

**PENGARUH KEBERAGAMAN *COGNITIVE-STYLE* DAN JENIS KELAMIN
TERHADAP KINERJA KELOMPOK**

SKRIPSI

**Pembimbing:
Dr. Muhammad Tamar, M.Psi.
Rezky Ariany Aras, S.Psi., M.Psi., Psikolog**

**Oleh:
Muaiyadah
C021191010**



**UNIVERSITAS HASANUDDIN
FAKULTAS KEDOKTERAN
PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
MAKASSAR
2023**

**PENGARUH KEBERAGAMAN *COGNITIVE-STYLE* DAN JENIS KELAMIN
TERHADAP KINERJA KELOMPOK**

SKRIPSI

Diajukan untuk Menempuh Ujian Sarjana pada
Fakultas Kedokteran
Program Studi Psikologi
Universitas Hasanuddin

**Pembimbing:
Dr. Muhammad Tamar, M.Psi.
Rezky Ariany Aras, S.Psi., M.Psi., Psikolog**

**Oleh:
Muaiyadah
C021191010**



**UNIVERSITAS HASANUDDIN
FAKULTAS KEDOKTERAN
PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
MAKASSAR
2023**

**PENGARUH KEBERAGAMAN COGNITIVE-STYLE DAN JENIS KELAMIN TERHADAP
KINERJA KELOMPOK**

Disusun dan diajukan oleh:

**Muaiyadah
C021191010**

Telah disetujui dan diajukan di hadapan Dewan Penguji Skripsi Program Studi Psikologi
Fakultas Kedokteran Universitas Hasanuddin
pada tanggal seperti tertera di bawah ini:

Makassar, 18 Agustus 2023

Pembimbing I



Dr. Muhammad Tamar, M.Psi.
NIP. 19641231 199002 1 004

Pembimbing II



Rezky Ariany Aras, S.Psi., M.Psi., Psikolog
NIP. 19900711 201803 2 002

Ketua Program Studi Psikologi
Fakultas Kedokteran
Universitas Hasanuddin



Dr. Ichlas Nanang Afandi, S.Psi., M.A.
NIP. 19810725 201012 1 004

LEMBAR PENGESAHAN

SKRIPSI

**PENGARUH KEBERAGAMAN COGNITIVE-STYLE DAN JENIS KELAMIN
TERHADAP KINERJA KELOMPOK**

Disusun dan diajukan oleh:






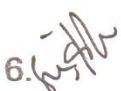
Muaiyadah

C021191010

Telah dipertahankan dalam Sidang Ujian Skripsi
pada tanggal 25 Agustus 2023

Menyetujui,

Panitia Penguji

No.	Nama Penguji	Jabatan	Tanda Tangan
1.	Dr. Muhammad Tamar, M.Psi.	Ketua	1. 
2.	Syurawasti Muhiddin, S.Psi., M.A.	Sekretaris	2. 
3.	Elvita Bellani, S.Psi., M.Sc.	Anggota	3. 
4.	Rezky Ariany Aras, S.Psi., M.Psi., Psikolog	Anggota	4. 
5.	Suryadi Tandiayuk, S.Psi., M.Psi., Psikolog	Anggota	5. 
6.	Sri Wahyuni, S.Psi., M.Psi., Psikolog	Anggota	6. 

Mengetahui,

**Wakil Dekan
Bidang Akademik dan Kemahasiswaan
Fakultas Kedokteran
Universitas Hasanuddin**



dr. Agussalim Bukhari, M.Clin., Med., Ph.D., Sp.GK (K)
NIP. 19700821 19903 1 001

**Ketua Program Studi Psikologi
Fakultas Kedokteran
Universitas Hasanuddin**



Dr. Ichlas Nanang Afandi, S.Psi., M.A.
NIP. 19810725 201012 1 004

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik (sarjana, magister, dan atau dokter), baik di Universitas Hasanuddin maupun di perguruan tinggi lain.
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan, dan penelitian saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain, kecuali Tim Pembimbing dan masukan Tim Penelaah/Tim Penguji.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini telah saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Makassar, 26 Agustus 2023

Yang membuat pernyataan,



Muafyadah

NIM. C021191010

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadirat Allah Swt. yang telah memberikan limpahan rahmat, nikmat, dan petunjuk-Nya sehingga peneliti dapat melaksanakan penelitian dan merampungkan penyusunan skripsi ini dengan judul “Pengaruh Keberagaman *Cognitive Style* dan Jenis Kelamin terhadap Kinerja Kelompok”. Skripsi ini disusun sebagai bentuk pelaporan dari penelitian yang telah dilaksanakan sebagai syarat untuk menyelesaikan studi di Prodi Psikologi FK Unhas. Setiap proses yang peneliti lalui sebagai mahasiswa hingga sampai pada tahap penyusunan skripsi tentunya tidak terlepas dari dukungan dan bimbingan berbagai pihak. Oleh karena itu, peneliti menyampaikan terima kasih yang setulusnya kepada:

1. Kedua orang tua, kakak, dan adik peneliti yang senantiasa memberikan dukungan, pengertian, dan wejangan kepada peneliti dalam setiap aspek kehidupan, tak terkecuali kehidupan akademik serta dalam proses penyusunan skripsi ini.
2. Dosen pembimbing skripsi, Bapak Dr. Muhammad Tamar, M.Psi. dan Ibu Rezky Ariany Aras, S.Psi., M.Psi., Psikolog yang telah meluangkan waktunya untuk berdiskusi, memberikan arahan dan bimbingan, serta memberi semangat kepada peneliti selama proses penyusunan skripsi.
3. Ibu Sri Wahyuni, S.Psi., M.Psi., Psikolog selaku dosen pendamping akademik dan dosen pembahas. Motivasi, arahan, serta umpan balik membangun yang diberikan menjadi salah satu pendukung bagi peneliti untuk bertahan selama proses perkuliahan dan tentunya penyusunan skripsi ini.
4. Ibu Elvita Bellani, S.Psi., M.Sc. selaku dosen pembahas. Setiap pertanyaan dan umpan balik konstruktif yang diberikan menjadi bahan refleksi untuk

peneliti serta memberikan pengaruh besar dalam mengoptimalkan konten yang tertera dalam skripsi ini.

5. Seluruh jajaran dosen Prodi Psikologi FK Unhas. Segala ilmu yang diberikan dan pengalaman “belajar tentang” maupun “belajar menjadi” merupakan bekal yang tidak ternilai harganya. Pelajaran yang peneliti dapatkan sangat membantu dalam pengembangan diri peneliti sendiri maupun dalam berproses selama perkuliahan dan penyusunan skripsi.
6. Seluruh jajaran staf Prodi Psikologi FK Unhas. Terima kasih atas bantuan dan arahan yang diberikan, sehingga peneliti diberi kelancaran dalam proses administrasi dan peminjaman ruangan untuk kepentingan penelitian.
7. Kak Nur Fajar Alfitra, S.Psi., M.Sc. yang telah turut membantu serta membimbing peneliti dan kelompok dalam proses perancangan penelitian hingga eksekusi. Terima kasih atas dukungan dan kesabarannya dalam menjawab setiap pertanyaan, khususnya terkait desain dan metode penelitian.
8. Annisa Nur Maulidianti, Ayessa Zereina Maghfira, Miskah Ramdhani Machmoed, Angel Natalia Christi, Siti Nirmala Kusuma, Nur Hamida Massiongan, Natasya Pinkan Mapaliey, Reski Ivana Putri, Puspa Akhlakul Karimah, Andi Atikah Maulidya Iskandar, S. Nurul Azizah, dan Ruhul Fadhilah Az-Zahra. Terima kasih kepada seluruh manusia yang sudah bersedia menjadi teman tanpa syarat bagi peneliti, teman-teman yang senantiasa memberikan dukungannya meski seringkali mendapat penolakan. Terima kasih karena selalu berupaya meluangkan waktu, memberi alternatif solusi, dan berbagai saran atas setiap problematika yang peneliti hadapi walaupun kehadiran kalian pada dasarnya sudah lebih dari cukup. Terima kasih telah menjadi

pengingat bagi peneliti bahwa ada orang-orang yang akan senantiasa mendampingi dan bangga atas pencapaian peneliti, sekecil apapun itu.

9. Fidya Ainun Cholisha dan Audisa Nabila Sukarsa. Terima kasih atas kontribusi serta kolaborasinya dalam melaksanakan penelitian eksperimen yang diiringi suka, duka, tangis, dan tawa. Semoga pengalaman yang dilalui bersama menjadi ilmu yang bermanfaat.
10. Teman-teman seperjuangan, mahasiswa Prodi Psikologi FK Unhas angkatan 2019, Integrity, yang telah kebersamai peneliti selama proses perkuliahan dan menjalani berbagai kegiatan bersama. Terima kasih atas segala pengalaman dan dukungan yang diberikan satu sama lain.
11. Nur Inayah Musa dengan prinsip utama "*this is too shall pass*" selaku teman peneliti sejak masa sekolah yang merangkap sebagai saudara sejak bergabung menjadi bagian di Prodi Psikologi FK Unhas. Terima kasih karena telah kebersamai proses yang dilalui peneliti. Terima kasih karena senantiasa mendengarkan dinamika yang peneliti rasakan meskipun belum atau tidak pernah merasakan sendiri. Terima kasih telah memberikan segala bentuk bantuan dalam rangka mengurangi beban atau masalah yang dialami peneliti. Terima kasih telah menjadi tempat bertukar cerita dan '911' bagi peneliti.
12. Kakak dan adik tingkat sesama mahasiswa Prodi Psikologi FK Unhas serta teman-teman yang turut menyaksikan dinamika peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini, Kak Immanuel Jason Edwardnov Sarman, S.Psi., Kak Mario Muhammad Noer Fauzan, S.Psi., Kak Ahmad Akbar Jayadi, S.Psi., Tiron Tekno Sentosa, Muhammad Fathi Hanif, Noer Azizah Ramadhana, Alfa Septiano Raiders, dan Adrian Yusuf. Terima kasih atas dukungan, bantuan,

ABSTRAK

Muaiyadah, C021191010, Pengaruh Keberagaman Cognitive-Style dan Jenis Kelamin terhadap Kinerja Kelompok, Skripsi, Program Studi Psikologi, Fakultas Kedokteran, Universitas Hasanuddin, Makassar, 2023.

xv + 57 halaman, 8 lampiran

Berbagai penelitian telah mengeksplorasi *input* komposisi kelompok (seperti kemampuan kognitif, kepribadian, jenis kelamin, ras, dan lain-lain) dengan implikasi untuk proses dan kinerja kelompok. Kinerja kelompok adalah proses dan hasil usaha anggota kelompok untuk mencapai tujuan bersama. Hasil penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa keberagaman dapat mempengaruhi perilaku, sikap, kesuksesan karier, dan kemampuan karyawan untuk berinteraksi dan berfungsi secara efektif dalam kelompok. Perspektif teori pemrosesan informasi/pengambilan keputusan menyatakan bahwa keberagaman dalam suatu kelompok dapat meningkatkan sumber daya kognitif dan ketersediaan informasi yang membantu penyusunan ide alternatif atau solusi yang lebih kritis dan variatif. Penelitian berikut menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian eksperimen, yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh keberagaman *cognitive style* dan jenis kelamin terhadap kinerja kelompok ditinjau dari ketepatan dan durasi waktu yang dibutuhkan. Penelitian berikut melibatkan 66 mahasiswa S1 Universitas Hasanuddin yang terbagi dalam 50 kelompok triadik dan diadik. Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan dari keberagaman *cognitive style* kelompok terhadap kemampuan kelompok menyelesaikan tugas dengan tepat. Selain itu, tidak ada pengaruh keberagaman *cognitive style* kelompok terhadap durasi waktu yang dibutuhkan kelompok untuk menyelesaikan tugas. Terakhir, tidak ada pengaruh keberagaman jenis kelamin dalam kelompok terhadap kinerja kelompok, baik dari segi ketepatan maupun kecepatan. Penelitian selanjutnya juga memiliki beberapa limitasi antara lain jadwal percobaan yang tidak serentak, perbedaan kondisi fisik dan psikologis partisipan, waktu penelitian yang cukup lama, dan sampel penelitian yang terbatas. Peneliti selanjutnya perlu mempertimbangkan limitasi tersebut jika ingin melakukan penelitian serupa.

Kata Kunci: Kinerja Kelompok, Keberagaman, *Cognitive Style*, *Sex Differences*, Psikologi Industri dan Organisasi

Daftar Pustaka, 45 (1985-2022)

ABSTRACT

Muaiyadah, C021191010, The Effect of Cognitive-Style Diversity and Sex Differences on Group Performance, Thesis, Psychology Department, Medicine Faculty, Hasanuddin University, Makassar, 2023.

xv + 57 pages, 8 attachments

Various studies have explored the inputs of group composition (such as cognitive abilities, personality, gender, race, et cetera) with implications for group processes and performance. Group performance is the process and results of group members' efforts to achieve common goals. The results of previous research indicate that diversity can affect behavior, attitudes, career success, and the ability of employees to interact and function effectively in groups. Information processing/decision-making perspective states that diversity within a group increases the cognitive resources and information availability assisting the preparation of alternative ideas or solutions that are more critical and varied. The following research used a quantitative approach with the type of experimental research, which aims to determine the effect of diversity in cognitive style and sex on group performance in terms of the accuracy and duration of time needed. The following study involved 66 undergraduate students at Hasanuddin University divided into 50 triadic and dyadic groups. The results showed a significant effect of the diversity of group cognitive styles on the group's ability to complete tasks correctly. In addition, there is no effect of group cognitive style diversity on the time duration the group needed to complete the tasks. Finally, there is no effect of sex differences within the group on group performance, both in terms of accuracy and speed. The following research also has several limitations, including the experimental schedule that is not simultaneous, differences in the physical and psychological conditions of the participants, the research time is quite long, and the research sample is limited. Future researchers must consider these limitations if they wish to do similar research.

Keywords: Group Performance, Diversity, Cognitive Style, Sex Differences, Industrial and Organizational Psychology.

Bibliography, 45 (1985-2022)

DAFTAR ISI

Halaman Judul	i
Lembar Persetujuan	ii
Lembar Pengesahan.....	iii
Lembar Pernyataan	iv
Kata Pengantar	v
Abstrak	ix
Abstract.....	x
Daftar Isi	xi
Daftar Tabel.....	xiii
Daftar Gambar.....	xv
BAB I.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah.....	5
1.3 Tujuan Penelitian.....	6
1.4 Manfaat Penelitian.....	7
1.4.1 Manfaat Akademik.....	7
1.4.2 Manfaat Praktis	7
BAB II.....	8
2.1 Kinerja Kelompok	8
2.1.1 Definisi Kinerja Kelompok.....	8
2.1.2 Faktor yang Memengaruhi Kinerja Kelompok.....	8
2.2 Keberagaman.....	12
2.2.1 Definisi Keberagaman (<i>Diversity</i>)	12
2.2.2 Jenis Keberagaman	12
2.3 <i>Cognitive Style</i>	13
2.4 <i>Sex Differences</i>	15
2.5 Pengaruh Keberagaman terhadap Kinerja Kelompok.....	17
2.6 Kerangka Konseptual	21
2.7 Hipotesis Penelitian	21
2.7.1 Hipotesis 1	22
2.7.2 Hipotesis 2	22

BAB III.....	23
3.1 Jenis dan Pendekatan Penelitian.....	23
3.2 Desain Penelitian.....	23
3.3 Variabel Penelitian.....	24
3.4 Definisi Operasional Variabel Penelitian	24
3.4.1 Keberagaman <i>Cognitive Style</i>	24
3.4.2 Keberagaman Jenis Kelamin.....	25
3.4.3 Kinerja Kelompok	25
3.5 Partisipan Penelitian.....	25
3.6 Teknik Pengumpulan Data	26
3.6.1 Instrumen Penelitian.....	26
3.6.2 Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian	26
3.7 Teknik Analisis Data	28
3.7.1 Analisis Deskriptif	28
3.7.2 Uji Asumsi	28
3.7.3 Uji Hipotesis	29
3.8 Prosedur Penelitian	29
3.8.1 Tahap Pra Pelaksanaan.....	29
3.8.2 Tahap Pelaksanaan	29
3.8.3 Tahap Pasca Pelaksanaan.....	32
3.8.4 Tahap Penyusunan Laporan	32
BAB IV	33
4.1 Hasil Penelitian.....	33
4.1.1 Gambaran Karakteristik Partisipan	33
4.1.2 Analisis Deskriptif Variabel.....	34
4.1.3 Uji Asumsi	42
4.1.4 Uji Hipotesis	44
4.2 Pembahasan	46
4.3 Limitasi Penelitian.....	54
BAB V	56
5.1 Kesimpulan.....	56
5.2 Saran.....	56

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Blueprint Skala Cognitive Style Indicator	26
Tabel 3.2 Nilai Loading Factor Skala Cognitive Style Indicator.....	27
Tabel 3.3 Indeks Ketepatan Model Skala Cognitive Style Indicator	27
Tabel 4.1 Statistik Deskriptif Skala Cognitive Style Partisipan	35
Tabel 4.2 Penormaan Kategori Dimensi-Dimensi Cognitive Style	35
Tabel 4.3 Distribusi Frekuensi Kelompok Homogen dan Heterogen berdasarkan Preferensi Cognitive Style.....	38
Tabel 4.4 Distribusi Frekuensi Kelompok Homogen dan Heterogen berdasarkan Jenis Kelamin	39
Tabel 4.5 Statistik Deskriptif Kinerja Kelompok berdasarkan Keberagaman Preferensi Cognitive Style (Aspek Waktu).....	40
Tabel 4.6 Statistik Deskriptif Kinerja Kelompok berdasarkan Keberagaman Jenis Kelamin (Aspek Waktu)	41
Tabel 4.7 Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov Variabel Kinerja Kelompok berdasarkan Keberagaman Cognitive Style (Aspek Ketepatan).....	42
Tabel 4.8 Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov Variabel Kinerja Kelompok berdasarkan Keberagaman Cognitive Style (Aspek Waktu).....	43
Tabel 4.9 Hasil Uji Homogenitas Levene Variabel Kinerja Kelompok berdasarkan Keberagaman Cognitive Style dalam Kelompok (Aspek Waktu)	43
Tabel 4.10 Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov Variabel Kinerja Kelompok berdasarkan Keberagaman Jenis Kelamin (Aspek Ketepatan)	43
Tabel 4.11 Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov Variabel Kinerja Kelompok berdasarkan Keberagaman Jenis Kelamin (Aspek Waktu).....	44
Tabel 4.12 Hasil Uji Homogenitas Levene Variabel Kinerja Kelompok berdasarkan Keberagaman Jenis Kelamin dalam Kelompok (Aspek Waktu).....	44
Tabel 4.13 Hasil Uji Mann-Whitney Kinerja Kelompok berdasarkan Keberagaman Cognitive Style dalam Kelompok (Aspek Ketepatan)	45

Tabel 4.14 Hasil Uji Independent T-test Kinerja Kelompok berdasarkan Keberagaman Cognitive Style dalam Kelompok (Aspek Waktu)	45
Tabel 4.15 Hasil Uji Mann-Whitney Kinerja Kelompok berdasarkan Keberagaman Jenis Kelamin dalam Kelompok (Aspek Ketepatan).....	45
Tabel 4.16 Hasil Uji Independent T-test Kinerja Kelompok berdasarkan Keberagaman Jenis Kelamin dalam Kelompok (Aspek Waktu).....	46

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual Penelitian	21
Gambar 3.1 Desain Penelitian	23
Gambar 3.2 Tahap Pelaksanaan Penelitian	30
Gambar 4.1 Karakteristik Partisipan berdasarkan Jenis Kelamin	33
Gambar 4.2 Karakteristik Partisipan berdasarkan Fakultas.....	34
Gambar 4.3 Preferensi Cognitive Style Partisipan	36
Gambar 4.4 Preferensi Cognitive Style Partisipan berdasarkan Jenis Kelamin ..	37
Gambar 4.5 Kinerja Kelompok berdasarkan Keberagaman Preferensi Cognitive Style (Aspek Ketepatan)	39
Gambar 4.6 Kinerja Kelompok berdasarkan Keberagaman Jenis Kelamin (Aspek Ketepatan).....	41

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sejak dulu, struktur organisasi maupun perusahaan tidak terlepas dari kelompok-kelompok yang bekerja untuk mencapai tujuan bersama. Umumnya, keputusan kelompok dapat lebih mudah diterima serta dilaksanakan oleh seluruh anggota organisasi karena dianggap lebih adil dibandingkan dengan keputusan individu. Selain itu, salah satu hal yang mendukung pembentukan kelompok kerja adalah kebutuhan untuk menentukan suatu keputusan atau penyelesaian tugas yang lebih cepat dan efektif. Hal tersebut dikarenakan kelompok kerja diyakini dapat menciptakan hasil yang tidak dapat dicapai oleh individu ketika bekerja seorang diri (*University of Minnesota, 2015*).

Studi mengenai kelompok dalam organisasi mengalami transisi dari tahun ke tahun. Perkembangan studi terkini menghasilkan teori dan model proses kelompok yang membahas tentang bagaimana *input* seperti kepemimpinan, desain, dan komposisi kelompok mampu menghasilkan *output* yang bernilai (DeChurch dkk., 2018). Kelompok kerja atau kelompok pelaksana tugas merupakan sebuah unit yang kaya akan sumber daya, dalam hal ini setiap anggota memiliki akses terhadap pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan unik yang dimiliki satu sama lain, sehingga dapat mengurangi beban kerja masing-masing individu (Smith, 2022). Oleh karena itu, kinerja kelompok merupakan salah satu dari sekian banyak variabel yang melibatkan pentingnya komposisi kelompok, karena kinerja kelompok bergantung pada keterampilan anggota-anggotanya dan cara sumber daya tersebut dimanfaatkan ketika anggota kelompok berkerja sama.

Berbagai penelitian telah mengeksplorasi *input* komposisi kelompok (seperti kemampuan kognitif, kepribadian, gender, ras, dan lain-lain) yang berimplikasi pada proses serta kinerja kelompok. Sebuah penelitian literatur menunjukkan hasil bahwa anggota kelompok yang beragam (*diverse*) dapat meningkatkan kinerja kelompok pada tugas-tugas yang membutuhkan kreativitas dan aktivitas kognitif. Namun, perlu dilakukan penelitian lebih lanjut untuk mengetahui apakah semua bentuk keberagaman (*diversity*) memiliki pengaruh yang sama terhadap kinerja kelompok (Guzzo & Dickson, 1996).

Kinerja kelompok merupakan proses dan hasil yang diperoleh dari upaya anggota kelompok secara bersama-sama dalam rangka mencapai tujuan bersama pula. Tujuan tersebut dapat berbentuk capaian keputusan, penyelesaian masalah, menghasilkan ide-ide baru, dan lain sebagainya (Levine & Hogg, 2010). Di sisi lain, istilah *diversity* (keberagaman) mengacu pada situasi ketika berbagai variasi organisme yang memiliki atribut dan/atau karakteristik yang berbeda berada dalam satu ekosistem (Rogelberg, 2007; *American Psychological Association [APA]*, 2015). Keberagaman dapat dibedakan menjadi dua, yaitu *surface-level* dan *deep-level*. Keberagaman *surface-level* mengacu pada perbedaan individu dalam hal atribut yang tampak atau mudah ditemukan, seperti jenis kelamin, usia, dan etnis. Adapun keberagaman *deep-level* mengacu pada perbedaan atribut individu yang umumnya baru dapat diketahui melalui proses interaksi, seperti kepribadian, sikap, dan keterampilan (Jackson & Joshi, 2011).

Hasil-hasil penelitian terdahulu menunjukkan bahwa keberagaman dapat memengaruhi perilaku, sikap, kesuksesan karier, serta kemampuan karyawan untuk berinteraksi dan berfungsi secara efektif dalam kelompok. Sebuah studi yang dilakukan di salah satu hotel di Jambi menunjukkan bahwa pengelolaan

keberagaman sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Hidayatullah, Sumarni, & Rosita, 2020). Hasil penelitian yang mengkaji tentang hubungan keberagaman *surface-level* dengan kinerja kelompok menunjukkan bahwa keberagaman gender dalam kelompok mengarah pada kreativitas dan inovasi, serta pengambilan keputusan yang lebih baik, sehingga berdampak pada peningkatan kinerja kelompok (Naqvi, Ishtiaq, Kanwal, Butt, & Nawaz, 2013). Penelitian lain menunjukkan hasil bahwa kelompok dengan komposisi jenis kelamin yang setara antara laki-laki dan perempuan memiliki performa yang lebih baik daripada kelompok yang didominasi oleh laki-laki (Hoogendorn, Oosterbeek, & Van Praag, 2013). Selain itu, sebuah studi dengan metode tinjauan literatur menemukan bahwa dari 16 artikel yang memenuhi kriteria, mayoritas menunjukkan hubungan positif antara keberagaman ras, usia, etnis, latar belakang pendidikan, dan gender dengan kinerja, baik dalam hal kualitas maupun finansial (Gomez & Bernet, 2019).

Trait approach of workgroup model menjelaskan bahwa baik karakteristik demografis dan karakteristik lainnya akan secara langsung memengaruhi dan terkait dengan perilaku individu. Ketika anggota kelompok memiliki karakteristik demografis yang beragam, maka individu memiliki identitas budaya yang berbeda. Pengalaman pribadi serta status sosial ekonomi mengambil peran dalam pembentukan keahlian dan atribut *deep-level* individu. Atribut-atribut tersebut kemudian memengaruhi perilaku individu yang berperan dalam interaksi dan kinerja kelompok (Roberson, 2013). Berdasarkan perspektif teori pemrosesan informasi, keberagaman dalam kelompok diyakini dapat meningkatkan kualitas pengambilan keputusan. Hal ini dikarenakan kelompok dengan komposisi yang beragam dapat mencari informasi secara lebih luas, mempertimbangkan lebih

banyak alternatif, dan terlibat dalam debat atau konflik tugas yang lebih kuat sebelum menentukan keputusan (Jackson & Joshi, 2011). Hal ini memperkuat anggapan bahwa banyaknya perspektif yang didasari oleh perbedaan antaranggota kelompok menghasilkan pemecahan masalah, inovasi, dan pengambilan keputusan yang lebih baik.

Salah satu penelitian menunjukkan hasil bahwa kelompok yang memiliki keberagaman perspektif dan pengetahuan diketahui menampilkan performa yang lebih kreatif daripada kelompok yang homogen ketika anggota kelompok terlibat dalam proses *perspective taking* (Hoever, Knippenberg, & Ginkel, 2012). Selain itu, penelitian lain menunjukkan bahwa keberagaman kognitif memiliki efek positif terhadap kinerja kelompok (Liao & Long, 2016). Sebuah studi juga menunjukkan hasil bahwa keberagaman kognitif memiliki hubungan positif yang signifikan dengan *knowledge sharing*, yang kemudian dapat meningkatkan inovasi (Rahmi & Indarti, 2019).

Uraian penelitian di atas didominasi oleh studi yang dilakukan di luar negeri. Di Indonesia sendiri, topik terkait kinerja masih cenderung berfokus pada kinerja karyawan secara individu atau kinerja perusahaan secara garis besar yang melibatkan penghasilan maupun kualitas jasa yang diberikan. Selain itu, variabel keberagaman yang diteliti juga cenderung berfokus pada atribut demografis, seperti gender, usia, dan etnis (Ramadhani & Adhariani, 2015; Thoomaszen & Hidayat, 2020; Purwantini, Putri, & Waharini, 2021). Padahal, terdapat begitu banyak bentuk keberagaman yang apabila dipahami dan dimanajemen dengan optimal dapat meningkatkan kinerja kelompok atau organisasi dalam hal inovasi, kreativitas, penyelesaian masalah, maupun pengambilan keputusan yang tepat

pada kelompok atau unit-unit kerja yang berkolaborasi bersama demi mencapai tujuan perusahaan/organisasi.

Terbatasnya studi terkait keberagaman kognitif dan dampaknya terhadap kinerja kelompok dalam menyelesaikan tugas pada konteks negara Indonesia, menjadi salah satu faktor pendukung peneliti untuk melakukan studi eksperimental tentang “Pengaruh keberagaman *cognitive style* dan jenis kelamin terhadap kinerja kelompok.” Penelitian ini berfokus pada keberagaman *cognitive style* yang masih jarang dikaji untuk mendalami pengaruh perbedaan cara anggota kelompok memproses informasi terhadap keberhasilan kelompok menyelesaikan tugas, dengan tidak mengesampingkan faktor biografis yang paling sering dijumpai dalam sebuah kelompok kerja, dalam hal ini perbedaan jenis kelamin. Variabel keberagaman *cognitive style* dipilih dengan pertimbangan bahwa kinerja kelompok dalam menyelesaikan suatu tugas tidak terlepas dari cara setiap anggota kelompok berpikir atau memandang sesuatu. Selain itu, peneliti juga melibatkan keberagaman jenis kelamin sebagai variabel kontrol yang dianggap memengaruhi kinerja kelompok.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka rumusan masalah penelitian ini, yaitu:

- 1.2.1 Apakah terdapat pengaruh keberagaman *cognitive style* terhadap kinerja kelompok ditinjau dari perbedaan ketepatan jawaban kelompok homogen dan heterogen?

1.2.2 Apakah terdapat pengaruh keberagaman *cognitive style* terhadap kinerja kelompok ditinjau dari perbedaan kecepatan kelompok homogen dan heterogen menyelesaikan tugas?

1.2.3 Apakah terdapat pengaruh keberagaman jenis kelamin terhadap kinerja kelompok ditinjau dari pe

rbedaan ketepatan jawaban kelompok homogen dan heterogen?

1.2.4 Apakah terdapat pengaruh keberagaman jenis kelamin terhadap kinerja kelompok ditinjau dari perbedaan kecepatan kelompok homogen dan heterogen menyelesaikan tugas?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan, tujuan penelitian ini adalah untuk:

1.3.1 Mengetahui ada tidaknya pengaruh keberagaman *cognitive style* terhadap kinerja kelompok ditinjau dari perbedaan ketepatan jawaban kelompok homogen dan heterogen.

1.3.2 Mengetahui ada tidaknya pengaruh keberagaman *cognitive style* terhadap kinerja kelompok ditinjau dari perbedaan kecepatan kelompok homogen dan heterogen menyelesaikan tugas.

1.3.3 Mengetahui ada tidaknya pengaruh keberagaman jenis kelamin terhadap kinerja kelompok ditinjau dari perbedaan ketepatan jawaban kelompok homogen dan heterogen.

1.3.4 Mengetahui ada tidaknya pengaruh keberagaman jenis kelamin terhadap kinerja kelompok ditinjau dari perbedaan kecepatan kelompok homogen dan heterogen menyelesaikan tugas.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan yang hendak dicapai, penelitian ini diharapkan mampu memberi manfaat sebagai berikut:

1.4.1 Manfaat Akademik

Penelitian ini diharapkan dapat berkontribusi secara ilmiah dalam memperkaya literatur terkait keberagaman serta pengaruhnya terhadap kinerja kelompok dan menjadi bahan referensi dalam mengembangkan penelitian di masa yang akan datang.

1.4.2 Manfaat Praktis

- a. Bagi penulis, penelitian ini diharapkan dapat menjadi wadah untuk memperkaya wawasan mengenai keberagaman dan kinerja kelompok. Selain itu, melalui penelitian ini penulis diharapkan dapat mengimplementasikan pengetahuan serta menambah pengalaman dalam melaksanakan penelitian dengan metode eksperimen.
- b. Bagi organisasi, penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan dan referensi untuk lebih memahami pentingnya komposisi kelompok serta penerapan manajemen keberagaman dalam pengaruhnya terhadap kinerja.
- c. Bagi kelompok kerja dalam organisasi, penelitian ini diharapkan dapat memberi *insight* terkait bagaimana menyikapi keberagaman di lingkungan kerja secara positif dan mengefektifkan sumber daya yang beragam untuk mendorong produktivitas serta efektivitas kelompok kerja.
- d. Bagi individu dalam kelompok kerja, penelitian ini diharapkan dapat menjadi rujukan mengenai keberagaman dalam kelompok dan pada tingkat lebih lanjut membantu individu untuk berperilaku secara efektif dalam kelompok kerja yang beragam.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kinerja Kelompok

2.1.1 Definisi Kinerja Kelompok

Kelompok adalah dua atau lebih individu yang berinteraksi dan saling bergantung untuk bersama-sama mencapai tujuan tertentu. Kelompok kerja adalah kelompok yang berinteraksi dengan tujuan utama berbagi informasi serta membuat keputusan (Robbins & Judge, 2013). Kelompok kerja merupakan kumpulan dari dua individu atau lebih yang berinteraksi satu sama lain serta berbagi tujuan atas tugas tertentu yang saling terkait. Interaksi dan keterkaitan merupakan dua karakteristik yang membedakan sebuah kelompok kerja (*work group*) dengan sekumpulan individu (*collection of people*) (Spector, 2017).

Adapun kinerja adalah salah satu variabel yang paling sering dan penting untuk diukur. Hal ini dikarenakan keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi bergantung pada kinerja anggota atau karyawannya (Riggio, 2018). Kinerja didefinisikan sebagai bentuk pelaksanaan tugas pada suatu kesempatan tertentu (Sutherland, 1995). Kinerja merupakan segala aktivitas atau kumpulan tanggapan terhadap tugas yang mengarah pada suatu hasil (APA, 2015). Berdasarkan definisi para ahli, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja kelompok merupakan segala perilaku atau tanggapan kelompok yang menjadi bentuk pelaksanaan terhadap tugas yang diberikan dan bertujuan untuk mencapai suatu hasil.

2.1.2 Faktor yang Memengaruhi Kinerja Kelompok

Terdapat beberapa faktor yang dapat memengaruhi kinerja kelompok dengan uraian sebagai berikut (Aamodt, 2010).

1. Kohesivitas Kelompok

Kohesivitas kelompok terkait dengan sejauh mana anggota kelompok saling menyukai dan memercayai satu sama lain, berkomitmen untuk mencapai tujuan, dan berbagi perasaan bangga atas kelompok. Secara umum, kohesivitas kelompok berkontribusi positif terhadap produktivitas dan efisiensi kelompok, kualitas keputusan, kepuasan anggota, interaksi anggota, serta kesopanan anggota kelompok. Namun di sisi lain, kohesivitas juga diketahui dapat menurunkan kinerja kelompok, karena kelompok yang terlalu kohesif cenderung menjadi lebih sering melupakan tujuan organisasi.

2. Kemampuan dan Keyakinan Kelompok

Kelompok yang terdiri atas anggota berkemampuan tinggi akan lebih unggul dibandingkan kelompok dengan anggota berkemampuan rendah. Selain itu, efikasi atau keyakinan anggota terhadap kemampuan kelompok menyelesaikan tugas juga mendukung kinerja kelompok yang lebih baik.

3. Kepribadian Anggota Kelompok

Diketahui bahwa kelompok yang anggotanya memiliki skor tinggi dalam dimensi kepribadian *openness to experience* dan *emotional stability* akan menghasilkan kinerja lebih baik daripada kelompok yang tidak memiliki karakteristik tersebut. Selain itu, kelompok yang melakukan tugas-tugas fisik diyakini menunjukkan kinerja yang lebih baik apabila anggota kelompok memiliki skor tinggi pada dimensi kepribadian *conscientiousness*, *extraversion*, dan *agreeableness*.

4. Struktur atau Pola Komunikasi

Komunikasi yang baik antaranggota kelompok adalah dasar penting dalam mewujudkan kinerja kelompok yang efektif. Terdapat beberapa pola komunikasi

yang dapat digunakan dalam kelompok kecil, yaitu *chains* ($A \rightarrow B \rightarrow C$), *centralized* ($A \leftrightarrow C \leftrightarrow B$), *circles* ($A \rightarrow B \rightarrow C \rightarrow A$), dan *open* ($A \leftrightarrow B \leftrightarrow C \leftrightarrow A$). Setiap pola tersebut memiliki kelebihan dan kekurangan, sehingga penggunaannya bergantung pada situasi serta tujuan kelompok. Contohnya, ketika tujuan kelompok adalah mendorong seluruh anggota untuk saling mengenal, maka struktur komunikasi terbuka (*open*) lebih efektif. Sebaliknya, jika tujuan kelompok adalah untuk memecahkan masalah secepat mungkin, maka struktur komunikasi terpusat (*centralized*) akan menjadi pilihan terbaik.

5. Peran Kelompok (*Group Roles*)

Anggota kelompok harus memiliki satu dari dua kategori peran untuk mencapai kinerja yang baik, yaitu *task-oriented roles* (menawarkan ide, mengoordinasikan kegiatan, menemukan informasi baru) atau *social-oriented roles* (mendorong interaksi, partisipasi, dan kekompakan kelompok). Adapun peran ketiga, yaitu *individual role*, cenderung menghambat kinerja kelompok karena anggota yang menempati peran tersebut akan lebih fokus pada dirinya sendiri, menghindari interaksi, dan memblokir aktivitas kelompok. Ketika peran tidak secara alami diisi oleh anggota kelompok, pemimpin harus memberikan peran kepada individu tertentu. Misalnya, jika seorang pemimpin menyadari bahwa setiap anggota kelompok mengisi *task-oriented roles*, maka pemimpin dapat merekrut anggota kelompok baru atau menugaskan anggota saat ini untuk mengisi *social-oriented roles*.

6. Kehadiran Orang Lain (*Social Facilitation*, *Social Inhibition*, dan *Social Loafing*)

Kelompok berarti melibatkan dua individu atau lebih, yang mana dapat menghasilkan fenomena sosial tertentu dan berdampak pada kinerja. *Social facilitation* melibatkan efek positif kehadiran orang lain terhadap perilaku individu,

sedangkan *social inhibition* melibatkan efek negatif kehadiran orang lain terhadap perilaku individu. Adapun *social loafing* mempertimbangkan efek dari kerja sama antara beberapa orang terhadap kinerja individu. Kehadiran orang lain adalah faktor alami yang memicu gairah atau peningkatan energi yang di satu sisi dapat membantu individu dalam melakukan tugas-tugas yang dikuasai (*facilitation effect*), namun di sisi lain dapat menghambat pada tugas-tugas baru atau yang tidak dipraktikkan (*inhibition effect*). Hal ini berarti bahwa individu sebaiknya diberi ruang pribadi dalam mengerjakan tugas yang kompleks, sehingga memfasilitasi individu untuk menjaga tingkat energi. Adapun pada tugas-tugas yang dianggap mudah, gairah yang dihasilkan dari kehadiran orang lain dapat meningkatkan kinerja, namun juga dapat mengalihkan perhatian sehingga mengarah pada kinerja yang lebih buruk (Spector, 2017).

7. Dominansi Individu

Kinerja kelompok dipengaruhi oleh individu yang mendominasi, misalnya ketua kelompok. Diketahui bahwa ketika individu yang mendominasi mengusulkan solusi yang tepat atas masalah yang dihadapi kelompok, maka kinerja kelompok akan baik. Begitu pula sebaliknya, sebuah kelompok yang beranggotakan orang-orang cerdas akan memiliki kinerja buruk apabila pemimpinnya tidak terlalu cerdas.

8. *Groupthink*

Fenomena *groupthink* dalam kelompok membuat anggota menjadi sangat kohesif dan memiliki pikiran yang sama. Hal tersebut mengarah pada pengambilan keputusan yang buruk karena kelompok mengabaikan informasi yang mengarah pada alternatif lain. *Groupthink* dapat disebabkan oleh tekanan waktu dan stres,

kohesivitas yang tinggi dan adanya identitas sosial, isolasi terhadap sumber informasi lain, serta kepemimpinan yang otoritatif-direktif (Jhangiani & Tarry, 2022).

2.2 Keberagaman

2.2.1 Definisi Keberagaman (*Diversity*)

Keberagaman (*diversity*) mengacu pada banyaknya perbedaan dan persamaan yang terdapat di antara sekelompok individu (Rothmann & Cooper, 2008). Menurut Lambert dan Bell, keberagaman adalah variasi *traits*, baik yang terlihat maupun tidak, dari kelompok yang terdiri atas dua individu atau lebih (dalam Roberson, 2013). Keberagaman dapat mencakup perbedaan antarindividu yang berkaitan dengan jenis kelamin, etnis, usia, kelas, ras, kemampuan fisik dan mental, orientasi seksual, agama, serta status bantuan publik (Betchoo, 2015). Berdasarkan definisi dari para ahli, dapat disimpulkan bahwa keberagaman merupakan situasi ketika terdapat variasi *traits* yang tampak maupun tidak tampak dalam sekelompok individu yang memunculkan perbedaan dan persamaan antarindividu. Perbedaan maupun persamaan tersebut dipengaruhi atau disebabkan oleh beberapa karakteristik yang melekat pada diri individu, seperti jenis kelamin, usia, ras, kemampuan, agama, dan lain sebagainya.

2.2.2 Jenis Keberagaman

Terdapat perbedaan dalam tipologi keberagaman menurut beberapa ahli. Keberagaman dapat dibedakan menjadi *relation-oriented* dan *task-related diversity*, *primary* dan *secondary diversity*, serta *surface-level (readily-detected)* dan *deep-level (underlying) diversity* (Rogelberg, 2007; Jackson & Joshi, 2011). Adapun dalam penelitian ini, peneliti mengacu pada pembagian keberagaman berdasarkan atribut yang tampak dan tidak tampak, atau yang dikenal dengan

istilah keberagaman *surface-level* dan *deep-level*. Kedua tipe keberagaman tersebut diuraikan sebagai berikut (Roberson, 2013):

1. *Surface-level Diversity*

Surface-level diversity sering diasosiasikan dengan karakteristik demografis individu. Hal ini dikarenakan *surface-level diversity* mengacu pada atribut yang mudah dilihat oleh individu lain, seperti jenis kelamin (seks), usia, ras, ukuran tubuh, atau disabilitas yang tampak. Atribut keberagaman ini umumnya digunakan individu untuk menilai individu lain secara langsung hanya dengan melihatnya.

2. *Deep-level Diversity*

Deep-level diversity didefinisikan sebagai jenis keberagaman yang tidak dapat atau sulit diamati. *Deep-level attributes* individu umumnya baru terungkap setelah melakukan komunikasi verbal disertai isyarat nonverbal. Oleh karena itu, *deep-level diversity* cenderung tidak mendorong individu untuk membentuk bias maupun prasangka terhadap individu lain. Atribut yang memengaruhi *deep-level diversity* antara lain nilai (*values*), sikap (*attitudes*), keyakinan (*beliefs*), dan kemampuan (*abilities*) individu.

2.3 Cognitive Style

Salah satu atribut *deep-level diversity* adalah kemampuan individu yang mencakup kemampuan kognitif. Konstruk psikologi yang menjadi bagian dari *cognitive diversity* di antaranya adalah *cognitive style*. *Cognitive style* merupakan pola kognitif yang khas dan menjadi karakteristik individu (Bhatia, 2009). *Cognitive style* didefinisikan sebagai preferensi individu dalam mengorganisasikan persepsi dan konsep serta mengategorisasikan lingkungan eksternal. Preferensi tersebut

relatif stabil dari waktu ke waktu, oleh karenanya *cognitive style* menjadi sumber keberagaman kognitif dalam kelompok (Roeckelein, 2006).

Cognitive style adalah karakteristik yang mencakup cara individu memahami, berpikir, mengingat, dan memecahkan masalah. Selain itu, *cognitive style* juga memengaruhi penalaran individu secara sadar dan cara individu memahami dunia. *Cognitive style* individu kemungkinan berbeda bergantung pada elemen atau aktivitas yang disukai, seperti bekerja dalam kelompok versus bekerja secara individu, aktivitas terstruktur versus aktivitas yang kurang jelas, atau aktivitas visual versus verbal (APA, 2015; Matsumoto, 2009).

Terdapat beberapa pandangan mengenai model *cognitive style* individu. Pada penelitian ini, peneliti mengacu pada model *cognitive style* tiga dimensi yang dikemukakan oleh Cools dan Broeck (2007). Adapun tiga dimensi *cognitive style* tersebut diuraikan sebagai berikut (Cools & Broeck, 2007):

1. *Knowing Style*

Individu dengan *knowing style* cenderung untuk berpikir secara analitik dan rasional, sangat menghargai fakta dan data, juga lebih suka memecahkan masalah dengan struktur dan pola yang sudah ada sebelumnya. Individu dengan gaya kognitif ini cenderung kritis, berterus terang, menyimpan fakta serta detail, jarang melakukan kesalahan, dan pandai dalam tugas-tugas yang memiliki tuntutan besar. Individu dengan gaya kognitif ini juga menyukai masalah yang kompleks apabila terdapat potensi untuk menemukan solusi yang jelas dan rasional, menilai suatu hal berdasarkan proses yang logis, objektif, dan impersonal. Selain itu, individu dengan *knowing style* merasa nyaman ketika dapat memusatkan perhatiannya secara internal pada suatu ide dan konsep serta meluangkan waktu untuk mengintegrasikan informasi yang diperoleh.

2. *Planning Style*

Individu dengan *planning style* ditandai oleh kebutuhan akan struktur yang jelas dan juga berpikir secara rasional. Individu dengan gaya kognitif ini senang mengatur dan mengontrol, menyukai prosedur yang konsisten, serta tidak menyukai ambiguitas. Selain itu, individu dengan gaya kognitif ini lebih mementingkan perencanaan dan persiapan yang matang untuk mencapai tujuan, sehingga terorganisir, disiplin, dan dapat diandalkan. Namun, individu dengan *planning style* cenderung resisten terhadap perubahan, terikat pada rutinitas, konvensional, dan tertutup terhadap ide-ide baru.

3. *Creating Style*

Individu dengan *creating style* menyukai eksperimen dan melakukan sesuatu dengan cara yang berbeda. Individu dengan gaya kognitif ini cenderung tidak memproses informasi secara analitik, melainkan mencari kemungkinan tersembunyi dan sudut pandang baru. Individu dengan gaya kognitif ini juga lebih menyukai struktur yang dinamis, bekerja dengan cara yang fleksibel dan spontan, menyukai ketidakpastian, dan kebebasan. Selain itu, individu dengan *creating style* menyukai tindakan langsung dan mendapatkan energi dari interaksi dengan orang lain serta hal-hal di lingkungannya.

2.4 *Sex Differences*

Sex (seks atau jenis kelamin) merupakan ciri-ciri yang membedakan antara jantan dan betina atau laki-laki dan perempuan. Istilah *sex* utamanya mengacu pada ciri-ciri fisik dan biologis. Adapun *sex differences* adalah perbedaan ciri fisik serta psikologis antara laki-laki dan perempuan yang mencakup struktur otak, perbedaan karakteristik seks primer dan sekunder, hingga cara berpikir dan

berperilaku. Penyebab perbedaan tersebut seringkali dianggap muncul akibat faktor biologis yang alami (*nature*) dan bukan karena faktor lingkungan atau pengasuhan (*nurture*) (APA, 2015).

Diketahui tidak terdapat perbedaan antara laki-laki dan perempuan dalam aspek kecerdasan umum, namun perbedaan dapat ditemukan pada tes kemampuan kognitif tertentu. Perempuan cenderung memiliki skor tinggi pada tugas yang membutuhkan akses cepat terhadap informasi fonologis, semantik, dan episodik dalam memori jangka panjang, produksi dan pemahaman prosa yang kompleks, tugas motorik halus, artikulasi, serta kecepatan persepsi. Adapun laki-laki cenderung memperoleh skor tinggi pada tugas-tugas seperti tes standar matematika, penalaran spasial, tugas motorik yang melibatkan target, membuat penilaian terhadap objek yang sedang bergerak, serta pada tugas yang membutuhkan transformasi dalam memori kerja visuospasial (Halpern, 2002).

Pembahasan tentang *sex differences* umumnya tidak terlepas dari istilah *sex stereotypes*, yaitu keyakinan yang dianut dalam budaya tentang perbedaan jenis kelamin dan perilaku peran yang sesuai untuk setiap jenis kelamin (*sex-role behaviour*). Teori peran sosial memprediksi bahwa *sex differences* cenderung diwujudkan dalam perilaku yang sesuai dengan stereotip. Stereotip dapat menjadi titik awal yang berguna untuk menetapkan ekspektasi terhadap individu lain, namun stereotip ini juga dapat menyesatkan apabila digunakan sebagai dasar untuk menilai individu lain (Eagly, 2002; Bhatia, 2009).

Proses kategorisasi merupakan hal yang fundamental dalam pemrosesan informasi dan stereotip adalah salah satu contoh proses kategorisasi. Stereotip seringkali beroperasi secara otomatis tanpa disadari oleh individu itu sendiri dan stereotip diketahui dapat menurunkan kinerja pada tugas kognitif dalam beberapa

kondisi. Kondisi pertama adalah ketika perbedaan ditonjolkan, misalnya anggota dalam kelompok diminta untuk menyebutkan jenis kelamin. Kondisi kedua adalah apabila terbentuk stereotip negatif tentang kelompok tertentu, misalnya perempuan dikenal kurang mampu dalam bidang matematika. Kondisi ketiga adalah ketika kinerja pada tes dianggap penting bagi individu, misalnya skor yang diperoleh menjadi penentu kelulusan di perguruan tinggi. Lalu kondisi terakhir adalah apabila tugas yang diberikan dianggap sulit (Halpern, 2002).

Terlepas dari stereotip yang beredar tentang laki-laki dan perempuan dalam kelompok, di masa sekarang ini penelitian tentang keberagaman jenis kelamin dalam kelompok mengalami pergeseran. Jika pandangan terdahulu mengasumsikan faktor biologis jenis kelamin sebagai hal yang memengaruhi interaksi kelompok, kini banyak studi yang memandang bahwa baik laki-laki maupun perempuan sama-sama berpotensi menunjukkan perilaku yang feminin atau maskulin (Faizan dkk., 2018; Hsu dkk., 2021). Perilaku berdasarkan gender (feminin atau maskulin) inilah yang tampaknya lebih berpengaruh pada interaksi dalam kelompok. Interaksi kelompok diketahui lebih banyak bersifat maskulin karena anggota laki-laki maupun perempuan lebih menyukai gaya komunikasi yang maskulin dalam memimpin tugas, sehingga baik laki-laki maupun perempuan mengadaptasi karakteristik perilaku maskulin tersebut (Schmitz, 2012).

2.5 Pengaruh Keberagaman terhadap Kinerja Kelompok

Perspektif teori pemrosesan informasi/pengambilan keputusan menyatakan bahwa keberagaman dalam kelompok diyakini dapat meningkatkan sumber daya kognitif dan ketersediaan informasi yang kemudian membantu dalam penyusunan alternatif ide atau solusi yang lebih kritis serta variatif. Perspektif pemrosesan

informasi mengasumsikan bahwa individu membawa sudut pandang dan keahlian yang berbeda dalam proses pengambilan keputusan, sehingga kelompok lebih berfokus terhadap aktivitas yang berorientasi pada tugas daripada hubungan yang berbasis afeksi. Keberagaman mendorong anggota kelompok untuk mencari informasi secara lebih luas, mempertimbangkan lebih banyak solusi alternatif, dan terlibat dalam perdebatan yang kuat sebelum menentukan keputusan, sehingga solusi yang muncul cenderung lebih kritis (Jackson & Joshi, 2011).

Salah satu penelitian yang mendukung pengaruh positif keberagaman terhadap kinerja kelompok menunjukkan hasil bahwa terdapat hubungan positif antara keberagaman gender dengan kinerja kelompok. Hal tersebut mungkin terjadi karena laki-laki dan perempuan memiliki cara berpikir yang berbeda. Ketika terdapat keberagaman gender di antara tenaga kerja dalam organisasi, maka ide yang berbeda akan dikemukakan oleh kedua belah pihak. Hal ini memungkinkan pengembangan inovasi dan kreativitas yang akan mengarah pada peningkatan kinerja (Naqvi dkk., 2013). Penelitian lain yang mendukung temuan sebelumnya menunjukkan hasil bahwa komposisi kelompok dengan perbandingan jenis kelamin yang setara antara laki-laki dan perempuan menampilkan kinerja kelompok yang lebih baik daripada kelompok yang didominasi oleh laki-laki (Hoogendorn dkk., 2013).

Adapun sebuah studi literatur menunjukkan hasil bahwa dari 16 artikel yang ditinjau, mayoritas menunjukkan adanya hubungan positif antara keberagaman ras, usia, etnis, latar belakang pendidikan, dan gender dengan kinerja, baik secara kualitas maupun finansial. Berdasarkan temuan tersebut, diketahui bahwa penelitian dalam bidang medis menunjukkan kepuasan pasien yang lebih baik ketika perawatan diberikan oleh kelompok dengan anggota yang beragam.

Adapun studi-studi yang berfokus pada keterampilan profesional secara umum menemukan bahwa keberagaman berperan dalam peningkatan inovasi, komunikasi kelompok, dan penilaian risiko yang lebih baik. Tidak hanya itu, kinerja keuangan juga diketahui berhubungan positif dengan keberagaman dalam kelompok (Gomez & Bernet, 2019).

Pada salah satu penelitian yang berfokus pada keberagaman *deep-level*, diketahui bahwa keberagaman perspektif dan pengetahuan dapat meningkatkan kreativitas tim apabila anggota kelompok terlibat dalam proses *perspective taking* antara satu sama lain (Hoever dkk., 2012). Adapun sebuah penelitian survei menemukan bahwa keberagaman kognitif memiliki efek positif terhadap *knowledge sharing*. Dengan demikian, semakin beragam kemampuan kognitif suatu kelompok, maka semakin besar keinginan anggota untuk berbagi pengetahuan dalam kelompok tersebut (Rahmi & Indarti, 2019).

Penelitian lain menunjukkan hasil bahwa keberagaman kognitif memiliki efek positif terhadap kinerja kelompok. Temuan penelitian tersebut menunjukkan bahwa keberagaman kognitif meningkatkan akumulasi informasi, yang memberikan lebih banyak perspektif selama aktivitas pengambilan keputusan. Keberagaman dalam kelompok juga kondusif untuk melakukan transformasi informasi yang dapat bermanfaat bagi kinerja tim dengan menghasilkan lebih banyak ide baru. Selain itu, keberagaman kognitif dalam kelompok memfasilitasi pemilihan informasi, yang menciptakan kemungkinan lebih tinggi untuk memilih informasi yang tepat dan mengarah pada hasil yang positif (Liao & Long, 2016).

Serupa dengan penelitian sebelumnya, sebuah penelitian eksperimen mengindikasikan adanya pengaruh kuat dan positif dari keragaman kognitif pada kualitas keputusan. Berdasarkan hasil penelitian tersebut, diketahui keragaman

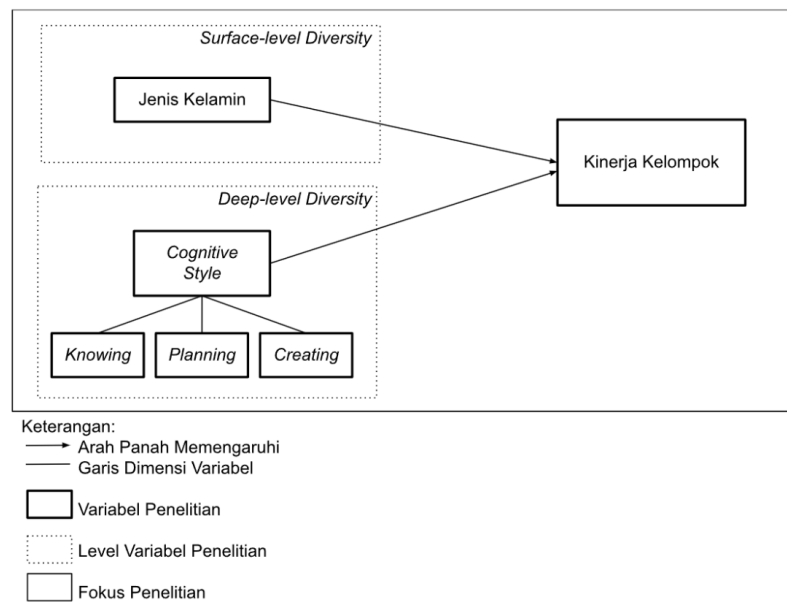
kognitif meningkatkan kualitas keputusan karena anggota dengan latar belakang fungsional yang berbeda dapat lebih fokus pada hasil keputusan daripada kepuasan anggota. Kinerja berhubungan langsung dengan kualitas keputusan yang dibuat anggota dan semakin beragam anggota tim, semakin mampu anggota mensintesis berbagai perspektif dan menghasilkan keputusan yang berkualitas tinggi (Parayitam & Papenhausen, 2016).

Di sisi lain, terdapat penelitian yang mengkaji hubungan keberagaman dengan kinerja dengan melibatkan konteks dalam hubungan keberagaman dan kinerja. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa keberagaman kelompok berdampak positif ketika menimbulkan konflik tugas (memicu sudut pandang yang berbeda), namun berdampak negatif ketika terdapat konflik hubungan. Manajemen konflik yang baik dalam kelompok memerlukan konteks yang sesuai agar dapat meningkatkan kinerja kelompok. Variabel yang berkaitan dengan konteks tersebut dan memoderasi hubungan keberagaman dan kinerja adalah kohesivitas, kepemimpinan, serta pengalaman anggota kelompok (Urionabarrenetxea dkk., 2021).

Kelompok yang kohesif dengan hubungan pribadi yang sudah terbentuk sebelumnya dibutuhkan untuk meningkatkan konflik tugas, namun juga berpotensi besar dalam meningkatkan konflik pribadi, sehingga membutuhkan pemantauan serta aturan yang dapat membantu kelompok membedakan konflik tugas dan konflik hubungan. Kemudian, kepemimpinan yang baik dapat mengorientasikan sumber informasi dan sudut pandang berbeda ke arah diskusi, perdebatan, dan ide-ide baru (konflik tugas). Terakhir, pengalaman anggota kelompok berperan penting dalam menghindari konflik pribadi karena pengalaman anggota kelompok membantunya dalam mempertahankan posisi melalui argumentasi yang objektif,

sehingga mencegah perbedaan pendapat atau konflik tugas berubah menjadi konflik pribadi (Urionabarrenetxea dkk., 2021).

2.6 Kerangka Konseptual



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual Penelitian

Berdasarkan gambar 2.1, diketahui bahwa pada penelitian ini, peneliti hendak mengetahui pengaruh keberagaman (*diversity*) terhadap kinerja kelompok. Pada penelitian ini, peneliti berfokus pada salah satu atribut *deep-level*, yaitu *cognitive style* yang memiliki tiga dimensi, yakni *knowing style*, *planning style*, dan *creating style*. Di sisi lain, peneliti tetap melibatkan atribut *surface-level* yang tidak terhindarkan karena adanya faktor biologis, yaitu perbedaan jenis kelamin.

2.7 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah dan kerangka konseptual yang telah diuraikan, maka hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut.

2.7.1 Hipotesis 1

$H_01(a)$ = Tidak terdapat perbedaan kinerja kelompok ditinjau dari ketepatan jawaban kelompok homogen dan heterogen.

$H_a1(a)$ = Terdapat perbedaan kinerja kelompok ditinjau dari ketepatan jawaban kelompok homogen dan heterogen.

$H_01(b)$ = Tidak terdapat perbedaan kinerja kelompok ditinjau dari kecepatan kelompok homogen dan heterogen dalam menyelesaikan tugas.

$H_a1(b)$ = Terdapat perbedaan kinerja kelompok ditinjau dari kecepatan kelompok homogen dan heterogen dalam menyelesaikan tugas.

2.7.2 Hipotesis 2

$H_02(a)$ = Tidak terdapat perbedaan kinerja kelompok ditinjau dari ketepatan jawaban kelompok homogen dan heterogen.

$H_a2(a)$ = Terdapat perbedaan kinerja kelompok ditinjau dari ketepatan jawaban kelompok homogen dan heterogen.

$H_02(b)$ = Tidak terdapat perbedaan kinerja kelompok ditinjau dari kecepatan kelompok homogen dan heterogen dalam menyelesaikan tugas.

$H_a2(b)$ = Terdapat perbedaan kinerja kelompok ditinjau dari kecepatan kelompok homogen dan heterogen dalam menyelesaikan tugas.