



## Psikologi Manajemen dalam Pendidikan dan Organisasi: Tinjauan Sistematis terhadap Peran Motivasi, Kepemimpinan, dan Kinerja

Fermy Anggelia Putry<sup>1\*</sup>, Sa'adah<sup>2</sup>, Mu'alimin<sup>3</sup>

<sup>1-3</sup>Manajemen Pendidikan Islam, Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan, Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember, Indonesia

Email: [anggeliafermy41@gmail.com](mailto:anggeliafermy41@gmail.com)<sup>1\*</sup>, [Saadah.binti.samsulbahri@gmail.com](mailto:Saadah.binti.samsulbahri@gmail.com)<sup>2</sup>

\*Penulis Korespondensi: [anggeliafermy41@gmail.com](mailto:anggeliafermy41@gmail.com)

**Abstract.** *Management psychology is an approach that plays a crucial role in understanding individual and group behavior within organizations, particularly in the ever-evolving educational and work environments. The application of psychological principles to management practice is believed to improve performance, leadership effectiveness, and create a more conducive work and learning environment. This study aims to examine the development of trends, approaches, and key findings in the study of management psychology through a literature review. Furthermore, this study also seeks to answer two research questions: (1) how have management psychology research trends developed over the past five years, and (2) what are the key findings in the educational and organizational contexts. The method used is a qualitative approach by searching various literature sources through the Google Scholar and Publish or Perish (PoP) databases, using the keyword "management psychology." Of the 20 articles found between 2021 and 2026, five were selected as the most relevant for further analysis. The study results indicate three dominant themes: the role of management psychology in education, the influence of motivation and leadership on performance, and its contribution to the organizational adaptation process. The conclusions of this study confirm that integrating psychological aspects into management plays a crucial role in increasing organizational effectiveness. Therefore, further research is recommended to empirically examine the relationship between psychological variables and a broader scope.*

**Keywords:** *Education; Management; Organization; Organizational Performance; Psychology.*

**Abstrak.** Psikologi manajemen adalah pendekatan yang memainkan peran penting untuk memahami dinamika perilaku individu serta kelompok dalam lingkungan organisasi, khususnya dalam lingkungan pendidikan dan kerja yang terus berkembang. Penerapan prinsip-prinsip psikologis pada praktik manajemen diyakini dapat meningkatkan kinerja, efektivitas kepemimpinan, dan menciptakan lingkungan kerja dan pembelajaran yang lebih kondusif. Studi ini bertujuan untuk meneliti perkembangan tren, pendekatan, dan temuan utama dalam studi psikologi manajemen melalui tinjauan pustaka. Lebih lanjut, studi ini juga berupaya menjawab dua pertanyaan penelitian: (1) bagaimana tren penelitian psikologi manajemen telah berkembang selama lima tahun terakhir, dan (2) apa saja temuan utama dalam konteks pendidikan dan organisasi. Metode yang digunakan adalah pendekatan kualitatif dengan menelusuri berbagai sumber literatur melalui basis data Google Scholar dan Publish or Perish (PoP), menggunakan kata kunci "psikologi manajemen". Dari 20 artikel yang ditemukan antara tahun 2021 dan 2026, lima dipilih sebagai yang paling relevan untuk analisis lebih lanjut. Hasil studi menunjukkan tiga tema dominan: peran psikologi manajemen dalam pendidikan, pengaruh motivasi dan kepemimpinan terhadap kinerja, dan kontribusinya terhadap proses adaptasi organisasi. Kesimpulan dari penelitian ini menegaskan bahwa pengintegrasian aspek psikologis ke dalam manajemen menjadi unsur penting dalam meningkatkan efektivitas organisasi. Oleh karena itu, penelitian lebih lanjut disarankan untuk secara empiris mengidentifikasi keterkaitan di antara variabel psikologis dan cakupan yang lebih luas.

**Kata kunci:** Kinerja Organisasi; Manajemen; Organisasi; Pendidikan; Psikologi.

### 1. LATAR BELAKANG

Psikologi manajemen kini hadir sebagai bidang kajian yang kian krusial dalam memahami dinamika perilaku individu maupun kelompok di dalam organisasi, terutama di tengah perubahan yang berlangsung cepat dan kompleks. Perkembangan di sektor pendidikan dan organisasi mengharuskan munculnya pendekatan manajemen yang tidak hanya menitikberatkan pada sisi teknis, namun juga turut mengakomodasi dimensi

psikologis, seperti motivasi, kepemimpinan, komunikasi, serta kesejahteraan individu. Penggunaan prinsip psikologis dalam manajemen menunjukkan dampak positif dalam meningkatkan efektivitas pengelolaan sumber daya manusia dan membentuk lingkungan kerja serta pembelajaran yang nyaman dan produktif. Kondisi ini menegaskan bahwa kajian psikologi manajemen memiliki urgensi yang tinggi sebagai landasan dalam meningkatkan kinerja organisasi serta mutu pendidikan di berbagai konteks (Rahman et al., 2025).

Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa psikologi manajemen telah di implementasikan secara luas dalam berbagai situasi, khususnya pada sektor pendidikan dan organisasi. Berbagai kajian tersebut umumnya menitikberatkan pada aspek pengelolaan kelas, kepemimpinan, motivasi kerja, serta pengambilan keputusan yang berlandaskan pada perilaku manusia. Dalam konteks tersebut, sejumlah penelitian juga menegaskan pentingnya pemahaman terhadap dimensi psikologis dalam pengelolaan kelas, guna mewujudkan proses pembelajaran yang efektif dan berkelanjutan (Maryati Salmiah, Abdul Aziz Rusman, 2022).

Selain itu, penerapan psikologi manajemen juga banyak dikaji dalam upaya meningkatkan efektivitas kepemimpinan serta membangun suasana kerja yang mendukung di institusi pendidikan. Di sisi lain, berbagai studi turut menyoroti peran motivasi, kepemimpinan, serta kemampuan adaptasi terhadap perubahan organisasi itu sebagai faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan (Ahmad Qusairi & Nur Hanifansyah, 2022)

Walaupun kajian mengenai psikologi manajemen telah banyak dilakukan, masih terdapat sejumlah celah penelitian yang perlu mendapat perhatian lebih lanjut. Sebagian besar studi kajian yang ada lebih banyak diarahkan pada konteks spesifik, seperti lingkungan pendidikan atau jenis organisasi tertentu, akibatnya, belum mampu memberikan pemahaman yang utuh terkait penerapan konsep psikologi manajemen secara menyeluruh. Di samping itu, penelitian yang dirancang secara sistematis mengkaji pola, tema, serta keterkaitan antar konsep dalam berbagai studi yang telah ada masih tergolong terbatas. Minimnya sintesis literatur yang mendalam juga berdampak pada kurang terstrukturinya pemahaman mengenai perkembangan serta arah kajian psikologi manajemen hingga saat ini.

Berdasarkan hal tersebut, penelitian ini dimaksudkan untuk menelaah pustaka (*Literature Review*) secara sistematis terhadap berbagai penelitian terkait psikologi manajemen guna mengidentifikasi tema utama, pendekatan yang digunakan, serta temuan-temuan penting dalam bidang ini. Di samping itu, penelitian ini bertujuan untuk memberikan deskripsi komprehensif mengenai perkembangan kajian psikologi manajemen dalam beberapa tahun terakhir. Adapun rumusan pertanyaan penelitian (*research questions*) dalam studi ini adalah:

1. RQ1: Bagaimana tren dan fokus penelitian terkait psikologi manajemen dalam lima tahun terakhir?
2. RQ2: Apa saja temuan utama yang dihasilkan dari penelitian-penelitian tersebut dalam konteks pendidikan dan organisasi?

## **2. KAJIAN TEORITIS**

Psikologi manajemen adalah salah satu ruang lingkup keilmuan yang mempelajari penerapan prinsip psikologis dalam proses manajemen guna mengamati perilaku individu maupun kelompok dalam konteks organisasi. Dalam hal tersebut, manusia dipandang sebagai elemen kunci yang sangat menentukan keberhasilan suatu organisasi. Psikologis dalam manajemen dapat membantu organisasi mengenali karakter, sikap, serta perilaku anggotanya, sehingga mampu meningkatkan efektivitas kerja. Selaras dengan hal tersebut, pengintegrasian aspek psikologis dalam praktik manajemen memegang peranan faktor krusial dalam menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan produktif (Kumala Sari et al., 2025).

Motivasi kerja menjadi bagian dari komponen penting dalam kajian psikologi manajemen yang memiliki pengaruh besar terhadap kinerja individu. Motivasi adalah suatu bentuk kekuatan pendorong yang dipicu oleh faktor internal dan eksternal, yang mengarahkan perilaku seseorang untuk mencapai tujuan tertentu. Motivasi kerja turut mendukung peningkatan semangat, rasa tanggung jawab, serta produktivitas individu di dalam organisasi. Pernyataan tersebut diperkuat juga bahwa individu dengan tingkat motivasi yang tinggi memiliki kecenderungan menghasilkan performa kerja yang lebih maksimal dibandingkan individu dengan motivasi rendah (Hasanah et al., 2025).

Selain motivasi, kepemimpinan juga menjadi faktor penting dalam kajian psikologi manajemen. Kepemimpinan bukan hanya terkait dengan kemampuan mengarahkan, tetapi turut mencakup memahami kondisi psikologis bawahan. Kepemimpinan yang efektif mencerminkan kepemimpinan yang mampu membangun komunikasi yang baik, memberikan motivasi, serta mendorong terciptanya lingkungan kerja yang harmonis. Dengan demikian, kepemimpinan yang berbasis pendekatan psikologis dapat meningkatkan loyalitas dan kinerja anggota organisasi (Zikra Olivia, 2025).

Komunikasi organisasi juga memiliki peran penting dalam mendukung keberhasilan manajemen. Komunikasi yang efektif memungkinkan terjadinya penyampaian informasi yang jelas dan meminimalisir kesalahpahaman. Komunikasi yang baik dalam lingkungan organisasi, khususnya dalam konteks pendidikan, dapat meningkatkan efektivitas proses

pembelajaran serta hubungan interpersonal antar individu. Oleh karena itu, aspek psikologis dalam komunikasi seperti empati, persepsi, dan respon emosional perlu diperhatikan dalam proses manajerial (Adinda et al., 2025)

Selain itu, psikologi manajemen memiliki peran penting dalam mekanisme pengambilan keputusan serta kemampuan organisasi dalam beradaptasi terhadap perubahan. Perubahan dalam organisasi menuntut kesiapan mental individu agar mampu menyesuaikan diri dengan kondisi yang baru. Dalam konteks ini, pendekatan psikologis dapat membantu meminimalkan resistensi terhadap perubahan sekaligus meningkatkan keterlibatan anggota organisasi dalam proses transformasi. Di sisi lain, pemahaman terhadap aspek psikologis juga mendukung manajer dalam mengambil keputusan yang lebih tepat, bijaksana, dan efektif (Nur Amin Barokah Asfari, 2023)

Secara umum, kajian teoritis psikologi manajemen menunjukkan bahwa tingkat keberhasilan organisasi ditopang oleh kemampuan dalam mengelola aspek psikologis yang dimiliki sumber daya manusia. Perpaduan antara ilmu manajemen dan psikologi melahirkan pendekatan yang lebih berorientasi pada manusia serta mampu beradaptasi dengan dinamika organisasi modern. Berdasarkan hal tersebut, penerapan psikologi manajemen menjadi krusial dalam hal yang sangat penting, baik dalam lingkungan pendidikan maupun dalam organisasi kerja, guna menghadapi berbagai tantangan yang terus berkembang (Andi, 2021).

### **3. METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menerapkan pendekatan kualitatif melalui metode *Literature Review* (LR) untuk menelaah dan meneliti berbagai temuan ilmiah yang berkaitan dengan topik yang dikaji. Pendekatan ini digunakan karena mendukung peneliti dalam memahami konsep secara komprehensif, teori, serta hasil penelitian sebelumnya secara sistematis. Penyusunan artikel dilakukan dengan mengacu pada prosedur *Literature Review* yang terstruktur, sehingga proses pengumpulan dan analisis data menjadi lebih transparan. Selain itu, pendekatan ini juga memungkinkan penelitian untuk direplikasi oleh peneliti lain dalam konteks yang sejenis.

Proses penelusuran literatur dilakukan dengan menelusuri Google Scholar dan aplikasi Publish or Perish (PoP) menggunakan kata kunci “psikologi manajemen”. Sumber data dalam penelitian ini berupa artikel ilmiah yang berasal dari jurnal dengan rentang publikasi lima tahun terakhir, yakni periode 2021–2026. Dari hasil pencarian awal, ditemukan sebanyak 20 artikel. Tahap selanjutnya adalah proses validasi melalui *screening*, yaitu dengan menyaring dan melakukan seleksi dengan menghapus artikel bertopik serupa guna mencegah kesamaan data. Selain itu, seleksi juga didasarkan pada tahun terbit serta

tingkat relevansi dengan fokus penelitian. Setelah melalui tahap kelayakan (*eligibility*), didapatkan 5 artikel yang dinilai paling sesuai untuk ditelaah lebih lanjut. Artikel sumber yang telah dipilih selanjutnya divalidasi dan ditinjau melalui proses pengkodean (*coding*) untuk mengidentifikasi konsep serta definisi yang relevan dengan tujuan penelitian. Selanjutnya, artikel-artikel tersebut diklasifikasikan berdasarkan tema yang muncul dan disajikan dalam bentuk tabel tematik agar memudahkan proses interpretasi hasil analisis.

#### **4. HASIL DAN PEMBAHASAN**

##### **Peran Psikologi Manajemen dalam Pendidikan**

Sejumlah penelitian semakin menegaskan bahwa psikologi manajemen memiliki kontribusi yang berpengaruh kuat terhadap peningkatan efektivitas pengelolaan pendidikan secara menyeluruh dan berkelanjutan. Penerapan psikologi manajemen dalam pengelolaan kelas bukan hanya memengaruhi peningkatan kualitas interaksi pembelajaran serta motivasi siswa, tetapi juga mampu menciptakan lingkungan belajar yang lebih kondusif, inklusif, dan menyenangkan. Dengan berlandaskan pemahaman psikologis, guru dapat meninjau strategi, metode, serta pendekatan proses belajar yang disesuaikan dengan karakteristik, kebutuhan, gaya belajar, dan kondisi emosional peserta didik. Hal ini menjadikan proses pembelajaran lebih efektif, humanis, dan memiliki makna yang lebih mendalam. Temuan tersebut menegaskan bahwa keberhasilan belajar tidak hanya bergantung pada isi materi yang disampaikan, bahkan juga oleh pendekatan psikologis yang digunakan dalam pengelolaan kelas (Sitorus et al., 2022).

Psikologi manajemen berperan krusial dalam meningkatkan mutu kepemimpinan di lembaga pendidikan, terutama dalam hal pengambilan keputusan yang lebih tepat, bijaksana, dan berbasis pada pemahaman terhadap perilaku individu maupun kelompok. Pendekatan ini membantu pemimpin pendidikan berkontribusi dalam mengoptimalkan pengelolaan sumber daya manusia, mendorong komunikasi yang terbuka, serta membangun relasi kerja yang seimbang dan penuh kolaborasi (Ekaningtyas, 2022)

Psikologi manajemen juga mendukung peningkatan kinerja tenaga pendidik melalui optimalisasi motivasi kerja, perbaikan komunikasi interpersonal, serta pengkondisian lingkungan kerja yang suportif dan saling menghargai. Hal tersebut bukan hanya berpengaruh terhadap optimalisasi kinerja individu, tetapi juga memberikan kontribusi pada performa organisasi pendidikan secara menyeluruh. Lebih lanjut, integrasi aspek psikologis dalam manajemen pendidikan turut membantu guna mengurangi konflik internal dan meningkatkan tingkat kepuasan kerja, memperkuat komitmen organisasi, serta

mendorong munculnya budaya kerja yang positif dan mendukung, adaptif, serta inovatif. Dengan demikian, implementasi psikologi manajemen bukan hanya memengaruhi proses belajar mengajar di kelas, melainkan pada pengembangan kualitas sumber daya manusia, efektivitas kepemimpinan, serta keberhasilan organisasi pendidikan dalam menghadapi berbagai tantangan perubahan (Setiawati et al., 2025).

Secara umum, berbagai literatur menunjukkan bahwa integrasi aspek psikologi dalam manajemen pendidikan menjadi faktor penting dalam menciptakan suasana pembelajaran yang fleksibel, efektif, serta tanggap terhadap kebutuhan peserta didik. Pendekatan tersebut turut mendukung terciptanya lulusan yang berkualitas dan siap menghadapi perkembangan zaman. Lebih lanjut, penerapan psikologi manajemen membantu pendidik dan pengelola lembaga dalam memahami karakter dan kebutuhan siswa, sehingga strategi pembelajaran dan pengelolaan organisasi dapat dilakukan secara lebih tepat. Hal tersebut tidak sekadar meningkatkan kualitas proses belajar, tetapi juga memperkuat kinerja tenaga pendidik dan efektivitas organisasi pendidikan secara keseluruhan (Rosyidah et al., 2025).

### **Peran Motivasi dan Kepemimpinan dalam Kinerja Organisasi**

Aspek lain yang banyak disoroti dalam literatur adalah peran motivasi kerja dan kepemimpinan dalam mengoptimalkan efektifitas organisasi secara berkelanjutan, kemudian mengungkapkan bahwa keduanya memiliki dampak yang berarti terhadap kinerja karyawan. Pemimpin yang mampu memahami kebutuhan psikologis individu, seperti dorongan untuk memperoleh penghargaan, rasa memiliki, keamanan, dan aktualisasi diri cenderung lebih efektif dalam meningkatkan produktivitas sekaligus menumbuhkan loyalitas kerja. Temuan ini menegaskan bahwa kepemimpinan yang efektif bukan berorientasi pada output, bahkan juga pada pembinaan hubungan emosional dan psikologis yang positif dengan karyawan (San Putra & Wildansyah Lubis, 2023).

Penggunaan penerapan psikologi manajemen dalam membentuk suasana kerja yang mendukung memberikan dampak signifikan terhadap kenyamanan, keterlibatan, dan efektivitas kerja individu. Lingkungan kerja yang memperhatikan aspek psikologis, seperti komunikasi yang terbuka, kepemimpinan yang suportif, adanya kepercayaan, serta dukungan sosial antaranggota organisasi, terbukti berpotensi dalam meningkatkan kepuasan kerja, memperkuat komitmen organisasi, dan pada akhirnya berujung pada peningkatan kinerja secara keseluruhan. Lebih jauh, suasana kerja yang sehat secara psikologis juga berperan dalam menekan tingkat stres kerja, mengurangi konflik interpersonal, serta meningkatkan kesejahteraan karyawan, sehingga mereka dapat bekerja secara lebih optimal dan produktif (Nugraha et al., 2024).

Temuan-temuan tersebut menegaskan bahwa keberhasilan organisasi tidak semata-mata ditentukan oleh sistem, struktur, atau teknologi yang digunakan, tetapi juga sangat berkaitan dengan kemampuan pemimpin dalam mengelola aspek psikologis individu dan dinamika hubungan kerja di dalam organisasi. Dengan demikian, motivasi kerja, gaya kepemimpinan, serta kualitas hubungan interpersonal menjadi faktor strategis yang saling berkaitan untuk menghasilkan kinerja organisasi yang optimal, fleksibel, dan memiliki daya saing tinggi di tengah tuntutan perubahan yang terus berkembang (Rochaety et al., 2020).

### **Peranan Psikologi Manajemen dalam Adaptasi dan Perubahan Organisasi**

Sejumlah penelitian menyoroti semakin pentingnya kontribusi psikologi manajemen dalam mengelola perubahan yang terjadi dalam organisasi yang kian dinamis, kompleks, dan tidak menentu. Psikologi manajemen juga berfungsi sebagai pendekatan strategis dalam membantu organisasi mengelola resistensi terhadap perubahan serta meningkatkan kesiapan individu dalam menghadapi berbagai tuntutan dan dinamika organisasi, sehingga pemahaman mendalam terhadap perilaku manusia berperan sebagai elemen utama dalam membentuk proses perubahan efektif, adaptif, dan berkelanjutan. Ini mengindikasikan bahwa keberhasilan perubahan organisasi tidak hanya bertumpu oleh perencanaan struktural atau kebijakan formal, tetapi juga kemampuan menjadi faktor penentu utama dalam organisasi dalam menangani dimensi psikologis, yaitu persepsi, motivasi, sikap, dan emosi individu (Lestari et al., 2025).

Senada dengan itu, psikologi manajemen memiliki peran penting dalam proses pemecahan masalah organisasi melalui pendekatan yang mempertimbangkan dimensi emosional, kognitif, dan sosial individu, sehingga solusi yang dihasilkan tidak hanya bersifat rasional dan teknis, tetapi juga lebih komprehensif, kontekstual, dan berorientasi pada keberlanjutan jangka panjang. Pendekatan ini memungkinkan organisasi untuk lebih sensitif terhadap kebutuhan SDM serta mampu mewujudkan suasana kerja yang kondusif dan suportif (Tiara Rahmadona, Suci Ramadhani, Sulastia, 2025).

Lebih lanjut, temuan-temuan tersebut menegaskan bahwa psikologi manajemen memberikan kontribusi signifikan dalam meningkatkan kemampuan adaptasi organisasi terhadap perubahan, baik dalam mengelola konflik, mengurangi resistensi, memperkuat komunikasi interpersonal, maupun dalam meningkatkan keterlibatan dan komitmen anggota organisasi. Selain itu, penerapan prinsip-prinsip psikologi manajemen juga berperan dalam mendorong terbentuknya budaya organisasi yang fleksibel, inovatif, memiliki karakter kolaboratif dan mudah beradaptasi dengan perubahan, sehingga organisasi mampu merespons tantangan eksternal dengan lebih cepat dan tepat (Jamal et al., 2023).

Dalam cakupan yang lebih luas, pengintegrasian aspek psikologis dalam praktik manajemen tidak sekedar berpengaruh pada efektivitas organisasi, bahkan terhadap peningkatan kesejahteraan individu di dalamnya, yang berujung pada tercapainya kinerja yang lebih baik secara keseluruhan. Sehingga, psikologi manajemen dapat dinyatakan memiliki peran sangat besar yang strategis dalam berbagai aspek organisasi, mulai dari bidang pendidikan, peningkatan kinerja karyawan, pengambilan keputusan, hingga kemampuan beradaptasi terhadap perubahan. Oleh karena itu, penerapannya menjadi kunci dalam membangun organisasi yang efektif, produktif, tangguh, serta memiliki daya tahan dan kemampuan berkembang dalam menghadapi perubahan yang dinamis (Husaini, Muhammad Munir An-Nabawi, 2025)

## **5. KESIMPULAN DAN SARAN**

Kajian *Literature Review* ini menunjukkan bahwa psikologi manajemen mempunyai kontribusi cukup besar dalam meningkatkan efektivitas pengelolaan organisasi, khususnya pada bidang pendidikan dan dunia kerja. Mengacu pada analisis terhadap lima artikel yang dipilih, terlihat bahwa tren penelitian dalam lima tahun terakhir lebih banyak menitikberatkan pada penerapan psikologi manajemen dalam pengelolaan pendidikan, peningkatan kinerja melalui faktor motivasi dan kepemimpinan, serta kemampuan organisasi dalam beradaptasi terhadap perubahan. Dengan demikian, rumusan masalah pertama terkait tren penelitian dapat dijawab bahwa perkembangan kajian psikologi manajemen cenderung mengarah pada aspek praktis yang memfokuskan pada pengembangan kualitas sumber daya manusia serta efektivitas organisasi secara keseluruhan.

Selanjutnya, *research question* kedua menunjukkan bahwa temuan utama dari literatur menegaskan pentingnya integrasi aspek dimensi psikologis yang mencakup motivasi, kepemimpinan, komunikasi, serta pengelolaan perilaku, dalam mencapai kinerja yang optimal dan menciptakan lingkungan yang kondusif. Psikologi manajemen terbukti menjadi pendekatan strategis dalam mendukung keberhasilan organisasi, baik dalam meningkatkan kualitas pembelajaran maupun dalam menghadapi dinamika perubahan organisasi.

Sintesis dalam penelitian ini memberikan kontribusi yang signifikan bagi kalangan akademisi sebagai landasan dalam mengembangkan kajian teoritis yang lebih komprehensif mengenai psikologi manajemen. Di sisi lain, bagi praktisi khususnya dalam bidang pendidikan dan organisasi, Temuan ini berpotensi menjadi dasar dalam merancang strategi manajerial yang efektif dengan memperhatikan aspek psikologis, baik secara individu

maupun kelompok. Dengan demikian, perpaduan antara psikologi dan manajemen menjadi elemen kunci dalam menciptakan organisasi yang adaptif serta produktif, serta mampu berkembang secara berkelanjutan.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, terdapat beberapa saran yang dapat diajukan. Pertama, peneliti selanjutnya disarankan untuk melakukan studi empiris dengan menggunakan pendekatan kuantitatif, kualitatif mendalam, maupun kombinasi (*mixed methods*) dalam rangka mengkaji secara langsung keterkaitan antar variabel psikologis, seperti motivasi, kepemimpinan, komunikasi, dan kinerja dalam konteks yang lebih luas.

Selain itu, penelitian berikutnya juga diharapkan dapat memperluas objek kajian, tidak terbatas pada lingkungan pendidikan saja, tetapi juga mencakup berbagai sektor organisasi lainnya. Hal ini penting agar diperoleh pemahaman yang lebih menyeluruh mengenai penerapan psikologi manajemen dalam berbagai konteks organisasi.

Kedua, bagi praktisi, khususnya di bidang pendidikan dan organisasi, disarankan untuk mengintegrasikan pendekatan psikologi manajemen dalam pengelolaan SDM. Hal ini dapat dilakukan melalui penguatan kepemimpinan yang berbasis empati, peningkatan motivasi kerja, serta penciptaan komunikasi yang efektif guna mendukung terciptanya lingkungan kerja dan belajar yang kondusif.

Ketiga, bagi institusi atau organisasi, disarankan untuk mengembangkan kebijakan dan program pelatihan yang berorientasi pada aspek psikologis, seperti pengembangan kecerdasan emosional, manajemen stres, dan peningkatan keterampilan interpersonal. Upaya ini diharapkan mampu meningkatkan kualitas kinerja individu maupun kelompok serta memperkuat daya adaptasi organisasi terhadap perubahan.

Dengan adanya saran tersebut, diharapkan penelitian mengenai psikologi manajemen dapat terus berkembang dan berkontribusi dalam berbagai aspek yang lebih luas, baik pada ranah teori maupun praktik.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adinda, C. T., Humayra, H. A., & Saliim, M. A. (2025). *Orbit : Jurnal Ilmu Multidisplin Nusantara Psikologi dalam Manajemen Sumber Daya Manusia*. 2(2), 104–108. <https://doi.org/10.63217/orbit.v2i2.252>
- Ahmad Qusairi, & Nur Hanifansyah. (2022). Psikologi Manajemen Dalam Pendidikan. *Nidhomiyah: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 3(2), 116–128. <https://doi.org/10.38073/nidhomiyah.v3i2.830>
- Andi, B. (2021). Mengelola Stres Dengan Pendekatan Islami Dan Psikologis. *Idaarah: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 5(1), 145–159. <https://doi.org/10.24252/idaarah.v5i1.20971>

- Ekaningtyas, N. L. D. (2022). Psikologi Dalam Dunia Pendidikan. *Padma Sari: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 2(01), 29–38. <https://doi.org/10.53977/ps.v2i01.526>
- Hasanah, N., Yusa, N. L., Putri, N. A., Setiawati, M., Padang, U. N., & Padang, K. (2025). Peran psikologi manajemen dalam menghadapi tantangan perubahan organisasi. 3(12).  
[file:///C:/Users/asuse/Downloads/PERAN+PSIKOLOGI+MANAJEMEN+DALAM+MENGHADAPI+TANTANGAN+PERUBAHAN+ORGANISASI%20\(3\).pdf](file:///C:/Users/asuse/Downloads/PERAN+PSIKOLOGI+MANAJEMEN+DALAM+MENGHADAPI+TANTANGAN+PERUBAHAN+ORGANISASI%20(3).pdf)
- Husaini, Muhammad Munir An-Nabawi, R. H. (2025). Peran Psikologi Komunikasi dalam Manajemen Pendidikan yang Efektif. 5(2), 106–113. <https://journal.uinsuna.ac.id/index.php/jicoms/article/view/7156/2048>
- Jamal, N. A., Uyun, M., Isnaini, M., & Arjuni, M. (2023). Pengaruh Manajemen Lingkungan Belajar Terhadap Motivasi Belajar Peserta Didik. *Raudhah*, 8(1), 312–327. <https://doi.org/10.48094/raudhah.v8i1.239>
- Kumala Sari, F. N., Rohmah, N. A., Alifana, F. T., Khasanah, S. Z., Safitri, N. N., & Safitri, M. (2025). Implementasi Psikologi Manajemen Dalam Menciptakan Lingkungan Kerja Yang Kondusif di Lembaga Pendidikan. *Jurnal QOSIM Jurnal Pendidikan Sosial & Humaniora*, 3(2), 811–819. <https://doi.org/10.61104/jq.v3i2.1078>
- Lestari, E. D., Amin, M., Kusuma, I., Fitriatuzzuhria, H., & Royhan, S. M. (2025). Implementasi Psikologi Manajemen dalam Menciptakan Daya Saing Lulusan di Lembaga Pendidikan Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember, Indonesia psikologi dalam pendidikan, masih terdapat kesenjangan penelitian yang perlu diatasi. Secara. 3. <https://doi.org/10.61132/jmpai.v3i3.1139>
- Maryati Salmiah, Abdul Aziz Rusman, Z. A. (2022). Konsep Dasar Pengelolaan Kelas dalam Tinjauan Psikologi Manajemen. 13(1), 41–60. <https://doi.org/10.47766/itqan.v13i1.185>
- Nugraha, M. S., Bandung, K., & Barat, J. (2024). Penerapan Psikologi Organisasi Dalam Manajemen. 5(November), 123–136. <https://doi.org/10.57171/jt.v5i4.589>
- Nur Amin Barokah Asfari, R. D. P. M. A. V. U. M. H. A. A. L. E. (2023). Pelatihan Time Management Alumni Psikologi: Menjadi Pribadi Yang Produktif. *Martabe Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 6(12), 4616–4621. [https://www.researchgate.net/publication/376616249\\_PELATIHAN\\_TIME MANAJEMEN\\_ALUMNI\\_PSIKOLOGI\\_MENJADI\\_PRIBADI\\_YANG\\_PRODUKTIF](https://www.researchgate.net/publication/376616249_PELATIHAN_TIME_MANAJEMEN_ALUMNI_PSIKOLOGI_MENJADI_PRIBADI_YANG_PRODUKTIF)
- Rahman, M. Z., Anwar Us, K., Shalahudin, S., & Anwar, K. (2025). Psikologi Manajemen Dalam Pendidikan. *Jurnal Sosial Dan Sains*, 5(9), 7136–7147. <https://doi.org/10.59188/jurnalsosains.v5i9.32460>
- Rochaety, E., Pendidikan, S. I., & Aksara, B. (2020). Jurnal Psikologi Manajemen Pentingnya Pembinaan Psikologi Sosial Sejak Dini. *Jurnal Penelitian Sosisal Dan Keagamaan*, 10(Desember), 25–38. <https://doi.org/10.31227/osf.io/sah8t>
- Rosyidah, S., Zalianti, O., Zuhro, R. H., Zaukia, H., & Mu'alimi. (2025). Strategi Manajemen Berbasis Psikologi untuk Meningkatkan Motivasi Belajar Siswa. *Perspektif: Jurnal Pendidikan Dan Ilmu Bahasa*, 3. <https://doi.org/10.59059/perspektif.v3i2.2343>
- San Putra, & Wildansyah Lubis. (2023). Implementasi Psikologi Manajemen dalam Membangun Lingkungan Kerja yang Kondusif di Institut Syekh Abdul Halim Hasan Binjai. *Al-Isyrof: Jurnal Bimbingan Konseling Islam*, 5(2), 169–181. <https://doi.org/10.51339/isyrof.v5i2.1531>

- Setiawati, M., Laoli, M., Mardatila, A., Saipul, A., & Azwar, A. (2025). *Manajemen Stres Kerja Dan Peningkatan Kesejahteraan Karyawan Dalam Psikologi Organisasi*. 02(02), 828–830. <https://jurnal.globalscients.com/index.php/jerd/article/view/922>
- Sitorus, M. W., Rizki, A., Rahmah, A., Puspita, D. A., Khafifah, N. P., & Nuraini, T. (2022). Implementasi Psikologi Pendidikan Bagi Guru Di Sd Swasta Karya Bakti Air Hitam. *Lokakarya*, 1(1), 34. <https://doi.org/10.30821/lokakarya.v1i1.1450>
- Tiara Rahmadona, Suci Ramadhani, Sulastia, D. (2025). Peran Psikologi Manajemen dalam Proses Pemecahan Masalah Organisasi. *Jurnal Ilmu Manajemen Dan Pendidikan*, 3, 1608–1609. <https://jurnal.kopusindo.com/index.php/jimp/article/view/1433>
- Zikra Olivia, dkk. (2025). Peran Motivasi Kerja Dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan Dalam Perspektif Psikologi Manajemen. *Jurnal Ilmu Manajemen Dan Pendidikan*, 2, 1150–1152. <https://jurnal.kopusindo.com/index.php/jimp/article/view/1474>