



Webinar Sebagai Inovasi Edukasi: Mendorong Budaya Komunikasi Sehat Dalam Mengelola Stres Kerja

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

¹²³ Fakultas Psikologi, Universitas Negeri Makassar

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

Abstrak

Tekanan atau stres di lingkungan kerja merupakan isu yang kerap ditemui dan berpotensi berdampak pada kesejahteraan psikologis serta kinerja pegawai. Salah satu penyebab utama munculnya tekanan atau stres tersebut adalah lemahnya interaksi dan komunikasi antar individu di tempat kerja. Penelitian ini bertujuan untuk memberikan edukasi kepada para pegawai mengenai peran penting komunikasi yang baik dalam mengatasi tekanan kerja melalui sebuah webinar. Kegiatan ini dilakukan secara virtual dan mencakup penyampaian materi, sesi tanya jawab, serta pengisian formulir evaluasi secara daring. Total terdapat 28 peserta, dengan 18 di antaranya mengisi daftar hadir sekaligus evaluasi kegiatan. Dari hasil evaluasi, sebanyak 63,6% peserta mengaku puas, sementara 36,4% menyatakan sangat puas dengan jalannya kegiatan. Selain itu, 59,1% menyatakan mereka memahami isi materi, sedangkan 40,9% merasa cukup memahaminya. Para peserta juga menilai bahwa isi materi selaras dengan situasi kerja mereka dan memberi pandangan baru mengenai cara berkomunikasi yang lebih efektif untuk mengurangi tekanan atau stres kerja. Hasil ini mengindikasikan bahwa penyuluhan dalam bentuk webinar bisa menjadi pendekatan yang efektif untuk menumbuhkan kesadaran dan kemampuan komunikasi dalam rangka mengelola stres di lingkungan pekerjaan.

Kata Kunci: Stres kerja, Komunikasi efektif, Tempat kerja

PENDAHULUAN

Stres merupakan reaksi alami manusia saat menghadapi tuntutan dari luar maupun dari dalam diri sendiri. Dalam kondisi tertentu, stres justru dapat berperan positif sebagai pendorong peningkatan kinerja dan penyelesaian masalah. Namun, apabila berlangsung terus-menerus dan tidak ditangani secara tepat, stres dapat berdampak negatif terhadap kondisi fisik maupun mental seseorang. Bila tidak dikelola secara optimal, stres bisa mengganggu fungsi sosial, emosional, dan kemampuan berpikir individu (Febri, 2024). Di era *modern* seperti sekarang, stres menjadi masalah yang semakin kompleks dan sukar dihindari karena pesatnya perubahan dalam berbagai aspek kehidupan. Tingginya beban aktivitas harian, tekanan dari lingkungan sosial, serta ekspektasi tinggi yang muncul baik dari diri sendiri maupun orang lain, menjadikan individu rentan merasa kewalahan. Sering kali, individu merasa terperangkap dalam tuntutan untuk terus produktif, mempertahankan citra tertentu, dan bersaing di tengah situasi yang penuh tekanan.

Lingkungan kerja merupakan salah satu sumber stres yang cukup dominan. Tuntutan kerja yang berat, target yang menantang, dan jadwal yang ketat sering kali menjadi faktor pemicunya. Gaya kepemimpinan yang otoriter cenderung memperburuk kondisi ini, sementara pendekatan kepemimpinan yang melibatkan partisipasi justru dapat menurunkan tingkat stres pegawai (Swandana & Ardiana, 2025). Di luar aspek teknis tersebut, kualitas komunikasi juga memiliki pengaruh besar terhadap tingkat stres di tempat kerja. Komunikasi yang tidak terbuka, tidak jelas, atau tidak efektif, baik antar atasan dan bawahan maupun antar sesama karyawan dapat menimbulkan kesalahpahaman dan konflik, serta membuat individu merasa tidak dihargai. Komunikasi yang efektif mengacu pada proses penyampaian pesan yang dipahami secara akurat oleh penerima serta mendapatkan tanggapan yang sesuai. Dengan kata lain, pesan berhasil diterima dan dimaknai seperti yang dimaksud oleh pengirimnya (Jaya, 2021).

Dalam konteks pengelolaan stres, komunikasi yang berjalan dengan baik membantu individu untuk mengungkapkan perasaan, mencari dukungan, menyelesaikan konflik, serta memperkuat hubungan sosial. Namun, kesadaran akan pentingnya komunikasi sebagai sarana untuk mengurangi stres masih belum sepenuhnya dimiliki oleh banyak karyawan. Komunikasi yang keliru, tidak tepat sasaran, atau miskomunikasi antar departemen sering menimbulkan konflik dan menambah beban mental yang dapat menghambat produktivitas. Keadaan tersebut menunjukkan pentingnya penyuluhan yang terstruktur mengenai peran komunikasi efektif dalam menghadapi tekanan kerja. Edukasi ini perlu dirancang agar tidak hanya bersifat teoritis, namun juga aplikatif dan sesuai dengan konteks nyata di organisasi. Berdasarkan hal itu, penelitian ini dilakukan melalui kegiatan webinar bertema “Peran Komunikasi Efektif dalam Mengelola Stres di Tempat Kerja”. Webinar dipilih karena memiliki sifat interaktif dan fleksibel, memungkinkan peserta untuk aktif berdiskusi dan memahami persoalan komunikasi yang kerap terjadi dalam dunia kerja.

Melalui webinar ini, diharapkan peserta mampu memahami konsep dasar komunikasi yang sehat, mengenali bentuk komunikasi yang tidak efektif, serta mempraktikkan teknik komunikasi yang mendukung manajemen stres secara berkelanjutan. Tujuan dari kegiatan ini adalah membentuk budaya komunikasi positif di tempat kerja yang akan

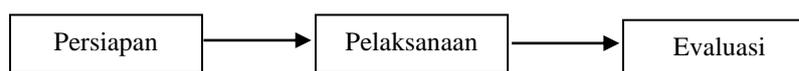
berdampak pada peningkatan kesejahteraan psikologis individu dan performa organisasi secara keseluruhan. Sejumlah penelitian dalam lima tahun terakhir turut memperkuat urgensi dari topik ini. Misalnya, studi oleh (Sadia et al., 2016) menemukan bahwa komunikasi organisasi yang baik berkorelasi dengan tingkat stres yang lebih rendah di perusahaan manufaktur, meski tidak membahas teknik komunikasi secara mendalam. (Anggraini, Thamrin, Putu Martini & Qomariah, 2024) mengungkapkan bahwa gaya kepemimpinan partisipatif meningkatkan komunikasi dan menurunkan stres, namun tidak menggali secara rinci implementasi komunikasi dalam praktik sehari-hari.

Sementara itu, (Kim, 2021) mengungkapkan bahwa komunikasi tim yang efektif dapat mereduksi stres dan memperkuat kerja sama tim, tetapi belum memberikan panduan praktis untuk pengelolaannya dalam lingkungan kerja yang kompleks. Temuan-temuan tersebut menunjukkan bahwa meskipun pentingnya komunikasi telah diakui, pemahaman dan penerapan strategi komunikasi yang efektif masih minim. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menjembatani kekurangan tersebut dengan menyajikan pendekatan edukatif yang komprehensif. Fokus utamanya adalah mengidentifikasi serta mengembangkan teknik komunikasi yang dapat diterapkan secara nyata di tempat kerja guna mengelola stres. Diharapkan, edukasi ini mampu meningkatkan kesadaran pegawai akan pentingnya komunikasi dalam menjaga kesehatan mental dan mendukung produktivitas kerja yang berkelanjutan.

METODE

Tahapan Pengabdian

Kegiatan pengabdian ini diselenggarakan dalam bentuk seminar daring yang dikenal dengan istilah webinar. Webinar merupakan pendekatan modern dalam menyampaikan informasi dan membangun komunikasi dengan memanfaatkan teknologi internet (Prehanto, Guntara, & Aprilly, 2021). Melalui metode ini, interaksi interaktif antara narasumber dan peserta dapat terjalin secara efisien, serta memungkinkan partisipasi luas tanpa memerlukan kehadiran fisik di satu tempat (Syam et al., 2021). Selama pelaksanaannya, webinar menggunakan metode penyampaian materi, diskusi, serta sesi tanya jawab yang difasilitasi melalui platform *Zoom Cloud Meetings*. Adapun tahapan-tahapan pelaksanaan webinar dijabarkan sebagai berikut.



Bagan 1. Tahapan Pelaksanaan Webinar

Tahap pelaksanaan webinar dibagi ke dalam beberapa tahapan, diawali dengan tahap persiapan. Pada tahap ini, pengabdian melakukan berbagai kegiatan yang bertujuan untuk memastikan jalannya webinar berlangsung lancar. Aktivitas yang dilakukan meliputi penentuan tema dan sasaran kegiatan, pemilihan narasumber yang memiliki keahlian dalam bidang komunikasi dan manajemen stres, pengumpulan CV dan materi presentasi dalam format *Power Point*, perancangan pamflet dan latar belakang Zoom, penyebaran informasi kegiatan, pembuatan formulir kehadiran dan evaluasi, penyusunan jadwal acara (*rundown*), serta persiapan tautan *Zoom Cloud Meetings*. Selain itu, informasi mengenai webinar juga disebarluaskan melalui *group* kerja internal karyawan. Tim pengabdian juga melakukan analisis kebutuhan peserta untuk mengidentifikasi isu-isu yang relevan, sehingga tema seminar dapat disesuaikan dengan kondisi dan harapan peserta agar memberikan dampak yang optimal.

Tahap pelaksanaan merupakan inti dari kegiatan ini, yang berfokus pada penyampaian materi mengenai pentingnya komunikasi efektif dalam mengelola stres di lingkungan kerja. Setelah materi dipaparkan, sesi dilanjutkan dengan diskusi interaktif, yaitu peserta diberi kesempatan untuk bertanya dan berbagi pengalaman terkait topik yang dibahas. Tujuan dari sesi ini adalah untuk memperdalam pemahaman peserta serta memberikan alternatif solusi yang bisa diterapkan dalam situasi nyata. Selanjutnya, tahap evaluasi dilakukan dengan membagikan tautan formulir evaluasi melalui fitur *chat* Zoom. Evaluasi ini bertujuan untuk mengukur sejauh mana peserta merasa puas terhadap kegiatan, menilai efektivitas materi yang disampaikan, serta menggali wawasan baru yang diperoleh. Informasi dari hasil evaluasi akan dimanfaatkan sebagai masukan untuk perbaikan kegiatan serupa di masa mendatang, serta untuk mengidentifikasi kebutuhan lanjutan masyarakat terkait strategi pengelolaan stres di tempat kerja.

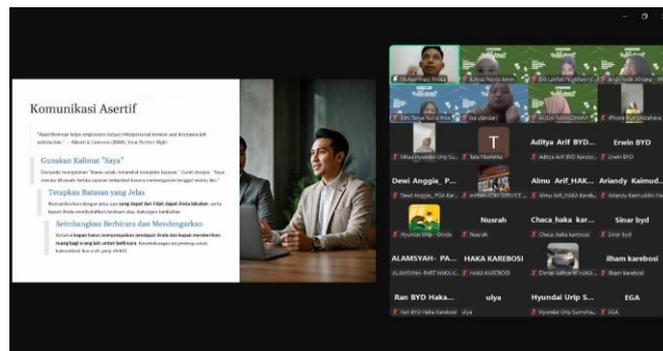
Tabel 1. Materi Kegiatan

Judul Materi	Uraian
Materi 1. Peran Komunikasi Efektif dalam Mengelola Stres	Materi ini membahas definisi stres di tempat kerja, pengaruh stres terhadap performa karyawan, serta peran strategis komunikasi yang efektif dalam proses pengelolaannya.
Materi 2. Jenis-Jenis Stres	Materi ini menjelaskan ragam bentuk stres berdasarkan lamanya dan dampaknya, serta bagaimana masing-masing jenis stres dapat memengaruhi kondisi individu.
Materi 3. Self-Assessment Tingkat Stres Kerja	Materi ini mencakup panduan kepada peserta untuk melakukan evaluasi mandiri tingkat stres menggunakan alat ukur <i>Job Stress Scale</i> beserta cara membaca hasilnya.
Materi 4. Komunikasi sebagai Sumber Stres	Materi ini membahas bagaimana komunikasi yang tidak jelas, kurangnya umpan balik, atau pesan yang ambigu dapat menjadi sumber tekanan psikologis di tempat

	kerja.
Materi 5. Komunikasi yang Meredakan Stres	Materi ini menguraikan strategi komunikasi yang dapat membantu menurunkan stres, seperti mendengarkan dengan penuh perhatian, menunjukkan empati, dan menggunakan gaya komunikasi asertif.
Materi 6. Membangun Budaya Komunikasi Terbuka	Materi ini menggarisbawahi pentingnya membangun suasana kerja yang mendukung komunikasi terbuka, melalui diskusi kelompok dan pertukaran umpan balik dua arah.
Materi 7. Studi Kasus: Komunikasi Setelah Jam Kerja	Materi ini menganalisis situasi nyata terkait dampak negatif dari komunikasi setelah jam kerja dan bagaimana langkah-langkah penyelesaiannya dapat diterapkan.
Materi 8. Langkah Selanjutnya dalam Pengelolaan Stres	Materi ini memberikan arahan mengenai refleksi diri, peningkatan keterampilan komunikasi, dan membangun kebiasaan komunikasi terbuka dalam tim kerja.
Evaluasi	Peserta diminta untuk memberikan umpan balik serta membagikan wawasan yang diperoleh selama kegiatan berlangsung.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pelaksanaan kegiatan ini dilakukan secara daring dengan menggunakan aplikasi *Zoom Meetings* sebagai media utama untuk penyampaian materi dan interaksi antar peserta. Sasaran dari kegiatan ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di lingkungan BYD HAKA Karebosi. Jumlah peserta yang berhasil bergabung dalam webinar ini sebanyak 28 orang. Namun, berdasarkan data dari tautan absensi yang telah disediakan, hanya 18 orang yang berasal dari karyawan BYD HAKA Karebosi yang mengisi formulir kehadiran. Adapun kegiatan ini diselenggarakan pada hari Sabtu, tanggal 3 Mei 2025, dan berlangsung selama dua jam, yakni dari pukul 10.00 hingga pukul 12.00 Waktu Indonesia Tengah (WITA). Selama kegiatan berlangsung, para peserta diberikan kesempatan untuk mengikuti materi secara aktif, terlibat dalam sesi diskusi, serta memberikan umpan balik melalui evaluasi yang disediakan.



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

Berdasarkan data yang dihimpun melalui formulir evaluasi daring menggunakan *Google Form*, mayoritas peserta yang merupakan karyawan BYD HAKA Karebosi memberikan tanggapan yang sangat positif terhadap kegiatan webinar yang telah diselenggarakan. Respons tersebut mencerminkan kepuasan terhadap isi materi yang dibawakan maupun cara penyampaian oleh narasumber. Sebanyak 63,6% responden mengungkapkan bahwa mereka merasa puas dengan keseluruhan proses pelaksanaan webinar, sementara 36,4% lainnya bahkan menyatakan sangat puas. Persentase ini menunjukkan bahwa pendekatan dalam merancang dan menyampaikan materi dinilai berhasil memenuhi ekspektasi mayoritas peserta. Selain itu, tingkat pemahaman terhadap konten juga cukup tinggi. Dari hasil evaluasi, sekitar 59,1% peserta menyatakan memahami dengan baik materi yang disampaikan, sementara 40,9% lainnya merasa cukup memahami isi presentasi. Hasil ini menandakan bahwa penyusunan materi telah dilakukan secara sistematis dan disampaikan dengan metode yang dapat diterima oleh audiens, sehingga informasi yang diberikan mampu tersampaikan secara efektif dan dipahami oleh para peserta.

Selanjutnya, dari sisi relevansi konten, peserta juga memberikan apresiasi yang positif. Sebanyak 13,6% peserta menilai bahwa materi yang disampaikan sangat relevan dengan kondisi yang mereka hadapi di lingkungan kerja, 63,6% merasa bahwa materi tersebut relevan, dan 22,7% lainnya menganggap cukup relevan. Data ini memperkuat keyakinan bahwa tema yang diangkat telah disesuaikan dengan kebutuhan nyata para karyawan, mencerminkan konteks yang aktual, serta mampu menjawab tantangan komunikasi dan stres kerja di lapangan. Secara keseluruhan, kegiatan ini terbukti memberikan kontribusi yang bermakna terhadap peningkatan pemahaman dan pengetahuan peserta mengenai komunikasi efektif dan manajemen stres. Temuan ini sejalan dengan hasil studi oleh (Hartomo dan Luturlean, 2020), yang menyatakan bahwa pelatihan yang terstruktur memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja

karyawan, dengan kontribusi mencapai 62,4%. Penelitian tersebut menggarisbawahi pentingnya desain pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan peserta agar mampu meningkatkan efektivitas kerja secara nyata.

Lebih lanjut, dari 18 peserta yang mengikuti kegiatan ini, sebanyak 10 orang mengaku mendapatkan pemahaman baru terkait konsep manajemen stres di tempat kerja. Materi seperti pengenalan terhadap jenis-jenis stres (*eustres* dan *distres*), karakteristik stres, serta strategi penanganannya dinilai sangat bermanfaat dan aplikatif. Pengetahuan ini dianggap penting karena stres kerja yang tidak tertangani dapat berdampak negatif terhadap performa kerja serta kesejahteraan psikologis karyawan. Hal ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh (Harahap dan Susilawati, 2023), yang menyimpulkan bahwa manajemen stres yang tepat dapat berkontribusi terhadap peningkatan performa serta kesehatan mental di berbagai jenis organisasi.

Sementara itu, delapan peserta lainnya mengungkapkan bahwa mereka memperoleh wawasan baru mengenai pentingnya komunikasi yang efektif dalam lingkungan kerja. Setelah mengikuti webinar, mereka mengaku menjadi lebih memahami bagaimana komunikasi yang kurang tepat dapat memicu stres, serta pentingnya penggunaan gaya komunikasi asertif dan bahasa non-verbal dalam interaksi profesional sehari-hari, baik dengan sesama rekan kerja maupun dengan klien. Hal ini didukung oleh temuan (Papatungan, Tangkudung, dan Runtuwene, 2021) yang menunjukkan bahwa gaya komunikasi asertif dari pimpinan secara signifikan dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan menciptakan lingkungan kerja yang lebih suportif dan sehat secara psikologis.

Evaluasi juga menunjukkan adanya komitmen dari peserta untuk mengimplementasikan materi yang mereka peroleh dalam kegiatan ini ke dalam rutinitas kerja mereka. Beberapa upaya tersebut meliputi membangun pola komunikasi yang lebih terbuka dan asertif dengan rekan sejawat, memperbaiki cara merespons tekanan kerja dengan pendekatan yang lebih sehat, serta meningkatkan kesadaran terhadap pentingnya komunikasi non-verbal dalam membangun hubungan kerja yang harmonis. Menurut hasil penelitian dari (Fitriana, Sehendri, Setiawan & Prasetyo, 2024), pelatihan berbasis daring dapat secara signifikan meningkatkan keterampilan sosial dan emosional peserta jika materi yang diberikan relevan dengan tantangan yang mereka hadapi. Walaupun pelaksanaan kegiatan ini secara umum berjalan dengan baik, beberapa peserta juga menyampaikan masukan yang bersifat konstruktif untuk penyempurnaan kegiatan serupa di masa mendatang.

Beberapa saran yang muncul antara lain perlunya penyampaian materi yang disertai studi kasus nyata agar lebih mudah dipahami dan kontekstual, serta perbaikan dalam aspek teknis seperti stabilitas koneksi internet, kejernihan suara narasumber, dan kelancaran fitur berbagi layar (*share screen*). Umpan balik ini sangat berharga sebagai bahan evaluasi bagi penyelenggara untuk meningkatkan kualitas webinar di kemudian hari. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kegiatan ini telah memenuhi tujuan utamanya, yaitu memberikan edukasi yang relevan dan bermanfaat terkait komunikasi dan pengelolaan stres kerja. Namun, terdapat ruang perbaikan dalam aspek teknis dan pelaksanaan yang perlu diperhatikan guna menciptakan pengalaman belajar yang lebih optimal dan berdampak jangka panjang bagi peserta.

KESIMPULAN

Kegiatan pengabdian kepada masyarakat yang dilaksanakan dalam bentuk webinar dengan tema “Peran Komunikasi Efektif dalam Mengelola Stres di Tempat Kerja” mampu mencapai sasaran yang telah ditetapkan, yaitu meningkatkan pemahaman karyawan mengenai pentingnya komunikasi sebagai salah satu pendekatan strategis dalam menghadapi dan mengelola stres di lingkungan kerja. Sebagian besar peserta memberikan penilaian positif terhadap materi yang diberikan, menyatakan bahwa isi webinar mudah dipahami, relevan dengan permasalahan yang mereka alami sehari-hari, serta dapat diterapkan secara langsung dalam konteks profesional mereka. Melalui edukasi ini, peserta mendapatkan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai berbagai jenis stres kerja, teknik komunikasi yang dapat membantu meredakan tekanan psikologis, serta pentingnya menciptakan budaya komunikasi yang terbuka dan suportif di antara sesama rekan kerja. Pemahaman ini tidak hanya bersifat teoritis, tetapi juga bersifat praktis dan aplikatif dalam mendukung peningkatan kualitas hubungan kerja.

Lebih lanjut, hasil evaluasi menunjukkan bahwa para peserta memperoleh wawasan baru terutama dalam hal komunikasi asertif dan pengelolaan stres yang adaptif. Banyak di antara mereka menyatakan kesiapannya untuk menerapkan pengetahuan yang diperoleh dalam kehidupan kerja sehari-hari, seperti dengan meningkatkan keterampilan komunikasi interpersonal, mengelola tekanan kerja dengan lebih efektif, serta membangun suasana kerja yang lebih sehat secara emosional dan psikologis. Walaupun terdapat beberapa tantangan teknis yang dihadapi selama pelaksanaan kegiatan seperti keterbatasan waktu webinar dan kendala jaringan internet, hal tersebut tidak secara signifikan mengganggu jalannya kegiatan. Secara umum, webinar berlangsung dengan baik dan mendapatkan respons positif dari peserta. Kegiatan ini dinilai berhasil memberikan kontribusi nyata terhadap peningkatan kompetensi komunikasi dan kesadaran peserta mengenai pentingnya pengelolaan stres yang sehat di lingkungan kerja.

UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan terima kasih disampaikan kepada Fakultas Psikologi Universitas Negeri Makassar, Dekan Fakultas Psikologi, para dosen, serta Dosen Pembimbing Lapangan atas dukungan, arahan, dan bimbingan yang telah diberikan selama pelaksanaan kegiatan pengabdian ini. Apresiasi juga diberikan kepada pemateri yang telah menyampaikan materi dengan sangat informatif dan bermanfaat. Selain itu, terima kasih disampaikan kepada mitra BYD HAKA

Karebosi atas kerja sama yang baik, penyediaan fasilitas, serta partisipasi aktif yang telah membantu menyukseskan pelaksanaan webinar ini secara optimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Angraini, 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. *Pengabd*, 2(2), 160–167. <https://doi.org/10.26858/pengabdi.v2i2.24971>