# HUBUNGAN PERILAKU KEMALASAN SOSIAL DENGAN TINGKAT PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN

**Ariq Rizqisyah**

Universitas Mercu Buana Yogyakarta

student@17081080.mercubuana-yogya.ac.id

08563280271

**Abstrak**

Karyawan yang produktif merupakan aset penting suatu perusahaan yang juga menjadi aspek yang paling berpengaruh terhadap produktivitas dan tercapainya tujuan perusahaan. Namun dalam lingkungan kerja, terkadang pekerjaan kelompok tidak bisa dihindarkan. Hal ini dapat menimbulkan kecenderungan karyawan untuk mengurangi usaha saat mengerjakan pekerjaan kelompok tersebut yang secara langsung menimbulkan rasa malas, sehingga mengurangi produktivitas kerja karyawan. Situasi inilah yang disebut dengan kemalasan sosial. Penelitian ini ditujukan agar dapat mengetahui hubungan antara perilaku kemalasan sosial dengan tingkat produktivitas kerja karyawan. Pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik purposive sampling. Subjek pada penelitian ini adalah karyawan di perusahaan produksi dan memiliki pengalaman bekerja minimal 6 bulan yang berjumlah 94 orang dan sedang terlibat di dalam sebuah pekerjaan kelompok. Metode pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan skala produktivitas kerja dan skala kemalasan sosial. Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini menggunakan analisis korelasi product moment dari Karl Pearson. Hasil analisis data menunjukkan bahwa hasil uji hipotesis diperoleh (rxy) = -0,628 dengan p = 0,000 (≤ 0,050). Artinya bahwa terdapat hubungan yang negatif antara perilaku kemalasan sosial dengan tingkat produktivitas kerja karyawan. Diterimanya hipotesis penelitian ini ditunjukkan dengan hasil koefisien determinasi (R²) kemalasan sosial sebesar 39,4% terhadap produktivitas kerja, dan sisanya sebesar 60,6% dipengaruhi oleh faktor lain seperti keterampilan, hubungan atasan dengan bawahan, efisiensi waktu, dan kewiraswastaan; pelatihan, dan juga mental dan fisik karyawan.

**Kata kunci** : karyawan, produktivitas kerja, kemalasan sosial.

***THE RELATIONSHIP OF SOCIAL LOAFING WITH THE LEVEL OF EMPLOYEE WORK PRODUCTIVITY***

**Ariq Rizqisyah**

Universitas Mercu Buana Yogyakarta

student@17081080.mercubuana-yogya.ac.id

08563280271

***Abstract***

*Productive employees are an important asset of a company which is also the most influential aspect of the company's productivity and the achievement of company goals. But in a work environment, group work is unavoidable. This can lead to an employee's tendency to reduce effort when doing group work which directly creates a sense of laziness, thereby reducing employee productivity. This situation is called social loafing. This study aims to determine the relationship between social loafing behavior with employee productivity. Sampling in this study using purposive sampling technique. The subjects in this study were employees in production companies and had at least 6 months of working experience visiting 94 people and were involved in group work. The data collection method in this study used a work productivity scale and a social loafing scale. The data analysis technique used in this study uses product moment correlation analysis from Karl Pearson. Based on the results of data analysis, it is shown that the results of hypothesis testing are obtained (rxy) = -0.628 with p = 0.000 (≤ 0.050). This means that there is a negative relationship between social laziness behavior and employee productivity. The acceptance of this research hypothesis is indicated by the results of the coefficient of determination (R²) of social laziness of 39.4% on work productivity, and the remaining 60.6% is influenced by other factors such as skills, relationships with subordinates, time efficiency, and entrepreneurship; training, as well as mental and physical employees.*

***Keyword*** *: employees, work productivity, social loafing*

**PENDAHULUAN**

Perusahaan merupakan kesatuan/organisasi yang didirikan oleh seseorang, sekelompok orang, atau badan lain yang mempunyai kegiatan mulai dari produksi hingga distribusi untuk memenuhi kebutuhan manusia. Sebuah organisasi/ perusahaan, pasti memiliki tujuan ataupun target yang hendak dicapai. Salah satu aspek terpenting yang diupayakan sebuah perusahaan untuk mencapai tujuan/ target tersebut adalah dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusianya (Martono, 2019). Tingginya kualitas sumber daya manusia dalam suatu perusahaan juga dapat menciptakan banyak keuntungan bagi perusahaan, diantaranya dapat menjadikan kelangsungan hidup perusahaan berlangsung lama (Sutrisno, 2019), juga peningkatan aspek produksi perusahaan dan aspek finansial (Pradasari, dkk., 2016).

Salah satu aspek penting yang menjadi indikator kualitas sumber daya manusia dalam melakukan sebuah pekerjaan adalah aspek produktivitas. Produktivitas kerja merupakan aspek yang sangat penting dalam sebuah organisasi karena bisa digunakan sebagai pengukuran keberhasilan suatu pekerjaan. Hal ini dikarenakan kinerja sumber daya manusia yang ada di dalam sebuah organisasi sangat mempengaruhi kinerja organisasi tersebut. Hal ini dibuktikan dalam penelitian yang dilakukan Iskandar (2018) yang menunjukkan bahwa produktivitas karyawan memberikan pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja perusahaan. Hasil yang sama juga diperoleh penelitian lain yang dilakukan oleh Sulistyawati & Rejeki (2012) yang menunjukkan bahwa produktivitas karyawan punya dampak yang signifikan terhadap kinerja perusahaan, karena dengan demikian perusahaan akan beroperasi dengan maksimal. Hasil-hasil tersebut didukung oleh (Murnawan & Mustofa, 2014) yang menunjukkan korelasi antara produktivitas kerja karyawan terhadap kinerja perusahaan bahwa penurunan produktivitas yang terjadi di PT. (X) yang diakibatkan oleh berbagai aspek permasalahan, diantaranya yaitu aspek *manpower* atau tenaga kerja.

Produktivitas kerja di sisi lain menjadi salah satu masalah utama yang menghambat di bidang ketenagakerjaan Indonesia (Sedarmayanti, 2011). Dilansir *medcom.id*, pada tahun 2020 didapatkan data bahwa persentase produktivitas tenaga kerja Indonesia berada di angka 74,4 persen. Tingkat produktivitas ini berada di bawah rata-rata Perhimpunan Bangsa-bangsa Asia Tenggara (ASEAN), yakni 78,2 persen. Lebih lanjut, Indonesia juga masih kalah dibandingkan dengan negara lain yang produktivitasnya di bawah rata-rata ASEAN. Misalnya, dengan Laos yang produktivitasnya mencapai 76,7 persen dan Malaysia 76,2 persen. Berdasarkan berbagai hasil penelitian dan studi di atas, dapat dipahami bahwa tingkat produktivitas kerja di Indonesia masih termasuk dalam tingkatan rendah (lebih sedikit dari nilai tingkat produktivitas kerja di negara-negara ASEAN, seperti Malaysia, Laos, dan lainnya.

Berdasarkan hal tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa tingkat produktivitas kerja karyawan di Indonesia masih tergolong rendah, dan rendahnya tingkat produktivitas kerja tersebut dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satunya adalah sikap kerja (Sedarmayanti, 2011). Sikap kerja merupakan pernyataan evaluatif baik yang menguntungkan atau tidak menyenangkan tentang suatu objek, orang, atau peristiwa di dalam lingkungan kerja. Sikap kerja tersebutlah yang kemudian mendorong individu dalam berperilaku.

Dalam menghadapi kondisi lingkungan kerja di dalam sebuah perusahaan, karyawan dituntut untuk dapat produktif baik ketika menghadapi tugas secara individu maupun kolektif. Dalam menghadapi tugas kolektif, terkadang karyawan menemui berbagai kondisi di dalam lingkungan kerja, termasuk kegagalan dalam membangun komunikasi. Komunikasi menjadi hal yang penting bagi kelangsungan sebuah perusahaan. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian (Johanna, 2013) yang menunjukkan bahwa kegagalan atau keterbatasan komunikasi menjadi faktor pokok terhambatnya target perusahaan. Hal tersebut merupakan salah satu pemicu karyawan untuk melakukan kemalasan. Hal ini dikarenakan dalam kondisi berkelompok, individu cenderung tergoda untuk melakukan free-riding atau menunggangi usaha kelompok (Myers, 2013). Hal ini sejalan dengan hasil penelitian lain uang menyatakan bahwa saat mengerjakan tugas kelompok individu mempunyai kecenderungan untuk mengurangi usahanya yang secara langsung mendorong individu untuk menjadi malas (Pang et al., 2011).

Kemalasan paling umum yang dilakukan individu dalam situasi kelompok adalah kemalasan sosial. Kemalasan sosial atau *social loafing* merupakan kecenderungan orang untuk mengerahkan lebih sedikit upaya ketika mereka menggabungkan upaya mereka menuju tujuan bersama daripada ketika mereka bertanggung jawab secara individu (Myers, 2013). Kondisi seperti ini dapat menimbulkan penurunan motivasi baik untuk individu tersebut maupun anggota kelompok disekitarnya. Hal ini yang kemudian dapat menimbulkan potensi penurunan kinerja karyawan, yang kemudian mempengaruhi terhambatnya pencapaian atau target organisasi atau perusahaan. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Laksmiari (2019) menunjukkan bahwa penurunan motivasi dapat menimbulkan penurunan kinerja individu dan kelompok. Hasil penelitian lain yang dilakukan Ying, dkk. (2014) menunjukan bahwa perilaku kemalasan sosialsecara signifikan memprediksi penurunan kinerja individu Berdasarkan fenomena diatas, penulis bertujuan untuk mengkaji adanya hubungan perilaku kemalasan sosial dengan tingkat produktivitas kerja karyawan.

**METODE**

Penelitian ini merupakan penelitian korelasional dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif. Populasi penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di perusahaan produksi. Subjek penelitian berjumlah 94 orang. Prosedur pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *non-probability* dengan teknik *purposive sampling* yaitu pengambilan sampel yang disesuaikan dengan karakteristik subjek yang telah ditentukan. Metode pengumpulan data menggunakan Skala Produktivitas Kerja dan Skala Kemalasan Sosial.

Skala Produktivitas Kerja berjumlah 22 aitem dengan reliabilitas sebesar 0,881. Skala Produktivitas Kerja dibuat berdasarkan aspek-aspek produktivitas kerja menurut Simamora (2004), yaitu a) Kuantitas kerja, hasil yang dicapai oleh karyawan dalam jumlah tertentu yang telah ditetapkan, b) Kualitas kerja, standar hasil yang berkaitan dengan mutu dari suatu produk yang dihasilkan oleh karyawan, dan c) Ketepatan waktu, yang merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Skala Kemalasan Sosial berjumlah 30 aitem dengan reliabilitas sebesar 0,937. Skala Kemalasan Sosial dibuat berdasarkan aspek-aspek kemalasan sosial menurut Chidambaram & Tung (2005) yaitu a) Dilution Effect, yaitu situasi dimana individu mengalami penurunan motivasi ketika bekerja secara kelompok, b) Immediacy gap, yaitu perasaan terasingkan antara anggota kelompok dan pekerjaannya dan antar anggota kelompok itu sendiri.

Metode analisis data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah korelasi *product moment* dengan menggunakan progam SPSS (*Statistical Package for Sosial Science*) 25 for windows.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan kepada 94 subjek menunjukkan bahwa sebanyak 71 subjek (75,5%) berada dalam kategorisasi tinggi, 23 subjek (24,5%) berada dalam kategorisasi sedang dan tidak ada subjek (0%) yang berada dalam kategorisasi rendah. Sementara itu hasil kategorisasi kemalasan sosial menunjukkan bahwa tidak ada subjek (0%) yang termasuk dalam kategorisasi tinggi, 34 subjek (36,2 %) termasuk dalam kategorisasi sedang, dan 60 subjek (63,8%) berada dalam kategorisasi rendah. Hal tersebut menunjukkan bahwa tingkat produktivitas kerja karyawan berada dalam persentase tinggi dan kemalasan sosial karyawan berada pada persentase yang rendah.

Adapun uji hipotesis dilakukan untuk mengetahui korelasi tunggal antara variabel bebas (kemalasan sosial) dengan variabel terikat (produktivitas kerja). Uji hipotesis ini menggunakan analisis korelasi product moment (Pearson Correlation) untuk mengetahui korelasi tunggal antara variabel bebas dan variabel terikat.

**Tabel 1. Tabel Uji Hipotesis**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Variabel** | **R** | **R Squared** | **Sig (p)** | **Keterangan** |
| *Produktivitas kerja\*Kemalasan sosial* | -0,628 | 0,394 | 0,000 | Ada korelasi negatif |

Hasil analisis hubungan antara produktivitas kerja dengan kemalasan social menunjukkan korelasi sebesar R= -0,628 dengan p= 0,000. Hasil tersebut menunjukkan bahwa adanya korelasi negatif yang signifikan antara kemalasan sosial dengan produktivitas kerja karyawan. Hasil yang sama juga ditunjukkan dalam penelitian yang dilakukan (Wahyu & Sa’id, 2020) yang menunjukkan bahwa kemalasan sosial atau *social loafing* berpengaruh terhadap hilangnya produktivitas kerja individu. Hasil analisis juga menunjukkan koefisien determinasi (R²) kemalasan sosial sebesar 0,394. Itu artinya variabel kemalasan sosial memberikan kontribusi sebesar 39,4% terhadap produktivitas kerja, sementara 60,6% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Secara umum hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang negatif antara kemalasan sosial dengan tingkat produktivitas kerja karyawan. Hasil ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan olehYing, dkk. (2014) yang menunjukan bahwa skor penilaian perilaku kemalasan sosialsecara signifikan memprediksi penurunan kinerja individu dari kelompok yang memiliki tingkat kemalasan sosial yang tinggi. Penelitian lain juga memiliki hasil yang konsisten terhadap hasil penelitian ini dimana penelitian yang dilakukan (Madina, 2021) menunjukkan bahwa kemalasan sosial atau *social loafing* memiliki pengaruh negatif pada kinerja individu.

**KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, peneliti menyimpulkan bahwa terdapat hubungan negative yang signifikan antara kemalasan sosial dengan tingkat produktivitas kerja pada karyawan. Karyawan yang memiliki kecenderungan yang tinggi untuk melakukan kemalasan sosial akan memiliki tingkat produktivitas kerja yang rendah, sebaliknya apabila karyawan memiliki tingkat kemalasan sosial yang rendah maka akan memiliki tingkat produktivitas kerja yang tinggi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat produktivitas 75,8% karyawan berada pada kategori tinggi dan tingkat kemalasan sosial63,2% karyawan berada pada kategori rendah. Kemalasan sosial memberikan kontribusi sebesar 39,4% terhadap produktivitas kerja karyawan dan 60,6% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti oleh peneliti dalam penelitian ini.

**DAFTAR PUSTAKA**

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*, 149-168.

Iskandar, D. (2018). Strategi peningkatan kinerja perusahaan melalui pengelolaan sumber daya manusia dan kepuasan kerja dan dampaknya terhadap produktivitas karyawan. Jurnal Ilmiah Bisnis dan Ekonomi Asia, 12(1), 23-31. doi: 10.32812/jibeka.v12i1.8

Johanna, P. (2013). Hambatan Downward Communication Antara Pimpinan Dan Karyawan PT. Makmur Jaya. *Jurnal E-Komunikasi*, *1*(2). <http://publication.petra.ac.id/index.php/ilmu-komunikasi/article/view/890/790>

Laksmiari, N. P. P. (2019). Pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada perusahaan teh bunga teratai di desa patemon kecamatan serrit. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*, 11(1), 54-63. [doi: 10.23887/jjpe.v11i1.20066](https://doi.org/10.23887/jjpe.v11i1.20066)

Madina, A. (2021). The Effect of Social Loafing on Individual Performance: The Moderating Role of Psychological Empowerment Empirical Study of Gadik at Central Java National Police School. Skripsi thesis, Universitas Jenderal Soedirman.

Martono, R. V. (2019). *Analisis produktivitas dan efisiensi*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.

Murnawan, H. & Mustofa. (2014). Perencanaan produktivitas kerja dari hasil evaluasi produktivitas dengan metode fishbone di perusahaan percetakan kemasan PT.X. *Jurnal Teknik Industri Heuristic*, 11(1). [http://jurnal.untag-sby.ac.id/index.php/heuristic/article/viewfile/611/555](http://jurnal.untag-sby.ac.id/index.php/HEURISTIC/article/viewFile/611/555)

Myers, David G. (2013*). Social psychology* (11th ed). Holand, Michigan: Mc Graw Hill, inc.

Pang, E., Tong, C., & Wong, A. (2011). Key determinants of student satisfaction when undertaking group work. American Journal of Business Education, 4(10), 93-104. https://eric.ed.gov/?id=EJ1056594

Pradasari, M. D., Bagia, I. W., & Susila, G. P. A. J. (2016). Dampak pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan pada perusahaan. Jurnal Manajemen Indonesia, 4(1). https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/JMI/article/view/6721

Sedarmayanti. (2011). *Tata kerja dan produktivitas kerja*. Bandung: Mandar Maju.

Simamora, H. (2004). *Manajemen sumber daya manusia* (3rd ed.). Yogyakarta: STIE YKPN.

Sulistyawati, A. I., & Indrayani, R. A. (2012). Pengaruh kepuasan karyawan, training, turnover, dan produktivitas karyawan terhadap keunggulan bersaing melalui kinerja perusahaan. *Jurnal Dinamika Akuntansi*, 4(2). <https://journal.unnes.ac.id/nju/index.php/jda/article/view/2166/2259>

Sutrisno, E. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*.Jakarta: Prenadamedia Group.

Wahyu, A. M., & Sa’id, M. (2020). Produktivitas selama work from home: sebuah analisis psikologi sosial. *Jurnal Kependudukan Indonesia*, 53-60. [doi: 10.14203/jki.v0i0.570](https://doi.org/10.14203/jki.v0i0.570)

Ying, X., Li, H., Jiang, S., Peng, F., & Lin, Z. (2014). Group laziness: the effect of social loafing on group performance. *Social Behavior and Personality: An International Journal*, 42(3), 465–471. [doi: 10.2224/sbp.2014.42.3.465](https://doi.org/10.2224/sbp.2014.42.3.465)