

Psikologi Manajemen dan Komunikasi Organisasi: Tinjauan Sistematis Terhadap Determinan Peningkatan Kinerja Organisasi

Andini Ramadiniyah¹, Erina Dwi Hapsari², Natasya Salsa Sabila³, Mu'alimin⁴
^{1,2,3,4} Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember, Indonesia

Email Corresponding Author: andinidiniyah1254@gmail.com.

ABSTRAK

Perkembangan organisasi modern menuntut integrasi pendekatan psikologis dan komunikasi strategis dalam meningkatkan kinerja yang berkelanjutan. Psikologi manajemen dan komunikasi organisasi menjadi dua aspek krusial dalam memahami perilaku individu, dinamika kelompok, serta efektivitas sistem kerja. Namun, berbagai penelitian masih cenderung mengkaji kedua variabel tersebut secara terpisah. Artikel ini bertujuan untuk mensintesis temuan empiris terkait hubungan psikologi manajemen, komunikasi organisasi, dan kinerja organisasi, serta menjawab pertanyaan penelitian: bagaimana integrasi kedua perspektif tersebut berkontribusi terhadap peningkatan kinerja organisasi? Metode yang digunakan adalah *Literature Review* dengan sumber data dari *Google Scholar* dan *Publish or Perish (PoP)* pada rentang tahun 2022–2026. Pencarian dilakukan menggunakan kata kunci *psikologi manajemen*, *komunikasi organisasi*, dan *kinerja organisasi*. Dari 20 artikel awal yang teridentifikasi, dilakukan proses *screening* dan seleksi sehingga diperoleh 15 artikel yang relevan untuk dianalisis. Hasil sintesis menunjukkan tiga tren utama: (1) komunikasi organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja dan komitmen, (2) psikologi manajemen berperan dalam pembentukan motivasi, kepemimpinan, dan budaya kerja, serta (3) komunikasi interpersonal dan iklim organisasi meningkatkan keterikatan dan efektivitas tim. Kesimpulannya, integrasi psikologi manajemen dan komunikasi organisasi merupakan determinan strategis dalam meningkatkan kinerja organisasi. Penelitian selanjutnya disarankan mengembangkan model integratif berbasis pengujian empiris lintas sektor.

Kata Kunci: *Kinerja Organisasi, Komunikasi Organisasi, Manajemen Sumber Daya Manusia, Perilaku Organisasi, Psikologi Manajemen.*

ABSTRACT

The development of modern organizations demands the integration of psychological approaches and strategic communication in enhancing sustainable performance. Management psychology and organizational communication become two crucial aspects in

understanding individual behavior, group dynamics, and the effectiveness of work systems. However, various studies still tend to examine these two variables separately. This article aims to synthesize empirical findings related to the relationship between management psychology, organizational communication, and organizational performance, as well as to answer the research question: how does the integration of these two perspectives contribute to improving organizational performance? The method used is a Literature Review with data sources from Google Scholar and Publish or Perish (PoP) for the period 2022–2026. The search was conducted using the keywords management psychology, organizational communication, and organizational performance. From the initial 20 articles identified, a screening and selection process was carried out, resulting in 15 relevant articles for analysis. The synthesis results show three main trends: (1) organizational communication has a significant impact on performance and commitment, (2) management psychology plays a role in shaping motivation, leadership, and work culture, and (3) interpersonal communication and organizational climate enhance engagement and team effectiveness. In conclusion, the integration of management psychology and organizational communication is a strategic determinant in improving organizational performance. Future research is suggested to develop an integrative model based on cross-sector empirical testing.

Keywords: Organizational Performance, Organizational Communication, Human Resource Management, Organizational Behavior, Management Psychology.

PENDAHULUAN

Perubahan lingkungan organisasi yang semakin dinamis menuntut pendekatan manajemen yang mampu mengintegrasikan aspek struktural dan psikologis dalam pengelolaan sumber daya manusia. Psikologi manajemen menjadi bidang penting dalam memahami perilaku individu di dalam organisasi, termasuk bagaimana motivasi, persepsi, dan interaksi sosial memengaruhi efektivitas kerja serta pencapaian tujuan organisasi. Dalam perspektif perilaku organisasi, keberhasilan suatu organisasi tidak hanya ditentukan oleh sistem kerja, tetapi juga oleh kualitas hubungan interpersonal dan komunikasi yang terbangun di dalamnya (Ismail & Pahrul, 2025). Oleh karena itu, pemahaman terhadap aspek psikologis dalam manajemen menjadi krusial untuk menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan adaptif terhadap perubahan.

Komunikasi organisasi merupakan salah satu elemen penting yang mendukung keberhasilan implementasi manajemen dalam organisasi. Komunikasi yang efektif memungkinkan terjadinya pertukaran informasi secara jelas, koordinasi kerja yang lebih baik, serta pengambilan keputusan yang lebih tepat. Penelitian menunjukkan bahwa komunikasi organisasi memiliki peran strategis dalam membangun hubungan kerja yang harmonis dan meningkatkan efektivitas manajemen (Fatmawati, 2022). Selain itu, komunikasi yang terkelola dengan baik juga dapat menciptakan iklim organisasi yang kondusif dan produktif (Zulbasri,

2025). Dalam konteks manajemen pendidikan maupun organisasi bisnis, komunikasi menjadi sarana penting untuk menyampaikan kebijakan, menyelaraskan tujuan organisasi, serta meningkatkan keterlibatan anggota organisasi dalam proses kerja.

Sejumlah penelitian juga menekankan pentingnya integrasi antara psikologi manajemen dan komunikasi dalam meningkatkan kinerja organisasi. Studi yang dilakukan oleh Husaini et al. (2025) menunjukkan bahwa psikologi komunikasi berperan dalam menciptakan manajemen pendidikan yang efektif melalui peningkatan kualitas interaksi antara pimpinan dan anggota organisasi. Penelitian lain menunjukkan bahwa komunikasi organisasi berperan dalam pembentukan budaya organisasi melalui proses perubahan yang dipengaruhi oleh agen perubahan di dalam organisasi (Syafitri & Toni, 2024). Hal ini menunjukkan bahwa komunikasi tidak hanya berfungsi sebagai sarana penyampaian informasi, tetapi juga sebagai instrumen strategis dalam membangun nilai dan budaya organisasi.

Selain itu, literatur juga menyoroti pentingnya faktor motivasi dan kompetensi dalam meningkatkan kinerja organisasi. Penelitian Hermawati et al. (2022) menunjukkan bahwa motivasi kerja yang didukung oleh komunikasi organisasi yang baik dapat meningkatkan kinerja tenaga kerja secara signifikan. Dalam perkembangan terbaru, penerapan teknologi informasi dan kecerdasan buatan dalam manajemen juga mulai dikaji dalam perspektif psikologi manajemen untuk meningkatkan efektivitas pengelolaan organisasi (Purnama et al., 2025). Hal ini menunjukkan bahwa pendekatan psikologi manajemen terus berkembang seiring dengan perubahan lingkungan kerja dan perkembangan teknologi.

KAJIAN TEORITIS

Psikologi manajemen merupakan cabang ilmu yang mengkaji penerapan prinsip-prinsip psikologi dalam proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian sumber daya manusia untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif. Dalam perspektif teori perilaku organisasi, faktor motivasi, kepemimpinan, persepsi, serta dinamika kelompok menjadi determinan utama dalam membentuk kinerja individu dan kolektif. Penelitian Ramadhani et al. (2025) menegaskan bahwa pendekatan psikologi manajemen yang terintegrasi dengan komunikasi efektif mampu meningkatkan produktivitas dan meminimalkan konflik internal organisasi. Temuan ini memperkuat teori bahwa aspek psikologis berperan sebagai fondasi dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan adaptif.

Komunikasi organisasi secara teoretis dipahami sebagai proses pertukaran pesan dalam struktur formal maupun informal yang memengaruhi koordinasi, pengambilan keputusan, dan pembentukan budaya organisasi. Teori komunikasi dua arah (*two-way communication*) menekankan pentingnya umpan balik dalam meningkatkan efektivitas kerja. Khaunaini et al. (2024) menemukan bahwa

komunikasi yang terbuka dan terstruktur memiliki pengaruh positif terhadap peningkatan kinerja organisasi. Selain itu, Rosanti (2022) dalam *Character: Jurnal Penelitian Psikologi* menunjukkan bahwa komunikasi organisasi yang efektif berkorelasi dengan meningkatnya komitmen organisasi. Secara teoretis, temuan ini selaras dengan konsep *organizational support theory* yang menyatakan bahwa persepsi dukungan melalui komunikasi akan memperkuat loyalitas dan performa anggota organisasi.

Lebih lanjut, teori iklim organisasi dan komunikasi interpersonal menekankan bahwa kualitas hubungan antarindividu memengaruhi keterikatan kerja (*employee engagement*) dan efektivitas tim. Sangapan et al. (2025) melalui pendekatan *systematic literature review* menyimpulkan bahwa komunikasi interpersonal yang empatik, partisipatif, dan berbasis kepercayaan meningkatkan kepuasan serta kolaborasi tim. Sementara itu, Lestari et al. (2025) dalam menegaskan bahwa implementasi psikologi manajemen yang didukung iklim komunikasi positif berdampak pada peningkatan daya saing dan kualitas *output* organisasi. Secara konseptual, integrasi teori psikologi manajemen dan komunikasi organisasi membentuk kerangka komprehensif yang menjelaskan bahwa kinerja organisasi tidak hanya dipengaruhi oleh sistem struktural, tetapi juga oleh kualitas interaksi psikologis dan komunikasi yang terbangun secara berkelanjutan.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode *Literature Review (LR)* dengan pendekatan kualitatif deskriptif untuk mengkaji secara sistematis temuan-temuan ilmiah yang relevan dengan topik psikologi manajemen, komunikasi organisasi, dan kinerja organisasi. Pendekatan ini memungkinkan peneliti mengintegrasikan berbagai hasil penelitian terdahulu secara komprehensif guna membangun sintesis konseptual yang logis dan berbasis teori. Proses penyusunan artikel mengikuti tahapan *literature review* yang sistematis, meliputi identifikasi, seleksi, evaluasi, dan analisis literatur, sehingga menjamin transparansi prosedur serta memungkinkan replikasi oleh peneliti lain.

Sumber data berupa artikel ilmiah yang dipublikasikan dalam jurnal nasional dan internasional dengan rentang kemutakhiran lima tahun terakhir (2022–2026). Penelusuran literatur dilakukan melalui database *Google Scholar* dan aplikasi *Publish or Perish (PoP)* dengan memasukkan kata kunci: *psikologi manajemen*, *komunikasi organisasi*, dan *kinerja organisasi*. Berdasarkan hasil pencarian awal diperoleh 20 artikel ilmiah. Selanjutnya dilakukan proses *screening* dan *eligibility* dengan cara mengeliminasi artikel yang memiliki kesamaan gagasan topik pada setiap sumber guna meminimalkan duplikasi ide penelitian, serta menyeleksi artikel berdasarkan tahun publikasi dan relevansi substansi terhadap fokus kajian. Hasil proses seleksi akhir menunjukkan sebanyak 15 artikel yang memenuhi kriteria untuk dianalisis. Data artikel yang telah tervalidasi kemudian

dikelompokkan melalui proses *coding* terhadap definisi, konsep, dan temuan yang sesuai dengan gagasan penelitian. Hasil pengelompokan tersebut disajikan dalam bentuk tabel tema *literature review* di bawah ini.

Tabel 1. Ringkasan literatur review yang terpilih (2022-2026)

No	Penulis & Tahun	Metode Penelitian	Konteks & Temuan Utama
1	Ramadhani, N., Sabila, M. S., Sakinah, M., Hakiki, F., & Mu'allimin (2025)	Literature Review	Mengkaji komunikasi efektif sebagai strategi psikologis dalam meningkatkan kinerja dan penyelesaian konflik organisasi. Temuan menunjukkan komunikasi yang terbuka dan empatik berkontribusi pada peningkatan produktivitas dan penurunan konflik internal.
2	Lestari, E. D., Kusuma, M. A. I., Fitriatuzzuhria, H., Zakaria, A., Royhan, S. M., & Mu'allimin (2025)	Kualitatif deskriptif	Implementasi psikologi manajemen dalam meningkatkan daya saing lulusan di lembaga pendidikan. Hasil menunjukkan bahwa penguatan aspek motivasi, kepemimpinan, dan budaya organisasi berdampak pada kualitas lulusan.
3	Sangapan, L. H., Paryanti, A. B., Manurung, A. H., & Mu'allimin (2025)	Systematic Literature Review	Menganalisis komunikasi interpersonal di tempat kerja. Temuan menunjukkan bahwa kualitas komunikasi interpersonal berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dan efektivitas tim.
4	Rahmadona, T., Ramadhani, S., & dkk. (2025)	Kualitatif	Mengkaji peran psikologi manajemen dalam pemecahan masalah organisasi. Hasil penelitian menekankan pentingnya pendekatan psikologis dalam pengambilan keputusan strategis.
5	Aidah, A., & Nugraha, M. S. (2024)	Studi kasus	Penerapan psikologi organisasi dalam meningkatkan efektivitas manajemen lembaga

			pendidikan. Temuan menunjukkan peningkatan koordinasi dan efisiensi kerja melalui pendekatan perilaku organisasi.
6	Khaunaini, M. F. F., Arroyyani, P., & dkk. (2024)	Kuantitatif	Meneliti pengaruh komunikasi efektif terhadap kinerja organisasi. Hasil menunjukkan adanya hubungan positif dan signifikan antara komunikasi internal dan performa karyawan.
7	Rosanti, L. T. (2022)	Kuantitatif korelasional	Menguji pengaruh komunikasi organisasi dan persepsi dukungan organisasi terhadap komitmen organisasi. Temuan membuktikan komunikasi yang baik meningkatkan loyalitas anggota organisasi.
8	Putra, V. A. T. L., & Sulistiyorini, D. (2025)	Kuantitatif	Menguji peran iklim komunikasi dan kepuasan komunikasi terhadap employee engagement karyawan milenial. Hasil menunjukkan iklim komunikasi yang positif meningkatkan keterikatan kerja.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan proses penelusuran melalui Google Scholar dan Publish or Perish (PoP), diperoleh sebanyak 20 artikel ilmiah yang relevan dengan kata kunci psikologi manajemen, komunikasi organisasi, dan kinerja organisasi dalam rentang tahun 2022–2026. Setelah dilakukan proses *screening* dan *eligibility* dengan mempertimbangkan kesesuaian topik, kemutakhiran publikasi, serta eliminasi duplikasi gagasan, sebanyak 15 artikel dinyatakan memenuhi kriteria untuk dianalisis lebih lanjut. Artikel-artikel tersebut selanjutnya diklasifikasikan ke dalam tiga subtopik utama, yaitu: (1) komunikasi efektif dan kinerja organisasi, (2) peran psikologi manajemen dalam pemecahan masalah dan daya saing, serta (3) iklim komunikasi dan keterikatan kerja.

Komunikasi Efektif dan Kinerja Organisasi

Hasil kajian menunjukkan bahwa komunikasi efektif merupakan determinan utama dalam peningkatan kinerja organisasi. Penelitian yang dipublikasikan dalam *Filosofi: Publikasi Ilmu Komunikasi, Desain, Seni Budaya* menegaskan bahwa komunikasi yang terbuka, empatik, dan berbasis kejelasan pesan mampu meningkatkan produktivitas sekaligus menurunkan intensitas konflik internal (Ramadhani et al., 2025). Temuan ini memperkuat asumsi bahwa komunikasi bukan sekadar alat penyampaian informasi, melainkan instrumen strategis dalam manajemen perilaku organisasi.

Studi kuantitatif dalam *Idarotuna: Journal of Management Studies* (Khaunaini et al., 2024) menunjukkan adanya hubungan positif dan signifikan antara kualitas komunikasi internal dan performa karyawan. Artinya, semakin efektif arus komunikasi vertikal maupun horizontal, semakin tinggi capaian target kerja organisasi. Penelitian lain dalam *Character: Jurnal Penelitian Psikologi* (Rosanti, 2022) mengungkap bahwa komunikasi organisasi berpengaruh terhadap komitmen anggota melalui persepsi dukungan organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa komunikasi yang baik menciptakan rasa dihargai dan meningkatkan loyalitas individu terhadap institusi.

Dalam konteks pendidikan, komunikasi organisasi juga berperan dalam membentuk budaya kerja kolaboratif. Koordinasi yang sistematis antara pimpinan dan staf berdampak pada efektivitas implementasi kebijakan lembaga pendidikan. Secara konseptual, temuan-temuan tersebut mengindikasikan bahwa komunikasi efektif berfungsi sebagai mediator antara kebijakan manajerial dan perilaku karyawan. Komunikasi yang jelas mengurangi ambiguitas peran dan meningkatkan kepastian kerja. Dengan demikian, hasil review pada subtopik ini memperlihatkan konsistensi bahwa komunikasi efektif memiliki kontribusi langsung maupun tidak langsung terhadap peningkatan kinerja organisasi melalui penguatan motivasi, komitmen, dan koordinasi kerja.

Peran Psikologi Manajemen dalam Pemecahan Masalah dan Daya Saing

Psikologi manajemen berperan penting dalam proses pengambilan keputusan dan penyelesaian masalah organisasi. Studi dalam *Jurnal Ilmu Manajemen* (Rahmadona et al., 2025) menunjukkan bahwa pendekatan psikologis membantu pimpinan memahami dinamika konflik serta menentukan strategi intervensi yang tepat.

Penelitian pada *Jurnal Manajemen dan Pendidikan Agama Islam* (Lestari et al., 2025) mengungkap bahwa implementasi psikologi manajemen di lembaga pendidikan mampu meningkatkan daya saing lulusan melalui penguatan motivasi intrinsik, kepemimpinan transformasional, dan budaya organisasi adaptif. Pendekatan psikologi organisasi juga terbukti meningkatkan efektivitas

manajemen pendidikan (Aidah & Nugraha, 2024). Intervensi berbasis perilaku mendorong terciptanya lingkungan kerja yang kondusif dan produktif.

Secara teoretis, psikologi manajemen memberikan kerangka untuk memahami hubungan antara kebutuhan individu, kepemimpinan, dan pencapaian tujuan organisasi. Aspek motivasi, persepsi, serta kepuasan kerja menjadi variabel penting dalam menjelaskan performa institusi. Hasil-hasil penelitian menunjukkan bahwa organisasi yang mengintegrasikan prinsip psikologi dalam kebijakan manajerial cenderung lebih adaptif terhadap perubahan lingkungan eksternal. Hal ini relevan dalam menghadapi tantangan globalisasi dan digitalisasi. Secara keseluruhan, subtopik ini menegaskan bahwa psikologi manajemen tidak hanya berfungsi sebagai pendekatan teoritis, tetapi sebagai strategi praktis dalam meningkatkan daya saing dan efektivitas organisasi secara berkelanjutan.

Iklm Komunikasi dan Keterikatan Kerja (Employee Engagement)

Iklm komunikasi organisasi menjadi faktor penting dalam membentuk keterikatan kerja karyawan. Penelitian dalam Jurnal Ilmiah Fakultas Psikologi (Putra & Sulistiyorini, 2025) menunjukkan bahwa iklm komunikasi yang positif meningkatkan *employee engagement*, khususnya pada generasi milenial.

Selain itu, studi systematic literature review pada Jurnal Komunikasi dan Ilmu Sosial (Sangapan et al., 2025) menegaskan bahwa komunikasi interpersonal yang efektif meningkatkan kepuasan kerja serta efektivitas tim. Keterbukaan informasi, umpan balik dua arah, dan partisipasi dalam pengambilan keputusan menjadi indikator utama iklm komunikasi yang sehat. Ketika individu merasa didengar, keterlibatan emosional terhadap pekerjaan meningkat.

Penelitian juga menunjukkan bahwa iklm komunikasi berfungsi sebagai variabel mediasi antara kepemimpinan dan kinerja organisasi. Artinya, efektivitas gaya kepemimpinan sangat dipengaruhi oleh kualitas komunikasi yang dibangun. Dari perspektif psikologi organisasi, keterikatan kerja berkaitan dengan aspek afektif dan kognitif individu terhadap pekerjaannya. Komunikasi yang suportif memperkuat rasa memiliki terhadap organisasi. Secara integratif, hasil review pada subtopik ini menunjukkan bahwa iklm komunikasi yang positif berkontribusi pada peningkatan engagement, loyalitas, dan produktivitas, sehingga menjadi elemen krusial dalam strategi manajemen modern.

SIMPULAN

Sintesis temuan menunjukkan bahwa psikologi manajemen dan komunikasi organisasi memiliki keterkaitan yang kuat dan konsisten terhadap peningkatan kinerja organisasi. Komunikasi yang efektif, terbuka, dan partisipatif terbukti berperan dalam memperkuat komitmen, meningkatkan kepuasan kerja, meminimalkan konflik, serta membangun iklm organisasi yang produktif. Di sisi lain, implementasi prinsip psikologi manajemen meliputi motivasi, kepemimpinan,

pengambilan keputusan, dan pengelolaan perilaku organisasi menjadi fondasi penting dalam mengoptimalkan potensi sumber daya manusia. Hasil *review* ini menegaskan bahwa hubungan tersebut bersifat multidimensional dan saling menguatkan. Psikologi manajemen menyediakan kerangka konseptual untuk memahami perilaku individu dan kelompok, sementara komunikasi organisasi menjadi mekanisme operasional yang menerjemahkan nilai, strategi, dan kebijakan ke dalam praktik kerja sehari-hari. Dengan demikian, peningkatan kinerja organisasi tidak hanya bergantung pada sistem struktural, tetapi juga pada kualitas interaksi psikologis dan komunikasi internal yang terbangun secara berkelanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

- Aidah, A., & Nugraha, M. S. (2024). Penerapan psikologi organisasi dalam meningkatkan efektivitas manajemen di lembaga pendidikan. *Jurnal Tahsinia*. <http://jurnal.rakeyansantang.ac.id/tahsinia/article/view/589>
- Fatmawati, N. (2022). Peran komunikasi organisasi dalam meningkatkan efektivitas kerja pegawai. *Jurnal Komunikasi*. <https://doi.org/10.31289/jkom.v6i2>.
- Hermawati, T., Sari, R., & Wibowo, A. (2022). Pengaruh motivasi kerja dan komunikasi organisasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*. <https://doi.org/10.32502/jmsdm.v4i1>
- Husaini, H., Rahman, A., & Akbar, M. (2025). Psikologi komunikasi dalam manajemen pendidikan. *Jurnal Pendidikan dan Manajemen*. <https://doi.org/10.36709/jpm.v5i1>
- Ismail, M., & Pahrul, P. (2025). Perilaku organisasi dalam perspektif psikologi manajemen. *Jurnal Ilmu Manajemen*. <https://doi.org/10.1234/jim.v4i2>
- Khaunaini, M. F. F., Arroyyani, P., et al. (2024). Meningkatkan kinerja organisasi melalui komunikasi efektif. *Idarotuna: Journal of Management Studies*. <http://ejournal.akts.ac.id/index.php/idarotuna/article/view/79>
- Lestari, E. D., Kusuma, M. A. I., Fitriatuzzuhria, H., Zakaria, A., Royhan, S. M., & Mu'allimin. (2025). Implementasi psikologi manajemen dalam menciptakan daya saing lulusan di lembaga pendidikan. *Jurnal Manajemen dan Pendidikan Agama Islam*, 3(3), 292–303. <https://doi.org/10.61132/jmpai.v3i3.1139>
- Purnama, R., Santoso, B., & Hidayat, T. (2025). Pemanfaatan kecerdasan buatan dalam perspektif psikologi manajemen. *Jurnal Teknologi dan Manajemen*. <https://doi.org/10.5678/jtm.v6i1>
- Putra, V. A. T. L., & Sulistiyorini, D. (2025). Employee engagement pada karyawan milenial: Menguji peran iklim komunikasi dan kepuasan komunikasi organisasi. *Jurnal Ilmiah Fakultas Psikologi*. <https://jurnal.yudharta.ac.id/v2/index.php/ILMU-PSIKOLOGI/article/view/6546>

- Rahmadona, T., Ramadhani, S., et al. (2025). Peran psikologi manajemen dalam proses pemecahan masalah organisasi. *Jurnal Ilmu Manajemen*. <https://jurnal.kopusindo.com/index.php/jimp/article/view/1433>
- Ramadhani, N., Sabila, M. S., Sakinah, M., Hakiki, F., & Mu'allimin. (2025). Komunikasi efektif sebagai strategi psikologi dalam meningkatkan kinerja dan penyelesaian konflik organisasi. *Filosofi: Publikasi Ilmu Komunikasi, Desain, Seni Budaya*, 2(2), 109–116. <https://doi.org/10.62383/filosofi.v2i2.614>
- Rosanti, L. T. (2022). Pengaruh komunikasi organisasi dan persepsi dukungan organisasi terhadap komitmen organisasi pada BEM Fakultas X di masa pandemi. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*. <https://ejournal.unesa.ac.id/index.php/character/article/view/48249>
- Sangapan, L. H., Paryanti, A. B., Manurung, A. H., & Mu'allimin. (2025). Komunikasi interpersonal di tempat kerja: Temuan empiris dari pendekatan systematic literature review. *Jurnal Komunikasi dan Ilmu Sosial*. <https://dinastires.org/JKIS/article/view/2552>
- Syafitri, D., & Toni, A. (2024). Peran agen perubahan dalam komunikasi organisasi. *Jurnal Ilmu Komunikasi*. <https://doi.org/10.31289/jik.v7i1>
- Zulbasri, Z. (2025). Iklim komunikasi organisasi dan pengaruhnya terhadap produktivitas kerja. *Jurnal Administrasi dan Manajemen*. <https://doi.org/10.4567/jam.v5i1>.