Journal of Innovative and Creativity
Journal Homepage: https://joecy.org/index.php/joecy
e-mail: journaljoecy@gmail.com

Faculty of Education
University of Pahlawan Tuanku Tambusai
ISSN 2775-771X (Online)
ISSN 2962-570X (Printed)
6 (2) 2026, Page: 33038-33047

PENGARUH KOMUNIKASI ORGANISASI, JAM KERJA DAN KESEIMBANGAN KERJA - KEHIDUPAN TERHADAP STRESS KERJA PEGAWAI SEKOLAH GOLDEN KINDER MEDAN

Feriani Astuti[1], Iventura Fitra Uli Tamba[2], Asri Damayanti[3]

[1,2,3]SEKOLAH TINGGI MANAJEMEN BISNIS MULTI SARANA MANAJEMEN ADMINISTRASI DAN REKAYASA TEKNOLOGI

Email: Ferianiastutitime@gmail.com1 ivent_tamba@yahoo.com2 asrialfinad@gmail.com3

Published: Juni , 2026

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh penerapan pengaruh komunikasi organisasi, jam kerja dan keseimbangan kerja - kehidupan terhadap stress kerja pegawai sekolah Golden Kinder Medan. Jenis penelitian yang digunakan adalah jenis penelitian kuantitatif. Jumlah responden pada penelitian ini adalah 67 orang. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner. Hasil penelitian ini menunjukan bahwa pada komunikasi organisasi, jam kerja dan keseimbangan kerja- kehidupan terdapat pengaruh signifikan terhadap stres kerja di Sekolah Golden Kinder Medan. Hal ini dapat dilihat berdasarkan uji statistik, nilai sig sebesar 0,004 < 0,05 artinya terdapat pengaruh signifikan antara komunikasi organisasi, Pada jam kerja dapat dilihat berdasarkan uji statistik nilai sig sebesar 0,002 < 0,05 artinya terdapat pengaruh signifikan antara jam kerja berpengaruh terhadap stres kerja . Pada keseimbangan kerja-kehidupan dapat dilihat berdasarkan uji statistik nilai sig sebesar 0,001 < 0,05 artinya terdapat pengaruh signifikan antara keseimbangan kerja- kehidupan berpengaruh terhadap stres kerja dan berdasarkan hasil uji simultan yang telah dilakukan pada hipotesis pertama, disimpulkan bahwa ditunjukkan oleh R Square sebesar (0,704) atau senilai 70,4%. berdasarkan uji statistik, nilai sig sebesar 0,000 < 0,05 artinya terdapat pengaruh signifikan antara komunikasi organisasi, jam kerja dan keseimbangan kerja- kehidupan secara bersama-sama berpengaruh terhadap stres kerja di Sekolah Golden Kinder Medan

Kata Kunci : Komunikasi Organisasi, Jam Kerja, Keseimbangan Kerja - Kehidupan, Stres Kerja

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of the application of organizational communication, working hours and work-life balance on work stress of Golden Kinder Medan school employees. The type of research used is quantitative research. The number of respondents in this study was 67 people. Data was collected through questionnaires. The results of this study indicate that organizational communication, working hours and work-life balance have a significant influence on work stress at Golden Kinder Medan School. This can be seen based on statistical tests, a sig value of 0.004 <0.05 means there is a significant influence between organizational communication, On working hours can be seen based on statistical tests sig value of 0.002 <0.05 means there is a significant influence between working hours affect work stress. On work-life balance can be seen based on statistical tests sig value of 0.001 <0.05 means there is a significant influence between work-life balance affect work stress and based on the results of simultaneous tests that have been carried out on the first hypothesis, it is conduded that indicated by R Square of (0.704) or worth 70.4%. Based on statistical tests, a significant value of 0.000 < 0.05 indicates a significant effect between organizational communication, working hours, and work-life balance on work stress at Golden Kinder School, Medan.

Keywords: Organizational Communication, Working Hours, Work-Life Balance, Work Stress

© The Author(s). 2021 Open Access This article is licensed under a Creative Commons Atibution 4.0 International License, which permits use, sharing, adaptation, distribution and reproduction in any medium or format, as long as you give appropriate credit to the original author(s) and the source, provide a link to the Creative Commons licence, and indicate if changes were made. The images or other third party material in this article are included in the article's Creative Commons licence, unless indicated otherwise in a credit line to the material. To view a copy of this licence, visit http://creativecommons.org/licenses/by/4.0

PENDAHULUAN

Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai targetnya tidak dapat dipisahkan dari proses manajemen yang terstruktur dan kontribusi nyata dari seluruh anggota. Ketidakselarasan antara perencanaan awal dan hasil akhir di lapangan sering menjadi tantangan nyata di dalam dinamika kelompok. Oleh karena itu, keberadaan suatu mekanisme evaluasi menjadi hal yang mutlak diperlukan untuk mengukur sejauh mana efektivitas pencapaian tujuan oranisasi secara objektif. Evaluasi kinerja merupakan suatu metode dan proses penilaian sistematis yang digunakan untuk mengukur efektivitas, perilaku, dan hasil kerja individu maupun kelompok di akhir pelaksanaan suatu kegiatan berdasarkan target yang telah ditetapkan sebelumnya (Jonathan & Hina, 2024). Tujuan pokok dari evaluasi kinerja adalah untuk memetakan kekuatan dan kelemahan dalam pelaksanaan tugas sekaligus mengidentifikasi potensi serta kebutuhan pelatihan yang diperlukan untuk pengembangan lebih lanjut (Wahyudi et al., 2024). Proses penilaian ini berfungsi mengevaluasi performa baik pada level individu maupun kelompok yang dapat diukur secara nyata, sehingga menjadi dasar dalam pengambilan keputusan yang adil dan objektif (Hasan et al., 2020).

Evaluasi kinerja memiliki hubungan yang erat dengan upaya pengembangan organisasi secara menyeluruh. Pengembangan organisasi adalah sebuah strategi menyeluruh, terencana, dan berkelanjutan yang bertujuan untuk meningkatkan efektivitas, kualitas, serta kapasitas adaptasi suatu lembaga dalam menghadapi dinamika lingkungan (Sunarti & Puspitasari, 2022). Dalam proses pengembangan ini, mekanisme evaluasi bertindak sebagai salah satu langkah krusial karena melalui evaluasi, organisasi dapat mendeteksi permasalahan yang terjadi secara dini dan menentukan strategi perbaikan yang tepat. Adapun ruang lingkup pengembangan organisasi meliputi penguatan struktur, peningkatan komunikasi, pengembangan kepemimpinan, serta peningkatan partisipasi anggota aktif dalam setiap kegiatan (Polar et al., 2026).

Karang Taruna memiliki peran strategis sebagai organisasi sosial kepemudaan yang membantu pembangunan masyarakat melalui pelatihan kepemimpinan, pengembangan potensi desa, peningkatan komunikasi antaranggota, dan peningkatan partisipasi generasi muda dalam kegiatan sosial. Mengingat pentingnya peran ini, kualitas organisasi karang taruna perlu terus ditingkatkan melalui evaluasi kinerja yang dilakukan secara berkala dan terstruktur. melalui evaluasi kinerja secara berkala atau bertahap. Evaluasi kinerja pada organisasi Karang Taruna dinilai penting dilakukan untuk mengetahui keberhasilan program kerja, tingkat partisipasi anggota, efektivitas kepemimpinan, serta kualitas pengelolaan keorganisasian. Agenda penilaian biasanya satu bulan sekali melalui pelaksanaan rapat evaluasi program kerja organisasi (Anjani et al., 2025). Melalui mekanisme evaluasi yang terstruktur, organisasi dapat mengidentifikasi kendala pelaksanaan di lapangan dan mencari solusi alternatif untuk perbaikan berkelanjutan. Organisasi yang melakukan evaluasi secara rutin terbukti lebih mudah berkembang melalui perbaikan sistem kerja, peningkatan kualitas anggota, dan penguatan koordinasi internal.

Meskipun penelitian mengenai evaluasi kinerja organisasi sudah banyak dilakukan, penelitian tersebut masih sebagian besar berfokus pada organisasi formal dan perusahaan. Penelitian mengenai dampak evaluasi kinerja pada organisasi kepemudaan berbasis komunitas seperti Karang Taruna masih sangat terbatas. Kebanyakan studi terdahulu hanya melihat evaluasi sebagai alat untuk meningkatkan

produktivitas atau keberhasilan program kerja semata. Dampak psikologis dan sosial terhadap hubungan antaranggota sering kali diabaikan. Belum banyak peneliti yang ingin melihat bagaimana proses evaluasi ini berjalan di organisasi informal tingkat desa yang punya budaya lokal yang kuat, seperti Desa Mojorejo, Kabupaten Sukoharjo. Kekosongan inilah yang menjadi fokus dasar pentingnya penelitian ini dilakukan.

Penelitian ini memiliki kebaruan yang terletak pada dua aspek. Pertama, fokusnya tidak hanya menilai kesuksesan program kerja Karang taruna, melainkan menggali secara mendalam sisi psikologis dan sosialnya, seperti potensi munculnya miskomunikasi, konflik antar individu, hingga penurunan partisipasi anggota. Kedua, penelitian ini mencoba membawa kerangka teori pengembangan organisasi yang biasanya diterapkan di dunia kerja formal ke kondisi organisasi kepemudaan berbasis desa. Melalui pendekatan ini, hasil penelitian diharapkan memberikan sudut pandang baru yang lebih relevan bagi peningkatan manajemen organisasi berbasis komunitas, khususnya dalam menyeimbangkan antara mekanisme evaluasi objektif dan manajemen relasi sosial antaranggota.

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik pendekatan kualitatif deskripsi. Kualitatif deskripsi merupakan penelitian yang bertujuan untuk memahami dan mengetahui kekhasan yang dimiliki oleh subjek dalam penelitian (Sari et al., 2023).

Tempat penelitian berlokasi di desa Mojorejo, Kecamatan Nguter, Kabupaten Sukoharjo. Waktu penelitian dilakukan pada bulan Juni-Agustus. Pengambilan data ditujukan untuk mengetahui dampak evaluasi kinerja terhadap pengembangan organisasi karang taruna desa Mojorejo Kabupaten Sukoharjo.

Dalam penentuan subjek, peneliti menggunakan teknik *puposive sampling*. Teknik *purposive sampling* adalah teknik pengambilan sample subjek dengan mempertimbangkan berdasarkan kriteria yang ditentukan oleh peneliti (Isaac, 2023). Kriteria penentuan informan adalah: (1) Anggota aktif karang taruna yang rutin mengikuti kegiatan organisasi, (2) Anggota pasif karang taruna yang jarang mengikuti kegiatan organisasi, (3) Pengurus inti organisasi. Penelitian ini melibatkan 8 informan yang dipilih berdasarkan kriteria tersebut, terdiri dari 3 pengurus inti organisasi (Ketua, Sekretaris, dan Bendahara), 3 anggota aktif, dan 2 anggota pasif. Penentuan jumlah informan ini didasarkan pada pertimbangan keterwakilan perspektif yang beragam dan kedalaman informasi yang dapat diperoleh.

Tabel 1. Profil Informan Penelitian

No	Kategori Informan	Jumlah	Keterangan
1.	Pengurus Inti Karang Taruna	3 orang	Ketua, Sekretaris, Bendahara.
2.	Anggota Aktif	3 orang	Anggota yang hadir rutin dalam kegiatan organisasi.
3.	Anggota Pasif	2 orang	Anggota yang jarang mengikuti kegiatan organisasi.

	Total	8 orang	

Penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data berupa observasi, wawancara dan dokumentasi. Observasi adalah kegiatan pengumpulan data dengan cara mengamati langsung objek atau suatu fenomena yang diteliti (Hasibuan et al., 2023). Pada penelitian ini peneliti menggunakan observasi non partisipan dimana peniliti tidak berinteraksi secara langsung oleh subjek. Wawancara merupakan proses kegiatan komunikasi yang di mana seseorang bertanya kepada orang lain dengan tujuan untuk menggali suatu informasi terkait penelitian (Irawan et al., 2024). Pada penelitian ini peneliti menggunakan wawancara terstruktur yaitu peneliti membuat daftar pertanyaan sesuai dengan indikator pada penelitian. Dokumentasi adalah proses sistematis yang dilakukan dengan mengumpulkan, memilih, mengolah, dan menyimpan informasi dengan tujuan untuk mendapatkan keterangan informasi data dan bukti (Fitriani, 2023). Indikator yang digunakan dalam penelitian ini meliputi: (1) Partisipasi anggota dalam kegiatan organisasi, (2) Efektivitas program kerja, (3) Kualitas komunikasi organisasi, (4) Kualitas sumber daya manusia, (5) Solidaritas dan kebersamaan antaranggota. Indikator – indikator tersebut dikembangkan berdasarkan teori pengembangan organisasi dan disesuaikan dengan karakteristik organisasi kepemudaan berbasis desa (Sunarti & Puspitasari, 2022).

Kemudian penelitian ini menggunakan teknik keabsahan data berupa triangulasi sumber. Keabsahan data adalah metode yang mengacu pada sejauh mana data yang dikumpulkan untuk memastikan bahwa data yang diperoleh valid, akurat, dan benar – benar mencerminkan fenomena yang diteliti (Mekarisce & Jambi, n.d.). Triangulasi sumber adalah metode dalam pengumpulan data dari berbagai sumber informasi yang ada ataupun sumber yang berbeda untuk menggali kebenarannya (Nurfajriani et al., 2024). Triangulasi teknik merupakan proses untuk membandingkan data yang diperoleh dari sumber yang sama dengan menggunakan teknik pengumpulan data yang berbeda (Susanto et al., 2023).

Tabel 2: Implementasi Konkret pada Setiap Indikator

No	Indikator Penelitian	Data Observasi	Data Wawancara	Data Dokumentasi	Kesimpulan
1	Partisipasi Anggota	Tingkat kehadiran & keaktifan dalam rapat evaluasi bulanan	Frekuensi kehadiran, hambatan, & motivasi antar individu	Daftar hadir rapat & laporan kegiatan	VALID (Data absensi, wawancara konsisten)
2	Efektivitas Program	Kesesuian pelaksanaan program kerja dengan perencanaan di lapangan	Persepsi keberhasilan, tantangan, & kepuasan hasil program.	LPJ & notulensi rapat	VALID (klaim lisan sesuai dengan bukti laporan fisik).
3	Komunikasi Organisasi	Pola interaksi rapat	Persepsi kenyamanan berpendapat & hambatan komunikasi	Catatan notulensi terkaitan masukan forum	VALID (Sikap di rapat sinkron dengan pengakuan informan).
4	Kualitas SDM	Keberanian berbicara & kemampuan memberikan solusi saat rapat	Peningkatan rasa percaya diri setelah evaluasi.	Catatan perkembangan individu & arsip keaktian	VALID (Peningkatan performa di lapangan).
5	Solidaritas	Skiap saling membantu antaranggota tanpa instruksi formal	Rasa kekompakan, kebersamaan, & kepercayaan	Foto & laporan kegiatan sosial	VALID (Hubungan emosional terbukti di luar jam rapat).

Tabel 3: Member Checking dan Validitas Data

Fase Alur Kerja	Rentang Waktu	Kegiatan Validasi di Lapangan	Keterlibatan Informan	Hasil Validasi
Pengumpulan Data	Juni - Agustus	Observasi 4 kali rapat evaluasi, wawancara, dan mengumpulkan dokumentasi absensi/ notulensi	8 informan karang taruna dan arsip pengurus	Mendapatkan data mentah dari lapangan.
Verifikasi Awal	Agustus	Ringkasan hasil wawancara yang dibacakan ulang ke informan dan meminta koreksi/konfirmasi	8 informan secara invdividu	Data langsung selesai dan tidak ada salah paham
Analisis Data	Akhir Agustus	Reduksi data, indetifikasi pola awal, dan kategorisasi dampak positif serta negatif	Penelitian mandiri	Temuan pola penting sementara
Verifikasi Temuan Awal	September minggu ke 1	Bertemu kembali untuk menunjukkan draf temuan positif	3 pengurus + 2 anggota aktif	Kofirmasi dan koreksi temuan positif
Verifikasi Temuan Negatif	September minggu ke 2	Diskusi tentang dampak negatif untuk menggali akar permasalahan	2 -3 anggota yang terdampak negatif	Pemahaman mendalam penyebab dampak negatif
Verifikasi Interprestasi Akhir	September minggu ke 3	Presentasi singkat hasil laporan dan meminta masukan atau koreksi	2 – 3 informan	Persetujuan bersama atas interprestasi akhir
Validasi Selesai	Akhir September	Merapikan semua tulisan berdasarkan masukan terakhir anggota karang taruna	-	Laporan siap dan datanya sesuai di lapangan

Teknik analisis pada penelitian ini menggunakan teknik analisis menurut Miles & Huberman (1994) (dalam Sugiyono) (Spradley & Huberman, 2024). Analisis terdiri dari empat tahapan yaitu: pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, penarikan kesimpulan/verifikasi. Pengumpulan data adalah kegiatan untuk mengumpulkan sebuah data yang diperoleh untuk bahan penelitian. Reduksi data adalah proses menyatukan dan menyeleksi data yang penting dan pokok serta membuang data yang tidak diperlukan. Penyajian data adalah kegiatan untuk menampilkan sebuah data hasil penelitian dengan bentuk yang mudah dipahami dan dimengerti, baik melalui tabel, narasi deskriptif ataupun bagan untuk memperlihatkan hasil fenomena yang diteliti. Penarikan kesimpulan/verifikasi adalah proses pengumpulan data yang didasarkan pada hasil yang diperoleh dalam penelitian dengan tujuan untuk melangkah ke tahap selanjutnya.

HASIL DAN PEMBAHASAN



Gambar 1. Skema hasil penelitian

PEMBAHASAN

Hasil penelitian dampak positif berupa kekompakan hal ini juga selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh (Beriansyah et al., 2021) dengan judul penelitian berupa penguatan organisasi kepemudaan dan peningklatan dalam peran pemuda dalam tata kelola pemerintahan desa di desa Tantan kabupaten Muaro Jambi dengan hasil adanya peningkatan terkait kesadaran anggota karang taruna untuk aktif berorganisasi.

Selanjutnya, hasil penelitian ini terkait dampak posistif berupa adanya kebersamaan sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Nugroho & Pramesti, 2024) dengan judul Membangun Kebersamaan dalam Organisasi yang hasilnya berupa terciptanya kebersamaan dan keharmonisan dengan pengaruh baik dan buruk organisasi tersebut dalam menjalin suatu hubungan.

Lalu, pada penelitian ini berdampak positif pada peningkatan kualitas SDM selaras dengan penelitian yang berjudul Peran Evaluasi Kinerja dalam Meningkatkan Motivasi Karyawan yang dilakukan oleh (Farhan et al., 2024) dengan hasil berupa adanya evaluasi kinerja memunculkan peningkatan produktivitas anggota mencapai 28% pada organisasi yang menerapkan sistem evaluasi transparan.

Sedangkan penelitian ini juga berdampak negatif yaitu munculnya misskomunikasi antaranggota. Penelitian ini juga sama dengan penelitian yang dilakukan oleh (Maulana et al., 2026) yang berjudul Misskomunikasi dalam Lingkungan Kerja Even Organizer: Studi Kualitatif Pada Staff Eo dengan hasil berupa miskomunikasi umumnya terjadi akibat keterbatasan media komunikasi, ketidakjelasan penyampaian instruksi, serta perubahan informasi yang terjadi secara mendadak.

Kemudian hasil penelitian dampak negatif terkait ketidaksukaan antar individu cocok dengan penelitian yang dilakukan oleh (Rudi & Setiawardani, 2017) dengan judul penelitian Pengaruh Evaluasi

Kinerja Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan. Dengan hasil bahwa evaluasi kinerja hanya bersifat objektif dan membuat rasa tidak suka menjadi lebih besar dari sebelumnya.

Selanjutnya, dampak negatif berupa menurunnya partisipasi anggota dalam aktivitas organisasi. Hal ini juga selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh (Riset & Edukasi, 2025) yang berjudul analisis faktor-faktor rendahnya partisipasi anggota dalam organisasi karang taruna tingkat kabupaten Cirebon dengan hasil yakni rendahnya partisipasi anggota dipicu karena beberapa faktor antara lain: motivasi yang rendah, komunikasi internal yang tidak efektif, kepemimpinan yang kurang komunikatif, kurangnya penghargaan terhadap kontribusi anggota, keterbatasan fasilitas dan dana, serta kegiatan yang kurang relevan dengan kebutuhan generasi muda.

Temuan hasil penelitian diatas menunjukkan adanya pengaruh positif dan negatif terkait evaluasi kinerja terhadap pengembangan organisasi karang taruna desa Mojorejo Kabupaten Sukoharjo. Dari kedua dampak tersebut dapat ditarik hasil akhir bahwasanya evaluasi kinerja dapat menimbulkan dua pengaruh yang saling berhubungan dan semua hasil evaluasi baik positif maupun negatif kembali pada kepribadian masing-masing anggota dalam penerimaan perbaikan akan kinerja yang dilakukan di dalam organisasi karang taruna desa Mojorejo kabupaten Sukoharjo.

Evaluasi kinerja menunjukkan bahwa evaluasi mampu dilaksanakan secara konsisten dalam memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan kekompakan, kebersamaan dan kualitas SDM anggota karang taruna.

Evaluasi juga bisa memicu dalam organisasi karang taruna. Ketika aproblematik secara personal maupun anatar anggota karang taruna. Seperti halnya munculnya misskomunikasi antar anggota, ketidaksukaan antar individu maupun anggota, serta hal ini juga dapat menurunkan partisipasi anggotab dalam aktivitas organisasi di karang taruna desa Mojorejo kabupaten Sukoharjo.

Point akhir dalam hasil penelitian ini kedua pengaruh tersebut memiliki kesinambungan disetiap organisasi. Tidak dapat dipungkiri jika hal tersebut wajar terjadi di dalam organisasi. Semua tergantung bagaimana anggota mampu menyikapi dan memahami akan pentingnya evaluasi kinerja terhadap pengembangan organisasi.

KESIMPULAN

Bedasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa evaluasi kinerja yang berjalan di karang taruna desa Mojorejo memberikan dua sisi dampak yang sama – sama perlu diperhatikan. Dari sisi positif, kegiatan evaluasi kinerja mampu mempererat kekompakan, menumbuhkan rasa kebersamaan, dan mendorong penibgkatan kualitas Sumber Daya Manusia. Sementara itu, dari sisi negatif, kegiatan ini tidak jarang memunculkan kesalahpahaman antar anggota, ketidaksukaan pada antar individu, hingga sikap menarik diri dari perkumpulan organisasi jika tidak sesuai dengan pendapat pribadi. Oleh karena itu, kunci utamanya terletak pada bagaimana suatu organisasi dapat mengelola proses evaluasi kinerja secara bijak dan efisien agar manfaatnya dapat dirasakan secara maksimal tanpa harus mengorbankan keharmonisan yang sudah terbangun di dalam organisasi tersebut.

Secara teoritis, penelitian ini memperkuat konsep evaluasi kinerja sebagai instrumen pengembangan organisasi yang bersifat ganda pada organisasi sosial berbasis komunitas. Penelitian ini juga berkontribusi pada pengisian ruang literatur mengenai dampak evaluasi kinerja pada organisasi informal di tingkat desa yang selama ini masih belum banyak dikaji secara mendalam.

Secara praktis, pengurus karang taruna disarankan untuk menerapkan mekanisme evaluasi kinerja yang berbasiskomunikasi partisipatif dan didukung oleh kemampuan pengelolaan konflik yang memadai. Pemerintah desa dan pembina organisasi kepemudaan juga diharapkan dapat memfasilitasi pelatihan manajemen organisasi bagi pengurus karang taruna secara berkelanjutan.

Pada penelitian ini tentu memiliki keterbatasan waktu, kekurangan dan belum sempurna. Oleh karena itu, peniliti berharap pada peniliti selanjutnya untuk bisa lebih menggali data terkait dampak evaluasi kinerja terhadap pengembangan organisasi terutama pada organisasi karang taruna.

REFERENCES

Alif, M. F. D. S. P., & Ahmadi, M. A. (2024). Peran evaluasi kinerja dalam meningkatkan motivasi karyawan. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Manajemen & Bisnis*, *2*(4), 192-203.

Amanah, S. (2024). Organizational Communication Strategies of Youth Organizations and The Impact of Changes on Youth Empowerment Efforts in Setonopande Village, Kediri City. *Asketik: Jurnal Agama dan Perubahan Sosial*, *8*(1), 100-119.

Apriliya, M., Jumawan, & Navanti, D. (2024). Pentingnya Implementasi Sistem Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi Karang Taruna Desa. *Neraca: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi*, 2(5), 336-342. http://jurnal.kolibi.org/index.php/neraca

Beriansyah, A., & Elsiartati, S. D. (2021, December). Penguatan Organisasi Kepemudaan Dan Peningkatan Peran Pemuda Dalam Tata Kelola Pemerintahan Desa Di Desa Tantan Kabupaten Muaro Jambi. In *Prosiding Seminar Nasional Pengabdian Kepada Masyarakat* (Vol. 2, pp. SNPPM2021SH-111).

Firmansyah, D., Pasim Sukabumi, S., & Al Fath Sukabumi, S. (2022). Teknik pengambilan sampel umum dalam metodologi penelitian: Literature review. *Jurnal Ilmiah Pendidikan Holistik (JIPH)*, *1*(2), 85-114.

Fitriani, D. N. (2023). Analisis logika dokumentasi Blasius Sudarsono dari perspektif komunikasi. *BACA: Jurnal Dokumentasi Dan Informasi*, 87-97.

Gazalin, J., Asiri, L., Marsudi, L. O., Sa'ban, L. M. A., & Rasid. (2023). Pendampingan Peningkatan Kapasitas Pengurus Karang Taruna dalam Pembuatan Standar Operasional Prosedur (SOP) Kinerja Organisasi. *Community Development Journal: Jurnal Pengabdian Masyarakat*, *4*(2), 2351-2356.

Hartono, A. R., & Setiawardani, M. (2017). Pengaruh evaluasi kinerja terhadap komitmen organisasional karyawan. *Jurnal Riset Bisnis dan Investasi*, *3*(1), 73-85.

Hasan, F., Hendrawijaya, A. T., Himmah, I. F., & Purnamawati, F. (2020). Analysis of Profile Karang Taruna as Part of Learning Needs Assessment to Accelerate the Enhancement of Human Resources Development. *Journal of Nonformal Education*, *6*(2), 185-192.

Hasibuan, M. P., Azmi, R., Arjuna, D. B., & Rahayu, S. U. (2023). Analisis pengukuran temperatur udara dengan metode observasi. *Jurnal Garuda Pengabdian Kepada Masyarakat*, *1*(1), 8-15.

Hidayati, T. (2020). *Pengembangan dan Perubahan Organisasi*. PT. Muara Karya.

Hina, B. J. R., Sundari, S., & Pakpahan, M. (2024). Peran Evaluasi Kinerja Dalam Organisasi. *Sammajiva: Jurnal Penelitian Bisnis dan Manajemen*, *2*(1), 106-117.

Hummell, C., Bean, C., Riche, M., & Penrose, C. (2026). Organizational Learning Through Evaluation: A Reflective Case Narrative of a Canadian Sport-for-Development Program Evaluation Champion. *Evaluation and Program Planning*, 102788.

Husnullail, M., & Jailani, M. S. (2024). Teknik pemeriksaan keabsahan data dalam riset ilmiah. *Jurnal Genta Mulia*, *15*(2), 70-78.

Irawan, D., Fazrina, D., & Mangundjaya, W. L. (2024). Wawancara sebagai salah satu tahapan dalam proses rekrutmen dan seleksi karyawan. *Jurnal Pengabdian Sosial*, *1*(9), 1046-1050.

Lestari, D. D., & Jufri, A. (2025). ANALISIS FAKTOR-FAKTOR RENDAHNYA PARTISIPASI ANGGOTA DALAM ORGANISASI KARANG TARUNA TINGKAT KABUPATEN CIREBON. *Jurnal Riset Multidisiplin Edukasi*, *2*(9), 1-8.

Medellu, G. I. R., Yudhistira, S., Maulana, H., Mayangsari, A., Agustian, R. A., Rafif, M. R., & Alamsyah, M. I. (2024). Optimizing team building through training for karang taruna youth in Pasir Tanjung Village, Bogor. *Jurnal Pemberdayaan Masyarakat Madani (JPMM)*, *8*(1), 139-152.

Mekarisce, A. A. (2020). Teknik pemeriksaan keabsahan data pada penelitian kualitatif di bidang kesehatan masyarakat. *Jurnal Ilmiah Kesehatan Masyarakat: Media Komunikasi Komunitas Kesehatan Masyarakat*, *12*(3), 145-151.

Nugroho, B., & Pramesti, H. (2024). Membangun Kebersamaan dalam Organisasi. *Jurnal Pengabdian Masyarakat STIE Surakarta*, *3*(1), 79-84.

Nurfajriani, W. V., Ilhami, M. W., Mahendra, A., Afgani, M. W., & Sirodj, R. A. (2024). Triangulasi data dalam analisis data kualitatif. Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan, 10(17), 826-833.

Nurjanah, N., & Mahriadi, N. (2021). Analisis Pelaksanaan Program Kerja Karang Taruna Di Desa Sedang Kecamatan Suek Tapeh Kabupaten Banyuasin. *Jurnal Publisitas*, *7*(2), 102-114.

Obilor, E. I. (2023). Convenience and purposive sampling techniques: Are they the same. *International Journal of Innovative Social & Science Education Research*, *11*(1), 1-7.

Polar, Y., Putri, N. D., Husniyati, M., Salsabilla, R. Z., Meiliayani, V. R., Saragih, J. K., ... & Kurniawan, T. (2026). Dinamika Organisasi Karang Taruna dalam Pengorganisasian Masyarakat di Desa Talang Aur. *Al-Zayn: Jurnal Ilmu Sosial & Hukum*, *4*(3), 4157-4172.

Putra, A. M. S., Ramadhan, T. A., & Athaariq, A. A. R. (2026). Misskomunikasi dalam Lingkungan Kerja Even Organizer: Studi Kualitatif Pada Staff Eo. *Journal of Organizational Performance and Analysis*, *2*(1), 23-34.

Qomaruddin, Q., & Sa'diyah, H. (2024). Kajian teoritis tentang teknik analisis data dalam penelitian kualitatif: Perspektif Spradley, Miles dan Huberman. *Journal of Management, Accounting, and Administration*, *1*(2), 77-84.

Rahman, D., Shabah, M. A. A., & Rahmawati, R. (2024). Edukasi Pengambilan Keputusan Dan Pengembangan Organisasi Karang Taruna Desa Cilangkara. *An-Nizam*, *3*(1), 15-21.

Ruviatun, R. (2025). Pengaruh Komunikasi Terhadap Efisiensi dan Kreativitas Pada Organisasi Karang Taruna Di Desa Bandungrejo. *JED: Journal Entrepreneurship Digital*, *2*(2), 92-100.

Safitri, A. A., Firdawaty, L., & Santoso, R. (2025). Optimizing the Role of Youth Organization Through the Implementation of Ministerial Regulation and the Perspective of Fiqh Siyasah Tanfidziyyah. *JIHK*, *7*(1), 1-15.

Sari, M., Rachman, H., Astuti, N. J., Afgani, M. W., & Abdullah, R. (2022). Explanatory survey dalam metode penelitian deskriptif kuantitatif. *Metode*, *1*.

Sari, R., Anjani, N., Pradana, R., & Satriyadi, S. (2025). Pengambilan Keputusan Organisasi dalam Manajemen Organisasi di Bidang Pendidikan. *Jurnal Manajemen Pendidikan Al-Maidah*, *1*(01).

Setiawan, F., Prima, F. A., & Aryani, P. (2025). Strategi Pengembangan Organisasi Karang Taruna Melalui Pendekatan Teori Struktur Formal dan Informal". *Jurnal Akademik Pengabdian Masyarakat*, *3*(4), 25-31.

Shukree, A. M., Arshad, M. M., Ismail, I. A., & Alias, S. N. (2023). Organization Development and Sustainability in Youth Organization. *Int. J. Acad. Res. Bus. Soc. Sci*, *13*(14), 124-137.

Sunarti, N., & Puspitasari, E. (2022). Pengembangan Organisasi (Tinjauan Umum Pada Semua Organisasi). *Moderat: Jurnal Ilmiah Ilmu Pemerintahan*, *8*(2), 399-412.

Susanto, D., & Jailani, M. S. (2023). Teknik pemeriksaan keabsahan data dalam penelitian ilmiah. *QOSIM: Jurnal Pendidikan Sosial & Humaniora*, *1*(1), 53-61.

Susilo, H., Lestari, G. D., & Boriboon, G. (2024). Implementation of Youth Organization Leadership as Village Sustainable Development Goals. *Journal of Nonformal Education*, *10*(2), 343-354.

Wahyudi, M. A. T., Rosyadi, M. S. U., Zakaria, N., Alwy, M. Z. U., & Musfiroh, A. (2024). Redesain Dan Restrukturisasi Organisasi; Upaya Perbaikan Kinerja Organisasi. *Jurnal Pengabdian Masyarakat Manage*, *5*(2), 77-86.

Yuliatmojo, W., Utami, A. T., Pramuktisari, N., & Rahmadhani, S. (2026). Pola Komunikasi Organisasi Karang Taruna Sendang Desa Karanglor, Kecamatan Manyaran, Kabupaten Wonogiri. *RISOMA: Jurnal Riset Sosial Humaniora dan Pendidikan*, 4(1), 143-152. https://doi.org/10.62383/risoma.v4i1.1474

Yusmaniarti, Y., Sunaryadi, S., & Danti, R. R. (2023). Pengaktifan Kembali Organisasi Kepemudaan Desa Bandaraji (Karangtaruna). *Jurnal Pengabdian Kolaborasi Dan Inovasi IPTEKS*, *1*(2), 53-60.