

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Peran pegawai dalam sebuah organisasi sangat dominan dari waktu ke waktu dan akan semakin strategis terhadap perkembangan dan dinamika organisasi. Oleh karena itu semua organisasi memberi perhatian lebih terhadap pegawai dan mendorong mereka untuk memperoleh hasil yang terbaik agar dapat bertahan dan mampu bersaing di era kompetitif. Salah satu upaya yang bisa dilakukan agar organisasi dapat bersaing di era kompetitif adalah dengan meningkatkan kinerja pegawai (Conte, 2013). Konsep mengenai kinerja pegawai umumnya berada dalam konteks mengenai beberapa tugas yang perlu diselesaikan oleh pegawai dalam pekerjaannya. Tugas tersebut dapat ditemukan dalam *job description*, *training*, dan lain sebagainya.

Pada beberapa instansi terdapat tugas yang memiliki beban kerja yang cukup besar sehingga mengharuskannya untuk dikerjakan secara berkelompok. Heller & Anderson (1992) mengungkapkan bahwa pemberian tugas secara berkelompok pada individu secara signifikan membuat kemampuan seseorang didalam penyelesaiannya semakin meningkat. Pendapat yang sama dikemukakan oleh Latane & Harkins (1979) secara tidak langsung dapat dikatakan bahwa tugas yang diberikan akan terasa lebih ringan jika dikerjakan secara bersama-sama sehingga tidak diperlukan usaha maksimal dalam mengerjakannya. Namun, pada kenyataannya tidak semua tugas yang dikerjakan secara berkelompok berjalan secara efektif. Beberapa anggota malah bertindak pasif, tidak berkontribusi sebagaimana seharusnya (Wahyuni., et al, 2022).

Penurunan usaha/upaya individu dalam pengerjaan tugas secara berkelompok dibanding saat melakukannya sendiri dikenal dengan istilah *social loafing* (George, 1992). Menurut George (1992), *social loafing* terjadi karena individu cenderung melakukan sedikit usaha untuk menyelesaikan tugas kelompok saat ada anggota kelompok lain melakukan tugas tersebut, dalam hal ini individu dapat diasumsikan merasa bahwa usaha mereka tidak begitu dibutuhkan

karena tugas mereka bisa dilakukan oleh orang lain. *Social loafing* erat kaitannya dengan bekerja secara tim, dalam upaya mencapai suatu hasil yang optimal diperlukan kinerja serta kontribusi aktif oleh setiap anggota dalam suatu instansi/organisasi.

Dalam lingkup organisasi/instansi, *social loafing* memiliki dampak negatif diantaranya yaitu dapat mempengaruhi keberhasilan organisasi, menyebabkan usaha individu yang lebih sedikit, produktivitas yang lebih rendah serta komitmen organisasi berkurang (Luo, 2013) . Hal yang sama juga dikemukakan oleh Mulvey & Klein (1998) bahwa *social loafing* memiliki resiko bagi kelangsungan lingkungan kerja karena dapat merusak iklim organisasi dalam jangka panjang. Selain memiliki dampak negatif pada organisasi/instansi, *social loafing* juga berdampak pada performansi individu mencakup produktivitas kinerja (Heller & Anderson, 1992). Hal tersebut diperkuat oleh hasil penelitian Shih, Shao & Wang (2017) pada sejumlah karyawan perusahaan menunjukkan bahwa *social loafing* membuat tingkat kreativitas para karyawan menurun.

Fenomena *social loafing* sering dijumpai pada bidang profesi aparatur sipil negara (ASN) khususnya tenaga kependidikan. Tenaga kependidikan merupakan anggota masyarakat yang mengabdikan diri dan diangkat untuk menunjang penyelenggaraan pendidikan. Tenaga kependidikan bertugas melaksanakan administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan, dan pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan pada satuan pendidikan (UU No.2 Tahun 2003). Fenomena *social loafing* pada tenaga kependidikan dapat terjadi baik secara langsung maupun melalui internet atau yang dikenal dengan istilah *cyberloafing*. Berdasarkan rekap capaian kinerja Direktorat Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan 2021 terdapat sebanyak dua program tenaga kependidikan dengan tingkat capaian kinerja yang tidak memenuhi target. Hal ini semakin diperkuat dengan penelitian terkini terhadap pegawai (tenaga kependidikan) di salah satu lembaga pendidikan kota Makassar yang menemukan bahwa sebanyak lebih dari sebagian atau 53% responden menunjukkan tingkat *social loafing* kategori tinggi (Wahyuni et al.,2022).

Indikator dari perilaku *social loafing* mengacu pada adanya pengurangan usaha saat bekerja dengan anggota kelompok yang lain, kurang bertanggung jawab terhadap tugas kelompok, serta cenderung mengandalkan orang lain (George, 1992). Perilaku mengandalkan orang lain mengakibatkan anggota tim yang lain bekerja lebih keras untuk membayar keengganan rekan kerja mereka terutama ketika mengerjakan tugas penting atau bernilai besar (Schippers, 2014). Individu yang melakukan *social loafing* atau dikenal dengan istilah *loafer* menyerahkan keberhasilan kelompok kepada anggota kelompok yang berkontribusi aktif (Karau, Hart, Kerr, & Stasson, 2004). Dengan kata lain, *loafer* meyakini bahwa keberhasilan maupun kegagalan dalam hidupnya dikontrol oleh hal diluar dirinya (anggota kelompok lain, dan sebagainya) yang mana hal tersebut terindikasi merupakan kecenderungan eksternal *locus of control*. Hal ini diperkuat dalam hasil penelitian Ofole (2022) ditemukan bahwa terdapat hubungan positif antara *locus of control* dan *social loafing*. Artinya semakin tinggi *locus of control* pada individu maka semakin tinggi kecenderungan individu untuk melakukan *loafing*.

*Locus of control* didefinisikan sebagai pandangan individu dalam meng-generalisasikan apa yang mereka dapatkan atau yang terjadi dalam hidupnya (seperti *reward*, *reinforcement*, *outcomes*, dan sebagainya) disebabkan oleh kontrol dari dirinya (*internality*) atau dikontrol oleh individu lain atau hal-hal diluar dirinya yang tidak bisa dikendalikan (*externality*) (Spector, 1988). *Locus of control* bukan merupakan suatu konsep yang dikelompokkan berdasarkan jenis atau tipe melainkan suatu rangkaian, dalam artian internal pada satu sisi dan eksternal pada sisi yang lain yang berarti tidak seorangpun benar-benar internal maupun eksternal. Keduanya terdapat pada setiap individu, namun ada kecenderungan untuk mengarah ke salah satu tipe *locus of control* tertentu dan dapat berubah-ubah atau tidak statis (Ghufron & Risnawita, 2010).

Konsep mengenai *locus of control* tidak lepas dari karakteristik individu. Menurut Robbins & Judge (2013) perilaku individu dalam berorganisasi dapat terbentuk berdasarkan nilai-nilai pada sistem organisasi maupun karakteristik individu. Robbins (2003) menambahkan bahwa *locus of control* merupakan variabel penting yang dapat menjelaskan perilaku individu dalam

berorganisasi Hal ini semakin memperjelas bahwa ada keterkaitan antara perilaku *social loafing* dan *locus of control* individu dalam berorganisasi. Boshoff & Van Zyl (2011) lebih lanjut menyatakan bahwa faktor individu seperti *locus of control* memungkinkan berpengaruh terhadap keputusan para pegawai untuk melakukan perilaku kerja yang tidak produktif.

Pegawai dengan internal *locus of control* percaya bahwa mereka memiliki kemampuan untuk mengubah situasi melalui tindakan mereka sehingga mereka tidak akan terlibat dalam perilaku *social loafing* (Ofole, 2022). Hal ini sejalan dengan kenyataan di dunia kerja, faktanya individu dengan *locus of control* tinggi cenderung terlibat dalam perilaku kerja kontraproduktif (Fox, Spector, 2002; Sprung & Jex, 2012; Storms & Spector, 1987; Singh & Dubey, 2011). Khan et al., (2012) lebih lanjut menjelaskan bahwa *locus of control* tinggi lebih rentan terhadap kemalasan sosial karena perasaan tidak berdaya, tidak berharga, serta tidak kompeten yang dimiliki individu.

Adanya beberapa bukti bahwa *locus of control* berpengaruh secara positif terhadap *social loafing*, membuat peneliti tertarik untuk meneliti lebih lanjut mengenai **Hubungan Locus of Control dan Social Loafing pada Tenaga Kependidikan Universitas X Makassar.**

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas dapat dirumuskan permasalahan penelitian ini yakni, apakah *locus of control* memiliki hubungan terhadap *social loafing* pada tenaga kependidikan universitas X Makassar ?

### **1.2.1 Maksud Penelitian**

Penelitian ini bermaksud untuk mengungkapkan hubungan variabel *locus of control* dan *social loafing* pada tenaga kependidikan di salah satu lembaga pendidikan kota Makassar.

### **1.2.2 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian yaitu untuk menjelaskan dan menganalisis hubungan yang diberikan oleh *locus of control* dan *social loafing* pada tenaga kependidikan universitas x Makassar.

### **1.2.3 Manfaat Penelitian**

#### **1.2.3.1 Manfaat Teoritis**

- a. Memberikan kontribusi pada keilmuan psikologi terutama yang berkaitan dengan *locus of control* dan *social loafing* dalam bidang psikologi industri dan organisasi.
- b. Penelitian ini juga dapat memperkaya tinjauan pustaka mengenai *locus of control* dan *social loafing* sehingga menambah referensi kepada penelitian selanjutnya.

#### **1.2.3.2 Manfaat Praktis**

- a. Peneliti dapat mengetahui lebih lanjut mengenai *locus of control* dan *social loafing*.
- b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi instansi terkait mengenai hubungan *locus of control* dan *social loafing* sehingga selanjutnya dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja pegawai bahwasanya variabel dalam penelitian ini dapat digunakan sebagai salah satu tolak ukurnya.

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### 2.1. *Social loafing*

##### 2.1.1 Definisi *Social Loafing*

*Social loafing* didefinisikan sebagai pengurangan kinerja individu ketika bekerja secara berkelompok dibandingkan ketika bekerja secara individu (Latane & Harkins, 1979). Menurut Karau & Williams (1993), *social loafing* terjadi karena individu cenderung mengurangi motivasi serta usahanya ketika bekerja bersama-sama didalam kelompok, berbeda ketika individu itu bekerja sendiri, dalam hal ini individu dapat diasumsikan merasa yakin bahwa tugas yang diberikan dapat dikerjakan oleh anggota kelompok yang lain. Definisi serupa dikemukakan oleh George (1992) bahwa *social loafing* merupakan kondisi ketika individu hanya melakukan sedikit usaha untuk menyelesaikan tugas kelompok.

Berdasarkan beberapa definisi *social loafing* di atas maka dapat disimpulkan bahwa *social loafing* merupakan penurunan upaya atau usaha yang dilakukan individu dalam proses mengerjakan tugas secara berkelompok.

##### 2.1.2 Aspek-aspek *Social Loafing*

*Social loafing* dapat terjadi dalam berbagai konteks tugas dan dapat dilihat dari beberapa aspek. Jassawalla (2009), menjelaskan mengenai aspek-aspek *social loafing* yaitu :

1. *Loafer's apathy* (sikap apatis), apatis adalah sikap tidak peduli atau acuh tak acuh dengan apa yang terjadi dengan sekitarnya. Sikap apatis disini bercirikan dengan kurangnya perhatian dan kepedulian terhadap perannya sebagai anggota kelompok. Adanya sikap apatis membuat *loafer* (pelaku) *social loafing* kurang peduli dengan tugas dan enggan untuk membantu rekan kelompoknya yang sedang mengerjakan tugas kelompok.
2. *Loafer's distractive and disruptive behavior* (perilaku menghambat dalam kelompok), perilaku mengganggu dan merusak yang dilakukan *loafer* akan menghambat kelompoknya. Saat sedang berdiskusi, anggota lain bisa jadi kehilangan fokus karena

ulah *loafer*. Hal ini tentu tidak saja menghambat kemajuan kelompok, tetapi juga akan menurunkan produktivitas kelompok. Perilaku merusak ini sering kali dilakukan dengan cara berbicara sendiri, membuat candaan, dan mengajak anggota lain berbicara di luar topik diskusi.

3. *Loafer's disconnectedness* (hubungan interpersonal yang lemah), ketiadaan hubungan dapat diartikan sebagai lemahnya hubungan antara *loafer* dengan anggota lain dalam kelompok. Dimensi ini secara khusus berfokus pada kecenderungan *loafer* untuk berinteraksi atau memilih tidak berinteraksi dengan satu atau lebih anggota kelompoknya. Individu yang memiliki hubungan interpersonal yang rendah berkaitan dengan buruknya regulasi emosi dan pemikiran diri sendiri
4. *Loafer's poor work quality and result of social loafing* (kualitas dan hasil kerja yang buruk) *loafer* merupakan sosok yang memiliki sisi negatif bagi kelompok, ditandai dengan buruknya pekerjaan jika dibandingkan dengan anggota kelompok yang lain. Biasanya *loafer* mengerjakan tugas dengan seadanya, kondisi tersebut diperburuk dengan *loafer* sering kali terlambat. Selain itu, *loafer* terindikasi memiliki hubungan yang kurang baik dengan anggota lain.
5. *Team members do more to pick up the slack* (pendomplengan tugas), saat ada kesepakatan kelompok untuk membagi tugas pada tiap anggota, sangat memungkinkan *loafer* mengerjakan tugasnya dengan tidak maksimal atau tidak dikerjakan sama sekali. Akhirnya, anggota lain lah yang harus mau menambal tugas yang ditinggalkan oleh *loafer* dan harus bekerja lebih keras untuk menutup kerja *loafer*.
6. *Poor overall team performance* (kinerja tim secara keseluruhan yang buruk), adanya anggota kelompok yang melakukan *social loafing* berdampak pada hasil yang diterima oleh kelompok. Tidak bisa dipungkiri adanya *social loafing* akan menyebabkan menurunnya produktivitas dalam kelompok dan berdampak buruk pada performa kelompok itu sendiri secara keseluruhan.

Adapun menurut George yang kemudian dikembangkan oleh Chidambaran & Tung (2005) mengemukakan bahwa terdapat dua aspek *social loafing*, yaitu *dilution effect* dan *immediacy gap*. Aspek tersebut menjadi acuan dalam pembuatan alat ukur variabel *social loafing*.

Berikut penjelasan kedua aspek tersebut ;

1. *Dilution effect*, individu mengurangi usahanya karena merasa kontribusinya dalam kelompok tidak berarti, atau bisa juga karena anggota kelompok merasa penghargaan yang diterima kelompoknya bukan dari hasil kontribusi perorangan melainkan penilaian kelompok.
2. *Immediacy gap*, adanya jarak kedekatan antar anggota, anggota didalam kelompok merasa terisolasi atau terasingkan oleh kelompoknya. *Immediacy gap* menandakan semakin jauh anggota dari kelompoknya maka semakin jauh pula anggota dari tugasnya dalam kelompok.

Berdasarkan dimensi *social loafing* diatas, dapat disimpulkan bahwa *dilution effect* mengarah pada perilaku mengandalkan orang lain. Individu tidak mau terlibat banyak dalam mengerjakan tugas kelompok dengan menaruh kesanggupan pengerjaan tugas kelompok kepada anggota kelompok yang lain karena merasa hasil yang diterima kelompoknya bukan kontribusi perorangan melainkan penilaian kelompok. Sementara *immediacy gap* mengacu pada situasi ketika kurang adanya hubungan antara *loafer* dengan anggota kelompok lain.

Merujuk pada konsep George (1992), diperoleh tiga indikator *social loafing* sebagai berikut :

1. Adanya pengurangan usaha saat bekerja dengan anggota kelompok yang lain.
2. Kurang bertanggung jawab terhadap tugas kelompok. Seseorang tidak mau terlibat banyak dalam suatu kelompok dan hanya sedikit kemampuan yang dikeluarkan (Kunishima, 2004).

3. Mengandalkan orang lain. Seseorang tidak mau terlibat banyak dalam mengerjakan tugas kelompok dengan menaruh kesanggupan pengerjaan tugas kelompok kepada anggota kelompok yang lain.

### **2.1.3 Faktor yang mempengaruhi *Social Loafing***

Menurut Latane et al., (1979) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi *social loafing* antara lain :

- a. *Attribution and equity*, individu menganggap anggota lain tidak berkompoten sehingga tidak perlu untuk mengeluarkan usaha yang lebih keras.
- b. *Submaximal goal setting*, tujuan dari kelompok tidak ditekankan dengan maksimal.
- c. *Lessened contingency between input and output outcome*, individu menganggap usaha yang dikeluarkannya tidak akan setara dengan apa yang didapatkannya.
- d. *Group size*, jumlah anggota kelompok.
- e. *Group evaluation*, tidak ada sosok yang mengevaluasi hasil pekerjaan kelompok, baik dari diri sendiri maupun anggota kelompok yang lain (Harkins & Szymanski, 1989).
- f. *Individualism-collectivism*, individu pada budaya kolektivis lebih berorientasi pada tujuan kelompok (Early, 1989).
- g. *Achievement motivation*, individu dengan motivasi berprestasi rendah lebih cenderung melakukan *loafing* (Hart et al., 2004).
- h. *Expected co-workers performance*, individu melakukan *loafing* bila usaha anggota yang lain lebih tinggi sehingga ia merasa tidak perlu mengeluarkan usaha yang lebih keras (Hart et al., 2004).

### **2.1.4 Dampak *Social Loafing***

Latane, William, & Harkins (1981) mengemukakan bahwa terdapat beberapa dampak bagi pelaku *social loafing*, yaitu :

- a. Memunculkan iri hati dalam kelompok dan menurunkan potensi sebuah kelompok, serta berpengaruh pada performansi, kehadiran, dan kepuasan kelompok.

- b. Hilangnya motivasi anggota kelompok sehingga berpengaruh pada kinerja kelompok
- c. Tidak mendapatkan pengetahuan seperti anggota kelompok lain
- d. Kehilangan kesempatan untuk melatih keterampilan dan mengembangkan diri sendiri dalam kelompok
- e. Menghambat produktivitas individu karena harus bekerja di dalam sebuah kelompok.
- f. Berkurangnya kemampuan menyerap pengetahuan baru dari tugas juga berkurang.

## **2.2 Locus of Control**

### **2.2.1. Definisi Locus of Control**

*Locus of control* didefinisikan sebagai sejauh mana individu percaya bahwa mereka memiliki kendali atas situasi (Rotter, 1966). *Locus of control* dikelompokkan menjadi dua bagian yakni internal dan eksternal. Robbins & Judge (2008) berpendapat bahwa *locus of control* merupakan tingkat ketika individu yakin bahwa mereka adalah penentu nasib mereka sendiri. Levenson (1981) menyatakan *locus of control* merupakan keyakinan individu mengenai sumber penyebab dari peristiwa-peristiwa yang dialami dalam hidupnya. Sedangkan menurut Spector (1988) mengemukakan bahwa *locus of control* didefinisikan sebagai kepercayaan umum bahwa keberhasilan dan kegagalan individu dikendalikan oleh perilaku individu (internal) dan kegagalan serta keberhasilan dikendalikan oleh kekuatan lain seperti kesempatan, keberuntungan, dan nasib (eksternal). Spector (1988) menjelaskan bahwa *locus of control* merupakan keputusan individu untuk cenderung percaya dan bertanggung jawab terhadap kejadian sendiri yang berasal dari faktor internal (misalnya keterampilan, usaha, ketekunan) atau faktor eksternal (kesempatan, lain-lain, intervensi Tuhan). Individu yang memiliki lokus kendali internal memiliki keyakinan dan kesadaran bahwa mereka bertanggung jawab (mengontrol) keberhasilan dan kegagalan mereka, sementara individu eksternal merasa tidak berdaya dan tidak dapat mengendalikan apa yang terjadi pada mereka.

Berdasarkan beberapa definisi diatas, maka dapat disimpulkan *locus of control* merupakan persepsi individu mengenai peristiwa yang dialaminya disebabkan karena kontrol dirinya (internal) atau kontrol diluar dirinya yang tidak dapat dikendalikan (eksternal).

### **2.2.2 Dimensi *Locus Of Control***

#### *a. Internal Locus of Control*

Internal *locus of control* mengacu pada keyakinan individu mengenai hasil, keberhasilan, dan kegagalan mereka adalah hasil dari tindakan dan usaha mereka sendiri (Rotter, 1966). Menurut Robbins (2007) Internal *locus of control* adalah individu yang percaya bahwa mereka merupakan pemegang kendali atas apapun yang terjadi pada diri mereka. Individu dengan internal *locus of control* mempunyai persepsi bahwa dirinya memiliki kendali terhadap respon atas apa yang ia terima dari lingkungan sekitar sehingga individu tersebut mampu mengendalikan dirinya sesuai keinginan terlepas dari kondisi-kondisi tak terduga yang ia terima. Faktor internal individu yang di dalamnya mencakup kemampuan kerja, kepribadian, tindakan kerja yang berhubungan dengan keberhasilan bekerja, kepercayaan diri dan kegagalan kerja individu bukan disebabkan karena hubungan dengan mitra kerja.

#### *b. Eksternal locus of Control*

Menurut Rotter (1966), eksternal *locus of control* mengacu pada keyakinan dalam diri individu mengenai kesempatan, nasib, dan hal lain di luar dirinya cenderung menjadi penentu kehidupannya. Hal yang sama dikemukakan oleh Robbins (2007) bahwa individu yang berkeyakinan apapun yang terjadi pada dirinya dikendalikan oleh kekuatan luar seperti keberuntungan atau kesempatan, dikatakan sebagai individu yang memiliki eksternal *locus of control*. Individu dengan eksternal *locus of control* tinggi cenderung akan pasrah terhadap apa yang menimpa dirinya tanpa usaha untuk melakukan perubahan, sehingga cenderung untuk menyukai perilaku penyesuaian diri terhadap lingkungan.

Adapun dimensi *locus of control* menurut Spector (1982) sebagai berikut :

- a. Internal artinya individu memiliki keyakinan bahwa mereka dapat mengontrol apa yang terjadi pada diri mereka seperti kemampuan diri, keinginan untuk berusaha, kepercayaan mampu mempengaruhi orang lain.
- b. Eksternal artinya individu memiliki keyakinan bahwa peristiwa dalam hidupnya ditentukan oleh orang lain yang lebih berkuasa, nasib, keberuntungan atau faktor-faktor diluar dirinya yang tidak dapat dikendalikan.

Berdasarkan dua teori dimensi *locus of control* di atas, peneliti memilih untuk menggunakan teori *locus of control* yang dikembangkan oleh Spector (1988) yang membagi *locus of control* ke dalam dua aspek, yaitu internal dan eksternal. Selain itu, Spector (1988) juga telah mengembangkan alat ukur *locus of control* yang terkhusus untuk dunia kerja.

Sumijah (2015) menjelaskan beberapa ciri dari individu dengan *locus of control* internal dan eksternal, yaitu:

1. Internal *locus of control* :

- a. Merasa mampu untuk mengatur segala tindakan, perbuatan dan lingkungannya.
- b. Rajin, ulet, mandiri dan tidak mudah terpengaruh begitu saja terhadap pengaruh dari luar.
- c. Lebih bertanggung jawab terhadap kesalahan dan kegagalannya
- d. Lebih efektif dalam menyelesaikan tugas.
- e. Memiliki kepercayaan tinggi akan kemampuan dirinya.

2. Eksternal *locus of control* :

- a. Lebih pasrah dan bersikap *comfroming* dengan lingkungan.
- b. Merasa bahwa perbuatannya kecil berpengaruh terhadap kejadian yang akan dihadapi, baik untuk menjalani situasi yang tidak menyenangkan maupun dalam usaha untuk mencapai tujuan.
- c. Kurang bertanggung jawab terhadap kesalahan yang diperbuat.
- d. Kurang percaya diri terhadap kemampuannya.

e. Cenderung mengandalkan pada orang lain.

### **2.3 Kontribusi *Locus of Control* terhadap *Social Loafing***

Perilaku organisasi mempelajari dampak dari individu dan kelompok terhadap munculnya berbagai perilaku dalam organisasi dengan tujuan meningkatkan efektivitas organisasi. Perilaku individu secara keseluruhan pada dasarnya memiliki konsistensi dasar. Perilaku setiap individu dalam organisasi tidak muncul secara acak, melainkan dapat dimodifikasi berdasarkan beberapa hal yang ada pada organisasi tersebut. Baik berdasarkan nilai-nilai yang terbentuk pada sistem organisasi maupun berdasarkan karakteristik individu, keduanya dapat menentukan perilaku organisasi seseorang (Robbins & Judge, 2013).

Pegawai dengan tingkat *social loafing* yang rendah memiliki keyakinan bahwa mereka mampu untuk mengubah situasi melalui tindakan mereka (Ofole, 2022). Sebaliknya, pegawai dengan tingkat *social loafing* tinggi percaya bahwa kemampuan yang dimilikinya tidak akan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap keberhasilan kelompok sehingga *loafer* menyerahkan tanggung jawab keberhasilan kelompok kepada anggota lain yang berkontribusi aktif (Schippers, 2014). Dengan kata lain, *loafer* meyakini bahwa keberhasilan maupun kegagalan dalam hidupnya dikontrol oleh hal di luar dirinya (anggota kelompok lain, dan sebagainya) yang mana hal tersebut merupakan kecenderungan individu dengan eksternal *locus of control*. *Locus of control* dalam dunia kerja yang dimaksud adalah bagaimana pegawai mempersepsikan keberhasilan maupun kegagalan yang dialaminya selama berada di organisasi disebabkan oleh faktor dalam dirinya yang dapat ia kontrol (internal) atau faktor di luar dirinya yang tidak dapat ia kontrol (eksternal) (Spector, 1988).

Hal ini sejalan dengan kenyataan di dunia kerja. Faktanya, pada penelitian ditemukan bahwa individu dengan *locus of control* tinggi lebih cenderung untuk terlibat dalam perilaku kerja yang kontraproduktif (Fox, Spector, 2002). Sebaliknya, individu dengan kecenderungan *locus of control* rendah terlibat dalam perilaku kerja yang proaktif dan adaptif (Peterson et al., 1993). Muslimah et al., (dalam Nirmalasari, 2017) menambahkan individu yang memiliki internal *locus*

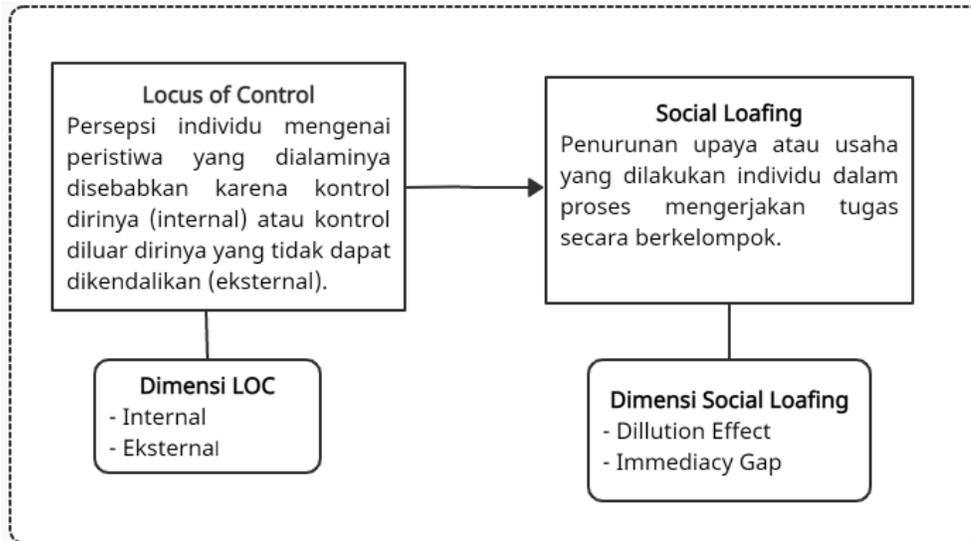
*of control* tinggi akan lebih percaya diri dan menjauhi tindakan yang merugikan, sebaliknya individu yang memiliki eksternal *locus of control* tinggi cenderung mudah untuk melakukan hal yang merugikan. Pegawai yang memiliki internal *locus of control* diyakini lebih dapat mengendalikan dirinya untuk tidak melakukan tindakan yang merugikan, hal ini telah dipaparkan dalam hasil penelitian yang dilakukan Boshoff & Van Zyl (2011) bahwa pegawai yang memiliki internal *locus of control* memiliki sedikit kecenderungan untuk tidak melakukan *social loafing* di tempat kerja, sebaliknya pegawai dengan eksternal *locus of control* yang lebih mudah melakukan perilaku *social loafing* pada pekerjaan.

Perbedaan antara internal *locus of control* dan eksternal *locus of control* tidak hanya pada bagaimana individu tersebut melakukan perilaku kerja kontraproduktif. Namun, juga mengarah pada bagaimana individu dapat secara bertanggung jawab menyelesaikan tugas dalam pekerjaan, sama halnya dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Mali (2013) menunjukkan bahwa pegawai yang memiliki eksternal *locus of control* lebih bergantung pada rekan kerja dalam penyelesaian tugas di pekerjaan dibandingkan dengan pegawai yang memiliki internal *locus of control*, yakni mereka dapat secara mandiri menyelesaikan tugas dalam pekerjaan. Khan et al., (2012) lebih lanjut menjelaskan bahwa eksternal *locus of control* lebih rentan terhadap kemalasan sosial karena perasaan tidak berdaya, tidak berharga, serta tidak kompeten yang dimiliki individu.

Keterkaitan antara *social loafing* dan *locus of control* dapat dijelaskan oleh teori dinamika kelompok Forsyth (2009) yang menjelaskan bagaimana keterkaitan individu terhadap perilaku *social loafing*. Teori Forsyth (2009) menghubungkan *social loafing* dengan peristiwa internal dan eksternal. Menurut teori ini, individu yang termotivasi lebih cenderung terlibat dalam fasilitas sosial (yang memungkinkan individu meningkatkan usahanya dalam tugas kelompok), sedangkan individu yang kurang termotivasi lebih cenderung terlibat dalam kemalasan sosial (Forsyth, 2009). Ahli teori mengidentifikasi bahwa terdapat dua faktor yang dapat mempengaruhi *social loafing*, yaitu harapan pegawai tentang pencapaian tujuan mereka serta nilai tujuan yang dirasakan. Kedua faktor ini juga memiliki kapasitas untuk menentukan tingkat motivasi serta

perilaku pegawai saat bekerja dalam tim. Karau dan Williams (2001) menyatakan bahwa motivasi untuk tetap terlibat dalam pekerjaan paling tinggi ketika individu percaya bahwa tujuannya mudah dicapai dan sangat berharga. Di sisi lain, dikatakan bahwa motivasi paling rendah ketika tujuan tampak mustahil dan sama sekali tidak berharga (Forsyth,2009).

## 2.4 Kerangka Konseptual



Keterangan :



**Gambar 2.1 Kerangka Konseptual**

Berdasarkan kerangka konseptual yang terlihat pada gambar 2.1, dapat dilihat bahwa pada penelitian ini, peneliti ingin menganalisis mengenai kontribusi *locus of control* terhadap *social loafing*. Hal tersebut merujuk pada salah satu dimensi *social loafing* pada teori George (1992) yakni *dilution effect* yang menjelaskan bahwa penyebab individu melakukan *social loafing* karena individu merasa kontribusinya dalam kelompok tidak berarti. Persepsi individu inilah yang akhirnya menimbulkan perilaku mengandalkan orang lain. Individu percaya bahwa keberhasilan

kelompoknya ditentukan oleh faktor di luar dirinya. Sehingga dalam penelitian ini, variabel *locus of control* digunakan untuk membuktikan bahwa variabel *social loafing* dapat dipengaruhi oleh faktor pribadi (Ofole, 2020) dengan menggunakan teori *locus of control* oleh Spector (1988).

## **2.5 Hipotesis Penelitian**

Berdasarkan permasalahan, hasil penelitian, dan teori diatas mengantar peneliti untuk menyusun hipotesis sebagai berikut :

H0 1: Tidak ada hubungan *locus of control* dan *social loafing* pada tenaga kependidikan universitas x Makassar.

Ha 1: Ada hubungan *locus of control* dan *social loafing* pada tenaga kependidikan universitas x Makassar.