AKADEMIK E-ISSN 2774-8863
Jurnal Mahasiswa Humanis
Vol. 6, No. 3, September 2026

Dampak Komunikasi Internal dan Budaya Organisasi terhadap Loyalitas Pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kota Palembang

Muhammad Akbar Pratama[1], Susi Handayani[2], Meilin Veronica[3]
Universitas Indo Global Mandiri, Indoneia
Email Korespondensi : akbarbelagak12@gmail.com[1]

Submitted: 19th August 2026 | **Edited**: 28th September 2026 | **Issued**: 30th September 2026
Cited on: Pratama, M. A., Handayani, S., & Veronica, M. (2026). Dampak Komunikasi Internal dan Budaya Organisasi terhadap Loyalitas Pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kota Palembang. *AKADEMIK: Jurnal Mahasiswa Humanis, 6*(3), 2306-2315.

ABSTRACT
This study aims to analyze the effect of internal communication and organizational culture on employee loyalty. The research method used is a quantitative method with descriptive and verificative approaches. Data were collected through questionnaires using a Likert scale and analyzed using SPSS. The independent variables in this study are internal communication and organizational culture, while the dependent variable is employee loyalty. The results show that internal communication has a positive and significant effect on employee loyalty. Organizational culture also has a positive and significant effect on employee loyalty. Simultaneously, internal communication and organizational culture significantly affect employee loyalty with a significance value of 0.000 < 0.05. The correlation coefficient (R) value of 0.663 indicates a strong relationship between the independent and dependent variables. The coefficient of determination (R^2) value of 0.440 indicates that internal communication and organizational culture contribute 44% to employee loyalty, while the remaining 56% is influenced by other factors outside this study.
Keywords: Internal Communication, Organizational Culture, Employee Loyalty

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting yang menentukan keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Pengelolaan sumber daya manusia yang efektif diperlukan untuk menciptakan pegawai yang kompeten, bertanggung jawab, dan memiliki loyalitas terhadap organisasi (Amin & Siswanto, 2018; Andi Miranda, et al., 2023). Menurut Suryani et al. (2023), sumber daya manusia memiliki peran penting dalam mendukung pencapaian dan keberhasilan organisasi. Loyalitas pegawai juga menjadi aspek penting karena mencerminkan kesetiaan, pengabdian, serta kesediaan pegawai untuk berkontribusi dalam mencapai tujuan organisasi (Abilly et al., 2022). Oleh karena itu, organisasi perlu memperhatikan berbagai faktor yang dapat memperkuat loyalitas pegawai, di antaranya komunikasi internal dan budaya organisasi.

Komunikasi internal merupakan proses pertukaran informasi yang berlangsung di dalam organisasi, baik secara formal maupun informal, untuk menciptakan pemahaman

bersama dan mendukung kelancaran pelaksanaan pekerjaan (Dipayana & Heryanda, 2020). Mucharam (2022) menjelaskan bahwa komunikasi merupakan proses pertukaran informasi antara dua orang atau lebih yang memungkinkan terciptanya saling pengertian melalui penyampaian pesan dan umpan balik. Dalam lingkungan kerja, komunikasi internal yang efektif dapat memperlancar koordinasi, mengurangi kesalahpahaman, serta membangun hubungan yang baik antara pimpinan dan pegawai. Mulyana et al. (2023) menyatakan bahwa komunikasi yang baik dapat membuat pegawai merasa nyaman dalam bekerja sehingga berpotensi meningkatkan loyalitasnya terhadap organisasi. Dengan demikian, komunikasi internal yang terbuka, jelas, dan berlangsung dua arah menjadi salah satu aspek penting dalam membangun keterikatan pegawai terhadap instansi.

Selain komunikasi internal, budaya organisasi juga berperan dalam membentuk loyalitas pegawai. Budaya organisasi mencakup nilai, norma, keyakinan, dan kebiasaan yang menjadi pedoman bagi anggota organisasi dalam berperilaku dan melaksanakan pekerjaan (Djohar, et al., 2024; Febianti & Kusdinar, 2020). Ira Fatmawati (2022) menjelaskan bahwa budaya organisasi terbentuk melalui pengalaman bersama, sejarah organisasi, kepemimpinan, dan interaksi antaranggota. Budaya organisasi yang positif dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, memperkuat rasa memiliki, serta mendorong pegawai untuk berpartisipasi dalam pencapaian tujuan organisasi. Putri dan Ningrum (2022) juga menjelaskan bahwa budaya organisasi berperan sebagai pengikat untuk menyamakan persepsi anggota organisasi dalam mencapai tujuan bersama. Oleh sebab itu, penerapan budaya organisasi yang adil, terbuka, dan saling menghargai diharapkan mampu memperkuat loyalitas pegawai.

Pentingnya komunikasi internal dan budaya organisasi terhadap loyalitas pegawai didukung oleh sejumlah penelitian terdahulu. Adilah Kholifah (2024) dan Dwi Astuti (2025) menemukan bahwa komunikasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Hasil penelitian Intan Nabila Azhar et al. (2025) juga menunjukkan bahwa komunikasi internal yang efektif berkontribusi terhadap peningkatan loyalitas karyawan. Sementara itu, penelitian Qorfianalda dan Wulandari (2021) menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap loyalitas kerja. Dwi Astuti (2025) turut menemukan bahwa komitmen organisasi dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan. Namun, hasil penelitian Agmasari Messi dan Epsilandri (2023) menunjukkan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan

terhadap loyalitas kerja karyawan. Perbedaan hasil tersebut memperlihatkan bahwa hubungan antara budaya organisasi dan loyalitas pegawai masih perlu dikaji lebih lanjut pada konteks organisasi yang berbeda.

Fenomena tersebut relevan dengan kondisi di Dinas Lingkungan Hidup Kota Palembang. Berdasarkan uraian permasalahan dalam penelitian, komunikasi internal di instansi ini masih menghadapi kendala dalam penyampaian informasi yang cenderung berjenjang, sehingga informasi belum selalu diterima secara menyeluruh oleh pegawai. Kondisi tersebut berpotensi menimbulkan kesalahpahaman, menghambat koordinasi, dan membuat pegawai merasa kurang dilibatkan dalam proses pengambilan keputusan. Selain itu, budaya organisasi dinilai belum sepenuhnya mendukung keterbukaan dan kerja sama. Kecenderungan mengutamakan senioritas dibandingkan kompetensi, ketimpangan dalam pembagian tugas, serta kurangnya keterbukaan terhadap kritik dan saran dapat memengaruhi persepsi pegawai mengenai keadilan dan penghargaan atas kontribusinya. Apabila kondisi tersebut tidak ditangani, rasa memiliki dan kepercayaan pegawai terhadap organisasi berpotensi melemah sehingga dapat berdampak pada loyalitas mereka.

Berdasarkan fenomena tersebut, terdapat kesenjangan penelitian yang perlu diperhatikan, yaitu perbedaan temuan penelitian terdahulu mengenai pengaruh budaya organisasi terhadap loyalitas karyawan serta perlunya pengujian kedua variabel secara bersama-sama dalam konteks instansi pemerintahan. Penelitian ini berfokus pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Palembang dengan menempatkan komunikasi internal dan budaya organisasi sebagai variabel independen, sedangkan loyalitas pegawai sebagai variabel dependen. Fokus tersebut diharapkan dapat memberikan bukti empiris mengenai hubungan kedua faktor tersebut dengan loyalitas pegawai pada organisasi sektor publik.

Dengan demikian, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh komunikasi internal terhadap loyalitas pegawai, menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap loyalitas pegawai, serta menguji pengaruh komunikasi internal dan budaya organisasi secara simultan terhadap loyalitas pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kota Palembang. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia serta menjadi bahan evaluasi bagi instansi dalam memperbaiki komunikasi internal, memperkuat budaya organisasi, dan meningkatkan loyalitas pegawai.

LANDASAN TEORI

Komunikasi Internal

Komunikasi internal merupakan proses pertukaran informasi antara anggota organisasi, baik secara formal maupun informal, yang bertujuan menciptakan pemahaman bersama dan mendukung kelancaran pelaksanaan pekerjaan. Menurut Mucharam (2022), komunikasi merupakan proses pertukaran informasi antara dua orang atau lebih yang memungkinkan terciptanya saling pengertian melalui penyampaian pesan dan umpan balik. Komunikasi internal yang efektif dapat membantu memperlancar koordinasi, mengurangi kesalahpahaman, serta membangun hubungan yang baik antara pimpinan dan pegawai. Mulyana et al. (2023) menyatakan bahwa komunikasi yang baik dapat membuat pegawai merasa nyaman dalam bekerja sehingga berpotensi meningkatkan loyalitas terhadap organisasi.

Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan sistem nilai, norma, keyakinan, dan kebiasaan yang dianut bersama oleh anggota organisasi sebagai pedoman dalam berperilaku dan melaksanakan pekerjaan. Menurut Ira Fatmawati (2022), budaya organisasi terbentuk melalui pengalaman bersama, sejarah organisasi, kepemimpinan, serta interaksi antaranggota. Budaya organisasi yang positif dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, meningkatkan rasa memiliki, dan mendorong keterlibatan pegawai dalam mencapai tujuan organisasi. Putri dan Ningrum (2022) menjelaskan bahwa budaya organisasi berperan sebagai pengikat untuk menyamakan persepsi anggota organisasi dalam mencapai tujuan bersama.

Loyalitas Pegawai

Loyalitas pegawai merupakan bentuk kesetiaan, pengabdian, dan komitmen pegawai terhadap organisasi tempatnya bekerja. Menurut Abilly et al. (2022), loyalitas karyawan diwujudkan melalui peran serta anggota dalam menggunakan tenaga, pikiran, dan waktu untuk mencapai tujuan organisasi. Loyalitas pegawai dapat tercermin melalui tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan, kepedulian terhadap organisasi, serta kesediaan untuk berkontribusi dalam mencapai visi dan misi organisasi. Oleh karena itu, organisasi perlu menciptakan komunikasi internal yang efektif dan budaya organisasi yang positif untuk mendukung terbentuknya loyalitas pegawai.

Hubungan Komunikasi Internal dan Budaya Organisasi terhadap Loyalitas Pegawai

Komunikasi internal dan budaya organisasi merupakan dua aspek yang berperan dalam membentuk loyalitas pegawai. Komunikasi yang terbuka dan dua arah memungkinkan pegawai memperoleh informasi yang jelas, menyampaikan pendapat, serta merasa dihargai oleh organisasi. Sementara itu, budaya organisasi yang mengedepankan kepercayaan, keterbukaan, dan kerja sama dapat memperkuat rasa memiliki serta komitmen pegawai. Penelitian Adilah Kholifah (2024) dan Intan Nabila Azhar et al. (2025) menunjukkan bahwa komunikasi berkontribusi terhadap loyalitas karyawan, sedangkan Qorfianalda dan Wulandari (2021) menemukan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap loyalitas kerja. Dengan demikian, komunikasi internal dan budaya organisasi diduga memiliki pengaruh terhadap loyalitas pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kota Palembang.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dan verifikatif. Penelitian dilakukan pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Palembang dengan populasi sebanyak 139 pegawai yang terdiri dari 60 ASN dan 79 PPPK. Sampel penelitian berjumlah 103 responden yang ditentukan menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 5%. Pengumpulan data dilakukan melalui observasi, penyebaran kuesioner menggunakan skala Likert lima poin, dan dokumentasi. Data yang diperoleh dianalisis menggunakan program SPSS melalui analisis regresi linear berganda, uji t, uji F, serta koefisien korelasi dan determinasi untuk mengetahui pengaruh komunikasi internal dan budaya organisasi terhadap loyalitas pegawai.

HASIL PENELITIAN

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardize d Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1(Constant	3685	2.442		1.509	0.134
X1	0.220	0.067	0.310	3.271	0.001
X2	0.377	0.084	0.426	4.491	0.000

Sumber: Hasil olah data SPSS, 2026

Persamaan regresi linear berganda (Y = 3,685 + 0,220X1 + 0,377X2) menunjukkan bahwa nilai konstanta sebesar 3,685 berarti apabila komunikasi internal dan budaya organisasi bernilai nol, maka loyalitas pegawai bernilai 3,685. Koefisien regresi komunikasi internal sebesar 0,220 dan budaya organisasi sebesar 0,377 bernilai positif, yang berarti setiap peningkatan satu satuan pada masing-masing variabel akan meningkatkan loyalitas pegawai sebesar nilai koefisiennya, dengan asumsi variabel lainnya tetap. Dengan demikian, komunikasi internal dan budaya organisasi memiliki hubungan positif terhadap loyalitas pegawai.

Uji Hipotesis Parsial (Uji t)

Berdasarkan hasil olah data pada Table 1, diketahui variabel komunikasi internal memiliki nilai signifikansi sebesar 0,001, yang lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel komunikasi internal berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel loyalitas pegawai, sehingga hipotesis pertama diterima. Selanjutnya, variabel budaya organisasi memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000, yang juga lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel loyalitas pegawai, sehingga hipotesis kedua diterima.

Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan.

Tabel 2. Hasil Uji Simultan (Uji F)

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	421.551	2	210.776	39.238	0.000[b]
	Residual	537.167	100	5.372		
	Total	958.718	102			

Sumber: Hasil olah data SPSS, 2026

Berdasarkan hasil uji F, diperoleh nilai F hitung sebesar 39,238 dengan nilai signifikansi 0,000. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel komunikasi internal dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel loyalitas pegawai, dengan demikian, hipotesis ketiga diterima.

Uji Koefisien Determinasi (R^2) dan Koefisien Korelasi (R)

Analisis koefisien korelasi dan determinasi dimaksudkan untuk mengetahui tingkat kekuatan hubungan antara variabel independen terhadap variabel dependen.

Tabel 3. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2) dan Koefisien Korelasi (R)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.663[a]	0.440	0.428	2.318

Sumber: Hasil olah data SPSS, 2026

Berdasarkan hasil pengujian, diperoleh nilai R Square (R^2) sebesar 0,440. Hal ini menunjukkan bahwa variabel komunikasi internal dan budaya organisasi mampu menjelaskan variabel loyalitas pegawai sebesar 44,0%, sedangkan sisanya sebesar 56,0% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh Komunikasi Internal terhadap Loyalitas Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kota Palembang. Hal ini dibuktikan melalui hasil uji t dengan nilai signifikansi sebesar 0,001, lebih kecil dari 0,05. Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin baik komunikasi internal yang diterapkan, semakin tinggi pula loyalitas pegawai terhadap organisasi. Komunikasi internal yang terbuka, jelas, dan berlangsung dua arah dapat membantu pegawai memahami tugas serta kebijakan pimpinan, sekaligus meningkatkan rasa dihargai dan keterlibatan dalam organisasi. Temuan ini sejalan dengan penelitian Intan Nabila Azhar et al. (2025) yang menunjukkan bahwa komunikasi internal yang efektif berkontribusi terhadap peningkatan loyalitas karyawan. Hasil ini juga didukung oleh Adilah Kholifah (2024), yang menemukan bahwa komunikasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan.

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Loyalitas Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kota Palembang. Hal ini ditunjukkan oleh nilai signifikansi uji t sebesar 0,000, lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, semakin baik budaya organisasi yang diterapkan, semakin tinggi pula loyalitas pegawai terhadap instansi. Budaya organisasi yang mengedepankan kepercayaan, keterbukaan, keadilan, dan kerja sama dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif serta meningkatkan rasa memiliki pegawai. Sebaliknya, kecenderungan mengutamakan

senioritas dan kurangnya keterbukaan terhadap kritik maupun saran dapat menghambat keterikatan pegawai terhadap organisasi. Hasil penelitian ini sejalan dengan Qorfianalda dan Wulandari (2021), yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap loyalitas kerja. Penelitian Muhammad et al. (2024) juga menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan.

Pengaruh Komunikasi Internal dan Budaya Organisasi terhadap Loyalitas Pegawai

Hasil uji F menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,000, lebih kecil dari 0,05. Hasil tersebut membuktikan bahwa komunikasi internal dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap loyalitas pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kota Palembang. Selain itu, nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,663 menunjukkan hubungan yang kuat antara kedua variabel independen dan loyalitas pegawai. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,440 menunjukkan bahwa komunikasi internal dan budaya organisasi mampu menjelaskan 44% variasi loyalitas pegawai, sedangkan 56% sisanya dijelaskan oleh faktor lain di luar model penelitian.

Temuan ini menunjukkan bahwa komunikasi internal yang efektif perlu didukung oleh budaya organisasi yang positif untuk menciptakan lingkungan kerja yang harmonis. Komunikasi yang terbuka membantu pegawai memahami tujuan organisasi, sedangkan budaya organisasi yang baik mendorong kepercayaan, tanggung jawab, dan rasa memiliki. Hasil penelitian ini sejalan dengan Dhiyanto dan Astuti (2025), yang menunjukkan bahwa budaya organisasi yang didukung komunikasi terbuka, kepemimpinan inspiratif, dan nilai bersama berpengaruh signifikan terhadap loyalitas anggota. Oleh karena itu, peningkatan loyalitas pegawai perlu dilakukan melalui perbaikan komunikasi internal dan penguatan budaya organisasi secara bersama-sama.

Implikasi Hasil Penelitian

Hasil penelitian ini memiliki implikasi praktis bagi Dinas Lingkungan Hidup Kota Palembang dalam merumuskan strategi peningkatan loyalitas pegawai melalui penguatan komunikasi internal dan budaya organisasi. Komunikasi internal perlu dikembangkan melalui penyampaian informasi yang jelas, transparan, dan dua arah, serta pemberian ruang bagi pegawai untuk menyampaikan pendapat, kritik, dan saran secara konstruktif. Pada saat yang sama, budaya organisasi perlu diperkuat melalui penerapan nilai-nilai keadilan, keterbukaan, kerja sama, tanggung jawab, dan penghargaan terhadap kontribusi pegawai tanpa membedakan senioritas. Nilai koefisien determinasi sebesar 44%

menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut memiliki kontribusi yang berarti dalam menjelaskan variasi loyalitas pegawai, meskipun masih terdapat faktor lain yang perlu diperhatikan, seperti kepemimpinan, kompensasi, kepuasan kerja, dan pengembangan karier. Oleh karena itu, instansi perlu mengintegrasikan perbaikan komunikasi internal dan penguatan budaya organisasi dengan kebijakan pengelolaan sumber daya manusia yang berkelanjutan agar tercipta lingkungan kerja yang kondusif, meningkatkan keterikatan pegawai, serta mendukung pencapaian tujuan organisasi secara efektif.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai dampak komunikasi internal dan budaya organisasi terhadap loyalitas pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kota Palembang, dapat disimpulkan bahwa komunikasi internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa komunikasi yang efektif, penyampaian informasi yang jelas, serta hubungan komunikasi yang baik dapat meningkatkan loyalitas pegawai. Selain itu, budaya organisasi juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas pegawai, yang berarti penerapan nilai-nilai organisasi, norma kerja, dan kebiasaan yang baik dapat mendorong pegawai untuk lebih berkomitmen terhadap organisasi.

Secara simultan, komunikasi internal dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas pegawai, dengan nilai signifikansi uji F sebesar 0,000 dan nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,440. Artinya, kedua variabel mampu menjelaskan 44% variasi loyalitas pegawai, sedangkan 56% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Dengan demikian, peningkatan loyalitas pegawai dapat diupayakan melalui komunikasi yang terbuka dan dua arah serta penguatan budaya organisasi yang mengedepankan kepercayaan, keterbukaan, tanggung jawab, dan kerja sama

DAFTAR PUSTAKA

Abilly, Firdaus, M. A., & Azis, A. D. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Disiplin Kerja. *Jurnal Ilmu Manajemen*, *5*(2), 203–215.

Adilah Kholifah, P. D. S. (2024). Pengaruh Insentif, Komunikasi Kerja, Kerjasama Tim Dan Budaya Organisasi Terhadap Loyalitas Karyawan Pada Pt Jaya Express 1. *1 Kholifah Adilah, 2 Dedy Siska Pramono*, *3*(1), 29–50.

Agmasari Messi, & Epsilandri, S. (2023). *Reslaj : Religion Education Social Laa Roiba Journal Reslaj : Religion Education Social Laa Roiba Journal*. *6*, 2266–2282.

Amin, N., & Siswanto, F. (2018). Budaya Pendidikan, Budaya Organisasi Dan Budaya Mutu Lembaga Pendidikan Islam. *Al-Tanzim : Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, *2*(1), 95–106.

Andi Miranda, Isti Prabawani, & Ririn Kusumawati. (2023). Pengaruh Komunikasi Internal Terhadap Kinerja Karyawan PT.XYZ. *Jurnal Mahasiswa Kreatif*, *1*(3), 34–42.

Dhiyanto, N. W., & Astuti, D. S. (2025). Peran Budaya Organisasi Dalam Meningkatkan Loyalitas Anggota. *Journal Of Business Economics and Management*, *01*(4), 1024–1027.

Dipayana, G. B., & Heryanda, K. K. (2020). Pengaruh Komunikasi Internal Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Buleleng. *Bisma: Jurnal Manajemen*, *6*(2), 37–46.

Djohar, A. P., Waru, T., & Andriani, R. (2024). Pengaruh Komunikasi Internal Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Administrasi Bisnis*, *4*(1), 12–16.

Dwi Astuti. (2025). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Loyalitas Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT. Madubaru 71 PG.PS. Madukismo). *GEMILANG: Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, *5*(2), 513–531.

Febianti, F., & Kusdinar, R. (2020). Pengaruh Komunikasi Internal Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Di Dinas Arsip Dan Perpustakaan Kabupaten Sumedang. *Shaut Al-Maktabah : Jurnal Perpustakaan, Arsip Dan Dokumentasi*, *12*(2), 201–226.

Intan Nabila Azhar, April Laksana, Noerma Kurnia Fajarwati, & Rizqi Fitrianti. (2025). Strategi Komunikasi Korporat: Membangun Loyalitas Karyawan, Citra Perusahaan, Dan Manajemen Krisis. *Journal Of Media And Communication*, *1*(3), 72–75.

Ira Fatmawati. (2022). Komunikasi Organisasi Dalam Hubungannya Dengan Kepemimpinan Dan Perilaku Kerja Organisasi. *Revorma: Jurnal Pendidikan Dan Pemikiran*, *2*(1), 39–55. Https://Doi.Org/10.62825/Revorma.V2i1.18

Mucharam, A. (2022). Membangun Komunikasi Publik Yang Efektif. *Jurnal Ilmu Komunikasi*, *27*(1), 71–82.

Muhammad, R., Sofia, S., Rahayu, A., & Sorong, U. M. (2024). *Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Loyalitas Karyawan*. *3*, 14–19.

Mulyana, M. R. H., Basalamah, M. R., & Hatneny, A. I. (2023). Pengaruh Komunikasi, Hubungan Karyawan Dan Kerjasama Tim Terhadap Loyalitaskaryawan (Studi Kasus PT Jawara Properti Indonesia). *E – Jurnal Riset Manajemen*, *12*(02), 2529–2538.

Putri, I., & Ningrum, F. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Dalam Menciptakan Perkembangan Organisasi. *Jurnal Administrasi Publik, Volume 18*(1), 143–154.

Qorfianalda, S., & Wulandari, A. (2021). Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Dimediasi Kepuasan Dan Loyalitas Kerja Karyawan: The Influence Of Organizational Culture On Employee Performance Mediated By Job Satisfaction And Job Loyalty. *EKOMABIS: Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis*, *2*(02), 157–168.

Suryani, S., Rindaningsih, I., & Hidayatulloh. (2023). Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. *PERISAI: Jurnal Pendidikan dan Riset Ilmu Sains*, *2*(3), 363–370.