

BAB II

Landasan Teori

A. *Social Loafing*

1. Pengertian

Tahun 1927 merupakan pertama kalinya *social loafing* dikenal, dengan penelitian yang dilakukan Maximilian Ringelmann. Penelitiannya melibatkan pengamatan terhadap sekelompok individu yang bekerja sama menarik tali tambang. Ia menemukan bahwa semakin banyak orang yang berpartisipasi dalam aktivitas tersebut, total kekuatan yang dihasilkan memang meningkat. Namun, kontribusi usaha yang diberikan oleh setiap individu dalam kelompok tersebut justru mengalami penurunan. Temuan ini memberikan pemahaman bahwa ukuran suatu kelompok dapat memengaruhi performa individu dalam menyelesaikan tugas.⁴⁴

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Ringelmann, Latane dan teman-temannya kemudian memperkenalkan istilah *social loafing* untuk menjelaskan fenomena ini. Mereka mendefinisikan *social loafing* yaitu ketika seseorang cenderung melakukan pengurangan usaha saat melakukan kerja dalam kelompok dibanding dengan mengerjakan sendiri. Konsep ini menunjukkan bahwa dalam situasi kerja kelompok, beberapa individu mungkin tidak memberikan usaha maksimal karena adanya persepsi bahwa tanggung jawab dapat

⁴⁴ Herlina F.& Novia S. *Social Loafing Dalam Team Work*, (Mataram:Sanabil, 2022), hal 11.

terbagi kepada anggota lain. Dengan demikian, *social loafing* menjadi fenomena yang perlu diperhatikan dalam berbagai aktivitas kerja sama, baik di lingkungan akademik maupun profesional, karena dapat berdampak pada efektivitas dan produktivitas kelompok secara keseluruhan.⁴⁵

Memiliki hampir persamaan definisi yang telah dikemukakan sebelumnya, Chidambaram dan Tung menjelaskan *social loafing* adalah fenomena di mana seseorang cenderung bermalas-malasan atau sengaja melakukan pengurangan tingkat kontribusi saat mengerjakan didalam kelompok dibandingkan saat bekerja sendiri. saat mereka bekerja secara mandiri.⁴⁶ Dalam buku mereka yang berjudul *Social Psychology*, Taylor, Peplau, dan Sears juga menjelaskan *social loafing* sebagai kondisi di mana seseorang cenderung bekerja kurang giat saat berada dalam kelompok dibandingkan saat bekerja sendiri. Hal ini disebabkan karena individu merasa kurang dihargai dan kurang mendapat pengakuan dalam kelompok, yang mengakibatkan disfungsi tanggung jawab dan penurunan kinerja seseorang.⁴⁷

George R. Goethals mengartikan *social loafing* sebagai suatu keadaan di mana seseorang hanya memberikan minim tindakan dalam merampungkan pekerjaan kelompok ketika terdapat individu lain dalam kelompok yang mengerjakan tugas itu. Fenomena ini

⁴⁵ Ibid.hal 11

⁴⁶ Ibid. Hal 12

⁴⁷ Shelley E. Taylor, Latitia Anne Peplau.,& David O. Sears. *Social Psychology*, 12th ed. London, Upper Saddle River, N.J 2006). Hal 300-3003

berpotensi terjadi karena individu beranggapan bahwa kontribusi mereka tidak terlalu diperlukan, mengingat tugas yang sama dapat diselesaikan oleh anggota kelompok lainnya.⁴⁸

Para ahli telah memberikan beragam definisi tentang *social loafing*, namun hampir semua penelitian yang ada merujuk pada penelitian yang dilakukan pertama oleh Latane, Williams, & Harkins pada tahun 1979 dalam mendefinisikan *social loafing*. *Social loafing* dapat disimpulkan sebagai suatu fenomena di mana seseorang cenderung menurunkan tingkat usaha serta kontribusinya ketika terlibat dalam pekerjaan kelompok dibandingkan dengan saat ia bekerja secara individu. Secara singkat *social loafing* adalah ketika seseorang seolah ingin berusaha melepaskan tanggung jawabnya dalam kerja sama tim.

2. Aspek-aspek *Social Loafing*

Myers mengidentifikasi beberapa aspek *social loafing*, di antaranya adalah:

- a. Menurunnya minat pada aktivitas kelompok: Motivasi yang rendah pada situasi kelompok bisa menyebabkan individu tidak mau berpartisipasi saat berdiskusi. Individu cenderung kehilangan antusiasme untuk berperan aktif dalam suatu aktivitas tertentu ketika berada dalam lingkungan bersama orang lain. Kehadiran individu lain dalam kelompok dapat

⁴⁸Goethals, George R. (2004). *Encyclopedia of Leadership*. Thousand Oaks:SAGE Publication

mengurangi motivasi untuk berdiskusi karena adanya kemungkinan bahwa orang lain akan memberikan respons yang serupa kepada rangsangan yang memiliki kesamaan.

- b. Kecenderungan bersikap pasif: Sebagian besar anggota kelompok cenderung memilih untuk menyerahkan tugas kepada anggota lain. Hal ini terjadi karena mereka cenderung diam dan membiarkan orang lain mengambil peran dalam memberikan kontribusi terhadap pencapaian kelompok.
- c. Pelebaran tanggung jawab: Seseorang merasa tidak perlu berkontribusi lebih banyak dan tanggung jawab karena mereka menganggap bahwa tindakan yang mereka lakukan sudah mencukupi, sehingga mereka menanti partisipasi dari anggota kelompok lainnya. Padahal, pencapaian tujuan kelompok seharusnya menjadi tanggung jawab bersama yang dikerjakan oleh seluruh anggota tanpa terkecuali.
- d. Mendorong usaha orang lain (*Free ride*): *Free ride* merupakan perilaku saat individu memanfaatkan hasil usaha anggota kelompok lain tanpa memberikan partisipasi yang sepadan. seseorang yang menyadarinya kalau ada anggota lain yang bersedia bekerja untuk kelompoknya memiliki kecenderungan memanfaatkan individu tersebut demi mencapai tujuan kelompok.
- e. Penurunan kesadaran akan evaluasi sosial: *Social loafing* muncul ketika situasi di mana pengetahuan serta kesadaran

terhadap penilaian dari individu lain dalam kelompok berkurang. Kemalasan sosial juga muncul karena dalam kondisi kelompok, kesadaran terhadap penilaian orang lain (*evaluation apprehension*) terhadap diri sendiri mengalami penurunan.⁴⁹

3. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Terjadinya *Social Loafing*

Latane mengemukakan beberapa faktor-faktor yang dapat berpengaruh terhadap *social loafing*, yaitu:

- a. *Attribution and Equity* Proses atribusi mendorong individu untuk melangsungkan tindakan *social loafing* ketika mereka beranggapan bahwa anggota kelompok lainnya kurang kompeten, sehingga merasa tidak perlu berusaha lebih keras. Atribusi berkaitan dengan bagaimana seseorang menerangkan suatu peristiwa atau tingkah laku. Sedangkan Dalam interaksi sosial, *equity* mengacu pada persepsi keadilan atau ketidakadilan dalam pembagian sumber daya.
- b. *Submaximal goal setting* (Penetapan Tujuan yang Kurang Maksimal) *Submaximal goal setting* merujuk pada penetapan tujuan yang cukup menantang tetapi masih dalam batas kemampuan untuk dicapai. Hal ini dapat terjadi akibat rendahnya motivasi, kurangnya apresiasi, atau minimnya keterlibatan di lingkungan kelompok. Individu cenderung melakukan *social loafing* ketika target tidak diciptakan

⁴⁹ David G. Myers. *Social Psychology*. The McGraw-Hill Companies, Inc. (2010).

secara maksimal, karena merasa tugas tetap selesai tanpa harus memberikan usaha yang lebih besar, mengandalkan kontribusi anggota lain.

- c. *Lessened contingency between input and output outcome* (Menurunnya Hubungan antara Usaha dan Hasil), Ketika individu memiliki perasaan kalau upaya mereka tidak akan membuat perbedaan yang berarti dalam hasil kelompok, mereka cenderung melakukan *social loafing*. Hal ini menyebabkan hilangnya motivasi untuk berusaha lebih keras. Selain itu, individu bisa merasa bahwa upaya yang mereka berikan tidak setara dengan imbalan yang didapatkan karena berada dalam kelompok.
- d. *Group size* (Ukuran Kelompok) Ketika anggota kelompok semakin banyak, individu merasa kontribusinya menjadi lebih kecil karena tugas harus dibagi dengan lebih banyak orang. Ukuran kelompok yang lebih besar meningkatkan potensi seseorang guna melakukan *social loafing*, karena mereka merasa peran mereka tidak terlalu berdampak terhadap keberhasilan kelompok.
- e. *Group cohesion* (Kohesivitas Kelompok) Kohesivitas kelompok mengacu pada seberapa kuat hubungan sosial dan emosional antar anggota dalam mencapai tujuan bersama. Jika kelompok memiliki tingkat kohesivitas kurang, individu memeliki kecenderung gampang melakukan *social loafing*

karena kurangnya rasa keterikatan dengan anggota lain.

Ketika hubungan antar anggota tidak erat, dorongan untuk berkontribusi secara aktif juga melemah, sehingga kecenderungan untuk bermalas-malasan meningkat. satu sama lain.⁵⁰

4. Dimensi *Social Loafing*

Berdasarkan teori Latane, *social loafing* dikategorikan ke dalam dua dimensi, yaitu

- a. Efek Pengenceran (*Dilution Effect*) Menurut Kidwell dan Bennet dalam Chidambaram & Tung, tahun 2005, kekuatan motivasi memiliki peran dalam mendukung terjadinya *social loafing*. Ketika seseorang terlibat dalam kerja kelompok menurut teori dampak sosial, cenderung mengalami penurunan motivasi dan usaha. Dengan kata lain, mereka menjadi kurang terdorong untuk berkontribusi karena memiliki perasaan kalau peran mereka tidak terlalu memiliki arti atau sadar bahwa tidak ada apresiasi atas usaha mereka.

Individu dalam kelompok besar dapat dipengaruhi oleh fenomena *dilution effect*, yaitu perasaan bahwa kontribusi seseorang tidak begitu diperhitungkan. Efek ini dapat memunculkan berbagai bentuk perilaku disfungsional, seperti

⁵⁰ Bibb Latane, Kipling Williams, and Stephen Harkins, “Many Hands Make Light the Work: The Causes and Consequences of Social Loafing”. *Journal of Personality and Social Psychology*, Vol. 37, No. 6, 1979, 822-832

menarik diri dari tanggung jawab, kehilangan arah di tengah kelompok yang lebih besar, dan mengabaikan tugas kelompok. Semua ini semakin meningkat seiring dengan bertambahnya besar kelompok dan berfungsi menjadi salah satu tanda-tanda *social loafing*.

- b. Kesenjangan Kedekatan (*Immediacy Gap*) Ketika seseorang memiliki perasaan terasing dalam kelompok, mereka cenderung mengalami *immediacy gap*, yaitu perasaan keterasingan dalam lingkungan kelompok. Sesuai dengan pemaparan Kidwell dan Bennet dalam Chidambaram & Tung, tahun 2005, faktor situasional menjadi pemicu *social loafing*, terutama yang memiliki hubungan mengenai jarak antara sumber dan target dampak sosial sekaligus dipengaruhi oleh keadaan lingkungannya dalam komunikasi kelompok.

Semakin seseorang merasa terisolasi dalam kelompok, baik sebagai pemberi maupun penerima dampak sosial, maka partisipasi dan kontribusinya dalam kegiatan kelompok memiliki kecenderungan turun. Dengan kata lain, semakin jauh seorang anggota dari rekan kelompoknya, semakin besar pula jarak psikologis yang ia rasakan terhadap tugas yang menjadi tanggung jawabnya.⁵¹

⁵¹ Herlina F.& Novia S. *Social Loafing Dalam Team Work*, (Mataram:Sanabil, 2022), hal 13-14.

5. Ciri-ciri *Social Loafing*

Menurut Shelly dkk, Seseorang dapat dikatakan mengalami *social loafing* jika menunjukkan beberapa ciri-ciri berikut:

1. Bersikap pasif. Individu cenderung menutup diri dari teman-temannya, terutama jika merasa tidak memiliki kesamaan dalam hal humor atau gaya interaksi. Mereka biasanya tidak memulai percakapan dan hanya diam ketika terlibat dalam diskusi kelompok.
2. Kurangnya inisiatif. Individu tidak melakukan aktivitas apa pun kecuali jika diminta atau diperintahkan oleh anggota kelompok lainnya.
3. Kurang percaya diri. Seseorang merasa bahwa tidak memiliki cukup kemampuan dalam menyelesaikan tugas dan menganggap bahwa rekan kelompoknya lebih cerdas atau lebih kompeten dibandingkan dirinya.
4. Tidak berusaha mengatasi kesulitan. Ketika menghadapi tantangan dalam menyelesaikan tugas, individu cenderung cepat menyerah dan tidak berupaya mencari solusi. Hal ini akhirnya membebani anggota kelompok lainnya karena individu tersebut tidak berkontribusi secara maksimal.⁵²

⁵² Shelley E. Taylor, Latitia Anne Peplau.,& David O. Sears. *Social Psychology*, 12th ed. London, Upper Saddle River, N.J 2006). Hal 300-3003

B. Academic Burnout

1 Pengertian

Menurut Adawiyah & Blikololong, kelelahan tidak hanya dialami dalam konteks akademis, tetapi juga dalam lingkungan kerja. Hal ini terjadi karena adanya ketidaksesuaian antara karakteristik individu dengan lingkungan dan kebijakan yang berlaku. Ketidakcocokan ini memicu hilangnya keterlibatan, di mana individu menjadi enggan berpartisipasi dalam kegiatan akademis karena merasa tidak lagi sesuai dengan aktivitas tersebut. Pada akhirnya, kelelahan akademis merugikan baik individu maupun hasil kegiatan akademis itu sendiri.

Febriani dkk. mendefinisikan kelelahan akademis sebagai kondisi kelelahan fisik dan emosional yang menyebabkan individu merasa bosan belajar, kehilangan motivasi, malas, tidak peduli terhadap tugas, dan mengalami penurunan prestasi belajar. Individu yang mengalami kelelahan akademis cenderung menganggap belajar sebagai aktivitas yang tidak menarik karena kurangnya motivasi, sehingga mereka enggan memulai kegiatan belajar dan mengabaikan tugas.

Menurut Setyowati dkk, *academic burnout* merupakan kondisi tidak normal secara psikologis ditandai ditandai oleh kelelahan mental, fisik, dan emosional akibat stres dari tekanan aktivitas pembelajaran, kesulitan dalam menyelesaikan tanggung jawab akademik yaitu tugas, kurangnya minat untuk berpartisipasi dalam

kegiatan pembelajaran, serta ketidakpuasan terhadap tugas yang telah dikerjakan hingga selesai.⁵³

Berdasarkan definisi-definisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa *academic burnout* adalah kondisi lelah mental, fisik, dan emosional akibat stres tuntutan akademik, ketidakmampuan tugas, enggan terlibat, dan tidak puas. Kondisi ini muncul akibat ketidaksesuaian individu dengan lingkungan, menyebabkan hilangnya minat, motivasi, dan penurunan prestasi.

2 Dimensi Academic Burnout

Merujuk pada teori serta temuan penelitian yang sudah dilakukan Maslach, dengan diukur menggunakan *Maslach Burnout Inventory* (MBI), seseorang dianggap mengalami *burnout* jika menunjukkan tiga ciri utama:

- a. Kelelahan (*Exhaustion*): Ini adalah respons terhadap stres, menjadi tanda awal kesulitan dalam pekerjaan. Individu merasa kehabisan tenaga, baik fisik (misalnya sakit kepala, tekanan darah tinggi) maupun psikologis (misalnya cemas, sulit tidur, depresi).
- b. Sinisme (*Cynicism*): Ini adalah sikap negatif, seperti tidak peduli atau acuh terhadap pekerjaan. Individu menjadi mudah tersinggung, menarik diri, kehilangan idealisme dan empati, serta cenderung menyendiri dan sinis.
- c. Ketidakberdayaan (*Inefficacy*): Ini adalah perasaan tidak berdaya, rendah diri terhadap prestasi, dan kurang produktif. *Burnout*

⁵³ Arbin Janu Setyowati dkk (2021). *Academic Burnout Siswa Dan Implikasinya Terhadap Layanan Bimbingan Dan Konseling Di Sekolah*. Media Nusa Creative. hal 51-52

menurunkan *self-efficacy*, motivasi, dan kemampuan menghadapi tuntutan pekerjaan.⁵⁴

3 Faktor Penyebab

Maslach & Leiter mengidentifikasi beberapa faktor yang dapat menyebabkan *burnout*, yaitu:

a. Beban Kerja Berlebih (*Work Overload*)

Burnout dapat terjadi ketika seseorang dihadapkan pada pekerjaan yang melebihi kapasitasnya. Ketika tugas yang diberikan terlalu banyak atau terlalu sulit untuk dituntaskan dalam kurun waktu yang wajar, individu rentan menghadapi kondisi fisik yang lelah dan mental yang pada akhirnya memicu *burnout*. Individu dalam hal ini juga termasuk mahasiswa

b. Kurangnya Kendali atas Pekerjaan (*Lack of Work Control*)

Faktor ini muncul ketika individu merasa tidak memiliki kendali terhadap keputusan yang berkaitan dengan tugasnya, sering kali akibat adanya aturan ketat dari pihak atasan atau institusi. Ketika kebebasan dalam berinovasi dibatasi, mahasiswa dapat kehilangan rasa tanggung jawab terhadap hasil kerja mereka, sehingga mengurangi motivasi dan keterlibatan mereka dalam tugas akademik.

⁵⁴ Rosliana Alam. *Kelelahan Kerja (Burnout) Teori, Perilaku Organisasi, Psikologi, Aplikasi dan Penelitian*. Penerbit Kampus. 1 Maret 2022. Hal 43

c. Minimnya Apresiasi (*Lack of Reward for Work*)

Kurangnya penghargaan atau apresiasi dari lingkungan sekitar dapat membuat individu merasa tidak dihargai dan tidak bernilai. Sebaliknya, ketika mahasiswa mendapatkan pengakuan atas usaha mereka, hal ini dapat meningkatkan perasaan positif serta mendorong mereka untuk lebih optimal dalam menyelesaikan tugas akademik.

5. Kurangnya Keterikatan Sosial (*Breakdown in Community*)

Mahasiswa yang merasa tidak memiliki kedekatan dengan lingkungan akademik mereka dapat mengalami penurunan keterikatan sosial. Kemajuan teknologi, seperti penggunaan ponsel yang berlebihan, dapat mengurangi interaksi sosial langsung, yang berujung pada kurangnya hubungan interpersonal yang kuat. Keharmonisan dalam lingkungan sosial, seperti berbagi cerita dan bercanda dengan sesama, dapat menciptakan suasana yang nyaman, sementara hubungan yang kurang baik dapat membuat lingkungan menjadi tidak kondusif.

6. Perlakuan Tidak Adil (*Treated Unfairly*)

Ketidakadilan dalam lingkungan akademik atau kerja dapat menjadi pemicu *burnout*. Ketika mahasiswa merasa diperlakukan tidak adil, rasa percaya terhadap lingkungan sekitar menurun, yang pada akhirnya dapat menghambat

keterlibatan mereka dalam aktivitas akademik maupun sosial.⁵⁵

C. Kerangka Berpikir

Secara umum, *academic burnout* dapat didefinisikan sebagai sindrom kelelahan emosional, sinisme terhadap studi, dan perasaan tidak efektif dalam konteks akademik. Sementara itu, *social loafing* adalah kecenderungan individu untuk mengurangi usaha mereka dalam tugas kelompok dibandingkan ketika mereka bekerja sendiri.

Christina Maslach dan Michael Leiter, tokoh utama dalam penelitian *burnout*, mendefinisikan *burnout* sebagai respons berkepanjangan terhadap stresor interpersonal kronis di tempat kerja, yang ditandai dengan tiga dimensi: kelelahan (*exhaustion*), sinisme (*cynicism*), dan penurunan efikasi profesional (*reduced professional efficacy*). Dalam konteks akademik, dimensi ini termanifestasi sebagai kelelahan emosional akibat tuntutan belajar, sikap negatif atau apatis terhadap studi, dan perasaan tidak kompeten sebagai pelajar. Jika seorang mahasiswa mengalami *burnout*, mereka mungkin merasa kurang termotivasi untuk berkontribusi secara aktif dalam tugas kelompok, yang berpotensi melakukan perilaku *social loafing*.⁵⁶ Latane menjelaskan bahwa *Submaximal goal setting* (Penetapan Tujuan yang Kurang Maksimal) merupakan faktor penyebab terjadinya *social loafing*. *Submaximal goal setting* merujuk pada penetapan tujuan yang cukup menantang tetapi

⁵⁵ Rosliana Alam. *Kelelahan Kerja (Burnout) Teori, Perilaku Organisasi, Psikologi, Aplikasi dan Penelitian*. Penerbit Kampus. 1 Maret 2022. Hal 50-52

⁵⁶ Arbin Janu Setyowati dkk (2021). *Academic Burnout Siswa Dan Implikasinya Terhadap Layanan Bimbingan Dan Konseling Di Sekolah*. Media Nusa Creative. hal 54-56

masih dalam batas kemampuan untuk dicapai. Hal ini dapat terjadi akibat rendahnya motivasi, kurangnya apresiasi, atau minimnya keterlibatan di lingkungan kelompok. Individu cenderung melakukan *social loafing* ketika target tidak diciptakan secara maksimal, karena merasa tugas tetap selesai tanpa harus memberikan usaha yang lebih besar, mengandalkan kontribusi anggota lain.⁵⁷ Karena kurangnya motivasi pada mahasiswa tersebut merupakan ciri dari *academic burnout* yang diduga bisa menjadi penyebab terjadinya *social loafing*.

Selain itu, penelitian oleh Kasih Hatiti menemukan bahwa *self-efficacy* akademik memiliki kontribusi signifikan terhadap *social loafing*. Mahasiswa dengan *self-efficacy* yang rendah cenderung lebih tinggi dalam perilaku *social loafing*, yang menunjukkan bahwa keyakinan terhadap kemampuan diri dalam menyelesaikan tugas akademik dapat mempengaruhi tingkat partisipasi dalam kerja kelompok.⁵⁸ Sesuai dengan penjelasan Shelley dkk, bahwa Seseorang dapat dikatakan mengalami *social loafing* jika menunjukkan ciri-ciri kurang percaya diri. Seseorang merasa bahwa tidak memiliki cukup kemampuan dalam menyelesaikan tugas dan menganggap bahwa rekan kelompoknya lebih cerdas atau lebih kompeten dibandingkan dirinya.⁵⁹

⁵⁷ Bibb Latane, Kipling Williams, and Stephen Harkins, “Many Hands Make Light the Work: The Causes and Consequences of Social Loafing”. *Journal of Personality and Social Psychology*, Vol. 37, No. 6, 1979, 822-832

⁵⁸ Kasih Hatiti, Citra Wahyuni, “Hubungan Self Efficacy Academic Dengan Social Loafing Pada Kelompok Belajar Mahasiswa.” *Anfusina*, Volume 4, No. 2, Tahun 2021

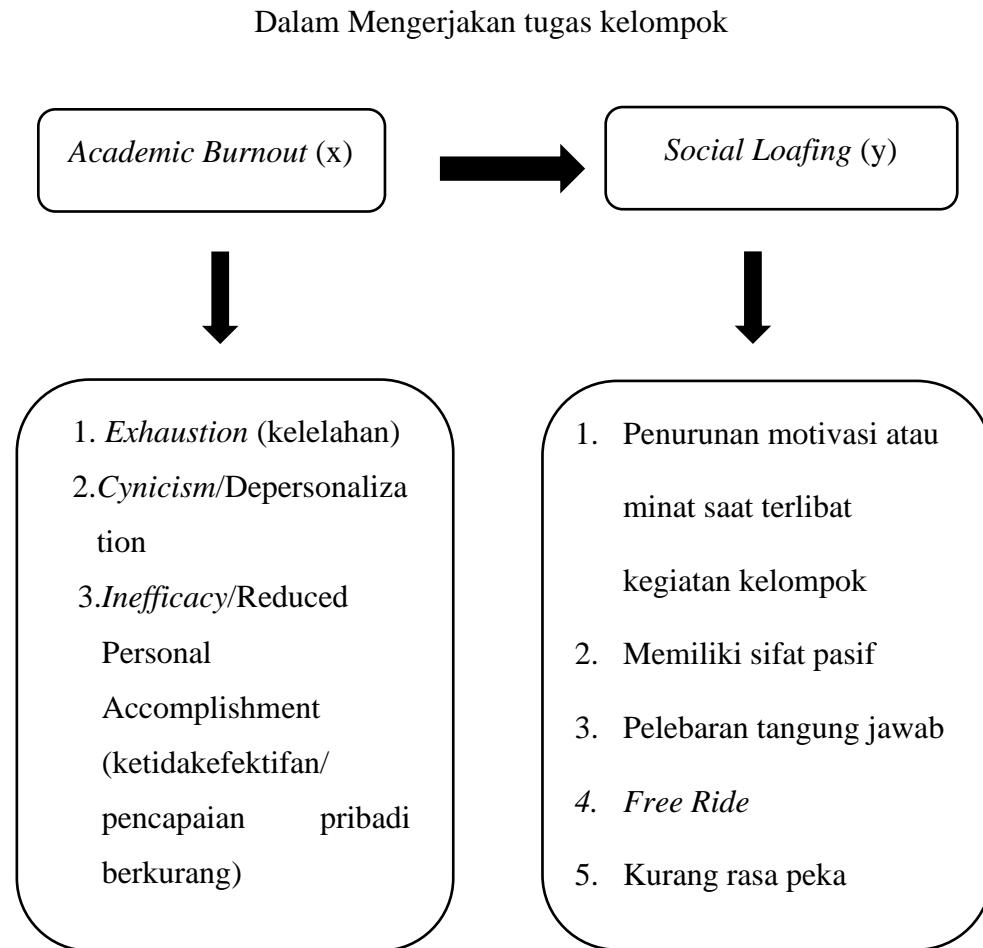
⁵⁹ Shelley E. Taylor, Latitia Anne Peplau.,& David O. Sears. *Social Psychology*, 12th ed. London, Upper Saddle River, N.J 2006). Hal 300-3003

Dalam konteks hubungan antara *academic burnout* dan *social loafing*, Rha & Jung. menunjukkan bahwa kondisi *burnout* dapat mendorong peningkatan perilaku *social loafing*. Temuan mereka mengungkap bahwa dampak paling kuat dari *burnout* terhadap *social loafing* muncul dari perasaan ketidakberdayaan atau (*non-accomplishment*), diikuti oleh sikap sinis (*cynicism*) dan kelelahan emosional (*exhaustion*). Jika dikaitkan dengan lingkungan akademik, mahasiswa yang mengalami *burnout* cenderung menunjukkan sikap tidak peduli, menarik diri dari interaksi sosial, dan bersikap pasif terhadap tanggung jawab kelompok. Sikap-sikap tersebut mencerminkan ciri-ciri *social loafing*, terutama dalam bentuk *dilution effect*, yaitu ketika individu merasa kontribusinya tidak penting atau tidak terlihat, sehingga ia menjadi enggan untuk berpartisipasi aktif dalam kerja kelompok. Hal ini memperkuat dugaan bahwa *academic burnout* dapat menjadi faktor pendorong munculnya perilaku *social loafing* di kalangan mahasiswa.⁶⁰

Berdasarkan beberapa pemaparan mengenai hubungan antara *academic burnout* dengan *social loafing* tersebut dapat digambarkan sebagai berikut:

⁶⁰ Rha, Y.-A., & Jung, H. S. (2022). The Effects of Employees' Burnout on Perception of Social loafing and Counterproductive Work Behavior in Deluxe Hotels. Culinary Science & Hospitality Research, 28(12), 157–165.

Gambar 2 1 Kerangka Hubungan *Academic Burnout* dengan *Social Loafing*



D. Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan dugaan sementara sebagai jawaban atas rumusan masalah dalam penelitian. Sifatnya sementara karena jawaban yang diajukan masih didasarkan pada teori yang ada.⁶¹ Hipotesis yang dirumuskan berdasarkan pemahaman tersebut, ialah :

H1 = Terdapat hubungan positif dan signifikan antara *Academic Burnout* dengan *Social Loafing* dalam mengerjakan tugas kelompok pada mahasiswa Prodi Psikologi Islam IAIN Kediri Angkatan 2022.

⁶¹ Ibid hal 53

H0 = Tidak terdapat hubungan positif dan signifikan antara *Academic Burnout* dengan *Social Loafing* dalam mengerjakan tugas kelompok pada mahasiswa Prodi Psikologi Islam IAIN Kediri Angkatan 2022.