



Psikoedukasi Regulasi Emosi untuk Meningkatkan Komunikasi Efektif di Lingkungan Kerja PT.Primafood International

Faradillah Firdaus¹, Muhammad Rhesa², As Syifa Qhasirah³, Marina Maris⁴, Nurul Djohra Putri Lung Ambarwati⁵

¹²³⁴⁵ Program Studi Psikologi, Universitas Negeri Makassar

¹ Faradillahfirdaus@unm.co.id, ² muh.rhesa@gmail.com, ³ aqhasirah@gmail.com, ⁴ marinamaris91851@gmail.com,

⁵ nrlambarwati@gmail.com

Abstrak

Karyawan merupakan aset penting dalam organisasi yang memiliki kebutuhan psikologis termasuk kemampuan mengelolah emosi dan berkomunikasi secara efektif di lingkungan kerja. Berdasarkan *need assessment* dan observasi terhadap karyawan PT. Primafood Internasional, ditemukan bahwa sebagian besar mengalami kesulitan dalam regulasi emosi yang berdampak pada efektivitas komunikasi. Tujuan kegiatan ini adalah untuk memberikan psikoedukasi mengenai regulasi emosi untuk meningkatkan komunikasi efektivitas di lingkungan kerja. Metode yang digunakan adalah seminar psikoedukatif dengan pendekatan non pelatihan yang dilengkapi *pre-test* dan *post-test* pada peserta sebanyak 16 orang karyawan. Kegiatan dilaksanakan dalam beberapa tahapan yang dimulai dari identifikasi masalah hingga pelaksanaan seminar. Hasil analisis data menunjukkan adanya peningkatan yang signifikan pada rata-rata skor *pre-test* adalah 0,00 menjadi 8,50 pada skor *post-test* dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang mengindikasikan bahwa terdapat perbedaan yang bermakna antara pemahaman peserta sebelum dan sesudah pelatihan. Temuan ini menunjukkan bahwa seminar psikoedukatif efektif dalam meningkatkan pemahaman karyawan mengenai strategi regulasi emosi dan keterampilan komunikasi.

Kata Kunci: Psikoedukasi, Regulasi emosi, Komunikasi Efektif

PENDAHULUAN

Setiap individu memiliki berbagai macam kebutuhan dalam hidupnya mulai dari kebutuhan primer, sekunder dan tersier untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan tersebut manusia perlu melakukan suatu tindakan dan salah satu tindakan yang umum dilakukan yaitu bekerja. Karyawan merupakan individu yang memiliki kebutuhan sosial dan aset yang paling berharga bagi setiap organisasi atau perusahaan, karyawan salah satu pihak yang merencanakan, melaksanakan dan mengawasi perusahaan untuk mencapai tujuan (Wiliandari, 2015). Sebagai individu, karyawan memiliki tujuan pribadi seperti komunikasi, pemikiran, emosi dan keinginan yang dapat mempengaruhi pandangan dan sikap terhadap pekerjaan.

Regulasi emosi dan komunikasi efektif di lingkungan kerja menjadi topik yang menarik untuk dibahas dalam kegiatan psikoedukasi karena keterkaitannya yang erat dengan karyawan di PT. Primafood Internasional, PT. Primafood International merupakan salah satu anak perusahaan PT Charoen Pokphand Indonesia Tbk pada tahun 1997 perusahaan ini dikenal sebagai pengembangan bisnis yang bergerak di bidang industri pengolahan makanan berbahan baku ayam paling modern di Indonesia dengan membuka pabrik salah satunya di kota Makassar Sulawesi Selatan (Farizki F, 2024).

Saat berinteraksi dengan orang lain di tempat kerja, sering muncul berbagai macam emosi. Emosi di lingkungan kerja adalah hal yang biasa, emosi dapat membantu menciptakan kerja sama yang baik dalam menyelesaikan suatu pekerjaan namun sebaliknya emosi juga dapat menghambat atau bahkan merusak penyelesaian pekerjaan tersebut (Wibowo, 2013). Individu yang dapat mengendalikan emosi atau dapat meregulasi emosinya dengan baik akan mampu mengamati situasi secara kritis sebelum mengekspresikan emosinya, sehingga dapat menyampaikan emosi atau berkomunikasi dengan baik dan memahami orang lain (Novarida dkk, 2012).

Komunikasi di tempat kerja tidak hanya terjadi antara atasan dan bawahan tetapi antar rekan kerja, hal ini penting agar setiap karyawan dapat bekerja dengan baik serta diharapkan dapat meningkatkan kinerja secara keseluruhan. Menurut Hamali (2016) mengatakan bahwa komunikasi yang baik dalam organisasi akan mempermudah setiap individu dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya masing-masing. Komunikasi adalah konsep yang sering dibicarakan namun jarang dipahami sepenuhnya dalam praktiknya, padahal komunikasi efektif merupakan syarat penting untuk mencapai tujuan organisasi dan kurangnya komunikasi yang baik menjadi salah satu masalah terbesar yang dihadapi di manajemen saat ini (Fachrezi, 2020).

Peneliti melakukan *need assessment* terhadap karyawan di PT. Primafood International. *Need assessment* dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner dan observasi kepada karyawan untuk mengidentifikasi permasalahan yang sering dihadapi dalam lingkungan kerja, hasil dari *need assessment* dan observasi menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan mengalami kesulitan dalam mengelola emosi saat menghadapi tekanan pekerjaan maupun konflik dengan rekan kerja

yang pada akhirnya berdampak menurunnya efektivitas komunikasi di lingkungan kerja. Oleh karena itu, peneliti akan melaksanakan psikoedukasi mengenai regulasi emosi dalam meningkatkan komunikasi yang efektif di lingkungan kerja.

Psikoedukasi adalah pendekatan edukatif yang dirancang untuk menyampaikan informasi dan pelatihan yang dapat membantu mengubah cara pandang atau pemahaman psikologis seseorang (Nurafni dkk, 2004). Menurut Luckens & McFarlene, psikoedukasi adalah pendekatan yang mengintegrasikan unsur pendidikan dengan intervensi psikologis yang pelaksanaannya dilakukan secara profesional oleh pihak yang berwenang (Zahra dkk, 2024). Berdasarkan beberapa pandangan diatas psikoedukasi dapat diartikan sebagai pendekatan yang menggabungkan pemberian informasi dan pelatihan psikologis secara profesional dengan tujuan membantu karyawan memahami dan mengelola kondisi psikologisnya agar dapat memiliki cara pandang yang sehat dan positif.

Psikoedukasi tentang regulasi emosi dan komunikasi efektif di lingkungan kerja menjadi sangat penting, terutama untuk meningkatkan interaksi yang positif antar individu dalam organisasi. Regulasi emosi mengacu pada kemampuan individu dalam mengelola dan mengendalikan emosinya agar sesuai dengan situasi yang dihadapi (Asmarany dkk, 2025). Kemampuan ini akan mempengaruhi bagaimana seseorang berinteraksi dengan orang lain serta bagaimana mereka mengatasi tantangan di tempat kerja, jika seseorang dapat mengelola emosinya dengan baik maka mereka dapat berkomunikasi dengan lebih efektif (Farida F, 2024).

Keinginan untuk mengendalikan emosi dapat menyebabkan komunikasi yang buruk dan konflik yang tidak perlu. Komunikasi efektif sangat berperan dalam menciptakan suasana kerja yang kondusif, hal ini sangat penting dalam menciptakan hubungan yang saling menghargai antar karyawan baik antara atasan dan bawahan maupun sesama rekan kerja (Kharis K, 2024). Komunikasi yang baik tidak hanya fokus pada penyampaian informasi yang jelas dan tepat, tetapi bagaimana karyawan menyampaikan pesan dengan penuh empati dan pengertian.

Mengingat pentingnya regulasi emosi dalam berkomunikasi di lingkungan kerja, maka tujuan dari kegiatan ini adalah memberikan psikoedukasi mengenai regulasi emosi dalam meningkatkan komunikasi secara efektif di lingkungan kerja kepada karyawan PT. Primafood International. Psikoedukasi ini diharapkan dapat meningkatkan pemahaman dan keterampilan karyawan dalam mengelola emosi saat berkomunikasi sehingga tercipta lingkungan kerja yang lebih positif, produktif dan harmonis. Harapannya melalui kegiatan ini karyawan mampu memahami dan menerapkan strategi regulasi emosi yang efektif dalam berkomunikasi dalam kehidupan kerja sehari-hari dan pada akhirnya akan berdampak pada peningkatan kinerja individu maupun organisasi secara keseluruhan.

METODE

Metode yang digunakan dalam pelaksanaan kegiatan ini adalah psikoedukasi dalam bentuk seminar. Rangkaian kegiatan mencakup tahap persiapan, pelaksanaan psikoedukasi, diskusi dan tanya jawab, serta pemberian *pre-test* & *post-test*. Nurafni, Muhopilah, Muhammad, dan Muawiyah (2024) mengemukakan bahwa psikoedukasi adalah pendekatan edukatif yang dirancang untuk menyampaikan informasi dan pelatihan yang dapat membantu mengubah cara pandang atau pemahaman psikologis seseorang. Selain itu, psikoedukasi juga berperan penting dalam menyampaikan wawasan serta strategi terapeutik yang bertujuan menunjang peningkatan kualitas hidup individu. Irdianti, Magfirah, Qarimah, dan Khaerunnisa (2023) mengemukakan bahwa psikoedukasi dapat diselenggarakan baik dalam bentuk pelatihan maupun non-pelatihan. Pada kegiatan ini, pendekatan yang digunakan adalah psikoedukasi non-pelatihan, yang disampaikan secara langsung melalui metode ceramah atau komunikasi lisan.

Desain yang diterapkan dalam kegiatan ini adalah *pre-test* dan *post-test*. Magdalena, Annisa, Ragin, dan Ishaq (2021) mengemukakan bahwa penggunaan *pre-test* & *post-test* bertujuan untuk menilai tingkat pengetahuan peserta sebelum dan sesudah menerima materi yang disampaikan. Pemilihan desain ini dimaksudkan untuk mengukur perubahan pemahaman karyawan setelah mengikuti kegiatan psikoedukasi. Kegiatan ini diikuti oleh 16 orang peserta yang terdiri dari Supervisor (SPV) Area dan Sales Assistant (SA) PT. Primafood International. Adapun tahapan-tahapan yang telah dilaksanakan adalah sebagai berikut:

Tahap 1: Identifikasi Masalah

Pada tahap ini, mahasiswa melakukan *need assessment* terhadap karyawan PT PrimaFood International melalui survei yang disebarakan menggunakan *Google Form*. Selain itu, mahasiswa juga melakukan wawancara dengan mentor lapangan untuk memperoleh gambaran yang lebih mendalam, serta melakukan observasi langsung di toko. Berdasarkan hasil pengumpulan data tersebut, ditemukan bahwa masih terdapat kesulitan dalam mengelola emosi yang berdampak pada kurang efektifnya komunikasi di lingkungan kerja.

Tahap 2: Persiapan Kegiatan

Sebelum kegiatan dilaksanakan, dilakukan serangkaian persiapan yang meliputi penyusunan *rundown* acara, pembuatan spanduk dan sertifikat, serta penyusunan pre-post test. Selain itu, tim juga melakukan koordinasi dengan pihak HRD PT PrimaFood International dan menghubungi narasumber untuk memastikan kesediaan dalam mengisi acara.

Tahap 3: Pelaksanaan Kegiatan

Psikoedukasi dilaksanakan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan bersama antara pihak perusahaan dan pemateri. Adapun alur kegiatan yang berlangsung meliputi:

- Pelaksanaan *pre-test*: Pada sesi ini, peserta diminta mengisi *pre-test* guna mengetahui tingkat pemahaman awal mereka mengenai materi yang akan disampaikan.
- Pembukaan: Acara dibuka oleh MC dengan memperkenalkan pemateri kepada seluruh peserta.
- Pemaparan materi: Materi psikoedukasi bertema “Regulasi Emosi untuk Meningkatkan Komunikasi Efektif di Lingkungan Kerja” disampaikan oleh Muhammad Rhessa, S. Psi., M.A., dengan bantuan media presentasi (power point). Dalam penyampaian materinya, narasumber menjelaskan definisi emosi, jenis-jenis emosi, pemicu emosi di

- lingkungan kerja, strategi regulasi emosi secara proaktif maupun reaktif, definisi komunikasi, jenis-jenis komunikasi, teknik komunikasi efektif berbasis regulasi emosi, serta pentingnya komunikasi nonverbal, seperti ekspresi wajah, intonasi suara, dan penggunaan ruang personal dalam interaksi profesional sehari-hari.
- Sesi diskusi dan tanya jawab: Dalam sesi ini, peserta diberi kesempatan untuk berdialog langsung dengan narasumber. MC memfasilitasi proses tanya jawab antara peserta dan pemateri seputar materi yang telah disampaikan.
 - Pelaksanaan *post-test*: Pada tahap ini, peserta diminta untuk mengerjakan *post-test* dengan tujuan untuk mengukur sejauh mana pemahaman partisipan terkait materi yang telah disampaikan oleh pemateri.
 - Penutupan: Pada tahap ini, MC menutup kegiatan dengan penyerahan sertifikat penghargaan kepada narasumber sebagai bentuk apresiasi atas kontribusi yang telah diberikan, kemudian dilanjutkan dengan sesi foto bersama.

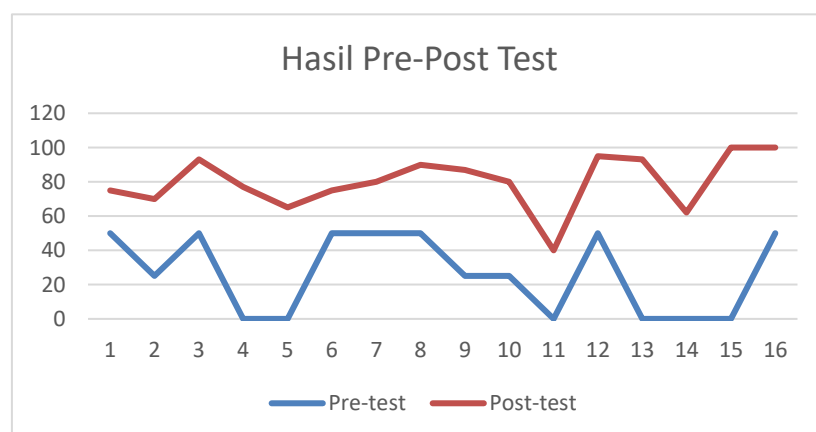
HASIL DAN PEMBAHASAN

Kegiatan seminar psikoedukasi dengan tema “Regulasi Emosi untuk Meningkatkan Komunikasi Efektif di Lingkungan Kerja” dihadiri oleh 16 karyawan dari PT. Primafood International yang terdiri dari Supervisor (SPV) Area, Sales Assistant (SA), dan food Advisor yang dilaksanakan pada tanggal 15 Mei 2025. Rincian deskriptif mengenai responden disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 1. Deskriptif Partisipan

No	Inisial	Jenis Kelamin	Usia	Jabatan
1	H	Laki-laki	24 Tahun	SPV
2	NFA	Perempuan	36 Tahun	SPV
3	MD	Laki-laki	21 Tahun	Sales Assistant
4	MIH	Laki-laki	27 Tahun	Sales Assistant
5	AR	Laki-laki	22 Tahun	Sales Assistant
6	S	Perempuan	29 Tahun	SPV
7	AMP	Perempuan	27 Tahun	SPV
8	F	Laki-laki	27 Tahun	Sales Assistant
9	R	Perempuan	29 Tahun	Sales Assistant
10	PNS	Laki-laki	22 Tahun	Sales Assistant
11	RHM	Perempuan	25 Tahun	Sales Assistant
12	MW	Perempuan	29 Tahun	SPV
13	NN	Perempuan	26 Tahun	Sales Assistant
14	MCH	Laki-laki	27 Tahun	Sales Assistant
15	AF	Perempuan	26 Tahun	Sales Assistant
16	AN	Perempuan	24 Tahun	Food advisor

Berdasarkan tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa mayoritas partisipan dalam kegiatan ini berjenis kelamin perempuan, yaitu sebanyak 9 orang, sementara peserta laki-laki berjumlah 7 orang. Setelah pelaksanaan psikoedukasi, terlihat adanya peningkatan yang cukup signifikan dalam pemahaman peserta terhadap materi yang disampaikan, dengan rincian sebagai berikut:



Grafik 1. Hasil Pre-Post Test

Sebelum memasuki tahap analisis data lebih lanjut, langkah awal yang perlu dilakukan adalah menguji normalitas data untuk mengetahui apakah data yang diperoleh memiliki distribusi normal. Uji normalitas ini dilakukan dengan menggunakan uji *Shapiro-Wilk*, dan hasilnya disajikan pada tabel berikut.

Tabel 2. Uji Normalitas Shapiro-Wilk

	statistic	df	Sig
Pre-test	0,748	16	0,001
Post_Test	0,929	16	0,235

Berdasarkan pengujian normalitas yang telah dilakukan, diperoleh nilai signifikansi untuk data *pre-test* sebesar 0,001 ($< 0,05$). Hal ini mengindikasikan bahwa distribusi data *pre-test* tidak normal. Sementara itu, hasil uji *Shapiro-Wilk* untuk data *post-test* menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,235 ($> 0,05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa data *post-test* berdistribusi normal. Mengingat data *pre-test* tidak terdistribusi normal, maka analisis selanjutnya menggunakan uji non-parametrik *Wilcoxon*. Uji *Wilcoxon* digunakan untuk menguji perbedaan dua kelompok data yang berpasangan dengan skala ordinal atau interval, sebagai alternatif dari uji *t* berpasangan apabila asumsi normalitas tidak terpenuhi (Fisaini, Mutiawati, & Darma, 2021). Adapun hasil dari uji *Wilcoxon* adalah sebagai berikut:

Tabel 3. Uji Wilcoxon

	N	Mean Rank	Sum of Ranks
Post-test-Pre-test			
Post-test < Pre-test	0	0,00	0,00
Post-test > Pre-test	16	8,50	136,00
Post-test = Pre-test	0		
Total	16		

Tabel 4. Uji Wilcoxon

	Post-test-Pre-test
Z	-3,519
Asymp. Sig (2-tailed)	0,000

Berdasarkan kedua tabel diatas, terlihat bahwa rata-rata skor *pre-test* adalah 0,00, sedangkan rata-rata skor *post-test* mencapai 8,50. Perbedaan ini menunjukkan adanya peningkatan yang signifikan antara hasil *pre-test* dan *post-test*. Selain itu, nilai *Asymp. Sig (2-tailed)* sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 mengindikasikan bahwa terdapat perbedaan yang bermakna antara pemahaman peserta sebelum dan sesudah pelatihan mengenai regulasi emosi dalam mendukung komunikasi yang efektif. Di bawah ini ditampilkan dokumentasi kegiatan yang telah dilaksanakan.



Gambar 1. Suasana kegiatan psikoedukasi

Gambar 2. Peserta mengisi *pre-test* dan *post-test*



Gambar 3. Foto bersama pemateri dan para peserta psikoedukasi

Pelaksanaan seminar psikoedukasi mengenai regulasi emosi untuk meningkatkan komunikasi efektif di lingkungan kerja yang dilaksanakan Kamis, 15 Mei 2025 di ruang meeting. Kegiatan ini berlangsung selama kurang lebih dua jam. Seminar ini membahas mengenai pentingnya regulasi emosi untuk meningkatkan efektivitas komunikasi di lingkungan kerja dengan menekankan strategi proaktif dan reaktif dalam mengelola emosi. Materi yang disampaikan juga meliputi teknik komunikasi verbal dan non verbal yang baik dan dapat diterapkan di lingkungan kerja.

Kegiatan psikoedukasi dengan tema "Regulasi Emosi untuk Meningkatkan Komunikasi Efektif di Lingkungan Kerja" yang dihadiri oleh 16 karyawan dari PT. Primafood International. Kegiatan psikoedukasi ini berhasil memberikan dampak positif kepada karyawan berdasarkan peningkatan pengetahuan dan pemahaman sebelum dan sesudah menerima materi. Hal ini dapat dilihat dari nilai rata-rata *pre-test* partisipan sebesar 39,87 sedangkan setelah pelatihan, nilai rata-rata *post-test* meningkat menjadi 8,50 dengan hasil Uji *Wilcoxon* sebesar 0,000 ($p < 0,05$). Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat perbedaan yang bermakna antara pemahaman peserta sebelum dan sesudah pelatihan mengenai regulasi emosi dalam mendukung komunikasi yang efektif.

Temuan diatas sejalan dengan penelitian terdahulu yang menunjukkan bahwa psikoedukasi mengenai regulasi emosi terbukti efektif dilakukan untuk meningkatkan pemahaman peserta yang dapat dilihat dari peningkatan skor *pre-test* dan *post-test* (Dewi, 2025). Penelitian yang dilakukan oleh Idulfilastri (2024), Mengenai peran regulasi emosi dalam komunikasi interpersonal terhadap komitmen organisasi menunjukkan bahwa membangun regulasi emosi yang baik dan kemampuan komunikasi dapat meningkatkan loyalitas terhadap organisasi.

Regulasi emosi memiliki peranan yang sangat penting dalam membentuk komunikasi yang lebih efektif di lingkungan kerja. Dalam konteks organisasi, komunikasi tidak hanya berfungsi sebagai sarana penyampaian informasi tetapi juga sebagai jembatan untuk membangun kerja sama, menyelesaikan konflik dan membina hubungan profesional yang sehat (Laksana dkk, 2024). Tanpa kemampuan mengelola emosi secara tepat, komunikasi antar karyawan dapat terganggu oleh ekspresi marah, frustrasi atau bahkan sikap defensif yang tidak konstruktif.

Kemampuan individu untuk mengenali, marah dan mengatur emosi yang muncul dalam diri sendiri maupun orang lain sangat mempengaruhi suatu pesan yang disampaikan dan diterima. Dalam interaksi kerja sehari – hari, situasi yang menimbulkan tekanan, kritik atau perbedaan pendapat sangat mungkin terjadi (Anggraeni dkk, 2025). Pada titik inilah regulasi emosi menjadi penentu apakah seseorang mampu menjaga sikap profesional dan merespons dengan cara yang adaptif atau sebaliknya menunjukkan perilaku reaktif yang justru memicu konflik interpersonal.

Teori regulasi emosi yang dikemukakan oleh James Gross (1998) menjelaskan bahwa regulasi emosi mencakup dua proses utama yaitu strategi yang fokus pada anteseden (sebelum emosi muncul) dan yang fokus pada respons (setelah emosi muncul). Strategi yang berdasarkan pendahuluan seperti penilaian ulang atau penilaian ulang terhadap suatu situasi, cenderung lebih efektif dalam meningkatkan kualitas komunikasi karena memungkinkan individu untuk berpikir ulang secara rasional sebelum bereaksi. Sebaliknya, strategi berbasis respons seperti penekanan atau penekanan ekspresi emosi, sering kali hanya menyembunyikan emosi tanpa menyelesaikan akar permasalahan.

Selain itu, pendekatan dari teori kecerdasan emosional yang dikembangkan oleh Daniel Goleman (1995) juga menegaskan bahwa regulasi diri merupakan salah satu kompetensi utama dalam membangun komunikasi yang sehat. Individu yang mampu mengelola dorongan emosional secara sadar akan lebih mampu menyesuaikan diri dengan dinamika sosial di tempat kerja memberikan umpan balik yang konstruktif serta membangun empati dalam setiap interaksi.

Dalam pelaksanaan kegiatan psikoedukasi yang dilakukan pada karyawan PT. Primafood Internasional tampak bahwa peningkatan hasil dari *pre-test* ke *post-test* menunjukkan adanya perubahan positif dalam pemahaman dan keterampilan regulasi emosi. Hal ini menjadi indikator bahwa intervensi psikoedukatif tersebut berkontribusi dalam meningkatkan kesadaran serta kemampuan peserta untuk mengelola emosinya dengan lebih adaptif yang pada akhirnya dapat memperbaiki kualitas komunikasi mereka dalam lingkungan kerja sehari-hari.

KESIMPULAN

Kegiatan seminar psikoedukasi mengenai "Regulasi Emosi untuk Meningkatkan Komunikasi Efektif di Lingkungan Kerja" yang dilaksanakan Kamis, 15 Mei 2025 berhasil meningkatkan pengetahuan dan pemahaman karyawan PT. Primafood International mengenai regulasi emosi dalam berkomunikasi. Hal ini dapat dilihat berdasarkan uji wilcoxon yang menunjukkan terdapat peningkatan yang signifikan pada rata-rata skor *pre-test* adalah 0,00 menjadi 8,50 pada skor *post-test* dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang mengindikasikan bahwa terdapat perbedaan yang bermakna antara pemahaman peserta sebelum dan sesudah pelatihan mengenai regulasi emosi dalam mendukung komunikasi yang efektif. Melalui kegiatan ini karyawan memperoleh pengetahuan dan pemahaman mengenai jenis-jenis emosi, jenis-jenis komunikasi dan strategi regulasi emosi dalam berkomunikasi yang bermanfaat di lingkungan kerja dan kehidupan sehari-hari.

UCAPAN TERIMA KASIH

Tim BKP Magang PT.Primafood Internasional menyampaikan penghargaan dan rasa terimakasih sebesar – besarnya kepada seluruh pihak yang telah memberikan dukungan dan kontribusi dalam pelaksanaan kegiatan "Psikoedukasi Regulasi Emosi untuk Meningkatkan Komunikasi Efektif di Lingkungan Kerja" hingga selesai dengan baik. Kami sangat menghargai dukungan dan partisipasi aktif dari semua pihak khususnya *Branch Head* PFI Retail area Sulawesi, Staf HRD dan karyawan – karyawan PT.Primafood Internasional yang turut serta dengan antusias dan semangat tinggi selama kegiatan berlangsung.

Ucapan terimakasih yang tulus juga kami sampaikan kepada kak Faradillah Firdaus, S.Psi.,M.A selaku Dosen Pembimbing Lapangan atas arahan, bimbingan dan dukungan yang konsisten selama seluruh rangkaian kegiatan. Kami mengapresiasi kerja sama dan dedikasi seluruh anggota tim BKP Magang PT.Primafood Internasional yang telah berkolaborasi secara optimal demi menyukkseskan kegiatan ini.

Akhir kata, kami mengucapkan terimakasih kepada semua pihak yang telah membantu baik secara langsung maupun tidak langsung atas peran serta dalam mendukung kelancaran dan keberhasilan kegiatan ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Anggraeni, D., Triany, N. A., Apriyanto, A., & Sutresna, A. (2025). *Komunikasi Korporat: Seni dan Strategi Membangun Citra Perusahaan*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Asmarany, A. I., Marissa, A., Wisnubroto, A. P., Dewi, N. N. A. I., Iswahyudi, M. S., Putri, N. Y., ... & Linawati, R. (2025). *Psikologi Dan Kesehatan Mental*. Cendikia Mulia Mandiri.
- Dewi, K., & Sulastri, F. (2025). Psikoedukasi Regulasi Emosi Pada Siswa Kelas 5 Di Sd Negeri 1 Tirtasari. *Abdima Jurnal Pengabdian Mahasiswa*, 4(1), 5686-5694.
- Farida Frihatini, S. E. (2024). *Kecerdasan Emosional di Lingkungan Kerja: Optimalisasi Pengambilan Keputusan Manajemen*. MEGA PRESS NUSANTARA.
- Farizki, F. (2024). Analisis Persaingan Usaha Frozen di Kecamatan Kebayoran Lama (Studi Kasus pada Prima Freshmart dan Antofrozen Food (Doctoral dissertation, Universitas Satya Negara Indonesia).
- Fachrezi, H., & Khair, H. (2020). Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanam. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 107-119. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4834>
- Goleman, D. (1995). *Emotional intelligence: Why it can matter more than IQ?* New York: Bantam Books.
- Gross, J.J. (1998). Antecedent and Response Focused Emotion Regulation: Divergent Consequences for Experience, Expression, and Physiology. *Journal of Personality and Social Psychology*, 74(1), 224-237
- Hamali, A. Y. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (1st ed.). Yogyakarta: Media Pressindo Group.
- Idulfilastri, R. M. (2024). Peran Regulasi Emosi Dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Komitmen Organisasi Pada Mahasiswa Yang Mengikuti Organisasi Kemahasiswaan. *Jurnal Psikologi Revolutioner*, 8(11).
- Irdianti, S. A. M., Qarimah, A., & Khaerunnisa, P. (2023). Psikoedukasi Self Development Pada Siswa SMA Negeri 15 Bulukumba. *PESHUM: Jurnal Pendidikan, Sosial dan Humaniora*, 2(6), 1011-1021.
- Kharis, K., & Fitriah, M. (2024). Strategi komunikasi internal key opinion leader (KOL) planner dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT Vidio dot Com. *JP2N: Jurnal Pengembangan Dan Pengabdian Nusantara*, 1(3), 207-218. <https://doi.org/10.62180/6j0etf45>
- Laksana, A., Rizka, H. N., Khasanah, D. L. N., & Aliyah, M. (2024). Peran Komunikasi Antarpribadi dalam Resolusi Konflik Antar Karyawan di Organisasi Perusahaan. *Kajian Administrasi Publik dan ilmu Komunikasi*, 1(4), 01-12.
- Magdalena, I., Annisa, M. N., Ragin, G., & Ishaq, A. R. (2021). Analisis Penggunaan Teknik *Pre-test* dan *Post-test* pada Mata Pelajaran Matematika dalam Keberhasilan Evaluasi Pembelajaran di SDN Bojong 04. *Nusantara*, 3(2), 150-165. <https://doi.org/10.36088/nusantara.v3i2.1250>.
- Novarida, T., & Agustin, R. W. (2012). Hubungan antara Regulasi Emosi dan Komunikasi Interpersonal dengan Kemampuan Bekerjasama pada Tim Basket SMA di Surakarta yang Mengikuti Kompetisi Honda DBL (Development Basketball League). *Jurnal Ilmiah Psikologi Candradiwa*, 1(3).
- Nurafni, Muhopilah, P., Muhammad, S., & Muawiyah, S. (2024). Psikoedukasi Pengembangan Diri untuk Remaja (Sebuah Kajian Pengembangan Kepribadian) di Sekolah Menengah Pertama Kabupaten Majalengka. *Jurnal Pengabdian Sosial*, 1(7), 572-578. <https://doi.org/10.59837/jq4vb689>
- Wiliandari, Y. (2015). Kepuasan kerja karyawan. *Society*, 6(2), 81-95. <https://journal.uinmataram.ac.id/index.php/society/article/view/1475/752>

- Wibowo, E. (2013). Hubungan Dukungan Sosial Dengan Regulasi Emosi Karyawan PT Inax International. *Fakultas Psikologi Universitas Semarang*. <https://repository.usm.ac.id/files/journalmhs/F.131.10.000120151106074539-6.ErickWibowo.pdf>
- Zahra, F. E., & Yudiarso, A. (2024). Studi Meta-Analisis: Efektifitas Psikoedukasi untuk Meningkatkan Self-Efficacy. *Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 7(12), 13336-13340. <https://jiip.stkipyapisdompu.ac.id/jiip/index.php/...>