

Zainal Airifin¹, Mohammad Yunus², Mohammad Izhar
Tajuddin³ Ahmad Subairi⁴

PSIKOLOGI MANAJEMEN DALAM INOVASI ORGANISASI

^{1,2,3,4}Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq, Jember

Email: mohammadyunus@gmail.com¹, mohizhar810@gmail.com²,
ariefienzx@gmail.com³ subairialgifari@gmail.com⁴

Received:

2025-June-11

**Received in revised
form:**

2025-June-12

Accepted:

2025-June-13

Available online:

2025-June-15

Abstract: Inovasi dalam organisasi merupakan elemen penting untuk memastikan keberlangsungan dan daya saing di tengah dinamika lingkungan yang terus berubah. Dalam konteks ini, psikologi manajemen menjadi pendekatan yang esensial untuk memahami dan mengelola perilaku individu serta dinamika kelompok di dalam organisasi. Artikel ini bertujuan untuk mengeksplorasi peran psikologi manajemen dalam mendorong inovasi organisasi, khususnya melalui dimensi perilaku individu dan gaya kepemimpinan. Melalui studi literatur, ditemukan bahwa motivasi intrinsik dan kreativitas individu merupakan fondasi dari proses inovatif. Individu yang merasa diberdayakan dan memiliki kebebasan dalam mengekspresikan ide-idenya cenderung lebih produktif dalam menghasilkan solusi baru. Selain itu, kepemimpinan transformatif terbukti mampu membangun visi bersama, memberikan inspirasi, serta menciptakan lingkungan kerja yang adaptif terhadap perubahan. Kepemimpinan yang empatik juga memainkan peran penting dalam menciptakan iklim psikologis yang aman, di mana karyawan merasa dihargai dan bebas dari rasa takut akan kegagalan. Lebih jauh, pengambilan keputusan partisipatif memperkuat rasa memiliki terhadap proses organisasi dan meningkatkan keterlibatan karyawan dalam menciptakan inovasi. Hasil kajian menunjukkan bahwa integrasi antara perilaku individu yang kreatif dan kepemimpinan yang mendukung dapat membentuk budaya inovatif yang berkelanjutan. Oleh karena itu, organisasi perlu menyusun strategi manajerial yang menekankan pentingnya kesejahteraan psikologis, pemberdayaan individu, dan kepemimpinan yang inklusif.

Keywords: *psikologi manajemen, inovasi organisasi, motivasi, kepemimpinan transformatif, kreativitas, pendidikan.*

INTRODUCTION

Dalam dunia manajerial yang semakin kompleks, pemahaman terhadap faktor psikologis menjadi elemen penting dalam mencapai keberhasilan organisasi. Psikologi manajemen merujuk pada penerapan prinsip-prinsip psikologi untuk memahami perilaku manusia dalam konteks organisasi dan manajemen. Ilmu ini mengkaji bagaimana faktor-faktor psikologis seperti motivasi, emosi, persepsi, dan hubungan antarindividu mempengaruhi cara seseorang berinteraksi dan bekerja dalam tim maupun organisasi. Pemahaman yang baik terhadap psikologi manajemen akan membantu para pemimpin dan manajer untuk mengelola sumber daya manusia dengan lebih efektif, menciptakan lingkungan kerja yang produktif, serta meminimalisasi konflik yang dapat menghambat kinerja organisasi. pendidikan di Indonesia sejak masa kolonial hingga era modern lebih banyak menitikberatkan pada aspek administratif dan kurikuler, sementara aspek psikologis dalam manajemen pendidikan sering kali diabaikan. Padahal, Keberhasilan sebuah organisasi, termasuk lembaga pendidikan, sangat ditentukan oleh kemampuan manajemen dalam memahami dan mengelola perilaku manusia di dalamnya.

Psikologi manajemen tidak hanya terbatas pada pemahaman tentang individu, tetapi juga mengenai dinamika kelompok dan interaksi dalam organisasi. Psikologi manajemen juga melibatkan penerapan praktis dari konsep-konsep psikologis dalam konteks manajemen organisasi, termasuk dalam pengelolaan sumber daya manusia, pengaturan waktu, manajemen konflik, pengambilan keputusan, dan pengembangan karakter. Berbagai teori psikologi, seperti teori motivasi, kepemimpinan, dan komunikasi interpersonal, menjadi acuan penting dalam merancang kebijakan dan strategi yang mendukung tercapainya tujuan organisasi. Dengan mengintegrasikan psikologi dalam praktik manajemen, seorang pemimpin dapat lebih peka terhadap kebutuhan karyawan, mengelola stres dan konflik dengan lebih baik, serta menciptakan budaya organisasi yang positif dan inklusif. Seiring dengan kemajuan teknologi dan globalisasi, penerapan psikologi dalam manajemen semakin relevan untuk memastikan kesejahteraan psikologis dan profesionalisme setiap anggota organisasi. Organisasi pendidikan yang gagal memahami aspek psikologis dalam manajemennya akan mengalami kesulitan dalam menciptakan lingkungan belajar yang produktif dan harmonis. Selain itu, perubahan zaman yang ditandai dengan kemajuan teknologi dan globalisasi menuntut lembaga pendidikan untuk adaptif dan responsif terhadap berbagai dinamika sosial dan psikologis yang berkembang. Sayangnya, masih minim penelitian yang secara spesifik mengkaji integrasi psikologi manajemen dalam dunia pendidikan di Indonesia, sehingga menjadi celah penting bagi penelitian ini untuk memberikan kontribusi ilmiah dan praktis yang orisinal. Inovasi telah menjadi salah satu kebutuhan strategis bagi

organisasi modern untuk bertahan dan berkembang di tengah persaingan global dan transformasi digital yang masif. Dalam sektor pendidikan, tuntutan akan pembaruan kurikulum, digitalisasi pembelajaran, serta peningkatan mutu tenaga pendidik mendorong lembaga pendidikan untuk terus berinovasi. Namun, keberhasilan inovasi tidak semata-mata ditentukan oleh investasi teknologi atau perubahan struktur organisasi, melainkan oleh kesiapan sumber daya manusia dalam menerima, mengolah, dan menjalankan perubahan tersebut. Oleh karena itu, pemahaman terhadap faktor psikologis yang memengaruhi perilaku individu dalam organisasi menjadi sangat penting.

Psikologi manajemen bertujuan untuk meningkatkan kinerja organisasi melalui pemahaman dan pengelolaan faktor-faktor psikologis yang memengaruhi perilaku dan kelompok di tempat kerja. Psikologi manajemen hadir sebagai pendekatan interdisipliner yang memadukan prinsip-prinsip psikologi dengan praktik manajerial untuk memahami dinamika perilaku manusia dalam konteks organisasi. Prinsip dasar psikologi manajemen menekankan bahwa perilaku kerja seseorang dipengaruhi oleh motivasi, persepsi, emosi, sikap, serta interaksi sosial di tempat kerja. Kepuasan kerja berasal dari faktor intrinsik seperti pencapaian dan pengakuan, sementara ketidakpuasan berasal dari kondisi kerja eksternal. Hal ini menegaskan pentingnya pendekatan psikologis dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi inovasi. Sekolah dan madrasah yang menerapkan pendekatan manajemen partisipatif dan kepemimpinan kolaboratif memiliki tingkat adaptasi teknologi dan pembaruan kurikulum yang lebih tinggi dibanding lembaga yang menerapkan pola manajemen otoriter.

Kepemimpinan transformasional menjadi model kepemimpinan yang banyak dikaitkan dengan keberhasilan inovasi. Pemimpin transformasional mampu membangun visi yang menginspirasi, menciptakan iklim kerja yang aman secara psikologis, serta memberdayakan individu untuk berpikir dan bertindak secara kreatif. Dalam konteks pendidikan, kepala sekolah atau pimpinan institusi yang menerapkan gaya kepemimpinan ini cenderung berhasil menciptakan budaya sekolah yang kolaboratif dan terbuka terhadap perubahan. Hal ini menunjukkan bahwa keberhasilan inovasi organisasi sangat erat kaitannya dengan cara seorang pemimpin memahami dan mengelola aspek-aspek psikologis dalam organisasi. Selain kepemimpinan, perilaku individu dalam organisasi juga memiliki kontribusi signifikan terhadap keberhasilan inovasi. Individu yang termotivasi secara intrinsik, merasa dihargai, dan memiliki ruang untuk mengekspresikan ide akan lebih cenderung terlibat aktif dalam proses perubahan. Otonomi, kompetensi, dan keterhubungan adalah tiga kebutuhan psikologis dasar yang mendorong motivasi intrinsik dan keterlibatan aktif dalam pekerjaan. Ketika organisasi mampu memenuhi kebutuhan tersebut, maka produktivitas dan kreativitas individu akan meningkat secara signifikan.

Dengan demikian, pendekatan psikologi manajemen dalam mendorong inovasi organisasi bukanlah sekadar pelengkap, melainkan komponen inti dalam perumusan strategi manajerial yang berkelanjutan. Mengintegrasikan teori-teori psikologi ke dalam kebijakan manajemen sumber daya manusia dapat meningkatkan efektivitas organisasi secara keseluruhan. Terutama dalam dunia pendidikan, di mana interaksi manusia menjadi sentral, penerapan prinsip-prinsip psikologi manajemen akan menjadi kunci untuk menciptakan budaya kerja yang sehat, kolaboratif, dan inovatif.

Artikel ini bertujuan untuk menggali konsep-konsep dasar dalam psikologi manajemen di bidang pendidikan, serta menerapkannya dalam konteks dunia kerja di Indonesia. Pembahasan ini akan mengacu pada berbagai sumber literatur yang relevan, baik dari penelitian lokal maupun internasional. Dengan merujuk pada buku-buku karya para ahli psikologi dan manajemen Indonesia, diharapkan artikel ini dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai peran psikologi dalam meningkatkan kinerja dan efektivitas manajerial dalam berbagai sektor di Indonesia.

RESEARCH METHOD

Penelitian ini menggunakan pendekatan kajian kepustakaan (*literature review*), yang dilakukan dengan menelusuri dan menganalisis berbagai sumber literatur yang relevan dengan topik psikologi manajemen dalam konteks pendidikan. Pendekatan ini digunakan untuk menghimpun pemahaman konseptual serta temuan-temuan dari berbagai penelitian terdahulu guna merumuskan gambaran yang komprehensif mengenai integrasi prinsip-prinsip psikologi dalam praktik manajerial di lembaga pendidikan.

Sumber data diperoleh melalui pencarian artikel ilmiah, buku, laporan penelitian, dan dokumen resmi yang dapat diakses secara daring. Penelusuran dilakukan melalui platform seperti Google, Google Scholar, serta berbagai e-book akademik dan jurnal open access dari database internasional seperti PubMed dan ScienceDirect. Literatur yang dipilih merupakan karya ilmiah yang diterbitkan dalam sepuluh tahun terakhir, baik dalam bahasa Indonesia maupun bahasa Inggris, yang relevan dengan topik psikologi manajemen, kepemimpinan pendidikan, motivasi kerja, dan psikologi organisasi. Artikel yang dikaji adalah artikel penelitian asli dan tersedia dalam bentuk teks lengkap (*full text*).

Kata kunci yang digunakan dalam proses pencarian meliputi: “psikologi manajemen”, “kepemimpinan pendidikan”, “motivasi guru”, “kinerja pendidik”, “*psychology in education management*”, “*educational leadership*”, dan “*organizational psychology in education*”. Kata kunci dikombinasikan dengan berbagai variasi menggunakan operator logika untuk mendapatkan hasil yang sesuai dengan fokus kajian.

Data yang terkumpul dianalisis menggunakan pendekatan kualitatif dengan teknik analisis isi. Teknik ini digunakan untuk mengidentifikasi pola-pola penting, relevansi teoritis, dan temuan utama dari berbagai sumber yang dikaji, sehingga dapat memberikan pemahaman yang mendalam mengenai peran psikologi manajemen dalam meningkatkan

kinerja sumber daya manusia, efektivitas kepemimpinan, serta mutu pendidikan secara keseluruhan.

RESULT AND DISCUSSION

Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan dianggap sebagai salah satu kontributor utama inovasi karena dukungan pemimpin dan manajemen menjadi hal mendasar bagi peningkatan kinerja pegawai dalam berinovasi. kepemimpinan mempunyai pengaruh yang kuat dan signifikan terhadap kapasitas organisasi yang secara tidak langsung juga dapat mempengaruhi inovasi organisasi. Kepemimpinan transformatif merupakan salah satu pendekatan kepemimpinan yang paling relevan dalam mendorong inovasi dan perubahan dalam organisasi modern. Gaya kepemimpinan ini berfokus pada inspirasi, visi masa depan, serta pengembangan potensi individu dalam tim. Pemimpin transformatif tidak hanya mengarahkan tetapi juga memotivasi karyawan untuk berpikir kreatif dan bertindak melampaui kepentingan pribadi demi kemajuan organisasi. Pemimpin jenis ini menciptakan lingkungan yang mendukung pertumbuhan ide-ide baru dan berani mengambil risiko untuk menciptakan solusi inovatif. Mereka mampu menanamkan makna yang lebih dalam terhadap pekerjaan, memfasilitasi pembelajaran berkelanjutan, serta membangun budaya organisasi yang adaptif terhadap perubahan. Kepemimpinan di suatu organisasi akan membentuk budaya organisasi di suatu organisasi tersebut.

Salah satu kekuatan utama dalam kepemimpinan transformatif adalah kemampuannya dalam menghidupkan semangat kerja melalui hubungan emosional yang kuat dengan pengikut. Di sinilah peran kepemimpinan empatik menjadi sangat penting. Pemimpin yang empatik memiliki kepekaan sosial dan emosional yang tinggi, yang membuat mereka mampu memahami perspektif, perasaan, serta kebutuhan psikologis karyawan. Dengan empati, pemimpin tidak hanya memberi instruksi, tetapi juga membangun kepercayaan dan loyalitas melalui perhatian yang tulus terhadap kesejahteraan individu dalam tim. Pendekatan ini memperkuat kohesi sosial, menurunkan tingkat stres kerja, dan mendorong partisipasi aktif dalam proses inovatif karena karyawan merasa dihargai secara manusiawi dan bukan sekadar sebagai alat produksi.

Pemimpin transformatif yang efektif juga menerapkan pengambilan keputusan partisipatif sebagai strategi untuk meningkatkan keterlibatan dan rasa memiliki dalam organisasi. Dalam model partisipatif, keputusan tidak dibuat secara sepihak oleh pemimpin, melainkan melibatkan kontribusi dari seluruh anggota tim. Pendekatan ini tidak hanya meningkatkan kualitas keputusan karena memperluas sudut pandang dan informasi yang dipertimbangkan, tetapi juga memperkuat komitmen karyawan terhadap implementasi keputusan tersebut. Ketika individu merasa bahwa pendapat mereka dihargai dan diakomodasi dalam proses organisasi, mereka akan lebih terdorong untuk mendukung perubahan dan menunjukkan perilaku inovatif secara sukarela. Partisipasi juga mengembangkan rasa tanggung jawab kolektif dan meningkatkan kepuasan kerja. Kepemimpinan memiliki peran penting dalam meningkatkan kapasitas inovasi yang didukung oleh kualitas sumber daya manusia, melalui komitmen untuk memperkuat sistem inovasi serta penerapan budaya dan iklim yang mendorong inovasi. Tujuan utama dari

inovasi adalah menciptakan keberlanjutan dalam pengembangan secara konsisten, dengan membentuk pola pikir inovatif, membangun DNA inovasi, dan mendorong semangat untuk mengeksplorasi berbagai ide inovatif dalam pelayanan publik secara maksimal. Pemimpin berperan sebagai penggerak utama organisasi dan menjadi sektor terdepan dalam mengembangkan potensi sumber daya manusia, guna mendukung pertumbuhan dan optimalisasi peran mereka dalam menyediakan pelayanan publik yang unggul melalui inovasi.

Dengan mengintegrasikan kepemimpinan transformatif, empatik, dan partisipatif, organisasi dapat menciptakan ekosistem kerja yang dinamis, manusiawi, dan inovatif. Gaya kepemimpinan ini menjembatani dimensi rasional dan emosional dalam manajemen sumber daya manusia, menciptakan sinergi antara visi organisasi dengan aspirasi individu. Pemimpin yang mampu menginspirasi, mendengarkan, dan melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan akan membangun fondasi yang kokoh bagi budaya inovasi jangka panjang. Oleh karena itu, pengembangan pemimpin dengan kompetensi transformatif dan empatik harus menjadi bagian dari strategi manajemen talenta dalam organisasi yang ingin bertahan dan berkembang di tengah ketidakpastian zaman.

Perilaku Individu dan Inovasi

Perilaku individu memainkan peran penting dalam proses inovasi organisasi, khususnya melalui dua aspek utama yaitu motivasi dan kreativitas. Motivasi merupakan dorongan internal maupun eksternal yang menggerakkan individu untuk bertindak. Dalam konteks inovasi, motivasi yang paling berpengaruh adalah motivasi intrinsik, yaitu keinginan yang timbul dari dalam diri individu untuk melakukan sesuatu karena merasa tertarik, menantang, atau bermakna. Ketika seseorang bekerja karena rasa ingin tahu, dorongan belajar, atau kepuasan pribadi, maka peluang untuk menghasilkan ide-ide kreatif akan lebih besar dibandingkan dengan individu yang bekerja semata-mata untuk penghargaan eksternal seperti bonus atau promosi. Teori Self-Determination dari Deci dan Ryan menekankan pentingnya tiga kebutuhan dasar psikologis yang menunjang motivasi intrinsik, yaitu otonomi (kebebasan dalam bertindak), kompetensi (rasa mampu), dan keterhubungan (hubungan yang positif dengan orang lain). Organisasi yang menyediakan ruang bagi karyawan untuk berinisiatif, bereksperimen, dan mengekspresikan gagasan tanpa takut dihakimi akan menumbuhkan motivasi dari dalam yang mendorong proses inovasi secara alami. Dalam sebuah organisasi seorang pemimpin harus mengelola dan menyatukan berbagai individu dengan dinamika perilakunya.

Kreativitas sendiri merupakan kemampuan untuk melihat sesuatu secara berbeda, menghubungkan ide-ide yang tampaknya tidak berhubungan, dan menghasilkan solusi orisinal yang berguna. Kreativitas bukanlah bakat bawaan semata, tetapi dapat dikembangkan melalui lingkungan yang mendukung dan praktik yang berkesinambungan. Kreativitas terbentuk dari interaksi antara tiga komponen utama: keahlian (pengetahuan dan keterampilan di bidang tertentu), keterampilan berpikir kreatif (seperti berpikir divergen dan fleksibel), serta motivasi intrinsik. Individu yang kreatif cenderung mampu melihat peluang di balik masalah, tidak takut gagal, dan berani mencoba pendekatan baru. Sayangnya, dalam banyak organisasi, kreativitas sering terhambat oleh struktur yang terlalu

kaku, kepemimpinan yang kontrolatif, serta budaya kerja yang menghukum kesalahan alih-alih mendorong eksperimen. Oleh karena itu, peran manajemen sangat penting dalam menciptakan iklim psikologis yang aman, memberikan umpan balik konstruktif, serta mendorong kolaborasi lintas fungsi agar potensi kreatif individu dapat berkembang.

Ketika motivasi intrinsik dan kreativitas individu berjalan seiring, inovasi menjadi proses yang berkelanjutan dan tidak bergantung pada tekanan atau paksaan. Individu yang terdorong oleh keinginan untuk mencipta akan lebih gigih mengeksplorasi ide dan menyempurnakannya menjadi solusi yang bermanfaat bagi organisasi. Ini menjelaskan mengapa perusahaan-perusahaan inovatif seperti Google, 3M, atau IDEO memberi ruang yang luas bagi karyawan untuk berkreasi, termasuk melalui kebijakan waktu bebas berinovasi, ruang kerja fleksibel, hingga penghargaan atas ide eksperimental meskipun belum tentu berhasil. Kesimpulannya, untuk menciptakan budaya inovasi yang kuat, organisasi perlu memahami dan mengelola perilaku individu dengan menekankan pentingnya motivasi intrinsik dan pengembangan kreativitas sebagai aset strategis jangka panjang.

CONCLUSION

Inovasi dalam organisasi tidak dapat terlepas dari peran kepemimpinan dan perilaku individu. Kepemimpinan transformatif, empatik, dan partisipatif terbukti efektif dalam menciptakan budaya kerja yang mendukung inovasi. Pemimpin yang mampu menginspirasi, membangun hubungan emosional, serta melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan akan meningkatkan rasa memiliki, motivasi, dan partisipasi aktif dalam proses inovatif. Di sisi lain, perilaku individu—terutama motivasi intrinsik dan kreativitas—merupakan elemen penting yang mendorong munculnya ide-ide baru. Lingkungan kerja yang memberikan otonomi, rasa kompeten, serta hubungan sosial yang positif akan menumbuhkan semangat berinovasi secara berkelanjutan. Oleh karena itu, sinergi antara kepemimpinan yang mendukung dan perilaku individu yang inovatif menjadi fondasi utama dalam membangun organisasi yang adaptif, kompetitif, dan berkelanjutan..

REFERENCES

- Maryati Salmiah, Abdul Aziz Rusman, Dan Zainal Abidin, "Konsep Dasar Pengelolaan Kelas Dalam Tinjauan Psikologi Manajemen," *Itqan: Jurnal Ilmu-Ilmu Kependidikan* 13, No. 1 (30 Juni 2021): 41–60, <https://doi.org/10.47766/Itqan.V13i1.185>.
- Mu'alimin.(2024). Psikologi Manajemen
- Riyana Dwi Anggraini, Ayu Zaironi Fauziah, Mu'alimin, "Peningkatan Kinerja Organisasi Melalui Psikologi Manajemen", *Dinamika Manajemen Strategis*, Vol 6, No.2, 323
- Nur Habibullah, "Psikologi Manajemen Dalam Pendidikan, Aktualita Jurnal Penelitian Sosial Dan Keagamaan, Volume 10, Edisi Ii (Desember 2020). Hal 26" T.T.
- Yulita Dzakiyyah Rahmawati, R. Slamet Santoso, Ari Subowo, "Hubungan Keunggulan Inovatif dan Kualitas Sumber Daya Manusia Dengan Kapasitas Manajemen Inovasi di Dinas Kesehatan Kota Semarang", 2024, 6
- Halimatus Syakdia, Vyka Valentina Putri, Adela Ibrahim, Mu'alimin, "Dinamika Psikologi Manajemen dalam Membentuk Budaya Organisasi Yang Efektif," *Jurnal Penelitian Ilmiah Multidisiplin*, Vol 8 No. 5 Mei 2024