

Gambaran *Social loafing* Pada Pengurus Organisasi Himpunan Mahasiswa Psikologi (HIMAPSI)

Overview of social loafing in the management of the organization of the psychology student association (HIMAPSI)

Ukhailiyah Afifah Damanik¹, Cut Ita Zahara^{2*}, Safuwan³

Program Studi Psikologi, Fakultas Kedokteran, Universitas Malikussaleh
Jl. Cot Tengku Nie, Reuleut, Muara Batu, Aceh Utara 24355 – Indonesia

*Correspondence author: cut.itazahara@unimal.ac.id

Abstract: *This study aims to describe the dimensions and factors of social loafing carried out by the Psychology Student Association administrators. The method used is descriptive qualitative with interviews and observations involving nine people. The data analysis technique used is the Creswell technique by means of theme analysis and then interpreting the findings in the field. The results of this study indicate that the dimensions of the dilution effect and immediacy gap as well as forms of social loafing carried out by organizational management are not carrying out the tasks assigned to the organization, they do not want to try new jobdesk other than what they usually carry out, they do not provide ideas within the organization and only follow ideas that are given by other members, there is a lack of mutual acquaintance between members, there are problems that occur in the organization, between members are unable to coordinate and communicate when carrying out tasks or activities, lack of concern for other members so that they allow other members not to carry out their responsibilities. Factors that affect social loafing, such as attribution and equality, target regulation is not optimal, contingency is not balanced, group evaluation, group cohesion, distribution of fairness, individual collectivity of co-workers performance, achievement motivation, group size and individual conflict.*

Keywords: *Social loafing, students, organizational administrators*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menggambarkan dimensi serta faktor *social loafing* yang dilakukan pada pengurus Himpunan Mahasiswa Psikologi. Metode yang digunakan adalah kualitatif deskriptif dengan wawancara dan observasi melibatkan sembilan orang. Teknik analisis data yang digunakan teknik Creswell dengan cara analisis tema dan kemudian menginterpretasikan hasil temuan di lapangan. Hasil penelitian ini menunjukkan dimensi dilution effect dan immediacy gap serta bentuk-bentuk *social loafing* yang dilakukan oleh pengurus organisasi adalah kurang menjalankan tugas yang diberikan pada organisasi, tidak mau mencoba jobdesk baru selain yang biasa diemban, tidak memberikan ide dalam organisasi dan hanya mengikuti ide yang diberikan oleh anggota lain, adanya kurang saling mengenal antar anggota, adanya permasalahan yang terjadi dalam organisasi, antar anggota kurang dapat berkoordinasi dan berkomunikasi ketika melaksanakan tugas atau kegiatan, kurang peduli terhadap anggota lain sehingga membiarkan anggota lain tidak mengerjakan tanggungjawabnya. Faktor yang mempengaruhi *social loafing*, seperti atribusi dan kesetaraan, peraturan sasaran tidak maksimal, kontigensi tidak seimbang, evaluasi kelompok, kohesi kelompok, distribusi keadilan, kolektivitas individu kinerja rekan kerja, motivasi berprestasi, ukuran kelompok dan konflik individu.

Kata Kunci: Kemalasan sosial, mahasiswa, pengurus organisasi

Pendahuluan

Mahasiswa adalah seorang yang sedang menuntut ilmu di tingkat Perguruan Tinggi. Untuk mengembangkan dirinya, mahasiswa tidak hanya bisa memanfaatkan ruang kuliah sebagai tempat belajar, yang hanya mengembangkan kemampuan intelektualnya di bidang akademis. Berhimpun dalam organisasi kemahasiswaan juga merupakan sarana belajar bagi setiap mahasiswa supaya bisa mengembangkan kemampuan intelektual, kemampuan sosial dan kemampuan religiusnya dalam cakupan yang lebih luas (Hakim 2018).

Organisasi kemahasiswaan dibagi menjadi dua, yaitu organisasi intrakampus dan ekstrakampus. Organisasi mahasiswa intrakampus adalah organisasi mahasiswa yang berada di lingkungan perguruan tinggi dan mendapat pendanaan kegiatan kemahasiswaan dari pengelola perguruan tinggi. Sedangkan organisasi ekstrakampus merupakan organisasi mahasiswa yang aktivitasnya berada di luar lingkup universitas atau perguruan tinggi (Hadijaya 2015).

Salah satu organisasi mahasiswa intrakampus adalah Organisasi Himpunan Mahasiswa Psikologi (HIMAPSI) Universitas Malikussaleh merupakan satu-satunya organisasi eksekutif yang berada di program studi Psikologi. Himpunan Mahasiswa Psikologi (HIMAPSI) merupakan wadah bagi mahasiswa mahasiswi untuk merencanakan dan melaksanakan program kegiatan ekstrakurikuler di lingkungan

Program Studi Psikologi. Himpunan Mahasiswa Psikologi (HIMAPSI) merupakan organisasi yang menaungi serta menghimpun seluruh mahasiswa Program Studi Psikologi di Universitas Malikussaleh. HIMAPSI berasaskan Ketuhanan Yang Maha Esa, Kekeluargaan, Intelektual, Keadilan, Profesionalisme, dan juga berasaskan Tri Dharma Perguruan Tinggi demi terwujudnya visi dan misi program studi dan organisasi ini sendiri (Sumber: AD/ART).

Awal kepengurusan dalam menjalankan tanggung jawab pengurus organisasi bersemangat menjalankan tugas dan tanggung jawab dalam berkontribusi (Wildanto and Pratisti 2016). Pada dasarnya organisasi membutuhkan kerja keras pengurus untuk mencapai suatu tujuan. Realitanya seiringnya waktu semakin sedikit kontribusi pengurus dalam suatu organisasi dalam melaksanakan tanggung jawab dan kewajiban sebagai pengurus (Wildanto and Pratisti 2016).

Berdasarkan riset longitudinal menunjukkan bahwa sebagian mahasiswa hanya ingin lulus, Sebagai konsekuensinya mahasiswa mengurangi usaha mereka ketika bekerja di dalam kelompok namun sebagian anggota lain tidak bekerja dalam kelompok, sehingga untuk menutupi kekurangan akibat dari perilaku *social loafing* yang dilakukan oleh anggota kelompok, mahasiswa yang bekerja keras dalam kelompok terpaksa harus melakukan peningkatan usaha ketika bekerja di dalam kelompok (Clark and Baker 2011).

Kegiatan berorganisasi mahasiswa dilatih untuk mampu merencanakan (*planning*), mengatur (*organizing*), melaksanakan (*actuating*), dan mengendalikan (*controlling*) apa yang mereka kerjakan, dalam berorganisasi terdapat susunan program kerja yang harus dikerjakan pada masa kepengurusan (Budio 2018). Pada awal kepengurusan di dalam organisasi tersebut dibagi tugas-tugas kepada seluruh pengurus dalam proses berorganisasi, salah satu tugas yang harus dikerjakan adalah kerja kelompok atau bekerja secara tim. Tim kerja adalah kelompok yang usaha-usaha individualnya menghasilkan kinerja lebih tinggi dari pada jumlah masukan individual (Wildanto and Pratisti 2016).

Mahasiswa yang aktif sebagai pengurus dalam organisasi diharapkan mampu mengatasi hambatan yang terkait dengan tugas-tugasnya maupun kegiatan-kegiatan dalam organisasi. Pelaksanaan tugas merupakan sebuah bentuk tanggung jawab yang harus dipikul oleh setiap individu sebagai konsekuensi dari statusnya sebagai pengurus organisasi. Sementara di sisi lain ada seseorang yang mengurangi kinerja dimana individu pelaku *social loafing* tersebut mengurangi kesempatan bagi dirinya untuk mengembangkan pengetahuan serta kemampuan yang dimiliki terkait tugas yang seharusnya ia kerjakan (Carron, Burke, and Prapavessis 2010).

Adanya masalah *social loafing* dalam organisasi memberikan dampak yang merugikan

antara lain muncul iri hati, hilangnya motivasi, tidak mendapatkan pengetahuan, kehilangan kesempatan, mengambat produktivitas, berkurangnya kemampuan. Saat ini masih sering terjadi *social loafing* di Indonesia yaitu tidak meratanya kinerja antar anggota membuat kemunduran dalam organisasi karena perbedaan proses dari tiap anggota yang menyebabkan ketimpangan potensial, karena anggota satu dengan yang lain memiliki beban kerja yang berbeda (Oktrivia and Maryam 2021).

Padahal jika kinerja setiap anggota dapat dimaksimalkan maka hasilnya bisa optimal dari setiap bidang yang merata, namun tetap saja pada masalah ini tidak bisa dihindari dan terjadi setiap organisasi. Oleh karena itu menjadi salah satu penyebab terhambatnya kinerja untuk mencapai tujuan (Oktrivia and Maryam 2021).

Menurut teori *social loafing* menurut (Latane, Williams, and Harkins 1979) menyatakan bahwa *social loafing* merupakan pengurangan kinerja individu selama bekerjasama dengan kelompok dibandingkan dengan bekerja sendiri.

Fenomena *social loafing* yang terjadi berdasarkan wawancara awal pada pengurus organisasi juga terjadi pada pengurus organisasi HIMAPSI satu tahun priode kebelakang pengurus merasakan hal yang sama terdapat kurangnya kontribusi ketika bekerja dalam kelompok berupa tidak menyampaikan ide atau pendapat saat sedang rapat atau diskusi, adapun individu apabila saat ada kegiatan program kerja yang ingin di jalankan jika tidak diminta untuk

menjelaskan terkait agenda tersebut maka individu tersebut hanya diam sehingga individu tersebut kurang memiliki inisiatif. Selain itu pengurus organisasi yang kurang bisa mengatur waktunya sehingga sering mengalami keterlambatan saat sedang ada kegiatan. Sikap pengurus tersebut timbul karena adanya rasa malas, sehingga akan membebani rekan anggota yang lain. Hal tersebut akan berdampak pada tidak efektifnya performa kelompok, *social loafing* juga dapat berdampak buruk bagi pelaku *social loafing* sendiri ataupun kelompok (Liden et al. 2004). Secara keseluruhan, *social loafing* yang dilakukan oleh pengurus organisasi dapat membuat pengurus bekerja dengan tidak efektif.

Adanya masalah *social loafing* dalam organisasi memberikan dampak yang merugikan antara lain muncul iri hati, hilangnya motivasi, tidak mendapatkan pengetahuan, kehilangan kesempatan, mengambat produktivitas, berkurangnya kemampuan. Saat ini masih sering terjadi *social loafing* di Indonesia yaitu tidak meratanya kinerja antar anggota membuat kemunduran dalam organisasi karena perbedaan proses dari tiap anggota yang menyebabkan ketimpangan potensial, karena anggota satu dengan yang lain memiliki beban kerja yang berbeda (Oktrivia and Maryam 2021).

Padahal jika kinerja setiap anggota dapat dimaksimalkan maka hasilnya bisa optimal dari setiap bidang yang merata, namun tetap saja pada masalah ini tidak bisa dihindari dan terjadi setiap organisasi. Oleh karena itu menjadi salah

satu penyebab terhambatnya kinerja untuk mencapai tujuan (Oktrivia & Maryam, 2021).

Berdasarkan penjabaran tersebut, maka mahasiswa yang kurang peduli terhadap anggota kelompok lainnya akan mengantungkan anggota lain dalam mengerjakan tanggung jawab tugas kelompoknya, sehingga mendapatkan respon yang negatif dan dianggap kurang mampu dan diasingkan oleh anggota kelompok lainnya, hal ini yang menyebabkan mahasiswa tersebut merasa bahwa kurang adanya perhatian dalam anggota kelompok. Menurut (Latane et al. 1979) dampak dari *social loafing* akan menurunkan kinerja seorang individu didalam kelompok, dan secara tidak langsung pelaku pada *social loafing* akan banyak mendapatkan dampak negatif yang ditimbulkan dari *social loafing* maka pelaku akan mengalami banyak kerugian untuk dirinya sendiri.

Metode

Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif dengan menggunakan metode analisis pendekatan deksriptif. teknik pengambilan sampel yaitu quota sampling, adalah teknik untuk menentukan sampel dari populasi yang mempunyai ciri-ciri tertentu sampai jumlah (kuota) yang diinginkan (Sugiyono 2019). sampel yang ditentukan akan diteliti sebanyak 9 sampel sesuai dengan jumlah yang ditentukan oleh peneliti. Karakteristik subjek penelitian ialah pengurus organisasi himpunan mahasiswa Psikologi Universitas Malikussaleh. Teknik

pengumpulan data yang digunakan ialah wawancara dan observasi.

Menurut Creswell (2016) terdapat beberapa langkah dalam menganalisis data sebagaimana berikut ini:

1. Mengolah data dan mengintrepetasikan data untuk dianalisis. Langkah ini melibatkan transkrip wawancara, menscaning materi, mengerti data lapangan atau memilah-milah dan menyusun data tersebut ke dalam jenis-jenis yang berbeda tergantung sumber informasi.
2. Membaca keseluruhan data. Dalam tahap ini, menulis catatan-catatan khusus atau gagasan-gagasan umum tentang data yang diperoleh.
3. Menganalisis lebih detail dengan mengkode data. koding merupakan proses mengolah materi atau informasi menjadi segmen-segmen tulisan sebelum memaknainya.
4. Menerapkan proses koding untuk mendeskripsikan setting, orang-orang, kategori, dan tema-tema yang akan dianalisis.

Hasil

Tujuan utama dalam penelitian ini adalah mengetahui gambaran *social loafing* pada pengurus organisasi Himpunan Mahasiswa Psikologi. Tujuan penelitian ini menjelaskan dimensi *social loafing* pada pengurus organisasi Himpunan Mahasiswa Psikologi dan menjelaskan bagaimana faktor-faktor *social loafing* yang mempengaruhi pada pengurus organisasi Himpunan Mahasiswa Psikologi. Selain itu, dalam penelitian ini memfokuskan pada dimensi dan faktor-faktor *social loafing* pengurus organisasi selama menjalankan tanggung jawab sebagai kewajibannya.

Hasil penelitian menunjukkan *social loafing* pada pengurus organisasi berbeda-beda. Mahasiswa yang telah bergabung dalam organisasi pasti memiliki tugas yang harus di emban sebagai bentuk tantangan. Ada hal-hal yang menjadi penyebab atau latar belakang seseorang pengurus merasa terhambat dan malas berkontribusi dalam organisasi. Antara lain adanya permasalahan pribadi, anggota tidak dapat membagi waktu, adanya rasa kurang di hargai oleh anggota kelompok lainnya,

5. Menunjukkan bagaimana deskripsi dan tema-tema ini akan disajikan kembali dalam narasi atau laporan kualitatif.

Menurut (Sugiyono, 2019) Keabsahan data dilakukan untuk membuktikan apakah penelitian yang dilakukan benar-benar merupakan penelitian ilmiah sekaligus untuk menguji data yang diperoleh. Teknik pemeriksaan keabsahan data yang digunakan adalah triangulasi .

1. Triangulasi Sumber

Triangulasi sumber untuk mengkaji kredibilitas data yang dilakukan dengan cara mengecek data yang telah di peroleh melalui beberapa sumber.

2. Triangulasi teknik untuk menguji kredibilitas data dilakukan dengan cara mengecek data kepada sumber sama dengan teknik yang berbeda.

3. Triangulasi Waktu

Triangulasi waktu dilakukan dengan cara mengumpulkan data pada waktu yang berbeda.

kurang peduli terhadap anggota kelompok lainnya akan mengantungkan anggota lain dalam mengerjakan tanggung jawab tugas kelompoknya, sehingga mendapatkan respon yang negatif, dianggap kurang mampu dan ditinggalkan oleh anggota kelompok lainnya, hal ini yang menyebabkan mahasiswa tersebut merasa bahwa kurang adanya perhatian dalam anggota kelompok.

Diskusi

Pembahasan dari hasil penelitian difokuskan pada tujuan penelitian yang melihat gambaran *social loafing* pada pengurus organisasi himpunan mahasiswa Psikologi berdasarkan dimensi dan faktor yang mempengaruhi *social loafing*.

Berdasarkan temuan dalam penelitian ini mengenai gambaran *social loafing* pada pengurus organisasi himpunan mahasiswa psikologi secara keseluruhan subjek memiliki *social loafing* yang berbeda-beda. Menurut (Latane et al. 1979) menyatakan bahwa *social loafing* merupakan pengurangan kinerja individu selama bekerjasama dengan kelompok dibandingkan dengan bekerja sendiri.

Berdasarkan hasil penelitian dimensi dilution effect bahwa apresiasi bisa menjadi stimulus untuk menambah semangat tiap individu dalam melakukan tugasnya. dengan begitu, mereka merasa bahwa kerja keras mereka lebih di hargai dan di akui. Jika tidak adanya apresiasi yang di berikan dapat menurunkan kinerja dalam kelompok, individu merasa tidak dihargai terhadap kontribusi yang telah dilakukan individu. tidak adanya reward baik dalam bentuk verbal maupun non verbal

juga menjadi salah satu penyebabnya kurang termotivasinya anggota dalam kelompoknya.

Seperti Penelitian (Simon, 1991) menyatakan bahwa tidak adanya penghargaan pribadi untuk anggota yang telah mengeluarkan kinerja yang efektif dapat mengurangi kinerjanya yang telah menempatkan utilitas yang lebih besar pada *social loafing*.

Temuan berikutnya dalam penelitian ini dimensi kedua dari *social loafing* yaitu Immediacy gap, berupa jarak yang tercipta diantara anggota dalam suatu kelompok. Penyebab dari munculnya jarak ini dapat berupa perasaan tidak suka dan kurang akrab diantara anggota kelompok. Jarak dalam kelompok ini dapat mempengaruhi penyelesaian tugas yang dilakukan bersama. Subjek tidak berinteraksi ketika tidak ada keperluan/kepentingan, subjek merasa terasing ketika sedang berada dalam kelompok. Penelitian yang dilakukan oleh Williams, Harkins, and Latané (1981) semakin jauh anggota dari kelompoknya maka semakin sedikit kontribusi yang dilakukan untuk menyelesaikan tugas kelompok.

Temuan berikutnya yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi *social loafing* pada pengurus organisasi. Terdapat sepuluh faktor yaitu, atribusi dan kesetaraan, peraturan sasaran tidak

maksimal, kontigensi tidak seimbang, evaluasi kelompok, kohesi kelompok, distribusi keadilan, kolektivitas individu, kinerja rekan kerja, motivasi berprestasi dan ukuran kelompok.

Berdasarkan hasil wawancara keseluruhan faktor pertama yaitu atribusi dan kesetaraan interaksi dalam sebuah organisasi dapat menimbulkan pemikiran bahwa anggota yang lain akan bermalas-malasan, kemudian membuat anggota lain menurunkan usaha mereka dalam keterlibatan mengerjakan kerja. Beberapa orang mampu bekerja keras, sementara yang lainnya enggan untuk melakukan hal tersebut dan hanya melakukan sedikit usaha dari yang sebenarnya mampu di lakukan.

Adapun individu yang berpendapat yaitu upayanya tidak berguna karena anggota kelompok yang lainnya akan beranggapan upaya atau kontribusi yang diberikan tidak berguna bagi kelompok. Dengan demikian, dengan adanya situasi tersebut dapat menyebabkan individu terkadang memilih untuk bersikap diam, tidak peduli, malu, serta ragu-ragu (Riyanto and Th 2008).

Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Webb 1997) menunjukkan bahwa rasa takut individu dalam menunjukkan ketidakpahaman akan tugas yang diberikan dan kurangnya asertivitas menjadi penyebab *social loafing* pada mahasiswa.

Faktor kedua yaitu peraturan sasaran tidak maksimal menetapkan aturan yang jelas merupakan hal yang penting. Aturan ini

mencakup tentang waktu, pembagian tugas dan mekanisme, maka dari itu komunikasi antar anggota juga perlu diperhatikan agar aturan yang telah di tetapkan dapat tersampaikan dengan baik. Adanya *social loafing* tentunya dapat merugikan kelompok serta anggota yang lainnya.

Sejalan dengan penelitian (Audi 2014) Kelompok yang dirugikan karena adanya *social loafing* pada suatu anggota kelompok maka mengakibatkan produktivitas anggota kelompok lain tidak bekerja secara efektif dan maksimal.

Faktor ketiga yaitu kontigensi tidak seimbang seorang pasti selalu memberikan gagasan demi kelancaran suatu organisasi. pengurus memberikan gagasan tentang pelaksanaan program kerja meliputi teknis dan konsep penyelenggaraan kegiatan yang ada dalam program kerja yang dimiliki oleh organisasi.

Namun ada pelaku *social loafing* tidak pernah memberikan gagasan karena sebagian dari mereka terkadang ketika memberikan gagasan tidak pernah diberikan respon oleh anggota lain dan sebagian lagi hanya mengikuti gagasan yang telah diberikan oleh anggota lain.

Hal ini sesuai dengan (Strom, Strom, and Moore 1999) bahwa *social loafing* cenderung dilakukan oleh individu yang merasa tidak berkompeten untuk menyelesaikan tugas dan merasa tidak berdaya sehingga akhirnya individu tersebut memilih untuk melakukan *social loafing* pada tugas kelompok yang harus diselesaikannya.

Faktor empat yaitu evaluasi kelompok individu merasa bahwa seorang pengurus menjalankan tugas dari jobdesk yang dibagikan maka pasti akan mendapatkan kritikan dari anggota lain dalam organisasi ataupun mendapatkan kritikan dari orang lain dalam organisasi tersebut.

Maka beberapa anggota mengatakan akan mengambil sikap antara lain, anggota akan menerima kritikan tersebut karena apabila kritikan tersebut membangun maka dapat digunakan untuk evaluasi pada diri sendiri. Namun ada anggota menolak kritikan tersebut dengan membagi tugas dan tanggung jawab yang diemban kepada anggota atau orang lain yang telah memberikan kritikan. Ada juga anggota bersikap acuh atau tidak memperdulikannya.

Menurut (Karau and Williams 1993) *social loafing* dapat juga terjadi karena dalam situasi kelompok terjadi penurunan pada pemahaman atau kesadaran akan evaluasi dari orang lain (evaluation apprehension) terhadap dirinya.

Faktor kelima yaitu kohesi kelompok berdasarkan hasil wawancara ketika melaksanakan suatu program kerja atau kegiatan dalam organisasi pasti telah dibagi tugas-tugas atau jobdesk bagi masing-masing anggota.

Namun dalam suatu tim tersebut pasti ada yang mengalami Dalam setiap jobdesk terdapat beberapa orang di dalamnya hingga terbentuk suatu tim. kesulitan untuk mengerjakan tugas tersebut dan anggota lain pun akan mengambil sikap dengan cara antara lain anggota

memberikan bantuan berupa memberikan problem solving dari masalah yang menyulitkan pekerjaan anggota tersebut atau memberikan support.

Sejalan penelitian yang dilakukan (Karau and Williams 1993) bahwa hal yang dapat menyebabkan munculnya *social loafing* karena kurangnya kohesi/ikatan diantara anggota kelompok. Kohesi sosial erat kaitannya dengan tugas kelompok dimana orang bekerja dalam kelompok akan menganggap individu dalam kelompok sebagai orang asing atau sebagai teman. Kurangnya kohesi sosial di dalam kelompok akan memunculkan santai sosial bila bekerja bersama-sama.

Faktor keenam yaitu distribusi keadilan sembilan individu merasa bahwa usaha yang dilakukan tidak di nilai dengan baik, hanya dinilai hasilnya saja. adapun beberapa subjek mengatakan bahwa evaluasi yang diberikan setiap individu tidak sama sehingga kontribusi yang dilakukan tidak dinilai dengan baik. Tidak adanya reward setiap anggota yang melakukan kontribusi dengan baik membuat anggota kelompok mengurangi kontribusinya melaksanakan tugasnya dalam kelompok.

Penilaian buruk terhadap kontribusi individu membuat kurang termotivasi dalam berkontribusi. sehingga dapat disimpulkan, saat individu tidak merasakan rasa adil ketika mendapatkan penilaian atau penghargaan maka individu akan cenderung untuk melakukan *social loafing*. Menurut (Williams et al. 1981) faktor

distribusi keadilan Persepsi individu bahwa hasil kerja setiap anggota kelompok tidak akan mendapat reward yang sama akan menyebabkan individu mengurangi usahanya dalam kelompok.

Faktor ketujuh yaitu kolektivitas individu berdasarkan hasil wawancara diketahui bahwa subjek belum bisa menyesuaikan budaya sosial kelompok. Ketika pengurus organisasi melaksanakan suatu tugas organisasi yang diberikan kepada individu tersebut pasti pengurus tersebut tidak hanya memiliki tugas organisasi melainkan memiliki urusan diluar organisasi.

Maka anggota organisasi tersebut akan membuat prioritas dalam menyelesaikan tugas yang diberikan. Bebarapa pengurus mengatakan menyelesaikan tugas tersebut cara membuat jadwal kegiatan atau hal-hal yang harus dikerjakan dengan pertimbangan mendahulukan kegiatan yang memiliki dateline terdekat, mendahulukan yang merupakan kepentingan orang banyak dan lebih mendahulukan kegiatan perkuliahan.

Menurut (Williams et al. 1981) Individu yang berasal dari budaya individualis cenderung akan melakukan *social loafing* dibandingkan individu yang berasal dari budaya kolektivis. Hal ini disebabkan individu dengan budaya kolektivis akan lebih berorientasi pada kelompok dan menempatkan tujuan kelompok sebagai hal yang penting.

Faktor kedelapan yaitu kinerja rekan kerja pada praktiknya tidak semua anggota bekerja

bersama sama dalam upaya terorganisir tersebut. Beberapa orang bekerja keras, sedangkan beberapa lainnya kurang terlibat bahkan enggan mengeluarkan usaha sedikitpun. Subjek merasa terwakilkan oleh pendapat orang lain saat rapat, sehingga subjek tidak perlu menyampaikan ide dalam rapat dan hanya setuju dengan keputusan dalam rapat.

Menurut (Latane et al. 1979) *social loafing* diindikasikan dengan adanya penurunan kinerja individu secara berkelompok dibandingkan saat bekerja sendiri.

Faktor kesembilan yaitu motivasi berprestasi bahwa motivasi berprestasi pada pengurus himapsi merupakan banyaknya tuntutan dan tugas kuliah membuat subjek mengurangi kontribusinya dalam kelompok. Adapun alasan subjek bergabung dalam himapsi karena ingin menggali skill, pengalaman organisasi, mengisi waktu kosong dan membangun relasi sosial. Ada pun dua di antaranya mengatakan bahwa merasa binggung terhadap jobdesk dan mengambil keputusan dapat menyebabkan loafing dalam melakukan kontribusi.

Perilaku individu yang cenderung terlibat dalam *social loafing* tidak memiliki motivasi yang tinggi, sehingga dorongan untuk menyelesaikan tugas tidak tercapai dengan baik. Sejalan dengan penelitian (Kerr 1983) Penyebab dominan terjadi *social loafing* terdapat dari dalam diri individu, yang disebabkan kurangnya motivasi individu dalam melakukan pekerjaan .

Faktor kesepuluh yaitu ukuran kelompok Individu terkadang memiliki usaha yang berbeda ketika bekerja sendirian dibandingkan bekerja sama dengan orang banyak dalam suatu kelompok. Kehadiran orang lain sangat berpengaruh pada kinerja individu, Pessin (dalam Baron & Byrne, 2005:181) kadang-kadang kehadiran orang lain akan memfasilitas kinerja dalam kelompok, tapi kadang mengurangi kinerja.

Dengan adanya kehadiran orang lain penyelesaian tugas kelompok juga terpengaruhi, sehingga jumlah orang dalam kelompok akan mempengaruhi proses penyelesaian tugas. Sejalan dengan penelitian (Purba and Eliana 2018) Ukuran kelompok mengungkapkan bahwa semakin banyaknya anggota dalam sebuah kelompok, maka *social loafing* seorang individu akan semakin meningkat. Seorang akan cenderung melakukan *social loafing* apabila kinerjanya di dalam kelompok tidak dievaluasi, baik itu dari pemberian tugas atau dari rekan kinerjanya

Adapun temuan baru dalam penelitian ini yaitu selain faktor *social loafing* menurut (Williams et al. 1981) yaitu atribusi dan kesetaraan, peraturan sasaran tidak maksimal, kotegensi tidak seimbang, evaluasi kelompok, kohesi kelompok, distribusi keadilan, kolektivitas individu, kinerja rekan kerja, motivasi berprestasi individu merasa bahwa adanya permasalahan pribadi dengan anggota kelompok membuat

Social loafing menimbulkan masalah dalam kelompok karena memunculkan kekecewaan pada anggota kelompok lain ketika bekerja. Konflik yang timbul antar individu dalam kelompok yang bekerja sama membuat kinerja menjadi tidak maksimal. Individu memilih untuk menghindari dari kelompok karena adanya permasalahan dengan anggota lain tersebut.

Adapun temuan selanjutnya selain dimensi dilution effect dan immediacy gap yaitu *social loafing* yang dilakukan pada pengurus organisasi Himpunan Mahasiswa Psikologi adalah kurang menjalankan tugas yang diberikan pada organisasi, tidak mau mencoba jobdesk baru selain yang biasa diemban, tidak memberikan ide dalam organisasi dan hanya mengikuti ide yang diberikan oleh anggota lain, adanya kurang saling mengenal antar anggota, adanya permasalahan yang terjadi dalam organisasi, antar anggota kurang dapat berkoordinasi dan berkomunikasi ketika melaksanakan tugas atau kegiatan, kurang peduli terhadap anggota lain sehingga membiarkan anggota lain tidak mengerjakan tanggungjawabnya.

Kesimpulan

Secara garis besar dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa, seluruh subjek memiliki *social loafing* yang berbeda-beda melakukan tugas sebagai tanggung jawabnya dalam kelompok.

Hasil penelitian ini mengungkapkan dimensi dan faktor-faktor yang mempengaruhi *social*

loafing pada individu melakukan kontribusi dalam kelompok, dimensi *dillution effect* dan *immediacy gap*.

Adapun temuan selanjutnya bentuk-bentuk *social loafing* yang dilakukan pada pengurus organisasi Himpunan Mahasiswa Psikologi adalah kurang menjalankan tugas yang diberikan pada organisasi, tidak mau mencoba jobdesk baru selain yang biasa diemban, tidak memberikan ide dalam organisasi dan hanya mengikuti ide yang diberikan oleh anggota lain, adanya kurang saling mengenal antar anggota, adanya permasalahan yang terjadi dalam organisasi, antar anggota kurang dapat berkoordinasi dan berkomunikasi ketika melaksanakan tugas atau kegiatan, kurang peduli terhadap anggota lain sehingga membiarkan anggota lain tidak mengerjakan tanggung jawabnya.

Selanjutnya, beragam faktor juga turut mempengaruhi terjadinya *social loafing*, seperti atribusi dan kesetaraan, peraturan sasaran tidak maksimal, kontigensi tidak seimbang, evaluasi kelompok, kohesi kelompok, distribusi keadilan, kolektivitas individu, kinerja rekan kerja, motivasi berprestasi, ukuran kelompok.

Namun, setelah dilakukannya penelitian di lapangan, ditemukan satu tema baru yang ikut mempengaruhi terjadinya *social loafing* pada pengurus organisasi Himpunan Mahasiswa Psikologi yaitu konflik individu.

Saran

Adapun beberapa saran yang diharapkan dari hasil penelitian ini diantara lain adalah:

Bagi subjek penelitian; Bagi subjek diharapkan mampu memaksimalkan kemampuan dan kontribusinya dalam setiap tanggung jawabnya diorganisasi. Subjek diharapkan mampu menyesuaikan diri dengan situasi kelompok meliputi hubungan dengan anggota dan kinerja kelompok sehingga dapat bekerjasama dalam menyelesaikan tugas serta berkontribusi secara aktif di dalam kelompok.

Subjek harus lebih bersikap asertif dengan anggota lain mengenai tugas sehingga kesulitan-kesulitan dapat tertangani secara cepat supaya terhindar dari penundaan dan kebingungan tentang tugas yang akan menyebabkan terhambatnya penyelesaian tugas dalam kelompok. Individu diharapkan memberikan ide dalam rapat untuk mengembangkan organisasi agar dapat menyokong kelancaran setiap kegiatan dan pelaksanaan program kerja.

Selain itu, mampu mengatasi masalah dengan baik serta berlatih untuk berada dalam kondisi kerja sama tim, disiplin, bersemangat dalam berkontribusi dan menambah relasi. Subjek diharapkan menjadi peran aktif dalam setiap kegiatan yang dilakukan organisasi.

Bagi organisasi Himapsi; Bagi organisasi diharapkan perlu mengadakan beberapa kegiatan seperti Upgreding, Gethering yang tujuannya mempererat hubungan antar anggota didalam organisasi agar menumbuhkan semangat untuk berkontribusi sehingga

organisasi bisa menjadi lebih baik. Diharapkan untuk membantu organisasi mengurangi *social loafing*, melalui penerapan sistem evaluasi kinerja individu dalam menyelesaikan tugas.

Dengan adanya sistem evaluasi ini maka individu akan berusaha memberikan kontribusi dikelompok sehingga terjadinya *social loafing* akan berkurang. Organisasi perlu meningkatkan kesadaran terhadap tanggungjawab dan disiplin waktu serta lebih melakukan pengawasan agar setiap kegiatan dan pelaksanaan program kerja dapat berjalan dengan lancar.

Menggunakan triangulasi sumber, penelitian selanjutnya diharapkan menggunakan metode kekurangan-kekurangan dalam

penelitian ini, keterbatasan penelitian ini hanya kuantitatif.

Peneliti selanjutnya; Dari hasil penelitian ini penulis mengharapkan untuk peneliti agar dapat menjadikan acuan dalam penelitian selanjutnya. Penelitian selanjutnya diharapkan menggunakan metode kuantitatif agar melihat persentase *social loafing* dari setiap periode kepengurusan. Peneliti menyadari terdapat kekurangan-kekurangan dalam penelitian ini.

Keterbatasan penelitian ini hanya menggunakan triangulasi sumber, penelitian selanjutnya diharapkan menggunakan metode kuantitatif agar melihat persentase *social loafing* dari setiap periode kepengurusan.

Referensi

- Audi, Nanda Lukita. 2014. "Persahabatan Dan Toleransi Pemalasan Sosial Pada Mahasiswa Psikologi Universitas Sumatera Utara." *Psikologia: Jurnal Pemikiran Dan Penelitian Psikologi* 9(2).
- Budio, Sesra. 2018. "Komunikasi Organisasi: Konsep Dasar Organisasi." *Jurnal Menata: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 1(2):32-50.
- Carron, Albert V, Shauna M. Burke, and Harry Prapavessis. 2010. "Journal of Applied Sport Psychology Self-Presentation and Group Influence." (March 2015):37-41. doi: 10.1080/10413200490260044.
- Clark, Jill, and Trish Baker. 2011. "'It's Not Fair!' Cultural Attitudes to *Social loafing* in Ethnically Diverse Groups." *Intercultural Communication Studies* 20(1).
- Hadijaya, Yusuf. 2015. "Organisasi Kemahasiswaan Dan Kompetensi Manajerial Mahasiswa." Hakim, Anggina Rahmi. 2018. "Hubungan Komitmen Organisasi Dengan *Social loafing* Pada Pengurus Organisasi X Di Fakultas Syaria'h Dan Hukum." UIN Sunan Gunung Djati Bandung.
- Karau, Steven J., and Kipling D. Williams. 1993. "*Social loafing*: A Meta-Analytic Review and Theoretical Integration." *Journal of Personality and Social Psychology* 65(4):681.
- Kerr, Norbert L. 1983. "Motivation Losses in Small Groups: A Social Dilemma Analysis." *Journal of Personality and Social Psychology* 45(4):819.
- Latane, Bibb, Kipling Williams, and Stephen Harkins. 1979. "Many Hands Make Light the Work : The Causes and Consequences of *Social loafing*." 37(6):822-32.
- Liden, Robert C., Sandy J. Wayne, Renata A. Jaworski, and Nathan Bennett. 2004. "*Social loafing*: A Field Investigation." *Journal of Management* 30(2):285-304.
- Oktrivia, Ranti Jihan, and Effy Wardati Maryam. 2021. "*Social loafing* On Students Of Muhammadiyah University Sidoarjo." *Academia Open* 5:10-21070.
- Purba, Regina A. S., and Rika Eliana. 2018. "Hubungan Self-Efficacy Dan *Social loafing* Tendency Pada Mahasiswa." Pp. 258-63 in *Talenta Conference Series: Local Wisdom, Social, and Arts (LWSA)*. Vol. 1.
- Riyanto, Theo, and Martinus Th. 2008. *Kelompok Kerja Yang Efektif*. Kanisius.
- Strom, Paris S., Robert D. Strom, and Elsie G. Moore. 1999. "Peer and Self-Evaluation of Teamwork Skills." *Journal of Adolescence* 22(4):539-53.
- Sugiyono, P. D. 2019. "Metode Penelitian Pendekatan Kuantitatif." Penerbit CV. Alfabeta: Bandung.
- Webb, Noreen M. 1997. "Assessing Students in Small Collaborative Groups." *Theory into Practice* 36(4):205-13.
- Wildanto, Eri, and Wiwien Dinar Pratisti. 2016. "*Social loafing* Pada Anggota Organisasi Mahasiswa Fakultas Psikologi UMS." Universitas Muhammadiyah Surakarta.