p-ISSN: 2963-7856 | e-ISSN: 2961-9890
Available online at jerkin.org/index.php/jerkin
Jurnal Pengabdian Masyarakat dan Riset Pendidikan
Volume 4 No 2, Oktober-Desember 2025, pp 13463-13468

Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Atik Sekianti[1], Kardinah Indrianna Meutia[2], Reni Armiati[3], Adevy Vanie[4], Ajeng Iva Dwi Febriana[5]
[1,5]Universitas Jayabaya, Jakarta
[2]Universitas Dian Nusantara, Jakarta.
[3]Universitas Islam As Syafi'iyah, Jakarta
[4]Sekolah Tinggi Ilmu Komunikasi Profesi Indonesia.
E-mail: hamanap.joyo@gmail.com
*Corresponding Author
https://doi.org/10.31004/jerkin.v4i2.4329

ARTICLE INFO

Article history
Received: 20 November 2025
Revised: 26 November 2025
Accepted: 16 Desember 2025

Kata Kunci:
komunikasi organisasi, kepuasan kerja, studi literatur

Keywords
organizational communication, job satisfaction, literature review

ABSTRACT

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh komunikasi organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan melalui metode studi literatur. Kepuasan kerja karyawan merupakan salah satu faktor penting yang memengaruhi kinerja, retensi, dan keterikatan karyawan terhadap organisasi. Komunikasi organisasi, baik internal maupun eksternal, berperan sebagai sarana utama dalam menyampaikan informasi, membangun pemahaman bersama, serta menciptakan hubungan kerja yang harmonis. Studi literatur ini dilakukan dengan mengumpulkan, menyeleksi, dan menganalisis penelitian-penelitian terkini yang relevan, khususnya penelitian yang diterbitkan pada tahun 2025, yang membahas hubungan antara komunikasi organisasi dan kepuasan kerja karyawan. Hasil kajian menunjukkan bahwa komunikasi organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Komunikasi yang efektif, terbuka, dan dua arah mampu meningkatkan rasa dihargai, kejelasan peran, serta keterikatan emosional karyawan terhadap organisasi. Selain itu, komunikasi organisasi juga memperkuat pengaruh variabel lain, seperti work-life balance dan pengembangan sumber daya manusia, dalam membentuk kepuasan kerja. Temuan ini menegaskan bahwa komunikasi organisasi merupakan determinan utama kepuasan kerja yang berperan dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan meningkatkan kinerja karyawan secara berkelanjutan. Penelitian ini memberikan kontribusi konseptual dengan mensintesis temuan penelitian terdahulu dan mengidentifikasi celah penelitian yang dapat dijadikan dasar pengembangan kajian empiris selanjutnya. Hasil studi literatur ini diharapkan menjadi referensi bagi manajemen organisasi dalam merancang strategi komunikasi yang efektif untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

This study aims to analyze the influence of organizational communication on employee job satisfaction using a literature review method. Employee job satisfaction is a crucial factor affecting performance, retention, and employee engagement within organizations. Organizational communication, both internal and external, serves as a key medium for conveying information, building mutual understanding, and creating harmonious work relationships. This literature review was conducted by collecting, selecting, and analyzing recent relevant studies, particularly those published in 2025, that examine the relationship between organizational communication and employee job satisfaction. The findings indicate that organizational communication has a positive and significant effect on employee job satisfaction. Effective, transparent, and two-way communication increases employees' sense of appreciation, clarity of roles, and emotional attachment to the organization. Furthermore, organizational communication strengthens the influence of other variables, such as work-life balance and human resource development,

in shaping job satisfaction. These findings confirm that organizational communication is a key determinant of job satisfaction, contributing to a conducive work environment and sustainable improvement of employee performance. This study provides a conceptual contribution by synthesizing previous research findings and identifying research gaps that can serve as the basis for future empirical studies. The results of this literature review are expected to serve as a reference for organizational management in designing effective communication strategies to enhance employee job satisfaction.

This is an open ccess article under the CC–BY-SA license.

How to Cite: Atik Sekianti, et al (2025) Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan ,4(2) 13463-13468 https://doi.org/10.31004/jerkin.v4i2.4329

PENDAHULUAN

Dalam konteks organisasi modern yang semakin dinamis dan kompetitif, sumber daya manusia menjadi aset strategis yang menentukan keberlangsungan dan keberhasilan organisasi (Wahyudin et al., 2025). Salah satu aspek penting dalam pengelolaan sumber daya manusia adalah kepuasan kerja karyawan, karena tingkat kepuasan kerja yang tinggi terbukti mampu meningkatkan kinerja, loyalitas, serta retensi karyawan (Ahmed et al., 2025). Kepuasan kerja tidak hanya dipengaruhi oleh faktor material seperti kompensasi dan beban kerja, tetapi juga oleh faktor non-material, salah satunya adalah komunikasi organisasi. Komunikasi yang efektif memungkinkan terjadinya pertukaran informasi yang jelas, membangun pemahaman bersama, serta menciptakan hubungan kerja yang harmonis antara pimpinan dan karyawan maupun antar sesama karyawan (Febrina et al., 2025a).

Komunikasi organisasi berperan sebagai sarana utama dalam menyampaikan kebijakan, tujuan, nilai, dan harapan organisasi kepada seluruh anggota organisasi (Halimah et al., 2025). Ketidakefektifan komunikasi sering kali menimbulkan kesalahpahaman, konflik internal, serta ketidakjelasan peran kerja, yang pada akhirnya berdampak negatif terhadap kepuasan kerja karyawan (Redjeki, 2025). Sebaliknya, komunikasi yang terbuka, dua arah, dan partisipatif mampu menciptakan iklim kerja yang kondusif, meningkatkan rasa dihargai, serta memperkuat keterikatan emosional karyawan terhadap organisasi (Widjaja et al., 2025). Hal ini menunjukkan bahwa komunikasi organisasi bukan sekadar proses penyampaian informasi, melainkan instrumen strategis dalam membangun kepuasan kerja karyawan (HR et al., 2025).

Berbagai penelitian empiris telah mengkaji hubungan antara komunikasi organisasi atau komunikasi internal dengan kepuasan kerja karyawan (Samsu et al., 2025). Penelitian Girsang (2025) menunjukkan bahwa komunikasi internal berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT XYZ, baik secara langsung maupun ketika dikombinasikan dengan faktor lain seperti work-life balance dan pengembangan sumber daya manusia. Temuan serupa juga diperoleh oleh Wati (2025) yang membuktikan bahwa komunikasi memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai di sektor pelayanan kesehatan. Selain itu, Yosmalinda dan Liana (2025) mengungkapkan bahwa komunikasi bersama dengan kepemimpinan dan lingkungan kerja merupakan determinan penting kepuasan kerja karyawan. Hasil-hasil penelitian tersebut menegaskan bahwa komunikasi organisasi merupakan faktor krusial dalam membentuk kepuasan kerja di berbagai jenis organisasi (Rahman et al., 2025).

Di sisi lain, beberapa studi menempatkan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi atau bagian dari model hubungan yang lebih kompleks. Aladawiyah dan Asmadi (2025) menemukan bahwa komunikasi internal dan kepuasan kerja berperan penting dalam meningkatkan retensi karyawan, sementara Cahyani (2025) menunjukkan bahwa kepuasan kerja memediasi pengaruh sumber daya manusia hijau terhadap perilaku kewargaan organisasi. Penelitian Novarini et al. (2025) serta Wathi et al. (2025) juga mengkaji kepuasan kerja dalam kaitannya dengan variabel lain seperti beban kerja, komitmen organisasi, kompensasi, dan disiplin kerja. Temuan-temuan ini mengindikasikan bahwa kepuasan kerja sering kali diposisikan sebagai bagian dari model kausal yang lebih luas, sehingga fokus pada peran spesifik komunikasi organisasi terhadap kepuasan kerja masih tersebar dan belum dikaji secara komprehensif (Febrina et al., 2025b).

Berdasarkan tinjauan terhadap penelitian-penelitian terdahulu, terdapat research gap yang perlu mendapat perhatian lebih lanjut. Sebagian besar penelitian sebelumnya menggunakan pendekatan

Copyright © 2025, Jurnal Pengabdian Masyarakat dan Riset Pendidikan
ISSN 2963-7856 (print), ISSN 2961-9890 (online)

kuantitatif dengan konteks organisasi dan variabel pendukung yang beragam, sehingga menghasilkan temuan yang bersifat kontekstual dan parsial. Selain itu, kajian yang secara khusus mensintesis dan membandingkan hasil-hasil penelitian terkait pengaruh komunikasi organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan melalui pendekatan studi literatur masih relatif terbatas. Oleh karena itu, novelty dari penelitian ini terletak pada upaya menyusun pemahaman konseptual yang komprehensif mengenai pengaruh komunikasi organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan melalui studi literatur sistematis terhadap penelitian-penelitian terbaru. Penelitian ini diharapkan mampu mengidentifikasi pola hubungan, faktor dominan, serta celah penelitian yang dapat menjadi dasar pengembangan model konseptual dan penelitian empiris selanjutnya di bidang manajemen sumber daya manusia.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode studi literatur dengan tujuan untuk menganalisis dan mensintesis temuan-temuan ilmiah yang berkaitan dengan pengaruh komunikasi organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan. Adapun tahapan penelitian dilakukan secara sistematis sebagai berikut.

1. Penentuan Fokus dan Rumusan Masalah Penelitian
   Tahap awal penelitian dilakukan dengan menetapkan fokus kajian, yaitu komunikasi organisasi dan kepuasan kerja karyawan, serta merumuskan pertanyaan penelitian yang diarahkan untuk memahami bentuk, peran, dan pengaruh komunikasi organisasi terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan berdasarkan temuan penelitian terdahulu.
2. Penelusuran dan Pengumpulan Sumber Literatur
   Penelusuran literatur dilakukan melalui basis data ilmiah dan repositori akademik yang relevan, seperti jurnal nasional terakreditasi dan repositori perguruan tinggi. Literatur yang dikumpulkan difokuskan pada penelitian tahun 2025 yang membahas komunikasi organisasi, komunikasi internal, dan kepuasan kerja karyawan.
3. Seleksi dan Kriteria Inklusi Literatur
   Literatur yang telah terkumpul kemudian diseleksi berdasarkan kriteria kesesuaian topik, relevansi variabel penelitian, serta kejelasan metode dan hasil penelitian. Sumber yang tidak secara langsung membahas hubungan komunikasi organisasi dengan kepuasan kerja karyawan dieliminasi dari kajian.
4. Analisis dan Sintesis Literatur
   Pada tahap ini dilakukan analisis isi terhadap setiap sumber terpilih untuk mengidentifikasi konsep, variabel, metode, serta temuan utama penelitian. Hasil analisis kemudian disintesis untuk menemukan pola hubungan, kesamaan, dan perbedaan temuan antar penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Berdasarkan hasil studi literatur terhadap lima penelitian yang relevan, diperoleh temuan-temuan utama terkait pengaruh komunikasi organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan sebagai berikut.

1. Aladawiyah dan Asmadi (2025)
   Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi internal memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Komunikasi yang efektif, terbuka, dan terarah mampu meningkatkan rasa nyaman, keterlibatan, serta loyalitas karyawan terhadap organisasi. Kepuasan kerja yang terbentuk melalui komunikasi internal yang baik juga berkontribusi pada peningkatan retensi karyawan dalam organisasi.
2. Cahyani (2025)
   Penelitian ini menemukan bahwa kepuasan kerja berperan sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara praktik sumber daya manusia dan perilaku karyawan. Meskipun fokus utama penelitian bukan pada komunikasi organisasi, hasil kajian menunjukkan bahwa kepuasan kerja yang tinggi terbentuk melalui proses komunikasi yang jelas dan konsisten, sehingga memperkuat identifikasi karyawan terhadap organisasi.
3. Girsang (2025)
   Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi internal berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT XYZ. Komunikasi yang terstruktur dan dua arah membantu karyawan memahami tugas, tanggung jawab, serta kebijakan organisasi, yang pada akhirnya

meningkatkan kepuasan kerja. Temuan ini menegaskan peran komunikasi internal sebagai faktor penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif.

4. Girsang (2025)
   Pada penelitian lanjutan, ditemukan bahwa komunikasi internal bersama dengan work-life balance dan pengembangan sumber daya manusia secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Komunikasi internal tetap menunjukkan kontribusi yang signifikan, menandakan bahwa komunikasi organisasi memiliki peran independen dalam membentuk kepuasan kerja meskipun dikombinasikan dengan variabel lain.
5. Novarini, Widyawati, dan Putra (2025)
   Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Komunikasi yang efektif mampu mengurangi beban psikologis kerja dan meningkatkan pemahaman karyawan terhadap peran kerja, sehingga berdampak pada peningkatan kinerja melalui kepuasan kerja yang lebih baik.

Secara keseluruhan, hasil studi literatur menunjukkan bahwa komunikasi organisasi secara konsisten memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan di berbagai konteks organisasi. Perbedaan variabel pendukung dan karakteristik organisasi tidak menghilangkan peran sentral komunikasi organisasi sebagai determinan penting kepuasan kerja karyawan.

Pembahasan

Berdasarkan hasil studi literatur, dapat dipahami bahwa komunikasi organisasi memiliki peran yang sangat strategis dalam membentuk kepuasan kerja karyawan. Komunikasi tidak hanya berfungsi sebagai sarana penyampaian informasi, tetapi juga sebagai mekanisme sosial yang membangun pemahaman, kepercayaan, serta hubungan kerja yang harmonis dalam organisasi (Redjeki et al., 2025). Ketika komunikasi berlangsung secara efektif, terbuka, dan dua arah, karyawan akan merasa lebih dihargai, dilibatkan, dan memiliki kejelasan peran, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap kepuasan kerja mereka (Kusumah et al., 2025).

Temuan Aladawiyah dan Asmadi (2025) memperkuat pandangan bahwa komunikasi internal yang baik mampu menciptakan rasa nyaman dan keterikatan karyawan terhadap organisasi. Komunikasi yang jelas dan konsisten membantu karyawan memahami tujuan organisasi serta ekspektasi kerja, sehingga mengurangi ketidakpastian dan stres kerja (Maulida et al., 2025). Kepuasan kerja yang terbentuk melalui komunikasi internal yang efektif juga berimplikasi pada peningkatan retensi karyawan, yang menunjukkan bahwa komunikasi organisasi memiliki dampak jangka panjang terhadap keberlangsungan sumber daya manusia dalam organisasi (Yatimin et al., 2025).

Hasil penelitian Girsang (2025) semakin menegaskan bahwa komunikasi internal berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Komunikasi yang terstruktur dan bersifat dua arah memungkinkan terjadinya umpan balik antara pimpinan dan karyawan, sehingga masalah kerja dapat diidentifikasi dan diselesaikan dengan lebih cepat. Dalam konteks ini, komunikasi organisasi berperan sebagai alat koordinasi dan kontrol sosial yang mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan mendukung kepuasan kerja karyawan (Naja et al., 2025).

Selain berdiri sebagai faktor independen, komunikasi organisasi juga menunjukkan peran yang tetap signifikan ketika dikombinasikan dengan variabel lain. Penelitian lanjutan oleh Girsang (2025) mengungkapkan bahwa meskipun work-life balance dan pengembangan sumber daya manusia turut memengaruhi kepuasan kerja, komunikasi internal tetap menjadi faktor penting yang tidak dapat diabaikan. Hal ini menunjukkan bahwa komunikasi organisasi merupakan fondasi yang memperkuat pengaruh variabel-variabel lain dalam membentuk kepuasan kerja karyawan.

Lebih lanjut, penelitian Cahyani (2025) memberikan perspektif bahwa kepuasan kerja tidak hanya dipengaruhi oleh kebijakan sumber daya manusia, tetapi juga oleh proses komunikasi yang mendukung terbentuknya identifikasi karyawan terhadap organisasi. Komunikasi yang efektif membantu karyawan memahami nilai dan visi organisasi, sehingga menumbuhkan rasa memiliki dan keterikatan emosional. Kepuasan kerja yang tinggi kemudian mendorong perilaku positif karyawan, seperti keterlibatan dan kontribusi ekstra terhadap organisasi.

Temuan Novarini, Widyawati, dan Putra (2025) melengkapi pembahasan dengan menunjukkan bahwa komunikasi berperan dalam mengurangi dampak negatif beban kerja terhadap kepuasan kerja. Komunikasi yang baik memungkinkan distribusi informasi dan tugas yang lebih jelas, sehingga karyawan mampu mengelola beban kerja secara lebih efektif. Dengan demikian, komunikasi organisasi

Copyright © 2025, Jurnal Pengabdian Masyarakat dan Riset Pendidikan
ISSN 2963-7856 (print), ISSN 2961-9890 (online)

tidak hanya memengaruhi aspek psikologis karyawan, tetapi juga berkontribusi pada efektivitas kerja secara keseluruhan melalui peningkatan kepuasan kerja .

Secara keseluruhan, pembahasan ini menunjukkan bahwa komunikasi organisasi merupakan determinan utama kepuasan kerja karyawan di berbagai konteks organisasi. Konsistensi temuan dari berbagai penelitian yang dikaji memperlihatkan bahwa komunikasi yang efektif mampu menciptakan lingkungan kerja yang sehat, meningkatkan kesejahteraan psikologis karyawan, serta memperkuat hubungan antara karyawan dan organisasi. Oleh karena itu, komunikasi organisasi perlu dipandang sebagai strategi manajerial yang esensial dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja karyawan secara berkelanjutan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil studi literatur, dapat disimpulkan bahwa komunikasi organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Komunikasi yang efektif, terbuka, dan dua arah mampu meningkatkan kejelasan peran, kenyamanan kerja, serta keterikatan karyawan terhadap organisasi. Dengan demikian, komunikasi organisasi merupakan faktor strategis yang berkontribusi langsung dalam menciptakan kepuasan kerja karyawan di berbagai konteks organisasi.

Organisasi disarankan untuk memperkuat sistem komunikasi internal melalui penerapan komunikasi yang transparan, partisipatif, dan berkelanjutan guna meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Selain itu, penelitian selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan kajian ini melalui pendekatan empiris atau menambahkan variabel lain yang relevan agar diperoleh pemahaman yang lebih komprehensif.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih kepada seluruh pihak yang telah memberikan dukungan, baik secara akademik maupun moral, sehingga penelitian ini dapat diselesaikan dengan baik. Dukungan dari berbagai pihak sangat berarti dalam kelancaran dan keberhasilan penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

Ahmed, M., Supriyadi, S., Redjeki, F., & Delima, M. (2025). Etika Bisnis dan Tanggung Jawab Sosial Rumah Sakit dalam Pengelolaan Dampak Lingkungan: Tinjauan Sistematis. *Jurnal Akademika Baiturrahim Jambi*, *14*(2), 422–432.

Febrina, D. M. A., Pusparani, K. V., Kusyanto, F. A., Mubarok, R., & Redjeki, F. (2025a). Pengaruh e-marketing mix dan mutu pelayanan kesehatan terhadap kepuasan pasien di rumah sakit. *JOURNAL OF Qualitative Health Research & Case Studies Reports*, *5*(4), 530–541.

Febrina, D. M. A., Pusparani, K. V., Kusyanto, F. A., Mubarok, R., & Redjeki, F. (2025b). The Influence of E-Marketing Mix and Quality of Health Services on Patient Satisfaction at RSUD Prof. Dr. Soekarjo. *RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business*, *4*(2), 3724–3735.

Halimah, L., Redjeki, F., Herlina, H., & Halibanon, D. S. (2025). Penguatan Komunitas dan Dukungan Emosional sebagai Bentuk Bhakti Sosial Guna Pemulihan Trauma Pasca Bencana Tanah Bergerak. *Jurnal Pengabdian Masyarakat*, *3*(2), 82–90.

HR, L. N., Putri, L. Z., Octavianus, B., HB, A. S., & Redjeki, F. (2025). Pengaruh Social Media Marketing Terhadap Pertumbuhan Bisnis Online. *RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business*, *4*(2), 3990–3994.

Kusumah, R. M., Mursyidah, D. S., Syobar, K., Rinawati, N., Fitria, B. T., Martiwi, R., Sayidah, N., Abdurrohim, I., Redjeki, F., & Sonani, N. (2025). *PEMBERDAYAAN UMKM BERBASIS POTENSI WISATA DESA*. Penerbit Widina.

Maulida, V. W., Mariana, S. D., Akbar, M. F., Suri, B. S. J., & Redjeki, F. (2025). Integrating E-Business with Marketing: Strategies for Sustainable Growth in the Digital Era. *RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business*, *4*(2), 3241–3245.

Naja, N. S., Mandala, N. A., Agustini, A., Bakhita, R. M., & Redjeki, F. (2025). Pemanfaatan E-Commerce Sebagai Strategi Pemulihan Ekonomi UMKM Pasca Pandemi: Studi Literature. *RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business*, *4*(2), 3236–3240.

Rahman, A., Hayya, L. N., & Redjeki, F. (2025). Adopting Omnichannel Strategies for Enhanced Customer Experience in E-Business. *RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital*

Business, *4*(2), 4432–4437.

Redjeki, F. (2025). ANALYSIS OF THE IMPACT OF SOCIAL MEDIA MARKETING ON CONSUMER BUYING BEHAVIOR IN THE DIGITAL. *INTERNATIONAL JOURNAL OF FINANCIAL ECONOMICS*, *2*(1), 77–90.

Redjeki, F., Utomo, S., Prihantoro, K., Nugraha, E. Y., & Masliardi, A. (2025). Pengaruh Green Marketing Dan Pengetahuan Konsumen Terhadap Keputusan Pembelian. *Indonesian Journal of Economic and Business*, *3*(2), 1–11.

Samsu, R. A., Budiawan, L. N., Yinnie, C., Muhroji, J., & Redjeki, F. (2025). The Impact of Influencer Marketing on Consumer Decision-Making in E-Commerce Platforms. *RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business*, *4*(2), 5257–5261.

Wahyudin, W., Hapsari, R. I., Wulandari, A. A., & Redjeki, F. (2025). Strategic Analysis of e-Business and Marketing and Sales Strategies in MSMEs. *RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business*, *4*(2), 3950–3956.

Widjaja, T. N. S., Putri, M. T., Renatasari, D. A., Wardhana, H., & Redjeki, F. (2025). The Role of Social Media Platforms as a Means of Digital Marketing Innovation for Startups in Indonesia. *RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business*, *4*(2), 7763–7768.

Yatimin, Y., Harahap, S., Redjeki, F., Suprayitno, D., Sinaga, H. D. E., Nainggolan, E., & Batjo, S. N. (2025). The Impact of Financial Technology on Consumer Behavior and Banking Service. *JHSS (JOURNAL OF HUMANITIES AND SOCIAL STUDIES)*, *9*(1), 146–150.

Aladawiyah, S. L., & Asmadi, I. (2025). *Pengaruh kepuasan kerja dan komunikasi internal terhadap retensi karyawan pada PT Acryland Jakarta.* RIGGS: Journal of Artificial Science. https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS/article/view/3063

Cahyani, A. P. (2025). *Pengaruh sumber daya manusia hijau terhadap perilaku kewargaan organisasi dengan mediasi identifikasi organisasi dan kepuasan kerja pada karyawan generasi Z.* Perbanas Institute Repository. http://eprints.perbanas.ac.id/13866/

Girsang, G. S. (2025). *Pengaruh komunikasi internal terhadap kepuasan kerja karyawan di PT XYZ.* Universitas HKBP Nommensen Repository. https://repository.uhn.ac.id/bitstream/handle/123456789/12697/Gita%20Sintya%20Girsang.pdf

Girsang, G. S. (2025). *Pengaruh work-life balance, pengembangan sumber daya manusia, dan komunikasi internal terhadap kepuasan kerja karyawan di PT XYZ.* Universitas HKBP Nommensen Repository. https://repository.uhn.ac.id/handle/123456789/12697

Novarini, N. N. A., Widyawati, S. R., & Putra, I. K. T. D. (2025). *Pengaruh kepuasan kerja, beban kerja, dan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada CV Dana Bangun Mandiri Gianyar.* EMAS: E-Journal Manajemen Unmas Denpasar. https://e-journal.unmas.ac.id/index.php/emas/article/view/12642

Ramadhana, D. N. (2025). *Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, komunikasi organisasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.* STIEI Kayutangi Repository. http://eprints.stiei-kayutangi-bjm.ac.id/2507/

Ummah, F., & Prayoga, O. W. (2025). *Komunikasi internal dan kualitas kehidupan kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan.* Jurnal Media Akademik. https://jurnal.mediaakademik.com/index.php/jma/article/view/3780

Wathi, K. A. C., Imbayani, I. G. A., & Prayoga, I. M. S. (2025). *Pengaruh komitmen organisasi, kompensasi, dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika.* EMAS: E-Journal Manajemen Unmas Denpasar. https://e-journal.unmas.ac.id/index.php/emas/article/view/12640

Wati, K. P. (2025). *Pengaruh beban kerja dan komunikasi terhadap kepuasan kerja pegawai di Puskesmas Alalak Selatan.* STIEI Kayutangi Repository. http://eprints.stiei-kayutangi-bjm.ac.id/2570/

Yosmalinda, Y., & Liana, L. (2025). *Kepemimpinan, komunikasi, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja.* Jurnal E-Bis, Politeknik Kebumen. https://www.jurnal.politeknik-kebumen.ac.id/E-Bis/article/view/2574

Copyright © 2025, Jurnal Pengabdian Masyarakat dan Riset Pendidikan
ISSN 2963-7856 (print), ISSN 2961-9890 (online)