

Psikoedukasi Dalam Meningkatkan Keterampilan Komunikasi Efektif Untuk Mengatasi Stres Kerja Karyawan Hyundai Urip Sumoharjo

Abdul Rahmat¹, Isa Ulandari², Sitti Tasya Nurul Ihza³

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

abdulrahmat.maro@unm.ac.id, isaulndri@gmail.com, sittitasyanurulihza@gmail.com

Abstrak

Kurangnya komunikasi efektif merupakan isu yang sering dialami oleh karyawan yang mengakibatkan stres kerja. Hal ini juga terjadi di perusahaan Hyundai Urip Sumoharjo. Survei awal menunjukkan bahwa 30,43% karyawan mengalami masalah komunikasi dan koordinasi antar tim. Berdasarkan temuan tersebut, dilakukan kegiatan psikoedukasi dalam bentuk webinar bertema “Peran Komunikasi Efektif dalam Mengelola Stres”. Webinar ini bertujuan untuk meningkatkan pemahaman karyawan tentang pentingnya komunikasi yang sehat sebagai strategi pengelolaan stres kerja. Kegiatan dilaksanakan secara daring melalui Zoom Meeting dan diikuti oleh 25 peserta dari PT Bumi Investa Utama, termasuk 7 orang dari cabang Hyundai Urip. Metode pelaksanaan yang digunakan pada kegiatan ini adalah psikoedukasi dalam bentuk webinar. Hasil evaluasi menunjukkan bahwa mayoritas peserta merasa puas dan menyatakan bahwa topik yang dibahas relevan dengan kondisi kerja mereka (57%) serta memahami materi dengan baik (71%). Peserta juga menunjukkan peningkatan kesadaran untuk memperbaiki pola komunikasi dan menerapkan strategi manajemen stres dalam praktik kerja sehari-hari. Kegiatan ini berhasil memberikan dampak positif terhadap pemahaman dan keterampilan interpersonal peserta, serta menunjukkan adanya perubahan pola komunikasi yang lebih jelas dan suportif di lingkungan kerja. Oleh karena itu, webinar ini menjadi alternatif edukatif yang aplikatif dalam menjawab permasalahan stres kerja akibat miskomunikasi.

Kata Kunci: Komunikasi Efektif, Stres Kerja, Psikoedukasi.

PENDAHULUAN

Hyundai merupakan salah satu produsen otomotif terkemuka asal Korea Selatan yang telah memiliki jangkauan pasar global, termasuk di Indonesia. Salah satu kantor sekaligus showroom resmi Hyundai di Indonesia berlokasi di Jalan Urip Sumoharjo No. 92, Kota Makassar, Sulawesi Selatan. Perusahaan ini melayani beragam kebutuhan pelanggan, mulai dari informasi mobil hingga pembelian unit kendaraan berbagai tipe dan model serta pelayanan service dan Part. Operasional perusahaan ini berada di bawah naungan PT Bumi Investa Utama, yang berkantor pusat di Jalan H.R. Rasuna Said Blok X-5 No. 13, Jakarta Selatan.

Perusahaan Hyundai Urip menerapkan sistem kerja yang cukup aktif dari hari Senin hingga Sabtu. Pola kerja dengan durasi yang cukup panjang ini berpotensi menciptakan tekanan tersendiri bagi para karyawan. Ketidakseimbangan antara intensitas kerja ini dapat berdampak langsung terhadap meningkatnya beban psikologis yang dirasakan oleh karyawan salah satunya ialah stres kerja. Stres kerja dapat diartikan sebagai suatu kondisi dinamis di mana individu menghadapi tuntutan atau tantangan yang berkaitan dengan hal-hal yang penting baginya, tetapi terasa penuh ketidakpastian dan tekanan (Sulastri & Onsardi, 2020). Lebih lanjut, stres kerja dijelaskan sebagai kondisi yang mengganggu keseimbangan fisik dan mental, serta dapat memengaruhi aspek emosional, cara berpikir, dan perilaku individu di tempat kerja (Indrawan, Claudia, & Rifani, 2022).

Dalam konteks lingkungan kerja, tekanan kerja ini sering kali muncul ketika terdapat ketimpangan antara kapasitas individu dengan ekspektasi atau tuntutan pekerjaan yang tinggi (Parasian & Adiputra, 2021). Di era modern ini, tekanan semacam ini semakin sulit dihindari karena meningkatnya beban kerja, tenggat waktu yang ketat, serta harapan sosial dan pribadi yang tinggi. Tekanan tersebut tidak hanya berasal dari aspek tugas, tetapi juga diperburuk oleh faktor lingkungan kerja, seperti gaya kepemimpinan yang otoriter dan pola komunikasi yang kurang efektif (Swandana & Ardiana, 2025).

Dalam upaya membangun lingkungan kerja yang mendukung kesejahteraan psikologis karyawan, penguatan aspek komunikasi menjadi hal yang penting. Komunikasi efektif adalah proses ketika pesan diterima sesuai dengan maksud pengirim dan disertai umpan balik yang tepat (Jaya, 2021). Komunikasi yang berjalan dengan baik tidak hanya mendukung kelancaran aktivitas operasional, tetapi juga berperan penting dalam mengurangi tekanan psikologis di lingkungan kerja. Akan tetapi, tidak seluruh karyawan memiliki kesadaran maupun keterampilan yang cukup dalam menjadikan komunikasi sebagai sarana untuk mengelola stres.

Kurangnya kesadaran terhadap pentingnya komunikasi yang efektif tampaknya tercermin dari kondisi nyata di lingkungan kerja. Untuk mendapatkan gambaran yang lebih jelas mengenai permasalahan ini, dilakukan survei data awal dan wawancara langsung pada tanggal 02 Mei 2025. Survei tersebut melibatkan 23 responden yang merupakan karyawan aktif di perusahaan Hyundai Urip Sumoharjo. Hasil pengumpulan data menunjukkan bahwa isu utama yang paling sering dihadapi adalah kurangnya komunikasi yang efektif atau koordinasi antar tim, yang dilaporkan oleh 30,43% responden.

Hal ini diperkuat oleh hasil wawancara dengan salah satu karyawan, yang menyampaikan bahwa salah satu hambatan yang sering muncul dalam perusahaan adalah miskomunikasi yang disebabkan oleh minimnya koordinasi antar divisi, yang pada akhirnya berpengaruh terhadap kelancaran proses kerja. Minimnya koordinasi internal tidak hanya memperlambat proses kerja, tetapi juga berpotensi menimbulkan ketegangan antarkaryawan. Lebih jauh, observasi yang dilakukan secara langsung juga mengindikasikan bahwa semakin sering terjadinya miskomunikasi antar karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat keluhan yang disampaikan, yang dapat diidentifikasi sebagai indikator meningkatnya tingkat stres kerja.

Berbagai temuan dari studi sebelumnya semakin menekankan pentingnya komunikasi yang efektif dalam mengelola tekanan kerja. Ketika intensitas beban kerja meningkat, kinerja pegawai cenderung menurun apabila tidak disertai dengan pola komunikasi yang mendukung (Harmen, Rahmi, & Syukri, 2024). Hal ini sejalan dengan penelitian lain yang mengungkap bahwa tingginya tingkat stres di sektor penjualan kerap dipicu oleh konflik internal dan buruknya arus komunikasi antarpegawai (Anugrah, 2024). Selanjutnya, kurangnya sistem dukungan sosial dan lemahnya komunikasi dalam struktur organisasi juga diketahui berkaitan erat dengan meningkatnya tekanan mental dan beban kerja yang dirasakan (Sugiati, 2025). Di sisi lain, terciptanya komunikasi dua arah yang konsisten antara pimpinan dan staf dapat membantu menurunkan potensi stres yang dialami karyawan (Gorda, Yasa, & Sudiana, 2024). Bahkan, tidak efektifnya komunikasi baik dalam jalur vertikal maupun horizontal telah terbukti memiliki pengaruh besar terhadap munculnya tekanan kerja di lingkungan organisasi (Panjaitan & Lestari, 2025).

Meskipun berbagai studi telah menyoroti pentingnya komunikasi dalam kaitannya dengan stres kerja, sebagian besar masih berfokus pada aspek korelatif tanpa mengembangkan solusi edukatif yang aplikatif. Hal ini menciptakan kesenjangan antara teori dan praktik yang dapat diterapkan secara langsung di lapangan. Menanggapi permasalahan tersebut, maka diselenggarakan sebuah webinar bertema “Peran Komunikasi Efektif dalam Mengelola Stres”. Kegiatan ini dirancang secara interaktif, sehingga peserta tidak hanya menerima materi, tetapi juga dapat berbagi pengalaman dan berdiskusi langsung mengenai hambatan komunikasi yang mereka alami di lingkungan kerja.

Tujuan utama dari webinar ini adalah untuk memberikan pemahaman praktis mengenai komunikasi yang efektif, membantu peserta mengenali pola komunikasi yang tidak sehat, serta membekali mereka dengan strategi komunikasi yang menunjang kesejahteraan psikologis. Selain itu hal ini juga dapat menjadi sarana pelatihan praktis yang kontekstual sesuai dengan kebutuhan karyawan di Hyundai Urip Sumoharjo. Harapannya, webinar ini dapat mendorong terbentuknya budaya komunikasi yang lebih terbuka dan suportif, yang pada akhirnya berdampak pada menurunnya tingkat stres kerja karyawan.

METODE

Kegiatan ini dilaksanakan melalui metode psikoedukasi yang dikemas dalam bentuk webinar secara daring. Psikoedukasi merupakan pendekatan yang bertujuan untuk memberikan pemahaman psikologis mengenai persoalan-persoalan sosial, sehingga individu mampu mengembangkan kemampuan dalam menghadapi berbagai tantangan serta memiliki kesadaran yang menyeluruh terhadap isu-isu yang relevan (Rinaldi & Hardika, 2022). Selain itu, psikoedukasi juga berguna untuk menyampaikan pengetahuan dan strategi terapeutik yang mendukung peningkatan kualitas hidup individu (Irdianti, Qarimah, & Khaerunnisa, 2023). Sementara itu, webinar sendiri adalah suatu bentuk seminar yang dilakukan secara virtual dengan memanfaatkan koneksi internet (Saefullah & Agustina, 2023).

Rangkaian kegiatan ini terdiri dari tiga tahap utama, yaitu tahap persiapan, pelaksanaan, dan evaluasi. Pada tahap persiapan, tim pelaksana memulai dengan menyebarkan survei data awal, melakukan observasi, serta melakukan wawancara terhadap karyawan Hyundai Urip Sumoharjo yang bertujuan untuk menggali permasalahan yang sedang terjadi. Berdasarkan hasil data awal tersebut, ditetapkanlah tema psikoedukasi yang relevan, dilanjutkan dengan pencarian narasumber yang kompeten, serta penetapan waktu pelaksanaan kegiatan.

Tahap pelaksanaan dilakukan dengan menyelenggarakan psikoedukasi secara daring melalui platform *Zoom Meeting*. Selanjutnya, tahap evaluasi dilaksanakan dengan membagikan tautan formulir *feedback* melalui Google Form. Selain itu, dilakukan juga observasi dan wawancara setelah pelaksanaan psikoedukasi. Evaluasi ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana peserta memahami materi yang disampaikan, serta menilai efektivitas kegiatan secara keseluruhan.

Adapun rangkaian kegiatan selama pelaksanaan psikoedukasi berlangsung yaitu:

a. Pembukaan

Kegiatan diawali oleh MC yang membuka acara, memperkenalkan tim pelaksana, serta menjelaskan tujuan dari kegiatan yang diselenggarakan.

b. Pengisian Absensi

Operator membagikan tautan Google Form yang digunakan sebagai daftar hadir peserta, sekaligus menjadi bukti partisipasi mereka.

c. Perkenalan Narasumber

MC memperkenalkan narasumber dengan membacakan *Curriculum Vitae* (CV), dan operator menampilkan CV tersebut di layar agar peserta lebih mengenal latar belakang pemateri.

d. Penyampaian Materi

Pada sesi inti ini, narasumber membawakan materi dengan tema “Peran Komunikasi Efektif dalam Mengelola Stres”. Pokok bahasan dalam materi meliputi peran komunikasi dalam pengelolaan stres, jenis-jenis stres, *self-assessment* tingkat stres kerja, komunikasi sebagai sumber stres, komunikasi yang meredakan stres, membangun budaya komunikasi terbuka, studi kasus tentang komunikasi setelah jam kerja, dan langkah selanjutnya dalam pengelolaan stres.

e. Sesi Tanya Jawab

MC memberikan kesempatan kepada peserta untuk mengajukan pertanyaan secara langsung maupun melalui kolom chat pada Zoom. Sesi ini menjadi ruang interaktif antara peserta dan narasumber.

f. Feedback Kegiatan

Setelah sesi diskusi selesai, MC membagikan tautan Google Form sebagai sarana evaluasi akhir. Tanggapan dari peserta akan menjadi dasar untuk menilai keberhasilan kegiatan.

g. Foto Bersama

Dokumentasi dilakukan dengan mengabadikan momen bersama seluruh peserta dan narasumber, sebagai arsip data dari pelaksanaan kegiatan.

h. Penutupan

Di penghujung acara, MC menyampaikan ucapan terima kasih kepada narasumber dan seluruh peserta yang telah berpartisipasi, kemudian secara resmi menutup rangkaian kegiatan psikoedukasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kegiatan psikoedukasi dilaksanakan secara daring melalui platform *Zoom Meeting* pada tanggal 3 Mei 2025 pada pukul 10.00 – 12.00 WITA. Peserta psikoedukasi adalah karyawan dari PT Bumi Investa Utama yang berjumlah 25 orang dan untuk cabang Hyundai Urip Sumoharjo berjumlah 7 orang peserta. Pemateri dalam kegiatan psikoedukasi merupakan salah seorang dosen di Universitas di Kota Makassar, dan memiliki fokus konsentrasi pada bidang pengembangan kompetensi sumber daya manusia. Kegiatan psikoedukasi ini dilaksanakan dengan memberikan materi kepada karyawan dari PT Bumi Investa Utama yang bertema “Peran Komunikasi Efektif dalam Mengelola Stress”



Gambar 1. Pemberian materi

Pada tahap evaluasi, diperoleh sebanyak 7 tanggapan melalui tautan Google Form yang telah dibagikan kepada peserta. Berdasarkan hasil evaluasi tersebut, mayoritas peserta mengungkapkan tingkat kepuasan yang tinggi terhadap pelaksanaan psikoedukasi, dengan persentase sebesar 57% menyatakan sangat puas. Sementara itu, 43% responden lainnya menyatakan cukup puas. Hal ini menunjukkan bahwa secara umum kegiatan ini mendapat respons positif dan dianggap bermanfaat oleh peserta.



Gambar 2. Diagram Hasil Jawaban Pertanyaan 1

Lebih lanjut, dalam aspek pemahaman materi, sebagian besar peserta merasa materi yang disampaikan dapat dipahami dengan baik. Sebanyak 71% responden memilih cukup memahami materi, sementara 29% lainnya menyatakan sangat memahami isi dari materi yang diberikan. Hal ini menunjukkan bahwa penyampaian materi dinilai cukup efektif dan mampu menjangkau tingkat pemahaman mayoritas peserta.



Gambar 3. Diagram Hasil Jawaban Pertanyaan 2

Selain itu, terkait relevansi materi terhadap kebutuhan peserta, sebanyak 57% menyebutkan bahwa topik yang dibahas sangat relevan dengan kebutuhan mereka, dan 42% lainnya menganggap materi tersebut cukup relevan. Data ini mengindikasikan bahwa tema yang diangkat dalam psikoedukasi telah menyentuh isu-isu yang kontekstual dan penting bagi peserta. Secara keseluruhan, hasil evaluasi menunjukkan bahwa kegiatan ini tidak hanya disambut dengan antusias, tetapi juga dinilai tepat sasaran dan berdampak positif.



Gambar 4. Diagram Hasil Jawaban Pertanyaan 3

Selanjutnya pada hasil evaluasi bagian pertanyaan mengenai wawasan atau pemahaman yang diterima oleh peserta memperlihatkan adanya peningkatan wawasan mengenai isu yang dibahas dalam webinar. Sebagian besar peserta menyampaikan bahwa mereka memperoleh pengetahuan baru seputar manajemen stres, mengenali tingkatan stres, serta memahami berbagai cara mengatasinya secara lebih terstruktur. Selain itu, mereka juga memperoleh pemahaman tentang pentingnya komunikasi yang efektif dalam meredakan tekanan psikologis stres, serta bagaimana cara berkomunikasi yang tepat dapat menjadi sarana dalam menciptakan lingkungan yang lebih sehat secara mental. Dengan demikian, kegiatan ini tidak hanya menambah wawasan teoritis, tetapi juga memberi dampak praktis dalam meningkatkan keterampilan emosional dan interpersonal peserta.

Sebagai tindak lanjut dari pemahaman yang diperoleh selama mengikuti webinar, peserta menyampaikan sejumlah langkah nyata yang akan mereka terapkan dalam kehidupan kerja sehari-hari. Mayoritas responden mengungkapkan niat untuk memperbaiki pola komunikasi dengan rekan kerja, baik dalam hal cara menyampaikan pesan maupun sikap saat berinteraksi. Mereka menyadari pentingnya membangun komunikasi yang efektif guna menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat secara psikologis. Selain itu, beberapa peserta juga berkomitmen untuk menerapkan strategi manajemen stres yang telah dipelajari, seperti mengenali gejala awal stres, mengelola emosi secara lebih bijak, serta mencegah stres berkepanjangan yang berpotensi mengganggu produktivitas. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa materi yang disampaikan tidak hanya memberikan wawasan baru, tetapi juga mendorong peserta untuk mengambil langkah konkret dalam meningkatkan kualitas hubungan interpersonal dan kesejahteraan mental di tempat kerja.

Pada bagian saran dan masukan terhadap pelaksanaan webinar, sebagian besar peserta menyampaikan bahwa kegiatan sudah terlaksana dengan sangat baik dan memberikan apresiasi positif. Namun terdapat satu masukan yang menyarankan agar ke depannya materi disertai dengan lebih banyak contoh kasus nyata. Hal ini bertujuan untuk membantu peserta dalam memahami dan mengaitkan materi dengan situasi yang mungkin mereka alami di lingkungan kerja. Masukan tersebut menjadi catatan berharga untuk peningkatan kualitas penyampaian materi pada kegiatan serupa selanjutnya.

Berdasarkan hasil observasi terhadap karyawan yang telah mengikuti kegiatan psikoedukasi, terlihat adanya perubahan positif dalam pola komunikasi di lingkungan kerja. Salah satu perubahan yang tampak adalah kemampuan karyawan dalam menyampaikan instruksi kerja dengan lebih jelas serta memastikan kembali arahan yang diterima untuk meminimalisasi terjadinya miskomunikasi. Selain itu, karyawan juga menunjukkan sikap yang lebih terbuka dalam menyampaikan pendapat maupun menerima masukan, termasuk mengakui kesalahan yang terjadi. Hal ini didukung dengan hasil wawancara dengan karyawan mengungkapkan bahwa terjadinya peningkatan dalam alur komunikasi dalam tim menjadi lebih baik dan efektif dibanding sebelumnya.

KESIMPULAN

Berdasarkan keseluruhan rangkaian kegiatan yang diperoleh, dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan psikoedukasi bertema "Peran Komunikasi Efektif dalam Mengelola Stres" berhasil memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan pemahaman dan keterampilan komunikasi karyawan, khususnya di lingkungan kerja Hyundai Urip Sumoharjo. Permasalahan utama yang teridentifikasi, yakni kurangnya komunikasi efektif dan minimnya koordinasi antar divisi, telah dikaji secara komprehensif melalui survei, wawancara, serta observasi langsung di lapangan. Hasil kegiatan menunjukkan bahwa mayoritas peserta merasa puas terhadap penyelenggaraan psikoedukasi, memahami materi dengan baik, serta menganggap topik yang dibahas relevan dengan kondisi nyata yang mereka hadapi.

Kegiatan ini tidak hanya memperkaya wawasan teoritis peserta, tetapi juga mendorong munculnya komitmen untuk melakukan perubahan konkret dalam pola komunikasi dan strategi pengelolaan stres. Hal ini tercermin dari keinginan peserta untuk membangun komunikasi yang lebih terbuka, meningkatkan efektivitas penyampaian informasi, serta menerapkan metode pengelolaan stres secara lebih bijak. Selain itu, evaluasi dan umpan balik peserta menunjukkan bahwa pendekatan psikoedukatif yang interaktif mampu menjembatani kesenjangan antara teori dan praktik. Secara keseluruhan, webinar ini

dinilai berhasil dalam memberikan pemahaman praktis mengenai komunikasi sehat di tempat kerja, serta berpotensi menjadi salah satu solusi preventif terhadap meningkatnya tekanan psikologis di lingkungan kerja khususnya stres.

UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan terima kasih yang tulus kami sampaikan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas limpahan rahmat dan petunjuk-Nya, sehingga karya ini dapat diselesaikan dengan baik. Kami juga menyampaikan apresiasi sebesar-besarnya kepada Dosen Pembimbing Lapangan yang telah memberikan arahan, dukungan, serta bimbingan selama proses magang berlangsung. Rasa terima kasih kami sampaikan kepada PT Bumi Investa Utama cabang Hyundai Urip Sumoharjo atas kesempatan dan sambutan hangat yang diberikan, sehingga kami dapat melaksanakan kegiatan psikoedukasi dengan lancar selama masa magang. Terima kasih juga kami ucapkan kepada Bapak Muhammad Nusrah N selaku mentor, atas pendampingan dan arahnya yang sangat membantu kami dalam menjalankan setiap tahapan kegiatan. Kami juga mengucapkan terima kasih banyak kepada para narasumber yang telah menyampaikan materi dengan sangat informatif dan memberikan banyak wawasan yang bermanfaat bagi seluruh peserta.

DAFTAR PUSTAKA

- Anugrah, D. P. (2024). Konflik kerja dan komunikasi internal sebagai prediktor tekanan kerja pada tenaga penjual otomotif. *Jurnal Psikologi Kerja*, 16(1), 45–58.
- Febri, H. (2024). Stres No More: Strategi Efektif Mengelola Stres di Tengah Kehidupan Digital. *Coram Mundo Jurnal Teologi dan Pendidikan Agama Kristen*, 4(1), 55–66 <https://jurnal.sttarastamarngabang.ac.id/index.php/cm/article/view/85>
- Gorda, I. M., Yasa, N. N. K., & Sudiana, I. K. (2024). Peran komunikasi dua arah dalam menekan stres kerja di perusahaan otomotif. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 12(2), 88–99.
- Harmen, H., Rahmi, R., & Syukri, M. (2024). Hubungan tekanan kerja dan efektivitas komunikasi terhadap performa karyawan. *Jurnal Psikologi Industri*, 8(1), 20–30.
- Irdianti, Sahwa Ainul Magfirah, Akhlakul Qarimah, & Putri Khaerunnisa. (2023). Psikoedukasi Self Development Pada Siswa SMA Negeri 15 Bulukumba. *PESHUM : Jurnal Pendidikan, Sosial Dan Humaniora*, 2(6), 1011–1021. <https://doi.org/10.56799/peshum.v2i6.2279>
- Indrawan, Y., Claudia, M., & Rifani, A. (2022). Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan: Efek Mediasi Burnout (Studi Pada Karyawan PT. SAPTA Sari Tama Cabang Banjarmasin). *JWM (Jurnal Wawasan Manajemen)*, 10(1), 69–84. <https://doi.org/10.20527/jwm.v10i1.200>
- Jaya, H. W. (2021). Komunikasi efektif dalam organisasi: Teori dan praktik. *Jurnal Ilmu Komunikasi*, 13(2), 101–115.
- Panjaitan, F. R., & Lestari, P. (2025). Pengaruh komunikasi organisasi terhadap tekanan psikologis karyawan di sektor jasa otomotif. *Jurnal Psikologi Bisnis*, 10(1), 33–47.
- Parasian, E., & Adiputra, I. M. P. (2021). Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, 3(4), 922–932 <https://doi.org/10.24912/jmk.v3i4.13433>
- Rinaldi, M. R., & Hardika, J. (2022). Psikoedukasi Antisipasi Stres Akademik di Masa Pandemi COVID-19 melalui Seminar Daring. *JPKMI (Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat Indonesia)*, 3(3), 230–238. <https://doi.org/10.36596/JPKMI.V3I3.434>
- Saefullah, A., & Agustina, I. (2023). Efektifitas program webinar kewirausahaan bagi mahasiswa STIE Ganesha. *ANALISIS*, 13(1), 78-91. <https://doi.org/10.37478/als.v13i1.2520>
- Sugiati, L. (2025). Kesejahteraan psikologis dan komunikasi internal dalam mengatasi beban kerja berlebih. *Jurnal Kesehatan Mental dan Organisasi*, 7(2), 60–74.
- Swandana, D., & Ardiana, P. A. (2025). Kepemimpinan otoriter, komunikasi, dan pengaruhnya terhadap stres kerja. *Jurnal Kepemimpinan dan Psikologi*, 9(1), 15–28.
- Sulastri, S., & Onsardi, O. (2020). Pengaruh Stres Kerja, dan Beban Kerja, terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 2(1), 83–98. <https://doi.org/10.31539/jomb.v2i1.1215>