

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Pemalasan Sosial

1. Pengertian

Mulvey dan Klein (1998) menyatakan pemalasan sosial sebagai kondisi tatkala individu memberikan usaha lebih sedikit sewaktu bekerja dalam kelompok daripada ketika bekerja sendiri. Myers (2012) mengungkapkan pemalasan sosial adalah kecenderungan individu untuk mengerahkan usaha secara minimalis pada saat bekerja secara bersama-sama dibandingkan ketika bekerja secara individual. Karau dan Wiliams (dalam Baron & Byrne, 2005) menandakan pemalasan sosial sebagai pengurangan motivasi dan usaha manakala individu bekerja secara bersama-sama dibandingkan dengan ketika bekerja secara individual.

Pemalasan sosial mengacu pada suatu efek takala individu menempatkan usaha lebih sedikit saat bekerja dalam kelompok daripada ketika bekerja sendiri (Olson dalam Mulvey & Klein, 1998). Fenomena pemalasan sosial merujuk pada menurunnya usaha individu manakala berada dalam kelompok dibandingkan sewaktu individu bekerja secara sendirian (Baron & Byrne, 2005). Pemalasan sosial lebih dikenal sebagai fenomena hilangnya produktivitas (George dalam Liden, Wayne, Jaworski, & Bennett, 2004)

Bekerja secara bersama dalam kelompok dapat mengurangi motivasi dan usaha individu (Ying, Li, Jiang, Peng, & Lin, 2014). Pengurangan motivasi dan

usaha individu ini dikenal sebagai fenomena pemalasan sosial (Karau & Williams dalam Baron & Byrne, 2005).

Disimpulkan bahwa pemalasan sosial adalah kecenderungan bagi individu untuk mengerahkan usaha secara minimalis ketika bekerja secara bersama-sama dibandingkan ketika bekerja secara individual yang ditunjukkan dengan persepsi pemalasan, penurunan usaha serta keengganan untuk berusaha.

2. Aspek – Aspek Pemalasan Sosial

Pemalasan sosial adalah kondisi ketika individu memberikan usaha lebih sedikit dalam bekerja secara kelompok daripada ketika bekerja sendiri (Mulvey & Klein, 1998). Terdapat tiga aspek pemalasan sosial yang diungkapkan oleh Mulvey dan Klein (1998), yaitu :

a. Persepsi pemalasan (*Perceived Loafing*)

Perceived loafing adalah persepsi terhadap satu atau lebih anggota kelompok yang memberikan kontribusi lebih sedikit dari yang seharusnya dapat dilakukan untuk kelompok (Comer, 1995). Anggota kelompok akan mengalami penurunan motivasi bila mengetahui anggota lain melakukan pemalasan sosial. Contoh : mahasiswa merasa anggota lain mengeluarkan usaha yang lebih rendah daripada yang diharapkan.

b. Penurunan usaha (*Anticipated Lower Effort*)

Anticipated Lower Effort adalah keadaan ketika anggota kelompok enggan mengerahkan usaha maksimal untuk kelompok, karena anggota lain tidak mengerjakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya. yang lebih sedikit dari yang seharusnya bisa dilakukan. Anggota kelompok memiliki harapan yang

rendah terhadap kesuksesan tugas kelompok apabila mengetahui bahwa ada anggota yang mengeluarkan usaha lebih sedikit dari yang seharusnya mampu dilakukan.

Contoh : mahasiswa tidak merasa setiap anggota mengeluarkan usaha maksimal untuk kelompoknya karena beberapa anggota kelompok tidak mengerjakan tugasnya.

c. Keengganan berusaha (*Sucker Effect*)

Sucker Effect adalah kondisi malas yang dialami anggota dalam mengerjakan tugas kelompok dikarenakan terdapat anggota lain yang juga malas. Anggota kelompok mengalami penurunan motivasi ketika mengetahui terdapat anggota lain yang memiliki kemampuan namun malas dalam kerja kelompok.

Contoh : mahasiswa tidak akan bekerja terlalu keras dalam mengerjakan tugas kelompok apabila anggota lain mengeluarkan usaha yang rendah.

Jassawalla, Sashittal, dan Malshe (2009) menyatakan bahwa terdapat enam dimensi yang melingkupi pemalasan sosial, yakni :

a. Apatis

Apatis adalah ketidaktertarikan dan ketidakpedulian seseorang terhadap rangsangan emosional, sosial dan fisik. Sikap apatis dalam kelompok merujuk pada ketidaktertarikan dan tidak peduli terhadap tugas, anggota lain, serta penilaian prestasi. Anggota kelompok yang apatis berharap dapat mendompleng usaha anggota lain.

Contoh : mahasiswa merasa tidak tertarik dengan topik atau tugas dalam kelompok.

b. Perilaku Merusak dan Mengganggu

Perilaku merusak dan mengganggu yang dimaksud adalah kesulitan anggota kelompok memberikan perhatian kepada tugas atau apapun yang sedang terjadi dalam kelompok. Hal tersebut mengakibatkan anggota tersebut melakukan aktifitas lain yang mengganggu kelancaran kerja kelompok. Anggota kelompok tersebut lebih banyak membicarakan hal-hal yang tidak ada hubungannya dengan tugas kelompok serta mengalihkan fokus dari sasaran dan tujuan awal kelompok.

Contoh : ketika kerja kelompok, mahasiswa membicarakan hal-hal lain yang tidak ada hubungannya dengan tugas kelompok.

c. Ketidakterhubungan

Ketidakterhubungan yang dimaksud adalah ketidakmampuan untuk menjalin hubungan sosial dengan anggota lain dalam kelompok. Terdapat anggota kelompok yang tidak suka atau tidak mampu menyatu dengan anggota lain sebagai sebuah tim, serta tidak merasa menjadi bagian dari kelompok.

Contoh : ketika kerja kelompok, mahasiswa merasa kesulitan untuk menyatukan diri dalam kelompok.

d. Kualitas Kerja Buruk

Kualitas kerja adalah kualitas kerja yang dikerahkan oleh anggota kelompok. Anggota kelompok mengerahkan usahanya namun dengan kualitas yang buruk, hal itu meliputi keengganan anggota kelompok untuk melakukan

persiapan dengan baik sebelum kerja kelompok dilakukan, serta kurang maksimal dalam mengerjakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya sehingga kualitas pekerjaan anggota tersebut buruk.

Contoh : ketika akan bekerja kelompok, mahasiswa tidak melakukan persiapan dengan baik sebelum suatu kerja kelompok dimulai.

e. Perilaku Mendompleng

Perilaku mendompleng adalah perilaku anggota kelompok yang mengandalkan anggota lain ketika berada dalam kerja kelompok, berharap anggota lain mau mengerjakan apa yang seharusnya menjadi tanggung jawab anggota tersebut. Ketika ada anggota kelompok yang hanya mendompleng, anggota lain akan bekerja lebih banyak dari yang seharusnya menjadi tanggung jawabnya, serta anggota lain perlu menjelaskan materi apa saja yang dibahas dalam kelompok kepada anggota yang melakukan perilaku mendompleng.

Contoh : mahasiswa merasa tidak perlu mengerjakan tugas kelompok karena ada anggota lain yang akan mengerjakannya.

f. Performa Kelompok Buruk

Performa kelompok adalah upaya yang dikerahkan anggota kelompok dalam menyelesaikan tugas yang ada. Performa kelompok yang buruk tampak dari waktu pengerjaan yang melewati tenggat waktu yang telah ditentukan, tidak munculnya ide-ide bagus dari anggota kelompok dan pada akhirnya ketika tugas tersebut dipresentasikan hasilnya tidak sebaik kelompok lain.

Contoh : ketika berdiskusi dalam kelompok, mahasiswa merasa kesulitan untuk mengeluarkan ide-ide bagus layaknya anggota lain.

Dalam penelitian ini digunakan aspek-aspek pemalasan sosial menurut Mulvey dan Klein (1998), yakni persepsi pemalasan (*perceived loafing*), penurunan usaha (*anticipated lower effort*) serta keengganan berusaha (*sucker effect*).

Dibandingkan dengan aspek pemalasan sosial menurut Jassawalla, Sashittal, dan Malshe (2009), yakni apatis, perilaku merusak dan mengganggu, ketidakterhubungan, kualitas kerja buruk, perilaku mendompleng dan performa kelompok buruk, aspek-aspek pemalasan sosial menurut Mulvey dan Klein (1998) mengukur pemalasan sosial individu yang dipengaruhi oleh keaktifan anggota lain dalam kelompok, hal ini sesuai dengan hasil *preliminary* yang dilakukan oleh peneliti. Oleh sebab itu, peneliti menggunakan aspek milik Mulvey dan Klein (1998) karena dinilai paling sesuai untuk mengukur pemalasan sosial pada mahasiswa.

3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pemalasan Sosial

Sarwono (2005) mengungkapkan ketika seseorang merasa bahwa kehadiran orang lain dirasakan akan meningkatkan evaluasi atau ganjaran terhadap perilaku tertentu, maka perilaku tersebut akan meningkat, sebaliknya perilaku yang kurang dievaluasi akan mengalami penurunan.

Dari penjelasan tersebut, Sarwono (2005) mengungkapkan empat faktor yang mempengaruhi pemalasan sosial yaitu :

a. Jenis pemerhati

Jenis pemerhati yang dimaksud ialah efek perhatian kepada kehadiran orang lain ketika seseorang sedang melakukan sesuatu. Jika yang hadir belum pernah menyaksikan keberhasilannya di masa lalu maka orang tersebut akan

bertambah semangat agar para pemerhati ini menyaksikan kebolehan nya. Apabila disaksikan oleh orang yang pernah menyaksikan keberhasilannya maka seorang individu akan merasa khawatir terkait kemampuannya meraih keberhasilan seperti di masa lalu, hal itu menimbulkan pemalasan sosial (Seta & Seta, 1995).

Kaitannya dengan pemalasan sosial pada mahasiswa, mahasiswa yang bekerja kelompok dengan anggota yang sudah pernah melihat keberhasilannya di masa lalu, akan merasa khawatir terkait prestasinya saat ini dibandingkan di masa lalu. Kekhawatiran itulah yang menimbulkan pemalasan sosial pada mahasiswa.

b. Keterampilan

Keterampilan adalah kemampuan dan kapasitas yang diperoleh melalui usaha yang disengaja, sistematis, dan berkelanjutan. Ketika seseorang memiliki keterampilan yang baik, maka dengan adanya kehadiran orang lain akan meningkatkan prestasi yang dicapai. Penelitian Bell dan Yee (1989) pada siswa karate menunjukkan bahwa bagi karateka yang terlatih, kehadiran orang lain akan meningkatkan prestasi (pukulan dan tendangan semakin akurat, kesalahan berkurang), sedangkan bagi yang tidak terlatih, kehadiran orang lain justru akan menurunkan prestasinya.

Hubungannya dengan pemalasan sosial pada mahasiswa, mahasiswa yang memiliki kemampuan baik dalam memahami materi yang berkaitan dengan pengerjaan tugas kelompok, kehadiran anggota kelompok lain akan meningkatkan keaktifan dalam kelompok.

c. Persepsi kehadiran orang lain

Persepsi kehadiran orang lain yang dimaksud ialah persepsi individu terkait dengan sikap orang lain ketika individu tersebut sedang melakukan sesuatu. Ketika kehadiran orang lain dipersikan positif dan membuatnya semangat dalam melakukan sesuatu, maka pemalasan sosialnya akan rendah. Apabila orang lain yang hadir dipersepsikan negatif dan dapat menurunkan semangat, maka pemalasan sosialnya akan tinggi.

Kaitannya dengan pemalasan sosial pada mahasiswa, mahasiswa yang mempersepsikan anggota lain dalam kelompoknya secara negatif maka akan menurunkan semangatnya dan akan berujung pada terjadinya pemalasan sosial.

d. Harga diri

Harga diri dapat diartikan sebagai keseluruhan rasa nilai diri yang digunakan untuk menilai sifat dan kemampuan. Bagi orang dengan harga diri rendah, kehadiran orang lain justru menurunkan prestasi. Pada orang-orang ini kehadiran orang lain tidak berpengaruh saat melakukan tugas-tugas yang sulit karena hasilnya pasti rendah dan dapat dipahami mengapa rendah. Baron dan Branscombe (2012) menyatakan bahwa harga diri merupakan bagian dari konsep diri yang memiliki arti sebagai suatu hasil penilaian individu terhadap dirinya yang diungkap dalam sikap positif maupun negatif.

Kaitannya dengan pemalasan sosial pada mahasiswa, mahasiswa yang memiliki harga diri yang rendah maka kehadiran anggota lain dalam kelompok akan menurunkan keaktifannya dalam tugas kelompok. Di dalam kelompok, anggota dengan harga diri yang rendah mengarah kepada pemalasan sosial.

Anggota kelompok yang memiliki harga diri tinggi cenderung mengerahkan usaha yang lebih besar di dalam kelompok, harga diri mempengaruhi pemalasan sosial (Terry & Kearnes, 1993). Berikutnya Nelfice, Elita, dan Dewi (2014) menandasakan bahwa harga diri erat kaitannya dengan pemalasan sosial, saat dalam suatu kelompok tersebut terdapat pemalasan sosial, maka terdapat indikasi rendahnya harga diri pada anggota kelompok tersebut.

Myers (2012) mengungkapkan tiga faktor yang mempengaruhi pemalasan sosial yaitu :

a. Tugas yang menantang

Tugas yang menantang diartikan sebagai tugas yang memiliki tingkat kesulitan lebih tinggi dibandingkan tugas yang biasa dikerjakan. Ketika menghadapi tugas yang sulit, anggota kelompok akan bekerja keras untuk menyelesaikan tugas tersebut, meskipun hasil kerja anggota tidak diidentifikasi. Tugas yang sulit membuat anggota kelompok merasa tertantang dibandingkan ketika mengerjakan tugas yang mudah (Harkins & Petty dalam Myers, 2012).

Ketika menghadapi tugas yang mudah dan tanggungjawab dibagi rata, anggota kelompok cenderung malas karena menganggap tidak terlalu dibutuhkan usaha yang keras dari anggota tersebut untuk menyelesaikan tugas. Ketika menghadapi tugas yang lebih sulit, setiap anggota kelompok merasa membutuhkan usaha yang lebih keras untuk menyelesaikan tugas dan bisa memberikan kontribusi yang unik, sehingga anggota kelompok tetap bekerja menyelesaikan tugas walaupun kontribusi masing-masing anggota tidak diidentifikasi (Harkins & Petty dalam Myers, 2012)

Kaitannya dengan pemalasan sosial pada mahasiswa, apabila tugas kelompok dirasa mudah dan kurang menantang maka mahasiswa enggan untuk mengerjakan tugas. Mahasiswa lebih aktif dalam kelompok ketika merasa tugas tersebut menarik dan menuntut adanya usaha yang lebih dari setiap anggota.

b. Kohesivitas kelompok

Kohesivitas kelompok adalah proses dinamis yang terlihat melalui kecenderungan kelekatan dan kebersatuan kelompok dalam pemenuhan tujuan atau keputusan afeksi anggota kelompok (Carron, Bray, & Eys, 2002). Pemalasan sosial berkurang jika anggota kelompok saling bersahabat, saling mengenali atau memerlukan kelompoknya. Anggota kelompok lebih termotivasi ketika berkelompok dengan orang yang sering ditemui daripada yang tidak. Choiriyati, Windarsih, Dewi & Inketria (2008) berpendapat bahwa kohesivitas di dalam kelompok menciptakan sebuah kekuatan pemersatu yang menghubungkan anggota kelompok secara individual dengan anggota yang lain dalam satu kelompok secara keseluruhan. Tujuan dari kelompok akan tercapai jika anggota di dalam kelompok saling menyukai satu dengan lainnya, sehingga akan terbentuk suatu kekuatan yang membuat ikatan antara anggota semakin erat.

Kaitannya dengan pemalasan sosial pada mahasiswa, mahasiswa yang tergabung dalam kelompok yang memiliki kohesivitas tinggi akan termotivasi dalam mengerjakan tugas dan mengurangi pemalasan sosial (Latane, Williams, & Harkins, 1979)

c. Tanggung Jawab.

Tanggung jawab adalah kesadaran manusia akan tingkah laku atau perbuatan baik yang disengaja maupun yang tidak disengaja. Tanggung jawab juga berarti berbuat sebagai perwujudan kesadaran akan kewajiban. Seseorang yang tidak mau terlibat banyak dalam suatu kelompok dan hanya sedikit kemampuan yang dikeluarkan dalam kontribusinya akan mengakibatkan kurangnya tanggungjawab atas pekerjaan yang telah diberikan kepadanya. Kurangnya tanggung jawab akan memicu munculnya pemalasan sosial.

Kaitannya dengan pemalasan sosial pada mahasiswa, saat mendapat tugas secara berkelompok mahasiswa tidak mengerahkan kemampuan yang dimiliki secara maksimal, kurang bertanggung jawab terhadap tugas yang diemban.

Karau dan Williams (1993) mengungkapkan bahwa jenis kelamin merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi pemalasan sosial. Perempuan menunjukkan performa yang lebih baik ketika bekerja dalam kelompok. Berlanjut diperkirakan bahwa meskipun laki-laki dan perempuan sama-sama memiliki kecenderungan melakukan pemalasan sosial, namun wanita memiliki kecenderungan yang lebih kecil daripada laki-laki.

Berdasarkan penjelasan di atas disimpulkan bahwa jenis pemerhati, keterampilan, persepsi terhadap kehadiran orang lain serta harga diri menjadi faktor-faktor yang mempengaruhi pemalasan sosial (Sarwono, 2005). Tiga faktor lain yang mempengaruhi pemalasan sosial yaitu tugas yang menantang, kohesivitas kelompok dan tanggung jawab (Myers, 2012).

Dari faktor-faktor yang mempengaruhi pemalasan sosial tersebut, peneliti menggunakan faktor harga diri dan kohesivitas kelompok sebagai variabel bebas. Penggunaan dua faktor tersebut didasari sejumlah penelitian (Krisnasari & Purnomo, 2017; Rahman, Karan, & Biswas, 2014) yang menunjukkan bahwa kedua faktor tersebut memiliki hubungan negatif yang signifikan dengan pemalasan sosial mahasiswa di sejumlah perguruan tinggi.

B. Harga Diri

1. Pengertian

Coopersmith (dalam Trisakti & Astuti, 2014) menyatakan bahwa harga diri merupakan keyakinan yang dimiliki individu bahwa dirinya mampu, berarti, berhasil, dan berharga. Myers (2012) menyatakan harga diri adalah keseluruhan rasa akan nilai diri yang digunakan untuk menilai sifat dan kemampuan. Rosenberg, Schooler, Carmi, dan Rosenberg (dalam Rozika & Ramdhani, 2016) menjelaskan bahwa harga diri adalah penilaian dan sikap individu secara menyeluruh terhadap dirinya sendiri, mulai dari penilaian yang bersifat negatif sampai positif. Menurut Branden (dalam Rozika & Ramdhani, 2016) harga diri adalah penilaian dan penghakiman terhadap diri sendiri, bagaimana individu melihat dan menilai serta menghakimi dirinya secara keseluruhan. Penghakiman atau *judgement* tersebut juga dapat bersifat negatif sampai positif. Lebih lanjut Cast dan Burke (dalam Rozika & Ramdhani, 2016) menyatakan bahwa harga diri adalah bagaimana individu menghargai dirinya sendiri.

Ryan dan Brown (dalam Rozika & Ramdhani, 2016) juga menyatakan bahwa harga diri adalah perilaku menghargai diri sendiri, dapat dicontohkan dalam perilaku nyata seperti berpikir positif, merasa bahagia, menjadi optimis dan berusaha mencapai kesuksesan. Lebih lanjut Ferris, Brown, Lian, dan Keeping (2009) menyatakan bahwa harga diri merupakan penilaian positif maupun negatif secara menyeluruh terhadap diri seseorang.

Harga diri dapat diartikan sebagai dimensi evaluatif yang menyeluruh dari seseorang, dapat pula diartikan sebagai rasa percaya diri maupun gambaran diri (Santrock dalam Trisakti & Astuti, 2014). Penilaian terhadap diri sendiri disebut dengan harga diri. Dalam perkembangannya, tinggi rendahnya harga diri individu dapat dilihat dari hasil interaksi individu, seberapa besar dirinya bernilai di mata orang lain, penerimaan dari lingkungan serta pengertian orang lain kepada diri individu tersebut. Apabila individu mengalami evaluasi diri negatif mengenai diri atau kemampuan yang dimiliki maka harga dirinya akan rendah (Aditomo & Retnowati dalam Lupitasari & Fauziah, 2017).

Berdasarkan uraian di atas disimpulkan bahwa harga diri merupakan keseluruhan rasa akan nilai diri yang digunakan untuk menilai sifat dan kemampuan. Harga diri merupakan penilaian subjektif pada diri sendiri sebagai hasil evaluasi yang tertuang dalam sikap yang bernilai positif maupun negatif dan kebiasaan memandang dirinya, terutama sikap menerima, menolak dan indikasi besarnya kepercayaan individu terhadap kemampuan, keberartian, kesuksesan dan keberhargaan.

2. Aspek-Aspek Harga Diri

Coopersmith (dalam Trisakti & Astuti, 2014) menyatakan bahwa harga diri merupakan keyakinan yang dimiliki individu bahwa dirinya mampu, berarti, berhasil, dan berharga. Hal ini akan tampak pada mahasiswa yang kurang atau bahkan sama sekali tidak memberikan kontribusinya di dalam tugas kelompok.

Coopersmith (dalam Sa'diyah, 2012), mengungkapkan bahwa harga diri memiliki empat aspek, yakni sebagai berikut :

a. Keberartian diri (*significance*)

Keberartian adalah penerimaan dari lingkungan yang ditandai dengan adanya kehangatan, respon yang baik dari lingkungan dan adanya ketertarikan lingkungan terhadap individu dan lingkungan menyukai individu sesuai dengan keadaan diri yang sebenarnya. Kepedulian, perhatian, afeksi, dan ekspresi cinta yang diterima oleh seseorang dari orang lain yang menunjukkan adanya penerimaan dan popularitas individu dari lingkungan sosial.

Contoh : dalam kondisi apapun, mahasiswa mendapatkan dukungan dari orang tua .

b. Kekuatan individu (*power*)

Kekuatan adalah kemampuan individu untuk dapat mengatur dan mengontrol tingkah laku dan mendapat pengakuan atas tingkah laku tersebut dari orang lain. Kekuatan dinyatakan dengan pengakuan dan penghormatan yang diterima seorang individu dari orang lain serta adanya kualitas atas pendapat yang diutarakan oleh individu yang nantinya diakui oleh orang lain. Contoh : mahasiswa mampu mengendalikan tingkah laku dalam berbagai situasi.

c. Kompetensi (*competence*)

Kompetensi adalah kemampuan yang dimiliki individu untuk meraih harapan dan cita-cita. Kemampuan yang baik membuat individu merasa yakin untuk mencapai apa yang dicita-citakan dan mampu menyelesaikan permasalahan yang dihadapi. Harga diri akan meningkat menjadi lebih tinggi bila individu tahu tugas-tugas apa yang penting untuk mencapai tujuannya.

Contoh : mahasiswa mampu mengerjakan tugas dari dosen dengan baik, serta mempunyai ide-ide kreatif untuk menyelesaikan masalah yang sedang dihadapi.

d. Ketaatan individu (*virtue*)

Ketaatan adalah kemampuan individu untuk mengikuti standar moral, etika serta agama. Seseorang yang taat terhadap nilai moral, etika dan agama dianggap memiliki sikap yang positif dan akhirnya membuat penilaian positif terhadap dirinya.

Contoh : mahasiswa berusaha menjadi contoh yang baik bagi orang lain, serta mampu mentaati aturan yang telah disepakati bersama dalam kelompok.

Menurut Felker (dalam Sa'diyah, 2012) terdapat tiga aspek dalam harga diri individu, yaitu:

a. Perasaan Diterima

Perasaan diterima adalah kondisi tatkala individu bahwa dirinya merupakan bagian dari suatu kelompok yang keberadaannya diterima dan dihargai oleh anggota kelompoknya. Kelompok ini dapat berupa keluarga, kelompok teman sebaya, atau kelompok apapun. Individu akan memiliki

penilaian yang positif tentang dirinya apabila individu tersebut merasa diterima dan menjadi bagian dalam kelompoknya.

b. Perasaan Mampu

Perasaan mampu adalah keyakinan individu terhadap kemampuan diri untuk mencapai suatu hasil yang diharapkan, misalnya perasaan seseorang pada saat mengalami keberhasilan atau kegagalan.

c. Perasaan Berharga

Perasaan berharga adalah penilaian individu tentang berharga atau tidak keberadaan dirinya, perasaan ini banyak dipengaruhi oleh pengalaman masa lalu. Perasaan yang dimiliki individu sering kali ditampilkan dan berasal dari pernyataan-pernyataan yang sifatnya pribadi.

Dalam penelitian ini aspek-aspek harga diri yang dipilih adalah aspek-aspek menurut Coopersmith (dalam Sa'diyah, 2012), hal ini karena aspek-aspek harga diri yang dikemukakan lebih jelas, dipaparkan dalam empat aspek dan sesuai dengan karakteristik harga diri mahasiswa, yakni keberartian diri (*significance*), kekuatan individu (*power*), kompetensi (*competence*), dan ketaatan individu (*virtue*).

Dibandingkan dengan aspek menurut Felker (dalam Sa'diyah, 2012) yang hanya memaparkan tiga aspek-aspek yakni perasaan diterima, perasaan mampu dan perasaan berharga, aspek-aspek menurut Coopersmith (dalam Sa'diyah, 2012) dipaparkan lebih rinci dan terdapat penjelasan tentang aspek keberartian diri yang menunjuk pada kepedulian dan perhatian, dalam hal ini tambahan aspek keberartian diri akan lebih sesuai karena sewaktu bekerja dalam kelompok membutuhkan kepedulian dan perhatian dari masing-masing anggota kelompok. Oleh karena itu

aspek-aspek milik Coopersmith (dalam Sa'diyah, 2012) dipilih untuk mengukur harga diri mahasiswa yang menjadi subjek dalam penelitian ini.

C. Kohesivitas Kelompok

1. Pengertian

Carron, Bray, dan Eys (2002) mendefinisikan kohesivitas kelompok sebagai proses dinamis yang terlihat melalui kecenderungan, kelekatan dan kebersatuan kelompok dalam pemenuhan tujuan atau keputusan afeksi anggota kelompok.

Menurut Festinger dkk. (dalam Sarwono, 2005) menyatakan kohesivitas kelompok adalah ketertarikan individu terhadap kelompok dan anggota di dalamnya, hal itu dilanjutkan dengan adanya interaksi sosial. Back (dalam Sarwono, 2005) mendefinisikan kohesivitas kelompok sebagai ketertarikan interpersonal individu kepada anggota lainnya.

Kohesivitas dapat didefinisikan sebagai ketertarikan yang dirasakan oleh individu terhadap suatu kelompok yang diikuti (Baron & Byrne, 2005). Menurut Myers (2012) kohesivitas adalah suatu perasaan tatkala anggota dari suatu kelompok terikat satu sama lain.

Dari beberapa pengertian di atas disimpulkan bahwa kohesivitas merupakan daya tarik emosional sesama anggota kelompok yang ditunjukkan dengan adanya rasa saling menyukai, membantu, dan secara bersama-sama saling mendukung untuk tetap bertahan dalam kelompok.

2. Dimensi-Dimensi Kohesivitas Kelompok

Carron, Bray, dan Eys (2002) mendefinisikan kohesivitas kelompok sebagai proses dinamis yang terlihat melalui kecenderungan kelekatan dan kebersatuan kelompok dalam pemenuhan tujuan atau keputusan afeksi anggota kelompok. Dari penjelasan tersebut, Carron, Widmeyer, dan Brawley (1985) mengungkapkan bahwa terdapat empat dimensi kohesivitas kelompok, yaitu:

a. Ketertarikan individu pada tugas kelompok

Ketertarikan individu pada tugas kelompok adalah perasaan tertarik dari individu terhadap tugas dan tujuan kelompok. Memiliki tujuan terhadap kelompok secara individu. Ketika dalam kelompok, anggota kelompok tersebut memiliki kenyamanan untuk mencapai tujuan dan keberhasilan kelompok.

Contoh : mahasiswa merasa bahwa kesuksesan kelompok lebih penting daripada keberhasilan pribadi

b. Ketertarikan individu pada kelompok secara sosial

Ketertarikan individu pada kelompok secara sosial adalah perasaan setiap anggota kelompok tentang penerimaan personal seseorang dan interaksi sosial dengan kelompok. Ketika dalam kelompok mengadakan agenda rutin untuk kumpul bersama, maka anggota tersebut memiliki rasa nyaman untuk hadir dalam agenda tersebut.

Contoh : mahasiswa memiliki kedekatan erat dengan anggota kelompok

c. Kesatuan kelompok dalam tugas

Kesatuan kelompok dalam tugas adalah persepsi individu tentang kedekatan, ketertutupan dan ikatan dalam kelompok sebagai keseluruhan dari

tujuan kelompok. Anggota kelompok memiliki penilaian yang sama bahwa kegiatan-kegiatan yang diadakan dalam rangka mencapai tujuan kelompok.

Contoh : mahasiswa bersama anggota kelompoknya membangun komitmen bersama dalam mengerjakan tugas yang ada dalam kelompok.

d. Kesatuan kelompok secara sosial

Kesatuan kelompok secara sosial adalah persepsi individu tentang kedekatan dan ikatan dalam kelompok sebagai keseluruhan unit sosial. Ketika dalam kelompok, anggota kelompok melihat kelompok sebagai sarana interaksi yang menumbuhkan kenyamanan.

Contoh : mahasiswa meluangkan waktu untuk berkumpul bersama di luar jadwal kerja kelompok.

Forsyth (dalam Safitri & Andrianto, 2015) mengemukakan bahwa terdapat empat aspek kohesivitas kelompok, yaitu :

a. Kekuatan sosial

Kekuatan sosial adalah keseluruhan dorongan yang dilakukan individu dalam kelompok untuk tetap berada dalam kelompoknya. Dorongan yang menjadikan anggota kelompok selalu berhubungan dan kumpulan dari dorongan tersebut membuat anggota bersatu.

Contoh : mahasiswa mau berkumpul dengan anggota lain dalam kelompok

b. Kesatuan dalam kelompok

Kesatuan dalam kelompok adalah perasaan saling memiliki terhadap kelompoknya dan memiliki perasaan moral yang saling berhubungan dengan keanggotaannya dalam kelompok. Setiap individu dalam kelompok merasa

kelompok sebagai sebuah keluarga, tim, dan komunitasnya sehingga memiliki rasa kebersamaan.

Contoh : anggota kelompok dekat satu sama lain, sudah menganggap anggota lain dalam kelompok layaknya keluarga sendiri.

c. Daya tarik

Daya tarik adalah ketertarikan individu yang terjadi ketika melihat anggota kelompoknya secara lebih menyeluruh dibandingkan ketika melihat secara individual.

Contoh : mahasiswa menilai hasil kerja kelompok sebagai hasil kerja bersama seluruh anggota.

d. Kerja sama kelompok

Kerja sama kelompok adalah keadaan ketika individu memiliki keinginan yang lebih besar untuk bekerja sama dalam mencapai tujuan kelompok.

Contoh : mahasiswa merasa tertarik untuk mencapai tujuan kelompok secara bersama-sama.

Dalam penelitian ini dimensi-dimensi kohesivitas kelompok yang dipakai adalah dimensi-dimensi kohesivitas kelompok menurut Carron, Widmeyer, dan Brawley (1985) yang mengungkapkan ketertarikan individu pada tugas kelompok, ketertarikan individu pada kelompok secara sosial, kesatuan kelompok dalam tugas, kesatuan kelompok secara sosial.

Dibandingkan dengan aspek-aspek menurut Forsyth (dalam Safitri & Andrianto, 2015) yang mengungkapkan bahwa aspek-aspek kohesivitas kelompok meliputi kekuatan sosial, kesatuan dalam kelompok, daya tarik serta kerja sama

kelompok, dimensi-dimensi kohesivitas kelompok menurut Carron, Widmeyer, dan Brawley (1985) lebih sesuai dengan subjek penelitian. Ketika bekerja dalam kelompok, ketertarikan individu secara sosial dan kesatuan kelompok membuat anggota kelompok memiliki hubungan lebih erat, sehingga tujuan kelompok dapat tercapai dengan baik. Oleh sebab itu dimensi-dimensi kohesivitas kelompok menurut Carron, Widmeyer, dan Brawley (1985) lebih sesuai untuk mengukur kohesivitas kelompok mahasiswa.

D. Hubungan Antara Harga Diri dengan Pemalasan Sosial

Bekerja secara bersama dalam kelompok dapat mengurangi motivasi dan usaha individu (Ying, Li, Jiang, Peng, & Lin, 2014). Tugas kelompok juga memberikan dampak negatif bagi mahasiswa dengan adanya kecenderungan pada mahasiswa untuk mengurangi usahanya saat mengerjakan tugas secara berkelompok (Sutanto & Simanjuntak, 2015). Hal ini dapat dikatakan sebagai pemalasan sosial, yaitu kecenderungan untuk mengurangi upaya yang dikeluarkan individu tatkala bekerja dalam kelompok dibandingkan ketika bekerja secara individual (Karau & Williams, 1993).

Salah satu faktor yang mempengaruhi pemalasan sosial adalah harga diri, seseorang dengan harga diri yang tinggi terdorong untuk berprestasi sebaik-baiknya ketika bersama orang lain, khususnya dalam pengerjaan tugas-tugas yang tergolong sulit (Sarwono, 2005). Harga diri merupakan bagian dari konsep diri yang memiliki arti sebagai suatu hasil penilaian individu terhadap dirinya yang diungkap dalam sikap positif maupun negatif (Baron & Branscombe, 2012). Seseorang termotivasi

untuk memperoleh harga diri yang positif, bagi orang dengan harga diri yang rendah kehadiran orang lain justru menurunkan motivasinya untuk aktif dalam kelompok. Individu yang termotivasi untuk aktif dalam kelompok akan meningkatkan kontribusi dalam kelompok. Dengan demikian, pemalasan sosial dalam kelompok dapat ditekan (Sarwono, 2005).

Sudrajat (dalam Syamsiah, 2017) menyatakan bahwa individu dengan harga diri yang rendah akan berdampak pada interaksi individu tersebut dengan lingkungan sosial. Individu merasa kesulitan dalam berinteraksi dan merasa canggung ketika berhadapan dengan orang lain. Selain itu, individu dengan harga diri rendah cenderung memiliki perasaan tidak mampu. Di sisi lain, individu dengan tingkat harga diri yang tinggi akan mudah dalam berinteraksi dengan lingkungan sosialnya, individu cenderung memiliki keyakinan diri yang baik, serta merasa memiliki nilai di dalam lingkungan sosialnya. Individu yang memiliki harga diri yang tinggi pun cenderung memiliki semangat dan motivasi yang tinggi dalam melakukan sesuatu. Oleh karena itu, harga diri yang tinggi pada individu akan membuatnya aktif dalam mengerjakan tugas dalam kelompok sehingga pemalasan sosialnya menjadi rendah.

Winardi (dalam Syamsiah, 2017) menyatakan bahwa harga diri dapat mempengaruhi motivasi kerja seseorang. Harga diri merupakan persepsi seseorang mengenai dirinya sendiri apakah dirinya mampu dan layak dalam melakukan sesuatu. Tatkala seseorang merasa mampu dan layak, maka orang tersebut akan memiliki semangat dan motivasi yang tinggi dalam mengerjakan sesuatu. Hal ini diperkuat dengan hasil penelitian Noordjanah (dalam Syamsiah, 2017) yang

menunjukkan bahwa ada hubungan yang positif antara harga diri dengan motivasi. Semakin tinggi harga diri yang dimiliki oleh individu, maka akan semakin tinggi motivasinya. Semakin rendah harga diri yang dimiliki oleh individu, maka akan semakin rendah motivasinya. Penelitian yang dilakukan oleh Nwankwo, Obi, & Agu (dalam Syamsiah, 2017) menunjukkan hasil yang serupa, yaitu ada hubungan yang positif antara harga diri dengan motivasi. Dampaknya kemudian adalah motivasi akan berperan pada kontribusi individu saat berada dalam kelompok. Berlanjut hal ini akan memicu rendahnya pemalasan sosial yang dilakukan oleh individu.

Individu yang memiliki harga diri tinggi merasa percaya pada kemampuan anggota lain dalam kelompok serta termotivasi untuk berkontribusi dalam kelompok (Gardner & Pierce dalam Lin, Baruch, & Shih, 2011). Motivasi merupakan komponen penting dalam meraih keberhasilan suatu proses kerja, karena memuat unsur pendorong bagi seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan sendiri maupun berkelompok (Triguna dalam Ekaningsih, 2012). Motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Variabel-variabel bebas motivasi kerja yang meliputi fisiologi, keamanan dan keselamatan, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja individu. Motivasi kerja juga mempunyai pengaruh yang lebih besar terhadap produktivitas kerja daripada kepuasan kerja (Prasetyo & Wahyudin; Deli; Pakpahan dalam Rondonuwu, Kawatu, & Malonda, 2016). Hilangnya produktivitas terjadi karena motivasi individu yang rendah, motivasi rendah timbul ketika individu tidak merasakan

pentingnya untuk berkontribusi dan merasa tidak adanya keselarasan antara kontribusinya terhadap kelompok dengan hasil yang ingin dicapai oleh individu. Ketika individu merasa termotivasi untuk berkontribusi dalam kelompok, maka pemalasan sosial dapat ditekan (Shepperd, 1993).

Harga diri yang tinggi berasal dari kompetensi dalam hal-hal yang dihargai, sementara harga diri yang rendah adalah hasil penilaian negatif ketika individu fokus pada kelemahan yang dimiliki (Harter dalam Rahman, Karan, & Biswas 2014). Harga diri merupakan salah satu kunci untuk mewujudkan suasana hati yang baik, suasana hati yang baik menunjukkan kemampuan individu untuk berhubungan dengan orang lain, memiliki tujuan yang baik dalam setiap perilaku, serta cenderung lebih memilih bekerjasama dalam meraih tujuan dibandingkan dengan berkompetisi (Hewitt dalam Rahman, Karan, & Biswas, 2014). Harga diri yang positif adalah indikasi identitas pribadi dan sosial yang positif. Harga diri yang positif menunjukkan bahwa seseorang siap untuk bersosialisasi dengan orang lain, serta mampu menyeimbangkan antara tuntutan sosial dan keinginan pribadi. Adapun kemampuan menyeimbangkan tuntutan tersebut yang membuat seseorang dapat berkontribusi dengan baik ketika berada dalam kelompok, sehingga pemalasan sosial dalam kelompok rendah (Garrety, Badham, Morrigan, Rifkin, & Zanko dalam Rahman, Karan, & Biswas, 2014).

Individu yang memiliki harga diri tinggi berusaha untuk bekerja lebih keras dan menunjukkan kontribusi lebih banyak dalam kelompok untuk meningkatkan status dan membuat dirinya berguna untuk kelompok. Individu dengan harga diri tinggi juga memiliki sikap positif terhadap diri sendiri dan menghormati anggota

lain dalam kelompok (Tyler & Smith dalam Rahman, Karan, & Biswas, 2014). Kinerja kelompok dipengaruhi oleh komponen tanggung jawab sosial yang ditentukan oleh harga diri anggotanya. Individu yang memiliki harga diri tinggi akan bekerja lebih keras ketika terlibat dalam tugas dan berusaha keras untuk selalu menunjukkan kontribusi dalam kelompok, karena merasa kinerjanya diidentifikasi sebagai kinerja individu. Dengan demikian, pemalasan sosial pada anggota kelompok menjadi rendah (Lin, Baruch, & Shih 2011).

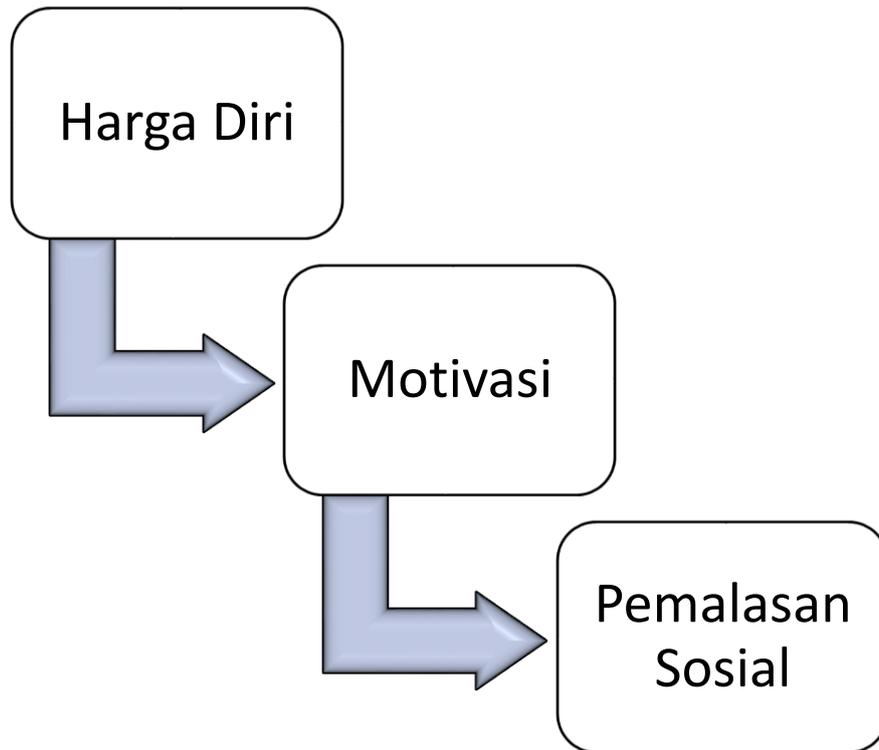
Smith, Tyler, Huo, Ortiz, & Lind (dalam Rahman, Karan, & Biswas, 2014) menemukan bahwa pemimpin kelompok yang menunjukkan rasa hormat terhadap anggota kelompok cenderung meningkatkan harga diri anggota kelompok. Semakin seseorang disukai dan dihormati oleh anggota lain dalam kelompok, maka individu tersebut semakin merasa bertanggungjawab terhadap kelompoknya (Wentzel dalam Rahman, Karan, & Biswas, 2014). Juga ditemukan bahwa kurangnya motivasi yang disebabkan oleh rendahnya harga diri dapat menjadi penyebab pemalasan sosial seorang individu (Shepperd dalam Rahman, Karan, & Biswas, 2014).

Hubungan antara variabel harga diri dengan pemalasan sosial bukanlah hubungan yang langsung tetapi melalui variabel motivasi, sehingga motivasi menjadi variabel *intervening* dalam analisis dinamika hubungan antara variabel harga diri dengan pemalasan sosial.

Berikut ini akan dijelaskan analisis dinamika hubungan antara harga diri dengan pemalasan sosial seperti yang diskemakan pada gambar 1.

Gambar 1

Skema Hubungan Harga Diri dengan Pemalasan Sosial



Penelitian tentang hubungan antara harga diri dengan kinerja individu menunjukkan bahwa individu yang memiliki harga diri rendah dinilai kurang kompeten, dan kurang berhasil dalam kinerja (Doherty dalam Lin, Baruch, & Shih, 2011). Oleh karena itu, upaya untuk mempertahankan harga diri anggota kelompok yang positif perlu didorong untuk meningkatkan kinerja individu dalam kelompok (Swogger dalam Lin, Baruch, & Shih, 2011). Anggota kelompok yang memiliki tingkat harga diri tinggi merasa percaya pada kemampuan anggota lain dalam kelompok dan menjadi termotivasi, mampu dan merasa, sehingga hal tersebut

mengarah pada pemalasan sosial yang rendah (Gardner & Pierce dalam Lin, Baruch, & Shih, 2011).

Penelitian yang dilakukan oleh Rahman, Karan, dan Biswas (2014) menunjukkan bahwa individu dengan harga diri tinggi memiliki kecenderungan yang rendah untuk mengeluarkan lebih sedikit usaha ketika bekerja dalam kelompok daripada bekerja secara individual. Hal tersebut menunjukkan bahwa harga diri cenderung berhubungan negatif dengan pemalasan sosial.

E. Hubungan Antara Kohesivitas Kelompok dengan Pemalasan Sosial

Pemalasan sosial cukup erat kaitannya dengan kehidupan mahasiswa. Pemalasan sosial menjadi alasan utama ketidakpuasan mahasiswa saat mengerjakan tugas secara berkelompok (Pang, Tong, & Wong, 2011). Komplain mahasiswa terkait kerja kelompok terjadi ketika mahasiswa diharuskan bekerja dengan pelaku pemalasan sosial (Dommeyer, 2007). Mahasiswa cenderung menganggap remeh ketika sebuah tugas dikerjakan secara bersama-sama (McCorkle, dkk., 1999). Dari pernyataan tersebut diketahui bahwa mahasiswa akan mengurangi usahanya ketika berada dalam kelompok, sehingga memicu terjadinya pemalasan sosial.

Penelitian yang dilakukan oleh Anggraeni dan Alfian (2015) mengenai pemalasan sosial dalam pengerjaan tugas berkelompok, didapati hubungan negatif yang signifikan antara kohesivitas dengan pemalasan sosial. Penelitian lain yang dilakukan oleh Krisnasari dan Purnomo (2017) menunjukkan ada hubungan negatif yang signifikan antara kohesivitas dengan pemalasan sosial. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kohesivitas kelompok, maka semakin rendah pemalasan

sosial. Sebaliknya, semakin rendah kohesivitas kelompok, maka semakin tinggi pemalasan sosial.

Jassawalla, Sashittal, dan Malshe (2009) menyatakan bahwa pemalasan sosial pada kelompok mahasiswa 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. Hal itu sejalan dengan penelitian Gully, Devine, dan Whitney (1995) yang menegaskan bahwa secara umum terdapat hubungan positif antara kohesivitas dengan kinerja kelompok yang baik. Dari titik tumpu ini, ditemukan kohesivitas yang tinggi dalam kelompok dapat menekan terjadinya pemalasan sosial.

Kohesivitas yang tinggi di dalam kelompok membentuk kekuatan yang dapat mempererat hubungan antar anggota sehingga anggota kelompok tetap bertahan dalam kelompok. Kohesivitas yang tinggi bermanfaat bagi pelaksanaan fungsi kelompok karena kohesivitas kelompok sebagai kekuatan yang membuat anggota tetap bertahan dalam kelompok (Taylor, Peplau & Sears dalam Wulansari, Hardjajani, & Nugroho, 2013). Fungsi kelompok akan tercapai secara maksimal pada kelompok yang kohesif karena eksistensi kelompok kohesif tetap terjaga seiring dengan anggota yang juga eksis di dalam kelompok. Dengan demikian, tingginya kohesivitas dalam kelompok mengarah pada pemalasan sosial yang rendah (Wulansari, Hardjajani, & Nugroho, 2013).

Trihapsari dan Nashori (2011) menjelaskan bahwa pada kelompok dengan kohesivitas tinggi berisi anggota yang mempunyai komitmen tinggi untuk

mempertahankan kelompok. Forsyth (dalam Utama, 2015) menjelaskan, Kohesivitas kelompok diasosiasikan mampu meningkatkan kenyamanan anggota dalam kelompok dan menurunkan stres serta menurunkan jumlah anggota yang keluar. Kelompok yang kohesif memiliki kemampuan berkembang dari waktu ke waktu karena menjaga anggotanya sehingga memungkinkan kelompok untuk mencapai tujuan yang dimiliki. Dampaknya kemudian adalah dengan adanya kenyamanan yang dirasakan oleh anggota kelompok maka berpengaruh pada tingkat pemalasan sosialnya.

Semakin kohesif suatu kelompok, maka semakin kelompok tersebut memiliki kekuatan terhadap anggotanya (Myers, 2012). Kohesivitas kelompok merupakan penguat yang memunculkan kebersamaan dalam kelompok atau kekuatan ikatan yang menghubungkan anggota kelompok kepada kelompok (Forsyth dalam Treadwell, Lavertue, Kumar, & Veeraraghavan, 2001). Kohesivitas kelompok memiliki efek positif dalam tingkah laku kelompok, mampu mengurangi atau bahkan menghilangkan pemalasan sosial (Karau & Hart ; Karau & Wiliams dalam Treadwell, Lavertue, Kumar, & Veeraraghavan, 2001).

Kohesivitas kelompok muncul dari ikatan-ikatan di antara anggota kelompok (Forsyth dalam Krisnasari & Purnomo, 2017). Level kohesivitas yang tinggi biasanya bermanfaat bagi pelaksanaan fungsi kelompok karena kohesivitas kelompok juga diartikan sebagai kekuatan, baik positif maupun negatif, yang menyebabkan anggota tetap bertahan dalam kelompok (Taylor, Peplau, & Sears, 2009). Fungsi kelompok menjadi maksimal ketika kelompok memiliki kohesivitas yang tinggi, karena kelompok memiliki kekuatan bersama untuk mencapai tujuan.

Dengan demikian, kohesivitas kelompok dapat menekan terjadinya pemalasan sosial (Krisnasari & Purnomo, 2017).

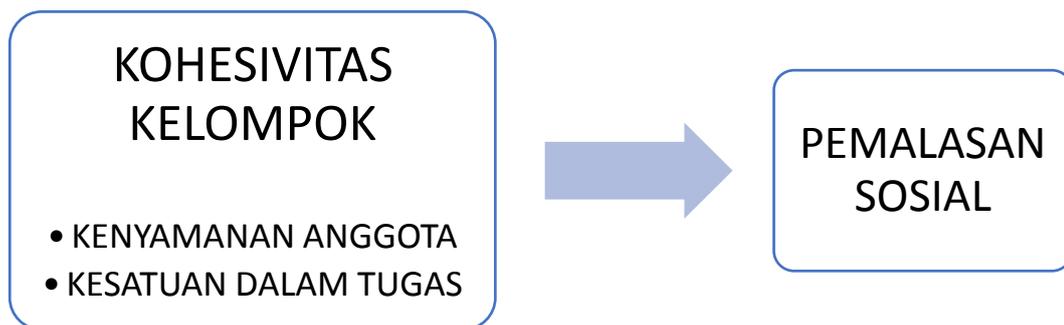
Michaelsen, Knight, dan Fink (dalam Goo, 2011) mengungkapkan bahwa kohesivitas individu dalam kelompok merupakan faktor penting dalam kesuksesan kerja kelompok. Carron (1982) mengartikan kohesivitas sebagai derajat individu untuk tetap bersama dan menjaga kebersamaan dalam mengejar tujuan dasar kelompok dan/atau untuk pemenuhan kebutuhan afektif anggota kelompok. Kohesivitas merupakan hal yang penting bagi kelompok karena kohesivitas dapat menjadi alat pemersatu anggota kelompok agar dapat terbentuk sebuah kelompok yang efektif. Semakin kuatnya kebersamaan dan ketertarikan antar sesama anggota, maka semakin kohesif pula individu terhadap kelompok tersebut. Oleh sebab itu, tingginya kohesivitas kelompok akan membentuk kelompok yang efektif, sehingga pemalasan sosial dalam kelompok rendah.

Menurut Shin dan Park (dalam Anggraeni & Alfian, 2015), kohesivitas kelompok meliputi aspek keterikatan individu secara interpersonal satu sama lain, ketertarikan individu pada kegiatan dan fungsi kelompok, dan sejauh mana individu tertarik pada kelompok sebagai alat untuk memuaskan kebutuhan personalnya. Kelompok yang terdiri atas anggota yang memiliki kohesivitas tinggi ditandai dengan para anggota yang memiliki tanggungjawab, ketertarikan yang kuat pada kelompok dan tampil sebagai kelompok yang kompak. Tanggungjawab anggota kelompok yang tinggi dapat menekan adanya pemalasan sosial.

Berikut adalah analisis dinamika hubungan antara kohesivitas kelompok dengan pemalasan sosial yang diskemakan pada gambar 2.

Gambar 2

Skema Hubungan Kohesivitas Kelompok dengan Pemalasan Sosial



Individu yang memiliki kohesivitas kelompok tinggi terlihat mengambil lebih banyak tanggung jawab individual ketika kerja kelompok, sehingga dapat meningkatkan kinerjanya (Carron, Colman, Wheeler, & Stevens dalam Hoigaard, Safvenbom & Tonnessen, 2006). Kohesivitas didapati memiliki pengaruh yang lebih baik terhadap partisipasi akan tugas dan kehadiran sosial (Shin & Park dalam Anggraeni & Alfian, 2015). Kohesivitas yang dimiliki individu mewakili lingkungan tempat individu dapat merasakan tekanan yang positif dari anggota kelompoknya. Dengan tujuan untuk memuaskan ekspektasi anggota kelompok, maka individu cenderung meningkatkan usahanya, sehingga hal tersebut

menjadikan pemalasan sosial dalam kelompok rendah (Carron & Hausenblas dalam Hoigaard, Safvenbom & Tonnessen, 2006).

Carron dan Hausenblas (dalam Hoigaard, Safvenbom & Tonnessen, 2006) menyatakan bahwa kekuatan ikatan membuat masing-masing anggota menjadi saling pengertian dan berusaha untuk memenuhi harapan-harapan kelompok dengan cara meningkatkan usaha yang dikeluarkan pada pengerjaan tugas secara berkelompok. Diingatkan oleh Liden, Wayne, Jaworski dan Bennett (2004) bahwa terdapat hubungan negatif yang signifikan antara kohesivitas dengan pemalasan sosial.

F. Hubungan Antara Harga Diri dan Kohesivitas Kelompok dengan Pemalasan Sosial

Tugas kelompok merupakan hal biasa dalam kehidupan mahasiswa. Secara umum, bekerja dalam kelompok sering dikaitkan dengan efek positif mengenai upaya dan kinerja individu (Hoigaard, Safvenbom, & Tonnessen dalam Krisnasari & Purnomo, 2017). Para peneliti menemukan bahwa mengerjakan tugas secara berkelompok membuat mahasiswa dapat mempelajari hal-hal, seperti: kemampuan untuk bekerja sama, kemampuan untuk memecahkan masalah, kemampuan berkomunikasi, kemampuan presentasi, kemampuan memimpin dan kemampuan manajemen waktu (Deeter-Schmelz, Dwan, Kennedy & Ramsey dalam Sutanto & Simanjuntak, 2015). Bekerja dalam kelompok memungkinkan setiap anggota memberikan kontribusinya untuk mengoptimalkan hasil kelompok (Sutanto & Simanjuntak, 2015).

Meskipun bekerja dalam kelompok merupakan kesempatan yang baik bagi mahasiswa dalam mengembangkan kemampuan komunikasi dan kemampuan untuk bekerja dalam kelompok (McCorkle, dkk., dalam Hall & Buzwell, 2012), namun bekerja secara bersama dalam kelompok dapat mengurangi motivasi dan usaha individu (Ying, Li, Jiang, Peng, & Lin, 2014). Sebagian dari mahasiswa hanya menginginkan kelulusan. Hal ini mengakibatkan, mahasiswa cenderung mengurangi usahanya untuk berpartisipasi di dalam kelompok (Clark & Baker, 2011). Akibat dari pengurangan usaha individu ini dapat membuat bekerja dalam kelompok menjadi tidak efektif. Hal ini dikenal sebagai fenomena pemalasan sosial (Krisnasari & Purnomo, 2017). Fenomena ini merujuk pada kondisi ketika individu memberikan usaha lebih sedikit saat bekerja dalam kelompok daripada ketika bekerja sendiri (Mulvey & Klein, 1998).

Pemalasan sosial dalam kelompok berkaitan dengan rendahnya harga diri (Sarwono, 2005) dan kohesivitas kelompok yang rendah (Myers, 2012). Harga diri adalah penilaian yang dilakukan oleh seorang individu terhadap dirinya sendiri (Coopersmith dalam Prihadi & Chua, 2012). Adapun kohesivitas kelompok diartikan sebagai proses dinamis yang terlihat melalui kecenderungan kelekatan dan kebersatuan kelompok dalam pemenuhan tujuan atau keputusan afeksi anggota kelompok (Carron, Bray, & Eys, 2002).

Individu dengan tingkat harga diri yang tinggi akan mudah dalam berinteraksi dengan lingkungan sosialnya, individu cenderung memiliki keyakinan diri yang baik, serta merasa memiliki nilai di dalam lingkungan sosialnya. Individu yang memiliki harga diri yang tinggi pun cenderung memiliki semangat dan

motivasi yang tinggi dalam melakukan sesuatu (Sudrajat dalam Syamsiah, 2017). Adapun Menurut Shin dan Park (dalam Anggraeni & Alfian, 2015), kelompok yang terdiri atas anggota yang memiliki kohesivitas tinggi ditandai dengan para anggota yang memiliki tanggungjawab, ketertarikan yang kuat pada kelompok dan tampil sebagai kelompok yang kompak. Kohesivitas kelompok meliputi aspek keterikatan individu secara interpersonal satu sama lain, ketertarikan individu pada kegiatan dan fungsi kelompok, dan sejauh mana individu tertarik pada kelompok sebagai alat untuk memuaskan kebutuhan personalnya. Oleh karena itu, harga diri yang tinggi pada individu akan membuatnya aktif dalam mengerjakan tugas dalam kelompok serta tanggungjawab dan ketertarikan yang kuat pada anggota kelompok dapat menekan adanya pemalasan sosial.

Noordjanah (dalam Syamsiah, 2017) yang menyatakan bahwa ada hubungan yang positif antara harga diri dengan motivasi. Semakin tinggi harga diri yang dimiliki oleh individu, maka akan semakin tinggi motivasinya. Semakin rendah harga diri yang dimiliki oleh individu, maka akan semakin rendah motivasinya. Hal ini diperkuat dengan hasil penelitian Winardi (dalam Syamsiah, 2017) yang menyatakan bahwa harga diri dapat mempengaruhi motivasi kerja seseorang. Harga diri merupakan persepsi seseorang mengenai dirinya sendiri apakah dirinya mampu dan layak dalam melakukan sesuatu. Manakala individu merasa mampu dan layak, maka akan memiliki semangat dan motivasi yang tinggi dalam mengerjakan sesuatu. Dampaknya kemudian adalah motivasi akan berperan pada kontribusi individu saat berada dalam kelompok. Berlanjut hal ini akan memicu rendahnya pemalasan sosial yang dilakukan oleh individu. Di sisi lain,

Carron (1982) mengungkapkan bahwa kohesivitas merupakan hal yang penting bagi kelompok karena kohesivitas dapat menjadi alat pemersatu anggota kelompok agar dapat terbentuk sebuah kelompok yang efektif. Semakin kuatnya kebersamaan dan ketertarikan antar sesama anggota, maka semakin kohesif pula individu terhadap kelompok tersebut. Michaelsen, Knight, dan Fink (dalam Goo, 2011) mengungkapkan bahwa kohesivitas individu dalam kelompok merupakan faktor penting dalam kesuksesan kerja kelompok. Oleh sebab itu, tingginya kohesivitas kelompok akan membentuk kelompok yang efektif, sehingga pemalasan sosial dalam kelompok rendah. Dari penjelasan tersebut, dapat dikatakan bahwa harga diri dan kohesivitas kelompok saling melengkapi dalam rangka penekanan terjadinya pemalasan sosial.

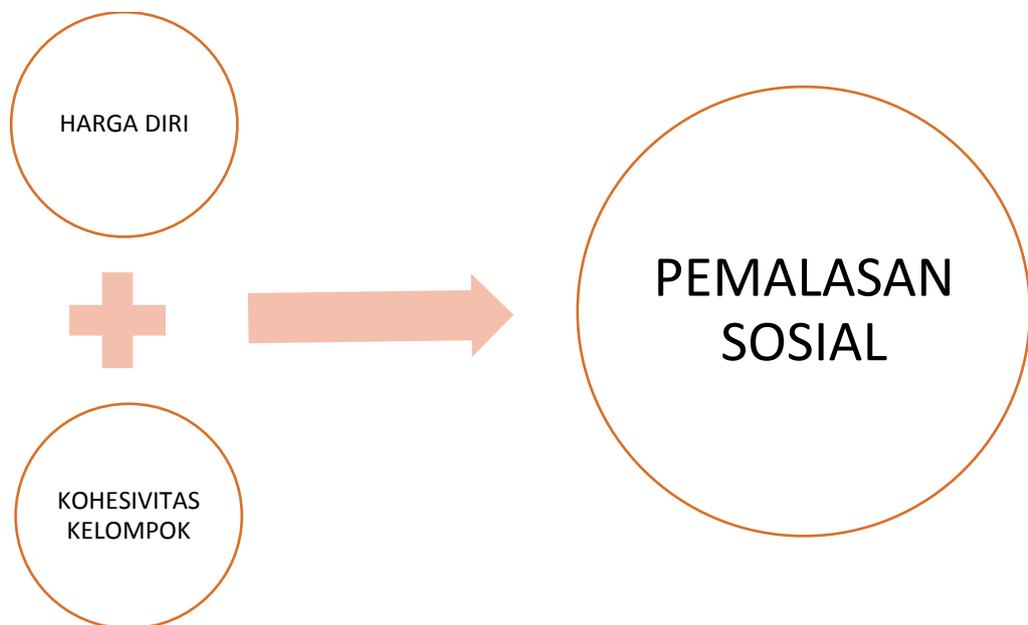
Individu yang memiliki harga diri tinggi merasa percaya pada kemampuan anggota lain dalam kelompok serta termotivasi untuk berkontribusi dalam kelompok (Gardner & Pierce dalam Lin, Baruch, & Shih, 2011). Motivasi merupakan komponen penting dalam meraih keberhasilan suatu proses kerja, karena memuat unsur pendorong bagi seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan sendiri maupun berkelompok (Triguna dalam Ekaningsih, 2012). Motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Motivasi kerja juga mempunyai pengaruh yang lebih besar terhadap produktivitas kerja daripada kepuasan kerja (Prasetyo & Wahyudin; Deli; Pakpahan dalam Rondonuwu, Kawatu, & Malonda, 2016). Ketika individu merasa termotivasi untuk berkontribusi dalam kelompok, maka akan mengerahkan usaha untuk mengerjakan tugas-tugas kelompok, hal inilah yang membuat pemalasan sosial dapat ditekan

(Shepperd, 1993). Adapun Kohesivitas kelompok merupakan penguat yang memunculkan kebersamaan dalam kelompok atau kekuatan ikatan yang menghubungkan anggota kelompok kepada kelompok (Forsyth dalam Treadwell, Lavertue, Kumar, & Veeraraghavan, 2001). Semakin kohesif suatu kelompok, maka semakin kelompok tersebut memiliki kekuatan terhadap anggotanya (Myers, 2012). Kohesivitas kelompok memiliki efek positif dalam tingkah laku kelompok, adanya kohesivitas kelompok yang tinggi mampu mengurangi atau bahkan menghilangkan pemalasan sosial (Karau & Hart ; Karau & Wiliams dalam Treadwell, Lavertue, Kumar, & Veeraraghavan, 2001). Berdasarkan penjelasan tersebut, harga diri dan kohesivitas kelompok sama-sama mempengaruhi terjadinya pemalasan sosial.

Berikut ini akan dijelaskan analisis dinamika hubungan antara harga diri dan kohesivitas kelompok dengan pemalasan sosial seperti yang diskemakan pada gambar 3.

Gambar 3

Skema Hubungan Harga Diri dan Kohesivitas Kelompok dengan Pemalasan Sosial



Menurut penjelasan di atas dapat diduga bahwa pemalasan sosial dapat diprediksi oleh faktor harga diri dan kohesivitas kelompok secara bersama-sama. Individu yang memiliki harga diri tinggi berusaha untuk bekerja lebih keras dan menunjukkan kontribusi lebih banyak dalam kelompok untuk meningkatkan status dan membuat dirinya berguna untuk kelompok. Individu dengan harga diri tinggi juga memiliki sikap positif terhadap diri sendiri dan menghormati anggota lain dalam kelompok (Tyler & Smith dalam Rahman, Karan, & Biswas, 2014). Kohesivitas yang tinggi di dalam kelompok membentuk hubungan yang kuat sehingga anggota kelompok tetap bertahan dalam kelompok (Taylor, Peplau & Sears dalam Wulansari, Hardjajani, & Nugroho, 2013). Fungsi kelompok menjadi maksimal ketika kelompok memiliki kohesivitas yang tinggi, karena kelompok

memiliki kekuatan bersama untuk mencapai tujuan (Krisnasari & Purnomo, 2017). Penelitian yang dilakukan Pertiwi (2017) menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara harga diri dan kohesivitas kelompok dengan pemalasan sosial. Hal ini menunjukkan bahwa harga diri dan kohesivitas kelompok secara bersama-sama dapat mempengaruhi pemalasan sosial yang terjadi pada subjek.

G. Hipotesis

Berdasarkan hasil pengkajian teori, peneliti mengajukan hipotesis penelitian sebagai berikut :

1. Ada hubungan negatif antara harga diri dengan pemalasan sosial pada mahasiswa. Semakin tinggi harga diri, semakin rendah pemalasan sosial pada mahasiswa. Sebaliknya, semakin rendah harga diri, maka semakin tinggi pemalasan sosial pada mahasiswa.
2. Ada hubungan negatif antara kohesivitas kelompok dengan pemalasan sosial pada mahasiswa. Semakin tinggi kohesivitas kelompok, maka semakin rendah pemalasan sosial pada mahasiswa. Sebaliknya, semakin rendah kohesivitas kelompok, maka semakin tinggi pemalasan sosial pada mahasiswa.
3. Ada hubungan antara harga diri dan kohesivitas kelompok dengan pemalasan sosial pada mahasiswa.