

INTERVENSI *TEAM BUILDING VIRTUAL* DALAM MENINGKATKAN KEPERCAYAAN INTERPERSONAL ANTAR ANGGOTA KELOMPOK

Irin Riamanda^{1*}, Asti Yuliadha², Fitri Auliani³, Nada Salsabila⁴, Farah Salisa⁵, Rayhanah⁶, Nadhira Aulia⁷
Universitas Syiah Kuala Banda Aceh

Abstrak

Perkuliahan daring yang dilakukan karena pandemi Covid-19 menyebabkan adanya temuan konflik dan rasa tidak percaya yang dialami oleh mahasiswa baru di salah satu Fakultas di Aceh. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui efektivitas intervensi *team building* dalam meningkatkan kepercayaan interpersonal antar anggota kelompok. Penelitian ini merupakan studi eksperimen sederhana satu kelompok studi sebelum dan sesudah tes (*pre-experimental one group pre post study*). Intervensi *team building* yang dilakukan pada penelitian ini berupa intervensi dalam jaringan (*virtual*). Subjek penelitian terdiri atas 13 mahasiswa baru. Subjek diberikan pengukuran melalui skala kepercayaan interpersonal sebelum dan setelah selesai intervensi dilakukan. Hasil pengukuran menunjukkan bahwa intervensi yang dilakukan memberikan pengaruh terhadap kepercayaan interpersonal anggota kelompok. Terdapat peningkatan kepercayaan interpersonal anggota kelompok setelah diberi intervensi. Meskipun diberikan secara *virtual*, perubahan yang signifikan ini dapat disebabkan oleh pengalaman *virtual* memberikan hal yang lebih berkesan sehingga membuat mahasiswa lebih *engaged* dengan kelompoknya. Studi *pre-experimental* ini dapat dijadikan landasan untuk melihat pengaruh intervensi *team building* terhadap kepercayaan interpersonal melalui studi eksperimen murni. Mengingat perkembangan teknologi yang begitu pesat, berdasarkan hasil studi ini juga dapat dikembangkan berbagai intervensi psikologis lainnya yang berbasis internet (*virtual*).

Kata Kunci: Intervensi, Kepercayaan Interpersonal, *Team Building* Metode Daring

Abstract

Online lectures due to the Covid-19 pandemic led to findings of conflict and distrust experienced by new students at one of the faculties in Aceh. This study aims to determine the effectiveness of team building interventions in increasing interpersonal trust among group members. This study was a simple experimental study of one study group (*pre-experimental one group pre post study*). The team building intervention was a network intervention (*virtual*). The subjects consisted of 13 new students. Subjects were given measurements through the interpersonal trust scale before and after the intervention was completed. The measurement results showed that the intervention has an influence on the interpersonal trust of group members. There is an increase in interpersonal trust of group members after being given the intervention. Even though it was delivered *virtually*, this significant change could be caused by the *virtual* experience providing a more memorable thing that made students more engaged with their group. This *pre-experimental* study can be used as a reference to evaluate the effect of team building intervention on interpersonal trust by conducting a pure experimental study. Given the rapid development of technology, based on the results of this study, various other internet-based psychological interventions (*virtual*) can also be developed.

Keywords: Intervention, Interpersonal Trust *Virtual* Team Building

*Corresponding Author:

Irin Riamanda
Universitas Syiah Kuala Banda Aceh
Email: irin.riamanda@usk.ac.id

Article History

Submitted: 28 Desember 2022
Accepted: 1 Maret 2023
Available online: 15 Maret 2023

PENDAHULUAN

Setiap individu akan mengalami masa transisi di setiap tahapan usia. Hal ini juga termasuk transisi pada setiap jenjang pendidikan. Transisi menuju perguruan tinggi menjadi periode transisi yang lebih kompleks dibandingkan transisi masa sekolah, karena pada periode ini rentan terhadap munculnya berbagai tekanan pada individu (Santrock et al., 2020). Perbedaan gaya belajar yang lebih mandiri di perguruan tinggi misalnya, tentu akan membuat individu akan mengalami proses adaptasi menjadi mahasiswa baru.

Memasuki perguruan tinggi, mahasiswa baru akan bertemu dan berinteraksi dengan kelompok sebaya, dengan latar belakang budaya dan gaya hidup yang berbeda. Hal ini selaras dengan yang disebutkan Santrock (2018) bahwa transisi dari sekolah menengah atas menuju perguruan tinggi melibatkan suatu perpindahan menuju struktur sekolah yang lebih besar, lebih impersonal, terlibat dalam interaksi dengan teman sebaya yang memiliki latar belakang geografis dan etnis yang beragam (Santrock, 2018).

Proses transisi yang dialami oleh mahasiswa baru pada keadaan normal saja membutuhkan adaptasi dalam interaksi yang tidak cepat, terlebih lagi bagi mahasiswa baru yang berada pada masa pandemi akibat covid 19. Interaksi tersebut mulai terbatas sejak Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan (Kemendikbud) Republik Indonesia mengeluarkan surat edaran bagi perguruan tinggi agar mengganti metode perkuliahan tatap

muka dengan menyelenggarakan perkuliahan atau pembelajaran secara daring atau “dalam jaringan” (Sadikin & Hamidah, 2020).

Perkuliahan daring membuat mahasiswa baru tidak dapat bertemu dan berinteraksi langsung dengan rekan sebaya dan dosen. Padahal sejatinya mahasiswa baru perlu mengalami masa orientasi selayaknya mengenal lingkungan baru di kampusnya. Selama pandemi tersebut, melalui bantuan internet mahasiswa dan dosen tetap dapat melaksanakan interaksi pembelajaran layaknya perkuliahan secara tatap muka (Kuntarto, 2017).

Tidak ada perbedaan yang signifikan antara perkuliahan konvensional dengan daring. Kebanyakan pengajar atau dosen menggunakan pembelajaran berbasis kelompok atau tim dalam proses pembelajaran perguruan tinggi (Robles, 2012). Senada dengan Fitriana dan Saloom (2018) bahwa perguruan tinggi merupakan tahapan pendidikan yang membantu peserta didik mempersiapkan dirinya bersaing dalam pasar kerja. Ketika memasuki dunia kerja, mahasiswa dituntut untuk bisa beradaptasi dengan lingkungan pekerjaan dan lingkungan sosial, sehingga dalam beberapa situasi, mahasiswa harus dapat bekerjasama dengan orang lain. Oleh sebab itu meskipun kuliah daring, dosen cenderung lebih sering menggunakan metode tugas kelompok (Fitriana & Saloom, 2018).

Kerja tim sangat rentan terhadap dampak pandemi, karena kerja tim seringkali melibatkan interaksi dan koordinasi tatap muka antar orang, waktu, dan ruang, membuat jarak sosial dan

INTERVENSI *TEAM BUILDING VIRTUAL* DALAM MENINGKATKAN KEPERCAYAAN INTERPERSONAL ANTAR ANGGOTA KELOMPOK

Irin Riamanda, Asti Yuliadha, Fitri Auliani, Nada Salsabila, Farah Salisa, Rayhanah, Nadhira Aulia

pekerjaan virtual berubah secara dramatis dari konteks kerja tim yang khas (Wildman et al., 2021). Ketika melaksanakan tugas kelompok, tidak jarang sebagian mahasiswa merasa takut, malu dan dalam mengemukakan pendapat, Apalagi untuk situasi mahasiswa baru yang hadir pada masa pandemi Covid 19. Mahasiswa belum mengenal satu sama lain, tidak pernah bertemu secara tatap muka sebelumnya. Namun, mahasiswa diharuskan untuk mengerjakan tugas kelompok secara virtual. Sebuah studi yang menganalisis mahasiswa yang bekerja dalam tim selama pandemi menemukan banyak anggota tim melaporkan berbagai tantangan yang muncul selama pandemi yang membuat mereka sulit untuk terlibat dalam kerja tim yang efektif, oleh karena pandemi memengaruhi kemampuan tim untuk berkoordinasi, berkomunikasi, dan secara kolektif mencapai tujuan bersama (Wildman et al., 2021).

Berdasarkan hasil asesmen awal yang telah dilakukan peneliti melalui teknik wawancara ditemukan permasalahan yang dialami mahasiswa baru di salah satu fakultas yang sedang diteliti ini. Mahasiswa baru Angkatan 2020 belum pernah bertemu satu sama lain. Mahasiswa sudah memiliki tugas kelompok yang banyak, namun karena tidak mengenal satu sama lain merasa sedikit tidak biasa dalam mengerjakan tugas kelompok. Hal ini membuat mahasiswa cenderung tidak percaya diri dan sulit mengungkapkan pendapat dalam kelompok dan tidak percaya dengan rekan kelompoknya. Ketidakpercayaan antar

anggota tersebut berdampak pada adanya kasus konflik antar anggota kelompok akibat miskomunikasi.

McAllister (1995) telah membuat konstruk kepercayaan interpersonal untuk rekan kerja di mana didefinisikan sebagai kombinasi dari kepercayaan afektif dan kognitif dari individu terhadap rekan kerjanya. Kepercayaan afektif merupakan gambaran kepedulian dan perhatian ketika menjalin hubungan. Selain itu, kepercayaan kognitif merupakan gambaran penilaian seberapa sesuai dan tergantungnya terhadap rekan kerja ketika menjalin hubungan kerja (McAllister, 1995).

Berdasarkan hasil temuan asesmen di atas, gambaran mahasiswa yang kesulitan mengungkapkan pendapat dan tidak percaya diri dalam bekerjasama dengan tim, dapat diartikan adanya ketidakpercayaan interpersonal pada rekan kelompoknya. Mahasiswa tidak merasa sesuai dan bergantung pada anggota tim, sehingga kepercayaannya tidak timbul. Kebiasaannya yang kurang bertanggung jawab terhadap tugas kelompok, sehingga sering memunculkan konflik dan miskomunikasi juga merupakan penggambaran belum adanya kepercayaan secara sikap terhadap rekan kelompoknya. Hal tersebut terlihat dari belum adanya kepedulian dan perhatian antar rekan kerja ketika sedang menyelesaikan pekerjaan kelompok.

Salah satu cara untuk meminimalisasi permasalahan yang dialami mahasiswa baru ialah melalui intervensi psikologi berupa pelatihan *team building*. Pelatihan *team building*

INTERVENSI *TEAM BUILDING VIRTUAL* DALAM MENINGKATKAN KEPERCAYAAN INTERPERSONAL ANTAR ANGGOTA KELOMPOK

Irin Riamanda, Asti Yuliadha, Fitri Auliani, Nada Salsabila, Farah Salisa, Rayhanah, Nadhira Aulia

merupakan suatu cara yang efektif untuk meningkatkan kekompakan, kerja sama, dan kepercayaan dalam suatu kelompok. Surya (2020) menunjukkan serangkaian pelatihan *team building* dapat meningkatkan efektivitas tim yang kohesif dan meningkatkan kemampuan anggota untuk memecahkan masalah dengan menangani masalah tugas dan hubungan yang membatasi fungsi tim (Surya, 2020). Lebih lanjut, Kapp (2009) yang melakukan penelitian sebagai instruktur dalam program *team building* pada mahasiswa, melaporkan bahwa 85% mahasiswa memiliki persepsi positif dari awal pelatihan dilakukan sampai pasca pelatihan kerja tim, serta mencapai tingkat pembelajaran kolaboratif yang tinggi secara keseluruhan (Kapp, 2009).

Team building sendiri didefinisikan sebagai intervensi tingkat kelompok formal maupun kelompok informal di mana fokusnya pada peningkatan hubungan sosial dan memperjelas peran untuk penyelesaian tugas dan masalah interpersonal yang memengaruhi fungsi tim tersebut (Klein et al., 2009). Berdasarkan definisi ini dapat digambarkan bahwa intervensi ini paling tepat dilakukan untuk kelompok yang baru terbentuk, di mana pada kelompok tersebut masih ada kendala interpersonal atau sosial antar anggota kelompok, sehingga dengan membangun kelompok yang kompak dan solid, maka akan menghilangkan kendala mahasiswa baru yang masih kesulitan ketika melaksanakan tugas kelompok bersama rekan kampusnya.

Intervensi *team building* yang dilakukan peneliti pada penelitian ini adalah intervensi yang bersifat virtual. Hal ini dikarenakan adanya kondisi pandemi Covid-19 yang sangat membatasi dalam melakukan intervensi tatap muka. Beberapa studi telah menjelaskan tentang intervensi psikologis berbasis internet, di mana selama 15 tahun terakhir, telah ditemukan banyak kemajuan dalam perkembangan intervensi psikologis yang disampaikan melalui internet. *Web-based intervention* bisa sama efektifnya dengan intervensi tatap muka (Andersson, 2016). Intervensi berbasis web menunjukkan berbagai keuntungan, seperti aksesibilitas yang baik, fleksibilitas, dan penghematan biaya dan waktu. Sikap positif, keyakinan positif, dan preferensi dari terapis memainkan peran penting dalam diseminasi teknologi baru pada intervensi yang bersifat virtual ini (Andersson & Titov, 2014; Schuster et al., 2018).

Tannenbaum et al. (2012) menjelaskan bahwa intervensi *team building* secara *online* terbukti efektif dalam menjangkau populasi, sehingga akan sama efektifnya dengan intervensi yang dilakukan dengan tatap muka. Intervensi *team building* yang efektif dapat meningkatkan hasil kognitif peserta intervensi dalam suatu organisasi, seperti kompetensi kerja tim, dan hasil afektif seperti kepercayaan dan potensi tim, sedangkan pada tingkat tim, hasilnya adalah koordinasi dan komunikasi yang efektif (Tannenbaum et al., 2012).

Studi lainnya yang mengevaluasi efikasi intervensi latihan *team building online* yang

INTERVENSI *TEAM BUILDING VIRTUAL* DALAM MENINGKATKAN KEPERCAYAAN INTERPERSONAL ANTAR ANGGOTA KELOMPOK

Irin Riamanda, Asti Yuliadha, Fitri Auliani, Nada Salsabila, Farah Salisa, Rayhanah, Nadhira Aulia

dievaluasi melalui sosial media pada mahasiswa, secara kolektif menemukan efikasi intervensi online ini untuk mendorong kohesi, meningkatkan kepuasan tugas tim, dan meningkatkan kebugaran fisik (Forrest & Bruner, 2017). Namun belum ada studi yang melihat bagaimana intervensi *team building* yang diberikan secara virtual dapat meningkatkan kepercayaan interpersonal pada mahasiswa. Metode intervensi secara virtual inilah yang menjadi kebaruan dari penelitian ini.

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan di atas, dapat disimpulkan bahwa intervensi *team building* secara virtual dihipotesiskan dapat menyelesaikan permasalahan yang dialami mahasiswa baru. Adanya ketidakpercayaan secara interpersonal terhadap rekan anggota kelompok yang dialami mahasiswa baru menggambarkan adanya masalah interpersonal dan sosial yang terjadi antar anggota kelompok. Berdasarkan teori, intervensi *team building* secara virtual dapat

membantu menyelesaikan permasalahan yang dialami mahasiswa baru tersebut, sehingga hipotesis penelitian ini adalah intervensi *team building* secara virtual akan menyebabkan peningkatan jumlah skor kepercayaan interpersonal antar anggota kelompok.

METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Penelitian ini adalah penelitian eksperimen sederhana, dengan satu kelompok studi sebelum dan sesudah tes (*pre-experimental one group pre post study*). *Pre-experimental design* didefinisikan sebagai desain yang belum merupakan eksperimen sungguh-sungguh (*quasi experiment*), karena masih terdapat variabel luar yang ikut berpengaruh terhadap terbentuknya variabel dependen. Metode penelitian *one-group pretest-posttest study* ini dilakukan terhadap satu kelompok tanpa adanya kelompok kontrol (Sugiyono, 2014).

Tabel 1
Rancangan Eksperimen

Kelompok	Pretest	Perlakuan	Posttest
Eksperimen	Y1	X	Y2

Keterangan:

Y1: Pengukuran sebelum diberikan perlakuan (pretest)

Y2: Pengukuran setelah diberi perlakuan (post test)

X: Perlakuan berupa intervensi *team building* virtual

Subjek Penelitian

Partisipan yang mengikuti intervensi pada penelitian ini adalah mahasiswa angkatan 2020 di salah satu program studi pada universitas di Aceh yang bersedia mengikuti

program intervensi yang dilakukan oleh peneliti. Terdapat 13 mahasiswa baru yang bersedia ikut dalam program tersebut, yang pada akhirnya menjadi subjek pada penelitian ini.

INTERVENSI *TEAM BUILDING VIRTUAL* DALAM MENINGKATKAN KEPERCAYAAN INTERPERSONAL ANTAR ANGGOTA KELOMPOK

Irin Riamanda, Asti Yuliadha, Fitri Auliani, Nada Salsabila, Farah Salisa, Rayhanah, Nadhira Aulia

Metode Pengumpulan Data

Evaluasi yang dilakukan untuk melihat efektivitas training melalui dua tahap evaluasi program pelatihan yaitu evaluasi reaksi dan evaluasi pembelajaran. Evaluasi reaksi adalah evaluasi untuk melihat *mood* dan kepuasan yang dirasakan peserta setelah mendapatkan intervensi atau pelatihan. Tujuan evaluasi reaksi adalah mengukur persepsi yang dirasakan peserta tentang pelatihan agar mendapatkan masukan untuk pengembangan yang lebih baik ke depannya (Kirkpatrick & Kirkpatrick, 2008).

Pada penelitian ini instrumen pengukuran evaluasi reaksi dibuat sendiri oleh peneliti. Terdapat dua jenis pertanyaan, yaitu pertanyaan tertutup untuk melihat reaksi peserta terhadap materi, fasilitator, media dan bahan, serta rangkaian sesi yang diberikan selama intervensi berlangsung. Respon pada pertanyaan ini berupa skala likert dari mulai "sangat sesuai", "sesuai", "cukup sesuai", "kurang sesuai", dan "tidak sesuai". Model pertanyaan kedua adalah pertanyaan terbuka dengan dua pertanyaan yang ini melihat hal yang diperoleh peserta selama pelatihan *team building*, serta melihat kesan dan pesan peserta selama mengikuti pelatihan ini.

Evaluasi yang kedua dilakukan pada penelitian ini adalah evaluasi hasil belajar. Menurut Kirkpatrick & Kirkpatrick (2008) evaluasi hasil belajar merupakan penilaian mengenai pemahaman hasil pembelajaran yang dilakukan selama intervensi berlangsung.

Skala psikologis yang digunakan untuk mengukur evaluasi pembelajaran digunakan

skala kepercayaan interpersonal terhadap rekan kerja (McAllister, 1995) adalah alat ukur pada penelitian ini. Terdapat dua aspek yang diukur pada skala ini, yaitu aspek kepercayaan afektif, dan kognitif. Kepercayaan afektif merupakan gambaran kepedulian dan perhatian individu terhadap rekan kerjanya karena adanya pengalaman tindakan dan perilaku dari rekan kerja yang membangun kepercayaan interpersonal individu ke rekan kerjanya. Selain itu kepercayaan kognitif merupakan gambaran penilaian individu terhadap ketergantungannya dengan rekan kerjanya atas pengalaman perilaku atau tindakan yang diberikan rekan kerja pada dirinya (McAllister, 1995).

Skala kepercayaan interpersonal dari McAllister (1995) ini memiliki 11 aitem pertanyaan. Di mana 5 aitem pertanyaan menilai aspek afektif, dan 6 aitem pertanyaan menilai aspek kognitif. Salah satu contoh aitem pertanyaan untuk mengukur aspek afektif adalah "Ketika Saya menceritakan masalah yang Saya alami, rekan kerja Saya akan menanggapi dengan penuh perhatian". Selain itu contoh aitem pertanyaan untuk menilai aspek kognitif adalah "Saya tidak meragukan kompetensi dan persiapan rekan kerja saya untuk bekerja".

Alat ukur ini kemudian diberikan kepada subjek penelitian sebelum (*pretest*) dan sesudah (*posttest*) perlakuan berlangsung. Soal *pretest* maupun *posttest* kemudian dibuat tidak berurutan, untuk mengecoh subjek penelitian karena mendapat pertanyaan berulang.

**INTERVENSI *TEAM BUILDING VIRTUAL* DALAM MENINGKATKAN KEPERCAYAAN
INTERPERSONAL ANTAR ANGGOTA KELOMPOK**

Irin Riamanda, Asti Yuliadha, Fitri Auliani, Nada Salsabila, Farah Salisa, Rayhanah, Nadhira Aulia

Skala kepercayaan interpersonal terhadap rekan kerja ini disusun menggunakan skala likert dengan empat pilihan jawaban “sangat tidak setuju” (STS), “tidak setuju” (TS), “setuju” (S), dan “sangat setuju” (SS). Subjek penelitian hanya diperkenankan untuk memilih satu jawaban saja. Koefisien reliabilitas pada alat ukur ini sebesar 0,881. Hasil ini menunjukkan bahwa skala kepercayaan interpersonal terhadap rekan kerja ini sudah reliabel.

Intervensi

Intervensi yang dilakukan pada penelitian ini menggunakan prinsip pembelajaran *experiential learning* yaitu sebuah proses pembelajaran yang bersumber pengetahuan dan keterampilan serta nilai-nilai melalui

pengalaman yang dialami langsung oleh individu tersebut.

Tahapan *experiential learning* yang diterapkan dalam pelatihan ini berdasarkan cara pembelajaran *experiential* oleh Supratiknya (2011), yaitu melalui permainan-permainan, presentasi, modelling perilaku, latihan individual, studi kasus, dan *brainstorming* (Supratiknya, 2011). Tabel 2 berikut menjelaskan lebih rinci sesi rangkaian intervensi yang diberikan pada pelatihan virtual *team building* ini.

Metode Analisis Data

Teknik analisis data pada penelitian ini menggunakan *Wilcoxon signed rank test*. Teknik ini bertujuan untuk mengukur ada atau tidaknya perbedaan sebelum dan sesudah pemberian intervensi.

Tabel 2
Rincian Kegiatan Intervensi

Sesi Kegiatan	Bentuk Intervensi	Tujuan
<i>I spy</i>	Permainan	<i>Ice breaking</i> untuk membuat peserta fokus
<i>4 facts 1 fib</i>	Permainan	Anggota kelompok berbagi informasi pribadi dalam membangun kepercayaan
Dunia Perkuliahan	Studi Kasus & Latihan individual	Mahasiswa belajar untuk memberikan pendapat kepada temannya dengan asertif agar tidak menimbulkan konflik dan meningkatkan kepercayaan
<i>Storyline</i> berantai	Permainan	Melatih kekompakan kepada kelompok
<i>Team building</i>	Presentasi & modelling perilaku	Memberikan pembelajaran kognitif, afektif, dan psikomotorik tentang <i>self-awareness</i> , komunikasi, kerja sama, dan <i>teamwork</i>
<i>Scrabble scramble</i>	Permainan	Mengajak peserta lebih akrab melalui kerja sama tim dengan mendorong pemikiran kreatif, kolaborasi, dan komunikasi
<i>Power of teamwork</i>	<i>brainstorming</i>	Memberikan penguatan pentingnya kerja sama tim untuk memunculkan kepercayaan antar anggota
<i>Closure: To sum up</i>	Permainan	Permainan penutup untuk membantu peserta mengingat kembali poin penting capaian yang disasar pada pelatihan

**INTERVENSI *TEAM BUILDING VIRTUAL* DALAM MENINGKATKAN KEPERCAYAAN
INTERPERSONAL ANTAR ANGGOTA KELOMPOK**

Irin Riamanda, Asti Yuliadha, Fitri Auliani, Nada Salsabila, Farah Salisa, Rayhanah, Nadhira Aulia

HASIL

Uji Beda Evaluasi Pembelajaran

Sebelum melaksanakan uji analisis data, dilakukan uji normalitas maupun homogenitas terlebih dahulu. Berdasarkan hasil uji normalitas diketahui bahwa data penelitian baik pada saat *pretest* maupun *posttest* adalah berdistribusi normal. Hal ini dikarenakan nilai p pada *pretest* maupun *posttest* adalah 0,2 ($p > 0,05$). Selain itu untuk pengujian homogenitas, diketahui bahwa peserta pelatihan

berjumlah sedikit (13 sampel) jika disesuaikan dengan proporsi sampel statistik secara umum. Hal ini membuat pengujian homogenitas ditolak, karena tidak homogen. Oleh sebab itu untuk melakukan pengujian analisis data perbandingan pengukuran sebelum dan sesudah diberikan perlakuan pada penelitian ini digunakan *Wilcoxon signed rank test*. Berikut adalah tabel hasil uji analisis data penelitian ini.

Tabel 3

Hasil Uji Wilcoxon Skor Kepercayaan Interpersonal Anggota Kelompok

Pengukuran	Z
Pretest- post test	-3,190*

* $p < 0,001$

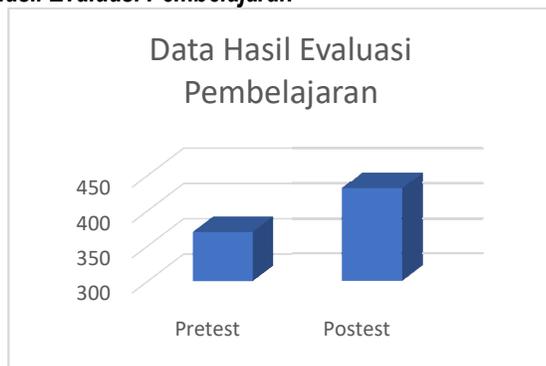
Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa terdapat perbedaan skor kepercayaan interpersonal anggota kelompok antara *pretest* dengan *posttest*. Hal ini dilihat dari $p = 0,001$ atau perbedaan signifikan karena di $p < 0,05$. Tabel di atas juga menjelaskan bahwa hipotesis pada penelitian ini diterima, yaitu terdapat pengaruh perlakuan intervensi *team building virtual* dalam meningkatkan kepercayaan anggota kelompok.

Hasil Evaluasi Pembelajaran

Evaluasi pembelajaran dilakukan untuk mengungkap tingkat pengetahuan peserta setelah mengalami proses belajar dalam pelatihan yang merupakan pengalihan pengetahuan (*transfer of learning*). Evaluasi pembelajaran dilakukan melalui skala psikologis kepercayaan interpersonal terhadap rekan kerja (McAllister, 1995). Gambar di bawah ini menunjukkan deskripsi hasil evaluasi pembelajaran.

Gambar 1

Data Hasil Evaluasi Pembelajaran



**INTERVENSI TEAM BUILDING VIRTUAL DALAM MENINGKATKAN KEPERCAYAAN
INTERPERSONAL ANTAR ANGGOTA KELOMPOK**

Irin Riamanda, Asti Yuliadha, Fitri Auliani, Nada Salsabila, Farah Salisa, Rayhanah, Nadhira Aulia

Berdasarkan gambar di atas dapat diketahui bahwa total skor *pretest* untuk 13 peserta pelatihan sebesar 370 poin. Di lain sisi, total skor *posttest* untuk 13 peserta adalah 431 poin. Hal ini menjelaskan terdapat kenaikan

sebesar 61 poin terhadap pengukuran skala kepercayaan interpersonal terhadap rekan kerja yang diukur sebelum dan sesudah pelaksanaan tes. Adapun deskripsi data penelitian dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 4
Deskripsi Data Penelitian

Tahap	Hipotetik				Empirik			
	min	mak	Mean	SD	min	mak	Mean	SD
Pre	11	44	27,5	5,5	26	31	28,4	1,6
Post					30	37	33,1	1,8

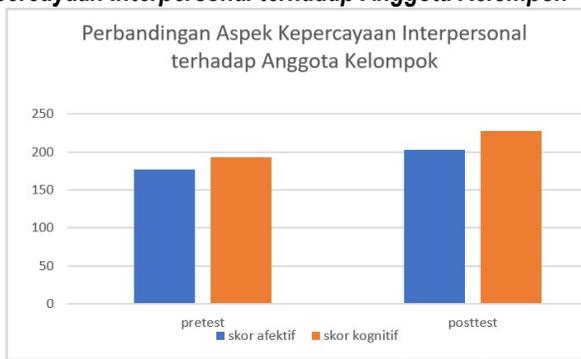
Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa skor minimal pada *pretest* yang di dapatkan peserta pelatihan adalah 26 poin, sedangkan skor maksimal yang didapatkan peserta pelatihan pada saat *pretest* adalah 31 poin. Selain itu skor minimal pada saat *posttest* di dapatkan peserta pelatihan sebesar 30 poin, sedangkan skor maksimal yang di dapatkan peserta ketika *posttest* adalah 37 poin.

building. Di mana pada saat pelatihan belum dilakukan, paling tinggi peserta mendapat nilai 31 poin, namun besaran poin tersebut menjadi setara di posisi paling rendah (30 poin) ketika masa *posttest*.

Berdasarkan tabel tersebut diketahui bahwa terdapat kenaikan skor sebelum dan sesudah diadakan pelatihan intervensi *team*

Peneliti juga melakukan perbandingan skor aspek afektif dan aspek kognitif pada skala psikologis kepercayaan interpersonal anggota kelompok. Adapun grafik di bawah ini menunjukkan perbandingan kedua skor tersebut.

Gambar 2
Perbandingan Aspek Kepercayaan Interpersonal terhadap Anggota Kelompok



Berdasarkan gambar di atas diketahui bahwa total skor aspek afektif pada saat *pretest* adalah 177 poin, sedangkan total skor afektif pada saat *posttest* adalah 203 poin. Terdapat kenaikan sebesar 26 poin pada saat

pengukuran sebelum dan setelah dilakukannya pelatihan *team building* ini. Selain itu, untuk total skor aspek kognitif pada saat *pretest* berkisar pada 193 poin, sedangkan skor aspek kognitif pada saat *posttest* adalah 228 poin. Hal ini

INTERVENSI *TEAM BUILDING VIRTUAL* DALAM MENINGKATKAN KEPERCAYAAN INTERPERSONAL ANTAR ANGGOTA KELOMPOK

Irin Riamanda, Asti Yuliadha, Fitri Auliani, Nada Salsabila, Farah Salisa, Rayhanah, Nadhira Aulia

berarti terjadi peningkatan sebesar 35 poin dari aspek kognitif dilihat dari pengukuran sebelum dan sesudah perlakuan diberikan. Berdasarkan penjelasan ini dapat disimpulkan aspek kognitif dua kali lebih tinggi berubah (perbandingan pada saat pengukuran *pretest* dan *posttest*) dibandingkan aspek afektif.

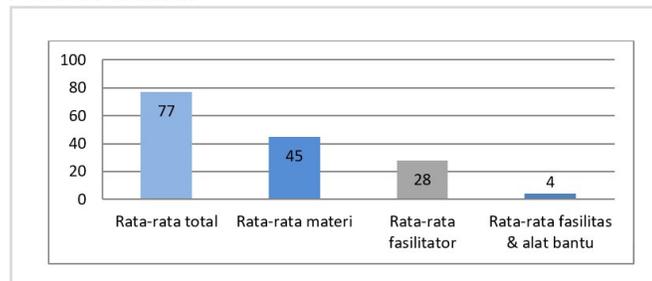
Hasil Evaluasi Reaksi

Form evaluasi reaksi pelatihan terdiri dari dua jenis pertanyaan, yakni pertanyaan tertutup

dan pertanyaan terbuka. Pada pertanyaan tertutup terdiri dari 17 aitem (10 aitem tentang metode dan materi, 6 aitem tentang fasilitator, dan 1 aitem tentang fasilitas dan alat bantu yang digunakan dalam pelatihan). Skor setiap aitem berada pada rentang 5 sampai 1. Adapun hasil reaksi peserta terhadap pelatihan *team building* dalam hal metode dan materi, fasilitator, serta fasilitas dan alat bantu dijelaskan dalam gambar di bawah ini.

Gambar 3

Hasil Evaluasi Reaksi Peserta Pelatihan



Berdasarkan hasil gambar diagram di atas terlihat bahwa rata-rata reaksi peserta terhadap metode dan materi sebesar 45 (58,44%). Kemudian rata-rata reaksi peserta terhadap fasilitator pelatihan sebesar 28 (36,36%), rata-rata reaksi peserta terhadap fasilitas dan alat bantu pelatihan sebesar 4 (5,19%), sedangkan rata-rata total reaksi peserta terhadap pelatihan *team building* sebesar 77 (90,58%). Berdasarkan data di atas diketahui bahwa 90,58% peserta pelatihan *team building* ini merasa sangat puas terhadap intervensi yang dilakukan peneliti. Di mana mayoritas reaksi yang paling dirasa sangat puas adalah untuk materi, yaitu sebesar 58,44%.

Selain itu pada evaluasi reaksi peserta juga terdapat pertanyaan terbuka berjumlah 2

aitem terkait dengan apa yang didapatkan setelah mengikuti pelatihan *team building* serta kesan dan pesan untuk pelatihan *team building*. Berdasarkan jawaban peserta terhadap pertanyaan terbuka mengenai apa yang didapatkan setelah mengikuti pelatihan dapat diketahui bahwa peserta mendapat peningkatan pemahaman tentang *self-awareness* untuk membuka diri dan berkenalan dengan orang baru, cara berkomunikasi interpersonal, dan *teamwork* yang merupakan hal penting dalam *team building*. Selain itu, peserta juga memperoleh keterampilan atau *skill* tentang cara berkomunikasi yang efektif serta cara menghadapi anggota tim dalam suatu kelompok yang dapat diterapkan dalam kehidupan sehari-hari.

INTERVENSI *TEAM BUILDING VIRTUAL* DALAM MENINGKATKAN KEPERCAYAAN INTERPERSONAL ANTAR ANGGOTA KELOMPOK

Irin Riamanda, Asti Yuliadha, Fitri Auliani, Nada Salsabila, Farah Salisa, Rayhanah, Nadhira Aulia

DISKUSI

Team building telah diidentifikasi sebagai metode penting untuk meningkatkan iklim psikologis di mana tim beroperasi, serta fungsi tim secara keseluruhan. Intervensi *team building* secara konsisten terbukti menghasilkan peningkatan efektivitas tim (Beauchamp et al., 2017). Intervensi *team building* sebagian besar berfokus pada pengembangan rasa kohesi kelompok. Kohesi melibatkan sejauh mana suatu kelompok bersatu dalam mengejar tugas-tugas instrumental yang terkait dan/atau kegiatan sosial. Prinsip dasar dari intervensi *team building* dalam membangun kohesi, adalah bahwa jika anggota tim mampu menumbuhkan rasa persatuan, atau kebersamaan, hal ini dapat memberikan fungsi katalis dalam memperkuat upaya anggota individu sehingga mengarahkan mereka menuju tujuan bersama dan meningkatkan hasil kinerja tim (Beauchamp et al., 2017; Carron et al., 1997).

Tahapan *experiential learning* yang diterapkan dalam pelatihan *team building* ini antara lain (Supratiknya, 2011):

- a) *Games*, di mana peserta diharapkan mencapai tujuan tertentu lewat serangkaian aturan main;
- b) Presentasi atau lektur, yang disampaikan oleh fasilitator, bertujuan untuk menyampaikan informasi berupa pengetahuan, pandangan atau pendekatan baru yang penting kepada peserta;
- c) *Modelling perilaku*, bertujuan untuk mengajarkan kepada peserta tentang cara-cara tertentu yang dilakukan untuk

menghadapi situasi tertentu serta memberikan kesempatan kepada peserta untuk melatih tingkah laku yang baru agar mereka percaya diri dalam menghadapi sebuah situasi;

- d) Latihan individual, peserta diminta untuk menerapkan pengetahuan yang telah diperoleh dan mengimplementasikannya ke dalam situasi kehidupan sehari-hari;
- e) Studi Kasus, para peserta diminta untuk mengidentifikasi masalah secara berkelompok dan merekomendasikan kemampuan analisis dan pemecahan masalah.
- f) *Brainstorming*, bentuk diskusi terstruktur yang dapat memancing peserta untuk mengeluarkan ide dan pemikiran mereka sehingga dapat memunculkan *insight* dan meningkatkan motivasi peserta untuk berpartisipasi.

Dalam penelitian ini, games-games yang diberikan seperti *4 facts 1 fib*, *I spy*, dan *Scrabble scramble* dirancang untuk meningkatkan kekompakan, serta mengembangkan kolaborasi, komunikasi, dan pemikiran kreatif. Secara khusus, permainan pada *team building* yang dilakukan bersama-sama ini membuat partisipan menjadi lebih fleksibel dan adaptif, sehingga membentuk semangat tim, serta membantu mereka untuk saling percaya (Nastitono, 2012). Selain itu pelatihan *team building* menggunakan pendekatan interpersonal yang dapat meningkatkan karakteristik tim, memperbaiki iklim tim dan relasi interpersonal, sehingga hal

INTERVENSI *TEAM BUILDING VIRTUAL* DALAM MENINGKATKAN KEPERCAYAAN INTERPERSONAL ANTAR ANGGOTA KELOMPOK

Irin Riamanda, Asti Yuliadha, Fitri Auliani, Nada Salsabila, Farah Salisa, Rayhanah, Nadhira Aulia

ini dapat menyebabkan peningkatan kepercayaan interpersonal pada anggota kelompok (Akhilesh, 2014).

Mayoritas dari subjek penelitian merasa puas dengan pelatihan *team building* yang dilakukan, yaitu sebesar 90,58%. Meskipun dilakukan secara virtual, namun hal ini tidak mengurangi esensi dari pelatihan itu sendiri. Sebesar 58,44% subjek bereaksi puas terhadap materi pelatihan yang diberikan. Hal ini didukung oleh *adult learning theory* oleh Malcolm Knowles yang menyatakan bahwa orang dewasa memiliki kebutuhan tersendiri untuk mengetahui mengapa mereka belajar sesuatu. Orang dewasa belajar karena adanya kebutuhan hidup untuk melaksanakan tugas peran sosial dalam kehidupan sehari-hari, bukan hanya karena paksaan akademik. Mayoritas subjek penelitian merasa puas dengan program pelatihan pada penelitian ini, oleh karena sebagai orang dewasa, mereka merasa membutuhkan pembelajaran yang bersumber dari pengetahuan, keterampilan, dan pengalaman (*experiential learning*), sehingga mendapatkan manfaat dari pelatihan *team building* ini (Nastitono, 2012; Noe et al., 2021).

Sebuah studi yang meneliti *team building* secara virtual pada mahasiswa menemukan bahwa, bekerja dalam tim telah terbukti membantu mereka mendapatkan pemahaman yang lebih baik tentang studi mereka. Bekerja dalam tim untuk mahasiswa mengarah pada pencapaian individu yang lebih tinggi daripada bekerja secara individu atau dengan cara yang kompetitif. Oleh karena itu, penting bagi

mahasiswa untuk dapat mempelajari keterampilan *team building* yang dapat membantu dalam studi mereka saat ini, dan nantinya akan membantu dalam karir masa depan mereka ketika mereka bergabung dengan berbagai organisasi (Sekwao & Modolin, 2018).

Hasil studi ini mendukung hipotesis penelitian dan menemukan bahwa *team building* virtual dapat meningkatkan kepercayaan interpersonal pada mahasiswa baru, yang dilihat dari peningkatan skor saat *posttest*. Sesuai dengan hasil studi ini didukung oleh studi yang juga melakukan intervensi *team building* pada mahasiswa, menemukan bahwa *team building* berbasis virtual pada mahasiswa memicu proses tim yang lebih kohesif dibandingkan tanpa virtual. Intervensi berbasis virtual menawarkan pengalaman yang imersif dan lebih menawan dibandingkan non-virtual, hasilnya membuat peserta lebih *engaged* dan tampil lebih saat intervensi berlangsung (Sekwao & Modolin, 2018). Hal serupa juga terjadi pada partisipan studi ini, di mana mereka lebih berminat pada intervensi berbasis virtual karena sebagai mahasiswa yang lebih sering menggunakan teknologi dalam kesehariannya lebih merasa tertarik dengan materi meskipun disajikan secara virtual.

Seperti yang disebutkan sebelumnya, kepercayaan interpersonal memiliki dua ukuran: *cognition-based trust* dan *affect-based trust*. McAllister (1995) mengusulkan bahwa *cognition-based trust* bertindak sebagai prekursor dari *affect-based trust* dalam teori aslinya tentang kepercayaan interpersonal. Kepercayaan

INTERVENSI *TEAM BUILDING VIRTUAL* DALAM MENINGKATKAN KEPERCAYAAN INTERPERSONAL ANTAR ANGGOTA KELOMPOK

Irin Riamanda, Asti Yuliadha, Fitri Auliani, Nada Salsabila, Farah Salisa, Rayhanah, Nadhira Aulia

interpersonal adalah keadaan tim yang muncul yang membantu mengembangkan hubungan yang dapat diandalkan, aman, dan lebih baik di dalam tim (Breuer et al., 2016). Studi menyebutkan bahwa meski kepercayaan interpersonal tidak memoderasi hubungan antara praktik *team building* dan resiliensi tim, namun kepercayaan interpersonal dan kapasitas laten keduanya dapat dikaitkan dengan resiliensi tim (Kiani, 2022).

Hasil studi ini juga didukung oleh sebuah studi pilot oleh Nastitono (2012) yang menunjukkan bahwa intervensi pelatihan *team building* dapat meningkatkan kepercayaan interpersonal pada pegawai perusahaan. Hasil analisis studi menemukan bahwa secara simultan *affect-based trust* dan *cognition-based trust* berpengaruh pada *teamwork*, di mana intervensi *team building* yang dilakukan berhasil membuat para pegawai saling percaya satu sama lain, sehingga *teamwork* yang baik pun dapat tercapai (Nastitono, 2012).

Studi ini memiliki limitasi yaitu dikarenakan ini merupakan studi *pre-experimental* sehingga hanya melibatkan sampel sebesar 13 mahasiswa baru, tanpa adanya kelompok kontrol sebagai pembanding.

KESIMPULAN DAN SARAN

Hasil penelitian ini menemukan bahwa intervensi *team building* yang dilakukan terhadap mahasiswa baru secara virtual secara signifikan meningkatkan kepercayaan interpersonal mahasiswa baru. Hal ini dikarenakan pelatihan *team building*

diperuntukan bagi kelompok yang sedang dalam fase pembentukan, agar lebih mengenal sesama antar anggota kelompok.

Menariknya pelatihan ini dilakukan dengan metode virtual, diakibatkan Covid 19 yang melarang adanya perkumpulan secara tatap muka di kampus. Namun demikian, mengingat mahasiswa sendiri membutuhkan pertemuan seperti ini untuk proses pengenalan antar anggota.

Diperlukan adanya studi eksperimen dengan jumlah sampel yang lebih besar disertai adanya kelompok kontrol, sehingga dapat diketahui benar pengaruh intervensi *team building* terhadap kepercayaan interpersonal. Berdasarkan hasil studi ini juga dapat dikembangkan berbagai intervensi psikologis lainnya yang berbasis internet (virtual).

DAFTAR PUSTAKA

- Akhilesh, K. B. (2014). Interpersonal Relationships, Teams, and Team Building. In *R&D Management* (pp. 141–167). Springer India. https://doi.org/10.1007/978-81-322-1946-0_12
- Andersson, G. (2016). Internet-Delivered Psychological Treatments. *Annual Review of Clinical Psychology*, 12(1), 157–179. <https://doi.org/10.1146/annurev-clinpsy-021815-093006>
- Andersson, G., & Titov, N. (2014). Advantages and limitations of Internet-based interventions for common mental disorders. *World Psychiatry*, 13(1), 4–11. <https://doi.org/10.1002/wps.20083>

**INTERVENSI TEAM BUILDING VIRTUAL DALAM MENINGKATKAN KEPERCAYAAN
INTERPERSONAL ANTAR ANGGOTA KELOMPOK**

Irin Riamanda, Asti Yuliadha, Fitri Auliani, Nada Salsabila, Farah Salisa, Rayhanah, Nadhira Aulia

- Beauchamp, M. R., McEwan, D., & Waldhauser, K. J. (2017). Team building: conceptual, methodological, and applied considerations. *Current Opinion in Psychology*, 16(16), 114–117. <https://doi.org/10.1016/j.copsyc.2017.02.031>
- Breuer, C., Hüffmeier, J., & Hertel, G. (2016). Does trust matter more in virtual teams? A meta-analysis of trust and team effectiveness considering virtuality and documentation as moderators. *Journal of Applied Psychology*, 101(8), 1151–1177. <https://doi.org/10.1037/apl0000113>
- Carron, A. V., Spink, K. S., & Prapavessis, H. (1997). Team building and cohesiveness in the sport and exercise setting: Use of indirect interventions. *Journal of Applied Sport Psychology*, 9(1), 61–72. <https://doi.org/10.1080/10413209708415384>
- Fitriana, H., & Saloom, G. (2018). Prediktor Social Loafing dalam Konteks Pengerjaan Tugas Kelompok pada Mahasiswa. *INSAN Jurnal Psikologi Dan Kesehatan Mental*, 3(1), 13. <https://doi.org/10.20473/jpkm.V3i12018.13-22>
- Forrest, C. K., & Bruner, M. W. (2017). Evaluating social media as a platform for delivering a team-building exercise intervention: A pilot study. *International Journal of Sport and Exercise Psychology*, 15(2), 190–206. <https://doi.org/10.1080/1612197X.2015.1069879>
- Kapp, E. (2009). Improving Student Teamwork in a Collaborative Project-Based Course. *College Teaching*, 57(3), 139–143. <https://doi.org/10.3200/CTCH.57.3.139-143>
- Kiani, S. R. (2022). *Impact of Team Building Practices on Project Performance with Mediating Role of Project Team Resilience and Moderating Role of Interpersonal Trust*. Capital University of Science and Technology, Islamabad.
- Kirkpatrick, D. L., & Kirkpatrick, J. D. (2008). *Evaluating Training Programs: The Four Levels* (3rd ed). Berrett-Koehler Publishers, Inc.
- Klein, C., DiazGranados, D., Salas, E., Le, H., Burke, C. S., Lyons, R., & Goodwin, G. F. (2009). Does Team Building Work? *Small Group Research*, 40(2), 181–222. <https://doi.org/10.1177/1046496408328821>
- Kuntarto, E. (2017). Keefektifan model pembelajaran daring dalam perkuliahan bahasa indonesia di perguruan tinggi. *Indonesian Language Education and Literature*, 3(1), 99–110. <https://doi.org/10.24235/ILEAL.V3i1.1820>
- McAllister, D. J. (1995). Affect- and Cognition-Based Trust as Foundation for Interpersonal Cooperation in Organizations. *Academy of Management Journal*, 38(1), 24–59. <https://doi.org/10.2307/256727>
- Nastitono, W. (2012). *Intervensi Team Building terhadap Affect Based Trust untuk Meningkatkan Teamwork pada Kantor Pelayanan Percontohan XYZ di Jakarta*. Universitas Indonesia.
- Noe, R., Hollenbeck, J., Gerhart, B., & Wright, P. (2021). *Human Resource Management. Gaining a Competitive Advantage* (12th editi). McGraw Hill.
- Robles, M. M. (2012). Executive Perceptions of the Top 10 Soft Skills Needed in Today's Workplace. *Business Communication Quarterly*, 75(4), 453–465. <https://doi.org/10.1177/1080569912460400>

**INTERVENSI TEAM BUILDING VIRTUAL DALAM MENINGKATKAN KEPERCAYAAN
INTERPERSONAL ANTAR ANGGOTA KELOMPOK**

Irin Riamanda, Asti Yuliadha, Fitri Auliani, Nada Salsabila, Farah Salisa, Rayhanah, Nadhira Aulia

- Sadikin, A., & Hamidah, A. (2020). Pembelajaran Daring di Tengah Wabah Covid-19. *Biodik*, 6(2), 214–224. <https://doi.org/10.22437/bio.v6i2.9759>
- Santrock, J. (2018). *Adolescence* (17th ed.). McGraw Hill.
- Santrock, J., Deater-Deckard, K., & Lansford, J. (2020). *Child Development: An Introduction* (15th ed.). McGraw Hill.
- Schuster, R., Pokorny, R., Berger, T., Topococo, N., & Laireiter, A.-R. (2018). The Advantages and Disadvantages of Online and Blended Therapy: Survey Study Amongst Licensed Psychotherapists in Austria. *Journal of Medical Internet Research*, 20(12), e11007. <https://doi.org/10.2196/11007>
- Sekwao, G., & Modolin, S. (2018). *Virtual Reality Games for Team Building Interventions* (Issue May). Jönköping University.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Alfabeta.
- Supratiknya, A. (2011). *Merancang Program dan Modul Psikoedukasi* (Ed Revisi). Universitas Sanata Dharma.
- Surya, E. P. A. (2020). Team building training: An intervention program to improve the team effectiveness of Digital Marketing Division. *International Journal of Research Publications*, 44(1), 1–9.
- Tannenbaum, S. I., Mathieu, J. E., Salas, E., & Cohen, D. (2012). Teams Are Changing: Are Research and Practice Evolving Fast Enough? *Industrial and Organizational Psychology*, 5(1), 2–24. <https://doi.org/10.1111/j.1754-9434.2011.01396.x>
- Wildman, J. L., Nguyen, D. M., Duong, N. S., & Warren, C. (2021). Student Teamwork During COVID-19: Challenges, Changes, and Consequences. *Small Group Research*, 52(2), 119–134. <https://doi.org/10.1177/1046496420985185>