



Pelatihan Manajemen Emosi Pada Pegawai UPT Penilaian Potensi Dan Kompetensi BKD Provinsi Sulawesi Selatan

Ismarli Muis¹, Zahir Alfattah Darussalam², Rafilah Nabila Muchlis³, Ria Inayah Aulia Paletari⁴

^{1,2,3,4}Fakultas Psikologi, Universitas Negeri Makassar

^{1*}ismarli.muis@unm.ac.id, ²alfattahzahir25@gmail.com, ³rflhlala@gmail.com, ⁴riainayah75@gmail.com

Abstrak

Berbagai tuntutan yang dihadapi oleh pegawai menimbulkan dampak kurangnya kemampuan dalam mengontrol emosi. Emosi sendiri merupakan salah satu aspek yang memiliki pengaruh besar dalam kehidupan manusia. Manajemen emosi yang baik dapat membantu individu dalam meningkatkan efektivitas kerja pada individu. Pelatihan manajemen emosi bertujuan untuk meningkatkan pemahaman 17 pegawai Unit Pelaksana Teknis (UPT) Penilaian Potensi dan Kompetensi (PPK) Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Provinsi Sulawesi Selatan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah *One Sample Pre-Post Test Design* dengan instrumen *pre-test* dan *post-test* yang mengukur pemahaman mengenai manajemen emosi dalam bentuk pilihan ganda. Berdasarkan hasil uji Wilcoxon *signed-rank test*, diperoleh nilai signifikansi $p = 0,002$ ($p < 0,05$) yang berarti terdapat perbedaan signifikan antara *pre-test* dan *post-test*. Maka, dapat disimpulkan bahwa kegiatan pelatihan manajemen emosi efektif dalam meningkatkan pemahaman manajemen emosi pada 17 pegawai UPT-PPK BKD Provinsi Sulawesi Selatan.

Kata Kunci: Manajemen Emosi, Pelatihan, Pegawai

PENDAHULUAN

Masalah mengenai kesehatan mental semakin menjadi perhatian bagi lingkungan organisasi, khususnya bagi para pekerja. (Wu dkk., 2021). Hal tersebut juga berlaku pada instansi pemerintahan yang memiliki berbagai tuntutan untuk pegawai sesuai dengan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara. Pegawai ASN dituntut memberikan pelayanan, memenuhi tujuan organisasi, serta menghadapi berbagai tantangan global. Banyaknya tuntutan yang dihadapi pegawai tersebut dapat mengganggu kesehatan mental, salah satunya kurangnya kontrol emosi karena stres yang berlebihan (Cahyono, 2022; Ningrat & Mulyana, 2022).

Emosi merupakan salah satu aspek yang mempengaruhi kehidupan manusia. Individu dengan kecerdasan emosi yang baik dapat menghadapi tuntutan tersebut sehingga meningkatkan efektivitas kerja (Putra & Darmawan, 2022). Akan tetapi, kenyataan di lapangan terkait emosi dan pengelolaannya masih belum optimal. Berdasarkan hasil analisis kebutuhan dan pengamatan yang telah dilakukan pada tanggal 10 Mei 2024 hingga 20 Mei 2024 pada pegawai UPT Penilaian Potensi dan Kompetensi Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Selatan, terdapat 15 partisipan yang memberi respon pada Google formulir dengan keluhan psikis berbeda-beda. Sebanyak 40% (6 partisipan) mengalami insomnia atau sulit tidur, sebanyak 40% (6 partisipan) mengalami keluhan kurang fokus, sebanyak 26,7% (4 partisipan) mengalami perubahan mood/suasana hati dan sebanyak 13,3% (2 partisipan) mengalami keluhan emosi negatif yang meledak-ledak.

Selain keluhan psikis yang dialami pegawai, ditemukan pula sebanyak 46,7% (7 partisipan) merasa adanya masalah kurang fokus pada orang-orang yang ada disekitarnya, sebanyak 26,7% (4 partisipan) merasa adanya keluhan emosi negatif yang meledak-ledak pada orang-orang yang ada disekitarnya dan sebanyak 26,7% (4 partisipan) merasa adanya keluhan perubahan mood/suasana hati pada orang-orang yang ada disekitarnya. Berdasarkan integrasi hasil analisis kebutuhan dan hasil observasi, masalah ledakan emosi negatif yang kerap kali muncul telah teridentifikasi sebagai masalah yang signifikan di kalangan pegawai. Meskipun keluhan tersebut tidak mendominasi hasil analisis kebutuhan, hasil observasi menunjukkan bahwa kurangnya kemampuan manajemen emosi menjadi pemicu terjadinya masalah psikis baru.

Emosi sendiri merupakan kondisi dimana individu melibatkan penilaian kognitif atau pemaknaan terhadap sesuatu, respon fisiologis (ekspresi, otak, dan tubuh), perasaan subjektif dan kecenderungan untuk melakukan suatu tindakan (Wade dkk., 2014). Beberapa ciri-ciri umum emosi adalah adanya situasi, atensi, penilaian atau evaluasi serta respon terhadap situasi tersebut (Gross & Ford, 2024). Psikolog Paul Ekman mengelompokkan emosi ke dalam enam bagian dasar yaitu marah, sedih, takut, terkejut, jijik dan senang (Oktavilia & Marahayu, 2021). Wade dkk. (2014) menjelaskan bahwa emosi, utamanya emosi negatif dapat menjadi penyebab individu mengalami stress dan sebaliknya. Hal tersebut menunjukkan bahwa emosi yang dirasakan individu perlu untuk dikelola.

Manajemen atau pengelolaan emosi masuk ke dalam bagian dari kecerdasan emosi. Manajemen emosi dalam konteks kecerdasan emosi didefinisikan sebagai kemampuan untuk mengenali, menyadari, mengekspresikan, serta mengendalikan

emosi positif dan negatif yang dimunculkan pada diri sendiri dan orang lain (Ciarrochi dkk., 2006). Pengelolaan emosi dan kecerdasan emosi sangat diperlukan dalam lingkungan pekerjaan karena emosi di tempat kerja memainkan peran penting pada sikap dan perilaku organisasi (Rawat dkk., 2020). Semakin tinggi kecerdasan emosi yang dimiliki individu, kinerja yang ditunjukkan oleh pegawai juga akan semakin baik (Bayyinah & Iss, 2022).

Sejalan dengan hal tersebut, penelitian yang dilakukan oleh Syarweni (2023) menemukan bahwa peningkatan kemampuan individu dalam menyadari dan mengelola emosi juga sangat signifikan mempengaruhi kepuasan kerja. Temuan tersebut juga dapat diperkuat dengan penelitian oleh Argon dan Liana (2020) yang mengemukakan bahwa pengelolaan emosi yang baik pada karyawan akan mendorong munculnya emosi positif dalam pekerjaan sehingga dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Penelitian oleh Gumilar dan Rismawati (2022) juga mengemukakan bahwa manajemen emosi dapat membuat individu memandang stres sebagai *eustress* sehingga terhindar dari tingkat stres yang tinggi. Selain itu, kemampuan seseorang menyadari emosi (manajemen emosi) yang didukung oleh motivasi, kebahagiaan, dan regulasi emosi dapat meningkatkan keterikatan karyawan dengan organisasi (Barreiro & Treglown, 2020).

Berbagai penelitian terdahulu tersebut menguatkan bahwa manajemen emosi perlu untuk dilatih dan dikembangkan. Terdapat beberapa cara yang dapat dilakukan untuk melatih kemampuan mengelola emosi. Pertama, kemampuan mengelola emosi dapat dilatih dan dilakukan melalui teknik *journaling* atau menuliskan emosi yang dialami (Halik, dkk., 2022; Ansar, dkk., 2024). Kedua, mengelola emosi juga dapat dilakukan melalui berbagai jenis teknik seperti meditasi dan relaksasi napas karena dapat membantu individu dalam menjaga keseimbangan emosi (Ayunah, dkk., 2023; Lestari & Suparmanto, 2023). Selain itu, kemampuan manajemen emosi dapat dikembangkan melalui peningkatan pemahaman yang dapat diberikan dalam bentuk psikoedukasi dan pelatihan regulasi emosi (Mulyana dkk., 2020; Syam, dkk., 2024).

Berdasarkan hal tersebut, intervensi manajemen emosi sangat perlu untuk dilakukan. Bentuk intervensi yang digunakan peneliti dalam meningkatkan manajemen emosi pada pegawai adalah pelatihan manajemen emosi dengan teknik relaksasi napas. Pelatihan manajemen emosi dapat meningkatkan pemahaman individu dalam mengetahui, memahami dan mengontrol emosi (Yunita & Hayati, 2023). Selain itu, pelatihan mengenai kecerdasan emosi dapat meningkatkan kesejahteraan psikologis yang dimiliki individu (Wijaya dkk., 2020). Pengendalian diri dan emosi yang dirasakan individu juga dapat ditingkatkan melalui pelatihan manajemen emosi (Arif & Sarfika, 2021). Dalam konteks kecerdasan emosi, pelatihan emosi dapat meningkatkan kecerdasan emosi individu serta efikasi diri yang dimiliki (Nasution dkk., 2020; Irman dkk., 2021). Terakhir, pelatihan manajemen emosi dengan menggunakan teknik relaksasi pernapasan mampu membantu individu dalam mengelola emosi negatif secara optimal dan meningkatkan keterampilan meregulasi emosi (Mulyana dkk., 2020).

Oleh karena itu Tim satu BKP Magang mengadakan kegiatan pelatihan manajemen emosi bagi para pegawai ASN dan Non ASN UPT-PPK BKD Provinsi Sulawesi Selatan mengingat pengaruh pelatihan terhadap manajemen emosi. Tujuan dari pelaksanaan kegiatan ini adalah untuk meningkatkan pemahaman terkait emosi dan kemampuan mengelola emosi pada pegawai UPT-PPK Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Selatan. Peneliti menentukan H0 pada penelitian ini adalah tidak terdapat perbedaan signifikan terhadap pemahaman pegawai UPT-PPK BKD Provinsi Sulawesi Selatan saat sebelum dan setelah mengikuti intervensi pelatihan manajemen emosi. Sedangkan H1 dalam penelitian ini adalah terdapat perbedaan signifikan terhadap pemahaman pegawai UPT-PPK BKD Provinsi Sulawesi Selatan saat sebelum dan setelah mengikuti intervensi pelatihan manajemen emosi.

METODE

Metode pelaksanaan kegiatan yang dilakukan menggunakan pendekatan eksperimen dengan *One Sample Pre-Post Test Design*. Total partisipan yang terlibat dalam penelitian ini berjumlah 17 partisipan yang terdiri dari 10 orang laki-laki dan 7 orang perempuan. Kegiatan ini diawali dengan pemberian *pre-test* yang berisi beberapa pertanyaan untuk mengukur pemahaman partisipan mengenai manajemen emosi, selanjutnya diberikan perlakuan berupa pelatihan terkait materi emosi dan cara mengenalinya. Partisipan kemudian mendapatkan praktik sederhana untuk mengelola emosi berupa relaksasi pernapasan yang dipandu langsung oleh narasumber. Terakhir, partisipan diberikan *post-test* untuk mengukur pemahaman peserta setelah diberi pelatihan terkait manajemen emosi.

O1 X O2

Gambar 1. *One Sample Pre-Post Design Method*

Keterangan:

O1 : *Pre-Test*

X : Intervensi berupa pelatihan manajemen emosi serta praktik relaksasi napas

O2 : *Post-Test*

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam kegiatan pengabdian ini yaitu pemberian *pre-test* sebelum intervensi pelatihan dan pemberian *post-test* setelah pemberian intervensi pelatihan. Instrumen *pre-test* dan *post-test* yang digunakan terdiri dari 4 aitem pertanyaan berbentuk pilihan ganda yang menguji pemahaman partisipan terkait definisi emosi, jenis-jenis emosi dasar, cara mengenali emosi serta cara mengelola emosi. Pelaksanaan intervensi pelatihan manajemen emosi diharapkan mampu meningkatkan pemahaman partisipan terhadap manajemen emosi.

Tahap Pelaksanaan

Intervensi pelatihan yang dilakukan terdiri dari tiga sesi kegiatan. Pada sesi pertama, partisipan dipaparkan materi mengenai definisi emosi, jenis-jenis emosi dasar, perlunya mengenali emosi, cara mengenali emosi, dan cara mengelola emosi. Selanjutnya, partisipan diberikan kesempatan untuk melakukan diskusi bersama narasumber terkait materi manajemen emosi yang telah diberikan. Pada sesi terakhir, partisipan melakukan praktik relaksasi pernapasan sebagai cara dalam mengelola emosi. Kegiatan tersebut dilakukan di ruangan CAT Kantor UPT-PPK BKD Provinsi Sulawesi Selatan pada pukul 08.30 WITA hingga pukul 15.00 WITA. Kegiatan berjalan dengan lancar dan mendapatkan tanggapan positif dari mitra.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Intervensi

Setelah serangkaian kegiatan pelatihan manajemen dilaksanakan, maka diperoleh data hasil *pre-test* dan *post-test* partisipan sebagai berikut:

Tabel 1. Data Partisipan Pelatihan

| Inisial | Jenis Kelamin | Skor <i>Pre-Test</i> | Skor <i>Post-Test</i> |
|---------|---------------|----------------------|-----------------------|
| NH | Perempuan | 75 | 75 |
| MF | Laki-Laki | 25 | 100 |
| MAA | Laki-Laki | 75 | 0 |
| AP | Laki-Laki | 50 | 75 |
| MTH | Laki-Laki | 25 | 25 |
| ATA | Perempuan | 25 | 75 |
| PH | Perempuan | 50 | 100 |
| ISJ | Perempuan | 25 | 100 |
| N | Perempuan | 25 | 100 |
| AA | Laki-Laki | 50 | 100 |
| AT | Perempuan | 25 | 75 |
| MIK | Laki-Laki | 50 | 100 |
| FVJ | Laki-Laki | 75 | 75 |
| MIF | Laki-Laki | 50 | 75 |
| AH | Laki-Laki | 25 | 75 |
| MIR | Laki-Laki | 50 | 100 |
| SAA | Perempuan | 50 | 75 |

Berdasarkan tabel 1 di atas, dapat dilihat bahwa partisipan pelatihan manajemen emosi berjumlah 17 orang yang terdiri dari 10 partisipan laki-laki dan 7 partisipan perempuan. Selanjutnya, pengujian hipotesis penelitian ini dilakukan menggunakan uji Wilcoxon *signed-rank test* dengan bantuan *software* JASP 0.17.1. Uji Wilcoxon *signed-rank test* digunakan untuk melihat adanya perbedaan data berpasangan pada sampel yang diberikan suatu perlakuan ketika data bersifat nonparametric (Periantalo, 2017). Sebelum melakukan uji hipotesis dengan Wilcoxon *signed-rank test*, dilakukan uji asumsi normalitas menggunakan Saphiro-Wilk dengan bantuan JASP 0.17.1.

Tabel 2 Hasil Uji Asumsi

| | Skor <i>Pre-Test</i> | Skor <i>Post-Test</i> |
|-----------------------------|----------------------|-----------------------|
| Shapiro-Wilk | 0.799 | 0.715 |
| <i>P-value</i> Shapiro-Wilk | 0.002 | < .001 |

Berdasarkan tabel 2 di atas, nilai signifikansi *p* uji Saphiro-Wilk untuk skor *pre-test* adalah 0,002 ($p < 0,05$) yang berarti data skor *pre-test* tidak terdistribusi normal. Nilai signifikansi *p* uji Saphiro-Wilk untuk skor *post-test* adalah $p < 0,001$ yang berarti data skor *post-test* juga tidak terdistribusi normal. Maka, uji hipotesis yang digunakan untuk mengukur perbedaan skor *pre-test* dan *post-test* adalah uji beda nonparametrik Wilcoxon *signed-rank test*.

Tabel 3. Hasil Uji Deskriptif

| | N | Mean | SD |
|-----------------------|----|--------|--------|
| Skor <i>Pre-Test</i> | 17 | 44.118 | 18.811 |
| Skor <i>Post-Test</i> | 17 | 77.941 | 27.786 |

Tabel 4. Hasil Uji Asumsi

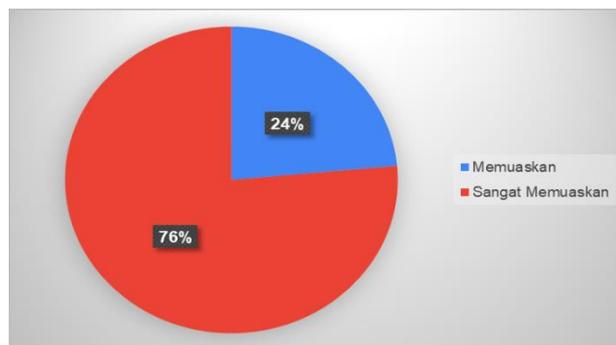
| Pengukuran 1 | Pengukuran 2 | Statistic | z | df | p |
|----------------------|-------------------------|-----------|--------|----|-------|
| Skor <i>Pre-Test</i> | - Skor <i>Post-Test</i> | 12.500 | -2.511 | 16 | 0.012 |

Berdasarkan tabel 3, diperoleh bahwa *mean* partisipan pada skor *pre-test* adalah 44,118 dan skor *post-test* adalah 77,941. Berdasarkan hasil analisis pada tabel 4, diperoleh nilai signifikansi $p = 0,012$ ($p < 0,05$) yang menunjukkan terdapat perbedaan yang signifikan antara skor *pre-test* dan *post-test* partisipan pelatihan manajemen emosi. Berdasarkan hal tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima dimana terdapat perbedaan yang signifikan terhadap pemahaman pegawai UPT-PPK BKD Provinsi Sulawesi Selatan saat sebelum dan setelah mengikuti intervensi pelatihan manajemen emosi.

Hasil Evaluasi Kegiatan

Berdasarkan jawaban peserta pelatihan manajemen emosi pada angket yang diberikan melalui Google formulir, diperoleh beberapa hal berikut:

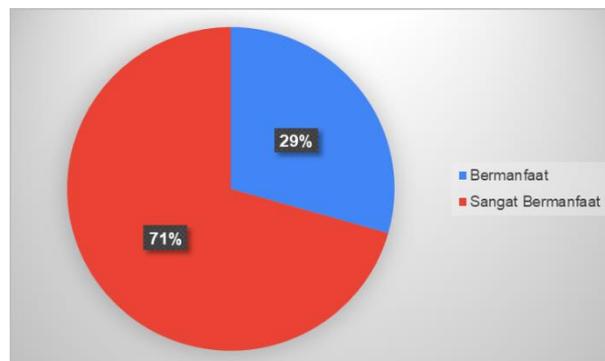
a. Cara Penyampaian Materi



Gambar 2. Diagram Penyampaian Materi

Berdasarkan diagram di atas, menunjukkan bahwa sebanyak 76% atau 13 orang menyatakan bahwa penyampaian materi narasumber sangat memuaskan dan sebanyak 24% atau empat orang menyatakan penyampaian materi narasumber memuaskan.

b. Kebermanfaatan Materi



Gambar 3. Diagram Kebermanfaatan Materi

Diagram di atas menunjukkan bahwa sebanyak 71% atau 12 orang menyatakan bahwa materi yang disampaikan sangat bermanfaat dan sebanyak 29% atau lima orang menyatakan bahwa materi yang disampaikan bermanfaat.

c. Tanggapan Terhadap Relaksasi Napas

Berdasarkan respon yang dikumpulkan melalui Google formulir, diperoleh jawaban partisipan yang menganggap bahwa relaksasi pernapasan yang dilakukan dalam sesi pelatihan manajemen emosi sangat membantu partisipan dalam menenangkan pikiran dan mengelola emosi. Partisipan juga menganggap kegiatan yang dilakukan sesuai dengan kebutuhan dan dapat diterapkan dalam kehidupan sehari-hari.



Gambar 4. Pamflet Kegiatan Pelatihan



Gambar 5. Sesi Materi Pelatihan Manajemen Emosi



Gambar 6. Sesi Praktik Relaksasi Napas

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan peneliti, dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat pengaruh kegiatan pelatihan manajemen emosi terhadap peningkatan pemahaman Pegawai UPT-PPK BKD Provinsi Sulawesi Selatan terkait emosi dan cara mengelolanya. Kegiatan ini juga dianggap sangat membantu Pegawai dalam mengelola emosinya melalui teknik relaksasi pernapasan dan dapat diterapkan dalam kehidupan sehari-hari. Dengan adanya kegiatan ini, Pegawai UPT-PPK BKD Provinsi Sulawesi Selatan mendapatkan pemahaman baru dan pengalaman positif yang dapat berdampak pada kehidupan sehari-hari.

DAFTAR PUSTAKA

- Ansar, W., Irdianti, I., Az-Zahra, A. F., Kadir, A. M., Harfinah, H. & Renaldi, R. (2024). Melatih Regulasi Emosi Melalui Jurnal Cognitive Reappraisal. *Science and Technology: Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 1(2), 106-112.
- Argon, B. & Liana, Y. (2020). Kecerdasan Emosional Terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja. *Aktiva: Jurnal Akuntansi Dan Investasi*, 4(1), 1-14.
- Arif, Y., & Sarfika, R. (2021). Pelatihan Manajemen Emosi Sebagai Upaya Pencegahan Perilaku Kekerasan Pada Anak Usia Sekolah. *JMM (Jurnal Masyarakat Mandiri)*, 5(1), 114-124. <https://doi.org/10.31764/jmm.v5i1.3328>.
- Ayunah, A., Akhbar, M. T., & Prasrihamni, M. (2023). Analisis Dampak Meditasi Terhadap Kemampuan Mengelola Emosi Diri Siswa Kelas V SD Negeri 1 Bubusan. *Journal on Education*, 6(1), 5879-5886. <https://doi.org/10.31004/joe.v6i1.3790>.
- Barreiro, C. A., & Treglown, L. (2020). What Makes an Engaged Employee? A Facet-Level Approach to Trait Emotional Intelligence as a Predictor Of Employee Engagement. *Personality and Individual Differences*, 159, 109892, 1-8. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2020.109892>.
- Bayyinah, Y. H., & Iss, A. (2022). Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis (JRMB)*, 2(2), 25-34. <https://doi.org/10.29313/jrmb.v2i2.1423>.
- Cahyono, A. S. (2022). Stres Kerja Sebagai Predictor Kesehatan Fisik dan Kesehatan Mental Pada Dokter Umum Yang Mengakibatkan Burnout. *Proceeding Series of Psychology*, 1 (1), 10-20.
- Ciarrochi, D., Forgas, J. P. & Mayer, J. D. (2006). *Emotional Intelligence in Everyday Life 2nd Edition*. New York: Psychology Press.
- Gross, J. J. & Ford, B. Q. (2024). *Handbook of Emotion Regulation 3rd Edition*. New York: Guildford Press.
- Gumilar, D. G., & Rismawati, R. (2022). Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Phintraco Sekuritas. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 11(9).
- Halik, A., Helwa, A. & Ramadhani, A. (2022). Penerapan Teknik Expressive Writing Langkah Membantu Siswa Mengelola Emosi. *Semanggi: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 1(2), 100-110. <http://doi.org/10.38156/sjpm.v1i02.135>.
- Irman, O., Wijayanti, A. R. & Rangga, Y. P. P. (2021). Pelatihan Kecerdasan Emosional Terhadap Self-Efficacy Mahasiswa Praktik Klinik Keperawatan Gawat Darurat. *Jurnal Health Sains*, 2(6), 829-837. <https://doi.org/10.46799/jhs.v2i6.175>.
- Lestari, T. D. & Suparmanto, G. (2023). Pengaruh Teknik Relaksasi Napas Dalam Untuk Mengontrol Emosi Pada Pasien Resiko Perilaku Kekerasan. *Doctoral Dissertation*. Surakarta: Universitas Kusuma Husda Surakarta.
- Mulyana, O. P., Izzati, U. A., Budiani, M. S., & Dewi, N. W. S. P. (2020). Pelatihan Regulasi Emosi Untuk Meningkatkan Strategi Regulasi Emosi Pada Mahasiswa Psikologi FIP Unesa Yang Terdampak Pandemi Covid-19. *JURPIKAT (Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat)*, 1(3), 249-261. <https://doi.org/10.37339/jurpikat.v1i3.339>.
- Nasution, S. L. R., Siregar, D. A., Ginting, C. N. & Girsang, E. (2020). Efektivitas Pelatihan Terhadap Peningkatan Kecerdasan Emosional Perawat Di RSU Royal Prima Medan. *Jurnal Maternitas Kebidanan*, 5(2), 1-10. <https://doi.org/10.34012/jumkep.v5i2.1165>.
- Ningrat, Q., & Mulyana, O. (2022). Hubungan Antara Tuntutan Pekerjaan Dengan Stres Kerja. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, 9(3), 99-109.
- Oktavilia, E. A. & Marahayu, N. M. (2021). Instagram Sebagai Media Ekspresi Emosi Untuk Mendukung Tercapainya Kesehatan Mental Mahasiswa. *Mandala of Health*, 13(2), 59-67. <https://doi.org/10.20884/1.mandala.2021.13.2.8459>.
- Periantalo, J. (2017). *Statistika Dasar Untuk Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Putra, A. R. & Darmawan, D. (2022). Pencapaian Efektivitas Kerja Melalui Optimalisasi Kecerdasan Emosional Dan Pemberian Beban Kerja Secara Tepat Kepada Karyawan. *Jurnal Baruna Horizon*, 5(1), 8-16. <https://doi.org/10.52310/jbhorizon.v5i1.72>.
- Rawat, P. S., Lyndon, S., Pradhan, M. R., Jose, J., Kollenchira, M., & Mehta, G. (2021). Employee Reactiveness and Inclusive Leadership: Time to Manage Emotional Diversity. *South Asian Journal of Business Studies*, 10(3), 357-376. <https://doi.org/10.1108/SAJBS-02-2020-0042>.
- Syam, R., Fitriani, A. A., Jalal, N. M., & Gaffar, S. B. & Dahlan, D. (2024). Efektivitas Psikoedukasi Manajemen Emosi Dalam Bentuk Infografis. *Science and Technology: Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 1(2), 119-123.
- Syarweny, N. (2023). Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Iklim Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Dosen Politeknik Negeri Jakarta. *Journal of Management and Business Review*, 20(1), 81-101. <https://doi.org/10.34149/jmbr.v20i1.240>.
- Wade, C., Tavis, C. & Garry, M. (2014). *Psikologi Jilid 2 Edisi Kesebelas*. Jakarta: Erlangga.
- Wijaya, R. S., Putri, G. S. & Pandjaitan, L. N. (2020). Efektifitas Pelatihan Kecerdasan Emosional Untuk Meningkatkan Kesejahteraan Psikologis Remaja Panti Asuhan. *Jurnal Psikohumanika*, 12(1), 60-78. <https://doi.org/10.31001/j.psi.v12i1.791>.
- Wu, A., Roemer, E. C., Kent, K. B., Ballard, D. W. & Goetzel, R. Z. (2021). Organizational Best Practices Supporting Mental Health in the Workplace. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 63(12), 295-331. <https://doi.org/10.1097%2FJOM.0000000000002407>.
- Yunita, A. R., & Hayati, N. (2023). Pelatihan Pengelolaan Emosi Dengan Metode Experiential Learning Bagi Ibu. *KHIDMAH: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 3(1), 1-5. <https://doi.org/10.55210/khidmah.v3i1.169>.