

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

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

Manusia merupakan makhluk sosial yang dalam menjalani kehidupan sehari-harinya tidak bisa lepas dari adanya interaksi sosial. Ada beberapa bentuk bentuk dari interaksi sosial yaitu berupa kerjasama (*cooperation*), persaingan (*competition*) dan pertentangan (*conflict*). Dalam melakukan suatu interaksi sosial pasti dapat menimbulkan suatu dampak yang positif dan dampak yang negatif. Dampak positif dari adanya interaksi sosial ini mengacu pada persatuan dan kontak positif sedangkan dampak negatifnya yaitu terciptanya suatu konflik. Tujuan manusia berinteraksi sosial yaitu untuk dapat saling mengenal, memahami dan bekerjasama dengan mahasiswa lain. Interaksi sosial dapat menimbulkan emosi bahagia, senang, kondisi bermakna, tersakiti dan bahkan terjadi konflik (Kusprayogi & Nashori, 2016).

Menurut Monks,dkk (2006) Mahasiswa mahasiswa dengan rentang usia 18-21 tahun banyak melakukan interaksi sosial dengan mahasiswa lain, sehingga terdapat kemungkinan yang lebih besar bagi mahasiswa untuk mengalami kerjasama ataupun terjadi konflik dengan mahasiswa lain yang ditemuinya. Ada berbagai macam kerjasama yang bisa dilakukan oleh mahasiswa salah satunya ialah dalam sebuah organisasi. Dalam sebuah organisasi, kegiatan kerjasama sangatlah penting dilakukan oleh setiap

anggotanya karena semua penggerak dalam suatu organisasi adalah manusia, bukan mesin, komputer atau yang lainnya. Dan secara psikologis, manusia terbagi dalam tiga sifat, yaitu manusia sebagai insan mahasiswa, manusia sebagai insan sosial dan manusia sebagai insan berketuhanan (Lasmi A,dkk, 2022). Lasmi A (2022) juga menjelaskan bahwa dalam suatu organisasi, biasanya terdiri atas beberapa bagian atau unit kerja, dimana masing-masing bagian atau unit kerja tersebut tidak berdiri sendiri, tetapi saling berkaitan satu sama lain. Sedangkan yang menggerakkan aktivitas di seluruh bagian atau unit kerja adalah sumber daya manusia. Sehingga diperlukan pemahaman yang utuh dari sumber daya manusia yang ada tentang hakekat organisasi, supaya bisa tercipta suatu kerjasama (*teamwork*) yang baik yang bisa meningkatkan produktivitas dan kinerja organisasi. Barnard (Djarmiko, 2002) Prinsip-prinsip organisasi yang selama ini dikembangkan, hakikatnya merupakan perwujudan bentuk kerja sama yang dilembagakan, di mana setiap orang dalam organisasi tersebut mengakui dan tunduk terhadap organisasi.

Sopiah (2008) dalam sebuah hubungan kerjasama dalam suatu organisasi terkadang bisa timbul terjadinya suatu konflik, maka untuk menghindari terjadinya konflik dalam organisasi tersebut maka mahasiswa harus dapat memahami perilaku mahasiswa lain dengan baik terutama pada karakteristik yang melekat pada diri setiap mahasiswa. Adapun karakteristik tersebut menurut Santrock (2003) yaitu meliputi pertumbuhan fisik yang pesat, kesadaran diri yang tinggi, dan selalu tertarik untuk mencoba sesuatu yang baru. Pada masa ini bukan berarti berakhirnya terbentuk kepribadian

akan tetapi merupakan salah satu tahap utama dalam pembentukan kepribadian seseorang.

Para mahasiswa biasanya banyak meluangkan waktunya bersama teman-teman sebaya. Disamping itu, mereka mulai banyak menerima informasi dari media massa yang sudah mulai dikenal dan dekat dengan mereka. Oleh karenanya, mahasiswa menjadi individu yang terbuka terhadap hal-hal baru. Banyaknya informasi yang diterima membuat mereka melakukan pemrosesan informasi secara lebih mendalam. Dengan begitu mudah dan banyaknya informasi yang telah mereka dapat dari berbagai media massa ini akan memberikan banyak inspirasi baru terhadap hasil yang diperoleh dalam proses bertukar pikiran saat melakukan kerjasama.

Rostiana (Kusprayogi & Nashori, 2016) menjelaskan bahwa dampak yang terjadi pada mahasiswa apabila kurang terampil dalam menjalin hubungan sosial dengan sesama anggota dalam organisasi yaitu akan mudah terjadinya konflik dengan mahasiswa lain yang menyebabkan mahasiswa susah melakukan kerjasama dan akan mempengaruhi hasil yang diperoleh. Menurut Kisworo (2019) mengartikan bahwa kerjasama merupakan kegiatan yang berhubungan dengan dua orang atau lebih yang bertujuan untuk menyelesaikan suatu kegiatan atau aktivitas secara bersama yang tujuannya untuk meringankan beban tugas dengan tujuan yang sama. Sedangkan menurut Ridwan Lubis (2015 hal. 56) menjelaskan bahwa kerjasama atau *kooperasi* adalah perwujudan minat dan perhatian orang untuk bekerja sama dalam suatu kesepahaman sekalipun motifnya untuk kepentingan diri sendiri.

*Teamwork* didefinisikan sebagai sebuah sistem sosial yang terdiri dari minimal 2 mahasiswa atau lebih yang melekat dalam sebuah organisasi di mana para anggotanya merasa menjadi bagian satu dengan yang lain dan berkolaborasi untuk mencapai sebuah tujuan (Hoegl & Gemuenden, 2005).

Penemuan tersebut mendukung pernyataan dari Hoegl & Gemuenden (2005) yang membuat sebuah konsep tentang kualitas *teamwork* yang efektif, yaitu dengan menekankan pada kualitas fungsi kolaborasi yang terdiri dari enam aspek yang diklasifikasikan menjadi dua kelompok, yaitu aspek tugas (komunikasi, koordinasi dan keseimbangan terhadap kontribusi anggota) dan aspek interaksi sosial (dukungan, usaha dan kohesivitas).

Kualitas komunikasi di antara anggota organisasi dapat dilihat dari frekuensi, formalisasi, struktur dan keterbukaan dari pertukaran informasi. Frekuensi mengacu kepada seberapa intensif anggota organisasi dalam berkomunikasi, formalisasi berkaitan dengan seberapa spontan anggota organisasi dalam menyampaikan pendapatnya, struktur berkaitan dengan cara komunikasi diantara para anggota (langsung atau terdapat mediator) dan keterbukaan dari pertukaran informasi berkaitan dengan seberapa banyak pihak-pihak yang dapat mengakses informasi.

Koordinasi berarti bahwa organisasi harus membuat sebuah jenjang tanggung jawab dari pekerjaan secara jelas di antara anggota organisasi sehingga tidak terdapat jarak dan tumpang tindih wewenang dan tanggung jawab terhadap pekerjaan.

Hal penting bagi sebuah organisasi yang berkualitas adalah semua anggota organisasi dapat memberikan kontribusi terhadap tugas yang berkaitan dengan pengetahuan dan pengalaman terhadap organisasi. Selain itu terdapat juga penghargaan terhadap pengetahuan dan pengalaman spesifik dari masing masing anggota organisasi.

Dukungan di antara anggota organisasi merupakan komponen yang penting dalam kerjasama. Kolaborasi anggota organisasi dan bekerjasama lebih diutamakan daripada kompetisi dalam sebuah *teamwork* yang berkualitas. Kebiasaan berkompetisi dalam anggota organisasi memunculkan adanya ketidakpercayaan dan frustrasi, sementara dukungan mempercepat integrasi keahlian dari masing masing anggota organisasi.

Usaha diperlukan oleh anggota organisasi untuk mencapai harapan bersama. Pembagian beban kerja di antara anggota organisasi dan memprioritaskan tugas organisasi untuk diselesaikan merupakan indikator adanya usaha dari anggota organisasi. Tanpa adanya usaha tiap anggota dalam mencapai tujuan kerjasama maka hasil yang diperoleh akan kurang maksimal.

Kohesivitas mengacu kepada tingkat di mana anggota organisasi berusaha untuk tetap berada dalam organisasi. Terdapat tiga kekuatan yang mendorong terjadinya kohesivitas; (1) daya tarik pribadi anggota dalam organisasi, (2) komitmen pada tugas organisasi, dan (3) kebanggaan- semangat dalam berorganisasi.

Menurut Baron & Byrne (1994) dalam kondisi kerjasama, kelompok mempunyai tujuan yang sama dan memiliki harapan untuk membagi hasil kerjanya secara adil. Kerjasama akan meningkatkan kecenderungan pada kedua kelompok untuk menerima mereka sebagai satu kesatuan. Namun pada kenyataannya menurut Paramita (2003) hal tersebut tidak sepenuhnya seperti yang diharapkan, hal ini terbukti dengan banyaknya peristiwa-peristiwa atau kejadian-kejadian yang mencerminkan semakin menurunnya budaya kerjasama dan sikap saling tolong-menolong dalam suatu organisasi yang sama. Di lingkungan mahasiswa Psikologi UII mulai terlihat beberapa mahasiswa sangat individualistik dan hanya memikirkan diri dan kepentingannya sendiri dalam organisasi, ketika suatu permasalahan atau kesulitan yang dialami sebagian mahasiswa dalam berorganisasi, mahasiswa yang mampu dan tidak mengalami kesulitan dalam hal tersebut sangat jarang memberikan perhatian maupun bantuan pada mahasiswa yang tidak mampu walaupun diantara mereka saling mengenal dan mengetahui, contoh lain yaitu ketika mahasiswa yang membutuhkan bantuan tersebut berasal dari kelompok lain maka mahasiswa yang mampu tidak peduli karena mahasiswa tersebut merasa bukan termasuk dalam kelompok sehingga membantu mahasiswa dari kelompok lain adalah bukan kewajibannya.

Hal ini didukung dengan hasil wawancara yang dilakukan pada tanggal 18 Oktober 2022 di Yogyakarta, menunjukkan bahwa 3 dari 5 mahasiswa terdapat permasalahan dalam proses bekerjasama. Dari hasil wawancara 3 subjek menunjukkan bahwa rendahnya tingkat kerjasama para mahasiswa.

dalam proses kerjasama mencapai tujuan bersama dalam organisasi. Pada wawancara lebih lanjut dengan subjek mengenai kerjasama terdapat permasalahan di setiap aspek kerjasama yang dikemukakan oleh Hoegl & Gemuenden (2005) yang mengemukakan bahwa kerjasama terdiri dari aspek tugas (komunikasi, koordinasi dan keseimbangan terhadap kontribusi anggota) dan aspek interaksi sosial (dukungan, usaha dan kohesivitas).

Pada aspek komunikasi, subjek merasa kurang adanya pertukaran informasi antara tiap anggota organisasi dalam proses kerjasama. Hal ini dapat dilihat dari kurangnya keterbukaan antar anggota dalam bertukar informasi, selain itu rendahnya frekuensi dan formalisasi mengakibatkan tiap anggota merasa tertekan saat ingin mengemukakan pendapatnya.

Pada aspek koordinasi, subjek menunjukkan bahwa beberapa anggota organisasi masih memiliki tingkat tanggung jawab yang rendah terhadap tugas yang diberikan. Hal ini mengakibatkan adanya tumpang tindih wewenang terhadap tugas yang diberikan.

Pada aspek keseimbangan kontribusi, subjek berpendapat bahwa saat melakukan kerjasama aspek ini sangat terlihat jelas, contohnya saat dihadapkan dengan tugas yang susah tiap anggota saling tunjuk sama lain dan biasanya untuk tugas tugas yang susah diberikan kepada anggota yang menonjol dalam kelompok tersebut seperti ketua kelompok, sedangkan untuk tugas yang dianggap ringan diberikan kepada anggota yang pasif. Tugas ringan ini biasanya seperti mengeprint laporan atau sebagai pesuruh.

Di aspek dukungan, subjek sering merasa kurang adanya dukungan yang diberikan oleh anggota yang lain terhadap pendapatnya dalam proses pertukaran informasi, apalagi terhadap anggota yang pendiam sehingga pendapatnya sering dihiraukan oleh anggota lain yang lebih menonjol dalam organisasi.

Pada aspek usaha, subjek berpendapat saat bekerjasama tidak semua anggota tidak berusaha sungguh sungguh dalam mengerjakan tugas yang diberikan. Saat mengerjakan tugas yang diberikan ke setiap anggota, subjek melihat tidak adanya usaha yang diberikan anggotanya yang lain dalam mengerjakan tugasnya. Hal ini dapat dilihat dari jawaban yang diberikan setiap anggota yang terkadang tidak ada sangkut pautnya dengan tugas yang diberikan kepadanya.

Pada aspek kohesivitas ini subjek sering mengalami tekanan dalam proses kerjasama seperti kurangnya dukungan dari anggota, ada ketidakseriusan atau semangat anggota dalam mengerjakan tugas yang diberikan, serta adanya ketidakseimbangan kontribusi antar anggota yang tidak seimbang mengakibatkan adanya rasa tidak betah di lingkungan organisasi yang negatif.

Anggota yang rajin biasanya mendapatkan tugas yang lebih sulit yang membutuhkan banyak pemikiran, sedangkan untuk anggota yang kurang rajin mereka mendapatkan tugas yang sangat sederhana seperti hanya modal ngeprint maupun hanya ditarik iuran dengan jumlah yang agak banyak. Selain itu dalam suatu kerjasama tidak semua anggotanya terdiri dari anak anak yang



mudah beradaptasi dengan anggota yang lain, ada juga anggota yang memiliki sifat pemalu dalam bersosialisasi, mengemukakan pendapat atau berkontribusi dalam kerjasama. Dengan adanya hal ini pasti anggota yang memiliki sifat pemalu akan merasa kesulitan untuk dapat memberikan pendapatnya mereka kepada anggota yang lain, hal ini mengakibatkan terhambatnya proses pertukaran informasi antar tiap anggota.

Selain itu, dari beberapa subjek tidak semua anggota memiliki banyak waktu luang sehingga hal ini mengakibatkan adanya tumpang tindih wewenang dan tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan kepadanya dengan kesibukan responden diluar kelompok. Karena kesibukan tiap anggota yang berbeda beda dan tugas yang diberikan terhadap anggota yang kurang adil, mengakibatkan responden merasa bosan berada dalam lingkungan kerjasama yang responden anggap kurang mendukungnya, sehingga dalam mengerjakan tugas yang diberikan kepadanya, responden mengerjakan sesuka hati dan berharap dapat segera keluar dari lingkungan kerjasama.

Dengan adanya penelitian diharapkan para mahasiswa dapat meningkatkan keterampilan kerjasama baik di lingkungan akademisi maupun di lingkungan sosial selain itu diharapkan para mahasiswa dapat lebih bisa menghargai dan merangkul semua anggota dalam organisasinya agar tidak ada anggota yang merasa tidak berguna dalam proses mencapai tujuan bersama karena memasuki abad 21, berbagai macam informasi dapat diperoleh oleh semua orang. Ilmu Pengetahuan dan Teknologi (IPTEK) juga berkembang begitu pesat. Pesatnya perkembangan IPTEK berimbas pada

tantangan dan persaingan global yang dihadapi oleh setiap negara. Terciptanya sumber daya manusia yang berkualitas sangat diperlukan untuk mengatasi tantangan dan persaingan global agar mampu berkompetisi di dunia pekerjaan, karena di abad 21 menuntut setiap mahasiswa untuk memiliki kecakapan atau keterampilan baik *hard skill* maupun *soft skill*. Menurut *National Education Association*, (2002) Keterampilan yang harus dimiliki adalah *learning and Innovation Skills* yang terdiri dari 4 aspek, yaitu *critical thinking* (berpikir kritis), *communication* (komunikasi), *collaboration* (kolaborasi/ kerjasama), dan *creativity* (kreativitas). Adapun beberapa faktor yang menurut JB Chitabar (dalam Sajogyo,1992) dapat mendorong terjadinya suatu kerjasama yaitu motivasi pribadi, kepentingan umum, motivasi, tuntutan situasi

Alasan peneliti memilih variabel tergantung (VT) ini ialah karena menurut Erdem & Ozen (2003) Kegunaan dari *teamwork* sendiri dirancang untuk memaksimalkan sinergi di antara anggota-anggota dalam organisasi . Menurut Parker (2007) dengan adanya *teamwork* dalam organisasi juga dapat memberikan kesempatan bagi anggota organisasi untuk mencapai hasil yang luar biasa. Dengan adanya *teamwork* yang berkualitas, maka sebuah organisasi dapat memberikan keseimbangan di antara para anggotanya, yaitu dengan menciptakan suatu lingkungan di mana mereka tertarik untuk memberikan kontribusi dan partisipasi dalam rangka mengembangkan lingkungan kerja yang positif dan efektif.

Hasil penelitian menurut Griffin, Patterson, & West (2001) juga menunjukkan bahwa implementasi dari kualitas *teamwork* yang baik dapat meningkatkan motivasi kerja dan meningkatkan kepuasan kerja. DeGrosky (2006) menyatakan bahwa kualitas *teamwork* yang baik dalam organisasi dapat meningkatkan partisipasi dan inovasi, pengurangan kesalahan, peningkatan kualitas, peningkatan kemampuan reaksi, efisiensi biaya, pelayanan konsumen yang lebih baik, serta meningkatkan kepuasan karyawan. Hoegl & Gemuenden (2001) menemukan bahwa kualitas *teamwork* mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja organisasi (efektivitas dan efisiensi) dan kesuksesan anggota organisasi (kepuasan kerja dan pembelajaran), munculnya sedikit konflik dan adanya kapasitas untuk mencapai resolusi dari konflik tersebut.

Menurut Tamisa (2000) Kepercayaan diri merupakan suatu gambaran diri seseorang di mana orang tersebut dapat menghargai dirinya serta mampu memahami dirinya dengan lingkungan yang ada disekitarnya (berani mencoba hal-hal baru dalam situasi baru), oorganisasiis. mandiri, dan bertanggung jawab sebagai ciri manusia yang berkualitas yang sangat dibutuhkan untuk menghadapi tantangan masa depan. Sedangkan menurut Leuster (dalam Ghufro dan Risnawati, 2001) kepercayaan diri merupakan suatu tindakan atau kemampuan atau keyakinan atas kemampuan diri sendiri sehingga seorang mahasiswa tidak terlalu cemas, merasa bebas untuk melakukan tindakan sesuai dengan keinginan dan bertanggung jawab atas perbuatannya, sopan dalam berinteraksi dengan orang lain, memiliki

dorongan prestasi serta dapat mengenal kelebihan dan kekurangan diri sendiri. Fatimah (2002) kepercayaan diri adalah sikap positif seorang mahasiswa yang memampukan dirinya untuk mengembangkan penilaian positif, baik terhadap diri sendiri maupun terhadap lingkungan atau situasi yang dihadapinya. Menurut Leuster (2002) aspek aspek yang perlu dimiliki oleh mahasiswa untuk memiliki kepercayaan diri ialah kemampuan pribadi, interaksi sosial dan konsep diri. Seorang mahasiswa harus mampu mengembangkan kemampuan pribadinya agar dapat berinteraksi di lingkungannya serta mampu mengenal konsep diri dalam dirinya sendirinya. Kemampuan akan diri meliputi percaya dan mengenali kemampuan yang dimilikinya, sedangkan berinteraksi dilingkungannya meliputi mahasiswa mampu bersosialisasi, menyesuaikan diri dan dapat bertoleransi dengan lingkungan sedangkan konsep diri meliputi mengenal kelebihan dan kekurangan dalam dirinya serta memahami keadaan sekitar.

Pengertian *trust building* Menurut Kreitner dan Kinicki (2007) mengemukakan *trust* merupakan timbal balik keyakinan niat dan perilaku orang lain. *Trust* juga diartikan sebagai tautan penting untuk semua hubungan baik, baik secara pribadi maupun professional. Jalali dan Zlatkovic (2009) adalah serangkaian kegiatan yang dapat membangun kepercayaan dengan melibatkan aspek kognitif dan afektif seseorang. Pendapat lain menyatakan *trust building* adalah suatu program yang mengajarkan pimpinan dan anggota organisasinya tentang bagaimana mengimplementasikan elemen *able*, *believable*, *connected* dan *dependable* untuk meningkatkan keterikatan,

kreativitas dan komitmen pada organisasi (Blanchard, 2010). Berdasarkan Blanchard (2010), Aspek aspek dari kepercayaan (*trust*) diantaranya adalah 1. *able*, mampu menunjukkan kompetensi. 2. *believable*, dapat dipercaya bertindak dengan integritas. 3. *connected*, menunjukkan kepedulian dan perhatian kepada orang lain. 4. *dependable*, dapat diandalkan oleh orang lain.

Menurut De Angelis (1997) percaya diri merupakan suatu keyakinan dalam jiwa manusia untuk menghadapi tantangan hidup dalam berbagai suasana didalam kehidupannya, mahasiswa yang memiliki rasa percaya diri akan dengan mudah bersosialisasi dengan mahasiswa lain dalam berbagai hal tidak terkecuali dengan kerjasama. Setiap mahasiswa mempunyai hak untuk menikmati kebahagiaan, mengemukakan pendapat dan kepuasan akan hasil dalam suatu proses kerjasama atas apa yang telah diperolehnya, tetapi itu akan sulit dirasakan apabila mahasiswa tersebut memiliki percaya diri yang rendah. Bukan hanya ketidakmampuan dalam melakukan suatu pekerjaan, tetapi juga ketidakmampuan dalam menikmati pekerjaan tersebut. Percaya diri pada mahasiswa tidak selalu sama, pada saat tertentu kita merasa yakin atau mungkin, ada situasi dimana mahasiswa merasa yakin dan situasi dimana mahasiswa tidak merasa demikian.

Menurut Griffin, Patterson, & West (2001) salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kualitas *teamwork* di antaranya adalah kepercayaan terhadap rekan kerja. Kualitas *teamwork* yang baik dalam organisasi akan tercapai jika di antara anggota dapat menumbuhkan rasa percaya terhadap rekan kerja. Rasa percaya di antara sesama rekan kerja akan memudahkan komunikasi dan

koordinasi sehingga proses penyelesaian pekerjaan menjadi lebih mudah. Hubungan antara kepercayaan terhadap rekan kerja dan kinerjanya telah diteliti dalam level mahasiswa maupun kelompok, diantaranya adalah kepercayaan terhadap rekan kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap peningkatan kinerja kerjasama organisasi Peng, & Lam, 2011), kualitas *teamwork* (Erdem, 2003; Sheng, Tian, & Chen, 2010), sikap kerja dan membangun hubungan kerjasama di antara anggota organisasi (Spector & Jones, 2004)

Menurut Afiatin dan Andayani (1997) mengemukakan bahwa adanya rasa percaya diri yang diiringi dengan kepercayaan terhadap orang lain akan menyebabkan seseorang tidak mengalami kesulitan dalam menyesuaikan diri terhadap lingkungan yang baru, punya filsafat hidup sendiri dan mampu termotivasi mengembangkan motivasinya terutama dalam proses saling bertukar informasi dalam kerjasama. Ia juga akan sanggup belajar dan bekerja keras guna mencapai kemajuan serta penuh keyakinan terhadap peran yang dijalannya. Mahasiswa yang memiliki rasa percaya diri dan kepercayaan dianggap lebih mudah dalam mendapatkan sesuatu seperti mudah dalam bersosialisasi, memiliki banyak teman, berprestasi, disukai dalam lingkungannya dan lain lain. Dengan adanya kemampuan ini maka hasil yang diperoleh dalam kerjasama akan mendapatkan hasil yang maksimal.

Hal ini juga didukung oleh hasil dari penelitian terdahulu yang dikemukakan oleh Dona Paramita (2003) yang berjudul Kemampuan Kerjasama ditinjau dari Kepercayaan Diri dan Kepercayaan Terhadap Orang

Lain pada Mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Islam Indonesia yang menjelaskan bahwa adanya korelasi yang bersifat positif antara kepercayaan diri terhadap kemampuan kerjasama pada mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Islam Indonesia, terdapat korelasi yang positif juga antara kepercayaan terhadap orang lain terhadap kemampuan kerjasama pada mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Islam Indonesia, dan terdapat juga korelasi yang positif antara kepercayaan diri dan kepercayaan terhadap orang lain terhadap kemampuan kerjasama pada mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Islam Indonesia.

Berdasarkan pemaparan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka rumusan masalah pada penelitian ini “Apakah terdapat hubungan antara kepercayaan diri terhadap kemampuan kerjasama? Apakah terdapat hubungan antara kepercayaan terhadap orang lain terhadap kemampuan kerjasama? serta apakah ada hubungan antara kepercayaan diri dan kepercayaan terhadap orang lain terhadap kemampuan kerjasama?”.

## **B. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

Tujuan diadakan penelitian ini adalah untuk mengetahui “apakah ada hubungannya antara kepercayaan diri dan kepercayaan terhadap orang lain terhadap kemampuan bekerjasama?”

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah :

a) Manfaat Teoritis

Manfaat Teoritis dari penelitian ini yaitu diharapkan dengan adanya penelitian ini dapat membantu dalam perkembangan ilmu pengetahuan terutama pada Ilmu Psikologi Sosial.

b) Manfaat Praktis

Secara praktis, penelitian ini diharapkan bagi siswa untuk dapat membentuk rasa percaya diri yang diiringi dengan rasa percaya terhadap orang lain agar mampu melakukan suatu kerjasama, secara praktis penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan informasi mengenai kemampuan kerjasama yang baik.