ASPEK-ASPEK PSIKOLOGIS DALAM BERORGANISASI: DINAMIKA INDIVIDU DAN PENGARUHNYA TERHADAP EFEKTIVITAS ORGANISASI PENDIDIKAN

Hary Priatna Sanusi[1], Shinta Meirnawati Pratiwi Putri[2], Linda Meliawati[3]
Jurusan Manajemen Pendidikan Islam Pascasarjana, Universitas Islam Negeri Sunan Gunung Djati Bandung
Alamat e-mail : [1]harypriatna@uinsgd.ac.id,
[2]shintameirnawatipratiwiputri@gmail.com, [3]nda.meliawati87@gmail.com,

ABSTRACT

Organizations are social systems involving individuals with different personalities, perceptions, needs, emotional conditions, and work experiences. These psychological differences influence how individuals interact, respond to organizational demands, manage stress, and contribute to organizational goals. This study aims to analyze the psychological aspects of organizational behavior and their implications for the effectiveness of educational organizations. This research employs a qualitative library research approach through a thematic analysis of relevant theoretical and empirical literature. The findings indicate five interconnected psychological aspects: human beings as complex individuals; individual differences and perceptions of work; anxiety, tension, and occupational stress; the relationship between family well-being and work performance; and person–environment fit. These aspects demonstrate that organizational effectiveness is not determined solely by formal structures, regulations, and resources, but also by the psychological conditions of organizational members. In educational institutions, leaders need to develop supportive work environments, equitable task distribution, effective communication, psychological safety, and policies that promote work–life balance. Integrating psychological perspectives into educational management can strengthen individual well-being, professional relationships, and organizational performance.

Keywords: organizational psychology, individual differences, work stress, family well-being, person–environment fit

ABSTRAK

Organisasi merupakan sistem sosial yang melibatkan individu dengan kepribadian, persepsi, kebutuhan, kondisi emosional, dan pengalaman kerja yang berbeda. Perbedaan psikologis tersebut memengaruhi cara individu berinteraksi, merespons tuntutan organisasi, mengelola stres, serta berkontribusi terhadap pencapaian tujuan bersama. Penelitian ini bertujuan menganalisis aspek-aspek psikologis dalam berorganisasi dan implikasinya terhadap efektivitas organisasi pendidikan. Penelitian menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis studi kepustakaan (library research) melalui analisis tematik terhadap literatur teoretis dan empiris

yang relevan. Hasil kajian menunjukkan lima aspek psikologis yang saling berkaitan, yaitu manusia sebagai individu yang kompleks; perbedaan individu dan persepsi terhadap pekerjaan; kekhawatiran, ketegangan, dan stres kerja; hubungan ketenangan keluarga dengan kinerja; serta kesesuaian individu dengan lingkungan kerja (person–environment fit). Kelima aspek tersebut menunjukkan bahwa efektivitas organisasi tidak hanya ditentukan oleh struktur formal, peraturan, dan sumber daya, tetapi juga oleh kondisi psikologis anggota organisasi. Dalam lembaga pendidikan, pemimpin perlu membangun lingkungan kerja yang suportif, pembagian tugas yang adil, komunikasi efektif, keamanan psikologis, serta kebijakan yang mendukung keseimbangan kehidupan dan pekerjaan. Integrasi perspektif psikologi dalam manajemen pendidikan dapat memperkuat kesejahteraan individu, hubungan profesional, dan kinerja organisasi.

Kata Kunci: psikologi organisasi, perbedaan individu, stres kerja, ketenangan keluarga, kesesuaian individu dan lingkungan kerja.

A. Pendahuluan

Organisasi merupakan suatu sistem sosial yang dibentuk oleh sekumpulan individu untuk mencapai tujuan bersama melalui pembagian tugas, koordinasi, komunikasi, dan kerja sama. Keberhasilan organisasi tidak hanya ditentukan oleh struktur kelembagaan, pembagian kewenangan, ketersediaan sumber daya, dan mekanisme pengendalian, tetapi juga dipengaruhi oleh perilaku serta kondisi psikologis individu yang terlibat di dalamnya. Setiap anggota organisasi membawa karakteristik pribadi, kebutuhan, persepsi, pengalaman, dan kondisi emosional yang berbeda sehingga dinamika organisasi tidak dapat dipahami hanya melalui pendekatan struktural dan administratif.

Dalam perspektif psikologi organisasi, manusia dipandang sebagai makhluk yang kompleks karena perilakunya terbentuk melalui interaksi berbagai faktor internal dan eksternal. Faktor internal meliputi kepribadian, motivasi, persepsi, emosi, kemampuan, dan kebutuhan psikologis. Sementara itu, faktor eksternal mencakup lingkungan kerja, pola kepemimpinan, hubungan interpersonal, budaya organisasi, serta tuntutan pekerjaan. Interaksi kedua kelompok faktor tersebut menghasilkan perilaku kerja yang beragam, baik dalam bentuk komitmen, kreativitas, kerja sama, maupun konflik dan tekanan psikologis.

Kompleksitas tersebut terlihat dalam organisasi pendidikan. Kepala sekolah, guru, tenaga kependidikan, dan anggota organisasi lainnya memiliki latar belakang pendidikan, pengalaman, kemampuan, serta orientasi kerja yang tidak selalu sama. Perbedaan tersebut dapat menjadi kekuatan apabila dikelola melalui komunikasi dan koordinasi yang efektif. Sebaliknya, apabila tidak dipahami dengan baik, perbedaan individu berpotensi menimbulkan kesalahpahaman, ketegangan hubungan kerja, konflik interpersonal, dan menurunnya efektivitas organisasi.

Aspek psikologis pertama yang perlu diperhatikan adalah manusia sebagai individu yang kompleks. Dalam organisasi, seseorang tidak hanya menjalankan fungsi pekerjaan, tetapi juga membawa identitas pribadi, nilai, kebutuhan, harapan, dan pengalaman kehidupan di luar organisasi. Oleh karena itu, perilaku anggota organisasi tidak selalu dapat dijelaskan hanya berdasarkan aturan formal atau tuntutan jabatan. Pemahaman terhadap kompleksitas manusia menjadi dasar bagi pimpinan untuk membangun pola pengelolaan sumber daya manusia yang lebih manusiawi dan kontekstual.

Aspek kedua berkaitan dengan perbedaan individu dan persepsi terhadap pekerjaan. Setiap individu memiliki cara pandang yang berbeda dalam menafsirkan tugas, tanggung jawab, penghargaan, hubungan kerja, dan kebijakan organisasi. Pekerjaan yang dipandang sebagai kesempatan mengembangkan kemampuan oleh seseorang dapat dipersepsikan sebagai beban oleh individu lainnya. Perbedaan persepsi tersebut dapat memengaruhi motivasi, kepuasan kerja, komitmen, dan kualitas pelaksanaan tugas. Dengan demikian, pengelolaan organisasi perlu mempertimbangkan karakteristik dan kebutuhan psikologis setiap anggota.

Aspek ketiga adalah kekhawatiran, ketegangan, dan stres yang muncul sebagai respons terhadap tuntutan pekerjaan. Beban kerja yang tidak proporsional, ketidakjelasan peran, tekanan waktu, konflik interpersonal, serta keterbatasan dukungan organisasi dapat menimbulkan tekanan psikologis. Dalam lembaga pendidikan, tuntutan pembelajaran, administrasi, evaluasi, dan perubahan kebijakan dapat menjadi sumber

tekanan apabila tidak diimbangi dengan dukungan kelembagaan. Kondisi tersebut penting diperhatikan karena stres kerja yang berkepanjangan berpotensi mengganggu kesejahteraan dan pelaksanaan tugas profesional.

Aspek keempat berhubungan dengan ketenangan kehidupan keluarga. Individu yang bekerja dalam organisasi tidak dapat dipisahkan dari kehidupan personal dan keluarganya. Hubungan keluarga yang harmonis, dukungan emosional, serta pembagian tanggung jawab yang seimbang dapat membantu individu mempertahankan kondisi psikologis yang positif. Sebaliknya, konflik antara pekerjaan dan keluarga dapat mengurangi konsentrasi, energi, dan kepuasan kerja. Oleh karena itu, keseimbangan kehidupan kerja dan keluarga merupakan bagian penting dalam pengelolaan sumber daya manusia.

Aspek kelima adalah kesesuaian antara individu dan lingkungan kerja (person–environment fit). Kesesuaian ini berkaitan dengan hubungan antara kemampuan, kebutuhan, nilai, dan karakteristik individu dengan tuntutan serta kondisi organisasi. Individu yang merasa sesuai dengan pekerjaan dan lingkungan organisasinya cenderung memiliki pengalaman kerja yang lebih positif. Sebaliknya, ketidaksesuaian antara kemampuan dan tuntutan pekerjaan atau antara nilai pribadi dan nilai organisasi dapat menimbulkan ketidaknyamanan, tekanan, dan ketidakpuasan kerja.

Sejumlah penelitian kontemporer memperkuat pentingnya perhatian terhadap aspek psikologis tersebut. Penelitian Vaziri dan rekan-rekan (2022) mengembangkan pemahaman mengenai dinamika hubungan kerja dan kehidupan nonkerja, sedangkan kajian mengenai kesejahteraan guru menunjukkan bahwa konflik pekerjaan dan keluarga berkaitan dengan kondisi kesejahteraan profesional. Penelitian Uslukaya (2025), misalnya, mengkaji hubungan konflik pekerjaan-keluarga dengan kesejahteraan guru. Sementara itu, Cobb dan rekan-rekan (2025) menjelaskan pentingnya kesesuaian pengelolaan batas antara pekerjaan dan kehidupan nonpekerjaan dalam mendukung kesejahteraan individu.

Meskipun aspek psikologis telah banyak dibahas dalam kajian perilaku organisasi, pembahasannya sering kali terpisah berdasarkan variabel

tertentu, seperti kepribadian, stres kerja, hubungan keluarga, atau kesesuaian individu dengan lingkungan kerja. Padahal, dalam praktik organisasi pendidikan, aspek-aspek tersebut saling berhubungan dan membentuk dinamika perilaku anggota organisasi. Kebutuhan untuk mengintegrasikan berbagai aspek psikologis tersebut menjadi dasar penting bagi pengembangan kajian manajemen pendidikan yang lebih komprehensif.

Berdasarkan fenomena tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis lima aspek psikologis dalam berorganisasi, menjelaskan keterkaitan masing-masing aspek dengan perilaku kerja individu, serta mengidentifikasi implikasinya terhadap efektivitas organisasi pendidikan. Hasil kajian diharapkan memberikan kontribusi konseptual bagi pengembangan ilmu manajemen pendidikan, sekaligus menjadi bahan pertimbangan praktis bagi pimpinan lembaga pendidikan dalam mengelola sumber daya manusia secara lebih efektif, adil, dan berorientasi pada kesejahteraan psikologis..

B. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian studi kepustakaan (library research). Pendekatan ini dipilih karena penelitian bertujuan mengkaji, memahami, dan menyintesis berbagai konsep serta temuan penelitian mengenai aspek-aspek psikologis dalam berorganisasi, khususnya yang berkaitan dengan perilaku individu dan efektivitas organisasi pendidikan.

Sumber data penelitian terdiri atas sumber primer dan sekunder. Sumber primer mencakup artikel jurnal ilmiah yang membahas psikologi organisasi, perilaku individu, kepribadian, persepsi kerja, stres kerja, hubungan pekerjaan dan keluarga, kesejahteraan psikologis, serta kesesuaian individu dengan lingkungan kerja. Sumber sekunder meliputi buku teori organisasi, psikologi industri dan organisasi, manajemen sumber daya manusia, serta literatur pendukung yang relevan. Literatur kontemporer menjadi perhatian utama dengan mempertimbangkan publikasi tahun 2020–2026, sedangkan teori-teori klasik digunakan sebagai landasan konseptual.

Pengumpulan data dilakukan melalui dokumentasi dan penelusuran literatur pada basis data ilmiah, antara lain Google Scholar, Crossref,

Scopus, dan penerbit jurnal akademik. Penelusuran menggunakan kata kunci yang relevan, seperti organizational psychology, individual differences, work perception, occupational stress, work-family interface, psychological well-being, dan person–environment fit.

Analisis data dilakukan menggunakan analisis tematik (thematic analysis) melalui beberapa tahapan. Pertama, mengidentifikasi dan menyeleksi literatur yang sesuai dengan fokus penelitian. Kedua, mengelompokkan informasi berdasarkan lima tema utama aspek psikologis dalam berorganisasi. Ketiga, membandingkan konsep teoretis dengan temuan penelitian terdahulu untuk menemukan persamaan, perbedaan, dan keterkaitan antartema. Keempat, menyusun sintesis konseptual mengenai implikasi aspek psikologis terhadap efektivitas organisasi pendidikan.

Keabsahan kajian diperkuat melalui perbandingan sumber pustaka dan triangulasi teori. Dengan demikian, kesimpulan penelitian disusun berdasarkan sintesis literatur yang relevan, bukan berdasarkan asumsi individual peneliti.

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

1. Manusia sebagai Makhluk yang Kompleks dalam Organisasi

Manusia merupakan unsur utama dalam organisasi karena seluruh aktivitas kelembagaan pada dasarnya dijalankan melalui interaksi antarindividu. Namun, manusia tidak dapat dipandang hanya sebagai tenaga kerja yang melaksanakan tugas berdasarkan jabatan dan tanggung jawab formal. Setiap individu memiliki karakteristik psikologis yang kompleks, meliputi kepribadian, emosi, motivasi, persepsi, kebutuhan, nilai, kemampuan, dan pengalaman hidup. Berbagai karakteristik tersebut membentuk pola perilaku yang berbeda ketika seseorang berada dalam lingkungan organisasi.

Dalam perspektif psikologi organisasi, kompleksitas manusia dapat dipahami melalui pendekatan kepribadian. Salah satu teori yang relevan adalah Big Five Personality Traits yang mengidentifikasi lima dimensi kepribadian, yaitu openness to experience (keterbukaan terhadap pengalaman), conscientiousness (kesadaran dan tanggung jawab), extraversion (ekstraversi), agreeableness (keramahan dan kerja

sama), serta neuroticism (kecenderungan mengalami emosi negatif). Kelima dimensi tersebut memberikan kerangka untuk memahami mengapa individu menunjukkan respons yang berbeda terhadap situasi dan tuntutan pekerjaan.

Zell dan Lesick (2022) melalui sintesis kuantitatif terhadap lebih dari 50 meta-analisis menunjukkan bahwa karakteristik kepribadian memiliki hubungan dengan berbagai bentuk kinerja. Temuan tersebut memperkuat pandangan bahwa perilaku kerja tidak dapat dilepaskan dari karakteristik individual. Sementara itu, Angelini (2023) menjelaskan bahwa karakteristik kepribadian juga berkaitan dengan kecenderungan individu mengalami kelelahan kerja (burnout).

Dalam organisasi pendidikan, kompleksitas manusia terlihat dari perbedaan cara kepala sekolah, guru, dan tenaga kependidikan dalam menghadapi tanggung jawab. Ada individu yang lebih nyaman bekerja secara mandiri, sedangkan individu lain lebih produktif melalui kerja kelompok. Ada pula anggota organisasi yang mudah beradaptasi terhadap perubahan, sementara sebagian lainnya membutuhkan waktu dan pendampingan.

Analisis peneliti menunjukkan bahwa pemahaman terhadap manusia sebagai individu yang kompleks merupakan prasyarat bagi pengelolaan organisasi yang efektif. Pimpinan tidak seharusnya menerapkan pendekatan pengelolaan yang seragam tanpa mempertimbangkan karakteristik anggota organisasi. Pendekatan kepemimpinan yang komunikatif, fleksibel, dan menghargai perbedaan individu dapat membantu menciptakan hubungan kerja yang lebih sehat. Dengan demikian, keberhasilan organisasi pendidikan sangat bergantung pada kemampuan pimpinan dalam memahami manusia sebagai subjek organisasi, bukan semata-mata sebagai pelaksana pekerjaan.

2. Perbedaan Individu dan Persepsi terhadap Pekerjaan

Perbedaan individu merupakan kenyataan psikologis yang tidak dapat dihindari dalam organisasi. Setiap anggota memiliki tingkat pendidikan, pengalaman, kemampuan, kebutuhan, harapan, serta orientasi kerja yang berbeda. Perbedaan tersebut memengaruhi bagaimana

seseorang memahami tugas, menilai kebijakan organisasi, merespons arahan pimpinan, dan membangun hubungan dengan rekan kerja.

Persepsi merupakan proses ketika individu menerima, memilih, mengorganisasikan, dan menafsirkan informasi dari lingkungan untuk membentuk pemahaman tertentu. Dalam konteks organisasi, persepsi tidak selalu menggambarkan keadaan secara objektif karena dipengaruhi pengalaman masa lalu, harapan, kebutuhan, nilai, dan kondisi emosional individu. Oleh sebab itu, satu kebijakan organisasi dapat memperoleh tanggapan yang berbeda dari setiap anggota.

Perbedaan persepsi terhadap pekerjaan dapat terlihat dalam pembagian tugas, penilaian kinerja, pemberian penghargaan, dan pelaksanaan tanggung jawab. Seorang guru dapat memandang kegiatan pengembangan profesional sebagai kesempatan meningkatkan kompetensi, sedangkan guru lainnya mungkin menganggap kegiatan tersebut sebagai tambahan beban pekerjaan. Perbedaan pemaknaan tersebut dapat memengaruhi tingkat keterlibatan dan kepuasan kerja.

Kammeyer-Mueller, Rubenstein, dan Barnes (2024) menjelaskan bahwa sikap kerja seperti kepuasan dan komitmen memiliki hubungan dengan perilaku organisasi, termasuk usaha dalam menyelesaikan pekerjaan, perilaku kewargaan organisasi, ketidakhadiran, dan keinginan meninggalkan pekerjaan. Hal tersebut menunjukkan bahwa cara individu menilai pengalaman kerjanya memiliki konsekuensi terhadap perilaku organisasi.

Dalam organisasi pendidikan, perbedaan persepsi perlu dikelola melalui komunikasi yang terbuka, pembagian tugas yang transparan, serta mekanisme pengambilan keputusan yang melibatkan anggota organisasi. Pimpinan perlu memastikan bahwa setiap anggota memahami tujuan, prosedur, dan alasan di balik kebijakan yang ditetapkan.

Analisis peneliti menunjukkan bahwa perbedaan individu bukan merupakan hambatan organisasi apabila dikelola secara tepat. Justru, keberagaman karakteristik dan persepsi dapat menjadi sumber gagasan, kreativitas, serta alternatif pemecahan masalah. Namun, apabila

komunikasi tidak berjalan dengan baik, perbedaan tersebut berpotensi berkembang menjadi prasangka, kesalahpahaman, dan konflik interpersonal. Oleh karena itu, kemampuan pimpinan dalam membangun kesamaan pemahaman tanpa menghilangkan keberagaman individu menjadi salah satu faktor penting dalam efektivitas organisasi.

3. Kekhawatiran, Ketegangan, dan Stres dalam Organisasi

Kekhawatiran, ketegangan, dan stres merupakan kondisi psikologis yang dapat dialami individu ketika menghadapi tuntutan yang dipersepsikan melebihi sumber daya atau kemampuan yang dimiliki. Dalam organisasi, tekanan tersebut dapat muncul akibat beban pekerjaan, keterbatasan waktu, ketidakjelasan tanggung jawab, konflik peran, hubungan interpersonal yang kurang harmonis, serta perubahan kebijakan yang berlangsung secara terus-menerus.

Stres kerja tidak selalu muncul karena banyaknya pekerjaan, tetapi juga dapat dipengaruhi oleh cara individu menilai tuntutan dan kemampuan untuk mengatasinya. Dua orang yang menghadapi beban pekerjaan serupa dapat menunjukkan respons psikologis yang berbeda. Individu yang memiliki dukungan sosial, kemampuan mengelola emosi, dan sumber daya psikologis yang memadai mungkin lebih mampu menghadapi tekanan dibandingkan individu yang tidak memperoleh dukungan tersebut.

Salah satu teori yang dapat menjelaskan kondisi tersebut adalah Job Demands–Resources Theory (JD-R). Bakker, Demerouti, dan Sanz-Vergel (2023) menjelaskan bahwa tuntutan pekerjaan (job demands) dan sumber daya pekerjaan (job resources) merupakan dua komponen penting dalam memahami kesejahteraan dan keterlibatan kerja. Tuntutan pekerjaan yang tinggi membutuhkan usaha fisik maupun psikologis, sedangkan sumber daya pekerjaan seperti dukungan pimpinan, otonomi, fasilitas, dan hubungan kerja yang baik dapat membantu individu mengelola tuntutan tersebut.

Dalam organisasi pendidikan, tuntutan pekerjaan dapat berupa penyusunan perangkat pembelajaran, pelaksanaan evaluasi, pemenuhan administrasi, pengembangan kompetensi, dan tanggung jawab pelayanan peserta didik. Ketika berbagai tuntutan tersebut tidak

disertai pembagian kerja yang proporsional dan dukungan kelembagaan, pendidik maupun tenaga kependidikan berpotensi mengalami kelelahan emosional.

Penelitian Collie (2023) menunjukkan pentingnya sumber daya pekerjaan, seperti kepemimpinan yang mendukung otonomi dan hubungan positif dengan rekan kerja serta peserta didik, dalam kaitannya dengan kesejahteraan guru. Penelitian Issom et al. (2025) juga mengidentifikasi berbagai faktor individual dan organisasional yang berhubungan dengan kesejahteraan guru.

Analisis peneliti menunjukkan bahwa pengelolaan stres tidak cukup dilakukan dengan menuntut individu agar lebih kuat menghadapi tekanan. Organisasi juga harus mengevaluasi sumber tekanan yang berasal dari sistem kerja. Kepala sekolah perlu memperjelas pembagian tugas, menyediakan dukungan profesional, membangun komunikasi terbuka, dan menciptakan iklim kerja yang memungkinkan anggota menyampaikan kesulitan tanpa takut memperoleh penilaian negatif. Dengan demikian, pengelolaan stres harus dilakukan melalui keseimbangan antara penguatan kemampuan individu dan perbaikan lingkungan organisasi.

4. Ketenangan Keluarga dan Pengaruhnya terhadap Kualitas serta Kuantitas Pekerjaan

Individu yang bekerja dalam organisasi pada dasarnya memiliki dua lingkungan kehidupan yang saling berhubungan, yaitu lingkungan pekerjaan dan lingkungan keluarga. Kedua lingkungan tersebut dapat memberikan pengaruh positif maupun negatif terhadap kondisi psikologis seseorang. Keharmonisan keluarga, dukungan emosional, dan pembagian tanggung jawab domestik dapat menjadi sumber kekuatan psikologis yang membantu individu menjalankan pekerjaan secara lebih optimal.

Konsep yang relevan untuk menjelaskan hubungan tersebut adalah work-family interface, yaitu hubungan timbal balik antara kehidupan pekerjaan dan kehidupan keluarga. Hubungan ini dapat berbentuk konflik maupun pengayaan (enrichment). Konflik pekerjaan-keluarga terjadi ketika tuntutan pekerjaan mengganggu pelaksanaan tanggung jawab keluarga atau sebaliknya. Sementara itu, pengayaan terjadi ketika pengalaman, dukungan,

dan sumber daya dari satu lingkungan memberikan manfaat bagi lingkungan lainnya.

Vaziri et al. (2022) melalui meta-analisis terhadap 130 sampel independen dengan total 223.055 responden menemukan bahwa karakteristik pribadi dan sumber daya pekerjaan, termasuk otonomi, pengendalian jadwal, dan dukungan organisasi, berkaitan dengan keseimbangan pekerjaan dan keluarga. Temuan tersebut memperlihatkan bahwa keseimbangan kehidupan tidak hanya dipengaruhi oleh kondisi keluarga, tetapi juga oleh kebijakan dan karakteristik pekerjaan.

Penelitian Li et al. (2024) mengenai guru sekolah dasar dan menengah menunjukkan adanya hubungan antara konflik pekerjaan-keluarga dan kelelahan kerja. Sementara itu, Uslukaya (2025) mengkaji hubungan konflik pekerjaan-keluarga dan kesejahteraan guru, termasuk keterkaitannya dengan burnout dan keterlibatan kerja.

Dalam organisasi pendidikan, kondisi keluarga pendidik dan tenaga kependidikan perlu menjadi perhatian manajemen. Jadwal kerja yang tidak terencana, beban administrasi yang berlebihan, serta tuntutan pekerjaan di luar jam kerja dapat mengurangi kesempatan individu untuk memenuhi kebutuhan keluarga. Sebaliknya, pengaturan pekerjaan yang proporsional, komunikasi yang baik, dan fleksibilitas yang memungkinkan dapat membantu anggota organisasi menjaga keseimbangan kehidupannya.

Analisis peneliti menunjukkan bahwa ketenangan keluarga dapat menjadi salah satu sumber dukungan psikologis bagi individu dalam menjalankan pekerjaan. Akan tetapi, hubungan tersebut tidak berarti bahwa keharmonisan keluarga secara otomatis menjamin peningkatan kuantitas dan kualitas kerja. Kinerja tetap dipengaruhi kompetensi, motivasi, sumber daya organisasi, dan karakteristik pekerjaan. Oleh karena itu, lembaga pendidikan perlu membangun kebijakan yang memperhatikan keseimbangan pekerjaan dan keluarga sebagai bagian dari upaya menjaga kesejahteraan serta keberlanjutan kinerja pendidik dan tenaga kependidikan.

5. Kesesuaian antara Individu dan Lingkungan Kerja (Person–Environment Fit)

Kesesuaian antara individu dan lingkungan kerja merupakan aspek psikologis yang menjelaskan hubungan antara karakteristik pribadi dengan kondisi lingkungan organisasi. Konsep person–environment fit menekankan bahwa pengalaman kerja individu dipengaruhi oleh tingkat kesesuaian antara kemampuan, kebutuhan, nilai, dan harapan pribadi dengan tuntutan serta karakteristik lingkungan pekerjaan.

Kesesuaian tersebut dapat dipahami melalui beberapa dimensi. Pertama, person–job fit, yaitu kesesuaian antara kemampuan individu dengan tuntutan pekerjaan serta kebutuhan individu dengan apa yang disediakan pekerjaan. Kedua, person–organization fit, yaitu kesesuaian nilai dan tujuan individu dengan nilai serta tujuan organisasi. Ketiga, person–group fit, yaitu kesesuaian individu dengan kelompok kerja. Keempat, person–supervisor fit, yaitu kesesuaian antara individu dengan karakteristik dan pola hubungan pimpinan.

Dalam organisasi pendidikan, kesesuaian individu dan pekerjaan dapat terlihat ketika guru memperoleh tanggung jawab yang sesuai dengan kompetensi serta bidang keahliannya. Sebaliknya, ketidaksesuaian antara kemampuan dan tuntutan tugas dapat menimbulkan kesulitan dalam bekerja. Demikian pula, perbedaan nilai antara individu dan organisasi dapat memengaruhi rasa memiliki, komitmen, dan kenyamanan dalam menjalankan pekerjaan.

Cobb et al. (2025) melalui kajian sistematis mengenai boundary management fit menjelaskan bahwa kesesuaian antara preferensi individu dan pengaturan batas pekerjaan-kehidupan nonpekerjaan memiliki keterkaitan dengan kesejahteraan. Kajian Staszewska dan Merecz-Kot (2026) juga menunjukkan bahwa kesesuaian individu dengan organisasi berkaitan dengan kondisi kesehatan mental pekerja, termasuk stres, burnout, dan kesejahteraan psikologis.

Analisis peneliti menunjukkan bahwa efektivitas organisasi pendidikan membutuhkan penempatan dan pengelolaan sumber daya manusia yang mempertimbangkan kompetensi, karakteristik, serta kebutuhan psikologis individu. Kepala sekolah

perlu memahami kapasitas guru dan tenaga kependidikan sebelum memberikan tanggung jawab tertentu. Selain itu, kesesuaian nilai antara anggota dan organisasi perlu dibangun melalui visi bersama, komunikasi, keteladanan, dan budaya kerja yang positif.

Dengan demikian, person–environment fit bukan hanya berkaitan dengan kemampuan seseorang menyelesaikan tugas, tetapi juga mencakup kesesuaian nilai, kebutuhan, hubungan sosial, dan kondisi lingkungan kerja. Semakin baik kesesuaian tersebut, semakin besar peluang terciptanya pengalaman kerja yang positif dan hubungan organisasional yang produktif.

6. Integrasi Aspek-Aspek Psikologis dalam Meningkatkan Efektivitas Organisasi Pendidikan

Kelima aspek psikologis yang telah dibahas menunjukkan bahwa perilaku organisasi merupakan hasil interaksi antara karakteristik individu dan lingkungan organisasi. Manusia sebagai makhluk kompleks memiliki kepribadian dan kebutuhan yang berbeda. Perbedaan tersebut memengaruhi persepsi terhadap pekerjaan, respons terhadap tekanan, hubungan kehidupan keluarga dengan pekerjaan, serta tingkat kesesuaian individu dengan lingkungan kerja.

Dalam konteks manajemen pendidikan, kelima aspek tersebut perlu diintegrasikan ke dalam kebijakan pengelolaan sumber daya manusia. Pimpinan tidak cukup hanya memastikan bahwa tugas telah dibagikan dan aturan telah dilaksanakan, tetapi juga perlu memperhatikan bagaimana anggota organisasi mengalami, memahami, dan merespons kondisi kerja yang dihadapi.

Upaya integrasi dapat dilakukan melalui kepemimpinan yang partisipatif, pembagian tugas berdasarkan kompetensi, komunikasi interpersonal yang terbuka, pengelolaan beban kerja secara proporsional, dukungan terhadap keseimbangan pekerjaan dan keluarga, serta penciptaan lingkungan kerja yang sesuai dengan kebutuhan organisasi dan individu. Berikut sintesis hubungan aspek psikologis dengan implikasinya terhadap organisasi Pendidikan.

Tabel 1. Sintesis Aspek-Aspek Psikologis dalam Berorganisasi

Aspek psikologis	**Fokus kajian**	**Implikasi bagi organisasi pendidikan**
Manusia sebagai makhluk kompleks	Kepribadian, emosi, kebutuhan, motivasi	Pengelolaan SDM yang memperhatikan karakteristik individu
Perbedaan individu dan persepsi	Cara pandang, pengalaman, harapan, sikap kerja	Komunikasi terbuka dan pembagian tugas yang transparan
Kekhawatiran dan stres	Beban kerja, tekanan, konflik peran	Dukungan psikologis dan pengelolaan beban kerja
Ketenangan keluarga	Keseimbangan pekerjaan dan keluarga	Kebijakan kerja yang mendukung kesejahteraan
Person–environment fit	Kesesuaian kemampuan, nilai, kebutuhan, dan lingkungan	Penempatan tugas dan pengembangan kompetensi yang tepat

Sumber: Sintesis peneliti berdasarkan kajian literatur.

Berdasarkan sintesis tersebut, efektivitas organisasi pendidikan tidak dapat hanya diukur dari ketercapaian target administratif dan keberhasilan pelaksanaan program. Efektivitas juga perlu dilihat dari kualitas hubungan kerja, kesejahteraan anggota, kemampuan beradaptasi, serta terciptanya lingkungan organisasi yang mendukung produktivitas.

Analisis peneliti menegaskan bahwa pendekatan psikologis dalam manajemen pendidikan perlu ditempatkan sebagai bagian integral dari pengelolaan organisasi. Organisasi yang memperhatikan kondisi psikologis anggotanya memiliki dasar yang lebih kuat untuk membangun kerja sama, mengurangi konflik, mengelola tekanan, dan mengembangkan potensi sumber daya manusia. Oleh karena itu, pemahaman terhadap aspek-aspek

psikologis menjadi salah satu prasyarat penting dalam mewujudkan organisasi pendidikan yang sehat, efektif, dan berkelanjutan.

E. Kesimpulan

Aspek-aspek psikologis dalam berorganisasi memiliki peranan penting dalam membentuk perilaku individu dan menentukan efektivitas organisasi pendidikan. Hasil kajian menunjukkan bahwa terdapat lima aspek utama yang saling berkaitan, yaitu manusia sebagai makhluk kompleks, perbedaan individu dan persepsi terhadap pekerjaan, kekhawatiran dan stres, hubungan ketenangan keluarga dengan pekerjaan, serta kesesuaian individu dengan lingkungan kerja (person–environment fit).

Kelima aspek tersebut memperlihatkan bahwa perilaku anggota organisasi tidak hanya dipengaruhi oleh aturan, struktur, dan pembagian tugas, tetapi juga oleh kepribadian, kebutuhan, persepsi, kondisi emosional, dukungan keluarga, serta karakteristik lingkungan kerja. Oleh karena itu, pengelolaan organisasi pendidikan membutuhkan pendekatan yang tidak hanya berorientasi pada pencapaian target kelembagaan, tetapi juga memperhatikan kesejahteraan psikologis anggota organisasi.

Implikasi kajian ini adalah perlunya pimpinan lembaga pendidikan mengembangkan kepemimpinan partisipatif, komunikasi yang terbuka, pembagian tugas berdasarkan kompetensi, pengelolaan stres, dukungan terhadap keseimbangan pekerjaan dan keluarga, serta penciptaan lingkungan kerja yang sesuai dengan kebutuhan individu dan tujuan organisasi. Penelitian selanjutnya disarankan menguji secara empiris hubungan kelima aspek psikologis tersebut dengan kepuasan kerja, komitmen organisasi, kinerja, dan efektivitas lembaga pendidikan melalui pendekatan kuantitatif maupun campuran.

DAFTAR PUSTAKA

Angelini, G. (2023). Big five model personality traits and job burnout: A systematic literature review. BMC Psychology, 11, Article 49. https://doi.org/10.1186/s40359-023-01056-y

Bakker, A. B., Demerouti, E., & Sanz-Vergel, A. (2023). Job demands–resources theory: Ten years later. Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior, 10, 25–53. https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-120920-053933

Cobb, H. R., Thomas, C. L., Brossoit, R. M., Piszczek, M. M., & Rudolph, C. W. (2025). Understanding boundary management fit: A systematic review of work-nonwork boundary management and person-environment fit. Organizational Psychology Review, 15(4), 453–496.

https://doi.org/10.1177/204138662
51377456

Collie, R. J. (2023). Teacher well-being and turnover intentions: Investigating the roles of job resources and job demands. British Journal of Educational Psychology, 93(3), 712–726. https://doi.org/10.1111/bjep.12587

Issom, F. L., Agustiani, H., Purba, F. D., & Lubis, F. Y. (2025). Determinants of middle and high school teachers' well-being: A systematic review. Psychology Research and Behavior Management, 18, 575–587. https://doi.org/10.2147/PRBM.S48
1848

Kammeyer-Mueller, J. D., Rubenstein, A. L., & Barnes, T. S. (2024). The role of attitudes in work behavior. Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior, 11, 221–250. https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-101022-101333

Li, Y., Ni, X., Zhang, W., Wang, J., Yu, C., & Zou, H. (2024). The relationship between work-family conflict and job burnout among primary and secondary school teachers: The role of depression and cognitive reappraisal. Frontiers in Psychology, 15, Article 1438933. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2024.
1438933

Uslukaya, A. (2025). Exploring the moderating roles of family-work conflict in the relationship between work-family conflict and teacher well-being. Psychology in the Schools, 62(4), 1271–1282. https://doi.org/10.1002/pits.23393

Vaziri, H., Wayne, J. H., Casper, W. J., Lapierre, L. M., Greenhaus, J. H., Amirkamali, F., & Li, Y. (2022). A meta-analytic investigation of the personal and work-related antecedents of work-family balance. Journal of Organizational Behavior, 43(4), 662–692. https://doi.org/10.1002/job.2594

Zell, E., & Lesick, T. L. (2022). Big five personality traits and performance: A quantitative synthesis of 50+ meta-analyses. Journal of Personality, 90(4), 559–573. https://doi.org/10.1111/jopy.12683

Zhou, S., Slemp, G. R., & Vella-Brodrick, D. A. (2024). Factors associated with teacher wellbeing: A meta-analysis. Educational Psychology Review, 36, Article 63. https://doi.org/10.1007/s10648-024-09886-x.