



EFEKTIVITAS PSIKOEDUKASI DALAM MENINGKATKAN PEMAHAMAN KOMUNIKASI EFEKTIF PT MAKASSAR MEGAPUTRA PRIMA

Muhammad Nur Hidayat Nurdin *, Nurazizah Aprilia Firsya, Sigit Pamungkas, Nurfadilah A. Tadjan

Program Studi Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Negeri Makassar

e-mail: mnur.hidayat@unm.ac.id ; Submitted: 28 November 2024; Accepted: 29 Desember 2024

Abstrak

Komunikasi yang baik sangat penting untuk menciptakan koordinasi, kolaborasi, dan suasana kerja yang mendukung produktivitas dalam sebuah perusahaan. Berdasarkan pengamatan awal di departemen Human Resource and General Affair (HRGA) PT Makassar Megaputra Prima, ditemukan masalah komunikasi antar karyawan yang menghambat kelancaran kerja dan pencapaian target. Masalah ini terjadi karena kurangnya pemahaman gaya komunikasi serta keterampilan mendengarkan yang efektif. Oleh karena itu, program psikoedukasi bertema "*Effective Communication by Understanding Other*" dilakukan untuk membantu meningkatkan keterampilan komunikasi di lingkungan kerja. Kegiatan ini melibatkan 11 karyawan dari berbagai cluster dan *Head Office* di departemen HRGA. Materi psikoedukasi mencakup pemahaman karakteristik individu, keterampilan mendengarkan aktif, serta strategi komunikasi efektif dalam menghadapi individu lain di tempat kerja. Hasil uji statistik Wilcoxon menunjukkan nilai signifikan ($p = 0,003 < 0,05$). Dengan demikian, terdapat perbedaan signifikan antara skor *pre-test* dan *post-test* psikoedukasi. Hasil ini membuktikan bahwa program psikoedukasi komunikasi efektif mampu meningkatkan pemahaman dan keterampilan komunikasi efektif karyawan. Dengan keterampilan yang lebih baik, diharapkan karyawan dapat bekerja sama dengan lebih baik, menyelesaikan hambatan komunikasi, dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih harmonis serta produktif.

Kata Kunci: Psikoedukasi; Komunikasi Efektif; HRGA; DISC

PENDAHULUAN

Komunikasi merupakan elemen fundamental dalam kehidupan manusia, terutama dalam konteks organisasi. Di era globalisasi saat ini, komunikasi yang efektif menjadi salah satu faktor penentu keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan strategisnya (Deni et al., 2024). Komunikasi yang baik tidak hanya memengaruhi koordinasi antarindividu dalam suatu organisasi, tetapi juga mendukung terciptanya lingkungan kerja yang harmonis, produktif, dan inovatif (Sundari et al., 2024). Dalam lingkup organisasi, departemen Human Resource General Affair (HRGA) memiliki peran penting untuk memastikan komunikasi berjalan efektif di antara individu-individu dalam perusahaan. Namun banyak organisasi menghadapi tantangan besar dalam membangun pola komunikasi yang efektif di tempat kerja.

Komunikasi yang buruk dapat menyebabkan turunnya *mood* kerja, yang pada akhirnya memberi pengaruh buruk terhadap kinerja dan produktivitas individu maupun tim. Ketika pesan tidak disampaikan dengan jelas atau terjadi kesalahpahaman, hal ini



dapat menimbulkan kebingungan, frustrasi, dan ketegangan di antara anggota tim. Dampaknya, hubungan interpersonal terganggu, suasana kerja menjadi tidak kondusif, dan karyawan mungkin kehilangan motivasi untuk mencapai tujuan organisasi secara optimal (Priscillia & Andy, 2022). Salah satu penyebab utama masalah ini adalah Kurangnya pemahaman terhadap gaya komunikasi dan karakteristik individu di lingkungan kerja dapat menghambat kinerja (Dewi et al., 2022). Misalnya, karyawan yang memiliki gaya komunikasi langsung atau dominan mungkin kesulitan bekerja sama dengan rekan yang lebih introvert atau menghindari konfrontasi.

Setiap individu dalam suatu organisasi memiliki prioritas dan gaya kerja yang unik, yang membuat mereka memilih pendekatan berbeda dalam komunikasi dan manajemen tugas. Memahami dan mengatasi perbedaan individu ini dapat secara signifikan meningkatkan cara karyawan berinteraksi satu sama lain dan berkontribusi terhadap keberhasilan organisasi secara keseluruhan. Ketika sebuah perusahaan mendedikasikan sumber daya yang diperlukan untuk mempelajari beragam gaya kerja karyawannya, perusahaan dapat menyesuaikan strategi dan praktiknya untuk mendukung setiap anggota tim dengan lebih baik. Pendekatan yang dipersonalisasi ini tidak hanya menumbuhkan lingkungan kerja yang lebih kolaboratif dan suportif namun juga mengarah pada peningkatan produktivitas, karena karyawan lebih terlibat dan termotivasi untuk melakukan yang terbaik (Sugerman, 2009).

Salah satu faktor yang sering menjadi akar konflik adalah kegagalan komunikasi, di mana perbedaan persepsi atau ekspektasi dalam berkomunikasi dapat menghambat efektivitas kerja (Ubaidi et al., 2023). Oleh karena itu, pengembangan keterampilan komunikasi yang efektif, terutama yang berfokus pada pemahaman antarindividu, sangat penting untuk mengurangi potensi konflik. Hal ini menjadi krusial bagi departemen HRGA yang bertanggung jawab mengelola hubungan interpersonal dalam organisasi.

Sejalan dengan permasalahan tersebut, PT Makassar Megaputra Prima sebagai *Strategic Business Partner* Telkomsel juga menghadapi tantangan serupa. Observasi awal di departemen HRGA, yang berperan sebagai jembatan strategis dalam pengelolaan sumber daya manusia (SDM), menunjukkan adanya kendala komunikasi, seperti kesulitan menyampaikan pesan secara efektif, rendahnya pemahaman terhadap kebutuhan rekan kerja, serta kurangnya kesadaran akan pentingnya mendengarkan secara aktif. Permasalahan ini tidak hanya menghambat efisiensi operasional, tetapi juga memengaruhi kualitas hubungan interpersonal antarpegawai, yang pada akhirnya berdampak pada suasana kerja dan produktivitas secara keseluruhan.

Untuk mengatasi tantangan ini, program psikoedukasi tentang komunikasi efektif menjadi salah satu solusi strategis. Psikoedukasi menjelaskan berbagai intervensi kesehatan mental yang berfokus pada peningkatan pendidikan, dukungan, dan pengembangan keterampilan mengatasi masalah (Walsh, 2013). Program ini dirancang dengan tema "*Effective Communication by Understanding Others*" yang berfokus pada peningkatan kemampuan memahami gaya komunikasi dan kebutuhan rekan kerja. Dengan pendekatan ini, peserta diharapkan dapat membangun hubungan kerja yang lebih harmonis dan produktif.

Penelitian sebelumnya mendukung efektivitas psikoedukasi dalam meningkatkan keterampilan komunikasi. Ali et al. (2024) pemberian psikoedukasi dapat meningkatkan pemahaman peserta terkait komunikasi interpersonal dengan menggunakan komunikasi efektif. Selain itu, Miranda et al. (2024) menunjukkan bahwa psikoedukasi efektif dalam meningkatkan kesadaran staf tentang pentingnya komunikasi efektif di lingkungan kerja. Peserta memperoleh pemahaman yang lebih baik terkait strategi komunikasi yang mendukung hubungan interpersonal dan produktivitas kerja. Selain itu,



psikoedukasi komunikasi efektif terbukti meningkatkan keterampilan komunikasi peserta secara signifikan, dengan nilai post-test lebih tinggi dibandingkan pre-test. Lebih dari 80% peserta juga menyatakan puas dengan psikoedukasi yang diberikan. Temuan ini menegaskan pentingnya psikoedukasi sebagai strategi untuk membangun lingkungan kerja yang kolaboratif dan produktif melalui komunikasi efektif (Agusalim, 2024).

Pemahaman terhadap perbedaan gaya komunikasi juga menjadi faktor utama dalam meningkatkan efektivitas organisasi. Selain itu, penelitian menunjukkan bahwa kecerdasan emosional memberikan sumbangan efektif sebesar 46% terhadap komunikasi interpersonal. Kecerdasan emosional semakin populer sebagai faktor penting dalam menjelaskan keberhasilan di tempat kerja. Goleman (1995) berargumen bahwa 80% dari kesuksesan kerja dijelaskan oleh kecerdasan emosional, sementara hanya 20% sisanya terkait dengan faktor lain, seperti kecerdasan intelektual. Temuan ini menegaskan bahwa kemampuan mengenali, memahami, dan mengelola emosi, baik diri sendiri maupun orang lain, adalah kunci utama dalam membangun hubungan interpersonal yang baik. Hal ini mendasari pentingnya pelatihan berbasis psikoedukasi menggunakan profil kepribadian DISC untuk meningkatkan pemahaman komunikasi efektif di PT Makassar Megaputra Prima.

Program pengabdian ini diharapkan mampu meningkatkan pemahaman komunikasi efektif pada karyawan khususnya Departemen HRGA PT Makassar Megaputra Prima. Selain memperkuat pemahaman antarindividu, psikoedukasi ini bertujuan untuk menciptakan budaya kerja yang lebih kolaboratif dan harmonis, sehingga mendukung keberhasilan organisasi dalam jangka panjang. Melalui upaya ini, PT Makassar Megaputra Prima tidak hanya memperbaiki pola komunikasi internal tetapi juga memberikan kontribusi signifikan dalam menciptakan tempat kerja yang lebih sehat dan produktif.

METODE

Metode yang digunakan yaitu psikoedukasi dalam bentuk webinar. Pelaksanaan kegiatan psikoedukasi di PT. Makassar Megaputra Prima melibatkan 11 partisipan yang merupakan karyawan dari departemen *Human Resource and General Affair* (HRGA). Walsh (Nainggolan & Hamidah, 2019) mengemukakan bahwa psikoedukasi memberikan informasi dan mendukung pengembangan keterampilan coping individu maupun kelompok dalam menghadapi tantangan atau masalah kehidupan. Buku Kode Etik Psikologi Indonesia pasal 68 ayat 3 tentang dasar intervensi mengemukakan bahwa psikoedukasi merupakan kegiatan yang dilakukan dalam peningkatan pengetahuan dan keterampilan sebagai bentuk upaya pencegahan dari munculnya gangguan psikologi suatu kelompok, komunitas maupun masyarakat (HIMPSI, 2010).

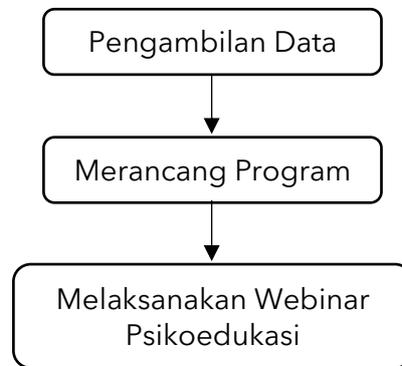
Psikoedukasi dapat dilakukan dalam bentuk pelatihan (*training*) maupun tanpa menggunakan pendekatan pelatihan (*non-training*). Rencana kegiatan yang dirancang meliputi sesi psikoedukasi serta diskusi interaktif antara pemateri dan peserta dalam bentuk webinar. Kegiatan webinar berupa psikoedukasi ini dilaksanakan pada tanggal Kamis, 12 Desember 2024 secara online melalui aplikasi Microsoft Team. Dalam webinar ini juga menggunakan berupa *pre-test* dan *pos-test* agar dapat diketahui kondisi karyawan sebelum dan sesudah pemberian materi.

Desain *pre-test* dan *post-test* memungkinkan peneliti untuk mengukur efektivitas intervensi dengan membandingkan skor awal dengan skor setelah intervensi. Hal ini memberikan bukti langsung tentang perubahan atau peningkatan (Creswell, J. W., & Creswell, J. D., 2018). Setelah hasil data dari *pre-test* dan *post-test* akan diolah dalam



bentuk kategorisasi dan menggunakan *Software* SPSS versi 27 dengan tujuan mengetahui hasil skor tes yang diberikan sebelum dan sesudah.

Adapun tahapan kegiatan yang dilakukan sehingga terlaksananya webinar psikoedukasi antara lain :



Gambar 1. Tahapan kegiatan

1) Pengambilan data awal

Pengumpulan data awal digunakan sebagai bagian dari analisis kebutuhan (*need assessment*) untuk melakukan observasi masalah yang terjadi di dalam perusahaan. Pengambilan data awal dilakukan kepada karyawan departemen HRGA. Menurut Kaufman, R., & English, F. W, (1979) *need assessment* adalah proses sistematis untuk menentukan dan menangani kebutuhan, atau 'kesenjangan' antara kondisi saat ini dan kondisi yang diinginkan.

2) Merancang Program

Dalam perencanaan program langkah awal yang dilakukan dengan menentukan topik. Merancang program webinar psikoedukasi melibatkan pihak yang bertanggung jawab dalam pelaksanaannya seperti dosen pembimbing lapangan (DPL), Supervisor HRGA dan manager HRGA yang menjadi pemateri selama kegiatan webinar berlangsung. Setelah melakukan pengambilan data awal maka diperoleh topik yaitu "*Effective Communication by Understanding Other*". Langkah selanjutnya adalah menentukan metode yang akan digunakan dalam pelaksanaan pengabdian ini, yaitu metode psikoedukasi yang dilaksanakan secara daring melalui aplikasi Microsoft Teams.

3) Melaksanakan webinar psikoedukasi

Melaksanakan webinar psikoedukasi meliputi seluruh rangkaian kegiatan utama, mulai dari pembukaan hingga penutupan sesi webinar. Adapun tahapan kegiatan sebagai berikut:

a. Pembukaan

Dalam bagian pembukaan ini, presenter dalam kegiatan ini mengawali dan melakukan penganalan antara team BKP magang dengan karyawan *cluster* serta yang berperan penting dalam pelaksanaan kegiatan webinar ini.

b. *Pre-test*

Pemberian *pre-test* sebagai bentuk tahap kedua sebelum penyampaian materi oleh pemateri. Bentuk *pre-test* ini berupa google form yang dibagikan kepada karyawan secara daring melalui room



chat *microsfot teams*. Seluruh karyawan yang berpartisipasi dalam kegiatan ini diwajibkan untuk mengerjakan *pre-test* dalam bentuk *google form* tersebut.

c. Penyampaian materi

Dalam bagian ini pemateri berperan untuk memaparkan materi psikoedukasi yang berkaitan dengan topik "*Effective Communication by Understanding Other*". Materi ini ditujukan kepada seluruh karyawan Departemen HRGA PT. Makassar Megaputra Prima yang berpartisipasi dalam kegiatan webinar.

d. Sesi tanya jawab

Presenter memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengajukan pertanyaan ke pemateri apabila ada yang kurang dipahami maupun tidak diketahui mengenai materi yang telah disampaikan.

e. *Post-test*

Presenter mengirimkan link *post-test* kepada karyawan yang berpartisipasi dalam kegiatan webinar online. Tujuan *post test* yang diberikan untuk mengukur peningkatan pemahaman setelah pemaparan materi.

f. Penutup

Tahap diakhir ialah bagian penutup, maka presenter menyampaikan kesimpulan dari materi yang telah dipaparkan. Maka dari itu presenter juga menyampaikan kalimat penutup karena berakhirnya kegiatan webinar.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam kegiatan psikoedukasi sebanyak 11 karyawan dari PT Makassar Megaputra Prima yang ikut berpartisipasi. Karyawan tersebut merupakan dari berbagai cluster dan *Head Office* dalam departemen *Human Resource and General Affair* (HRGA). Gambaran rinci mengenai deskriptif responden dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 1. Deskriptif partisipan

No	Nama/Inisial	Jenis Kelamin	Usia	Jabatan
1.	WL	Perempuan	28 Tahun	Spv
2.	MA	Laki-Laki	27 Tahun	Staf
3.	AA	Laki-laki	29 Tahun	Spv
4.	DN	Perempuan	25 Tahun	Staf
5.	UG	Perempaun	27 Tahun	Spv
6.	JJ	Perempuan	28 Tahun	Spv
7.	CN	Perempuan	26 Tahun	Staf
8.	IN	Laki-laki	26 Tahun	Spv
9.	FR	Laki-laki	26 Tahun	Staf
10.	ST	Laki-laki	28 Tahun	Staf
11.	AR	Laki-laki	30 Tahun	Staf

Setelah mengumpulkan data deskriptif partisipan, maka kegiatan psikoedukasi ini menggunakan penormaan berdasarkan kategori hipotetik, yang mencakup skor minimum, skor maksimum, rata-rata (*mean*), standar deviasi, serta analisis perbedaan hasil antara *pre-test* dan *post-test* berdasarkan skala yang dibangun dari respons



partisipan. Hasil kategorisasi disajikan dalam bentuk tabel dan dianalisis menggunakan rumus yang melibatkan komponen seperti nilai maksimum dan minimum pada skala, rata-rata, serta deviasi standar (Azwar, 2008). Berikut kategori hipotetik perbedaan hasil antara *pre-test* dan *post-test* partisipan antara lain:

Tabel 2. Hasil kategori hipotetik *pre-test* dan *post-test* partisipan

No.	Nama/Inisial	Pre-test		Post-test		Keterangan
		Skor	Kategori	Skor	Kategori	
1.	WL	80	Sedang	134	Sangat Tinggi	Meningkat
2.	MA	108	Sedang	111	Tinggi	Meningkat
3.	AA	86	Sedang	112	Tinggi	Meningkat
4.	DN	96	Sedang	130	Tinggi	Meningkat
5.	UG	93	Sedang	129	Tinggi	Meningkat
6.	JJ	112	Tinggi	132	Sangat Tinggi	Meningkat
7.	CN	94	Sedang	134	Sangat Tinggi	Meningkat
8.	IN	81	Sedang	123	Tinggi	Meningkat
9.	FR	89	Sedang	123	Tinggi	Meningkat
10.	ST	85	Sedang	136	Sangat Tinggi	Meningkat
11.	AR	67	Rendah	120	Tinggi	Meningkat
Jumlah		991		1384		
Rata-Rata				125,8		
		90,09		2		

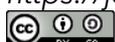
Tabel di atas mengindikasikan bahwa seluruh partisipan mengalami peningkatan setelah mengikuti webinar psikoedukasi dengan metode pelatihan komunikasi efektif. Sebelum pelatihan, nilai rata-rata *Pre-test* partisipan adalah 90,09, sedangkan setelah pelatihan, nilai rata-rata *Post-test* meningkat menjadi 125,82. Sehingga dapat diketahui bahwa terdapat peningkatan pemahaman partisipan dalam kegiatan webinar psikoedukasi tersebut.

Untuk memperkuat pembuktian tersebut, dilakukan analisis data lanjutan. Namun, sebelum itu, diperlukan uji normalitas untuk menentukan apakah data memiliki distribusi yang normal atau tidak. Berikut adalah hasil uji normalitas yang telah dilakukan sebagai berikut:

Tabel 3. Uji normalitas

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Pre-Test	.139	11	.200	.970	11	.886
Post-test	.188	11	.200	.901	11	.192

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa nilai koefisien *sig.* >0.05, maka dinyatakan data berdistribusi normal. Menurut (Azwar, 2012) mengemukakan bahwa data dapat dinyatakan berdistribusi normal apabila nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 berdasarkan hasil uji normalitas. Langkah selanjutnya dilakukan analisis data





menggunakan uji non-parametrik Wilcoxon untuk menganalisis perbedaan rata-rata antara skor pre-test dan post-test.

Tabel 4. Uji Non-parametrik Wilcoxon

	Post-test - Pre-Test
Z	-2.936 ^b
Asymp. Sig. (2-tailed)	.003

Berdasarkan tabel diatas memperoleh nilai sig. $0.003 < 0.05$ yang artinya nilai tersebut lebih kecil. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa terdapat perbedaan yang signifikan antara *pre-test* dan *post-test*.



Gambar 2. Kegiatan webinar

Pelaksanaan webinar psikoedukasi ini dilaksanakan pada hari Kamis, 12 Desember 2024 dengan tema "Effective Communication by Understanding Others" yang diselenggarakan secara daring melalui Microsoft Teams. Kegiatan ini berhasil memberikan dampak positif kepada para karyawan di PT. Makassar Megaputra Prima, yang dibuktikan dengan peningkatan pemahaman dan pengetahuan mereka sebelum dan sesudah pemberian materi. Webinar ini membahas pentingnya komunikasi yang efektif melalui pemahaman terhadap perbedaan karakteristik individu, cara berkomunikasi yang tepat, serta pentingnya empati dalam berinteraksi. Karyawan yang menerima ilmu baru terkait komunikasi efektif diharapkan mampu menerapkan pengetahuan tersebut dalam hubungan antarpribadi di tempat kerja, sehingga dapat meningkatkan kinerja dan kerjasama tim.

Dalam kegiatan psikoedukasi bertema "*Effective Communication by Understanding Others*" yang diikuti oleh 11 karyawan PT Makassar Megaputra Prima dari berbagai *cluster* dan *Head Office* dalam departemen *Human Resource and General Affair* (HRGA), didapatkan hasil yang menunjukkan peningkatan pemahaman partisipan terkait komunikasi efektif. Hal ini dapat dilihat dari skor rata-rata pre-test sebesar 90,09 yang meningkat menjadi 125,82 pada post-test, dengan hasil uji statistik Wilcoxon menunjukkan nilai signifikan ($p = 0,003 < 0,05$). Dengan demikian, terdapat perbedaan signifikan antara skor sebelum dan sesudah pelaksanaan psikoedukasi, yang membuktikan efektivitas materi yang diberikan.

Hasil ini sejalan dengan penelitian Haq (2016), yang menunjukkan bahwa psikoedukasi *Effective Communication by Understanding Other* memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan keterampilan komunikasi. Hal ini menegaskan bahwa program pelatihan yang dirancang dengan metode diskusi, simulasi, dan materi teoritis dapat meningkatkan pemahaman dan kemampuan peserta. Metode yang digunakan



dalam kegiatan psikoedukasi ini pun serupa, dengan kombinasi pemaparan materi, diskusi, serta pemahaman terkait pentingnya mengenali karakteristik individu dalam komunikasi.

Komunikasi yang efektif sangat berperan dalam mendukung produktivitas kerja, terutama dalam lingkungan yang melibatkan beragam karakteristik individu. Yusvita & Arbania (2021) menjelaskan bahwa komunikasi melibatkan proses pengiriman dan penerimaan pesan yang memerlukan pemahaman karakter kepribadian komunikan. Kurangnya pemahaman terhadap gaya komunikasi sering kali menyebabkan kesalahpahaman yang menghambat efektivitas komunikasi. Oleh karena itu, kegiatan psikoedukasi ini menekankan pentingnya pemahaman karakteristik individu melalui pendekatan model DISC (*Dominance, Influence, Steadiness, Conscientiousness*). Model ini membantu partisipan mengenali perbedaan gaya komunikasi, mengurangi konflik interpersonal, dan meningkatkan efektivitas komunikasi dalam lingkungan kerja.

Penelitian sebelumnya oleh Aini dan Hidayah (2022) juga menunjukkan bahwa dengan mengetahui peta kepribadian pegawai, hal ini mempermudah dalam menciptakan komunikasi efektif antar pegawai rumah sakit guna meningkatkan kualitas kerja. Hal ini selaras dengan peningkatan skor post-test karyawan PT Makassar Megaputra Prima, di mana 11 partisipan menunjukkan kategori peningkatan yang signifikan. Partisipan yang sebelumnya memiliki pemahaman sedang dalam pre-test berhasil mencapai kategori tinggi atau sangat tinggi dalam *post-test*.

Penerapan komunikasi efektif dalam konteks kerja dapat membantu meminimalkan konflik yang muncul akibat perbedaan gaya komunikasi dan meningkatkan kerja sama tim. Salvation (2019) menyatakan bahwa komunikasi yang tepat dengan menggunakan saluran yang tepat dapat membantu meringankan jumlah dan tingkat keparahan konflik di tempat kerja. Hal ini relevan dalam kegiatan ini, di mana partisipan dari berbagai latar belakang dan jabatan memahami pentingnya komunikasi yang disesuaikan dengan karakteristik individu.

Secara keseluruhan, peningkatan skor *pre-test* ke *post-test* menunjukkan bahwa kegiatan psikoedukasi ini berhasil meningkatkan pemahaman karyawan tentang pentingnya komunikasi efektif melalui pendekatan pemahaman antarindividu. Hal ini menegaskan bahwa pelatihan komunikasi yang dirancang dengan metode yang sistematis dapat memberikan dampak positif terhadap keterampilan komunikasi karyawan.

SIMPULAN

Program psikoedukasi bertema "*Effective Communication by Understanding Other*" berhasil meningkatkan pemahaman karyawan departemen *Human Resource and General Affair* (HRGA) terkait komunikasi efektif. Hasil uji statistik Wilcoxon menunjukkan nilai signifikan ($p = 0,003 < 0,05$). Dengan demikian, terdapat perbedaan signifikan antara skor sebelum dan sesudah pelaksanaan psikoedukasi, yang membuktikan efektivitas materi yang diberikan. Psikoedukasi ini membantu karyawan HRGA memahami karakteristik individu, keterampilan mendengarkan aktif, serta strategi komunikasi efektif dalam menghadapi individu lain di tempat kerja. Dengan keterampilan komunikasi yang lebih baik, karyawan HRGA diharapkan mampu berkolaborasi secara optimal, meminimalkan kendala komunikasi, dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif serta harmonis.



DAFTAR PUSTAKA

- Agusalim, L. (2024). Pelatihan Membangun Komunikasi Efektif untuk Meningkatkan Keterampilan Bernegosiasi Bagi Pelaku Hubungan Industrial. *Science and Technology: Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 1(4), 328-340. <https://doi.org/10.69930/scitec.v1i4.174>
- Altschuld, J. W., & Kumar, D. D. (2010). *Needs Assessment: An Overview*. SAGE Publications.
- Aini, Q., & Hidayah, N. (2022). Pemanfaatan Aplikasi Disc Profile Untuk Asessment Personalty Dan Komunikasi Efektif Perawat. *Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat Membangun Negeri*, 6(2), 119-132. <https://doi.org/10.35326/pkm.v6i2.2652>
- Ali, N. A., Aminaty, A., & Istiqamah, S. H. N. (2024). Psikoedukasi "Komunikasi Efektif Guna Menunjang Hubungan Interpersonal Yang Sehat Dengan Masyarakat Desa Binaan" Pada Fasilitator Program Dbs Laz Hadjikalla. *Jurnal Psikologi, Filsafat dan Saintek*, 3(3), 32-41. <https://doi.org/https://doi.org/10.572349/afeksi.v3i3.2009>
- Azwar, S. (2012). *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2018). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches* (5th ed.). SAGE Publications.
- Deni, A., Telussa, S. I., Werdiningsih, R., Kissya, V., Suhirman, L., Sanmas, M., Muafiqie, H., Christian, F., Hidayah, A., & Nahria. (2024). *Komunikasi Organisasi*. CV Rey Media Grafika.
- Dewi, N. K. R. P., Landra, N., & Puspitawati, N. M. D. (2022). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Karakteristik Individu Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Perkreditan Rakyat. Jurnal Emas. Denpasar. *Jurnal Emas*, 2(1), 51-70. <https://e-journal.unmas.ac.id/index.php/emas/article/view/4268/3309>
- Goleman, D. (1995). *Emotional Intelligence*. Bantam Dell. New York
- Miranda, A., Siregar, A. G., Haviza, N., & Maulina, W. A. (2024). Psikoedukasi Tentang Membangun Lingkungan Kerja Yang Harmonis Mengatasi Stres Kerja Dan Konflik Kerja Di Puskesmas Dewantara. *Jurnal Pengabdian Kolaborasi dan Inovasi IPTEKS*, 2(6), 1708-1715. <https://doi.org/https://doi.org/10.59407/jpki2.v2i6.1446>
- Muhammad Abdullah Ubaidi, Rahmatullaillia Sari, Halimatus Sakdiyahi, Naila Jauhatoul Jinan, & Mu'alimin Mu'alimin. (2023). Sumber Gejala dan Penyebab Konflik. *Wawasan : Jurnal Ilmu Manajemen, Ekonomi dan Kewirausahaan*, 2(1), 273-286. <https://doi.org/10.58192/wawasan.v2i1.1562>
- Nainggolan, C. R. T., & Hamidah, H. (2019). Psikoedukasi Parenting untuk Meningkatkan Pengetahuan Ibu dalam Mengoptimalkan 1000 Hari Pertama Kehidupan. *ANALITIKA*, 11(2), 88. <https://doi.org/10.31289/analitika.v11i2.2799>
- Priscillia, L. A., & Andy, A. (2022). Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan PT . Astra International Tbk - Honda Sales Operation Effect Of Communication And Physical Work Environment On Employee Performance Of Pt . Astra International Tbk - Honda Sales Opera. *Emabi : Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 3, 1-8.
- Salvation, M. D. (2019). Communication and Conflict Resolution in the Workplace. *Dev Sanskriti Interdisciplinary International Journal*, 13, 25-46. <https://doi.org/10.36018/dsij.v13i.112>
- Sugerman, J. (2009). Using the DiSC® model to improve communication effectiveness. *Industrial and Commercial Training*, 41(3), 151-154. <https://doi.org/10.1108/00197850910950952>



- Sundari, S., Jekson Mardame Silalahi, V. A., & Siahaan, R. S. (2024). Komunikasi Interpersonal Dalam Membangun Harmoni Dan Produktivitas Di Tempat Kerja. *Jurnal Cakrawala Akademika*, 1(3), 419-438. <https://doi.org/10.70182/JCA.v1i3.29>
- Walsh, J. (2013). Psychoeducation. In *Best practices in community mental health: A pocket guide* (hal. 255-266). Lyceum Books.
- Yusvita, A. F. F. (2021). Meningkatkan Kemampuan Komunikasi Dengan Mengenal Gaya Komunikasi Pribadi Melalui Disc Inventory. *Jurnal Pengabdian Masyarakat Abdimas*, 7(4), 365-369. <https://doi.org/https://doi.org/10.47007/abd.v7i04.4507>