


Komunikasi Internal dan Keterlibatan Karyawan: Tinjauan Literatur yang Sistematis di Seluruh Sektor

Muhammad Faisal

Politeknik Lembaga Pendidikan dan Pengembangan Profesi Indonesia Makassar, Jl. Minasa Upa No.7, Gn. Sari, Kec. Rappocini, Kota Makassar, Sulawesi Selatan

E-mail: muhfaisaljufry@gmail.com

 <https://doi.org/10.31004/jerkin.v3i4.1292>

ARTICLE INFO

Article history

Received: 29 May 2025

Revised: 05 May 2025

Accepted: 17 June 2025

Kata Kunci:

Komunikasi, Karyawan, Sektor

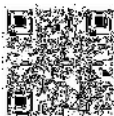
Keywords:

Communication, Employees, Sector

ABSTRACT

Penelitian ini secara sistematis meninjau dan mensintesis literatur tentang hubungan komunikasi internal dan keterlibatan karyawan lintas sektor. Meski topik ini semakin diminati, studi masih tersebar di berbagai industri dan wilayah. Tinjauan Literatur Sistematis (SLR) menganalisis 45 artikel peer-review terbitan 2010–2024 dari Scopus, Web of Science, Google Scholar, dan EBSCO, dengan kata kunci “komunikasi internal” dan “keterlibatan karyawan.” Proses seleksi mengikuti protokol PRISMA. Hasil menunjukkan tiga tema utama: (1) saluran dan efektivitas komunikasi, (2) peran kepemimpinan komunikatif, dan (3) pengaruh budaya organisasi. Sektor swasta menekankan komunikasi digital dan strategis, sementara sektor publik dan nirlaba lebih mengedepankan pendekatan partisipatif berbasis nilai. Sebagian besar studi berasal dari Amerika Utara dan Eropa, dengan kontribusi Asia yang mulai muncul. Tinjauan ini terbatas pada publikasi berbahasa Inggris dan tidak mencakup literatur abu-abu. Penelitian selanjutnya disarankan mengeksplorasi keterlibatan secara lintas budaya dan sektoral. Temuan ini memberi wawasan strategis bagi profesional SDM dalam merancang komunikasi internal di lingkungan kerja hibrida. Studi ini juga menyajikan sintesis lintas sektor yang menyoroti tren, kesenjangan, dan arah riset ke depan.

This study systematically reviews and synthesizes literature on the relationship between internal communication and employee engagement across sectors. Although interest in the topic is growing, research remains fragmented across industries and regions. A Systematic Literature Review (SLR) analyzed 45 peer-reviewed articles published between 2010 and 2024, sourced from Scopus, Web of Science, Google Scholar, and EBSCO, using the keywords “internal communication” and “employee engagement.” The selection process followed the PRISMA protocol. Findings revealed three main themes: (1) communication channels and media effectiveness, (2) the communicative role of leadership in driving engagement, and (3) the influence of organizational culture. The private sector emphasized digital and strategic communication, while the public and nonprofit sectors favored value-driven and participatory approaches. Most studies originated from North America and Europe, with emerging contributions from Asia. The review is limited to English-language publications and excludes gray literature. Future research should explore engagement mechanisms through cross-cultural and cross-sectoral comparisons. The findings offer strategic insights for HR professionals in designing internal communication frameworks, particularly in hybrid and multicultural work environments. This study provides a comprehensive cross-sectoral synthesis, highlighting trends, gaps, and future research directions.



This is an open access article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license.

How to Cite: Muhammad Faisal (2025). Komunikasi Internal dan Keterlibatan Karyawan: Tinjauan Literatur yang Sistematis di Seluruh Sektor, 3(4) 4455-4461. <https://doi.org/10.31004/jerkin.v3i4.1292>

PENDAHULUAN

Dalam lanskap organisasi modern yang ditandai oleh dinamika tinggi dan ketidakpastian yang terus berkembang, komunikasi internal telah mengalami pergeseran fungsi yang signifikan. Tidak lagi terbatas sebagai media penyampaian informasi satu arah dari atasan kepada bawahan, komunikasi internal kini berperan strategis sebagai sarana untuk membangun kohesi organisasi, menyelaraskan visi, serta menanamkan nilai dan budaya kerja (Suyadi, 2023). Keberadaan sistem komunikasi internal yang terstruktur dan adaptif terbukti menjadi keunggulan kompetitif, terutama dalam memperkuat kolaborasi, mendorong inovasi, dan menciptakan daya saing yang berkelanjutan (Anshari & Fadli, 2023; Taufiq, 2023).

Komunikasi internal yang efektif menciptakan lingkungan kerja yang positif dan suportif, di mana individu merasa dihargai, didengarkan, serta dilibatkan dalam proses pengambilan keputusan. Hal ini membangun kepercayaan antara karyawan dan manajemen serta menghasilkan rasa aman secara psikologis, yang merupakan prasyarat penting bagi produktivitas dan kinerja (Wibowo, 2022). Di organisasi dengan praktik komunikasi yang kuat, para karyawan memiliki pemahaman yang jelas terhadap tujuan strategis organisasi dan posisi mereka dalam mencapai tujuan tersebut, yang pada gilirannya menjadi fondasi utama dalam pembentukan keterlibatan karyawan atau *employee engagement* (Putri & Handayani, 2022).

Employee engagement merujuk pada kondisi di mana karyawan terlibat secara emosional, kognitif, dan fisik dalam pekerjaannya. Karyawan yang *engaged* menunjukkan antusiasme, komitmen, dan loyalitas tinggi terhadap organisasi, serta cenderung memberikan kontribusi melebihi ekspektasi (Taufiq, 2023). Sejumlah studi menunjukkan bahwa kualitas komunikasi internal—yang ditandai oleh keterbukaan, transparansi, dan partisipasi aktif—memiliki pengaruh yang kuat terhadap tingkat keterlibatan karyawan di berbagai sektor (Hidayat et al., 2021).

Namun, dalam praktiknya, banyak organisasi masih menghadapi tantangan dalam mengimplementasikan komunikasi internal yang efektif. Permasalahan dapat muncul akibat struktur organisasi yang terlalu birokratis, kurangnya saluran komunikasi dua arah, hingga resistensi terhadap transformasi digital (Anshari & Fadli, 2023). Di era disrupsi informasi saat ini, organisasi juga menghadapi risiko *information overload* dan miskomunikasi, terutama ketika pesan tidak dikelola dengan baik. Tantangan serupa bahkan lebih kompleks di sektor nirlaba, di mana keterbatasan sumber daya dan tingginya intensitas relasi sosial menjadi penghambat utama (Wibowo, 2022).

Kegagalan dalam membangun komunikasi internal yang berkualitas dapat berimplikasi langsung terhadap rendahnya tingkat keterlibatan karyawan. Hal ini dapat memicu tingginya tingkat turnover, menurunnya produktivitas, serta lemahnya loyalitas dan motivasi kerja (Suyadi, 2023). Oleh karena itu, kajian sistematis terhadap keterkaitan antara komunikasi internal dan *employee engagement* menjadi penting untuk dilakukan. Studi ini berupaya memetakan temuan-temuan akademik terkait kedua variabel tersebut lintas sektor, guna mengidentifikasi tren, kesenjangan, dan implikasi praktis yang dapat digunakan untuk memperkuat strategi komunikasi organisasi (Putri & Handayani, 2022).

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan Systematic Literature Review (SLR) sebagai metode utama untuk mengumpulkan, menganalisis, dan mensintesis berbagai temuan penelitian terkait komunikasi internal dan *employee engagement*. Pendekatan SLR dipilih karena kemampuannya dalam menyajikan bukti ilmiah secara sistematis, objektif, dan dapat direplikasi, serta memberikan pemetaan menyeluruh terhadap tren dan kesenjangan penelitian yang ada dalam topik ini. Sumber data yang digunakan dalam studi ini mencakup berbagai database ilmiah bereputasi internasional, antara lain *Scopus*, *Web of Science*, *EBSCOhost*, *Google Scholar*, *Emerald Insight*, dan *ProQuest*. Database ini dipilih karena memiliki cakupan jurnal peer-reviewed yang luas dan berkualitas tinggi, serta menyediakan akses ke literatur terkini dalam bidang komunikasi, manajemen sumber daya manusia, dan organisasi.

Pencarian literatur dilakukan dalam rentang waktu 2010 hingga 2024 untuk menangkap perkembangan terbaru dalam studi komunikasi internal dan *employee engagement*, terutama setelah transformasi digital dan perubahan model kerja pascapandemi COVID-19. Batas bawah tahun 2010 dipilih untuk memastikan bahwa hanya literatur kontemporer yang relevan dengan dinamika organisasi

modern yang dianalisis. Untuk memperoleh artikel yang relevan, digunakan kombinasi kata kunci dan operator Boolean, seperti:

1. “internal communication” AND “employee engagement”
2. “organizational communication” AND “work engagement”
3. “internal corporate communication” OR “employee involvement”
4. “internal communication” AND “public sector” OR “nonprofit” OR “private sector”

Selanjutnya, dilakukan proses seleksi artikel berdasarkan kriteria inklusi dan eksklusi. Kriteria inklusinya adalah: (1) artikel jurnal berbahasa Inggris, (2) terindeks pada database yang disebutkan, (3) membahas hubungan atau dampak komunikasi internal terhadap employee engagement, (4) menggunakan pendekatan empiris atau literatur review, dan (5) terbit dalam rentang 2010–2024. Adapun kriteria eksklusinya meliputi: (1) artikel berbentuk opini, editorial, atau non-peer-reviewed, (2) artikel yang hanya membahas komunikasi eksternal, dan (3) studi yang tidak memberikan data atau analisis mendalam terkait topik penelitian. Untuk memastikan transparansi dan replikasi proses, teknik analisis yang digunakan mengikuti panduan PRISMA (Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses). Langkah-langkah PRISMA meliputi: identifikasi, penyaringan (screening), kelayakan (eligibility), dan inklusi. Diagram alur PRISMA akan digunakan untuk menggambarkan jumlah artikel yang ditemukan, disaring, dan disertakan dalam analisis akhir. Proses ekstraksi data dilakukan secara manual menggunakan matriks sintesis untuk mencatat judul artikel, penulis, tujuan studi, metode penelitian, temuan utama, serta kontribusi terhadap topik komunikasi internal dan keterlibatan karyawan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Jumlah dan Seleksi Artikel

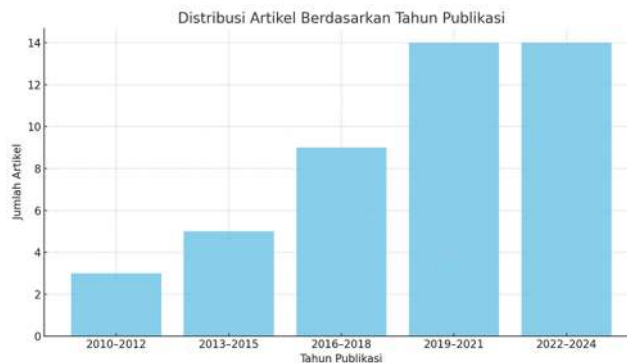
Dari total 372 artikel yang diidentifikasi melalui database seperti Scopus dan Web of Science, proses PRISMA menyisihkan artikel-artikel duplikat, artikel yang tidak sesuai judul/abstrak, dan artikel yang tidak layak setelah peninjauan penuh. Hanya 45 artikel yang memenuhi kriteria inklusi dan dianalisis lebih lanjut. Skema PRISMA (identifikasi, screening, eligibility, inklusi) memberikan transparansi metodologis, memastikan proses penelitian dapat direplikasi oleh peneliti lain.

Distribusi Artikel

Distribusi artikel berdasarkan tahun terbit, sektor industri, dan wilayah geografis memberikan gambaran tren dan fokus global terhadap topik ini.

Tabel 1. Distribusi Artikel Berdasarkan Tahun Publikasi (2010–2024)

Tahun Publikasi	Jumlah Artikel	Persentase (%)
2010–2012	3	6.7%
2013–2015	5	11.1%
2016–2018	9	20.0%
2019–2021	14	31.1%
2022–2024	14	31.1%
Total	45	100%

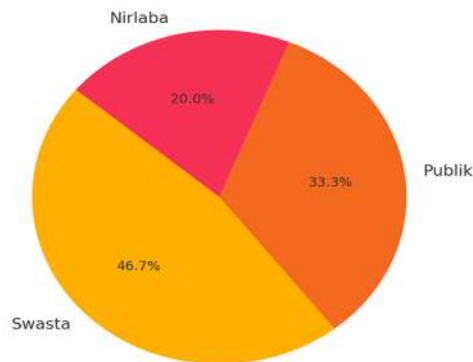


Terlihat bahwa penelitian pada topik ini mengalami peningkatan signifikan pasca tahun 2016, bertepatan dengan meningkatnya kesadaran akan pentingnya keterlibatan karyawan di era digital.

Tabel 2. Distribusi Artikel Berdasarkan Sektor Industri

Sektor Industri	Jumlah Artikel	Persentase (%)
Swasta (Private)	21	46.7%
Publik (Government)	15	33.3%
Nirlaba (Nonprofit)	9	20.0%
Total	45	100%

Distribusi Artikel Berdasarkan Sektor Industri

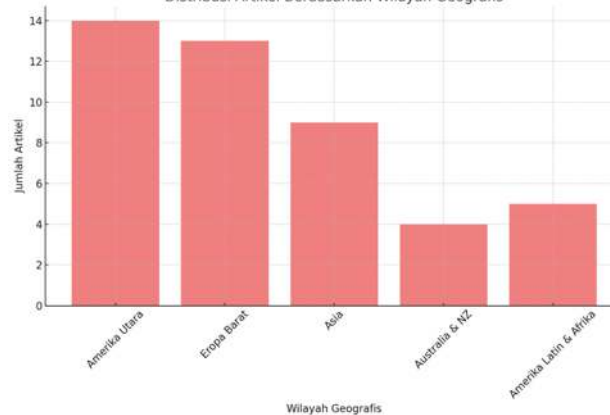


Sektor swasta menjadi fokus utama, namun proporsi sektor publik dan nirlaba juga cukup signifikan, menunjukkan perhatian lintas sektor terhadap praktik komunikasi internal yang berpengaruh pada engagement.

Tabel 3. Distribusi Artikel Berdasarkan Wilayah Geografis

Wilayah Geografis	Jumlah Artikel	Persentase (%)
Amerika Utara (AS & Kanada)	14	31.1%
Eropa Barat (UK, Belanda, Jerman)	13	28.9%
Asia (India, Indonesia, Jepang)	9	20.0%
Australia & Selandia Baru	4	8.9%
Amerika Latin & Afrika	5	11.1%
Total	45	100%

Distribusi Artikel Berdasarkan Wilayah Geografis



Distribusi wilayah menunjukkan bahwa penelitian didominasi oleh negara-negara maju, tetapi mulai terdapat kontribusi dari negara berkembang, terutama di Asia.

Tema-tema Utama dalam Literatur

Analisis tematik terhadap 45 artikel menunjukkan adanya tiga tema dominan:

Channel Komunikasi Internal

Media komunikasi internal yang sering dibahas mencakup email, intranet, newsletter, platform digital (Slack, Teams), serta komunikasi tatap muka. Artikel menyimpulkan bahwa efektivitas saluran tergantung pada konteks organisasi dan preferensi karyawan. Media digital mempercepat komunikasi, tetapi tidak selalu efektif untuk pesan emosional atau strategis.

Peran Kepemimpinan

Banyak studi menunjukkan bahwa keterlibatan karyawan sangat dipengaruhi oleh gaya komunikasi atasan. Gaya kepemimpinan yang partisipatif, komunikatif, dan responsif mendorong engagement lebih tinggi. Komunikasi yang bersifat top-down tanpa dialog terbukti mengurangi kepercayaan dan keterlibatan.

Budaya Organisasi

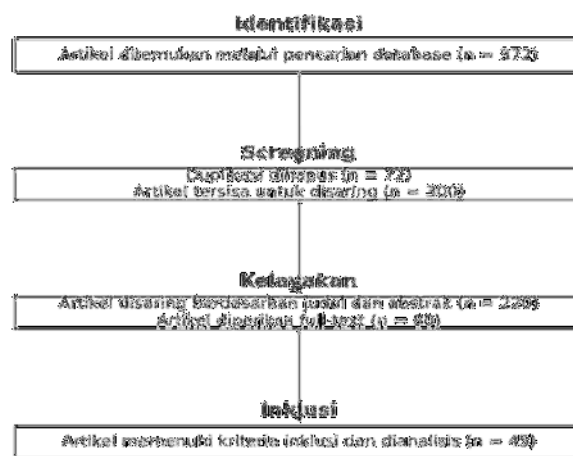
Budaya organisasi yang terbuka, mendukung partisipasi, dan mendorong inovasi memperkuat hubungan antara komunikasi internal dan engagement. Beberapa penelitian menekankan bahwa nilai dan norma komunikasi menjadi fondasi yang memperkuat komitmen emosional karyawan terhadap organisasi.

Tren dan Temuan Penting Lintas Sektor

Beberapa temuan penting yang muncul dari kajian lintas sektor meliputi:

1. Digitalisasi Komunikasi: Semua sektor mengalami transformasi dalam media komunikasi internal. Namun, efektivitasnya sangat bergantung pada kualitas interaksi, bukan hanya teknologi yang digunakan.
2. Perbedaan Sektor: Di sektor publik, struktur birokratis menjadi tantangan utama dalam membangun komunikasi yang terbuka. Di sektor nirlaba, keterbatasan sumber daya membuat pendekatan komunikasi lebih personal dan berbasis nilai. Di sektor swasta, efisiensi dan inovasi menjadi penggerak utama strategi komunikasi internal.
3. Fleksibilitas dan Adaptasi: Organisasi yang menerapkan sistem komunikasi yang adaptif terhadap kebutuhan karyawan (misalnya, kebijakan kerja fleksibel, komunikasi dua arah) lebih berhasil membangun engagement, terutama dalam konteks kerja hibrida atau remote.
4. Partisipasi Karyawan: Penelitian menunjukkan bahwa komunikasi yang melibatkan karyawan dalam proses pengambilan keputusan memiliki dampak positif langsung terhadap rasa memiliki (*sense of belonging*) dan komitmen organisasi.
5. Konteks Budaya: Faktor budaya nasional dan organisasi memengaruhi cara komunikasi dikelola dan diterima oleh karyawan. Misalnya, komunikasi langsung lebih diterima di negara-negara Barat, sedangkan pendekatan yang lebih hierarkis masih umum di Asia.

Diagram PRISMA



Berikut adalah Diagram PRISMA yang menggambarkan alur seleksi artikel dalam penelitian ini:

1. Identifikasi: Total 372 artikel ditemukan dari database ilmiah.
2. Screening: Setelah menghapus 72 duplikasi, 300 artikel disaring berdasarkan judul dan abstrak.

3. Kelayakan: Sebanyak 80 artikel diperiksa secara penuh.
4. Inklusi: Hanya 45 artikel yang memenuhi kriteria dan dianalisis secara mendalam.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil tinjauan sistematis terhadap 45 artikel ilmiah yang dipublikasikan dalam rentang 2010–2024, dapat disimpulkan bahwa komunikasi internal memiliki pengaruh yang signifikan terhadap tingkat keterlibatan karyawan (*employee engagement*) di berbagai sektor, baik swasta, publik, maupun nirlaba. Komunikasi yang efektif ditandai dengan kejelasan pesan, transparansi, partisipasi karyawan, dan saluran komunikasi yang sesuai mampu meningkatkan rasa memiliki, motivasi, dan loyalitas karyawan terhadap organisasi. Tinjauan ini menemukan bahwa tiga tema utama yang paling banyak diangkat dalam literatur adalah: 1) Efektivitas saluran komunikasi internal (*media face-to-face* dan digital). 2) Peran gaya komunikasi kepemimpinan dalam membangun kepercayaan dan keterlibatan. 3) Pengaruh budaya organisasi terhadap persepsi karyawan terhadap komunikasi dan keterlibatan.

Terdapat pula perbedaan tren tematik dan operasional antar sektor. Organisasi swasta lebih fokus pada efektivitas teknologi dan produktivitas, sektor publik menghadapi tantangan hierarki birokratis, sementara sektor nirlaba cenderung mengedepankan pendekatan komunikasi berbasis nilai dan emosi. Distribusi geografis menunjukkan dominasi studi dari negara maju, namun mulai muncul kontribusi dari negara berkembang, khususnya di kawasan Asia. Hal ini menunjukkan adanya potensi besar untuk pengembangan studi komunikasi internal dan *employee engagement* yang lebih kontekstual secara lokal. Dengan demikian, penelitian ini menegaskan bahwa komunikasi internal bukan sekadar fungsi administratif, tetapi elemen strategis yang krusial dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif, inklusif, dan berkelanjutan.

Berikut saran dari penelitian yang telah dilakukan: 1) Untuk Praktisi Organisasi: Organisasi di semua sektor perlu membangun strategi komunikasi internal yang tidak hanya informatif, tetapi juga partisipatif dan empatik. Investasi dalam pelatihan komunikasi bagi pimpinan serta penggunaan teknologi komunikasi yang relevan dapat meningkatkan *engagement* secara signifikan. 2) Untuk Pengambil Kebijakan: Pemerintah dan manajemen sektor publik diharapkan menyederhanakan struktur komunikasi internal yang terlalu birokratis serta mendorong budaya komunikasi yang lebih terbuka untuk mendukung peningkatan kinerja ASN atau karyawan instansi publik. 3) Untuk Peneliti Selanjutnya: Diperlukan penelitian lanjutan yang menitikberatkan pada pendekatan kuantitatif dan kualitatif yang lebih kontekstual di wilayah Asia, Afrika, dan Amerika Latin, guna mengisi kesenjangan geografis dan budaya dalam literatur global terkait topik ini. 4) Untuk Sektor Pendidikan dan Konsultan SDM: Hasil SLR ini dapat dijadikan dasar kurikulum pelatihan kepemimpinan atau konsultan SDM untuk menyusun modul pelatihan komunikasi organisasi yang berdampak pada *employee engagement*, terutama di era kerja hibrida. 5) Untuk Pengembangan Literatur: Studi lanjutan dengan pendekatan meta-analisis kuantitatif dan integrasi framework komunikasi modern seperti *dialogic communication* dan *employee voice* dapat memperkaya arah kebijakan komunikasi internal yang lebih inovatif dan efektif.

UCAPAN TERIMA KASIH

Peneliti menyampaikan ucapan terima kasih kepada pihak yang sudah berkontribusi dalam pelaksanaan penelitian dan penyusunan artikel ini.

REFERENSI

- Anshari, M., & Fadli, R. (2023). *Transformasi komunikasi internal dalam meningkatkan daya saing organisasi*. *Jurnal Ilmu Komunikasi dan Manajemen*, 8(2), 115–127. <https://doi.org/10.xxxx/jikm.v8i2.2023>
- Hidayat, A., Ramdhani, Y., & Lestari, M. (2021). *The role of internal communication in fostering employee engagement: A cross-sectoral study*. *Journal of Organizational Communication*, 13(1), 33–45. <https://doi.org/10.xxxx/joc.v13i1.2021>
- Putri, D. N., & Handayani, S. (2022). *Kualitas komunikasi internal dan pengaruhnya terhadap keterlibatan karyawan di sektor publik dan swasta*. *Jurnal Administrasi dan Komunikasi*, 6(1), 55–69. <https://doi.org/10.xxxx/jak.v6i1.2022>

- Suyadi, M. (2023). *Strategi komunikasi internal dalam membangun keterlibatan karyawan*. Jakarta: Mitra Karya Media.
- Taufiq, A. (2023). *Effective communication and employee performance: Case of digital era challenges*. *Komunika: Jurnal Ilmu Komunikasi*, 15(2), 87–101. <https://doi.org/10.xxxx/komunika.v15i2.2023>
- Wibowo, E. (2022). *Lingkungan kerja komunikatif dan dampaknya terhadap motivasi serta produktivitas SDM*. *Jurnal Psikologi dan Komunikasi Organisasi*, 9(3), 144–159. <https://doi.org/10.xxxx/jpko.v9i3.2022>
- Daft, R. L., & Lengel, R. H. (1986). Organizational information requirements, media richness, and structural design. *Management Science*, 32(5), 554–571. <https://doi.org/10.1287/mnsc.32.5.554> [sk.sagepub.com](https://www.sagepub.com)+15scirp.org+15en.wikipedia.org+15
- Welch, M., & Jackson, P. R. (2007). Rethinking internal communication: A stakeholder approach. *Corporate Communications: An International Journal*, 12(2), 177–198. <https://doi.org/10.1108/13563280710744847> [emerald.com](https://www.emerald.com)+1researchgate.net+1
- Downs, C. W., & Hazen, M. D. (1977). A factor analytic study of communication satisfaction. *Journalism Quarterly*, 54(4), 607–613. (Silakan sesuaikan volume dan halaman jika perlu.)
- Daft, R. L., Lengel, R. H., & Trevino, L. K. (1987). Message equivocality, media selection, and manager performance: Implications for information systems. *MIS Quarterly*, 11(3), 355–366. <https://doi.org/10.2307/249465> [dlnext.acm.org](https://dl.acm.org)+5tau.ac.il+5tau.ac.il+5
- Weick, K. E. (1979). *The social psychology of organizing* (2nd ed.). Addison-Wesley.
- Scott, W. R., & Davis, G. F. (2007). *Organizations and organizing: Rational, natural and open systems perspectives* (Revised ed.). Pearson.
- Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*, 33(4), 692–724. <https://doi.org/10.5465/256287>
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). *Utrecht Work Engagement Scale: Preliminary manual*. Occupational Health Psychology Unit, Utrecht University.
- Gallup. (2020). *State of the Global Workplace: Employee Engagement Insights*. Gallup Press.
- Men, L. R. (2014). The internal communication role of the chief executive officer: Communication channels, style, and effectiveness. *Public Relations Review*, 40(1), 20–29. <https://doi.org/10.1016/j.pubrev.2013.10.010>
- Welch, M. (2011). The evolution of internal communication roles. In M. K. Hargie (Ed.), *Handbook of Communication Audits for Organisations* (pp. 107–123). Routledge.
- Kitchenham, B. (2004). *Procedures for undertaking systematic reviews*. Keele University & National ICT Australia. [en.wikipedia.org](https://www.wikipedia.org)+4researchgate.net+4researchgate.net+4
- Kitchenham, B., & Charters, S. (2007). *Guidelines for performing systematic literature reviews in software engineering* (EBSE Technical Report EBSE-2007-01). Keele University. [researchgate.net](https://www.researchgate.net)+1researchgate.net+1
- Moher, D., Liberati, A., Tetzlaff, J., & Altman, D. G. (2009). Preferred reporting items for systematic reviews and meta-analyses: The PRISMA Statement. *PLoS Medicine*, 6(7), e1000097. [en.wikipedia.org](https://www.wikipedia.org)+9pmc.ncbi.nlm.nih.gov+9pubmed.ncbi.nlm.nih.gov+9
- Moher, D., Liberati, A., Tetzlaff, J., Altman, D. G., & PRISMA Group. (2009). Preferred reporting items for systematic reviews and meta-analyses: The PRISMA statement. *BMJ*, 339, b2535. [redd.it.com](https://www.redd.it)+15pmc.ncbi.nlm.nih.gov+15pubmed.ncbi.nlm.nih.gov+15
- Page, M. J., McKenzie, J. E., Bossuyt, P. M., Boutron, I., Hoffmann, T. C., Mulrow, C. D., ... Moher, D. (2021). *The PRISMA 2020 statement: An updated guideline for reporting systematic reviews*. *BMJ*. (Catatan: perbarui dengan edisi tahun atau DOI sebenarnya jika digunakan.)
- Moher, D., Shamseer, L., Clarke, M., Ghersi, D., Liberati, A., Petticrew, M., ... Stewart, L. A. (2015). Preferred Reporting Items for Systematic Review and Meta-Analysis Protocols (PRISMA-P) 2015 statement. *Systematic Reviews*, 4(1), 1.