

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perguruan tinggi merupakan kelanjutan pendidikan menengah yang diselenggarakan untuk mempersiapkan peserta didik menjadi anggota masyarakat yang memiliki kemampuan akademis dan profesional yang dapat menerapkan, mengembangkan dan menciptakan ilmu pengetahuan, teknologi dan kesenian (UU 2 tahun 1989, pasal 16 ayat 1). Individu di dalam perguruan tinggi tersebut yang kemudian disebut sebagai mahasiswa diharapkan dapat mengembangkan wawasan dan pengetahuan yang baru karena mahasiswa adalah generasi penerus masa depan.

Mahasiswa merupakan seseorang yang sudah menyelesaikan pendidikan tingkat SMA dan melanjutkan ke perguruan tinggi. Menurut Sudarman (2004) mahasiswa adalah peserta didik yang terdaftar dan belajar pada suatu perguruan tinggi, baik di perguruan tinggi negeri maupun perguruan tinggi swasta atau lembaga lain yang setingkat dengan perguruan tinggi. Mahasiswa dibedakan menjadi 2 yaitu mahasiswa akademis murni dan mahasiswa aktivis.

Menurut Huda (2016) mahasiswa akademis murni adalah mereka benar-benar mementingkan akademis/kuliah, rajin kuliah, rajin ke perpustakaan, mengerjakan tugas tepat waktu, lulus cepat, dan tidak mementingkan organisasi. Mahasiswa akademik murni adalah mahasiswa yang hanya kuliah saja dan tidak mengikuti organisasi di lingkungan kampus. Mahasiswa yang aktif dalam berorganisasi secara umum disebut sebagai mahasiswa aktivis (Mansyur, 1979). Sedangkan menurut Rosdiana (2010) aktivis merupakan segelintir orang dari sekian banyaknya mahasiswa yang menduduki perguruan tinggi atau sering disebut juga dengan kampus.

Mahasiswa diharapkan untuk mengikuti kegiatan/organisasi di dalam perguruan tinggi yang biasanya disebut Unit Kegiatan Mahasiswa (UKM). Saragih & Valentina, (2015) mahasiswa didorong untuk terlibat di dalam organisasi kemahasiswaan karena dalam proses belajar mengajar di perkuliahan,

baik di dalam kelas maupun di laboratorium, tidak semua hal dapat dipelajari sehingga mahasiswa dapat memperolehnya melalui organisasi kemahasiswaan.

Organisasi kemahasiswaan adalah sarana pengembangan diri mahasiswa ke arah perluasan wawasan dan peningkatan cerdas serta integritas kepribadian untuk mencapai tujuan pendidikan (Kemendikbud, 1998). Menurut Aziz (2016) organisasi kemahasiswaan terdiri dari organisasi intra kampus dan ekstra kampus. Organisasi intra kampus meliputi Badan Eksekutif Mahasiswa (BEM), Dewan Perwakilan Mahasiswa (DPM), Himpunan Jurusan Mahasiswa (HMJ), Unit Kegiatan Mahasiswa (UKM). Organisasi Ekstra kampus meliputi Persatuan Mahasiswa Islam Indonesia (PMII), Himpunan Mahasiswa Islam (HMI), Gerakan Mahasiswa Nasional Indonesia (GMNI), komunitas kampus dan organisasi lainnya.

Setiap organisasi memiliki visi, misi dan struktur organisasi. Visi merupakan tujuan suatu lembaga dimasa depan, sedangkan misi merupakan cara untuk mencapai suatu tujuan tersebut. Struktur organisasi merupakan susunan/komponen yang ada di dalam organisasi yang berfungsi untuk membagikan tugas dan peran mahasiswa di organisasi. Menurut Sora (2015) struktur organisasi merupakan susunan dan hubungan antara setiap bagian maupun posisi yang terdapat pada sebuah organisasi dalam menjalankan kegiatan operasionalnya dengan maksud untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. Saat suatu organisasi mengadakan sebuah acara, dibentuklah kepanitiaan acara. Kepanitiaan acara dibagi menjadi beberapa divisi, antara lain yaitu divisi acara, divisi perlengkapan, divisi kesehatan, divisi konsumsi, divisi pendanaan, dan lainnya. Setiap divisi tersebut terdapat seorang koordinator yang bertugas menjadi penanggung jawab.

Terdapat berbagai macam organisasi di lingkungan kampus, yang secara umum berfungsi untuk membina, menyalurkan hobi, bakat, minat, dan potensi, serta mengembangkan kemampuan mahasiswa untuk menciptakan generasi yang berguna dan bermanfaat untuk masyarakat. Organisasi melatih para mahasiswa untuk belajar bersikap, menjadi pemimpin, dan bertanggung jawab berdasarkan tugas yang diterimanya, dapat melatih mahasiswa untuk menghadapi dunia kerja.

Menurut Suroto (2016) kegiatan organisasi kemahasiswaan diharapkan dapat membuat mahasiswa mampu menjadi sumber daya manusia yang berdaya saing diberbagai industri serta menguasai teknologi terapan yang kedepannya mampu berguna, baik untuk dirinya maupun orang lain, dan demi masa depan yang lebih baik.

Mahasiswa yang ikut berpartisipasi dalam organisasi bertanggung jawab menjalankan program kerja selama menjadi bagian anggota dalam organisasi. Adapun program kerja dalam organisasi tersebut dapat dikerjakan baik secara individu maupun kelompok (tim kerja). Menurut Ruliyati (2005) tim kerja adalah kelompok yang usaha-usaha individu lakukan menghasilkan kinerja-kinerja lebih baik dari pada jumlah anggota yang ada. Hal ini memiliki pengertian bahwa kinerja yang dicapai oleh sebuah tim akan lebih baik daripada bekerja secara individual. Jika ada program kerja yang belum selesai, anggota yang lain saling membantu dalam melengkapi kekurangan yang ada. Menurut Sarwono (2011) kerjasama merupakan bentuk kelompok yang terdiri lebih dari seseorang yang melakukan tugas dengan jumlah peraturan dan prosedur. Tim kerja dapat saling mengenal satu sama lain, mempererat tali silaturahmi, dan menumbuhkan toleransi pada setiap anggotanya. Tim kerja juga membuat pekerjaan lebih cepat selesai, karena pekerjaan/tugas tersebut dipikul secara bersama oleh individu yang menjadi anggota organisasi tersebut. Santrock (2009) menyatakan bahwa mengerjakan tugas kelompok yaitu adanya interaksi dengan mahasiswa lain semakin baik, motivasi untuk belajar lebih tinggi, dan pembelajaran lebih baik melalui pengajaran materi kepada sesama anggota kelompok.

Pendapat yang berbeda menurut Pang et al (2012) juga mengemukakan kenyataan yang lain. Menurutnya, tugas kelompok tidak hanya memberikan dampak positif, melainkan juga memberikan dampak yang negatif apabila anggota dalam kelompok tersebut gagal membangun kerjasama dengan efektif. Kerjasama yang tidak efektif dapat memicu kecenderungan mahasiswa untuk mengurangi usahanya saat mengerjakan tugas kelompok.

Jika anggota kelompok kurang berkontribusi saat mengerjakan tugas kelompok, dapat menyebabkan ketidakpuasan pada anggota lain yang

memberikan kontribusi lebih banyak dalam mengerjakan tugas kelompok. Hal ini bisa menimbulkan perasaan malas akan tanggung jawab yang seharusnya dikerjakan. Ketika individu mengurangi kontribusi saat mengerjakan tugas kelompok, membuat anggota lain harus bekerja keras untuk menyelesaikan tugas kelompok tersebut. Latane (Murphy, dkk.,2003) menyatakan bahwa ketika suatu kelompok diberikan tugas yang sama untuk masing-masing anggotanya, seringkali terjadi kecenderungan bahwa anggota kelompok tersebut tidak mengeluarkan usaha yang lebih besar ketika bekerja bersama-sama, fenomena ini disebut sebagai *social loafing*.

Social loafing merupakan kecenderungan individu untuk mengurangi motivasi dan usahanya saat bekerja dalam kelompok atau secara kolektif dibandingkan bekerja sendiri. Individu menurunkan usaha karena yakin tugas tersebut telah dikerjakan oleh orang lain (Karau dan Williams, 1993). Sedangkan menurut Myers (2012) *social loafing* adalah kecenderungan bagi individu untuk mengeluarkan usaha yang sedikit ketika individu mengumpulkan usaha individu untuk mencapai suatu tujuan yang sama dibandingkan jika individu secara individual diperhitungkan. Lebih lanjut, Baron dan Byrne (2005) mengungkapkan bahwa *social loafing* adalah kecenderungan anggota dalam suatu kelompok untuk tidak bekerja sesuai potensinya.

Dalam suatu organisasi terdapat berbagai tugas yang dibagi menjadi beberapa kelompok. Dimana tiap kelompok terdiri dari beberapa anggota. Ketika saat ada tugas kelompok, ada anggota yang tidak berkontribusi dan melimpahkan keanggota yang lain. Sejalan dengan pernyataan tersebut, berdasarkan riset longitudinal (selama lima tahun) Clark dan Baker (2011) menunjukkan bahwa sebagian mahasiswa hanya ingin lulus. Sebagai konsekuensinya mahasiswa cenderung mengurangi usaha mereka (melakukan pemalasan sosial) ketika bekerja di dalam kelompok. Ada berbagai macam penelitian yang berkaitan dengan fenomena *social loafing*. Menurut penelitian dari Setyawan (2016) perusahaan atau organisasi juga tidak luput dari pemalasan, terdapat fenomena seperti saat sekelompok orang mengerjakan sebuah kegiatan, terdapat satu atau lebih anggota yang sedikit atau sama sekali tidak memberikan kontribusi. Mereka

hanya duduk, bersantai, melihat rekan-rekan yang lain bekerja, atau berusaha menghindari tanggung jawab dengan bermacam alasan. Adapun hasil penelitian Lam (2015) menunjukkan bahwa peran komunikasi antar anggota kelompok dan kohesi dapat mengurangi *social loafing*. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Igham dalam (Myers, 2012) menunjukkan bahwa individu akan memberikan usaha 18% lebih besar saat tahu ia bekerja sendirian. Saat individu tidak menilai secara personal dan tidak dapat mengevaluasi sendiri usahanya maka tanggung jawab dalam kelompok akan terbagi-bagi menjadi tidak jelas. Sejalan dengan itu, penulis melakukan survei terhadap mahasiswa aktivis dengan kecenderungan melakukan *social loafing* yang menunjukkan hasil dari 10 orang aktivis, 6 orang menunjukkan kecenderungan melakukan *social loafing* yang diukur melalui pernyataan pada saat survei.

Mehrunisa (2018) mengidentifikasi *social loafing* sebagai masalah yang disebabkan oleh kurangnya kontrol dan koordinasi dalam sebuah kelompok, selain itu juga kebiasaan seseorang berperilaku untuk melakukan *loafing* yang rentan terjadi saat bekerja di dalam kelompok. *Social loafing* terjadi jika dalam kelompok terjadi pembagian tugas dan penilaian yang tidak jelas serta juga disebabkan karena ketidak mampuan dalam mengobservasi kontribusi individu terhadap perilaku (Gista, 2018)

Menurut Ratna (2009) *Social loafing* merupakan teori yang pas digunakan untuk menggambarkan hubungan antar individu dalam kelompok. Hal yang paling sederhana bisa digambarkan dalam kelompok yang dibentuk di kelas untuk mengerjakan tugas yang diberikan dosen. Biasanya ada orang-orang yang berusaha menghindari ikut bekerjasama dalam kelompok itu. Alasan yang mereka gunakan pun bermacam-macam. Ada yang bilang tidak menguasai materi, bahkan sakit yang menunjukkan ketidakmauan mereka dalam mengerjakan tugas kelompok. Banyak hal yang menyebabkan terciptanya kondisi *social loafing* ini. Pertama adalah adanya kondisi dimana seseorang merasa tidak termotivasi ketika bekerja dalam sebuah kelompok, karena mereka berpikir bahwa kontribusi mereka tidak akan dinilai. Penyebab *social loafing* yang lain adalah adanya dispersi tanggung jawab. Tidak ada kejelasan mengenai siapa yang bertanggungjawab atas

bagian-bagian kerja yang telah ditentukan. Kontribusi masing-masing anggota sulit diukur karena tidak ada pembagian wewenang yang jelas dalam kelompok tersebut. Akibatnya ada dorongan untuk meminimalkan energi dalam melaksanakan tugas yang diberikan. Sifat individu yang individualistis juga ikut mendukung terjadinya *social loafing*. Orang yang bersikap individualistis cenderung tidak peduli pada apa yang terjadi di lingkungan sekitarnya. Individu juga tidak mau berbaur dengan anggota kelompok yang lain. Individu tidak merasa ikut bertanggungjawab dalam pencapaian kelompok karena masih ada anggota lain yang akan menyelesaikan tugas kelompok tersebut. Hal ini menyebabkan anggota tidak memaksimalkan kinerjanya.

Individu yang mengalami *social loafing* ditandai dengan ketika mengerjakan tugas kelompok hanya melimpahkan tanggung jawab kepada anggota lain tanpa memperdulikan tugas yang seharusnya dikerjakan. Biasanya anggota yang melakukan *social loafing* dikarenakan baru mengikuti suatu organisasi sehingga membuat anggota tidak mengerti apa yang akan diperbuat dan merasa takut membuat kesalahan dan apabila ada sesuatu yang ingin ditanyakan. Kurangnya koordinasi mengenai pembagian tugas. Terkadang juga karena memiliki kesibukan tersendiri dan kepentingan lainnya yang menyebabkan individu tidak dapat berkontribusi dalam kelompok. Individu tersebut cenderung bersikap pasif sehingga tidak peduli terhadap tanggung jawab yang seharusnya dikerjakan.

Berdasarkan penjelasan tersebut maka *Social loafing* memiliki dampak negatif, terutama bagi organisasi maupun kelompok. Brooks dan Ammons (2003) mengatakan bahwa salah satu dampak negatif dari *social loafing* adalah berkurangnya performa kelompok. Necholson (2012) menambahkan bahwa *social loafing* dapat berpengaruh negatif terhadap kepuasan kelompok. Duffy dan Shaw (2000) dalam penelitiannya menemukan bahwa *social loafing* secara negatif berhubungan dengan kohesivitas dan potensi kelompok, dimana pada akhirnya mengarah kepada rendahnya performansi, ketidakhadiran anggota kelompok, dan rendahnya kepuasan kelompok. Dampak dari pelaku *social loafing* yaitu tidak mendapatkan pengetahuan seperti anggota kelompok lain, dan pelaku *social*

loafing juga akan kehilangan kesempatan untuk melatih ketrampilan dan pengembangan diri dalam kelompok, menimbulkan rasa sedih atau bahkan iri karena dengan kinerja yang berbeda menghasilkan nilai yang sama (Krisnasari & Purnomo, 2017).

Myers (2012) mengungkapkan aspek-aspek *social loafing* terbagi menjadi lima, yakni menurunnya motivasi individu, sikap pasif, pelebaran tanggung jawab, *free ride* atau mendumpleng usaha orang lain, dan yang terakhir penurunan kesadaran akan evaluasi dari orang lain. Menurunnya motivasi individu merupakan kurangnya motivasi untuk terlibat dalam diskusi karena berada dalam lingkungan dimana ada orang lain yang mungkin mau melakukan respon yang kurang lebih sama terhadap stimulus yang sama. Selanjutnya sikap pasif merupakan anggota kelompok yang memilih untuk diam dan memberikan kesempatan untuk orang lain melakukan usaha kelompok. Pelebaran tanggung jawab merupakan usaha untuk mencapai tujuan kelompok merupakan usaha bersama yang dilakukan oleh para anggotanya. *Free ride* merupakan individu yang memahami bahwa masih ada orang lain yang mau melakukan usaha kelompok cenderung tergoda untuk mendumpleng begitu saja pada individu lain dalam melakukan usaha kelompok tersebut. Aspek yang terakhir penurunan kesadaran yang merupakan pemalasan sosial yang dapat terjadi karena dalam situasi kelompok terjadi penurunan pada pemahaman atau kesadaran akan evaluasi dari orang lain.

Latane dkk (1979) menyebutkan bahwa *social loafing* dipengaruhi oleh beberapa faktor, yakni atribusi dan kesetaraan, pengaturan sasaran tidak maksimal, kontingensi tidak seimbang, evaluasi kelompok, distribusi keadilan, kolektivitas individu, kinerja rekan kerja, motivasi berprestasi, dan ukuran kelompok, kohesivitas kelompok. Faktor atribusi dan kesetaraan merupakan proses atribusi yang dapat menyebabkan seseorang melakukan *loafing*, karena mereka menganggap orang lain tidak kompeten dan cenderung berpikiran tidak adanya mengeluarkan usaha yang lebih keras dari anggota kelompok lain. Faktor selanjutnya pengaturan sasaran tidak maksimal merupakan tujuan kelompok yang tidak dibuat maksimal menyebabkan seseorang melakukan *social loafing*. Faktor

ketidak pastian yang menjelaskan individu melakukan *social loafing* karena menganggap usaha yang dikeluarkan dengan hasil yang didapat nanti tidak sesuai karena berada di dalam kelompok. Faktor evaluasi kelompok merupakan seseorang akan cenderung melakukan *social loafing* bila tidak ada yang mengevaluasi pekerjaannya. Faktor kohesivitas kelompok merupakan kelompok yang tidak memiliki kepaduan melakukan *social loafing*. Faktor distribusi keadilan merupakan persepsi seseorang bahwa hasil kerja setiap anggota kelompok tidak akan mendapatkan penghargaan, yang menyebabkan seseorang mengurangi pekerjaannya. Faktor kolektivitas individu yaitu individu yang lebih mementingkan dirinya sendiring cenderung akan melakukan *social loafing*, dibandingkan jika individu yang selalu mementingkan urusan kelompok. faktor kinerja rekan kerja menjelaskan bahwa individu akan melakukan *social loafing* bila merasa usaha anggota lain lebih baik, sehingga individu tersebut tidak perlu mengeluarkan usaha yang keras. Faktor motivasi berprestasi menjelaskan bahwa individu dengan motivasi rendah akan cenderung melakukan *social loafing*. Faktor terakhir tentang ukuran kelompok yang merupakan semakin besar anggota kelompok akan meningkatkan kecenderungan untuk melakukan *social loafing*.

Setyawan, dkk (2016) berdasarkan hasil penelitian peranan *social loafing* terhadap perilaku pro sosial karyawan perusahaan air mineral X menunjukkan bahwa ada peranan *social loafing* terhadap perilaku pro sosial karyawan, dengan asumsi semakin rendah *social loafing* maka akan semakin tinggi perilaku pro sosial. Namun demikian *social loafing* bukan satu-satunya faktor yang mempengaruhi perilaku pro sosial karyawan. Banyak faktor-faktor lain yang mempengaruhi.

Simanjuntak dan Susanto (2015) mengemukakan bahwa ada hubungan antara *adversity quotient* dengan kecenderungan *social loafing* pada tugas kelompok yang dilakukan oleh mahasiswa. Semakin tinggi *adversity quotient* yang dimiliki mahasiswa maka semakin rendah intensi mahasiswa untuk melakukan *social loafing* pada tugas kelompok.

Menurut Latane, dkk (1979) terdapat beberapa faktor yang memengaruhi terjadinya *social loafing*. Salah satu penyebab terjadinya *social loafing* adalah

rendahnya kohesivitas kelompok, dimana para anggota tidak begitu ikut andil dalam mengerjakan tugas dan hanya mengandalkan anggota lain untuk mengerjakannya. Ini biasanya terjadi karena ada rasa malas yang membuat individu tersebut enggan mengerjakan tugas tersebut.

Johson dan Johnson dalam (Koentjoro, 2004) mendefinisikan kohesivitas kelompok sebagai daya saling ketertarikan antar anggota kelompok yang menyebabkan anggota kelompok tersebut berkeinginan untuk tetap tinggal dalam kelompok tersebut, dan juga daya tarik antar individu dengan kelompok atau anggota organisasinya. Kelompok yang memiliki kohesivitas yang tinggi bercirikan adanya keinginan untuk menetapkan tujuan dan keinginan untuk mencapai tujuan yang baik. Komitmen terhadap tujuan kelompok dan keinginan untuk menyelesaikan tugas dengan sebaik-baiknya juga sangat tinggi.

Menurut Walgito (2003) kohesivitas kelompok merupakan dimensi fundamental dari struktur kelompok dan secara meyakinkan dan berpengaruh pada perilaku kelompok. Pada umumnya kohesivitas kelompok meningkatkan produktivitas dan kinerja kelompok, konformitas terhadap norma kelompok, memperbaiki semangat dan kepuasan kerja, mempermudah komunikasi dalam kelompok, meningkatkan rasa aman dan harga diri. Sedangkan menurut Munandar (2001) kohesivitas kelompok adalah kesepakatan para anggota terhadap sasaran kelompok, serta saling menerima antar kelompok. Semakin para anggota kelompok saling tertarik dan makin sepakat mereka terhadap sasaran kelompok, makin lekat kelompoknya.

Myers (2012) menyatakan bahwa kohesivitas kelompok merupakan suatu perasaan tingkat dimana anggota dari suatu kelompok terikat satu sama lain, misal karena ketertarikan terhadap satu sama lain. Kohesivitas merupakan hal yang penting bagi suatu kelompok karena kohesivitas kelompok ini dapat menjadi sebuah alat pemersatu anggota agar dapat terbentuk sebuah anggota kelompok yang efektif dan dapat menghasilkan kinerja yang baik. Semakin kuatnya ketertarikan/kepaduan antar sesama anggota, maka semakin kohesif pula kelompok tersebut, dan sebaliknya semakin rendah kohesivitas kelompok maka kinerja suatu kelompok akan menurun.

Munandar (2001) membagi lima faktor kohesivitas kelompok yakni lama waktu berada dalam kelompok, penerimaan di masa awal, ukuran kelompok, ancaman eksternal, dan produktivitas kelompok yang akan digunakan untuk mengungkap kohesivitas kelompok pada aktivis organisasi kemahasiswaan. Faktor lama waktu di dalam kelompok menjelaskan bahwa makin lama berada bersama dalam kelompok, makin saling mengenal, makin dapat timbul sikap toleran terhadap orang lain. Faktor penerimaan dimasa awal adalah makin sulit seseorang memasuki kelompok kerja, maka semakin rendah kohesif kelompoknya. Faktor ukuran kelompok merupakan semakin besar kelompoknya, makin sulit terjadi interaksi antar anggotanya, sehingga makin kurang kohesif dan sebaliknya. Ancaman eksternal merupakan kedekatan kelompok akan bertambah jika kelompok mendapat ancaman. Faktor terakhir produktivitas kelompok yang merupakan kelompok yang erat hubungannya akan lebih produktif dari pada kelompok yang kurang lekat hubungannya.

Di samping faktor-faktor kohesivitas kelompok pada aktivis organisasi kemahasiswaan, adapun dimensi kohesivitas kelompok. Menurut Carron, Brawley, dan Widmeyer (2009) mengemukakan ada empat dimensi kohesivitas kelompok yaitu, *group integration-task* merupakan individu melakukan kerjasama dalam melaksanakan tugas-tugas kelompok sebagai upaya untuk mencapai tujuan, *group integration-social* menjelaskan bahwa individu mempunyai keinginan yang lebih besar untuk bekerjasama, *individual attraction of the group task* adalah individu yang menjadi anggota dalam kelompok merasa jika kelompok tersebut adalah sebuah keluarga, *individu attraction to the group-social* menjelaskan dorongan yang menjadikan anggota kelompok selalu berhubungan.

Putri dan Marina (2018) menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara kohesivitas kelompok dengan kualitas kehidupan kerja pada karyawan Suzuya Mall Banda Aceh, yang menyatakan semakin tinggi tingkat kohesivitas kelompok maka semakin tinggi tingkat kualitas kehidupan kerja atau sebaliknya, apabila semakin rendah tingkat kohesivitas kelompok maka semakin tinggi tingkat kualitas kehidupan kerja.

Adapun penelitian dari Purwaningtyastuti, dkk (2012) yang menunjukkan bahwa ada hubungan antara komitmen terhadap organisasi dengan kohesivitas kelompok. Semakin tinggi komitmen organisasi terhadap kelompok, maka semakin tinggi pula kohesivitasnya, sebaliknya.

Berdasarkan latar belakang di atas maka penulis tertarik untuk mengambil judul tentang “Hubungan Kohesivitas Kelompok dengan *Social Loafing* pada Aktivis Mahasiswa Perguruan Tinggi Negeri X”. Penelitian ini dilakukan di Perguruan Tinggi Negeri X, karena perguruan tersebut merupakan Perguruan Tinggi Negeri yang masih muda atau bisa dikatakan masih baru di Pulau Madura. Saat ini Perguruan Tinggi tersebut mulai merintis dan berkembang yang setara dengan Perguruan Tinggi Negeri lainnya. Peneliti melakukan penelitian di tempat tersebut karena di Perguruan Tinggi Negeri X belum ada yang meneliti tentang *social loafing* pada aktivis mahasiswa. .

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah yang ada di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: Apakah ada hubungan kohesivitas kelompok dengan *social loafing* pada aktivis mahasiswa perguruan tinggi X ?

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan ingin mengetahui hubungan kohesivitas kelompok dengan *social loafing* pada aktivis mahasiswa perguruan tinggi X.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini terbagi menjadi dua yakni, manfaat secara teoritis dan manfaat secara praktis.

1.4.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan dalam perkembangan ilmu pengetahuan khususnya psikologi sosial, psikologi perkembangan dan psikologi pendidikan.

1.4.2 Manfaat Praktis

a. Bagi subjek

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan gambaran, wawasan, informasi, dan referensi tentang kohesivitas kelompok yang berkaitan dengan *social loafing* pada aktivis mahasiswa

b. Bagi kelompok organisasi

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan evaluasi dan menjadi bahan referensi mengenai perilaku *social loafing* yang ada dikelompok organisasi

c. Bagi peneliti selanjutnya

Penelitian ini dapat dijadikan bahan referensi atau rujukan untuk penelitian selanjutnya yang mengangkat konsep psikologi terkait kohesivitas kelompok dan *social loafing* serta bahan referensi bagi peneliti selanjutnya yang mengangkat tema aktivis mahasiswa