

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Mahasiswa**

##### **1. Pengertian Mahasiswa**

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) mahasiswa adalah orang yang belajar di perguruan tinggi. Dalam peraturan pemerintah RI No.30 tahun 1990 juga diperkuat mahasiswa adalah peserta didik yang terdaftar dan belajar di perguruan tinggi tertentu.

Selanjutnya mahasiswa adalah setiap orang yang secara resmi terdaftar untuk mengikuti pelajaran di perguruan tinggi dengan batas usia sekitar 18-30 tahun. Mahasiswa merupakan suatu kelompok dalam masyarakat yang memperoleh statusnya karena ikatan dengan perguruan tinggi. Mahasiswa juga merupakan calon intelektual atau cendekiawan muda dalam suatu lapisan masyarakat yang sering kali syarat dengan berbagai predikat (Sarwono dalam Sebayang, 2008).

Selain itu, mahasiswa dapat didefinisikan sebagai individu yang sedang menuntut ilmu ditingkat perguruan tinggi, baik negeri maupun swasta atau lembaga lain yang setingkat dengan perguruan tinggi. Mahasiswa dinilai memiliki tingkat intelektualitas yang tinggi, kecerdasan dalam berpikir dan perencanaan dalam bertindak. Berpikir kritis dan bertindak dengan cepat dan tepat merupakan

sifat yang cenderung melekat pada diri setiap mahasiswa, yang merupakan prinsip yang saling melengkapi ( Siswoyo dalam Nuraini, 2014).

Menurut Gunarsa mahasiswa termasuk dalam remaja lanjut (memasuki dewasa muda) (Gunarasa dalam Nuraini, 2014). Adapun ciri-ciri remaja lanjut dilihat dalam tugas perkembangannya yaitu:

1. Menerima keadaan fisiknya
2. Memperoleh kebebasan emosional
3. Mampu bergaul
4. Menemukan model untuk identifikasi
5. Mengetahui dan menerima kemampuan sendiri
6. Meninggalkan reaksi dan cara penyesuaian yang kekanak-kanakan

Berdasarkan beberapa definisi diatas peneliti menyimpulkan mahasiswa adalah setiap orang yang secara resmi terdaftar untuk mengikuti pelajaran di perguruan tinggi baik negeri maupun swasta atau lembaga lain yang setingkat dengan perguruan tinggi.

## **2. Peran dan Fungsi Mahasiswa**

Sebagai mahasiswa berbagai macam label pun disandang, ada beberapa macam label yang melekat pada diri mahasiswa, misalnya:

1. Mahasiswa Sebagai “*Agent of Change*”

Artinya adalah mahasiswa sebagai agen dari suatu perubahan. Disini maksudnya, jika ada sesuatu yang terjadi di lingkungan sekitar dan itu

ternyata salah, mahasiswa dituntut untuk merubahnya sesuai dengan harapan yang sesungguhnya (dalam Sora, 2014).

## 2. Mahasiswa sebagai “*Iron Stock*”

Mahasiswa dapat menjadi *Iron Stock*, yaitu mahasiswa diharapkan menjadi manusia-manusia tangguh yang memiliki kemampuan dan akhlak mulia yang nantinya dapat menggantikan generasi-generasi sebelumnya. Intinya mahasiswa itu merupakan aset, cadangan, harapan bangsa untuk masa depan (dalam Ramadhan, 2015).

## 3. Manusia sebagai “*Guardian of Value*”

adalah penyampai, dan penjaga nilai-nilai kebenaran mutlak dimana nilai-nilai tersebut diperoleh berdasarkan watak ilmu yang dimiliki mahasiswa itu sendiri. Watak ilmu sendiri adalah selalu mencari kebenaran ilmiah (Ramadhan, 2015)

Berdasarkan beberapa peran dan fungsi mahasiswa diatas, peneliti menyimpulkan peran dan fungsi mahasiswa adalah mahasiswa sebagai *agent of change*, mahasiswa sebagai *iron stock* dan mahasiswa sebagai *guardian of value*.

## **B. *Social Loafing***

### **1. Pengertian *Social Loafing***

*Social loafing* dalam bahasa Indonesia diterjemahkan dengan kemalasan sosial atau penyandaran sosial. Selain itu, *social loafing* sendiri lebih dikenal sebagai fenomena hilangnya produktifitas (George dalam Liden, dkk, 2004). *Social loafing* merupakan pengurangan kinerja individu selama bekerja sama

dengan kelompok dibandingkan dengan bekerja sendiri (Latane dalam Matsumoto, 2008). Menurut Matsumoto (2008) *social loafing* adalah pengurangan usaha oleh individu ketika mereka bekerja dalam kelompok dibanding dengan bila mereka sendiri. Sementara itu Baron & Birne (2003) juga mengungkapkan bahwa kemalasan sosial (*social loafing*) adalah kecenderungan seorang anggota dalam suatu kelompok untuk tidak bekerja sesuai potensinya. Individu cenderung melakukan usaha seperlunya hanya untuk menunjukkan *performance* yang baik atau untuk menghindari rasa bersalah karena tidak berbuat apa-apa.

Pengertian lain dari *social loafing* adalah kecenderungan untuk mengurangi upaya yang dikeluarkan individu ketika bekerja dalam kelompok dibandingkan ketika bekerja secara individual. (Karau & Williams, 1993). Selain itu, *social loafing* adalah adanya demotivasi di dalam kelompok karena merasa idenya telah diwakili oleh anggota lain (Sarwono & Meinarno, 2011)

Berdasarkan beberapa definisi diatas peneliti menyimpulkan *social loafing* adalah menurunnya motivasi individu untuk bekerja secara maksimal ketika bekerja dalam kelompok dibandingkan ketika mereka bekerja sendiri.

## **2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi *Social Loafing***

Beberapa faktor yang mempengaruhi *social loafing* telah diungkapkan oleh Sarwono (Sarwono dalam Kusuma, 2015) diantaranya adalah sebagai berikut:

### 1. Faktor kepribadian

Orang yang mempunyai daya sosial (*social efficacy*) yang tinggi mengalami fasilitasi sosial dengan kehadiran orang lain, sementara yang daya sosialnya rendah mengalami *social loafing* (Sanna, 1992)

### 2. Jenis pemerhati

Jika yang hadir belum pernah menyaksikan keberhasilan seseorang di masa lalu, orang tersebut akan bertambah semangat agar para pemerhati ini menyaksikan kebolehannya. Sebaliknya jika yang hadir adalah orang-orang yang pernah menyaksikan prestasinya di masa lalu, timbul keraguan apakah ia akan berhasil seperti di masa lalu. Akibatnya, terjadi *social loafing* (Seta & Seta, 1995)

### 3. Harga diri

Bagi orang dengan harga diri rendah, kehadiran orang lain justru menurunkan prestasi. Akan tetapi, pada orang-orang ini kehadiran orang lain tidak berpengaruh jika mereka sedang melakukan tugas-tugas yang sulit (karena hasilnya pasti rendah dan dapat dipahami mengapa rendah). Sebaliknya, orang-orang dengan harga diri yang tinggi terdorong untuk berprestasi sebaik-baiknya dengan adanya orang lain, khususnya pada tugas-tugas yang sulit. Mereka ingin menunjukkan kepada orang lain kemampuan mereka yang tinggi itu. Akan tetapi, pada tugas-tugas yang sederhana, mereka justru mengalami *social loafing*, karena kalau mereka

berhasil dengan baik pun, kesannya bukan karena kemampuan mereka sendiri, melainkan karena mudahnya tugas (Terry & Kearnes, 1993).

#### 4. Keterampilan

Untuk karateka terlatih, kehadiran orang lain meningkatkan prestasi (pukulan dan tendangan semakin akurat, kesalahan berkurang), sedangkan bagi yang tidak terlatih, kehadiran orang lain justru akan menurunkan prestasinya (Bell & Yee, 1989)

#### 5. Persepsi terhadap kehadiran orang lain

Jika pelaku beranggapan bahwa orang-orang lain yang akan hadir akan meningkatkan semangatnya (misalnya, suporter untuk tim sendiri, akan terjadi fasilitasi sosial. Akan tetapi kalau yang hadir dianggap akan menurunkan semangat (misalnya, suporter tim lawan) akan terjadi *social loafing* (Karau dan Williams, 1995)

Selain itu, ada berbagai faktor yang mempengaruhi *social loafing* diungkapkan melalui penelitian-penelitian (Sarwono, 2005) :

1. Faktor-faktor rasional, normatif dan afektif menyebabkan pemalasan sosial dan menumpang kesuksesan orang lain tanpa berbuat apa-apa (*free riding*) (Kidwell & Bannet, 1993).
2. Orang tidak mau rajin kalau yang lain malas (*sucker effect*). Dalam hal demikian, tetap terjadi *social loafing* walaupun tugasnya menarik (Robbins, 1995)

3. Pengambil alihan peran: kalau peran seseorang (misalnya, peran sebagai pemimpin) sudah diambil alih oleh orang lain, orang tersebut akan malas menjalankan perannya (Kerr & Stanfel, 1993)
4. Lebih kuat pada kultur individualisme (misalnya di Amerika Serikat) daripada kultur kolektivisme (misalnya di RRC). Jika seseorang yang individualis berada dalam kelompok akan terjadi *social loafing*, sedangkan kalau orang itu kolektivis tidak akan terjadi *social loafing* (Early, 1989)  
Individualisme memang lebih menyebabkan *social loafing* daripada kolektivisme, tetapi pengaruhnya tidak terlalu besar jika ada pembagian tanggung jawab (setiap individu diberi tanggung jawab tersendiri) (Wagner, 1995)
5. Di perusahaan-perusahaan: semakin tidak ada spesifikasi pekerjaan, semakin besar *social loafing*-nya (Singh & Singh, 1989)
6. Kalau tidak ada hadiah atau insentif, *social loafing* lebih besar kemungkinannya untuk terjadi (Shepperd & Wright, 1989)
7. Ketidakjelasan tugas. Tugas yang tidak jelas pembagiannya atau arahnya akan cenderung memberikan kemalasan bagi individu yang mengerjakannya. Individu tersebut kurang termotivasi dalam memberikan upaya saat menyelesaikan tugas (George, 1992). Hasil penelitian George (1992) yang menemukan ketika motivasi individu tinggi, individu tersebut cenderung tetap bekerja keras, tidak peduli apakah kontribusinya teridentifikasi atau tidak. Begitu pula sebaliknya, ketika motivasi individu

rendah, individu tersebut melakukan pemalasan sosial walaupun kontribusinya teridentifikasi.

Berkaitan dengan perilaku *social loafing* maka terdapat beberapa faktor internal yang mempengaruhi intensi individu untuk melakukan *social loafing* antara lain kebutuhan berprestasi yaitu semakin tinggi kebutuhan berprestasi yang dimiliki oleh seseorang maka semakin rendah intensinya untuk melakukan *social loafing* (Lengkong dalam Stephanie, 2015).

Berdasarkan dari faktor-faktor diatas, maka peneliti menyimpulkan faktor-faktor yang mempengaruhi *social loafing* adalah kebutuhan berprestasi, ketidakjelasan tugas, kultur individualisme dan kolektivisme, faktor-faktor rasional, normatif dan afektif, kepribadian, orang tidak mau rajin kalau yang lain malas (*sucker effect*), hadiah, spesifikasi pekerjaan, harga diri, jenis pemerhati dan keterampilan.

### **3. Aspek-Aspek Social Loafing**

Gejala *social loafing* dapat diketahui melalui aspek-aspek berdasarkan teori dari Myers (dalam Wiyara, 1997), adalah sebagai berikut:

1. Menurunnya motivasi individu untuk terlibat dalam kegiatan kelompok. Seseorang menjadi kurang termotivasi untuk terlibat atau melakukan suatu kegiatan tertentu pada saat orang tersebut berada dalam keadaan bersama-sama dengan orang lain.
2. Sikap pasif. Anggota kelompok lebih memilih untuk diam dan „memberikan kesempatan“ kepada orang lain untuk melakukan usaha

kelompok. Sikap pasif ini didorong oleh adanya anggapan bahwa tujuan kelompok telah dapat dipenuhi oleh partisipasi orang lain dalam kelompok tersebut.

3. Pelebaran tanggung jawab. Usaha untuk mencapai tujuan kelompok merupakan usaha bersama yang dilakukan oleh para anggotanya. Setiap anggota kelompok bertanggung jawab akan keberhasilan pencapaian tujuan tersebut. Keadaan ini mengakibatkan munculnya pelebaran tanggung jawab di mana individu yang merasa dirinya telah memberikan kontribusi yang memadai bagi kelompok tidak tergerak untuk memberikan lagi kontribusinya dan akan menunggu partisipasi anggota lain untuk menyelesaikan tanggung jawab kelompok.
4. *Free ride* atau mendompleng pada usaha orang lain. Individu yang memahami bahwa masih ada orang lain yang mau melakukan usaha kelompok cenderung tergoda untuk mendompleng (*free ride*) begitu saja pada individu lain dalam melakukan usaha kelompok tersebut.
5. Penurunan kesadaran akan evaluasi dari orang lain. Kemalasan sosial dapat juga terjadi karena dalam situasi kelompok terjadi penurunan pada pemahaman atau kesadaran akan evaluasi dari orang lain (*evaluation apprehension*) terhadap dirinya.

Selain itu menurut Ringelmann (dalam Elastuti, 2009) aspek-aspek yang melingkupi *social loafing* adalah sebagai berikut:

1. *Roles* (peranan) yaitu berbagai peran yang dimainkan oleh anggota grup

2. *Norms* (norma) yaitu aturan-aturan main dan ekspektasi yang berkembang dalam grup.
3. Status yaitu prestise dari keanggotaan grup
4. *Cohesiveness* (kohesif) yaitu tingkat rasa memiliki grup.

Berdasarkan uraian aspek-aspek diatas, maka peneliti menyimpulkan aspek-aspek yang mempengaruhi *social loafing* adalah menurunnya motivasi individu untuk terlibat dalam kegiatan kelompok, sikap pasif, pelebaran tanggung jawab, *free ride* atau mendompleng pada usaha orang lain, penurunan kesadaran akan evaluasi dari orang lain, status dan kohesif.

## **C. Motivasi Berprestasi**

### **1. Pengertian Motivasi Berprestasi**

Motivasi merupakan suatu keadaan ketegangan/dorongan di dalam individu yang membangkitkan, memelihara dan mengarahkan tingkah laku menuju pada satu tujuan atau sasaran (Chaplin, 2011). Motivasi berprestasi (*achievement motivation*) juga disebut sebagai *need for achievement* (*n-achievement*) (McClelland dalam Walgito, 2010). Menurut Murray (dalam Walgito, 2010) motivasi berprestasi yaitu motif yang berkaitan dengan untuk memperoleh prestasi yang baik, memecahkan masalah-masalah yang dihadapi, mengerjakan tugas-tugas secepat mungkin dan sebaik-baiknya.

Menurut Mc Clelland (1987) pengertian motivasi berprestasi didefinisikan sebagai usaha mencapai sukses atau berhasil dalam kompetisi dengan suatu

ukuran keunggulan yang dapat berupa prestasi orang lain maupun prestasi sendiri. Lindgren (1976) mengemukakan hal senada bahwa motivasi berprestasi sebagai suatu dorongan yang ada pada seseorang sehubungan dengan prestasi, yaitu menguasai, memanipulasi seras mengatur lingkungan sosial maupun fisik, mengatasi segala rintangan dan memelihara kualitas kerja yang tinggi, bersaing melalui usaha-usaha untuk melebihi hasil kerja yang lampau, serta mengungguli hasil kerja yang lain.

Santrock (2003) menjelaskan bahwa motivasi berprestasi merupakan keinginan untuk menyelesaikan sesuatu untuk mencapai suatu standar kesuksesan, dan untuk melakukan suatu usaha dengan tujuan untuk mencapai kesuksesan. Menurut Heckhausen (dalam Rahayu, 2006) motivasi berprestasi merupakan motif yang mendorong individu untuk mencapai sukses dan bertujuan untuk berhasil dalam kompetisi dengan beberapa ukuran keunggulan (*standard of excellence*). Ukuran keunggulan digunakan untuk standar keunggulan prestasi dicapai sendiri sebelumnya dan layak seperti dalam suatu kompetisi. Standar keunggulan dapat berhubungan dengan prestasi orang lain, prestasi diri yang lampau dan dengan tugas yang harus dilakukan.

Berdasarkan penjelasan dari beberapa pengertian diatas, peneliti menyimpulkan motivasi berprestasi adalah motif yang mendorong individu untuk memperoleh prestasi yang baik, untuk mencapai kesuksesan, memecahkan masalah-masalah yang dihadapi dan mengerjakan tugas-tugas secepat mungkin dan sebaik-baiknya.

## 2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Berprestasi

Menurut Morgan (dalam Hartaji, 2009) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi berprestasi. Faktor-faktor tersebut antara lain :

- a. Tingkah laku dan karakteristik model yang ditiru oleh anak melalui *observational learning*.

Motivasi berprestasi dipengaruhi oleh tingkah laku dan karakteristik model yang ditiru anak melalui *observational learning*. Melalui *observational learning* anak mengambil beberapa karakteristik dari model, termasuk kebutuhan untuk berprestasi.

- b. Harapan orang tua.

Harapan orang tua terhadap anaknya berpengaruh terhadap perkembangan motivasi berprestasi. Orang tua yang mengharapkan anaknya bekerja keras akan mendorong anak tersebut untuk bertingkah laku yang mengarah pada pencapaian prestasi. Dari penilaian diperoleh bahwa orangtua dari anak yang berprestasi melakukan beberapa usaha khusus terhadap anaknya.

- c. Lingkungan.

Faktor yang menguasai dan mengontrol lingkungan fisik dan sosial sangat erat hubungannya dengan motivasi berprestasi, bila menurun akan merupakan faktor pendorong dalam menuju kondisi depresi. Iklim belajar yang menyenangkan, tidak mengancam, memberi semangat dan sikap optimisme bagi siswa dalam belajar, cenderung akan mendorong seseorang untuk tertarik belajar, memiliki toleransi terhadap suasana kompetisi dan tidak khawatir akan kegagalan

d. Penekanan kemandirian.

Terjadi sejak tahun-tahun awal kehidupan. Anak didorong mengandalkan dirinya sendiri, berusaha keras tanpa pertolongan orang lain, serta diberikan kebebasan untuk mengambil keputusan penting bagi dirinya akan meningkatkan motivasi berprestasi yang tinggi.

e. Praktik pengasuhan anak.

Pengasuhan anak yang demokratis, sikap orang tua yang hangat dan sportif, cenderung menghasilkan anak dengan motivasi berprestasi yang tinggi atau sebaliknya, pola asuh yang cenderung otoriter menghasilkan anak dengan motivasi berprestasi yang rendah.

McClelland (dalam Sukadji, 2001) menjelaskan mengenai faktor-faktor yang berpengaruh terhadap motif berprestasi, yaitu:

1. Harapan orangtua terhadap anaknya

Orangtua yang mengharapkan anaknya bekerja keras dan berjuang untuk mencapai sukses akan mendorong anak tersebut untuk bertingkahtaku yang mengarah kepada pencapaian prestasi. Dari penilaian diperoleh bahwa orangtua dari anak yang berprestasi melakukan beberapa usaha khusus terhadap anaknya.

2. Pengalaman pada tahun-tahun pertama kehidupan

Adanya perbedaan pengalaman masa lalu pada setiap orang sering menyebabkan terjadinya variasi terhadap tinggi rendahnya kecendrungan untuk berprestasi pada diri seseorang. Biasanya hal itu dipelajari pada

masa kanak-kanak awal, terutama melalui interaksi dengan orangtua dan “*significant others*”

3. Latar belakang budaya tempat seseorang dibesarkan

Apabila dibesarkan dalam budaya yang menekankan pada pentingnya keuletan, kerja keras, sikap inisiatif dan kompetitif, serta suasana yang selalu mendorong individu untuk memecahkan masalah secara mandiri tanpa dihantui perasaan takut gagal, maka dalam diri seseorang akan berkembang hasrat untuk berprestasi tinggi.

4. Peniruan tingkah laku

Melalui “*observational learning*” anak mengambil atau meniru banyak karakteristik dari model, termasuk dalam kebutuhan untuk berprestasi, jika model tersebut memiliki motif tersebut dalam derajat tertentu.

5. Lingkungan tempat proses pembelajaran berlangsung

Iklm belajar yang menyenangkan, tidak mengancam, memberi semangat dan sikap optimisme bagi siswa dalam belajar, cenderung akan mendorong seseorang untuk tertarik belajar, memiliki toleransi terhadap suasana kompetisi dan tidak khawatir akan kegagalan

Berdasarkan penjelasan dari beberapa faktor motivasi berprestasi diatas, peneliti menyimpulkan faktor yang mempengaruhi motivasi berprestasi adalah tingkah laku dan karakteristik model yang ditiru oleh anak melalui *observational learning*, harapan orang tua, lingkungan, peniruan tingkah laku, praktik pengasuhan, penekanan kemandirian dan pengalaman pada tahun-tahun pertama kehidupan.

### 3. Karakteristik Individu dengan Motivasi Berprestasi Tinggi

McClelland (dalam Dyah, 2012) mengemukakan bahwa ada 6 karakteristik individu yang mempunyai motivasi berprestasi yang tinggi, yaitu :

1. Perasaan yang kuat untuk mencapai tujuan, yaitu keinginan untuk menyelesaikan tugas dengan hasil yang sebaik-baiknya.
2. Bertanggungjawab, yaitu mampu bertanggungjawab terhadap dirinya sendiri dan menentukan masa depannya, sehingga apa yang dicita-citakan berhasil tercapai.
3. Evaluatif, yaitu menggunakan umpan balik untuk menentukan tindakan yang lebih efektif guna mencapai prestasi, kegagalan yang dialami tidak membuatnya putus asa, melainkan sebagai pelajaran untuk berhasil.
4. Mengambil resiko “sedang”, dalam arti tindakan-tindakannya sesuai dengan batas kemampuan yang dimilikinya.
5. Kreatif dan inovatif, yaitu mampu mencari peluang-peluang dan menggunakan kesempatan untuk dapat menunjukkan potensinya.
6. Menyukai tantangan, yaitu senang akan kegiatan-kegiatan yang bersifat prestatif dan kompetitif

Selain itu Menurut McClelland (dalam Sukadji, 2001) Ciri-ciri individu dengan motif berprestasi yang tinggi antara lain adalah:

1. Selalu berusaha, tidak mudah menyerah dalam mencapai suatu kesuksesan maupun dalam berkompetisi, dengan menentukan sendiri standard bagi prestasinya dan yang memiliki arti.

2. Secara umum tidak menampilkan hasil yang lebih baik pada tugas-tugas rutin, tetapi biasanya menampilkan hasil yang lebih baik pada tugas-tugas khusus yang memiliki arti bagi mereka.
3. Cenderung mengambil resiko yang wajar (bertaraf sedang) dan diperhitungkan. Tidak akan melakukan hal-hal yang dianggapnya terlalu mudah ataupun terlalu sulit.
4. Dalam melakukan suatu tindakan tidak didorong atau dipengaruhi oleh *rewards* (hadiah atau uang).
5. Mencoba memperoleh umpan balik dari perbuatannya
6. Mencermati lingkungan dan mencari kesempatan/peluang
7. Bergaul lebih baik memperoleh pengalaman
8. Menyenangi situasi menantang, dimana mereka dapat memanfaatkan kemampuannya
9. Cenderung mencari cara-cara yang unik dalam menyelesaikan suatu masalah
10. Kreatif
11. Dalam bekerja atau belajar seakan-akan dikejar waktu

Berdasarkan beberapa karakteristik individu dengan motivasi berprestasi tinggi, peneliti menyimpulkan karakteristik individu dengan motivasi berprestasi tinggi adalah perasaan yang kuat untuk mencapai tujuan, bertanggung jawab, evaluatif, mengambil resiko sedang, kreatif dan inovatif, menyukai tantangan, selalu berusaha, biasanya menampilkan hasil yang lebih baik pada tugas-tugas khusus yang memiliki arti bagi mereka, dalam melakukan suatu tindakan tidak

didorong atau dipengaruhi oleh *rewards* (hadiah), mencermati lingkungan dan mencari kesempatan, bergaul lebih baik memperoleh pengalaman, menyenangi situasi menantang dan dalam bekerja atau belajar seakan-akan dikejar waktu.

#### **4. Aspek-Aspek Motivasi Berprestasi**

Terdapat empat aspek utama yang membedakan tingkat motivasi berprestasi individu (Asnawi, 2002)

- a. Mengambil tanggung jawab atas perbuatan-perbuatannya. Individu dengan motivasi berprestasi tinggi merasa dirinya bertanggung jawab terhadap tugas yang dikerjakannya. Seseorang akan berusaha untuk menyelesaikan setiap tugas yang dilakukan dan tidak akan meninggalkannya sebelum menyelesaikan tugasnya
- b. Memperhatikan umpan balik tentang perbuatannya. Pada individu dengan motivasi berprestasi tinggi, pemberian umpan balik atas hasil usaha atau kerjanya yang telah dilakukan sangat disukai dan berusaha untuk melakukan perbaikan hasil kerja yang akan datang.
- c. Mempertimbangkan resiko. Individu dengan motivasi berprestasi tinggi cenderung mempertimbangkan resiko yang akan dihadapinya sebelum memulai pekerjaan. Ia akan memilih tugas dengan derajat kesukaran sedang, yang menantang kemampuannya, namun masih memungkinkan untuk berhasil menyelesaikan dengan baik.

- d. Kreatif-Inovatif. Individu dengan motivasi berprestasi tinggi cenderung bertindak kreatif, dengan mencari cara baru untuk menyelesaikan tugas seefektif dan seefisien mungkin.

Menurut Atkinson (dalam Sukadji 2001), motivasi berprestasi dapat tinggi atau rendah, didasari pada dua aspek yang terkandung didalamnya yaitu harapan untuk sukses atau berhasil (*motif of success*) dan juga ketakutan akan kegagalan (*motive to avoid failure*). Seseorang dengan harapan untuk berhasil lebih besar daripada ketakutan akan kegagalan dikelompokkan kedalam mereka yang memiliki motivasi berprestasi tinggi, sedangkan seseorang yang memiliki ketakutan akan kegagalan yang lebih besar daripada harapan untuk berhasil dikelompokkan kedalam mereka yang memiliki motivasi berprestasi yang rendah.

Berdasarkan penjelasan dari beberapa aspek motivasi berprestasi diatas, peneliti menyimpulkan aspek motivasi berprestasi adalah mengambil tanggung jawab atas perbuatan-perbuatannya, memperhatikan umpan balik tentang perbuatannya, mempertimbangkan resiko, kreatif dan inovatif, harapan untuk sukses atau berhasil dan ketakutan akan kegagalan.

#### **D. Hubungan Motivasi Berprestasi dengan *Social Loafing***

*Social loafing* dalam bahasa Indonesia diterjemahkan dengan kemalasan sosial atau penyandaran sosial. Selain itu, *social loafing* sendiri lebih dikenal sebagai fenomena hilangnya produktifitas (George dalam Liden, dkk, 2004). *social loafing* adalah kecenderungan untuk mengurangi upaya yang dikeluarkan

individu ketika bekerja dalam kelompok dibandingkan ketika bekerja secara individual. (Karau & Williams, 1993).

Berdasarkan teori dari Myers (dalam Wiyara, 1997) aspek- aspek dari *social loafing* yaitu sikap pasif, pelebaran tanggung jawab, *free ride* atau mendompleng pada usaha orang lain, penurunan kesadaran akan evaluasi dari orang lain dan menurunnya motivasi individu. Salah satu faktor yang menyebabkan *social loafing* adalah dipengaruhi oleh ketidakjelasan tugas. Tugas yang tidak jelas pembagiannya atau arahnya akan cenderung memberikan kemalasan bagi individu yang mengerjakannya. Individu tersebut kurang termotivasi dalam memberikan upaya saat menyelesaikan tugas (George, 1992).

Lindgren (1976) mengemukakan bahwa motivasi berprestasi sebagai suatu dorongan yang ada pada seseorang sehubungan dengan prestasi, yaitu menguasai, memanipulasi seras mengatur lingkungan sosial maupun fisik, mengatasi segala rintangan dan memelihara kualitas kerja yang tinggi, bersaing melalui usaha-usaha untuk melebihi hasil kerja yang lampau, serta mengungguli hasil kerja yang lain.

Menurut Morgan (dalam Hartaji, 2009) faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi yaitu berprestasi tingkah laku dan karakteristik model yang ditiru oleh anak melalui *observational learning*, harapan orang tua, lingkungan, penekanan kemandirian, terjadi sejak tahun-tahun awal kehidupan, praktik pengasuhan anak. Terdapat empat aspek utama yang membedakan tingkat motivasi berprestasi individu (Asnawi, 2002) yaitu mengambil tanggung jawab atas perbuatan-

perbuatannya, memperhatikan umpan balik tentang perbuatannya, mempertimbangkan resiko, kreatif-inovatif.

McClelland (dalam Dyah, 2012) mengemukakan bahwa salah satu karakteristik individu dengan motivasi berprestasi tinggi adalah perasaan yang kuat untuk mencapai tujuan, yaitu keinginan untuk menyelesaikan tugas dengan hasil yang sebaik-baiknya. Dengan penjelasan teori McClelland membuktikan bahwa motivasi berprestasi berkaitan dengan tinggi rendahnya *social loafing* individu dalam kelompok, dengan keinginan individu untuk menyelesaikan tugas dengan hasil yang sebaik-baiknya maka individu tidak akan melakukan pemalasan sosial (*social loafing*).

Hasil penelitian George (1992) yang menemukan ketika motivasi individu tinggi, individu tersebut cenderung tetap bekerja keras, tidak peduli apakah kontribusinya teridentifikasi atau tidak. Begitu pula sebaliknya, ketika motivasi individu rendah, individu tersebut melakukan pemalasan sosial walaupun kontribusinya teridentifikasi. Bukti penelitian lain yang mendukung adalah hasil penelitian Mukti (2013) bahwa semakin tinggi motivasi berprestasi, maka semakin rendah *social loafing* pada mahasiswa.

### E. Kerangka Konseptual



### F. Hipotesis

Berdasarkan uraian teori-teori yang telah dikemukakan di atas, maka hipotesa dalam penelitian ini sebagai berikut ada hubungan negatif antara motivasi berprestasi dengan *social loafing*, dengan asumsi semakin tinggi motivasi berprestasi maka semakin rendah tingkat *social loafing*, begitu juga sebaliknya semakin rendah motivasi berprestasi maka semakin tinggi tingkat *social loafing*.