



ASPEK-ASPEK PSIKOLOGI

Siti Munawwaroh¹, Nur Azizah Kurnia Utami², Sukatin³, Zul Qarnain⁴

Universitas Islam Batang Hari^{1,2,3,4}

e-mail: munawwarohmubarokah@gmail.com

Diterima: 22/06/2026; Direvisi: 30/06/2026; Diterbitkan: 08/07/2026

ABSTRAK

Efektivitas organisasi tidak hanya ditentukan oleh sumber daya dan sistem kerja, tetapi juga oleh berbagai aspek psikologi yang memengaruhi perilaku individu dan kelompok. Meskipun kajian psikologi organisasi terus berkembang, penelitian yang mengintegrasikan berbagai aspek psikologi organisasi secara komprehensif untuk menjelaskan kontribusinya terhadap efektivitas organisasi masih terbatas. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan menganalisis berbagai aspek psikologi organisasi serta menjelaskan keterkaitan antaraspek dalam meningkatkan efektivitas organisasi. Penelitian menggunakan metode studi kepustakaan (*library research*) dengan menganalisis buku, artikel ilmiah, dan hasil penelitian yang relevan melalui teknik analisis isi. Hasil kajian menunjukkan bahwa motivasi, kepemimpinan, dan komunikasi merupakan aspek yang paling dominan dalam mendukung efektivitas organisasi karena berperan sebagai penggerak perilaku kerja, koordinasi, dan pencapaian tujuan organisasi. Aspek lain, seperti kepuasan kerja, komitmen organisasi, budaya organisasi, dinamika kelompok, *psychological safety*, dan *psychological well-being*, berfungsi sebagai faktor pendukung yang memperkuat kinerja organisasi. Dengan demikian, efektivitas organisasi dibangun melalui keterpaduan berbagai aspek psikologi organisasi sehingga pengelolaan sumber daya manusia perlu dilakukan secara terpadu untuk mendukung keberlanjutan organisasi.


Kata Kunci: *Psikologi Organisasi, Motivasi, Kepemimpinan, Komunikasi, Efektivitas Organisasi.*

ABSTRACT

Organizational effectiveness is determined not only by resources and work systems but also by psychological factors that influence individual and group behavior. Although organizational psychology has continued to develop, studies that comprehensively integrate its various dimensions to explain their contribution to organizational effectiveness remain limited. Therefore, this study aims to analyze the major aspects of organizational psychology and examine their interrelationships in enhancing organizational effectiveness. This research employed a library research method by reviewing relevant books, scientific articles, and previous studies using content analysis techniques. The findings indicate that motivation, leadership, and communication are the most dominant factors because they drive work behavior, coordination, and the achievement of organizational goals. Other aspects, including job satisfaction, organizational commitment, organizational culture, group dynamics, psychological safety, and psychological well-being, function as supporting factors that strengthen organizational performance. These findings suggest that organizational effectiveness is achieved through the integration of multiple organizational psychology dimensions rather than a single dominant factor. Therefore, human resource management should adopt an integrated psychological approach to improve organizational effectiveness and support long-term organizational sustainability.

Keywords: *Organizational Psychology, Motivation, Leadership, Communication, Organizational Effectiveness.*

Copyright (c) 2026 PSIKIS : Jurnal Ilmu Psikiatri dan Psikologi

 <https://doi.org/10.51878/psikis.v1i2>



PENDAHULUAN

Perubahan lingkungan organisasi yang semakin dinamis akibat perkembangan teknologi, digitalisasi, globalisasi, serta perubahan pola kerja pascapandemi telah meningkatkan kompleksitas pengelolaan sumber daya manusia. Organisasi tidak lagi hanya dituntut mencapai efisiensi operasional, tetapi juga mampu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung keterlibatan, kesejahteraan, dan produktivitas karyawan. Berbagai fenomena seperti meningkatnya stres kerja, penurunan keterikatan karyawan (*employee engagement*), tingginya tingkat *turnover*, serta rendahnya kemampuan organisasi dalam beradaptasi menunjukkan bahwa keberhasilan organisasi tidak hanya bergantung pada sistem dan teknologi, tetapi juga pada faktor-faktor psikologis yang memengaruhi perilaku individu maupun kelompok. Kondisi tersebut menempatkan psikologi organisasi sebagai bidang kajian yang semakin penting karena memberikan landasan ilmiah dalam memahami perilaku manusia untuk mendukung efektivitas organisasi secara berkelanjutan (Pettalongi et al., 2025; Sutrisno et al., 2025; Sulistyowati et al., 2025).

Berbagai penelitian terdahulu telah menunjukkan bahwa aspek-aspek psikologi organisasi memiliki kontribusi penting terhadap keberhasilan organisasi. Berbagai aspek seperti pengelolaan stres, kepemimpinan, komitmen organisasi, serta budaya pembelajaran terbukti berpengaruh terhadap peningkatan kinerja individu maupun efektivitas organisasi. Kepemimpinan transformasional mampu meningkatkan kinerja melalui penciptaan lingkungan kerja yang kondusif dan budaya pembelajaran yang berkelanjutan, sedangkan servant leadership yang didukung pemberdayaan karyawan dapat memperkuat komitmen organisasi dan mendorong munculnya *organizational citizenship behavior*. Selain itu, pengelolaan aspek psikologis, termasuk stres, juga berkontribusi terhadap peningkatan kesejahteraan individu sehingga mendukung efektivitas dalam menjalankan tugas. Temuan-temuan tersebut menunjukkan bahwa faktor psikologis merupakan komponen strategis dalam pengelolaan organisasi modern (Azizah, 2024; Arsyat, 2025; Ghifar, 2025).

Meskipun demikian, sebagian besar penelitian sebelumnya masih mengkaji aspek-aspek psikologi organisasi secara parsial atau terpisah. Penelitian mengenai motivasi umumnya berfokus pada pengaruhnya terhadap kinerja pegawai, sementara penelitian mengenai kepemimpinan transformasional, komitmen organisasi, maupun faktor-faktor lain lebih banyak dianalisis sebagai variabel yang berdiri sendiri atau dalam model hubungan tertentu. Pendekatan tersebut menyebabkan pemahaman mengenai keterkaitan antar aspek psikologi organisasi dalam membentuk efektivitas organisasi belum tergambar secara utuh. Padahal, dalam praktiknya berbagai aspek psikologis saling memengaruhi dan bekerja secara simultan dalam membentuk perilaku individu maupun kelompok di lingkungan kerja. Keterbatasan inilah yang menjadi kesenjangan penelitian (*research gap*) dan menunjukkan perlunya kajian yang mampu mengintegrasikan berbagai aspek psikologi organisasi secara komprehensif (Nurlaela et al., 2025; Hendra & Rahmat, 2025; Hamid, 2025; Cahyono, 2025).

Berdasarkan kesenjangan tersebut, penelitian ini menawarkan kebaruan melalui sintesis berbagai aspek psikologi organisasi dalam satu kerangka pembahasan yang terpadu. Berbeda dengan penelitian terdahulu yang lebih banyak menelaah satu atau dua variabel secara spesifik, penelitian ini mengintegrasikan motivasi, kepemimpinan, komunikasi, kepuasan kerja dan komitmen organisasi, budaya organisasi, stres kerja, kesejahteraan psikologis, dinamika kelompok, serta keamanan psikologis untuk menjelaskan kontribusinya terhadap efektivitas organisasi. Pendekatan sintesis ini diharapkan mampu memberikan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai keterkaitan antar aspek psikologi organisasi sehingga dapat menjadi dasar konseptual dalam pengembangan strategi pengelolaan sumber daya manusia. Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya merangkum hasil-hasil penelitian sebelumnya, tetapi juga





menghasilkan perspektif yang lebih integratif mengenai psikologi organisasi (Sunarmo, 2025; Kahfi & Novel, 2025; Dias, 2025).

Secara teoretis, penelitian ini diharapkan dapat memperkaya kajian psikologi organisasi melalui penyusunan sintesis konseptual mengenai hubungan berbagai aspek psikologi yang memengaruhi efektivitas organisasi. Kajian ini juga dapat menjadi referensi bagi peneliti selanjutnya dalam mengembangkan model penelitian yang mengintegrasikan berbagai variabel psikologi organisasi. Dari sisi praktis, hasil penelitian diharapkan memberikan masukan bagi pimpinan organisasi, praktisi sumber daya manusia, maupun pengambil kebijakan dalam merancang strategi peningkatan motivasi, kepemimpinan, komunikasi, budaya organisasi, serta kesejahteraan psikologis karyawan secara terpadu. Upaya tersebut diharapkan mampu meningkatkan produktivitas, inovasi, keterlibatan karyawan, serta daya saing organisasi di tengah perubahan lingkungan kerja yang semakin kompleks (Wiyono, 2025; Febriantina et al., 2025; Adelia, 2025; Sangapan et al., 2025).

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis berbagai aspek psikologi organisasi yang berperan dalam membentuk efektivitas organisasi serta menjelaskan hubungan antaraspek tersebut berdasarkan hasil sintesis berbagai literatur ilmiah. Fokus penelitian diarahkan pada identifikasi aspek-aspek psikologi organisasi yang paling dominan serta bagaimana keterkaitan di antara aspek-aspek tersebut mendukung peningkatan efektivitas organisasi. Melalui pendekatan studi kepustakaan, penelitian ini diharapkan mampu menghasilkan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai peran psikologi organisasi dalam pengelolaan sumber daya manusia. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi landasan konseptual bagi pengembangan penelitian selanjutnya maupun penerapan kebijakan organisasi yang lebih adaptif, produktif, dan berkelanjutan (Bosco, 2022; Dhoopar et al., 2023).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian kepustakaan (*library research*). Metode ini dipilih karena tujuan penelitian bukan untuk menguji hubungan antarvariabel melalui pengumpulan data lapangan, melainkan untuk menyusun sintesis konseptual mengenai berbagai aspek psikologi organisasi berdasarkan temuan-temuan ilmiah yang telah dipublikasikan. Pendekatan *library research* memungkinkan peneliti mengintegrasikan berbagai perspektif teoritis dan hasil penelitian empiris sehingga diperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai keterkaitan antaraspek psikologi organisasi dalam membentuk efektivitas organisasi. Penelusuran literatur dilakukan melalui beberapa basis data akademik, yaitu Google Scholar, Scopus, Web of Science, dan ScienceDirect, dengan menggunakan kata kunci *organizational psychology, motivation, leadership, organizational communication, job satisfaction, organizational commitment, organizational culture, psychological well-being, psychological safety, dan group dynamics*. Literatur yang dianalisis mencakup sekitar 20 referensi yang terdiri atas artikel jurnal internasional dan nasional bereputasi, buku akademik, serta publikasi ilmiah lain yang diterbitkan pada rentang 2014-2025, dengan tetap menyertakan beberapa referensi klasik yang relevan sebagai landasan teori.

Pemilihan literatur dilakukan secara purposive berdasarkan beberapa kriteria, yaitu memiliki keterkaitan langsung dengan fokus penelitian, dipublikasikan pada jurnal atau penerbit akademik yang kredibel, tersedia dalam bentuk naskah lengkap (*full text*), serta memuat pembahasan mengenai satu atau lebih aspek psikologi organisasi yang berkaitan dengan efektivitas organisasi. Literatur yang bersifat duplikat, tidak melalui proses penelaahan sejawat (*peer review*), atau tidak relevan dengan tujuan penelitian dieliminasi dari proses analisis. Data yang terkumpul selanjutnya dianalisis menggunakan teknik analisis isi (*content analysis*) melalui tahapan reduksi data, pengelompokan berdasarkan tema, interpretasi, dan



sintesis hasil kajian. Proses analisis difokuskan pada identifikasi aspek-aspek psikologi organisasi yang paling dominan, keterkaitan antaraspek, serta kontribusinya terhadap efektivitas organisasi sehingga diperoleh kesimpulan yang komprehensif dan dapat menjadi dasar pengembangan kajian maupun praktik pengelolaan sumber daya manusia.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Berdasarkan hasil sintesis terhadap berbagai literatur yang telah diseleksi, penelitian ini mengidentifikasi sembilan aspek utama psikologi organisasi yang secara konsisten dilaporkan memiliki keterkaitan dengan peningkatan efektivitas organisasi. Kesembilan aspek tersebut meliputi motivasi kerja, kepemimpinan, komunikasi organisasi, kepuasan kerja dan stres kerja, komitmen organisasi, budaya organisasi, *psychological safety*, *psychological well-being*, serta dinamika kelompok. Hasil kajian menunjukkan bahwa aspek-aspek tersebut tidak berdiri sendiri, tetapi saling berinteraksi dalam membentuk perilaku individu maupun kelompok di dalam organisasi. Sintesis ini juga memperlihatkan bahwa sebagian besar penelitian terdahulu lebih banyak mengkaji setiap aspek secara terpisah, sedangkan hubungan antaraspek masih belum banyak dijelaskan secara komprehensif. Oleh karena itu, hasil penelitian ini tidak hanya mengidentifikasi berbagai aspek psikologi organisasi, tetapi juga menyusun pola hubungan antaraspek berdasarkan temuan berbagai penelitian sehingga diperoleh gambaran yang lebih utuh mengenai faktor-faktor yang mendukung efektivitas organisasi.

Tabel 1. Sintesis Hasil Kajian Berbagai Aspek Psikologi Organisasi

Aspek Psikologi Organisasi	Sumber Literatur	Hasil Sintesis Temuan	Implikasi Temuan
Motivasi Kerja	Wahyudi (2025)	Motivasi meningkatkan semangat kerja, produktivitas, dan pencapaian tujuan organisasi.	Memperkuat sistem penghargaan dan pengembangan karier.
Kepemimpinan	Masriani et al. (2021)	Kepemimpinan yang efektif meningkatkan komitmen, loyalitas, dan kinerja karyawan.	Mengembangkan kompetensi kepemimpinan yang adaptif.
Komunikasi Organisasi	Irwandy & Waluyo (2024)	Komunikasi terbuka memperkuat koordinasi dan kolaborasi tim.	Membangun komunikasi yang partisipatif dan efektif.
Kepuasan Kerja dan Stres Kerja	Wibowo et al. (2023)	Kepuasan kerja menekan <i>turnover</i> , sedangkan stres kerja meningkatkannya.	Meningkatkan kepuasan kerja dan mengurangi stres kerja.

Komitmen Organisasi	Raharjo et al. (2023)	Komitmen organisasi meningkatkan loyalitas dan konsistensi karyawan.	Memperkuat keterikatan dan daya saing organisasi.
Budaya Organisasi	Putri & Yusuf (2022)	Budaya organisasi positif mendorong adaptasi dan perilaku kerja yang produktif.	Mengembangkan budaya kerja yang kolaboratif dan inovatif.
<i>Psychological Safety</i>	Uguy et al. (2024)	Keamanan psikologis mendorong kreativitas dan inovasi karyawan.	Menciptakan lingkungan kerja yang aman secara psikologis.
<i>Psychological Well-Being</i>	Panggabean (2022)	<i>Psychological well-being</i> mengurangi stres dan meningkatkan kesehatan mental.	Mengintegrasikan program kesejahteraan psikologis.
Dinamika Kelompok	Lubis et al. (2024)	Dinamika kelompok memperkuat kerja sama dan efektivitas tim.	Meningkatkan kolaborasi dan kohesivitas kelompok.

Berdasarkan Tabel 1, hasil sintesis menunjukkan bahwa seluruh aspek psikologi organisasi memiliki peran yang saling melengkapi dalam mendukung efektivitas organisasi. Namun demikian, intensitas pembahasan pada berbagai literatur menunjukkan bahwa motivasi kerja, kepemimpinan, dan komunikasi organisasi merupakan aspek yang paling dominan karena ketiganya secara konsisten ditemukan memiliki pengaruh langsung terhadap perilaku kerja, produktivitas, dan pencapaian tujuan organisasi. Aspek kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan budaya organisasi muncul sebagai konsekuensi positif dari pengelolaan motivasi, kepemimpinan, dan komunikasi yang efektif. Sementara itu, *psychological safety*, *psychological well-being*, dan dinamika kelompok lebih banyak diposisikan sebagai faktor pendukung yang memperkuat terciptanya lingkungan kerja yang sehat, inovatif, dan kolaboratif. Temuan tersebut menunjukkan bahwa efektivitas organisasi dibentuk oleh kombinasi berbagai aspek psikologi organisasi yang bekerja secara simultan, bukan oleh satu faktor yang berdiri sendiri.

Hasil sintesis juga memperlihatkan bahwa setiap aspek psikologi organisasi memberikan implikasi yang berbeda terhadap pengelolaan organisasi. Motivasi kerja mendorong organisasi untuk mengembangkan sistem penghargaan dan pengembangan karier yang mampu mempertahankan semangat kerja karyawan. Kepemimpinan yang efektif menjadi landasan dalam membangun komitmen organisasi, sedangkan komunikasi organisasi berfungsi memperkuat koordinasi dan memperlancar proses pengambilan keputusan. Di sisi lain, peningkatan kepuasan kerja dan kesejahteraan psikologis terbukti mampu menekan tingkat stres kerja serta mengurangi kecenderungan *turnover intention*. Selain itu, budaya organisasi yang positif, keamanan psikologis, dan dinamika kelompok berperan dalam menciptakan

lingkungan kerja yang kondusif sehingga mendorong munculnya kreativitas, inovasi, dan kolaborasi yang berkelanjutan.

Tabel 2. Sintesis Hubungan Antar Aspek Psikologi Organisasi

Aspek Utama	Aspek yang Dipengaruhi	Bentuk Hubungan	Dampak
Motivasi	Kepuasan kerja	Positif	Produktivitas meningkat
Kepemimpinan	Komitmen organisasi	Positif	Loyalitas meningkat
Komunikasi	Budaya organisasi	Positif	Kolaborasi meningkat
<i>Psychological Safety</i>	Kreativitas	Positif	Inovasi meningkat
<i>Well-being</i>	Kinerja	Positif	<i>Turnover</i> menurun

Tabel 2 menunjukkan bahwa berbagai aspek psikologi organisasi memiliki hubungan yang saling memengaruhi dalam membentuk efektivitas organisasi. Motivasi kerja tidak hanya berpengaruh terhadap peningkatan semangat kerja, tetapi juga meningkatkan kepuasan kerja yang selanjutnya berdampak pada produktivitas individu maupun organisasi. Kepemimpinan yang efektif berkontribusi terhadap terbentuknya komitmen organisasi sehingga meningkatkan loyalitas karyawan dalam menjalankan tugas dan mencapai tujuan organisasi. Komunikasi organisasi yang terbuka memperkuat budaya organisasi karena mendorong terciptanya koordinasi, saling percaya, dan kolaborasi antarkaryawan. Pola hubungan tersebut menunjukkan bahwa organisasi yang mampu mengintegrasikan berbagai aspek psikologi organisasi akan lebih mudah membangun lingkungan kerja yang produktif dan adaptif.

Hasil sintesis selanjutnya memperlihatkan bahwa *psychological safety* dan *psychological well-being* berperan sebagai faktor penguat yang menjaga keberlanjutan efektivitas organisasi. Lingkungan kerja yang memberikan rasa aman secara psikologis mendorong individu untuk lebih berani mengemukakan ide, melakukan eksperimen, serta berpartisipasi dalam proses inovasi tanpa rasa takut terhadap konsekuensi negatif. Di sisi lain, kesejahteraan psikologis yang baik membantu mengurangi tekanan kerja sehingga karyawan mampu mempertahankan konsentrasi, kualitas kerja, dan produktivitas dalam jangka panjang. Kedua aspek tersebut memperkuat pengaruh motivasi, kepemimpinan, dan komunikasi sehingga menghasilkan sistem organisasi yang lebih resilien terhadap perubahan. Temuan ini mengindikasikan bahwa keberhasilan organisasi modern sangat bergantung pada kemampuannya mengelola faktor-faktor psikologis secara terpadu.

Secara keseluruhan, hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja, kepemimpinan, dan komunikasi organisasi merupakan tiga aspek yang paling dominan dalam berbagai literatur yang dikaji. Ketiga aspek tersebut menjadi fondasi utama yang memengaruhi



terbentuknya kepuasan kerja, komitmen organisasi, budaya organisasi, serta lingkungan kerja yang aman dan sehat secara psikologis. Sintesis ini juga menghasilkan temuan bahwa hubungan antaraspek psikologi organisasi bersifat sistemik, di mana setiap aspek saling memperkuat dan membentuk mekanisme yang mendukung peningkatan efektivitas organisasi. Dengan demikian, kontribusi utama penelitian ini adalah menghasilkan sintesis komprehensif mengenai pola hubungan berbagai aspek psikologi organisasi yang selama ini lebih banyak dibahas secara terpisah dalam penelitian sebelumnya. Temuan tersebut memberikan kerangka konseptual yang dapat digunakan sebagai dasar pengembangan penelitian empiris maupun sebagai acuan bagi organisasi dalam merancang strategi pengelolaan sumber daya manusia yang lebih terintegrasi.

Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja, kepemimpinan, dan komunikasi organisasi merupakan tiga aspek psikologi organisasi yang paling dominan dalam mendukung efektivitas organisasi. Temuan ini menjawab tujuan penelitian, yaitu mengidentifikasi dan menganalisis aspek-aspek psikologi organisasi yang berperan dalam meningkatkan efektivitas organisasi melalui sintesis berbagai literatur ilmiah. Dominannya ketiga aspek tersebut menunjukkan bahwa efektivitas organisasi lebih banyak dipengaruhi oleh faktor-faktor yang secara langsung membentuk perilaku individu dan pola interaksi dalam organisasi. Dalam perspektif psikologi organisasi, motivasi menjadi pendorong utama perilaku kerja, kepemimpinan berfungsi mengarahkan perilaku tersebut menuju tujuan organisasi, sedangkan komunikasi memastikan proses koordinasi dan kolaborasi berjalan secara efektif. Dengan demikian, ketiga aspek tersebut dapat dipandang sebagai fondasi utama yang menghubungkan faktor psikologis individu dengan pencapaian tujuan organisasi secara kolektif. Temuan ini sejalan dengan penelitian Azzahra et al. (2025), Lubis (2024), Hendriarto (2025), dan Ferdi et al. (2024) yang menunjukkan bahwa kepemimpinan, motivasi kerja, dan komunikasi organisasi merupakan faktor yang saling berkaitan dalam meningkatkan kinerja serta efektivitas organisasi. Hal ini semakin memperkuat bahwa ketiga aspek tersebut menjadi faktor strategis dalam mewujudkan efektivitas organisasi.

Temuan penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Mahdiyyah (2025) yang menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja, sehingga menjadi salah satu faktor penting dalam meningkatkan efektivitas organisasi. Selain itu, Irwandy dan Waluyo (2024) menegaskan bahwa komunikasi organisasi yang dibangun melalui jaringan kolaborasi berperan penting dalam memperkuat koordinasi dan kerja sama antarpihak. Meskipun demikian, kedua penelitian tersebut masih mengkaji kepemimpinan dan komunikasi sebagai variabel yang berdiri sendiri. Berbeda dengan penelitian terdahulu, hasil sintesis pada penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi, kepemimpinan, dan komunikasi tidak bekerja secara independen, melainkan saling memperkuat dalam membentuk efektivitas organisasi. Temuan tersebut memperlihatkan adanya hubungan yang bersifat sistemik sehingga peningkatan salah satu aspek akan memberikan pengaruh terhadap aspek psikologi organisasi lainnya.

Selain ketiga aspek utama tersebut, hasil penelitian juga menunjukkan bahwa kepuasan kerja, komitmen organisasi, budaya organisasi, *psychological safety*, *psychological well-being*, dan dinamika kelompok berperan sebagai faktor pendukung yang memperkuat efektivitas organisasi. Temuan ini sejalan dengan Galu et al. (2025) yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja berkontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan. Selanjutnya, Lestari dan Sasmita (2025) menjelaskan bahwa berbagai aspek psikologi organisasi, seperti kepuasan kerja, komitmen organisasi, budaya organisasi, dan dinamika kelompok, memiliki peran penting dalam membentuk perilaku kerja yang mendukung pencapaian tujuan organisasi. Sementara



itu, Nasution dan Wahyuni (2025) menegaskan bahwa aspek-aspek psikologi organisasi saling berkaitan dalam menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan produktif, sedangkan Emilisa et al. (2025) menunjukkan bahwa *psychological well-being* berperan dalam mendorong perilaku kerja inovatif. Hasil sintesis penelitian ini menunjukkan bahwa berbagai aspek tersebut saling melengkapi sehingga efektivitas organisasi terbentuk melalui kombinasi kondisi psikologis individu, hubungan interpersonal, dan lingkungan organisasi yang kondusif.

Analisis lebih lanjut menunjukkan bahwa terdapat perkembangan perspektif dalam kajian psikologi organisasi. Penelitian-penelitian sebelumnya lebih banyak menempatkan motivasi, kepemimpinan, atau komunikasi sebagai faktor yang memengaruhi kinerja organisasi secara langsung. Namun, penelitian yang lebih mutakhir mulai menyoroti pentingnya faktor-faktor kontekstual, seperti budaya organisasi, dinamika kelompok, dan keterlibatan karyawan, dalam meningkatkan efektivitas organisasi. Temuan ini sejalan dengan Yunivan (2024) yang menegaskan bahwa budaya dan iklim kerja berperan dalam membentuk perilaku kerja yang kondusif, Fathiha et al. (2025) yang menunjukkan bahwa dinamika kelompok berpengaruh terhadap kinerja tim, serta Setianingsih (2025) yang menekankan pentingnya program pelatihan dalam meningkatkan keterlibatan karyawan. Selain itu, Supomo (2025) menunjukkan bahwa motivasi berprestasi dapat memperkuat pengaruh perubahan organisasi dan rotasi kerja terhadap kinerja pegawai. Perkembangan tersebut menunjukkan bahwa efektivitas organisasi tidak lagi dipahami sebagai hasil dari satu variabel dominan, melainkan sebagai konsekuensi dari interaksi berbagai aspek psikologi organisasi yang bekerja secara simultan. Dengan demikian, pembahasan ini memperlihatkan adanya pergeseran dari pendekatan yang bersifat parsial menuju pendekatan yang lebih integratif dalam memahami perilaku organisasi.

Kontribusi utama penelitian ini terletak pada keberhasilannya menyusun sintesis komprehensif mengenai hubungan antar aspek psikologi organisasi yang selama ini lebih banyak dikaji secara terpisah. Kebaruan penelitian bukan terletak pada ditemukannya aspek psikologi organisasi yang baru, melainkan pada penyusunan kerangka konseptual yang menunjukkan bahwa motivasi kerja, kepemimpinan, dan komunikasi merupakan faktor inti yang diperkuat oleh kepuasan kerja, komitmen organisasi, budaya organisasi, *psychological safety*, *psychological well-being*, dan dinamika kelompok dalam membentuk efektivitas organisasi. Sintesis tersebut memberikan pemahaman yang lebih utuh mengenai mekanisme bagaimana berbagai aspek psikologi organisasi saling berinteraksi sehingga mampu meningkatkan produktivitas, loyalitas, inovasi, dan keberlanjutan organisasi. Secara teoretis, penelitian ini memperkaya literatur psikologi organisasi melalui pendekatan sintesis yang mengintegrasikan berbagai temuan penelitian sebelumnya. Secara praktis, hasil penelitian dapat menjadi acuan bagi pimpinan organisasi dan praktisi sumber daya manusia dalam merancang kebijakan yang tidak hanya berfokus pada satu aspek psikologis, tetapi mengelola seluruh aspek tersebut secara terpadu untuk mencapai efektivitas organisasi yang berkelanjutan.

KESIMPULAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa efektivitas organisasi tidak dibentuk oleh satu aspek psikologi organisasi secara terpisah, melainkan melalui keterpaduan berbagai aspek yang saling memengaruhi dalam membentuk perilaku individu dan kelompok. Hasil sintesis menunjukkan bahwa motivasi, kepemimpinan, dan komunikasi merupakan aspek inti yang menggerakkan efektivitas organisasi, sedangkan kepuasan kerja, komitmen organisasi, budaya organisasi, *psychological safety*, *psychological well-being*, dan dinamika kelompok berperan sebagai faktor pendukung yang memperkuat keberhasilan organisasi. Temuan tersebut menjawab tujuan penelitian, yaitu mengidentifikasi aspek-aspek psikologi organisasi yang dominan sekaligus menjelaskan hubungan antar aspek dalam meningkatkan efektivitas



organisasi. Dengan demikian, penelitian ini menghasilkan sintesis konseptual yang memperlihatkan bahwa pendekatan psikologi organisasi perlu dipahami sebagai suatu sistem yang terintegrasi, bukan sebagai kumpulan variabel yang berdiri sendiri. Sintesis tersebut memperkaya kajian psikologi organisasi dengan menawarkan kerangka konseptual yang lebih komprehensif dalam menjelaskan efektivitas organisasi.

Implikasi penelitian ini menunjukkan bahwa pengelolaan sumber daya manusia perlu diarahkan pada pengembangan kebijakan organisasi yang mengintegrasikan berbagai aspek psikologi secara simultan agar mampu meningkatkan produktivitas, inovasi, keterlibatan, serta keberlanjutan organisasi. Kerangka konseptual yang dihasilkan dapat dimanfaatkan oleh pimpinan organisasi, praktisi sumber daya manusia, maupun pengambil kebijakan sebagai dasar dalam merancang strategi pengembangan organisasi yang lebih adaptif terhadap perubahan lingkungan kerja. Dari sisi akademik, hasil penelitian ini memberikan landasan konseptual bagi pengembangan model penelitian yang menguji hubungan antar aspek psikologi organisasi secara empiris dalam berbagai konteks organisasi. Penelitian selanjutnya disarankan menggunakan pendekatan kuantitatif, kualitatif, maupun *mixed methods* untuk menguji kekuatan hubungan antar aspek tersebut serta mengeksplorasi variabel mediasi atau moderasi yang belum dikaji dalam penelitian ini. Dengan demikian, hasil penelitian ini diharapkan tidak hanya memperkaya pengembangan teori psikologi organisasi, tetapi juga memberikan kontribusi nyata bagi penyusunan kebijakan dan praktik manajemen organisasi yang lebih efektif pada masa mendatang.

DAFTAR PUSTAKA

- Adelia, J. (2025). Landasan Teori Dan Pendekatan Dalam Studi Perilaku Organisasi. *Jurnal Akuntansi, Manajemen dan Ilmu Pendidikan*, 266-279.
<https://journal.yapakama.com/index.php/JAMED/article/view/399>
- Arsyat, A. (2025). *Pengaruh Servant Leadership Dan Pemberdayaan Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pegawai Balai Pelatihan Dan Pemberdayaan Masyarakat Desa, Daerah Tertinggal Dan Transmigrasi Makassar)= The Effect of Servant Leadership and Empowerment on Organizational Citizenship Behavior with Organizational Commitment as an Intervening Variable.* (Case Study Pegawai Balai Pelatihan Dan Pemberdayaan Masyarakat Desa, Daerah Tertinggal Dan.
<https://repository.unhas.ac.id/id/eprint/46656/>
- Azizah, N. (2024). *Efektivitas Ifdil Perceptual Light Technique Dalam Mereduksi Stres Penyelesaian Skripsi Pada Mahasiswa.* (Doctoral Dissertation, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau). <https://repository.uin-suska.ac.id/78261/>
- Bosco, F. A. (2022). Accumulating Knowledge In The Organizational Sciences. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 9, 441–464.
<https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-012420-090657>
- Cahyono, B. P. (2025). *Pengaruh Pengalaman Kerja, Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia Dengan Motivasi Religius Sebagai Variabel Moderasi.* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Sultan Agung Semarang).
<https://repository.unissula.ac.id/42943/>
- Dhoopar, A., Sihag, P., & Gupta, B. (2023). *Antecedents And Measures Of Organizational Effectiveness: A Systematic Review Of Literature.* *Human Resource Management Review*, 33(1), 100915. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2022.100915>
- Dias, N. S. (2025). *Pengaruh Knowledge Management Dan Kreativitas Terhadap Kinerja Karyawan Industri Kreatif Di Bandar Lampung.* <https://digilib.unila.ac.id/88696/>



- Emilisa, N., Febriant, R., Masa, A. N., & Simarmata, I. C. E. (2025). The Influence Of Work-Related Social Media Use (Wsmu) And Ethical Leadership On Innovative Work Behavior Mediated By Psychological Well-Being At Gojek Company In South Jakarta. *Jurnal Fokus Manajemen*, 5(3), 349-362.
<https://jurnal.unived.ac.id/index.php/fokusman/article/view/8543>
- Fathiha, E. A., Raharja, S. U. J., Muhyi, H. A., & Purbasari, R. (2025). Pengaruh Dinamika Kelompok Terhadap Kinerja Tim Di Era Bisnis Modern. *Jurnal USAHA*, 6(1), 13-24.
<https://doi.org/10.30998/juuk.v6i1.3537>
- Febriantina, S., Fathin, A., Rahma, M., Lestari, N. Y., & Nurwati, U. (2025). Determinan Stress Kerja Dalam Organisasi: Kajian Literatur Sistematis. *Character Jurnal Penelitian Psikologi*, 12(01), 89-102.
<https://ejournal.unesa.ac.id/index.php/character/article/view/64904>
- Galu, A., Mahmud, M., & Mauzu, F. (2025). Pengaruh Keterlibatan Kerja, Kesesuaian Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Advances in Management & Financial Reporting*, 3(3), 909-926. <https://doi.org/10.60079/amfr.v3i3.620>
- Ghifar, M. A. (2025). *Meningkatkan Kinerja Melalui Kepemimpinan Transformational Dan Budaya Pembelajaran Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Mediasi*. (Doctoral dissertation, Universitas Islam Sultan Agung Semarang).
<https://repository.unissula.ac.id/41523/>
- Hamid, A. (2025). *Model Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Kepemimpinan Dan Motivasi Intrinsik*. (Doctoral dissertation, Universitas Islam Sultan Agung Semarang).
<https://Repository.Unissula.Ac.Id/42896/>
- Hendra, H., & Rahmat, A. (2025). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Inspektorat Daerah Kota Pekanbaru. *BASELINE: JURNAL MAHASISWA MAGISTER MANAJEMEN*, 2(3), 472-482. <https://journal.unilak.ac.id/index.php/BASELINE/article/view/28084>
- Irwandy, D., & Waluyo, W. (2024). Pemetaan Jaringan Komunikasi AKLI DKI Jakarta: Studi Kolaborasi Berbasis Komunitas. *COMMENTATE: Journal of Communication Management*, 5(1), 60-72.
<https://journal.lspr.edu/index.php/commentate/article/view/786>
- Kahfi, A. A., & Novel, N. J. A. (2025). Pemetaan Bibliometrik Dengan Vosviewer Untuk Pengembangan Penelitian Komitmen Organisasi. *Responsive: Jurnal Pemikiran Dan Penelitian Administrasi, Sosial, Humaniora Dan Kebijakan Publik*, 8(2), 256-267.
<https://journals.unpad.ac.id/responsive/article/view/60070>
- Lestari, A. G., & Sasmita, D. (2025). Analisis Konsep Psikologi Organisasi Dalam Konteks Perilaku Karyawan. *QOSIM: Jurnal Pendidikan Sosial & Humaniora*, 3(3), 1180-1190.
<https://doi.org/10.61104/jq.v3i3.1891>
- Lubis, N., Soraya, A., Prasetyo, S., Putri, F. A., & Iskandar, W. (2024). Penguatan Dinamika Kelompok Siswa Melalui Nilai Kerja Sama Pada Pembelajaran Matematika Di Sekolah Dasar: Perspektif Pendidikan Islam. *Intelektual: Jurnal Pendidikan Dan Studi Keislaman*, 14(2), 293-306. <https://doi.org/10.33367/ji.v14i2.5884>
- Masriani, M., Syarifudin, S., Sain, M., Hasnawati, H., Mardiah, M., Faridatul, F., & Bashori, B. (2021). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Komitmen Organisasi Di Sekolah Tinggi Agama Islam (STAI) Provinsi Riau. *Edukasi Islami: Jurnal Pendidikan Islam*, 10(02).
<https://www.jurnal.staialhidayahbogor.ac.id/index.php/ei/article/view/1256>
- Nasution, I. W., & Wahyuni, S. (2025). Aspek-Aspek Psikologi Dalam Psikologi Organisasi. *Socius: Jurnal Penelitian Ilmu-Ilmu Sosial*, 2(11).



- <https://www.ojs.darulhuda.or.id/index.php/Socius/article/view/1960>
- Niswatun, D. (2025). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Islam dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderasi (Studi Pada Pegadaian Syariah di Bandar Lampung)* (Doctoral dissertation, UIN Raden Intan Lampung). <https://repository.radenintan.ac.id/37527/>
- Nurlaela, N., Noch, M. Y., & Pongtiku, A. (2025). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja. *Advances in Management & Financial Reporting*, 3(3), 541-558. <https://doi.org/10.60079/amfr.v3i3.555>
- Panggabean, N. H. (2022). *Pengaruh Psychological Well-Being dan Kepuasan Kerjaterhadap Stres Kerja Anggota Himpunan Penerjemah Indonesia (HPI)* (Doctoral dissertation, Universitas Medan Area). <https://repositori.uma.ac.id/jspui/handle/123456789/19152>
- Pettalongi, S. S., Widodo, J., Djunaedi, D., Lestari, N., & Anisa, N. (2025). *Digitalisasi dan transformasi sumber daya manusia*. <https://repository.uindatokarama.ac.id/id/eprint/4510/>
- Putri, I. R., & Yusuf, N. F. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Dalam Menciptakan Perkembangan Organisasi. *Jurnal Administrasi Publik*, 18(1), 143-154. <https://doi.org/10.52316/jap.v18i1.82>
- Raharjo, S. B., Masahere, U., & Widodo, W. (2023). Komitmen Organisasi Sebagai Strategi Peningkatan Kinerja Dan Loyalitas Karyawan: Studi Tinjauan Literatur. *Entrepreneurship Bisnis Manajemen Akuntansi (E-BISMA)*, 143-156. <https://ejournal.widyamataram.ac.id/index.php/j-mae/article/view/930>
- Sangapan, L. H., Paryanti, A. B., Manurung, A. H., & Manurung, A. (2025). Komunikasi Interpersonal Di Tempat Kerja: Temuan Empiris Dari Pendekatan Systematic Literature Review. *Jurnal Komunikasi dan Ilmu Sosial*, 3(3), 106-116. <https://dinastires.org/JKIS/article/view/2552>
- Setianingsih, N. R. (2025). *Eksplorasi Peran Program Pelatihan Dalam Peningkatan Keterlibatan Karyawan Pada Manajemen Gama English Course* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Sultan Agung Semarang). <https://repository.unissula.ac.id/40706/>
- Siahaan, J. R. (2025). *Pembangunan Berkelanjutan Lanskap Pascatambang Berorientasi Pertanian= Advancing Sustainable Development In Post-Mining Landscapes Through Agricultural Transformation* (Doctoral dissertation, Universitas Hasanuddin). <https://repository.unhas.ac.id/id/eprint/53282/>
- Sulistyowati, R., Artanti, Y., Utami, D. A., Ramadhani, Y. C., Suharyoto, S., Waro'Panotogomo, A., & Muchlissun, S. (2025). Transformasi Digital Dan Inovasi Dalam Bisnis Manajemen. *Penerbit Tahta Media*. <http://tahtamedia.co.id/index.php/issj/article/view/1344>
- Sunarmo, S. (2025). *Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia Melalui Transformasional Leadership Yang Dimoderasi Oleh Budaya Organisasi (Studi Pada Kpp Madya Semarang)*. (Doctoral dissertation, Universitas Islam Sultan Agung Semarang). <https://repository.unissula.ac.id/43215/>
- Supomo, J. (2025). *Analisis Perubahan Organisasi Dan Efektivitas Rotasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Berprestasi Sebagai Variabel Intervening*. (Doctoral dissertation, Universitas Islam Sultan Agung Semarang). <https://repository.unissula.ac.id/43013/>
- Sutrisno, S., Ausat, A. M. A., & Junaidi, A. (2025). Analisis Peran Strategis Human Capital Agility Dan Digital Readiness Dalam Mengoptimalkan Kinerja Tim Virtual Pada



Dinamika Lingkungan Kerja Hibrida Berbasis Teknologi Adaptif. *Jurnal Minfo Polgan*, 14(2), 2850-2861.

<https://jurnal.polgan.ac.id/index.php/jmp/article/view/15567>

Uguy, F. C. A., Sinaga, Z. V., Fitri, N. K., Ardinigrum, N. A., & Mangundjaya, W. L. (2024). Peran Keamanan Psikologis (Psychological Safety) Terhadap Pengembangan Inovasi. *Jurnal Komunikasi dan Ilmu Sosial*, 2(4), 170-179.

<https://doi.org/10.38035/jkis.v2i4.1521>

Wahyudi, M. F. W. (2025). Analysis Of Work Motivation In An Effort To Increase Work Spirit At The Education And Culture Office Of Lima Puluh Kota Regency: Analisis Motivasi Kerja Dalam Upaya Peningkatan Semangat Kerja Di Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Lima Puluh Kota. *Santhet (Jurnal Sejarah Pendidikan Dan Humaniora)*, 9(5), 1723-1733. <https://doi.org/10.36526/santhet.v9i5.6351>

Wibowo, D. S., Ruspitasari, W. D. R., & Handoko, Y. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intension Pada Karyawan Operator Pt. Berkat Citra Lestari, Samarinda. *Bursa: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 2(1), 101-113.

<https://doi.org/10.59086/jeb.v2i1.237>

Wiyono, J. (2025). Transformational Leadership sebagai Penggerak Kinerja Karyawan: Kajian Konseptual dalam Konteks Organisasi yang Dinamis. *FADZAT: Jurnal Ekonomi Syariah*, 6(1). <https://jurnal.rijan.ac.id/index.php/fdzt/article/view/300>

Yunivan, R. (2024). *Analisis Budaya Dan Iklim Kerja Dalam Perspektif Al-Qur'an (Studi Aparatur Sipil Negara Pada Sekolah Menengah Atas 2 Krakatau Steel Cilegon Provinsi Banten)*. (Doctoral dissertation, Institut PTIQ Jakarta).

<https://repository.ptiq.ac.id/id/eprint/1698/>