

## DINAMIKA PSIKOLOGI MANAJEMEN DALAM MEMBENTUK BUDAYA ORGANISASI YANG EFEKTIF

Halimatus Syakdia<sup>1</sup>, Vyka Valentina Putri<sup>2</sup>, Adela Ibrahim<sup>3</sup>, Mu'alimin<sup>4</sup>  
14.halimatus.s@gmail.com<sup>1</sup>, vykavalentinaputri@gmail.com<sup>2</sup>, adelaibrahim0702@gmail.com<sup>3</sup>,  
mualimin@uinkhas.ac.id<sup>4</sup>

Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember

### ABSTRAK

Psikologi manajemen merupakan suatu studi mengenai tingkah laku, kegiatan insan manusia yang terlibat dalam proses manajemen. Hal itu terjadi dalam rangka menjalankan fungsi-fungsi manajemen dalam mencapai tujuan yang sudah ada dalam organisasi sejak awal. Psikologi ini adalah ilmu yang mempelajari tentang jiwa, baik mengenai macam-macam gejalanya, prosesnya, maupun latar belakangnya (Saragih et al., 2022), sedangkan Budaya organisasi disebut suatu dasar untuk menggambarkan suatu organisasi karena budaya organisasi adalah sebuah identitas dari organisasi. Dalam kehidupan bermasyarakat dan bernegara, kita tidak bisa lepas dari masalah kejiwaan, termasuk juga dengan budaya organisasi. Dalam proses pembentukan Budaya organisasi dipengaruhi oleh psikologi manajemen. Dalam sebuah organisasi Kejiwaan seseorang yang berada di dalamnya mempengaruhi cara seseorang bergaul, bersikap serta mengambil keputusan. Maka dari itu kita harus mengetahui apa itu dinamika psikologi dan apa itu budaya organisasi secara mendalam agar kita dapat mengatur dan mengontrol diri kita sendiri agar bisa menjadi manusia ideal.

**Kata Kunci:** Manajemen Psikologi, Budaya Organisasi, Pendidikan.

### ABSTRACT

*Management psychology is a study of the behavior and activities of human beings involved in the management process. This occurs in order to carry out management functions in achieving goals that have existed in the organization from the start. Psychology is a science that studies the soul, both regarding its various symptoms, processes and background (Saragih et al., 2022), while organizational culture is called a basis for describing an organization because organizational culture is an identity of the organization. In social and state life, we cannot be separated from mental problems, including organizational culture. In the process of forming organizational culture, it is influenced by management psychology. In an organization, the psychology of someone who is in it influences the way someone socializes, behaves and makes decisions. Therefore, we must know what psychological dynamics are and what organizational culture is in depth so that we can regulate and control ourselves so that we can become ideal human beings.*

**Keyword:** Management Psychology, Organizational Culture, Education.

### PENDAHULUAN

Manajemen adalah suatu rangkaian kemampuan dan keterampilan yang dimiliki oleh seseorang atau sekelompok orang dalam mengelola sumber daya yang ada agar dapat mencapai tujuan yang diinginkan. Manajemen yang baik akan berpengaruh terhadap efektivitas dan efisiensi kerja dalam sebuah organisasi atau lembaga. Keefektifan kerja berarti rencana kerja terlaksana dengan baik dan target yang diinginkan tercapai sedangkan efisien berarti pekerja dilaksanakan sesuai dengan jadwal dan terorganisir dengan baik (Yoga Amarta, 2022).

Segala Kegiatan pendidikan yang dilaksanakan pada lembaga pendidikan, yang secara formal menjadi suatu tempat untuk dapat melaksanakan pembelajaran yang teratur,

terprogram serta terencana, yang menjadi suatu tujuan masyarakat. Lembaga pendidikan bagi seluruh masyarakat ialah suatu tempat anak-anak mereka agar dapat belajar serta mengembangkan kompetensi yang dimiliki. Selain itu, bagi institusi serta perusahaan, lembaga pendidikan ialah tempat dimana lulusan terbaik berharap mendapatkan kredensial di institusinya. Sebagian dari keinginan tersebut ada di masyarakat yang seharusnya menjadi salah satu tujuan pendidikan, namun kenyataannya masih banyak lembaga pendidikan yang belum dapat memenuhi misi tersebut. Hal tersebut terdapat beberapa faktor utama yang tidak dapat dilaksanakan, faktor tersebut dapat berupa faktor internal organisasi lembaga pendidikan ataupun bisa juga berasal dari eksternal lembaga pendidikan. Salah satunya adalah budaya dalam organisasi (Yuni Syafriani & Suci Ramadhani, 2023).

Robbins & Judge, mengartikan bahwa budaya organisasi merupakan suatu pembeda atau ciri khas antara sebuah organisasi satu dengan organisasi yang lainnya yang memiliki karakteristik yang berbeda-beda. Dalam budaya organisasi komunikasi menjadi sangat diperlukan dalam meyakinkan dan mempengaruhi aspek kehidupan dari orang lain. Sehingga budaya organisasi mampu mematahkan akibat organisasi yang berubah ketika hal tersebut sudah terencana dengan sebaik-baiknya. Budaya organisasi juga menjadi penentu dalam sebuah organisasi apakah perubahan yang akan terjadi baik atau sebaliknya. Jika budaya organisasi yang tercipta dalam sebuah organisasi baik maka kemungkinan besar perubahan yang terjadi di dalam organisasi akan akan berubah menjadi lebih baik dari sebelumnya (Anggreni, 2021).

Budaya organisasi juga sangat berpengaruh terhadap loyalitas para pekerja dalam organisasi, jika dalam organisasi terdapat budaya organisasi yang baik dan terstruktur, maka para perja atau karyawan dalam organisasi tersebut tidak akan akan meninggalkan organisasinya, karena mereka merasa senang menjadi bagian dari organisasi yang memiliki budaya organisasi yang baik.

## **METODE PENELITIAN**

Pada penulisan paper ini menggunakan pendekatan kualitatif (Mentor, n.d.) dengan metode konten analisis yaitu menelaah artikel yang bersangkutan dengan topik penulisan dan memberikan penjelasan yang relevan atas penulisan artikel untuk mendukung paparan penjelasan atas topik yang ditulis dengan menyertakan hasil review artikel. Penelaah dilakukan menggunakan platform Google Scholar dan Semantic Scholar dengan kata kunci yaitu, Psikologi Manajemen, Budaya organisasi, pendidikan.

Adapun tahapan-tahapan yang dilakukan adalah sebagai berikut:

1. Menyusun Research Question (RQ)
2. Pencarian literatur yang relevan
3. Melakukan Review
4. Analisis temuan

Research Question dalam artikel ini adalah: Dinamika Psikologi Manajemen dalam Membentu Budaya Organisasi yang Efektif?. Penulis mengumpulkan artikel-artikel yang akan diulas dari berbagai macam sumber yaitu Google Scholar dan Semantic Scholar. Artikel yang dikumpulkan merupakan artikel terbitan tahun 2019-2024 dengan total jumlah buku dan Jurnal sebanyak 19 Artikel-artikel tersebut kemudian dipilah berdasarkan variabel yang terkait dengan RQ yang sudah dirancang sebelumnya.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam sub ini, penulis menggunakan beberapa platform untuk mencari paper yang relevan dengan tema yang penulis buat, antara lain adalah google scholar dan semantic scholar. Dari hasil pencarian ditemukan beberapa artikel antara lain:

No	Nama Penulis	Judul	Ringkasan
1	I Gusti Ayu Sastria Taradita I Made Artha Wibawa	PENGARUH PEMBERDAYAAN PSIKOLOGIS DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP PERILAKU INOVATIF	<p>Penelitian ini dilakukan pada sektor industri UD Romo Jewelry Manufacture yang berlokasi di Jalan Raya Celuk No. 42, Desa Celuk, Kecamatan Gianyar, Provinsi Bali. Adapun alasan pemilihan lokasi ini karena adanya permasalahan mengenai perilaku inovatif.</p> <p>Karakteristik populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan UD Romo Jewelry Manufacture yang berjumlah 72 orang. Metode sampling yang digunakan pada penelitian ini adalah non probabilitas sampling dengan jenis teknik sampling jenuh.</p> <p>Penelitian ini menggunakan metode analisis regresi linear berganda untuk menjelaskan pengaruh variabel bebas (independen) dengan variabel terikat (dependen).</p> <p>Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan pada variabel budaya organisasi terhadap perilaku inovatif pada karyawan UD Romo Jewelry Manufacture. Artinya semakin tinggi budaya organisasi pada suatu perusahaan maka semakin tinggi juga perilaku inovatif karyawan UD Romo Jewelry Manufacture.</p> <p>Saran secara teoritis untuk meningkatkan perilaku inovatif karyawan pada UD Romo Jewelry Manufacture ada beberapa hal yang harus diperhatikan yaitu pemberdayaan psikologis dan budaya organisasi. (Taradita &amp; Wibawa, 2019)</p>
2	Susi Adiauwaty	DIMENSI DAN INDIKATOR KEPEMIMPINAN	Metode dalam tulisan ini adalah tinjauan literatur yang dirancang untuk mengevaluasi berbagai jenis

		DAN BUDAYA ORGANISASI YANG MEMPENGARUHI PEMBERDAYAAN	<p>artikel penelitian dan penelitian yang berkaitan dengan topik yang dipertanyakan dalam penulisan. Literatur yang ditinjau merupakan jurnal-jurnal yang berkaitan dengan topik tulisan. Untuk memperkaya evaluasi juga disertakan tinjauan terhadap beberapa buku untuk menyangkut pendapat yang dikeluarkan beberapa ahli sesuai dengan topik penulisan.</p> <p>Artikel ini dapat disimpulkan bahwa penting bagi perusahaan untuk memperhatikan pemberdayaan dalam organisasi. Pemberdayaan akan dipengaruhi oleh budaya organisasi yang diakui oleh seluruh karyawan dan diterapkan. Ketika menjalankan fungsi tugas organisasi serta kepemimpinan yang ditampilkan oleh para pemimpin. Untuk bisa memahami bagaimana kepemimpinan, budaya organisasi dan pemberdayaan, maka harus dipahami dimensi dan indikator yang mempengaruhinya. Adapun dimensi dan indikator pemberdayaan, kepemimpinan dan budaya organisasi. (Susi Adiwaty, 2020)</p>
3	Feodora Dias Amaral, John EHJ FoEh, Stanis Man, Diah Ayu	Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi terhadap Pengembangan Karir (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumberdaya Manusia)	<p>Penulisan karya ilmiah ini melalui metode kualitatif dan kajian pustaka. Analisis teoritis dan korelasi tiap variabel dari buku atau jurnal online dan offline sehingga karya ilmiah ini peneliti gunakan secara konsisten dengan hipotesis metodologis. Artinya, harus peneliti gunakan secara induktif supaya tetap sesuai dengan pertanyaan yang terajukan.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Disiplin kerja berakibat positif dan penting kepada pengembangan karir.</li> <li>2. Motivasi kerja berakibat positif dan penting kepada pengembangan karir.</li> <li>3. Budaya organisasi berakibat positif dan penting kepada pengembangan karir.</li> <li>4. Disiplin kerja berakibat positif</li> </ol>

			<p>dan penting kepada kepuasan kerja.</p> <p>5. Motivasi kerja berakibat positif dan penting kepada kepuasan kerja.</p> <p>6. Budaya organisasi berakibat positif dan penting kepada kepuasan kerja.</p> <p>7. Kepuasan kerja berakibat positif dan penting kepada pengembangan karir</p> <p>Hal inipun berdampak pada Prestasi kerja pegawai dimana pegawai merasa puas akan capaian kerja yang dilakukan sehingga Organisasi juga akan turut memberikan pertimbangan tentang keberhasilan capaian kerja pegawai, dimana diberikan peluang atau kesempatan dalam pengembangan karir kedepan yang lebih baik. Hal ini tentu menjadi dasar dimana kepuasan kerja dari pegawai sangat berdampak pada proses pengembangan karir pegawai kedepannya dalam sebuah organisasi. Konklusi yang diperoleh mempertegas apabila kepuasan kerja berakibat signifikan kepada pengembangan karir. (Dias Amaral et al., 2023)</p>
4	Muhammad Anggung Manumanoso Prasetyo, Sukatin, Sukatin,	Aspek Psikologis Organisasi Pendidikan Efektif	<p>Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kualitatif dengan Teknik kepustakaan. Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh gambaran tentang model pengorganisasian dalam konsep pengembangan lembaga pendidikan.</p> <p>Karakteristik dalam sistem pendidikan dalam penerapan tradisi organik yaitu:</p> <p>(1) menggunakan agen perubahan sebagai sumber daya perubahan;</p> <p>(2) rentang kendali (span of control), berjalan optimal dalam situasi yang telah disepakati dan berjalan rutin, Pengembangan kapasitas guru (capacity building).</p> <p>Model pengembangan yang konsisten yaitu mengikuti alur visi dan misi sekolah yang jelas dan terstruktur. Kreatifitas dalam</p>

			<p>mengelola keterbatasan menjadi faktor penting dari proses penumbuhan kompetensi guru; Siklus pembelajaran organisasional dimana manajemen sekolah senantiasa belajar untuk membeperbaharui kesadaran, sensibilitas, sikap, keyakinan, dan asumsi dalam melihat perkembangan organisasi; Efektifitas pengambilan kebijakan oleh pimpinan terkait pengorganisasian. Keputusan yang ditetapkan harus dirasakan sebagai keputusan bersama dan terarah pada kepentingan organisasi.(Muhammad Anggung Manumanoso Prasetyo &amp; Sukatin, 2021)</p>
5	Zahratul Aini dan Weli Arjuna Wiwaha	Kontribusi Ilmu Psikologi dan Sosiologi dalam Perilaku Organisasi serta Implikasinya Terhadap Pengelolaan Lembaga Pendidikan Islam.	<p>Artikel ini merupakan penelitian kepustakaan (library research) yang memusatkan perhatian pada isu-isu penting seputar kontribusi ilmu psikologi dan sosiologi dalam perilaku organisasi serta implikasinya terhadap pengelolaan lembaga pendidikan Islam. Penelitian kepustakaan merupakan studi yang dilaksanakan dengan menggunakan literatur (kepustakaan), baik berupa buku, catatan, maupun laporan hasil penelitian dari penelitian terdahulu. Studi tentang kontribusi ilmu psikologi dan sosiologi dalam perilaku organisasi serta implikasinya terhadap pengelolaan lembaga pendidikan Islam, penting dikaji karena beberapa sebab, di antaranya adalah: (a) psikologi dan sosiologi sebagai disiplin ilmu dalam rumpun ilmu-ilmu sosial pada dasarnya sangat berhubungan erat dengan perilaku organisasi yang juga tidak lepas dari dimensi-dimensi sosial. b) perilaku organisasi sangat terkait erat dengan aktivitas pendidikan (Islam) dan melibatkan banyak pihak yang sehari-harinya bergelut dengan dunia keorganisasian di bidang pendidikan Islam. Kontribusi penting ilmu psikologi</p>

			terhadap perilaku organisasi, di antaranya adalah motivasi, keefektifan kepemimpinan dan stres kerja, sedangkan ilmu sosiologi memberikan sumbangan, seperti kajian tentang dinamika kelompok, tim kerja, komunikasi, kekuasaan, konflik, dan perilaku antar kelompok.(Zahratul Aini & Weli Arjuna Wiwaha, 2022)
6	Ceceng Ahmad, Noorhasanah, Bambang Samsul Arifin	Psikologi Komunikasi dalam Pendidikan Islam	<p>Dalam penulisan artikel ini, jenis penelitian yang digunakan adalah studi pustaka (library research). Pendekatan yang digunakan dalam penelitian. ini adalah deskriptif-kualitatif. Pendekatan deskriptif-kualitatif digunakan. untuk mengkaji tentang psikologi komunikasi organisasi dalam perspektif pendidikan Islam. Data-data yang diteliti berupa buku, artikel jurnal, maupun sumber-sumber lain yang relevan dengan tema penelitian mengenai psikologi komunikasi organisasi dalam pendidikan Islam.</p> <p>Psikologi komunikasi merupakan ilmu yang berusaha untuk menguraikan, meramalkan, dan mengendalikan peristiwa mental dan behavioral dalam komunikasi. Agar psikologi komunikasi dalam pendidikan Islam dapat terjalin dengan baik maka ada beberapa aspek yang harus diperhatikan yaitu:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) merasakan ketenangan dan ketentraman;</li> <li>2) merasa sebagai bagian dari organisasi;</li> <li>3) mengakui kinerja dan memberikan tindak korektif;</li> <li>4) keyakinan terhadap tujuan dan tanggung jawab.</li> </ol> <p>Dalam menjaga aspek kejiwaan anak dalam treatment pendidikan.</p>

			Islam harus didasari pada hubungan guru-murid yang penuh cinta dan kasih sayang [Love and affection), cinta dan kasih sayang, keterbukaan (openness), kebebasan (liberty), kejujuran (honesty) Kesungguhan dan keikhlasan hati (sincerity), keagamaan (spiritual), suasana kekeluargaan (family atmosphere). dan juga bukan dalam suasana kekuasaan (authority atau hegemony).(Ceceng Ahmad et al., 2021)
--	--	--	---

### 1. Definisi Psikologi Manajemen

Psikologi manajemen adalah bidang studi yang memadukan prinsip-prinsip psikologi dengan praktik manajemen untuk memahami perilaku manusia di lingkungan kerja. Bidang ini mencakup berbagai aspek, termasuk motivasi, kepribadian, komunikasi, konflik, dan perubahan organisasional.

Tujuan utama dari psikologi manajemen adalah untuk meningkatkan kinerja organisasi dengan memahami dan mengelola faktor-faktor psikologis yang memengaruhi perilaku individu dan kelompok di tempat kerja. Dengan memahami kebutuhan, motivasi, dan dinamika psikologis karyawan. (Mu'alimin, 2024b)

Pengertian Psikologi manajemen adalah sebuah studi tentang bagaimana seorang pimpinan memahami perilaku individu dalam mengelola sebuah organisasi. Suatu organisasi akan berjalan dengan baik jika semua anggota dapat bekerja sama dengan baik dalam mencapai tujuan organisasi. Namun dalam implementasinya, pimpinan harus mempunyai kemampuan dalam mengelola dan menyatukan berbagai individu dengan dinamika perilakunya. (Yoga Amarta et al., 2022)

### 2. Definisi Budaya Organisasi

Budaya adalah suatu pola atumu dasar yang ditemukan dan dikembangkan oleh suatu kelompok tertentu karena mempelajari dan menguasai masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal, yang telah bekerja cukup baik untuk dipertimbangkan secara layak dan karena itu diajarkan pada anggota baru sebagai cara yang dipersepsikan, berpikir dan Prasakan dengan benar dalam hubungan dengan masalah tersebut.

Kata organisasi berasal dari bahasa Inggris *Organisation* yang bentuk invinitifnya adalah *to organise*, kata tersebut berasal dari kata Yunani organen yang berarti sebogion atau susunan. Kata *to orgonize*, artinya Menyusun atau mengatur bagian-bagian yang berhubungan satu sama lain, yang tiap-tiap bagian mempunyai fungsi tersendiri sesuai dengan kapasitas. Kata organisai organisai juga berasal dari kata Yunani organon dan istilah Latin *organum* yang berarti alat, bagian, anggota atau badan. Organ atau tubuh terdiri atas berbagai unsur yang tugas dan fungsinya berbeda-beda, tetapi saling berhubungan, menunjang, dan diarahkan pada tujuan yang sama. Misalnya, berjalan dengan kaki, tetapi Ketika berjalan, keadaan tangan ikut bergerak menurut hukumnya yang teratur jika kaki kanan melangkah kedepan, tangan kanan tidak ikut bergerak ke depan.(Rustina, 2022)

Budaya organisasi dapat meningkatkan kinerja pegawai, apabila pegawai memiliki rasa bertanggung jawab terhadap tugas yang dipercayakan kepadanya dan selalu ada dorongan dari seorang pemimpin untuk memotivasi pegawai dalam

melaksanakan tugasnya.(Sarumaha, 2022)

Menurut Robins dalam Hakim dan Kusdiyanto (2012:8) budaya organisasi memiliki beberapa fungsi didalam suatu organisasi, diantaranya:

- 1) Budaya memiliki suatu peran dalam batas-batas penentu, yaitu menciptakan perbedaan antara satu organisasi dengan organisasi yang lain.
- 2) Budaya berfungsi untuk menyampaikan rasa identitas kepada anggota-anggota organisasi.
- 3) Budaya mempermudah penerusan komitmen hingga mencapai batasan yang lebih luas, melebihi batasan ketertarikan individu.
- 4) Budaya mendorong stabilitas sistem sosial. Budaya merupakan suatu ikatan sosial yang membantu mengikat kebersamaan organisasi dengan menyediakan standar-standar yang sesuai mengenai apa yang harus dikatakan dan dilakukan karyawan.
- 5) Budaya bertugas sebagai pembentuk perilaku serta sikap karyawan. (Dewi Astuti, 2022)

### **3. Fungsi Budaya Organisasi**

fungsi dari budaya organisasi (four functions of organizational culture), yakni: identitas organisasi (organizational identity), komitmen bersama (collective commitment), stabilitas sistem sosial (social system stability), dan bersama melakukan pemecahan masalah (sense-making device) harus berfungsi secara baik dan maksimal.(Nanik Widyaningsih, 2021)

Berdasarkan beberapa definisi budaya organisasi di atas, menunjukkan pentingnya fungsi budaya organisasi di dalam kehidupan organisasi. Ouchi dalam Mulyadi (2015) menyatakan bahwa fungsi budaya organisasi merupakan alat untuk mempersatukan aktivitas dan kegiatan para anggotanya, yang terbentuk atas sekumpulan individu dengan latar belakang budaya yang khas. Ada empat fungsi budaya organisasi, yaitu:

- 1) Menentukan peran yang membedakan suatu organisasi dengan organisasi lainnya;
- 2) Menimbulkan dan merangsang atas peran dalam mengikuti dan memiliki identitas bagi para pekerjanya;
- 3) Mengutamakan tercapainya tujuan bersama dibandingkan kepentingan individu;
- 4) Menjaga stabilitas sosial dalam organisasi.

Kaitannya dengan fungsi budaya organisasi, Soetopo (2010) mengemukakan bahwa fungsi budaya organisasi dipengaruhi oleh fungsi eksternal dan fungsi internal. Fungsi eksternal budaya organisasi adalah bagaimana melakukan penyesuaian terhadap lingkungan di luar organisasi, sementara fungsi internal berkaitan dengan integrasi berbagai sumber daya yang ada di dalam organisasi termasuk sumber daya manusia.(Hartini et al., 2021)

### **4. Jenis Budaya Organisasi**

Secara umum terdapat tiga jenis budaya organisasi, yang dijabarkan sebagai berikut:

- 1) Budaya konstruktif

Budaya konstruktif ini diartikan sebagai budaya dimana para karyawan didorong untuk berinteraksi dengan orang lain dan mengerjakan tugas dan proyeknya masing-masing dengan cara yang membantu mereka dalam memuaskan kebutuhannya untuk tumbuh dan berkembang. Tipe budaya ini sangat mendukung keyakinan normatif yang berkaitan satu sama lain.

- 2) Budaya pasif-defensif

Budaya organisasi pasif-defensif bercirikan bahwa keyakinan yang memungkinkan karyawan berinteraksi dengan karyawan lain dengan cara yang

tidak mengancam keamanan kerja sendiri. Budaya ini mendorong keyakinan normatif yang berhubungan dengan persetujuan, konvensional, ketergantungan dan penghidupan. dengan pencapaian tujuan aktualisasi diri, penghargaan yang manusiawi dan persatuan.

3) Budaya agresif defensive

Budaya agresif defensive ini mendorong karyawannya agar mengerjakan tugasnya dengan kerja keras untuk melindungi keamanan kerja dan status mereka. Tipe budaya ini lebih bercirikan keyakinan normatif yang mencerminkan oposisi, kekuasaan, kompetitif dan perfeksionis (Kurniawan Gultom, 2014).

Menurut *Kets de Vries dan Miller* Ada lima jenis budaya organisasi, *Kets de Vries dan Miller* menurunkannya dengan menghubungkan dengan lima kepribadian neurotik dengan budaya organisasi. Dan berikut adalah jenis Budaya organisasi:

1) *Charismatic vs Selfsufficient Cultures*

Adalah Budaya organisasi karismatik yang terlalu menekankan pada individualisme, terutama di tingkat atas. Manajer memiliki kebutuhan yang lebih besar akan perhatian dan pengakuan dari luar perusahaan. Manajer mengeksploitasi orang lain dan kekuasaan terkonsentrasi di atas. Pemimpin menjadi puncak yang berfungsi untuk menjaga control ketat sambil menjadi pusat perhatian.

2) *Paranoid vs budaya kepercayaan*

Dalam budaya paranoid, adalah budaya organisasi yang mana terdapat kekhawatiran dan ketidakpercayaan yang kuat. Dalam budaya kepercayaan, tidak ada ketakutan yang tidak realistis.

3) *Avoidant vs Achievement Culture*

Ciri khas organisasi dengan jenis budaya penghindaran ini adalah menganggap bahwa koalisi dominan berusaha menghindari perubahan, Mereka pasif dan tanpa tujuan. Perubahan ditentang dengan alasan karena mengancam nilai-nilai organisasi yang sudah ada dan struktur kekuasaan yang sudah ditetapkan. Dalam budaya organisasi ini kinerja karyawan tinggi, anggota manajemen puncak menekankan analisis yang logis dan proses rasional. Akan tetapi seiring bertambahnya pengetahuan kemudian disadarkan akan pentingnya perubahan dan dapat melakukan perbedaan dengan perubahan ke arah yang lebih baik.

4) *Budaya yang dipolitisasi dan terfokus*

Dalam budaya organisasi yang terpolitisasi ini, didalamnya tidak ada arah yang jelas. Kepemimpinan puncak atau teratas tidak tetap. Kurangnya kepemimpinan yang kuat menyebabkan manajer tingkat bawah mencoba mempengaruhi serta mengelabui arah perusahaan. Dengan tidak adanya kepemimpinan mengakibatkan, individu dan koalisi sering bersaing untuk mendapatkan kekuasaan. Dalam budaya terpusat, anggota memiliki pandangan yang sama terkait dengan arah organisasi. Itu mengalir dari perubahan yang dibutuhkan dan memberikan ikatan antusiasme dengan anggota Itulah tujuannya.

5) *Birokrasi dan budaya kreatif*

Budaya birokrasi merupakan hasil dari kepribadian yang kompulsif. Orang yang kompulsif yaitu orang yang memiliki keinginan kuat untuk mengendalikan lingkungannya. Mereka cenderung bekerja dengan sangat presisi dan sangat spesifik, tetapi mereka juga sering berfokus pada detail yang sepele. Dalam budaya birokrasi, penampilan lebih penting daripada fungsi. Manajer lebih tertarik pada

aturan kolaborasi daripada tujuan aturan. Dalam jenis ini terdapat sistem control yang digunakan untuk memantau perilaku anggotanya. Dalam budaya kreatif, anggota lebih disiplin. Mereka dapat bekerja sama dalam tim tanpa terlalu bergantung pada aturan dan prosedur yang ada dalam sebuah organisasi karena, mereka sudah sangat mengetahui tentang pekerjaan satu sama lain dan tugas yang saling bergantung (Hendra Wahyudin, 2022).

Dari jenis budaya organisasi yang sudah disebutkan diatas Psikologi memiliki peran membantu dalam membangun budaya organisasi yang positif, di mana nilai-nilai seperti kepercayaan, kerjasama, inovasi, dan keadilan ditekankan dalam sebuah organisasi. Jika organisasi memiliki Budaya organisasi yang positif, maka hal itu berpengaruh pada motivasi, komitmen, dan kinerja karyawan secara keseluruhan. Memahami kebutuhan dan aspirasi karyawan, manajer dapat membangun budaya yang berfokus pada kolaborasi, inklusivitas, dan inovasi. Selanjutnya, psikologi membantu dalam memahami dinamika kelompok dan interaksi sosial di tempat kerja.

Seorang pemimpin harus paham Dengan psikologi kepemimpinan, karena dengan kita memahami psikologi kepemimpinan kita dapat menggali akar dari apa yang membuat seorang pemimpin efektif, bagaimana kepemimpinan memengaruhi budaya organisasi(Mu'alimin, 2024a).

## **5. Manfaat Budaya Organisasi**

Beberapa manfaat budaya organisasi dikemukakan oleh Robins (1993), sebagai berikut:

- 1) Membatasi peran yang membedakan antara organisasi yang satu dengan organisasi yang lain. Setiap organisasi mempunyai peran yang berbeda sehingga perlu memiliki akar budaya yang kuat dalam sistem dan kegiatan yang ada dalam organisasi.
- 2) Menimbulkan rasa memiliki identitas bagi para anggota organisasi. Dengan budaya organisasi yang kuat, anggota organisasi akan merasa memiliki identitas yang merupakan ciri khas organisasi.
- 3) Mementingkan tujuan bersama daripada mengutamakan kepentingan individu.
- 4) Menjaga stabilitas organisasi. Kesatuan komponen-komponen organisasi yang direkatkan oleh pemahaman budaya yang sama akan membuat kondisi organisasi relatif stabil.

Keempat fungsi tersebut menunjukkan bahwa budaya organisasi dapat membentuk perilaku dan tindakan karyawan dalam menjalankan aktivitasnya di dalam organisasi, sehingga nilai-nilai yang ada dalam budaya organisasi perlu ditanamkan sejak dini pada setiap individu organisasi (Agoes Kamaroellah, 2014).

Dalam pengertian lain, hal ini budaya organisasi juga mempunyai fungsi yang sejalan dengan yang telah dijelaskan, antara lain yaitu: Pertama, memberikan identitas organisasi kepada anggotanya; Kedua, memudahkan komitmen kolektif; Ketiga, mempromosikan stabilitas sistem sosial; dan Keempat, membentuk perilaku dengan manajer merasakan keberadaannya (Hidayat et al., 2017).

Dari semua pembahasan di atas maka dapat penulis simpulkan bahwa Psikologi manajemen memainkan peran penting dalam membentuk budaya organisasi yang efektif. Ini melibatkan pemahaman tentang motivasi, kepemimpinan, dan dinamika kelompok dalam konteks kerja. Menurut Robbins dan Judge (2018), psikologi manajemen membantu manajer memahami perilaku individu dan kelompok dalam organisasi, yang pada gilirannya memengaruhi budaya organisasi seperti sikap terhadap risiko, inovasi, dan

kerjasama tim. Kesadaran akan aspek psikologis ini memungkinkan manajer untuk merancang strategi yang mendukung budaya yang diinginkan dan memotivasi karyawan untuk berpartisipasi aktif dalam mencapainya.

## KESIMPULAN

1. Pengertian Psikologi manajemen adalah sebuah studi tentang bagaimana seorang pimpinan memahami perilaku individu dalam mengelola sebuah organisasi. Ciri-ciri budaya organisasi yaitu, Pengaruh umum dari luar yang luas, Pengaruh dari nilai-nilai yang ada di masyarakat, Faktor-faktor yang spesifik dari organisasi. Organisasi selalu berinteraksi dengan lingkungannya.
2. Budaya adalah suatu pola atum dasar yang ditemukan dan dikembangkan oleh suatu kelompok tertentu karena mempelajari dan menguasai masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal.
3. Fungsi budaya organisasi yaitu:
  - a. Menentukan peran yang membedakan suatu organisasi dengan organisasi lainnya;
  - b. Menimbulkan dan merangsang atas peran dalam mengikuti dan memiliki identitas bagi para pekerjanya;
  - c. Mengutamakan tercapainya tujuan bersama dibandingkan kepentingan individu;
  - d. Menjaga stabilitas sosial dalam organisasi.
4. Secara umum terdapat tiga jenis budaya organisasi, yang dijabarkan sebagai berikut: Budaya konstruktif, budaya agresif Defensif, dan Budaya pasif-defensif
5. Beberapa manfaat budaya organisasi dikemukakan oleh Robins (1993), sebagai berikut:
  - 1) Membatasi peran yang membedakan antara organisasi yang satu dengan organisasi yang lain. Setiap organisasi mempunyai peran yang berbeda sehingga perlu memiliki akar budaya yang kuat dalam sistem dan kegiatan yang ada dalam organisasi.
  - 2) Menimbulkan rasa memiliki identitas bagi para anggota organisasi. Dengan budaya organisasi yang kuat, anggota organisasi akan merasa memiliki identitas yang merupakan ciri khas organisasi.
  - 3) Mementingkan tujuan bersama daripada mengutamakan kepentingan individu.
  - 4) Menjaga stabilitas organisasi. Kesatuan komponen-komponen organisasi yang direkatkan oleh pemahaman budaya yang sama akan membuat kondisi organisasi relatif stabil.

## DAFTAR PUSTAKA

- Agoes Kamaroellah. (2014). *PENGANTAR BUDAYA ORGANISASI*. CV. Salsabila Putra Pratama.
- Anggreni, M. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Mutu Pendidikan. *Jurnal PTK Dan Pendidikan*, 6(2). <https://doi.org/10.18592/ptk.v6i2.4101>
- Ceceng Ahmad, Noorhasanah, & Bambang Samsul Arifin. (2021). Psikologi Komunikasi dalam Pendidikan Islam. *ÁL-FÁHIM/Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 33–48.
- Dewi Astuti. (2022). PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI. *JAMAN Jurnal Akuntansi Dan Manajemen Bisnis*, 2(2), 55–68.
- Dias Amaral, F., Foeh, J. E., Man, S., Ayu, D., & Penulis, K. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi terhadap Pengembangan Karir (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumberdaya Manusia). *JEMSI Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 4(4), 663–674. <https://doi.org/10.31933/jemsi.v4i4>
- Hartini, Muhammad Ramaditya, Rudy Irwansyah, Debi Eka Putri, indi Ramadhani, & Wijiharda, dkk. (2021). *PERILAKU ORGANISASI*. Penerbit Widina Bhakti Persada Bandung.
- Hendra Wahyudin. (2022). Budaya Organisasi. *Multiverse: Open Multidisciplinary Journal*, 1(2),

- 51–56.
- Hidayat, M., Yusuf, H., Sunan, U., & Yogyakarta, K. (2017). PENGEMBANGAN BUDAYA ORGANISASI DALAM LEMBAGA PENDIDIKAN. *Jurnal Pendidikan Dan Konseling*, 4(6), 11299–11305.
- Kurniawan Gultom, D. (2014). *PENGARUH BUDAYA ORGANISASI PERUSAHAAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PERUSAHAAN GAS NEGARA (PERSERO) Tbk MEDAN* (Vol. 14, Issue 02).
- Mu'alimin. (2024a). *Psikologi Manajemen* (Suparwoto S. Wahono, Ed.). DIVA Press.
- Muhammad Anggung Manumanoso Prasetyo, & Sukatin, S. (2021). Aspek Psikologis Organisasi Pendidikan Efektif. *ITQAN: Jurnal Ilmu-Ilmu Kependidikan*, 12(1), 83–102. <https://doi.org/10.47766/itqan.v12i1.182>
- Nanik Widyaningsih. (2021). TRANSFORMASI BUDAYA ORGANISASI DALAM MENINGKATKAN MUTU BERKELANJUTAN PENYELENGGARAAN LATSAR CPNS DI LEMBAGA-LAMBAGA PEMERINTAH. *Open Journal Systems*, 16(5), 6945–6958.
- Rustina. (2022). Analisis Budaya Organisasi Dalam Meningkatkan Prestasi Kerja Pegawai Administrasi UIN Datokarama Palu. *Jurnal Integrasi Manajemen Pendidikan (JIMPE)*, 1(2), 20–46.
- Saragih, B. A., Lestari, S., Purba, B., Sari, D. M., & Naufal, A. (2022). *Peran Penting Psikologi Manajemen*. <https://ummaspul.e-journal.id/JKM/article/download/2863/825>
- Sarumaha, W. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Ekonomi*, 1(1), 28–36. <https://doi.org/10.56248/jamane.v1i1.10>
- Susi Adiawaty. (2020). *DIMENSI DAN INDIKATOR KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI YANG MEMPENGARUHI PEMBERDAYAAN*. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 23(3), 397–403.
- Taradita, I. G. A. S., & Wibawa, I. M. A. (2019). PENGARUH PEMBERDAYAAN PSIKOLOGIS DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP PERILAKU INOVATIF. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(6), 3417. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i06.p05>
- Yoga Amarta, S. M. S. S. (2022). *Peran Psikologi Manajemen dalam Membangun Lingkungan Kerja yang Kondusif di Sekolah* (Vol. 4). <https://journal.universitaspahlawan.ac.id/index.php/jpdk/article/view/10239/7800>
- Yoga Amarta, Sufyarman Marsidin, & Sulastri Sulastri. (2022). Peran Psikologi Manajemen dalam Membangun Lingkungan Kerja yang Kondusif di Sekolah. *Jurnal Pendidikan Dan Konseling*, 4(6), 11299–11305.
- Yuni Syafriani & Suci Ramadhani. (2023). BUDAYA ORGANISASI DAN DAMPAK ORGANISASI TERHADAP LEMBAGA PENDIDIKAN. *MASALIQ JOURNAL PENDIDIKAN DAN SAINS*, 3(1), 77–85. <https://doi.org/10.58578/masaliq.v3i1>
- Zahratul Aini, & Weli Arjuna Wiwaha. (2022). Kontribusi Ilmu Psikologi dan Sosiologi dalam Perilaku Organisasi serta Implikasinya Terhadap Pengelolaan Lembaga Pendidikan Islam. *Jurnal Mahasantri*, 2(2), 517–538.