QOSIM : Jurnal Pendidikan, Sosial & Humaniora
http://ejournal.yayasanpendidikandzurriyatulquran.id/index.php/qosim
Volume 3 Nomor 2 Mei 2025
DOI: https://doi.org/10.61104/jq.v3i2.1078
e-ISSN 2987-713X
p-ISSN 3025-5163

Implementasi Psikologi Manajemen Dalam Menciptakan Lingkungan Kerja Yang Kondusif di Lembaga Pendidikan

Frisca Nur Kumala Sari[1], Nur Azizatur Rohmah[2], Fairus Tahta Alifana[3], Siti Zumrotun Khasanah[4], Nadya Noer Safitri[5], Mu'alimin[6]
UIN Kiai Haji Achmad Siddiq Jember, Indonesia[1-6]
Emil Korespondensi: friscanur10@gmail.com, azizahzahrahma01@gmail.com, fairustahta06@gmail.com, sitizumrotun666@gmail.com, nadyanoersafitri@gmail.com, mualimin@uinkhas.ac.id

Article received: 09 April 2025, Review process: 15 April 2025,
Article Accepted: 18 Mei 2025, Article published: 22 Mei 2025

ABSTRACT
A conducive working environment in educational institutions is a key factor in improving the performance and welfare of staff and educators. This research aims to analyze the implementation of management psychology in creating an ideal working environment, focusing on the interaction between internal (leadership, communication, organizational culture) and external (technological, social, economic changes) factors. The research method uses a literature study approach, with data collected from books, scientific journals, documents of educational institutions, and related websites. The results showed that the principles of management psychology, such as motivation, effective communication, and transformational leadership, play a significant role in shaping a productive and supportive work environment. Their implementation is reflected in the preparation of the curriculum, learning strategies, counseling guidance, and increasing the motivation of students. However, challenges such as resistance to change, limited resources and lack of management support remain. To overcome this, the study recommends staff training, human resource empowerment and adaptive management approaches. The findings make theoretical and practical contributions to the development of a conducive work environment in educational institutions.
Keywords: *Management Psychology, Conducive Environment, Educational Institutions*

ABSTRAK
Lingkungan kerja yang kondusif di lembaga pendidikan merupakan faktor kunci dalam meningkatkan kinerja dan kesejahteraan staf serta tenaga pendidik. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis implementasi psikologi manajemen dalam menciptakan lingkungan kerja yang ideal, dengan fokus pada interaksi antara faktor internal (kepemimpinan, komunikasi, budaya organisasi) dan eksternal (perubahan teknologi, sosial, ekonomi). Metode penelitian menggunakan pendekatan studi pustaka, dengan data dikumpulkan dari buku, jurnal ilmiah, dokumen lembaga pendidikan, dan situs web terkait. Hasil penelitian menunjukkan bahwa prinsip psikologi manajemen, seperti motivasi, komunikasi efektif, dan kepemimpinan transformasional, berperan signifikan dalam membentuk lingkungan kerja yang produktif dan suportif. Implementasinya tercermin dalam penyusunan kurikulum, strategi pembelajaran, bimbingan konseling, serta peningkatan motivasi peserta didik. Namun, tantangan seperti resistensi terhadap

Lisensi: Creative Commons Attribution ShareAlike 4.0 International License (CC BY SA 4.0)

Copyright; Frisca Nur Kumala Sari, Nur Azizatur Rohmah, Fairus Tahta Alifana, Siti Zumrotun Khasanah, Nadya Noer Safitri, Mu'alimin

perubahan, keterbatasan sumber daya, dan kurangnya dukungan manajemen masih menjadi hambatan. Untuk mengatasi hal ini, penelitian merekomendasikan pelatihan staf, pemberdayaan sumber daya manusia, dan pendekatan manajemen yang adaptif. Temuan ini memberikan kontribusi teoretis dan praktis bagi pengembangan lingkungan kerja yang kondusif di lembaga pendidikan.
Kata Kunci: *Psikologi Manajemen, Lingkungan Kondusif, Lembaga Pendidikan*

PENDAHULUAN

Lingkungan kerja yang kondusif di lembaga pendidikan merupakan faktor kunci dalam meningkatkan kinerja dan kesejahteraan staf serta dosen. Namun, tantangan seperti kurangnya komunikasi efektif, kepemimpinan yang tidak responsif, dan budaya organisasi yang tidak mendukung seringkali menghambat terciptanya lingkungan kerja yang ideal. Psikologi manajemen, sebagai disiplin ilmu yang mempelajari perilaku manusia dalam konteks organisasi, menawarkan solusi untuk mengatasi masalah ini. Studi menunjukkan bahwa penerapan prinsip-prinsip psikologi manajemen, seperti motivasi, komunikasi, dan kepemimpinan yang efektif, dapat meningkatkan kepuasan kerja dan produktivitas.(Benedictus Aditya, 2023) Bukti empiris dari berbagai penelitian juga menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang kondusif berkontribusi signifikan terhadap keberhasilan lembaga pendidikan dalam mencapai tujuan akademik dan non-akademik.(San Putra & Wildansyah Lubis, 2023)

Studi tentang implementasi psikologi manajemen dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif telah dilakukan oleh beberapa peneliti. Misalnya, penelitian di Institut Syekh Abdul Halim Hasan Binjai menunjukkan bahwa pendekatan psikologi manajemen yang diterapkan oleh rektor berhasil menciptakan lingkungan kerja yang lebih inklusif dan suportif.(San Putra & Wildansyah Lubis, 2023) Selain itu, penelitian lain mengungkapkan bahwa motivasi, komunikasi, dan kepemimpinan yang baik merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja organisasi.(Benedictus Aditya, 2023) Namun, meskipun ada bukti yang mendukung efektivitas psikologi manajemen, masih terdapat tantangan dalam mengimplementasikan prinsip-prinsip ini secara konsisten di berbagai lembaga pendidikan.

Kesenjangan antara teori dan praktik dalam implementasi psikologi manajemen di lembaga pendidikan masih menjadi masalah yang perlu diatasi. Meskipun banyak teori yang mendukung pentingnya psikologi manajemen dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, temuan di lapangan menunjukkan bahwa tidak semua lembaga pendidikan berhasil menerapkannya secara efektif. Beberapa faktor yang menyebabkan kesenjangan ini antara lain kurangnya pemahaman tentang prinsip-prinsip psikologi manajemen, resistensi terhadap perubahan, dan kurangnya dukungan dari pimpinan (Caso, 2013). Oleh karena itu, penelitian lebih lanjut diperlukan untuk mengidentifikasi strategi yang lebih efektif dalam mengimplementasikan psikologi manajemen di lembaga pendidikan.

Lisensi: Creative Commons Attribution ShareAlike 4.0 International License (CC BY SA 4.0)

Copyright; Frisca Nur Kumala Sari, Nur Azizatur Rohmah, Fairus Tahta Alifana, Siti Zumrotun Khasanah, Nadya Noer Safitri, Mu'alimin

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana psikologi manajemen dapat menciptakan lingkungan kerja yang nyaman di lembaga pendidikan, khususnya dalam hal motivasi, komunikasi, dan kepemimpinan. Selain itu, penelitian ini juga mencari solusi untuk mengatasi masalah dalam penerapannya. Hasil penelitian diharapkan dapat membantu pimpinan lembaga pendidikan meningkatkan suasana kerja agar staf dan dosen bisa bekerja lebih baik dan merasa lebih sejahtera

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan studi pustaka dengan metode kualitatif, di mana data dikumpulkan melalui studi dokumenter dan analisis isi. Sumber data mencakup buku-buku psikologi manajemen, jurnal ilmiah terkait, dokumen resmi lembaga pendidikan, serta situs web institusi dan organisasi yang relevan. Pengumpulan data dilakukan dengan menelusuri, menyeleksi, dan mencatat informasi dari berbagai sumber tertulis dan digital untuk memperoleh pemahaman mendalam tentang implementasi psikologi manajemen. Selain itu, triangulasi sumber dan metode digunakan untuk memastikan keabsahan data, sementara penggunaan sumber yang kredibel dan relevan memperkuat validitas temuan penelitian. Dalam menganalisis data, peneliti menerapkan analisis tematik untuk mengidentifikasi tema dan pola terkait implementasi psikologi manajemen di lembaga pendidikan. Analisis ini dilengkapi dengan analisis isi untuk mengeksplorasi makna dan interpretasi dari teks-teks yang dikumpulkan. Melalui pendekatan sistematis ini, penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran akurat tentang peran psikologi manajemen dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, meskipun terdapat keterbatasan dalam akses data, waktu, dan kapasitas peneliti. Hasil analisis diharapkan dapat menjadi landasan teoretis maupun praktis bagi pengembangan manajemen di sektor pendidikan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian ini yang berkaitan dengan implementasi psikologi manajemen dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif di lembaga pendidikan, peneliti paparkan sebagai berikut:

Konsep Psikologi Manajemen dan Lingkungan Kerja yang Kondusif

Psikologi manajemen berperan penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif karena membantu organisasi memahami dan mengelola perilaku karyawan secara efektif. Beberapa manfaat utama dari penerapan psikologi manajemen dalam lingkungan kerja meliputi:

1. Meningkatkan Motivasi Karyawan: Dengan memahami faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi, manajer dapat menciptakan strategi yang meningkatkan semangat kerja.(Desni Yuniarni et al., 2024)
2. Membangun Hubungan Kerja yang Sehat: Psikologi manajemen membantu dalam menciptakan komunikasi yang efektif dan mengurangi konflik di tempat kerja.

Lisensi: Creative Commons Attribution ShareAlike 4.0 International License (CC BY SA 4.0)

Copyright; Frisca Nur Kumala Sari, Nur Azizatur Rohmah, Fairus Tahta Alifana, Siti Zumrotun Khasanah, Nadya Noer Safitri, Mu'alimin

3. Meningkatkan Produktivitas dan Kepuasan Kerja: Lingkungan kerja yang kondusif memungkinkan karyawan bekerja dengan lebih nyaman dan efisien, sehingga meningkatkan produktivitas.
4. Menciptakan Budaya Organisasi yang Positif: Dengan menerapkan prinsip psikologi manajemen, perusahaan dapat membangun budaya kerja yang mendukung kesejahteraan karyawan dan keberlanjutan bisnis.(Aswadi Lubis, 2015)

Kepemimpinan memegang peran penting dalam membangun lingkungan kerja yang positif, sebab seorang pemimpin punya dampak besar pada semangat, kinerja, dan kepuasan karyawan. Pemimpin yang baik tidak sekadar memberi perintah dan mengawasi, tapi juga membangun suasana yang mendukung perkembangan setiap orang serta kerja sama tim. Ketika pemimpin mampu memimpin dengan baik, terciptalah suasana kerja yang nyaman, sehingga karyawan merasa betah, bersemangat, dan lebih efisien dalam bekerja.

Kepemimpinan Punya Peran Krusial dalam Membangun Lingkungan Kerja yang Positif:

1. Memberikan Contoh yang Baik. Seorang pemimpin yang rajin, disiplin, dan punya sikap optimis akan memotivasi karyawan untuk mengikuti jejaknya. Ketika pemimpin bekerja dengan jujur, tekun, dan penuh tanggung jawab, tim pun akan semakin percaya dan menghormatinya.
2. Mendorong Komunikasi Terbuka. Hubungan yang baik di tempat kerja dimulai dari dialog yang jujur dan transparan. Pemimpin yang mau mendengar masukan, ide, bahkan keluhan karyawan tanpa membuat mereka takut akan mengurangi konflik dan menciptakan suasana kerja yang lebih solid.
3. Memberi Pengakuan dan Apresiasi. Karyawan butuh dihargai, entah itu lewat pujian, bonus, atau sekadar ucapan terima kasih. Ketika kontribusi mereka diperhatikan meski kecil rasa semangat dan loyalitas mereka akan meningkat.
4. Membangun Tim yang Solid dan Inklusif. Setiap anggota harus merasa punya peran penting. Dengan mendorong kerja sama dan saling percaya, pemimpin bisa menciptakan iklim kebersamaan yang kuat, sehingga tim lebih kompak dalam mencapai target.
5. Mendukung Karyawan untuk Berkembang. Pelatihan, bimbingan, dan kesempatan belajar akan meningkatkan kemampuan dan kepercayaan diri staf. Jika karyawan merasa perusahaan peduli dengan masa depan mereka, mereka akan lebih betah dan bersemangat bekerja.
6. Menyelesaikan Konflik dengan Adil. Perselisihan di tim pasti terjadi, tapi pemimpin yang bijak bisa mendengarkan semua pihak dan cari solusi terbaik. Dengan begitu, ketegangan bisa dicegah, dan lingkungan kerja tetap nyaman.
7. Menjaga Kesejahteraan Karyawan. Pemimpin yang peduli akan memastikan timnya tidak kelelahan, misalnya dengan memberi fleksibilitas

Copyright; Frisca Nur Kumala Sari, Nur Azizatur Rohmah, Fairus Tahta Alifana, Siti Zumrotun Khasanah, Nadya Noer Safitri, Mu'alimin

jam kerja, dukungan kesehatan mental, atau membagi beban kerja secara adil. Karyawan yang seimbang antara urusan kantor dan pribadi cenderung lebih bahagia dan produktif.(Amarta et al., 2022)

Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja di Lembaga Pendidikan

Lingkungan kerja di institusi pendidikan sangat dipengaruhi oleh faktor-faktor internal yang bersumber dari dalam organisasi itu sendiri. Salah satu faktor kunci adalah kepemimpinan, di mana gaya dan pendekatan pemimpin dalam mengelola sekolah atau perguruan tinggi memiliki dampak signifikan terhadap iklim kerja. Kepemimpinan transformasional, yang menekankan pada inspirasi, stimulasi intelektual, dan pertimbangan individual, telah terbukti mampu meningkatkan motivasi dan komitmen guru.(Leithwood, K., & Sun, 2018)

Faktor internal lain yang tak kalah penting adalah komunikasi. Efektivitas komunikasi, baik vertikal antara pimpinan dan staf maupun horizontal antar rekan sejawat, menentukan kelancaran operasional dan koordinasi di lingkungan pendidikan. Komunikasi yang terbuka dan dua arah dapat mengurangi kesalahpahaman dan meningkatkan kolaborasi.(Robbins, S.P., & Judge, 2019) Namun, hambatan komunikasi seperti kurangnya saluran feedback atau ketergantungan berlebihan pada komunikasi digital tanpa interaksi tatap muka dapat menimbulkan ketidakpuasan dan penurunan kinerja.(Shockley-Zalabak, 2020) Oleh karena itu, institusi pendidikan perlu membangun sistem komunikasi yang efektif dengan memanfaatkan teknologi namun tetap mempertahankan interaksi manusiawi.

Budaya organisasi juga memainkan peran sentral dalam membentuk lingkungan kerja pendidikan. Budaya yang kolaboratif, yang menekankan pada kerja tim dan saling mendukung, cenderung menciptakan atmosfer kerja yang positif dan mendorong peningkatan kinerja. Sebaliknya, budaya yang terlalu kompetitif atau birokratis dapat menghambat kreativitas dan inovasi. Selain itu, kemampuan organisasi untuk beradaptasi terhadap perubahan, seperti penerapan kurikulum baru atau teknologi pendidikan, sangat tergantung pada budaya organisasi yang dimilikinya. Aspek lain yang perlu diperhatikan adalah keseimbangan antara kerja dan kehidupan pribadi (work-life balance) tenaga pendidik. Budaya organisasi yang mendukung kesejahteraan mental dan fisik guru akan berkontribusi pada penurunan tingkat burnout dan peningkatan produktivitas.(Maslach, C., & Leiter, 2021)

Secara keseluruhan, faktor-faktor internal seperti kepemimpinan, komunikasi, dan budaya organisasi saling berkaitan dalam membentuk lingkungan kerja di institusi pendidikan. Kepemimpinan yang efektif akan menciptakan sistem komunikasi yang baik, yang pada akhirnya berkontribusi pada pembentukan budaya organisasi yang sehat. Dengan memperhatikan ketiga faktor ini, institusi pendidikan dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi peningkatan kualitas pembelajaran dan kesejahteraan seluruh stakeholders.

Lisensi: Creative Commons Attribution ShareAlike 4.0 International License (CC BY SA 4.0)

Copyright; Frisca Nur Kumala Sari, Nur Azizatur Rohmah, Fairus Tahta Alifana, Siti Zumrotun Khasanah, Nadya Noer Safitri, Mu'alimin

Salah satu faktor yang paling signifikan adalah perubahan teknologi yang telah mentransformasi praktik pendidikan secara fundamental. Revolusi digital telah membawa berbagai platform pembelajaran seperti Learning Management Systems (LMS) dan aplikasi berbasis artificial intelligence ke dalam ruang kelas, menuntut adaptasi cepat dari tenaga pendidik. Namun, disrupsi teknologi ini juga menciptakan tantangan baru, termasuk kesenjangan digital antar wilayah dan tekanan berlebih pada guru yang harus terus memperbarui kompetensinya.(Selwyn, 2020) Selain itu, otomatisasi proses administrasi melalui sistem seperti Enterprise Resource Planning (ERP) memang meningkatkan efisiensi, tetapi sekaligus mengurangi interaksi interpersonal yang selama ini menjadi ciri khas lingkungan pendidikan.(Turkle, 2017)

Faktor eksternal lain yang tak kalah penting adalah perubahan sosial yang terjadi di masyarakat. Pergeseran nilai dan norma sosial, terutama di kalangan generasi muda yang sangat terpapar media digital, telah mengubah dinamika interaksi di lingkungan pendidikan Guru kini menghadapi tantangan baru dalam mengelola kelas dimana perhatian siswa terpecah antara pembelajaran formal dan dunia digital. Selain itu, tuntutan akan pendidikan inklusif yang mengakomodasi keberagaman gender, budaya, dan kemampuan belajar khusus menuntut penyesuaian besar-besaran dalam metode pengajaran dan kebijakan sekolah. Keterlibatan orang tua yang semakin tinggi dalam pendidikan anak juga menciptakan tekanan tambahan bagi tenaga pendidik untuk selalu memberikan hasil yang terukur.(UNESCO, 2020)

Perubahan ekonomi merupakan faktor eksternal ketiga yang memberikan dampak mendalam pada lingkungan kerja pendidikan. Fluktuasi ekonomi nasional dan global secara langsung memengaruhi alokasi anggaran pendidikan, yang pada gilirannya menentukan ketersediaan sumber daya dan kesejahteraan tenaga pendidik. Di banyak negara berkembang, kesenjangan ekonomi antar wilayah menciptakan disparitas yang tajam dalam fasilitas pendidikan antara sekolah di perkotaan dan pedesaan.(Bank, 2021) Masalah upah dan kesejahteraan guru, terutama bagi guru honorer, tetap menjadi isu krusial yang berdampak pada motivasi kerja dan tingkat turnover di sektor pendidikan. Krisis ekonomi global seperti pandemi COVID-19 semakin memperparah kondisi ini, dengan banyak institusi pendidikan terpaksa mengurangi staf dan program akibat pemotongan anggaran.(Ingersoll, 2020)

Ketiga faktor eksternal ini - perubahan teknologi, sosial, dan ekonomi saling berinteraksi menciptakan lingkungan kerja pendidikan yang semakin kompleks. Institusi pendidikan yang mampu beradaptasi dengan perubahan teknologi sambil tetap mempertahankan nilai-nilai kemanusiaan, yang responsif terhadap perubahan sosial namun tetap berpegang pada prinsip-prinsip pendidikan, serta yang mampu bertahan dalam fluktuasi ekonomi tanpa mengorbankan kualitas pembelajaran, akan menjadi yang paling berhasil menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan produktif bagi seluruh stakeholders pendidikan.

Lisensi: Creative Commons Attribution ShareAlike 4.0 International License (CC BY SA 4.0)

Copyright; Frisca Nur Kumala Sari, Nur Azizatur Rohmah, Fairus Tahta Alifana, Siti Zumrotun Khasanah, Nadya Noer Safitri, Mu'alimin

Implementasi Psikologi Manajemen dalam Menciptakan Lingkungan Kerja yang Kondusif di Lembaga Pendidikan

Syah menjelaskan setidaknya ada 10 macam kegiatan dalam pendidikan yang banyak memerlukan prinsip-prinsip psikologis yakni: 1) seleksi penerimaan siswa baru; 2) perencanaan pendidikan; 3) penyusunan kurikulum; 4) penelitian pendidikan; 5) administrasi kependidikan; 6) pemilihan materi pelajaran; 7) interaksi mengajar-belajar; 8) pelayanan bimbingan dan penyuluhan; 9) metodologi mengajar; dan 10) pengukurun dan evaluasi.(Desni Yuniarni, 2022) Ilmu psikologi dapat dipergunakan di berbagai tempat di dalam kehidupan ini. Misalnya saja dalam sistem manajemen, psikologi dapat membantu proses manajemen untuk mengamati tingkah laku dan etika seorang pekerja dalam melaksanakan tugasnya.(Desni Yuniarni, Idha Sriwaty, 2024)

Implementasi psikologi manajemen dapat ditemukan dalam berbagai kegiatan, salah satunya adalah kegiatan peningkatan kinerja organisasi. Peningkatan kinerja organisasi membantu organisasi mencapai target yang lebih baik melalui peningkatan kinerja dan efisiensi kerja karyawan, serta meningkatkan kepuasan dan kesejahteraan kerja mereka. Perencanaan peningkatan kinerja organisasi memiliki dampak besar terhadap peningkatan kinerja keseluruhan organisasi. Tujuan dari perencanaan peningkatan kinerja organisasi adalah untuk meningkatkan produktivitas di tempat kerja dengan meningkatkan efisiensi dan efektivitas individu dan kelompok yang bekerja bersama. Perencanaan ini menggabungkan taktik yang disusun untuk meningkatkan kesuksesan organisasi dengan meningkatkan kinerja individu dan tim, sesuai dengan psikologi manajemen. Dalam perencanaan ini, organisasi dapat menggunakan berbagai strategi seperti pengembangan sumber daya manusia, pengawasan kinerja, evaluasi, konseling, dan mediasi untuk meningkatkan kinerja organisasi.(Benedictus Aditya, 2023) Contoh-contoh implementasi psikologi manajemen di lembaga Pendidikan

1. Penyusunan Kurikulum
   Tidak bisa dipungkiri bahwa dalam dunia pendidikan kita pasti mengenal istilah kurikulum pendidikan. Psikologi pendidikan bisa menjadi panduan dalam menyusun kurikulum ini. Apalagi zaman yang semakin berkembang tentunya juga akan membuat kurikulum menjadi lebih dinamis dan fleksibel, harus mampu mengikuti perkembangan zaman tersebut.
2. Perumusan Tujuan Pembelajaran
   Penerapan psikologi pendidikan selanjutnya bisa dilihat dalam tujuan pembelajaran. Kita bisa melihat perbedaan yang signifikan antara pendidikan dasar, menengah hingga lanjut. Psikologi memberikan panduan pada rentang usia mana seseorang bisa mencapai suatu keterampilan tertentu, memahami materi atau keilmuan baru dan lain sebagainya.
3. Perumusan Strategi Pembelajaran
   Strategi pembelajaran juga dapat dibentuk melalui bantuan dari psikologi pendidikan ini. Kita bisa melihat secara langsung bagaimana strategi

Lisensi: Creative Commons Attribution ShareAlike 4.0 International License (CC BY SA 4.0)

Copyright; Frisca Nur Kumala Sari, Nur Azizatur Rohmah, Fairus Tahta Alifana, Siti Zumrotun Khasanah, Nadya Noer Safitri, Mu'alimin

pembelajaran yang baik akan menghasilkan proses pendidikan yang baik pula. Jenis-jenis metode pembelajaran yang tepat diharapkan mampu memberikan hasil yang signifikan sehingga peserta didik bisa memiliki kemampuan yang optimal.

4. Bimbingan dan konseling
   Merupakan bagian dari sistem pendidikan nasional yang ada saat ini. Di setiap sekolah menengah biasanya sudah ada bagian bimbingan dan konseling yang berfungsi sebagai tempat untuk mendukung proses pendidikan. Ini adalah implementasi psikologi pendidikan dalam sistem pendidikan nasional yang paling mudah untuk ditemukan. Bimbingan dan konseling sangat berperan terutama untuk menganalisa jika ada peserta didik yang mengalami permasalahan tertentu terkait dengan motivasi belajarnya.
5. Motivasi Peserta Didik
   Psikologi pendidikan juga akan memberikan gambaran mengenai bagaimana cara mendongkrak motivasi peserta didik. Ini artinya, pengajar mungkin akan memperhatikan aspek psikis untuk melakukan pendekatan kepada peserta didik. Harapannya adalah, dengan kondisi psikis yang bagus maka proses pendidikan atau pembelajaran bisa menghasilkan sesuatu yang optimal pula. Ini tentu ada kaitannya pula dengan dorongan atau motif seseorang untuk ikut terlibat dalam proses pembelajaran.

SIMPULAN

Kesimpulan, bahwa psikologi manajemen memiliki peran penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif di lembaga pendidikan. Penerapan prinsip-prinsip psikologi manajemen, seperti motivasi, komunikasi efektif, dan kepemimpinan transformasional, terbukti mampu meningkatkan kepuasan kerja, produktivitas, serta kesejahteraan staf dan dosen. Faktor internal seperti kepemimpinan, komunikasi, dan budaya organisasi, serta faktor eksternal seperti perubahan teknologi, sosial, dan ekonomi, saling memengaruhi dalam membentuk lingkungan kerja yang ideal. Implementasi psikologi manajemen dalam lembaga pendidikan dapat dilakukan melalui berbagai kegiatan, termasuk penyusunan kurikulum, perumusan tujuan pembelajaran, strategi pembelajaran, bimbingan konseling, dan peningkatan motivasi peserta didik. Namun, tantangan seperti keterbatasan sumber daya, resistensi terhadap perubahan, dan kurangnya komitmen manajemen sering menjadi hambatan. Untuk mengatasi hal ini, diperlukan strategi seperti pelatihan dan pengembangan staf, pemberdayaan sumber daya manusia, serta penerapan manajemen yang adaptif dan responsif terhadap perubahan.

Secara praktis, temuan penelitian ini dapat menjadi acuan bagi lembaga pendidikan dalam merancang kebijakan pengelolaan lingkungan kerja yang lebih efektif, sementara secara akademik membuka ruang untuk penelitian lebih lanjut tentang optimalisasi pendekatan psikologi manajemen dalam menghadapi tantangan pendidikan di era digital.

Lisensi: Creative Commons Attribution ShareAlike 4.0 International License (CC BY SA 4.0)

Copyright; Frisca Nur Kumala Sari, Nur Azizatur Rohmah, Fairus Tahta Alifana, Siti Zumrotun Khasanah, Nadya Noer Safitri, Mu'alimin

DAFTAR RUJUKAN

Amarta, Y., Marsidin, S., & Sulastri, S. (2022). Peran Psikologi Manajemen dalam Membangun Lingkungan Kerja yang Kondusif di Sekolah. *Jurnal Pendidikan Dan Konseling*, *4*(6), 11299–11305.

Aswadi Lubis. (2015). Lingkungan Kerja Yang Kondusif Dan Faktor-Faktor Yang Mempengaruhinya. *Al-MASHARIF*, *3*, *No. 1*, 34–50.

Bank, W. (2021). *Keadaan Keuangan Pendidikan Global*.

Benedictus Aditya. (2023). Dinamika Kreatif Manajemen Strategis Dinamika Kreatif Manajemen Strategis. *7 Juni 2023*, *06*(1), 12–27.

Caso, A. (2013). Meningkatkan mutu Pendidikan. *Journal of Petrology*, *369*(1), 1689–1699.

Desni Yuniarni, D. (2022). Strategi Psikologi Manajemen Dalam Meningkatkan Pendidikan Di Mts Sukaramai. *Lokakarya*, *1*(1), 28. https://doi.org/10.30821/lokakarya.v1i1.1449

Desni Yuniarni, Sriwaty, I., Yanthi, D., Pambudhi, Y. A., Satwika, P. A., Nurhayati, S. A., Yusuf, D. M., Haryanto, R. D., Salim, N. A., Rifandi, A., Sulaiman, Anggraeni, S., Qalbi, L. O. S., & Donal Ortega, S. (2024). *Psikologi Manajemen* (R. T. Herdiani (ed.)). EUREKA MEDIA AKSARA.

Ingersoll, R. (2020). *Tujuh Tren: Transformasi Tenaga Pengajar. Laporan Penelitian CPRE.*

Leithwood, K., & Sun, J. (2018). *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Prestasi Siswa.* Administrasi Pendidikan Triwulanan.

Maslach, C., & Leiter, M. . (2021). *The Truth About Burnout*. Jossey-Bass.

Robbins, S.P., & Judge, T. . (2019). *Perilaku Organisasi*. Pearson.

San Putra, & Wildansyah Lubis. (2023). Implementasi Psikologi Manajemen dalam Membangun Lingkungan Kerja yang Kondusif di Institut Syekh Abdul Halim Hasan Binjai. *Al-Isyrof: Jurnal Bimbingan Konseling Islam*, *5*(2), 169–181. https://doi.org/10.51339/isyrof.v5i2.1531

Selwyn, N. (2020). *Pendidikan dan Teknologi: Isu-isu Utama dan Perdebatan.* Bloomsbury Akademik.

Shockley-Zalabak, P. (2020). *Dasar-Dasar Komunikasi Organisasi*. Pearson.

Turkle, S. (2017). *Merebut Kembali Percakapan: Kekuatan Bicara di Era Digital.* Penguin Books.

UNESCO. (2020). *Laporan Pemantauan Pendidikan Global: Inklusi dan Pendidikan*.

Copyright; Frisca Nur Kumala Sari, Nur Azizatur Rohmah, Fairus Tahta Alifana, Siti Zumrotun Khasanah, Nadya Noer Safitri, Mu'alimin