

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Organisasi merupakan salah satu wadah bagi mahasiswa untuk dapat melatih tanggungjawab, belajar bekerjasama dan mengembangkan *soft skill* yang dimiliki. Melalui organisasi, mahasiswa dapat memiliki teman baru, lingkungan baru dan mendapatkan berbagai pengalaman serta pembelajaran. Mahasiswa yang terlibat dalam organisasi, mau tidak mau harus mampu membagi waktu antara organisasi dan kewajibannya menuntut ilmu. Tidak jarang mahasiswa yang mengikuti organisasi merupakan individu yang sadar akan ketatnya persaingan di dunia industri. Melihat ketatnya persaingan di dunia industri menjadikan mahasiswa mempersiapkan diri lebih dini untuk dapat belajar melalui organisasi agar mampu menghadapi dunia industri sesuai dengan fakta di lapangan.

Mahasiswa yang mengikuti organisasi tentunya akan dihadapkan pada lingkungan dimana mereka dituntut untuk mampu beradaptasi terhadap segala perubahan dan tantangan. Organisasi sendiri dapat didefinisikan sebagai suatu kelompok formal yang melibatkan dua orang atau lebih untuk mencapai visi dan misi yang sama. Ciri dari organisasi adalah adanya hubungan kewenangan dan level pembagian tenaga kerja (Robbins, 2002). Ciri tersebut memiliki peran terhadap produktifitas dan keberlangsungan sebuah organisasi.

Pencapaian sebuah organisasi dapat optimal karena terdapat pembagian tugas yang sesuai dan kontribusi dari banyak orang. Menurut Deeter, dkk., (2002) melalui organisasi, mahasiswa mendapatkan berbagai hal seperti, mampu untuk bekerjasama, mampu memecahkan masalah, mampu berkomunikasi dengan baik di depan umum, mampu memimpin dan tentunya mampu manajemen waktu (Sutantoo & Simanjuntak, 2015).

Organisasi dapat berjalan dengan baik karena adanya kinerja anggota yang produktif. Namun tidak menutup kemungkinan bahwa dalam sebuah organisasi terdapat anggota yang pasif, sehingga kurang mampu menjalankan fungsi-fungsi organisasi dengan baik, kurang adanya keterbukaan dan cenderung membatasi diri

dalam berkontribusi (Bungin, 2006). Teori diatas menunjukkan bahwa anggota dalam sebuah organisasi memiliki peran penting bagi keberhasilan organisasi.

Bergabung dalam sebuah organisasi memang menghasilkan berbagai keuntungan yang positif, seperti saling mengevaluasi kinerja antar sesama anggota dan menjalin relasi dengan berbagai organisasi. Adanya interaksi yang baik merupakan suatu keharusan yang patut dijaga dan dilakukan agar mencapai keberhasilan, baik untuk diri individu maupun untuk organisasi.

Keberhasilan organisasi tersebut terjadi karena komunikasi yang berjalan secara baik melalui pertemuan atau rapat ketika sebelum melakukan kegiatan maupun pada saat pelaksanaan kegiatan. Sehingga kebersamaan antar sesama anggota organisasi dapat terbentuk. Meskipun demikian, terdapat beberapa anggota organisasi yang memiliki rasa malu, merasa bahwa dirinya tidak lebih unggul dari anggota yang lain dan memandang bahwa pendapat yang disampaikan selalu dihiraukan. Hal ini menyebabkan individu tersebut merasa malas dan mengurangi kinerjanya untuk berkontribusi dalam organisasi, karena penilaian hanya dilihat dari hasil kelompok bukan dari seberapa besar individu tersebut berkontribusi (Brehm & Kassin, 1996).

Berdasarkan pengamatan peneliti, pertemuan atau rapat organisasi dapat menyita waktu mahasiswa, hal ini dikarenakan waktu yang dimiliki seorang mahasiswa bukan hanya untuk organisasi melainkan untuk menjalankan perkuliahan. Selain itu mahasiswa juga dihadapkan pada tugas dengan tingkat kesulitan yang berbeda-beda, sehingga beberapa mahasiswa yang tergabung dalam organisasi lebih memilih menyelesaikan tugas daripada berkontribusi untuk organisasi. Hal tersebut menjadikan kontribusi mahasiswa sebagai anggota organisasi berkurang dan melemparkan tanggungjawabnya pada teman sesama organisasi. Menurut Aulia & Saloom (2013) fenomena ini disebut dengan kemalasan sosial.

Sarlito (2012) mengemukakan bahwa kemalasan sosial merupakan pengurangan motivasi dan usaha individu ketika berkontribusi dalam sebuah kelompok dibandingkan pada saat bekerja secara individual. Kemalasan sosial dapat terjadi ketika individu merasa tugas yang diberikan tidak bermakna, bekerja

dengan orang asing atau berada di lingkungan baru dan ketika *output* individu tidak dapat dievaluasi secara lebih terbuka (Rune, dkk., 2006).

Rich, dkk., (2014) menyatakan bahwa semenjak dahulu kemalasan sosial adalah salah satu hal yang tidak dapat dihindari dalam mengerjakan sebuah tugas kelompok atau organisasi, sehingga menjadikan kemalasan sosial yang terjadi dalam sebuah organisasi bukanlah menjadi hal yang baru. Chidambaran (Aulia & Saloom, 2013) membuktikan bahwa kemalasan sosial dapat mengurangi produktifitas dalam organisasi. Hal ini dikarenakan anggota organisasi saling ketergantungan satu sama lain. Selain itu, Bacon (Hall & Buzwell, 2012) mengemukakan bahwa kemalasan sosial tidak hanya merugikan sebuah organisasi, namun juga dapat merugikan diri individu secara pribadi.

Kerugian pribadi yang dirasakan individu dalam melakukan kemalasan sosial dikarenakan adanya kepribadian individualis. Individu menganggap diri pribadi lebih unggul dari individu yang lain dan lebih memperhatikan keberhasilan pribadi dibandingkan dengan keberhasilan kelompok, sehingga kontribusi dari individu lainnya tidak dapat terlihat. Menurut Dayakisni & Yuniardi (2012) kepribadian individualis membuat individu lebih mengutamakan kepentingan pribadi dibandingkan dengan kepentingan kelompok.

Anggota organisasi yang melakukan kemalasan sosial tidak dibatasi oleh usia dan jenis kelamin. Clark & Baker (2011) mengemukakan bahwa kemalasan sosial berpeluang terjadi pada laki-laki maupun perempuan dan segala kegiatan yang dilakukan secara berkelompok. Selain itu, hasil penelitian yang dilakukan oleh Aulia & Saloom (2013), menunjukkan bahwa kemalasan sosial dapat dilakukan dari berbagai kalangan usia.

Kemalasan sosial yang terjadi dalam sebuah organisasi dapat menghilangkan fungsi kerjasama sebagai bentuk kinerja yang efektif dan efisien (Anggraeni & Alfian, 2015). Menurut Karau & Williams (1993) kemalasan sosial juga dapat mempengaruhi anggota organisasi lainnya untuk mengurangi usaha dan kontribusi dalam melakukan tugas yang diberikan. Sehingga kemalasan sosial menjadi salah satu point penting yang harus diperhatikan dalam sebuah organisasi karena melibatkan banyak orang.

Erdal, dkk., (2016) mengemukakan beberapa penyebab kemalasan sosial diantaranya adalah individu berbuat malas dan terlihat santai sehingga individu yang lain mengikuti perilaku tersebut. Individu beranggapan bahwa ketika sedang tidak berkontribusi maka dapat digantikan oleh individu yang lain. Dengan demikian maka akan memunculkan sikap individualis ketika berada dalam suatu kelompok.

Studi pendahuluan dilakukan peneliti melalui wawancara dengan beberapa mahasiswa yang tergabung dalam sebuah organisasi di Universitas Islam Sultan Agung Semarang, berikut adalah hasil wawancara yang telah dilakukan:

*“Dari semua organisasi yang aku ikuti orangnya baik-baik semua dan kebetulan aku itu orangnya welcome mbak. Tapi yaa bingungnya itu si mbak kalau lagi banyak tugas terus ada kepentingan pribadi tapi malah harus rapat dan ada kegiatan, kadang aku bolos rapat, kadang menghindar kalau sama senior, dan akhirnya mengandalkan teman yang satu angkatanku.”(Mahasiswa berinisial K, 2014).*

*“Pernah waktu itu aku ngga dateng pas rapat, terus pada saat kegiatan aku juga ngga hadir. Kemudian suatu saat ada rapat lagi, aku coba untuk hadir tapi aku malu mbak, jadi ngrasa ngga enak, takut ngga dianggap sama yang lain, ngrasa aku bukan orang yang dibutuhkan sama mereka.”(Mahasiswa berinisial A, 2014).*

*“Selama aku ikut organisasi semuanya hampir ga ada masalah mba, cuma ada beberapa yang bikin aku males. Misalnya di organisasi X itu kegiatannya itu-ituu aja bikin bosan mbak monoton, jadine ikut organisasi itu cuma biar dapet sertifikat aja terus mau keluar. Terus kalo di organisasi Y itu orangnya yang terlalu senioritas mbak, kadang ngelompok sendiri-sendiri.”(Mahasiswa berinisial M, 2015).*

Berdasarkan hasil wawancara yang diperoleh, dapat disimpulkan bahwa mahasiswa yang tergabung dalam sebuah organisasi tidak menutup kemungkinan untuk melakukan kemalasan sosial. Hal ini ditandai dengan adanya rasa ketergantungan antar sesama anggota, merasa malu, takut tidak dianggap, adanya senioritas dan kohesivitas kelompok rendah. Menurut Liden & Bennett (2004), salah satu penyebab kemalasan sosial adalah kohesivitas kelompok yang rendah.

Kohesivitas kelompok merupakan faktor-faktor yang dimiliki kelompok untuk membuat anggota kelompok tetap berada menjadi bagian dari kelompok (Sarlito & Meinarno, 2012). Menurut Walgito (Abdillah, 2012) kohesivitas meliputi keterikatan antar anggota kelompok maupun keterikatan anggota pada kelompoknya dan merupakan perhatian anggota kelompok untuk saling menyukai satu sama lain. Kohesivitas kelompok merupakan hal yang penting bagi sebuah organisasi. Apabila kohesivitas kelompok tinggi maka dapat terbentuk sebuah konformitas, meningkatnya komunikasi dalam kelompok dan memiliki rasa kebersamaan (Vaughan dan Hogg dalam Sarlito & Meinarno, 2012).

Kohesivitas kelompok tidak menjamin sebuah kesuksesan organisasi dan juga bisa menjadi penyebab kemalasan sosial. seperti yang diungkapkan oleh Robbins & Judge (2007) apabila kelompok yang memiliki kohesif tinggi namun norma kinerja rendah, maka dapat menjadikan produktifitas rendah dan menimbulkan kemalasan sosial dalam organisasi. Kohesivitas kelompok dapat memberikan efek positif maupun negatif yang menyebabkan anggota akan tetap komitmen pada kelompok maupun meninggalkan kelompok. Semakin kuat kebersamaan dan ketertarikan antar sesama anggota maupun anggota terhadap kelompok, maka semakin kohesif pula anggota dalam kelompok tersebut.

Anggraeni & Alfian (2015) mengemukakan bahwa kohesivitas dapat memberikan pengaruh positif bagi individu dari lingkungan maupun anggota kelompok. Perbedaan jabatan dalam sebuah organisasi menandakan struktur organisasi dan pembagian kejelasan peran, namun ketika terdapat anggota yang menyalahgunakan jabatan bisa mengakibatkan kohesivitas menurun yang akhirnya mengakibatkan atau menimbulkan kemalasan sosial. Menurut Aulia & Saloom (2013) penurunan kohesivitas kelompok membutuhkan kesadaran akan kepercayaan diri individu untuk melakukan sesuatu agar lebih maksimal sehingga tidak akan terjadi kemalasan sosial.

Kepercayaan diri individu dalam penelitian ini diartikan sebagai efikasi diri yang merupakan salah satu aspek dari kepriadian. Efikasi diri berkaitan dengan seberapa besar pengetahuan dan perilaku anggota organisasi yang dipengaruhi oleh lingkungan, serta bagaimana cara menghadapi proses berpikir terhadap

informasi-informasi yang diterima. Bandura (Sahertian, 2010) mengemukakan bahwa efikasi diri berkaitan dengan keyakinan seseorang terhadap kemampuan yang dimiliki dalam mengontrol lingkungan.

Legowo, dkk., (2010) menyatakan bahwa efikasi diri dapat menentukan seberapa besar usaha yang diberikan dan seberapa kuat individu bertahan dalam menghadapi pengalaman yang tidak menyenangkan. Individu yang tergabung dalam sebuah organisasi, pasti akan dihadapkan pada sebuah konflik atau pengalaman yang tidak menyenangkan baik dari dalam diri individu maupun dari lingkungan. Sehingga anggota organisasi dituntut untuk mampu bertahan dalam menghadapi konflik dan tanggap dalam mengambil sebuah tindakan atau keputusan.

Sebagai individu yang tergabung dalam organisasi, sudah bukan hal yang baru ketika individu beranggapan bahwa bekerja dengan banyak orang pasti dapat meningkatkan kinerja dibandingkan bekerja secara individu. Namun, menurut Lamm dan Trommsdorf ketika individu bekerja secara individual dapat lebih fokus dan merasa bebas dalam bertindak tanpa beradu pendapat dengan orang lain (Sears, dkk., 2009). Oleh karena itu efikasi diri sangat berperan pada individu yang tergabung dalam organisasi.

Bandura (1986) mengemukakan bahwa kunci dari efikasi diri adalah individu yang memiliki kepercayaan untuk dapat mengontrol pikiran, perasaan dan tindakan. Selain itu, dengan mengontrol pikiran dan adanya kepercayaan dapat mempengaruhi bagaimana individu tersebut berperilaku. Harre mendefinisikan efikasi diri sebagai suatu pengambilan keputusan yang berdasarkan pada keyakinan individu (Bandura, 1999). Individu yang memiliki efikasi diri rendah cenderung kesulitan dalam mengambil keputusan dan memiliki daya tahan yang kurang dalam menghadapi sebuah konflik, sehingga individu menjadi takut untuk bertindak dan dapat menimbulkan kemalasan sosial dalam organisasi.

Anggota organisasi yang memiliki efikasi diri tinggi, dapat menentukan tujuan dan mengerahkan segala kemampuan untuk mencapai harapan yang dituju, namun ketika dihadapkan dengan kesulitan dan hambatan, anggota tersebut akan

berusaha untuk tetap bertahan dan berhasil mencapai tujuan secara maksimal (Lee & Bobko dalam Sahertian, 2010). Sehingga ketika berkontribusi dapat memberikan usaha yang maksimal tanpa menimbulkan kemalasan sosial.

Moeliono (2012) menyatakan bahwa efikasi diri tidak hanya mempengaruhi seberapa besar keyakinan dalam menghadapi tantangan yang dapat dilalui, namun juga dapat menentukan motivasi individu dalam melakukan tindakan atau berkontribusi dalam organisasi dan mampu menetapkan tujuan yang menantang.

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

Jassawalla, dkk., (2009) juga meneliti mengenai kemalasan sosial pada kelompok mahasiswa jurusan bisnis, dimana kemalasan sosial terjadi karena individu tidak memiliki rasa peduli terhadap sesama anggota maupun kelompok yang menandakan kurang adanya kohesivitas kelompok. Selain itu, kurangnya kohesivitas membawa dampak negatif bagi kelompok dan dapat mengurangi kontribusi individu dalam kelompok.

Pada penelitian eksperimen yang dilakukan oleh Sanna (1992) membuktikan bahwa kemalasan sosial dipengaruhi oleh efikasi diri. Hasil eksperimen pertama menunjukkan bahwa individu yang memiliki efikasi diri tinggi lebih optimal dalam mengerjakan tugas atau pekerjaan secara individual daripada bekerja secara kelompok, sedangkan individu yang memiliki efikasi diri rendah lebih baik bekerja secara kelompok daripada secara individual. Selain itu, hasil eksperimen kedua menunjukkan ketika individu melakukan tugas atau pekerjaan yang mudah dapat meningkatkan efikasi diri, sedangkan ketika mengerjakan tugas yang sulit dapat menurunkan efikasi diri. Oleh sebab itu efikasi diri berperan penting terhadap kemalasan sosial.

Peneliti akan melakukan sebuah penelitian terhadap fokus penelitian yang sama, yaitu kemalasan sosial dengan kohesivitas kelompok dan efikasi diri. Perbedaan dari penelitian sebelumnya adalah peneliti menggunakan mahasiswa yang tergabung dalam sebuah organisasi sebagai subjek penelitian. Sehingga peneliti tertarik untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara kohesivitas kelompok dan efikasi diri dengan kemalasan sosial pada anggota organisasi.

### **B. Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka dapat dirumuskan masalah penelitian yaitu: Apakah ada hubungan antara kohesivitas kelompok dan efikasi diri dengan kemalasan sosial pada anggota organisasi?

### **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang di atas, peneliti berusaha untuk mengetahui apakah ada hubungan antara kohesivitas kelompok dan efikasi diri dengan kemalasan sosial pada anggota organisasi.

### **D. Manfaat Penelitian**

1. Manfaat teoritis dari hasil penelitian ini diharapkan dapat memperkaya teori dan riset mengenai psikologi sosial, psikologi industri dan organisasi serta dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan untuk penelitian-penelitian selanjutnya.
2. Manfaat praktis dari hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan bagi anggota atau pengurus organisasi mengenai kekompakan, keyakinan dalam bertindak dan berkontribusi dalam organisasi, sehingga hasil penelitian dapat diterapkan dalam waktu dekat pada organisasi dan mampu menciptakan organisasi yang produktif.