

Webinar Sebagai Media Edukasi: Meningkatkan Kesadaran Akan Pentingnya Komunikasi Efektif Dalam Manajemen Stres

Abdul Rahmat^{1*}, Kalysa Nayla Amin², Siti Latifah Nurkhaeriyah³

^{1,2,3} Fakultas Psikologi, Universitas Negeri Makassar

¹abdulrahmat.mar@unm.ac.id, ²kalysaamin13@gmail.com, ³latifahnurkhaeriyah@gmail.com

Abstrak

Stres di tempat kerja merupakan permasalahan umum yang dapat memengaruhi kesehatan mental dan produktivitas karyawan. Salah satu faktor yang sering menjadi pemicu stres adalah kurangnya komunikasi yang efektif di lingkungan kerja. Penelitian ini bertujuan untuk memberikan edukasi kepada karyawan mengenai pentingnya komunikasi efektif dalam mengelola stres melalui kegiatan webinar. Kegiatan ini dilaksanakan secara daring dengan metode pemberian materi, diskusi interaktif, dan evaluasi menggunakan formulir *online*. Sebanyak 28 karyawan mengikuti kegiatan ini, dengan 18 orang yang tercatat mengisi absensi dan evaluasi. Hasil menunjukkan bahwa 63,6% peserta merasa puas, dan 36,4% merasa sangat puas terhadap pelaksanaan kegiatan. Selain itu, 59,1% menyatakan memahami materi, sementara 40,9% cukup memahami. Peserta juga menyampaikan bahwa materi yang disampaikan relevan dengan kondisi kerja mereka dan memberikan wawasan baru tentang strategi komunikasi yang dapat diterapkan untuk meredakan stres. Temuan ini menunjukkan bahwa edukasi melalui webinar dapat menjadi solusi praktis untuk meningkatkan pemahaman dan keterampilan komunikasi sebagai bagian dari manajemen stres di tempat kerja..

Kata Kunci: Komunikasi efektif, Manajemen stres, Tempat kerja

PENDAHULUAN

Stres merupakan respons alami tubuh terhadap tekanan atau tuntutan, baik dari lingkungan eksternal maupun faktor internal individu. Dalam kadar tertentu, stres dapat bersifat adaptif dan membantu individu untuk meningkatkan kinerja serta menyelesaikan masalah. Namun, jika stres berlangsung terus-menerus atau tidak ditangani dengan tepat, kondisi ini dapat menimbulkan berbagai gangguan kesehatan, baik fisik maupun psikologis. Stres yang tidak ditangani secara efektif dapat menyebabkan individu mengalami penurunan fungsi sosial, emosional, dan kognitif (Febri, 2024). Di era modern seperti saat ini, fenomena stres menjadi semakin kompleks dan sulit dihindari. Hal ini disebabkan oleh berbagai dinamika kehidupan yang berkembang dengan cepat, mulai dari ritme aktivitas harian yang semakin padat, tekanan sosial yang meningkat, hingga ekspektasi yang tinggi terhadap diri sendiri maupun dari lingkungan sekitar. Tidak jarang, individu merasa terjebak dalam tuntutan untuk terus produktif, memenuhi standar sosial, dan mempertahankan citra diri di tengah persaingan yang ketat.

Salah satu sumber stres yang signifikan datang dari lingkungan pekerjaan. Beban kerja yang berat, tenggat waktu yang ketat, serta tuntutan untuk mencapai target tertentu sering kali menjadi faktor utama pemicu stres. Semakin otoriter gaya kepemimpinan, maka pegawai akan semakin stres, sedangkan semakin kolaboratif atau partisipatif seorang pemimpin, maka stres pegawai akan semakin rendah (Swandana & Ardiana, 2025). Namun, selain faktor teknis tersebut, aspek komunikasi juga memainkan peran penting dalam menciptakan atau mengurangi stres di tempat kerja. Kurangnya komunikasi yang terbuka dan efektif antara pimpinan dan bawahan, sesama rekan kerja, maupun antara karyawan dan pelanggan dapat menimbulkan kesalahpahaman, konflik, serta perasaan tidak dihargai. Komunikasi efektif adalah proses penyampaian pesan dari pengirim kepada penerima yang menghasilkan pemahaman yang sama dan umpan balik yang sesuai. Komunikasi dikatakan efektif apabila pesan yang disampaikan dapat diterima dan dimengerti secara tepat oleh penerima sesuai dengan maksud pengirim (Jaya, 2021).

Dalam konteks manajemen stres, komunikasi yang efektif memainkan peran penting dalam membantu individu mengekspresikan emosi, meminta dukungan sosial, menyelesaikan konflik, serta memperkuat hubungan interpersonal. Namun demikian, kesadaran akan pentingnya komunikasi efektif sebagai strategi manajemen stres, khususnya di lingkungan kerja, masih tergolong rendah. Banyak karyawan belum menyadari bahwa komunikasi yang buruk atau tidak tepat sasaran dapat menjadi pemicu utama stres di tempat kerja. Hal ini sering kali terjadi akibat miskomunikasi, asumsi yang salah, atau kurangnya kejelasan dalam menyampaikan informasi antar individu atau antar departemen, yang kemudian berujung pada kesalahpahaman, konflik interpersonal, hingga meningkatnya beban psikologis yang dapat memengaruhi produktivitas kerja.

Situasi ini menunjukkan adanya kebutuhan yang mendesak untuk memberikan edukasi yang lebih komprehensif kepada karyawan tentang pentingnya komunikasi efektif sebagai bagian integral dari upaya pengelolaan stres di lingkungan kerja. Edukasi ini perlu dirancang secara sistematis agar tidak hanya bersifat teoritis, tetapi juga aplikatif dan relevan dengan dinamika komunikasi yang terjadi di dalam organisasi. Oleh karena itu, penelitian ini dilaksanakan dalam bentuk kegiatan webinar dengan mengangkat tema "Peran Komunikasi Efektif dalam Mengelola Stres di Tempat Kerja". Webinar dipilih

sebagai metode karena sifatnya yang interaktif dan fleksibel, memungkinkan keterlibatan aktif peserta dalam memahami dan mendiskusikan isu-isu komunikasi yang sering terjadi di lingkungan profesional.

Melalui pelaksanaan webinar ini, diharapkan para karyawan dapat memperoleh pemahaman yang lebih mendalam mengenai konsep komunikasi efektif, mengenali bentuk-bentuk komunikasi yang maladaptif, serta belajar menerapkan teknik-teknik komunikasi yang mendukung pengelolaan stres secara sehat dan berkelanjutan. Harapannya, edukasi ini dapat menjadi langkah awal dalam menciptakan budaya komunikasi yang sehat di tempat kerja, yang pada akhirnya berkontribusi terhadap peningkatan kesejahteraan psikologis karyawan dan produktivitas organisasi secara keseluruhan.

Dalam upaya memahami lebih dalam mengenai peran komunikasi efektif dalam mengelola stres di tempat kerja, beberapa penelitian terkait yang relevan telah dilakukan dalam lima tahun terakhir. (Sadia et al., 2016) mengkaji hubungan antara komunikasi organisasi dan tingkat stres karyawan di perusahaan manufaktur dan menemukan bahwa komunikasi yang baik dapat mengurangi tingkat stres karyawan. Namun, penelitian tersebut tidak membahas secara mendalam tentang teknik komunikasi spesifik yang dapat diterapkan untuk mengelola stres. (Anggraini, Thamrin, Putu Martini & Qomariah, 2024) meneliti pengaruh gaya kepemimpinan terhadap stres kerja dan komunikasi antar karyawan, dengan temuan bahwa gaya kepemimpinan partisipatif dapat meningkatkan komunikasi dan mengurangi stres, tetapi tanpa mengeksplorasi implementasi komunikasi efektif dalam praktik sehari-hari. Selanjutnya (Kim, 2021), mengkaji komunikasi yang efektif dalam tim dapat mengurangi tingkat stres dan meningkatkan kolaborasi antar anggota tim. Namun, penelitian ini tidak membahas secara mendalam tentang teknik spesifik yang dapat digunakan untuk meningkatkan komunikasi tim dalam konteks manajemen stres, serta tidak memberikan panduan praktis untuk implementasi di lingkungan kerja yang beragam.

Dari penelitian-penelitian tersebut, terlihat bahwa meskipun kesadaran akan pentingnya komunikasi dalam mengelola stres sudah ada, masih terdapat kekurangan dalam hal pemahaman dan penerapan teknik komunikasi efektif di lingkungan kerja. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengisi kesenjangan tersebut dengan memberikan edukasi yang lebih komprehensif mengenai komunikasi efektif sebagai strategi manajemen stres. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi dan mengembangkan teknik komunikasi efektif yang dapat diterapkan di lingkungan kerja guna mengelola stres. Selain itu, penelitian ini bertujuan meningkatkan kesadaran karyawan tentang pentingnya komunikasi dalam mengurangi stres dan meningkatkan kesejahteraan psikologis. Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi positif dalam mengembangkan budaya komunikasi yang sehat di tempat kerja, yang pada akhirnya dapat meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan karyawan secara menyeluruh.

METODE

Tahapan Penelitian

Pengabdian ini dilaksanakan melalui seminar berbasis *online*, yang dikenal sebagai webinar. Webinar merupakan metode inovatif dalam pengembangan media informasi dan komunikasi yang memanfaatkan jaringan internet (Prehanto, Guntara, & Aprily, 2021). Dengan format ini, interaksi dua arah antara pembicara dan peserta dapat terjadi secara efektif, memungkinkan keterlibatan banyak orang tanpa harus berkumpul di lokasi yang sama (Syam, Saleh, Purwita, Mawandani, Mayangsari & Maharani, 2021). Adapun metode yang digunakan selama pelaksanaan webinar yaitu pemberian materi, diskusi dan tanya jawab yang dilakukan melalui *platform Zoom Cloud Meetings*. Terdapat beberapa tahapan pelaksanaan webinar sebagai berikut.



Bagan 1. Tahapan Pelaksanaan Webinar

Tahap pelaksanaan seminar terdiri dari beberapa langkah, dimulai dengan tahap persiapan, pada tahap ini pengabdian melakukan serangkaian kegiatan untuk memastikan kelancaran seminar. Kegiatan ini meliputi penentuan topik dan tujuan seminar, pengundangan pemateri yang kompeten di bidang komunikasi dan manajemen stres, menerima cv dan materi dalam bentuk *power point*, membuat desain pamflet, *background zoom*, menyebarkan informasi kegiatan, membuat *form* absen dan evaluasi, menyusun *rundown* kegiatan, menyiapkan tautan *Zoom Cloud Meetings*, serta menyebarkan informasi mengenai seminar melalui *group* kerja karyawan. Selain itu, di tahap persiapan webinar, tim pengabdian juga melakukan analisis kebutuhan karyawan untuk mengetahui topik yang dapat diangkat. Analisis ini bertujuan untuk memastikan bahwa tema seminar relevan dan sesuai dengan kebutuhan serta harapan peserta, sehingga dapat memberikan manfaat yang maksimal.

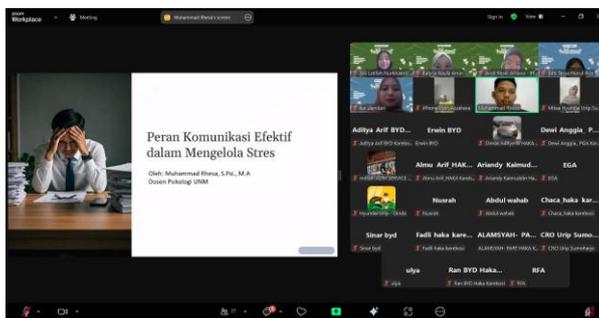
Pada tahap pelaksanaan, menjadi proses utama dalam pengabdian. Dengan memberikan materi terkait komunikasi efektif dalam mengelola stres di tempat kerja. Sesi ini diikuti dengan diskusi interaktif, pada sesi ini peserta dapat mengajukan pertanyaan dan berbagi pengalaman terkait topik yang dibahas. Interaksi ini bertujuan untuk memperdalam pemahaman peserta dan memberikan solusi praktis terhadap masalah yang dihadapi. Kemudian pada tahap evaluasi dilakukan dengan tautan *form* evaluasi kepada peserta melalui *room chat zoom meeting*. Evaluasi ini bertujuan untuk mengukur tingkat kepuasan peserta, efektivitas materi yang disampaikan, serta *insight* yang diperoleh. Hasil evaluasi akan digunakan untuk perbaikan kegiatan di masa mendatang dan untuk mengidentifikasi kebutuhan lebih lanjut dari masyarakat terkait pengelolaan stres di tempat kerja.

Tabel 1. Materi Kegiatan

Judul Materi	Uraian
Materi 1. Peran Komunikasi Efektif dalam Mengelola Stres	Materi ini meliputi pengertian stres kerja, dampak stres terhadap kinerja, dan pentingnya komunikasi efektif dalam mengelola stres.
Materi 2. Jenis-Jenis Stres	Materi ini menjelaskan berbagai jenis stres berdasarkan durasi dan dampak, serta bagaimana masing-masing jenis dapat mempengaruhi individu.
Materi 3. Self-Assessment Tingkat Stres Kerja	Materi ini mencakup cara melakukan penilaian diri terhadap tingkat stres kerja menggunakan <i>Job Stress Scale</i> dan interpretasi hasilnya.
Materi 4. Komunikasi sebagai Sumber Stres	Materi ini membahas bagaimana komunikasi dapat menjadi sumber stres di tempat kerja, termasuk pesan yang ambigu dan kurangnya umpan balik.
Materi 5. Komunikasi yang Meredakan Stres	Materi ini menjelaskan teknik komunikasi yang dapat meredakan stres, seperti mendengarkan aktif, empati, dan komunikasi asertif.
Materi 6. Membangun Budaya Komunikasi Terbuka	Materi ini meliputi pentingnya menciptakan lingkungan komunikasi yang terbuka, termasuk forum diskusi dan umpan balik dua arah.
Materi 7. Studi Kasus: Komunikasi Setelah Jam Kerja	Materi ini menganalisis kasus nyata tentang dampak komunikasi yang buruk setelah jam kerja dan solusi yang dapat diterapkan.
Materi 8. Langkah Selanjutnya dalam Pengelolaan Stres	Materi ini memberikan panduan untuk evaluasi diri, pengembangan keterampilan komunikasi, dan membangun budaya komunikasi terbuka di tim.
Evaluasi	Peserta diminta untuk memberikan evaluasi serta insight yang didapatkan terkait pelaksanaan kegiatan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kegiatan ini diselenggarakan secara *online* melalui aplikasi *Zoom Meetings* dengan target peserta meliputi seluruh karyawan BYD HAKA Karebosi. Peserta yang bergabung sebanyak 28 orang, dan yang mengisi *link* absensi dari karyawan BYD HAKA Karebosi sebanyak 18 orang. Kegiatan ini dilaksanakan pada tanggal 3 Mei 2025 yang berlangsung mulai pukul 10.00 – 12.00 WITA.



Gambar 1. Pemaparan materi oleh Muhammad Rhesa , S.Psi., M.A

Berdasarkan hasil evaluasi yang diperoleh melalui formulir daring (*Google Form*), mayoritas karyawan memberikan respons positif terhadap materi serta cara penyampaian dalam webinar yang telah dilaksanakan. Sebanyak 63,6% responden menyatakan puas secara keseluruhan terhadap pelaksanaan webinar ini, sementara 36,4% lainnya mengaku sangat puas. Data ini mencerminkan bahwa pendekatan penyampaian materi telah mampu memenuhi harapan sebagian besar peserta. Lebih lanjut, tingkat pemahaman terhadap materi yang diberikan juga cukup tinggi. Sekitar 59,1% karyawan menyatakan memahami isi materi yang disampaikan oleh narasumber, sementara 40,9% lainnya merasa cukup memahami. Hal ini mengindikasikan bahwa materi telah disusun dan disampaikan dengan baik sehingga dapat diterima dan dicerna oleh peserta dengan efektif.

Selain itu, materi yang disajikan dalam webinar dinilai relevan dengan kondisi nyata serta kebutuhan karyawan di lingkungan kerja. Dari total responden, sebanyak 13,6% menyatakan materi sangat relevan, 63,6% merasa relevan, dan 22,7% menilai cukup relevan. Temuan ini memperkuat kesimpulan bahwa konten webinar telah disesuaikan dengan isu-isu aktual yang dihadapi karyawan, serta selaras dengan ekspektasi peserta. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kegiatan ini berhasil memberikan kontribusi yang positif terhadap peningkatan pengetahuan dan wawasan peserta dalam konteks pekerjaan mereka. Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian oleh (Hartomo & Lutrlean, 2020), yang menunjukkan bahwa pelatihan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan kontribusi sebesar 62,4%. Penelitian tersebut menekankan pentingnya pelatihan yang dirancang dengan baik untuk meningkatkan efektivitas kerja dan produktivitas karyawan.

Berdasarkan hasil evaluasi yang dilakukan, pelaksanaan webinar ini memberikan dampak positif yang signifikan bagi para karyawan. Dari total 18 peserta yang mengikuti kegiatan, sebanyak 10 orang menyatakan bahwa mereka memperoleh pemahaman baru mengenai manajemen stres, termasuk pengenalan terhadap jenis stres seperti *eustres* dan *distres*, ciri-ciri stres, serta strategi penanganannya di lingkungan kerja. Pemahaman ini penting karena stres kerja yang tidak diatasi dapat berdampak negatif terhadap performa dan kesejahteraan karyawan. Hal ini sejalan dengan temuan (Harahap & Susilawati,

2023) yang menyatakan bahwa manajemen stres yang baik dapat meningkatkan kinerja dan kesehatan mental karyawan di berbagai jenis organisasi.

Sementara itu, delapan peserta lainnya memberikan umpan balik bahwa webinar ini memberikan wawasan baru seputar pentingnya komunikasi yang baik di lingkungan kerja. Peserta menyampaikan bahwa setelah mengikuti webinar, mereka lebih memahami bentuk komunikasi yang efektif, bagaimana komunikasi dapat berperan dalam mengurangi atau bahkan memicu stres, serta pentingnya komunikasi asertif dan komunikasi non-verbal dalam interaksi karyawan dan *customer* sehari-hari. Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Papatung, Tangkudung & Runtuwene, 2021), yang menunjukkan bahwa gaya komunikasi asertif pimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Gaya komunikasi asertif yang diterapkan oleh pemimpin dapat membangun hubungan yang baik dengan karyawan, meningkatkan motivasi, serta menciptakan lingkungan kerja yang sehat secara psikologis.

Selain itu, hasil evaluasi juga menunjukkan bahwa peserta berkomitmen untuk menerapkan ilmu yang telah diperoleh selama webinar ke dalam praktik kerja sehari-hari. Beberapa bentuk penerapan tersebut antara lain adalah berusaha membangun komunikasi asertif dengan rekan kerja, menggunakan teknik komunikasi non-verbal yang tepat ketika berhadapan dengan klien, serta memperbaiki cara dalam mengelola stres secara lebih adaptif dan konstruktif. Menurut hasil penelitian dari (Fitriana, Sehendri, Setiawan & Prasetyo, 2024) pelatihan yang diberikan melalui media daring seperti webinar dapat secara signifikan meningkatkan keterampilan emosional dan sosial jika materi yang disampaikan relevan dengan kebutuhan peserta. Hal ini menunjukkan bahwa pendekatan pelatihan berbasis daring memiliki potensi besar dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia, terutama dalam aspek keterampilan interpersonal dan pengelolaan emosi yang esensial di dunia kerja.

Webinar ini juga mendapatkan sejumlah masukan yang membangun dari peserta. Beberapa saran yang muncul antara lain perlunya penyampaian materi disertai dengan contoh kasus nyata di lingkungan kerja, agar peserta dapat lebih mudah memahami dan mengaitkan materi dengan pengalaman mereka. Selain itu, terdapat beberapa catatan teknis seperti kualitas jaringan internet, volume suara narasumber yang kurang terdengar jelas, serta fitur *share screen* yang tidak selalu berjalan lancar. Masukan ini penting sebagai bahan evaluasi untuk meningkatkan kualitas pelaksanaan webinar di masa yang akan datang. Secara keseluruhan, hasil evaluasi menunjukkan bahwa webinar ini berhasil mencapai tujuan utamanya, yaitu menyampaikan materi yang bermanfaat dan relevan dengan kebutuhan peserta melalui metode penyampaian yang efektif. Namun demikian, beberapa aspek teknis dan organisatoris masih memerlukan perbaikan agar pengalaman peserta dapat lebih optimal di kegiatan berikutnya.

KESIMPULAN

Kegiatan pengabdian yang dilakukan melalui webinar dengan tema “Peran Komunikasi Efektif dalam Mengelola Stres di Tempat Kerja” berhasil mencapai tujuannya dalam meningkatkan pemahaman karyawan terhadap pentingnya komunikasi sebagai strategi manajemen stres. Mayoritas peserta menilai materi yang disampaikan relevan, mudah dipahami, dan aplikatif terhadap situasi nyata di lingkungan kerja. Edukasi ini membantu peserta mengenali jenis stres, teknik komunikasi yang mendukung, serta membangun budaya komunikasi terbuka di tempat kerja.

Hasil evaluasi juga menunjukkan bahwa peserta memperoleh wawasan baru terkait komunikasi asertif, pengelolaan stres, dan peserta berkomitmen untuk menerapkan ilmu yang diperoleh dalam praktik kerja sehari-hari. Meskipun terdapat beberapa kendala teknis selama pelaksanaan kegiatan seperti durasi webinar dan gangguan jaringan, namun secara keseluruhan pelaksanaan webinar berjalan lancar tanpa hambatan dan dinilai efektif dalam memberikan dampak positif terhadap peningkatan kualitas komunikasi dan interaksi kerja karyawan.

UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan terima kasih disampaikan kepada Fakultas Psikologi Universitas Negeri Makassar, Dekan Fakultas Psikologi Universitas Negeri Makassar, Dosen Fakultas Psikologi, serta Dosen Pembimbing Lapangan atas arahan dan bimbingannya selama proses pengabdian berlangsung. Terima kasih juga kepada pemateri yang telah memberikan pemaparan materi yang sangat informatif dan bermanfaat, serta Kepada Mitra BYD HAKA Karebosi yang telah bekerja sama, memberikan fasilitas, serta kontribusi aktif dalam menyukseskan kegiatan webinar ini hingga dapat terlaksana dengan baik dan lancar.

DAFTAR PUSTAKA

- Anggraini, D. D., Thamrin, M., Putu Martini, N. N., & Qomariah, N. (2024). The Influence of Leadership and Work Stress on Employee Performance. *Journal of Economics, Finance And Management Studies*, 07(07), 3867–3875. <https://doi.org/10.47191/jefms/v7-i7-04>
- Febri, H. (2024). Stres No More: Strategi Efektif Mengelola Stres di Tengah Kehidupan Digital. *Coram Mundo: Jurnal Teologi Dan Pendidikan Agama Kristen*, 6(2), 54–71.
- Fitriana, S., Shuendri, Setiawan, A., & Prasetyo, A. (2024). *Pelatihan Peningkatan Keterampilan Sosial Emosional Bagi Pendidik dan Tenaga Kependidikan*. 8(2). <https://doi.org/10.32696/ajpkm.v>
- Harahap, N. A., & Susilawati. (2023). Manajemen Stress Kerja Pada Karyawan Perusahaan. *Zahra: Journal Of Health And Medical Research*, 3(2), 266–272.
- Hartomo, N. K., & Luturlean, B. S. (2020). Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pusat PT. Pos Indonesia

- (Persero Bandung). *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, Dan Akuntansi (JIMEA)*, 4(1), 200–207. <https://www.academia.edu/download/80551333/6369.pdf>
- Jaya, S. (2021). Strategi Membangun Komunikasi yang Efektif untuk Meningkatkan Kinerja Guru Di Sekolah. *Pendidikan*, 10(2), 20–36.
- Kim, J.-H. (2021). The Relationship between Employee's Work-Related Stress and Work Ability based on Qualitative Literature Analysis. *Journal of Industrial Distribution & Business*, 12(7), 15–25.
- Paputungan, P., Tangkudung, J. P. M., & Runtuwene, A. (2021). Pengaruh Gaya Komunikasi Pemimpin terhadap Kinerja Karyawan di kantor PLN Molibagu. *Journal ACTA DIURNA KOMUNIKASI*, 3(4), 1–7. <https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/actadiurnakomunikasi/article/view/35738>
- Prehanto, A., Gelar, R., & Masum, N. (2021). Pemanfaatan Webinar Sebagai Alternatif Digitalisasi Informasi dalam Seminar Kurikulum. *Indonesian Journal of Digital Business*, 1(1), 43–49. <https://doi.org/10.17509/ijdb.v1i1.34356>
- Sadia, A., Mohd Salleh, B., Abdul Kadir, Z., & Sanif, S. (2016). The Relationship between Organizational Communication and Employees Productivity with New Dimensions of Effective Communication Flow. *Journal of Business and Social Review in Emerging Economies*, 2(2), 93–100. <https://doi.org/10.26710/jbsee.v2i2.35>
- Swandana, H., & Ardiana, D. K. R. (2025). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Lamongan Jawa Timur. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, Dan Akuntansi)*, 9(1), 1914.
- Syam, R., Saleh, A., Purwita, I., Mawandani, N. W., Mayangsari, P., & Maharani, S. (2021). Program Kesehatan Mental “Taking Care of Your Mental Health and Those Around You” Berbasis Online sebagai Upaya Peningkatan Pemahaman Kesehatan Mental Masyarakat. *Pengabdi*, 2(2), 160–167. <https://doi.org/10.26858/pengabdi.v2i2.24971>