

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Organisasi merupakan tempat bagi manusia untuk mengembangkan soft skill, melatih tanggungjawab, belajar kerjasama dalam kelompok dan berinteraksi satu sama lain. Selama perjalanan hidup kita sebagai manusia merupakan individu yang menjadi anggota dari banyak kelompok, mulai dari yang sederhana sampai yang kompleks, dari yang formal sampai yang informal, dari yang jangka pendek sampai yang jangka panjang, dari yang kohesif sampai yang tidak kohesif dan sebagainya (Sarwono, 1999). Kelompok-kelompok tersebut ternyata memiliki dampak yang kuat terhadap bagaimana individu berpikir dan bertindak. Sebenarnya, cara berpikir dan bertingkah laku inilah yang menjadi acuan manusia menggolongkan individu-individu sebagai *in-group* atau *out-group*. Persepsi terhadap *in-group* dan *out-group* inilah yang pula menentukan pola perilaku manusia. Hal inilah yang seringkali menyebabkan sulitnya membangun kelompok yang ideal.

Dalam lingkungan perkuliahan, tentunya bekerja dalam kelompok merupakan hal yang lazim dialami oleh mahasiswa, mengerjakan tugas kelompok, terjun dalam organisasi kemahasiswaan merupakan bentuk-bentuk bahwa mahasiswa terlibat dalam kegiatan kelompok. Pembentukan kelompok ini didasarkan pada filosofi bahwa dengan bekerja secara berkelompok memungkinkan pekerjaan berat menjadi lebih ringan karena beban-beban tugas terdistribusi pada tiap-tiap anggota kelompok (Audi, 2014). Namun ada kalanya, bekerja pada suatu kelompok menjadi tidak efektif ketika anggota-anggota kelompok tidak berhasil bekerja sama secara efektif.

Organisasi memiliki peran penting bagi keberhasilan seseorang, namun sering sekali ditemukan kelompok yang gagal mencapai obyektifnya karena tiap-tiap anggota kelompok tidak dapat bekerja sama sehingga hubungan kerja menjadi tidak kooperatif dan yang lebih ekstrim anggota tersebut akhirnya juga dapat bekerja sendiri-sendiri. Kooperasi yang gagal dalam suatu kelompok menurut

Williams (1993) disebabkan karena anggota kelompok bekerja dibawah harapan kelompok, melakukan penghindaran terhadap tugas, mengurangi usahanya yang sebetulnya mampu untuk dilaksanakan. Perilaku-perilaku inilah yang kemudian disebut dengan pemasalan sosial atau *social loafing* yang selanjutnya pada studi ini menggunakan istilah kemalasan sosial.

Sarlito (2012) mengemukakan bahwa kemalasan sosial merupakan penurunan motivasi dan usaha individu ketika berkontribusi dalam sebuah kelompok namun tidak pada saat bekerja secara individual. Kemalasan sosial dapat terjadi ketika individu merasa tugas yang diberikan tidak bermakna serta tidak sesuai dengan kemampuannya, bekerja dengan orang asing atau berada di lingkungan baru dan ketika *output* individu tidak dapat di evaluasi secara terbuka (Ommundsen Y, 2006).

Rich, dkk., (2014) menyatakan bahwa kemalasan sosial adalah salah satu hal yang tidak dapat dihindari dalam mengerjakan sebuah tugas kelompok, sehingga menjadikan kemalasan sosial yang terjadi dalam sebuah organisasi bukanlah menjadi hal yang baru. Selain itu, Buzwell (2012) menyatakan bahwa kemalasan sosial tidak hanya merugikan sebuah organisasi, namun juga dapat merugikan diri individu secara pribadi karena adanya kepribadian secara individualis. Individu menganggap diri pribadi lebih unggul dibanding yang lain dan lebih mengutamakan keberhasilan pribadi dibanding keberhasilan kelompok, sehingga kontribusi dari individu tidak terlihat.

Anggota organisasi yang melakukan kemalasan sosial tidak dibatasi oleh usia dan jenis kelamin. Clark & Baker (2011) menyatakan bahwa kemalasan sosial berpeluang terjadi pada laki-laki maupun perempuan dan semua kegiatan yang dilakukan dengan berkelompok. Selain itu, kemalasan sosial dapat menghilangkan fungsi kerjasama sebagai bentuk kerja yang efektif dan efisien dalam kelompok.

Mahasiswa yang mengikuti sebuah organisasi pastinya akan dihadapkan pada lingkungan dimana mereka dituntut untuk mampu beradaptasi terhadap segala hal perubahan dan tantangan. Secara biologis, manusia tidak hanya memiliki naluri saja, tetapi juga kemampuan untuk berfikir, berbagai perasaan dan

bakat, hal tersebut tidak berkembang secara otomatis, namun harus di kembangkan (Wursanto, 2003).

Salah satu organisasi sosial yang muncul dilingkungan Unissula adalah PMII. Tentunya pembentukan PMII tidaklah tanpa tujuan. Keanggotaan yang ada di PMII akan diharapkan untuk dapat memenuhi obyektif yang telah ditetapkan oleh para penggagas dan pembentuk PMII. Namun, dalam prosesnya dalam mencapai obyektif organisasi bukanlah perkara mudah. Mengingat dalam organisasi tersusun tidak hanya dari satu orang saja yang tentunya memiliki masing-masing karakteristik yang melekat.

Oleh karenanya menjadikan PMII sebagai lembaga kemahasiswaan yang ideal di Unissula pun tak urung menghadapi permasalahan. Ada beberapa temuan permasalahan yang teramati di dalam lembaga kemahasiswaan PMII yang diperoleh wawancara dengan beberapa partner penelitian yang dilakukan pada saat *preliminary survey*.

“Di organisasi ini (PMII) saya lebih nyaman, sederhana dan konteksnya juga luas, nggak seperti di UKM mas cenderung menunggu, tidak ada inisiatif mas bikin bosan, orang-orangnya juga kayak sombong-sombong kalau bikin acara suka di tempat yang mewah jadi ya saya males juga kalo ada kumpul-kumpul gitu lebih cenderung fokus di PMII, kadang saya menghindar kalau ada senior UKM takut di tegor dan akhirnya saya titip absen terus kalo rapat”. (Mahasiswa berinisial Z.fak ekonomi).

“kalo di organisasi SEMA saya masih malu dan takut mas, gara-gara nggak ada temennya, jadi ya saya kalo mau dateng rapat gitu takut bingung mau ngapain, jadi ngrasa nggak enak, takut nggak dianggap sama yang lain, ngrasa aku bukan orang yang dibutuhkan sama mereka. kalau di PMII kan saya temennya banyak bisa nyantai dan saya juga udah deket sama senior-senior jadi ya saya lebih ngerasa nggak enak kalau nggak ikut acara yang di PMII, makanya kalau di SEMA kadang saya izin”. (Mahasiswa berinisial E. Fak bahasa)

“ saat ini saya mengikuti beberapa organisasi mas tapi ya gitu terkadang saya kewalahan mengatur waktu juga, saya pertama kali ikut organisasi PMII mas dan itu sampai sekarang, saya sangat nyaman ya mungkin gara-gara kebanyakan orangnya anak pondokkan dan kebetulan teman pondok saya ada yang ikut PMII bareng. Saya juga ikut organisasi di fakultas dan UKM cuman saya agak jarang yang di fakultas, soalnya tugas saya di PMII udah

banyak, jadi mau ke fakultas aja udah males mas, lagian saya juga masih kagok kalau di fakultas mas nggk sesantai di PMII “.(Mahasiswa berinisial A.N. fak psikologi)

“Seringnya ketika ada tugas ada saja anggota yang jalan sendiri karena tidak sejalan dengan pemimpinnya sehingga mengabaikan instruksi yang diberikan. Karena tugasnya bersifat kelompok maka saat deadline selalu saja ada anggota yang menjadi korban dengan bekerja lebih banyak demi target yang harus dipenuhi”. (Mahasiswa berinisial A.K)

Berdasarkan hasil wawancara yang diungkapkan di atas dalam tugas-tugas seperti ini memang terjadi beberapa orang yang bekerja di sisi satu lebih keras sedangkan yang lainnya masa bodoh, melakukan lebih sedikit dari bagian yang seharusnya anggota kerjakan kalau bekerja sendiri. Sikap seperti inilah yang disebut kemalasan sosial, yaitu pengurangan motivasi dan usaha ketika individu bekerja secara kolektif dalam kelompok dibandingkan ketika bekerja secara individual. Tidak sedikit para aktifis organisasi selalu mendominasi satu organisasi dibanding organisasi yang lainnya. Hal itu karena adanya kenyamanan di satu sisi sehingga membuat para anggota organisasi takut akan keluar dari zona kenyamanan mereka. Hal tersebut tidak menutup kemungkinan terjadinya kemalasan sosial pada organisasi yang lainnya.

Digariskannya manusia sebagai makhluk sosial memunculkan konsekuensi terbentuknya kelompok-kelompok manusia. Dalam kelompok-kelompoknya, manusia berinteraksi satu sama lain di mana didalamnya ada hubungan saling tergantung atau *interdependency* untuk memenuhi kebutuhan pribadinya sendiri. Adanya sikap harmonis, solidaritas dan kesetiaan dari anggota terhadap kelompok menunjukkan adanya sikap kolektif pada kelompok tersebut. Namun ketika timbul egoisme dan mementingkan kepentingan sendiri bahkan terjadinya konflik interpersonal dalam kelompok membuktikan bahwa seseorang tidak bisa lepas dari sikap individualis.

Kemalasan sosial paling mungkin terjadi dalam kondisi di mana kontribusi individual tidak dapat dievaluasi, ketika orang-orang mengerjakan tugas yang mereka anggap membosankan atau tidak memberi aspirasi, atau bekerja dengan orang-orang yang tidak terlalu mereka hargai atau mereka kenal. Kemalasan

sosial tentu saja sangat merugikan kinerja suatu kelompok. Dengan beberapa kasus pekerjaan orang yang berbeda dapat melakukan tugas yang berbeda dalam waktu yang bersamaan. Sehingga dengan adanya kelompok, lebih memungkinkan suatu tujuan dapat tercapai dengan sangat efektif dan efisien (Cialdini R. B., 2010).

Beberapa studi sebelumnya telah menemukan bahwa salah satu faktor yang menyebabkan terjadinya kemalasan sosial, salah satunya adalah rendahnya kohesivitas dalam kelompok. Kohesivitas kelompok merupakan faktor-faktor yang dimiliki suatu kelompok untuk membuat anggota kelompok tetap berada menjadi bagian dari kelompok (Sarlito, 2012). Menurut Walgito (Abdillah, 2012) kohesivitas meliputi keterikatan antar anggota kelompok maupun kelompoknya merupakan perhatian anggota kelompok untuk saling menyukai satu sama lain. Kohesivitas kelompok merupakan hal penting bagi sebuah organisasi, ketika kohesivitas kelompok tinggi maka dapat terbentuk sebuah konformitas dan meningkatnya komunikasi dalam kelompok serta memiliki rasa kebersamaan, Vaughan dan Hogg (Sarlito, 2012).

Kohesivitas kelompok tidak dapat menjamin kemajuan dalam organisasi dan juga bisa menjadi penyebab kemalasan sosial. Seperti halnya yang diungkapkan oleh Robbins & Judge (2007) ketika kelompok yang memiliki kohesivitas tinggi namun norma kinerja rendah, maka dapat menjadikan produktivitas rendah serta menimbulkan kemalasan sosial dalam organisasi. Selain itu, kohesivitas kelompok dapat memberikan efek positif maupun negatif yang menyebabkan anggota akan tetap komitmen pada kelompok atau meninggalkan kelompok. Semakin kuat kebersamaan dan ketertarikan antar sesama anggota dalam kelompok, maka semakin kohesif pula anggota kelompok tersebut.

Anggraeni & Alfian (2015) mengungkapkan bahwa kohesivitas dapat memberikan pengaruh positif bagi individu dari lingkungan kelompok maupun anggota kelompok. Pembagian tugas atau perbedaan jabatan dalam sebuah organisasi menandakan struktur organisasi dan pembagian peran, namun ketika terdapat anggota yang menyalahgunakannya bisa mengakibatkan kohesivitas menurun yang pada akhirnya menimbulkan kemalasan sosial. Menurut Aulia &

Saloom (2013) penurunan kohesivitas kelompok membutuhkan kesadaran terhadap kepercayaan diri individu untuk melakukan sesuatu supaya lebih maksimal sehingga tidak akan terjadi kemalasan sosial.

Hidup berkelompok seharusnya dapat menguntungkan, namun beberapa peneliti psikologi sosial telah menyadari dalam bekerja kelompok juga memicu kemalasan sosial, yaitu suatu kondisi dimana individu mengurangi usaha dan upaya ketika bekerja dalam kelompok (Williams, 1993). Namun dalam menciptakan kesuksesan dalam sebuah kelompok harus adanya pembagian tugas yang sesuai kontribusi dari banyak orang agar dapat berjalan dengan baik karena adanya kinerja anggota yang produktif.

Pada penelitian yang dilakukan oleh Anggraeni & Alfian (2015) mengenai kemalasan sosial dalam pengerjaan tugas berkelompok, terdapat hubungan antara kohesivitas dengan kemalasan sosial. Semakin tinggi kohesivitas maka kemalasan sosial akan semakin rendah, begitu pula sebaliknya ketika kohesivitas rendah maka kemalasan sosial semakin tinggi. Hal ini diperoleh dari hasil korelasi *Pearson Product Moment* sebesar -0,724 dengan taraf signifikan sebesar 0,000. Sehingga kohesivitas dapat dijadikan sebagai faktor penting bagi keberhasilan dalam suatu kelompok atau organisasi.

Jassawalla, dkk., (2009) juga melakukan penelitian tentang kemalasan sosial pada kelompok mahasiswa jurusan bisnis, dimana kemalasan sosial terdapat pada individu yang tidak memiliki rasa peduli terhadap sesama anggota maupun kelompok. Selain itu, rendahnya kohesivitas akan membawa dampak negatif bagi kelompok dan dapat mengurangi kontribusi individu dalam kelompok. Selain itu, Hoigaard, dkk (2006) menunjukkan hasil penelitiannya bahwa *social cohesion* yang tinggi ditunjukkan dengan adanya perilaku anggota organisasi yang sadar untuk meningkatkan usaha dan kinerjanya dalam mencapai keberhasilan kelompok secara bersama-sama.

Kohesivitas adalah proses dinamis yang merefleksikan kecenderungan anggota kelompok secara bersama-sama agar tetap bersatu dalam bekerjasama untuk mencapai tujuan Eys dkk (2002). Menurut Carless dan De Paola (Bahli, 2005), kohesivitas terdiri dari dua dimensi yaitu kohesivitas sosial dan kohesivitas

tugas. Kohesivitas sosial yaitu suatu keinginan untuk mengembangkan dan melihat hubungan sosial di dalam kelompok, serta kohesivitas tugas yaitu keinginan untuk bekerjasama dalam kelompok agar dapat mencapai sasaran atau tugas. Tugas tersebut biasanya dihubungkan dengan berbagai bentuk khusus yang telah ditentukan oleh kelompok.

Forsyth (2012) menyatakan bahwa kohesivitas kelompok muncul dari ikatan-ikatan di antara anggota kelompok. Tingkat kohesivitas yang tinggi biasanya bermanfaat bagi pelaksanaan fungsi kelompok karena kohesivitas kelompok juga diartikan sebagai kekuatan, baik positif maupun negatif, yang menyebabkan anggota tetap bertahan dalam kelompok, Taylor, dkk., (2009). Fungsi kelompok akan menjadi maksimal pada kelompok yang memiliki kohesivitas yang tinggi karena keberadaan kelompok akan memiliki kekuatan bersama-sama untuk mencapai suatu tujuan. Berdasarkan uraian di atas maka kohesivitas merupakan proses dinamis dimana anggota kelompok memiliki ikatan-ikatan dan kekuatan serta keinginan untuk bekerjasama dalam mencapai tujuan. Aspek kohesivitas kelompok menurut Forsyth (2012), yaitu ketertarikan individu pada tugas kelompok, ketertarikan individu pada kelompok secara sosial, kesatuan kelompok dalam tugas dan sosial serta kerjasama.

Berdasarkan penjelasan ini dapat disimpulkan bahwa kohesivitas kelompok merupakan pemersatu kelompok yang dapat membuat kelompok mencapai tujuan bersama. Kelompok yang memiliki kohesivitas akan saling berusaha untuk menjadi satu dalam kelompok dan saling bekerjasama dalam mencapai tujuan. Kelompok yang seperti ini akan memiliki semangat motivasi yang kuat untuk mencapai tujuan kelompok. Selain itu, anggota kelompok yang memiliki kohesivitas tinggi cenderung tidak menjadi pelaku kemalasan sosial karena individu memiliki rasa berjuang yang tinggi untuk saling menyatu dalam mewujudkan tujuan dan impian kelompok.

Berangkat dari fenomena tersebut maka peneliti ingin studi ini dilakukan untuk mengkaji mengenai hubungan antara kohesivitas kelompok dengan kemalasan sosial yang difokuskan pada lembaga kemahasiswaan PMII di Unissula. Perbedaan dari penelitian sebelumnya adalah peneliti ingin

menggunakan mahasiswa yang tergabung dalam suatu organisasi PMII sebagai subjek penelitian

B. Perumusan Masalah Penelitian

Mengacu pada fenomena empiris dan perbedaan hasil penelitian terdahulu maka masalah penelitian yang dirumuskan adalah **“Apakah Ada Hubungan Negatif Antara Kohesivitas Kelompok Terhadap Kemalasan Sosial Pada Anggota Pmii Unissula”**

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang di atas, penelitian ini bertujuan untuk menguji hubungan secara empiris hubungan antara kohesivitas kelompok dengan kemalasan sosial pada anggota PMII Unissula.

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah:

1. Manfaat teoritis; dari hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi ilmu pengetahuan, yang dapat bermanfaat sebagai solusi atau penyelesaian masalah khususnya pada ilmu Psikologi Industri dan Organisasi serta berguna dalam mengelola organisasi sosial dengan baik untuk mencapai tujuan bersama.
2. Manfaat praktis; dari hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan melatih penulis dalam melakukan penelitian dan analisis terhadap suatu permasalahan, dengan membandingkan teori yang telah didapat selama mengikuti perkuliahan dengan keadaan yang sebenarnya.