

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG PENELITIAN

Perilaku individu dan kelompok dalam berbagai *setting* merupakan area dimana Psikologi Sosial bekerja, dan perbandingan performa dan reaksi antara individu dan kelompok memunculkan variabel baru dalam studi mengenai efek dari interaksi. Penelitian-penelitian mengenai pengaruh interaksi dengan anggota kelompok pada individu lebih berfokus pada tiga jenis perilaku, yaitu penilaian, pemecahan masalah, dan belajar (Shaw, 1977).

Pertanyaan pada penelitian mengenai individu *versus* kelompok yaitu, apakah secara umum sebuah kelompok menghasilkan performa yang lebih baik jika dibandingkan dengan individu. Dari banyak penelitian yang dilakukan (i.e Knight, 1921; Gordon, 1923; Preston, 1938), ditemukan jawaban bahwa kelompok memang akan menghasilkan performa yang lebih baik, jika dibandingkan dengan rata-rata performa individu dalam kelompok tersebut, meskipun waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas yang dikerjakan cenderung lebih banyak. Keunggulan penerapan kelompok dibandingkan dengan individu juga dikemukakan oleh Bennis (1997, 3) :

... the more I look at the history of business, government, the arts, and the sciences, the clearer it is that few great accomplishments are ever the work of a single individual, [moreover] ... the problems we face are too complex to be solved by any one person or any one discipline. Our only chance is to bring people together from a variety of backgrounds and disciplines who can refract a problem through the prism of complementary minds allied in common purpose.

Penerapan kelompok ini dapat ditemukan dalam berbagai *setting*, seperti pendidikan, organisasi, maupun dalam kehidupan sehari-hari. Bagi

masyarakat Indonesia, bekerja dalam kelompok, atau yang biasa disebut dengan gotong royong, merupakan salah satu nilai budaya yang sudah mendarah daging dan sangat lekat dengan kehidupan sehari-hari masyarakat seperti dalam kegiatan kerja bakti di lingkungan tempat tinggal, atau SISKAMLING yang dilakukan warga untuk menjaga keamanan lingkungan.

Keunggulan dari bekerja dalam kelompok juga digunakan dalam *setting* pendidikan, baik untuk siswa maupun pendidik. Penelitian mengenai pengaruh dari menempatkan individu dalam sebuah kelompok ketika mempelajari sesuatu, menunjukkan bahwa individu yang ditempatkan dalam kelompok memiliki performa yang lebih baik, dibandingkan dengan individu yang melakukan proses belajar seorang diri (Shaw, 1977).

Dalam *setting* organisasi, menerapkan kelompok dalam sistem kerja memberikan keuntungan baik untuk organisasi maupun anggota kelompok, seperti kepuasan anggota kelompok yang lebih tinggi, lebih banyak anggota kelompok yang terlibat, dan tingkat performa yang lebih tinggi dibandingkan dengan organisasi yang menekankan individu dalam melakukan pekerjaan (Cohen, 1994; Lawler, 1996; Likert, 1961; Forsyth, 1999, in Hinsz & Nickell, 2004). kelompok juga memberikan keuntungan menciptakan sinergi pada pengerjaan suatu tugas, sehingga hasil kerja suatu kelompok akan lebih baik dibandingkan dengan hasil kerja beberapa individu yang digabungkan. Anggota kelompok yang berkolaborasi memberikan energi untuk kelompok untuk menghasilkan produktivitas lebih dibandingkan ketika bekerja sendiri. Selain itu, anggota kelompok menyediakan dukungan mental satu sama lain dan berkontribusi untuk peningkatan dan pengembangan kelompok. Hal ini menunjukkan bahwa kelompok menjadikan organisasi lebih efektif dibandingkan dengan sekumpulan individu (McNutt & Graham, 2004).

Keuntungan yang didapat dari menempatkan individu dalam kelompok ini, membuat kelompok menjadi hal yang penting dalam organisasi modern (Cohen & Bailey, 1977; Guzzo & Dickson, 1966; Ilgen, 1999 in Hinsz & Nickell, 2004). Penggunaan kelompok menjadi salah satu aspek yang banyak

berubah selama beberapa puluh tahun, dimana sekitar 80% organisasi besar menerapkan kelompok untuk melakukan pekerjaan (Forsyth, 1999, in Hinsz, 2004). Sampai saat ini, bekerja dalam kelompok masih menjadi salah satu nilai yang dimiliki banyak perusahaan dan organisasi besar (e.g, UOB, Indosat M2, AMC, Target, & HP).

Meskipun menerapkan kelompok untuk melakukan suatu tugas memberikan banyak dampak positif, kelompok juga tetap memiliki kekurangan. Hal yang dapat muncul dari individu-individu yang ditempatkan bersama untuk mencapai suatu tujuan adalah *social loafing* atau kemalasan sosial. Hal ini terjadi ketika anggota kelompok menjadi malas dan tidak memberikan kontribusi untuk kelompok karena ia menganggap dirinya tidak akan mendapat imbalan atau hukuman atas kontribusinya. Dampak negatif lain dari bekerja dalam kelompok adalah *groupthink*, dimana anggota kelompok merasa tertekan untuk mengikuti keputusan yang dibuat kelompok dan takut untuk mengutarakan pendapat yang berbeda untuk menghindari penolakan (McNutt & Graham, 2004).

Penelitian mengenai performa individu dan kelompok, sering kali berfokus pada motivasi, karena motivasi ini dianggap sebagai hal yang mempengaruhi performa (Hinsz & Nickell, 2004), sehingga banyak literatur organisasi membahas mengenai peningkatan motivasi (Pinder, 1998 in Hinsz & Nickell, 2004). Salah satu hal yang sering muncul dalam teknik peningkatan motivasi adalah penentuan tujuan (Locke & Latham, 2002 in Hinsz & Nickell, 2004). Penelitian-penelitian yang dilakukan sebelumnya (e.g. Locke & Latham, 1990; Mento, Steel, & Karren, 1987 in Hinsz & Nickell, 2004), menunjukkan bahwa pemberian tujuan yang jelas dan menantang dapat meningkatkan performa pengerjaan tugas.

Dalam penelitian mengenai individu *versus* kelompok yang membahas mengenai penentuan tujuan, terdapat dua hal yang menjadi topik pembahasan, yaitu tujuan yang ditentukan oleh anggota kelompok sendiri (*self-set goal*), dan tujuan yang ditentukan oleh luar kelompok (*assigned goal*), misalnya

manajer atau *supervisor* pada setting organisasi (Hinsz & Nickell, 2004). Dalam hal ini, yang menarik dari penentuan tujuan, baik yang ditentukan oleh anggota kelompok, maupun tujuan yang ditentukan oleh luar kelompok adalah keduanya dapat menghasilkan berbagai reaksi pada dinamika kelompok dan anggotanya.

Penelitian yang dilakukan Hinsz dan Nickell (2004), dimana anggota kelompok dan individu diminta menentukan sendiri tujuan yang mampu dicapai oleh semua anggota kelompok pada suatu tugas sederhana, menghasilkan penemuan bahwa anggota kelompok memiliki reaksi yang lebih positif terhadap aktivitas kelompok, yaitu kepuasan yang lebih tinggi terhadap performa, komitmen terhadap tujuan, dan sikap yang lebih positif dalam mencapai tujuan.

Namun apa yang terjadi ketika tujuan yang harus dicapai kelompok bukan ditentukan oleh anggota kelompok, mungkin akan menghasilkan penemuan yang berbeda. Dalam setting organisasi, dimana produktivitas merupakan hal yang diutamakan, penentuan tujuan yang tinggi merupakan hal yang harus dihadapi kelompok. Tidak jarang tujuan yang ditentukan sangat sulit untuk dicapai, sehingga bukan tidak mungkin anggota kelompok akan mengalami frustrasi ketika berusaha mencapai tujuan. Penelitian dimana anggota kelompok diminta untuk melakukan tugas dengan tujuan yang tidak mungkin dicapai, menunjukkan timbulnya konflik yang intens (French, 1941 in Fosyth, 2010).

Frustrasi dalam mencapai tujuan dan konflik yang muncul pada kelompok, sebagai hal yang dapat mengganggu dinamika kelompok sangat mungkin memunculkan reaksi seperti sikap negatif terhadap pencapaian tujuan dan aktivitas kelompok dibandingkan dengan individu yang bekerja sendiri untuk mencapai tujuan.

Fenomena tersebut menunjukkan bahwa bekerja dalam kelompok tidak selalu memunculkan reaksi positif. Penelitian yang dilakukan pun

menunjukkan bahwa bekerja dalam kelompok dapat menimbulkan reaksi negatif pada anggota kelompok (e.g., Barker, 1993; Hackman, 1990).

Meskipun penelitian-penelitian tersebut menunjukkan bekerja dalam kelompok dengan *assigned goal* menimbulkan reaksi negatif terhadap kelompok maupun anggotanya, beberapa penelitian lain menunjukkan hal yang berbeda. Anggota kelompok yang bekerja sama untuk mencapai *assigned goal* lebih berkomitmen untuk mencapai tujuan dan memiliki produktivitas yang lebih tinggi (e.g. Kernan, & Lord, 1988; Pritchard, Jones, Roth, Stuebing, & Ekeberg, 1988).

Penelitian mengenai bekerja dalam kelompok dan penentuan tujuan yang telah dipaparkan memberikan berbagai penemuan yang berbeda. Namun, penelitian yang secara khusus membahas mengenai penentuan tujuan dan pengelompokan, sebagai pengembangan dari penelitian yang telah dilakukan Hinsz & Nickel (2004) dianggap perlu dilakukan, sehingga penelitian mengenai reaksi individu terhadap aktivitas kelompok semakin kaya.

B. RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan fenomena yang telah dipaparkan pada latar belakang, maka yang menjadi rumusan masalah pada penelitian ini adalah:

1. Apakah penentuan tujuan dan pengelompokan mempengaruhi reaksi pada individu dan kelompok?
2. Apakah penentuan tujuan dan pengelompokan mempengaruhi performa pengerjaan tugas pada individu dan kelompok?

C. TUJUAN PENELITIAN

1. Untuk menguji apakah penentuan tujuan dan pengelompokan mempengaruhi reaksi pada individu dan kelompok.

Sebagai pengembangan dari penelitian yang telah dilakukan Hinsz & Nickell (2004), pengujian dengan menambahkan manipulasi baru perlu dilakukan.

2. Untuk menguji apakah penentuan tujuan dan pengelompokan mempengaruhi performa pengerjaan tugas pada individu dan kelompok. Sesuai dengan asumsi bahwa kelompok memiliki performa yang lebih baik dari pada individu dan penentuan tujuan akan berpengaruh pada performa, pengujian dengan manipulasi penentuan tujuan dan pengelompokan perlu dilakukan.

D. MANFAAT PENELITIAN

1. Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis dari penelitian ini adalah sebagai pelengkap penelitian yang telah dilakukan sebelumnya, sehingga memperkaya kajian psikologis mengenai individu dan kelompok.

2. Manfaat Praktis

Temuan dan hasil dari penelitian ini diharapkan dapat digunakan oleh pengguna penelitian khususnya pada *setting* organisasi untuk meningkatkan performa kerja dan reaksi positif.

Selain itu, penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan sumber informasi untuk peneliti selanjutnya, maupun peneliti lain yang ingin melakukan penelitian dengan tema serupa.

E. SISTEMATIKA PENULISAN

1. Bab I Pendahuluan

Berisi uraian mengenai latar belakang penelitian, rumusan masalah penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan struktur organisasi skripsi.

2. Bab II Landasan Teori

Berisi uraian mengenai konsep, teori mengenai pengaruh tujuan dan performansi pengerjaan tugas terhadap reaksi bekerja dalam kelompok, serta kerangka pemikiran, dan hipotesis yang diuji dalam penelitian ini.

3. Bab III Metode Penelitian

Berisi uraian mengenai metode penelitian, diantaranya: lokasi dan partisipan penelitian, desain eksperimen, variabel penelitian dan operasionalisasi konsep penentuan tujuan dan konsep reaksi bekerja dalam kelompok, instrumen penelitian yang digunakan, prosedur penelitian, dan tahap analisis data.

4. Bab IV Temuan Penelitian Dan Pembahasan

Berisi hasil analisis data penelitian dan pembahasannya.

5. Bab V Kesimpulan Dan Rekomendasi

Berisi penafsiran peneliti terhadap hasil penelitian, beserta saran dan rekomendasi yang relevan dengan hasil penelitian.