

Presepsi Individu Dalam Organisasi

Husain Fuadi^{1*}, Moh. Afini Maulana²

^{1,2} Universitas Nurul Jadid

Email: husainfuadi53@gmail.com¹, afinimaulan@gmail.com²

DOI: <http://>

Received: 05 Juli 2025

Revised: 06 Juli 2025

Accepted: 07 Juli 2025

Abstract:

Individual perception is a psychological process that allows someone to capture, organize, and interpret information from their surrounding environment. In the context of organizations, perception plays an important role in shaping attitudes, work behaviors, and social interactions among individuals. Every member of an organization has a unique perception of policies, leadership, workload, and organizational culture, which can affect work effectiveness both individually and as a team. This article aims to examine how perceptions are formed, the factors that influence them, and their impact on organizational dynamics. The method used is a descriptive qualitative approach with data collection techniques through in-depth interviews, participatory observation, and documentation in several student organizations within higher education institutions. The research results show that the formation of perception is greatly influenced by personal experiences, interpersonal relations, and leadership styles within the organization. Positive perceptions arise when individuals feel valued, involved in decision-making, and receive open communication. Conversely, negative perceptions arise from negative experiences, one-way communication, and the dominance of authoritarian power. The formed perceptions then affect work attitudes, motivation, and members' loyalty to the organization. A deep understanding of the process of perception formation can serve as an important reference for organizational leaders in creating a fairer, more open, and participatory work environment.

Keywords: *Individual perception, organization, experience, leadership style, social dynamics*

Abstrak:

Persepsi individu merupakan proses psikologis yang memungkinkan seseorang menangkap, mengorganisasi, dan menafsirkan informasi dari lingkungan sekitarnya. Dalam konteks organisasi, persepsi memainkan peran penting dalam membentuk sikap, perilaku kerja, dan interaksi sosial antarindividu. Setiap anggota organisasi memiliki persepsi yang unik terhadap kebijakan, kepemimpinan, beban kerja, dan budaya organisasi, yang dapat mempengaruhi efektivitas kerja baik secara individu maupun tim. Artikel ini bertujuan untuk mengkaji bagaimana persepsi terbentuk, faktor-faktor yang memengaruhinya, serta dampaknya terhadap dinamika organisasi. Metode yang digunakan adalah pendekatan kualitatif deskriptif dengan teknik pengumpulan data melalui wawancara mendalam, observasi partisipatif, dan dokumentasi pada beberapa organisasi kemahasiswaan di lingkungan perguruan tinggi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pembentukan persepsi sangat dipengaruhi oleh pengalaman pribadi, relasi interpersonal, serta gaya kepemimpinan dalam organisasi. Persepsi positif muncul ketika individu merasa dihargai, dilibatkan dalam pengambilan keputusan, dan

memperoleh komunikasi yang terbuka. Sebaliknya, persepsi negatif muncul akibat pengalaman buruk, komunikasi satu arah, dan dominasi kekuasaan yang bersifat otoriter. Persepsi yang terbentuk ini kemudian memengaruhi sikap kerja, motivasi, dan loyalitas anggota terhadap organisasi. Pemahaman mendalam terhadap proses terbentuknya persepsi dapat menjadi acuan penting bagi pemimpin organisasi dalam menciptakan lingkungan kerja yang lebih adil, terbuka, dan partisipatif.

Kata Kunci: *Persepsi individu, organisasi, pengalaman, gaya kepemimpinan, dinamika sosial*

INTRODUCTION

Kampus merupakan tempat untuk mengembangkan pendidikan. Pendidikan terbagi menjadi dua yaitu pendidikan akademik dan pendidikan non akademik. Pendidikan akademik seperti kegiatan belajar mengajar secara ilmiah sedangkan pendidikan non akademik merupakan hal yang dapat mengembangkan potensi yang dimiliki oleh seseorang. Pendidikan non akademik di kampus seperti organisasi yang ada di kampus tersebut. Organisasi di bentuk di kampus dengan tujuan untuk memberikan wadah bagi mahasiswa dalam mengembangkan kapasitasnya sebagai mahasiswa seperti memberikan aspirasi, gagasan positif, kreatif, mengembangkan potensi yang dimiliki melalui berbagai kegiatan yang ada di organisasi tersebut. Persepsi merupakan suatu proses yang didahului oleh penginderaan, yaitu suatu stimulus yang diterima oleh individu melalui alat reseptor yaitu indera.

Alat indera merupakan penghubung antara individu dengan dunia luarnya. Persepsi merupakan stimulus yang diindera oleh individu, diorganisasikan kemudian diinterpretasikan sehingga individu menyadari dan mengerti tentang apa yang diindera. Faktor-faktor yang mempengaruhi persepsi pada dasarnya dibagi menjadi 2 yaitu Faktor Internal dan Faktor Eksternal. Faktor Internal yang mempengaruhi persepsi, yaitu faktor-faktor yang terdapat dalam diri individu, yang mencakup beberapa hal antara lain: Fisiologis. Informasi masuk melalui alat indera, selanjutnya informasi yang diperoleh ini akan mempengaruhi dan melengkapi usaha untuk memberikan arti terhadap lingkungan sekitarnya. Kapasitas indera untuk mempersepsi pada tiap orang berbeda-beda sehingga interpretasi terhadap lingkungan juga dapat berbeda. Perhatian. Individu memerlukan sejumlah energi yang dikeluarkan untuk memperhatikan atau memfokuskan pada bentuk fisik dan fasilitas mental yang ada pada suatu obyek. Energi tiap orang berbeda-beda sehingga perhatian seseorang terhadap obyek juga berbeda dan hal ini akan mempengaruhi persepsi terhadap suatu obyek. Minat. Persepsi terhadap suatu obyek bervariasi tergantung pada seberapa banyak energi atau perceptual vigilance yang digerakkan untuk mempersepsi.

Perceptual vigilance merupakan kecenderungan seseorang untuk memperhatikan tipe tertentu dari stimulus atau dapat dikatakan sebagai minat. Kebutuhan yang searah. Faktor ini dapat dilihat dari bagaimana kuatnya seseorang individu mencari obyek-obyek atau pesan yang dapat memberikan jawaban sesuai dengan dirinya. Pengalaman dan ingatan. Pengalaman dapat dikatakan tergantung pada ingatan dalam arti sejauh mana seseorang dapat mengingat kejadian-kejadian lampau untuk mengetahui suatu rangsang dalam pengertian luas. Suasana hati. Keadaan emosi mempengaruhi perilaku seseorang,

mood ini menunjukkan bagaimana perasaan seseorang pada waktu yang dapat mempengaruhi bagaimana seseorang dalam menerima, bereaksi dan mengingat. Faktor Eksternal yang mempengaruhi persepsi, merupakan karakteristik dari lingkungan dan obyek-obyek yang terlibat di dalamnya. Elemen-elemen tersebut dapat mengubah sudut pandang seseorang terhadap dunia sekitarnya dan mempengaruhi bagaimana seseorang merasakannya atau menerimanya.

Sementara itu faktor-faktor eksternal yang mempengaruhi persepsi adalah Ukuran dan penempatan dari obyek atau stimulus. Faktor ini menyatakan bahwa semakin besarnya hubungan suatu obyek, maka semakin mudah untuk dipahami. Bentuk ini akan mempengaruhi persepsi individu dan dengan melihat bentuk ukuran suatu obyek individu akan mudah untuk perhatian pada gilirannya membentuk persepsi. Warna dari obyek-obyek. Obyek-obyek yang mempunyai cahaya lebih banyak, akan lebih mudah dipahami (to be perceived) dibandingkan dengan yang sedikit. Keunikan dan kekontrasan stimulus. Stimulus luar yang penampilannya dengan latarbelakang dan sekelilingnya yang sama sekali di luar sangkaan individu yang lain akan banyak menarik perhatian. Intensitas dan kekuatan dari stimulus. Stimulus dari luar akan memberi makna lebih bila lebih sering diperhatikan dibandingkan dengan yang hanya sekali dilihat. Kekuatan dari stimulus merupakan daya dari suatu obyek yang bisa mempengaruhi persepsi.

Motion atau gerakan. Individu akan banyak memberikan perhatian terhadap obyek yang memberikan gerakan dalam jangkauan pandangan dibandingkan obyek yang dia. Pengambilan keputusan melaksanakan keputusan dengan baik (A. Alimudin, 2017). Namun juga terdapat pengambilan keputusan yang tidak terprogram. Pengambilan keputusan tidak terprogram ialah pengambilan keputusan yang problemnya unik, belum pernah terjadi. Informasi mengenai problem belum tersedia atau sedikit, peraturan, kebijakan, prosedur operasi standar untuk membuat keputusan yang belum ada (Wirawan, 2014). Menurut Herbert A. Simon mengemukakan tiga proses dalam pengambilan keputusan yaitu: (1) Intelligence Activity, yaitu : proses pemilihan situasi dan kondisi dengan wawasan yang inteligen; (2) Design Activity, yaitu proses menemukan masalah, mengembangkan pemahaman dan menganalisis kemungkinan pemecahan masalah serta tindakan lebih lanjut, ada perencanaan pola kegiatan; dan (3) Choice Activity, yaitu memilih salah satu tindakan dari sekian banyak alternative atau kemungkinan pemecahan, dan diambil keputusan. Gaya dalam pengambilan keputusan menurut Stephen Robbins (2006), adalah: (1) gaya mengarahkan (directive style) adalah gaya pengambilan keputusan yang dicirikan oleh toleransi yang rendah terhadap ambiguitas dan cara berpikir yang rasional, (2) gaya analitis (analytic style) adalah gaya pengambilan keputusan yang dicirikan oleh toleransi terhadap ambiguitas yang tinggi dan berpikir rasional, (3) gaya konseptual (Conceptual style) adalah gaya pengambilan keputusan yang dicirikan oleh toleransi terhadap ambiguitas yang tinggi dan cara berpikir intuitif,

158 Diversity: Jurnal Ilmiah Pascasarjana Vol. 1, No.3, Des 2021 (4) gaya perilaku (Behavioral style) adalah gaya pengambilan keputusan yang dicirikan

oleh toleransi terhadap ambiguitas yang rendah dan cara berpikir intuitif Langkah pengambilan keputusan sebagai berikut: (1) Tahap identifikasi, di mana pengenalan masalah atau kesempatan muncul dan diagnosis dibuat Diketahui bahwa masalah yang berat mendapatkan diagnosis yang ekstensif dan sistematis, (2) Tahap pengembangan, di mana terdapat pencarian prosedur atau solusi standar yang ada, mendesain solusi yang baru, (3) Tahap seleksi, di mana pilihan solusi dibuat. Terdapat 3 (tiga) cara dalam pembentukan seleksi: dengan penilaian pembuat keputusan, berdasarkan pengalaman atau intuisi, bukan analisis logis; dengan analisis alternatif yang logis dan sistematis; dan dengan tawar-menawar saat seleksi melibatkan kelompok pembuat keputusan. Sekali keputusan diterima secara formal, otorisasi pun kemudian dibuat (Suparno, 2012).

RESEARCH METHOD

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode penelitian dengan pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif. Sedangkan pendekatan kualitatif diambil peneliti guna mengkaji secara mendalam proses terbentuknya persepsi individu dalam organisasi, faktor-faktor yang memengaruhinya, serta dampaknya terhadap dinamika interaksi kerja dan struktur organisasi. Pendekatan kualitatif dipilih karena mampu mengungkap makna subjektif yang dimiliki oleh individu mengenai pengalamannya dalam organisasi. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui wawancara mendalam terhadap sejumlah informan yang merupakan anggota aktif dalam organisasi kampus, termasuk pengurus inti dan anggota biasa. Selain itu, observasi partisipatif dilakukan untuk melihat interaksi sehari-hari dalam forum rapat, kegiatan sosial organisasi, dan aktivitas informal. Dokumentasi juga dikumpulkan dalam bentuk arsip kegiatan, notulensi rapat, serta catatan reflektif dari anggota organisasi. Data dianalisis menggunakan pendekatan tematik dengan tahapan reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Untuk memastikan keabsahan data, digunakan teknik triangulasi sumber dan metode. Tujuan utama dari pendekatan ini adalah mendapatkan pemahaman kontekstual dan menyeluruh mengenai bagaimana persepsi terbentuk dalam lingkungan sosial organisasi, bukan untuk menghasilkan generalisasi yang bersifat universal.

RESULTS AND DISCUSSION

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi, ditemukan bahwa persepsi individu dalam organisasi terbentuk melalui interaksi antara faktor internal dan eksternal, yang kemudian memengaruhi sikap dan perilaku mereka dalam menjalankan peran organisasi. Tiga tema utama yang muncul dari data adalah: (1) Pengalaman pribadi sebagai fondasi persepsi, (2) Dinamika interpersonal dan budaya organisasi, dan (3) Pengaruh gaya kepemimpinan dan struktur keputusan.

Pengalaman Pribadi sebagai Fondasi Persepsi

Pertama, pengalaman pribadi terbukti menjadi landasan utama dalam membentuk persepsi individu terhadap berbagai aspek organisasi. Sebagian besar informan menyatakan bahwa pengalaman pribadi mereka sangat memengaruhi cara mereka memahami dan merespons dinamika organisasi. Seorang informan,

ketua organisasi BEM, menyatakan:

"Saya dulu pernah merasa ide saya ditolak tanpa alasan jelas. Sejak saat itu saya merasa organisasi ini kurang menghargai masukan dari bawah."

Pernyataan tersebut menunjukkan bahwa pengalaman negatif yang tidak ditindaklanjuti dengan komunikasi yang baik akan menciptakan persepsi negatif dan bahkan berujung pada sikap apatis. Sebaliknya, pengalaman positif, seperti mendapatkan apresiasi atas kontribusi, menumbuhkan loyalitas dan rasa memiliki.

Dinamika Interpersonal dan Budaya Organisasi

Kedua, dinamika interpersonal dan budaya organisasi menjadi faktor eksternal yang kuat dalam memengaruhi persepsi. Interaksi sosial yang terjadi dalam organisasi sangat berpengaruh dalam membentuk persepsi. Interaksi antaranggota yang harmonis memunculkan persepsi positif terhadap budaya organisasi. Sebaliknya, konflik interpersonal yang tidak terselesaikan menciptakan persepsi negatif dan ketidaknyamanan dalam bekerja. Dari hasil observasi, peneliti mencatat bahwa komunikasi terbuka dan dukungan antaranggota memperkuat keterikatan emosional terhadap organisasi. Dalam pengamatan langsung, organisasi yang memiliki budaya terbuka dan komunikasi dua arah memunculkan persepsi yang positif dan rasa aman antaranggota. Salah satu informan dari UKM keagamaan menjelaskan:

"Kalau di organisasi saya, kami biasa diskusi tanpa senioritas. Itu bikin saya merasa dihargai walaupun masih anggota baru."

Namun, pada organisasi lain ditemukan adanya budaya komunikasi satu arah dari pengurus inti, yang menyebabkan anggota merasa tidak dilibatkan. Observasi dalam rapat internal menunjukkan bahwa dalam beberapa kasus, keputusan sudah ditentukan sebelum rapat dimulai, dan anggota hanya menjadi pelaksana. Hal ini memicu persepsi bahwa suara anggota tidak dianggap penting, sehingga partisipasi menurun.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Struktur Keputusan

Ketiga, gaya kepemimpinan menjadi kunci penting dalam membentuk persepsi kolektif dalam organisasi terutama dalam gaya kepemimpinan dan struktur keputusan. Gaya kepemimpinan menjadi determinan utama dalam persepsi terhadap keadilan, keterbukaan, dan motivasi anggota organisasi. Pemimpin yang partisipatif dan komunikatif mendorong munculnya persepsi positif mengenai keterlibatan dan keadilan dalam pengambilan keputusan. Sebaliknya, gaya kepemimpinan yang otoriter atau tidak transparan sering kali menimbulkan persepsi adanya ketimpangan, ketidakadilan, dan mengurangi motivasi anggota.

Dalam wawancara, terdapat perbedaan mencolok antara organisasi dengan pemimpin partisipatif dan organisasi yang dipimpin secara otoriter.

Seorang anggota himpunan jurusan mengungkapkan:

"Ketua kami selalu memberi ruang untuk menyampaikan pendapat. Bahkan kalau kita beda pendapat, dia tetap mau dengar. Itu bikin kami merasa penting."

Sementara itu, anggota dari organisasi lain menyatakan:

"Kami cuma ikut kerja, yang ngatur semuanya pengurus inti. Kami enggak ngerti

kenapa keputusan itu dibuat."

Perbedaan gaya kepemimpinan ini memengaruhi persepsi mengenai transparansi, keadilan, dan kepercayaan terhadap organisasi. Gaya kepemimpinan yang partisipatif mendorong persepsi positif terhadap iklim organisasi, sedangkan gaya otoriter menimbulkan persepsi negatif yang dapat memengaruhi kinerja dan motivasi individu. Temuan ini menegaskan bahwa persepsi individu dalam organisasi tidak terbentuk secara spontan, melainkan merupakan hasil dari proses kompleks yang melibatkan latar belakang pribadi, kualitas relasi sosial, serta struktur dan budaya organisasi secara keseluruhan.

CONCLUSION

Penelitian ini menunjukkan bahwa persepsi individu dalam organisasi tidak terbentuk secara instan, melainkan merupakan hasil dari proses kognitif yang kompleks yang dipengaruhi oleh berbagai faktor. Pertama, pengalaman pribadi individu, baik positif maupun negatif, menjadi landasan utama pembentukan persepsi. Kedua, kualitas hubungan interpersonal dan budaya komunikasi dalam organisasi turut memperkuat atau melemahkan persepsi anggota terhadap lingkungan sosialnya. Ketiga, gaya kepemimpinan menjadi variabel krusial yang menentukan bagaimana anggota menilai keadilan, keterlibatan, dan rasa kepemilikan terhadap organisasi.

Persepsi yang terbentuk akan berdampak langsung pada sikap, perilaku, partisipasi, dan loyalitas individu terhadap organisasi. Oleh karena itu, penting bagi setiap organisasi untuk membangun budaya yang inklusif, komunikasi yang terbuka, dan kepemimpinan yang partisipatif agar tercipta persepsi positif yang mendorong produktivitas dan keharmonisan kerja. Upaya memahami dan mengelola persepsi individu secara tepat akan menjadi fondasi penting dalam menciptakan dinamika organisasi yang sehat dan berkelanjutan.

REFERENCES

- Mudarris, B., & Rizal, M. S. (2023). Manajemen Strategi Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kedisiplinan Guru Dan Karyawan Di SMA Nurul Jadid. *JlIP-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 6(12), 10265-10271.
- Rizal, M. S., Aliwafa, A., Sugiono, S., & Hakim, L. (2024, January). Educational Evolution: Sustainable Beturnment With Country In The Development Of The Trainer. In *Proceeding Of International Conference On Education, Society And Humanity* (Vol. 2, No. 1, pp. 28-36).
- Rizal, M. S. (2025). Resolusi Konflik berbasis Syura sebagai Strategi Manajemen Preventif untuk Mengurangi Bullying di Pesantren. *Visionaria: Journal of Educational Innovation Management*, 1(1), 70-83.
- Rizal, M. S., & Mundiri, A. (2024, December). Solutions To Overcome The Challenges Of Character Education And Students' mental Resilience In The Reconstruction Of Islamic Religious Education Curriculum Post-Global Crisis. In *Proceeding Of International Conference On Education, Society And Humanity* (Vol. 2, No. 2, Pp. 36-42).
- Bungawati. 2023. "Peluang Dan Tantangan Kurikulum Merdeka Belajar Menuju Opportunities And Chalenges Of The Independent Learning Curriculum." *Jurnal Pendidikan* 31 (3).

- Bungawati, Bungawati. 2022. "Peluang Dan Tantangan Kurikulum Merdeka Belajar Menuju Era Society 5.0." *Jurnal Pendidikan* 31 (3). <https://doi.org/10.32585/Jp.V31i3.2847>.
- Fakhrudin, Isma Aziz, Riesky Maya Probosari, Nurma Yunita Indriyani, Annisa Nur Khasanah, And Budi Utami. 2023. "Implementasi Pembelajaran Stem Dalam Kurikulum Merdeka: Pemetaan Kesiapan, Hambatan Dan Tantangan Pada Guru Smp." *Resona: Jurnal Ilmiah Pengabdian Masyarakat* 7 (1). <https://doi.org/10.35906/Resona.V7i1.1266>.
- Fathimah, Siti, Sangputri Sidik, And Rahmania Rahman. 2024. "Penguatan Kompetensi Guru Dalam Menghadapi Tantangan Kurikulum Merdeka: Studi Kasus Pada Pembelajaran Ips: Sosiologi." *Jurnal Kreativitas Pengabdian Kepada Masyarakat (Pkm)* 7 (1). <https://doi.org/10.33024/Jkpm.V7i1.12770>.
- Haryati, Linda Feni, Ashar Pajarungi Anar, And Anik Ghuftron. 2022. "Menjawab Tantangan Era Society 5.0 Melalui Inovasi Kurikulum Merdeka Di Sekolah Dasar." *Jurnal Pendidikan Dan Konseling* 4 (5).
- Majdi, Muhamad. 2023. "Inovasi Pembelajaran Abad 21: Peluang Dan Tantangan Implementasi Kurikulum Merdeka Belajar Di Kampus Merdeka Belajar Pada Stit Buntet Pesantren Cirebon." *Jieco: Journal Of Islamic Education Counseling* 3 (1): 12-25. <https://doi.org/10.54213/Jieco.V3i1.254>.
- Musyafi'. 2019. "Pendidikan Islam Dan Dinamika Madrasah Diniyah Di Era Modern." *At-Ta'lim: Jurnal Pendidikan* 5 (1). <https://doi.org/10.36835/Attalim.V5i1.65>.
- Nasution, Abdul Fatah. 2023. "Hambatan Dan Tantangan Implementasi Kurikulum Merdeka Di Mts Raudlatul Uluum Aek Nabara Labuhanbatu." *Journal On Education* 5 (4): 17308-13.
- Suryadi, Nurhattati Fuad, Anim Purwanto, Saiin, And Nani Rahmah. 2023. "Supervisi Akademik Dalam Perbaikan Mengajar Guru Di Era Merdeka Belajar Di Pondok Pesantren Al-Ashriyyah Nurul Iman Parung Bogor." *Mitra Teras: Jurnal Terapan Pengabdian Masyarakat* 2 (2). <https://doi.org/10.58797/Teras.0202.02>.
- Tanggur, Femberianus Sunario. 2023. "Tantangan Implementasi Kurikulum Merdeka Bagi Guru Sekolah Dasar Di Wilayah Pedesaan Pulau Sumba." *Hinef: Jurnal Rumpun Ilmu Pendidikan* 2 (2). <https://doi.org/10.37792/Hinef.V2i2.993>.
- Rizal, M. S. (2025). Optimizing The Role Of Foster Guardians As Mediators In Handling Bullying In Boarding School. *AL-MUDABBIR: JOURNAL OF ISLAMIC EDUCATION MANAGEMENT*, 1(2), 64-69.
- Setiawan, M. B. A., & Rizal, M. S. (2024). Peran Pemimpin dalam Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan Guru dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan. *Tarbiyatuna: Jurnal Pendidikan Islam*, 17(2), 139-150.