

Peran *Human Relation* dalam Menciptakan Lingkungan Kerja yang Harmonis dan Produktif

Olivia Putri Andini^{1*}, Sefia Darmayanti², Indah Fitria Sari³, April Laksana⁴

^{1,2,3,4}Universitas Bina Bangsa, Indonesia

Alamat: Jl Raya Serang - Jakarta, Km. 03 No. 1b, Panancangan, Kec. Cipocok Jaya,
Kota Serang, Banten 42124

Korespondensi penulis: oliviaputriandini951@gmail.com*

Abstract : *This study highlights the importance of implementing human relations principles in creating a harmonious and productive work environment. Open communication, empathy, and constructive conflict management were found to be key factors in building positive work relationships between employees and managers. Employees who feel valued and listened to tend to be more engaged in their work, increasing motivation and morale, which ultimately impacts the performance of the team and the organization as a whole. In addition, effective conflict management can strengthen interpersonal relationships and create a work atmosphere that is more conducive to collaboration and innovation. This study also shows that poorly managed conflict can damage work relationships and reduce productivity. In such situations, a tense work environment can lower employee morale, increase turnover rates, and hinder the achievement of organizational goals. Therefore, organizations need to actively develop strategies that support clear and effective communication, as well as pay attention to employee emotional well-being. Building an inclusive work culture and providing constructive conflict resolution mechanisms are essential to maintaining the stability and sustainability of productivity in the long term.*

Keywords : *Human relations, Harmonious, Productive*

Abstrak : Penelitian ini menyoroti pentingnya penerapan prinsip *human relation* dalam menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan produktif. Komunikasi terbuka, empati, dan pengelolaan konflik yang konstruktif ditemukan sebagai faktor utama dalam membangun hubungan kerja yang positif antara karyawan dan manajer. Karyawan yang merasa dihargai dan didengarkan cenderung lebih terlibat dalam pekerjaan mereka, meningkatkan motivasi dan semangat kerja, yang pada akhirnya berdampak pada kinerja tim dan organisasi secara keseluruhan. Selain itu, pengelolaan konflik yang efektif dapat memperkuat hubungan antarindividu dan menciptakan atmosfer kerja yang lebih kondusif untuk kolaborasi dan inovasi. Penelitian ini juga menunjukkan bahwa konflik yang tidak dikelola dengan baik dapat merusak hubungan kerja dan menurunkan produktivitas. Dalam situasi seperti ini, suasana kerja yang tegang dapat menurunkan moral karyawan, meningkatkan tingkat turnover, dan menghambat pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, organisasi perlu secara aktif mengembangkan strategi yang mendukung komunikasi yang jelas dan efektif, serta memberikan perhatian pada kesejahteraan emosional karyawan. Membangun budaya kerja yang inklusif dan menyediakan mekanisme penyelesaian konflik yang konstruktif sangat penting untuk menjaga stabilitas dan keberlanjutan produktivitas dalam jangka panjang.

Kata Kunci : *Human relation, Harmonis, Produktif*

1. PENDAHULUAN

Lingkungan kerja yang harmonis dan produktif merupakan tujuan utama bagi setiap organisasi. Hal ini tidak hanya menciptakan suasana kerja yang kondusif, tetapi juga berkontribusi pada keberhasilan organisasi dalam mencapai target dan tujuan strategisnya. Di tengah dinamika dunia kerja yang terus berkembang, hubungan antarindividu dalam organisasi menjadi salah satu faktor penting yang memengaruhi produktivitas dan keberlangsungan kerja sama tim. Dalam konteks ini, konsep *human relation* atau hubungan manusiawi memainkan peran yang signifikan. Human relations atau hubungan manusia dalam dunia kerja memiliki peran krusial dalam menciptakan lingkungan yang

inklusif. Lingkungan kerja yang inklusif adalah tempat di mana setiap individu merasa dihargai, diterima, dan didukung, tanpa memandang latar belakang, kepercayaan, atau perbedaan pribadi lainnya (Gusti et al., 2024).

Human relation mengacu pada hubungan interpersonal yang melibatkan komunikasi, empati, dan interaksi positif antara individu di lingkungan kerja. Konsep ini pertama kali diperkenalkan oleh Elton Mayo melalui studi Hawthorne, yang menekankan pentingnya perhatian terhadap aspek sosial dan emosional karyawan. Studi tersebut membuktikan bahwa hubungan kerja yang baik dapat meningkatkan kepuasan, motivasi, dan produktivitas karyawan. Penting Peran Human Relations dalam Menciptakan Lingkungan Kerja yang Inklusif bagi pemimpin untuk memahami kebutuhan emosional dan psikologis individu dalam tim. (Drs. Anwar Prabu Mangkunegara, 2009) " Human relations, sebagai pendekatan yang fokus pada pemahaman dan pengelolaan hubungan antar individu, memainkan peran penting dalam menciptakan kondisi kerja yang harmonis dan produktif, di mana setiap orang merasa termotivasi untuk berkontribusi secara maksimal. "Hubungan antar manusia dalam organisasi harus dibangun berdasarkan rasa saling percaya dan keterbukaan, karena kepercayaan adalah fondasi dari keberhasilan komunikasi dan kerjasama di tempat kerja. "(Sedarmayanti, dalam (Gusti et al., 2024).

Dalam praktiknya, menciptakan lingkungan kerja yang harmonis bukanlah tugas yang mudah bagi banyak organisasi. Salah satu tantangan utama adalah konflik antarindividu yang sering muncul akibat perbedaan pendapat, gaya kerja, atau latar belakang budaya. Konflik semacam ini dapat menghambat kerja sama tim dan menciptakan ketegangan emosional di tempat kerja. Ketika konflik tidak dikelola dengan baik, dampaknya bisa meluas, seperti menurunnya semangat kerja dan terhambatnya pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, kemampuan untuk mengelola konflik secara konstruktif menjadi kebutuhan mendesak di lingkungan kerja modern.

Selain konflik, kurangnya komunikasi yang efektif juga menjadi penghalang utama dalam menciptakan lingkungan kerja yang harmonis. Ketika informasi tidak disampaikan dengan jelas atau tidak adanya saluran komunikasi yang terbuka, karyawan dapat merasa bingung, tidak dihargai, atau tidak terlibat dalam proses pengambilan keputusan. Hal ini dapat menurunkan rasa memiliki terhadap organisasi dan menghambat terciptanya kerja sama yang solid. Komunikasi yang buruk juga sering kali memicu kesalahpahaman yang dapat memperburuk hubungan antarindividu di tempat kerja. Dengan menerapkan prinsip *human relation*, organisasi dapat membangun pola komunikasi yang terbuka, transparan, dan saling menghargai, yang pada akhirnya meningkatkan efektivitas kerja.

Tekanan kerja yang tinggi juga menjadi tantangan besar dalam menciptakan lingkungan kerja yang harmonis. Ekspektasi yang tinggi terhadap kinerja tanpa dukungan yang memadai dapat membuat karyawan merasa terbebani dan stres, yang kemudian memengaruhi kesehatan mental dan fisik mereka. Kondisi ini tidak hanya berdampak negatif pada individu, tetapi juga pada produktivitas organisasi secara keseluruhan. Penerapan prinsip *human relation*, seperti menunjukkan empati terhadap kebutuhan karyawan, memberikan apresiasi atas kontribusi mereka, dan menciptakan ruang kerja yang mendukung keseimbangan kerja-kehidupan, menjadi solusi strategis untuk mengurangi tekanan ini. Dengan demikian, *human relation* tidak hanya memperkuat hubungan antarindividu tetapi juga membangun fondasi untuk lingkungan kerja yang lebih sehat dan produktif.

Era modern yang ditandai dengan keberagaman budaya dan generasi di tempat kerja, kemampuan untuk membangun hubungan manusiawi yang inklusif semakin relevan. Interaksi yang sehat antara individu dengan latar belakang yang berbeda tidak hanya mendukung harmoni, tetapi juga mendorong inovasi dan kreativitas yang diperlukan untuk bersaing di pasar global.

Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi bagaimana *human relation* dapat diterapkan secara efektif untuk menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan produktif. Fokus utama penelitian ini adalah memahami peran komunikasi, empati, dan pengelolaan konflik dalam meningkatkan kerja sama tim dan efisiensi organisasi. Dengan demikian, diharapkan temuan ini dapat menjadi panduan bagi organisasi dalam membangun hubungan kerja yang lebih manusiawi dan mendukung keberlanjutan organisasi.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan desain deskriptif untuk menganalisis peran *human relation* dalam menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan produktif. Data dikumpulkan melalui studi literatur dan wawancara semi-terstruktur dengan narasumber yang terdiri dari manajer, karyawan, dan praktisi sumber daya manusia. Wawancara difokuskan pada pengalaman mereka terkait komunikasi, pengelolaan konflik, dan dampaknya terhadap produktivitas kerja. Data yang diperoleh dianalisis menggunakan teknik analisis tematik, dengan langkah-langkah seperti pengkodean, pengelompokan tema, dan interpretasi. Untuk validitas data, penelitian menggunakan triangulasi sumber dengan membandingkan hasil wawancara dan literatur,

serta melakukan pengecekan ulang dengan narasumber. Penelitian ini dilakukan pada organisasi yang beragam, dengan subjek yang dipilih secara purposive sampling berdasarkan pengalaman mereka dalam hubungan kerja interpersonal.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan prinsip *human relation* secara efektif memiliki dampak signifikan terhadap terciptanya lingkungan kerja yang harmonis dan produktif. Berdasarkan data yang diperoleh dari wawancara dan studi literatur, beberapa tema utama yang muncul adalah pentingnya komunikasi yang efektif, empati, dan pengelolaan konflik dalam mendukung hubungan interpersonal di tempat kerja.

Komunikasi yang Efektif

Hasil wawancara mengungkapkan bahwa komunikasi yang terbuka, jelas, dan dua arah merupakan elemen penting dalam membangun hubungan kerja yang sehat. Karyawan merasa dihargai ketika pandangan dan opini mereka didengar oleh atasan maupun rekan kerja. Ketika karyawan dapat menyampaikan ide, keluhan, atau masukan mereka tanpa rasa takut, mereka cenderung lebih bersemangat untuk berkontribusi secara optimal (Laksana & Fajarwati, 2021). Hal ini menunjukkan bahwa komunikasi yang efektif tidak hanya menciptakan rasa nyaman tetapi juga memperkuat keterlibatan karyawan terhadap organisasi. Sebaliknya, komunikasi yang buruk sering kali menjadi pemicu utama kesalahpahaman di tempat kerja. Ketika pesan tidak disampaikan dengan jelas atau tidak ada komunikasi sama sekali, karyawan dapat merasa bingung atau salah menginterpretasikan instruksi yang diberikan. Kesalahpahaman ini sering kali berujung pada konflik antarindividu atau antardepartemen (Laksana & Fajarwati, 2021). Misalnya, karyawan mungkin merasa bahwa tugas mereka tidak dihargai karena kurangnya umpan balik dari atasan, yang pada akhirnya menurunkan motivasi dan produktivitas kerja.

Selain itu, komunikasi yang buruk juga berdampak pada pengambilan keputusan yang tidak efektif. Ketika informasi penting tidak tersampaikan secara tepat waktu, organisasi dapat kehilangan peluang untuk bertindak cepat atau mengambil keputusan yang berbasis data. Hal ini tidak hanya memengaruhi hubungan antarindividu tetapi juga menciptakan hambatan dalam pencapaian tujuan strategis organisasi (Suhairi et al., 2023). Oleh karena itu, komunikasi yang terstruktur dan transparan menjadi solusi penting untuk menghindari hambatan tersebut. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa komunikasi dua arah sangat diperlukan untuk menciptakan lingkungan kerja yang inklusif. Dalam

wawancara, beberapa responden menekankan bahwa komunikasi bukan hanya tentang memberikan informasi tetapi juga tentang mendengarkan. Ketika atasan bersedia mendengarkan masukan dari karyawan, mereka tidak hanya menciptakan rasa percaya tetapi juga membuka peluang untuk inovasi. Karyawan merasa lebih dihargai dan termotivasi untuk memberikan ide-ide yang dapat meningkatkan efisiensi kerja(Sundari, 2024).

Dengan demikian, organisasi perlu memastikan adanya saluran komunikasi yang mendukung transparansi, inklusivitas, dan efektivitas. Penggunaan teknologi, seperti aplikasi komunikasi internal atau rapat rutin, dapat menjadi alat yang membantu memastikan informasi tersampaikan dengan baik. Selain itu, pelatihan komunikasi untuk manajer dan karyawan dapat membantu meningkatkan keterampilan komunikasi interpersonal mereka. Investasi dalam komunikasi yang efektif tidak hanya menciptakan hubungan kerja yang harmonis tetapi juga berkontribusi pada keberhasilan organisasi secara keseluruhan.

Pentingnya Empati

Empati merupakan elemen kunci dalam membangun lingkungan kerja yang harmonis, seperti yang diungkapkan oleh responden penelitian ini. Mereka menegaskan bahwa perhatian dari manajer atau rekan kerja terhadap kondisi emosional dan kebutuhan individu dapat menciptakan suasana kerja yang lebih kondusif. Ketika karyawan merasa bahwa situasi mereka dipahami, terutama dalam menghadapi tekanan kerja atau tantangan pribadi, hal ini tidak hanya mengurangi stres tetapi juga meningkatkan loyalitas terhadap organisasi. Empati membantu menciptakan hubungan yang lebih manusiawi dan mendorong kolaborasi yang lebih baik dalam tim. Responden juga menyatakan bahwa empati dari atasan berperan besar dalam meningkatkan rasa saling menghargai di lingkungan kerja(Sundari, 2024). Manajer yang memperhatikan kebutuhan karyawannya, misalnya dengan memberikan fleksibilitas waktu kerja atau dukungan moral dalam menghadapi masalah, menciptakan rasa percaya dan hubungan yang lebih erat. Hal ini tidak hanya memengaruhi kesejahteraan karyawan, tetapi juga meningkatkan semangat kerja secara keseluruhan. Karyawan yang merasa dihargai akan lebih termotivasi untuk memberikan kinerja terbaik mereka, yang pada akhirnya berdampak pada produktivitas tim dan organisasi.

Lebih jauh, empati memiliki dampak langsung pada efisiensi tim. Ketika anggota tim saling memahami kebutuhan dan batasan masing-masing, mereka cenderung bekerja sama dengan lebih harmonis. Responden mengungkapkan bahwa dukungan emosional dari rekan kerja dapat membantu mereka mengatasi tekanan kerja dan tetap fokus pada tujuan bersama. Hubungan kerja yang didasarkan pada empati ini mendorong terciptanya kepercayaan antaranggota tim, yang merupakan fondasi bagi kerjasama yang efektif dan berkelanjutan. Temuan ini juga sejalan dengan literatur yang menyoroti pentingnya perhatian terhadap aspek emosional karyawan dalam mendukung produktivitas organisasi (Gulo et al., 2024). Beberapa penelitian sebelumnya menegaskan bahwa organisasi yang menunjukkan empati terhadap kebutuhan emosional karyawannya memiliki tingkat retensi karyawan yang lebih tinggi dan budaya kerja yang lebih sehat. Dalam konteks ini, empati tidak hanya menjadi alat untuk membangun hubungan interpersonal, tetapi juga strategi penting untuk keberhasilan organisasi secara jangka panjang.

Organisasi perlu mendorong budaya empati dengan memberikan pelatihan kepada manajer dan karyawan tentang pentingnya memahami kebutuhan emosional rekan kerja. Selain itu, menciptakan ruang diskusi terbuka, seperti sesi umpan balik atau konsultasi pribadi, dapat membantu memperkuat empati dalam lingkungan kerja. Ketika empati menjadi bagian dari budaya organisasi, dampaknya tidak hanya menciptakan harmoni tetapi juga meningkatkan produktivitas dan keberlanjutan kerja tim (Suhairi et al., 2023).

Pengelolaan Konflik yang Konstruktif

Sebagian besar responden mengakui bahwa konflik adalah bagian tak terhindarkan dari lingkungan kerja, terutama dalam organisasi dengan berbagai latar belakang individu dan tanggung jawab yang saling bersinggungan. Konflik dapat muncul dari perbedaan pendapat, ketidakseimbangan beban kerja, atau kurangnya komunikasi yang efektif. Namun, responden menekankan bahwa konflik bukanlah ancaman utama jika dikelola dengan baik. Sebaliknya, konflik dapat menjadi peluang untuk menciptakan pemahaman baru dan memperkuat hubungan antarindividu di tempat kerja. Data penelitian menunjukkan bahwa konflik yang dikelola secara konstruktif melalui mediasi atau dialog terbuka memiliki dampak positif terhadap hubungan kerja (Laksana & Fajarwati, 2021). Dalam situasi ini, pihak yang terlibat diberikan ruang untuk mengungkapkan pandangan mereka secara jujur, dengan bantuan mediator yang netral. Proses ini tidak hanya membantu menyelesaikan masalah tetapi juga membangun rasa saling menghormati di

antara pihak-pihak yang sebelumnya berkonflik. Beberapa responden mencatat bahwa setelah melalui proses mediasi, hubungan kerja mereka justru menjadi lebih erat dan kolaboratif.

Sebaliknya, konflik yang dibiarkan tanpa penyelesaian dapat berdampak buruk pada suasana kerja. Responden mengungkapkan bahwa konflik yang tidak terkelola sering kali memicu ketegangan yang berkepanjangan, mengganggu fokus kerja, dan menurunkan moral tim secara keseluruhan. Konflik semacam ini dapat menciptakan polarisasi di antara anggota tim, menghambat kolaborasi, dan bahkan meningkatkan angka turnover karyawan. Oleh karena itu, kemampuan organisasi untuk segera menangani konflik sangat menentukan stabilitas lingkungan kerja. Pengelolaan konflik yang efektif tidak hanya menyelesaikan masalah tetapi juga memperkuat produktivitas tim. Dengan menyelesaikan konflik melalui dialog terbuka, organisasi dapat mendorong terciptanya budaya kerja yang lebih inklusif, di mana semua karyawan merasa dihargai dan didengar.

Hal ini memungkinkan tim untuk kembali fokus pada tujuan bersama tanpa terganggu oleh dinamika interpersonal yang tidak sehat. Responden juga mencatat bahwa penyelesaian konflik yang konstruktif sering kali menghasilkan solusi yang inovatif, yang sebelumnya tidak terpikirkan oleh pihak-pihak yang terlibat (Nelson, 2020). Organisasi perlu mengembangkan kebijakan dan strategi khusus untuk pengelolaan konflik. Misalnya, menyediakan pelatihan bagi manajer dalam mediasi konflik atau membentuk tim khusus untuk menangani perselisihan di tempat kerja. Selain itu, menciptakan budaya keterbukaan di mana karyawan dapat menyampaikan masalah mereka tanpa rasa takut akan menjadi langkah penting. Dengan pendekatan yang tepat, konflik tidak hanya dapat dikelola dengan baik tetapi juga menjadi katalisator untuk pertumbuhan dan keharmonisan dalam organisasi.

Dampak terhadap Produktivitas dan Kepuasan Kerja

Penerapan *human relation* yang baik terbukti menjadi salah satu faktor kunci dalam meningkatkan produktivitas kerja dan kepuasan karyawan. Responden penelitian menegaskan bahwa lingkungan kerja yang harmonis memberikan rasa nyaman dan aman bagi karyawan, sehingga mereka dapat fokus menjalankan tugas tanpa gangguan emosional seperti konflik atau ketegangan interpersonal. Ketika hubungan antarindividu terjaga dengan baik, karyawan merasa lebih terhubung secara emosional dengan organisasi, yang pada akhirnya meningkatkan loyalitas dan semangat kerja (Sundari, 2024). Selain itu, hubungan kerja yang positif memiliki dampak langsung pada kolaborasi

dan inovasi di tempat kerja. Tim yang memiliki hubungan harmonis cenderung lebih mudah bekerja sama dalam menyelesaikan masalah dan mencapai tujuan bersama. Kolaborasi yang efektif ini sering kali melahirkan ide-ide baru dan solusi kreatif yang memberikan keunggulan kompetitif bagi organisasi. Dengan menciptakan lingkungan kerja yang saling mendukung, organisasi dapat memanfaatkan potensi penuh dari setiap individu, yang berdampak pada peningkatan kinerja secara keseluruhan (Gulo et al., 2024).

Lebih jauh, prinsip *human relation* juga menjadi fondasi penting bagi tercapainya tujuan strategis organisasi. Komunikasi yang terbuka, empati dalam memahami kebutuhan karyawan, dan pengelolaan konflik yang konstruktif tidak hanya menciptakan hubungan kerja yang harmonis, tetapi juga membantu organisasi menjaga stabilitas operasional. Dengan adanya hubungan kerja yang positif, proses kerja menjadi lebih lancar, efisiensi meningkat, dan hasil yang dicapai pun lebih optimal. Pembahasan ini menegaskan bahwa investasi dalam *human relation* bukan hanya tentang membangun hubungan yang baik, tetapi juga tentang menciptakan budaya kerja yang inklusif dan produktif. Organisasi yang aktif menerapkan strategi untuk mendukung komunikasi, empati, dan pengelolaan konflik dapat menciptakan suasana kerja yang kondusif bagi semua karyawan (Laksana & Fajarwati, 2021). Hal ini tidak hanya meningkatkan kepuasan kerja tetapi juga mendukung keberlanjutan dan kesuksesan organisasi dalam jangka panjang.

Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk menjadikan *human relation* sebagai bagian dari strategi manajemen mereka. Pelatihan karyawan dan manajer tentang komunikasi interpersonal, pengembangan kebijakan yang mendukung keterbukaan, serta fasilitas mediasi konflik adalah langkah-langkah praktis yang dapat diambil. Dengan pendekatan yang tepat, organisasi dapat membangun hubungan kerja yang harmonis sekaligus mencapai produktivitas yang optimal.

4. PENUTUP

Kesimpulan penelitian ini menunjukkan bahwa penerapan prinsip *human relation* yang efektif, seperti komunikasi terbuka, empati, dan pengelolaan konflik yang konstruktif, memiliki dampak positif dalam menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan produktif. Karyawan yang merasa dihargai dan dimengerti oleh atasan serta rekan kerja cenderung lebih terlibat, termotivasi, dan memiliki semangat kerja yang lebih tinggi, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja tim dan organisasi. Oleh karena itu, organisasi perlu secara aktif menerapkan strategi yang mendukung komunikasi yang efektif,

perhatian terhadap kebutuhan emosional karyawan, dan penyelesaian konflik dengan cara yang konstruktif untuk menciptakan budaya kerja yang inklusif dan produktif.

Saran

Dari hasil penelitian, analisis data pembahasan dan kesimpulan yang telah diambil, maka dapat dikemukakan saran sebagai berikut:

- a. Organisasi disarankan untuk mengembangkan program pelatihan yang fokus pada peningkatan keterampilan komunikasi interpersonal dan pengelolaan konflik bagi manajer serta karyawan, guna menciptakan lingkungan kerja yang harmonis, produktif.
- b. Organisasi perlu menumbuhkan budaya empati dengan lebih memperhatikan kesejahteraan emosional karyawan serta menyediakan mekanisme penyelesaian konflik yang efektif, seperti mediasi atau dialog terbuka, agar konflik dapat dikelola secara konstruktif dan tidak mengganggu hubungan kerja atau menurunkan produktivitas.

DAFTAR PUSTAKA

- Gulo, E. S., Waruwu, M. H., Mendrofa, S. A., & Lase, H. (2024). Peran program insentif non-finansial dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif di Bank BNI Gunungsitoli. 8(4), 1431–1436.
- Gusti, D. P., Azima, F., Saputra, R. G., Ramadhan, R. D., & Laksana, A. (2024). Peran human relations dalam menciptakan lingkungan kerja yang inklusif.
- Laksana, A., & Fajarwati, N. K. (2021). Strategi komunikasi organisasi serikat pekerja nasional PT Parkland World Indonesia dalam meningkatkan kesejahteraan karyawan. *Bureaucracy Journal: Indonesia Journal of Law and Social-Political Governance*, 1(2), 81–91. <https://doi.org/10.53363/bureau.v1i2.28>
- Nelson, J. R. (1995). Human relation skills. *한국인사조직학회 발표논문집*, 3, 30–47.
- Suhairi, Rahmah, M., Uljannah, A., Fauziah, N., & Musyafa, M. H. (2023). Peranan komunikasi antarpribadi dalam manajemen organisasi. *INNOVATIVE: Journal of Social Science Research*, 3, 4810–4823.
- Sundari, S. (2024). Komunikasi interpersonal dalam membangun harmoni dan produktivitas di tempat kerja. 1(3).