

## IMPLEMENTASI PSIKOLOGI MANAJEMEN DALAM MEMBANGUN LINGKUNGAN KERJA YANG KONDUSIF DI INSTITUT SYEKH ABDUL HALIM HASAN BINJAI

San Putra<sup>1)</sup>, Wildansyah Lubis<sup>2)</sup>

<sup>1)</sup>Institut Syekh Abdul Halim Hasan Binjai, <sup>2)</sup>Universitas Negeri Medan

<sup>1)</sup>[sanputra@ishlahiyah.ac.id](mailto:sanputra@ishlahiyah.ac.id), <sup>2)</sup>[willys1158@gmail.com](mailto:willys1158@gmail.com)

**Abstrak.** Tujuan penelitian ini yaitu bagaimana implementasi psikologi manajemen dalam membangun lingkungan kerja yang kondusif di Instiut Syekh Abdul Halim Hasan Binjai. Sejauh mana perubahan yang sudah dirasakan oleh para dosen dan staff terhadap implementasi psikologi manajemen yang sudah dilakukan. Penelitian ini menggunakan metode menggunakan pendekatan kualitatif dengan mengumpulkan data melalui wawancara dan observasi lapangan. Informan dalam pengambilan data melalui wawancara yaitu Rektor, Dosen, dan Ka. Staff kampus. Hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa sejak awal kepemimpinan tahun 2020, implementasi psikologi manajemen yang digunakan untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif telah mengalami peningkatan. Berdasarkan temuan dari wawancara yang berbeda, informan menyampaikan praktik kepemimpinan yang baik. Sebagai pemimpin kampus, rektor memiliki kemampuan untuk mengelola cara berkomunikasi dan berinteraksi untuk memenuhi kebutuhan dan harapan semua orang, termasuk dosen dan karyawan. Ini adalah contoh kualitas kepemimpinan yang baik. Penilaian kerja yang objektif, jenjang karir yang jelas, kompensasi yang diberikan sesuai dengan prestasi, program pengembangan kualitas, dan penilaian kerja yang adil memastikan pemenuhan kebutuhan dan harapan tersebut. Program kampus dilaksanakan menggunakan pendekatan manajemen psikologi dan berhasil mengubah kampus menjadi Institut pada tahun 2023. Selain itu, baik dosen dan staff telah mengakui bahwa lingkungan kerja yang kondusif telah tercipta. Rektor tidak dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif jika mereka tidak memiliki kepercayaan dan loyalitas. Kepercayaan hanya akan diperoleh ketika pemimpin menunjukkan kepedulian terhadap setiap anggota tim dan bersedia menerima kritikan, saran, dan masukan dari orang lain.

**Kata Kunci:** Psikologi Manajemen, Lingkungan Kerja, Kepemimpinan

**Abstract.** The aim of this research is how to implement management psychology in building a conducive work environment at the Institute Syekh Abdul Halim Hasan Binjai. The extent of changes that have been felt by lecturers and staff regarding the implementation of management psychology that has been carried out. This research uses a qualitative approach by collecting data through interviews and field observations. Informants in collecting data through interviews were the Chancellor, Lecturers, and Head. Campus staff. The results of the research that has been carried out show that since the beginning of leadership in 2020, the application of management psychology used to create a conducive work environment has increased. Based on findings from different interviews, informants conveyed good leadership practices. As a campus leader, the chancellor has the ability to manage how to

*communicate and interact to meet the needs and expectations of everyone, including lecturers and employees. This is an example of good leadership qualities. Objective work assessments, clear career advancement, rewards given according to achievements, quality program development, and fair work assessments ensure that these needs and expectations are met. The campus program was implemented using a psychological management approach and succeeded in turning the campus into an Institute in 2023. In addition, both lecturers and staff have acknowledged that a conducive work environment has been created. Chancellors cannot create a conducive work environment if they do not have trust and loyalty. Trust will only be gained when the leader shows he cares about each team member and is willing to accept criticism, suggestions and input from others.*

**Keywords:** *Management Psychology, Work Environment, Leadership*

## **PENDAHULUAN**

Jika manajemen perguruan tinggi tidak memberikan kesempatan kepada dosen untuk berkembang, elemen profesionalisme dalam pembuatan program pembelajaran tidak akan bermakna. Salah satu bagian penting dari perubahan menuju perbaikan adalah manajemen. Institusi perguruan tinggi, sebagai lembaga pendidikan formal, harus memiliki manajemen pengelolaan yang baik untuk memastikan bahwa perencanaan dan proses pembelajaran terorganisir, serta bahwa pelaksanaan dan evaluasi pembelajaran berjalan dengan baik. Dan pelayanan administrasi yang memuaskan kepada mahasiswa dan dosen juga harus diciptakan melalui manajemen yang baik pula. Karena institusi perguruan tinggi merupakan tempat di mana ilmu pengetahuan, keahlian, keterampilan, nilai, dan sikap yang diberikan secara lengkap kepada generasi muda untuk membantu perkembangan potensi dan kemampuan mereka agar bermanfaat bagi masa depan bangsa. Institusi perguruan tinggi yang dikelola dengan manajemen yang terarah dan profesional, dengan memperhatikan aspek perencanaan, pengorganisasian, dan pengawasan yang baik, akan menghasilkan hasil yang diinginkan.

Manajemen adalah kemampuan dan keahlian yang dimiliki seseorang atau kelompok orang untuk mengelola sumber daya yang tersedia untuk mencapai tujuan tertentu. Manajemen yang baik memengaruhi efisiensi dan efektivitas kerja organisasi. Keefektifan kerja berarti rencana kerja terlaksana dengan baik dan target yang diinginkan tercapai, sedangkan pekerja bekerja sesuai jadwal dan terorganisir dengan baik.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> Indartono, S. *Pengantar Manajemen: Character Inside*. Yukaprint. 2016.

Manajemen pendidikan adalah masalah utama pendidikan Indonesia saat ini, yang mengakibatkan pengelolaan dan penyelenggaraan pendidikan yang buruk. Selama bertahun-tahun, Hakim dan Mukhtar telah menyatakan bahwa manajemen sekolah cenderung berfokus pada input saja.<sup>2</sup> Namun sebagian orang berpendapat bahwa hasil atau output akan lebih baik jika input mahasiswa, dosen, sarana dan prasarana belajar lainnya baik. Namun, ini tidak benar sepenuhnya; input yang bagus juga bisa dimanipulasi dengan buruk karena kebutuhan akreditasi suatu Lembaga perguruan tinggi.

Masalah pengelolaan ini berasal dari pemilihan pimpinan disuatu Lembaga pendidikan yang tidak selektif dan pembekalan sebagai pimpinan yang tidak cukup. Rektor hanya dipilih berdasarkan jenjang kepangkatan dan juga kelayakan berdasarkan statuta yang dibuat oleh suatu Yayasan pendidikan.<sup>3</sup> Elvira juga mengatakan bahwa ini akan berdampak pada sistem pendidikan, yang biasanya berfokus pada peningkatan kemampuan dan prestasi akademik tetapi mengabaikan pembentukan pribadi yang baik.<sup>4</sup> Di antara efek lainnya adalah sikap mental pimpinan yang cenderung tidak memberi kepercayaan dan kebebasan kepada bawahan; tidak ada evaluasi kegiatan yang dilakukan secara berkala; gaya kepemimpinan yang tidak tepat; kurangnya pemahaman tentang rancangan strategi; dan kurangnya perhatian dosen dan pegawai terhadap lingkungan perguruan tinggi.<sup>5</sup>

Sebagai pemimpin, rektor memainkan peran penting dalam meningkatkan kualitas perguruan tinggi. Mereka harus memahami prinsip-prinsip pengelolaan dan pengembangan manajemen pendidikan agar mereka dapat memaksimalkan dan menggabungkan semua aspek yang ada di perguruan tinggi. Karena tanggung jawab kepemimpinan rektor untuk mengawasi lingkungan kerja dan interaksi antar staff, dosen dan rektor dapat menunjukkan kemampuan mereka dalam mengelola perguruan tinggi.<sup>6</sup>

Lingkungan kerja didefinisikan oleh Badu & Djafri dalam bukunya sebagai representasi dari prinsip, standar, dan praktik yang berlaku di sebuah organisasi.<sup>7</sup> Pemimpin perguruan tinggi harus sangat memperhatikan lingkungan kerja karena dapat memengaruhi

---

<sup>2</sup> Hakim, L., & Mukhtar, *Dasar-Dasar Manajemen Pendidikan* (Y. Anra, Ed.) (Timur Laut Aksara, 2018).h. 87

<sup>3</sup> Sewang, A. *Manajemen Pendidikan*. Wineka Media. 2015.

<sup>4</sup> Elvira. Faktor Penyebab Rendahnya Kualitas Pendidikan dan Cara Mengatasinya (Studi pada : Sekolah Dasar di Desa Tonggolobibi). *Jurnal Ilmu Kependidikan Dan Keislaman*. 2021. h. 16.

<sup>5</sup> Maswan. *Manajemen Peningkatan Mutu Sekolah*. 2015. 12(2).

<sup>6</sup> Asri, K. H. Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Menciptakan Kenyamanan Bekerja Di Sekolah: Studi Kasus Di Sekolah Menengah Pertama Islam Terpadu. *Edum Journal*. 2021. 4(1), 21-28.

<sup>7</sup> Badu, S. Q., & Djafri, N, *Kepemimpinan & Perilaku Organisasi*. Ideas Publishing. 2017. h. 56.

produktivitas dan kinerja para staff dan dosennya. Seberapa lengkap fasilitasnya tidak hanya menentukan lingkungan kerja yang aman. Lingkungan kerja yang penuh dengan konflik menunjukkan bahwa staff, dosen dan pimpinan tidak saling memahami dan berinteraksi satu sama lain. Untuk alasan ini, kemampuan psikologi manajemen rektor sangat penting dalam tugasnya untuk memimpin perguruan tinggi. Psikologi manajemen adalah bidang penelitian tentang manajemen yang menggunakan psikologi untuk memahami sifat setiap individu yang bekerja dalam suatu organisasi. Izzati dan Mulyana menyatakan bahwa psikologi manajemen mempelajari perilaku, mental, motivasi, dan emosi setiap individu yang terlibat dalam suatu organisasi untuk mencapai fungsi manajemen dan tujuan organisasi.<sup>8</sup> Psikologi manajemen bertujuan untuk membuat lingkungan organisasi menjadi nyaman dan menyenangkan sehingga semua karyawan dapat bekerja dengan baik.<sup>9</sup>

Pemimpin yang menggunakan psikologi manajemen dapat memperoleh pemahaman yang lebih baik tentang apa yang diharapkan dan dibutuhkan oleh anggota tim mereka untuk menciptakan lingkungan kerja yang positif. Namun jika rektor tidak memahami kebutuhan dasar sebagaimana dikemukakan sebelumnya, maka masalah akan timbul karena tidak adanya komunikasi yang dibangun dalam mengembangkan suatu perguruan tinggi menuju lingkungan kerja yang kondusif. Diperlukan inovasi pendekatan seperti psikologi manajemen yang sudah diterapkan oleh Rektor Institut Syekh Abdul Halim Hasan Binjai untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana implementasi psikologi manajemen dalam membangun lingkungan kerja yang kondusif di Institut Syekh Abdul Halim Hasan Binjai. Sejauh mana perubahan yang sudah dirasakan oleh para dosen dan staff terhadap implementasi psikologi manajemen yang sudah dilakukan. Sehingga dapat menjadikan perguruan tinggi ini yang semulanya hanya Sekolah Tinggi Agama Islam (STAI) menjadi Institut di tahun 2023, sejak masa menjabat sebagai pimpinan perguruan tinggi dari tahun 2020.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kualitatif, yang merupakan proses penelitian yang memungkinkan pemahaman menyeluruh tentang masalah manusia atau sosial. Penelitian ini menggunakan fenomenologi sebagai jenis penelitian karena tujuan penelitian

---

<sup>8</sup> Izzati, U. A., & Mulyana, O. P, *Psikologi Industri & Organisasi*. Bintang Surabaya. 2019. h. 79.

<sup>9</sup> Syafaruddin, & Anzhizhan. *Psikologi Organisasi dan Manajemen*. LARISPA. 2011.

adalah untuk mengetahui bagaimana para informan melihat psikologi manajemen dalam membangun lingkungan kerja yang baik di Institut Syekh Abdul Halim Hasan Binjai. Penelitian kualitatif membutuhkan partisipasi peneliti secara langsung dalam pengumpulan data. Jika objek penelitian adalah masyarakat atau kelompok individu, peneliti harus berbaur dengan mereka untuk dapat mendengar, melihat, dan merasakan pengalaman yang dialami oleh objek penelitian.<sup>10</sup>

Informan dalam penelitian ini adalah Rektor, Dosen dan Ka. Staff kampus sesuai dengan kriteria penelitian yang telah ditetapkan. Data yang digunakan dalam penelitian merupakan data primer yang berupa hasil wawancara serta hasil observasi dari para partisipan. Data ini nantinya akan dimanfaatkan sebagai rujukan utama dalam penulisan hasil penelitian dan data sekunder yang berupa data pelengkap peneliti yang diperoleh secara tidak langsung dalam proses pengumpulan data. Peneliti menggunakan metode pengumpulan data melalui wawancara dan observasi. Penelitian ini menggunakan teknik analisis interaktif yang dikembangkan oleh Miles & Huberman & Saldana.<sup>11</sup> Ada empat komponen model yang dilakukan dalam menganalisis data kualitatif, yaitu pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan.

Untuk menguji keabsahan data dalam penelitian ini, peneliti menggunakan triangulasi sumber, yang berarti mendapatkan data dari berbagai sumber dengan teknik yang sama dan dari berbagai sumber. Metode ini mengarahkan peneliti untuk menggunakan semua sumber data yang tersedia saat mereka mengumpulkan data. Ini menunjukkan bahwa data yang sama atau sejenis akan lebih benar jika diambil dari berbagai sumber data dengan membandingkan berbagai pendapat. Triangulasi sumber melibatkan membandingkan data atau informasi dari wawancara dengan rektor, beberapa dosen, Kepala Staf, dan karyawan kampus.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Psikologi Manajemen

Rusmini mengatakan bahwa psikologi manajemen adalah tentang bagaimana pimpinan memahami perilaku individu dalam manajemen organisasi.<sup>12</sup> Setiap anggota

---

<sup>10</sup> Asy'ari, A. F., & Zuhdi, M. S. Perencanaan Karier Mahasiswa Bimbingan Konseling Islam. *Al-Isyrof: Jurnal Bimbingan Konseling Islam*. Vol. 5, No. 1. 2023. h. 9-27.

<sup>11</sup> Miles, M.B, Huberman, A.M, & Saldana, J. *Qualitative Data Analysis, A Methods Sourcebook, Edition 3*. USA: Sage Publications. Terjemahan Tjetjep Rohindi Rohidi, UI-Press. 2014.

<sup>12</sup> Rusmini, *Psikologi Manajemen / i* (Samsu). (PUSAKA, 2017).h. 56

organisasi harus dapat bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama. Namun, para pemimpin harus dapat mengontrol dan menyatukan berbagai orang dengan dinamika perilaku mereka. Jika tidak, organisasi tidak akan berfungsi dengan baik. Pekerjaan psikologi manajemen adalah menjelaskan hal ini, mengapa perilaku berubah, apa yang menyebabkannya, dan solusi masalah. Ada beberapa hal yang menjadi fokus bahasan dari psikologi manajemen:

### 1. Perilaku Kerja

Semua tindakan yang dilakukan seseorang saat bekerja disebut perilaku kerja. Pemimpin harus memperhatikan perubahan perilaku ini karena dapat menunjukkan masalah yang dihadapi oleh karyawan. Pemimpin dapat mempengaruhi perilaku anggota melalui empat tindakan, menurut Tewel et al, Pertama, penguatan positif, Ini berarti pimpinan memberikan pujian, dukungan, atau respons positif atas hasil pekerjaan anggota. Kedua, penguatan negatif. Ini terjadi ketika pujian atau dukungan positif diberikan dan sebaliknya ketika penguatan negatif diberikan. Ketiga, hukuman. Anggota mungkin tidak menghormati pemimpin karena hukuman yang dianggap memberatkan. Keempat, pemunahan: Pemunahan terjadi ketika seorang anggota dihentikan dari pekerjaannya.<sup>13</sup>

### 2. Kepribadian

Kepribadian setiap orang mempengaruhi bagaimana mereka bekerja, bergaul, dan berinteraksi, serta bagaimana mereka menyelesaikan tugas atau masalah. Kepribadian anggota juga dapat mempengaruhi pembuat kebijakan dan pengambilan keputusan.<sup>14</sup> Pemimpin dapat menemukan cara unik untuk memberikan tugas kepada anggota mereka dengan mengetahui bagaimana mereka berperilaku. Kepribadian yang baik pasti menunjukkan kinerja yang baik, begitu pula sebaliknya. Maka keikhlasan dalam bekerja sangatlah penting ditanamkan bagi para anggota dalam suatu instansi perguruan tinggi.

### 3. Komunikasi

Cara seseorang berbicara menunjukkan bagaimana keadaan mereka saat itu. Beberapa faktor dapat memengaruhi gaya, nada, dan ekspresi wajah seseorang saat berbicara. Di antaranya adalah keturunan, pendidikan, harapan, dan keadaan.<sup>15</sup> Rektor sebagai pimpinan perguruan tinggi sebaiknya menggunakan pendekatan komunikasi yang humanis dan

---

<sup>13</sup> Tewel, *Perilaku Organisasi*. (CV Patra Media Grafindo, 2017).h.45

<sup>14</sup> Adamy, M. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. UNIMAL PRESS. 2016

<sup>15</sup> Indartono, S. (2016). *Pengantar Manajemen: Character Inside*. Yukaprint.

menyenangkan agar para anggotanya dapat merasa aman dan mau memberikan kritikan maupun masukan dalam peningkatan kualitas di perguruan tinggi.

#### 4. Motivasi

Dalam hal pekerjaan, motivasi dapat didefinisikan sebagai seberapa tekun, giat, dan semangat seseorang dalam melakukan tugasnya.<sup>16</sup> Seseorang dikatakan memiliki motivasi jika mereka senang bekerja, disiplin, merasa berharga, dan terus bekerja keras meskipun tidak ada pengawasan dari pimpinan mereka. Menurut Rusmini, motivasi akan muncul ketika ada rasa kebermaknaan dan manfaat dari apa yang dilakukannya.<sup>17</sup> Pemimpin yang dapat menciptakan lingkungan kerja yang komunikatif dan menyenangkan juga dapat meningkatkan motivasi kerja.

#### 5. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah ketika seseorang menanggapi dengan positif hasil kerja mereka. Tewel mengatakan bahwa ada sejumlah variabel yang dapat memengaruhi tingkat kepuasan kerja seseorang.<sup>18</sup> Pertama, hasil pekerjaan sesuai dengan ekspektasi, kedua, upah yang diterima sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan, dan ketiga, ada kompensasi yang diberikan tergantung pada seberapa baik pekerjaan tersebut dilakukan. Keempat, memiliki rekan kerja dan tempat kerja yang selalu memberi dukungan.

#### 6. Stres Kerja

"Stres kerja" adalah istilah yang digunakan untuk menggambarkan keadaan di mana seseorang mengalami tingkat stres yang berlebihan yang disebabkan oleh beban kerja yang mereka miliki. Menurut Badu dan Djafri, stres kerja dapat disebabkan oleh beban kerja yang berlebihan dan kurangnya dukungan motivasi dari pimpinan dan rekan kerja. Kuantitatif dan kualitatif adalah dua jenis pekerjaan.<sup>19</sup> Pekerjaan kualitatif berfokus pada ide, gagasan, dan pemikiran, dan cenderung tidak terlihat. Pekerjaan kuantitatif membutuhkan banyak tenaga dan waktu, dan memiliki efek psikologis yang lebih besar.

#### 7. Komitmen Kerja

Kesetiaan seseorang terhadap tempat kerja mereka disebut komitmen kerja. Menurut Syafaruddin dan Anzhizhan, komitmen kerja dapat dihasilkan melalui kepercayaan,

---

<sup>16</sup> Agustini, F. (2019). Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia. UISU Press.

<sup>17</sup> Rusmini., *op.cit.* h. 59

<sup>18</sup> Tewel., *op.cit.* h. 48

<sup>19</sup> Badu & Djafri., *op.cit.* h. 78

pengakuan, dukungan, dan penghargaan yang diberikan oleh pimpinan.<sup>20</sup> Bentuk komitmen kerja termasuk pelayanan dan kinerja terbaik serta loyal kepada pimpinan. Komitmen terhadap pekerjaan akan meningkatkan kepedulian setiap orang terhadap lingkungan kerja mereka.

### **Lingkungan Kerja Kondusif di Perguruan Tinggi**

Hubungan positif antara rektor, dosen, dan karyawan membentuk lingkungan kerja yang kondusif di perguruan tinggi, menurut Badu & Djafri.<sup>21</sup> Setiap orang perlu diakui di tempat kerja. Kepemimpinan yang efektif adalah satu-satunya cara untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik. Kepemimpinan yang baik dapat dilihat dari penilaian kerja yang objektif dan adil, jenjang karir yang jelas, gaji yang sesuai dan penghargaan untuk prestasi, program pengembangan kualitas, dan penilaian yang konsisten.

Fasilitas seperti gedung mewah, ruang kantor yang cukup, dan seragam yang baik bukanlah faktor utama dalam menciptakan lingkungan kerja yang baik di perguruan tinggi. Pemimpin perguruan tinggi harus menyadari hal ini. Menurut Minto Waluyo, salah satu aspek penting yang tidak boleh diabaikan oleh pimpinan perguruan tinggi adalah pengakuan terhadap keberadaan dosen dan pegawai.<sup>22</sup> Gagal mengingat nama dosen dan pegawai adalah hal kecil yang tidak boleh diabaikan oleh pimpinan perguruan tinggi. Agustini menyatakan bahwa rektor melakukan beberapa hal untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik, antara lain:<sup>23</sup>

1. Menjaga hubungan komunikasi yang efektif dengan seluruh staf dan dosen
2. Pemimpin harus selalu menjalin pendekatan persuasif dengan dosen dan stafnya. Pemimpin harus memberi dukungan dan menunjukkan simpati kepada mereka.
3. Pemimpin harus melibatkan dosen dan staf dalam setiap keputusan yang dibuat. Mereka harus menghargai pendapat mereka agar dosen dan staf merasa bahwa mereka hadir.
4. Memberi kesempatan kepada dosen dan karyawan untuk melakukan hal-hal baru dan menunjukkan karya mereka
5. Memberikan penghargaan kepada guru dan staf atas kinerja atau prestasi yang baik

---

<sup>20</sup> Syafaruddin, & Anzhizhan, *Psikologi Organisasi dan Manajemen*. (LARISPA, 2011). H. 67

<sup>21</sup> Badu & Djafri, *op.cit.* h. 85

<sup>22</sup> Minto Waluyo, M. M, *Manajemen Psikologi Industri Edisi Revisi*. (Literasi Nusantara, 2010).H. 78

<sup>23</sup> Agustini, F, *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia*. (UISU Press, 2019).h. 39



6. Tidak ada perbedaan pendapat antara dosen dan staf; semua orang dilayani dengan adil dan sama.
7. Membagi dosen dan karyawan ke dalam kelompok kerja sesuai dengan kemampuan dan karakter mereka.

Jika ke 7 langkah tersebut dapat dijalankan dengan baik maka peningkatan kualitas kampus pasti akan tercapai dan lingkungan kerja yang kondusif pasti dirasakan oleh semua pihak, baik dosen, staff maupun karyawan kampus. Hal senada pasti juga dirasakan oleh mahasiswa yaitu peningkatan kualitas pelayanan yang ada di kampus tersebut.

### **Implementasi Psikologi Manajemen dalam membangun Lingkungan Kerja yang kondusif**

Hasil dari observasi dan wawancara menunjukkan bahwa psikologi manajemen dapat memengaruhi bagaimana lingkungan kerja yang kondusif di perguruan tinggi. Rektor dapat menganalisis sifat, keinginan, dan kesulitan yang mungkin dihadapi setiap orang dengan memahami konsep psikologi manajemen. Secara umum, beberapa hal berikut dipengaruhi oleh psikologi manajemen:

1. Membantu rektor mengembangkan kualitas kepemimpinan

Keberhasilan rektor tidak tergantung pada karakteristik kepemimpinannya. Dengan memahami psikologi manajemen, rektor diharapkan mengubah perilaku dan kepemimpinannya. Susanto mengatakan bahwa rektor harus memiliki beberapa sifat berikut dalam kepemimpinan pendidikan: (a) sabar dan mampu mengendalikan emosi; (b) rendah hati dan sederhana; (c) suka menolong orang lain; (d) adil, jujur, dan bijaksana; (e) tegas dan berwibawa; (f) selalu bersikap positif; (g) berkomunikasi dengan baik; dan (h) menjadi perantara bagi rekan kerja.

2. Membantu rektor menilai kebutuhan pegawai dan dosen

Semua orang memiliki kebutuhan yang berbeda. Kebutuhan yang berbeda ini akan mempengaruhi perilaku dan motivasi setiap dosen dan karyawan untuk melakukan pekerjaan mereka. Ada lima kebutuhan manusia, menurut teori hirarki maslow: kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman dan keselamatan, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri. Tewel menyatakan bahwa keinginan untuk memenuhi kebutuhan dapat memengaruhi perilaku seseorang. Rektor akan lebih mampu menyediakan solusi yang sesuai dengan kebutuhan dosen dan karyawan jika mereka memahami jenis kebutuhan ini.

3. Membantu rektor memahami bagaimana karakter dosen dan karyawan berbeda.

Kepribadian, menurut Syafaruddin, adalah kumpulan sifat individu yang cenderung konsisten. Menurut Izzati dan Mulyana, kepribadian adalah kecenderungan seseorang untuk menyesuaikan diri dengan lingkungannya. Rektor dapat membuat keputusan tentang bagaimana berkomunikasi dengan staf dan dosen dengan mengetahui bagaimana masing-masing individu berperilaku.

4. Membantu rektor dalam pengambilan keputusan

Dalimunthe menyatakan bahwa rektor dapat membuat keputusan tentang program dengan mempertimbangkan kondisi dosen dan pegawai. Rektor dapat menilai dengan kritis siapa saja dosen dan pegawai yang dapat membantu pelaksanaan program atau menempatkan rektor atau pegawai untuk mengelola tugas tertentu.<sup>24</sup>

5. Membantu rektor dalam melakukan penilaian

Dalimunthe menyatakan bahwa rektor dapat mengevaluasi kinerja staf dan dosen dengan lebih baik dengan memahami kondisi psikologis setiap orang. Tentunya dengan cara memperhatikan setiap kinerja yang sudah dilakukan oleh para dosen maupun staffnya.

6. Membantu dosen dalam mengatasi konflik dan stress

Ketika rektor menggunakan psikologi manajemen, mereka diharapkan dapat mengurangi dan menyelesaikan masalah dan ketegangan yang terjadi antara karyawan dan dosen. Konseling dan pendekatan kejiwaan digunakan untuk mengatasi konflik dan stres, menurut Syafaruddin dan Anzhizhan.<sup>25</sup>

7. Membantu membangun lingkungan kerja yang kondusif

Menurut Rahayu dan Miranda, dengan rektor yang memahami kebutuhan, kebutuhan, dan harapan setiap dosen dan karyawan, rektor dapat menanamkan nilai-nilai kebersamaan di perguruan tinggi. Rektor dapat membantu dosen untuk saling memahami dan saling membantu untuk menciptakan komunikasi, kerja sama, dan kekompakan yang efektif. Rektor, dosen, dan pegawai saling membantu satu sama lain untuk mendorong semangat dan motivasi kerja.<sup>26</sup>

---

<sup>24</sup> Dalimunthe, E. M., dkk, *Strategi Psikologi Manajemen Dalam Meningkatkan Pendidikan Di Mts Sukaramai. (LOKAKARYA Journal Research and Education Studies, 1(1), 2022)*

<sup>25</sup> Syafaruddin, & Anzhizhan. (2011). Psikologi Organisasi dan Manajemen. LARISPA.

<sup>26</sup> Rahayu, R., & Miranda, N, *Manajemen Mutu Terpadu Pendidikan (Syafaruddin & M. Syukri, Eds.)*. (Pusdikra Mitra Jaya, 2022).h. 87

Pendekatan psikologi manajemen dalam membangun lingkungan kerja yang kondusif yang dilakukan oleh Rektor Institut Syekh Abdul Halim Hasan telah berhasil membawa kampus menjadi institut di tahun 2023 ini sejak ia memimpin kampus tersebut sejak Juli 2020. Menurut pemaparan Informan yaitu Rektor dari hasil wawancara yang dilakukan beliau menerapkan pola psikologi manajemen untuk membentuk *team fighter* dalam peningkatan kualitas kampus agar menjadi Universitas di tahun 2025. Saat ini sudah tercapai sesuai dengan visi beliau yaitu di tahun 2023 kampus sudah menjadi Institut dengan pola menerapkan kebijakan dan melakukan pendekatan secara humanis kepada dosen dan juga staffnya.

Kebijakan yang sudah dilakukan juga disesuaikan dengan kebutuhan dan harapan bagi semua dosen dan staffnya. Pemenuhan kebutuhan dan harapan tersebut diimplementasikan melalui adanya keadilan dan pendekatan kemanusiaan bagi semua anggota, adanya jenjang karir yang jelas, *reward* yang diberikan terhadap prestasi kerja, adanya program pengembangan kualitas mutu, adanya penilaian kerja yang objektif serta adanya tindak lanjut dari hasil evaluasi kerja yang dilakukan.

Hal yang senada juga disampaikan kepada informan lain yaitu dosen dan Ka. Staffnya. Berdasarkan dari hasil wawancara dan observasi yang dilakukan mereka merasa saat ini jauh lebih baik dari pada pemimpin sebelumnya. Pemberian *reward* sudah tertera dalam suatu keputusan rektor yang sudah dijalankan saat ini, seperti pemberian intensif bagi dosen yang memiliki karya tulisan yang terbit di Jurnal Berpuitasi SINTA 2,3,4 dan 5. Juga penerbitan HAKI karya ilmiah dosen serta menjadi narasumber pada seminar internasional. Peningkatan kompetensi baik dosen dan staff juga terus dilakukan dengan adanya kegiatan rutin berupa seminar internasional dan workshop di kampus. Bagi para staff yang selalu hadir tepat waktu juga mendapatkan *reward* bonus dari pimpinan. Bagi dosen dan staff mereka merasa puas dan merasa aman serta lingkungan kerja saat ini sudah kondusif.

## **KESIMPULAN**

Implementasi psikologi manajemen dalam membangun lingkungan kerja yang kondusif sudah menunjukkan adanya peningkatan yang baik sejak awal mula kepemimpinan di tahun 2020. Praktek kepemimpinan yang baik itu diutarakan oleh informan berdasarkan dari hasil wawancara yang dilakukan secara terpisah. Praktek kepemimpinan yang baik dapat dilihat dari Rektor sebagai pimpinan kampus dapat mengelola pola komunikasi dan interaksi dalam memenuhi kebutuhan dan harapan setiap individu baik dosen maupun staffnya.

Pemenuhan kebutuhan dan harapan tersebut diimplementasikan melalui adanya keadilan dan pendekatan kemanusiaan bagi semua anggota, adanya jenjang karir yang jelas, *reward* yang diberikan terhadap prestasi kerja, adanya program pengembangan kualitas mutu, adanya penilaian kerja yang objektif serta adanya tindak lanjut dari hasil evaluasi kerja yang dilakukan. Agenda program kampus yang dilakukan melalui pendekatan psikologi manajemen dan berhasil membawa kampus menjadi Institut di tahun 2023. Lingkungan kerja yang kondusif juga sudah dirasakan baik oleh dosen, staff maupun mahasiswa. Seorang pemimpin tidak akan mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif jika tidak mendapat kepercayaan dan loyalitas dari anggotanya. Kepercayaan hanya akan diperoleh ketika pemimpin menunjukkan kepedulian terhadap semua anggota, mau menerima masukan, kritikan dan saran.

### **Saran**

Berdasarkan penelitian ini diharapkan bagi pimpinan perguruan tinggi agar tetap konsisten menjaga stabilitas kepuasan kerja dosen, staff maupun karyawan kampus. Kerjasama tim yang sudah dibangun dapat menjadikan kampus saat ini sudah menjadi Institut. Harapan kedepan agar lebih ditingkatkan lagi dalam Kerjasama tim sehingga kampus dapat memiliki akreditasi unggul disetiap prodinya serta dapat menjadikan kampus menjadi Universitas rujukan masyarakat dalam menyekolahkan anaknya pada tingkatan perguruan tinggi. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan hasil penelitian ini dapat dijadikan pedoman dan pertimbangan bagi peneliti selanjutnya, atau peneliti lain dalam membangun hipotesis, konsep yang berkaitan dengan kajian psikologi manajemen dalam membangun lingkungan kerja yang kondusif sehingga dapat memperkaya temuan penelitian.

---

**DAFTAR PUSTAKA**

- Adamy, M. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. UNIMAL PRESS. 2016.
- Agustini, F. *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia*. UISU Press. 2019.
- Asri, K. H. Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Menciptakan Kenyamanan Bekerja Di Sekolah: Studi Kasus Di Sekolah Menengah Pertama Islam Terpadu. *Edum Journal*. 2021. 4(1), 21–28.
- Asy'ari, A. F., & Zuhdi, M. S. Perencanaan Karier Mahasiswa Bimbingan Konseling Islam. *Al-Isyrof: Jurnal Bimbingan Konseling Islam*. Vol. 5, No. 1. 2023. h. 9-27.
- Badu, S. Q., & Djafri, N, *Kepemimpinan & Perilaku Organisasi*. Ideas Publishing. 2017.
- Dalimunthe, E. M., dkk, *Strategi Psikologi Manajemen Dalam Meningkatkan Pendidikan Di Mts Sukaramai*. (LOKAKARYA Journal Research and Education Studies, 1(1). 2022.
- Elvira. Faktor Penyebab Rendahnya Kualitas Pendidikan dan Cara Mengatasinya (Studi pada : Sekolah Dasar di Desa Tonggolobibi). *Jurnal Ilmu Kependidikan Dan Keislaman*. 2021. h. 16.
- Hakim, L., & Mukhtar. *Dasar-Dasar Manajemen Pendidikan* (Y. Anra, Ed.). Timur Laut Aksara. 2018.
- Indartono, S. *Pengantar Manajemen: Character Inside*. Yukaprint. 2016.
- Izzati, U. A., & Mulyana, O. P, *Psikologi Industri & Organisasi*. Bintang Surabaya. 2019.
- Maswan. *Manajemen Peningkatan Mutu Sekolah*. 2015. 12(2).
- Miles, M.B, Huberman, A.M, & Saldana, J. *Qualitative Data Analysis, A Methods Sourcebook, Edition 3*. USA: Sage Publications. Terjemahan Tjetjep Rohindi Rohidi, UI-Press. 2014.
- Minto Waluyo, M. M. *Manajemen Psikologi Industri Edisi Revisi*. Literasi Nusantara. 2010.
- Rahayu, R., & Miranda, N, *Manajemen Mutu Terpadu Pendidikan* (Syafaruddin & M. Syukri, Eds.). Puskikra Mitra Jaya. 2022.
- Rusmini, *Psikologi Manajemen | i* (Samsu). PUSAKA. 2017.
- Sewang, A. *Manajemen Pendidikan*. Wineka Media. 2015.
- Syafaruddin, & Anzhizhan. *Psikologi Organisasi dan Manajemen*. LARISPA. 2011.
- Tewal, *Perilaku Organisasi*. CV Patra Media Grafindo. 2017.