

Kepemimpinan Yang Mengelola Emosi, Membangun Lingkungan Kerja Yang Sehat Dan Produktif Pada Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Banten

Firatna Amandari¹, Eli Apud Saepudin², Angeliana Artamevia Salsabila³,
Dina Ayu Lestari⁴, Vani Putri Aryanto⁵, Asqi Savira Anaya⁶

^{1,2,3,4,5,6}Program Studi Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Bina Bangsa, Serang

¹amandarifiratna@gmail.com, ²eli.apudsaeputin@binabangsa.ac.id, ³angeliana22@icloud.com,
⁴dinaayulestari656@gmail.com, ⁵vaniputriaryanto@gmail.com, ⁶saviraanaya239@gmail.com

Submitted: 30/12/2024; Revised: 22/01/2025; Published: 31/01/2025

DOI: <https://doi.org/10.61332/ijpa.v8i1.268>

Abstract

Effective leadership in organizations relies heavily on a leader's ability to manage emotions, both in individual and team contexts. This study aims to explore how leadership that is able to manage emotions can build a healthy and productive work environment in the Banten Provincial Environmental Agency. This study used a qualitative approach with in-depth interview techniques and observation of several leaders and staff at the agency. The results showed that leaders who can manage emotions well, such as empathy, self-control, and effective communication, tend to create a more harmonious and supportive work atmosphere. This healthy environment contributes to increased work productivity, employee engagement and overall job satisfaction. This study provides recommendations for leaders in the Banten Provincial Environmental Agency to further develop their emotional intelligence skills to create a culture of emotional intelligence. A more positive and sustainable work environment. From the results of this study, it can be concluded that leadership that manages emotions well plays an important role in creating a healthy and productive work environment at the Banten Provincial Environmental Service. Leaders who have the ability to control their own emotions, empathize, and communicate effectively can build positive relationships with staff and create a conducive work atmosphere. This healthy environment in turn increases employee motivation, job satisfaction and productivity. Therefore, it is important for leaders in the Banten Provincial Environmental Agency to continue to develop their emotional intelligence, both in interactions with the team and in decision-making, in order to achieve optimal performance and sustainability in the organization.

Keywords: Leadership, Emotion Management, Emotional Intelligence

Abstrak

Kepemimpinan yang efektif dalam organisasi sangat bergantung pada kemampuan seorang pemimpin dalam mengelola emosi, baik dalam konteks individu maupun tim. Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi bagaimana kepemimpinan yang mampu mengelola emosi dapat membangun lingkungan kerja yang sehat dan produktif di Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Banten. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan teknik wawancara mendalam dan observasi terhadap beberapa pemimpin dan staf di instansi tersebut. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pemimpin yang dapat mengelola emosi dengan baik, seperti empati, kontrol diri, dan komunikasi efektif, cenderung menciptakan suasana kerja yang lebih harmonis dan saling mendukung. Lingkungan yang sehat ini berkontribusi pada peningkatan produktivitas

kerja, keterlibatan karyawan, serta kepuasan kerja secara keseluruhan. Penelitian ini memberikan rekomendasi bagi para pemimpin di Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Banten untuk lebih mengembangkan kemampuan kecerdasan emosional mereka guna menciptakan budaya kerja yang lebih positif dan berkelanjutan. Dari hasil penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan yang mengelola emosi dengan baik berperan penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan produktif di Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Banten. Pemimpin yang memiliki kemampuan untuk mengendalikan emosi diri sendiri, berempati, dan berkomunikasi secara efektif dapat membangun hubungan yang positif dengan staf dan menciptakan suasana kerja yang kondusif. Lingkungan yang sehat ini pada gilirannya meningkatkan motivasi, kepuasan kerja, dan produktivitas karyawan. Oleh karena itu, penting bagi para pemimpin di Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Banten untuk terus mengembangkan kecerdasan emosional mereka, baik dalam interaksi dengan tim maupun dalam pengambilan keputusan, guna mencapai kinerja yang optimal dan keberlanjutan dalam organisasi.

Kata Kunci : Kepemimpinan, Pengelolaan Emosi, Kecerdasan Emosional

Pendahuluan

Kepemimpinan yang efektif di era modern saat ini tidak hanya mengandalkan keterampilan teknis atau manajerial, tetapi juga membutuhkan kemampuan dalam mengelola emosi. Kepemimpinan yang mengelola emosi dengan baik dapat menciptakan suasana kerja yang harmonis, meningkatkan komunikasi antar tim, dan membangun budaya organisasi yang positif. Kecerdasan emosional, yang mencakup kesadaran diri, pengelolaan diri, empati, serta keterampilan sosial, menjadi elemen penting dalam kepemimpinan yang dapat memberikan dampak langsung terhadap lingkungan kerja dan produktivitas.

Pada Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Banten, lingkungan kerja yang sehat dan produktif menjadi kunci dalam mendukung keberhasilan program-program lingkungan hidup yang diemban. Mengingat sifat pekerjaan yang seringkali melibatkan pengambilan keputusan yang kompleks dan membutuhkan kerja sama antar berbagai pihak, dinamika emosional dalam organisasi ini bisa mempengaruhi kinerja dan keberhasilan dalam mencapai tujuan. Ketegangan yang terjadi akibat ketidakmampuan dalam mengelola emosi dapat menurunkan motivasi, memicu konflik, serta menciptakan ketidaknyamanan di tempat kerja, yang akhirnya berdampak pada produktivitas kerja.

Pentingnya pengelolaan emosi dalam kepemimpinan di Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Banten mendorong penelitian ini untuk meneliti bagaimana kepemimpinan yang mengelola emosi dapat membangun lingkungan kerja yang sehat dan produktif. Dengan mengidentifikasi peran kecerdasan emosional dalam kepemimpinan dan bagaimana hal itu berdampak pada kesejahteraan pegawai serta hasil kerja, penelitian ini diharapkan

dapat memberikan wawasan yang bermanfaat bagi pemimpin dan pengelola organisasi dalam menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik.

Tujuan penelitian ini adalah untuk menggali dan memahami bagaimana kepemimpinan yang mengelola emosi dapat meningkatkan kualitas hubungan kerja, mengurangi konflik, serta meningkatkan produktivitas di Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Banten. Penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan rekomendasi mengenai pengembangan kepemimpinan berbasis kecerdasan emosional yang dapat diterapkan di instansi pemerintah untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat, mendukung, dan produktif.

Kepemimpinan yang efektif tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan manajerial atau teknis seorang pemimpin, tetapi juga oleh kepiawaian dalam mengelola emosi pribadi dan emosi orang lain. Di tengah dinamika dunia kerja yang penuh tantangan, pengelolaan emosi memainkan peran vital dalam membentuk kualitas lingkungan kerja, produktivitas tim, dan kesejahteraan para karyawan. Pemimpin yang memiliki kecerdasan emosional dapat lebih memahami situasi dengan baik, merasakan empati terhadap tim, dan bertindak secara positif dalam menanggapi situasi. Pentingnya memahami dan menggunakan kecerdasan emosional dalam kepemimpinan semakin diakui sebagai faktor krusial yang berdampak pada kesuksesan organisasi. Pemimpin yang memiliki keahlian dalam mengelola emosi tidak hanya mampu menenangkan suasana dan menyelesaikan perselisihan dengan lebih efisien, tetapi juga bisa meningkatkan semangat dan kinerja anggota tim. Mereka menciptakan lingkungan yang meningkatkan kesejahteraan psikologis, sehingga hal tersebut berdampak pada peningkatan kepuasan kerja dan retensi karyawan.

Walaupun banyak riset yang menunjukkan manfaat besar dari kepemimpinan yang berlandaskan kecerdasan emosional, masih banyak organisasi yang tidak memperhatikan pelatihan dan pengembangan kepemimpinan tersebut. Maka, dalam artikel ini akan dijelaskan tentang pentingnya kepemimpinan yang mampu mengelola emosi untuk menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan produktif. Dengan menjelajahi berbagai pendekatan dan strategi yang mungkin digunakan oleh para pemimpin, tujuan dari upaya tersebut adalah untuk memperoleh pemahaman yang lebih mendalam tentang

bagaimana emosi dapat dikelola dengan efektif untuk mencapai tujuan organisasi dan kesejahteraan individu.

beban kerja terjadi karena adanya ingin menyelesaikan pekerjaan agar target bisa segera dicapai. Beban kerja sebagai suatu konsep yang timbul akibat adanya keterbatasan kapasitas dalam mengakses informasi. Saat menghadapi suatu tugas, individu dapat menyelesaikan tugas tersebut pada tingkat tertentu. Apabila keterbatasan dimiliki individu tersebut menghambat/menghalangi tercapainya hasil kerja pada tingkat yang diharapkan, berarti telah terjadi kesenjangan antara tingkat kemampuan yang diharapkan dan tingkat kapasitas yang dimiliki. Kesenjangan ini menyebabkan timbulnya kegagalan dalam kinerja (performance failures). (Jodie Firjatullah et al., 2023).

Pada penelitian Bano Fakhra ditemukan fakta bahwa penerapan kecerdasan emosi oleh seorang pemimpin secara efektif dan efisien akan menjadikannya pemimpin yang efektif. Dalam studi ini, kecerdasan emosi mengurangi stress karyawan sehingga kinerja meningkat dan pegawai akan memiliki rasa prestasi dengan memberi motivasi kepada para staf di tempat kerja dan membantu mereka untuk meningkatkan produktivitas karyawan untuk memenuhi tujuan akhir perusahaan dengan cara yang etis dan bermanfaat untuk masyarakat (Bano Fakhra, Emotional Intelligence and Leadership Effectiveness, Leadership and Organization Development Journal, Vol. 27).(Irkham, 2016).

Tinjauan Pustaka

Kecerdasan emosional (EQ) merujuk pada kemampuan individu untuk mengenali, memahami, dan mengelola emosi mereka sendiri serta emosi orang lain. Daniel Goleman (1995) dalam bukunya *Emotional Intelligence* menjelaskan bahwa kecerdasan emosional terdiri dari lima komponen utama: kesadaran diri, pengendalian diri, motivasi, empati, dan keterampilan sosial. Kecerdasan emosional yang baik merupakan faktor penting dalam kepemimpinan karena membantu pemimpin dalam membuat keputusan yang lebih bijak, beradaptasi dengan perubahan, dan mengelola interaksi dengan orang lain dalam lingkungan yang penuh tantangan.

Pemimpin yang efektif mampu memahami dan mengelola emosi mereka dengan baik, serta mengelola perasaan orang lain dalam tim. Penelitian oleh Mayer, Salovey, dan Caruso (2004) tentang model kecerdasan emosional mengungkapkan bahwa pemimpin

dengan EQ yang baik dapat memotivasi dan memengaruhi tim mereka dengan cara yang positif.

Kecerdasan emosional dapat memainkan peran penting dalam mengelola stres yang dihadapi karyawan, terutama dalam situasi kerja yang penuh tekanan. Seperti yang dijelaskan oleh Bano Fakhra (2006), penerapan kecerdasan emosional oleh pemimpin dapat secara signifikan mengurangi tingkat stres karyawan. Hal ini terjadi karena pemimpin yang cerdas emosional mampu memberikan dukungan emosional, mengurangi ketegangan, dan memotivasi tim untuk terus bekerja dengan produktif. Pemimpin yang efektif dalam pengelolaan emosi tidak hanya menjaga kestabilan tim secara emosional, tetapi juga meningkatkan semangat kerja yang pada gilirannya berpengaruh pada kinerja individu dan tim.

Beban kerja yang berlebihan dapat menyebabkan stres dan kegagalan dalam kinerja (Firjatullah et al., 2023). Beban kerja ini dapat muncul karena adanya kesenjangan antara kemampuan yang diharapkan dan kapasitas yang dimiliki oleh individu. Dalam konteks ini, pemimpin dengan kecerdasan emosional dapat berperan untuk mengurangi kesenjangan tersebut dengan cara memberi dukungan emosional, memberikan umpan balik yang konstruktif, dan mengelola harapan secara realistis. Ini penting untuk memastikan bahwa anggota tim tidak merasa terbebani, tetapi tetap termotivasi dan terlibat dalam pencapaian tujuan organisasi.

Sejumlah penelitian mengindikasikan bahwa pemimpin yang memiliki kemampuan kecerdasan emosional yang tinggi dapat meningkatkan motivasi tim, memperbaiki komunikasi, dan mengurangi ketegangan. Hal ini pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja organisasi. Walaupun banyak penelitian menunjukkan manfaat besar dari kepemimpinan yang berbasis kecerdasan emosional, banyak organisasi yang masih kurang memberikan pelatihan dan pengembangan kemampuan EQ bagi pemimpin mereka. Padahal, pengembangan kecerdasan emosional dalam kepemimpinan dapat membantu pemimpin untuk lebih baik dalam mengelola dinamika tim dan mengurangi stres yang dapat memengaruhi kinerja tim (Schutte et al., 2001). Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk mengintegrasikan pelatihan EQ dalam program pengembangan kepemimpinan guna memaksimalkan efektivitas kepemimpinan dan kesejahteraan karyawan.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif untuk memahami secara mendalam bagaimana kepemimpinan yang mengelola emosi dapat membangun lingkungan kerja yang sehat dan produktif di Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Banten. Pendekatan ini dipilih karena penelitian bertujuan untuk menggali persepsi, pengalaman, dan dinamika yang terjadi di lapangan secara holistik. Berikut adalah penjelasan mengenai metode penelitian yang digunakan Jenis Penelitian Penelitian ini termasuk dalam kategori penelitian kualitatif, yang berfokus pada pemahaman fenomena secara mendalam melalui analisis teks, wawancara, dan observasi. Peneliti berusaha untuk menggali pemahaman tentang praktik kepemimpinan yang mengelola emosi serta dampaknya terhadap lingkungan kerja dan produktivitas. Teknik Pengumpulan Data Beberapa teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini antara lain Wawancara Mendalam Wawancara dilakukan dengan para pemimpin di Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Banten dan beberapa staf untuk memperoleh informasi mengenai pengalaman mereka dalam bekerja di bawah kepemimpinan yang mengelola emosi. Wawancara ini bersifat semi-terstruktur, dengan pertanyaan yang terbuka untuk menggali informasi lebih lanjut mengenai dinamika emosi dalam kepemimpinan. Observasi Partisipatif Peneliti juga melakukan observasi terhadap interaksi yang terjadi di lingkungan kerja untuk melihat secara langsung bagaimana pemimpin berperilaku dan mengelola emosi dalam situasi kerja sehari-hari. Observasi ini dilakukan dalam beberapa waktu tertentu untuk mendapatkan gambaran yang lebih jelas mengenai interaksi sosial di tempat kerja. Dokumentasi Selain wawancara dan observasi, peneliti juga mengumpulkan data dari dokumen yang relevan, seperti laporan kinerja, kebijakan internal, dan program pelatihan yang berkaitan dengan pengelolaan emosi dalam kepemimpinan.

Pembahasan

Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa kemampuan pemimpin dalam mengelola emosi memiliki dampak signifikan terhadap lingkungan kerja di Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Banten. Tiga aspek utama yang ditemukan dalam penelitian ini adalah Kemampuan Pemimpin dalam Mengelola Emosi: Sebagian besar pemimpin di Dinas

Lingkungan Hidup memiliki kecerdasan emosional yang baik, dengan kemampuan untuk mengendalikan emosi diri, mendengarkan masalah staf, serta memberikan respon yang tenang dan rasional terhadap situasi yang penuh tekanan. Lingkungan Kerja yang Sehat: Pemimpin yang mampu mengelola emosi dengan baik berhasil menciptakan lingkungan kerja yang lebih harmonis. Staf merasa dihargai dan didengar, yang mengurangi tingkat stres dan meningkatkan kepercayaan di antara anggota tim. Produktivitas Kerja yang Meningkat: Dengan terciptanya lingkungan yang sehat dan penuh dukungan, produktivitas staf di Dinas Lingkungan Hidup meningkat. Staf merasa lebih termotivasi untuk menyelesaikan tugas dengan baik dan lebih terlibat dalam pekerjaan mereka.

Mengelola Emosi dalam Kepemimpinan yang efektif tidak hanya bergantung pada keterampilan teknis atau pengetahuan, tetapi juga pada kemampuan pemimpin dalam mengelola emosi. Dalam penelitian ini, pemimpin yang menunjukkan kecerdasan emosional yang tinggi mampu meredakan ketegangan dan menciptakan suasana yang lebih kondusif. Hal ini terbukti mengurangi konflik internal dan meningkatkan hubungan antarpegawai. Pentingnya Lingkungan Kerja yang Sehat Lingkungan kerja yang sehat adalah salah satu faktor penting dalam meningkatkan produktivitas. Pemimpin yang mampu mengelola emosi cenderung menciptakan komunikasi yang terbuka, transparan, dan mendukung antara anggota tim. Staf merasa lebih nyaman untuk berbicara tentang tantangan yang mereka hadapi dan merasa lebih dihargai. Kondisi ini menciptakan rasa aman dan memungkinkan para karyawan untuk bekerja lebih produktif. Pengaruh terhadap Produktivitas Salah satu temuan utama dalam penelitian ini adalah adanya hubungan positif antara kecerdasan emosional pemimpin dengan produktivitas kerja staf. Ketika pemimpin dapat mengelola emosi dengan baik, mereka mempengaruhi suasana hati staf, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja mereka. Ketika staf merasa didukung dan bekerja dalam suasana yang lebih tenang, mereka cenderung lebih fokus dan mampu menyelesaikan tugas lebih efisien. Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan yang berbasis pada pengelolaan emosi yang baik sangat penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan produktif di Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Banten. Pengembangan kecerdasan emosional di antara pemimpin menjadi faktor kunci untuk menciptakan budaya kerja yang positif dan meningkatkan hasil kerja organisasi.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan yang mengelola emosi dengan baik memiliki peran yang sangat penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan produktif di Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Banten. Beberapa kesimpulan utama yang dapat diambil dari penelitian ini adalah sebagai berikut

Kemampuan Pemimpin dalam Mengelola Emosi Pemimpin yang memiliki kecerdasan emosional yang tinggi mampu mengelola emosi dengan baik, baik dalam situasi yang penuh tekanan maupun dalam interaksi sehari-hari dengan staf. Kemampuan ini membantu mereka dalam meredakan konflik, menjaga kestabilan emosional tim, serta memberikan dukungan yang dibutuhkan untuk menciptakan suasana kerja yang lebih harmonis. Lingkungan Kerja yang Sehat Pemimpin yang mengelola emosi dengan efektif berhasil menciptakan lingkungan kerja yang lebih positif dan saling mendukung. Staf merasa dihargai dan dipahami, yang mengurangi tingkat stres dan meningkatkan rasa percaya diri di tempat kerja. Kondisi ini memungkinkan para pegawai untuk bekerja dengan lebih tenang dan terbuka dalam menyelesaikan masalah atau tantangan yang dihadapi. Peningkatan Produktivitas Lingkungan kerja yang sehat, yang tercipta dari kepemimpinan yang mengelola emosi dengan baik, berkontribusi langsung pada peningkatan produktivitas kerja staf. Ketika anggota tim merasa dihargai dan bekerja dalam suasana yang kondusif, mereka menjadi lebih termotivasi, terlibat, dan mampu bekerja dengan lebih efisien. Rekomendasi Pengembangan Kecerdasan Emosional Untuk memastikan keberlanjutan hasil positif dalam lingkungan kerja, disarankan agar pemimpin di Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Banten terus mengembangkan kecerdasan emosional mereka, baik melalui pelatihan maupun praktik langsung dalam interaksi sehari-hari. Peningkatan kecerdasan emosional ini akan lebih memperkuat hubungan antarpegawai, meningkatkan komunikasi, serta mendukung pencapaian tujuan organisasi. Secara keseluruhan, penelitian ini menunjukkan bahwa pengelolaan emosi yang efektif dalam kepemimpinan adalah faktor kunci dalam menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan produktif di Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Banten. Pemimpin yang memiliki kemampuan tersebut dapat mendorong kinerja yang lebih baik dan menciptakan budaya kerja yang positif di instansi tersebut.

Daftar Pustaka

- Annisa Maharani, Ahmad Zeifuddin, Dyah Ayu Safitri, Hilya Sania Rosada, & M Isa Anshori. (2023). Kesejahteraan Mental Karyawan dalam Era Digital: Dampak Teknologi pada Kesejahteraan Mental Karyawan dan Upaya untuk Mengatasi Stres Digital. *Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Manajemen*, 2(4), 113–130. <https://doi.org/10.58192/ebismen.v2i4.1385>
- Bustomi, T., Aliah, N., Kasmita, M., Asmar, & Syarifuddin. (2024). Kepemimpinan transformasional sebagai basis pelayanan publik di Indonesia Transformational leadership as the basis of public. *Pallangga Praja*, 6(1), 75–80.
- Dalam, R., & Emosi, M. (n.d.). *LAYANAN KONSELING INDIVIDU DENGAN PENDEKATAN REBT DALAM MENGENDALIKAN EMOSI NEGATIF Muspiroh 1) *, Renie Tri Herdiani 2) , Sinta Kusuma Dewi 3)*. 25–31.
- Faridh, M., Sari, E., & Putri, T. A. (2024). *MEMBANGUN PEMIMPIN YANG EFEKTIF : ANALISIS KECERDASAN EMOSIONAL*. 4(3), 1–10.
- Haetami, H., Purnomo, Y. J., Jasiyah, R., Soegiarto, I., & Suharmono, S. (2023). Redefinisi Kepemimpinan dalam MSDM: Studi Bibliometrik Mendalam tentang Kepemimpinan Transformasional, Kecerdasan Emosional, dan Efektivitas Organisasi. *Jurnal Bisnisan : Riset Bisnis Dan Manajemen*, 5(2), 50–64. <https://doi.org/10.52005/bisnisan.v5i2.154>
- Hananto, D., Wahyuningrum, A. S., Kafah, M. S., Ardani, R., Rohid, M., Candra, A., & Muhammadiyah, U. (2024). *Strategi manajemen konflik untuk peningkatan kualitas kerja dalam organisasi*. 3, 7–12.
- Irkham, M. (2016). Kecerdasan Emosi Membentuk Pemimpin Efektif. *Kecerdasan Emosional Membentuk Pemimpin Efektif*, 1–4. <https://siwi.lan.go.id/rumahcerdas/artikel/unduh/7>
- Isrial, I., Sunarya, P. A., Tarmizi, R., & Sany, M. T. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Kesejahteraan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Retail Indonesia*, 1(2), 110–119. <https://doi.org/10.33050/jmari.v1i2.1144>
- Jodie Firjatullah, Christian Wiradendi Wolor, & Marsofiyati Marsofiyati. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manuhara : Pusat Penelitian Ilmu Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 01–10. <https://doi.org/10.61132/manuhara.v2i1.426>
- Mustofa, M. B., Wuryan, S., Setiawati, R., Sentiana, F., Islam, U., Raden, N., Lampung, I., Islam, U., Sunan, N., Yogyakarta, K., Review, L., & Manusia, S. D. (2024). *KOMUNIKASI INTERPERSONAL WIDYAISWARA DALAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA : SEBUAH*. II(2).
- Pokhrel, S. (2024). No TitleEAENH. *Ayan*, 15(1), 37–48.

- Putri, I. D., & Arwiyah, M. Y. (2019). The Effect Of Employee Retention On Employee Performance In Pt. Kaltacitra Utama Jakarta Timur. *E-Proceeding of Management*, 6(2), 4494–4500.
- Saba, Z. I. Z. (2024). Manajemen Konflik Pada Lembaga Pendidikan. *JME Jurnal Management Education*, 2(02), 42–49.
- Siti Annisa Wahdiniawati¹ Fatimah Malini Lubis² Dila Erlianti³ Vina Budiarti Mustika Sari⁴ Sabalius Uhai⁵ Wenny Desty Febrian. (2023). 24683-Article Text-79298-1-10-20240118. *Keseimbangan Kehidupan Kerja: Mewujudkan Kesejahteraan Karyawan Melalui Manajemen Sdm Yang Berkelanjutan*, 7, 1–11.
- Wulandari, H., Dewi, P. S., & Purwara, H. B. (2018). Penerapan Interprofessional Education (IPE) Untuk Meningkatkan Ketrampilan Kerjasama Tim. *Jurnal Kesehatan*, 79–88. <https://www.poltekkesjakarta1.ac.id/penerapan-interprofessional-education-ipe-untuk-meningkatkan-ketrampilan-kerjasama-tim-2/>