

**PENGARUH *DIVERSITY* TERHADAP PERILAKU *SOCIAL LOAFING* DALAM
KELOMPOK KERJA**

Skripsi

Dosen Pembimbing:

Prof. Dr. Muhammad Tamar, M. Psi

Rezky Ariany Aras, S.Psi, M.Psi, Psikolog

Disusun oleh:

Audisa Nabilah Rahardja Sukarsa

C021191019



PROGRAM STUDI PSIKOLOGI

FAKULTAS KEDOKTERAN

UNIVERSITAS HASANUDDIN

2024



**PENGARUH *DIVERSITY* TERHADAP PERILAKU *SOCIAL LOAFING* DALAM
KELOMPOK KERJA**

Skripsi

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

Dosen Pembimbing:

Prof. Dr. Muhammad Tamar, M. Psi

Rezky Ariany Aras, S.Psi, M.Psi, Psikolog

Disusun oleh:

Audisa Nabilah Rahardja Sukarsa

C021191019



**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS KEDOKTERAN
UNIVERSITAS HASANUDDIN
2024**



Optimized using
trial version
www.balesio.com

**PENGARUH DIVERSITY TERHADAP PERILAKU SOCIAL LOAFING DALAM
KELOMPOK KERJA**

Disusun dan diajukan oleh:

Audisa Nabilah Rahardja Sukarsa

C021191019

Telah disetujui dan diajukan di hadapan Dewan Penguji Skripsi
Program Studi Psikologi Fakultas Kedokteran Universitas Hasanuddin

Makassar, 7 Maret 2024

Pembimbing I

Prof. Dr. Muhammad Tamar, M. Psi

NIP. 19641231 199002 1 004

Pembimbing II

Rezky Ariany Aras, S.Psi, M.Psi, Psikolog

NIP. 19900711 201903 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 DIVERSITY TERHADAP PERILAKU SOCIAL LOAFING
DALAM KELOMPOK KERJA**

Disusun dan diajukan oleh:

**Audisa Nabilah Rahardja Sukarsa
C021191019**

Telah dipertahankan dalam Sidang Ujian Skripsi
pada tanggal 20 Maret 2024

Menyetujui,

Panitia Penguji

No.	Nama Penguji	Jabatan	Tanda Tangan
1.	Prof. Dr. Muhammad Tamar, M.Psi.	Ketua	1. 
2.	Sri Wahyuni, S.Psi., M.Psi., Psikolog	Anggota	2. 
3.	Suryadi Tandiyuk, S.Psi., M.Psi., Psikolog	Anggota	3.
4.	Rezky Ariany Aras, S.Psi., M.Psi., Psikolog	Anggota	4. 
5.	Dr. Ichlas Nanang Afandi, S.Psi., M.A	Anggota	5. 

Mengetahui,

Wakil Dekan
Bidang Akademik dan Kemahasiswaan
Fakultas Kedokteran
Universitas Hasanuddin



Prof. dr. Agussalim Bukhar, M.Clin., Med., Ph.D., Sp.GK (K)
NIP. 1970082119903 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 doktor), 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, 20 Maret 2024

Yang membuat pernyataan,



AUCISA NAOLIAN Rahardja Sukarsa

NIM. C021191019



KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Puji syukur senantiasa penulis panjatkan atas kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, karunia, berkah, kesehatan, keselamatan, dan kemuliaan di sisi-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Diversity Terhadap Perilaku *Social Loafing* dalam Kelompok Kerja”**. Shalawat serta salam senantiasa tercurahkan kepada junjungan penulis, baginda Rasulullah Muhammad SAW yang diutus sebagai teladan terbaik untuk seluruh umat manusia. Semoga salam keselamatan turut tercurahkan kepada segenap sahabat, ahul bait, para pejuang, maupun penjaga keagungan Islam yang senantiasa mengikuti risalah Rasulullah SAW hingga akhir zaman kelak.

Skripsi ini disusun dengan tujuan untuk menyelesaikan tugas akhir penulis dalam menempuh jenjang sarjana (S1) di Prodi Psikologi FK Unhas. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh *cognitive style diversity* dan *sex difference* terhadap perilaku *social loafing* individu dalam kelompok kerja. Penulis menyadari bahwa masih terdapat ketidaksempurnaan dalam penelitian ini, sehingga dengan penuh keterbukaan penulis mengharapkan umpan balik, saran, dan masukan dari berbagai pihak terkait dengan teknis maupun konten dari skripsi ini.

Peneliti menyadari bahwa seluruh proses penyusunan skripsi ini tidak lepas dari dukungan berbagai pihak, baik secara langsung maupun tidak langsung. Oleh karena itu, penulis secara khusus mengucapkan apresiasi dan terima kasih kepada:

1. Segenap keluarga besar penulis, khususnya kedua orangtua tercinta, Abah Drs. H. Hedi Rahardja Sukarsa, MM., SE., Ak dan Umi Ir. Ucu Yulianti atas segala dukungan moril, sosial, maupun material yang telah diberikan selama proses pengerjaan skripsi ini. Juga kepada saudara penulis, Tete Audira Zuraida Rahardja Sukarsa, ST., MT. dan Dedek Muhammad Hafizh Rahardja Sukarsa yang senantiasa memberikan dukungan emosional kepada peneliti.



2. Kedua dosen pembimbing skripsi, Bapak Prof. dr. Muhammad Tamar, M.Psi dan Ibu Rezky Ariany Aras, S.Psi., M.Psi., Psikolog. yang telah memberikan bimbingan, *sharing* ilmu, dan apresiasi kepada penulis, sehingga penulis dapat sampai di tahap ini.
3. Dosen Pendamping Akademik, Bapak Dr. Ichlas Nanang Afandi, S.Psi., MA yang telah memberikan dukungan dan pendampingan kepada penulis selama menjadi mahasiswa di Prodi Psikologi FK Unhas.
4. Dosen pembahas pada seminar skripsi penulis, Ibu Sri Wahyuni, S.Psi., M.Psi., Psikolog dan Bapak Suryadi Tandiyuk, S.Psi., M.Psi., Psikolog yang telah memberikan saran dan masukan terhadap proses penelitian dan penulisan skripsi.
5. Seluruh dosen-dosen Prodi Psikologi FK Unhas yang telah menjadi sosok pengajar dan pendamping dalam berbagai kesempatan yang memberikan pengetahuan serta wawasan baru bagi penulis selama berproses di Prodi Psikologi FK Unhas.
6. Pegawai administrasi Prodi Psikologi FK Unhas, terutama Ibu Nur Aswi, S.Pi yang telah memfasilitasi penulis dalam mengurus keperluan administrasi.

Peneliti menyadari bahwa skripsi ini masih memiliki kekurangan dan jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu, peneliti memohon maaf atas segala kesalahan dan keluputan yang terdapat dalam skripsi ini. Peneliti berharap meski terdapat kekurangan tapi skripsi ini dapat memberikan banyak manfaat bagi pembaca.

Makassar, 20 Maret 2024

Audisa Nabilah Rahardja Sukarsa



ABSTRAK

Audisa Nabilah Rahardja Sukarsa, C021191019, Pengaruh *Diversity* terhadap Perilaku *Social Loafing* dalam Kelompok Kerja, Skripsi, Program Studi Psikologi, Fakultas Kedokteran, Universitas Hasanuddin, Makassar, 2024.

xiv + 74 halaman, 8 lampiran

Dewasa ini, organisasi banyak menggunakan kelompok kerja karena memiliki banyak manfaat untuk menunjang produktivitas dan hasil yang lebih berkualitas. Akan tetapi, sebuah kelompok kerja tidak dapat dilepaskan oleh keragaman dari komposisinya karena individu pasti memiliki perbedaan antara satu sama lain. Keragaman komposisi kelompok kemudian dapat memberikan pengaruh pada perilaku individu di dalam kelompok kerja, salah satunya adalah kemunculan perilaku *social loafing* yang dapat memberikan dampak negatif bagi *output* organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *diversity* terhadap perilaku *social loafing* individu di dalam kelompok kerja. Adapun *diversity* pada penelitian ini meninjau keragaman *cognitive style* dan keragaman jenis kelamin.

Penelitian ini menggunakan metode eksperimen dan melibatkan 66 partisipan dari 153 mahasiswa S1 Universitas Hasanuddin yang mengisi skala *Cognitive Style Indicator*. Pengumpulan data dilakukan menggunakan skala *self-report social loafing* yang telah diadaptasi sesuai konteks penelitian dan lembar observasi terstruktur. Hasil penelitian dianalisis menggunakan *dependent t-test* dan menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan keragaman *cognitive style* dan keragaman jenis kelamin terhadap perilaku *social loafing* individu di dalam kelompok kerja. Selain itu, temuan unik pada penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan keragaman *cognitive style* terhadap perilaku *social loafing* jika ditinjau dari hasil observasi terstruktur. Oleh karena itu, keragaman di dalam organisasi perlu untuk lebih diperhatikan dan dimanajemen dengan baik sehingga dapat memberikan *output* organisasi yang lebih optimal.

Kata Kunci: Keragaman *Cognitive Style*, Keragaman Jenis Kelamin, *Social Loafing*, Kelompok Kerja

Daftar Pustaka, 74 (1972–2023)



ABSTRACT

Audisa Nabilah Rahardja Sukarsa, C021191019, The Effect of Diversity on Social Loafing Behavior in Work Group, Undergraduate Thesis, Department of Psychology, Faculty of Medicine, Hasanuddin University, 2024.

xiv + 74 pages, 8 attachments

Nowadays, many organizations use work groups because they have many benefits to support productivity and higher quality results. However, a work group cannot be separated by the diversity of its composition because individuals must have differences between each other. The diversity of group composition can then have an influence on individual behavior in the work group, one of which is the emergence of social loafing behavior which can have a negative impact on organizational output. This study aims to determine the effect of diversity on individual social loafing behavior in work groups. The diversity in this study reviews cognitive style diversity and sex difference.

This study used an experimental method and involved 66 participants from 153 undergraduate students of Hasanuddin University who filled out the Cognitive Style Indicator scale. Data collection was carried out using a self-report social loafing scale that had been adapted according to the research context and structured observation sheets. The results of the study were analyzed using dependent t-test and showed that there was no significant effect of cognitive style diversity and sex difference on individual social loafing behavior in work groups. In addition, a unique finding in this study shows that there is a significant effect of cognitive style diversity on social loafing behavior when viewed from the results of structured observations. Therefore, diversity in the organization needs to be given more attention and managed properly so that it can provide more optimal organizational output.

Keywords: *Cognitive Style Diversity, Sex Difference, Social Loafing, Work Group*

Daftar Pustaka, 74 (1972–2023)



DAFTAR ISI

Halaman Judul	i
Halaman Persetujuan	ii
Halaman Pengesahan	iii
Halaman Pernyataan	iv
KATA PENGANTAR	v
ABSTRAK.....	vii
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah	6
1.3 Tujuan Penelitian.....	6
1.4 Manfaat Penelitian.....	6
1.4.1 Manfaat Akademik.....	6
1.4.2 Manfaat Praktis	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	9
2.1 <i>Social Loafing</i>	9
2.1.1 Definisi <i>Social Loafing</i>	9
2.1.2 Aspek-Aspek <i>Social Loafing</i>	10
2.1.3 Faktor-Faktor yang Memengaruhi <i>Social Loafing</i>	13
2.1.4 Dampak <i>Social Loafing</i>	13
2.2 <i>Diversity</i>	14
2.2.1 Definisi <i>Diversity</i>	14
2.2.2 Aspek-Aspek <i>Diversity</i>	15
2.2.3 <i>Cognitive Style Diversity</i>	16
2.2.4 <i>Sex Difference</i>	17
2.3 Hubungan Antara Keragaman dengan <i>Social Loafing</i>	19
2.4 Kerangka Konseptual	20
Hipotesis Penelitian	22
METODE PENELITIAN	24
Jenis dan Pendekatan Penelitian.....	24
Desain Penelitian.....	24



3.3	Variabel Penelitian.....	25
3.4	Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	25
3.4.1	Keragaman Cognitive Style	26
3.4.2	Keragaman Jenis Kelamin.....	26
3.4.3	<i>Social Loafing</i>	27
3.5	Partisipan Penelitian.....	27
3.6	Teknik Pengumpulan Data	27
3.6.1	Instrumen Penelitian	27
3.6.2	Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian.....	30
3.7	Teknik Analisis Data	35
3.7.1	Analisis Deskriptif.....	35
3.7.2	Uji Asumsi.....	35
3.7.3	Uji Hipotesis	35
3.8	Prosedur Penelitian	35
3.8.1	Tahap Pra Pelaksanaan.....	36
3.8.2	Tahap Pelaksanaan.....	36
3.8.3	Tahap Pasca Pelaksanaan	39
3.8.4	Tahap Penyusunan Laporan.....	39
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN		41
4.1	Hasil Penelitian.....	41
4.1.1	Gambaran Karakteristik Partisipan.....	41
4.1.2	Analisis Deskriptif Variabel.....	42
4.1.3	Uji Asumsi.....	54
4.1.4	Uji Hipotesis	56
4.2	Pembahasan	59
4.3	Limitasi Penelitian.....	67
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN		68
5.1	Kesimpulan.....	68
5.2	Saran	68

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN



DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Blueprint Skala Social Loafing.....	28
Tabel 3.2 Blueprint Lembar Observasi Social Loafing.....	29
Tabel 3.3 Blueprint Skala Cognitive Style Indicator	29
Tabel 3.4 Nilai Loading Factor Skala Social Loafing	31
Tabel 3.5 Indeks Ketepatan Model Skala Social Loafing	31
Tabel 3.6 Nilai Loading Factor Skala Cognitive Style Indicator	33
Tabel 3.7 Indeks Ketepatan Model Skala Cognitive Style Indicator.....	34
Tabel 4.1 Statistik Deskriptif Cognitive Style Partisipan	43
Tabel 4.2 Penormaan Kategori Dimensi-Dimensi Cognitive Style Partisipan	44
Tabel 4.3 Distribusi Frekuensi Kelompok Homogen dan Heterogen berdasarkan Preferensi Cognitive Style	46
Tabel 4.4 Distribusi Frekuensi Kelompok Homogen dan Heterogen berdasarkan Jenis Kelamin	47
Tabel 4.5 Statistik Deskriptif Social Loafing Partisipan berdasarkan Preferensi Cognitive Style yang Diperoleh Melalui Skala Self-Report.....	48
Tabel 4.6 Penormaan Social Loafing Partisipan berdasarkan Keragaman Cognitive Style yang Diperoleh Melalui Skala Self-Report.....	49
Tabel 4.7 Statistik Deskriptif Social Loafing Partisipan berdasarkan Preferensi Cognitive Style yang Diperoleh Melalui Hasil Observasi.....	50
Tabel 4.8 Statistik Deskriptif Social Loafing Partisipan berdasarkan Keragaman Jenis Kelamin yang Diperoleh Melalui Skala Self-Report	51
Tabel 4.9 Penormaan Social Loafing Partisipan berdasarkan Keragaman Jenis Kelamin yang Diperoleh Melalui Skala Self-Report.....	52
Tabel 4.10 Statistik Deskriptif Social Loafing Partisipan berdasarkan Jenis Kelamin yang Diperoleh Melalui Hasil Observasi.....	53
Tabel 4.11 Hasil Uji Normalitas Kolmogrov-Smirnov Social Loafing yang Diperoleh Melalui Skala Self-Report berdasarkan Keragaman Cognitive Style.....	54
Tabel 4.12 Hasil Uji Normalitas Kolmogrov-Smirnov Social Loafing yang diperoleh Melalui Hasil Observasi berdasarkan Keragaman Cognitive Style	55



Tabel 4.13 Hasil Uji Normalitas Kolmogrov-Smirnov Social Loafing yang Diperoleh Melalui Skala Self-Report berdasarkan Keragaman Jenis Kelamin.....	55
Tabel 4.14 Hasil Uji Normalitas Kolmogrov-Smirnov Social Loafing yang Diperoleh Melalui Hasil Observasi berdasarkan Keragaman Jenis Kelamin.....	56
Tabel 4.15 Hasil Uji Paired T-test Social Loafing yang Diperoleh Melalui Skala Self-Report berdasarkan Keragaman Cognitive Style.....	57
Tabel 4.16 Hasil Uji Wilcoxon Social Loafing yang Diperoleh Melalui Hasil Observasi berdasarkan Keragaman Cognitive Style.....	57
Tabel 4.17 Hasil Uji Paired T-test Social Loafing yang Diperoleh Melalui Skala Self-Report berdasarkan Keragaman Jenis Kelamin	58
Tabel 4.18 Hasil Uji Wilcoxon Social Loafing yang Diperoleh Melalui Hasil Observasi berdasarkan Keragaman Jenis Kelamin	58



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual.....	21
Gambar 3.1 Desain Penelitian	25
Gambar 3.2 Prosedur Penelitian.....	37
Gambar 4.1 Karakteristik Partisipan berdasarkan Jenis Kelamin	41
Gambar 4.2 Karakteristik Partisipan berdasarkan Fakultas	42
Gambar 4.3 Preferensi Cognitive Style Partisipan	44
Gambar 4.4 Preferensi Cognitive Style Partisipan berdasarkan Jenis Kelamin .	45
Gambar 4.5 Kategori Social Loafing Partisipan berdasarkan Keragaman Cognitive Style yang Diperoleh Melalui Skala Self-report	49



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Instrumen Penelitian

Lampiran 2 Panduan Eksperimen

Lampiran 3 Hidden Profile Task (Kelompok Triadik)

Lampiran 4 Hidden Profile Task (Kelompok Diadik)

Lampiran 5 Uji Validitas dan Reliabilitas

Lampiran 6 Analisis Deskriptif

Lampiran 7 Uji Asumsi

Lampiran 8 Uji Hipotesis



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dewasa ini, organisasi banyak menggunakan kelompok kerja atau *work group* untuk berbagai alasan yang mengacu pada peningkatan produktivitas, kualitas pelayanan, keselamatan, dan mengurangi eror dalam pekerjaan dengan tetap mempertahankan lingkungan kerja yang kompetitif. Kelompok kerja sendiri dapat didefinisikan sebagai sekumpulan individu yang digabungkan untuk memecahkan masalah tertentu atau menghasilkan ide tentang bagaimana memperbaiki situasi (Rogelberg, 2007). Setiap individu akan menggabungkan masukan atau opini terkait dengan masalah yang ingin dipecahkan dalam rangka menyelesaikan serangkaian tugas yang diberikan di dalam kelompok (APA, 2015). Maka dari itu, terdapat berbagai manfaat yang dapat diperoleh melalui kelompok kerja yang seringkali diasosiasikan dengan pengambilan keputusan yang lebih berkualitas, ide yang lebih kaya dan kreatif, serta pemecahan masalah yang lebih efektif (Aamodt, 2010). Manfaat yang dapat diperoleh organisasi melalui kelompok kerja kemudian menciptakan sebuah ketergantungan tertentu pada fitur kelompok kerja (Spector, 2017).

Adapun di sisi lain, selain manfaat yang dapat diperoleh dari kelompok kerja, terdapat pula berbagai hambatan yang dapat diperoleh dari kelompok kerja seperti konflik yang terjadi dalam kelompok serta proses atau perilaku individu dalam kelompok. Hambatan dalam proses yang dihadapi oleh kelompok kemudian dapat memengaruhi *output* akhir dari kelompok kerja. Ketika berproses

sebuah kelompok, perilaku dan persepsi individu dapat berubah karena jhi eksistensi individu lainnya di dalam kelompok kerja tersebut. Salah



satu hambatan yang terjadi akibat eksistensi individu lain dalam kelompok adalah menurunnya motivasi atau usaha individu. Fenomena tersebut biasanya dikenal sebagai *social loafing* (Aronson dkk., 2019; Myers, 2010; Sanderson, 2010).

Social loafing secara sederhana dapat dideskripsikan sebagai kondisi menurunnya motivasi atau *arousal* individu karena eksistensi individu lain dalam sebuah kelompok sehingga individu mengerahkan lebih sedikit upaya ketika bekerja secara kolektif dalam sebuah kelompok (Aronson dkk., 2019; Branscombe & Baron, 2023; Matsumoto, 2009; Sanderson, 2010). Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi terjadinya perilaku *social loafing*, salah satunya adalah komposisi dari kelompok kerja itu sendiri (Aamodt, 2010; Aronson dkk., 2019). Timbulnya perilaku *social loafing* pada sebuah kelompok kemudian dapat mengarahkan kelompok pada berbagai dampak negatif seperti menurunnya produktivitas dan efektivitas kelompok (Jassawalla dkk., 2009; Lamanepa dkk., 2021; Pandeirot & Aseng, 2017). Maka dari itu, perilaku *social loafing* dalam sebuah kelompok kerja cukup penting untuk dibahas dan dikaji lebih lanjut agar dapat dihindari atau dicegah.

Dalam proses membentuk sebuah kelompok kerja, salah satu hal yang paling krusial untuk diperhatikan adalah komposisi dari kelompok tersebut. Komposisi dari sebuah kelompok dapat memengaruhi perilaku individu dan fungsi kelompok yang mana kemudian memengaruhi *output* dari kelompok kerja. Adapun beberapa komposisi yang dapat memengaruhi perilaku individu dan fungsi kelompok meliputi norma sosial, peran sosial, kohesivitas, dan keragaman antar individu di dalam kelompok (Aamodt, 2010; Aronson dkk., 2019). Keragaman

individu merupakan hal yang sangat lumrah ditemukan di dalam komposisi



kelompok kerja karena setiap orang memiliki karakteristik yang berbeda antar satu sama lain, baik dari segi demografi maupun kognitif (Spector, 2017).

Diversity atau keragaman mengacu pada semua karakteristik yang membuat setiap individu menjadi berbeda antara satu sama lain, seperti perbedaan jenis kelamin hingga perbedaan yang membentuk individu seperti latar belakang pendidikan (Rogelberg, 2007). *Diversity* secara lebih lanjut dikategorikan berdasarkan faktor-faktor yang memengaruhinya, yaitu *surface-level diversity* dan *deep-level diversity*. *Surface-level diversity* dapat dijelaskan sebagai keragaman karakteristik yang dapat diamati secara langsung dan terlihat jelas seperti jenis kelamin, ras, dan usia. Sedangkan *deep-level diversity* merupakan keragaman yang mengacu pada aspek-aspek personal individu mendalam sehingga kadang memerlukan interaksi-interaksi tertentu terlebih dahulu untuk dapat ditampilkan misalnya kepribadian, *value* yang dipegang, dan kemampuan kognitif individu (Roberson, 2013; Rogelberg, 2007; Spector, 2017).

Hingga saat ini, telah dilakukan beberapa penelitian yang berusaha untuk mengkaji mengenai hubungan antara keragaman komponen kelompok dan *social loafing*, baik pada *surface-level* maupun *deep-level diversity*. Pada *surface-level diversity*, salah satu penelitian yang dilakukan oleh Heller (1997) menunjukkan bahwa baik pada kelompok multikultural maupun yang budayanya homogen tidak menunjukkan perbedaan *social loafing* sehingga menunjukkan bahwa keragaman kultur atau budaya individu tidak memengaruhi munculnya perilaku *social loafing*. Akan tetapi, studi kualitatif yang dilakukan oleh Bardhoku (2020) pada kelompok kerja multikultural menunjukkan adanya pengaruh budaya

tidak langsung pada perilaku *social loafing*. Penelitian lainnya yang dilakukan oleh Takeda dan Homberg (2014) untuk meninjau pengaruh jenis



kelamin terhadap kelompok kerja menunjukkan bahwa perilaku *social loafing* lebih rendah ketika komposisi kelompok seimbang antara laki-laki dan perempuan dibandingkan ketika kelompok berisi seluruhnya laki-laki atau kelompok yang terdapat jenis kelamin terisolasi misalnya hanya ada satu anggota laki-laki di antara anggota perempuan.

Sementara pada *deep-level diversity*, penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Rubino dkk. (2014), menunjukkan bahwa keragaman kinerja individu yang lebih besar kemudian menghasilkan *social loafing* yang lebih besar di dalam sebuah kelompok. Selain itu, Wichmann dkk. (2016) melakukan penelitian yang menunjukkan bahwa keragaman kemampuan kognitif individu dapat menentukan produktivitas yang dihasilkan dan secara lebih spesifik kemudian mengkaji terkait perilaku *social loafing* partisipan di dalam kelompok berdasarkan kemampuan kognitifnya. Partisipan dengan kemampuan kognitif yang tinggi cenderung lebih aktif dan produktif di dalam kelompok yang heterogen, sedangkan partisipan dengan kemampuan kognitif rendah justru cenderung melakukan *social loafing* di dalam kelompok heterogen. Selain itu, kelompok heterogen cenderung lebih aktif jika dibandingkan dengan kelompok homogen yang anggotanya memiliki kemampuan kognitif yang menengah dan rendah.

Berdasarkan uraian di atas, dapat diketahui bahwa penelitian terkait pengaruh keragaman pada *surface-level* dan *deep-level* dalam kelompok kerja terhadap timbulnya perilaku *social loafing* masih perlu dikaji lebih banyak, khususnya jika konteksnya berada pada lingkup Indonesia. Di Indonesia sendiri, penelitian lebih banyak berfokus pada pengaruh keragaman pada *output* akhir organisasi seperti

kelompok padahal perilaku *social loafing* merupakan salah satu hal yang perlu dikaji lebih lanjut guna mengurangi dampak negatif di dalam



kelompok (Daryono & Foertsch, 2023; Felt & Packer, 2023; Hoogendorn dkk., 2013; Mary dkk., 2023; Muaiyadah, 2023; Vanderheyden & De Baets, 2015).

Maka dari itu, peneliti merasa tertarik untuk melakukan penelitian mengenai “Pengaruh *Diversity* terhadap Perilaku *Social Loafing* dalam Kelompok Kerja.” Pada penelitian ini, peneliti akan mengkaji lebih lanjut mengenai pengaruh keragaman pada lingkungan, khususnya dalam sebuah kelompok kerja, terhadap timbulnya perilaku *social loafing* individu. Secara khusus, penelitian ini akan melihat perbedaan *social loafing* pada individu yang berproses dalam kelompok yang anggotanya memiliki *cognitive style* dan jenis kelaminnya homogen maupun heterogen. Hal tersebut ditinjau berdasarkan penghayatan partisipan yang diukur dengan menggunakan skala *self-report* dan observasi terhadap kemunculan perilaku *social loafing* selama proses berlangsung di dalam kelompok.

Penelitian ini dilakukan menggunakan metode eksperimen sehingga peneliti dapat mengontrol kondisi keragaman dalam kelompok untuk melihat perbedaan perilaku *social loafing* partisipan pada kondisi kelompok heterogen dan kelompok homogen. Hal tersebut kemudian akan membantu penelitian untuk berfokus pada tujuan penelitian, yaitu melihat pengaruh dari sebuah perlakuan atau kondisi terhadap variabel tertentu (Azwar, 2018; Latipun, 2017). Adapun populasi pada penelitian ini merupakan mahasiswa aktif S1 Universitas Hasanuddin. Populasi tersebut dipilih berdasarkan fenomena kelompok kerja yang seringkali digunakan pada mahasiswa, baik pada proses perkuliahan, organisasi, maupun komunitas tertentu. Selain itu, fenomena *social loafing* juga cukup sering ditemukan pada mahasiswa ketika berproses menyelesaikan tugas dalam

kelompok kerja misalnya melakukan pelebaran tanggung jawab maupun bersikap acuh (Stari Mp dkk., 2022).



1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan pada bagian sebelumnya, maka secara spesifik pertanyaan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1.2.1 Apakah terdapat pengaruh keragaman *cognitive style* terhadap perilaku *social loafing* individu dalam kelompok?
- 1.2.2 Apakah terdapat pengaruh keragaman *cognitive style* terhadap perilaku *social loafing* individu dalam kelompok?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan pada bagian sebelumnya, maka tujuan yang hendak dicapai melalui penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1.3.1 Mengetahui pengaruh keragaman *cognitive style* terhadap perilaku *social loafing* individu dalam kelompok.
- 1.3.2 Mengetahui pengaruh keragaman jenis kelamin terhadap perilaku *social loafing* individu dalam kelompok.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan yang hendak dicapai melalui penelitian ini, maka penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat, baik manfaat bagi bidang akademik maupun praktis. Adapun manfaat penelitian yang diharapkan adalah sebagai berikut

1.4.1 Manfaat Akademik

Penelitian ini diharapkan dapat berkontribusi secara ilmiah untuk pengembangan ilmu psikologi dengan dengan memperkaya literatur mengenai *diversity* terhadap perilaku *social loafing* individu, khususnya dalam kelompok kerja. Penelitian ini juga diharapkan dapat dijadikan bahan



referensi dalam kajian-kajian psikologi kedepannya. Selain itu, penelitian ini diharapkan dapat mengembangkan penelitian di masa yang akan datang.

1.4.2 Manfaat Praktis

- a. Bagi penulis, penelitian ini diharapkan dapat menjadi wadah masukan dan referensi untuk lebih memahami pentingnya memerhatikan komposisi kelompok dan manajemen keragaman dalam pengaruhnya terhadap perilaku *social loafing* individu yang kemudian dapat memengaruhi *output* dari kelompok.
- b. Bagi organisasi, penelitian ini diharapkan dapat membantu untuk memahami perbedaan lingkungan kerja terhadap perilaku *social loafing* individu selama berproses dalam kelompok kerja sehingga kemudian dapat dijadikan masukan dan referensi untuk mengurangi atau menghindari *social loafing* dalam sebuah kelompok kerja.
- c. Bagi kelompok kerja dalam organisasi, penelitian ini diharapkan dapat memberikan *insight* terkait bagaimana seyogianya individu menghadapi dan menyikapi keragaman dalam sebuah lingkungan kerja sehingga kemudian dapat lebih mengoptimalkan sumber daya dalam upaya mendorong efektivitas kelompok kerja.
- d. Bagi individu dalam kelompok kerja atau mahasiswa, penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi mengenai *diversity* dalam kelompok kerja sehingga kemudian dapat membantu individu untuk bersikap terbuka dan bekerja secara optimal dalam kelompok kerja yang komposisinya beragam.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 *Social Loafing*

2.1.1 Definisi *Social Loafing*

Perilaku *social loafing* dapat diartikan sebagai kondisi ketika individu mengeluarkan usaha yang lebih sedikit untuk mencapai tujuan bersama suatu kelompok dibandingkan dengan anggota kelompok lainnya jika dihitung secara individual (Myers, 2010). *Social loafing* dapat digambarkan dengan kurangnya kontribusi yang diberikan individu terhadap pencapaian kelompok jika dibandingkan dengan besar kontribusi dari anggota lainnya. Hal tersebut berkaitan dengan *free rider effect*, yaitu sebuah kondisi ketika individu mengambil keuntungan dengan menjadi bagian dari suatu kelompok tanpa memberikan kontribusi yang berarti (Brown, 2006).

Sanderson (2010) menjelaskan bahwa individu dapat dikatakan melakukan *social loafing* ketika *output* yang dikeluarkan dalam mengerjakan tugas-tugas tertentu sangat kurang,, sehingga kontribusi yang diberikan lebih sedikit dari anggota kelompok lainnya. Aronson dkk., (2019) mendefinisikan *social loafing* sebagai kecenderungan individu untuk bersikap santai ketika kinerjanya tidak dievaluasi,, sehingga kinerja yang dilakukan lebih buruk dibandingkan tugas lain yang dianggap lebih penting. Dengan demikian, secara sederhana dapat disimpulkan bahwa *social loafing* merupakan sebuah kecenderungan pada individu untuk mengurangi kontribusi atau usahanya ketika berproses di dalam sebuah kelompok untuk menyelesaikan tugas-tugas tertentu. Hal tersebut

akan dapat memengaruhi efektivitas dan kinerja kelompok (Comer, ndeiro & Aseng, 2017; Schippers, 2014).



2.1.2 Aspek-Aspek Social Loafing

Social loafing merupakan sebuah fenomena individu mengurangi motivasi dan kinerjanya ketika bekerja dalam sebuah kelompok atau orang lain. Fenomena tersebut dapat terjadi dalam berbagai konteks tugas yang dikerjakan secara berkelompok atau dengan melibatkan beberapa individu dan dapat dilihat dari beberapa aspek. Latane dkk. (1979) menyatakan terdapat dua aspek yang berkaitan dengan *social loafing*, yaitu sebagai berikut

a. *Dilution Effect*

Dilution effect menjelaskan sebuah kondisi ketika ukuran suatu kelompok semakin besar, maka motivasi individu untuk berkontribusi pada kelompok semakin kecil. Individu dalam sebuah kelompok cenderung memiliki motivasi yang lebih rendah karena menganggap bahwa kontribusi yang diberikan tidak berarti karena hadirnya anggota lain dalam kelompok. Hal tersebut kemudian dapat memunculkan kecenderungan individu untuk menyerahkan tugas dan/atau tanggung jawabnya pada anggota kelompok lain. Pada beberapa kasus, *social loafer* bahkan melakukan hal yang kemudian dapat menghalau kelompok dalam mencapai tujuan atau menyelesaikan tugas.

b. *Immediacy Gap*

Immediacy gap berkaitan dengan adanya kedekatan relasi antar komponen kelompok. Ketika individu dalam kelompok memiliki kecenderungan menjadi lebih terasingkan, partisipasi dan kontribusi yang ditunjukkan cenderung menurun dan dapat ditunjukkan dengan individu melakukan hal yang tidak berhubungan dengan tugas selama proses kolaborasi di dalam kelompok berlangsung. Begitu



aliknya, ketika individu memiliki kedekatan dengan komponen kelompok maka partisipasi dan kontribusinya tidak akan menurun.

Adapun teori lainnya yang dipaparkan oleh Jassawalla dkk. (2009) menjelaskan mengenai aspek-aspek dari *social loafing* yang meliputi sebagai berikut

a. *Loafer's Apathy*

Sikap apatis merupakan sikap yang menunjukkan ketidakpedulian individu akan proses yang terjadi di dalam kelompoknya. Sikap ini dicirikan dengan kurang atau minimnya perhatian dan kepedulian individu terhadap anggota kelompok lainnya. Sikap apatis yang dilakukan oleh *social loafer*—pelaku *social loafing*—membuatnya kurang atau tidak peduli dengan tugas yang perlu dituntaskan dan enggan untuk membantu rekan kelompoknya mengerjakan tugas yang diberikan.

b. *Loafer's Distractive and Disruptive Behavior*

Social loafer dipaparkan akan cenderung menunjukkan perilaku mengganggu dan atau merusak, sehingga akan menghambat kelompoknya dalam menuntaskan tugas yang diberikan. Dalam proses mengerjakan tugas, anggota kelompok lainnya dapat kehilangan fokus atau mengalami *process loss* karena apa yang dilakukan oleh pelaku *social loafing*, sehingga kemudian dapat menghambat kemajuan kinerja dan menurunkan produktivitas kelompok. Perilaku merusak seringkali dilakukan dengan cara membuat candaan dan mengajak anggota lain untuk membicarakan topik yang tidak berkaitan dengan tugas kelompok.

c. *Loafer's Disconnectedness*

Loafer's disconnectedness dapat dijelaskan sebagai hubungan interpersonal

yang ada antara *social loafer* dengan anggota lain dalam kelompok. Dimensi

ini yang khusus menyoroti usaha *loafer* untuk bergaul atau menciptakan



hubungan yang baik dengan satu atau lebih anggota kelompoknya. Individu yang memiliki hubungan interpersonal yang rendah antar anggota kelompok dapat menurunkan motivasinya dan kemudian dapat berpengaruh pada kinerja dan *output* kerja kelompok.

d. *Loafer's Poor Work Quality*

Dimensi ini menjelaskan bahwa hasil kerja dari *social loafer* (pelaku *social loafing*) cenderung lebih buruk jika dibandingkan dengan anggota kelompok lainnya. *Social loafer* umumnya cenderung mengerjakan tugas seadanya dan tidak terlalu mengerahkan upayanya dalam proses menuntaskan tugas kelompok. Perilaku pada dimensi ini dapat dicerminkan dengan terlambatnya kehadiran *social loafer* dalam proses diskusi dan kurangnya upaya yang dikerahkan untuk proses pengerjaan tugas kelompok.

e. *Team Members Do More to Pick Up the Slack*

Ketika ada kesepakatan untuk membagi tugas dalam proses penuntasan tugas kelompok, anggota lain dalam kelompok biasanya mengeluarkan upaya dan waktu lebih untuk memberikan penjelasan mengenai tugas atau hal-hal yang perlu dikerjakan oleh *social loafer*. Selain itu, biasanya *social loafer* mengerjakan tugasnya dengan tidak maksimal dan seadanya. Hal tersebut membuat anggota lainnya perlu untuk mengerjakan dan menyelesaikan tugas *social loafer*.

f. *Poor Overall Team Performance*

Ketika ada individu yang melakukan *social loafing* dalam sebuah kelompok kerja dapat memberikan dampak pada *output* yang dihasilkan oleh kelompok.



Hadirnya *social loafer* dapat menyebabkan menurunnya produktivitas dalam kelompok, sehingga hasil kerja yang diperoleh kelompok juga akan buruk atau tidak optimal seharusnya. Selain itu, hadirnya individu yang melakukan *social*

loafing dapat memberikan dampak buruk pada performa kelompok secara keseluruhan.

2.1.3 Faktor-Faktor yang Memengaruhi *Social Loafing*

Comer (1995) memaparkan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat memengaruhi kecenderungan individu dalam melakukan *social loafing*. Beberapa di antaranya adalah persepsi akan kurangnya potensi kontribusi diukur, kurang penting atau esensialnya usaha, kurangnya pengaruh atas hasil dari tugas, hingga kurang menantang tugas bagi individu. Selain itu, kajian literatur yang dilakukan oleh Pratama & Aulia (2020) menunjukkan bahwa faktor situasional seperti tidak adanya evaluasi atas kontribusi individu ketidakjelasan pembagian tanggung jawab, struktur kelompok, interaksi kelompok, karakteristik tugas, *self-esteem* dan *self-efficacy*, perbedaan gender, prokrastinasi akademik, kohesivitas kelompok, dan faktor kepribadian juga turut berperan dalam *social loafing*. Berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa *social loafing* dapat dipengaruhi oleh faktor internal individu (seperti persepsi individu akan tugas dan *value* kontribusinya), maupun faktor eksternal (seperti kohesivitas kelompok). Faktor-faktor tersebut penting untuk diperhatikan karena perilaku *social loafing* cenderung memberikan efek yang buruk dan dapat berbahaya bagi produktivitas dan efektivitas organisasi (Lamanepa dkk., 2021; Pandeiro & Aseng, 2017).

2.1.4 Dampak *Social Loafing*

Social loafing dapat memberikan dampak negatif, baik pada tingkatan kolektif maupun individual. Adapun dampak dari *social loafing* yang dapat dialami oleh individu meliputi kurangnya kepuasan kerja, sehingga menjadi kecewa atau tertekan setelah tugas diselesaikan. Pada lingkup perguruan tinggi, *loafing* juga dapat memberikan pengaruh negatif bagi kenyamanan



mahasiswa dalam belajar serta kemampuannya dalam menyerap dan mengolah informasi yang diperoleh pada proses pembelajaran atau pemberian tugas. Selain itu, perilaku *social loafing* dapat memberikan dampak buruk juga bagi anggota kelompok lainnya yang harus menanggung beban kerja dan tanggung jawab dari *social loafer*. Pada tingkat kolektif atau kelompok, perilaku *social loafing* dapat memberikan dampak negatif pada kepuasan kelompok dan tentunya menurunkan performa kelompok ketika tugas perlu diselesaikan secara kolektif (Felt & Packer, 2023; Harahap & Rusli, 2019; Setyawan dkk., 2016).

2.2 Diversity

2.2.1 Definisi Diversity

Rogelberg (2007) secara sederhana memaparkan bahwa keragaman atau *diversity* mengacu pada semua karakteristik yang membuat setiap individu menjadi berbeda antara satu sama lain. Greenberg (dalam Betchoo, 2015) memaparkan bahwa *diversity* dapat menghasilkan berbagai manfaat bagi komponen kelompok kerja seperti meningkatkan adaptabilitas, meningkat dan meluasnya area *skills* dan pengalaman, serta lebih banyaknya sudut pandang yang dapat dijadikan acuan dalam pemecahan suatu masalah atau penyelesaian tugas tertentu yang diberikan. APA (2015) menjelaskan *diversity* sebagai variasi dalam sebuah ekosistem, yang menggambarkan individu dan kelompok populasi dengan berbagai karakteristik keragaman seperti usia, gender, dan budaya. Berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa *diversity* merupakan sebuah kondisi pelbagai atau beragam pada aspek-aspek tertentu, misalnya usia, dalam sebuah lingkungan yang sama.



diversity yang meningkat seiring dengan berkembangnya dunia membuat juga menjadi salah satu kondisi yang lumrah dihadapi dalam kehidupan

berorganisasi, secara khusus bahkan di dalam sebuah kelompok kerja. Penggunaan kelompok kerja yang sering digunakan dalam sebuah organisasi kemudian menjadikan *diversity* sebagai isu yang penting untuk dibahas, khususnya dalam ranah organisasi. Hal tersebut dikarenakan dampak-dampak pada berbagai aspek tertentu yang dapat timbul dari kontribusi *diversity* dalam kelompok kerja. Dampak-dampak yang dapat timbul dapat berupa dampak yang positif maupun negatif (Güver & Motschnig, 2017; Spector, 2017; Stahl & Maznevski, 2021).

2.2.2 Aspek-Aspek *Diversity*

Perbedaan antara individu pada berbagai atribut dapat mengarah pada persepsi bahwa individu berbeda satu sama lain (Van Knippenberg dkk., 2004). *Diversity* kemudian terbagi menjadi dua kategori berdasarkan aspek-aspeknya, yaitu *surface-level diversity* dan *deep-level diversity* (Schmitt & Highhouse, 2013). Adapun penjelasan lebih lanjut mengenai keduanya adalah sebagai berikut (Roberson, 2013):

a. *Surface-Level Diversity*

Surface-level diversity berkaitan dengan berbagai karakteristik yang dapat diamati secara langsung dan terlihat dengan jelas. Beberapa perbedaan yang termasuk ke dalam *surface-level diversity* adalah perbedaan ras, jenis kelamin, dan usia atau biasa dikenal juga sebagai perbedaan demografis. *Surface-level diversity* merupakan bentuk *diversity* yang paling banyak digunakan dalam sebuah penelitian karena karakteristiknya merupakan karakteristik yang paling mudah untuk diamati pada individu, tidak berubah, dan dapat diukur.



-Level Diversity

Deep-level diversity berkaitan dengan aspek-aspek personal individu yang membutuhkan waktu untuk ditampilkan pada interaksi-interaksi tertentu, misalnya sikap, pendapat, kepribadian, dan *values* yang dipegang oleh individu. Bentuk *diversity* ini tidak dapat diamati secara langsung karena tidak seperti *surface-level diversity*, *deep-level diversity* dapat diamati melalui komunikasi verbal maupun non-verbal.

2.2.3 *Cognitive Style Diversity*

Salah satu karakteristik pada tingkat *deep-level diversity* adalah kemampuan kognitif yang dimiliki oleh individu. Salah satu konstruk psikologi yang merupakan bagian dari *cognitive diversity* adalah *cognitive style diversity*. *Cognitive style* sendiri dapat didefinisikan sebagai karakteristik dalam mode atau cara memproses informasi mencakup persepsi, berpikir, mengingat, memahami dunia, dan memecahkan masalah (Matsumoto, 2009). *Cognitive style* pada beberapa individu dapat bersifat konsisten dan modelnya masih terus dikembangkan melalui penelitian (Colman, 2003). Selain itu, *cognitive style* juga dapat berbeda pada setiap orang dan dapat dipengaruhi oleh preferensi, misalnya bekerja dalam kelompok versus bekerja secara individual, aktivitas yang terstruktur versus aktivitas yang lebih longgar, atau pengkodean visual versus verbal (APA, 2015).

Salah satu model *cognitive style* pada individu telah dikembangkan oleh Cools dan Broeck (2007), yang mengemukakan terdapat tiga aspek dari *cognitive style*. Adapun aspek-aspek tersebut adalah sebagai berikut:



ving Style

Individu dengan *cognitive style* ini lebih tertarik untuk mencari data dan fakta. Maka dari itu, individu dengan *knowing style* cenderung menyimpan data atau fakta secara mendetail dan apa adanya sesuai dengan informasi yang diterima. Selain itu, individu dengan *cognitive style* ini lebih menyukai masalah yang kompleks dengan solusi yang jelas dan rasional.

2. *Planning Style*

Individu yang memiliki *planning style* biasanya ditandai dengan kebutuhan akan struktur yang jelas karena individu dengan *cognitive style* ini senang mengatur dan mengontrol hal di sekitarnya. Individu dengan *cognitive style* ini juga lebih menyukai lingkungan kerja yang terstruktur dan teratur dengan baik. Selain itu, individu dengan gaya kognitif *planning style* mengedepankan rencana dan persiapan yang matang dan sebaik mungkin dalam proses mencapai tujuan.

3. *Creating Style*

Sesuai dengan namanya, individu dengan *creating style* cenderung kreatif dan menyukai hal baru atau eksperimen. Individu dengan *cognitive style* ini memandang sebuah masalah sebagai peluang dan tantangan. Selain itu, individu dengan *creating style* juga cenderung menyukai dinamika yang terjadi pada sebuah proses dan kebebasan.

2.2.4 *Sex Difference*

Sex atau jenis kelamin merupakan istilah yang terutama mengacu pada karakteristik fisik dan biologis hingga kemudian dibedakan menjadi jantan dan betina atau laki-laki dan perempuan. *Sex differences* dapat didefinisikan sebagai perbedaan ciri-ciri fisik dan psikis antara laki-laki dan perempuan, yang meliputi otak, perbedaan ciri-ciri seks primer dan sekunder, serta cara berpikir dan perilaku. Banyak pendapat menyatakan bahwa alasan dari perbedaan



tersebut lebih banyak terletak pada faktor biologis alami (*nature*) daripada faktor lingkungan atau pendidikan dan pengasuhan (*nurture*), akan tetapi beberapa pendapat lain menyebutkan bahwa naluri dan perilaku pada laki-laki dan perempuan dapat dipelajari melalui budaya. Maka dari itu, masih terdapat banyak perdebatan mengenai *sex differences* dan perbedaan perilaku antara laki-laki dan perempuan yang disebabkan oleh predisposisi genetik atau berapa banyak yang disebabkan oleh pengaruh lingkungan serta berapa banyak yang disebabkan oleh pilihan individu (APA, 2015; Matsumoto, 2009).

Pembahasan mengenai *sex differences* seringkali dikaitkan dengan *sex-roles*, yaitu pola perilaku individu yang berkaitan dengan jenis kelaminnya. *Sex-role behavior* merujuk pada perilaku yang dipengaruhi oleh keyakinan individu mengenai apa yang pantas untuk dilakukan berdasarkan jenis kelaminnya. *Sex-roles* dapat dipengaruhi oleh persepsi atau pandangan budaya masyarakat tertentu mengenai peran dan perilaku yang sesuai berdasarkan jenis kelamin laki-laki maupun perempuan (Bhatia, 2009; Matsumoto, 2009).

Berdasarkan hasil penelitian, tidak ada perbedaan kecerdasan umum yang signifikan antara laki-laki dan perempuan. Akan tetapi, terdapat beberapa perbedaan dalam tes kemampuan kognitif tertentu. Misalnya, perempuan umumnya dapat melakukan tugas-tugas yang membutuhkan akses cepat ke informasi fonologis, semantik, dan episodik dalam memori jangka panjang, serta produksi dan pemahaman prosa kompleks, tugas motorik halus, artikulasi, dan kecepatan persepsi dengan lebih baik. Di sisi lain, laki-laki cenderung lebih baik



menyerjakan tugas-tugas seperti tes matematika standar, penalaran tugas motorik yang melibatkan objek, menilai objek bergerak, dan tugas yang memerlukan transformasi memori kerja visuospasial (Halpern, 2002).

2.3 Hubungan Antara Keragaman dengan *Social Loafing*

Kehadiran individu lain dalam sebuah kelompok dapat memberikan pengaruh pada perilaku individu ketika berproses di dalam kelompok tersebut, baik pengaruh positif maupun negatif. Hal tersebut dapat dijelaskan dengan menggunakan konsep *group influence* yang merupakan sebuah fenomena perubahan perilaku atau pikiran individu disebabkan oleh kehadiran atau eksistensi anggota lain dalam kelompok tersebut (Baron & Branscombe, 2017; Daffin & Lane, 2021; Myers, 2010). Adapun salah satu pengaruh negatif yang dapat ditimbulkan dari sebuah kelompok adalah timbulnya perilaku *social loafing* yang merupakan salah satu perilaku individu ketika berproses di dalam sebuah kelompok (Aronson dkk., 2019). Secara lebih spesifik, *social loafing* merupakan perilaku individu yang ditunjukkan dengan mengurangi usaha atau kontribusinya ketika berproses di dalam sebuah kelompok karena kurangnya motivasi pada individu tersebut (Branscombe & Baron, 2023). Perilaku tersebut dapat berbahaya bagi organisasi yang bersangkutan karena perilaku tersebut akan memengaruhi *output* dari kelompok kerja, seperti kinerja dan efektivitas kelompok (Lamanepa dkk., 2021).

Group influence secara lebih lanjut menjelaskan bahwa salah satu hal yang dapat memengaruhi efek yang diberikan oleh sebuah kelompok pada individu adalah komposisi dari kelompok tersebut. Adapun beberapa hal yang perlu diperhatikan dalam komposisi sebuah kelompok adalah *social norms*, *social roles*, dan seberapa *diverse* komposisi dari kelompok tersebut yang kemudian



terkait dengan kohesivitas yang terjalin antar anggota kelompok (Aronson dkk., 2019). Keragaman komposisi di dalam kelompok kerja atau *work diversity* merupakan salah satu hal tidak dapat dihindari dan lumrah,

khususnya dalam kehidupan berorganisasi. Akan tetapi di saat yang bersamaan, *diversity* dalam sebuah kelompok juga dapat menjadi pedang bermata dua yang kemudian dapat menghasilkan *output* yang positif (seperti meningkatnya motivasi anggota kelompok dan ide yang lebih kaya dalam proses *brainstorming*) maupun negatif—seperti menurunnya kohesivitas dan proses *decision making* yang lebih lambat— (Cunningham, 2006; van Knippenberg dkk., 2007; van Knippenberg & Schippers, 2007).

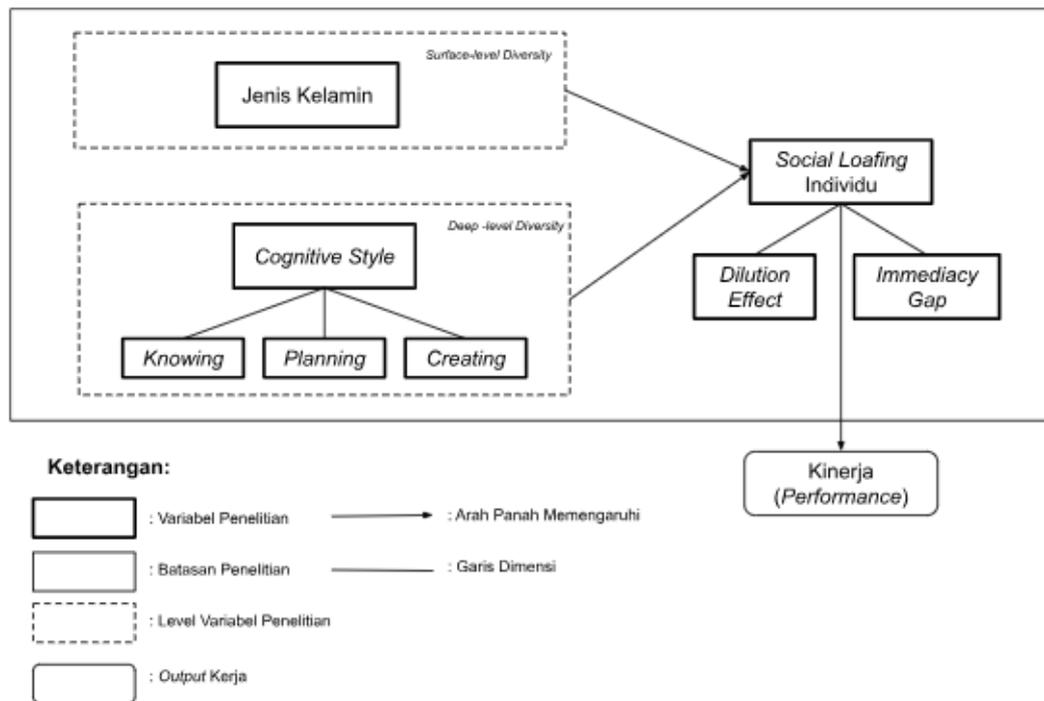
Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa komposisi kelompok yang beragam dapat memengaruhi perilaku yang ditunjukkan oleh individu ketika berproses dalam sebuah kelompok, salah satunya dapat menimbulkan perilaku *social loafing*. Hingga saat itu, sudah cukup banyak penelitian yang berusaha untuk mengungkap hubungan antara berbagai variabel *diversity*, baik pada *surface-level* maupun *deep-level*, dalam kelompok terhadap perilaku *social loafing* individu. Meskipun begitu, masih perlu dieksplorasi lebih luas dengan banyaknya variabel keragaman yang lebih bervariasi (Bardhoku, 2020; Heller, 1997; Rubino dkk., 2014; Wichmann dkk., 2016).

2.4 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh *diversity* terhadap perilaku *social loafing* individu. Secara khusus, penelitian ini bertujuan untuk melihat perbedaan *social loafing* individu pada kelompok kerja *diversity* (heterogen) dan *non diversity* (homogen). Berdasarkan pernyataan di atas, maka kerangka konseptual penelitian ini ditunjukkan pada gambar berikut



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual



Berdasarkan kerangka konseptual di atas, dapat diketahui bahwa peneliti hendak mengetahui pengaruh keragaman pada lingkungan kerja terhadap munculnya perilaku *social loafing* individu dalam kelompok kerja. Pada penelitian ini, peneliti membatasi fokus penelitian pada keragaman *cognitive style* pada *deep-level* serta keragaman jenis kelamin pada *surface-level*. Berdasarkan teori yang dikembangkan oleh Latane dkk. (1979), *social loafing* setidaknya dipengaruhi oleh dua aspek yang membentuknya, yaitu *dilution effect* dan *immediacy gap*. Perilaku *social loafing* individu dalam sebuah kelompok kerja perlu untuk diperhatikan karena dapat memengaruhi *output* kerja yang berupa kinerja (*performance*) secara keseluruhan (Jassawalla dkk., 2009).



2.5 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah dan kerangka konseptual, maka dirancanglah beberapa hipotesis penelitian sebagai berikut

H₀1: Tidak terdapat pengaruh keragaman *cognitive style* terhadap perilaku *social loafing* individu dalam kelompok.

H_a1: Terdapat pengaruh keragaman *cognitive style* terhadap perilaku *social loafing* individu dalam kelompok.

H₀2: Tidak terdapat pengaruh keragaman jenis kelamin terhadap perilaku *social loafing* individu dalam kelompok.

H_a2: Terdapat pengaruh keragaman jenis kelamin terhadap perilaku *social loafing* individu dalam kelompok.

