung.</p>

©2023 PT Solusi Edukasi Berdikari: Publishers. All rights Reserved

PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi saat ini, persaingan bisnis menjadi semakin ketat, perusahaan dihadapkan pada tantangan untuk tetap beroperasi secara efektif dan efisien. Perusahaan dituntut untuk mampu meningkatkan daya saing dalam rangka menjaga kelangsungan hidup perusahaan. Hampir semua perusahaan mempunyai tujuan untuk memaksimalkan keuntungan dan nilai bagi perusahaan itu sendiri, dan juga untuk meningkatkan kesejahteraan pemilik dan karyawan.

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset yang paling penting dalam suatu perusahaan karena memiliki peran sebagai subyek pelaksanaan kebijakan maupun kegiatan operasional perusahaan. Setiap organisasi atau perusahaan haruslah memperhatikan dan memberdayakan SDM yang dimilikinya dengan baik agar perusahaan dapat berkembang.



Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan (Mulyadi, 2019). Sedangkan menurut Sinambela (2016), menyatakan bahwa kinerja adalah hasil yang dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam suatu perusahaan atau organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan, dalam rangka dan upaya untuk mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal dan tidak melanggar hukum, sesuai dengan moral dan etika.

Banyak faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan, salah satunya yaitu pengembangan karir yang merupakan faktor pendorong penting dalam meraih kinerja optimal karyawan dan berpotensi meningkatkan produktivitas di dalam suatu organisasi atau perusahaan. Melalui program ini, karyawan dapat memperoleh peningkatan dalam keterampilan, pengetahuan dan pengalaman yang relevan dengan pekerjaan yang mereka lakukan (Ayuningtyas dan Djastuti, 2017).

Menurut Sutrisno (2016), menyatakan bahwa istilah karir telah diterapkan untuk menggambarkan individu-individu dalam peran atau status mereka masing-masing. Selanjutnya menurut Hartatik (2014), pengembangan karir melibatkan perubahan dalam nilai-nilai, sikap dan motivasi seseorang yang terjadi seiring bertambahnya usia dan semakin dewasanya individu tersebut untuk mencapai suatu rencana karir. Pada penelitian yang telah dilakukan oleh Dewi dan Utama (2016), didapatkan hasil bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan antara pengembangan karir dan kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa implementasi sistem pengembangan karir yang efektif dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Komitmen afektif merupakan ikatan sentimental dengan sebuah organisasi (Yukongdi dan Shrestha, 2020). Komitmen afektif merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi kinerja Komitmen afektif berkaitan dengan hubungan emosional anggota terhadap organisasinya, identifikasi dengan organisasi dan keterlibatan anggota dengan kegiatan di organisasi (Umam, 2012). Komitmen afektif pada diri seorang karyawan dapat timbul dikarenakan adanya karakteristik individu, karakteristik struktur organisasi, signifikasi tugas, berbagai keahlian, umpan balik dari pimpinan dan keterlibatannya dengan manajemen (Parinding, 2017).

Ketika karyawan merasa terikat secara emosional dengan organisasi tempat mereka berkerja, mereka cenderung lebih berdedikasi, loyal dan berusaha mencapai tujuan organisasi. Berdasarkan penelitian yang dilakukan Parinding (2017), ditemukan bahwa komitmen afektif memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Repatiningsih dan Sudirjo (2015), menunjukkan bahwa penurunan kinerja disebabkan oleh kurangnya komitmen karyawan.

Komunikasi memegang peranan penting dalam menghubungkan pengembangan karir dan komitmen afektif dengan kinerja karyawan. Menurut Colquitt, LePine dan Wesson (2013), komunikasi merupakan suatu proses diaman informasi dan makna atau arti disampaikan dari pengirim kepada penerima. Komunikasi menurut Wibowo (2017), merupakan proses informasi yang dikirimkan dan dipahami diantara dua orang atau lebih.

Sedangkan menurut Hermawan (2012) komunikasi adalah proses interaksi yang bertujuan untuk menghubungkan individu atau kelompok yang pada awalnya berjalan secara sederhana. Proses ini dimulai dengan memunculkan berbagai ide atau pemikiran abstrak di pikiran seseorang, yang kemudian diubah menjadi data dan disampaikan dalam bentuk pesan. Pesan tersebut kemudian disampaikan secara langsung atau tidak langsung menggunakan berbagai macam kode seperti visual, suara ataupun tulisan.

Melalui komunikasi yang efektif antara manajemen dan karyawan, informasi terkait kesempatan pengembangan karir dapat disampaikan dengan jelas. Selain itu, komunikasi yang baik juga mempengaruhi tingkat komitmen afektif karyawan. Dengan adanya komunikasi yang

terbuka dan transparan, karyawan merasa dihargai dan memiliki keterlibatan yang lebih tinggi terhadap organisasi dan pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Penelitian ini nantinya ditunjukkan kepada karyawan PT. Bengkulu Kokoh Perkasa. Perusahaan ini berdiri sejak tahun 2003, merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang distributor semen tiga roda dan bahan bangunan yang berada di Provinsi Bengkulu. Seperti halnya perusahaan lainnya, PT. Bengkulu Kokoh Perkasa juga memperhatikan pengembangan karir karyawan dan komitmen afektif guna meningkatkan kinerja karyawan.

Namun, penting untuk memahami secara mendalam bagaimana pengaruh pengembangan karir, komitmen afektif dan komunikasi saling berinteraksi serta berpengaruh terhadap kinerja karyawan di perusahaan ini. Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis pengaruh pengembangan karir dan komitmen afektif terhadap kinerja karyawan melalui komunikasi sebagai variabel mediasi.

KAJIAN PUSTAKA

Pengembangan Karir

Pengembangan karir adalah suatu proses yang dilakukan oleh organisasi untuk merencanakan, melaksanakan dan mengawasi karir pegawainya (Sinambela, 2016). Kasmir (2016) menyatakan bahwa pengembangan karir adalah proses untuk menyegarkan, mengembangkan dan meningkatkan kemampuan, keterampilan, bakat, minat dan perilaku karyawan atau individu.

Marwansyah (2019) menambahkan bahwa sarana pengembangan karir meliputi keterampilan, pendidikan dan pengalaman serta teknik-teknik modifikasi dan perbaikan perilaku, yang memberikan nilai tambah sehingga memungkinkan seseorang untuk bekerja lebih baik.

Komitmen Afektif

Komitmen organisasional adalah sejauh mana seorang karyawan merasa terhubung dengan organisasi mereka, ingin tetap menjadi bagian dari organisasi dan bersedia berusaha keras untuk menjaga keanggotaannya (Robbins dan Judge, 2013). Komitmen afektif merupakan bagian dari komitmen organisasional yang mengacu kepada sisi emosional yang melekat pada diri seorang karyawan yang terlibat didalam organisasi serta karyawan ingin menetap dalam organisasi tersebut karena menginginkannya. Komitmen afektif merupakan ikatan sentimental dengan sebuah organisasi (Yukongdi dan Shrestha, 2020).

Komitmen afektif terbentuk sebagai hasil yang mana organisasi dapat membuat karyawan memiliki keyakinan yang kuat untuk mengikuti segala nilai-nilai organisasi, dan berusaha untuk mewujudkan tujuan organisasi sebagai prioritas pertama, dan karyawan akan juga mempertahankan keanggotaannya (Gustyana *et al.*, 2018).

Kinerja Karyawan

Mangkunegara (2017) mengemukakan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan. Menurut Kasmir (2016) mengatakan kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam suatu menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Menurut Hasibuan (2005) kinerja adalah pencapaian seseorang dalam menjalankan tugasnya dengan memanfaatkan kemampuan, upaya dan peluang yang ada.

Komunikasi

Menurut Rogers (1994) komunikasi merupakan proses dimana dua orang atau lebih melakukan pertukaran informasi antara satu dengan yang lainnya untuk terjadinya pencapaian makna yang sama. komunikasi memiliki peran yang penting dalam penyebaran inovasi atau gagasan baru di dalam masyarakat.

Komunikasi merupakan proses penyampaian informasi antara komunikator dan komunikan dengan menggunakan bahasa verbal maupun non-verbal dalam pencapaian makna (Wiryanto, 2004). Komunikasi adalah informasi yang disampaikan dari satu tempat lain dengan pemindahan informasi, ide, emosi, keterampilan, dan lain-lain dengan menggunakan simbol seperti kata, *figure* dan grafik serta memberi, meyakinkan ucapan dan tulisan (Mufid, 2005).

Hipotesis Penelitian

Hipotesis menurut Sudjana (2005) merupakan asumsi atau dugaan sementara terhadap suatu hal yang dibuat. Umumnya, asumsi ini dibuat untuk menjelaskan suatu hal yang membutuhkan konfirmasi atau pengecekan. Pengujian hipotesis dan mengkonfirmasi dugaan-dugaan pada hubungan antar variabel diharapkan solusi dapat ditemukan dalam menghadapi masalah yang dihadapi.

H₁: Pengembangan karir memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

H₂: Komitmen afektif memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

H₃: Pengembangan karir memiliki pengaruh terhadap komunikasi.

H₄: Komitmen afektif memiliki pengaruh terhadap komunikasi.

H₅: Komunikasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

H₆: Komunikasi dapat memediasi pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan.

H₇: Komunikasi dapat memediasi pengaruh komitmen afektif terhadap kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini populasi yang dimaksud adalah seluruh karyawan PT. Bengkulu Kokoh Perkasa yang berjumlah 65 orang. Dalam penelitian ini sampel yang digunakan berjumlah 65 responden dari karyawan PT Bengkulu Kokoh Perkasa. Teknik sampling yang digunakan adalah teknik sensus.

Data primer diperoleh langsung dari penyebaran daftar pertanyaan atau kuisioner kepada karyawan PT. Bengkulu Kokoh Perkasa, dimana pengukuran setiap jawabannya ditentukan dengan skala *likert* mulai dari nilai 1 (Sangat Tidak Setuju) sampai nilai 5 (Sangat Setuju). Penelitian ini menggunakan teknik PLS-SEM:

Tabel 1. Analisis Deskriptif Responden

Karakteristik Responden	N	%
<i>Jenis Kelamin</i>		
Laki-laki	56	86,15
Perempuan	9	13,85
<i>Usia</i>		
< 25 Tahun	7	10,77
25 - 30 Tahun	39	60
31- 40 Tahun	16	24,62

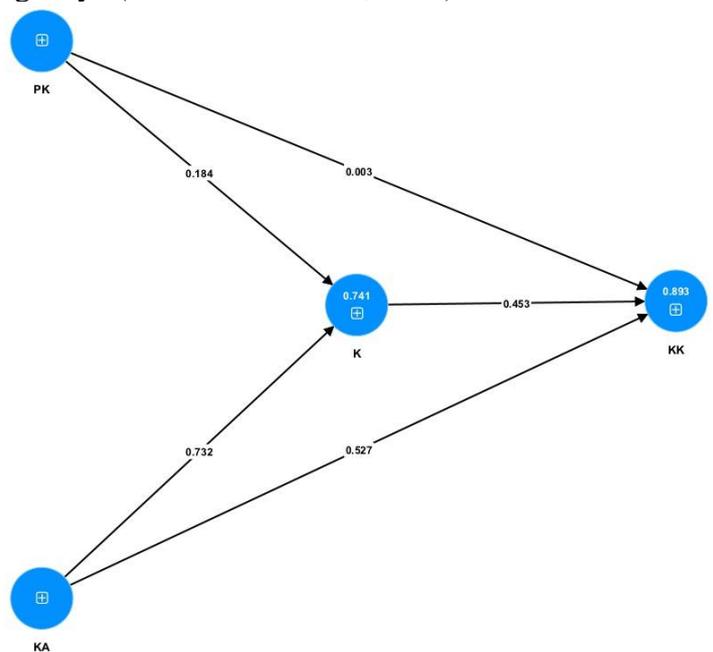
Karakteristik Responden	N	%
41 - 50 Tahun	3	4,61
<i>Pendidikan Terakhir</i>		
SMA	28	43,08
Diploma	13	20
Sarjana (S1)	22	33,85
Magister (S2)	2	3,07
<i>Status Pernikahan</i>		
Belum Menikah	18	27,69
Sudah Menikah	47	72,31
<i>Lama Bekerja</i>		
< 5 Tahun	21	32,31
5-10 Tahun	42	64,61
11-15 Tahun	2	3,08
<i>Penghasilan</i>		
Rp 2.000.000-Rp 5.000.000	63	96,92
Rp 6.000.000-Rp 10.000.000	1	1,54
Rp 11.000.000-Rp 15.000.000	1	1,54

Sumber: Olah Data (2023)

HASIL ANALISIS

Koefisien Jalur

Koefisiensi jalur adalah suatu alat ukur yang dipakai untuk melihat seberapa besar pengaruh dari variabel satu terhadap variabel lainnya. Hal ini dapat dilihat lewat tingkat signifikansinya. Nilai dari *path coefficient* berkisar antara 1 dan -1, semakin mendekati angka 1 atau -1 maka semakin kuat hubungannya (Ghozali dan Latan, 2015).



Gambar 1. Koefisien Jalur

Sumber: Olah Data (2023)

Uji Hipotesis (*Bootstrapping*)

Prosedur *bootstrapping* menggunakan keseluruhan sampel yang asli untuk melakukan *resampling* kembali. Pada metode *resampling bootstrap*, nilai signifikansi yang digunakan (*two tailed*) yaitu *t-value* 1,65 dengan *significance level* = 10%, 1,96 dengan *significance level* = 5% dan 2,58 dengan *significance level* = 1%). Berikut ini adalah data hasil uji hipotesis yang dapat dilihat pada Tabel 2.

Tabel 2. Uji Hipotesis

	<i>Original Sample (O)</i>	<i>Sample Mean (M)</i>	<i>Standard Deviation (STDEV)</i>	<i>T-Statistics (O/STDEV)</i>	<i>P-Values</i>
PK -> KK	0,003	0,011	0,056	0,061	0,951
KA -> KK	0,527	0,552	0,138	3,819	0,000
PK -> K	0,184	0,201	0,125	1,469	0,142
KA -> K	0,732	0,719	0,120	6,106	0,000
K -> KK	0,453	0,420	0,151	3,002	0,003
PK -> K -> KK	0,083	0,085	0,061	1,367	0,172
KA -> K -> KK	0,332	0,300	0,120	2,757	0,006

Sumber: Olah Data (2023)

Pembahasan

Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian dengan metode *bootstrapping* pada tabel 2, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh langsung pengembangan karir terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dijelaskan dengan fakta bahwa nilai koefisien sebesar $0,003 < 1,96$; nilai T-statistik sebesar $0,061 < 1,65$ dan *p-value* sebesar $0,951 > 0,05$; hal ini berarti bahwa pengembangan karir tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis pertama pada penelitian ini tidak didukung. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Katidjan, Pawirosumarto dan Isnaryadi (2017) yang menemukan bahwa pengembangan karir tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Komitmen Afektif terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian dengan metode *bootstrapping* pada tabel 2, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh langsung komitmen afektif terhadap kinerja karyawan, yang menunjukkan nilai *path coefficient* sebesar $0,527 < 1,96$; nilai T-statistik sebesar $3,819 > 1,65$ dan *p-value* sebesar $0,00 < 0,05$; hal ini berarti bahwa komitmen afektif memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis kedua penelitian ini didukung. Hasil penelitian ini didukung penelitian terdahulu yaitu (Sharma dan Dhar, 2016; Loan, 2020).

Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Komunikasi

Berdasarkan hasil pengujian dengan metode *bootstrapping* pada tabel 2, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh langsung pengembangan karir terhadap komunikasi, yang menunjukkan nilai *path coefficient* sebesar $0,184 < 1,96$; nilai T-statistik sebesar $1,469 < 1,65$ dan *p-value* sebesar $0,142 > 0,05$; hal ini berarti bahwa pengembangan karir tidak memiliki pengaruh terhadap komunikasi. Dengan demikian bahwa hipotesis ketiga dari penelitian ini tidak didukung dan sejalan dengan hasil penelitian (Meitisari, Hanafi dan Wahab, 2018).

Pengaruh Komitmen Afektif terhadap Komunikasi

Berdasarkan hasil pengujian dengan metode *bootstrapping* pada tabel 2, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh langsung komitmen afektif terhadap komunikasi, yang menunjukkan nilai *path coefficient* sebesar $0,732 < 1,96$; nilai T-statistik sebesar $6,106 > 1,65$ dan *p-value* sebesar $0,00 < 0,05$; hal ini berarti bahwa komitmen afektif memiliki pengaruh terhadap komunikasi. Dengan demikian hipotesis keempat penelitian ini didukung (Walden, Jung dan Westerman, 2017; Lee dan Kim, 2022).

Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian dengan metode *bootstrapping* pada tabel 2, dapat diketahui bahwa uji pengaruh langsung komunikasi terhadap kinerja karyawan, yang menunjukkan nilai *path coefficient* sebesar $0,453 < 1,96$; nilai T-statistik sebesar $3,002 > 1,65$ dan *p-value* sebesar $0,003 < 0,05$; hal ini berarti bahwa komunikasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis kelima penelitian ini didukung (Hee *et al.*, 2019; Kalogiannidis, 2020).

Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan melalui Komunikasi

Berdasarkan hasil pengujian dengan metode *bootstrapping* pada tabel 2, yang menjelaskan uji pengaruh tidak langsung sehingga dapat diketahui bahwa nilai *path coefficient* antara pengembangan karir terhadap kinerja karyawan melalui komunikasi sebesar $0,083 < 1,96$, nilai T-statistik sebesar $1,367 < 1,65$ dan *p-value* sebesar $0,172 > 0,05$; hal ini berarti bahwa hubungan antara pengembangan karir terhadap kinerja karyawan melalui komunikasi tersebut tidak signifikan. Dengan demikian hipotesis keenam penelitian ini tidak didukung. Hasil penelitian ini sejalan penelitian terdahulu yaitu penelitian (Meitisari, Hanafi dan Wahab, 2018)

Pengaruh Komitmen Afektif terhadap Kinerja Karyawan melalui Komunikasi

Berdasarkan hasil pengujian dengan metode *bootstrapping* pada tabel 2, yang menjelaskan uji pengaruh tidak langsung sehingga dapat diketahui bahwa nilai *path coefficient* antara komitmen afektif terhadap kinerja karyawan melalui komunikasi sebesar $0,332 < 1,96$, nilai T-statistik sebesar $2,757 > 1,65$ dan *p-value* sebesar $0,006 < 0,05$; hal ini berarti bahwa hubungan antara komitmen afektif terhadap kinerja karyawan melalui komunikasi tersebut berjalan signifikan. Dengan demikian hipotesis ketujuh penelitian ini didukung. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Kim, 2020) yang menemukan bahwa komunikasi memediasi komitmen afektif terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan dari hasil pembahasan yang telah dilakukan pada bab sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa:

1. Pengembangan Karir tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
2. Komitmen Afektif berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
3. Pengembangan Karir tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Komunikasi.
4. Komitmen Afektif berpengaruh secara signifikan terhadap Komunikasi.
5. Komunikasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.
6. Komunikasi tidak memediasi Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan.
7. Komunikasi memediasi Komitmen Afektif terhadap Kinerja Karyawan.

REFERENSI

- Ayuningtyas, A.H. dan Djastuti, I. (2017) “ANALISIS PENGARUH PEMBERDAYAAN DAN PENGEMBANGANKARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASANKERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING(Studi pada Karyawan PDAM Tirta Moedal Kota Semarang),” *Diponegoro Journal of Management*, 6(3), hal. 1–13.
- Colquitt, J.A., LePine, J.A. dan Wesson, M.J. (2013) *Organizational Behavior: Improving Performance and Commitment in the Workplace*. 4 ed. New York: McGraw-Hill.
- Dewi, N.L.P.A.A. dan Utama, I.W.M. (2016) “Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan melalui Mediasi Motivasi Kerja pada Karya Mas Art Gallery,” *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 5(9), hal. 5494–5523.
- Ghozali, I. dan Latan, H. (2015) *Partial Least Squares: Konsep, Teknik, Aplikasi Menggunakan Smart PLS 3.0 Untuk Penelitian Empiris*. 2 ed. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gustyana, T.T. *et al.* (2018) “Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi, Stres Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Afektif Karyawan Perusahaan Produsen Air Kemasan CAM di Bandung,” *Jurnal Ilmu Sosial Politik dan Humaniora*, 1(1), hal. 23–36. Tersedia pada: <https://doi.org/10.36624/jisora.v1i1.10>.
- Hartatik, I.P. (2014) *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Diedit oleh V.P. Nareswati. Yogyakarta: Laksana.
- Hasibuan, M.S.P. (2005) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Revised. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hee, O.C. *et al.* (2019) “Exploring the Impact of Communication on Employee Performance,” *International Journal of Recent Technology and Engineering (IJRTE)*, 8(3S2), hal. 654–658.
- Hermawan, A. (2012) *Komunikasi Pemasaran*. Diedit oleh A. Maulana. Jakarta: Erlangga.
- Kalogiannidis, S. (2020) “Impact of Effective Business Communication on Employee Performance,” *European Journal of Business and Management Research*, 5(6), hal. 1–6. Tersedia pada: <https://www.ejbmr.org/index.php/ejbmr/article/view/631>.
- Kasmir (2016) *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. 1 ed. Jakarta: Rajawali Pers.
- Katidjan, P.S., Pawirosumarto, S. dan Isnaryadi, A. (2017) “Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan,” *MIX: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 7(3), hal. 429–446. Tersedia pada: https://publikasi.mercubuana.ac.id/index.php/Jurnal_Mix/article/view/1982.
- Kim, Y. (2020) “Organizational resilience and employee work-role performance after a crisis situation: exploring the effects of organizational resilience on internal crisis communication,” *Journal of Public Relations Research*, 32(1–2), hal. 47–75. Tersedia pada: <https://doi.org/10.1080/1062726X.2020.1765368>.
- Lee, Y. dan Kim, J. (2022) “The impacts of CEO leadership behaviors on employees’ affective commitment and scouting behavior: the mediating role of symmetrical internal communication,” *Leadership & Organization Development Journal*, 43(2), hal. 261–278. Tersedia pada: <https://doi.org/10.1108/LODJ-11-2020-0501>.

- Loan, L.T.M. (2020) "The influence of organizational commitment on employees' job performance: The mediating role of job satisfaction," *Management Science Letters*, 10(14), hal. 3307–3312. Tersedia pada: <https://doi.org/10.5267/j.msl.2020.6.007>.
- Mangkunegara, A.P. (2017) *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Marwansyah (2019) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Meitisari, N., Hanafi, A. dan Wahab, Z. (2018) "Analysis on the Effects of Organizational Communication Climate and Career Development toward Employee Performance with Job Satisfaction As an Intervening Variable (Study on HRD and General Division of Pt Pusri Palembang)," *International Journal of Scientific and Research Publications*, 8(8), hal. 444–449. Tersedia pada: <https://www.ijsrp.org/research-paper-0818.php?rp=P807656>.
- Mufid, M. (2005) *Komunikasi & Regulasi Penyiaran*. 1 ed. Diedit oleh Sholehuddin. Jakarta: Kencana.
- Mulyadi (2019) "Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja terhadap kinerja Karyawan di Sekretariat Daerah Provinsi Kepulauan Riau dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening," *Jurnal Teknik Ibnu Sina (JT-IBSI)*, 4(1), hal. 81–93.
- Parinding, R.G. (2017) "Analisis Pengaruh Komitmen Afektif, Komitmen Berkelanjutan, dan Komitmen Normatif terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Ketapang," *Magistra Jurnal Ilmu Manajemen*, 1(2), hal. 88–107. Tersedia pada: <https://jurnal.narotama.ac.id/index.php/mgs/article/view/477>.
- Repatiningsih, I. dan Sudirjo, F. (2015) "PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI, MOTIVASI, KAPABILITAS DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI (Studi Empirik Pada Inspektorat Kabupaten Pemalang)," *Serat Acitya – Jurnal Ilmiah UNTAG Semarang*, 4(3), hal. 2302–2752. Tersedia pada: <http://jurnal.untagsmg.ac.id/index.php/sa/article/view/162>.
- Robbins, S.P. dan Judge, T.A. (2013) *Organizational Behavior*. 15 ed. Essex: Pearson Education Limited.
- Rogers, E.M. (1994) *A History of Communication Study: A Biographical Approach*. New York: The Free Press.
- Sharma, J. dan Dhar, R.L. (2016) "Factors influencing job performance of nursing staff: Mediating role of affective commitment," *Personnel Review*, 45(1), hal. 161–182. Tersedia pada: <https://doi.org/10.1108/PR-01-2014-0007>.
- Sinambela, L.P. (2016) *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. Diedit oleh Suryani dan R. Damayanti. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sudjana (2005) *Metoda Statistika*. 5 ed. Bandung: Tarsito.
- Sutrisno, E. (2016) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 8 ed. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Umam, K. (2012) *Perilaku Organisasi*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Walden, J., Jung, E.H. dan Westerman, C.Y.K. (2017) "Employee communication, job engagement, and organizational commitment: A study of members of the Millennial

Generation,” *Journal of Public Relations Research*, 29(2–3), hal. 73–89. Tersedia pada: <https://doi.org/10.1080/1062726X.2017.1329737>.

Wibowo (2017) *Manajemen Kinerja*. 5 ed. Jakarta: Rajawali Pers.

Wiryanto (2004) *Pengantar Ilmu Komunikasi*. Jakarta: PT Grasindo.

Yukongdi, V. dan Shrestha, P. (2020) “The Influence of Affective Commitment, Job Satisfaction and Job Stress on Turnover Intention: A Study of Nepalese Bank Employees,” *Review of Integrative Business and Economics Research*, 9(Sup1), hal. 88–98. Tersedia pada: https://buscompress.com/uploads/3/4/9/8/34980536/riber_9-s1_07_b19-126_88-98.pdf.