

## ***Developing Organization Skills: Tingkatkan Komunikasi Efektif dalam Berorganisasi Menggunakan Metode *Experiential Learning****

**Dian Dwi Nur Rahmah<sup>1\*</sup>, Netty Dyan Prastika<sup>2</sup>, Putri Marsha Nasywa Salsabila<sup>3</sup>, Arti Wulan Cantika<sup>4</sup>**

<sup>1, 2, 3, 4</sup> Universitas Mulawarman, Samarinda, Indonesia

\*corresponding email: [dian.dnr@fisip.unmul.ac.id](mailto:dian.dnr@fisip.unmul.ac.id)

*Received* 04-04-2024

*Revised* 11-04-2024

*Accepted* 17-04-2024

### **ABSTRAK**

Setiap organisasi membutuhkan komunikasi yang jelas dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan visi dan misi organisasi tersebut. Oleh karena itu, tujuan pelatihan ini diharapkan dapat meningkatkan pemahaman para peserta mengenai komunikasi efektif dalam berorganisasi. Pelatihan dilakukan pada Himpunan Mahasiswa Pendidikan Pancasila dan Kewarganegaraan (HMPKn) Universitas Mulawarman sebanyak 37 peserta. Metode yang digunakan pada pelatihan ini adalah *experiential learning* yang berfokus pada proses pembelajaran berdasarkan pengalaman secara langsung dan berorientasi pada peserta dengan metode ceramah, sesi tanya jawab, *ice breaking*, dan *FGD*. Proses pengumpulan data untuk mengidentifikasi masalah adalah wawancara, observasi, dan lembar kuesioner. Berdasarkan hasil pelatihan, nilai *post-test* lebih besar dibandingkan nilai *pre-test* yakni sebesar 16,2%. Didukung dengan hasil perhitungan uji beda pada *software SPSS*, diketahui bahwa nilai Sig. (2-tailed) sebesar  $0.000 < 0.05$  dan terdapat perbedaan yang signifikan antara sebelum dan sesudah diberikan pelatihan pada peserta. Kesimpulan dari pelatihan ini adalah terdapat peningkatan pemahaman mengenai komunikasi efektif pada peserta pelatihan.

**Kata kunci:** Komunikasi Efektif; Organisasi; Pemecahan Masalah

### **ABSTRACT**

Every organization needs effective communication in carrying out the organization's vision and mission. The purpose of this training is increase participants' understanding of effective communication in organizations. The training was held at the Pancasila and Citizenship Education Student Association at Mulawarman University with 37 participants. The method used is experiential learning based on direct experience and oriented towards participants using lecture methods, question and answer sessions, ice breaking, and FGD. The data collection process to identify problems is interviews, observations, and questionnaires. Based on the training results, the post-test score was 16.2% greater than the pre-test score. Supported by the results of *t* test calculations in SPSS software, it is known that Sig. (2-tailed) is  $0.000 < 0.05$  and there is a significant difference between before and after the training given to participants. The conclusion is that there is an increase in understanding of effective communication among the training participants.

**Keywords:** Effective Communication; Organization; Problem solving

## **PENDAHULUAN**

Organisasi sebagai sebuah kesatuan yang terbentuk oleh beberapa orang atau lebih yang memiliki latar belakang dan identitas yang berbeda untuk mencapai tujuan bersama (Duha, 2018). Himpunan mahasiswa atau HIMA menjadi wadah bagi mahasiswa untuk mengembangkan potensi berupa *soft skill*, *hard skill*, menambah

relasi, dan menampung aspirasi para mahasiswa, namun seringkali juga terjadi konflik di dalam organisasi karena kurangnya komunikasi, adanya masalah pribadi, dan lain-lain. Peneliti menggunakan subjek dari Himpunan Mahasiswa Pendidikan Pancasila dan Kewarganegaraan (HMPPKn), Universitas Mulawarman, Samarinda. Berdasarkan permasalahan yang ditemukan peneliti dari hasil wawancara dan observasi adalah masalah keefektifitasan organisasi dalam *team work, leadership, problem solving*, dan *time management*.

Siregar dan Usriyah (2021) menyatakan komunikasi menjadi salah satu proses penting dalam pertukaran informasi antar individu untuk memberikan kritik maupun saran. Menurut Zainul dan Azmussyah (2021) ada beberapa cara dalam berkomunikasi, yaitu komunikasi satu arah, interaksi, dan transaksi. Silviani (2020) menyatakan bahwa komunikasi dikatakan efektif jika informasi bisa diterima dan diproses dengan tindakan oleh penerima. Perbedaan jenis komunikasi dapat mempengaruhi keefektifan komunikasi di organisasi, membentuk komunikasi yang baik dapat menciptakan rasa aman dan nyaman karena individu saling menghargai (Asriadi, 2020). Setiap individu harus dapat berkomunikasi dengan efektif agar dapat bernegosiasi, menangani, dan mengendalikan situasi (Sofia dkk., 2020).

Kemampuan individu dalam berkomunikasi dengan baik satu sama lain sangat diperlukan, terutama untuk memecahkan masalah di organisasi (Suryani & Yoga, 2018). Komunikasi efektif menjadi salah satu upaya individu untuk mendapatkan timbal balik dari individu lainnya dengan unsur yang jelas dan mudah dipahami (Shadiqien, 2020). Hasil penelitian yang dilakukan oleh Jaya (2021) menyatakan bahwa komunikasi efektif dapat membantu sistem organisasi sekolah untuk menciptakan situasi yang harmonis, membantu kepala sekolah untuk meningkatkan kinerja para guru, serta mengerti situasi dan kondisi sekolah, terutama sebagai upaya untuk memperoleh tujuan sekolah. Oleh karena itu, komunikasi efektif memiliki tugas penting untuk menciptakan hubungan yang baik (Nainggolan & Kuntadi, 2023).

Berdasarkan hasil pembahasan di atas, kelompok yang terdiri atas mahasiswa program studi Psikologi Universitas Mulawarman merancang kegiatan pengabdian masyarakat berupa pelatihan *Developing Organization Skills: Tingkatkan Komunikasi Efektif dalam Berorganisasi Menggunakan Metode Experiential Learning* yang diharapkan setelah mengikuti pelatihan, peserta diharapkan dapat meningkatkan komunikasi antar sesama anggota untuk menghindari *miss* komunikasi dalam memecahkan masalah, serta menjalin kerja sama yang lebih baik di dalam organisasi. Tujuan pelatihan ini merupakan upaya dalam memperbaiki komunikasi efektif antar pengurus dan kader di dalam organisasi, terutama adanya interaksi antar pengurus dan anggota HMPKn Universitas Mulawarman.

## METODE PELAKSANAAN

Kegiatan pelatihan ini ditunjukan untuk meningkatkan komunikasi efektif dalam berorganisasi menggunakan metode *experiential learning* pada Himpunan Mahasiswa Pendidikan Pancasila dan Kewarganegaraan (HMPKn) Universitas

Mulawarman. Kegiatan pelatihan dilaksanakan di Aula Kampus Banggeris Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan dengan 37 peserta, Adapun tahapan kegiatan yang digunakan dalam pelaksanaan program, meliputi:

**Tabel 1. Rundown Kegiatan**

| Waktu         | Kegiatan                                                           | Keterangan                                     |
|---------------|--------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------|
| 07.00 – 08.30 | Persiapan Panitia dan <i>Briefing</i>                              | Panitia                                        |
| 08.30 – 09.00 | Pembukaan Registrasi dan Panitia Membagikan Lembar <i>Pre-Test</i> | Peserta dan Panitia                            |
| 09.00 – 09.05 | Pembukaan dengan Menyanyikan Lagu Indonesia Raya                   | Dirigen (Putri Marsha.N.S)                     |
| 09.05 – 09.10 | Pembacaan Doa                                                      | Amar Ma'ruf                                    |
| 09.10 – 09.15 | Sambutan Ketua Pelaksana Pelatihan                                 | Firjatullah                                    |
| 09.15 – 09.20 | Sambutan Ketua HMPKn atau yang mewakili                            | Marchelinus Sapan                              |
| 09.20 – 09.25 | Penyerahan Cindramata dan Sesi Dokumentasi                         | Putri Marsha.N.S                               |
| 09.25 – 09.30 | Mengisi Lembar <i>Pre-Test</i>                                     | Seluruh Peserta                                |
| 09.30 – 09.35 | Pembacaan <i>Learning Contract</i>                                 | Moderator                                      |
| 09.35 – 09.40 | Perkenalan Pemateri dan Pembacaan CV                               | Moderator                                      |
| 09.40 – 09.45 | Penyerahan Serifikat Pemateri                                      | Firjatullah                                    |
| 09.45 – 10.45 | Pemaparan Materi dan Tanya Jawab                                   | Netty Dyan Prastika, S.Psi., M. Psi., Psikolog |
| 10.45 – 11.00 | <i>Ice Breaking</i>                                                | Nurafifah Nurdin                               |
| 11.00 – 11.10 | Pembagian Kelompok FGD dan Teknisan                                | Moderator                                      |
| 11.10 – 11.40 | FGD dan Studi Kasus                                                | Fasilitator dan Peserta                        |
| 11.40 – 12.00 | Presentasi                                                         | Peserta                                        |
| 12.00 – 12.15 | Mengisi Lembar <i>Post-Test</i> dan Evaluasi                       | Peserta                                        |
| 12.15 – 12.25 | Penyerahan Sertifikat dan Dokumentasi                              | MC, Panitia, dan Peserta                       |
| 12.25 – 12.30 | Penutupan                                                          | MC                                             |

- a. Tahap Persiapan  
Kegiatan pelatihan untuk meningkatkan komunikasi efektif dalam berorganisasi menggunakan metode *experiential learning* dimulai pada pukul 08.30 dengan registrasi peserta, pembukaan, dan sambutan-sambutan untuk membuka acara.
- b. Tahap Pelatihan
  1. Ceramah (Penyampaian materi)  
*Trainer* akan menjelaskan materi kepada peserta mengenai konsep dasar komunikasi dan peran komunikasi untuk memecahkan masalah dalam organisasi menggunakan media *slide* presentasi (*power point*).
  2. Video presentasi  
*Trainer* menampilkan video animasi yang berkaitan dengan masalah komunikasi dalam sehari-hari dan cara untuk mengatasinya.
  3. *Focus group discussion* (FGD)  
Peserta akan dibagi ke dalam delapan kelompok, dimana setiap kelompok akan diberikan sebuah studi kasus yang akan mereka diskusikan bersama, serta fasilitator akan membantu dan mengawasi jalannya diskusi kelompok. Kemudian peserta akan menuliskan hasil diskusi atau kesimpulan di kertas yang telah dibagikan oleh penulis dan dipresentasikan.

4. Evaluasi

Moderator mempersilakan panitia untuk membagikan lembar evaluasi dan *post-test*. Kemudian peserta mengisi lembar evaluasi dan *post-test* yang dibagikan oleh panitia, serta lembar tersebut kemudian dikumpulkan kembali ke panitia.

5. Games

Peserta akan dibagi menjadi empat kelompok untuk bermain pesan berantai dengan aturan yang telah ditentukan. Jika terdapat kecurangan, maka kelompok tersebut akan mendapatkan hukuman, sedangkan kelompok yang berhasil memenangkan permainan tersebut akan mendapatkan hadiah. Permainan ini bertujuan untuk membangun komunikasi dan kerja sama tim.

c. Tahap Evaluasi

Pada tahap ini biasanya bertujuan untuk mengetahui apakah pelatihan tersebut sudah mencapai sasaran atau belum (Saputra, 2019). Panitia memberikan lembar evaluasi sebelum pelatihan (*pre-test*) dimulai untuk melihat tingkat pemahaman peserta dan sesudah pelatihan (*post-test*) untuk melihat perubahan pemahaman yang dimiliki peserta. Kemudian panitia juga memberikan lembar penilaian untuk melihat tingkat kepuasan para peserta terkait dengan MC, moderator, *ice breaking*, pemateri, dan seluruh rangkaian pelatihan.

## HASIL KEGIATAN

Pelatihan yang dilakukan oleh peneliti adalah mengoptimalkan komunikasi efektif untuk memecahkan masalah dalam berorganisasi yang dilaksanakan di Aula Kampus Banggeris FKIP Universitas Mulawarman dengan 37 peserta. Pelatihan ini dilaksanakan pada tanggal 5 November 2022, pukul 08.30 WITA sampai dengan 12.30 WITA. Adapun hasil evaluasi kognitif dan reaksi sebagai berikut:

a. Pra Kegiatan Pelatihan

Peneliti mengidentifikasi masalah dengan wawancara dan observasi pada ketua umum dan beberapa kader HMPKN. Berdasarkan hasil wawancara terdapat bahwa permasalahan pada keefektifan organisasi karena kurangnya komunikasi asertif antara pemimpin dan kader yang memengaruhi penyelesaian masalah di organisasi, banyaknya kader yang menganggap jika mengikuti himpunan mahasiswa juga masih sering terjadi *miss communication*, serta individualisme yang masih tinggi. Didukung dari hasil observasi terlihat bahwa saat ada kegiatan nonton bareng (nobar) G30S/PKI banyak kader yang tidak hadir dan panitia yang kurang kondusif saat pelaksanaan nonton bareng, meskipun hal tersebut menjadi program kerja pada salah satu divisi yang ada.



Gambar 1. Wawancara dan Observasi dengan Ketua HMPKn

b. Pelaksanaan Kegiatan

Pemateri mempresentasikan materi yang telah disusun bersama dengan peneliti selama 45 menit. Pemateri juga memberikan kesempatan pada tiga peserta untuk bertanya dan langsung dijawab oleh pemateri. Sebelum memulai sesi pembahasan studi kasus dengan *focus group discussion* terdapat *ice breaking* untuk peserta menjadi lebih semangat dan saling mengenal sehingga bisa menciptakan kerja sama dan komunikasi yang baik.

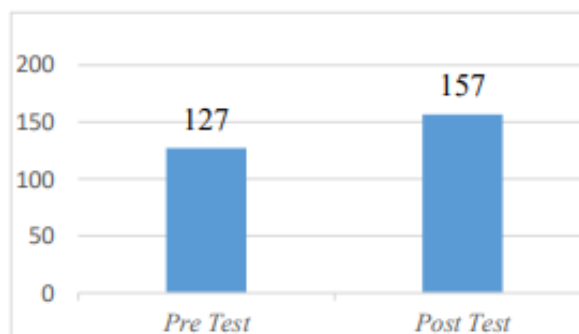


Gambar 2. Penyampaian Materi dan Sesi Focus Group Discussion

c. Tahap Evaluasi

1. Evaluasi kognitif

Penulis mengevaluasi kognitif peserta untuk mengukur tingkat pemahaman sebelum dan sesudah pelatihan dengan cara peserta diberi lembar *pretest* dan *posttest* mengenai komunikasi efektif. Terdapat 5 soal pilihan ganda dengan rentang skor yang diberikan sebesar 0-1 atau benar dan salah. Oleh karena itu, hasil keseluruhan yang diperoleh dari 37 peserta terlihat pada **Gambar 3**.

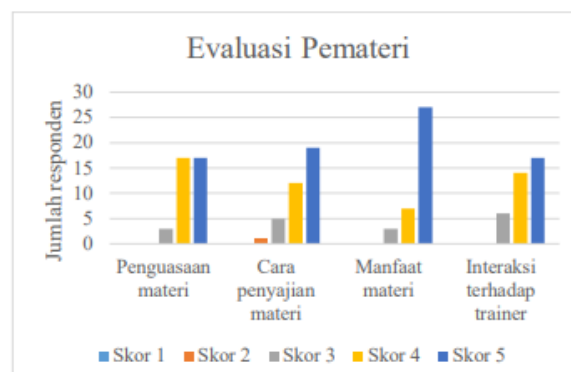


Gambar 3. Hasil Evaluasi Kognitif (Perbandingan Pre-Test dan Post-Test)

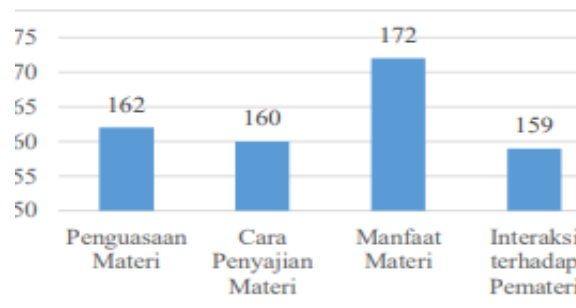
Berdasarkan **Gambar 3** di atas, terdapat perbedaan pada hasil evaluasi kognitif antara *Pre-Test* dan *Post-Test* sebagai tingkat pemahaman para peserta mengenai komunikasi efektif sebagai pemecahan masalah dalam berorganisasi. Diketahui skor rata-rata pada *Pre-Test* dari 37 peserta sebesar 127 dan meningkat pada hasil *Post-Test* menjadi 157. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa terdapat kenaikan pemahaman setelah pelatihan sebanyak 16,2%.

## 2. Evaluasi reaksi

Penulis melakukan pengukuran pada kepuasan para peserta untuk pemateri dalam empat aitem dengan pilihan respon dari buruk, kurang, cukup, bagus, dan memuaskan. Berdasarkan hasil evaluasi pemateri terlihat 27 dari 37 peserta memberikan skor memuaskan. Hasil evaluasi dari para peserta untuk pemateri terlihat pada **Gambar 4**.



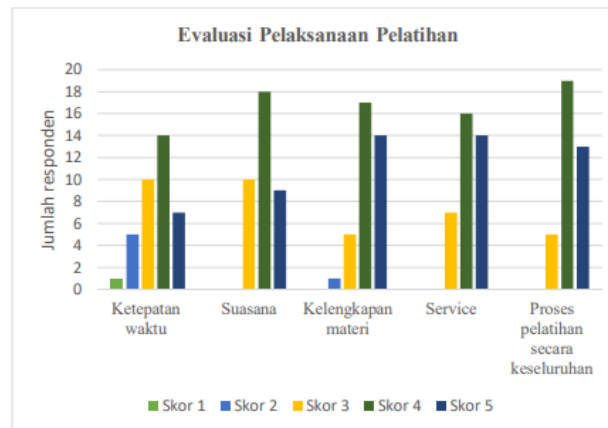
**Gambar 4. Hasil Evaluasi Pemateri Per-Aitem**



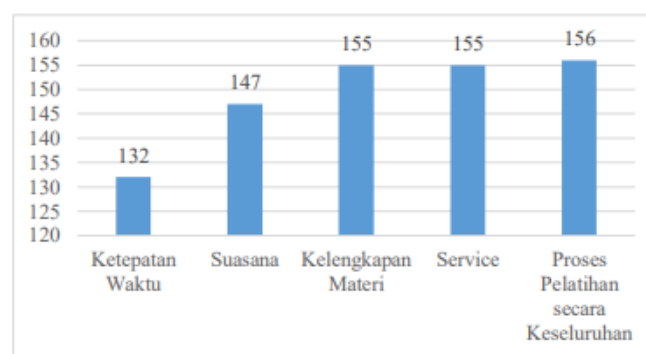
**Gambar 5. Hasil Evaluasi Reaksi untuk Pemateri secara Keseluruhan**

Berdasarkan **Gambar 5** di atas, terlihat bahwa pada aitem ke-3 terkait dengan manfaat materi yang memiliki nilai total 172 dinilai paling baik daripada aspek lainnya. Sedangkan aspek yang masih kurang dari aspek lainnya adalah pada aitem ke-4 mengenai kemampuan pemateri dalam interaksi. Selain itu, penulis juga melakukan pengukuran pada pelaksanaan pelatihan untuk mengetahui respon para peserta mengenai pelatihan secara keseluruhan dalam 5 aitem dengan pilihan respon dari buruk, kurang, cukup, bagus, dan memuaskan. Berdasarkan **Gambar 6** juga terlihat bahwa 27 peserta dari 37 peserta memberikan nilai memuaskan pada item ke-3 dan ke-4 terkait kelengkapan materi dan *service* pada pelatihan.





Gambar 6. Hasil Evaluasi Pelaksanaan Pelatihan Per-Aitem



Gambar 7. Hasil Evaluasi Reaksi untuk Pelaksanaan Pelatihan secara Keseluruhan

Berdasarkan **Gambar 7** di atas, terlihat bahwa aitem ke-5 mengenai proses pelatihan secara keseluruhan memiliki nilai total 156 dan paling baik daripada aspek lainnya. Sedangkan aspek yang masih kurang adalah aitem pertama mengenai ketepatan waktu. Oleh karena itu secara keseluruhan, peserta rata-rata menilai bahwa materi bermanfaat dan proses pelatihan secara keseluruhan memuaskan. Berdasarkan hasil observasi peneliti juga terlihat bahwa peserta memahami isi materi yang telah disampaikan oleh pemateri dan aktif dalam sesi tanya jawab. Selain itu, pada sesi *focus group discussion* (FGD) terlihat bahwa sebagian besar kelompok sangat mengikuti pelatihan dan memiliki inisiatif yang baik, terutama dalam hal mencatat materi yang sekiranya bermanfaat untuk konsep dalam studi kasus, serta para pengurus dan kader mulai bisa berbaur untuk berdiskusi dengan baik. Dapat disimpulkan bahwa hasil dari pelatihan yang dilakukan peneliti untuk HMPKn menunjukkan adanya peningkatan yang dapat dilihat dari hasil evaluasi kognitif, terutama pemahaman mengenai komunikasi efektif untuk memecahkan masalah dalam berorganisasi. Komunikasi efektif memegang pengaruh penting dalam sistem organisasi HMPKn, terutama dalam interaksi antara para pengurus dan kader untuk mencapai tujuan bersama.

Dalam pelatihan komunikasi efektif ini para peserta mampu mengubah perilaku negatif setelah mendengarkan materi dan mengimplementasikan komunikasi efektif yang benar dalam berorganisasi tersebut melalui metode FGD dan permainan pesan berantai. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Setiawan dan

Pratama (2019) bahwa komunikasi efektif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, interaksi yang baik antara pemimpin dan karyawan lainnya akan menimbulkan perasaan senang dalam bekerja serta dapat mendukung karyawan. Hasil penelitian Haq (2016) juga menyatakan bahwa pelatihan komunikasi efektif berguna untuk meningkatkan kemampuan komunikasi individu karena terdapat pengaruh yang signifikan antara kelompok eksperimen dan kelompok kontrol, dimana kelompok eksperimen menunjukkan peningkatan skor setelah mengikuti pelatihan komunikasi efektif. Sejalan dengan penelitian Simamora (2020) mengungkapkan bahwa komunikasi efektif memiliki hubungan yang signifikan dalam meningkatkan efikasi diri perawat agar bisa lebih cakap dan terampil dalam memberikan perawatan. Adapun kendala saat pelatihan adalah sulitnya menentukan topik yang dibutuhkan untuk pelatihan pada subjek dan jadwal pelaksanaan dengan mitra dalam mengadakan pelatihan.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

Pada pelaksanaan pelatihan ini terdapat peningkatan pemahaman peserta mengenai komunikasi efektif sebagai pemecahan masalah dalam organisasi. Hasil dari 37 peserta pelatihan menunjukkan bahwa skor rata-rata pada *pre-test* sebesar 127 dan meningkat pada hasil *post-test* menjadi 157. Oleh karena itu, terdapat peningkatan pemahaman setelah pelatihan sebesar 16,2%. Adapun hasil evaluasi reaksi dari pelatihan ini secara keseluruhan adalah peserta rata-rata beranggapan bahwa materi bermanfaat dan proses pelatihan memuaskan. Hasil observasi yang dilakukan oleh penulis juga menunjukkan bahwa peserta memahami isi materi yang telah dipaparkan dan peserta juga selalu aktif selama pelatihan berlangsung. Peneliti mengharapkan untuk peneliti selanjutnya bisa memperhatikan ketepatan waktu agar evaluasi kegiatan semakin baik dan menambah materi yang lebih bermanfaat agar bisa digunakan dalam aktivitas sehari-hari oleh para peserta.

## **UCAPAN TERIMA KASIH**

Peneliti mengucapkan terima kasih kepada Program Studi Psikologi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Mulawarman, Samarinda yang telah mendukung penulisan artikel ini sehingga dapat dikerjakan dengan optimal. Rasa terima kasih penulis ucapkan kepada Ibu Dian Dwi Rahmah, M.Psi., Psikolog, selaku dosen pembimbing yang senantiasa memberi pengarahan kepada penulis dalam penulisan artikel ilmiah ini. Penulis juga berterima kasih kepada Ibu Netty Dyan Prastika, M.Psi., Psikolog, selaku pematery yang sudah memberikan pembelajaran yang sangat bermanfaat. Selain itu, kami ucapkan terima kasih juga kepada mitra kerja kami, yaitu HMPKn Universitas Mulawarman yang telah membantu kami dalam melaksanakan pelatihan ini.



## DAFTAR PUSTAKA

- Asriadi, A. (2020). Komunikasi efektif dalam organisasi. *RETORIKA: Jurnal Kajian Komunikasi Dan Penyiaran Islam*, 2(1).  
<https://doi.org/10.47435/retorika.v2i1.358>
- Duha, T. (2018). *Perilaku organisasi*. Deepublish.
- Haq, K. (2016). Pengaruh pelatihan komunikasi efektif terhadap kemampuan komunikasi. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 4(1), 32–39.  
<https://doi.org/10.30872/psikoborneo.v4i1.3928>
- Jaya, S. (2021). Strategi membangun komunikasi yang efektif untuk meningkatkan kinerja guru di sekolah. *PIONIR: Jurnal Pendidikan*, 10(2).  
<https://doi.org/10.22373/pjp.v10i2.10290>
- Nainggolan, C. D., & Kuntadi, C. (2023). Dampak komunikasi efektif, kinerja, serta efektivitas organisasi pada organisasi profesional. *Musytari: Neraca Manajemen, Akuntansi Ekonomi*, 1(3).  
<https://doi.org/10.8734/mnmae.v1i4.477>
- Saputra, H. (2019). Evaluasi program pelatihan desain pembelajaran bagi dosen Universitas Terbuka. *Jurnal Ilmiah Semarak*, 2(2), 110–123.
- Setiawan, A., & Pratama, S. (2019). Pengaruh gaya kepemimpinan, komunikasi efektif dan pengambilan keputusan terhadap kinerja karyawan pada CV. Bintang Anugerah Sejahtera. *Jurnal Manajemen Tools*, 11(1), 19–33.
- Shadiqien, S. (2020). Efektivitas komunikasi virtual pembelajaran daring dalam masa PSBB (Studi kasus pembelajaran jarak jauh produktif siswa SMK negeri 2 Banjarmasin). *Jurnal Mutakallimin: Jurnal Ilmu Komunikasi*, 3(1).  
<https://doi.org/10.31602/jm.v3i1.3573>
- Silviani, I. (2020). *Komunikasi organisasi*. Scopindo Media Pustaka.
- Simamora, R. H. (2020). Pelatihan komunikasi efektif untuk meningkatkan efikasi diri perawat dalam pelaksanaan identifikasi pasien. *JURNAL ILMIAH KESEHATAN MASYARAKAT: Media Komunikasi Komunitas Kesehatan Masyarakat*, 12(1), 49–54. <https://doi.org/10.52022/jikm.v12i1.62>
- Siregar, F. A., & Usriyah, L. (2021). Peranan komunikasi organisasi dalam manajemen konflik. *Idarah (Jurnal Pendidikan Dan Kependidikan)*, 5(2), 163–174.  
<https://doi.org/10.47766/idarrah.v5i2.147>
- Sofia, L., Indah, M. S., Sabila, A., & Mulyanto, S. A. D. (2020). Pelatihan komunikasi interpersonal untuk komunikasi efektif. *PLAKAT (Pelayanan Kepada Masyarakat)*, 2(1). <https://doi.org/10.30872/plakat.v2i1.3826>
- Suryani, N. K., & Yoga, G. A. D. M. (2018). Konflik dan stres kerja dalam organisasi. *Widya Manajemen*, 1(1), 99–113.  
<https://doi.org/10.32795/widyamanajemen.v1i1.209>
- Zainul, M., & Azmussyani, A. (2021). Menilik bentuk komunikasi antara anak dan orang tua. *Jurnal Penelitian Tarbawi: Pendidikan Islam Dan Isu-Isu Sosial*, 6(2), 17–23.  
<https://doi.org/10.37216/tarbawi.v6i2.449>