

**HUBUNGAN ANTARA KEPERCAYAAN DIRI DAN MOTIVASI BERPRESTASI DENGAN
KEMALASAN SOSIAL DALAM MENYELESAIKAN TUGAS KELOMPOK
PADA MAHASISWA FAKULTAS TEKNOLOGI INDUSTRI
UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG SEMARANG**

Skripsi

Untuk memenuhi sebagian persyaratan
memperoleh derajat Sarjana Psikologi



Disusun oleh:

**Istaanda Florian Delinda
30701401473**

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG
SEMARANG
2022**

PERSETUJUAN PEMBIMBING

**HUBUNGAN ANTARA KEPERCAYAAN DIRI DAN MOTIVASI BERPRESTASI DENGAN
KEMALASAN SOSIAL DALAM MENYELESAIKAN TUGAS KELOMPOK
PADA MAHASISWA FAKULTAS TEKNOLOGI INDUSTRI
UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG SEMARANG**

Dipersiapkan dan disusun oleh:

**Istaanda Florian Delinda
30701401473**

Telah disetujui untuk diuji dan dipertahankan di depan Dewan Penguji guna
memenuhi persyaratan untuk mencapai gelar Sarjana Psikologi

Pembimbing

Tanggal



Dr. Rohmatun, M.Si., Psikolog

13 Januari 2022

Semarang, 13 Januari 2022

Mengesahkan,
Dekan Fakultas Psikologi
Universitas Islam Sultan Agung



Ruseno Arjangga, S.Psi., M.A.

NIK. 210700010

PENGESAHAN

**HUBUNGAN ANTARA KEPERCAYAAN DIRI DAN MOTIVASI BERPRESTASI DENGAN
KEMALASAN SOSIAL DALAM MENYELESAIKAN TUGAS KELOMPOK
PADA MAHASISWA FAKULTAS TEKNOLOGI INDUSTRI
UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG SEMARANG**

Dipersiapkan dan disusun oleh:

Istaanda Florian Delinda
30701401473

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji
pada tanggal 27 Januari 2022

Dewan Penguji

1. Joko Kuncoro, S.Psi, M.Si
2. Titin Suprihatin, S.Psi, M.Psi, Psikolog
3. Dra. Rohmatun, M.Si, Psikolog

Tanda Tangan



Skripsi ini telah diterima sebagai persyaratan
untuk memperoleh gelar Sarjana Psikologi

Semarang, 20 Juni 2022

Mengetahui

Fakultas Psikologi
Universitas Islam Sultan Agung

Joko Kuncoro, S.Psi, M.Si
NIK. 210799001

PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini, Saya Istaanda Florian Delinda dengan penuh kejujuran dan tanggung jawab menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini adalah hasil karya sendiri dan belum pernah diajukan untuk memperoleh derajat kesarjanaan di suatu perguruan tinggi manapun.
2. Sepanjang pengetahuan saya, skripsi ini tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis/diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.
3. Jika terdapat hal-hal yang tidak sesuai dengan isi pernyataan ini, maka saya bersedia derajat kesarjanaan saya dicabut.



MOTTO

“Waktu bekerja orang rajin adalah sekarang, sedangkan waktu bekerja orang yang malas adalah besok”

(Abdullah Gymnastiar)

“Salah satu pengkerdilan terkejam dalam hidup adalah membiarkan pikiran yang cemerlang menjadi budak bagi tubuh yang malas, yang mendahulukan istirahat sebelum lelah”

(Buya Hamka)

“Kemalasan adalah kemenangan di masa sekarang dan kekalahan di masa nanti”

(Bong Chandra)



PERSEMBAHAN

Kupersembahkan karya ini kepada:

Allah SWT

*yang telah memberikan kesehatan, kekuatan, dan petunjuk
dalam hidup ini*

*Ayahanda (Alm) dan Ibunda tercinta
sebagai bukti dan bakti sayangku kepada mereka,
yang tiada henti-hentinya memberikan do'a
di setiap langkahku*

Dosen pembimbing

Ibu Dra. Rohmatun, M.Si., Psikolog

*yang telah bersedia meluangkan waktu, tenaga, dan pikiran
untuk membimbingku dengan penuh kesabaran,
serta mengantarkanku sampai karya ini
dapat terselesaikan*

Almometer Fakultas Psikologi

Universitas Islam Sultan Agung Semarang

*yang telah banyak memberiku ilmu, pengalaman, dan kesempatan
dalam belajar.*

Dan Semua

yang telah berjasa dalam proses penyelesaian karya ini

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Allah SWT atas segala rahmat, taufik, hidayah, dan inayah-Nya yang diberikan kepada penulis sehingga karya ini mampu penulis selesaikan sebagai salah satu syarat untuk mencapai derajat S-1 Sarjana Psikologi. Sholawat dan salam penulis haturkan kepada Nabi Muhammad SAW beserta para sahabatnya yang telah membawa kaum muslim dari zaman jahiliah menuju zaman terang benderang.

Penulis mengaku dalam jalannya penulisan ini banyak rintangan yang datang, namun berkat bantuan, dukungan, dorongan, dan motivasi yang diberikan oleh semua pihak secara moril dan materiil. Semua hal yang terasa berat menjadi sedikit lebih ringan. Akhirnya dengan penuh kerendahan hati penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Ruseno Arjungsi, S.Psi., M.A., selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Islam Sultan Agung Semarang yang telah membantu dalam proses akademik maupun penelitian.
2. Ibu Dra. Rohmatun, M.Si., Psikolog, selaku dosen pembimbing skripsi yang telah meluangkan waktu, membimbing, memberikan masukan, dan motivasi dengan penuh kesabaran sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik.
3. Ibu Hj. Ratna Supradewi, S.Psi., M.Si., Psikolog, selaku dosen wali yang telah memberikan bimbingan, nasehat, dan arahan kepada penulis sejak awal hingga akhir selama menjalani proses perkuliahan di Fakultas Psikologi.
4. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Psikologi UNISSULA, selaku tenaga pengajar yang telah bersedia berbagi segenap ilmu dan kemampuannya sehingga penulis memperoleh pengetahuan dan pengalaman selama menempuh studi.
5. Bapak dan Ibu Staf Tata Usaha, Perpustakaan, dan Laboratorium Fakultas Psikologi UNISSULA, terima kasih atas bantuan dan kerjasama dalam memberikan kemudahan, kelancaran, dan fasilitasnya selama ini.
6. Bapak dan Ibu Dekan serta Staf Tata Usaha Fakultas Teknologi Industri UNISSULA, yang telah mengizinkan penulis melakukan penelitian dan pengambilan data.

7. Mahasiswa Fakultas Teknologi Industri angkatan 2016 - 2018, baik dari prodi/jurusan Teknik Elektro, Teknik Industri, maupun Teknik Informatika yang bersedia menjadi responden, yang telah meluangkan waktu membantu penulis dalam pengisian skala penelitian.
8. Peneliti-peneliti sebelumnya dan *google*, yang telah memberikan kemudahan bagi penulis dalam mengakses teori-teori untuk penulisan skripsi ini.
9. Ayahanda (Alm) dan Ibunda tercinta, yang selalu mendoakan dan memberikan dorongan baik moril maupun materiil, serta mengingatkanku untuk selalu rajin beribadah kepada Allah SWT.
10. Teman-teman seperjuangan dalam menyelesaikan skripsi ini, Nugraini Arsiska Arum, Rizqi Dewi Andriani, Renita Aristanti, Reza Yuliansyah, Annita Wahyuningtyas, Nur Fauziyah Harum, dan Muhammad Luthfi Afwan, terima kasih sudah mendukung, memberikan saran, dan semangat.
11. Teman-teman Psikologi angkatan 2014 khususnya kelas C, yang telah menjadi bagian dari keluarga selama peneliti berkuliah, terima kasih karena kalian adalah teman-teman terbaikku.
12. Semua pihak yang telah membantu yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu, terima kasih atas bantuan, semangat, dan nasehat kalian selama penulis menempuh pendidikan S-1 di Fakultas Psikologi Universitas Islam Sultan Agung Semarang.

Proses penyelesaian skripsi ini telah dikerjakan dengan sungguh-sungguh dan sebaik-baiknya. Penulis menyadari dengan segala keterbatasan yang penulis miliki, karya ini masih jauh dari sempurna dan banyak kekurangan yang harus diperbaiki. Penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat, khususnya bagi pengembangan ilmu pengetahuan di bidang Psikologi.

Semarang, 12 Januari 2022

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
PERSETUJUAN PEMBIMBING	ii
PENGESAHAN	iii
PERNYATAAN	iv
MOTTO	v
PERSEMBAHAN	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
ABSTRAK	xv
ABSTRACT	xvi
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Perumusan Masalah	8
C. Tujuan Penelitian	8
D. Manfaat Penelitian	8
BAB II LANDASAN TEORI	10
A. Kemalasan Sosial	10
1. Pengertian Kemalasan Sosial	10
2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kemalasan Sosial	11
3. Aspek-Aspek Kemalasan Sosial	18
4. Ciri-Ciri Mahasiswa Yang Melakukan Kemalasan Sosial	22
B. Kepercayaan Diri	22
1. Pengertian Kepercayaan Diri	22
2. Aspek-Aspek Kepercayaan Diri	24
3. Ciri-Ciri Kepercayaan Diri	26
C. Motivasi Berprestasi	28

1. Pengertian Motivasi Berprestasi	28
2. Aspek-Aspek Motivasi Berprestasi.....	30
3. Karakteristik Individu Memiliki Motivasi Berprestasi	31
D. Hubungan Antara Kepercayaan Diri Dan Motivasi Berprestasi Dengan Kemalasan Sosial	32
E. Hipotesis	34
BAB III METODE PENELITIAN	36
A. Identifikasi Variabel Penelitian	36
B. Definisi Operasional	36
1. Kemalasan Sosial	36
2. Kepercayaan Diri	36
3. Motivasi Berprestasi.....	37
C. Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel (<i>Sampling</i>).....	37
1. Populasi.....	37
2. Sampel.....	38
3. Teknik Pengambilan Sampel (<i>Sampling</i>).....	38
D. Metode Pengumpulan Data.....	38
1. Skala Kemalasan Sosial	39
2. Skala Kepercayaan Diri.....	40
3. Skala Motivasi Berprestasi.....	41
E. Validitas, Uji Daya Beda Aitem dan Estimasi Reliabilitas	42
1. Validitas	42
2. Uji Daya Beda Aitem.....	42
3. Estimasi Reliabilitas.....	43
F. Teknik Analisis Data	43
BAB IV PERSIAPAN, PELAKSANAAN DAN HASIL PENELITIAN.....	44
A. Orientasi Kacah dan Persiapan Penelitian	44
1. Orientasi Kacah Penelitian.....	44
2. Persiapan Penelitian	45
B. Pelaksanaan Penelitian.....	51
C. Analisis Data dan Hasil Penelitian.....	52

1. Uji Asumsi	52
2. Uji Hipotesis	53
D. Deskripsi Data Penelitian.....	54
1. Deskripsi Data Skor Skala Kemalasan Sosial.....	55
2. Deskripsi Data Skor Skala Kepercayaan Diri	56
3. Deskripsi Data Skor Skala Motivasi Berprestasi	57
E. Pembahasan	58
F. Kelemahan Penelitian	62
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	63
A. Kesimpulan Penelitian	63
B. Saran	63
DAFTAR PUSTAKA.....	65
LAMPIRAN.....	70



DAFTAR TABEL

Tabel 1. Data Mahasiswa Aktif Genap 2018 - 2019 Angkatan 2016 - 2018 Fakultas Teknologi Industri Universitas Islam Sultan Agung Semarang	38
Tabel 2. <i>Blueprint</i> Skala Kemalasan Sosial.....	40
Tabel 3. <i>Blueprint</i> Skala Kepercayaan Diri.....	41
Tabel 4. <i>Blueprint</i> Skala Motivasi Berprestasi	42
Tabel 5. Sebaran Nomor Aitem Skala Kemalasan Sosial.....	46
Tabel 6. Sebaran Nomor Aitem Skala Kepercayaan Diri.....	47
Tabel 7. Sebaran Nomor Aitem Skala Motivasi Berprestasi.....	48
Tabel 8. Distribusi Sebaran Nomor Aitem Berdaya Beda Tinggi dan Rendah Skala Kemalasan Sosial.....	49
Tabel 9. Distribusi Sebaran Nomor Aitem Berdaya Beda Tinggi dan Rendah Skala Kepercayaan Diri	50
Tabel 10. Distribusi Sebaran Nomor Aitem Berdaya Beda Tinggi dan Rendah Skala Motivasi Berprestasi	51
Tabel 11. Hasil Uji Normalitas	52
Tabel 12. Norma Kategori Skor.....	55
Tabel 13. Deskripsi Skor Skala Kemalasan Sosial	55
Tabel 14. Kategorisasi Skor Subjek Skala Kemalasan Sosial.....	56
Tabel 15. Deskripsi Skor Skala Kepercayaan Diri.....	56
Tabel 16. Kategorisasi Skor Subjek Skala Kepercayaan Diri.....	57
Tabel 17. Deskripsi Skor Skala Motivasi Berprestasi.....	58
Tabel 18. Kategorisasi Skor Subjek Skala Motivasi Berprestasi.....	58

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Rentang Skor Skala Kemalasan Sosial.....	56
Gambar 2. Rentang Skor Skala Kepercayaan Diri.....	57
Gambar 3. Rentang Skor Skala Motivasi Berprestasi.....	58



DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN A SKALA PENELITIAN	71
A-1 Skala Penelitian Kemalasan Sosial	75
A-2 Skala Penelitian Kepercayaan Diri	78
A-3 Skala Penelitian Motivasi Berprestasi	81
LAMPIRAN B TABULASI DATA PENELITIAN	85
B-1 Tabulasi Data Penelitian Skala Kemalasan Sosial	86
B-2 Tabulasi Data Penelitian Skala Kepercayaan Diri	98
B-3 Tabulasi Data Penelitian Skala Motivasi Berprestasi	110
LAMPIRAN C UJI DAYA BEDA AITEM DAN RELIABILITAS	122
C-1 Uji Daya Beda Aitem dan Reliabilitas Skala Kemalasan Sosial.....	123
C-2 Uji Daya Beda Aitem dan Reliabilitas Skala Kepercayaan Diri.....	126
C-3 Uji Daya Beda Aitem dan Reliabilitas Skala Motivasi Berprestasi	130
LAMPIRAN D ANALISIS DATA	134
D-1 Uji Normalitas.....	135
D-2 Uji Linearitas Skala Kepercayaan Diri Dengan Kemalasan Sosial	136
D-3 Uji Linearitas Skala Motivasi Berprestasi Dengan Kemalasan Sosial	137
D-4 Uji Multikolinearitas	138
D-5 Uji Hipotesis 1	140
D-6 Uji Hipotesis 2	143
D-7 Uji Hipotesis 3	144
LAMPIRAN E SURAT DAN DOKUMENTASI PENELITIAN	145
E-1 Surat Keterangan Penelitian	146
E-2 Dokumentasi Penelitian.....	148

**HUBUNGAN ANTARA KEPERCAYAAN DIRI DAN MOTIVASI BERPRESTASI DENGAN
KEMALASAN SOSIAL DALAM MENYELESAIKAN TUGAS KELOMPOK
PADA MAHASISWA FAKULTAS TEKNOLOGI INDUSTRI
UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG SEMARANG**

Oleh:

Istaanda Florien Delinda

Fakultas Psikologi

Universitas Islam Sultan Agung Semarang

Email: istaandafloriendelinda@std.unissula.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara kepercayaan diri dan motivasi berprestasi dengan kemalasan sosial dalam menyelesaikan tugas kelompok pada mahasiswa Fakultas Teknologi Industri Universitas Islam Sultan Agung Semarang. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah mahasiswa Fakultas Teknologi Industri angkatan 2016 - 2018 terdiri dari 3 prodi/jurusan, yaitu: Teknik Elektro, Teknik Industri, dan Teknik Informatika dengan sampel berjumlah 282 mahasiswa. Metode pengambilan sampel menggunakan *cluster random sampling*. Alat ukur dalam penelitian ini terdiri dari 3 skala. Skala kemalasan sosial terdiri dari 28 aitem dengan koefisien reliabilitas 0,834, skala kepercayaan diri terdiri dari 50 aitem dengan koefisien reliabilitas 0,957, dan skala motivasi berprestasi terdiri dari 40 aitem dengan koefisien reliabilitas 0,880. Analisis data menggunakan analisis regresi berganda dan korelasi parsial. Hasil uji hipotesis pertama menunjukkan nilai $R = 0,654$ dan $F_{hitung} = 104,360$ dengan signifikansi 0,000 ($p < 0,01$), artinya ada hubungan yang signifikan antara kepercayaan diri dan motivasi berprestasi dengan kemalasan sosial dalam menyelesaikan tugas kelompok pada mahasiswa. Hasil uji hipotesis kedua diperoleh nilai $r_{y1-2} = -0,364$ dengan signifikansi 0,000 ($p < 0,01$), artinya ada hubungan negatif yang signifikan antara kepercayaan diri dengan kemalasan sosial dalam menyelesaikan tugas kelompok pada mahasiswa dengan mengendalikan variabel motivasi berprestasi. Hasil uji hipotesis ketiga diperoleh nilai $r_{y1-2} = -0,317$ dengan signifikansi 0,000 ($p < 0,01$), artinya ada hubungan negatif yang signifikan antara motivasi berprestasi dengan kemalasan sosial dalam menyelesaikan tugas kelompok pada mahasiswa dengan mengendalikan variabel kepercayaan diri.

Kata kunci: kemalasan sosial, kepercayaan diri, dan motivasi berprestasi.

**THE RELATIONSHIP BETWEEN SELF-CONFIDENCE AND ACHIEVEMENT
MOTIVATION WITH SOCIAL LOAFING IN COMPLETING GROUP ASSIGNMENTS
IN STUDENTS OF THE INDUSTRIAL TECHNOLOGY FACULTY
OF SULTAN AGUNG ISLAMIC UNIVERSITY SEMARANG**

Written By:

Istaanda Florian Delinda

Faculty of Psychology

Sultan Agung Islamic University of Semarang

E-mail: istaandafloriendelinda@std.unissula.ac.id

ABSTRACT

This research aimed to determine the correlation between self-confidence and achievement motivation with social loafing in completing group assignments in students of the Industrial Technology Faculty of Sultan Agung Islamic University Semarang. This research used quantitative methods. The population in this research were students of the Faculty of Industrial Technology 2016 - 2018 consisting of 3 study programs/majors, namely: Electrical Engineering, Industrial Engineering, and Informatics Engineering with 282 students college as sample. The sampling method used cluster random sampling. The measuring instrument in this research consisted of 3 scales. Social loafing scale consisted of 28 items with reliability coefficient 0,834, self-confidence scale consisted of 50 items with reliability coefficient 0,957, and achievement motivation scale consisted of 40 items with reliability coefficient of 0,880. Data analysis used multiple regression analysis and partial correlation. The results of the first hypothesis test showed the value of $R = 0,654$ and $F_{count} = 104,360$ with a significance of 0,000 ($p < 0,01$), meaning that there is a significant correlation between self-confidence and achievement motivation with social loafing in completing group assignments in students. The second hypothesis test result obtained $r_{y1-2} = -0,364$ with a significance of 0,000 ($p < 0,01$), meaning that there is a significant negative correlation between self-confidence and social loafing in completing group assignments in students by controlling the achievement motivation variable. The third hypothesis test result obtained $r_{y1-2} = -0,317$ with a significance of 0,000 ($p < 0,01$), meaning that there is a significant negative correlation between achievement motivation and social loafing in completing group assignments in students by controlling the self-confidence variable.

Keywords: social loafing, self-confidence, and achievement motivation.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Menurut Knopfemacher (1978), mahasiswa adalah calon sarjana yang memasuki pendidikan tinggi, terdidik, dan bercita-cita menjadi calon intelektual. Perguruan tinggi menuntut mahasiswa mengeksplorasi pemecahan masalah dalam menciptakan produk nyata. Untuk itu, mahasiswa dapat melakukan berbagai kegiatan seperti belajar di kelas, membaca di perpustakaan, mengikuti organisasi, menulis artikel, memberikan presentasi, diskusi, seminar, *workshop*, dan lain-lain. Salah satu kegiatan berkaitan erat dengan mahasiswa adalah pemberian tugas oleh dosen. Tugas adalah sesuatu yang harus dilakukan atau dikerjakan untuk dilaksanakan, tanggung jawab seseorang atau pekerjaan yang harus diperhatikan (Kamus Besar Bahasa Indonesia, 2005). Sutanto dan Simanjuntak (2015) membagi tugas menjadi dua kategori, yaitu tugas individu dan tugas kelompok. Tugas yang sering diberikan kepada mahasiswa oleh dosen adalah kerja kelompok. Bolton (Pang, Tong, dan Wong, 2011) mencatat 72% akademisi menggunakan kerja kelompok sebagai bagian dari proses pengajaran. Perihal tersebut dikarenakan bobot dan kualitas kerja kelompok jauh lebih besar dibandingkan dengan kerja individu sehingga dengan adanya kontribusi dari beberapa anggota akan mendorong mahasiswa untuk mencapai hasil yang optimal.

Tugas kelompok memiliki banyak manfaat bagi mahasiswa, di antaranya melatih kemampuan mahasiswa untuk bekerja sama dengan orang lain, mengambil keputusan dengan baik, dan bersikap toleransi (Sudjana, 2001). Mendapatkan tugas kelompok ada yang menguntungkan dan merugikan, salah satu tugas kelompok yang menguntungkan adalah ketika tugas terasa sulit untuk dikerjakan secara individu, akan menjadi lebih ringan jika dikerjakan secara berkelompok, beban kerja dapat didistribusikan di antara masing-masing anggota kelompok (Anggraeni & Alfian, 2015). Di sisi lain, bekerja di dalam kelompok dapat merugikan jika anggota kelompok tidak bekerja sama dan berinteraksi (berkooperatif) secara efektif. Kerjasama yang tidak efektif dapat menyebabkan mahasiswa kurang

berusaha dalam menyelesaikan tugas kelompok. Mahasiswa yang memberikan sedikit usaha atau kontribusi untuk kerja kelompok dapat menyebabkan ketidakpuasan dengan mahasiswa lain yang berkontribusi lebih banyak untuk kerja kelompok (Pang, et al., 2011). Kondisi seperti itu secara tidak langsung memicu kemalasan.

Bentuk kemalasan paling umum pada situasi kelompok dikenal sebagai kemalasan sosial (*social loafing*), di mana beberapa orang benar-benar berkontribusi banyak untuk tim dan beberapa tidak ketika melakukan tugas kelompok. Hal ini sejalan dengan pandangan Latane, Williams, dan Harkins (2011), bahwa kemungkinan terjadinya kemalasan sosial disebabkan oleh keyakinan individu lain dalam kelompok akan berbuat atau berkehendak. Lebih lanjut, sebuah penelitian oleh Latane, dkk (Anggraeni dan Alfian, 2015) menunjukkan bahwa individu mengurangi usaha sebesar 65% ketika bertepuk tangan dalam kelompok dan 82% ketika berteriak dalam kelompok dibandingkan saat mereka melakukan sendiri.

Kemalasan sosial dapat diartikan suatu penurunan motivasi dan usaha ketika seorang individu bekerja secara kolektif dalam kelompok, dibandingkan saat individu sebagai pekerja mandiri (Karau & Williams, 1993). Sedangkan Mayers (2012) mengemukakan bahwa kemalasan sosial merupakan kecenderungan individu berusaha lebih sedikit ketika individu bekerja sama untuk mencapai tujuan yang sama dibandingkan ketika individu diperhitungkan. Berdasarkan pandangan di atas, individu cenderung mengurangi beban kerja mereka saat bekerja dalam kelompok karena merasa tugas adalah tanggung jawab bersama, daripada bekerja secara individu, yang merupakan tanggung jawab pribadi. Interaksi kelompok memungkinkan individu mengembangkan harapan tentang kemampuan anggota lain untuk melakukan tugas dan tanggung jawab bersama.

Fenomena kemalasan sosial dapat diamati di Universitas Semarang karena banyaknya kerja kelompok selama perkuliahan atau magang. Pada dasarnya mahasiswa yang tidak mengikuti kerja kelompok memiliki potensi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas, tetapi enggan untuk mengikutinya karena beberapa faktor yang mendasari.

Mengenai kemalasan sosial, peneliti melakukan wawancara kepada subjek berinisial M, mahasiswa Fakultas Teknologi Industri, prodi/jurusan Teknik Elektro semester VI pada tanggal 7 Maret 2019, yang mengatakan:

"Pernah kak,, bahkan sering. Kebanyakan dari mereka itu ya kak, cuma numpang nama doang. Yang numpang nama itu biasanya ada yang ikut datang, tetapi hanya datang saja dan tidak ikut dalam mengerjakan tugas, dengan alasan gak bisa jadi lepas tangan gitu, terus yang dilakukannya hanya ngobrol atau main game. Bahkan ada juga yang tidak hadir sama sekali, ada pula yang susah dihubungi dan menyuruh temen baiknya untuk nyantumin namanya. Mungkin bagi individu itu sendiri ya kak, dia menganggap enteng semuanya (ah pasti beres nih dikerjakan si A) berbeda lagi yang merasa dibebankan pasti ada rasa jengkel dan marah, tapi udah tau gitu mau gimana lagi ya kak, kalau gak dikerjakan tugas kelompok gak akan selesai-selesai. Dan terkadang, yang dibebankan ini ingin seperti mereka yang hanya diem dan mengandalkan orang lain di dalam kelompok tanpa berbuat apa-apa".

Subjek lain mengungkapkan bahwa dampak kemalasan sosial tidak meningkatkan pemahaman materi, hasil wawancara yang dilakukan peneliti pada subjek berinisial NDR, mahasiswa Fakultas Teknologi Industri, prodi/jurusan Teknik Industri semester IV pada tanggal 7 Maret 2019, yang mengatakan:

"Aku pernah mbak, dapat kelompok yang tidak sesuai atau kurang sreg gitu, tapi malah aku sendiri yang terkena kemalasan sosial, jadi pengaruhnya itu kita satu sama lain menjadi lebih masa bodo terhadap kelompok. Ditambah lagi misalkan kalau pas aku lagi males banget dan gak pengen ngapa-ngapain, karena ada aktivitas lain seperti seminar atau kegiatan organisasi, jadi aku semakin tambah gak fokus. Nah, biasanya kalau aku gak fokus, aku merasa bingung yang mau dikerjain itu apa karena aku sendiri kurang paham dengan materinya. Secara otomatis hasil dari kerja kelompok jadi gak maksimal terkecuali kalau ada anggota lain yang emang bener-bener pinter dan menguasai materi, itu biasanya lebih menolong. Dengan kebiasaanku seperti ini, aku kadang meminta toleransi temen-temen agar diberi bagian lain yang mudah untuk dikerjakan".

Subjek lainnya juga mengungkapkan dampak kemalasan sosial adalah ketidakefektifan kerja masing-masing anggota kelompok, seperti peneliti mewawancarai subjek berinisial FA, mahasiswa Fakultas Teknologi Industri,

prodi/jurusan Teknik Informatika semester II pada tanggal 7 Maret 2019, yang mengatakan:

“Biasanya sih kalau kelompokku, kita bagi-bagi tugas, kak. Dan walaupun males itu pas di awal-awal doang, kayak nanti-nanti gitu. Tapi kalau udah kurang dari satu minggu atau hari H-nya itu kita baru gerak. Semisal ada yang gak ngerjain sama sekali atau gak ikut berpartisipasi, kita akan suruh dia ngeprint atau bawa laptop saat presentasi atau mungkin suruh dia jawab pertanyaan ketika ada teman-teman yang bertanya. Tetapi kalau gak bisa jawab pertanyaan juga, baru kita yang ngerjain tugas sebelumnya angkat bicara buat jawab pertanyaan dari teman-teman. Namun, berbeda lagi kalau orangnya tidak ada informasi atau kabar sama sekali, bahkan sampai presentasi pun gak hadir, kita gak akan segan-segan untuk tidak mencantumkan namanya supaya orangnya sadar diri dan gak ngelakuin kesalahan yang sama. Soalnya itu efeknya lebih ke orang lain ya kak, dibandingkan individu itu sendiri karena ini kan tugas bersama jadi ya harus di emban bersama pula, bukan malah gantungin orang lain. Terkadang yang ngerjain sepenuhnya ini ngerasa terbebani gara-gara ketidakaktifan beberapa anggota lain”.

Berdasarkan hasil wawancara yang peneliti lakukan dengan tiga mahasiswa, ditemukan kemalasan sosial dan memiliki dampak negatif. Hal tersebut sependapat dengan Latane, Williams, dan Harkins (1979), yang mengatakan bahwa kemalasan sosial dilihat sebagai bentuk masalah sosial yang berdampak negatif terhadap individu dan masyarakat. Kemalasan sosial menyebabkan kekurangan dan ketidakefisienan manusia, yang mengakibatkan berkurangnya manfaat atau keuntungan bagi semua. Ketidakefisienan tim membuat tujuan individu tidak dapat dicapai karena tindakan kolektif adalah bagian penting dari kehidupan.

Kemalasan sosial dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain: motivasi berprestasi yang rendah (Metiase, 2016), kohesivitas kelompok yang rendah (Anggareini & Alfian, 2015 ; Lam, 2015), budaya kolektivisme dan individualisme (Earley, 1989), dan kelekatan antar anggota kelompok atau *noncohesiveness group* (Karau & Williams, 1997). Orang-orang yang tidak menyukai anggota lain dari kelompok lebih cenderung malas secara sosial. Penelitian yang dilakukan oleh (Kugihara, 1999) menunjukkan bahwa pria lebih rentan terhadap kemalasan sosial daripada wanita. Kurangnya pengidentifikasian (*identifiability*) dari kontribusi individu dalam kelompok dapat berpengaruh pada kemalasan sosial (Williams,

Harkins, & Latane, 1981). Selain itu, Latane, Williams, dan Harkins (2011) menemukan bahwa salah satu faktor penyebab kemalasan sosial ialah individu merasa dapat "bersembunyi di kerumunan" dan menghindari tanggung jawab dengan menyalahkan anggota kelompok lain ketika sesuatu negatif terjadi karena pengakuan upaya individu dalam kelompok tidak didefinisikan dengan jelas. Faktor eksternal yang biasanya dikaitkan dengan kemalasan sosial yakni ukuran kelompok, dan terbukti dengan bertambahnya jumlah anggota kelompok, kemalasan sosial individu meningkat (Latane, Williams, dan Harkins, 1979). Individu lebih mungkin untuk terlibat dalam kemalasan sosial jika kinerja mereka dalam tim tidak dinilai oleh pemberi tugas atau rekan kerjanya (Harkins & Szymanski, 1989). Di samping itu, menurut Mukti (2013) kepercayaan diri juga menjadi salah satu faktor yang menyebabkan terjadinya kemalasan sosial.

Penelitian Mukti (2013) menunjukkan bahwa kepercayaan diri seseorang berkorelasi negatif dengan kemalasan sosial. Hal ini terlihat ketika seseorang dengan kepercayaan diri tinggi cenderung tidak malas bersosialisasi. Di sisi lain, orang dengan kepercayaan diri rendah lebih cenderung malas secara sosial dalam kelompok. Salah satu faktor penyebab kemalasan sosial menurut Tung (Fauzi, 2005), adalah kurangnya keyakinan dalam mengeluarkan gagasan atau ide dalam kelompok yang mempengaruhi sikap kemalasan bekerja dalam kelompok. Menurut Lauster (1992), orang dengan kepercayaan diri tinggi akan memosisikan diri sebagai orang pertama karena kemampuannya, sedangkan orang yang tidak percaya diri akan memosisikan diri sebagai orang terakhir karena ketidakmampuannya. Kurangnya kepercayaan diri ini menjadi penyebab mengapa seseorang tidak memenuhi potensinya.

Bandura (1977) mendefinisikan kepercayaan diri sebagai keyakinan bahwa seseorang dapat mengambil tindakan yang diperlukan untuk mencapai hasil yang diinginkan. Orang yang percaya pada potensinya sendiri menunjukkan kepercayaan diri seseorang. Hal ini berdasarkan keyakinan diri Hakim (2002) bahwa kekuatan eksistensi seseorang dapat dilihat dari keyakinan dalam berbagai aspek yang membantunya mencapai banyak tujuan hidupnya. Balke (2002) mendalilkan kepercayaan diri adalah keinginan individu untuk melakukan hal yang paling

menakutkan dan meyakini dirinya dapat menghadapi masalah yang muncul. Ini berarti kepercayaan diri dapat dikaitkan dengan kemampuan atau keberanian untuk mengambil risiko, tantangan, ataupun keputusan yang tidak hanya melibatkan risiko fisik tetapi juga psikologis, karena menciptakan rasa kepastian tentang diri sendiri. Demikian pula definisi kepercayaan diri Kuntari (Nusyafitri, 1998) memperkuat poin di atas, mengartikan percaya diri sebagai rasa kepastian dan stabilitas batin tentang diri sendiri atau keadaan lingkungan sekitarnya.

Kepercayaan diri individu berkaitan dengan tiga dimensi (Bandura, 1986), salah satunya adalah kekuatan, menggambarkan bagaimana individu dengan efikasi diri atau keyakinan diri yang tinggi akan menikmati tugas-tugas yang menantang. Mereka juga berkeyakinan kuat untuk mengerjakan tugas, tidak peduli seberapa besar rintangan yang dihadapi. Dengan demikian orang yang memiliki kepercayaan diri yang tinggi seharusnya tidak jatuh ke dalam kemalasan sosial saat bekerja dalam tim.

Motivasi berprestasi seseorang terlihat pada orientasinya kepada tujuan agar terwujud dengan baik. McClelland (Indrawijaya, 1999) orang dengan motivasi berprestasi tinggi suka mengerjakan tugas yang menantang dalam menyelesaikan setiap masalah. Motivasi berprestasi membuat seseorang kurang percaya pada keberuntungan, kecuali semuanya dilakukan dengan usaha. Menurut McClelland (1987) motivasi berprestasi ialah usaha untuk berhasil dalam persaingan dilihat dari segi keunggulan baik prestasi orang lain maupun diri sendiri. Pada saat yang sama, Santrock mendefinisikan motivasi berprestasi sebagai keinginan mencapai sesuatu untuk memenuhi kriteria keberhasilan dan menjalankan usaha dengan tujuan menjadi sukses. Heckhausen (Rahayu, 2006) menjelaskan motivasi berprestasi sebagai motif yang membimbing individu untuk berhasil dalam permainan dengan tingkat keunggulan tertentu.

Secara umum, individu dengan motivasi berprestasi yang tinggi lebih menggemari tugas-tugas menantang, realistis, dan percaya pada kemampuan mereka. Seandainya membutuhkan bantuan orang lain, orang tersebut akan memilih sekelompok orang berdasarkan kemampuan, bukan berdasarkan kerabat, teman setia atau apa pun. Perilaku anggota yang hanya ingin memuaskan kebutuhan dan

kepentingannya saja dapat menurunkan kepuasan anggota lain. Hal ini sependapat dengan Danim (2012) bahwa motivasi yang dimiliki setiap anggota kelompok sangat berpengaruh pada pencapaian produktivitas dan efektivitas kelompok.

Beberapa penelitian terdahulu mengindikasikan bahwa kemalasan sosial dipengaruhi oleh beberapa faktor di atas, seperti penelitian (Mukti, 2013) yang meneliti hubungan antara kepercayaan diri dan motivasi berprestasi dengan kemalasan sosial pada mahasiswa. Penelitian terhadap 30 mahasiswa menunjukkan bahwa ada hubungan yang sangat signifikan antara kepercayaan diri dan motivasi berprestasi dengan kemalasan sosial.

Penelitian (Anggraeni & Alfian, 2015) mengkaji tentang hubungan antara kohesivitas dengan kemalasan sosial dalam mengerjakan tugas kelompok pada 290 mahasiswa. Temuannya menghasilkan adanya hubungan yang negatif dan signifikan antara kohesivitas dengan kemalasan sosial dalam mengerjakan tugas kelompok pada mahasiswa.

Penelitian lain oleh (Astuti, 2009) riset mengenai hubungan antara motivasi berprestasi dan kohesivitas kelompok dengan kemalasan sosial pada mahasiswa Fakultas Psikologi UNISSULA angkatan 2006 - 2008 dalam mengerjakan tugas kuliah secara berkelompok. Penelitian yang menyertakan 65 mahasiswa ini menunjukkan hubungan yang sangat signifikan antara motivasi berprestasi dan kohesivitas kelompok dengan kemalasan sosial pada mahasiswa Fakultas Psikologi angkatan 2006 - 2008 dalam mengerjakan tugas kuliah secara berkelompok.

Fenomena yang terjadi saat ini adalah banyak mahasiswa yang mengalami kemalasan sosial ketika melakukan kerja kelompok atau menghadapi kegiatan kelompok. Kemalasan sosial inilah yang seringkali menjadi penyebab mahasiswa menghindari tugas dan mencari cara untuk tidak bekerja dalam kelompok. Apabila ini terjadi, maka akan menurunkan kinerja dan produktivitas seluruh tim. Hal tersebut sangat kontras pada prinsip kelompok, di mana hasil kerja terbaik dapat dicapai melalui kontribusi banyak anggota, individu juga berpeluang memperoleh pengalaman bekerja dalam tim dan berpotensi meningkatkan keterampilan seperti keterampilan komunikasi dan kelompok.

Berdasarkan fenomena yang terjadi di Fakultas Teknologi Industri Universitas Islam Sultan Agung Semarang dan beberapa kajian mengenai kemalasan sosial di atas, maka penulis ingin melakukan penelitian di Fakultas Teknologi Industri Universitas Islam Sultan Agung Semarang, dan menggunakan mahasiswa Fakultas Teknologi Industri sebagai sampel untuk lebih memahami apakah ada hubungan antara kepercayaan diri dan motivasi berprestasi dengan kemalasan sosial dalam menyelesaikan tugas kelompok pada mahasiswa Fakultas Teknologi Industri Universitas Islam Sultan Agung Semarang?

B. Perumusan Masalah

Bertitik tolak dari dasar permasalahan di atas, pertanyaan yang dapat diajukan di penelitian ini dirumuskan sebagai: “Apakah ada hubungan antara kepercayaan diri dan motivasi berprestasi dengan kemalasan sosial dalam menyelesaikan tugas kelompok pada mahasiswa Fakultas Teknologi Industri Universitas Islam Sultan Agung Semarang?”

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dalam penelitian ini yaitu untuk mengetahui hubungan antara kepercayaan diri dan motivasi berprestasi dengan kemalasan sosial dalam menyelesaikan tugas kelompok pada mahasiswa Fakultas Teknologi Industri Universitas Islam Sultan Agung Semarang.

D. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini memiliki beberapa manfaat, antara lain:

1. Manfaat Teoritis
 - a. Penelitian ini diharapkan dapat memperkaya kajian dan penelitian teoritis, serta untuk lebih memahami hubungan antara kepercayaan diri dan motivasi berprestasi dengan kemalasan sosial, khususnya dalam bidang psikologi sosial.
 - b. Diharapkan penelitian ini menjadi tolak ukur bagi peneliti lain yang membutuhkan informasi terkait kemalasan sosial.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diperlukan untuk memberikan informasi kepada mahasiswa tentang cara mengatasi kemalasan sosial dengan berfokus pada aspek kepercayaan diri dan motivasi berprestasi.



BAB II

LANDASAN TEORI

A. Kemalasan Sosial

1. Pengertian Kemalasan Sosial

Menurut George (Liden, et al., 2004), kemalasan sosial (*social loafing*) disebut sebagai fenomena hilangnya produktivitas. Karau dan Williams (1993) mendeskripsikan kemalasan sosial adalah penurunan usaha dan motivasi yang terjadi ketika individu bersama-sama bekerja dalam kelompok, dibandingkan sewaktu bekerja sendiri sebagai kolaborator independen. Deskripsi ini sesuai apa yang dikatakan Latane, Williams, dan Harkins (1979), bahwa kemalasan sosial mengurangi kinerja individu dalam kerja tim dibandingkan dengan kerja sendiri.

Myers (2012) menjelaskan bahwa kemalasan sosial merupakan kecenderungan individu menggunakan lebih sedikit usaha jika usaha yang dikumpulkan mencapai tujuan yang sama daripada dengan menghitung individu secara individual. Di samping itu, Baron dan Byrne (2005) menyatakan kemalasan sosial cenderung mengarahkan anggota kelompok tidak bekerja berdasarkan kemampuan. Orang akan berusaha seperlunya hanya karena ingin menunjukkan kinerja yang baik agar terhindar dari rasa bersalah akibat tidak melakukan apa-apa. Selanjutnya, kemalasan sosial juga terjadi karena adanya penurunan motivasi di dalam kelompok yang beranggapan bahwa ide atau gagasannya sudah terwakili oleh anggota lain (Meinarno dan Sarwono, 2018).

Kemalasan sosial dapat dikatakan bahwa seseorang yang berada dalam kelompok umumnya cenderung kurang berusaha daripada bekerja sendiri, dan di kala seluruh anggota kelompok bekerja sama mencapai tujuan, kontribusi dari setiap anggota kelompok tidak dipertanggungjawabkan secara individual (Rich, Owens, Johnson, & Mines, 2014).

Berdasarkan pertimbangan beberapa opini di atas, disimpulkan bahwa kemalasan sosial ialah penurunan optimal dari usaha dan motivasi kerja ketika bekerja dalam kelompok dibandingkan dengan ketika bekerja sendiri.

2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kemalasan Sosial

Sarwono (1997) mengungkapkan beberapa faktor yang mempengaruhi kemalasan sosial, antara lain:

a. Faktor kepribadian

Individu dengan kekuatan sosial tinggi cenderung merasa nyaman secara sosial di depan orang lain, sedangkan individu dengan kekuatan sosial rendah cenderung merasa malas.

b. Jenis pemerhati

Apabila orang yang sekarang adalah seseorang yang belum pernah melihat kesuksesan seseorang di masa lalu, orang tersebut akan lebih antusias, berharap orang luar akan melihat kemampuannya.

Sebaliknya, jika orang-orang yang sekarang adalah mereka yang pernah melihat seseorang sukses di masa lalu, keraguan muncul apakah orang tersebut akan mencapai kesuksesan yang sama di masa lalu. Akhirnya timbulah kemalasan sosial.

c. Harga diri

Bagi seseorang dengan harga diri rendah, kehadiran orang lain mengurangi kesuksesan mereka. Namun, kehadiran orang lain membuat mereka acuh tak acuh terhadap tugas yang sulit (dapat dipahami dengan minat rendah). Di sisi lain, orang dengan harga diri tinggi termotivasi untuk melakukan yang terbaik ketika orang-orang di sekitar, terutama selama tugas-tugas sulit. Mereka ingin menunjukkan kepada orang lain keterampilan luar biasa mereka. Sedangkan dalam tugas-tugas sederhana, mereka benar-benar mengalami kemalasan, dengan asumsi bahwa meskipun mereka melakukannya dengan baik, mereka tidak terkesan oleh kemampuan mereka sendiri tetapi oleh kemudahan tugas.

d. Keterampilan

Untuk *freehands* terlatih, kehadiran orang lain sangat mempengaruhi peningkatan kinerja mereka (lebih tepatnya *kickboxing* lebih akurat, dengan lebih sedikit kesalahan), sedangkan untuk yang tidak terlatih, kinerja *presence* yang lain mengurangi kinerja mereka.

e. Persepsi terhadap kehadiran orang lain

Mempunyai anggapan apabila yang hadir adalah orang yang mampu meningkatkan semangat (seperti pendukung timnya), maka akan ada fasilitas sosial. Sebaliknya, jika yang hadir adalah orang yang dianggap demoralisasi (seperti mereka yang mendukung tim lawan), maka terjadilah kemalasan sosial.

Faktor-faktor yang dapat berpengaruh pada kemalasan sosial (Hernandez & Pozas, 2005), di antaranya:

a. Ukuran kelompok

Perilaku kelompok dapat dipengaruhi oleh ukuran dari sebuah kelompok, namun pengaruhnya bergantung pada variabel yang dijumpai. Misalnya, fakta bahwa kelompok kecil menyelesaikan tugas lebih cepat daripada kelompok besar, dan individu melakukan lebih baik dalam kelompok kecil. Namun, jika seluruh tim berkomitmen untuk menemukan solusi masalah, kelompok yang lebih besar akan selalu mengungguli kelompok yang lebih kecil.

Hasil ini jika dikonversi ke angka sedikit berisiko, tetapi tetap memiliki parameter tertentu. Kelompok besar yang terdiri dari puluhan orang atau lebih cenderung mendapatkan anggota dari berbagai latar belakang. Jadi apabila tujuan kelompok adalah untuk mengungkapkan kebenaran, maka kelompok besar seharusnya lebih efektif, sedangkan kelompok kecil harus melakukan sesuatu yang lebih produktif dengan masukan tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa kelompok rata-rata yang terdiri dari tujuh anggota cenderung lebih efektif dalam melakukan suatu tindakan.

b. Motivasi anggota kelompok

Sebuah tim terbentuk disebabkan para anggota bekerja sama untuk melakukan suatu kegiatan, dan dengan kegiatan bersama lebih mudah dilakukan daripada bekerja sendiri-sendiri. Motivasi bersama menjadi kohesi, alasan utama terbentuknya kelompok. Kurangnya motivasi yang setara antar individu membuat sulitnya membangun tim yang kompak.

c. Kemampuan untuk membuat hasil akhir dan mengidentifikasi usaha dari masing-masing anggota

Salah satu pendekatan yang dapat digunakan untuk mendorong anggota tim adalah mampu mengidentifikasi kinerja individu. Orang akan lebih berusaha jika hasil yang diberikan ditentukan secara individu, baik berkelompok atau tidak.

d. Variabel dari tugas: kesulitan, keunikan, ketertarikan, dan keberartian

Kemalasan sosial seseorang biasanya disebabkan oleh sifat tugas itu sendiri. Contohnya yaitu tugas yang terlalu sederhana, tidak ada tantangan, tidak menarik, atau tidak penting. Hal ini membuat anggota tim kurang bertanggung jawab terhadap hasilnya.

e. Kesempatan untuk melakukan suatu evaluasi

Ada *social loafing experiment*, yang mengatakan kepercayaan diri seseorang bisa dievaluasi saat dia bertindak sendiri. Namun kenyataannya, jika orang tersebut tidak dapat diperhitungkan dan dievaluasi usahanya, tanggung jawab akan diambil alih sepenuhnya oleh seluruh anggota kelompok. Tidak seperti ketika ditempatkan di pusat perhatian orang lain, orang tersebut dengan sadar memonitor perilakunya. Jadi jika observasi mampu meningkatkan perhatian terhadap evaluasi, maka yang timbul adalah fasilitas sosial. Sementara itu, kemalasan sosial terjadi ketika seseorang tersesat di tengah orang banyak, hanya karena kurang memperhatikan evaluasi.

f. Insentif

Insentif diberikan agar tujuan atau sasaran mudah tercapai. Kemalasan sosial dapat dipengaruhi oleh insentif, yang mana insentif

adalah sebagai upaya umpan balik dan menguatkan kembali pencapaian tujuan (sasaran). Individu umumnya akan lebih bertanggung jawab atas tujuan yang mereka capai jika pencapaian tujuan tersebut mengarah pada penghargaan.

g. Budaya

Kelompok yang mempunyai latar belakang individualistik, kebanyakan dari mereka mengalami adanya kemalasan sosial dikarenakan kelompok tersebut biasanya menyukai akan kemalasan. Dibandingkan dengan anggota kelompok dari budaya yang mendukung nilai-nilai bersama, kemalasan sosial tidak terjadi selama upaya atau kinerja yang diberikan kepada kelompok tetap berkontribusi dengan baik.

h. Kohesivitas kelompok

Kemalasan sosial dapat dipengaruhi oleh adanya kohesivitas kelompok, sebab kohesivitas erat kaitannya dengan produktivitas kelompok. Kelompok yang terlibat lebih produktif daripada kelompok yang kurang terlibat. Beberapa kelompok kerja bersifat kohesif karena anggotanya selalu meluangkan kebersamaan, dan kelompok kecilnya mendorong interaksi yang positif, sehingga ancaman eksternal terhadap kelompok dapat mendekatkan anggota lain.

Faktor-faktor yang menjadikan penyebab terjadinya kemalasan sosial (Latane, Williams, dan Harkins, 1979), adalah sebagai berikut:

a. Atribusi dan kesetaraan

Individu melakukan kemalasan sosial disebabkan oleh proses atribusi, di mana seseorang menganggap bahwa orang lain kurang berkompeten dalam menyalurkan usaha anggota kelompok lainnya.

b. Pengaturan sasaran tidak maksimal

Kemalasan sosial seseorang terjadi apabila tujuan dari kelompok tidak dirancang secara maksimal. Mereka percaya bahwa dalam kelompok, tugas lebih mudah diselesaikan dengan upaya anggota lain yang dianggap representatif, sementara yang lain tidak memerlukan usaha lebih.

c. Kontingensi tidak seimbang

Kemalasan sosial yang dilakukan individu adalah anggapan bahwa hasil yang diperoleh memancarkan manifestasi yang tidak sesuai dengan keberadaan individu dalam kelompok.

d. Evaluasi kelompok

Kemalasan sosial dapat terjadi pada diri seseorang apabila pekerjaannya tidak ada yang mengevaluasi baik oleh dirinya sendiri atau orang lain.

e. Kohesi kelompok

Kemalasan sosial terjadi pada seseorang yang berada dalam kelompok tidak kohesif, ketika sesama anggota dari kelompok tidak saling mengenal dengan baik.

f. Distribusi keadilan

Penyebab seseorang mengurangi usahanya di dalam kelompok adalah karena individu tersebut mempersepsikan bahwa hasil kerja masing-masing anggota kelompok tidak menerima penghargaan atau imbalan yang sama.

g. Kolektivitas individu

Orang-orang dari budaya individualistis lebih rentan terhadap kemalasan sosial daripada orang-orang dari budaya kolektivistis. Ini karena individu dari budaya kolektivistis memprioritaskan kelompok di atas kepentingan lain dan berorientasi pada tujuan.

h. Kinerja rekan kerja

Kemalasan sosial dapat diperbuat oleh seseorang, jika ia menganggap usaha anggota lain akan lebih tinggi sehingga ia tidak harus repot-repot untuk mengeluarkan kinerja ekstra.

i. Motivasi berprestasi

Seseorang yang memiliki motivasi berprestasi yang rendah cenderung melakukan kemalasan sosial dikarenakan orang tersebut merasa tidak dapat menyelesaikan tugasnya dengan baik.

j. Ukuran kelompok

Semakin banyak anggota kelompok, semakin orang-orang terlibat dalam kemalasan sosial. Seseorang mempunyai anggapan bahwa kontribusinya tersebut nantinya akan terbagi dengan anggota kelompok lainnya.

Sarwono (2005) menyatakan ada berbagai faktor yang memiliki pengaruh pada kemalasan sosial, yakni:

- a. Faktor rasional, normatif, dan afektif yang mengakibatkan terjadinya kemalasan sosial serta mendompleng atau menumpang pada keberhasilan orang lain tanpa melakukan apapun (Kidwell & Bannet, 1993).
- b. Ketidakjelasan tugas mempengaruhi adanya kemalasan sosial. Tugas yang pembagian atau arahnya tidak jelas akan cenderung memberikan kemalasan bagi individu yang mengerjakannya. Individu tersebut kurang termotivasi dalam memberikan upaya saat menyelesaikan tugas (George, 1992). Hasil penelitian George (1992) menemukan bahwa ketika motivasi individu tinggi, individu tersebut cenderung tetap bekerja keras, tidak peduli apakah kontribusinya teridentifikasi atau tidak. Begitu pula sebaliknya, ketika motivasi individu rendah, individu tersebut melakukan kemalasan sosial walaupun kontribusinya teridentifikasi.
- c. Seseorang yang tidak mau rajin apabila yang lainnya malas. Dengan demikian, kemalasan sosial akan tetap terjadi, meskipun tugasnya menarik (Robbins, 1995).
- d. Pengambilalihan peran, misal apabila seseorang yang mempunyai karakter seorang pemimpin diambil alih oleh orang lain, maka individu tersebut akan menjadi malas dalam menjalankan perannya (Kerr & Stanfel, 1993).
- e. Dalam budaya individualisme, kemalasan sosial (contohnya di Amerika Serikat) lebih kuat terjadi daripada dalam budaya kolektivisme (contohnya di Tiongkok). Seorang individualis di suatu kelompok lebih cenderung menimbulkan kemalasan sosial, bila dibandingkan seseorang tersebut kolektivis kemungkinan kemalasan sosial tidak akan terjadi (Early, 1989).

- f. Penyebab terjadinya kemalasan sosial memang lebih tertuju pada individualisme daripada kolektivisme, namun pengaruhnya tidak akan menjadi besar apabila ada pembagian tanggung jawab tersendiri pada setiap individu (Wagner, 1995).
- g. Di perusahaan-perusahaan, jika semakin tidak ada spesifikasi pekerjaan, maka kemalasan sosial akan semakin besar (Singh & Singh, 1989).
- h. Kemalasan sosial akan lebih besar kemungkinannya untuk terjadi apabila tidak adanya hadiah atau insentif (Shepperd & Wright, 1989).

Selain itu, faktor lain yang menyebabkan seseorang melakukan kemalasan sosial menurut (Purba & Eliana, 2018), antara lain:

- a. Jenis kelamin seseorang adalah salah satu faktor yang menyebabkan kemalasan sosial. Seorang perempuan lebih mungkin untuk tidak melakukan kemalasan sosial dibandingkan dengan seorang laki-laki. Hal ini dikarenakan wanita umumnya berorientasi pada pemeliharaan koordinasi kelompok (Kugihara, 1999).
- b. Sebuah kelompok dengan semakin banyaknya anggota, kemalasan sosial seorang individu akan semakin meningkat. Hal ini membuat sulit untuk mengukur kontribusi setiap orang. Kemampuan seseorang terlibat dalam kemalasan sosial dimungkinkan oleh besarnya anggota yang merasa mampu melakukan tugas kelompok (Latane, Williams, & Harkins, 1979).
- c. Apabila kinerja seseorang di dalam kelompok tidak dievaluasi maka orang akan cenderung melakukan kemalasan sosial, baik dengan atasan maupun rekan kerja (Harkins & Szymanski, 1989).
- d. Kemalasan sosial juga dapat dipengaruhi oleh ketidaktekatan antar anggota kelompok (*noncohesiveness group*) (Karau & Williams, 1997). Hal ini terlihat dalam hubungan antar anggota kelompok, yang memiliki tujuan dan berkeinginan untuk bersama (Mudrack, 1989).
- e. Pada budaya individualis kemalasan sosial lebih sering terjadi daripada di budaya kolektifis. Kinerja individualis lebih rendah saat bekerja dalam tim daripada saat bekerja secara individual. Sementara, mereka yang memiliki budaya kolektifis, berusaha mencapai hasil yang lebih baik dalam tim

daripada ketika bekerja sendirian. Orang-orang dengan budaya kolektivis lebih menekankan pada tujuan bersama. Oleh karena itu, seseorang yang berbudaya kolektivis meyakini bahwa kontribusi individu sangat berpengaruh pada keberlangsungan dan keberhasilan kelompok (Early, 1989).

- f. Kepercayaan diri juga menjadi faktor penyebab menurunnya kemalasan sosial (Mukti, 2013).

Berdasarkan uraian yang telah dipaparkan di atas, dapat diambil kesimpulan bahwa kemalasan sosial disebabkan oleh banyak faktor yang berbeda, di antaranya yaitu faktor kepribadian, jenis pemerhati, harga diri, keterampilan, persepsi kehadiran orang lain, ukuran kelompok, motivasi anggota kelompok, identifikasi usaha masing-masing anggota kelompok, kesulitan, keunikan, ketertarikan, dan keberartian tugas itu sendiri, kesempatan dalam melakukan evaluasi, pemberian insentif atau perangsang demi tercapainya tujuan, faktor budaya individualistik atau kolektif anggota, dan faktor kohesivitas atau tingkat ketertarikan antar anggota dalam kelompok, serta kepercayaan diri.

3. Aspek-Aspek Kemalasan Sosial

Gejala kemalasan sosial dari teori dampak sosial yang dikemukakan oleh (Chidambaram & Tung, 2005) terbagi menjadi dua dimensi, antara lain sebagai berikut:

- a. *Dilution Effect*

Kidwell dan Bannett (Chidambaram & Tung, 2005) menyebutkan bahwa kekuatan pendorong di balik kemalasan sosial adalah pengaruh sosial yang lebih besar dalam kelompok dan berkurangnya motivasi anggota kelompok untuk mencapai tujuan. Kelompok kecil secara inheren memiliki sumber daya, tujuan, dan pengaruh sosial yang lebih sedikit daripada kelompok besar dan lebih rentan terhadap kemalasan sosial. Anggota kelompok akan mengalami penurunan motivasi dalam melakukan sesuatu karena melihat kontribusi yang sangat kecil dan hadiah yang diperoleh tidak sebanding dengan usaha yang dikeluarkannya.

Efek ini dapat terwujud melalui beberapa cara, termasuk individu tergoda menjadi pendompleng atau penumpang gratis pada usaha kelompok, menurunnya motivasi anggota, menghilang dalam kelompok, dan melalaikan kewajiban untuk kerja kelompok. Chidambaram & Tung (2005) mengatakan bahwa segala sesuatu semakin tinggi menggunakan ukuran kelompok dan berfungsi menjadi tanda-tanda kemalasan sosial.

Penggambaran Festinger (Chidambaram & Tung, 2005) berfokus pada sumber dan tujuan peningkatan dampak sosial bagi anggota yang bertindak seolah-olah mereka “tenggelam dalam kelompok”. Perilaku ini mencakup sikap apatis terhadap anggota dan kelompok, serta meningkatnya ketidakpuasan dan permusuhan. Dari perspektif sosiologis, apatis pemilih di negara-negara demokrasi menunjukkan partisipasi yang rendah dalam pemilu dan terbukti dikaitkan dengan *dilution effect*.

b. *Immediacy Gap*

Kidwell dan Bennett (Chidambaram & Tung, 2005) mengungkapkan kemalasan sosial didasarkan pada faktor situasional yang berhubungan dengan sumber pengaruh sosial dan kedekatan dengan tujuan, serta kondisi lingkungan di mana orang tersebut berada dalam kelompok interaktif. Sebagai anggota kelompok (yakni, sumber dan sasaran pengaruh sosial), kurangnya keterlibatan anggota membuat mereka terisolasi dan mengurangi kontribusi kegiatan kelompok.

Dalam istilah kemalasan sosial, ini dikenal sebagai kesenjangan kedekatan (*immediacy gap*), dan ini mewakili jarak yang semakin jauh antara anggota tim di satu sisi dan tugas, dan di sisi lain, jarak yang semakin jauh antara anggota. Jarak adalah konsep multidimensi yang dipengaruhi oleh jarak fisik (aktual) dan jarak psikologis dalam komunikasi pribadi, yang merupakan ciri interaksi situasional seperti yang disebutkan oleh Kidwell dan Bennett (Chidambaram & Tung, 2005).

Kesenjangan kedekatan yang ditunjukkan oleh Chidambaram & Tung (2005) terbukti dalam situasi di mana perbandingan sosial lebih sulit dan kontribusi individu kepada kelompok tidak mudah ditentukan. Jika

kontribusi anggota kelompok tidak dapat segera diidentifikasi, kontribusi kelompok dan umpan balik dari anggota yang diidentifikasi akan berkurang.

Secara kumulatif, perilaku yang nampak pada aspek yang dapat menurunkan kinerja kelompok ialah kurangnya partisipasi individu untuk terlibat dalam kegiatan kelompok. Selain berdampak pada tugas, salah satu hal yang mempengaruhi kesenjangan kedekatan adalah adanya interaksi relasional, di mana kemampuan anggota menjadi berkurang saat terlibat dalam perbandingan sosial yang pada saatnya mengurangi arti penting dari tindakannya sendiri maupun anggota yang lain (Chidambaram & Tung, 2005).

Myers (2012) menyebutkan bahwa aspek-aspek kemalasan sosial, terdiri atas:

- a. Berkurangnya motivasi individu untuk terlibat dalam kegiatan kelompok
Motivasi individu akan berkurang apabila orang tersebut terlibat dan mengerjakan kegiatan tertentu pada saat bersama orang lain. Orang yang kurang termotivasi untuk berdiskusi karena mereka mungkin berada di lingkungan di mana orang lain dapat merespons rangsangan yang sama.
- b. Sikap pasif
Anggota tim suka diam dan memberi orang lain kesempatan untuk bekerja sebagai tim. Kepasifan ini berasal dari asumsi bahwa tujuan tim dapat dicapai dengan melibatkan orang lain dalam kelompok.
- c. Pelebaran tanggung jawab
Usaha suatu kelompok untuk mencapai tujuannya adalah upaya kolektif dari para anggotanya. Setiap anggota tim bertanggung jawab untuk berhasil mencapai tujuan. Situasi tersebut dapat menyebabkan tanggung jawab diperluas, di mana anggota merasa telah memberikan kontribusi yang signifikan kepada tim dan tidak lagi ingin berkontribusi, dan kemudian menunggu anggota lain bergabung untuk memenuhi tanggung jawab mereka terhadap kelompok.

d. Mendompleng atau menumpang pada usaha orang lain (*free ride*)

Individu menyadari ada orang lain yang ingin bekerja dalam tim, tetapi berkecenderungan menumpang pada usaha individu lain. Individu mencoba memanfaatkan peluang untuk mendapatkan keuntungan tanpa banyak upaya.

e. Penurunan kesadaran akan evaluasi dari orang lain

Jika status kelompok adalah penurunan kesadaran evaluasi orang lain tentangnya, yang terjadi adalah kemalasan sosial.

Apabila dihubungkan dengan teori Fishbein & Ajzen (1977), intensi kemalasan sosial dalam tugas kelompok dikategorikan berdasarkan:

a. Perilaku (*behavior*)

Yakni perilaku spesifik yang benar-benar ditunjukkan individu. Perilaku spesifik yang diperlihatkan individu terhadap kelompok berupa perilaku yang dapat mengurangi kontribusinya pada kinerja kelompok.

b. Sasaran (*target*)

Yakni objek yang menjadi sasaran dicapainya perilaku individu. Dengan demikian, target diartikan sebagai orang yang menjadi sasaran kemalasan sosial dalam tugas kelompok.

c. Situasi (*situation*)

Yakni dalam keadaan apa perilaku tersebut dapat dijalankan. Situasi dapat dipahami sebagai suatu tempat atau suasana, terutama beberapa jenis situasi di mana seorang individu melakukan tugas kelompok.

d. Waktu (*time*)

Yakni periode waktu di mana perilaku akan dilakukan, yaitu tatkala individu bekerja dalam tim.

Berdasarkan rangkaian klarifikasi di atas, bahwa kesimpulan dari gejala kemalasan sosial dapat dibagi menjadi dua dimensi, yakni *dilution effect* dan *immediacy gap*. *Dilution effect* meliputi individu tergoda untuk menjadi pendompleng atau penumpang gratis pada usaha kelompok (*free ride*), menurunnya motivasi, menghilang atau acuh terhadap kelompok, dan melalaikan kewajiban atau tidak bertanggung jawab pada kelompok.

Sedangkan *immediacy gap* meliputi rasa rendah diri, kesulitan untuk bekerja sama dengan kelompok, dan kesulitan berafiliasi dengan kelompok (sikap individualistik).

4. Ciri-Ciri Mahasiswa Yang Melakukan Kemalasan Sosial

Stephanie & Ermida (2015) menjelaskan mahasiswa yang melakukan kemalasan sosial, sebagai berikut:

- a. Pasif
- b. Tidak memiliki inisiatif
- c. Kurang adanya kepercayaan diri
- d. Enggan bersikap asertif
- e. Tidak ingin berusaha dalam mengatasi kesulitan

Berdasarkan penjabaran teori di atas, dapat disimpulkan bahwa ciri-ciri mahasiswa yang melakukan kemalasan sosial yaitu pasif, tidak memiliki inisiatif, kurang adanya kepercayaan diri, enggan bersikap asertif, dan tidak ingin berusaha dalam mengatasi kesulitan.

B. Kepercayaan Diri

1. Pengertian Kepercayaan Diri

Dalam bahasa Inggris, percaya diri yakni *self-confidence* yang mempunyai arti yakin akan kekuatan, penilaian, dan kemampuan sendiri. Percaya diri pada hakikatnya adalah sikap positif yang secara fundamental ada pada individu dalam proses pembentukan penilaian positif tentang diri mereka sendiri dan keadaan yang mereka hadapi. Namun, tidak berarti seseorang dapat menjadi dirinya sendiri dan melakukan segalanya. Menurut Rini (Hakim, 2007:9), rasa percaya diri yang tinggi mengacu pada beberapa aspek kehidupan seseorang karena pengalaman, potensi aktual, harapan, dan pencapaian yang realistis dari diri sendiri.

Kepercayaan diri merupakan sikap dan keyakinan individu ketika melakukan dan menyelesaikan tugas (Suryana, 2008). Seiring kepercayaan diri, mempengaruhi pikiran, ide, gagasan, inisiatif, ketekunan, karsa, kreativitas, dan etos kerja seseorang.

Lauster (Siska, Sudarjo, & Purnamaningsih, 2003) berpendapat bahwa rasa percaya diri seseorang tidak berasal dari sifat turun temurun, tetapi dari pengalaman hidup, yang dapat dipelajari dan dibenamkan melalui pendidikan sehingga orang tersebut dapat berusaha membangun dan memaksimalkan rasa percaya diri. Kepercayaan diri dibentuk dan dikembangkan melalui proses pembelajaran interaktif antara manusia dengan lingkungannya.

Anthony (1992) mengungkapkan kepercayaan diri adalah perilaku individu untuk mengembangkan kesadaran diri, berpikir positif, menerima sesuatu dengan kenyataan, kemampuan untuk memiliki, mandiri, dan berkemauan kuat dalam mencapai apa yang diinginkannya.

Kepercayaan diri sebagai ciri kepribadian berkaitan dengan keyakinan akan kemampuan diri sendiri (Kumara, 1988). Hal ini ditegaskan oleh Afiatin dan Andayani (1998), ia menjelaskan bahwa kepercayaan diri mencakup semua aspek kepribadian, termasuk keyakinan tentang kemampuan, kekuatan, dan rasa memiliki (Ghufron & Risnawita, 2010:34).

Kepercayaan diri pada seseorang memiliki kemampuan dan keyakinan akan diri sendiri, artinya kepercayaan diri dibangun dan dibentuk dari rasa percaya diri (Angelis, 1997). Kepercayaan diri berasal dari kemampuan dan kesadaran individu.

Wijaya (2000) menambahkan kepercayaan diri terbentuk dari suatu kekuatan dan keyakinan mental seseorang atas kemampuan dirinya yang berpengaruh pada kondisi dan perkembangan kepribadian individu secara menyeluruh (Rosita, tth:6).

Thantaway (Kamus istilah Bimbingan dan Konseling, 2005:87) menuliskan bahwa kepercayaan diri sebagai suatu keadaan mental dan spiritual seseorang yang yakin dengan tindakannya sendiri. Sebaliknya, seseorang yang dengan ketidakpercayaan diri seringkali mempunyai citra diri negatif, tidak yakin dengan keahlian, dan cenderung tertutup.

James Neill (Sendanayasa, 2014) mengatakan ada empat istilah yang berhubungan dengan kepercayaan diri, antara lain:

- a. Konsep diri (*self-concept*), yaitu bagaimana individu mengartikan dirinya, menampakkan potret dirinya, dan mengkonsepkan dirinya secara keseluruhan.
- b. Harga diri (*self-esteem*), yaitu seberapa jauh individu mempunyai perasaan yang positif mengenai dirinya, seberapa jauh individu mempunyai sesuatu yang dirasa sangat bernilai dari dirinya, dan seberapa jauh individu meyakini sesuatu yang berharga atau bermartabat dalam dirinya.
- c. Efikasi diri (*self-efficacy*), yaitu seberapa jauh individu mempunyai keyakinan terhadap kemampuan yang dimiliki dalam menjalankan dan menyelesaikan persoalan dengan hasil yang memuaskan, yang dinamakan dengan *general self-efficacy*, atau seberapa jauh individu berkeyakinan akan kemampuan yang dimiliki di bidangnya dalam menyelesaikan permasalahan tertentu, yang dinamakan dengan *spesific self-efficacy*.
- d. Percaya diri (*self-confidence*), yaitu seberapa besar kepercayaan yang dimiliki individu terhadap kemampuannya dan seberapa baik individu merasa “cocok” untuk berhasil. Percaya diri adalah gabungan dari efikasi diri dan harga diri.

Berdasarkan definisi dari sudut pandang di atas, kesimpulan yang dapat dipetik bahwa kepercayaan diri adalah kondisi mental atau spiritual seseorang yang tidak khawatir tentang perilakunya karena individu yakin dengan kemampuan, kekuatan, dan keterampilannya untuk melakukan sesuatu tanpa dipengaruhi oleh orang lain dan bertanggung jawab atas tindakan sendiri.

2. Aspek-Aspek Kepercayaan Diri

Anthony (1993) menegaskan kepercayaan diri meliputi aspek-aspek, sebagai berikut:

- a. Rasa aman, yaitu bebas dari rasa takut atau cemas yang berlebihan.
- b. Yakin akan kemampuan diri, yaitu perasaan kurang rentan terhadap pengaruh orang lain dan tidak harus membandingkan diri dengan orang lain.

- c. Optimis, yaitu mempunyai harapan dan pandangan yang positif mengenai dirinya dan memandang kegagalan sebagai pengalaman yang berguna bagi masa depannya.
- d. Mandiri, yaitu tidak bergantung pada orang lain untuk melakukan sesuatu, mampu menyelesaikan masalah tanpa bantuan orang lain.
- e. Ambisi normal, yaitu kemauan yang tinggi, tetapi mampu mengendalikan diri dalam arti disesuaikan pada kemampuan, bertanggung jawab, dan dapat menyelesaikan tugas dengan baik.
- f. Toleransi atau tidak mementingkan diri sendiri, yaitu membentuk hubungan yang berkualitas dan bermanfaat.

Lauster (Ghufron dan Risnawati, 2010) mengungkapkan aspek-aspek kepercayaan diri, terdiri dari:

- a. Keyakinan akan kemampuan diri, yakni memahami secara cermat apa yang harus dilakukan ketika menghadapi situasi atau kondisi tertentu.
- b. Optimis, yakni sikap positif seseorang terhadap segala sesuatu yang berhubungan dengan dirinya, kemampuan, dan harapannya.
- c. Objektif, yakni melihat segala permasalahan berdasarkan kebenaran sebenarnya, tidak dengan kebenaran perseorangan atau ego.
- d. Bertanggung jawab, yakni bersedia menerima dan mengambil risiko yang terjadi.
- e. Rasional dan realistis, yakni menganalisa kejadian sesuai pemikiran akal sehat dan nyata.

Kumara (Yulianto dan Nashori, 2006) menambahkan aspek kepercayaan diri terbagi menjadi empat macam, di antaranya:

- a. Mampu menangani problem
- b. Berkewajiban akan tindakan atau keputusan
- c. Mampu bersosialisasi
- d. Mampu menampung kritikan

Berdasarkan tinjauan di atas, dapat disimpulkan bahwa aspek dari kepercayaan diri meliputi rasa aman, yakin akan kemampuan diri, optimis, mandiri, ambisi normal, objektif, rasional dan realistis.

3. Ciri-Ciri Kepercayaan Diri

Menurut Iswidharmanjaya & Enterprise (2014: 48-49), berikut ciri-ciri kepercayaan diri pada diri seseorang:

- a. Bertanggung jawab pada ketentuan yang diterima
- b. Mampu melakukan penyesuaian diri
- c. Dapat mengembangkan motivasi
- d. Berkemauan keras untuk bekerja
- e. Yakin dan percaya pada peran yang dihadapi
- f. Berani memanfaatkan setiap peluang yang ada
- g. Mengakui keberadaan diri sebagai kenyataan
- h. Menilai diri dengan berpikir positif
- i. Percaya akan kemampuan diri dan tidak mudah terhasut individu lain
- j. Optimisme, tidak mudah cemas, dan tenang dalam menghadapi tantangan

Menurut Fatimah (2010: 149-150), orang dengan kepercayaan diri proporsional ditandai dengan ciri-ciri:

- a. Yakin pada keahlian diri sendiri, sehingga tidak mengharapkan rasa hormat, pujian, pengakuan, atau penerimaan orang lain.
- b. Tidak dipaksa harus tampak tunduk pada penerimaan individu dalam kelompok.
- c. Mampu menjadi diri sendiri, siap menghadapi dan menerima penolakan orang lain.
- d. Kontrol diri yang baik (emosi yang stabil).
- e. Mempunyai pengendalian internal (*internal locus of control*), yakni melihat berhasil tidaknya usaha sendiri, bukan menggantungkan orang lain dan tidak mudah putus asa.
- f. Memiliki pikiran positif tentang dirinya, orang lain, maupun luar kendalinya.
- g. Mempunyai harapan realistis mengenai diri sendiri, dan jika suatu saat harapan tersebut tidak terpenuhi, masih ada harapan bahwa seseorang akan dapat melihat keadaannya dan sisi positifnya.

Sendanayasa (2014) menyatakan bahwa sikap setiap individu memiliki kepercayaan diri yang tinggi pada kehidupan sehari-hari, yaitu:

- a. Mempunyai tujuan, target, dan keinginan yang dapat diperjuangkan secara sungguh-sungguh
- b. Memiliki keputusan untuk melangkah dengan tegas
- c. Mempunyai kemampuan dan potensi yang memadai
- d. Berpikiran positif
- e. Selalu mengerjakan tugas dengan penuh tanggung jawab
- f. Tidak canggung dalam menghadapi orang lain
- g. Memiliki harapan yang realistis

Bahasa tubuh orang yang mempunyai kepercayaan diri kuat menurut Horriyah (2012), di antaranya:

- a. Berani melakukan kontak mata. Seseorang dengan kepercayaan diri tinggi adalah orang yang berani melakukan kontak mata dengan lawan bicara, meskipun tanpa disadari kadang kontak mata dengan lawan bicara dianggap kurang sopan dan mempunyai niatan yang buruk.
- b. Mampu memainkan intonasi suara. Individu akan rasa percaya diri tinggi ialah mereka yang telah menguasai intonasinya sendiri, karena intonasi merupakan luapan dari rasa percaya diri seseorang.
- c. Kepala sedikit mendongak ke atas. Mendongakan kepala ke atas merupakan gerakan yang spontan dari rasa optimis yang tinggi.
- d. Duduk dengan tegak. Duduk dengan tegak tanpa memakai bantalan dan tidak menyandar merupakan isyarat orang yang mempunyai rasa percaya diri.
- e. Berjabat tangan dengan pasti (jabat tangan yang erat). Jabatan tangan orang yang percaya diri adalah jabatan tangan seseorang yang sedikit mengayunkan tangan ke bawah (tidak terlalu kencang dan tidak terlalu lemah).
- f. Bergerak tanpa ragu. Orang yang mempunyai rasa percaya diri selalu bergerak tanpa ragu yaitu bergerak cepat, sigap, cekatan, dan tidak menyalah-menyialahkan waktu yang dimiliki.

Yusuf (2011) mengungkapkan bahwa kepercayaan diri seseorang memiliki ciri-ciri, sebagai berikut:

- a. Berani kontak mata dengan lawan bicara
- b. Berani bertanya, menjawab, dan berpendapat
- c. Berpikir positif
- d. Mampu mengambil keputusan dengan baik
- e. Optimis dengan hal yang dikerjakan

Santrock (2003) menunjukkan ciri-ciri perilaku kepercayaan diri seseorang, yakni:

- a. Berani memimpin
- b. Berani mengemukakan pendapat
- c. Berbaur dengan orang lain dalam kegiatan sosial
- d. Bekerja kooperatif dalam kelompok
- e. Berani melakukan kontak mata dengan lawan bicara
- f. Lancar dalam berbicara

Berdasarkan penjelasan dari para pakar di atas, kesimpulan yang dapat ditarik bahwa ada banyak ciri-ciri kepercayaan diri seseorang yang dapat diamati oleh indera mata seperti halnya mempunyai tujuan, target, dan keinginan yang dapat diperjuangkan secara sungguh-sungguh, berani menjalankan kontak mata, dapat memainkan intonasi suara, kepala sedikit ke atas, duduk tegak, jangatangan kuat (erat), tidak ragu-ragu untuk bergerak, tenang ketika menghadapi masalah, mempunyai kemampuan yang memadai baik kemampuan bersosialisasi maupun penyesuaian diri, dan berpikiran positif dalam setiap kondisi dan keadaan.

C. Motivasi Berprestasi

1. Pengertian Motivasi Berprestasi

Colquitt, LePine, dan Wesson (Wibowo, 2014), memaknakan motivasi yakni sekelompok energi baik dalam maupun luar diri seorang pekerja, mulai dari ketekunan, intensitas, upaya terkait pekerjaan, hingga pertimbangan

orientasi. Motivasi merupakan faktor penting untuk dipertimbangkan karena usaha yang efektif seringkali membutuhkan keterampilan tingkat tinggi.

Motivasi pada dasarnya adalah kemudi yang kuat untuk mendorong seseorang melakukan sesuatu yang diwujudkan dengan perilaku antusias, terarah pada tujuan, baik secara individu maupun kelompok (Danim, 2012). Motivasi berkedudukan sebagai kemampuan individu dalam memenuhi tujuan di lingkungan kerja dan kehidupan lainnya.

Wittaker (Hanafiah & Suhana, 2010) mengistilahkan “*motivation*” yaitu suatu kondisi yang mendorong makhluk untuk bertingkah laku dalam mencapai tujuan dari motivasi yang dimunculkan. Motivasi mencakup tiga aspek, di antaranya: kondisi yang mendorong perilaku (*motivating state*), perilaku yang dimotivasi lingkungan (*motivated behavior*), dan sasaran dari perilaku (*goals or ends of such behavior*).

David C. McClelland (Danim, 2012) menyebutkan bahwa manusia memiliki tiga kebutuhan dasar, yakni berprestasi, berafilitas, dan kekuasaan. David C. McClelland mengungkapkan kebutuhan berprestasi mengarah pada motif yang berkebalikan dengan kebutuhan lain, dan jika seseorang ingin melebihi orang lain, dapat dipastikan orang tersebut termotivasi untuk mencapai prestasi.

McClelland (As'ad, 1999) menjelaskan bahwa motivasi berprestasi adalah kebutuhan sukses dengan ukuran standar kesempurnaan manusia. Kebutuhan ini mengarah pada perilaku mencapai prestasi tertentu melalui usaha. Orang-orang dengan kebutuhan berprestasi akan meningkatkan aspirasi mereka secara lebih realistis berdasarkan kemampuan.

Motivasi berprestasi menurut pendapat Newstrom (Wibowo, 2014) yaitu dorongan yang dimiliki individu dalam menempuh dan mengejar tujuan yang menantang agar mudah tercapai. Seseorang yang memiliki dorongan ini mengharapkan dapat mencapai tangga keberhasilan sesuai dengan sasaran. Motivasi berprestasi dapat diartikan sebagai kebutuhan akan pencapaian yang lebih, berusaha keras untuk berhasil, dan memenuhi standar yang telah ditentukan.

Berdasarkan seputar buah pikiran di atas, ditarik kesimpulan bahwa motivasi berprestasi yaitu dorongan individu bekerja lebih keras untuk mencapai prestasi pribadi daripada menerima imbalan. Ini mendorong seseorang melakukan sesuatu dengan baik di lingkungan mereka.

2. Aspek-Aspek Motivasi Berprestasi

Asnawi (2002) membedakan tingkat motivasi berprestasi seseorang menjadi empat aspek, yaitu:

- a. Berani bertanggung jawab atas perbuatannya. Mereka yang termotivasi untuk berprestasi akan bertanggung jawab atas pekerjaannya. Orang tersebut mencoba untuk menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya dan tidak pergi sampai tugas tersebut selesai.
- b. Memperhatikan umpan balik tentang perbuatannya. Seseorang yang sangat termotivasi untuk berprestasi, dengan tulus menghargai umpan balik atas hasil usahanya dan berkomitmen untuk meningkatkan hasil di masa depan.
- c. Mempertimbangkan risiko. Orang berpotensi mempunyai motivasi berprestasi tinggi menimbang risiko sebelum mereka mulai bekerja. Orang ini menyukai tugas-tugas dengan tingkat kesulitan dan tantangan sedang, tetapi berhasil menyelesaikannya.
- d. Kreatif-Inovatif. Orang yang motivasi berprestasinya tinggi akan mengambil tindakan kreatif, terutama untuk menemukan cara baru dalam mengerjakan tugas secara efektif dan efisien.

Atas dasar Atkinson (Sukadji, 2001), dapat dikatakan bahwa motivasi berprestasi seseorang tinggi atau rendah, karena mengandung dua aspek di dalamnya, yakni:

- a. Harapan untuk berhasil atau sukses
- b. Takut akan kegagalan

Orang harapan untuk sukses lebih tinggi dari takut akan kegagalan digolongkan sebagai motivasi berprestasi tinggi, sementara orang takut akan kegagalan lebih tinggi dari harapan untuk sukses digolongkan sebagai motivasi berprestasi rendah.

Berdasarkan perincian perspektif di atas, kesimpulannya bahwa di antara aspek-aspek motivasi berprestasi adalah berani bertanggung jawab atas perbuatannya, memperhatikan umpan balik tentang perbuatannya, mempertimbangkan risiko, kreatif-inovatif, harapan untuk berhasil atau sukses, dan takut akan kegagalan.

3. Karakteristik Individu Memiliki Motivasi Berprestasi

David McClelland (Danim, 2012) mencantumkan karakteristik individu yang termotivasi untuk mencapai prestasi, antara lain:

a. Berani mengambil risiko moderat

McClelland menyimpulkan seseorang dengan motivasi berprestasi tinggi bersedia mengambil risiko moderat. Risiko moderat berarti risiko antara risiko tertinggi dan terendah. Orang yang mencoba mengambil risiko seringkali bekerja tanpa pandang bulu. Sebaliknya, orang yang takut mengambil risiko akan membiarkan segala sesuatu berjalan begitu saja karena mereka tidak memiliki ide atau gagasan.

b. Menghendaki umpan balik segera

Seseorang yang memiliki motivasi tinggi untuk berprestasi akan menginginkan umpan balik segera pada hasil pekerjaan mereka. Informasi yang diperoleh akan digunakan untuk meningkatkan kinerja. Umpan balik positif tidak mengarah pada kepuasan, dan umpan balik negatif tidak menyebabkan frustrasi yang tidak semestinya. Keuntungan dan kerugian digunakan untuk memajukan kinerja keadaan saat ini.

c. Keberhasilan diperhitungkan secara teliti

Orang-orang dengan karakteristik ini memprioritaskan menyelesaikan tugas yang diberikan terlepas dari imbalan yang diperoleh. Orang seperti itu akan puas dengan aspek intrinsik pekerjaan daripada hadiah atau imbalan materi. Aspek materiil hanya suatu bentuk prestasi yang telah dicapai atau sekedar efek sampingan saja.

d. Mengintegral dengan tugas

Orang yang termotivasi untuk berprestasi akan bersedia mengambil pekerjaan sebagai unsur kehidupannya. Semua tugas yang tertunda diterima begitu saja, bukan sebagai beban dan sudah hal yang biasa.

Berdasarkan pemaparan karakteristik di atas, disimpulkan bahwa orang yang termotivasi untuk berprestasi ialah mereka yang berani mengambil risiko atas pekerjaannya, menerima masukan dan kritikan sebagai motivasi untuk mencapai kesempurnaan, memprioritaskan diri pada kinerja yang baik, dan menganggap tugas bukan sebagai beban tetapi sesuatu yang sudah sewajarnya dilakukan.

D. Hubungan Antara Kepercayaan Diri Dan Motivasi Berprestasi Dengan Kemalasan Sosial

Pengaruh orang lain tidak terlepas dalam kehidupan sehari-hari. Salah satu pengaruh terbesar adalah kelompok di mana seseorang tinggal. Di sisi lain seseorang akan sulit sekali untuk menghindari dari kehidupan kelompok. Bahkan sebaliknya, kelompok sering dijadikan sebagai sarana untuk mencapai tujuan anggotanya. Dengan kata lain, ada hubungan timbal balik antara orang sebagai anggota dengan kelompoknya.

Di dalam sebuah kelompok dibutuhkan adanya kontribusi antar berbagai anggota guna mencapai kelangsungan bersama. Kelompok sering didefinisikan sebagai sekelompok individu yang terkait satu sama lain, memiliki tujuan yang sama, dan di dalamnya terdapat struktur dan organisasi (Joseph De Vito, 1997). Dengan adanya kelompok terjalinlah sebuah interaksi di antara para anggota dan terjadilah proses dalam kelompok tersebut. Gerungan (2004) mengatakan bahwa terbentuknya kelompok sosial dikarenakan berkumpulnya suatu anggota untuk mencapai tujuan tertentu yang dengan kegiatan bersama memudahkan dalam mencapai tujuan daripada usaha sendiri.

Kejadian ini dapat dilihat contohnya pada mahasiswa, berbagai proses belajar di dunia perkuliahan tidak pernah lepas yang namanya kerja kelompok. Tujuan dari mahasiswa membentuk kelompok adalah untuk bekerja sama dalam memecahkan

masalah perkuliahan, yang membuat kerja kelompok menjadi metode yang umum digunakan agar memastikan bahwa setiap mahasiswa berpotensi dalam meningkatkan kemampuan seperti keterampilan dan komunikasi serta berkesempatan memperoleh pengalaman kerja sama tim.

Hampir setiap kali, mahasiswa akan dihadapkan dengan tugas kuliah terutama pada tugas kelompok. Pemberian tugas kelompok tersebut bertujuan mendorong mahasiswa mencapai hasil tugas secara optimal dan melatih kerja sama dengan orang lain karena terdapat kontribusi dari beberapa anggotanya. Namun fakta observasi dan wawancara peneliti di lapangan menemukan bahwa mahasiswa lebih tertarik mengerjakan dan menyelesaikan tugas secara individu daripada kelompok.

Bahkan ketika mahasiswa dalam kelompok, mungkin ada mahasiswa yang menjadi malas, tidak termotivasi, dan cenderung mengurangi usahanya ketika menyelesaikan kerja kelompok. Inilah yang disebut dengan kemalasan sosial (*social loafing*). Simms & Nichols (2014) mengistilahkan kemalasan sosial ditujukan kepada anggota yang bekerja dalam kelompok dengan memberikan atau menyumbangkan usahanya tidak sebesar sewaktu mengerjakan secara individual.

Salah satu faktor yang menjadikan penyebab kemalasan sosial dari penelitian yang dilakukan Tung (Fauzi, 2005) yaitu individu menjadi kurang termotivasi karena kontribusi yang tidak signifikan dan kurangnya kepercayaan diri untuk mengungkapkan pendapat atau idenya dalam kelompok. Lauster (1992) mengatakan bahwa seseorang dengan kepercayaan diri tinggi selalu memosisikan diri sebagai orang pertama karena kemampuannya, sebaliknya seseorang yang tidak percaya diri senantiasa memosisikan diri sebagai orang terakhir karena ketidakmampuannya. Kurangnya kepercayaan diri ini membuat orang enggan atau tidak mau bekerja secara optimis.

Dalam penelitian Hart, Stasson, Karau, & Kerr (2004), ditemukan bahwa ada pengaruh perbedaan interpersonal terhadap kemalasan sosial. Salah satu hal yang membedakan individu dari usaha pribadi yakni motivasi berprestasi. Motivasi berprestasi yaitu kesediaan seseorang bekerja menuju tujuan atau pencapaian pribadi. Orang yang motivasi berprestasinya tinggi dapat mengurangi kebiasaan malas di masyarakat, memfasilitasi kerja sama tim, dan meningkatkan kinerja tim.

Penelitian lain oleh Harkins dan Petty (Simms & Nichols, 2014) menyelidiki apakah diberi tugas yang lebih sulit atau menyenangkan mengurangi kemalasan sosial. Akibat dari data yang diperoleh ketika seseorang diberi tugas yang sulit, orang tersebut akan bekerja secara individu. Sedangkan ketika seseorang diberi tugas yang membutuhkan pengetahuan dan keterampilan, kemalasan sosial cenderung berkurang.

Pada dasarnya tingkat kemalasan sosial pada mahasiswa berbeda-beda. Hal ini disebabkan oleh pengaruh internal yaitu pengaruh motivasi berprestasi atau yang dimaknai sebagai kemauan untuk berprestasi yang diukur dengan tingkat kesempurnaan dalam diri seseorang. As'ad (1999) memberi tanggapan bahwa kebutuhan tersebut berkaitan dengan pekerjaan yang mengarah pada tingkah laku dalam usaha mencapai prestasi tertentu. Anggota dalam kelompok seringkali kurang termotivasi untuk melakukan sesuatu karena menganggap kontribusi yang dikeluarkan sangat kecil dan hadiah yang diperoleh tidak sesuai dengan usahanya. Efek ini menyebabkan individu menjadi penumpang bebas melalui usaha kelompok, sehingga mengurangi efisiensi dan efektifitas kerja kelompok.

Berdasarkan deskripsi di atas, peneliti yang melakukan penelitian ini ingin mengukur hubungan antara kepercayaan diri dan motivasi berprestasi dengan kemalasan sosial dalam menyelesaikan tugas kelompok pada mahasiswa Fakultas Teknologi Industri Universitas Islam Sultan Agung Semarang.

E. Hipotesis

Berdasarkan pertanyaan di atas, maka hipotesis penelitian ini yakni:

1. Hipotesis 1

Ada Hubungan Antara Kepercayaan Diri Dan Motivasi Berprestasi Dengan Kemalasan Sosial Dalam Menyelesaikan Tugas Kelompok Pada Mahasiswa Fakultas Teknologi Industri Universitas Islam Sultan Agung Semarang.

2. Hipotesis 2

Ada Hubungan Yang Negatif Antara Kepercayaan Diri Dengan Kemalasan Sosial Dalam Menyelesaikan Tugas Kelompok Pada Mahasiswa Fakultas Teknologi Industri Universitas Islam Sultas Agung Semarang.

3. Hipotesis 3

Ada Hubungan Yang Negatif Antara Motivasi Berprestasi Dengan Kemalasan Sosial Dalam Menyelesaikan Tugas Kelompok Pada Mahasiswa Fakultas Teknologi Industri Universitas Islam Sultan Agung Semarang.



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Identifikasi Variabel Penelitian

Variabel-variabel dalam penelitian ini, antara lain:

1. Variabel Tergantung : Kemalasan Sosial (Y)
2. Variabel Bebas : a. Kepercayaan Diri (X_1)
b. Motivasi Berprestasi (X_2)

B. Definisi Operasional

1. Kemalasan Sosial

Kemalasan sosial adalah perilaku yang terjadi ketika berbagai kegiatan kelompok ditandai berkurangnya upaya individu di hadapan orang lain.

Kemalasan sosial diukur menggunakan skala kemalasan sosial berlandaskan dimensi-dimensi kemalasan sosial menurut Chidambaram & Tung (2005), yakni: *Dilution Effect*, meliputi beberapa indikator perilaku seperti menumpang pada usaha kelompok atau mengandalkan orang lain, menurunnya motivasi anggota kelompok, menghilang atau acuh terhadap kelompok, dan melalaikan kewajiban untuk kerja kelompok dan *Immediacy Gap*, meliputi beberapa indikator perilaku seperti rasa rendah diri, kesulitan bekerja sama dengan kelompok, dan kesulitan berafiliasi dengan kelompok (sikap individualistik).

Semakin tinggi skor pada skala kemalasan sosial maka semakin tinggi kemalasan sosial mahasiswa, sebaliknya semakin rendah skor pada skala kemalasan sosial maka semakin rendah kemalasan sosial mahasiswa.

2. Kepercayaan Diri

Kepercayaan diri adalah sikap individu terhadap keyakinan, keberanian, dan kemampuan dalam melakukan tindakan guna mencapai harapan dan keinginan.

Kepercayaan diri diukur menggunakan skala kepercayaan diri berlandaskan aspek-aspek kepercayaan diri menurut Anthony (1993) dan

Lauster (Ghufron dan Risnawita, 2010), yakni: rasa aman, yakin akan kemampuan diri, optimis, mandiri, ambisi normal, objektif, rasional dan realistis.

Semakin tinggi skor pada skala kepercayaan diri maka semakin tinggi kepercayaan diri mahasiswa, sebaliknya semakin rendah skor pada skala kepercayaan diri maka semakin rendah kepercayaan diri mahasiswa.

3. Motivasi Berprestasi

Motivasi berprestasi adalah dorongan individu yang mengarahkannya bekerja lebih keras untuk mencapai prestasi pribadi daripada menerima hadiah atau imbalan. Ini mendorong seseorang melakukan yang terbaik di lingkungan mereka.

Motivasi berprestasi diukur menggunakan skala motivasi berprestasi berlandaskan karakteristik individu yang memiliki motivasi berprestasi menurut David McClelland (Danim, 2012), yakni: berani mengambil risiko moderat, menghendaki umpan balik segera, keberhasilan diperhitungkan secara teliti, dan mengintegral dengan tugas.

Semakin tinggi skor pada skala motivasi berprestasi maka semakin tinggi motivasi berprestasi mahasiswa, sebaliknya semakin rendah skor pada skala motivasi berprestasi maka semakin rendah motivasi berprestasi mahasiswa.

C. Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel (*Sampling*)

1. Populasi

Populasi adalah sekelompok subjek yang digeneralisasikan berdasarkan hasil suatu penelitian (Azwar, 2012). Dalam populasi, kelompok subjek harus mempunyai karakteristik atau ciri untuk membedakan dengan kelompok subjek lain.

Populasi penelitian ini adalah mahasiswa Fakultas Teknologi Industri angkatan 2016 - 2018 terdiri dari 3 prodi/jurusan, yakni: Teknik Elektro, Teknik Industri, dan Teknik Informatika Universitas Islam Sultan Agung Semarang dengan jumlah total sebanyak 514 mahasiswa yang aktif di kuliah.

**Tabel 1. Data Mahasiswa Aktif Genap 2018 - 2019
Angkatan 2016 - 2018 Fakultas Teknologi Industri
Universitas Islam Sultan Agung Semarang**

No	Prodi/Jurusan	Angkatan	Jumlah Mahasiswa
1.	Teknik Elektro	2016	143
		2017	
		2018	
2.	Teknik Industri	2016	282
		2017	
		2018	
3.	Teknik Informatika	2016	89
		2017	
		2018	
Total			514

Keterangan : Sumber Bagian TU Fakultas Teknologi Industri Universitas Islam Sultan Agung Semarang

2. Sampel

Sampel merupakan bagian dari populasi yang dimiliki oleh keseluruhan objek dengan karakteristik dan ciri tertentu (Azwar, 2012).

Sampel dari penelitian ini yaitu sebagian mahasiswa Fakultas Teknologi Industri Universitas Islam Sultan Agung Semarang angkatan 2016 - 2018.

3. Teknik Pengambilan Sampel (*Sampling*)

Teknik penelitian yang peneliti gunakan dalam pengambilan sampel yaitu *Cluster Random Sampling*, suatu teknik yang digunakan saat populasinya tidak mencakup individu-individu tetapi kelompok-kelompok individu atau *cluster* (Margono, 2004:127). Sedangkan Sugiyono (2015) mendefinisikan *Cluster Random Sampling* adalah suatu teknik yang digunakan dalam menentukan sampel jika data dan objek yang sedang diteliti sangat luas.

D. Metode Pengumpulan Data

Metode untuk mengumpulkan data penelitian ini dilakukan dengan pendekatan kuantitatif. Data tentang kemalasan sosial, kepercayaan diri, dan motivasi berprestasi mahasiswa diukur menggunakan skala psikologi. Jenis skala yang diaplikasikan berupa skala Likert. Skala Likert yaitu skala untuk menentukan posisi seseorang pada kontinum sikap terhadap objek sikap, baik positif maupun

negatif (Widoyoko, 2015:104). Dalam menentukan lokasi dilakukan dengan cara mengkuantifikasikan tanggapan individu terhadap pernyataan yang dibuat peneliti.

Skala dalam penelitian ini adalah skala langsung, yaitu skala yang diisi langsung oleh responden, sedangkan pertanyaan mengenai skala kemalasan sosial, kepercayaan diri, dan motivasi berprestasi adalah skala tertutup, yaitu skala di mana tanggapan telah ditentukan sedemikian rupa sehingga subjek tidak dapat memberikan tanggapan yang luas.

1. Skala Kemalasan Sosial

Skala kemalasan sosial dalam penelitian ini menggunakan skala yang diadaptasi dari penelitian Wulandari (2017) berisi 28 aitem, dengan berlandaskan dimensi-dimensi kemalasan sosial menurut Chidambaram & Tung (2005), yakni *Dilution Effect*, meliputi beberapa indikator perilaku seperti menumpang pada usaha kelompok atau mengandalkan orang lain, menurunnya motivasi anggota kelompok, menghilang atau acuh terhadap kelompok, dan melalaikan kewajiban untuk kerja kelompok dan *Immediacy Gap*, meliputi beberapa indikator perilaku seperti rasa rendah diri, kesulitan bekerja sama dengan kelompok, dan kesulitan berafiliasi dengan kelompok (sikap individualistik).

Hasil uji coba skala kemalasan sosial menunjukkan 21 aitem memiliki daya beda tinggi dan 7 aitem memiliki daya beda rendah. Koefisien korelasi skor aitem-total skala kemalasan sosial berkisar antara 0,300 - 0,554 dan menghasilkan koefisien reliabilitas sebesar 0,834.

Skala kemalasan sosial penelitian ini berupa pernyataan pendukung (*favorable*) dan pernyataan tidak mendukung (*unfavorable*). Pada tiap aitem terdapat lima pilihan jawaban, antara lain Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Netral (N), Tidak Sesuai (TS), dan Sangat Tidak Sesuai (STS). Masing-masing jawaban bernilai 5 hingga 1 untuk pernyataan *favorable* dan 1 hingga 5 untuk pernyataan *unfavorable*. Skala kemalasan sosial berjumlah 14 aitem *favorable* dan 14 aitem *unfavorable*.

Tabel 2. *Blueprint* Skala Kemalasan Sosial

No	Aspek	Indikator Perilaku	Aitem		Jumlah Aitem
			<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
1.	<i>Dilution Effect</i>	1. Menumpang pada usaha kelompok/ mengandalkan orang lain	2	2	4
		2. Menurunnya motivasi anggota kelompok	2	2	4
		3. Menghilang/ acuh terhadap kelompok	2	2	4
		4. Melalaikan kewajiban untuk kerja kelompok	2	2	4
2.	<i>Immediacy Gap</i>	5. Merasa rendah diri	2	2	4
		6. Kesulitan bekerja sama dengan kelompok	2	2	4
		7. Kesulitan berafiliasi dengan kelompok (sikap individualistik)	2	2	4
Jumlah			14	14	28

2. Skala Kepercayaan Diri

Skala kepercayaan diri dalam penelitian ini menggunakan skala yang diadaptasi dari penelitian Susanti (2011) berisi 50 aitem, dengan berlandaskan aspek-aspek kepercayaan diri menurut Anthony (1993) dan Lauster (Ghufron dan Risnawita, 2010), yakni rasa aman, yakin akan kemampuan diri, optimis, mandiri, ambisi normal, objektif, rasional dan realistis.

Hasil uji coba skala kepercayaan diri menunjukkan 44 butir soal yang valid dan 6 butir soal yang gugur. Koefisien validitas aitem valid berkisar antara 0,307 - 0,768 dengan $p < 0,05$ dan menghasilkan koefisien reliabilitas sebesar 0,957.

Skala kepercayaan diri penelitian ini berupa pernyataan pendukung (*favorable*) dan pernyataan tidak mendukung (*unfavorable*). Pada tiap aitem terdapat empat pilihan jawaban, antara lain Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Tidak Sesuai (TS), dan Sangat Tidak Sesuai (STS). Masing-masing jawaban

bernilai 4 hingga 1 untuk pernyataan *favorable* dan 1 hingga 4 untuk pernyataan *unfavorable*. Skala kepercayaan diri berjumlah 25 aitem *favorable* dan 25 aitem *unfavorable*.

Tabel 3. Blueprint Skala Kepercayaan Diri

No	Aspek	Aitem		Jumlah Aitem
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
1.	Rasa aman	2	2	4
2.	Yakin dengan kemampuan diri	3	3	6
3.	Optimis	5	5	10
4.	Mandiri	3	3	6
5.	Ambisi normal	2	2	4
6.	Objektif	5	5	10
7.	Rasional dan realistis	5	5	10
	Jumlah	25	25	50

3. Skala Motivasi Berprestasi

Skala motivasi berprestasi dalam penelitian ini menggunakan skala yang diadaptasi dari penelitian Wulandari (2017) berisi 40 aitem, dengan berlandaskan karakteristik individu yang memiliki motivasi berprestasi menurut David McClelland (Danim, 2012), yakni berani mengambil risiko moderat, menghendaki umpan balik segera, keberhasilan diperhitungkan secara teliti, dan mengintegrasikan dengan tugas.

Hasil uji coba skala motivasi berprestasi menunjukkan 27 aitem memiliki daya beda tinggi dan 13 aitem memiliki daya beda rendah. Koefisien korelasi skor aitem-total skala motivasi berprestasi berkisar antara 0,301 - 0,548 dan menghasilkan koefisien reliabilitas sebesar 0,880.

Skala motivasi berprestasi penelitian ini berupa pernyataan pendukung (*favorable*) dan pernyataan tidak mendukung (*unfavorable*). Pada tiap aitem terdapat lima pilihan jawaban, antara lain Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Netral (N), Tidak Sesuai (TS), dan Sangat Tidak Sesuai (STS). Masing-masing jawaban bernilai 5 hingga 1 untuk pernyataan *favorable* dan 1 hingga 5 untuk pernyataan *unfavorable*. Skala motivasi berprestasi berjumlah 20 aitem *favorable* dan 20 aitem *unfavorable*.

Tabel 4. Blueprint Skala Motivasi Berprestasi

No	Karakteristik	Aitem		Jumlah Aitem
		Favorable	Unfavorable	
1.	Berani mengambil risiko moderat	5	5	10
2.	Menghendaki umpan balik segera	5	5	10
3.	Keberhasilan diperhitungkan secara teliti	5	5	10
4.	Mengintegral dengan tugas	5	5	10
	Jumlah	20	20	40

E. Validitas, Uji Daya Beda Aitem dan Estimasi Reliabilitas

1. Validitas

Menurut Azwar (2000), validitas berasal dari kata *validity*, yang bermakna sejauh mana kecermatan dan ketepatan alat ukur ditentukan ketika mengelola fungsi ukurnya. Validitas adalah kemampuan suatu instrumen penelitian untuk menjalankan fungsi pengukurannya agar dapat menghasilkan hasil terukur yang akurat sesuai dengan tujuan penelitian. Azwar (2012) menyatakan bahwa suatu alat tes atau alat ukur dapat bernilai besar jika alat tes tersebut menjalankan fungsinya dan hasil pengukurannya memenuhi tujuan pengukuran.

Penelitian ini menggunakan validitas isi (*content validity*), yaitu validitas yang digunakan untuk menguji isi tes dengan analisis rasional melalui para ahli atau *professional judgment* (Azwar, 2012). *Professional judgment* yang ditujukan peneliti ialah masukan dan saran dari dosen pembimbing.

2. Uji Daya Beda Aitem

Dalam penelitian ini, uji daya beda aitem digunakan untuk menguji koefisien korelasi antara skor aitem dengan skor total aitem. Besarnya koefisien korelasi aitem-total berkisar antara 0 sampai 1,00 dan bertanda positif atau negatif. Koefisien korelasi yang mendekati 1,00 menunjukkan daya pembeda yang baik dari aitem tersebut, sedangkan koefisien korelasi yang mendekati 0 menunjukkan daya pembeda yang rendah. Kriteria pemilihan aitem yang biasa digunakan berdasarkan korelasi aitem total yaitu $\geq 0,30$.

Sebuah aitem dengan koefisien korelasi minimal 0,30 menandakan daya pembeda yang memuaskan.

Koefisien korelasi antara skor aitem dengan skor total harus signifikan agar mendapatkan koefisien korelasi untuk penelitian ini dengan menggunakan teknik korelasi *Product Moment*.

3. Estimasi Reliabilitas

Reliabilitas berpokok pada kata *reliability*, yakni seberapa dapat dipercaya suatu hasil pengukuran. Pengukuran dapat dipercaya jika berkali-kali dilakukannya pengukuran terhadap subjek yang sama didapatkan hasil relatif sama (Azwar, 2000). Reliabilitas merupakan hasil ukur yang dapat diandalkan.

Menurut Azwar (2017), suatu hasil pengukuran dikatakan kredibel jika beberapa kali dalam penelitian pengukuran pada kelompok subjek belum berubah dan reliabilitasnya diwakili koefisien reliabilitas dari 0 - 1,00.

Teknik estimasi reliabilitas penelitian ini menggunakan *Alpha Cronbach* dengan SPSS (*Statistical Product and Service Solutions*) versi 20.0 Windows.

F. Teknik Analisis Data

Penelitian ini dilakukan guna menentukan apakah hipotesis yang diajukan diterima atau tidak. Peneliti menerapkan teknik analisis data untuk menguji hipotesis dan sekaligus mengoperasikan dua teknik analisis data di penelitian ini.

Teknik analisis data pengujian hipotesis pertama menggunakan analisis regresi berganda (dua prediktor), yaitu suatu teknik untuk mengukur dan mengkaji hubungan antara tiga variabel penelitian, karena mencakup lebih dari satu prediktor, yakni dua variabel bebas dan satu variabel tergantung (Sugiyono, 2014). Analisis regresi berganda (dua prediktor) juga dapat memberikan besaran pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel tergantung melalui sumbangan efektif. Teknik analisis data pengujian hipotesis kedua dan ketiga menggunakan korelasi parsial, karena hipotesis kedua dan ketiga dirancang untuk menelaah hubungan antara variabel bebas dan tergantung dengan mengendalikan salah satu variabel bebas (Sugiyono, 2014). Teknik analisis data dalam penelitian ini didukung oleh SPSS (*Statistical Product and Service Solutions*) versi 20.0 Windows.

BAB IV

PERSIAPAN, PELAKSANAAN DAN HASIL PENELITIAN

A. Orientasi Kanch dan Persiapan Penelitian

1. Orientasi Kanch Penelitian

Orientasi kanch penelitian diposisikan sebagai langkah sebelum melakukan penelitian dan dimaksudkan untuk mempersiapkan penelitian agar dapat terlaksana dengan lancar. Langkah awal penelitian ini yaitu peneliti harus lebih dahulu melakukan observasi pendahuluan terhadap populasi penelitian, dan menyesuakannya dengan karakteristik yang telah ditentukan sebelumnya. Subjek penelitian ini meliputi mahasiswa Fakultas Teknologi Industri angkatan 2016 - 2018 terdiri dari 3 prodi/jurusan, yakni: Teknik Elektro, Teknik Industri, dan Teknik Informatika Universitas Islam Sultan Agung Semarang dengan jumlah total sebanyak 514 mahasiswa yang aktif di kuliah.

Penelitian dilaksanakan di Fakultas Teknologi Industri Universitas Islam Sultan Agung Semarang, Jl. Raya Kaligawe KM.4 Semarang - 50112, Indonesia. Telp.(024) 6583584, Fax.(024) 6582455, Email: fti@unissula.ac.id. Fakultas Teknologi Industri berdiri tahun 1993 seiring dengan adanya ijin penyelenggaraan Program Studi Teknik Elektro. Fakultas telah membentuk program akademik dan penelitian yang kuat di bidang Kontrol, Mekatronika, Tenaga Listrik, Konversi Energi, Telekomunikasi, Elektronika, Teknik Industri, dan Teknik Informatika. Saat ini Fakultas Teknologi Industri sudah menyelenggarakan 4 program studi, di antaranya 3 program sarjana (S1 Teknik Elektro, S1 Teknik Industri, dan S1 Teknik Informatika) dan 1 program pasca sarjana (Magister Teknik Elektro). Semua program studi telah terakreditasi B.

Pertimbangan peneliti dalam memilih Fakultas Teknologi Industri sebagai objek penelitian, yaitu:

- a. Karakteristik subjek yang dijadikan penelitian memenuhi persyaratan dalam pencapaian tujuan.
- b. Lokasi penelitian mudah diakses, sehingga mempermudah peneliti dalam proses penelitian.

- c. Prosedur perijinan cepat dan mudah, memungkinkan penelitian berjalan lancar.

2. **Persiapan Penelitian**

Persiapan penelitian dilakukan untuk mempermudah jalannya penelitian dan meminimalkan kesalahan. Persiapan penelitian meliputi persiapan perijinan, penyusunan alat ukur, estimasi diskriminasi aitem dan reliabilitas alat ukur, sebagaimana diuraikan di bawah ini:

a. **Persiapan Perijinan**

Persiapan pertama yang dilakukan peneliti sebelum melakukan penelitian di Fakultas Teknologi Industri Universitas Islam Sultan Agung Semarang adalah mengajukan ijin penelitian. Pada tanggal 29 Juli 2019, peneliti diberikan ijin resmi oleh Dekan Fakultas Psikologi Universitas Islam Sultan Agung Semarang untuk melaksanakan penelitian di Fakultas Teknologi Industri melalui surat No.1030/C.1/Psi-SA/VII/2019. Surat tersebut selanjutnya diserahkan kepada Dekan Fakultas Teknologi Industri Universitas Islam Sultan Agung Semarang untuk ditindaklanjuti dan kemudian disetujui melalui surat No.527/C.1/SA-TI/VIII/2019.

b. **Penyusunan Alat Ukur**

Alat ukur pengumpulan data penelitian adalah skala. Ada tiga skala dalam penelitian ini, yaitu skala kemalasan sosial, skala kepercayaan diri, dan skala motivasi berprestasi.

1) **Skala Kemalasan Sosial**

Skala kemalasan sosial diterapkan dalam mengukur tingkat kemalasan sosial mahasiswa. Skala kemalasan sosial menggunakan adaptasi dari skala kemalasan sosial yang dikembangkan oleh Wulandari (2017), berdasarkan dimensi-dimensi kemalasan sosial menurut Chidambaram & Tung (2005), yakni *Dilution Effect*, meliputi beberapa indikator perilaku seperti menumpang pada usaha kelompok atau mengandalkan orang lain, menurunnya motivasi anggota kelompok, menghilang atau acuh terhadap kelompok, dan melalaikan kewajiban untuk kerja kelompok dan *Immediacy Gap*,

meliputi beberapa indikator perilaku seperti rasa rendah diri, kesulitan bekerja sama dengan kelompok, dan kesulitan berafiliasi dengan kelompok (sikap individualistik). Skala penelitian ini menghasilkan 21 aitem dengan daya beda tinggi dan 7 aitem dengan daya beda rendah dari jumlah 28 aitem, bergerak antara 0,300 - 0,554 dengan nilai reliabilitas 0,834. Skala mencakup 14 aitem *favorable* dan 14 aitem *unfavorable*.

Penyusunan skala menyediakan lima opsi respons termasuk Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Netral (N), Tidak Sesuai (TS), dan Sangat Tidak Sesuai (STS). Langkah selanjutnya menilai secara bertahap respons terhadap aitem *favorable*: (SS) 5 poin, (S) 4 poin, (N) 3 poin, (TS) 2 poin, dan (STS) 1 poin. Sedangkan aitem *unfavorable*: (SS) 1 poin, (S) 2 poin, (N) 3 poin, (TS) 4 poin, dan (STS) 5 poin. Berikut adalah bentuk sebaran aitem yang diurutkan berdasarkan skala, yaitu:

Tabel 5. Sebaran Nomor Aitem Skala Kemalasan Sosial

No	Aspek Kemalasan Sosial	Aitem		Jumlah Aitem
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
1.	<i>Dilution Effect</i>	1, 4, 5, 8, 9, 12, 13, 16	2, 3, 6, 7, 10, 11, 14, 15	16
2.	<i>Immediacy Gap</i>	17, 20, 21, 24, 25, 28	18, 19, 22, 23, 26, 27	12
	Jumlah	14	14	28

2) Skala Kepercayaan Diri

Skala kepercayaan diri diterapkan dalam mengukur tingkat kepercayaan diri mahasiswa. Skala kepercayaan diri menggunakan adaptasi dari skala kepercayaan diri yang dikembangkan oleh Susanti (2011), berdasarkan aspek-aspek kepercayaan diri menurut Anthony (1993) dan Lauster (Ghufro dan Risnawita, 2010), yakni rasa aman, yakin akan kemampuan diri, optimis, mandiri, ambisi normal, objektif, rasional dan realistis. Skala penelitian ini menghasilkan 44 butir soal yang valid dan 6 butir soal yang gugur dari jumlah 50 aitem,

bergerak antara 0,307 - 0,768 dengan $p < 0,05$ dan nilai reliabilitas 0,957. Skala mencakup 25 aitem *favorable* dan 25 aitem *unfavorable*.

Penyusunan skala menyediakan empat opsi respons termasuk Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Tidak Sesuai (TS), dan Sangat Tidak Sesuai (STS). Langkah selanjutnya menilai secara bertahap respons terhadap aitem *favorable*: (SS) 4 poin, (S) 3 poin, (TS) 2 poin, dan (STS) 1 poin. Sedangkan aitem *unfavorable*: (SS) 1 poin, (S) 2 poin, (TS) 3 poin, dan (STS) 4 poin. Berikut adalah bentuk sebaran aitem yang diurutkan berdasarkan skala, yaitu:

Tabel 6. Sebaran Nomor Aitem Skala Kepercayaan Diri

No	Aspek Kepercayaan Diri	Aitem		Jumlah Aitem
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
1.	Rasa aman	1, 7	8, 30	4
2.	Yakin dengan kemampuan diri	5, 22, 26	2, 12, 34	6
3.	Optimis	3, 9, 20, 37, 47	14, 25, 28, 39, 50	10
4.	Mandiri	4, 13, 15	11, 36, 46	6
5.	Ambisi normal	17, 10	6, 16	4
6.	Objektif	19, 24, 27, 29, 49	18, 21, 23, 31, 43	10
7.	Rasional dan realistis	32, 35, 40, 42, 44	33, 38, 41, 45, 48	10
	Jumlah	25	25	50

3) Skala Motivasi Berprestasi

Skala motivasi berprestasi diterapkan dalam mengukur tingkat motivasi berprestasi mahasiswa. Skala motivasi berprestasi menggunakan adaptasi dari skala motivasi berprestasi yang dikembangkan oleh Wulandari (2017), berdasarkan karakteristik individu yang memiliki motivasi berprestasi menurut David McClelland (Danim, 2012), yakni berani mengambil risiko moderat, menghendaki umpan balik segera, keberhasilan diperhitungkan secara teliti, dan mengintegrasikan dengan tugas. Skala penelitian ini menghasilkan 27 aitem dengan daya beda tinggi dan 13 aitem dengan daya beda rendah dari jumlah 40 aitem, bergerak antara 0,301 - 0,548

dengan nilai reliabilitas 0,880. Skala mencakup 20 aitem *favorable* dan 20 aitem *unfavorable*.

Penyusunan skala menyediakan lima opsi respons termasuk Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Netral (N), Tidak Sesuai (TS), dan Sangat Tidak Sesuai (STS). Langkah selanjutnya menilai secara bertahap respons terhadap aitem *favorable*: (SS) 5 poin, (S) 4 poin, (N) 3 poin, (TS) 2 poin, dan (STS) 1 poin. Sedangkan aitem *unfavorable*: (SS) 1 poin, (S) 2 poin, (N) 3 poin, (TS) 4 poin, dan (STS) 5 poin. Berikut adalah bentuk sebaran aitem yang diurutkan berdasarkan skala, yaitu:

Tabel 7. Sebaran Nomor Aitem Skala Motivasi Berprestasi

No	Karakteristik Motivasi Berprestasi	Aitem		Jumlah Aitem
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
1.	Berani mengambil risiko moderat	1, 4, 5, 8, 9	2, 3, 6, 7, 10	10
2.	Menghendaki umpan balik segera	12, 13, 16, 17, 20	11, 14, 15, 18, 19	10
3.	Keberhasilan diperhitungkan secara teliti	21, 24, 25, 28, 29	22, 23, 26, 27, 30	10
4.	Mengintegrasikan dengan tugas	31, 34, 35, 38, 39	32, 33, 36, 37, 40	10
	Jumlah	20	20	40

c. Uji Daya Beda Aitem dan Estimasi Reliabilitas Alat Ukur

Pengujian daya beda aitem dan reliabilitas untuk penelitian ini menggunakan teknik korelasi *Product Moment* dari Karl Pearson yang diperoleh dengan SPSS (*Statistical Product and Service Solutions*) versi 20.0 *Windows*. Jika nilai $>0,300$ maka nilai daya beda aitem akan dianggap tinggi, sehingga aitem dapat dianalisis lebih lanjut. Meskipun aitem yang nilainya $<0,300$ (0,250 - 0,299) masih dapat dipertimbangkan, tetapi nilai $<0,249$ dan mendekati negatif, analisis lebih lanjut tidak direkomendasikan atau aitem ditolak atau gagal. Hasil masing-masing skala dalam pengujian daya beda aitem dan reliabilitas, antara lain:

1) Skala Kemalasan Sosial

Daya beda aitem skala kemalasan sosial berdasarkan hasil perhitungan diperoleh 20 aitem memiliki daya beda tinggi dan 8 aitem memiliki daya beda rendah dari jumlah sebanyak 28 aitem. Kriteria pemilihan aitem didasarkan korelasi aitem-total dengan batas $r_{ix} \geq 0,30$. Suatu aitem dengan pencapaian koefisien korelasi minimal 0,30 berarti daya pembeda aitem tersebut dianggap memuaskan (Azwar, 2014). Rentang daya diskriminatif tinggi 20 aitem adalah 0,324 - 0,542, dan rentang daya diskriminatif rendah 8 aitem adalah -0,010 - 0,280. Koefisien korelasi untuk skor aitem-total pada skala kemalasan sosial berkisar antara -0,010 - 0,542.

Tabel 8. Distribusi Sebaran Nomor Aitem Berdaya Beda Tinggi dan Rendah Skala Kemalasan Sosial

No	Aspek Kemalasan Sosial	Aitem		Jumlah Aitem
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
1.	<i>Dilution Effect</i>	1*, 4, 5, 8*, 9, 12, 13, 16	2*, 3*, 6, 7, 10, 11, 14*, 15	16
2.	<i>Immediacy Gap</i>	17, 20*, 21, 24*, 25*, 28	18, 19, 22, 23, 26, 27	12
Jumlah		14	14	28

Keterangan : * Daya Beda Aitem Rendah

Nilai *Alpha Cronbach* dari skala pengukuran reliabilitas dianjurkan mendekati 1,00. Semakin dekat koefisien reliabilitas dengan 1,00 maka semakin reliabel pengukurannya (Azwar, 2014). Estimasi reliabilitas skala kemalasan sosial didapatkan koefisien reliabilitas sebesar 0,810, yang berarti reliabel.

2) Skala Kepercayaan Diri

Daya beda aitem skala kepercayaan diri berdasarkan hasil perhitungan diperoleh 27 aitem memiliki daya beda tinggi dan 23 aitem memiliki daya beda rendah dari jumlah sebanyak 50 aitem. Kriteria pemilihan aitem didasarkan korelasi aitem-total dengan batas $r_{ix} \geq 0,30$. Suatu aitem dengan pencapaian koefisien korelasi minimal

0,30 berarti daya pembeda aitem tersebut dianggap memuaskan (Azwar, 2014). Rentang daya diskriminatif tinggi 27 aitem adalah 0,300 - 0,550, dan rentang daya diskriminatif rendah 23 aitem adalah -0,009 - 0,289. Koefisien korelasi untuk skor aitem-total pada skala kepercayaan diri berkisar antara -0,009 - 0,550.

Tabel 9. Distribusi Sebaran Nomor Aitem Berdaya Beda Tinggi dan Rendah Skala Kepercayaan Diri

No	Aspek Kepercayaan Diri	Aitem		Jumlah Aitem
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
1.	Rasa aman	1*, 7*	8, 30	4
2.	Yakin dengan kemampuan diri	5, 22*, 26*	2*, 12, 34	6
3.	Optimis	3, 9, 20*, 37, 47*	14, 25, 28, 39, 50	10
4.	Mandiri	4*, 13*, 15*	11, 36, 46	6
5.	Ambisi normal	17, 10*	6*, 16*	4
6.	Objektif	19*, 24, 27*, 29*, 49*	18, 21*, 23, 31, 43*	10
7.	Rasional dan realistis	32*, 35*, 40, 42*, 44	33, 38, 41, 45, 48*	10
	Jumlah	25	25	50

Keterangan : * Daya Beda Aitem Rendah

Nilai *Alpha Cronbach* dari skala pengukuran reliabilitas dianjurkan mendekati 1,00. Semakin dekat koefisien reliabilitas dengan 1,00 maka semakin reliabel pengukurannya (Azwar, 2014). Estimasi reliabilitas skala kepercayaan diri didapatkan koefisien reliabilitas sebesar 0,844, yang berarti reliabel.

3) Skala Motivasi Berprestasi

Daya beda aitem skala motivasi berprestasi berdasarkan hasil perhitungan diperoleh 30 aitem memiliki daya beda tinggi dan 10 aitem memiliki daya beda rendah dari jumlah sebanyak 40 aitem. Kriteria pemilihan aitem didasarkan korelasi aitem-total dengan batas $r_{ix} \geq 0,30$. Suatu aitem dengan pencapaian koefisien korelasi minimal 0,30 berarti daya pembeda aitem tersebut dianggap memuaskan (Azwar, 2014). Rentang daya diskriminatif tinggi 30 aitem adalah 0,328 - 0,584, dan rentang daya diskriminatif rendah 10 aitem adalah

-0,014 - 0,271. Koefisien korelasi untuk skor aitem-total pada skala motivasi berprestasi berkisar antara -0,014 - 0,584.

Tabel 10. Distribusi Sebaran Nomor Aitem Berdaya Beda Tinggi dan Rendah Skala Motivasi Berprestasi

No	Karakteristik Motivasi Berprestasi	Aitem		Jumlah Aitem
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
1.	Berani mengambil risiko moderat	1*, 4, 5, 8, 9	2*, 3, 6, 7, 10	10
2.	Menghendaki umpan balik segera	12, 13, 16, 17, 20	11, 14, 15, 18, 19	10
3.	Keberhasilan diperhitungkan secara teliti	21, 24, 25*, 28*, 29	22, 23*, 26*, 27, 30	10
4.	Mengintegral dengan tugas	31*, 34, 35, 38, 39*	32, 33, 36, 37*, 40*	10
	Jumlah	20	20	40

Keterangan : * Daya Beda Aitem Rendah

Nilai *Alpha Cronbach* dari skala pengukuran reliabilitas dianjurkan mendekati 1,00. Semakin dekat koefisien reliabilitas dengan 1,00 maka semakin reliabel pengukurannya (Azwar, 2014). Estimasi reliabilitas skala motivasi berprestasi didapatkan koefisien reliabilitas sebesar 0,877, yang berarti reliabel.

B. Pelaksanaan Penelitian

Teknik pengambilan sampel yang peneliti gunakan saat melakukan penelitian adalah *Cluster Random Sampling*. Alasan mengapa teknik *sampling* digunakan oleh peneliti karena subjek atau sumber data yang diteliti dan ukuran sampel yang ditentukan sangat luas. Sampel dalam penelitian ini ialah sebagian mahasiswa Fakultas Teknologi Industri Universitas Islam Sultan Agung Semarang angkatan 2016 - 2018. Penelitian dilaksanakan pada hari Senin, 16 September 2019 sampai Jumat, 20 September 2019, mulai pukul 08.00 - 15.00 WIB di Fakultas Teknologi Industri Universitas Islam Sultan Agung Semarang.

C. Analisis Data dan Hasil Penelitian

1. Uji Asumsi

a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah suatu populasi data berdistribusi normal atau tidak (Priyatno, 2016). Normalitas distribusi data dari variabel penelitian diuji menggunakan teknik *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* pada taraf signifikansi 0,05, dan data dinyatakan berdistribusi normal jika signifikansinya lebih besar dari 5% atau 0,05 (Priyatno, 2016).

Tabel 11. Hasil Uji Normalitas

Variabel	Mean	Standar Deviasi	K-SZ	Sig	P	Keterangan
Kemalasan Sosial	72,63	10,360	0,957	0,319	>0,05	Normal
Kepercayaan Diri	138,27	12,117	0,936	0,345	>0,05	Normal
Motivasi Berprestasi	133,28	15,797	0,834	0,490	>0,05	Normal

Hasil uji normalitas data ketiga variabel menunjukkan bahwa diperoleh nilai K-SZ masing-masing variabel berada di atas 0,05 ($p > 0,05$), sehingga dikatakan ketiga data tersebut berdistribusi normal.

b. Uji Linearitas

Uji linearitas diperlukan untuk mengetahui apakah setiap variabel memiliki hubungan linear atau tidak secara signifikan. Uji linearitas penelitian ini dilakukan menggunakan SPSS (*Statistical Product and Service Solutions*) versi 20.0 Windows. Data memiliki hubungan linear jika nilai signifikansi *F Linearity* lebih kecil dari 0,05 (Priyatno, 2016).

Uji linearitas antara skala kepercayaan diri dengan kemalasan sosial diperoleh $F_{\text{linear}} 162,735$ dengan signifikansi 0,000 ($p < 0,05$), menunjukkan bahwa variabel kepercayaan diri dengan kemalasan sosial memiliki hubungan linear satu sama lain. Selain itu, hasil uji linearitas antara skala motivasi berprestasi dengan kemalasan sosial diperoleh $F_{\text{linear}} 156,335$ dengan signifikansi 0,000 ($p < 0,05$). Artinya variabel motivasi berprestasi dengan kemalasan sosial saling berhubungan linear.

c. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antar variabel bebas dari model regresi. Model regresi yang baik seringkali menggunakan metode uji yang mempertimbangkan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) kurang dari 10 dan nilai *Tolerance* lebih besar dari 0,1 sehingga penelitian dapat dianggap bebas dan multikolinearitas (Priyatno, 2016).

Hasil pengujian yang dilakukan memberikan *Tolerance* sebesar 0,580 dengan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) pada kedua variabel sebesar 1,724 yang berarti nilainya kurang dari 10, sehingga dikatakan tidak terdapat multikolinearitas pada variabel bebas model regresi.

2. Uji Hipotesis

a. Hipotesis 1

Uji korelasi yang peneliti gunakan dalam penelitian ini adalah teknik korelasi regresi berganda. Teknik ini untuk menguji hubungan antara kepercayaan diri dan motivasi berprestasi dengan kemalasan sosial dalam menyelesaikan tugas kelompok pada mahasiswa.

Berdasarkan uji korelasi antara kepercayaan diri dan motivasi berprestasi dengan kemalasan sosial dalam menyelesaikan tugas kelompok pada mahasiswa diketahui $R = 0,654$ dan $F_{hitung} = 104,360$ dengan signifikansi = 0,000 ($p < 0,01$). Hasil ini mengindikasikan bahwa ada hubungan yang signifikan antara kepercayaan diri dan motivasi berprestasi dengan kemalasan sosial dalam menyelesaikan tugas kelompok pada mahasiswa. Sehingga hipotesis penelitian ini diterima. Sumbangan efektif yang diberikan variabel kepercayaan diri dan motivasi berprestasi terhadap kemalasan sosial yaitu 42,8%, dilihat dari $R \text{ Square} = 0,428$. Sedangkan sisanya 57,2% dijelaskan oleh faktor lain yang mempengaruhi kemalasan sosial. Persamaan garis regresi diketahui $Y = 147,521 - 0,331X_1 - 0,218X_2$.

b. Hipotesis 2

Uji korelasi yang digunakan peneliti dalam menguji hipotesis kedua adalah korelasi parsial. Suatu teknik untuk menguji hubungan antara

variabel bebas dengan variabel tergantung, di mana salah satu variabel bebas dikendalikan.

Berdasarkan uji korelasi antara variabel kepercayaan diri dengan kemalasan sosial dan melakukan kontrol terhadap variabel motivasi berprestasi diketahui $r_{y1-2} = -0,364$ dengan signifikansi 0,000 ($p < 0,01$). Hasil ini mengindikasikan bahwa ada hubungan negatif yang signifikan antara kepercayaan diri dengan kemalasan sosial dalam menyelesaikan tugas kelompok pada mahasiswa dengan mengendalikan variabel motivasi berprestasi. Dengan kata lain, semakin tinggi kepercayaan diri yang dimiliki mahasiswa maka kemalasan sosial mahasiswa semakin menurun. Sebab itu, hipotesis kedua pada penelitian ini diterima.

c. Hipotesis 3

Uji korelasi untuk menguji hipotesis ketiga penelitian ini adalah korelasi parsial.

Berdasarkan uji korelasi antara variabel motivasi berprestasi dengan kemalasan sosial dan melakukan kontrol terhadap variabel kepercayaan diri diketahui $r_{y1-2} = -0,317$ dengan signifikansi 0,000 ($p < 0,01$). Hasil ini mengindikasikan bahwa ada hubungan negatif yang signifikan antara motivasi berprestasi dengan kemalasan sosial dalam menyelesaikan tugas kelompok pada mahasiswa dengan mengendalikan variabel kepercayaan diri. Jadi, semakin tinggi motivasi berprestasi, kemalasan sosial mahasiswa akan semakin rendah. Sehingga dapat dinyatakan hipotesis ketiga dalam penelitian ini diterima.

D. Deskripsi Data Penelitian

Deskripsi data digunakan untuk memberikan gambaran umum skor skala terhadap kelompok subjek penelitian. Fungsi lain dari deskripsi data adalah untuk menginformasikan keadaan subjek dari variabel penelitian. Tujuan kategorisasi adalah untuk secara bertahap membagi subjek ke dalam kelompok yang berbeda sesuai dengan atribut yang diukur.

Azwar (2014) membagi distribusi normal menjadi enam bagian satuan standar deviasi. Tiga di kiri mean (tanda minus) dan tiga di kanan mean (tanda plus). Distribusi normal kelompok subjek penelitian ini terbagi lima satuan standar deviasi, sehingga $6/5 = 1,2$. Norma kategori yang digunakan, yaitu:

Tabel 12. Norma Kategori Skor

Rentang Skor	Kategorisasi
$x \leq \mu - 1,5 \sigma$	Sangat Rendah
$\mu - 1,5 \sigma < x \leq \mu - 0,5 \sigma$	Rendah
$\mu - 0,5 \sigma < x \leq \mu + 0,5 \sigma$	Sedang
$\mu + 0,5 \sigma < x \leq \mu + 1,5 \sigma$	Tinggi
$\mu + 1,5 \sigma < x$	Sangat Tinggi

Keterangan : x = Skor yang Diperoleh
 μ = Mean Hipotetik
 σ = Standar Deviasi Hipotetik

1. Deskripsi Data Skor Skala Kemalasan Sosial

Skala kemalasan sosial melibatkan 28 aitem yang berdaya beda tinggi, setiap aitem di skor 1 hingga 5. Subjek mencapai skor minimum 28 (28×1) dan skor maksimum 140 (28×5). Skala memiliki rentang skor 112 ($140 - 28$) dibagi enam satuan standar deviasi, jadi diperoleh standar deviasi hipotetik 18,667 ($112 : 6$) dan mean hipotetik 84 [$(28 + 140) / 2$].

Nilai skala kemalasan sosial pada subjek dijelaskan secara empirik, dengan skor minimum empirik 37, skor maksimum empirik 98, mean empirik 72,63, dan standar deviasi empirik 10,360, sebagai berikut:

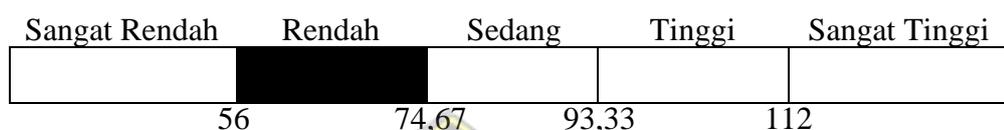
Tabel 13. Deskripsi Skor Skala Kemalasan Sosial

	Empirik	Hipotetik
Skor Minimum	37	28
Skor Maksimum	98	140
Mean (M)	72,63	84
Standar Deviasi (SD)	10,360	18,667

Berdasarkan mean empirik, rentang skor subjek tergolong kategori rendah, yakni 72,63. Hal ini dapat diamati menggunakan norma kategorisasi tabel di bawah ini:

Tabel 14. Kategorisasi Skor Subjek Skala Kemalasan Sosial

Norma	Kategorisasi	Jumlah Subjek	Persentase
$x \leq 56$	Sangat Rendah	13	4,60%
$56 < x \leq 74,67$	Rendah	143	50,70%
$74,67 < x \leq 93,33$	Sedang	124	44%
$93,33 < x \leq 112$	Tinggi	2	0,70%
$112 < x$	Sangat Tinggi	0	0%
Jumlah		282	100%

**Gambar 1. Rentang Skor Skala Kemalasan Sosial**

Berdasarkan rentang skor pada skala kemalasan sosial, dinyatakan bahwa 13 subjek memiliki skor kemalasan sosial sangat rendah, 143 subjek memiliki skor kemalasan sosial rendah, 124 subjek memiliki skor kemalasan sosial sedang, 2 subjek memiliki skor kemalasan sosial tinggi, dan tidak ada subjek yang diteliti memiliki skor kemalasan sosial sangat tinggi.

2. Deskripsi Data Skor Skala Kepercayaan Diri

Skala kepercayaan diri melibatkan 50 aitem yang berdaya beda tinggi, setiap aitem di skor 1 hingga 4. Subjek mencapai skor minimum 50 (50×1) dan skor maksimum 200 (50×4). Skala memiliki rentang skor 150 ($200 - 50$) dibagi enam satuan standar deviasi, jadi diperoleh standar deviasi hipotetik 25 ($150 : 6$) dan mean hipotetik 125 [$(50 + 200) / 2$].

Nilai skala kepercayaan diri pada subjek dijelaskan secara empirik, dengan skor minimum empirik 103, skor maksimum empirik 188, mean empirik 138,27, dan standar deviasi empirik 12,117, sebagai berikut:

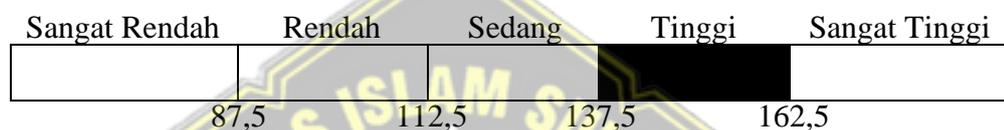
Tabel 15. Deskripsi Skor Skala Kepercayaan Diri

	Empirik	Hipotetik
Skor Minimum	103	50
Skor Maksimum	188	200
Mean (M)	138,27	125
Standar Deviasi (SD)	12,117	25

Berdasarkan mean empirik, rentang skor subjek tergolong kategori tinggi, yakni 138,27. Hal ini dapat diamati menggunakan norma kategorisasi tabel di bawah ini:

Tabel 16. Kategorisasi Skor Subjek Skala Kepercayaan Diri

Norma	Kategorisasi	Jumlah Subjek	Persentase
$x \leq 87,5$	Sangat Rendah	0	0%
$87,5 < x \leq 112,5$	Rendah	3	1,10%
$112,5 < x \leq 137,5$	Sedang	134	47,50%
$137,5 < x \leq 162,5$	Tinggi	138	48,90%
$162,5 < x$	Sangat Tinggi	7	2,50%
Jumlah		282	100%



Gambar 2. Rentang Skor Skala Kepercayaan Diri

Berdasarkan rentang skor pada skala kepercayaan diri, dinyatakan bahwa 7 subjek memiliki skor kepercayaan diri sangat tinggi, 138 subjek memiliki skor kepercayaan diri tinggi, 134 subjek memiliki skor kepercayaan diri sedang, 3 subjek memiliki skor kepercayaan diri rendah, dan tidak ada subjek yang diteliti memiliki skor kepercayaan diri sangat rendah.

3. Deskripsi Data Skor Skala Motivasi Berprestasi

Skala motivasi berprestasi melibatkan 40 aitem yang berdaya beda tinggi, setiap aitem di skor 1 hingga 5. Subjek mencapai skor minimum 40 (40×1) dan skor maksimum 200 (40×5). Skala memiliki rentang skor 160 ($200 - 40$) dibagi enam satuan standar deviasi, jadi diperoleh standar deviasi hipotetik 26,667 ($160 : 6$) dan mean hipotetik 120 [$(40 + 200) / 2$].

Nilai skala motivasi berprestasi pada subjek dijelaskan secara empirik, dengan skor minimum empirik 74, skor maksimum empirik 184, mean empirik 133,28, dan standar deviasi empirik 15,797, sebagai berikut:

Tabel 17. Deskripsi Skor Skala Motivasi Berprestasi

	Empirik	Hipotetik
Skor Minimum	74	40
Skor Maksimum	184	200
Mean (M)	133,28	120
Standar Deviasi (SD)	15,797	26,667

Berdasarkan mean empirik, rentang skor subjek tergolong kategori sedang, yakni 133,28. Hal ini dapat diamati menggunakan norma kategorisasi tabel di bawah ini:

Tabel 18. Kategorisasi Skor Subjek Skala Motivasi Berprestasi

Norma	Kategorisasi	Jumlah Subjek	Persentase
$x \leq 80$	Sangat Rendah	1	0,40%
$80 < x \leq 106,67$	Rendah	3	1,10%
$106,67 < x \leq 133,33$	Sedang	144	51,10%
$133,33 < x \leq 160$	Tinggi	124	44%
$160 < x$	Sangat Tinggi	10	3,50%
Jumlah		282	100%

**Gambar 3. Rentang Skor Skala Motivasi Berprestasi**

Berdasarkan rentang skor pada skala motivasi berprestasi, dinyatakan bahwa 10 subjek memiliki skor motivasi berprestasi sangat tinggi, 124 subjek memiliki skor motivasi berprestasi tinggi, 144 subjek memiliki skor motivasi berprestasi sedang, 3 subjek memiliki skor motivasi berprestasi rendah, dan 1 subjek memiliki skor motivasi berprestasi sangat rendah.

E. Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada hubungan antara kepercayaan diri dan motivasi berprestasi dengan kemalasan sosial dalam menyelesaikan tugas kelompok pada mahasiswa Fakultas Teknologi Industri Universitas Islam Sultan Agung Semarang. Berdasarkan penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini, dirumuskan tiga hipotesis yang diuji. Hipotesis pertama mengindikasikan bahwa ada hubungan yang signifikan antara kepercayaan diri dan

motivasi berprestasi dengan kemalasan sosial dalam menyelesaikan tugas kelompok pada mahasiswa, yaitu diperoleh $R = 0,654$ dan $F_{hitung} = 104,360$ dengan $p = 0,000$ ($p < 0,01$), serta koefisien determinasi (R^2) = $0,428$. Hal ini berarti kemalasan sosial dapat dijelaskan 42,8% kepercayaan diri dan motivasi berprestasi, sedangkan sisanya 57,2% diterangkan faktor lain yang berkontribusi terhadap kemalasan sosial.

Pengujian korelasi parsial antara variabel kepercayaan diri dengan kemalasan sosial dan melakukan kontrol terhadap variabel motivasi berprestasi diketahui perolehan nilai $r_{y1-2} = -0,364$ dengan signifikansi $0,000$ ($p < 0,01$). Hasil ini mengindikasikan bahwa ada hubungan negatif yang signifikan antara kepercayaan diri dengan kemalasan sosial. Artinya, semakin tinggi kepercayaan diri, semakin rendah kemalasan sosial mahasiswa.

Pengujian korelasi parsial antara variabel motivasi berprestasi dengan kemalasan sosial dan melakukan kontrol terhadap variabel kepercayaan diri diketahui perolehan nilai $r_{y1-2} = -0,317$ dengan signifikansi $0,000$ ($p < 0,01$). Hasil ini mengindikasikan bahwa ada hubungan negatif yang signifikan antara motivasi berprestasi dengan kemalasan sosial. Artinya, semakin tinggi motivasi berprestasi, semakin rendah kemalasan sosial mahasiswa.

Hasil uji data di atas menunjukkan hipotesis peneliti diterima, yakni ada hubungan yang signifikan antara kepercayaan diri dan motivasi berprestasi dengan kemalasan sosial dalam menyelesaikan tugas kelompok pada mahasiswa Fakultas Teknologi Industri Universitas Islam Sultan Agung Semarang. Hal tersebut sejalan dengan interpretasi (Hart, Stasson, Karau, & Kerr, 2004) bahwa kemalasan sosial merupakan fenomena penting yang terjadi di banyak pekerjaan dan populasi yang berbeda. Kendati kemalasan sosial tampak umum, para peneliti telah mengenali sejumlah faktor sosial dan situasional yang memediasi proses ini. Penelitian telah menunjukkan bahwa kemalasan sosial dapat diminimalkan melalui beberapa cara, termasuk membangun keterlibatan individu dalam tugas, menguatkan keunikan kontribusi individu, dan mengembangkan kohesi kelompok.

Lauster (1992) mengemukakan seseorang yang mempunyai kepercayaan diri yang tinggi akan menempatkan diri mereka sebagai yang pertama karena mampu,

sedangkan orang dengan kepercayaan diri yang rendah akan menempatkan dirinya terakhir, karena tidak mampu. Oleh karena itu, ketidakpercayaan diri dalam menyampaikan gagasan atau ide pada sebuah tim dapat mempengaruhi kemalasan seseorang dalam bekerja. Kurangnya rasa percaya diri ini membuat seseorang tidak mau atau enggan memaksimalkan potensi yang dimilikinya. Sarwono (1997) menjelaskan sikap tidak mampu membuat evaluasi positif tentang diri sendiri dan situasi atau keadaan yang dihadapi dapat menyebabkan malas bekerja dan kurang percaya diri dalam mencapai kesuksesan.

Penelitian (Hart, Stasson, Karau, & Kerr, 2004) menemukan pengaruh perbedaan interpersonal terhadap kemalasan sosial. Salah satu perbedaan yang paling relevan untuk usaha pribadi ialah motivasi berprestasi. Individu dengan motivasi berprestasinya tinggi menunjukkan motivasi tinggi untuk tugas-tugas yang akan melampaui koneksi individu atau kelompok dan mengurangi kecenderungan kemalasan sosial.

Hart, Stasson, Karau, & Kerr (2004) meneliti efek gabungan dari motivasi berprestasi dan upaya kolaborator pada kinerja tugas kolektif. Penelitian tersebut melibatkan 107 peserta yang memenuhi persyaratan dan menyatakan kesediaan mereka untuk mengikuti pre-test pada skala motivasi berprestasi yang ditetapkan secara acak untuk kondisi kerja dan upaya rekan kerja. Peserta yang motivasi berprestasi rendah akan terjebak dalam kemalasan sosial jika hanya mengharapkan upaya keras dari rekan-rekan mereka, sementara peserta yang motivasi berprestasi tinggi tidak akan terjebak dalam kemalasan sosial meskipun ada upaya yang diharapkan dari rekan-rekan mereka.

Mungkin penjelasan paling komprehensif tentang kemalasan sosial hingga saat ini yaitu model usaha kolektif (*collective effort model*) yang diusulkan oleh Karau dan Williams pada tahun 1993 (Baron & Byrne, 2005). Para peneliti ini menunjukkan kemalasan sosial dapat dimengerti dengan memperkuat teori dasar motivasi individu (*expectance-valence theory*) ke kondisi yang terkait dengan aktivitas kelompok.

Teori nilai yang diharapkan atau *expectancy-valence theory* (Baron & Byrne, 2005) menyatakan individu akan bekerja lebih keras untuk suatu tugas jika mereka

percaya bahwa kerja keras akan menghasilkan hasil (harapan) yang lebih baik dan percaya bahwa hasil yang lebih baik akan diakui dan dihargai, serta imbalan yang diperoleh dianggap berharga dan diinginkan.

Penjelasan ini didukung oleh hasil penelitian yang menunjukkan bahwa kemalasan sosial dalam menyelesaikan tugas kelompok pada mahasiswa Fakultas Teknologi Industri Universitas Islam Sultan Agung Semarang berada kategori rendah, yaitu skor mean empirik lebih kecil dari skor mean hipotetik ($72,63 < 84$). Hal ini dikarenakan mahasiswa memiliki kepercayaan diri yang tinggi, seperti skor mean empirik lebih besar dari skor mean hipotetik ($138,27 > 125$), dan motivasi berprestasi sedang, seperti skor mean empirik lebih besar dari skor mean hipotetik ($133,28 > 120$).

Menurut Karau dan Williams (Baron & Byrne, 2005), hubungan ini cenderung lebih lemah ketika seseorang bekerja dalam tim daripada ketika bekerja individual. Pertimbangan faktor pengharapan - *belief* bahwa peningkatan usaha akan mewujudkan kinerja yang lebih baik. *Belief* ini bisa tinggi ketika orang bekerja sendiri, tetapi bisa lebih rendah ketika bekerja sama dalam tim, karena seseorang menyadari bahwa di luar upaya individu mereka dapat menentukan kinerja tim, seperti dalam tim ada upaya anggota lain.

Demikian pula, faktor instrumentalitas - *belief* bahwa kinerja yang baik akan diakui dan dihargai, juga lebih lemah ketika seseorang bekerja sama dalam sebuah tim. Individu menyadari bahwa hasil pencapaian yang baik akan dibagikan di antara semua anggota kelompok, sehingga individu mungkin tidak menerima bagian yang adil dari tingkat upaya mereka.

Teori model usaha kolektif (*collective effort model*) menunjukkan bahwa ada banyak ketidakpastian antara bagaimana orang bekerja keras dan hasil yang dicapai mengarah pada kemalasan sosial (Baron & Byrne, 2005). Teori model usaha kolektif berguna dalam memahami sifat dasar dan penyebab kemalasan sosial. Menurut model usaha kolektif, dampak ini dapat menjadi masalah serius bagi tim yang melakukan tugas. Tanpa kemampuan untuk menilai kontribusi individu, kemalasan sosial lebih mungkin terjadi ketika orang terlibat dalam pekerjaan yang

dianggap membosankan atau tidak menarik, dan ketika orang bekerja dengan orang asing. Situasi ini ada di lingkungan di mana banyak kelompok bekerja sama.

F. Kelemahan Penelitian

Peneliti memahami dalam proses penelitian ini terdapat kelemahan. Adapun kelemahan penelitian ini adalah:

1. Waktu yang kurang tepat saat pemberian skala kepada subjek, dikarenakan ada sebagian mahasiswa yang sedang melakukan Praktik Kerja Lapangan (Magang).



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan Penelitian

Hasil penelitian membuktikan adanya hubungan yang signifikan antara kepercayaan diri dan motivasi berprestasi dengan kemalasan sosial dalam menyelesaikan tugas kelompok pada mahasiswa Fakultas Teknologi Industri Universitas Islam Sultan Agung Semarang. Responden terbilang memiliki kemalasan sosial yang rendah. Kemalasan sosial dipengaruhi oleh tingkat kepercayaan diri dan motivasi berprestasi mahasiswa.

Seperti hasil penelitian membuktikan adanya hubungan negatif yang signifikan antara kepercayaan diri dengan kemalasan sosial pada mahasiswa, yang berarti apabila kepercayaan diri mahasiswa tinggi, kemalasan sosialnya rendah.

Sama halnya dengan variabel motivasi berprestasi, hasil penelitian membuktikan adanya hubungan negatif yang signifikan antara motivasi berprestasi dengan kemalasan sosial pada mahasiswa, yakni motivasi berprestasi yang semakin tinggi, akan membuat kemalasan sosial mahasiswa jadi semakin rendah.

B. Saran

1. Bagi Mahasiswa

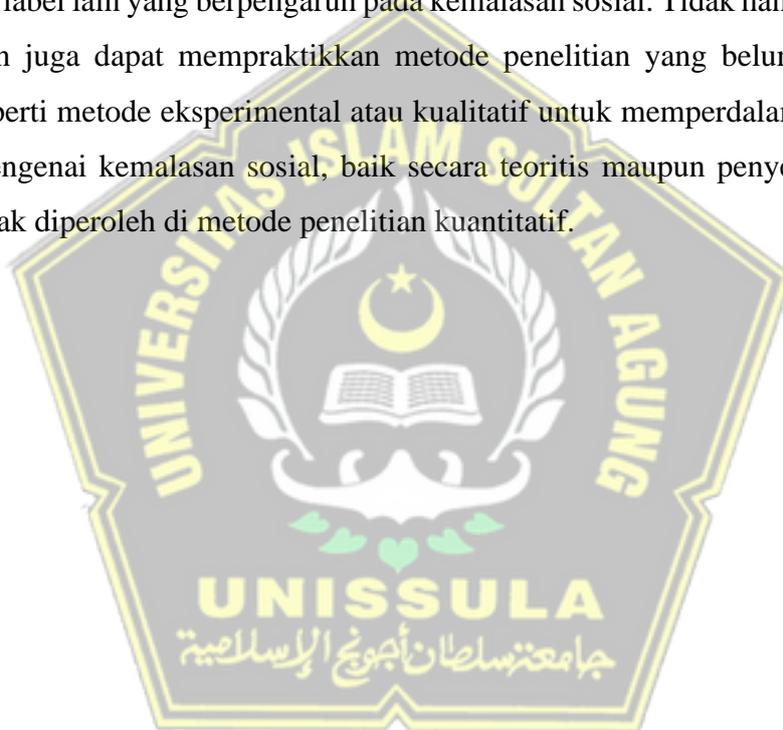
Mahasiswa tergolong rendah pada tingkat kemalasan sosial, hal ini terlihat dari penelitian yang telah dilakukan. Dengan begitu, diharapkan mahasiswa dapat menjaga dan lebih mengurangi kemalasan sosialnya sendiri. Penerapannya dapat dilakukan tanpa mendominasi atau mengucilkan salah satu atau beberapa anggota kelompok, menghilangkan rasa rendah diri, malu atau minder terhadap orang lain ketika berkontribusi dalam tugas kelompok.

Kepercayaan diri mahasiswa tergolong tinggi, diharapkan mahasiswa dapat menjaga kepercayaan dirinya. Penerapannya dapat dilakukan dengan cara mengenal diri sendiri, berpikir positif, berhenti membanding-bandingkan diri dengan orang lain, menambah pengetahuan dan wawasan, memperluas koneksi, merawat diri, dan bersikap ramah pada orang sekitar.

Sementara untuk motivasi berprestasi mahasiswa tergolong sedang, diharapkan mahasiswa mampu meningkatkan motivasi berprestasi yang dimilikinya. Penerapannya dapat dilakukan dengan cara selalu aktif terlibat dalam kelompok, jangan malu untuk bertanya, bertanggung jawab pada tugas, dan melakukan interaksi yang baik terhadap lingkungan sekitar

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Disarankan agar peneliti selanjutnya menerapkan variabel berbeda yang tidak diteliti dalam penelitian ini, contoh insentif, budaya, jenis kelamin, atau variabel lain yang berpengaruh pada kemalasan sosial. Tidak hanya itu, peneliti lain juga dapat mempraktikkan metode penelitian yang belum tentu sama, seperti metode eksperimental atau kualitatif untuk memperdalam pemahaman mengenai kemalasan sosial, baik secara teoritis maupun penyebabnya, yang tidak diperoleh di metode penelitian kuantitatif.



DAFTAR PUSTAKA

- Angelis, B. (1997). *Percaya diri sumber sukses dan kemandirian*. (Alih Bahasa: Baty Subakti). Jakarta: PT Gramedia.
- Anggraeni, F., & Alfian, I. N. (2015). Hubungan kohesivitas dan social loafing dalam pengerjaan tugas berkelompok pada mahasiswa Psikologi Universitas Airlangga. *Jurnal Psikologi Kepribadian dan Sosial*, 4, 81–87.
- Anthony, R. (1993). *Rahasia membangun kepercayaan diri*. Jakarta: Binarupa Aksara.
- As'ad, M. (1999). *Psikologi industri* (Keempat ed.). Yogyakarta: Liberty Yogyakarta.
- Asnawi, S. (2002). *Teori motivasi*. Jakarta: Studia Press.
- Astuti, W. (2009). Hubungan antara motivasi berprestasi dan kohesivitas kelompok dengan social loafing pada mahasiswa Fakultas Psikologi Unissula angkatan 2006 - 2008 dalam mengerjakan tugas kuliah secara berkelompok. *Skripsi* (Tidak diterbitkan). Semarang: Fakultas Psikologi Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
- Azwar, S. (2012). *Metode penelitian* (Pertama ed.). Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Balke, E. (2002). *Know your self*. (Terjemahan Hari Wahyudi). Jakarta: PT Gramedia.
- Bandura, A. (1986). Social foundations of thought and action: A social-cognitive theory. *Englewood Cliffs, NJ*: Prentice Hall.
- Bandura, A. (1977). *Social learning theory*. New Jersey: Prentice Hall Inc.
- Baron, R. A., & Byrne, D. (2005). *Psikologi sosial* (Kesepuluh ed.). Jakarta: Erlangga.
- Chidambaram, L., & Tung, L. L. (2005). Is out of sight, out of mind? An empirical study of social loafing in technology-supported groups. *Information Systems Research*, 16(2), 149–168. doi:10.1287/isre.1050.0051
- Danim, S. (2012). *Motivasi, kepemimpinan dan efektivitas kelompok*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Departemen Pendidikan Nasional. (2005). *Kamus besar bahasa indonesia* (Ketiga ed.). Jakarta: Balai Pustaka.
- Devito, J. (1997). *Komunikasi antarmanusia*. Jakarta: Professional Books.

- Earley, P. C. (1989). Social loafing and collectivism: A comparison of the united states and the people's Republic of China. *Administrative Science Quarterly*, 34(4), 565–581. doi:10.2307/2393567
- Fatimah, E. (2010). *Psikologi perkembangan (Perkembangan peserta didik)*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Fishbein, M., & Ajzen, I. (1977). Belief, attitude, intention and behavior: An introduction to theory and research. *Philosophy and Rhetoric*, 10(2), 130–132.
- George, J. M. (1992). Extrinsic and intrinsic origins of perceived social loafing in organizations. *The Academy of Management Journal*, 35(1), 191–202.
- Gerungan. (2004). *Psikologi sosial* (Ketiga ed.). (J. budhi, Penyunt.). Bandung: PT Refika Aditama.
- Ghufron, N., & Risnawita, R. (2010). *Teori-teori psikologi*. Jogjakarta: Ar-Ruzz Media.
- Hakim, G. R. U. (2007). Perbedaan kepercayaan diri siswa peserta program akselerasi dan non-akselerasi di SMA Negeri 3 Malang. *Skripsi*. Malang: Universitas Negeri Malang.
- Hakim, T. (2002). *Mengatasi rasa tidak percaya diri*. Jakarta: Puspa Swara.
- Hanafiah, N., & Suhana, C. (2010). *Konsep strategi pembelajaran*. (H. Sofiyanto, Penyunt.). Bandung: Refika Aditama.
- Harkins, S. G. (1987). Social loafing and social facilitation. *Journal of Experimental Social Psychology*, 23, 1–18. doi:10.4135/9781446288702.n25
- Harkins, S. G., & Petty, R. E. (1982). Effects of task difficulty and task uniqueness on social loafing. *Journal of Personality and Social Psychology*, 43(6), 1214–1229.
- Harkins, S. G., & Szymanski, K. (1989). Social loafing and group evaluation. *Journal of Personality and Social Psychology*, 56(6), 934–941. doi:10.1037/0022-3514.56.6.934
- Hart, J. W., Stasson, M. F., Karau, S. J., & Kerr, N. A. (2004). Achievement motivation, expected coworker performance, and collective task motivation working hard or hardly working. *Journal of Applied Social Psychology*, 5, 984–1000.
- Hernandez, O., & Pozas. (2005). The effect of allocentrism-idiocentrism, long-term relationship and relationship meaningfulness on social loafing: A field based study. *Paper III Coloquio Predoctoral Iberoamericano*, 1–16.

- Hoigaard, R., Tofteland, I., & Ommundsen, Y. (2006). The effect of team cohesion on social loafing in relay teams. *International Journal of Applied Sports Sciences*, 18(1), 59–73.
- Horriyah. (2012). *Membaca isi pikiran orang dari bahasa tubuh*. (S. A, Penyunt.). Yogyakarta: Laksana.
- Indrawijaya, A. I. (1999). *Perilaku organisasi*. Bandung: Sinar Baru Algesindo.
- Iswidharmanjaya, D., & Enterprise, J. (2014). *Satu hari menjadi lebih percaya diri*. Jakarta: Gramedia.
- Jackson, J. M., & Harkins, S. G. (1985). Equity in effort: An explanation of the social loafing effect. *Journal of Personality and Social Psychology*, 49(5), 1199–1206.
- Karau, S. J., & Williams, K. D. (1993). Social loafing: A meta-analytic review and theoretical integration. *Journal of Personality and Social Psychology*, 65(4), 681–706.
- Karau, S. J., & Williams, K. D. (1997). The effects of group cohesiveness on social loafing and social compensation. *Group Dynamics: Theory, Research, and Practice*, 1(2), 156–168. doi:10.1037/1089-2699.1.2.156
- Knopfemacher, B. A. (1978). *Penatalaksanaan stres*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Krisnasari, E. S. D., & Purnomo, J. T. (2017). Hubungan kohesivitas dengan kemalasan sosial pada mahasiswa. *Jurnal Psikologi*, 13(1), 13–21. doi:10.24014/jp.v13i1.2586
- Kugihara, N. (1999). Gender and social loafing in Japan. *The Journal of Social Psychology*, 139(4), 516–526.
- Lam, C. (2015). The role of communication and cohesion in reducing social loafing in group projects. *Business & Professional Communication Quarterly*, 78(4), 454–475. doi:10.1177/ 2329490615596417
- Latane, B., Williams, K., & Harkins, S. (1979). Many hands make light the work: The causes and consequences of social loafing. *Journal of Personality and Social Psychology*, 37(6), 822–832. doi:10.4324/9780203647585
- Lauster. (1992). *Tes kepribadian* (Terjemahan D. H Gulo). Jakarta: PT Gramedia Bumi Aksara.
- Liden, R. C., Wayne, S. J., Jaworski, R. A., & Bennett, N. (2004). Social loafing: A field investigation. *Journal of Management*, 30(2), 285–304. doi:10.1016/j.jm.2003.02.002

- Margono. (2004). *Metodologi penelitian pendidikan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Metiasie, C. (2016). Hubungan motivasi berprestasi dengan pemalasan sosial pada mahasiswa fakultas psikologi universitas kristen satya wacana. *Skripsi*. Salatiga: Universitas Kristen Satya Wacana.
- Mukti, P. (2013). Hubungan antara kepercayaan diri dan motivasi berprestasi dengan social loafing pada mahasiswa. *Tesis*. Surakarta: Program Studi Sains Psikologi Program Pasca Sarjana Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Myers, D. G. (2012). *Social psychology*. Jakarta: Salemba Humanika.
- Priyatno, D. (2016). *SPSS hanbook: Analisis data, olahan data dan penyelesaian kasus-kasus statistik*. Yogyakarta: MediaKom.
- Purba, R. A. S., & Eliana, R. (2018). Hubungan self-efficacy dan social loafing tendency pada mahasiswa. *TALENTA Conference Series: Local Wisdom, Social, and Arts*, 1(1), 258–263. doi:10.32734/lwsa.v1i1.173
- Rich, J. D., Owens, D., Johnson, S., & Mines, D. (2014). Some strategies for reducing social loafing in group projects. *Global Journal of Human Social Science A Arts and Humanities Psychology*, 14(5), 4–5.
- Rosita, H. (tth). *Hubungan antara perilaku asertif dengan kepercayaan diri pada mahasiswa*. Depok: Jurnal Universitas Gunadarma.
- Santrock, J. W. (2003). *Adolescence perkembangan remaja* (Keenam ed.). (W. C. Kristiaji, Y. Sumiharti, Penyunt., S. B. Adelar, & S. Saragih, Penerj.). Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Sarwono, S. W. (1997). *Psikologi sosial*. Jakarta: Balai Pustaka.
- Sarwono, S. W. (2005). *Psikologi sosial: Psikologi kelompok dan psikologi terapan cet. 3*. Jakarta: Balai Pustaka.
- Sendanayasa, G. (2014). *Pengembangan pribadi konselor* (Pertama ed.). Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Simms, A., & Nichols, T. (2014). Social loafing: A review of the literature. *Journal of Management Policy and Practice*, 15(1), 58–67.
- Siska, Sudardjo, & Purnamaningsih, E. H. (2003). Kepercayaan diri dan kecemasan komunikasi interpersonal pada mahasiswa. *Jurnal Psikologi*, 2, 67–71.
- Sugiyono. (2014). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan r&d*. Bandung: Alfabeta.

- Sugiyono. (2015). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan r&d*. Bandung: Alfabeta.
- Sukadji. (2001). *Motivasi dalam masyarakat*. Jakarta: Gramedia.
- Suryana. (2008). *Kewirausahaan pedoman praktis, kiat dan proses menuju sukses*. Jakarta: Salemba Empat.
- Susanti, M. (2011). Hubungan antara kepercayaan diri dengan asertivitas pada mahasiswa. *Skripsi*. Surakarta: Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Susilana, R. (2015). Modul populasi dan sampel. *Modul Praktikum*, 3–4.
- Sutanto, S., & Simanjuntak, E. (2015). Intensi social loafing pada tugas kelompok ditinjau dari adversity quotient pada mahasiswa. *Jurnal Experientia*, 3(1), 33–45. doi:10.33508/exp.v3i1.778
- Wibowo. (2014). *Perilaku dalam organisasi* (Kedua ed.). Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Widoyoko, E. P. (2015). *Teknik penyusunan instrumen penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Williams, K., Harkins, S. G., & Latane, B. (1981). Identifiability as a deterrent to social loafing: Two cheering experiments. *Journal of Personality and Social Psychology*, 40(2), 303–311. doi:10.1037/0022-3514.40.2.303
- Wulandari, K. (2017). Hubungan antara motivasi berprestasi dan kohesivitas kelompok dengan kemalasan sosial pada mahasiswa semester V Universitas Islam Sultas Agung Semarang. *Skripsi*. Semarang: Fakultas Psikologi Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
- Xiangyu, Y., Huanhuan, L., Shan, J., Fei, P., & Zhongxin, L. (2014). Group laziness: The effect of social loafing on group performance. *Social Behavior and Personality*, 42(3), 465–472. doi:10.2224/sbp.2014.42.3.465
- Yulianto, F., dan Nashori, H. F. (2006). Kepercayaan diri dan prestasi atlet tae kwon do Daerah Istimewa Yogyakarta. *Jurnal Psikologi Universitas Diponegoro*, 3(1), 55–62. doi:10.14710/jpu.3.1.55
- Yusuf, D. S. (2011). *Dari titik nol 5 strategi ampuh menjadi pengusaha sukses*. Jakarta Selatan: Transmedia Pustaka.