



Peran Psikologi Manajemen dalam Organisasi: Tinjauan Sistematis terhadap Inovasi, Kinerja, dan Efektivitas Manajemen

Nadia Khumairoh^{1*}, Vica Ris Namira Putri Herdianto², Muhamad Khoirul Anam³,
Mu'alimin Mu'alimin⁴

¹⁻⁴Manajemen Pendidikan Islam, Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan, Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Shiddiq Jember, Indonesia

Email: khumairohnadia@gmail.com^{1*}, vicarisnamira41@gmail.com², anam210305@gmail.com³,
mualimin@uinkhas.ac.id⁴

*Penulis korespondensi: khumairohnadia@gmail.com¹

Abstract The development of organizations in the modern era demands the integration of psychological aspects into management practices to enhance effectiveness, innovation, and performance. Organizational psychology and management psychology are becoming increasingly important in addressing the dynamics of change and the complexity of the work environment. This study aims to identify and synthesize the role of psychology in organizational management and answer the research questions: how management psychology contributes to organizational innovation and performance, as well as key themes and existing research gaps. The method used was a literature review with a qualitative approach. Data was obtained from the Google Scholar and Publish or Perish (PoP) databases using keywords related to organizational psychology, innovation, and management. A total of 16 articles were identified and then selected to seven relevant articles for analysis. The results of the study identified three main themes: the role of psychology in management effectiveness, the influence of psychological factors on innovation and performance, and the contribution of management psychology in addressing organizational change. Overall, psychological factors have been shown to play a significant role in improving organizational performance and competitiveness. Future research is recommended to develop an integrative model that comprehensively combines various aspects of management psychology in different organizational contexts.

Keywords: Management Effectiveness; Management Psychology; Organizational Innovation; Organizational Performance; Organizational Psychology

Abstrak. Perkembangan organisasi di era modern menuntut integrasi aspek psikologis dalam praktik manajemen untuk meningkatkan efektivitas, inovasi, dan kinerja. Psikologi organisasi dan psikologi manajemen menjadi semakin penting dalam menghadapi dinamika perubahan serta kompleksitas lingkungan kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi dan mensintesis peran psikologi dalam manajemen organisasi serta menjawab pertanyaan penelitian mengenai bagaimana psikologi manajemen berkontribusi terhadap inovasi dan kinerja organisasi, serta apa saja tema utama dan celah riset yang ada. Metode yang digunakan adalah literature review dengan pendekatan kualitatif. Data diperoleh dari database Google Scholar dan Publish or Perish (PoP) menggunakan kata kunci terkait psikologi organisasi, inovasi, dan manajemen. Sebanyak 16 artikel teridentifikasi, kemudian diseleksi menjadi 7 artikel yang relevan untuk dianalisis. Hasil kajian menunjukkan tiga tema utama, yaitu peran psikologi dalam efektivitas manajemen, pengaruh faktor psikologis terhadap inovasi dan kinerja, serta kontribusi psikologi manajemen dalam menghadapi perubahan organisasi. Secara keseluruhan, faktor psikologis terbukti berperan signifikan dalam meningkatkan kinerja dan daya saing organisasi. Penelitian selanjutnya disarankan untuk mengembangkan model integratif yang menggabungkan berbagai aspek psikologi manajemen secara komprehensif dalam konteks organisasi yang berbeda.

Kata kunci: Efektivitas Manajemen; Inovasi Organisasi; Kinerja Organisasi; Psikologi Manajemen; Psikologi Organisasi

1. LATAR BELAKANG

Perkembangan dunia organisasi yang semakin dinamis, khususnya di era digital dan perubahan global, menuntut adanya pendekatan manajemen yang tidak hanya berfokus pada aspek struktural, tetapi juga pada aspek psikologis individu dalam organisasi. Psikologi organisasi dan psikologi manajemen menjadi faktor penting dalam meningkatkan efektivitas

kerja, inovasi, serta kesejahteraan karyawan (Ruswati et al., 2024). Berbagai penelitian menunjukkan bahwa faktor psikologis seperti motivasi, keamanan psikologis, dan modal psikologi memiliki peran strategis dalam mendorong kinerja dan produktivitas organisasi (Aidah & Mulyawan Safwandy Nugraha, 2024; Suhartini et al., 2025).

Selain itu, tantangan perubahan organisasi yang semakin kompleks menuntut adanya kesiapan mental dan kemampuan adaptasi yang tinggi dari sumber daya manusia (Hasanah et al., 2025). Oleh karena itu, kajian terkait psikologi dalam konteks manajemen organisasi menjadi semakin relevan dan penting untuk diteliti secara komprehensif. Penelitian sebelumnya telah banyak mengkaji peran psikologi dalam organisasi dengan berbagai pendekatan dan fokus. Beberapa studi menitikberatkan pada pengaruh modal psikologis, budaya organisasi, serta manajemen pengetahuan terhadap perilaku inovatif karyawan (Abadi & Nur, 2022; Hermawan & Gunistiyo, 2025). Di sisi lain, terdapat pula penelitian yang menyoroti pentingnya psychological safety dalam mendorong inovasi serta keberanian individu dalam menyampaikan ide (Uguy et al., 2024).

Dalam konteks pendidikan, psikologi organisasi juga diterapkan untuk meningkatkan efektivitas manajemen dan kualitas lembaga pendidikan (Aidah & Mulyawan Safwandy Nugraha, 2024). Selain itu, studi lain mengkaji peran kepemimpinan, dukungan organisasi, serta manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan resiliensi dan kinerja organisasi (Aula et al., 2022; Haetami, 2023). Secara umum, tren penelitian menunjukkan adanya fokus pada integrasi aspek psikologis dalam meningkatkan inovasi, kinerja, dan efektivitas organisasi. Meskipun demikian, masih terdapat celah penelitian (research gap) yang perlu diperhatikan. Sebagian besar penelitian terdahulu cenderung berfokus pada variabel tertentu secara parsial, seperti modal psikologis atau budaya organisasi, tanpa mengintegrasikan berbagai aspek psikologi manajemen secara menyeluruh.

Selain itu, penelitian yang mengkaji secara komprehensif hubungan antara psikologi organisasi, inovasi, serta efektivitas manajemen dalam berbagai konteks masih terbatas. Kurangnya sintesis literatur yang sistematis juga menyebabkan belum adanya pemetaan yang jelas terkait tema-tema utama, tren penelitian, serta arah pengembangan kajian di bidang ini (Astuti et al., 2023; Rahmadona et al., 2025). Oleh karena itu, diperlukan kajian literature review yang mampu mengintegrasikan berbagai temuan penelitian secara sistematis. Berdasarkan hal tersebut, tujuan dari literature review ini adalah untuk mengidentifikasi, menganalisis, dan mensintesis hasil-hasil penelitian terkait peran psikologi dalam manajemen organisasi, khususnya dalam meningkatkan inovasi, kinerja, dan efektivitas organisasi.

Selain itu, penelitian ini juga bertujuan untuk memetakan tren penelitian serta mengidentifikasi celah riset yang dapat menjadi dasar bagi penelitian selanjutnya. Adapun pertanyaan penelitian (research questions) dalam studi ini adalah: (1) Bagaimana peran psikologi manajemen dalam meningkatkan inovasi dan kinerja organisasi berdasarkan literatur terkini? dan (2) Apa saja tema utama serta celah penelitian yang masih terbuka dalam kajian psikologi organisasi dan manajemen?

2. KAJIAN TEORITIS

Psikologi organisasi merupakan cabang ilmu yang mempelajari perilaku individu dan kelompok dalam konteks organisasi guna meningkatkan efektivitas kerja dan kesejahteraan karyawan (Nasution & Wahyuni, 2025). Dalam praktiknya, psikologi organisasi berperan dalam memahami motivasi, kepuasan kerja, komunikasi, serta dinamika kelompok yang memengaruhi kinerja organisasi. Penerapan psikologi organisasi dalam manajemen terbukti mampu meningkatkan efektivitas pengelolaan sumber daya manusia, khususnya dalam lembaga pendidikan yang memerlukan pendekatan humanistik dan adaptif (Aidah & Mulyawan Safwandy Nugraha, 2024; Nugraha, 2024). Selain itu, aspek psikologis juga berkaitan erat dengan produktivitas dan kesejahteraan karyawan, sehingga organisasi dituntut untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif secara psikologis (Suhartini et al., 2025).

Selanjutnya, konsep modal psikologis (*psychological capital*) menjadi salah satu faktor penting dalam meningkatkan kinerja dan perilaku inovatif karyawan. Modal psikologis mencakup aspek kepercayaan diri, optimisme, harapan, dan resiliensi yang dapat memengaruhi cara individu dalam menghadapi tantangan kerja. Penelitian menunjukkan bahwa modal psikologis, yang didukung oleh budaya organisasi dan manajemen pengetahuan, memiliki pengaruh signifikan terhadap *innovation work behaviour* dan kinerja karyawan (Abadi & Nur, 2022; Hermawan & Gunistiyo, 2025). Selain itu, adanya *psychological safety* juga menjadi faktor penting dalam mendorong inovasi, karena memberikan rasa aman bagi individu untuk mengemukakan ide tanpa takut terhadap kritik atau kegagalan (Uguy et al., 2024).

Dalam konteks perubahan organisasi, psikologi manajemen memiliki peran strategis dalam membantu individu dan organisasi beradaptasi terhadap dinamika lingkungan (Hasanah et al., 2025; Nurjanah et al., 2025). Perubahan organisasi seringkali menimbulkan resistensi, sehingga diperlukan pendekatan psikologis untuk meningkatkan kesiapan mental, fleksibilitas, serta kemampuan coping karyawan. Penelitian menunjukkan bahwa psikologi manajemen dapat meningkatkan efektivitas dalam menghadapi perubahan dan memperkuat resiliensi organisasi (Aula et al., 2022; Hasanah et al., 2025). Selain itu, pendekatan psikologis juga

berperan dalam meningkatkan kualitas pengambilan keputusan dan pemecahan masalah organisasi secara lebih sistematis dan rasional (Rahmadona et al., 2025).

Secara keseluruhan, kajian teoritis ini menunjukkan bahwa integrasi psikologi dalam manajemen organisasi tidak hanya berkontribusi pada peningkatan kinerja dan inovasi, tetapi juga pada kemampuan organisasi dalam menghadapi perubahan dan tantangan yang kompleks. Oleh karena itu, pendekatan psikologis menjadi landasan penting dalam pengembangan strategi manajemen yang berkelanjutan dan berorientasi pada manusia.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode literature review (LR). Pendekatan ini dipilih untuk mengkaji, menganalisis, dan mensintesis berbagai temuan penelitian terdahulu secara sistematis terkait topik yang diteliti. Artikel ini mengikuti pedoman systematic literature review guna memastikan proses penelitian berjalan secara transparan, terstruktur, dan dapat direplikasi oleh peneliti lain. Dengan demikian, setiap tahapan dalam proses pengumpulan hingga analisis data dilakukan secara sistematis dan terdokumentasi dengan baik. Strategi pencarian literatur dilakukan melalui basis data Google Scholar dan aplikasi Publish or Perish (PoP) dengan memasukkan kata kunci yang relevan dengan topik penelitian. Data yang digunakan berupa artikel ilmiah dari jurnal dengan rentang waktu publikasi lima tahun terakhir, yaitu 2021–2026. Berdasarkan hasil penelusuran awal, diperoleh sebanyak 16 artikel. Selanjutnya dilakukan proses screening dan eligibility dengan cara mengeliminasi artikel yang memiliki kesamaan gagasan atau topik untuk menghindari duplikasi ide penelitian. Selain itu, seleksi juga dilakukan berdasarkan tahun publikasi dan relevansi terhadap topik penelitian. Dari proses tersebut, jumlah artikel disaring menjadi 7 artikel yang dinilai paling sesuai untuk dianalisis lebih lanjut. Data artikel ilmiah yang telah terpilih kemudian divalidasi dan dianalisis menggunakan teknik pengkodean (coding) untuk mengidentifikasi tema dan konsep utama yang sesuai dengan fokus penelitian. Hasil pengelompokan artikel disajikan dalam bentuk tabel tematik guna mempermudah interpretasi dan penarikan kesimpulan.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelusuran literatur melalui database Google Scholar dan Publish or Perish (PoP), diperoleh sebanyak 16 artikel ilmiah yang relevan dengan topik penelitian. Selanjutnya dilakukan proses screening dan eligibility dengan mempertimbangkan kesesuaian topik, tahun publikasi (2021–2026), serta mengeliminasi artikel yang memiliki kesamaan

gagasan. Hasil seleksi menunjukkan bahwa sebanyak 7 artikel memenuhi kriteria untuk dianalisis lebih lanjut. Artikel-artikel tersebut kemudian dikaji secara mendalam untuk mengidentifikasi tema utama dan pola temuan yang berkaitan dengan peran psikologi dalam manajemen organisasi.

Peran Psikologi Organisasi Dalam Meningkatkan Efektivitas Manajemen

Hasil kajian menunjukkan bahwa penerapan prinsip-prinsip psikologi organisasi berkontribusi signifikan terhadap peningkatan efektivitas manajemen, khususnya dalam konteks pendidikan. Penelitian Aidah dan Nugraha serta Nugraha menegaskan bahwa pemahaman terhadap perilaku individu dan dinamika kelompok dapat meningkatkan kualitas pengambilan keputusan dan pengelolaan organisasi. Selain itu, aspek psikologis juga berperan dalam meningkatkan kesejahteraan dan produktivitas karyawan, yang pada akhirnya berdampak pada kinerja organisasi secara keseluruhan (Suhartini et al., 2025). Dengan demikian, integrasi psikologi dalam praktik manajemen menjadi faktor penting dalam menciptakan organisasi yang efektif dan adaptif.

Peran Faktor Psikologis Dalam Mendorong Inovasi Dan Kinerja Karyawan

Berbagai penelitian menunjukkan bahwa modal psikologis, keamanan psikologis, serta budaya organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap perilaku inovatif. Hermawan serta Abadi dan Nur menemukan bahwa modal psikologis dan manajemen pengetahuan mampu meningkatkan innovation work behaviour dan kinerja karyawan. Selain itu, Uguy et al. menekankan pentingnya psychological safety dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung munculnya ide-ide inovatif. Temuan ini diperkuat oleh Pramono et al. yang menunjukkan bahwa dukungan kepemimpinan dan kondisi psikologis individu sangat berperan dalam meningkatkan inovasi, khususnya di era digital. Secara keseluruhan, faktor psikologis terbukti menjadi determinan utama dalam mendorong kreativitas dan inovasi dalam organisasi.

Peran Psikologi Manajemen Dalam Menghadapi Perubahan Dan Pemecahan Masalah Organisasi

Hasil kajian menunjukkan bahwa psikologi manajemen memiliki peran penting dalam membantu organisasi beradaptasi terhadap perubahan serta menyelesaikan permasalahan secara efektif (Sari et al., 2025). Hasanah et al. menjelaskan bahwa kesiapan mental, fleksibilitas, dan kemampuan adaptasi individu menjadi kunci dalam menghadapi perubahan organisasi. Sementara itu, Rahmadona et al. menekankan bahwa pendekatan psikologis dalam manajemen dapat meningkatkan kualitas pengambilan keputusan dan efektivitas pemecahan masalah. Temuan ini juga didukung oleh Aula et al. yang menyatakan bahwa pengelolaan sumber daya manusia berbasis psikologi dapat meningkatkan resiliensi organisasi. Dengan

demikian, psikologi manajemen tidak hanya berperan dalam meningkatkan kinerja, tetapi juga dalam memperkuat ketahanan organisasi dalam menghadapi dinamika lingkungan yang kompleks.

Tabel 1. Literatur Review.

No.	Penulis	Artikel	Metode Penelitian	Konteks Temuan Utama
1.	Aidah & Nugraha (2024)	Penerapan psikologi organisasi dalam meningkatkan efektivitas manajemen di lembaga pendidikan	Kualitatif (studi literatur)	Psikologi organisasi berperan penting dalam meningkatkan efektivitas manajemen pendidikan melalui pengelolaan perilaku individu dan kelompok
2.	Hermawan (2025)	Pengaruh budaya organisasi, manajemen pengetahuan dan modal psikologi terhadap innovation work behaviour	Kuantitatif (survey)	Budaya organisasi, manajemen pengetahuan, dan modal psikologis berpengaruh signifikan terhadap perilaku inovatif karyawan melalui komitmen organisasi.
3.	Uguy et al. (2024)	Peran keamanan psikologis (psychological safety) terhadap pengembangan inovasi	kualitatif	Keamanan psikologis mendorong individu untuk berani berinovasi tanpa takut terhadap risiko kegagalan atau kritik.
4.	Pramono et al. (2021)	Rahasia inovasi karyawan wanita di era digital	Kuantitatif	Modal psikologis dan dukungan kepemimpinan meningkatkan inovasi karyawan wanita di era digital.
5.	Abadi & Nur (2022)	Pengaruh manajemen talenta, knowledge sharing, dan modal psikologi terhadap perilaku inovatif dan kinerja karyawan	kuantitatif	Manajemen talenta dan knowledge sharing memperkuat pengaruh modal psikologi dalam meningkatkan kinerja dan inovasi karyawan.
6.	Hasanah et al. (2025)	Peran psikologi manajemen dalam menghadapi tantangan perubahan organisasi	kualitatif	Psikologi manajemen membantu organisasi beradaptasi terhadap perubahan melalui peningkatan kesiapan mental dan fleksibilitas karyawan
7.	Rahmadona et al. (2025)	Peran psikologi manajemen dalam proses pemecahan masalah organisasi	Kualitatif	Pendekatan psikologi manajemen efektif dalam meningkatkan kualitas pengambilan keputusan dan pemecahan masalah organisasi.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Literature review ini berhasil mensintesis berbagai temuan penelitian terkait peran psikologi dalam manajemen organisasi, khususnya dalam meningkatkan efektivitas, inovasi, dan kinerja organisasi. Hasil kajian menunjukkan bahwa aspek psikologis seperti modal

psikologi, psychological safety, budaya organisasi, serta dukungan kepemimpinan memiliki kontribusi signifikan dalam membentuk perilaku kerja yang inovatif dan produktif. Selain itu, penerapan psikologi organisasi terbukti mampu meningkatkan efektivitas manajemen, sementara psikologi manajemen berperan penting dalam membantu organisasi menghadapi perubahan serta menyelesaikan permasalahan secara lebih adaptif dan strategis. Menjawab research question, pertama, psikologi manajemen memiliki peran yang kuat dalam meningkatkan inovasi dan kinerja organisasi melalui penguatan faktor internal individu maupun lingkungan kerja yang suportif. Kedua, tema utama dalam kajian ini mencakup efektivitas manajemen berbasis psikologi, peran faktor psikologis dalam inovasi, serta kontribusi psikologi dalam menghadapi perubahan organisasi. Adapun celah penelitian yang ditemukan adalah masih terbatasnya kajian yang mengintegrasikan berbagai aspek psikologi manajemen secara komprehensif dalam satu kerangka analisis yang utuh. Sintesis dalam penelitian ini memberikan kontribusi penting bagi pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya dalam bidang manajemen dan psikologi organisasi, dengan menyajikan pemetaan yang lebih sistematis terhadap tren dan temuan penelitian terkini. Bagi praktisi, hasil kajian ini dapat menjadi dasar dalam merancang strategi pengelolaan sumber daya manusia yang lebih efektif dengan mengintegrasikan aspek psikologis dalam kebijakan dan praktik manajemen. Dengan demikian, kajian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya sekaligus panduan praktis dalam meningkatkan kinerja dan keberlanjutan organisasi.

DAFTAR REFERENSI

- Abadi, I., & Nur, Y. (2022). Pengaruh Manajemen Talenta, Knowledge Sharing, Dan Modal Psikologi Terhadap Perilaku Inovatif Dan Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Di Kota Makassar. *Nobel Managemet Review*, 3(4), 725–738. <https://doi.org/https://doi.org/10.37476/nmar.v3i4.3514>
- Aidah, A., & Mulyawan Safwandy Nugraha. (2024). Penerapan Psikologi Organisasi Dalam Meningkatkan Efektivitas Manajemen Di Lembaga Pendidikan. *Jurnal Tahsinia*. <https://doi.org/https://doi.org/10.57171/jt.v5i4.589>
- Astuti, S. W., Aprilyani, R., Widarnanda, I. G. D., Supriyanto, E., Baali, Y., Simarmata, N., Yudha, H. S., & Faliza, N. (2023). *Psikologi Industri dan Organisasi*. PT.Global Eksekutif Teknologi.
- Aula, S., Hanoum, S., & Prihananto, P. (2022). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Resiliensi Organisasi: Sebuah Studi Literatur. *Jurnal Sains Dan Seni ITS*, 11(1), 1–6. <https://doi.org/https://doi.org/10.12962/J23373520.V11I1.67483>
- Haetami. (2023). *Manajemen Pendidikan Pada Era Perkembangan Teknologi*. IKAPI.
- Hasanah, N., Yusa, N. L., Putri, N. A., & Setiawati, M. (2025). Peran Psikologi Manajemen

- Dalam Menghadapi Tantangan Perubahan Organisasi. *Junal Media Akademik*, 3(12), 1–11. <https://doi.org/https://doi.org/10.62281/8y868432>
- Hermawan, J., & Gunistiyo. (2025). Pengaruh Budaya Organisasi, Manajemen Pengetahuan, Dan Modal Psikologi Terhadap Innovation Work Behaviour Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening. *Permana: Jurnal Perpajakan, Manajemen, Dan Akuntansi*. <https://permana.upstegal.ac.id/index.php/permana/article/view/712>
- Nasution, I. W., & Wahyuni, S. (2025). Aspek-Aspek Psikologi Dalam Psikologi Organisasi. *Socius: Jurnal Penelitian Ilmu-Ilmu Sosial*, 2(11).
- Nugraha, M. S. (2024). Penerapan Psikologi Organisasi dalam Manajemen Pendidikan Islam. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam Al-Munadzomah*, 4(1), 1–9. <https://doi.org/https://doi.org/10.51192/almunadzomah.v4i1.1296>
- Nurjanah, T., Hakim, L., & Jamrizal, J. (2025). Perilaku dalam Organisasi (Dinamika Organisasi): Perubahan Organisasi dan Pengelolaan Stres di Madrasah Aliyah. *EDU SOCIETY: JURNAL PENDIDIKAN, ILMU SOSIAL DAN PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT*, 5(2), 1480–1491.
- Rahmadona, T., Ramadhani, S., Sulistia, S., & Setiawati, M. (2025). Peran Psikologi Manajemen dalam Proses Pemecahan Masalah Organisasi. *Jurnal Ilmu Manajemen Dan Pendidikan*, 2(3), 1–4. <https://jurnal.kopusindo.com/index.php/jimp/article/view/143>
- Ruswati, A. S., Suhara, A., Mayasari, N., & Rohmah, S. (2024). Peran Psikologi Organisasi dalam Meningkatkan Kepuasan Kerja dan Loyalitas Karyawan pada Perusahaan Multinasional. *Jurnal Psikologi Dan Konseling West Science*, 2(04), 282–292.
- Sari, F. N. K., Rohmah, N. A., Alifana, F. T., Khasanah, S. Z., & Safitri, N. N. (2025). Implementasi Psikologi Manajemen Dalam Menciptakan Lingkungan Kerja Yang Kondusif di Lembaga Pendidikan. *QOSIM: Jurnal Pendidikan Sosial & Humaniora*, 3(2), 811–819.
- Suhartini, T., Gunawan, I., & Falah, M. (2025). Analisis dampak employee well-being terhadap produktivitas kerja: Perspektif manajemen sumber daya manusia holistik. *Jurnal Ekonomi Utama*, 4(1), 1–9.
- Uguy, F. C. A., Zepanya Veronica Sinaga, Nadia Khalishah Fitri, Nasywa Alvita Ardiningrum, & Wustari Larasati Mangundjaya. (2024). Peran Keamanan Psikologis (Psychological Safety) Terhadap Pengembangan Inovasi. *Jurnal Komunikasi Dan Ilmu Sosial*. <https://dinastires.org/JKIS/article/view/1521>