

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

*Moordiningsih, Wiwin Dinar Prastiti, dan Wisnu Sri Hertinjung*

Fakultas Psikologi  
Universitas Muhammadiyah Surakarta  
Jl. A. Yani, Tromol Pos 1, Pabelan, Surakarta 57102  
Telp. 0271-717417 psw. 156, fax. 0271-715448  
Alamat e-mail: moordiningsih@yahoo.com

## ABSTRAK

*Penelitian ini bertujuan untuk menghasilkan model situasi psikologis yang diharapkan mendukung performansi kelompok, khususnya tim-tim belajar (learning teams) yang belajar untuk memecahkan masalah dan mengambil keputusan-keputusan di tingkat perguruan tinggi. Permasalahan tentang perbaikan dan perubahan atmosfer akademik menjadi isu penting dalam pengembangan lembaga-lembaga pendidikan, khususnya perguruan tinggi. Atmosfer akademik dalam cakupan ilmu psikologi dikenal sebagai situasi/iklim psikologis (psychological climate) yang dapat diciptakan dalam sebuah kelompok/tim untuk menunjang performansi kelompok maupun organisasi yang lebih besar ke arah yang lebih baik. Dimensi situasi psikologis yang akan dikaji meliputi 5 hal, yaitu: kohesivitas kelompok, otonomi, inovasi, saling kepedulian dan tekanan/tuntutan dalam kelompok. Performansi kelompok yang baik dapat diketahui dengan 4 indikator utama yaitu efektivitas, efisiensi, adanya pembelajaran dan pertumbuhan kelompok, serta kepuasan anggota kelompok. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. Analisis data penelitian menggunakan analisis isi (content analysis). Hasil penelitian menunjukkan bahwa pola-pola performansi tim belajar di perguruan tinggi ditentukan oleh interaksi sosial yang terjalin dengan baik dari seluruh komponen fakultas yang ada di perguruan tinggi dan kepedulian, keteladanan pemimpin dalam mengelola interaksi sosial untuk membuat inovasi-inovasi pembelajaran serta orientasi terhadap masa depan tim-tim belajar yang ada di perguruan tinggi.*

**Kata Kunci:** *situasi psikologis, performansi kelompok, tim belajar, dan atmosfer akademik.*

## ABSTRACT

*This study aims at producing psychological-state model needed to enhance group performance, especially learning-team that learns to solve problems and to make decisions at higher education. Issues on academic atmosphere change are very crucial in the development of higher education. In psychology, academic atmosphere refers to situation or atmosphere (psychological climate) created by a group or a team to enhance*

*group performance for better achievement. The psychological state dimension studied includes 5 aspects, namely: team cohesion, autonomy, innovation, care, and pressure or demand of a group. A good group performance can be identified through 4 main indicators, namely: effectiveness, efficiency, the existence of learning process and group development, and group satisfaction. This is a qualitative study in which the data are analyzed using content analysis. The study shows that the performance patterns of learning team are determined by social interaction created among faculty members and the care and role model of the faculty chief in managing the social interaction to develop innovative learning as well as their future direction.*

**Key words:** *psychological state, group performance, learning-team, and academic atmosphere.*

## **PENDAHULUAN**

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. Lima puluh perguruan tinggi tersebut, baik PTN maupun PTS, dinilai mempunyai kredibilitas tingkat nasional dan mempunyai keinginan untuk dapat bekerja sama secara internasional ([www.dikti.go.id](http://www.dikti.go.id)). 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, tetapi sayang 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 berpendapat, bersikap dan bertindak yang destruktif, bahkan kontraproduktif.

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 memiliki tujuan khusus, yakni menemukan pola-pola atmosfer akademik psikologis yang mendukung performansi tim belajar yang efektif maupun tidak efektif di perguruan tinggi.

Penelitian ini peduli mengenai performansi kelompok-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.

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 di dalamnya. 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 dapat 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.

Empat dimensi yang menentukan performansi tim berdasarkan kajian literatur dan penelitian yang dilakukan oleh Hackman dan Oldham (1980); Katzenbach dan Smith (1993) 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, keterampilan yang ditularkan, hasil pembelajaran yang terdokumentasi, praktik-praktik 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, Watson, Cragin, dan Fink, 1982). Tim belajar (*learning team*) ini merupakan tim yang natural yang 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.

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 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.

Konsep 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. Iklim psikologis pada penelitian ini selanjutnya dimaknai sebagai situasi psikologis. Pada level individual, situasi psikologis dipahami 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 dan Jones, 1974; Jones dan 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 dan 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

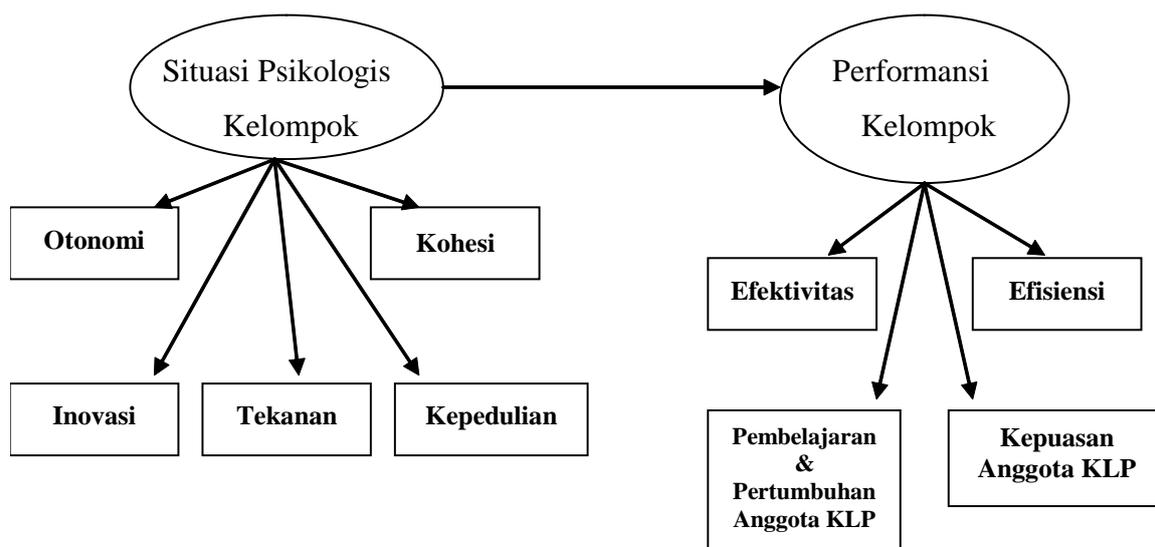
tentang suatu deskripsi-deskripsi umum mengenai lingkungan tugasnya. Persepsi tentang situasi menjadi mediator keterkaitan antara konteks organisasi dan respon-respon individu, sebagai dasar untuk perilaku maupun kondisi afektif (Schneider, 1983a, dan 1983b). Meskipun kerangka yang membentuk persepsi tentang situasi ini umumnya ada pada level individu, 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. Sering kali 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 dan Doherty, 1989; Glisson dan James, 2002; Kozlowski dan Klein, 2002).

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 di antara 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 praktik-praktik atau kegiatan dalam organisasi dilakukan secara adil bagi setiap anggota; dan
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 sehingga dapat disimpulkan bahwa situasi psikologis yang melingkupi pengambilan keputusan kelompok terdiri atas 5 dimensi, yang selanjutnya dalam penelitian ini akan disebut sebagai: (1) Otonomi, (2) Kohesi, (3) Tekanan, (4) Inovasi, dan (5) Saling Kepedulian di antara anggota kelompok.

Situasi psikologis tim terdiri atas 5 dimensi utama, yaitu kohesi, otonomi, inovasi, tekanan, dan kepedulian (Koys dan De Cotiis, 1991). Integrasi model pada penelitian ini selanjutnya ditampilkan pada gambar 2.



Gambar 1. Model Teoritis Situasi Psikologis Kelompok

Berdasarkan integrasi model teoritis situasi psikologis kelompok yang tersusun sebagaimana tampak pada gambar 2, selanjutnya model tersebut akan diuji masing-masing dimensi situasi psikologis untuk dilihat pengaruhnya terhadap performansi kelompok.

## METODE PENELITIAN

Metode utama yang digunakan dalam penelitian ini adalah desain metode campuran (*mixed-method design*), kombinasi antara pendekatan kuantitatif dan kualitatif (Tashakkori dan Teddlie, 1998). Pada tahap pertama digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif. Pengumpulan data dilakukan dengan kuesioner terbuka terhadap 513 informan dan dilakukan wawancara mendalam kepada 12 informan selaku pimpinan fakultas atau jurusan. Hasil kuesioner dan wawancara selanjutnya dilakukan analisis isi (*content analysis*) dan makna sehingga ditemukan pola-pola perilaku performansi tim belajar di perguruan tinggi.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil pengumpulan data dari kuesioner terbuka dan wawancara mendalam, disusun tema-tema hasil penelitian untuk menemukan pola-pola atmosfer akademik yang menunjang performansi tim belajar di perguruan tinggi, sebagai berikut.

Tabel 1. Perasaan Mahasiswa Berada di Lingkungan Kampus

No.	Kategori	Jumlah
1	merasa senang	320
2	merasa capek	6
3	merasa biasa saja	53
4	merasa tak nyaman	25
5	merasa bosan	9
6	merasa nyaman	71
7	merasa kurang puas	7
8	merasa susah	4
99	<i>Other</i>	17
98	<i>Blank</i>	1
<b>Total</b>		<b>513</b>

Mahasiswa secara umum masih merasakan senang hidup berada di lingkungan kampus sebagai tempat belajar, menuntut ilmu dan berinteraksi sosial. Mahasiswa juga merasa nyaman dengan situasi kampus dan hanya sebagian kecil dari mahasiswa yang merasakan tidak nyaman berada di lingkungan kampus.

Tabel 2. Alasan mengenai Perasaan yang Dirasakan oleh Mahasiswa

No.	Kategori	Jumlah
1	Jenuh dan bosan	49
2	Tambah ilmu	17
3	Senang dan nyaman	73
4	Fasilitas terpenuhi	50
5	Banyak aktivitas/tugas kampus	28
6	Fasilitas tidak terpenuhi	29
7	Dosen menyenangkan	8
8	Lingkungan tidak kondusif	21
9	Lingkungan kondusif	59
10	Banyak teman	43
11	Sesuai dengan jurusan	35
12	Pengalaman	17
99	<i>Other</i>	77
98	<i>Blank</i>	7
<b>Total</b>		<b>513</b>

Mahasiswa merasa nyaman dan senang berada di kampus karena merasakan lingkungan yang kondusif dan fasilitas yang terpenuhi walaupun sebagian mahasiswa juga merasakan kejenuhan dan kebosanan berada di kampus.

Tabel 3. Kegiatan yang Menyenangkan Mahasiswa di Kampus dan Menghabiskan Waktu Lama

no.	Kategori	Jumlah
1	Praktikum	62
2	kegiatan organisasi	48
3	Membaca	23
4	berkumpul dengan teman	76
5	kegiatan lapangan	8
6	Fasilitas	59
7	Kuliah	91
8	Diskusi	33
9	Nongkrong	28
10	belajar kelompok	11
11	belajar & mengerjakan tugas	38
99	<i>Other</i>	29
98	<i>Blank</i>	7
<b>Total</b>		<b>513</b>

Kegiatan yang dianggap menyenangkan bagi mahasiswa adalah proses belajar-mengajar atau kuliah dan berkumpul dengan teman. Kegiatan praktikum dan kegiatan organisasi yang merupakan tempat bersosialisasi dan mempraktikkan ilmu pengetahuan, juga merupakan kegiatan yang menyenangkan. Kegiatan yang menyenangkan dirasakan pula oleh mahasiswa apabila kegiatan tersebut mendapatkan dukungan fasilitas dari kampus tempat mahasiswa belajar.

Tabel 4. Kegiatan yang Tidak Menyenangkan dan Tidak ingin Berlama-lama di Kampus

No.	Kategori	Jumlah
1	mengerjakan tugas	59
2	Kuliah	160
3	menunggu dosen	34
4	jam kosong	34
5	tidak punya uang	9
6	Praktikum	20
7	Ujian	26
8	Problem	15
9	organisasi/ekstrakurikuler/kegiatan kampus	18
10	fasilitas tidak memadai	13
11	pelayanan di persulit	6
99	<i>Other</i>	95
98	<i>Blank</i>	24
<b>Total</b>		<b>513</b>

Hal yang perlu mendapatkan perhatian bersama adalah ternyata kuliah juga menjadi kegiatan yang dianggap tidak menyenangkan bagi para mahasiswa, mengerjakan tugas-tugas yang menumpuk, menunggu kehadiran dosen, dan jam kuliah yang kosong. Dari beberapa kegiatan yang tidak menyenangkan dirasakan oleh mahasiswa, perlu dicermati bahwa dari sisi proses belajar mengajar perlu dipikirkan sebuah sistem belajar yang mendukung siswa menjadi senang dalam belajar.

Tabel 5. Kegiatan yang secara Bersama-sama dapat Menimbulkan Hubungan Baik di Fakultas

No.	Kategori	Jumlah
1	makan <i>bareng</i> , kumpul <i>bareng</i>	16
2	<i>Outbond</i>	15
3	Konsultasi	47
4	Seminar	24
5	Praktikum	44
6	beajar kelompok	22
7	Kuliah	85
8	kegiatan kampus	46
9	Diskusi	107
10	kuliah lapangan	77
98	<i>Other</i>	18
99	<i>Blank</i>	12
<b>Total</b>		<b>513</b>

Respon dari mahasiswa tentang kegiatan yang dapat menimbulkan kedekatan hubungan dosen dan mahasiswa adalah kegiatan berdiskusi, kegiatan kuliah, terutama kuliah lapangan. Konsultasi dan kegiatan kegiatan bersama dalam kampus secara bersama-sama dapat menimbulkan kedekatan hubungan sosial dosen dan mahasiswa. Berpijak dari hal ini dapat disimpulkan bahwa diperlukan interaksi yang hangat dan kohesif sehingga menimbulkan situasi psikologis yang mendukung performansi belajar tim belajar mahasiswa di perguruan tinggi.

Tabel 6. Bentuk-bentuk Kepedulian dari Pimpinan Fakultas

No.	Kategori	Jumlah
1	Berkompeten dan berpengalaman	224
2	Menggantikan peran orang tua di kampus	5
3	Sebagai sumber informasi dan fasilitator	54
4	Tidak mungkin menjerumuskan mahasiswa	14
5	Selalu memberi motivasi	11
6	Bisa membimbing	19
7	Bisa dipercaya	77

8	Punya wibawa	14
9	Tidak dipercaya	29
99	<i>Other</i>	28
98	<i>Blank</i>	38
<b>Total</b>		<b>513</b>

Bentuk-bentuk kepedulian dari pimpinan fakultas yang dapat dirasakan oleh mahasiswa adalah apabila mahasiswa memiliki pemimpin yang kompeten dan berpengalaman. Pemimpin tersebut dapat dipercaya dan dapat berperan sebagai sumber informasi penting bagi mahasiswa. Pemimpin berperan sebagai fasilitator yang dapat membimbing para mahasiswa lebih baik.

Tabel 7. Cara yang Dilakukan untuk Mencapai Prestasi Akademik

No.	Kategori	Jumlah
1	Belajar	369
2	Konsultasi	2
3	kuliah	25
4	Semangat	5
5	Berusaha	78
6	<i>Other</i>	26
7	<i>Blank</i>	8
<b>Total</b>		<b>513</b>

Mahasiswa mencapai performansi terbaik dalam proses belajar dengan cara belajar dengan sungguh-sungguh dan berusaha melakukan hal yang terbaik untuk mencapai prestasi yang diharapkan.

Tabel 8. Bentuk Tuntutan atau Tekanan dari Fakultas

No.	Kategori	Jumlah
1	IPK	90
2	Belajar	46
3	Organisasi	4
4	Tugas	41
5	presensi hadir	21
6	cepat lulus	14
7	taat aturan	20
8	SPP	10
9	aplikasi ilmu	23
10	<i>Other</i>	53
99	<i>Blank</i>	123
0	tidak ada tuntutan	68
<b>Total</b>		<b>513</b>

Di samping belajar untuk mencapai prestasi, di sisi lain bentuk tuntutan dan tekanan yang dirasakan oleh mahasiswa adalah tuntutan untuk mendapatkan nilai Indeks Prestasi Kumulatif yang tinggi (IPK). Selain tuntutan nilai, ada tuntutan untuk belajar rajin dan tuntutan berupa tugas-tugas kuliah.

Tabel 9. Indikator Ilmu menjadi Bermanfaat

No.	Kategori	Jumlah
1	bermanfaat untuk masyarakat	130
2	bermanfaat untuk diri sendiri	136
3	bermanfaat di dunia kerja	114
4	Belum	32
5	<i>Blank</i>	74
6	<i>Other</i>	27
<b>Total</b>		<b>513</b>

Indikator yang dirasakan oleh mahasiswa bahwa transfer ilmu pengetahuan dari dosen berhasil diserap adalah ilmu tersebut dapat bermanfaat bagi dirinya sendiri, bermanfaat untuk masyarakat, baru kemudian ilmu tersebut memberikan manfaat di lingkungan kerja.

Tabel 10. Indikator Keberhasilan Penyampaian Ilmu bagi Performansi Mahasiswa Sendiri

No.	Kategori	Jumlah
1	dapat menjelaskan & mempraktikkan materi penerapan dalam kehidupan masyarakat	74
2	paham materi	41
3	IPK meningkat	34
4	perubahan perilaku	20
5	belum ada	21
6	lebih percaya diri	11
7	lebih pandai berdiskusi & berdebat	9
8	tambah dewasa	5
9	tambah pengetahuan	107
10	<i>Blank</i>	85
11	<i>Other</i>	106
<b>Total</b>		<b>513</b>

Indikator penting performansi tim belajar di perguruan tinggi dapat diketahui bahwa mahasiswa merasa berhasil dalam belajar apabila mahasiswa merasakan adanya tambahan pengetahuan, mahasiswa dapat menjelaskan dan mempraktikkan ilmu yang dimiliki dalam

kehidupan di masyarakat serta mahasiswa benar-benar mengerti atau memahami ilmu yang disampaikan.

Dari beberapa hasil kuesioner terbuka dan hasil wawancara mendalam dapat dijelaskan bahwa atmosfer akademik yang dapat menunjang performansi tim belajar di perguruan tinggi adalah adanya pemimpin fakultas atau jurusan yang peduli dengan kebutuhan mahasiswa, adanya interaksi yang hangat antara dosen dan mahasiswa sehingga dapat menimbulkan suasana yang kohesif. Mahasiswa juga dapat mencapai performansi terbaiknya bila fakultas memfasilitasi kegiatan belajar maupun kegiatan informal yang dilakukan mahasiswa dan meminimalisasi tekanan-tekanan atau tuntutan yang dirasakan berlebihan bagi mahasiswa. Tuntutan tersebut sering kali dihubungkan dengan pemberian tugas-tugas kuliah yang dirasakan membebani bagi mahasiswa. Prestasi yang ditampilkan mahasiswa tidak semata-mata berkaitan dengan pencapaian nilai IPK yang tinggi, namun ada penambahan ilmu yang bermanfaat bagi pengembangan pribadi mahasiswa.

Hasil penelitian ini mendukung pendapat Hackman dan Oldham (1980); Katzenbach dan Smith (1993); dan Hunt (1999) bahwa indikator performansi sebuah tim belajar dapat dilihat 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 hasil proses belajar (*knowledge artifacts*), seperti inovasi, keterampilan yang ditularkan, hasil pembelajaran yang terdokumentasi, praktik-praktik 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). Kepuasan tercipta bila hasil yang diperoleh ternyata lebih baik dari yang semula telah diharapkan.

## SIMPULAN

Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa performansi atau prestasi tim belajar di perguruan tinggi tidaklah semata-mata dilihat dari pencapaian nilai IPK (efektivitas hasil pembelajaran), tetapi juga dilihat dari proses pertumbuhan dan pembelajaran yang dialami oleh mahasiswa serta kepuasan psikologis yang dirasakan oleh mahasiswa setelah mengalami proses belajar-mengajar di perguruan tinggi.

Untuk mencapai performansi tim belajar di perguruan tinggi, dari hasil penelitian ini ditemukan bahwa perguruan tinggi perlu menciptakan lingkungan psikologis yang kondusif atau atmosfer akademik psikologis yang mendukung performansi mahasiswa. Atmosfer akademik psikologis tersebut berdasarkan penelitian ini meliputi: (1) interaksi yang hangat antar setiap komponen di dalam kampus sehingga situasi menjadi kondusif, (2) pemimpin fakultas atau jurusan yang memiliki kepedulian terhadap kebutuhan penting dan harapan-harapan mahasiswa, dan (3) tuntutan tugas yang tidak berlebihan bagi mahasiswa sehingga mahasiswa dapat menerapkan ilmu yang dimiliki secara langsung di masyarakat.

## DAFTAR PUSTAKA

- 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.
- Hackman, J.R 2002. *Leading Teams: Setting the Stage for Great Performance*. Boston: Harvard Business School Press.
- 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.
- Katzenbach, J.R & Smith, D.K. 1993. *The Wisdom of Teams: Creating The High-Performance Organization*. Boston: Harvard Business School Press.
- Koys, D.J. & DeCotiis, T.A 1991. “Inductive Measures of Psychological Climate”. *Human Relations*. 44, 265-285.
- Kozlowsky, S.W.J & Farr, J.L 1988. “An integrative Model of Updating and Performance”. *Human Performance*, 1, 5-29.
- MacBryde, J & Mendibil, K. 2003. “Designing Performance Measurement Systems for Teams: Theory and Practice”. *Management Decision*. 41,(8), 722-733.
- Odden, C.M & Sias, P.M. 1997. “Peer communication Relationships and Psychological Climate”. *Communication Quarterly*. 45, (3) 153-166.
- 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.
- Stott, K., & Walker, A. 1995. *Teams: Teamwork and Team Building*. NewYork: Prentice Hall.
- 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 Etnich 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.

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