

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Globalisasi membawa dampak besar dalam puskesmas sebagai jasa pelayanan kesehatan masyarakat sehingga harus memiliki manajemen yang efektif. Untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam manajemen yang efektif dibutuhkan dukungan pegawai yang cakap dan berkompeten di bidangnya. Pembinaan yang dilakukan kepada karyawan harus diutamakan sebagai aset utama sebuah perusahaan atau instansi. Dalam peningkatan manajemen efektif, karyawan dapat dikatakan profesional apabila mampu bekerja keras, bekerja sepenuh hati, disiplin, jujur, loyalitas tinggi, dan penuh dedikasi untuk mencapai keberhasilan pekerjaan. Organisasi atau perusahaan yang baik merupakan organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusia di dalamnya, karena hal tersebut menjadi salah satu faktor untuk meningkatkan kinerja karyawan. (Rukhyati, 2018). Pelayanan yang baik kepada masyarakat, tidaklah mudah dilakukan bagi setiap perusahaan atau organisasi sehingga perlu adanya strategi bagi instansi publik dalam memberikan pelayanan yang baik agar selalu mendapat kepercayaan dari masyarakat. Pelaksanaan strategi dalam pelayanan masyarakat harus diimbangi dengan adanya pengelolaan sumber daya manusia sebagai penentu kelancaran aktivitas organisasi (Stya., dkk, 2017).

Menurut Mathis (dalam Mangasa 2018) mendefinisikan bahwa keterlibatan atau peran karyawan adalah sebagai tindakan positif dalam pemenuhan pekerjaan

atau tindakan yang berhubungan dengan keadaan pikiran yang ditandai dengan semangat, dedikasi dan penyerapan. Menurut Noe (dalam Mangasa 2018), keterlibatan dan partisipasi karyawan dalam pekerjaan adalah sebagai bentuk kepedulian karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukannya. Kemajuan sebuah perusahaan atau organisasi merupakan dampak positif dari adanya sumber daya manusia yang berkualitas di dalam perusahaan atau organisasi (Brury, 2016). Kualitas sumber daya manusia merupakan salah satu hal penting selain adanya kemajuan teknologi, yang dapat menentukan keberhasilan perusahaan. Perusahaan atau organisasi dapat berhasil tergantung dari faktor kualitas manusia atau sumber daya manusia di dalamnya, selain dari keunggulan teknologi yang memadai (Elvia, dkk 2020). Chugthai (2008) mengemukakan bahwa keterlibatan secara penuh terhadap pekerjaan mampu meningkatkan karyawan untuk menciptakan kinerja yang baik dan akan berpartisipasi aktif dalam menyelesaikan pekerjaan atau tugasnya karena hal ini dianggap penting

Bekerja di dalam sebuah kelompok memiliki dampak positif mengenai kinerja dan upaya individu dalam menyelesaikan tugas (Hoigaard, Tonnessen, dan Safvenbom, 2006). Bekerja secara berkelompok sangat bermanfaat untuk menambah pengalaman individu dalam pengembangan kemampuan untuk bekerja sama, dan pengembangan komunikasi, serta menjadi sebuah kesempatan yang baik bagi individu. McCorkle (dalam Hall & Buzwell, dalam Eclisia., dkk, 2017). Akan tetapi dalam praktek, bekerja secara berkelompok dapat menurunkan usaha dan motivasi individu dalam mengerjakan tugas. Individu tidak akan mampu mengembangkan potensi dalam dirinya karena terbiasa bergantung atau

mengandalkan orang lain dalam mengerjakan tugas di dalam kelompok dan menyebabkan individu bersifat pasif serta memiliki inisiatif yang rendah dalam menyelesaikan tugas (Ying, Li, Jiang, Peng, dan Lin, 2014). Penurunan usaha dan motivasi individu ini dapat membuat bekerja dalam kelompok menjadi tidak efektif, sehingga dikenal dengan fenomena *social loafing*. Menurut Comer (1995) pemalasan *social loafing* adalah penurunan kontribusi individu yang sering terjadi di dalam sebuah kelompok. Produktivitas setiap individu di dalam kelompok juga akan terhambat. (Latene, Williams, dan Harkins, 1979). Pemalasan sosial (*social loafing*) dapat merusak kohesivitas anggota di dalam kelompok, sehingga proses untuk mencapai tujuan kelompok akan terhambat (Shiue, Chiu, dan Chang, 2010). Myers (dalam Pratama & Aulia, 2020) mengungkapkan bahwa pemalasan sosial adalah kecenderungan individu dalam memberikan usaha yang lebih sedikit untuk mencapai tujuan bersama atau kelompok dibandingkan dengan bekerja secara individu. Individu yang termasuk dalam *social loafing* dapat mendorong individu lain dalam mengembangkan emosi negatif dalam sebuah kelompok karena menganggap bahwa tidak adilnya pembagian tugas yang dikerjakan, sehingga menyebabkan hasil kerja kelompok yang buruk. Pengurangan usaha ini biasanya terjadi ketika usaha individu tidak dapat dibedakan dengan usaha orang lain dalam kelompok. Individu yang melakukan pemalasan sosial di dalam kelompok membuat individu tersebut mengurangi kesempatan yang sama dengan individu lain dalam mengembangkan kemampuan dan pengetahuan terkait dengan tugas yang seharusnya dapat dikerjakan (Teng & Luo, 2014). Dengan adanya hal tersebut, anggota kelompok akan mengusahakan hasil yang baik untuk kelompoknya dan

saling mengerti sehingga perilaku pemalasan sosial tidak muncul (Pratama & Aulia, 2020).

Penelitian yang dilakukan oleh Mello (dalam Kardila & Farah, 2020) menguatkan eksistensi dari fenomena kemalasan sosial (*social loafing*) di perguruan tinggi. Hasil dari penelitian tersebut yaitu membuktikan bahwa mahasiswa mengalami pengalaman yang tidak menyenangkan ketika harus bekerja di dalam sebuah kelompok atau bekerja secara bersama-sama. Pernyataan ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Piezon dan Ferree (dalam Kardila & Farah, 2020) bahwa dari 227 mahasiswa sebanyak 35,7% diantaranya melaporkan bahwa mereka memiliki pengalaman yang tidak menyenangkan ketika bergabung bekerja di dalam sebuah kelompok yang anggotanya melakukan perilaku pemalasan sosial (*social loafing*). Penelitian yang dilakukan oleh Alan Ingham (dalam Myers, 2012) tentang *social loafing*, bahwa seseorang mengeluarkan usaha 18% lebih besar ketika bekerja sendiri.

Selain itu, ditemukan permasalahan terkait kemalasan *social loafing* pada anggota organisasi mahasiswa di dalam penelitian Wildanto (dalam Gita, Iswinarti & Istiqomah, 2020) seperti mahasiswa yang sengaja menghindar dari tanggung jawab. Hasil survey pada 50 anggota organisasi mahasiswa menunjukkan beberapa hal yang menjadi penyebab adanya kemalasan sosial seperti beban tugas tidak sesuai target, hasil pekerjaan tidak maksimal, konflik antar anggota kelompok, anggota kelompok yang mengundurkan diri, dan kesalahan komunikasi.

Berdasarkan wawancara awal yang dilakukan pada seorang pekerja di Puskesmas Berbah, ditemukan hasil bahwa terdapat *social loafing* di Puskesmas

Berbag. Hal tersebut terlihat dari hasil wawancara yang memenuhi aspek-aspek *social loafing* dimana responden menyatakan bahwa responden sering merasa tidak ada motivasi dalam melakukan pekerjaannya. Hal itu disebabkan oleh beban kerja yang cukup berat namun tidak mendapatkan gaji yang sesuai. Responden juga mengungkapkan bahwa seringkali juga terdapat konflik antara para pekerja sehingga membuat suasana ketika bekerja menjadi tidak baik. Konflik yang biasa terjadi berupa terdapat beberapa pegawai yang tidak disiplin dengan jam kerja yang telah ditentukan. Hasil wawancara tersebut sesuai dengan dimensi *dari social loafing* yang dikemukakan Latane dkk (1981) yaitu *dilution effect* yang menekankan pada rendahnya motivasi individu dan *immediacy gap* yang terlihat dari adanya jarak antar sesama kelompok.

Puskesmas memiliki tujuan untuk meningkatkan kesadaran dan kemampuan hidup sehat bagi setiap orang yang tinggal di wilayah kerja puskesmas (Widianti dkk, 2017). Selain itu Puskesmas merupakan tempat yang digunakan untuk menyelenggarakan upaya kesehatan bagi setiap elemen masyarakat dan bertanggung jawab untuk mencanakan mengatur, menyelenggarakan, dan mengawasi penyelenggaraan kesehatan secara merata dan terjangkau oleh masyarakat (Dahar dkk, 2019). Jika terdapat *social loafing* di puskesmas maka akan berpengaruh negatif bagi puskesmas dan berdampak pada kurangnya penanganan pada pasien yang membutuhkan pertolongan dengan segera. Hal tersebut sesuai dengan Shiue dkk (2010) yang menjelaskan bahwa jika terdapat *social loafing* maka proses untuk mencapai tujuan kelompok akan terhambat. Sehingga dapat disimpulkan bahwa jika terdapat *social loafing* di puskesmas maka puskesmas akan

proses untuk menyelenggaraan kesehatan secara merata dan terjangkau oleh masyarakat dapat terhambat dan tidak maksimal. Kurangnya kinerja dari puskesmas akan memunculkan citra buruk pada puskesmas (Widianti dkk, 2017).

Keadilan distributif merupakan sebuah keadilan yang menentukan titik ganjaran yang akan diterima oleh individu setelah melewati standar tertentu. Keadilan distibutif juga merupakan hasil dari kontribusi individu atau karyawan sebagai imbalan atas kontribusi dirinya yang diberikan secara adil sesuai dengan kualitas sumber daya manusia yang dimiliki, sesuai dengan kontribusi individu terhadap organisasi berdasarkan pada standarisasi aturan perusahaan, Muschinsky (dalam Febriani dan Nurtjahjanti, 2006). Menurut Deutsch (dalam Faturochman, 2002) menyatakan bahwa secara konseptual keadilan distributif berkenaan dengan distribusi barang dan keadaan yang akan berpengaruh pada kesejahteraan individu atau menguntungkan bagi individu tersebut seperti aspek-aspek fisik, sosial, ekonomi, dan psikologis.

Keadilan distributif dan *social loafing* memiliki hubungan yang erat dalam kegiatan yang dilakukan secara berkelompok. Karena individu dalam bekerja tidak selalu secara individu, melainkan di suatu saat ada kalanya individu tersebut bekerja dalam kelompok. Pada umumnya hasil yang didapatkan dari bekerja dalam kelompok lebih maksimal dan memuaskan dan cenderung ke arah sempurna karena merupakan hasil gabungan dari beberapa individu atau beberapa orang dalam kelompok. Selain itu, individu sangat diharapkan dapat bekerja sama antar anggota dan membagi pengerjaan tugas secara adil agar dapat memberikan hasil yang maksimal. Dalam menyelesaikan sebuah tugas, seseorang lebih mudah

menyelesaikannya apabila dikerjakan secara berkelompok (Latene, 1979). Akan tetapi pemberian tugas secara berkelompok juga memiliki kelemahan dengan adanya anggota kelompok yang tidak mampu memberikan kontribusi saat mengerjakan sebuah tugas. Pengurangan usaha yang diberikan oleh individu tersebut yang sangat berdampak pada kinerja sebuah kelompok dan hal tersebut sangatlah merugikan dan dapat menghambat penyelesaian tugas kelompok.

Uraian yang telah dijelaskan dengan rinci berdasarkan poin di atas, peneliti beranggapan bahwa penting untuk melakukan penelitian ini mengingat hal yang ingin dikaji peneliti adalah hubungan mengenai keadilan distributif dengan *social loafing* pada karyawan di puskesmas berbah Yogyakarta dan sebelumnya tidak pernah diteliti. Oleh karenanya peneliti tertarik untuk menelitinya.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian di atas, peneliti ingin mengetahui dan meneliti apakah terdapat hubungan antara keadilan distributif dengan *social loafing* pada karyawan di puskesmas berbah Yogyakarta.

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara keadilan distributif dengan *social loafing* pada karyawan di Puskesmas Berbah Yogyakarta.

2. Manfaat Penelitian

Terdapat dua jenis manfaat dalam penelitian ini, yaitu manfaat secara teoritis dan manfaat secara praktis.

a. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan memberikan sumbangan ilmiah dalam bidang ilmu psikologi industri dan organisasi yaitu dalam hal hubungan antara keadilan distributif dengan *social loafing* bagi karyawan yang dikhususkan pada karyawan Puskesmas Berbah Yogyakarta.

b. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan memberikan pengetahuan yang dapat diterapkan pada sebuah perusahaan atau organisasi, terutama dalam hal meningkatkan atau membangun keadilan distributif serta dapat menurunkan *social loafing* dalam dunia kerja.