

## PENGARUH KOMUNIKASI ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN DI PERUSAHAAN

Banu Sulaeman Mubaraq<sup>1</sup>, Aida Alfita<sup>2</sup>, Anasya Maulikha Rahma<sup>3</sup>, Dandi Aulia Nurfaizi<sup>4</sup>, April Laksana<sup>4</sup>

Program Studi Ilmu Komunikasi, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Bina Bangsa

### ARTICLE INFO

#### Article history:

Received Desember 2024

Revised Desember 2024

Accepted Desember 2024

Available online Desember 2024

banusm18@gmail.com,  
aidaalfita2929@gmail.com,  
Maulikhaanasya@gmail.com,  
aulianurfaidzidandi@gmail.com



This is an open access article under the [CC BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license.  
Copyright © 2023 by Author. Published by Triwikrama

**Abstract.** *This study aims to analyze the effect of organizational communication on employee job satisfaction in a company. Effective organizational communication is considered a key factor in creating a conducive work environment and influencing job satisfaction. Job satisfaction contains employee perceptions of various aspects of their work, including interpersonal relationships, recognition from management, and development opportunities. This study uses a qualitative literature study method, which examines various references related to organizational communication and job satisfaction from various journals and previous studies. The data collected are the results of literature analysis on the relationship between organizational communication and job satisfaction, as well as the factors that influence both variables. The results of the literature study indicate that transparent, open, and two-way organizational communication can increase job satisfaction by creating a sense of involvement, trust, and recognition among employees.*

**Keywords:** *organizational communication, job satisfaction, literature study*

**Abstrak.** Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh komunikasi organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan di perusahaan. Komunikasi organisasi yang efektif dianggap sebagai faktor kunci dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan mempengaruhi kepuasan kerja. Kepuasan kerja berisi persepsi karyawan terhadap berbagai aspek pekerjaan mereka, termasuk hubungan antar individu, pengakuan dari manajemen, dan kesempatan pengembangan. Penelitian ini menggunakan metode studi literatur kualitatif, yang mengkaji berbagai referensi terkait komunikasi organisasi dan kepuasan kerja dari berbagai jurnal dan penelitian terdahulu. Data yang dikumpulkan berupa hasil analisis literatur mengenai hubungan antara komunikasi organisasi dan kepuasan kerja, serta faktor-faktor yang mempengaruhi kedua variabel tersebut. Hasil studi literatur menunjukkan bahwa komunikasi organisasi yang transparan, terbuka, dan dua arah dapat meningkatkan kepuasan kerja dengan menciptakan rasa keterlibatan, kepercayaan, dan pengakuan di kalangan karyawan.

**Kata Kunci:** Komunikasi Organisasi, Kepuasan Kerja, Studi Literatur

### PENDAHULUAN

Komunikasi organisasi adalah proses pertukaran informasi, ide, dan pesan di dalam sebuah organisasi, baik secara formal maupun informal (Laksana, A. 2021). Komunikasi ini berisi interaksi antara manajemen dan karyawan, antar sesama karyawan, serta hubungan antara

berbagai departemen dalam organisasi. Komunikasi yang efektif dalam organisasi beisi penyampaian informasi yang jelas, tepat waktu, dan relevan, yang memungkinkan semua pihak untuk bekerja dengan pemahaman yang sama tentang tujuan, harapan, dan prosedur yang ada. Tanpa komunikasi yang baik, sebuah organisasi mungkin akan menghadapi masalah serius, seperti miskomunikasi, kesalahpahaman, dan ketidakjelasan dalam tugas serta tanggung jawab. Komunikasi bukan hanya penting untuk aliran informasi yang lancar, tetapi juga untuk menciptakan iklim yang mendukung kolaborasi, motivasi, dan kepuasan kerja. Kepuasan kerja karyawan merupakan tingkat perasaan positif atau negatif yang dirasakan karyawan terhadap pekerjaan mereka.

Kepuasan kerja dapat melibatkan berbagai faktor, termasuk gaji, kondisi kerja, hubungan dengan rekan kerja, kesempatan untuk pengembangan karier, serta apresiasi dan pengakuan terhadap kinerja. Kepuasan kerja merupakan hasil dari bagaimana seorang karyawan menilai berbagai aspek pekerjaan mereka, yang kemudian mempengaruhi bagaimana mereka berinteraksi dengan organisasi dan menjalankan tugas mereka (Kurnia Fajarwati, N. 2021). Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung memiliki tingkat motivasi yang lebih tinggi, produktivitas yang lebih baik, dan tingkat absensi yang lebih rendah. Sebaliknya, karyawan yang tidak puas dapat mengalami stres, penurunan kinerja, serta pengunduran diri yang tinggi.

Pada tingkat yang lebih spesifik, hubungan antara komunikasi organisasi dan kepuasan kerja karyawan telah banyak diteliti dalam berbagai studi. Penelitian menunjukkan bahwa komunikasi yang efektif dapat meningkatkan kepuasan kerja dengan menciptakan lingkungan yang terbuka, dimana karyawan merasa dihargai dan didengar. Salah satu aspek utama dari komunikasi organisasi yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja adalah komunikasi yang transparan antara manajemen dan karyawan. Ketika manajemen secara terbuka menyampaikan tujuan perusahaan, keputusan-keputusan penting, dan alasan dibalik kebijakan yang diambil, karyawan merasa lebih terlibat dan memiliki pemahaman yang lebih baik tentang peran mereka dalam organisasi.

Transparansi ini tidak hanya memberikan rasa aman bagi karyawan, tetapi menciptakan rasa hormat dan kepercayaan terhadap manajemen, yang merupakan faktor penting dalam kepuasan kerja. Komunikasi dua arah berperan dalam kepuasan kerja. Karyawan diberikan kesempatan untuk memberikan masukan, saran, dan umpan balik kepada manajemen. Ini bukan hanya tentang manajer yang memberi instruksi atau informasi, tetapi juga tentang mendengarkan suara karyawan. Ketika karyawan merasa bahwa pendapat mereka dihargai dan dipertimbangkan dalam proses pengambilan keputusan, mereka merasa lebih dihargai dan lebih terlibat dalam organisasi.

Hal ini berkontribusi pada peningkatan rasa puas terhadap pekerjaan mereka, karena mereka merasa memiliki peran aktif dalam menentukan arah perusahaan. Komunikasi organisasi yang buruk, di sisi lain, dapat menyebabkan ketidakpuasan kerja. Salah satu contoh yang umum adalah kurangnya komunikasi mengenai perubahan kebijakan atau peraturan yang dapat mempengaruhi pekerjaan sehari-hari karyawan. Ketika karyawan tidak menerima

informasi yang cukup atau tidak mendapatkan klarifikasi tentang keputusan yang diambil oleh manajemen, mereka dapat merasa bingung, frustrasi, atau bahkan terasingkan dari organisasi.

Hal ini bisa berujung pada penurunan semangat kerja dan ketidakpuasan yang berlarut-larut. Peran komunikasi dalam membangun hubungan yang kuat antara manajemen dan karyawan menjadi sangat penting. Komunikasi yang jelas dan terbuka tidak hanya meningkatkan kepuasan kerja, tetapi dapat mengurangi potensi konflik dan ketegangan di tempat kerja. Komunikasi yang efektif dalam organisasi juga mencakup komunikasi antara rekan kerja. Hubungan antar rekan kerja yang baik dapat menciptakan suasana kerja yang menyenangkan dan mendukung, yang berkontribusi pada tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi. Komunikasi yang baik antara sesama karyawan memungkinkan mereka untuk saling membantu, bertukar informasi, dan bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama. Ketika karyawan merasa memiliki dukungan sosial dari rekan-rekannya, mereka cenderung merasa lebih puas dengan pekerjaan mereka, karena mereka merasa tidak bekerja sendirian (Hanafi, M. 2024).

Sebaliknya, ketidakmampuan untuk berkomunikasi dengan rekan kerja atau adanya konflik yang tidak terselesaikan dapat menurunkan kepuasan kerja, menciptakan ketegangan di tempat kerja, dan mengurangi efektivitas tim secara keseluruhan. Komunikasi dalam tim berperan penting dalam kepuasan kerja. Tim yang berfungsi dengan baik didorong oleh komunikasi yang efektif, di mana setiap anggota tim memahami peran mereka, berkontribusi terhadap keputusan, dan bekerja bersama-sama untuk mencapai tujuan. Ketika tim bekerja dengan cara yang terkoordinasi dan komunikatif, karyawan merasa lebih puas karena mereka merasa bahwa kontribusi mereka dihargai dan tujuan tim dapat tercapai dengan lebih efisien.

Sebaliknya, tim yang kurang komunikatif dapat menghadapi hambatan dalam menyelesaikan tugas, yang dapat menurunkan rasa kepuasan kerja individu dalam tim tersebut. Komunikasi dalam organisasi dapat memengaruhi motivasi intrinsik dan ekstrinsik karyawan. Komunikasi yang jelas tentang pengakuan terhadap pencapaian dan kontribusi karyawan dapat meningkatkan motivasi eksternal, yang pada gilirannya dapat memperbaiki kepuasan kerja. Komunikasi yang mendorong pengembangan pribadi dan peningkatan karier melalui pelatihan dan pembelajaran dapat meningkatkan motivasi intrinsik karyawan, yang berkontribusi pada kepuasan kerja. Karyawan yang merasa bahwa mereka memiliki peluang untuk berkembang dan mendapatkan dukungan dari organisasi cenderung merasa lebih puas dengan pekerjaan mereka. Komunikasi organisasi memainkan peran yang sangat penting dalam membentuk kepuasan kerja karyawan. Komunikasi yang efektif dapat menciptakan iklim yang mendukung, di mana karyawan merasa dihargai, terlibat, dan memiliki pemahaman yang jelas tentang pekerjaan mereka dan tujuan organisasi.

## **METODE PENELITIAN**

Metode penelitian kualitatif studi literatur digunakan untuk menganalisis dan mengkaji berbagai referensi, jurnal, dan penelitian terdahulu yang relevan mengenai komunikasi organisasi dan kepuasan kerja. Melalui pendekatan ini, data dikumpulkan dari sumber-sumber tertulis yang membahas hubungan antara komunikasi organisasi dengan kepuasan kerja karyawan, serta faktor-faktor yang mempengaruhi keduanya. Analisis literatur ini bertujuan

untuk memberikan pemahaman yang lebih mendalam dan komprehensif mengenai topik yang diteliti tanpa perlu mengumpulkan data primer melalui eksperimen atau survei langsung. Penelitian ini mengkaji mengenai efektivitas komunikasi internal terhadap kepuasan kerja karyawan.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

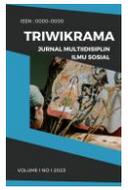
### Tingkat Efektivitas Komunikasi Organisasi

Komunikasi organisasi diartikan sebagai proses pertukaran informasi antara individu-individu di dalam organisasi, baik itu antara manajer dan karyawan, sesama karyawan, ataupun antara divisi yang berbeda. Komunikasi ini bisa berlangsung melalui berbagai saluran, baik formal maupun informal, seperti rapat, email, percakapan langsung, atau bahkan melalui platform digital seperti aplikasi komunikasi internal perusahaan (Idzatullah, A. 2024). Komunikasi yang efektif berarti bahwa informasi yang dibutuhkan karyawan tersedia dengan jelas dan tepat waktu, serta ada saluran bagi karyawan untuk menyampaikan pendapat, saran, atau keluhan mereka.

Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan adalah sejauh mana mereka merasa diberdayakan dalam pekerjaan mereka. Komunikasi yang terbuka memberikan kesempatan bagi karyawan untuk merasa lebih terlibat dalam proses pengambilan keputusan dan memiliki pemahaman yang lebih baik tentang tujuan serta arah perusahaan. Ketika karyawan merasa bahwa mereka dihargai dan didengarkan, mereka cenderung lebih puas dengan pekerjaan mereka (Sendow, G. M. 2016). Jika komunikasi di dalam organisasi buruk atau tidak ada, karyawan mungkin merasa terisolasi, tidak diberdayakan, atau bahkan tidak memahami apa yang diharapkan dari mereka. Ini dapat menyebabkan rasa frustrasi, kebingungan, dan pada akhirnya, penurunan kepuasan kerja.

Komunikasi yang efektif mempengaruhi hubungan interpersonal antar karyawan. Ketika komunikasi di dalam tim berjalan dengan lancar, karyawan dapat bekerja lebih harmonis dan saling mendukung. Karyawan yang merasa nyaman untuk berbicara dan berkolaborasi dengan rekan kerja mereka cenderung memiliki tingkat stres yang lebih rendah, lebih termotivasi, dan lebih puas dengan pekerjaan mereka. Sebaliknya, hambatan komunikasi, seperti miskomunikasi atau kurangnya klarifikasi, dapat menyebabkan konflik di tempat kerja, ketegangan antar kolega, dan ketidakpuasan yang tinggi.

Komunikasi berperan dalam hal umpan balik yang diterima oleh karyawan. Umpan balik yang konstruktif, baik itu positif maupun negatif, memberikan gambaran yang jelas kepada karyawan tentang kinerja mereka dan area yang perlu diperbaiki. Karyawan yang menerima umpan balik secara teratur merasa dihargai dan diberi kesempatan untuk berkembang (Laksana, A. 2025). Hal ini tentunya meningkatkan kepuasan kerja karena karyawan merasa bahwa organisasi peduli terhadap kemajuan mereka. Namun, jika umpan balik tidak disampaikan dengan jelas atau jarang diberikan, karyawan mungkin merasa tidak dihargai atau bingung tentang bagaimana mereka dapat meningkatkan kinerja mereka. Komunikasi yang buruk atau terbatas antara manajemen dan karyawan dapat menyebabkan karyawan merasa tidak



diberitahu tentang kebijakan baru, perubahan prosedur, atau perkembangan penting lainnya di perusahaan.

Ketika informasi tersebut tidak disampaikan dengan jelas, karyawan dapat merasa tidak dipedulikan dan terasingkan. Hal ini menyebabkan ketidakpuasan kerja karena karyawan merasa tidak memiliki kontrol atau pemahaman yang cukup tentang apa yang sedang terjadi di perusahaan mereka. Komunikasi yang baik dalam organisasi juga sangat penting untuk menciptakan budaya perusahaan yang positif. Budaya perusahaan yang kuat, di mana nilai-nilai dan tujuan perusahaan disampaikan dengan jelas melalui komunikasi, dapat meningkatkan rasa memiliki dan keterlibatan karyawan (Nurhanipah, H. 2019). Ketika karyawan merasa bahwa mereka menjadi bagian dari suatu tujuan bersama, mereka lebih cenderung merasa puas dengan pekerjaan mereka. Jika perusahaan tidak memiliki budaya yang jelas atau komunikasi tentang nilai-nilai perusahaan tidak ditekankan, karyawan merasa terasingkan dan tidak terhubung dengan organisasi, yang mengarah pada ketidakpuasan kerja.

Komunikasi organisasi yang efektif memungkinkan perusahaan untuk mengelola perubahan dengan lebih baik. Perubahan di tempat kerja tidak dapat dihindari, baik itu perubahan dalam struktur organisasi, kebijakan, atau teknologi. Komunikasi yang baik membantu karyawan untuk memahami alasan di balik perubahan tersebut, serta bagaimana perubahan itu akan mempengaruhi mereka. Jika perubahan disampaikan dengan cara yang transparan dan terorganisir, karyawan akan lebih mudah menerima perubahan tersebut dan merasa lebih puas dengan bagaimana organisasi mengelolanya. Sebaliknya, jika perubahan dilakukan tanpa komunikasi yang cukup, karyawan akan merasa cemas, bingung, dan tidak puas.

### **Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Perusahaan**

Pengaruh komunikasi organisasi terhadap kepuasan kerja terlihat dari cara perusahaan menangani masalah atau konflik. Konflik dapat diselesaikan dengan cara yang lebih konstruktif dan produktif. Komunikasi yang terbuka memungkinkan karyawan untuk mengungkapkan masalah atau ketidakpuasan mereka tanpa takut akan pembalasan. Komunikasi tidak efektif dan masalah dibiarkan tidak terselesaikan, karyawan akan merasa frustrasi dan ketidakpuasan kerja akan meningkat. Komunikasi organisasi mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam berbagai cara. Komunikasi yang efektif tidak hanya memastikan aliran informasi yang lancar tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang positif, memperkuat hubungan interpersonal, dan membantu karyawan merasa dihargai dan terlibat dalam perusahaan. Organisasi yang mampu menciptakan saluran komunikasi yang terbuka dan transparan cenderung memiliki tingkat kepuasan kerja karyawan yang lebih tinggi. Komunikasi yang buruk dapat menyebabkan ketidakpuasan, konflik, dan bahkan penurunan produktivitas.

Komunikasi yang efektif dapat memperkuat hubungan antara manajemen dan karyawan, memperjelas tujuan serta harapan yang ada di dalam organisasi, dan memastikan bahwa informasi yang dibutuhkan oleh karyawan dapat diterima dengan baik. Ketika komunikasi berlangsung dengan lancar, karyawan merasa lebih dihargai karena mereka memiliki akses terhadap informasi yang relevan mengenai pekerjaan mereka. Hal ini pada gilirannya akan meningkatkan rasa percaya diri dan motivasi mereka dalam bekerja. Komunikasi organisasi juga

berperan dalam mengurangi ketidakpastian yang sering kali muncul di tempat kerja. Ketika informasi disampaikan secara jelas dan terbuka, karyawan tidak merasa bingung mengenai tugas, tanggung jawab, atau perubahan yang terjadi di dalam organisasi.

Hal ini dapat mengurangi tingkat stres yang dirasakan karyawan, karena mereka memiliki pemahaman yang lebih baik mengenai apa yang diharapkan dari mereka. Ketika stres berkurang, karyawan cenderung lebih puas dengan pekerjaan mereka dan lebih produktif dalam menjalankan tugas. Komunikasi yang baik juga memperkuat hubungan antara rekan kerja, menciptakan suasana kerja yang lebih harmonis. Ketika karyawan dapat berkomunikasi dengan baik satu sama lain, baik secara formal maupun informal, mereka lebih cenderung untuk saling mendukung dalam pencapaian tujuan bersama (Al Banin, Q. 2022).

Hubungan yang positif antara sesama karyawan meningkatkan tingkat kepuasan kerja mereka karena mereka merasa bekerja dalam tim yang solid dan saling membantu. Sebaliknya, jika komunikasi antar rekan kerja buruk, bisa terjadi konflik yang mengganggu kenyamanan bekerja, yang pada akhirnya akan menurunkan kepuasan kerja. Pada sisi lain, komunikasi organisasi yang buruk dapat menyebabkan ketidakjelasan dalam pembagian tugas dan tanggung jawab, sehingga karyawan merasa tertekan atau bingung. Hal ini bisa menurunkan motivasi kerja mereka, karena mereka merasa tidak dihargai atau tidak diberikan kesempatan untuk berkontribusi secara optimal. Ketika informasi yang diterima tidak memadai atau salah, karyawan dapat merasa frustrasi dan kehilangan rasa memiliki terhadap pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mereka pun akan menurun, yang akhirnya berdampak negatif pada produktivitas dan kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Komunikasi yang terbuka dan transparan juga dapat memengaruhi tingkat kepuasan kerja dengan cara memberi karyawan kesempatan untuk menyampaikan pendapat, saran, atau keluhan mereka. Jika perusahaan memberikan ruang bagi karyawan untuk berbicara dan mendengarkan masukan mereka, maka karyawan akan merasa dihargai dan dianggap bagian penting dalam pengambilan keputusan. Proses ini tidak hanya meningkatkan kepuasan kerja, tetapi mengurangi tingkat turnover, karena karyawan merasa memiliki ikatan yang lebih kuat dengan perusahaan yang menghargai kontribusi mereka. Komunikasi organisasi yang efektif sangat berhubungan langsung dengan kepuasan kerja karyawan.

Organisasi yang mampu membangun jalur komunikasi yang jelas, terbuka, dan saling mendukung akan menciptakan suasana kerja yang positif dan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Sebaliknya, organisasi yang tidak memperhatikan komunikasi dengan baik berisiko menciptakan ketidakpuasan di kalangan karyawan, yang pada akhirnya dapat berdampak buruk pada kinerja dan reputasi perusahaan (Utami, H. N. 2017).

## KESIMPULAN

Komunikasi organisasi yang efektif memiliki dampak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Komunikasi yang terbuka dan jelas memungkinkan karyawan merasa diberdayakan, dihargai, dan terlibat dalam proses pengambilan keputusan, yang pada gilirannya meningkatkan motivasi dan kepuasan mereka. Sebaliknya, komunikasi yang buruk dapat menyebabkan isolasi, kebingungan, dan ketidakpuasan, serta menciptakan konflik di tempat kerja. Perusahaan perlu



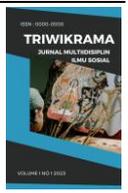
memastikan bahwa saluran komunikasi berjalan lancar, transparan, dan konstruktif untuk menciptakan lingkungan kerja yang positif dan produktif, serta meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Komunikasi organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di perusahaan. Komunikasi yang efektif dapat menciptakan lingkungan kerja yang transparan, mengurangi ketidakpastian, dan meningkatkan pemahaman karyawan mengenai tugas dan tanggung jawab mereka. Ketika informasi disampaikan dengan jelas, karyawan merasa lebih dihargai dan memiliki kepercayaan diri yang lebih besar dalam melaksanakan pekerjaan mereka, yang berujung pada peningkatan kepuasan kerja. Komunikasi yang baik juga mempererat hubungan antar karyawan dan menciptakan suasana kerja yang harmonis. Interaksi yang positif di antara rekan kerja dapat memperkuat rasa kebersamaan dan tim kerja, yang turut meningkatkan kepuasan kerja.

Komunikasi yang buruk dapat menyebabkan ketegangan dan konflik, yang mengurangi kenyamanan bekerja dan pada akhirnya mengurangi kepuasan kerja karyawan. Baik antara manajemen dan karyawan maupun antar karyawan, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan harmonis. Hal ini tidak hanya meningkatkan kepuasan kerja, tetapi juga mendorong kinerja dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Fajarwati, N. K., & Laksana, A. (2021). Faktor komunikasi yang mempengaruhi adopsi program imunisasi di Kota Serang. *Bureaucracy Journal: Indonesia Journal of Law and Social-Political Governance*, 1(2), 61-80.
- Laksana, A., & Kurnia Fajarwati, N. (2021). Strategi komunikasi organisasi serikat pekerja nasional PT. Parkland World Indonesia dalam meningkatkan kesejahteraan karyawan: Studi kasus di PT. Parkland World Indonesia. *Bureaucracy Journal: Indonesia Journal of Law and Social-Political Governance*, 1(2), 2021.
- Laksana, A., Ferdiana, R., & Hanafi, M. (2024). Strategi komunikasi Dinas Perhubungan Kota Serang dalam sosialisasi kebijakan program sistem satu arah jalan Kaujon Serang. *PANDITA: Interdisciplinary Journal of Public Affairs*, 7(1), 1-15.
- Laksana, A., Miliyani, A., Saputra, R. E., Fatchurrochman, A., & Idzatullah, A. (2024). Strategi komunikasi korporasi kepuasan pembelian dan kualitas produk Geprek Bensu. *ETIC (EDUCATION AND SOCIAL SCIENCE JOURNAL)*, 1(2), 99-106.
- Hidayatullah, M. S., Rusnawati, R., Belarozza, G., Nabiyina, B. A. C., & Laksana, A. (2024). Peran digital dalam membentuk pola interaksi komunikasi interpersonal generasi Z. *SABER: Jurnal Teknik Informatika, Sains dan Ilmu Komunikasi*, 3(1), 40-45
- Paramita, L., Lengkong, V. P. K., & Sendow, G. M. (2016). Pengaruh komunikasi organisasi dan stres kerja terhadap kepuasan kerja serta dampaknya terhadap kinerja karyawan di perusahaan umum bulog divisi regional Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 4(1), 1-13.
- Safari, T., Zulkarnaen, W., & Nurhanipah, H. (2019). Pengaruh komunikasi organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan di PD. BPR LPK Garut Kota Cabang Bayongbong. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 3(2), 134-149.



- Islamiyati, S., & Al Banin, Q. (2022). Pengaruh komunikasi organisasi, beban kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis (JIMBis)*, 1(3), 238-250.
- Afianto, I. D., & Utami, H. N. (2017). Pengaruh disiplin kerja dan komunikasi organisasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan (Studi pada karyawan divisi marketing PT. Victory International Futures Kota Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, 50(6), 58-67.
- Khulfatya, A. (2019). Pengaruh komunikasi organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Hadji Kalla Toyota Cab. Pare-Pare. Universitas Negeri Makassar.