

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Bekerja merupakan salah satu wujud aktivitas manusia untuk memenuhi kebutuhannya. Bekerja di dalam organisasi atau perusahaan tentunya memiliki tanggung jawab pada setiap posisi, hal ini tentunya adalah kewajiban karyawan untuk mengerjakan pekerjaannya yang telah di berikan oleh perusahaan (Sutjana, 2006)

Perusahaan dapat dikatakan sudah berjalan sesuai dengan harapan salah satunya ialah semua yang terkait proses yang terjadi didalam nya sudah sesuai dengan ketentuannya. Keberhasilan perusahaan sangat ditentukan oleh keberhasilan setiap karyawan dan kelompok karyawan, bukan perorangan atau pemilik perusahaan saja. Hal tersebut mengindikasikan bahwa berjalannya suatu organisasi tidak dapat lepas dari peran manusia didalamnya, sehingga berhasil tidaknya suatu organisasi atau perusahaan banyak dipengaruhi oleh faktor bagaimana mengelola dan memperlakukan sumber daya manusia (Saputra, Azwar, & Indrawati, 2016) hingga akhirnya mendapatkan produktivitas yang optimal.

Sumber Daya Manusia (SDM) sangat berperan penting dalam pertumbuhan berbagai bidang. Oleh karena itu peningkatan dan pengembangan SDM sangat ditekankan. Setiap individu mampu melaksanakan pekerjaannya secara profesional dan mampu menghasilkan karya-karya unggul maka harus mempunyai daya saing yang tinggi. Daya saing yang dimiliki individu tergantung pada perilaku yang berorientasi pada kesempatan, selalu berkembang dan tidak membuang waktu dengan percuma (Utomo, 2010).

Salah satu bagian perusahaan yang menjadi faktor penentu tercapainya tujuan yang diharapkan adalah sumber daya manusia, dimana sumber daya manusia diharapkan bisa menjadi bagian dari organisasi yang dapat meningkatkan nilai kompetitif organisasi (Sriyono & Lestari, 2013). Sehingga

setiap individu mampu memberikan pekerjaan terbaiknya dan perusahaan memperhatikan setiap rinci pekerjaan yang telah dihasilkan sebagai bahan evaluasi saat melakukan penilaian kinerja pada karyawan. Sehingga tidak ada waktu yang terbuang untuk melakukan pekerjaan yang kurang efektif. Karna tentunya bekerja dengan baik akan memberikan hasil yang memuaskan dan sebaliknya kinerja yang buruk akan menghasilkan hasil yang buruk pula (Sartono, 2008). Hasil kinerja akan dijadikan bahan sebagai tolak ukur keberhasilan ataupun kegagalan organisasi terkait.

Menunda pekerjaan yang diberikan adalah kemalasan seseorang untuk menyelesaikan tugas diberikan, hal ini terjadi karena kondisi lingkungan yang malas juga. Berdasarkan hasil wawancara, pada saat pergantian shift bahkan sudah berganti hari tugas yang diberikan tidak dikerjakan, saat dimintai pertanggung jawaban akan tugas yang diberikan karyawan saling melempar tanggung jawab dan menyalahkan karna tidak ada yang mengerjakan tugas yang diberikan hingga berganti hari. Dapat disimpulkan saling mengandalkan orang lain untuk mengerjakan tugas adalah hal yang terjadi pada karyawan retail department store ini. Sering kali individu-individu dalam kelompok saling mengandalkan teman satu kelompoknya untuk mengerjakan tugas. Fenomena seperti ini yang dinamakan dengan pemalasan sosial (*social loafing*) (Kusuma, 2015).

Fenomena ini secara keseluruhan merujuk pada pemalasan sosial yang dilakukan oleh anggota kelompok dapat membuat kelompok bekerja dengan tidak efektif (Audi, 2014). Kemalasan sosial diartikan sebagai pengurangan motivasi dan usaha ketika individu bekerja secara bersama-sama dibandingkan dengan ketika mereka bekerja secara individual (Karau & Williams, 1993). Tentunya kemalasan sosial tidak muncul dengan sendirinya. Namun ada faktor-faktor yang dapat memengaruhi kemalasan sosial yaitu : kurangnya identifiability dari kontribusi individu dalam kelompok, (Williams, Harkins, & La-tane 1981), rendahnya motivasi berprestasi (Metiase, 2016) dan rendahnya

kohesivitas kelompok (Anggareini & Alfian, 2015 ; Lam, 2015) (Krisnasari & Purnomo, 2017).

Berdasarkan hasil survei yang telah dilakukan oleh peneliti kepada 34 karyawan di dapatkan hasil 75% menyatakan semua anggota tidak bekerja hanya malas-malasan dan 25% menyatakan selalu mengandalkan orang lain dalam pekerjaan. Selanjutnya alasan karyawan tidak mengerjakan tugas dengan tuntas yaitu 62.5% menyatakan untuk melanjutkan pekerjaan di esok hari dan 25% menyatakan akan ada orang lain yang akan mengerjakannya sedangkan 12.5% menyatakan tidak perlu mengerjakan, karena anggota yang lainnya pun tidak mengerjakan. Karyawan menyatakan 62.5% hanya membantu mengerjakan semampunya, 25% tetap mengerjakan agar dilihat dan 12.5% nya hanya mengerjakan jika diberikan tanggung jawab.

Sikap saling mengandalkan yang dianggap sebagai pemalasan sosial ini menjadi salah satu faktor yang ada diatas yaitu kohesivitas. Kohesivitas diperlukan oleh kelompok guna menjaga anggotanya untuk tetap bertahan di dalam kelompok serta tetap produktif (Irawan, Susilowati, & Silviandari, 2008). Kohesivitas yang terjadi pada kelompok karyawan penelitian ialah dimana anggota tetap ingin menjadi bagian dalam kelompok, hanya saja kohesivitas yang ada rendah sehingga kegiatan untuk melakukan *social loafing* semakin tinggi.

Menurut (Herlianto, 2016) adapun ciri-ciri kohesivitas diantaranya, (1) Setiap anggotanya komitmen tinggi dengan kelompoknya (2) Interaksi di dalam kelompok oleh kerjasama, bukan oleh persaingan (3) Kelompok mempunyai tujuan-tujuan yang terkait satu dengan lainnya dan sesuai dengan perkembangan waktu tujuan yang dirumuskan 4) Ada ketertarikan antar anggota sehingga relasi yang terbentuk menguatkan.

Berdasarkan observasi yang dilakukan karyawan melakukan interaksi untuk melakukan pekerjaan. Anggota satu dan lainnya membantu saat anggota yang lainnya membutuhkan bantuan seperti saat datang barang di area, anggota lainnya membantu membawakan troly untuk membawa barang hingga sampai ke *counter*.

Kohesivitas dalam kelompok, yaitu ada individu yang kurang memiliki rasa kebersamaan dan inisiatif untuk peduli pada kelompok Michaelsen, dkk (Krisnasari & Purnomo, 2017). *Social loafing* akan sangat merugikan dalam situasi kelompok ketika kontribusi masing-masing anggota diperlukan *output* kelompok (Aminah, 2017). Pemberian tugas secara berkelompok bisa membuat individu yang seharusnya bertanggung jawab secara pribadi apabila tidak terkontrol dapat memungkinkan terjadinya pemalasan sosial yang justru menurunkan efektivitas pembelajaran itu sendiri (Purba, 2018). Sesuai dengan fenomena yang terjadi maka kohesivitas dalam kelompok menjadi salah satu faktor yang menyebabkan terjadinya pemalasan sosial.

Kohesivitas merupakan hal yang penting bagi kelompok karena kohesivitas dapat menjadi sebuah alat pemersatu anggota kelompok agar dapat terbentuk sebuah kelompok yang efektif yang dapat menghasilkan hasil yang baik. Semakin kuatnya ketertarikan antar sesama anggota, maka semakin kohesif pula kelompok tersebut. Semakin kohesif suatu kelompok, maka kelompok tersebut memiliki kekuatan terhadap anggota kelompoknya (Krisnasari & Purnomo, 2017). Kohesivitas adalah membuat anggota nyaman dan merasa terikat satu sama lain, sehingga anggota merasa berat untuk meninggalkan ataupun mencari kelompok baru (Wulandari, 2014). Menurut tokoh berikutnya kohesivitas adalah saling tertariknya atau saling senangnya anggota satu dengan yang lain dalam kelompok (Christian, 2018)

Cara mencapai suatu sasaran tugas adalah mengerjakan apa yang telah ditugaskan. Sehingga jika tugas yang diberikan adalah yang harus dilakukan dalam bentuk kelompok, maka akan ada daya tarik interpersonal tersebut. Sehingga dapat dikatakan bahwa daya tarik interpersonal yang menarik anggota kelompok untuk tetap berada didalam kelompok. (Forsyth, 2006) mengemukakan bahwa ada empat aspek kohesivitas kelompok, yaitu : Kekuatan sosial, kesatuan dalam kelompok, daya tarik dan kerja sama kelompok (Safitri & Andrianto, 2015). Fungsi kelompok akan menjadi maksimal pada kelompok yang memiliki kohesivitas yang tinggi karena keberadaan kelompok yang memiliki kekuatan

bersama untuk mencapai tujuan. Berdasarkan uraian di atas maka kohesivitas merupakan proses dinamis dimana anggota kelompok memiliki ikatan-ikatan dan kekuatan serta keinginan untuk bekerjasama dalam mencapai tujuan. Aspek kohesivitas kelompok menurut (Forsyth, 2006), meliputi: ketertarikan individu pada tugas kelompok, ketertarikan individu pada kelompok secara sosial, kesatuan kelompok dalam tugas, kesatuan kelompok secara sosial, dan kerjasama.

Dari penjelasan ini dapat diketahui kohesivitas sebagai hal yang mampu menyatukan kelompok dengan begitu membuat kelompok dapat mencapai tujuan bersama. Tetap mempertahankan diri untuk berada di dalam kelompok karena memiliki tujuan yang sama untuk dicapai oleh setiap anggota kelompok. Dan pada fenomena ini anggota kelompok yang menunda pekerjaan sangat terlihat jelas karena merasa bukan tanggung jawabnya, maka hal ini menunjukkan bahwa kohesivitas yang ada pada kelompok rendah sehingga peluang untuk melakukan pemalasan sosial akan tinggi dan akhirnya yang terjadi adalah menunda pekerjaan. Dan tugas yang dikerjakan bisa diselesaikan namun tidak sesuai dengan deadline karena tidak semua anggota kelompok memberikan kontribusi yaitu usaha maksimal dalam mengerjakan tugas. Jika semua anggota kelompok dapat mengeluarkan usaha yang sangat maksimal maka tujuan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan dapat diselesaikan dengan cepat.

Sebelum melakukan penelitian ini peneliti melakukan *wawancara* dan *observasi* awal kepada tiga karyawan retail department store untuk mencari data dan memastikan fenomena yang terjadi benar adanya. Dari hasil *wawancara* dan *observasi* menurut ketiga karyawan tersebut diketahui bahwa penyebab pemalasan sosial dalam proses pengerjaan kelompok diantaranya, memiliki tugas lainnya yang lebih prioritas untuk dikerjakan, saling mengandalkan bahwa tugas tersebut akan dikerjakan oleh anggota kelompok yang lain nya, dan merasa bukan tanggung jawabnya untuk mengerjakan tugas secara berkelompok. Hal ini terjadi pada karyawan yang mengalami kendala dalam mengerjakan tugas hingga akhirnya tugas yang di berikan belum selesai sesuai dengan deadline yang telah

ditetapkan. Penundaan pekerjaan ini karna di anggap adalah tugas kelompok yang tentunya tanggung jawab bukan hanya ada pada dirinya melainkan ada pada semua anggota kelompok yang terlibat dalam tugas tersebut. Ketika sudah mendekati deadline mereka memberikan alasan yaitu banyak tugas yang lebih utama untuk di kerjakan dan lebih prioritas, tugas yang di berikan dalam kelompok bisa di kerjakan dengan yang lain nya yang tidak memiliki tugas yang banyak. Tugas yang di berikan secara berkelompok di anggap adalah tugas tambahan yang tidak terlalu penting untuk di kerjakan meskipun sudah ada pembagian tugas yang jelas agar dapat di selesaikan dengan waktu yang telah di tetapkan.

Saat pagi hari *leader* departmen melakukan *briefing* kepada karyawan yang ada dilapangan sebelum melakukan aktifitas. *Leader* memberikan arahan untuk membantu membersihkan area *counter* lain yang tidak memiliki spg/b. Setelah melakukan agenda *briefing* beberapa karyawan yang sudah membersihkan *counter* nya sendiri tidak langsung membantu membersihkan *counter* yang lain, mereka mementingkan untuk mengerjakan pekerjaan administrasi membuat laporan untuk kantor mereka. Hingga waktu berjalan 30 menit namun tidak ada yang membantu membersihkan area *counter* yang kosong. Saat toko sudah beroperasi beberapa karyawan diberikan teguran karna tidak membersihkan area yang *counter* nya kosong, mereka beralasan tidak sempat membersihkan karena waktunya tidak cukup, adapun yang beralasan akan dikerjakan oleh yang lainnya dan yang terakhir menganggap itu bukan bagian dari tugas pekerjaannya.

Namun karena tugas harus tetap dikerjakan oleh penerima tugas maka anggota akan berupaya tetap mengerjakannya dengan usaha yang ia miliki pada saat itu. Akan tetapi usaha yang dikeluarkan bukanlah usaha yang sepenuhnya untuk melakukan pekerjaan. Berdasarkan hasil wawancara anggota melakukannya karna terpaksa tugas yang diberikan langsung kepadanya dan kini menjadi tanggung jawabnya jika tugas tersebut tidak terselesaikan. Karna tugas terkait membawa nama departmennya. Sehingga agar tugas yang diberikan selesai maka karyawan akan mengerjakannya. Terlihat saat diberikan tugas secara

berkelompok usaha yang dilakukan tidak maksimal ialah adanya keluhan yang keluar darinya dan memperlambat pekerjaannya saat melakukan tugas yang diberikan. Adapun yang memanggil karyawan lain untuk membantunya mengerjakan tugasnya. Karyawan yang diminta untuk membantunya pun tidak termotivasi untuk membantu dapat dilihat saat diminta pertolongan tapi melakukan pengelekan dan akhirnya *leader* mempertegas untuk membantu dikerjakan. Hingga akhirnya tugas yang diberikan dapat diselesaikan meskipun perlu kesadaran dalam setiap anggotanya untuk mengetahui tugas tersebut harus dilakukan secara bersama agar selesai dengan cepat.

Fenomena yang terjadi di lapangan penelitian setelah dijabarkan diatas menunjukkan adanya *social loafing* dan kohesivitas yang menjadi pengaruh terjadinya *social loafing*. Maka dalam penelitian ini, peneliti ingin menguji apakah ada hubungan negatif antara kohesivitas dengan *social loafing* dan ingin mengetahui tingkat *social loafing* dan kohesivitas pada karyawan retail department store. Jadi, hipotesis yang diajukan adalah ada hubungan negatif antara kohesivitas dengan *social loafing*. Individu dalam kelompok yang memiliki kohesivitas yang tinggi mengakibatkan kurangnya kecendrungan menjadi pelaku *social loafing*. Sebaliknya jika individu dalam kelompok yang memiliki kohesivitas yang rendah mengakibatkan tingginya kecendrungan menjadi pelaku *social loafing*.

## **1.2. Pertanyaan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang diatas maka pertanyaan penelitian yang diajukan adalah Apakah ada hubungan antara Kohesivitas dan *Social Loafing*?

## **1.3. Tujuan Penelitian**

Ingin mengetahui hubungan Kohesivitas dan *Social Loafing* pada karyawan retail department store

## **1.4. Manfaat Penelitian**

### **1.4.1. Manfaat Praktis**

Penelitian ini dapat digunakan untuk mengetahui apa saja yang membuat karyawan melakukan *social loafing* sehingga dapat membuat tugas yang dilakukan secara berkelompok lebih maksimal.

### **1.4.2. Manfaat Teoritis**

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai referensi penelitian dalam bidang Psikologi Sosial, Psikologi Industri & Organisasi khususnya berkaitan dengan *social loafing*.

## **1.5. Uraian Kebaharuan Penelitian**

Penelitian yang dilakukan oleh Eclisia Selfi Dian Krisnasari, dan Jusuf Tjahjo Purnomo dengan judul “Hubungan Kohesivitas Dengan Kemalasan Sosial pada Mahasiswa” (Krisnasari & Purnomo, 2017). Penelitian ini yang menggunakan metode wawancara dan observasi. Dan sampel penelitian diambil dengan menggunakan teknik purposive sampling yaitu dimana sampel yang diambil memiliki kriteria yaitu mahasiswa baik laki-laki maupun perempuan yang mengikuti perkuliahan selama 1 semester dan bergabung dalam kelompok tugas sekurang-kurangnya 1 bulan sebagai dasar bahwa subjek telah memiliki ikatan, pengalaman dan kerjasama di dalam kelompok. Sampel penelitian berjumlah 167 orang. Penelitian ini melibatkan fakultas psikologi Universitas Kristen Satya Wacana Salatiga. Berdasarkan hasil yang diperoleh koefisien korelasi antara kohesivitas dengan kemalasan sosial pada mahasiswa adalah -0.644 dengan signifikansi sebesar 0.000 ( $p < 0.05$ ) yang artinya ada hubungan yang negatif yang signifikan antara kohesivitas dengan kemalasan sosial. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kohesivitas seseorang, maka semakin rendah kemalasan sosial. Sebaliknya, semakin rendah kohesivitas, maka semakin tinggi kemalasan sosial. Dari hasil uji korelasi, dengan melihat koefisien determinan  $r^2(-0.644) = 0.41$ , adapun sumbangan efektif yang diberikan oleh kohesivitas terhadap kemalasan sosial adalah sebesar 41%, sedangkan 59%

dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar kohesivitas. Perbedaan penelitian ini dengan perbedaan yang dilakukan adalah pada subjek yang akan digunakan, meskipun diambil dari fenomena yang sama yakni hubungan antara kohesivitas dengan pemalasan sosial (*social loafing*).

Penelitian kedua yang dilakukan oleh Patria Jati Kusuma dengan judul “Hubungan Antara Harga Diri dengan Pemalasan Sosial pada Mahasiswa”(Kusuma, 2015) penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan 140 responden yang memiliki karekteristik dewasa awal yaitu berusia 18 – 40 tahun, dan masih aktif menjadi mahasiswa. Pengukuran menggunakan skala harga yang berjumlah 27 aitem diri dan skala pemalasan sosial yang berjumlah 44 aitem. Berdasarkan hasil perhitungan teknik analisis product moment diperoleh nilai koefisien korelasi ( $r$ ) sebesar  $-0,573$ ; signifikasi ( $p$ )= $0,000$  ( $p < 0,05$ ), artinya hubungan negatif yang signifikan antara harga diri dengan pemalasan sosial. Yaitu apabila harga diri tinggi maka semakin rendah pemalasan sosial, sebaliknya semakin rendah harga diri maka semakin tinggi pemalasan sosial. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan adalah pada variable bebas penelitian sebelumnya adalah harga diri dan pada penelitian ini adalah kohesivitas, dan subjek yang digunakan pada penelitian sebelumnya adalah mahasiswa dan pada penelitian ini adalah karyawan.

Penelitian ketiga yang dilakukan oleh Ardana Aji Irawan, Ika Rahma Susilowati & Ika Adita Silviandari dengan judul “Hubungan Kohesivitas kelompok dengan job involment dan social loafing pada anggota kelompok (Studi pada karyawan kantor induk PLN UIP VIII, Surabaya) (Irawan et al., 2008). Teknik pengambilan sampel penelitian menggunakan teknik incidental sampling dimana peneliti menggunakan subjek yang kebetulan berada di lokasi penelitian sebagai sampel. Jumlah subjek dalam penelitian ini berjumlah 59 orang (39 laki-laki, 20 perempuan). Alat pengumpulan data berupa koesioner dengan skala Likert yang diadaptasi dari Group Environment Scale (GEQ) dari Widmeyer(1985) dan Job Involvement Scale dari Kanungo(1982). Satu alat ukur untuk mengukur *social loafing* dikembangkan oleh peneliti dengan berdasar pada

penelitian sebelumnya oleh Chidambaran dan Tung (2005). Analisis data menggunakan teknik analisis jalur yang dibantu dengan AMOS 8.0. Hasil yang didapat adalah ada hubungan positif yang signifikan antara kohesivitas kelompok dengan job involvement. Ada hubungan negatif yang signifikan antara kohesivitas kelompok dengan social loafing, namun tidak ada hubungan yang signifikan antara *social loafing* dengan *job involvement*, sehingga disimpulkan bahwa *social loafing* bukan sebagai mediator antara kohesivitas kelompok dengan job involvement. Hasil analisis tambahan menunjukkan tidak ada perbedaan yang signifikan dari kohesivitas kelompok, job involvement dan *social loafing* ditinjau dari jenis kelamin, tingkat pendidikan dan juga rentang usia. Berdasarkan hasil dari uji Chi-Square model path dinyatakan signifikan. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan adalah pada variabel terikat penelitian sebelumnya adalah job involvement dan *social loafing* dan pada penelitian ini hanya 1 variabel terikat yaitu *social loafing*, dan subjek yang digunakan pada penelitian ini berbeda dengan subjek yang sebelumnya.

Penelitian ke empat yang dilakukan oleh Nanda Lukita Audi dengan judul “Persahabatan dan toleransi pemalasan sosial pada mahasiswa psikologi universitas sumatera utara” (Audi, 2014) Populasi di dalam penelitian ini adalah mahasiswa Fakultas Psikologi, Universitas Sumatera Utara. Partisipan yang menjadi sampel adalah sebanyak 64 orang mahasiswa (21 laki-laki, 43 perempuan, 16 orang untuk setiap angkatan 2010, 2011, 2012, dan 2013), yang direkrut secara incidental. Hipotesis bahwa semakin tinggi level persahabatan yang dimiliki individu terhadap pelaku pemalasan sosial, semakin tinggi toleransi individu terhadap perilaku pemalasan sosial yang dilakukan oleh sahabatnya tersebut. Hipotesis ini diujikan dengan analisis korelasi pearson. Hasil menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara persahabatan dengan toleransi pemalasan sosial ( $r = 0,35$ ;  $p = 0,005$ ). Ini berarti bahwa 13% ( $r^2$ ) kebhervarian toleransi pemalasan sosial diprediksikan oleh persahabatan. Sesuai dengan hipotesis, semakin tinggi level persahabatan individu dengan pelaku pemalasan sosial, semakin individu dapat mentolerir perilaku pemalasan

sosial yang dilakukan oleh sahabatnya tersebut. Perbedaan dengan penelitian yang akan dilakukan ada pada variabel yang digunakan, dalam penelitian ini menggunakan variabel toleransi pemalasan sosial dan pada penelitian yang dilakukan saat ini adalah pemalasan sosial. Selain itu ada pada perbedaan subjeknya pada penelitian ini adalah mahasiswa dan untuk subjek pada penelitian ini adalah karyawan.

Dan pada penelitian yang terakhir yang dilakukan oleh Eri Wildanto dengan judul “*Social loafing* pada anggota organisasi mahasiswa fakultas psikologi UMS” (Wildanto, 2016). Penelitian ini menggunakan metode kualitatif tinjauan fenomenologi, yaitu mendeskripsikan pengalaman beberapa individu tentang fenomena yang terjadi (Muslimin, 2002). Dalam penelitian ini melibatkan 100 aktivis yang tergabung di dalam kegiatan organisasi mahasiswa. Alasan yang melatar belakangi anggota organisasi mahasiswa melakukan tindakan *social loafing* dapat dibagi menjadi dua hal, yaitu permasalahan yang terjadi dalam internal organisasi meliputi tidak adanya sikap saling menghargai antar anggota organisasi, adanya hambatan perbedaan pendapat dengan anggota lain, kurangnya biaya operasional, antar anggota kurang dapat berkoordinasi dan berkomunikasi ketika melaksanakan tugas atau kegiatan, tidak adanya rasa saling mendukung antar anggota organisasi. Alasan lain yaitu adanya permasalahan pribadi dalam diri anggota untuk berkontribusi meliputi kurang bisa mengatur waktu, kurang percaya diri, adanya rasa kurang saling mengenal antar anggota, anggota kurang memahami dengan tugas yang diberikan.

Jika dibandingkan dengan kelima penelitian yang telah dijabarkan diatas maka terlihat beberapa perbedaan, tidak ada satupun penelitian yang memiliki judul, serta subjek yang sama. Peneliti yang pertama menggunakan subjek mahasiswa serta. Peneliti kedua menggunakan subjek mahasiswa dengan variabel bebas harga diri. Peneliti ketiga menggunakan subjek yang berbeda dari peneliti sebelumnya. Peneliti keempat menggunakan keempat menggunakan subjek yang berbeda yaitu pada mahasiswa. Pada penelitian yang terakhir adalah subjek yang diteliti adalah mahasiswa.