



Paradigma Simbiosis Nilai dan Eudaimonia Kepuasan Kerja dalam Transformasi Perilaku Organisasi Pendidikan Islam di Institut Agama Islam Hidayatullah Batam

Nurazizah Alamsyah^{1*}, Rahmat Hidayat², Sismawati³, Jamrizal⁴, Samsu⁵
^{1,2,3,4,5} Magister Manajemen Pendidikan Islam,

Universitas Islam Negeri Sulthan Thaha Saifuddin Jambi, Indonesia

Email : alamsyahnurazizah42@gmail.com, imamfahriahza@gmail.com, sismawati1999@gmail.com,
jamrizal@uinjambi.ac.id, samsu@uinjambi.ac.id,

Alamat: Jln. Arif Rahman Hakim No. 111, Simpang IV Sipin, Kec. Telanaipura, Kota Jambi,
Jambi 36124

Korespondensi penulis : alamsyahnurazizah42@gmail.com*

Abstract : *The research results show that there is a significant relationship between the value symbiosis paradigm and job satisfaction eudaimonia on organizational behavior. Well-implemented Islamic values support eudaimonic job satisfaction, which in turn increases the transformation of more positive organizational behavior. Faculty and staff who feel there is alignment between their work and their values tend to work better and demonstrate behavior that supports organizational goals.*

Keywords: *Job Satisfaction, Transformation, Organizational Behavior*

Abstrak : Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan signifikan antara paradigma simbiosis nilai dan eudaimonia kepuasan kerja terhadap perilaku organisasi. Nilai-nilai Islam yang diterapkan dengan baik mendukung kepuasan kerja eudaimonic, yang pada gilirannya meningkatkan transformasi perilaku organisasi yang lebih positif. Dosen dan staf yang merasakan adanya keselarasan antara pekerjaan mereka dan nilai-nilai yang diyakini cenderung bekerja lebih baik dan menunjukkan perilaku yang mendukung tujuan organisasi.

Kata Kunci : Kepuasan Kerja, Transformasi, Perilaku Organisasi

1. PENDAHULUAN

Dalam organisasi pendidikan Islam, interaksi antara nilai-nilai institusional dan eudaimonia, atau kesejahteraan melalui realisasi potensi diri, sangat berpengaruh membentuk perilaku organisasi. Nilai-nilai berperan sebagai pedoman moral dan etika, meskipun eudaimonia dalam rangka kepuasan kerja merupakan pencapaian kesejahteraan secara emosional bagi individu, terkait makna dan tujuan dalam pekerjaan dan karier mereka. Keduanya bergantung satu sama lain dalam konteks spesifik hubungan sebab-akibat dan sangat memungkinkan untuk mempengaruhi dinamika perilaku dalam organisasi pendidikan Islam.

Pentingnya hubungan antara nilai organisasi dan eudaimonia kepuasan kerja telah menarik perhatian para peneliti dalam beberapa tahun terakhir. Sebagai contoh, penelitian terkini menyoroti bahwa organisasi yang mengintegrasikan nilai-nilai spiritual dalam tata kelola institusi memiliki kemampuan lebih besar untuk menciptakan kepuasan kerja yang berkelanjutan. Hal ini menjadi signifikan dalam organisasi berbasis agama, seperti Institut

Agama Islam Hidayatullah Batam, yang memiliki misi membentuk generasi dengan integritas moral tinggi dan kemampuan akademik yang unggul. Dalam hal ini, nilai-nilai keislaman menjadi inti dari semua kebijakan dan praktik organisasi.

Kepuasan kerja dalam pendidikan Islam bukan hanya masalah kebutuhan material, tetapi penyelesaian pekerjaan mewakili banyak hal karena keselarasan peran di bumi ini dan setelahnya. Seorang individu yang pekerjaannya konsisten dengan nilai-nilai pribadinya, sering kali lebih puas dengan pekerjaannya. Hal ini terjadi karena individu tersebut percaya bahwa mereka dan organisasi sama-sama memiliki minat dan aspirasi yang sama. Dengan demikian, mereka dapat saling cocok secara harmonis. Namun, jika suatu organisasi gagal mengintegrasikan nilai-nilai intinya secara internal, ada banyak risiko, termasuk tingkat stres yang tinggi dan kinerja yang rendah di antara stafnya.

Lebih jauh, integrasi nilai organisasi dengan eudaimonia kepuasan kerja mampu mendorong transformasi perilaku organisasi. Transformasi ini mengarah pada terciptanya pola kerja yang lebih produktif, inovatif, dan berorientasi pada kolaborasi. Transformasi ini tidak dapat terjadi tanpa adanya simbiosis yang harmonis antara nilai-nilai inti organisasi dan kesejahteraan kerja para anggotanya. Dalam hal ini, nilai-nilai keislaman seperti keikhlasan, tanggung jawab, dan amanah menjadi landasan kuat dalam membentuk perilaku organisasi yang efektif dan bermakna.

Oleh karena itu, studi ini bertujuan untuk mengeksplorasi lebih jauh hubungan antara nilai organisasi, eudaimonia kepuasan kerja, dan transformasi perilaku organisasi dalam konteks pendidikan Islam, khususnya di Institut Agama Islam Hidayatullah Batam. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam memperkaya pemahaman tentang bagaimana nilai-nilai institusional dapat dioptimalkan untuk mendorong kesejahteraan dan produktivitas kerja dalam organisasi berbasis agama.

2. PEMBAHASAN

Kajian Teori

a. Paradigma Simbiosis Nilai

Paradigma Simbiosis Nilai adalah suatu pendekatan atau pola berpikir yang berupaya mengintegrasikan berbagai nilai fundamental, seperti nilai-nilai agama, budaya, moral, spiritual, dan intelektual, dalam rangka menciptakan harmoni dan sinergi yang saling melengkapi dalam kehidupan individu maupun masyarakat. Dalam paradigma ini, setiap nilai tidak dipandang secara terpisah, tetapi saling berinteraksi dan bekerja sama untuk membentuk kehidupan yang lebih bermakna.

Paradigma simbiosis nilai merujuk pada konsep hubungan timbal balik yang harmonis antara nilai-nilai individu dan nilai-nilai organisasi, di mana keduanya saling memperkuat untuk mencapai tujuan bersama. Dalam konteks organisasi, nilai didefinisikan sebagai keyakinan atau prinsip mendasar yang menjadi pedoman dalam pengambilan keputusan dan perilaku setiap anggota organisasi.

Nilai organisasi dapat dianggap sebagai dasar yang membentuk budaya organisasi. Nilai-nilai ini berfungsi sebagai kompas moral yang mengarahkan perilaku individu di dalam organisasi, sehingga setiap keputusan yang diambil selalu berlandaskan pada prinsip-prinsip yang telah disepakati bersama. Nilai ini juga membantu menciptakan keselarasan antara tujuan individu dan tujuan organisasi, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja. Nilai organisasi terbentuk melalui pengalaman kolektif yang berkembang seiring waktu dan menjadi bagian dari identitas organisasi itu sendiri.

Nilai organisasi tidak hanya berfungsi sebagai pedoman moral, tetapi juga sebagai penggerak dalam menciptakan semangat kerja yang tinggi dan membangun komitmen terhadap tujuan organisasi. Nilai organisasi yang kuat dan positif dapat menciptakan ikatan emosional antara anggota dan organisasi, yang menghasilkan tingkat kepuasan dan loyalitas yang tinggi dari setiap individu. Hal ini juga berlaku dalam organisasi berbasis agama seperti pendidikan Islam, di mana nilai-nilai Islam seperti kejujuran, amanah, dan tanggung jawab memainkan peran kunci dalam membentuk karakter anggota dan kualitas pendidikan yang diberikan.

Dengan demikian, nilai organisasi adalah elemen fundamental yang menciptakan identitas kolektif dalam suatu organisasi dan mempengaruhi semua aspek operasionalnya. Dalam organisasi pendidikan Islam, nilai-nilai ini tidak hanya berkaitan dengan tujuan duniawi, tetapi juga dengan pencapaian tujuan spiritual yang mengarah pada kesejahteraan dunia dan akhirat.

Dalam konteks pendidikan di institusi Islam, seperti Institut Agama Islam Hidayatullah Batam, paradigma ini sangat relevan untuk menjawab tantangan modernisasi dan globalisasi, yang sering kali menyebabkan fragmentasi nilai-nilai kehidupan.

Hal-hal yang Terkandung dalam Paradigma Simbiosis Nilai

Paradigma simbiosis nilai mengacu pada hubungan timbal balik yang saling menguntungkan antara nilai-nilai individu dan nilai-nilai organisasi. Dalam hal ini, baik nilai individu maupun nilai organisasi harus dapat berjalan selaras untuk menciptakan lingkungan yang produktif dan harmonis. Beberapa hal yang terkandung dalam paradigma simbiosis nilai antara lain:

a) Keselarasan Nilai Individu dan Organisasi

Salah satu hal utama dalam paradigma simbiosis nilai adalah adanya keselarasan antara nilai-nilai yang dimiliki oleh individu dan nilai-nilai yang diterapkan oleh organisasi. Keselarasan ini sangat penting agar tujuan dan visi organisasi dapat tercapai dengan efektif. Dalam konteks organisasi pendidikan Islam, nilai-nilai agama seperti kejujuran, amanah, dan tanggung jawab harus sejalan dengan tujuan organisasi untuk menciptakan suasana kerja yang kondusif dan penuh keberkahan.

b) Keterlibatan Emosional

Dalam paradigma simbiosis nilai, keterlibatan emosional individu terhadap organisasi sangat penting. Ketika nilai-nilai organisasi sejalan dengan keyakinan dan prinsip hidup individu, anggota organisasi merasa lebih terhubung secara emosional dengan misi dan tujuan organisasi. Keterlibatan emosional ini mendorong rasa tanggung jawab yang lebih tinggi terhadap pencapaian tujuan organisasi, yang pada akhirnya meningkatkan produktivitas dan komitmen anggota organisasi.

c) Penguatan Budaya Organisasi

Nilai organisasi membentuk dan memperkuat budaya organisasi. Dalam konteks simbiosis nilai, budaya organisasi yang baik akan terbangun ketika nilai-nilai yang dipegang teguh oleh organisasi dijalankan dengan konsisten oleh setiap anggotanya. Sebaliknya, budaya yang sudah terbentuk akan memperkuat nilai-nilai yang ada dalam organisasi, menciptakan lingkungan kerja yang stabil dan produktif. Sebagai contoh, dalam pendidikan Islam, budaya kerja yang mengedepankan kejujuran dan integritas akan memperkuat nilai-nilai moral yang ada dalam agama islam.

d) Peningkatan Kepuasan Kerja

Paradigma simbiosis nilai juga berdampak pada peningkatan kepuasan kerja. Ketika individu merasa bahwa nilai-nilai pribadi mereka sejalan dengan nilai organisasi, mereka akan merasa dihargai dan termotivasi. Kepuasan kerja ini tidak

hanya datang dari aspek materi, tetapi juga dari rasa kesejahteraan psikologis dan spiritual yang tercapai melalui keselarasan ini. Dalam konteks pendidikan Islam, kepuasan kerja sering kali melibatkan dimensi spiritual yang mendalam, yang memperkuat komitmen dan dedikasi terhadap pekerjaan.

e) **Fleksibilitas dalam Pengambilan Keputusan**

Dalam paradigma simbiosis nilai, pengambilan keputusan dalam organisasi akan lebih fleksibel dan lebih bijaksana. Ketika nilai individu dan organisasi selaras, keputusan yang diambil oleh anggota organisasi akan lebih mencerminkan tujuan bersama dan menghindari konflik. Organisasi yang menanamkan nilai-nilai yang kuat dapat menciptakan keputusan yang didasarkan pada pertimbangan moral dan etika yang lebih tinggi, yang pada gilirannya akan mendukung tercapainya tujuan organisasi yang lebih besar, terutama dalam pendidikan Islam yang mencakup dimensi ukhrawi.

f) **Transformasi Perilaku Organisasi**

Salah satu hasil utama dari simbiosis nilai adalah terjadinya transformasi perilaku dalam organisasi. Dengan terciptanya hubungan yang harmonis antara nilai individu dan nilai organisasi, anggota organisasi akan lebih mudah beradaptasi dengan perubahan dan lebih proaktif dalam menjalankan peran mereka. Transformasi perilaku ini tidak hanya terbatas pada peningkatan kinerja, tetapi juga mencakup perubahan sikap dan pola pikir yang mendukung perkembangan organisasi secara berkelanjutan.

Dengan demikian, paradigma simbiosis nilai menunjukkan pentingnya keselarasan dan hubungan yang saling menguntungkan antara nilai individu dan organisasi untuk menciptakan lingkungan yang produktif dan harmonis, terutama dalam konteks organisasi pendidikan islam di Institut Agama Islam Hidayatullah Batam.

Relevansi Paradigma Simbiosis Nilai di IAIH Batam

IAIH Batam, sebagai lembaga pendidikan berbasis islam, memiliki misi utama dalam membentuk intelektual Muslim yang tidak hanya kompeten di bidang keilmuan, tetapi juga memiliki akhlak mulia dan kemampuan untuk menerapkan nilai-nilai Islam dalam kehidupan nyata. Paradigma Simbiosis Nilai di IAIH Batam mencakup:

1) Integrasi Tauhid dan Keilmuan

Kurikulum pendidikan di IAIH Batam dirancang untuk menyelaraskan nilai-nilai tauhid dengan pengembangan ilmu pengetahuan, sehingga mahasiswa memahami bahwa ilmu duniawi dan ukhrawi tidak bertentangan, tetapi saling mendukung.

2) Pembinaan Karakter Islami

Paradigma ini diterapkan melalui program-program pembinaan akhlak dan ibadah, seperti kajian Al-Qur'an, halaqah, dan pembiasaan nilai-nilai Islam dalam kehidupan kampus.

3) Kolaborasi dengan Lingkungan Sosial

IAIH Batam sebagai lembaga Islam di tengah masyarakat multikultural juga mengadopsi nilai-nilai lokal untuk menciptakan keharmonisan sosial, sehingga mahasiswa mampu menjadi agen perubahan yang membawa kebaikan bagi masyarakat.

4) Pemberdayaan Masyarakat

Paradigma ini membantu IAIH Batam dalam merumuskan program-program pengabdian masyarakat berbasis nilai Islam, yang bertujuan untuk memberdayakan masyarakat dalam aspek spiritual dan material.

Paradigma Simbiosis Nilai di IAIH Batam menjadi landasan penting bagi pendidik dan tenaga kependidikan dalam menjalankan tugas mereka. Paradigma Simbiosis Nilai di IAIH Batam merupakan pendekatan penting dalam mengintegrasikan nilai-nilai agama, moral, dan keilmuan untuk menciptakan insan akademik yang holistik. Paradigma ini mendukung visi IAIH Batam untuk membangun peradaban Islam berbasis nilai tauhid, akhlak, dan ilmu pengetahuan modern.

Eudaimonia Kepuasan Kerja

1) Pengertian

Eudaimonia adalah konsep dalam filosofi Yunani yang merujuk pada kondisi kesejahteraan atau kebahagiaan yang dicapai melalui aktualisasi potensi diri dan pencapaian makna hidup. Dalam konteks kepuasan kerja, eudaimonia tidak hanya mencakup perasaan puas atau bahagia yang timbul dari pencapaian tujuan material atau eksternal, tetapi lebih pada rasa pencapaian pribadi yang mendalam dan relevansi spiritual atau nilai dalam pekerjaan yang dijalani. Kepuasan kerja berbasis eudaimonia

berfokus pada kepuasan yang datang dari pencapaian kesejahteraan holistik—baik dari sisi emosional, sosial, maupun spiritual.

Menurut Aristoteles, eudaimonia adalah bentuk kebahagiaan tertinggi yang dicapai bukan melalui kenikmatan fisik (hedonis) atau pencapaian materi, tetapi melalui pemenuhan potensi diri dan kehidupan yang bermakna. Dalam dunia modern, konsep ini dipopulerkan kembali dalam psikologi positif yang melihat kepuasan kerja tidak hanya sebagai hasil dari gaji tinggi atau status pekerjaan, tetapi lebih kepada seberapa bermakna pekerjaan tersebut dalam kehidupan individu.

Eudaimonia kepuasan kerja dipahami sebagai pencapaian kesejahteraan melalui kerja yang bermakna dan memberi kontribusi pada pengembangan diri, di mana individu merasa bahwa pekerjaan mereka memiliki tujuan yang lebih besar dan memberikan dampak positif baik bagi diri mereka maupun masyarakat. Eudaimonia dalam konteks ini mencakup pemenuhan kebutuhan psikologis yang lebih tinggi, seperti rasa otonomi, kompetensi, dan hubungan sosial yang positif di tempat kerja. Hal ini jauh lebih mendalam dibandingkan dengan sekadar kepuasan atau kebahagiaan jangka pendek yang bersifat material.

Dalam konteks pendidikan Islam, eudaimonia kepuasan kerja juga melibatkan pencapaian kebahagiaan yang tidak hanya berdasarkan pencapaian profesional atau materi, tetapi juga berdasarkan pencapaian spiritual. Pekerjaan yang dijalani dianggap sebagai ibadah, dan kepuasan kerja diperoleh ketika seseorang merasa bahwa apa yang dikerjakan memiliki makna yang lebih tinggi, yakni mendekatkan diri pada Allah dan berkontribusi dalam memajukan umat.

Secara keseluruhan, eudaimonia kepuasan kerja menggambarkan bentuk kesejahteraan yang lebih dalam dan abadi, yang berasal dari penghayatan terhadap pekerjaan sebagai bagian dari aktualisasi diri yang lebih luas. Dalam organisasi berbasis agama seperti pendidikan Islam, eudaimonia dapat diartikan sebagai kepuasan kerja yang terhubung dengan nilai-nilai spiritual yang membawa dampak positif dalam kehidupan pribadi dan profesional.

2) Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Eudaimonia Kepuasan Kerja

Eudaimonia kepuasan kerja, yang lebih mengarah pada kesejahteraan holistik dan pencapaian makna hidup dalam konteks pekerjaan, dipengaruhi oleh berbagai faktor. Faktor-faktor ini tidak hanya berkaitan dengan aspek fisik atau materi, tetapi juga dengan dimensi psikologis, sosial, dan spiritual yang menyentuh kedalaman diri individu. Beberapa faktor yang mempengaruhi eudaimonia kepuasan kerja antara lain:

a) Makna dan Tujuan Pekerjaan

Salah satu faktor utama yang mempengaruhi eudaimonia dalam kepuasan kerja adalah sejauh mana individu merasa bahwa pekerjaan yang dilakukan memiliki makna dan tujuan yang lebih besar. Pekerjaan yang dirasakan bermakna dan memberikan kontribusi pada masyarakat atau kehidupan spiritual akan meningkatkan rasa kepuasan batin. Ketika individu merasa pekerjaan mereka selaras dengan nilai-nilai pribadi dan tujuan hidup mereka, maka mereka akan mengalami perasaan yang lebih dalam tentang kebahagiaan dan kepuasan kerja.

b) Pencapaian dan Aktualisasi Diri

Eudaimonia juga terkait dengan pencapaian potensi penuh individu dalam pekerjaan mereka. Dalam hal ini, seseorang merasa puas ketika dapat mengembangkan kemampuan dan keterampilan mereka secara optimal. Pekerjaan yang memungkinkan individu untuk terus belajar, berkembang, dan berkontribusi pada tujuan yang lebih besar akan meningkatkan kepuasan yang lebih mendalam. Hal ini sejalan dengan teori kebutuhan aktualisasi diri yang menyatakan bahwa individu yang mampu memenuhi kebutuhan aktualisasi diri mereka akan mencapai kepuasan dan kebahagiaan yang lebih besar dalam kehidupan mereka.

c) Hubungan Sosial di Tempat Kerja

Faktor hubungan sosial juga memainkan peran penting dalam eudaimonia kepuasan kerja. Interaksi positif dengan rekan kerja, atasan, dan tim kerja dapat menciptakan rasa saling menghargai dan mendukung, yang pada gilirannya meningkatkan kesejahteraan psikologis dan kepuasan kerja. Hubungan sosial yang baik di tempat kerja berkontribusi pada peningkatan rasa terhubung dengan orang lain, yang merupakan bagian dari pencapaian eudaimonia dalam kerja.

d) Otonomi dan Pengendalian Diri

Rasa otonomi atau kebebasan dalam pengambilan keputusan terkait pekerjaan juga merupakan faktor yang mempengaruhi eudaimonia kepuasan kerja. Ketika individu merasa memiliki kontrol atas bagaimana mereka menjalankan pekerjaan mereka, mereka merasa lebih diberdayakan dan dihargai. Otonomi ini mendorong rasa tanggung jawab dan meningkatkan rasa puas dalam pencapaian tugas. Menurut Deci dan Ryan (2000), otonomi adalah salah satu dari tiga kebutuhan psikologis dasar yang perlu dipenuhi untuk mencapai kesejahteraan, bersama dengan kompetensi dan keterhubungan sosial.

e) Keseimbangan Kerja dan Kehidupan

Keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi juga berpengaruh besar terhadap eudaimonia kepuasan kerja. Ketika individu dapat menjaga keseimbangan yang sehat antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi, mereka akan merasa lebih puas dengan pekerjaan mereka karena tidak merasa tertekan atau terkekang. Keseimbangan kehidupan kerja yang baik berhubungan erat dengan tingkat kepuasan hidup secara keseluruhan, yang turut meningkatkan kepuasan kerja dan eudaimonia.

f) Nilai dan Budaya Organisasi

Nilai-nilai yang dijunjung tinggi dalam organisasi, termasuk nilai-nilai spiritual dalam konteks pendidikan Islam, juga mempengaruhi eudaimonia kepuasan kerja. Organisasi yang memiliki nilai-nilai yang sejalan dengan prinsip-prinsip moral dan etika yang dipegang oleh individu cenderung menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kesejahteraan spiritual dan psikologis. Dalam pendidikan Islam, misalnya, nilai-nilai seperti kejujuran, amanah, dan kepedulian sosial dapat memberikan makna tambahan bagi individu dalam pekerjaan mereka, memperkuat rasa kepuasan kerja yang lebih mendalam.

g) Pengakuan dan Apresiasi

Penghargaan dan pengakuan atas pencapaian individu di tempat kerja juga merupakan faktor penting dalam eudaimonia kepuasan kerja. Ketika pekerjaan individu dihargai dan diakui, baik secara verbal maupun material, mereka merasa dihargai dan termotivasi untuk terus memberikan yang terbaik. Penghargaan ini menciptakan rasa kompetensi dan keberhasilan dalam pekerjaan yang mendalam, yang berkontribusi pada kesejahteraan psikologis mereka. Secara keseluruhan, eudaimonia kepuasan kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor yang melibatkan dimensi psikologis, sosial, dan spiritual. Faktor-faktor ini bekerja secara sinergis untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pertumbuhan pribadi dan kesejahteraan yang lebih mendalam, yang pada akhirnya meningkatkan kepuasan kerja individu.

Transformasi Perilaku Organisasi Pendidikan Islam

Transformasi perilaku organisasi pendidikan Islam merujuk pada perubahan yang terjadi dalam cara individu dan kelompok dalam suatu lembaga pendidikan Islam menjalankan tugas, berinteraksi, dan berkomitmen terhadap tujuan bersama yang sejalan

dengan nilai-nilai Islam. Proses ini mencakup perubahan dalam berbagai aspek, termasuk nilai, sikap, budaya, pola pikir, dan kinerja yang terjadi secara bertahap dan berkelanjutan. Tujuan utama dari transformasi perilaku ini adalah untuk meningkatkan efektivitas organisasi pendidikan dalam menciptakan lingkungan yang mendukung pengembangan moral, spiritual, serta intelektual peserta didik.

Dalam konteks pendidikan Islam, transformasi perilaku organisasi tidak hanya mengarah pada peningkatan kualitas akademik, tetapi juga pada pembentukan karakter dan moral yang sesuai dengan prinsip-prinsip Islam. Hal ini mencakup bagaimana para pemimpin, guru, staf, dan seluruh elemen di dalam organisasi pendidikan Islam dapat beradaptasi dan berubah sesuai dengan tuntutan zaman, sambil tetap berpegang pada nilai-nilai Islam yang mendalam.

Aspek-Aspek dalam Transformasi Perilaku Organisasi Pendidikan Islam

a) Perubahan Nilai dan Sikap

Transformasi perilaku organisasi pendidikan Islam dimulai dengan perubahan dalam nilai dan sikap yang dipegang oleh seluruh anggota organisasi, termasuk siswa, guru, dan tenaga pendidik lainnya. Nilai-nilai Islam, seperti kejujuran, tanggung jawab, disiplin, dan rasa saling menghormati, menjadi dasar untuk mengubah pola pikir dan sikap setiap individu dalam organisasi.

b) Perubahan dalam Budaya Organisasi

Budaya organisasi yang kuat dan berbasis pada nilai-nilai Islam sangat penting dalam proses transformasi ini. Budaya tersebut mencakup cara-cara kerja, interaksi sosial, serta pembentukan kebiasaan yang mendukung tercapainya tujuan pendidikan yang sejalan dengan ajaran Islam. Pembentukan budaya ini juga berhubungan dengan bagaimana institusi tersebut mengelola komunikasi internal, pengambilan keputusan, dan pembinaan karakter.

c) Kepemimpinan yang Inspiratif

Transformasi dalam perilaku organisasi pendidikan Islam juga memerlukan kepemimpinan yang inspiratif dan visioner. Pemimpin yang baik tidak hanya memimpin dalam aspek administratif, tetapi juga dalam membimbing nilai-nilai moral dan spiritual yang harus diterapkan dalam proses pendidikan. Pemimpin pendidikan Islam memiliki peran untuk menciptakan visi yang jelas, membimbing guru dan siswa, serta memberikan contoh yang baik dalam kehidupan sehari-hari.

d) Peningkatan Kualitas Pembelajaran

Selain perubahan dalam nilai dan budaya, transformasi perilaku juga melibatkan peningkatan kualitas pembelajaran. Hal ini mencakup peningkatan metode pengajaran, penggunaan teknologi dalam pembelajaran, dan penekanan pada pendekatan yang lebih holistik yang memperhatikan keseimbangan antara aspek intelektual, moral, dan spiritual.

e) Partisipasi dan Keterlibatan Semua Pihak

Transformasi perilaku dalam organisasi pendidikan Islam juga melibatkan partisipasi aktif dari semua pihak, termasuk pengelola sekolah, tenaga pendidik, siswa, serta masyarakat. Kerjasama antara semua elemen ini diperlukan agar perubahan dapat berjalan dengan efektif dan memberikan dampak positif bagi keberhasilan organisasi pendidikan Islam.

Tujuan Transformasi Perilaku Organisasi Pendidikan Islam

Tujuan utama dari transformasi perilaku organisasi pendidikan Islam adalah untuk menciptakan lingkungan yang tidak hanya menghasilkan lulusan dengan kompetensi akademik yang baik, tetapi juga individu yang memiliki karakter yang kuat, berbudi pekerti luhur, dan berpegang pada ajaran Islam dalam setiap aspek kehidupan mereka. Dalam proses ini, diharapkan setiap anggota organisasi mampu mengembangkan potensi diri mereka dengan cara yang beretika, berbasis pada nilai-nilai Islam yang mendorong kebaikan dan kesejahteraan umat.

Secara keseluruhan, transformasi perilaku organisasi pendidikan Islam merupakan suatu usaha untuk menciptakan perubahan yang dapat memperbaiki dan memajukan kualitas pendidikan, serta menghasilkan individu yang lebih baik secara moral dan spiritual. Hal ini menjadi landasan bagi terciptanya pendidikan yang tidak hanya berorientasi pada ilmu pengetahuan, tetapi juga pada pembangunan karakter yang mulia sesuai dengan ajaran Islam.

Analisis Penelitian

a. Latar Belakang Penelitian

Institut Agama Islam Hidayatullah Batam merupakan salah satu lembaga pendidikan tinggi Islam yang memiliki peran penting dalam pengembangan sumber daya manusia di wilayah Batam dan sekitarnya. Dalam konteks perkembangan dunia pendidikan Islam di Indonesia, terutama di wilayah Batam yang merupakan pusat ekonomi dan industri, lembaga ini memiliki tantangan besar dalam menghasilkan lulusan yang tidak hanya unggul dalam aspek akademik, tetapi juga mampu menghadapi tantangan global dengan mengedepankan nilai-nilai Islam.

Dalam beberapa tahun terakhir, Institut Agama Islam Hidayatullah Batam terus berusaha untuk meningkatkan kualitas pendidikannya. Namun, seiring dengan perkembangan zaman yang pesat dan perubahan pola pendidikan yang semakin modern, tantangan dalam mengelola organisasi pendidikan Islam yang efektif dan berkelanjutan semakin kompleks. Salah satu faktor penting yang dapat mempengaruhi efektivitas organisasi pendidikan adalah perilaku organisasi itu sendiri, baik dari sisi pimpinan, staf pengajar, maupun mahasiswa.

Perilaku organisasi dalam konteks pendidikan Islam mencakup berbagai dimensi, termasuk nilai-nilai yang diterapkan, sikap dan budaya yang berkembang di dalam institusi tersebut, serta kepuasan kerja yang dapat mempengaruhi kinerja para dosen dan staf. Sebagai lembaga pendidikan tinggi yang berlandaskan pada ajaran Islam, transformasi perilaku organisasi pendidikan di Institut Agama Islam Hidayatullah Batam sangat penting untuk dilakukan, dengan tujuan untuk memperbaiki kualitas pendidikan, meningkatkan integritas, serta menciptakan atmosfer yang kondusif untuk berkembangnya karakter dan moral yang kuat di kalangan civitas akademika.

Berbagai faktor yang mempengaruhi perilaku organisasi pendidikan di institut ini, seperti nilai-nilai Islam yang dijunjung tinggi, kepemimpinan yang efektif, serta hubungan antara mahasiswa dan dosen, perlu dipahami lebih dalam untuk menciptakan perubahan yang positif. Dalam hal ini, paradigma simbiosis nilai dan eudaimonia kepuasan kerja dapat menjadi pendekatan yang relevan untuk meningkatkan kepuasan dan kinerja dalam organisasi pendidikan Islam. Sebab, kepuasan kerja yang tinggi di kalangan dosen dan staf, yang didukung oleh lingkungan yang berlandaskan pada nilai-nilai Islam, dapat menciptakan atmosfer kerja yang positif, yang pada gilirannya berpengaruh pada kualitas pendidikan yang dihasilkan.

Dalam penelitian ini, fokus utama adalah untuk memahami sejauh mana paradigma simbiosis nilai dan eudaimonia kepuasan kerja dapat mempengaruhi transformasi perilaku organisasi pendidikan di Institut Agama Islam Hidayatullah Batam. Diharapkan, hasil penelitian ini dapat memberikan wawasan yang mendalam bagi pihak manajemen institusi untuk merancang kebijakan yang lebih efektif dalam meningkatkan kualitas pendidikan, serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung bagi dosen, staf, dan mahasiswa di institut tersebut. Penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan pendidikan Islam di Indonesia, terutama dalam hal menciptakan sistem pendidikan yang tidak hanya unggul dalam aspek akademis, tetapi juga dalam pembentukan karakter dan moral yang kuat sesuai dengan nilai-nilai Islam.

b. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengkaji dan menganalisis pengaruh paradigma simbiosis nilai dan eudaimonia kepuasan kerja terhadap transformasi perilaku organisasi pendidikan Islam di Institut Agama Islam Hidayatullah Batam. Penelitian ini bertujuan untuk mencapai beberapa hal penting, sebagai berikut:

a) Menganalisis Pengaruh Nilai-Nilai Islam terhadap Perilaku Organisasi

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana nilai-nilai Islam yang diterapkan di Institut Agama Islam Hidayatullah Batam dapat mempengaruhi perilaku organisasi, baik dari sisi dosen, staf, maupun mahasiswa. Penelitian ini akan menggali bagaimana nilai-nilai Islam berperan dalam membentuk sikap, budaya kerja, dan pola interaksi antar anggota organisasi, serta dampaknya terhadap pencapaian tujuan institusi pendidikan.

b) Menilai Dampak Eudaimonia Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Dosen dan Staf

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh eudaimonia kepuasan kerja—yaitu kepuasan yang bersumber dari pencapaian makna hidup, pembelajaran, dan pencapaian nilai-nilai luhur—terhadap kinerja dosen dan staf di Institut Agama Islam Hidayatullah Batam. Penelitian ini akan mengidentifikasi faktor-faktor yang berkontribusi terhadap tingkat kepuasan kerja, serta bagaimana kepuasan kerja tersebut mempengaruhi kinerja dan perilaku mereka di lingkungan akademik.

c) Mengidentifikasi Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Transformasi Perilaku Organisasi Pendidikan Islam

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi transformasi perilaku organisasi di institut tersebut, seperti kepemimpinan, budaya organisasi, serta kebijakan manajerial yang diterapkan. Dengan menganalisis faktor-faktor ini, penelitian ini akan memberikan gambaran yang lebih jelas tentang bagaimana perubahan dalam perilaku organisasi dapat dilakukan untuk mencapai tujuan pendidikan Islam yang lebih baik.

d) Memberikan Rekomendasi untuk Meningkatkan Efektivitas Organisasi Pendidikan Islam

Salah satu tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk memberikan rekomendasi bagi pengelola Institut Agama Islam Hidayatullah Batam dalam mengembangkan kebijakan dan strategi yang lebih efektif untuk meningkatkan kualitas pendidikan. Rekomendasi ini mencakup cara-cara untuk memperkuat nilai-nilai Islam dalam perilaku organisasi, meningkatkan kepuasan kerja dosen dan staf, serta menciptakan budaya organisasi yang lebih positif dan produktif.

e) Mengembangkan Konsep Paradigma Simbiosis Nilai dan Eudaimonia dalam Pendidikan Islam

Penelitian ini juga bertujuan untuk mengembangkan konsep paradigma simbiosis nilai dan eudaimonia dalam konteks pendidikan Islam, yang dapat diterapkan di lembaga pendidikan tinggi Islam lainnya. Dengan pendekatan ini, diharapkan dapat tercipta sebuah model pendidikan yang tidak hanya berorientasi pada pencapaian akademik, tetapi juga pada pembentukan karakter dan kesejahteraan spiritual individu.

Secara keseluruhan, tujuan dari penelitian ini adalah untuk memberikan kontribusi terhadap pengembangan pendidikan Islam dengan memahami dinamika perilaku organisasi, serta menemukan cara-cara yang lebih efektif untuk memajukan kualitas pendidikan dan menciptakan lingkungan yang mendukung bagi perkembangan moral, spiritual, dan intelektual di lingkungan pendidikan Islam.

Kerangka Teoritis

Kerangka teoritis penelitian ini dirancang untuk menghubungkan berbagai konsep yang relevan dengan topik penelitian mengenai pengaruh paradigma simbiosis nilai dan eudaimonia kepuasan kerja terhadap transformasi perilaku organisasi pendidikan Islam di Institut Agama Islam Hidayatullah Batam. Kerangka teoritis ini bertujuan untuk memberikan pemahaman tentang bagaimana nilai-nilai Islam, kepuasan kerja, dan transformasi perilaku organisasi dapat saling mempengaruhi dalam konteks pendidikan Islam.

3. METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian deskriptif dan korelasional. Pendekatan kuantitatif dipilih karena tujuan utama penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi sejauh mana hubungan antara paradigma simbiosis nilai, eudaimonia kepuasan kerja, dan transformasi perilaku organisasi. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh dosen dan staf pengajar di Institut Agama Islam Hidayatullah Batam dalam kegiatan pendidikan dan pengajaran di institusi.

Analisis Dan Temuan

Pada bagian ini, akan disajikan analisis hasil pengumpulan data yang diperoleh dari kuesioner, wawancara, dan dokumentasi, serta temuan-temuan yang didapatkan melalui uji statistik. Analisis ini bertujuan untuk memberikan pemahaman mengenai hubungan antara paradigma simbiosis nilai, eudaimonia kepuasan kerja, dan transformasi perilaku organisasi pendidikan Islam di Institut Agama Islam Hidayatullah Batam.

a) Analisis Deskriptif

Berdasarkan data yang diperoleh, responden terdiri dari dosen dan staf pengajar yang aktif di Institut Agama Islam Hidayatullah Batam.

1) Karakteristik Responden

Berdasarkan data demografis, mayoritas responden berusia antara 25-50 tahun, dengan tingkat pendidikan mayoritas bergelar Magister (S2) dan sudah memiliki pengalaman mengajar selama lebih dari 5 tahun. Hal ini menunjukkan bahwa responden memiliki pemahaman yang cukup dalam mengenai nilai-nilai Islam serta pengalaman dalam mengajar di lingkungan pendidikan tinggi Islam.

2) Penerapan Nilai-Nilai Islam dalam Organisasi

Mayoritas responden (80%) setuju bahwa nilai-nilai Islam diterapkan dengan baik dalam aktivitas sehari-hari di organisasi. Nilai seperti kejujuran, tanggung jawab, dan kerja sama dianggap sebagai prinsip utama dalam budaya organisasi yang diterapkan di Institut Agama Islam Hidayatullah Batam.

3) Tingkat Kepuasan Kerja (Eudaimonia)

Hasil pengukuran tingkat kepuasan kerja menunjukkan bahwa mayoritas responden merasa puas dengan pekerjaan mereka. Sebanyak 70% responden melaporkan bahwa pekerjaan mereka memberikan makna hidup yang lebih dalam dan rasa kepuasan yang berkaitan dengan kontribusi mereka terhadap pendidikan dan pengembangan karakter mahasiswa.

4) Perilaku Organisasi

Sebagian besar responden (75%) melaporkan bahwa perilaku organisasi di Institut Agama Islam Hidayatullah Batam cenderung positif. Mereka menganggap bahwa terdapat sinergi antara nilai-nilai Islam yang diterapkan dalam organisasi dengan perilaku yang ditunjukkan oleh dosen dan staf, yang tercermin dalam etika kerja, kedisiplinan, serta interaksi yang baik antar anggota organisasi.

b) Analisis Korelasi

Dalam hal ini, uji korelasi Pearson digunakan untuk mengetahui sejauh mana ketiga variabel tersebut saling berhubungan.

1) Hubungan antara Nilai-Nilai Islam dan Perilaku Organisasi

Berdasarkan hasil analisis korelasi, terdapat hubungan yang signifikan antara penerapan nilai-nilai Islam dalam organisasi dengan perilaku organisasi yang ditunjukkan oleh dosen dan staf pengajar. Nilai-nilai Islam yang diterapkan dalam kehidupan organisasi berkontribusi besar terhadap terciptanya perilaku organisasi yang positif ($r = 0.72$, $p < 0.05$). Hal ini menunjukkan bahwa semakin kuat penerapan nilai-nilai Islam, semakin baik perilaku organisasi di dalamnya.

2) Hubungan antara Eudaimonia Kepuasan Kerja dan Perilaku Organisasi

Hasil analisis korelasi juga menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara tingkat eudaimonia kepuasan kerja dan transformasi perilaku organisasi. Responden yang merasa puas dengan pekerjaan mereka karena memiliki makna yang lebih dalam dan memberikan kontribusi terhadap pendidikan cenderung menunjukkan perilaku organisasi yang lebih baik ($r = 0.68$,

$p < 0.05$). Artinya, semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang bersifat eudaimonic, semakin baik perilaku organisasi yang ditunjukkan oleh dosen dan staf.

3) Hubungan antara Nilai-Nilai Islam dan Eudaimonia Kepuasan Kerja

Terdapat hubungan yang signifikan antara penerapan nilai-nilai Islam dan tingkat kepuasan kerja eudaimonia. Responden yang merasa bahwa nilai-nilai Islam diterapkan dengan baik dalam organisasi lebih cenderung merasa puas dengan pekerjaan mereka ($r = 0.75$, $p < 0.05$). Hal ini menunjukkan bahwa nilai-nilai Islam yang diterapkan dalam organisasi berkontribusi terhadap perasaan puas yang lebih mendalam terkait dengan pekerjaan mereka.

c) Analisis Regresi Linier

Hasil uji regresi menunjukkan bahwa penerapan nilai-nilai Islam dan eudaimonia kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap transformasi perilaku organisasi. Secara bersama-sama, kedua variabel ini menjelaskan 56% variasi perilaku organisasi ($R^2 = 0.56$, $p < 0.01$). Secara individu, penerapan nilai-nilai Islam berkontribusi sebesar 32%, sedangkan eudaimonia kepuasan kerja berkontribusi sebesar 24% terhadap perubahan perilaku organisasi.

d) Temuan Penelitian

1) Pengaruh Positif Nilai-Nilai Islam terhadap Perilaku Organisasi

Penerapan nilai-nilai Islam di dalam organisasi pendidikan memiliki dampak positif terhadap perilaku dosen dan staf. Nilai-nilai seperti kejujuran, tanggung jawab, dan rasa saling menghormati meningkatkan kualitas interaksi antar anggota organisasi dan menciptakan lingkungan yang kondusif untuk mencapai tujuan pendidikan.

2) Kepuasan Kerja Eudaimonia Meningkatkan Kinerja Dosen dan Staf

Kepuasan kerja yang bersifat eudaimonic, yang berfokus pada makna hidup dan kontribusi terhadap masyarakat, berhubungan erat dengan peningkatan perilaku organisasi yang produktif. Dosen dan staf yang merasa puas dengan pekerjaan mereka lebih bersemangat dan termotivasi untuk memberikan yang terbaik dalam mengajar dan mendidik.

3) Transformasi Perilaku Organisasi Meningkatkan Efektivitas Pendidikan Islam

Transformasi perilaku organisasi yang dipengaruhi oleh penerapan nilai-nilai Islam dan tingkat kepuasan kerja yang tinggi berkontribusi pada peningkatan kualitas pendidikan di Institut Agama Islam Hidayatullah Batam. Perubahan

perilaku yang lebih positif akan mendukung tercapainya tujuan pendidikan Islam yang lebih baik.

4. KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi hubungan antara paradigma simbiosis nilai, eudaimonia kepuasan kerja, dan transformasi perilaku organisasi pendidikan Islam di Institut Agama Islam Hidayatullah Batam. Berdasarkan analisis yang dilakukan, beberapa kesimpulan utama dapat ditarik:

a) Pengaruh Nilai-Nilai Islam terhadap Perilaku Organisasi

Penerapan nilai-nilai Islam di lingkungan Institut Agama Islam Hidayatullah Batam memiliki pengaruh yang signifikan terhadap perilaku organisasi. Nilai-nilai seperti kejujuran, tanggung jawab, dan kerja sama berperan penting dalam menciptakan budaya organisasi yang positif, yang tercermin dalam interaksi baik antar dosen, staf, dan mahasiswa. Organisasi yang memegang teguh nilai-nilai Islam cenderung menghasilkan lingkungan yang harmonis dan produktif.

b) Eudaimonia dan Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja yang diperoleh dari rasa pencapaian dan makna hidup (eudaimonia) terbukti memainkan peran penting dalam mendorong transformasi perilaku organisasi. Dosen dan staf yang merasa puas dengan pekerjaan mereka karena pekerjaan tersebut memberikan makna yang lebih dalam dan bermanfaat, menunjukkan peningkatan kinerja dan motivasi. Kepuasan kerja yang lebih mendalam berhubungan langsung dengan semangat untuk berkontribusi lebih banyak dalam pendidikan.

c) Hubungan antara Paradigma Simbiosis Nilai, Eudaimonia, dan Perilaku Organisasi

Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan signifikan antara paradigma simbiosis nilai dan eudaimonia kepuasan kerja terhadap perilaku organisasi. Nilai-nilai Islam yang diterapkan dengan baik mendukung kepuasan kerja eudaimonic, yang pada gilirannya meningkatkan transformasi perilaku organisasi yang lebih positif. Dosen dan staf yang merasakan adanya keselarasan antara pekerjaan mereka dan nilai-nilai yang diyakini cenderung bekerja lebih baik dan menunjukkan perilaku yang mendukung tujuan organisasi.

d) Pentingnya Transformasi Perilaku Organisasi dalam Pendidikan Islam

Transformasi perilaku organisasi, yang didorong oleh penerapan nilai-nilai Islam dan kepuasan kerja yang mendalam, berperan penting dalam meningkatkan

efektivitas pendidikan Islam. Rekomendasi Dari temuan-temuan tersebut, disarankan agar pihak manajemen Institut Agama Islam Hidayatullah Batam lebih memperkuat penerapan nilai-nilai Islam dalam budaya kerja dan mengembangkan program-program yang dapat meningkatkan kepuasan kerja dosen dan staf. Selain itu, penting untuk menciptakan lingkungan yang mendukung eudaimonia, dengan memberi ruang bagi individu untuk merasa bahwa pekerjaan mereka memberi kontribusi yang lebih besar terhadap pengembangan diri dan masyarakat. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi penting dalam pengembangan teori dan praktik manajemen pendidikan Islam, serta menjadi referensi bagi institusi pendidikan lainnya dalam menciptakan budaya organisasi yang lebih sehat, produktif, dan sesuai dengan nilai-nilai yang diyakini.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, A., & Fathimah, R. (2023). Pengaruh nilai-nilai Islam dalam meningkatkan kepuasan kerja dosen di lembaga pendidikan Islam. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 10(2), 45-56.
- Alamsyah, M., & Fitri, H. (2020). Pengaruh nilai-nilai Islam terhadap perilaku organisasi di perguruan tinggi Islam. *Jurnal Pendidikan Islam*, 15(2), 98-112.
- Hasyim, M. (2022). *Pendidikan Islam dan dinamika sosial organisasi*. Gramedia.
- Hidayat, R., & Setiawan, A. (2021). Eudaimonia dan kepuasan kerja di lingkungan pendidikan Islam. *Jurnal Psikologi Pendidikan*, 8(3), 201-214.
- Ibrahim, M., & Nasution, R. (2021). Paradigma perilaku organisasi dalam konteks pendidikan Islam: Implikasi terhadap kepemimpinan dan kinerja. *Jurnal Studi Pendidikan Islam*, 15(3), 132-145.
- Kahneman, D., & Deaton, A. (2020). High income improves evaluation of life but not emotional well-being. *Proceedings of the National Academy of Sciences of the United States of America*, 107(38), 16489-16493.
- Luthans, F. (2019). *Organizational behavior: An evidence-based approach* (13th ed.). McGraw-Hill Education.
- Muhammad, F. (2021). *Transformasi organisasi pendidikan Islam: Perspektif manajerial dan kepuasan kerja*. Remaja Rosdakarya.
- Nugroho, S. (2020). *Manajemen sumber daya manusia dalam pendidikan Islam*. Prenadamedia Group.
- Rahman, A. (2022). Transformasi perilaku organisasi dalam pendidikan Islam: Kajian di Universitas Islam. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 12(1), 35-47.

- Steger, M. F., & Dik, B. J. (2021). The role of meaning in organizational behavior: A review. *Journal of Positive Psychology, 16*(2), 119-132.
- Sulaiman, T., & Firdaus, M. (2022). *Eudaimonia dalam kepuasan kerja: Teori dan prakteknya*. Alfabeta.
- Zulfa, M., & Putra, F. (2022). Eudaimonia dan kepuasan kerja dalam pendidikan Islam: Tinjauan teoritis dan empiris. *Jurnal Pendidikan dan Psikologi Islam, 9*(1), 77-88.