

**LAPORAN  
PENELITIAN HIBAH BERSAING  
(TAHUN KEDUA)**



**MODEL PENGARUH ATMOSFER AKADEMIK PSIKOLOGIS  
TERHADAP PERFORMANSI TIM BELAJAR  
DI PERGURUAN TINGGI**

Dibiayai oleh Direktorat Jendral Pendidikan Tinggi, Departemen Pendidikan Nasional  
Sesuai dengan Surat Perjanjian Pelaksanaan Hibah Penelitian  
316/SP2H/PP/DP2M/IV/2010, TERTANGGAL 1 Maret 2010

Oleh :

Dra. Wiwien Dinar Pratisti, M.Si. Psi.  
Wisnu Sri Hertinjung, M.Psi  
Dr. Moordiningsih, Psi

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA  
Oktober 2010**

**HALAMAN PENGESAHAN**  
**USUL PENELITIAN HIBAH BERSAING (TAHUN KEDUA)**

---

1. Judul : **Model Pengaruh Atmosfer Akademik Psikologis terhadap Performansi Tim Belajar di Perguruan Tinggi**
2. Ketua Peneliti : Dra. Wiwien Dinar Pratisti, M.Si. Psi
- 2.1. Data Pribadi :
- a. Nama Lengkap : Dra. Wiwien Dinar Pratisti, M.Si. Psi
- b. Jenis Kelamin : Perempuan
- c. NIK/Golongan : 637/IIIc/ Penata
- d. Jabatan Fungsional : Lektor
- e. Fakultas : Psikologi
- f. Bidang Ilmu : Ilmu-ilmu Sosial
- g. Alamat Kantor : Fakultas Psikologi UMS  
jln. A. Yani, Tromol Pos 1, Pabelan-Kartasura  
(0271) 717417 ext 403, fax (0271) 715448,  
e-mail: [wiwienpratisti@yahoo.com](mailto:wiwienpratisti@yahoo.com)
- h. Alamat Rumah : Pogung Kidul SIA XVI RT O5/RW 49 no. 1A Yogyakarta  
55284. Hp. 0818278956
- 2.2. Mata kuliah yang diampu dan Jumlah sks:
- a. Psikologi Kognitif : (2 sks)
- b. Psikologi Eksperimen : (2 sks)
- c. Modifikasi Perilaku : (2 sks)
- 2.3. Penelitian Terakhir :
- a. Model Pengaruh Atmosfer Akademik Psikologis terhadap Performansi Tim Belajar di Perguruan Tinggi tahun pertama (2009)
3. Lokasi Penelitian : Perguruan Tinggi di Surakarta
4. Jangka Waktu Penelitian : 3 tahun
5. Pembiayaan : Biaya yang diajukan ke DIKTI
- Biaya tahun ke-1 : Rp. 50.000.000,00
- Biaya tahun ke-2 : Rp. 48.950.000,00 terealisasi Rp. 24.050.000,00
- Biaya tahun ke-3 : Rp. 50.000.000,00

Mengetahui,  
Dekan Fakultas Psikologi

Susatyo Yuwono, M.Si, Psi  
NIK.

Surakarta, 30 Oktober 2010  
Ketua Peneliti,

Dra. Wiwien Dinar Pratisti, M.si  
NIK .637

Menyetujui,  
Ketua Lembaga Penelitian dan Pengabdian Masyarakat  
Universitas Muhammadiyah Surakarta

Dr. Harun Joko Prayitno  
NIP. 132 049 998

## I. Identitas Penelitian

1. Judul Usulan : Model Pengaruh Atmosfer Akademik Psikologis terhadap Performansi Tim Belajar di Perguruan Tinggi

2. Ketua Peneliti

- a. Nama Lengkap : Dra. Wiwin Dinar P, M.Si, Psi  
b. Bidang Keahlian : Psikologi Perkembangan dan Pendidikan  
c. Jabatan Fungsional : Lektor  
d. Unit Kerja : Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta  
e. Alamat Surat : Jl. A. Yani Tromol Pos 1 Pabelan Kartasura  
f. Telp/Fax : (0271) 717417 ext, 403, Fax (0271) 715448  
g. E-mail : [wiwienpratisti@yahoo.com](mailto:wiwienpratisti@yahoo.com)

3. Tim Peneliti :

No	Nama	Bidang Keahlian	Instansi	Alokasi Waktu
1.	Dra. Wiwin Dinar P, M.Si, Psi	Psikologi Kognitif dan Eksperimen	UMS	36 jam/minggu
2.	Wisnu Sri Hertinjung, S.Psi	Psikologi Klinis dan terapan	UMS	30 jam/minggu
3.	Moordiningsih, M.Si.Psi	Psikologi Sosial dan Pengambilan Keputusan	UMS	30 jam/minggu

4. Objek Penelitian :  
Tim-tim belajar (*learning teams*) di perguruan tinggi

5. Masa Pelaksanaan Penelitian

- Tahun I : bulan April – Oktober 2009  
Tahun II : bulan Maret – Oktober 2010  
Tahun III : bulan Maret – Oktober 2011

6. Anggaran yang diusulkan:

Tahun kedua : Rp. 48.950.000,00 terealisasi Rp. 24.050.000,00

7. Lokasi Penelitian : Perguruan Tinggi di Surakarta

8. Hasil yang ditargetkan :

Tahun I : Pola-pola performansi tim belajar yang efektif karena pengaruh Atmosfer Akademik Psikologis di Perguruan tinggi (pendekatan kualitatif)

Tahun II : Model teoritis hubungan Atmosfer Akademik Psikologis dan Performansi Tim Belajar di perguruan tinggi (pendekatan survey lapangan)

Tahun III: Model Desain Atmosfer Akademik Psikologis Kelompok/Tim yang akan mempengaruhi Performansi Tim-tim belajar di Perguruan Tinggi (pendekatan eksperimen)

9. Institusi lain yang terlibat : -

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL .....	i
HALAMAN PENGESAHAN .....	ii
IDENTITAS PENELITIAN .....	iii
DAFTAR ISI .....	iv
BAB I. PENDAHULUAN .....	1
A. Latar Belakang .....	1
B. Tujuan Penelitian .....	2
C. Urgensi Penelitian .....	2
BAB II. TINJAUAN PUSTAKA .....	6
A. Performansi Kelompok .....	6
B. Atmosfer Psikologis Kelompok .....	8
C. Integrasi Model Atmosfer Akademik Psikologis Kelompok .....	11
BAB III. METODE PENELITIAN .....	12
A. Rancangan Penelitian .....	12
B. Rancangan Fase-fase Penelitian .....	12
C. Langkah Kerja Penelitian .....	13
BAB IV. LAPORAN PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....	14
A. Persiapan Penelitian .....	14
B. Pelaksanaan Ujicoba Lapangan .....	23
C. Pembahasan .....	28
BAB V. SIMPULAN DAN SARAN .....	32
A. Simpulan .....	32
B. Saran .....	33
DAFTAR PUSTAKA .....	34

DAFTAR GAMBAR

GAMBAR 1 ..... 11

## DAFTAR TABEL

Tabel 1. Blueprint Atmosfer Akademik Psikologis .....	14
Tabel 2. Blueprint Performansi Tim Belajar di Perguruan Tinggi .....	15
Tabel 3. Blueprint Atmosfer Akademik Psikologis beserta Contoh Aitem .....	16
Tabel 4. Blueprint Performansi Tim Belajar di Perguruan Tinggi beserta Contoh Aitem	20
Tabel 5. Sebaran Aitem Skala Atmosfer Akademik Psikologis .....	22
Tabel 6. Sebaran Aitem Performansi Tim Belajar di Perguruan Tinggi .....	23
Tabel 7. Range Skor Aitem Valid untuk Skala Atmosfer Akademik Psikologis dan Performansi Tim Belajar di Perguruan Tinggi .....	24
Tabel 8. Sebaran Aitem setelah Ujicoba Skala Atmosfer Akademik Psikologis .....	25
Tabel 9. Sebaran Aitem setelah Ujicoba Skala Performansi Tim Belajar di Perguruan Tinggi .....	25
Tabel 10. Reliabilitas Skala Atmosfer Akademik Psikologis dan Performansi Tim Belajar di Perguruan Tinggi .....	26
Tabel 11. Hasil Analisis Korelasional antara Atmosfer Akademik Psikologis dan Performansi Tim Belajar di Perguruan Tinggi .....	27
Tabel 12. Korelasi antara aspek-aspek Atmosfer Akademik Psikologis dan Performansi Tim Belajar di Perguruan Tinggi .....	27
Tabel 13. Indikator Perilaku yang Gugur pada Skala Atmosfer Akademik Psikologis ....	30

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Pada kurun waktu terakhir, data yang menggambarkan kualitas perguruan-perguruan tinggi di Indonesia, salah satunya dapat ditengarai dari evaluasi dirjen dikti tentang 50 perguruan tinggi di Indonesia (*50 promising Indonesian universities*) dari 2684 institusi perguruan tinggi yang ada di Indonesia. Limapuluh perguruan tinggi tersebut baik PTN maupun PTS dinilai mempunyai kredibilitas tingkat nasional dan mempunyai keinginan untuk dapat bekerjasama secara internasional ([www.dikti.go.id](http://www.dikti.go.id)). Melihat data tersebut, cukup dibanggakan terutama bagi PTN maupun PTS yang bersungguh-sungguh untuk menampilkan performansi atau kinerja suatu lembaga pendidikan tinggi, namun sayangnya data tersebut juga berarti baru 1,86 % perguruan tinggi di Indonesia yang dapat memenuhi kriteria.

Atmosfer akademik merupakan faktor penting dalam menunjang performansi atau kinerja sebuah perguruan tinggi, namun sayangnya pendefinisian maupun kajian tentang atmosfer akademik belum banyak dilakukan. Pengetahuan tentang penyusunan atmosfer akademik, khususnya secara psikologis diharapkan dapat mendukung terciptanya situasi dan kondisi yang kondusif bagi tim-tim belajar mahasiswa di perguruan tinggi untuk menampilkan kinerja yang lebih baik dan dapat bermanfaat bagi masyarakat luas.

Atmosfer akademik psikologis dalam tinjauan psikologis sering disebut sebagai situasi psikologis (*psychological climate*). Situasi psikologis yang dipersepsi baik dan kondusif oleh anggota kelompok akan mendukung terciptanya performansi kelompok. Situasi yang kondusif ini dapat dimaknai bahwa situasi psikologis yang terjadi dalam kelompok adalah dalam keadaan dinamis, tenang, nyaman, damai, saling percaya serta penuh kehangatan dalam relasi sosial antar anggota kelompok, khususnya tim-tim belajar yang bertugas untuk memecahkan masalah dan mengambil keputusan.

Pada kenyataannya permasalahan-permasalahan ditemui pula dalam kelompok, salah satunya adalah situasi psikologis kelompok tidak kondusif mendukung performansi kelompok. Pada konteks perguruan tinggi terjadi fenomena yang cukup memprihatinkan

seperti terjadinya demonstrasi mahasiswa yang berujung pada tindakan agresif seperti perusakan fasilitas belajar maupun penyerangan fisik, tawuran antar mahasiswa maupun perguruan tinggi-perguruan tinggi yang tidak cukup eksis untuk menunjukkan reputasi akademiknya. Situasi psikologis kelompok yang tidak kondusif terjadi antara lain karena terdapat anggota-anggota kelompok yang justru mengeruhkan keadaan dengan sikap dan tindakan yang destruktif, bahkan kontraproduktif.

Situasi psikologis kelompok yang kondusif akan mendukung performansi kelompok yang baik. Kelompok dalam dunia akademik disebut kelompok atau tim belajar (Watson, dkk., 2002). Tim berfungsi untuk menyelesaikan tugas yang dihadapi dengan memecahkan masalah dan mengambil keputusan. Tugas diselesaikan untuk mencapai tujuan yang telah disepakati bersama. Performansi tim menjadi sesuatu yang penting untuk melihat kesuksesan tim dalam pencapaian tujuan. Performansi kelompok dalam penelitian ini lebih mendapatkan perhatian daripada performansi individu. Ketika kepedulian dan harapan bukan lagi meletakkan pada prestasi individu, maka prestasi kelompok merupakan alternatif yang perlu dikaji dan difikirkan.

### **B. Tujuan Penelitian**

Tujuan utama penelitian ini adalah untuk memperoleh model atmosfer akademik psikologis kelompok yang berpengaruh terhadap performansi tim belajar di perguruan tinggi. Selain tujuan utama tersebut, penelitian ini juga memiliki tujuan-tujuan yang lebih rinci untuk setiap tahun, yaitu:

1. Pada tahun II: menguji model teoritis keterkaitan atmosfer akademik psikologis dan performansi kelompok/tim belajar (dengan pendekatan survey lapangan).
2. Pada tahun III: menguji pengaruh desain atmosfer akademik psikologis terhadap performansi kelompok/tim belajar mahasiswa (dengan pendekatan eksperimen).

### **C. Urgensi Penelitian**

Penelitian ini peduli mengenai performansi kelompok belajar-belajar mahasiswa di perguruan tinggi pada khususnya, dan performansi perguruan tinggi secara menyeluruh pada umumnya. Bangsa Indonesia memerlukan insan-insan yang mampu memecahkan persoalan bangsa secara arif dan bijak, dan hal ini dapat dimulai dengan memperbaiki kualitas pendidikan tinggi yang mendidik calon-calon penerus bangsa ini.

Atmosfer akademik psikologis yang kondusif dan mendukung performansi perguruan tinggi merupakan kepedulian penelitian ini, sedangkan atmosfer akademik psikologis yang tidak kondusif diupayakan untuk diperbaiki, diberdayakan dan dikembangkan menuju atmosfer akademik psikologis yang kondusif bagi performansi tim belajar di perguruan tinggi.

Beberapa bukti dari hasil penelitian ilmiah menunjukkan perilaku-perilaku yang maladaptif bila atmosfer psikologis suatu kelompok tidak kondusif. Sebagaimana studi yang dilakukan oleh Jackofsky dan Slocum (1988) dalam topik tentang atmosfer atau iklim organisasi dan terjadinya intensi perpindahan dan pergantian karyawan. Problem perpindahan atau pergantian pekerja juga terjadi pada profesi perawat, yang disertai problem tentang ketidakhadiran yang merupakan indikator dari perilaku menarik diri. Problem ini secara natural bersumber dari stres kerja, dan berkaitan dengan faktor anteseden yaitu atmosfer atau iklim organisasi (Cherniss, 1980; Stobbe, dkk., 1988; Hemingway & Smith, 1999). Studi tentang atmosfer atau situasi psikologis organisasi juga dilakukan untuk mengkaji dampak atmosfer psikologis terhadap ketidakberdayaan subyektif para penyedia jasa layanan kesehatan di kota-kota besar Amerika Serikat untuk merevisi undang-undang (Strutton, dkk., 1997).

Sebuah titik awal yang baik untuk memahami proses-proses psikologis yang mendasari efektivitas tim adalah teori tentang kooperasi dan kompetisi (Deutsch, 1949, 1973; Johnson & Johnson, 1989; Tjosvold, 1998). Teori tersebut menjelaskan bahwa orang-orang dalam kelompok mempersepsi tujuan dan keberadaan anggota kelompok yang lain sebagai bentuk kerjasama atau bentuk kompetisi. Pada kondisi kelompok dipersepsi sebagai bentuk kerjasama, maka anggota kelompok memiliki saling kepercayaan yang tinggi, aman secara psikologis, mengatasi konflik yang terjadi secara konstruktif dan dapat menemukan keuntungan dari konflik yang terjadi baik bagi anggota sendiri maupun bagi kelompok (Stanne, Johnson & Johnson, 1999; Tjosvold, 1998; Wong, Tjosvold & Yu, 2005).

Bukti-bukti menunjukkan bahwa kelompok dalam setting laboratorium membuat keputusan-keputusan yang lebih baik dan menegosiasikan konflik secara konstruktif ketika: (a) anggota mempersepsi bahwa ada kerja sama yang saling memiliki ketergantungan dalam mencapai hasil dan anggota kelompok memiliki motivasi pro

sosial, (b) anggota kelompok termotivasi untuk terlibat dalam pemrosesan informasi yang sistematis, cermat dan disertai pertimbangan mendalam. Faktor kerjasama kelompok menjadi poin penting dalam mendukung performansi kelompok. Oleh karena itu, penelitian ini berusaha mengkaji faktor-faktor psikologis yang berperan penting menunjang atmosfer akademik di lingkup perguruan tinggi.

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kemanfaatan dari sisi penerapan praktis teori-teori psikologi dalam konteks penciptaan situasi psikologis atau atmosfer akademik yang mendukung performansi tim-tim belajar pada khususnya, maupun kelompok-kelompok sosial lain yang ada dalam masyarakat dalam hal:

1. Penyusunan desain atmosfer akademik psikologis yang memperhitungkan dimensi-dimensi psikologis yang akan mendukung performansi suatu kelompok belajar di perguruan tinggi pada khususnya maupun kelompok sosial lain pada umumnya.
2. Merancang usaha-usaha yang perlu dilakukan kelompok belajar di perguruan tinggi untuk mencapai performansi kelompok yang baik.
3. Menemukan pembelajaran yang baik (*lesson learnt*) dari perguruan tinggi yang telah menunjukkan performansi terbaiknya, untuk digunakan sebagai model bagi perguruan-perguruan tinggi lainnya dalam menciptakan atmosfer akademik secara psikologis khususnya untuk menciptakan situasi dan kondisi psikologis yang mendukung performansi perguruan tinggi.
4. Menemukan pembelajaran yang baik (*lesson learnt*) dari perguruan tinggi yang belum dapat menunjukkan performansi terbaiknya, untuk mengkaji permasalahan-permasalahan utama yang terjadi, khususnya dari atmosfer akademik psikologis yang ada di perguruan tinggi
5. Merancang model desain atmosfer akademik psikologis yang dapat dipakai acuan oleh perguruan tinggi untuk dapat menampilkan performansi terbaiknya.
6. Memberikan konsep desain atmosfer akademik psikologis kepada tim-tim belajar perguruan tinggi yang belum efektif untuk dipakai sebagai sarana pemberdayaan dari berbagai sumber daya (*resources*) yang tersedia di perguruan tinggi tersebut agar lebih optimal.

7. Memberikan rekomendasi kepada Direktorat Jendral Pendidikan Tinggi (Dirjen Dikti) tentang penyusunan kriteria performansi perguruan tinggi yang memiliki performansi baik (*outstanding performance*), dan usaha-usaha yang dapat dilakukan Dirjen Dikti untuk memfasilitasi performansi tersebut, khususnya ditinjau dari atmosfer akademik psikologis/ iklim psikologis suatu perguruan tinggi.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Performansi Kelompok**

Performansi tim menjadi suatu hal yang penting, terutama dalam konteks budaya kolektivistik karena individu hidup bersama dengan kelompok sosial, dan sering berhadapan dengan tugas-tugas kelompok. Hasil yang dicapai dalam kelompok merupakan representasi dan prestasi anggota-anggota tim yang terlibat didalamnya. Sebuah tim yang tangguh dan unggul serta dapat menunjukkan kinerja yang baik berdasarkan suatu kriteria tertentu akan menjadi model bagi tim yang lain untuk menampilkan kinerja yang baik pula.

Performansi tim adalah prestasi yang ditunjukkan oleh sebuah tim dalam menghadapi suatu tugas. Performansi tim merupakan penentu utama kesuksesan sebuah tim (Stott dan Walker, 1995). Prestasi tersebut dapat berupa hasil yang terbaik, jumlah produk yang dihasilkan maupun kecepatan dan ketepatan dalam menangani tugas. Performansi tim dapat ditinjau dari sisi kualitas, kuantitas maupun proses yang dilalui dalam menghadapi suatu tugas yang diberikan. Stott dan Walker (1995) mengemukakan bahwa performansi tidak hanya bisa dimaknai sebagai hasil saja, namun termasuk pula proses-proses dan relasi yang terjadi merupakan bagian performansi. Hal ini didasarkan oleh pendapat Weisbord (1985) bahwa hasil-hasil yang dicapai dan relasi kerjasama yang baik selama menyelesaikan tugas, bertalian kuat dalam pemikiran seseorang yang pernah bekerja dalam tim bersama orang lain. Satu hal yang berkaitan dengan istilah performansi beberapa tahun terakhir ini juga dikaji adalah istilah kualitas kerja tim yang berkaitan dengan mutu dari hasil pekerjaan yang telah dilakukan.

Pada kancan dunia pekerjaan, kelompok sering disebut sebagai tim kerja. Pada kancan dunia akademik, kelompok sering dijumpai sebagai kelompok satuan tugas tertentu (*task forces team*) ataupun tim belajar. Hackman (2002) menyatakan bahwa tim bergantung terhadap input yang diberikan satu sama lain untuk menampilkan hasil kerjanya. Anggota saling melihat satu sama lain untuk mencapai misi bersama dan melihat kepada pemimpin kelompok untuk menyediakan sarana, pelatihan bila diperlukan dan jejaring dengan tim yang lain dalam organisasi. Berbeda dengan

kelompok kerja dengan seorang manajer yang membuat keputusan, maka sebuah tim membuat keputusan-keputusan yang merefleksikan ketrampilan atau kecakapan (*know-how*) dan memberikan pengalaman kepada semua anggota. Hal inilah yang akan membawa kepada keputusan yang lebih baik.

Empat dimensi yang menentukan performansi tim berdasarkan kajian literatur dan penelitian yang dilakukan oleh Hackman dan Oldham (1980); Katzenbach dan Smith (1993); Hunt (1999) ialah pertama, efektivitas tim yaitu suatu tingkatan mengenai sebuah tugas atau hasil sebuah proses yang memberikan kepuasan kepada pemberi tugas tim (*stakeholders*). Kedua, efisiensi yaitu suatu tingkatan mengenai proses-proses yang terjadi dalam tim (seperti komunikasi, koordinasi, kepemimpinan, kolaborasi dan pengambilan keputusan) dan memberikan dukungan terhadap pencapaian prestasi dari proses yang dilalui, perkembangan tim serta kepuasan anggota tim. Ketiga, pembelajaran dan pertumbuhan yang ditandai dengan hasil proses belajar (*knowledge artifacts*) seperti inovasi, ketrampilan yang ditularkan, hasil pembelajaran yang terdokumentasi, praktek-praktek terbaik, alat-alat, metode, dan kemajuan proses. Keempat, kepuasan anggota tim yaitu suatu tingkatan mengenai kontribusi hasil kerja tim memberikan pengaruh bagi pengembangan diri anggota tim (MacBryde dan Mendibil, 2003).

Suatu tim menunjukkan performansi lebih baik daripada individu ketika berhadapan dengan tugas-tugas yang kompleks seperti dalam bidang bisnis maupun akademik. Performansi tim ini sering berkaitan dengan kombinasi kompetensi anggota tim dan variabel-variabel efektivitas tim (Watson, dkk., 1992; Watson, dkk., 2002). Tim juga dikenal di lingkungan akademik, digunakan di kelas-kelas sebagai bagian dari proses pembelajaran, seperti halnya pemberian tugas-tugas kelompok dan kelompok belajar (Michaelsen, Watston, Cragin & Fink, 1982). Tim belajar (*learning team*) ini merupakan tim yang natural, terdiri dari beberapa siswa/mahasiswa (sumber daya) yang harus bekerja bersama-sama selama beberapa waktu (transformasi) agar mencapai prestasi ataupun kesuksesan sebagai individu maupun sebagai tim (produk), dan proses dalam tim merupakan poin penting untuk menciptakan sinergi tim.

Tim belajar biasanya menyelesaikan tugas atau proyek bersama dengan melakukan eksplorasi, menganalisa dan mengajukan solusi, pengambilan keputusan terhadap sebuah studi kasus yang kompleks sesuai bidang minat pengetahuan. Beberapa

jenis tugas atau proyek yang dihadapi tim belajar juga melibatkan proses perencanaan. Tim belajar juga melaksanakan tugas-tugas yang ditangani, terutama ketika dihadapkan pada situasi kompetisi dengan tim belajar yang lain maupun dievaluasi oleh staf pengajar. Oleh karena itu kajian tentang tim belajar menjadi penting minimal karena dua alasan yaitu pertama, tim belajar secara konsisten juga menampilkan performansi tentang tugas-tugas yang dihadapi, namun jarang dibahas dalam literatur-literatur tentang tim. Kedua, tim belajar sering dipergunakan dalam desain proses pembelajaran untuk mencapai tujuan-tujuan instruksional dalam bidang akademik (Watson, dkk., 2002).

Berdasarkan beberapa pemaparan hasil telaah teoritis dan kajian penelitian di atas, indikator performansi tim yang dapat memunculkan prestasi sosial dapat ditinjau dari tipe tugas yang dihadapi oleh tim tersebut. Konteks dalam bidang kerja di perusahaan memiliki perbedaan dengan konteks dalam bidang kerja di pendidikan, bidang kesehatan bidang olahraga maupun di bidang hukum. Pada konteks dunia akademik, secara khusus dalam pendidikan psikologi, tugas yang dihadapi oleh tim belajar adalah berkaitan dengan proses pembelajaran untuk melakukan pengambilan keputusan rekomendasi hasil asesmen psikologis. Performansi tim belajar pada jenis tugas pengambilan keputusan ini dapat diukur dari sisi efektivitas (ketepatan hasil keputusan) tim, efisiensi (proses internal) tim, pembelajaran dan pertumbuhan tim serta kepuasan anggota tim bahwa kerja yang dijalani bersama tim bermanfaat bagi pengembangan pribadi anggota tim.

## **B. Atmosfer Psikologis Kelompok**

Konsep atmosfer atau situasi atau iklim dalam bidang psikologi dapat ditelusuri dari studi awal yang dilakukan oleh Kurt Lewin yang mengkaji iklim atau atmosfer dalam bidang psikologi sebagai sebuah karakterisasi dari stimulus lingkungan yang kuat dan penentu penting motivasi dan perilaku. Atmosfer atau iklim psikologis pada penelitian ini selanjutnya dimaknai sebagai situasi psikologis. Pada level individual, situasi psikologis difahami sebagai persepsi yang menyajikan interpretasi kognitif terhadap konteks organisasional atau situasi. Situasi dipertimbangkan sebagai fungsi kunci keterikatan antara manusia dan lingkungan. Perspektif teoritis yang muncul, situasi adalah serangkaian persepsi yang relevan dengan organisasi, peristiwa-peristiwa dan proses-proses (James & Jones, 1974; Jones & James, 1979). Persepsi ini berasal dari

interaksi individu dengan konteks maupun interaksi individu satu sama lain yang menyajikan sebuah pemaknaan tentang organisasi, peristiwa-peristiwa maupun proses-proses (Kozlowski & Farr, 1988; Schneider, 1983). Pada konteks organisasi, situasi psikologis digambarkan sebagai deskripsi yang muncul berdasarkan pengalaman tentang lingkungan kerja, secara lebih spesifik berkaitan dengan persepsi karyawan terhadap kebijakan formal maupun informal, aktivitas maupun prosedur dalam organisasi (Schneider, 2000).

Situasi psikologis kelompok adalah persepsi dari individu-individu yang saling berbagi tentang suatu deskripsi-deskripsi umum mengenai lingkungan tugasnya. Persepsi tentang situasi menjadi mediator keterkaitan antara konteks organisasi dan respon-respon individu, sebagai dasar untuk perilaku maupun kondisi afektif (Schneider, 1983a, 1983b). Meskipun kerangka yang membentuk persepsi tentang situasi ini umumnya ada pada level individu, namun juga ditengarai bahwa proses-proses berjalan secara interaktif dan timbal balik. Individu-individu yang memiliki kesamaan cenderung tertarik pada konteks yang sama, mengenal dengan cara-cara yang sama dan menampilkan dengan gambaran yang sama tentang konteks yang dihadapi dan berbagi tentang interpretasi yang dimiliki dengan individu lain dalam suatu situasi. Seringkali proses ini cenderung menghasilkan konsensus tentang persepsi situasi. Ketika konsensus dapat ditunjukkan sebagai persepsi tentang situasi pada level yang lebih tinggi, persepsi-persepsi tersebut dapat menjadi kumpulan yang menyajikan konstruk situasi pada level kelompok maupun organisasi, manifestasi sebuah level yang lebih tinggi dari fenomena kolektif (Kozlowski & Doherty, 1989; Glisson & James, 2002; Kozlowski & Klein, 2002).

Studi meta analisis oleh Parker, dkk. (2003) menemukan bahwa situasi psikologis yang didefinisikan secara operasional sebagai persepsi individu terhadap lingkungan kerjanya memiliki hubungan yang signifikan dengan sikap kerja, motivasi dan performansi. Hasil studi ini juga berargumen tentang sebuah teori yang kuat mengenai situasi psikologis, berakar pada proses-proses psikologis ketika individu-individu memaknai, memberikan arti ataupun mengalami tugas-tugas kerja. Beberapa penelitian pada level analisis individu juga telah melaporkan keterkaitan hubungan antara persepsi individu tentang lingkungan kerja dengan beberapa kriteria seperti kepuasan kerja (Schneider & Snyder, 1975), kelelahan (McIntosh, 1995), keterlibatan kerja (Brown &

Leigh, 1996), perilaku memiliki organisasi (Moorman, 1991) dan performansi kerja (Pritchard & Karasick, 1973). Pada level analisis kelompok atau organisasi, persepsi pekerja tentang iklim atau situasi psikologis digunakan untuk memprediksikan hasil-hasil yang dicapai pada level kelompok seperti tingkat kecelakaan (Zohar, 2000), kepuasan konsumen dan performansi keuangan (Schneider & Bowen, 1985; Schneider, White & Paul, 1998). Berdasarkan beberapa pemaparan di atas dapat disimpulkan bahwa persepsi individu tentang situasi psikologis lingkungan tugasnya pada level analisis individu maupun kelompok memiliki korelasi dengan performansi, demikian pula pada konteks tim belajar di dunia akademik. Usaha lain yang dilakukan untuk mengidentifikasi dimensi kunci dari situasi psikologis dilakukan oleh Koys dan De Cotiis (1991) dengan melakukan survey literatur dan menemukan lebih dari 80 label dimensi situasi psikologis. Koys dan De Cotiis (1991) menyusun 3 kriteria penting untuk mengidentifikasi dimensi situasi psikologis yaitu pertama, dimensi tersebut merupakan sebuah pengukuran tentang persepsi. Kedua, dimensi merupakan gambaran aktivitas bukan melakukan evaluasi. Ketiga, dimensi tersebut tidak dapat menjadi sebuah aspek dari struktur organisasi maupun tugas. Menggunakan kriteria tersebut Koys dan De Cotiis (1991) membuat derivasi 8 dimensi dasar dari berbagai literatur yaitu:

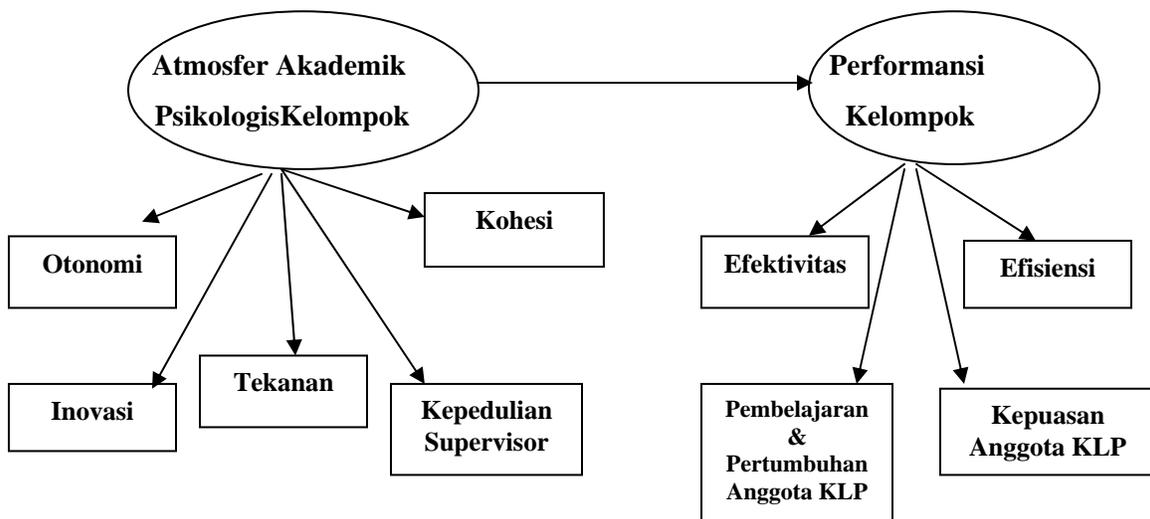
1. Otonomi: persepsi bahwa individu memiliki otoritas terhadap prosedur kerja, tujuan dan prioritas.
2. Kepercayaan: persepsi bahwa seseorang bisa berkomunikasi dengan supervisor secara terbuka dan harapan bahwa kerahasiaan akan dijaga dalam proses komunikasi.
3. Kohesi: persepsi kedekatan, kemauan berbagi, ketertarikan dan kolaborasi diantara anggota kelompok atau organisasi.
4. Tekanan: persepsi terhadap waktu yang dituntut dalam penyelesaian tugas maupun harapan performansi kinerja.
5. Dukungan: persepsi terhadap toleransi supervisor terhadap perilaku anggota kelompok termasuk toleransi terhadap kesalahan.
6. Penghargaan: persepsi bahwa kelompok atau organisasi menghargai sumbangan anggota kelompok.
7. Keadilan: persepsi bahwa praktek-praktek atau kegiatan dalam organisasi dilakukan secara adil bagi setiap anggota.

8. Inovasi: persepsi tentang pengambilan resiko, perubahan dan kreativitas yang didorong dalam proses kelompok.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Odden dan Sias (1997) dengan melakukan analisis faktor terhadap 8 dimensi tersebut, empat dimensi diantaranya yaitu: kepercayaan, dukungan, penghargaan dan keadilan membentuk satu faktor, yang akan lebih sesuai bila disebut sebagai dimensi kepedulian supervisor. Sehingga dapat disimpulkan bahwa situasi psikologis yang melingkupi performansi kelompok terdiri atas 5 dimensi, yang selanjutnya dalam penelitian ini akan disebut sebagai: 1) Otonomi; 2) Kohesi; 3) Tekanan; 4) Inovasi dan 5) Kepedulian Supervisor.

### C. Integrasi Model Atmosfer Akademis Psikologis Kelompok

Atmosfer atau situasi psikologis kelompok terdiri atas 5 dimensi utama, yaitu kohesi, otonomi, inovasi, tekanan dan kepedulian supervisor (Koys & De Cotiis, 1991). Integrasi model pada penelitian ini selanjutnya ditampilkan pada gambar 1.



**Gambar 1. Model Teoritis Atmosfer Akademis Psikologis Kelompok**

Berdasarkan integrasi model teoritis atmosfer psikologis kelompok yang tersusun sebagaimana tampak pada gambar 1, selanjutnya model tersebut akan diuji masing-masing dimensi situasi psikologis untuk dilihat pengaruhnya terhadap performansi

kelompok. Pada konteks tim atau kelompok-kelompok belajar di perguruan tinggi, situasi psikologis kelompok atau atmosfer akademik psikologis kelompok ini memiliki keterkaitan dengan performansi tim belajar.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Rancangan Penelitian**

Metode utama yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah disain metode campuran (*mixed-method design*), kombinasi antara pendekatan kuantitatif dan kualitatif (Tashakkori & Teddlie, 1998). Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif dan pendekatan kualitatif. Penelitian ini direncanakan berlangsung dalam 3 tahap penelitian.

Tahap pertama dilakukan dengan pendekatan kualitatif yaitu dengan wawancara dan observasi. Tahap kedua dilakukan dengan pendekatan kuantitatif yaitu dengan melakukan survey, pemberian skala psikologis atau kuesioner di lapangan. Tahap ketiga dilakukan dengan metode quasi eksperimen.

Metode eksperimen ini dipilih karena sebuah gambaran rancangan yang ideal dari sisi konseptual, khususnya konsep penyusunan sebuah tim belajar yang efektif dan kuat, perlu direalisasikan secara cermat dan diuji secara empiris di lapangan. Terdapat beberapa manipulasi dan pengendalian serta pengecualian dari rancangan konseptual teoritis yang akan dilakukan dalam kelompok, sehingga tidak memungkinkan untuk menguji konsep secara langsung kepada kelompok-kelompok yang sudah ada di realitas sosial, terkait dengan pengendalian dan pengecualian yang akan dilakukan (Cook & Campbell, 1979).

#### **B. Rancangan Fase-fase Penelitian**

<b>Waktu</b>	<b>Fase utama Penelitian</b>	<b>Indikator Keberhasilan</b>
<b>Tahun kedua (2010)</b>	Penelitian Survey	Ditemukan model teoritis yang sudah diuji di lapangan.
<b>Tahun ketiga (2011)</b>	Penelitian Quasi Eksperimen	Diketahui pengaruh atmosfer akademik terhadap performansi tim belajar di perguruan tinggi.

### **C. Langkah Kerja Penelitian**

#### **Tahap 2 (2010)**

- a. Membandingkan hasil penelitian dari penelitian tahap 1 dengan kajian teoritis yang pernah dilakukan.
- b. Mengkaji secara mendalam literatur dari buku maupun jurnal ilmiah tentang keterkaitan model teoritis atmosfer akademik psikologis kelompok dan performansi kelompok.
- c. Menyusun skala psikologis dan kuesioner, untuk pengumpulan data dengan survey lapangan.
- d. Melakukan analisis data, dengan uji model menggunakan stepwise.
- e. Menguji kesesuaian model teoritis dan hasil data empiris dari lapangan.
- f. Mempersiapkan publikasi ilmiah.

**BAB IV**  
**LAPORAN PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

**A. Persiapan penelitian**

**1. Penyusunan alat ukur**

**a. Penyesuaian antara aspek dalam atmosfer akademik psikologis dengan indikator perilaku.** Sesuai dengan tujuan penelitian pada tahap kedua ini dilakukan dengan pendekatan kuantitatif yaitu dengan melakukan survey, pemberian skala psikologis atau kuesioner di lapangan. Berdasarkan temuan di lapangan pada tahun pertama, maka disusunlah suatu alat ukur untuk pengembangan pengukuran variabel atmosfer akademik psikologis dan performansi tim belajar di perguruan tinggi. Adapun *blue print* atmosfer akademik psikologis dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

**Tabel 1. Blue print Atmosfer Akademik Psikologis berdasarkan data yang diperoleh di lapangan.**

No.	Dimensi/Aspek	Indikator Perilaku
1.	Kohesivitas kelompok : persepsi kedekatan, kemauan berbagi, ketertarikan dan kolaborasi diantara anggota kelompok atau organisasi.	Praktikum
		Kegiatan organisasi
		Membaca
		Berkumpul dengan teman
		Kegiatan lapangan
		Fasilitas
		Kuliah
		Diskusi
		Nongkrong
		Belajar kelompok
2.	Otonomi: persepsi bahwa individu memiliki otoritas terhadap prosedur kerja, tujuan dan prioritas.	Belajar & mengerjakan tugas
		Makan dan kumpul bareng
		Belajar kelompok
		Konsultasi
		Kegiatan kampus
		Seminar
		Outbond
		Diskusi
		Kuliah
		Kuliah lapangan
3.	Inovasi: persepsi tentang pengambilan resiko, perubahan dan kreativitas yang didorong dalam proses kelompok.	Praktikum
		Belajar
		Konsultasi
		kuliah
		Semangat
4.	Kepedulian supervisor/pimpinan:	Berusaha
		Berkompeten dan berpengalaman

	persepsi bahwa seseorang bisa berkomunikasi dengan supervisor secara terbuka dan harapan bahwa kerahasiaan akan dijaga dalam proses komunikasi; persepsi terhadap toleransi supervisor pada perilaku anggota kelompok termasuk toleransi terhadap kesalahan; persepsi bahwa kelompok atau organisasi menghargai sumbangan anggota kelompok; persepsi bahwa praktek-praktek atau kegiatan dalam organisasi dilakukan secara adil bagi setiap anggota.	Menggantikan peran orang tua di kampus
		Sebagai sumber informasi dan fasilitator
		Tidak mungkin menjerumuskan mahasiswa
		Selalu memberi motivasi
		Bisa membimbing
		Bisa dipercaya
		Punya wibawa
5.	Tekanan/tuntutan dalam kelompok: persepsi terhadap waktu yang dituntut dalam penyelesaian tugas maupun harapan performansi kinerja.	Tidak dipercaya
		IPK
		Belajar
		Organisasi
		Tugas
		presensi hadir
		cepat lulus
		taat aturan
		SPP
		aplikasi ilmu

Sedangkan hasil yang diperoleh di lapangan tentang indikator perilaku yang menunjukkan performansi tim belajar di perguruan tinggi dapat dilihat pada table di bawah ini.

**Table 2. Blue print Performansi Tim Belajar di Perguruan Tinggi berdasarkan data yang diperoleh di lapangan.**

No.	Dimensi/Aspek	Indikator Perilaku
1.	Efektivitas: suatu tingkatan mengenai sebuah tugas atau hasil sebuah proses yang memberikan kepuasan kepada pemberi tugas tim ( <i>stakeholders</i> )	IPK meningkat
		Perubahan perilaku
2.	Efisiensi: suatu tingkatan mengenai proses-proses yang terjadi dalam tim (seperti komunikasi, koordinasi, kepemimpinan, kolaborasi dan pengambilan keputusan) dan memberikan dukungan terhadap pencapaian prestasi dari proses yang dilalui, perkembangan tim serta kepuasan anggota tim	Bisa bermanfaat bagi diri sendiri
		Bermanfaat bagi masyarakat
		Bermanfaat di dunia kerja
3.	Pembelajaran dan Pertumbuhan Kelompok: pembelajaran dan pertumbuhan yang ditandai	Lebih percaya diri
		Lebih pandai berdiskusi dan berdebat
		Tambah dewasa

	dengan hasil proses belajar ( <i>knowledge artifacts</i> ) seperti inovasi, ketrampilan yang ditularkan, hasil pembelajaran yang terdokumentasi, praktek-praktek terbaik, alat-alat, metode, dan kemajuan proses	
		Tambah pengetahuan
4.	Kepuasan Anggota Kelompok: kepuasan anggota tim yaitu suatu tingkatan mengenai kontribusi hasil kerja tim memberikan pengaruh bagi pengembangan diri anggota tim	Dapat menjelaskan dan mempraktekkan materi kuliah dalam kehidupan sehari-hari Paham materi

b. **Penyusunan pernyataan-pernyataan yang akan digunakan sebagai aitem alat ukur.** Langkah selanjutnya adalah menyusun pernyataan-pernyataan yang sesuai dengan aspek dan indikator perilaku yang kemudian akan dijadikan sebagai aitem alat ukur. Beberapa contoh aitem alat ukur dalam atmosfer akademik psikologi dapat dilihat pada table di bawah ini.

**Tabel 3. Blue print Atmosfer Akademik Psikologis berdasarkan data yang diperoleh di lapangan disertai dengan contoh aitem pada dimensi kohesivitas kelompok.**

No.	Dimensi/Aspek	Indikator Perilaku	Aitem
	Kohesivitas kelompok: persepsi kedekatan, kemauan berbagi, ketertarikan dan kolaborasi diantara anggota kelompok atau organisasi.	Praktikum	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Bila diberi kesempatan untuk memilih kelompok praktikum maka saya tidak akan berganti-ganti anggota.</li> <li>2. Kelompok praktikum saya selama ini sering berganti-ganti karena ada kebebasan untuk memilih.</li> </ol>
		kegiatan organisasi	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Saya lebih sering aktif sebagai anggota di setiap kegiatan mahasiswa.</li> <li>2. Aktivitas di kampus tidak hanya kuliah saja, sehingga saya juga mengikuti beberapa unit kegiatan di kampus.</li> <li>3. Bagi saya, yang terpenting</li> </ol>

			<p>adalah menyelesaikan kuliah sehingga aktivitas organisasi di kampus bukan menjadi urusan saya.</p> <p>4. Dalam beberapa kegiatan organisasi, saya sering didaulat oleh teman-teman sebagai ketua.</p>
		Membaca	<p>1. Agar studi saya cepat selesai maka saya harus banyak membaca.</p> <p>2. Bagi saya, materi kuliah lebih mudah diserap bila mengikuti kuliah dan tidak terlalu banyak membaca.</p>
		berkumpul dengan teman	<p>1. Meskipun tidak ada kuliah, saya sering datang ke kampus sekedar berkumpul dengan teman-teman.</p> <p>2. Berkumpul dengan teman-teman di kampus memberikan inspirasi tentang berbagai hal termasuk kesulitan dalam mengerjakan tugas.</p> <p>3. Sehabis kuliah, saya langsung pulang ke rumah atau tempat kost untuk menghindari bertemu dengan teman-teman kuliah yang memiliki kebiasaan buruk.</p> <p>4. Teman kuliah saya banyak yang memiliki kebiasaan buruk, missal merokok, minum minuman keras, yang mendorong saya untuk segera pulang daripada berkumpul dengan mereka.</p>
		kegiatan lapangan	<p>1. Saya menyukai kegiatan lapangan karena memberikan gambaran secara nyata tentang permasalahan yang berhubungan dengan bidang ilmu saya.</p> <p>2. Saya menyukai kegiatan lapangan karena lebih banyak hura-huranya daripada memperdalam ilmu.</p>

			<ol style="list-style-type: none"> <li>3. Kegiatan lapangan sebaiknya ditiadakan karena akan menghabiskan banyak biaya.</li> <li>4. Kegiatan lapangan hanya membuat capek karena harus keluar kampus.</li> </ol>
		Fasilitas	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Fasilitas belajar mengajar yang berupa literature dan jurnal yang ada di kampus saya sudah memadai.</li> <li>2. Fasilitas ruang kelas yang ada di kampus saya sudah memadai karena sudah menggunakan LCD dan kipas.</li> <li>3. Jurnal dan literature yang ada di kampus saya, kurang menunjang bagi penambahan keilmuan.</li> <li>4. Ruang kuliah di kampus saya, masih jauh dari standar karena tidak ada LCD ataupun kipas angin sehingga membuat gerah.</li> </ol>
		Kuliah	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Jadwal kuliah yang ada di kampus saya sering tidak tepat.</li> <li>2. Sering terjadi perubahan jam kuliah sehingga tidak sesuai jadwal sebelumnya.</li> <li>3. Perubahan jadwal kuliah membuat rencana belajar saya menjadi berantakan.</li> <li>4. Meskipun sering terjadi perubahan jadwal kuliah, saya tetap dapat mengikuti perkuliahan.</li> <li>5. Saya merasa mendapat ilmu baru, ketika mengikuti kuliah di kampus ini.</li> <li>6. Saya merasa kurang puas karena tidak memperoleh ilmu seperti yang saya bayangkan sebelumnya ketika mengikuti kuliah di kampus.</li> </ol>
		Diskusi	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kampus sudah menyediakan sarana untuk melakukan diskusi di luar jam kuliah.</li> <li>2. Bagi saya, perkuliahan yang</li> </ol>

			<p>dilaksanakan selama ini sebagian besar kurang memberikan kesempatan untuk diskusi.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Sebagian besar mata kuliah di kampus saya memberikan tugas yang memungkinkan untuk berdiskusi.</li> <li>Saya membuat kelompok belajar sebagai ajang diskusi tentang materi kuliah maupun materi-materi pengembangan diri yang lainnya.</li> </ol>
		Nongkrong	<ol style="list-style-type: none"> <li>Saya sering menghabiskan waktu dengan nongkrong di kampus.</li> <li>Daripada menghabiskan waktu di kampus dengan nongkrong, lebih baik pulang ke rumah nonton TV.</li> <li>Kegiatan nongkrong di kampus lebih banyak mendatangkan hal negative karena membuat saya malas mengikuti kuliah.</li> <li>Nongkrong di kampus lebih keren daripada tidak memiliki kegiatan di rumah.</li> </ol>
		belajar kelompok	<ol style="list-style-type: none"> <li>Saya membentuk kelompok belajar untuk menunjang kemajuan perkuliahan saya.</li> <li>Teman-teman tidak mau saya ajak belajar kelompok karena seperti anak kecil.</li> <li>Belajar kelompok sering memberikan inspirasi untuk melakukan penelitian.</li> <li>Belajar kelompok di kampus hanya menghabiskan waktu saja karena lebih banyak “ngomong gak bener”</li> </ol>
		belajar & mengerjakan tugas	<ol style="list-style-type: none"> <li>Saya sering belajar dan mengerjakan tugas di kampus karena fasilitasnya sudah memungkinkan.</li> <li>Saya jarang belajar dan mengerjakan tugas di kampus</li> </ol>

			karena sering terganggu dengan suasana di sekitar.
--	--	--	--

**Tabel 4. Blue print Performansi Tim Belajar di Perguruan Tinggi berdasarkan data yang diperoleh di lapangan disertai dengan contoh pernyataan yang akan dijadikan sebagai aitem dalam alat ukur.**

No.	Dimensi/Aspek	Indikator Perilaku	Aitem
1.	Efektivitas	IPK meningkat	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kelompok belajar di perguruan tinggi dikatakan tepat guna bila terjadi peningkatan indeks prestasi kumulatif (IPK)</li> <li>2. Efektivitas kelompok belajar di perguruan tinggi tidak dapat dilihat dari indeks prestasi kumulatif.</li> </ol>
		Perubahan perilaku	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kelompok belajar di perguruan tinggi dinyatakan bermanfaat bila mahasiswa menjadi lebih bersemangat untuk belajar.</li> <li>2. Kelompok belajar yang dibentuk di perguruan tinggi belum tentu menyebabkan mahasiswa menjadi semakin rajin belajar.</li> </ol>
2.	Efisiensi	Bisa bermanfaat bagi diri sendiri	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kelompok belajar yang dibentuk di perguruan tinggi dinyatakan bermanfaat bila anggotanya merasakan manfaat tersebut.</li> <li>2. Saya tidak bergabung dalam suatu kelompok belajar di perguruan tinggi karena belum melihat segi keuntungan yang akan saya peroleh.</li> </ol>
		Bermanfaat bagi masyarakat	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pembentukan kelompok belajar di perguruan tinggi akan memberikan manfaat bagi masyarakat karena mengurangi kemungkinan timbulnya perilaku negative.</li> <li>2. Saya belum bergabung dengan kelompok belajar di fakultas karena belum melihat sisi positifnya bagi masyarakat di</li> </ol>

			sekitar.
		Bermanfaat di dunia kerja	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Saya bergabung dalam kelompok belajar di fakultas karena ingin mempersiapkan diri ketika mencari pekerjaan.</li> <li>2. Saya bergabung dengan kelompok belajar di fakultas karena ingin memperluas pergaulan.</li> </ol>
3.	Pembelajaran dan Pertumbuhan Kelompok	Lebih percaya diri	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Saya membentuk kelompok belajar di antara teman-teman kuliah agar lebih mudah menyesuaikan diri dengan lingkungan social yang baru.</li> <li>2. Saya bergabung dengan kelompok belajar yang sudah ada dengan tujuan sekedar bersosialisasi saja.</li> </ol>
		Lebih pandai berdiskusi dan berdebat	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kelompok belajar tempat saya bergabung membuat saya lebih mudah dalam menyampaikan maksud hati.</li> <li>2. Kelompok belajar yang saya bentuk dengan teman kuliah selama ini menjadi ajang untuk berlatih memperhatikan diri sendiri.</li> </ol>
		Tambah dewasa	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Saya bergabung dalam kelompok belajar di antara teman kuliah karena ingin menambah wawasan dan bias mengontrol emosi.</li> <li>2. Saya kurang suka bergabung dalam kelompok belajar di antara teman kuliah karena membuat saya lebih sering berbeda pendapat dan menjadi uring-uringan.</li> </ol>
		Tambah pengetahuan	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kelompok belajar yang saya bentuk dengan teman kuliah mampu memperluas wawasan pengetahuan di luar perkuliahan.</li> <li>2. Kelompok belajar yang saya bentuk dengan teman kuliah beralih fungsi dari sarana tukar informasi menjadi saran bertukar gossip.</li> </ol>
3	Kepuasan Anggota	Dapat menjelaskan dan	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Diskusi yang terjadi dalam kelompok belajar yang saya</li> </ol>

	Kelompok	mempraktekkan materi kuliah dalam kehidupan sehari-hari	<p>bentuk di antara teman kuliah dapat membantu menjelaskan dan mempraktekkan materi kuliah dalam kehidupan sehari-hari.</p> <p>2. Diskusi yang terjadi dalam kelompok belajar yang saya ikuti lebih sering membahas masalah-masalah social yang terjadi dalam masyarakat yang kadang-kadang jauh dari materi kuliah.</p>
		Paham materi	<p>1. Dengan bergabung dalam kelompok belajar antar teman kuliah memudahkan saya untuk memahami materi kuliah.</p> <p>2. Pemahaman materi kuliah yang saya pelajari, tidak selalu menuntut untuk bergabung atau membentuk suatu kelompok belajar.</p>

c. **Pemberian nomor aitem yang kemudian diacak penempatannya dalam alat ukur yang akan disebarkan kepada responden.** Adapun Sebaran Aitem alat ukur dapat dilihat pada table di bawah ini.

**Tabel 5. Sebaran Aitem Alat Ukur Atmosfer Akademik Psikologis dengan Memperhatikan Sifat Favorabel dan Anfavorabelnya.**

No.	Dimensi/Aspek	Favorabel (nomor aitem)	Anfavorabel (nomor aitem)	Jumlah aitem
1.	Kohesivitas kelompok	39, 42, 43, 45, 47, 48, 51, 52, 55, 56, 62, 63, 65, 67, 68, 69, 72, 73, 75, 77	40, 41, 44, 46, 49, 50, 53, 54, 57, 58, 59, 60, 61, 64, 66, 70, 71, 74, 76, 78	40
2.	Otonomi	29, 31, 33, 35, 37, 79, 81, 83, 85, 87, 89	30, 32, 34, 36, 38, 80, 82, 84, 86, 88, 90	22
3.	Inovasi	21, 22, 23, 24, 25, 27	26,28	8
4.	Kepedulian Supervisor/Pimpinan	10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20		11
5.	Tekanan/Tuntutan dalam Kelompok	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9		9
	Jumlah aitem	57	33	90

Catatan:

Jumlah aitem berbeda untuk masing-masing aspek karena disesuaikan dengan indikator perilaku yang mendukungnya.

Langkah yang sama diberikan pada alat ukur kedua yaitu performansi tim belajar. Alat ini memiliki aspek dan indicator perilaku yang lebih sedikit dibandingkan alat ukur atmosfer akademik psikologis, sehingga jumlah aitemnya pun lebih sedikit. Adapun sebaran aitem berdasarkan nomor dengan memperhatikan sifat favorable dan anfavorabel aitem dapat dilihat pada table di bawah ini.

**Tabel 6. Sebaran Aitem Alat Ukur Performansi Tim Belajar dengan Memperhatikan Sifat Favorabel dan Anfavorabelnya.**

No.	Dimensi/Aspek	Favorabel (nomor aitem)	Anfavorabel (nomor aitem)	Jumlah aitem
1.	Efektivitas	1, 2	12, 13	4
2.	Efisiensi	3, 4, 5	14, 15, 16	6
3.	Pembelajaran dan Pertumbuhan Kelompok	6, 7, 8, 9	17, 18, 19, 20	8
4.	Kepuasan Anggota Kelompok	10, 11	21, 22	4
	Jumlah aitem	11	11	22

Catatan:

Jumlah aitem berbeda untuk masing-masing aspek karena disesuaikan dengan indikator perilaku yang mendukungnya.

d. **Sistem sekoring skala.** Penskalaan yang digunakan pada alat ukur mengacu pada teori Likert yang memiliki 5 opsi jawaban untuk masing-masing pernyataan dalam alat ukur. Meskipun demikian, untuk menghindari menumpuknya jawaban di titik tengah atau ragu-ragu, maka jawaban ragu-ragu dihilangkan sehingga hanya ada 4 opsi jawaban, yaitu Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (TS) dan Sangat Tidak Setuju (STS). Sedangkan pembobotan masing-masing aitem dilakukan dengan mempertimbangkan sifat favorable dan anfavorabel aitem. Aitem Favorabel, SS berbobot 4; S berbobot 3; TS berbobot 2; dan STS berbobot 1; sedangkan aitem anfavorabel, SS berbobot 1; S berbobot 2; TS berbobot 3 dan STS berbobot 4. Selesai penyusunan alat ukur beserta system sekoringnya, maka langkah selanjutnya adalah melakukan uji coba di lapangan.

## **B. Pelaksanaan Uji Coba lapangan.**

### **1. Orientasi Kancan.**

Setelah melalui penelitian tahap pertama dengan menggunakan beberapa perguruan tinggi di Jawa Tengah (Surakarta) dan Daerah Istimewa Jogjakarta, pada tahap kedua ini lokasi penelitian lebih difokuskan di Surakarta dengan asumsi bahwa jumlah responden cukup memadai. Selain itu, berdasarkan hasil evaluasi dirjen dikti tentang 50 perguruan tinggi di Indonesia (50 promising Indonesian universities) dari 2684 institusi perguruan tinggi yang ada di Indonesia. Lima puluh perguruan tinggi tersebut baik PTN maupun PTS dinilai mempunyai kredibilitas tingkat nasional dan mempunyai keinginan untuk dapat bekerjasama secara internasional ([www.dikti.go.id](http://www.dikti.go.id)), dimana dua di antaranya adalah Universitas Muhammadiyah Surakarta dan Universitas Negeri Sebelas Maret Surakarta.

### **2. Subjek Penelitian.**

Subjek penelitian yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 290 mahasiswa dari kedua institusi perguruan tinggi, yaitu Universitas Muhammadiyah Surakarta dan Universitas Negeri Sebelas Maret Surakarta. Teknik pengambilan sampel menggunakan *insidental sampling*, yaitu menyebarkan alat ukur kepada subjek yang ditemui yang tercatat sebagai mahasiswa di kedua perguruan tinggi tersebut.

3. **Pelaksanaan try-out alat ukur.** Uji coba lapangan dilaksanakan pada tanggal 31 Agustus 2010 di lingkungan Universitas Muhammadiyah Surakarta, dan tanggal 15 September 2010 untuk lingkungan Universitas Negeri Sebelas Maret. Berdasarkan hasil penyebaran alat ukur sebanyak 290 eksemplar, semuanya kembali dan dapat dianalisis.

Dengan memperhitungkan jumlah subjek sebanyak 290 mahasiswa maka terdapat 74 aitem valid untuk skala atmosfer academic psikologis dan 21 aitem valid untuk skala performansi tim belajar di perguruan tinggi. Menurut Hadi (1984) apabila jumlah subjek mendekati 300 maka batas minimal sekor aitem dianggap valid bila lebih besar dari 0.113 dengan taraf signifikansi 5%. Adapun range sekor validitas aitem dapat dilihat pada table di bawah ini. (Hasil selengkapnya dapat dilihat pada lampiran)

**Table 7 Range sekor aitem valid untuk skala atmosfer akademik dan performansi tim belajar.**

No.	Nama Skala	Range Sekor Corrected Item-Total Correlation
1.	Skala Atmosfer Akademik Psikologis	0.135 – 0.460
2.	Skala Performansi Tim Belajar	0.159 – 0.491

Alat ukur atmosfer akademik psikologis setelah diujicobakan ternyata memiliki 74 aitem valid dengan rincian sebagai berikut: dimensi kohesivitas kelompok yang semula berjumlah 40 aitem berkurang menjadi 30 aitem karena ada 10 aitem yang memiliki sekore di bawah 0.113; dimensi otonomi yang semula berjumlah 22 aitem setelah uji coba hanya terdapat 19 aitem saja; dimensi inovasi, yang semula memiliki 8 aitem kemudian menjadi 6 aitem saja; dimensi kepedulian supervisor yang semula memiliki 11 aitem, ternyata semuanya valid; sedangkan dimensi tekanan/tuntutan dalam kelompok yang semula memiliki 9, setelah uji coba menjadi 7 aitem. Sedangkan komposisi aitemnya seperti pada table di bawah ini.

**Tabel 8. Sebaran aitem setelah uji coba untuk Skala Atmosfer Akademik Psikologis**

No.	Dimensi/Aspek	Favorabel (nomor aitem)	Anfavorabel (nomor aitem)	Jumlah aitem setelah dikurangi yang gugur
1.	Kohesivitas kelompok	39*, 42*, 43, 45, 47, 48, 51, 52*, 55, 56, 62, 63, 65, 67, 68, 69*, 72*, 73, 75, 77	40*, 41*, 44, 46, 49, 50, 53, 54, 57, 58, 59, 60*, 61*, 64, 66, 70*, 71, 74, 76, 78	30
2.	Otonomi	29, 31, 33, 35, 37, 79, 81, 83, 85, 87, 89	30*, 32*, 34, 36, 38, 80, 82*, 84, 86, 88, 90	19
3.	Inovasi	21, 22, 23, 24, 25*, 27	26*, 28	6
4.	Kepedulian Supervisor/Pimpinan	10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20		11
5.	Tekanan/Tuntutan dalam Kelompok	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7*, 8, 9*		7
	Jumlah aitem valid	50	24	73

Keterangan:

Tanda \* = aitem gugur

Alat ukur performansi tim belajar setelah uji coba, menyisakan 21 aitem valid dengan rincian sebagai berikut: dimensi efektivitas yang semula memiliki 4 aitem, setelah uji coba semua aitemnya valid; dimensi efisiensi yang memiliki 6 aitem, setelah uji coba menjadi 5 aitem karena ada satu aitem yang gugur; dimensi pembelajaran dan pertumbuhan kelompok, dari 8 aitem yang ada ternyata semuanya valid; sedangkan kepuasan anggota kelompok yang memiliki 4 aitem, semuanya valid. Dengan demikian, setelah ujicoba, aitem valid sebanyak 21 butir. Adapun sebarannya dapat dilihat pada table di bawah ini.

**Tabel 9. Sebaran Aitem Skala Performansi Tim Belajar setelah uji coba dengan Memperhatikan Sifat Favorabel dan Anfavorabelnya.**

No.	Dimensi/Aspek	Favorabel (nomor aitem)	Anfavorabel (nomor aitem)	Jumlah aitem
1.	Efektivitas	1, 2	12, 13	4
2.	Efisiensi	3, 4, 5	14, 15, 16*	5
3.	Pembelajaran dan Pertumbuhan Kelompok	6, 7, 8, 9	17, 18, 19, 20	8
4.	Kepuasan Anggota Kelompok	10, 11	21, 22	4
	Jumlah aitem	11	10	21

Keterangan :

Tanda \* = aitem yang gugur

Setelah melalui uji validitas aitem, langkah berikutnya adalah mencari reliabilitas alat ukur. Alat ukur yang ideal memiliki nilai reliabilitas mendekati angka 1. meskipun demikian untuk kondisi psikologis seseorang atau sekelompok orang, hal itu cukup sulit dicapai. Bahkan ada ahli yang berpendapat bahwa reliabilitas alat ukur psikologis dengan nilai di atas 0.600 sudah dianggap memadai. Dengan melihat nilai reliabilitas untuk kedua alat ukur tersebut, maka dapat diartikan bahwa alat ukur yang diujicobakan sudah layak untuk digunakan. Adapun hasil reliabilitas kedua alat ukur dapat dilihat pada table di bawah ini.

**Tabel 10. Reliabilitas Skala Atmosfer Akademik Psikologis dan Performansi Tim Belajar**

No.	Nama Skala	Sekor Reliabilitas
1.	Skala Atmosfer Akademik Psikologis	0.832
2.	Skala Performansi Tim Belajar	0.731

#### **4. Analisis data.**

Berdasarkan aitem yang valid, langkah selanjutnya adalah mencari korelasi antar variabel, yaitu antara atmosfer akademik psikologis dengan performansi tim belajar. Adapun nilai korelasinya adalah 0.342, dengan taraf signifikansi 0.000 atau sangat signifikan. Dengan demikian, dapat diartikan bahwa semakin tinggi atmosfer akademik psikologis maka akan semakin tinggi pula performansi tim belajar di perguruan tinggi. Hal ini sesuai dengan kerangka teoritis yang diajukan sebelumnya bahwa atmosfer akademik psikologis yang kondusif akan mendukung terciptanya performansi tim belajar di perguruan tinggi. Adapun hasil analisis data dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

**Tabel. 11. Hasil analisis korelasional antara atmosfer akademik psikologis dengan performansi tim belajar di perguruan tinggi.**

	Mean	Std. Deviation	N	Pearson Correlation
Atmosfer Akademik Psikologis	202.12	17.578	290	0.342; p = 0.000
Performansi Tim Belajar	58.60	5.673	290	

Setelah melalui analisis korelasional, langkah selanjutnya adalah melakukan analisis stepwise untuk mengetahui nilai korelasi antara aspek atau dimensi atmosfer akademik dengan performansi tim belajar secara keseluruhan. Adapun hasilnya menunjukkan bahwa semua dimensi dalam atmosfer akademik psikologis berkorelasi dengan performansi tim belajar, meskipun taraf signifikansinya berbeda-beda. Dimensi kohesivitas kelompok dan otonomi memiliki taraf signifikansi 0.005; sedangkan dimensi inovasi, kepedulian supervisor dan tekanan/tuntutan dalam kelompok memiliki taraf signifikansi 0.001. Adapun hasilnya dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

**Tabel 12. Korelasi antara aspek-aspek dalam atmosfer akademik dengan performansi tim belajar di perguruan tinggi (menggunakan Pearson Correlation) adalah sebagai berikut:**

	<b>KK</b>	<b>O</b>	<b>I</b>	<b>KS</b>	<b>TdK</b>	<b>PTB</b>
Kohesivitas Kelompok (KK)	1	0.532** 0.000	0.412** 0.000	0.205** 0.000	0.142* 0.016	0.133* 0.023
Otonomi (O)	0.532** 0.000	1	0.573** 0.000	0.303** 0.000	0.271** 0.000	0.144* 0.014
Inovasi (I)	0.412** 0.000	0.573** 0.000	1	0.328** 0.000	0.314** 0.000	0.164** 0.005
Kepedulian Supervisor (KS)	0.205** 0.000	0.303** 0.000	0.328** 0.000	1	0.665** 0.000	0.277** 0.000
Tekanan dalam Kelompok (TdK)	0.142* 0.016	0.271** 0.000	0.314** 0.000	0.665** 0.000	1	0.347** 0.000
Performansi Tim Belajar (PTB)	0.133* 0.023	0.144* 0.014	0.164** 0.005	0.277** 0.000	0.347** 0.000	1

Keterangan:

Tanda \*\* = korelasi dengan taraf signifikansi 0.01 (2-tailed)

Tanda \* = korelasi dengan taraf signifikansi 0.05 (2-tailed)

## **C. Pembahasan**

### **1. Hasil olah data dibandingkan dengan teori.**

Koefisien korelasi antara atmosfer akademik psikologis dengan performansi tim belajar adalah 0.342, dengan taraf signifikansi 0.000 atau sangat signifikan. Dengan demikian, dapat diartikan bahwa semakin tinggi atmosfer akademik psikologis maka akan semakin tinggi pula performansi tim belajar di perguruan tinggi. Hal ini sesuai dengan kerangka teoritis yang diajukan sebelumnya bahwa atmosfer akademik psikologis yang kondusif akan mendukung terciptanya performansi tim belajar di perguruan tinggi. Hasil ini sesuai dengan studi-studi yang dilakukan sebelumnya, yaitu (1) studi meta analisis oleh Parker, dkk. (2003) menemukan bahwa situasi psikologis yang didefinisikan secara operasional sebagai persepsi individu terhadap lingkungan kerjanya memiliki hubungan yang signifikan dengan sikap kerja, motivasi dan performansi. Hasil studi ini juga berargumen tentang sebuah teori yang kuat mengenai situasi psikologis, berakar pada proses-proses psikologis ketika individu-individu memaknai, memberikan arti ataupun mengalami tugas-tugas kerja; (2) beberapa penelitian pada level analisis

individu melaporkan keterkaitan hubungan antara persepsi individu tentang lingkungan kerja dengan beberapa kriteria seperti kepuasan kerja (Schneider & Snyder, 1975), kelelahan (McIntosh, 1995), keterlibatan kerja (Brown & Leigh, 1996), perilaku memiliki organisasi (Moorman, 1991) dan performansi kerja (Pritchard & Karasick, 1973); (3) pada level analisis kelompok atau organisasi, persepsi pekerja tentang iklim atau situasi psikologis digunakan untuk memprediksikan hasil-hasil yang dicapai pada level kelompok seperti tingkat kecelakaan (Zohar, 2000), kepuasan konsumen dan performansi keuangan (Schneider & Bowen, 1985; Schneider, White & Paul, 1998). Pemaparan di atas menunjukkan bahwa persepsi individu tentang situasi psikologis lingkungan tugasnya pada level analisis individu maupun kelompok memiliki korelasi dengan performansi, demikian pula yang terjadi pada konteks tim belajar di dunia akademik. Tim di lingkungan akademik, digunakan di kelas-kelas sebagai bagian dari proses pembelajaran, seperti halnya pemberian tugas-tugas kelompok dan kelompok belajar (Michaelsen, Watston, Cragin & Fink, 1982).

Tim belajar (*learning team*) ini merupakan tim yang natural, terdiri dari beberapa siswa/mahasiswa (sumber daya) yang harus bekerja bersama-sama selama beberapa waktu (transformasi) agar mencapai prestasi ataupun kesuksesan sebagai individu maupun sebagai tim (produk), dan proses dalam tim merupakan poin penting untuk menciptakan sinergi tim. Tim belajar biasanya menyelesaikan tugas atau proyek bersama dengan melakukan eksplorasi, menganalisa dan mengajukan solusi, pengambilan keputusan terhadap sebuah studi kasus yang kompleks sesuai bidang minat pengetahuan. Beberapa jenis tugas atau proyek yang dihadapi tim belajar juga melibatkan proses perencanaan. Tim belajar juga melaksanakan tugas-tugas yang ditangani, terutama ketika dihadapkan pada situasi kompetisi dengan tim belajar yang lain maupun dievaluasi oleh staf pengajar. Suatu tim menunjukkan performansi lebih baik daripada individu ketika berhadapan dengan tugas-tugas yang kompleks seperti dalam bidang bisnis maupun akademik. Performansi tim ini sering berkaitan dengan kombinasi kompetensi anggota tim dan variabel-variabel efektivitas tim (Watson, dkk., 1992; Watson, dkk., 2002).

Hasil analisis korelasional antar variabel diperkuat dengan hasil analisis stepwise dimana semua aspek atau dimensi dalam atmosfer akademik psikologis memiliki korelasi dengan performansi tim belajar, meskipun dengan taraf signifikansi yang berbeda-beda.

Dengan kata lain, kohesivitas kelompok, otonomi, inovasi, kepedulian supervisor dan tekanan atau tuntutan dalam kelompok akan menunjang performansi tim belajar di perguruan tinggi.

## **2. Analisis indikator perilaku yang valid untuk persiapan penyusunan model atmosfer akademik psikologis.**

Berdasarkan analisis deskriptif terhadap aitem yang menyusun alat ukur atmosfer akademik psikologis, ditemukan ada beberapa indikator perilaku yang gugur, artinya tidak dapat digunakan sebagai salah satu tolak ukur dalam atmosfer akademik, yang terdapat dalam kohesivitas kelompok, yaitu dalam kegiatan praktikum dan aktivitas nongkrong di kampus. Dengan kata lain, kohesivitas kelompok hanya dapat dilihat melalui kegiatan organisasi, kegiatan membaca, ketika berkumpul dengan teman, kegiatan lapangan, fasilitas yang disediakan, aktivitas kuliah, aktivitas diskusi, aktivitas belajar kelompok, serta aktivitas belajar dan mengerjakan tugas.

Dimensi otonomi dapat dilihat melalui aktivitas makan dan kumpul bareng, aktivitas belajar kelompok, aktivitas konsultasi, kegiatan kampus, seminar, outbond, diskusi, kuliah, kuliah lapangan, praktikum.

Dimensi inovasi dapat dilihat melalui aktivitas belajar, konsultasi, kuliah, semangat bersama, dan berusaha.

Dimensi kepedulian supervisor dapat dilihat melalui kompetensi dan pengalaman yang dimiliki supervisor, kemauan supervisor untuk menggantikan peran orang tua di kampus, mampu berperan sebagai sumber informasi dan fasilitator, tidak berusaha menjerumuskan mahasiswa, selalu berusaha memberi motivasi, mampu membimbing, bisa dipercaya serta punya wibawa.

Dimensi tekanan atau tuntutan dalam kelompok dapat dilihat melalui perolehan indeks prestasi kumulatif, aktivitas belajar, aktivitas organisasi, penyelesaian tugas, presensi kehadiran, cepat lulus, ketaatan pada aturan, SPP, dan aplikasi ilmu. Adapun rinciannya dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

**Tabel 13. Indikator perilaku yang gugur pada skala atmofer akademik psikologis**

No.	Dimensi/Aspek	Indikator Perilaku	Keterangan	
1.	Kohesivitas kelompok : persepsi kedekatan, kemauan berbagi, ketertarikan dan kolaborasi diantara anggota kelompok atau organisasi.	Praktikum	Indikator perilaku ini gugur karena aitem yang digunakan untuk mengungkap dinyatakan gugur	
		Kegiatan organisasi		
		Membaca		
		Berkumpul dengan teman		
		Kegiatan lapangan		
		Fasilitas		
		Kuliah		
		Diskusi		
		Nongkrong		Indikator perilaku ini gugur karena aitem yang digunakan untuk mengungkap dinyatakan gugur
		Belajar kelompok		
Belajar & mengerjakan tugas				
2.	Otonomi: persepsi bahwa individu memiliki otoritas terhadap prosedur kerja, tujuan dan prioritas.	Makan dan kumpul bareng		
		Belajar kelompok		
		Konsultasi		
		Kegiatan kampus		
		Seminar		
		Outbond		
		Diskusi		
		Kuliah		
		Kuliah lapangan		
Praktikum				
3.	Inovasi: persepsi tentang pengambilan resiko, perubahan dan kreativitas yang didorong dalam proses kelompok.	Belajar		
		Konsultasi		
		kuliah		
		Semangat		
		Berusaha		
4.	Kepedulian supervisor/pimpinan: persepsi bahwa seseorang bisa berkomunikasi dengan supervisor secara terbuka dan harapan bahwa kerahasiaan akan dijaga dalam proses komunikasi; persepsi terhadap toleransi supervisor pada perilaku anggota kelompok termasuk toleransi terhadap kesalahan; persepsi bahwa kelompok atau organisasi menghargai sumbangan anggota kelompok; persepsi bahwa praktek-praktek atau kegiatan dalam organisasi dilakukan secara adil bagi setiap anggota.	Berkompeten dan berpengalaman		
		Menggantikan peran orang tua di kampus		
		Sebagai sumber informasi dan fasilitator		
		Tidak mungkin menjerumuskan mahasiswa		
		Selalu memberi motivasi		
		Bisa membimbing		
		Bisa dipercaya		

		Punya wibawa	
		Tidak dipercaya	
5.	Tekanan/tuntutan dalam kelompok: persepsi terhadap waktu yang dituntut dalam penyelesaian tugas maupun harapan performansi kinerja.	IPK	
		Belajar	
		Organisasi	
		Tugas	
		presensi hadir	
		cepat lulus	
		taat aturan	
		SPP	
		aplikasi ilmu	

Secara tersirat agar tercipta atmosfer akademik psikologis di lingkungan kampus maka diperlukan (1) sarana untuk kegiatan berorganisasi, kelengkapan perpustakaan sebagai sarana untuk membaca, adanya kelompok diskusi/belajar, adanya kuliah kerja lapangan, kelengkapan fasilitas proses belajar mengajar, aktivitas kuliah secara teratur, ada penugasan, kantin sebagai sarana penunjang keinginan untuk amkan bareng, konsultasi, seminar atau kegiatan akademik lain di lingkungan kampus, praktikum, serta sarana belajar; (2) pemimpin yang menunjang atmosfer akademik adalah orang yang berkompeten dan berpengalaman, mampu menggantikan peran orang tua di lingkungan kampus, mampu berperan sebagai sumber informasi dan fasilitator, tidak menjerumuskan mahasiswa, selalu memberi motivasi, mampu membimbing, bisa dipercaya serta punya wibawa; dan (3) adanya tekanan atau tuntutan kelompok yang meliputi indeks prestasi kumulatif, presensi kehadiran, cepat lulus, ketaatan pada aturan, SPP yang terjangkau, dapat menerapkan keilmuannya.

## **BAB V**

### **SIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. SIMPULAN:**

1. Berdasarkan analisis data diperoleh informasi bahwa atmosfer akademik psikologis berkorelasi dengan performansi tim belajar.
2. Tiap-tiap dimensi atau aspek dalam atmosfer akademik berkorelasi dengan performansi tim belajar.
3. Terdapat beberapa indikator perilaku yang gugur pada dimensi kohesivitas kelompok sehingga kohesivitas kelompok hanya dapat dilihat melalui kegiatan organisasi, kegiatan membaca, ketika berkumpul dengan teman, kegiatan lapangan, fasilitas yang disediakan, aktivitas kuliah, aktivitas diskusi, aktivitas belajar kelompok, serta aktivitas belajar dan mengerjakan tugas.
4. Dimensi otonomi dapat dilihat melalui aktivitas makan dan kumpul bareng, aktivitas belajar kelompok, aktivitas konsultasi, kegiatan kampus, seminar, outbond, diskusi, kuliah, kuliah lapangan, praktikum.
5. Dimensi inovasi dapat dilihat melalui aktivitas belajar, konsultasi, kuliah, semangat bersama, dan berusaha.
6. Dimensi kepedulian supervisor dapat dilihat melalui kompetensi dan pengalaman yang dimiliki supervisor, kemauan supervisor untuk menggantikan peran orang tua di kampus, mampu berperan sebagai sumber informasi dan fasilitator, tidak berusaha menjerumuskan mahasiswa, selalu berusaha memberi motivasi, mampu membimbing, bisa dipercaya serta punya wibawa.
7. Dimensi tekanan atau tuntutan dalam kelompok dapat dilihat melalui perolehan indeks prestasi kumulatif, aktivitas belajar, aktivitas organisasi, penyelesaian tugas, presensi kehadiran, cepat lulus, ketaatan pada aturan, SPP, dan aplikasi ilmu.

## **B. SARAN**

Untuk menunjang atmosfer akademik psikologis maka disarankan pada

1. Peneliti selanjutnya agar menguji coba model atmosfer akademik psikologis di atas untuk mengetahui sejauhmana peran model tersebut dalam meningkatkan performansi tim belajar di perguruan tinggi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abraham, R. (2004). Emotional competence as antecedent to performance: A contingency framework. *Genetic, Social and General Psychology Monographs*. 130, (2), 117-143.
- Agor, W.H. (1989) *Intuition in Organization: Leading and Managing Productively*. Newbury Park, CA: Sage Publication.
- Atik, Y. (1994). The conductor and the orchestra: Interactive aspects of the leadership process. *Leadership and Organization Development Journal*. 15, (1), 22-28.
- Beal, D.J., Cohen, R.R., Burke, M.J., Mc Lendon, C.L. (2003). Cohesion and performance in groups: A meta-analytic clarification of construct relations. *Journal of Applied Psychology*. 6, 989-1004.
- Boerner, S & Von Streit, C.F. (2005). Transformational leadership and group climate-empirical results from symphony orchestras. *Journal of Leadership and Organizational Studies*. 12, (2), 31-41.
- Brown, R. (2000). *Group Processes*. Oxford: Blackwell Publishing
- Brown, S. P & Leigh, T.W. (1996). A new look at psychological climate and its relationship to job involvement, effort and performance. *Journal of Applied Psychology*. 81, 358-368.
- Carr, J.Z., Schmidt, A.M, Ford, J.K & DeShon, R.P. (2003). Climate perceptions matter: A mets-analytic path analysis relating molar climate, cognitive and affective states and individual level work outcomes. *Journal of Applied Psychology*, 88, (40), 605-619.
- Cook, T.D., & Campbell, D.T. (1979). *Quasi-Experimentation: Design & Analysis Issues for Field Settings*. Boston: Houghton Mifflin Company.
- Cooke, S. & Slack, N. (1991). *Making Management Decision*. Harlow: Pearson Education-Prentice Hall.
- Crisp, R.J., & Turner, R.N. (2007). *Essential Social Psychology*. London: Sage Publications. Ltd.
- De Dreu, C.K.W. (2007). Cooperative outcome interdependence. Task reflexivity and team effectiveness: A motivated information processing perspective. *Journal of Applied Psychology*, 92 (3), 628-638.
- Deci, E.L & Ryan, R.M. (1987). The support of autonomy and the control behavior. *The Journal of Marketing*, 56, 38-64.
- Dirks, K.T. (1999). The effects of interpersonal trust on work group performance. *Journal of Applied Psychology*. 84, 445-455.
- Driver, M.J & Mock, T.J. (1975). Human information processing, decision style theory and accounting information systems. *Accounting Review*. July: 490-508.

- Dyaram, L. & Kamalanabhan, T.J. (2005). Unearthed: The other side of group cohesiveness. *Journal Social Science*. 10 (3) 185-190.
- Ekval, G. (1991). The Organizational Culture of Idea Management: A Creative Climate for the Management of Ideas. In J. Henry D. Walker (Eds), *Managing Innovations*. Newbury Park: Sage Publications, 73-79.
- Ekval, G. (1996). Organizational climate for creativity and innovation. *European Journal of Work and Organizational Psychology*. 5, 105-123.
- Evans, C.R & Dion, K.L. (1992). Group cohesion and performance: A meta analysis. *Small Group Research*. 23 (2), 242-250.
- Gavin, J.F. (1975). Organizational climate as a function of personal and organizational variables. *Journal of Applied Psychology*, 60, 135-139.
- Gersick, C.J.G., (1988). Time and transition in work team: Toward a new model of group development. *Academy of Management Journal*. 31, (1), 9-41.
- Glisson, C & James, L. R. (2002). The cross level effects of culture and climate in human service teams. *Journal of Organizational Behavior*. 23, 767-794.
- Gully, S. M., Devine, D.J., Whitney, D.J.(1995). A meta analysis of cohesiveness and performance: Effects of level analysis and task interdependence. *Small Group Research*, 26 (4), 47-520.
- Guzzo, R.A & Dickson, M. W. (1996) Teams in organizations: Recent research on performance and effectiveness. *Annual Review of Psychology*. 47, 307-339.
- Hackman, J.R (2002). *Leading Teams: Setting the Stage for Great Performance*. Boston: Harvard Business School Press.
- Hair, J.F., Anderson, R.E., Tatham, R.L, & Black, W.C. (1992). *Multivariate Data Analysis with Readings*. New York: Macmillan Publishing Company.
- Hemingway, M.A. & Smith, C. S. (1999). Organizational climate and occupational stressors as predictors of withdrawal behaviors and injuries and nurses. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*. 72 , (3), 285-295.
- Isaksen, S.G & Lauer, K.J. (1999). Relationship between cognitive style and individual psychological climate: Reflections on a previous study. *Studia Psychologica*. 41, (3), 177-189.
- Jackofzky, E.F., & Slocum, J.W. (1988). A longitudinal study of climates. *Journal of Organizational Behavior*, 8, 339-349.
- James, L.R. (1982). Aggregation bias in estimates of perceptual agreement. *Journal of Applied Psychology*, 67, 219-229.
- James, L.A. & James, L.R. (1989). Integrating work environment perceptions: explorations into the measurement of meaning. *Journal of Applied Psychology*, 74, 739-751.
- James, L.R., & Sells, S.B. (1981). Psychological climate. In D. Magnusson (Ed.), *The situation: An interactional perspective*. Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum.

- Jones, A.P & James, L.R. (1979). Psychological climate: Dimensions and relationships of individual and aggregated work environment perceptions. *Organizational Behavior and Human Performance*, 23, 201-250.
- Joyce, W.F., & Slocum, J.W. (1984). Collective climate: Agreement as a basis for defining climate in organizations. *Academy of Management Journal*, 27, 721-742.
- Johnson, D.W., & Johnson, F.P. (2000). *Joining Together: Group Theory and Group Skills*. Boston: Allyn and Bacon.
- Katzenbach, J.R & Smith, D.K. (1993). *The Wisdom of Teams: Creating The High-Performance Organization*. Boston: Harvard Business School Press.
- Kerr, N, L & Tindale, R.S. (2004). Group performance and decision making. *Annual Review of Psychology*, 55, Academic Research Library, 623.
- Koehler, D. J & Harvey, N. (2005). *Blackwell Handbook of Judgment and Decision Making*. Oxford: Blackwell Publishing Ltd.
- Koys, D.J. & DeCotiis, T.A (1991). Inductive measures of psychological climate. *Human Relations*. 44, 265-285.
- Kozlowsky, S.W.J & Doherty, M.L. (1989). Integration of climate and leadership: Examination of a neglected issue. *Journal of Applied Psychology*. 74, (4), 546-551.
- Kozlowsky, S.W.J & Farr, J.L (1988). An integrative model of updating and performance. *Human Performance*, 1, 5-29.
- Lindell, M.K & Brandt, C.J. (2000). Climate quality and climate consensus as mediators of the relationship between organizational antecedents and outcomes. *Journal of Applied Psychology*. 85, (3), 331-348.
- Lindell, M.K & Whitney, D.J. (1995). Effects of organizational environment, internal structure and team climate on the effectiveness of Local Emergency Planning Committees. *Risk Analysis*, 15, 439-447.
- MacBryde, J & Mendibil, K. (2003) Designing performance measurement systems for teams: Theory and practice. *Management Decision*. 41,(8), 722-733.
- McIntosh, N.J. (1995). Exhilarating Work: An Antidote for Dangerous Work? In S.L, Sauter & L.R. Murphy (Eds.) *Organizational Risk Factor for Job Stress*. (pp. 303-316). Washington DC: American Psychological Association.
- Michaelson, L.K., Watson, W.E., Cragin, J.P., & Fink, L.D. (1982). Team learning: A potential solution to the problems of large classes. Exchange: *The Organizational Behavior Teaching Journal*.
- Oakes, P.J., Haslam, S.A., & Turner, J.C. (1994). *Stereotyping and Social Reality*. Oxford: Blackwell Publishers.
- Odden, C.M & Sias, P.M. (1997). Peer communication relationships and psychological climate. *Communication Quarterly*. 45, (3) 153-166.

- Parker, C. P., Baltes, B.B. Young, S.A, Huff, J.W., Altmann, R.A., Lacost, H.A & Roberts, J.E. (2003). Relationship between psychological climate perceptions and work outcomes: A meta analytic review. *Journal of Organizational Behavior*, 24, (4), 389-416.
- Payne, R.L & Pugh, D.S. (1975). Organization structure and climate. *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*. Chicago: Mc Nally.
- Pritchard, R. D. & Karasick, B.W. (1973). The effects of organizational climate on managerial job performance and job satisfaction. *Organizational Behavior and Human Performance*. 9, 126-146.
- Schneider, B. (1987). The people make the place. *Personnel Psychology*, 40, 437-453.
- Schneider, B. (1990). *Organizational Climate and Culture*. San Franscisco: Jossey-Bass.
- Schneider, B.J. & Bowen, D. (1985). Employee and customer perception of service in banks: Replication and extension. *Journal of Applied Psychology*. 70, 423-433.
- Schneider, B., & Snyder, R.A (1975). Some relationships between job satisfaction and organizational climate. *Journal of Applied Psychology*. 60, 318-328.
- Schneider, B.J., White, S.S & Paul, M.C. (1998). Linking service climate and customer perceptions of service quality: Test of a casual model. *Journal of Applied Psychology*. 83, 150-163.
- Schulte, M., Ostroff, C., & Kinicki, A.J. (2006). Organizational climate systems and psychological climate perceptions: A cross-level study of climate-satisfaction. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*. 79, 645-671.
- Stasser, G., & Stewart, D. (1992). Discovery of hidden profiles by decision making groups: Solving a problem versus making a judgment. *Journal of Personality and Social Psychology*, 63, 426-434.
- \_\_\_\_\_. (2004). *Harvard Business Essentials: Creating Teams with an Edge: The Complete Skill Set to Build Powerful and Influential Teams*. Boston: Harvard Business School Publishing Corporation.
- Stott, K., & Walker, A. (1995). *Teams: Teamwork and Team Building*. NewYork: Prentice Hall.
- Strutton, D., & Lumpkin, J.R. (1993) The influence on dispositional optimism on salesperson coping strategies. *Journal of Personal Selling and Sales Management*, 13, 1-12.
- Strutton, D., Chowdhury, J & Pelton, L.E. (1997). The progressive impact of psychological climate: A prognosis of health care providers subjective powerlessness in reform legislation. *Health Marketing Quarterly*. 14, (4), 3-26.
- Strutton, D & Pelton, L.E. (1994). The relationship between psychological climate in sales organizations and sales manager-salesperson solidarity. *Mark-Mid Atlantic Journal of Business*, 30, (2), 153-175.
- Tashakkori, A. & Teddlie, A. (1998). *Mixed Methodology: Combining Qualitative and Quantitative Approaches*. Thousand Oaks: Sage Publications.

- Watson, W.E., Johnson, L., & Zgourides, G.D. (2002). The influence of ethnic diversity on leadership, and performance: An examination of learning teams. *International Journal of Intercultural Relations*, 26, 1-16.
- Watson, W.E., Michaelsen, L.K., & Sharp, W. (1991). Member competence, group interaction, and group decision making: A Longitudinal study. *Journal of Applied Psychology*, 76, 803-809.
- Weisbord, M. (1985). Team effectiveness theory. *Training and Development Journal*, 39, (1), 27-29.
- Zohar, D. (2000). A group-level model of safety climate: Testing the effect of group climate on microaccidents in manufacturing jobs. *Journal of Applied Psychology*. 85, 587-596.

[www.dikti.go.id](http://www.dikti.go.id)