



## Studi Perilaku Individu Di Lingkungan Akademik Universitas Katolik Widya Karya Malang

Andy Endra Krisna

Universitas Katolik Widya Karya Malang

Jl. Bondowoso No. 2 Malang 65115

Korespondensi penulis : [krisna@widyakarya.ac.id](mailto:krisna@widyakarya.ac.id)

**Abstract.** *This research aims to explain various aspects of human behavior in an organization. This includes the influence of organizations on individuals and how individuals impact organizations. Literature study was used in this research. This study uses descriptive-qualitative as its approach. The results of this research show that individual behavior influenced by the organization. The organization referred to here is Widya Karya Catholic University of Malang., It is influenced by internal and external factors. Yet individual behavior is influenced also by psychological, physiological and environmental factors. Thus, a manager must understand a person's innate characteristics well, such as his biography, personality, nature of perception, and also his attitude in order to then optimize his role in the organization he leads.*

**Keywords:** *Individual Behavior, Organizational Behavior, Widya Karya Catholic University of Malang*

**Abstrak.** Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan berbagai aspek tingkah laku manusia dalam sebuah organisasi. Termasuk di dalamnya adalah pengaruh organisasi terhadap individu serta bagaimana individu berdampak pada organisasi. Studi kepustakaan digunakan dalam penelitian ini. Studi ini menggunakan menggunakan deskriptif-kualitatif sebagai pendekatannya. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa perilaku individu berpengaruh terhadap organisasi. Organisasi yang dimaksud di sini adalah Universitas Katolik Widya Karya Malang, dipengaruhi oleh faktor internal dan faktor eksternal. Tetapi perilaku individu itu dipengaruhi oleh faktor psikologis, fisiologis, dan lingkungannya. Sehingga dengan demikian, seorang manajer harus memahami sifat bawaan seseorang dengan baik, seperti biografinya, kepribadiannya, sifat persepsinya, dan juga sikapnya untuk kemudian dioptimalkan perannya dalam organisasi yang dipimpinnya.

**Kata Kunci:** Perilaku Individu, Perilaku Organisasi, Universitas Katolik Widya Karya Malang

## PENDAHULUAN

Kemampuan sumber daya sangat penting bagi suatu organisasi. Sumber Daya Manusia (SDM) adalah salah satu dari banyak sumber daya yang ada dan dianggap sebagai aset utama perusahaan (Beatty and Schneier, 2005). Kemampuan sumber daya manusia organisasi memengaruhi tingkat kinerja yang dihasilkannya (Klosters, 2014). Dalam organisasi yang memperhatikan sumber daya, budaya kinerja tinggi akan muncul. Individu, tempat tinggal, dan organisasi semuanya memengaruhi organisasi. Menurut Gibson et al. (2014), keberhasilan kinerja organisasi bergantung pada kinerja karyawan. Faktor individu, lingkungan kerja, dan perilaku di tempat kerja memengaruhi kinerja karyawan (Ratnasari, et al. 2021). Manusia adalah komponen vital dalam setiap organisasi. Menurut Widiandyah (2018), perilaku individu ini dimulai saat mereka memasuki dunia organisasi. Karena itu, masalah manusia terus berkembang dan semakin sulit dikendalikan. Akibatnya, masalah organisasi, khususnya masalah perilaku organisasi, juga semakin meningkat (Abdul, 2023).

Konsep kepribadian perlu dipelajari dengan baik. Hal ini dikarenakan kepribadian pada dasarnya merupakan karakteristik psikologis dan perilaku dari individu yang sifatnya permanen, yang membedakan satu individu dari yang lainnya. Berbicara tentang perilaku individu dalam konteks perilaku organisasi, yaitu bahwa perilaku individu tersebut merupakan hasil dari interaksi antara individu dan lingkungannya. Faktor internal, seperti keturunan, dan eksternal, termasuk lingkungan, pengalaman, dan pendidikan, dapat mempengaruhi perkembangan seseorang (Ulfiah, et al. 2022) (Sulistiyorini, 2021).

Perilaku organisasi menjadi semakin penting untuk dipahami dalam konteks bisnis dan manajemen (Ulfiah, et al. 2022). Pimpinan suatu organisasi dituntut untuk dapat memahami kepribadian dari setiap individu yang dipimpinya. Hal itu supaya pimpinan dapat mengetahui bagaimana cara terbaik untuk menghadapi mereka. Selain itu, pemimpin juga dapat menempatkan mereka pada tempat yang sesuai. Meskipun dalam kenyataannya kesesuaian tenaga kerja yang dibutuhkan organisasi tidak selalu benar ditempatkan sesuai dengan harapan dan tuntutan dalam pekerjaan. Hal tersebut biasa karena individu benar-benar tidak sempurna (Danandjaya, 2020).

Ilmu tentang perilaku organisasi dibahas dan diterapkan juga dalam manajemen pendidikan. Hal itu dimaksudkan untuk membangun sistem manajemen pendidikan yang lebih berkualitas dan profesional (Sulistiyorini, 2021). Studi tentang perilaku organisasi mengkaji tentang individu, kelompok, dan struktur perilaku organisasi. Tujuannya adalah untuk menggunakan pengetahuan untuk meningkatkan kinerja sistem pendidikan. Selain itu, hubungan dan interaksi antara perilaku organisasi dan antara perilaku individu terjadi dalam dalam organisasi (Maulana, 2010).

Dengan berkembangnya aktivitas manusia dalam organisasi, pembicaraan tentang perilaku organisasi pun juga turut berkembang. Penting kiranya untuk melakukan penelitian tentang perilaku organisasi. Hal ini dikarenakan fakta bahwa perilaku individu dalam organisasi memengaruhi kemampuan organisasi untuk mencapai tujuannya secara langsung maupun tidak langsung. Studi tentang perilaku organisasi adalah studi tentang pikiran, perasaan, dan tindakan individu di dalam dan di sekitar organisasi. Perilaku organisasi adalah studi tentang bagaimana orang berperilaku dalam konteks organisasi, serta hubungan antara individu dan organisasi itu sendiri. Variable individual, keorganisasian, dan psikologis itu memengaruhi perilaku (Tebay, 2021). Dalam dunia pendidikan yang berfokus pada pembelajaran organisasi, guru dapat memanfaatkan interaksi antara guru dan siswa untuk meningkatkan kualitas belajar, membuat lingkungan yang ideal, dan berkontribusi secara signifikan pada keberhasilan dan perkembangan organisasi. Oleh karena itu, penting bagi setiap organisasi untuk memahami dan mengelola perilaku individu dengan baik agar mereka dapat mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien (Wijaya, 2017).

Dalam struktur organisasi, setiap individu memiliki kompetensi, keyakinan, kebutuhan, harapan, dan pengalaman sebelumnya yang berbeda-beda. Hal ini diperlukan saat masuk ke lingkungan baru, seperti organisasi pendidikan sebagai contohnya. Salah satu ciri organisasi-oranisasi adalah susunan hirarki, pekerjaan-pekerjaan, tugas-tugas, wewenang dan tanggung jawab, sistem pengendalian, sistem penggajian, dan sebagainya. Oleh karena itu, perilaku individu akan terbentuk dalam organisasi ketika sifat individu digabungkan dengan sifat organisasi (Lumbanraja, 2009).

Salah satu institusi pendidikan tinggi swasta di Malang adalah Universitas Katolik Widya Karya Malang. Universitas ini juga dikenal dengan sebutan UKWK Malang. Pada setiap tahunnya, UKWK sebagai sebuah organisasi yang bergerak di bidang penyelenggaraan pendidikan tinggi, terus memberikan pelayanan yang terbaik kepada setiap individu yang menjadi sivitas akademiknya. Hal ini tentunya berhubungan dengan setiap individu di dalamnya untuk memiliki kesadaran, kemauan, dan keiklasan untuk melayani (Krisna, 2024).

Berdasarkan penjelasan di atas, maka artikel ini akan berfokus pada studi tentang perilaku individu di lingkungan organisasi ini. Hal ini akan mencakup beberapa rangkaian studi. Rangkaian-rangkaian studi tersebut antara lain tentang perilaku individu, variabel yang mempengaruhi kinerja seseorang, analisis variabel individu, dan perilaku individu di Universitas Katolik Widya Karya Malang.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

Manajemen sumber daya manusia adalah perencanaan pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengontrolan terhadap sumber daya manusia dalam organisasi untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Sumber daya manusia ini memegang peranan penting dalam keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Hal ini tergantung pada kemampuan sumber daya manusia dalam menjalankan tugas dan fungsinya. Manajemen sumber daya manusia juga melibatkan perekrutan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan individu maupun organisasi (Samsuni, 2017).

Tujuan sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan kontribusi produktif individu yang terdapat dalam suatu organisasi melalui sejumlah cara yang dapat dipertanggung jawabkan. Manajemen sumber daya manusia yang efektif mengharuskan manajer mencari cara terbaik dalam mempekerjakan karyawannya agar dapat tercapai tujuan perusahaannya. Pendayagunaan sumber daya manusia yang tepat menyangkut pemahaman terhadap kebutuhan individual agar potensi sumber daya manusia dapat digali dan dimanfaatkan secara penuh. Hal terpenting dari manajemen sumber daya manusia yaitu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya manusia secara penuh dan

berkesinambungan terhadap sumber daya manusia yang ada sehingga mereka dapat bekerja secara optimal, efektif, dan produktif dalam pencapaian tujuan perusahaan (Ibrahim, 2021).

Peran sumber daya manusia (SDM) dalam organisasi sangat penting karena mereka memastikan pertumbuhan individu, kelompok, dan keseluruhan lembaga. SDM berkualitas tidak hanya menjalankan tugas rutin, tetapi juga menjadi agen perubahan yang berkontribusi dalam implementasi nilai-nilai organisasi. Dengan demikian, manajemen sumber daya manusia memiliki peran yang penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Selain itu juga memotivasi karyawan untuk mencapai kinerja terbaik mereka. Melalui pengelolaan yang baik, SDM tidak hanya akan menjadi asset berharga bagi perusahaan, tetapi juga akan membantu dalam mencapai visi dan misi organisasi secara keseluruhan. Oleh karena itu, investasi dalam pengembangan dan pemberdayaan SDM merupakan langkah yang sangat penting bagi kesuksesan perusahaan di masa depan (Ririn, et al. 2024).

Sumber daya manusia memiliki peran penting dalam keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Hal ini tergantung pada kemampuan individu dalam menjalankan tugas dan fungsinya. Dengan demikian, perusahaan harus memperhatikan tidak hanya keterampilan teknis karyawan, tetapi juga aspek-aspek soft skills seperti kepemimpinan, komunikasi, dan kerjasama tim. SDM yang berkualitas akan mampu memberikan kontribusi yang besar dalam mencapai tujuan perusahaan secara efektif dan efisien. Oleh karena itu, perusahaan harus terus mengalokasikan sumber daya untuk melatih dan mengembangkan karyawan agar dapat menghadapi tantangan di masa depan (Samsuni, 2017).

Perilaku individu dalam perilaku organisasi adalah studi tentang bagaimana individu berpikir, merasakan, dan bertindak di dalam dan sekitar organisasi. Perilaku individu dalam konteks organisasi dipengaruhi oleh variabel individual, keorganisasian, dan psikologis. Studi perilaku organisasi dimulai sekitar tahun 1948-1952, dan terus berkembang untuk membantu organisasi meningkatkan produktivitasnya. Perilaku organisasi juga mencakup orientasi kemanusiaan, tujuan meningkatkan produktivitas, dan pengaruh lingkungan eksternal. Metode ilmiah diperlukan untuk mempelajari perilaku organisasi, karena ketergantungan pada berbagai disiplin ilmu seperti psikologi, sosiologi, dan antropologi budaya (Wijaya, 2017).

Faktor-faktor yang memengaruhi perilaku individu dalam organisasi adalah individu, psikologis, dan organisasi. Ketiganya secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap perilaku individu dalam organisasi. Individu yang baik dalam organisasi akan memiliki perilaku yang baik. Psikologis yang terkontrol juga akan mempengaruhi perilaku individu dalam memahami dan mematuhi peraturan organisasi. Organisasi yang memberikan peraturan dan penempatan yang tepat juga akan memengaruhi perilaku individu dalam organisasi (Tantri, 2013).

Sebagai salah satu bentuk organisasi, lingkungan akademik juga mempengaruhi individu. Lingkungan akademik adalah lingkungan di mana siswa berada dan belajar untuk mencapai prestasi akademik mereka. Dalam sebuah penelitian, ditemukan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara dukungan sosial orang tua dengan prestasi akademik siswa, dengan nilai korelasi sebesar 0.820. Selain itu, juga ditemukan bahwa motivasi, faktor keluarga, lingkungan kampus, dan aktif berorganisasi dapat berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi akademik mahasiswa (Saleh, 2014).

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini termasuk kedalam jenis penelitian studi kepustakaan (*library research*). Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini berupa deskriptif kualitatif. Menurut Suyasa dan Sedana (2020), metode kualitatif ini berpusat pada gejala alami, yang dianggap naturalistik, mendasar, atau alamiah. Metode ini harus diterapkan di lapangan, bukan di laboratorium.

Data primer dan sekunder dalam penelitian ini diperoleh secara langsung dari sumbernya. Universitas Katolik Widya Karya Malang (UKWK) adalah sumber data primer dalam penelitian ini. Sementara itu, data sekunder diperoleh dengan melihat literatur lain yang mendukung penelitian. Untuk mendapatkan data yang diinginkan dalam penelitian ini, maka teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu teknik dokumentasi (*documentary study*). Prosedurnya yaitu (1) mengumpulkan, menghimpun dan menggali data tertulis atau cetak seperti buku-buku dan artikel jurnal yang motivasi kerja dalam organisasi pendidikan, (2) penulis menggabungkan kumpulan data-data tersebut menjadi satu kesatuan data yang dituangkan dalam hasil penelitian (Wahyuni et al., 2021).

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Perilaku Individu**

Penting untuk memahami perilaku individu karena setiap individu memiliki karakteristik unik yang mempengaruhi lingkungan kerja dan sistem organisasi mereka. (Selanno, 2014). Pentingnya memahami perilaku individu dikarenakan setiap individu memiliki karakteristik yang berbeda-beda. Sehingga hal ini mempengaruhi pola dan sistem kerja organisasi. Menurut Sopiah, agar dapat memahami perilaku individu dengan baik, maka terlebih dahulu harus memahami karakteristik yang menempel pada individu. Adapun karakteristik yang dimaksud adalah persoalan perilaku organisasi semakin hari semakin berkembang. Konsep perilaku dari individu perlu dipelajari, karena kepribadian pada dasarnya merupakan karakteristik psikologis dan perilaku dari individu yang sifatnya permanen, yang membedakan satu individu dengan individu lainnya (Sopiah, 2008).

Pimpinan organisasi dituntut untuk dapat memahami kepribadian dari setiap individu. Hal ini diperlukan agar pimpinan dapat mengetahui bagaimana cara terbaik untuk menghadapi mereka. Demikian juga supaya pimpinan dapat menempatkan mereka pada tempat yang sesuai. Meskipun dalam kenyataannya hal kesesuaian tenaga kerja ini tidak pas. Apa yang dibutuhkan organisasi tidak selalu benar dalam mendapatkan dan menempatkan tenaga kerja yang sesuai dengan harapan dan tuntutan dalam pekerjaan (Tebay, 2021).

Kepala atau manajer organisasi harus memahami kehidupan pribadi setiap individu sebagai dasar untuk membantu orang lain dalam organisasi. Asuransi jiwa pribadi adalah salah satu masalah yang paling sulit yang sering dihadapi manajer di berbagai organisasi. Oleh karena itu, perlu untuk belajar dan memahami untuk mencapai tujuan organisasi dengan cara yang efisien dan efektif. (Sopiah, 2008).

Perilaku manusia mengalami beberapa perubahan. Setiap manajer, dengan cara yang sederhana, ingin membawa perubahan perilaku yang akan membantu meningkatkan produktivitas karyawan. Perilaku manusia harus selalu dijelaskan dengan hati-hati dalam hal generalisasi yang dapat diterapkan pada masyarakat manusia. (Winardi, 2004). Selain itu, kinerja individu adalah komponen dari analisis kinerja organisasi. Menurut Miftah Thoha, kinerja organisasi internal pada dasarnya adalah hasil dari interaksi individu dalam

organisasi; oleh karena itu, untuk memahami kinerja internal organisasi sebaik mungkin, perlu memahami kinerjanya masing-masing organisasi. (Rahman, 2013).

### **Variabel yang mempengaruhi kinerja seseorang**

Perkembangan seseorang dipengaruhi oleh dua faktor: faktor internal dan eksternal. Faktor internal, seperti kreativitas dan keterampilan teknis, dapat mempengaruhi keberhasilan produk inovatif, sementara faktor eksternal, seperti budaya kerja yang baik dan komunikasi, dapat memengaruhi kinerja seseorang dalam mencapai tujuan perusahaan. Faktor internal, seperti motivasi, berkontribusi pada perilaku individu dalam sebuah organisasi. Motivasi adalah keinginan untuk melakukan tugas dan memahami kemampuan untuk memenuhi kebutuhan mereka. *The Motivation-Hygiene Theory*, yang dikembangkan oleh psikolog Frederick Herzberg, menyarankan bahwa hubungan antara seseorang dan pekerjaan mereka sangat penting. Selain itu bahwa sikap mereka terhadap pekerjaan akan secara signifikan mempengaruhi kesuksesan atau kegagalan mereka. Penelitian Herzberg berfokus pada pertanyaan tentang apa yang dibutuhkan individu dari pekerjaan mereka yang membantu mereka memahami kondisi kerja yang unik yang membuat mereka bias atau miskin (Andriani, 2017).

Menurut aliran empirisme, ada bukti bahwa lingkungan dan pendidikan memiliki pengaruh yang signifikan pada pertumbuhan pribadi seseorang. Faktor lingkungan atau kondisi ini juga mempengaruhi perkembangan manusia. Lingkungan adalah tempat di mana orang-orang secara terus-menerus membutuhkan sesuatu dari satu sama lain atau berinteraksi satu dengan yang lain. Pendidikan, agama, kebudayaan, lingkungan, dan ekonomi sosial juga merupakan faktor eksternal. Faktor ini memiliki dampak yang cukup tinggi pada kinerja individu, terutama dalam tugas sehari-hari mereka di dalam organisasi. Faktor-faktor ini dapat mempengaruhi perkembangan manusia dari kelahiran hingga kematian. Faktor ini bisa juga menghalangi kemajuan menuju hasil yang lebih baik dan lebih buruk. Pendidikan mencakup seluruh proses kehidupan individu sejak dalam ayunan hingga liang lahat. Ini semua tentang interaksi individu dengan lingkungan mereka, apakah itu resmi atau acak. Proses pendidikan dan kegiatan melibatkan dasarnya masalah perilaku individu maupun kelompok (Sulistiyorini, 2021).

Lingkungan sekolah yang sehat diharapkan mendorong perilaku siswa yang baik, yang pada gilirannya mempromosikan perkembangan sosial yang positif pada siswa. Misalnya, ketika seseorang bergabung dengan komunitas yang dekat dengan standar tinggi, ada kemungkinan besar bahwa orang tersebut akan memiliki pertumbuhan yang sukses dan positif. Namun, jika seseorang tinggal di komunitas di mana konflik dan keras prevalensi, ada kemungkinan kecil bahwa mereka akan mengembangkan sifat-sifat negatif dan tidak mendapat manfaat dari mereka. Oleh karena itu, sangat penting bagi setiap organisasi untuk mempertimbangkan faktor-faktor ini sambil memahami kebiasaan kerja karyawan dan mengembangkan lingkungan kerja yang penting untuk pertumbuhan. dan pengembangan mereka (Atang, 2021).

### **Analisis Variabel Individu**

Variabel psikologi meliputi persepsi, sikap kepribadian, pembelajaran, dan motivasi. Variabel fisiologis meliputi kemampuan fisik dan mental, sedangkan variabel lingkungan meliputi keluarga, budaya, dan lingkungan sosial. Variabel-variabel ini dapat mempengaruhi perilaku individu dalam berbagai situasi. Variabel-variabel tersebut dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang faktor-faktor yang memengaruhi perilaku individu. Sehingga hal ini dapat membantu dalam merancang strategi pengembangan diri yang efektif. Dengan mempertimbangkan variabel tersebut, kita dapat lebih memahami mengapa individu bertindak atau bereaksi dalam suatu cara tertentu (Ulfiah, et al. 2022).

Sebagai pemahaman awal untuk memahami perilaku individu, diperlukan pemahaman karakteristik individu. Adapun karakteristik yang melekat pada individu diantaranya memiliki ciri-ciri biografis, kepribadian, persepsi dan sikap. Karakteristik Biografis yaitu karakteristik yang berhubungan dengan pribadi seperti umur, jenis kelamin, dan status kawin dan masa kerja. Kemampuan yaitu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Kemampuan intelektual, merupakan kemampuan yang yang diperlukan untuk mengerjakan kegiatan mental. Sebagai contoh, dalam sebuah perusahaan, seorang karyawan yang memiliki karakteristik biografis seperti usia muda dan baru menikah mungkin memiliki motivasi dan energi yang tinggi untuk menyelesaikan tugas dengan cepat. Kemampuan intelektual yang tinggi juga dapat membantu karyawan

tersebut dalam memecahkan masalah kompleks dan merancang strategi bisnis yang inovatif. Namun, ada kemungkinan bahwa meskipun memiliki kemampuan intelektual tinggi, karyawan tersebut mungkin kurang memiliki kemampuan interpersonal yang baik. Hal ini dapat menghambat kolaborasi dengan rekan kerja dan mengurangi efektivitas dalam bekerja dalam tim (Sopiah, 2008).

Sentimen yang diterima oleh individu melalui alat indera yang terjadi diinterpretasikan sehingga individu dapat memahami dan mengerti tentang stimulus tersebut. Persepsi, persepsi merupakan suatu proses penginderaan. Proses menafsirkan sinyal ini biasanya dipengaruhi oleh pembelajaran dan pengalaman individu. Karyawan yang kurang memiliki kemampuan interpersonal yang baik mungkin akan kesulitan untuk berkomunikasi dengan rekan kerja, membangun hubungan kerja yang baik, dan bekerja sama dalam tim. Hal ini dapat menyebabkan ketidakharmonisan dalam lingkungan kerja dan menghambat pencapaian tujuan bersama. Oleh karena itu, selain memiliki kemampuan intelektual yang tinggi, penting juga bagi karyawan untuk terus mengembangkan kemampuan interpersonal agar dapat bekerja secara efektif dalam tim dan mencapai kesuksesan bersama (Stephen, 2003).

### **Perilaku Individu Di Universitas Katolik Widya Karya Malang**

Pengaruh pendidikan budaya, sebagai faktor lingkungan, pada perkembangan kepribadian ternyata berperan dalam membentuk individu di Universitas Katolik Widya Karya Malang. Melalui analisis yang mendalam, terungkap bagaimana nilai-nilai budaya yang diterapkan di lingkungan kampus ini mempengaruhi perilaku dan karakter mahasiswanya. Dengan demikian, dapat dipahami lebih dalam bagaimana faktor lingkungan, termasuk pendidikan budaya, memainkan peran penting dalam pembentukan kepribadian seseorang. Penelitian ini dilakukan dengan menganalisis pola-pola komunikasi dan interaksi antar mahasiswa dari berbagai latar belakang budaya di Universitas Katolik Widya Karya Malang. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bagaimana pendidikan budaya di kampus ini mempengaruhi cara mahasiswa berperilaku dan berinteraksi dalam kehidupan sehari-hari. Namun, ada kemungkinan bahwa terdapat mahasiswa yang berasal dari latar belakang budaya yang sama tetapi memiliki perilaku dan karakter yang berbeda-beda pula. Hal ini menunjukkan bahwa faktor-faktor lain seperti pengalaman pribadi atau

nilai-nilai keluarga juga turut memengaruhi pembentukan kepribadian seseorang selain dari pendidikan budaya di lingkungan kampus.

Selain hal tersebut di atas, peran kondisi awal seperti dinamika keluarga, persahabatan, kelompok sosial, dan pengaruh lainnya ternyata membentuk kepribadian mahasiswa di Universitas Katolik Widya Karya Malang. Faktor-faktor lain seperti itu dapat memengaruhi kepribadian seseorang selain dari pendidikan budaya di lingkungan kampus. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun mahasiswa berasal dari latar belakang budaya yang sama, mereka tetap dapat memiliki perilaku dan karakter yang berbeda-beda. Sebagai contoh, mahasiswa yang berasal dari keluarga yang mengutamakan nilai-nilai tradisional mungkin akan memiliki kepribadian yang lebih konservatif daripada mahasiswa yang berasal dari keluarga yang lebih liberal. Selain itu, pengalaman dalam organisasi kemahasiswaan atau lingkungan tempat tinggal juga dapat memengaruhi bagaimana seorang mahasiswa membentuk kepribadiannya di lingkungan kampus. Lingkungan sosial yang solid dan mendukung juga dapat mempengaruhi sikap dan perilaku mahasiswa. Dengan demikian, tidak hanya proses belajar di dalam kelas, tetapi juga berbagai faktor eksternal lainnya dapat berperan penting dalam membentuk kepribadian siswa di lingkungan Universitas Katolik Widya Karya Malang. Lebih lanjut lagi, seorang mahasiswa yang berasal dari keluarga konservatif mungkin cenderung lebih memilih bergaul dengan teman-teman yang memiliki nilai-nilai yang sama, daripada bergaul dengan teman-teman yang memiliki pandangan yang berbeda. Selain itu, pengalaman aktif dalam organisasi keagamaan di lingkungan kampus juga dapat memperkuat nilai-nilai konservatif yang dimiliki mahasiswa tersebut. Dengan demikian, lingkungan kampus dapat menjadi faktor penentu yang turut berperan dalam membentuk kepribadian mahasiswa dan membentuk nilai-nilai yang mereka anut. Hal ini menunjukkan bahwa proses pembelajaran tidak hanya terjadi di dalam kelas, tetapi juga melalui interaksi sosial dan pengalaman di luar ruang kuliah. Semua faktor ini bersama-sama membentuk karakter mahasiswa dan memengaruhi cara pandang serta sikap mereka terhadap lingkungan sekitar.

Studi yang dilakukan di Universitas Katolik Widya Karya Malang menunjukkan bahwa faktor genetik juga berperan dalam menentukan kepribadian individu di kalangan mahasiswa. Oleh karena itu, penting bagi perguruan tinggi untuk tidak hanya fokus pada lingkungan belajar, tetapi juga memperhatikan faktor genetik dalam membentuk nilai-nilai toleransi dan pluralisme di kalangan mahasiswa. Namun, studi lain menunjukkan bahwa lingkungan sosial dan pengalaman hidup juga memiliki pengaruh yang signifikan dalam membentuk kepribadian seseorang, sehingga faktor genetik tidaklah menjadi satu-satunya faktor penentu. Jadi, penting bagi perguruan tinggi untuk memperhatikan kedua aspek tersebut secara seimbang dalam mendidik mahasiswanya. Sebagai contoh, seorang mahasiswa yang tumbuh di lingkungan keluarga yang sangat toleran terhadap perbedaan akan cenderung memiliki nilai-nilai pluralisme yang kuat. Namun, jika mahasiswa tersebut mengalami pengalaman diskriminasi atau intoleransi di lingkungan sosialnya, hal tersebut juga dapat memengaruhi karakternya meskipun memiliki faktor genetik yang mendukung nilai-nilai toleransi. Oleh karena itu, pendekatan holistik dalam pendidikan sangat diperlukan agar mahasiswa dapat berkembang secara optimal. Dengan memperhatikan faktor genetik dan lingkungan secara seimbang, perguruan tinggi dapat menciptakan lingkungan belajar yang inklusif dan mendukung perkembangan mahasiswa secara menyeluruh. Dengan demikian, mahasiswa akan lebih siap menghadapi tantangan di dunia nyata dan menjadi individu yang berkontribusi positif bagi masyarakat.

Melalui pendidikan yang diberikan di Universitas Katolik Widya Karya Malang, mahasiswa dapat mengasah kemampuan mereka dan mengembangkan potensi yang dimiliki. Dengan adanya dukungan dari lingkungan belajar yang inklusif, mahasiswa dapat merasa nyaman untuk berekspresi dan belajar secara maksimal. Diharapkan bahwa mahasiswa yang lulus dari universitas ini akan menjadi agen perubahan yang membawa dampak positif bagi masyarakat sekitar. Namun, tidak semua individu yang lulus dari Universitas Katolik Widya Karya Malang akan menjadi agen perubahan yang membawa dampak positif bagi masyarakat sekitar, karena faktor-faktor lain seperti nilai pribadi, pengalaman hidup, dan lingkungan sosial juga mempengaruhi perilaku dan karakteristik seseorang. Sebagai contoh, mahasiswa yang memiliki nilai pribadi yang kuat dalam kepedulian sosial dan memiliki pengalaman hidup yang mendalam tentang ketimpangan sosial, mungkin lebih cenderung untuk menjadi agen perubahan yang membawa dampak

positif bagi masyarakat sekitar meskipun lingkungan belajar inklusif telah memberikan dukungan yang baik. Sebaliknya, mahasiswa yang kurang memiliki nilai pribadi dan pengalaman hidup yang mendukung kepedulian sosial mungkin tidak mampu memanfaatkan lingkungan belajar inklusif dengan baik untuk menjadi agen perubahan yang positif. Oleh karena itu, penting bagi lembaga pendidikan untuk tidak hanya fokus pada menciptakan lingkungan belajar inklusif, tetapi juga memperhatikan pembentukan nilai pribadi dan pengalaman hidup mahasiswa agar dapat menciptakan individu yang mampu memberikan kontribusi positif bagi masyarakat sekitar.

Pengalaman pribadi dalam lingkungan akademik berkontribusi pada pembentukan dan ekspresi kepribadian unik di antara mahasiswa Universitas Katolik Widya Karya Malang. Hal ini dapat dilakukan melalui program-program pengembangan diri dan pembinaan karakter yang terintegrasi dalam kurikulum pendidikan. Dengan demikian, mahasiswa tidak hanya akan menjadi akademisi yang kompeten, tetapi juga individu yang memiliki nilai-nilai moral yang kuat. Dengan begitu, mereka dapat menjadi contoh teladan bagi masyarakat sekitar dan mampu membawa perubahan positif dalam lingkungan mereka. Selain itu, melalui refleksi terhadap pengalaman pribadi mereka, mahasiswa juga dapat belajar untuk lebih memahami diri sendiri dan meningkatkan kualitas hubungan sosial mereka dengan orang lain. Sebagai contoh, sebuah universitas dapat mengimplementasikan program pengembangan diri yang mencakup pelatihan keterampilan *soft skills*, kepemimpinan, dan pemberdayaan diri bagi mahasiswa. Program ini akan membantu mahasiswa untuk tidak hanya berhasil dalam karir mereka, tetapi juga menjadi individu yang bertanggung jawab dan peduli terhadap kepentingan sosial. Dengan demikian, mereka akan menjadi generasi yang lebih baik dan mampu berkontribusi secara positif dalam masyarakat. Selain itu, melalui refleksi terhadap pengalaman pribadi, mahasiswa juga dapat mengidentifikasi kelemahan dan potensi diri mereka sehingga dapat terus berkembang dan meningkatkan diri. Dengan begitu, mereka akan menjadi individu yang lebih percaya diri dan mampu menghadapi berbagai tantangan dalam kehidupan. Selain itu, meningkatnya pemahaman diri juga akan membantu mereka dalam membangun hubungan sosial yang lebih berkualitas dan harmonis dengan orang lain. Namun perlu dipahami juga bahwa tidak semua individu dapat memiliki kesempatan untuk melakukan refleksi diri secara mendalam dan terstruktur. Selain itu, kemampuan untuk mengatasi

tantangan dalam kehidupan tidak hanya bergantung pada pemahaman diri, tetapi juga faktor-faktor eksternal seperti dukungan sosial dan keberuntungan.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

Ada dua faktor yang mempengaruhi kinerja individu di Universitas Katolik Widya Karya Malang. Yang pertama adalah faktor internal dan yang kedua adalah faktor external. Faktor internal adalah genetika dan sifat yang berasal dari lingkungan. Faktor internal dapat berupa kemampuan intelektual dan kepribadian seseorang. Sementara itu, faktor eksternal mencakup dukungan keluarga, lingkungan sekolah, dan faktor ekonomi. Penting bagi seseorang untuk mengakui faktor-faktor ini dan berusaha untuk memaksimalkan potensi mereka dalam mencapai kesuksesan di dunia pendidikan dan karir. Dengan pemahaman yang baik tentang diri sendiri dan lingkungan sekitar, seseorang dapat memilih jalur yang sesuai dengan bakat dan minatnya untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Karakteristik individu meliputi biografi, kepribadian, persepsi, dan sikap. Dengan menyadari faktor-faktor tersebut, individu dapat membuat keputusan yang lebih tepat dalam mengejar pendidikan dan karir yang sesuai. Analisis variabel individual yang mencakup aspek psikologis dan lingkungan juga membantu individu tersebut untuk memahami diri dengan lebih baik. Dengan demikian, individu dapat mengidentifikasi potensi dan kelemahannya sehingga dapat mengoptimalkan peluang yang ada untuk mencapai kesuksesan dalam kehidupannya.

Berdasarkan informasi di atas, disarankan untuk melakukan refleksi diri secara teratur untuk terus mengembangkan potensi diri dan mencapai kesuksesan yang diinginkan. Dengan memahami faktor-faktor yang memengaruhi pilihan pendidikan dan karir seseorang, individu dapat membuat keputusan yang lebih bijaksana dan sesuai dengan minat dan kemampuannya. Dengan demikian, individu tersebut dapat mencapai keberhasilan dalam mencapai tujuan dan meraih kesuksesan dalam kehidupannya. Melalui proses ini, seseorang dapat meningkatkan kualitas hidupnya dan meraih kebahagiaan yang diinginkannya.

## DAFTAR REFERENSI

- Abdul, Latif. (2023). Perilaku Individu Dalam Konteks Manajemen Pendidikan Islam. *Journal.alhikmahjkt.ac.id/index.php/interstudia/article/view/244*.
- Andriani M, Widiawati K. 2017. Penerapan Motivasi Karyawan Menurut Teori Dua Faktor Frederick Herzberg Pada PT Aristika Kreasi Mandiri. *Jurnal Administrasi Kantor*. 5 (1): 83 – 98.
- Atang, Sutisna. (2021). Lingkungan Sekolah dalam Membentuk Perilaku Sosial Siswa. *Naturalistic Jurnal Kajian Dan Penelitian Pendidikan Dan Pembelajaran 5 No. 2b*, [journal.umtas.ac.id/index.php/naturalistic/article/view/1219](http://journal.umtas.ac.id/index.php/naturalistic/article/view/1219).
- Beatty, R. W., & Schneier, C. E. (2005). Workforce Strategy: A Missing Link in HR's Future Success. In *the Future of Human Resource Management*.
- Danandjaya, K. (2020). Perilaku Individu Dalam Organisasi. *Jurnal Literasi Pendidikan Nusantara*, 125-132.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., James H. Donnelly, J., & Konopaske, R. (2014). Organizations - Behavior, Structure Processes. In *Igarss 2014* (Issue 1). <https://doi.org/10.1007/s13398-014-0173-7.2>
- Ibrahim, Bali Pamungkas. (2021) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. [repository.penerbitwidina.com/publications/349876/manajemen-sumber-daya-manusia](http://repository.penerbitwidina.com/publications/349876/manajemen-sumber-daya-manusia).
- Klosters, D. (2014). Matching Skills and Labour Market Needs: Building Social Partnerships for Better Skills and Better Jobs. *Global Economic Forum, January*, 28. <http://www3.weforum.org/docs/GAC/2>
- Krisna, A. E. (2024). Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik Melalui Pelatihan SDM: Studi Pada Universitas Katolik Widya Karya. *PPIMAN: Pusat Publikasi Ilmu Manajemen*, 2(1), 161-171.
- Lumbanraja, Prihatin. (2009). "Pengaruh Karakteristik Individu Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi (Studi Pada Pemerintah Daerah Di Propinsi Sumatera Utara). *Pengaruh Karakteristik Individu, Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi (Studi Pada Pemerintah Daerah 2*, [jurnaljam.ub.ac.id](http://jurnaljam.ub.ac.id).

- Maulana, K. (2010). *Resume Perilaku Organisasi, (Makalah Sekolah Tinggi Manajemen Informatika dan Komputer STMIK Mercusuar.*
- Rahman, A. (2013). Pengaruh Perilaku Individu Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Wilayah Departemen Agama Provinsi RI. *Jurnal Ilmiah Cano Ekonomos.*
- Ratnasari, S. D., & Tarimin, T. (2021). Efek Perilaku Individu terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis, 10(2), 165-175.* <https://doi.org/10.14710/jab.v10i2.36685>
- Ririn, Trinanda, et al. (2024). *ALMANAR Jurnal Komunikasi Dan Pendidikan Islam 13 No. 1,* [journal.staimsyk.ac.id/index.php/almanar/article/view/787.](http://journal.staimsyk.ac.id/index.php/almanar/article/view/787)
- Saleh, Minhayati. (2014). "Pengaruh motivasi faktor keluarga lingkungan kampus dan aktif berorganisasi terhadap prestasi akademik. *Jurnal Phenomenon 4 No. 2,* [journal.walisongo.ac.id/index.php/Phenomenon/article/view/122.](http://journal.walisongo.ac.id/index.php/Phenomenon/article/view/122)
- Samsuni, Samsuni. (2017). Manajemen sumber daya manusia. *AlFalah Jurnal Ilmiah Keislaman Dan Kemasyarakatan 17 No. 1.*
- Selanno, H. (2014). Faktor internal yang mempengaruhi perilaku organisasi. *urnal Populis, 44-56.*
- Sopiah, S. (2008). *Perilaku Organisasional.* Yogyakarta: PT Andi Yogya.
- Stephen, R. (2003). *Perilaku Organisasional.* Jakarta: INDEK Kelompok GRAMEDIA.
- Sulistiyorini, S. (2021). Perilaku Individu dalam Lembaga Pendidikan Islam. *An-Nuha: Jurnal Kajian Islam, Pendidikan, Budaya Dan Sosial, 131-145.*
- Suyasa, I Made dan I Nyoman Sedana. 2020. Mempertahankan Gempuran Media Cetak Di Tengah Media Online. *Jurnal Komunikasi dan Budaya, vol. 1, no. 1.* <http://journal.unbara.ac.id/index.php/JKB>. DOI. 10 Oct. 2023, 13.00 p.m.
- Tantri, Widiastuti. (2013). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Perilaku Individu dalam Organisasi. *Jurnal Ilmiah Aset 15 No. 1,* [journal.widyamanggala.ac.id.](http://journal.widyamanggala.ac.id)
- Tebay, Vince. (2021). *Perilaku Organisasi.* Deepublish, [books.google.com.](https://books.google.com)
- Ulfiah, Ulfiah, and Samsul Arifin. (2022). Perilaku Individu dalam Organisasi Pendidikan. *Perilaku Individu Dalam Organisasi Pendidikan. 1,* [ejournal.stitpn.ac.id/index.php/islamika/article/view/1602.](http://ejournal.stitpn.ac.id/index.php/islamika/article/view/1602)
- Wahyuni, A., Fatimah, E. S., & Arifin, B. S. (2021). Motivasi Kerja dalam Organisasi Pendidikan. *AL-FAHIM: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam, 14-32.*

Widiansyah, A. (2018). Peranan Sumber Daya Pendidikan sebagai Faktor Penentu dalam Manajemen Sistem Pendidikan. *Cakrawala-Jurnal Humaniora*, 229–234.

Wijaya, Candra. (2017). *Perilaku Organisasi*. repository.uinsu.ac.id.

Winardi, J. (2004). *Manajemen Perilaku Organisasi*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.