

SOCIAL FACILITATION

Rudy C Tarumingkeng



Oleh:

[Prof Ir Rudy C Tarumingkeng, PhD](#)

Guru Besar Manajemen, NUP: 9903252922

Rektor, Universitas Cenderawasih, Papua (1978-1988)

Rektor, Universitas Kristen Krida Wacana, Jakarta (1991-2000)

Ketua Dewan Guru Besar IPB-University, Bogor (2005-2006)

Ketua Senat Akademik IBM-ASMI, Jakarta

© RUDYCT e-PRESS

rudyct75@gmail.com

Bogor, Indonesia

23 Juli 2025

SOCIAL FACILITATION

Berikut narasi akademik berdasarkan visual dan materi dari tautan serta gambar yang Anda berikan mengenai **Social Facilitation**:

Social Facilitation: Ketika Kehadiran Orang Lain Mengubah Performa Kita

Bayangkan Anda adalah trainee baru di sebuah perusahaan, dan atasan meminta Anda untuk mempresentasikan hasil riset sederhana di depan tim. Topik tersebut adalah bidang keahlian Anda (tugas yang mudah), dan Anda merasa percaya diri. Namun, saat presentasi dimulai dan audiens mulai mengajukan pertanyaan yang tidak berkaitan, Anda mulai merasa cemas. Fenomena ini dijelaskan oleh teori **Social Facilitation**, sebuah konsep klasik dalam psikologi sosial.

Apa itu Social Facilitation?

Konsep *social facilitation* pertama kali diperkenalkan oleh **Norman Triplett (1898)** yang mengamati bahwa individu cenderung tampil **berbeda** (lebih baik atau lebih buruk) ketika berada dalam **kehadiran orang lain**—baik sebagai penonton (audience) maupun rekan kerja (co-actors). Efek ini dipengaruhi oleh **jenis tugas** yang dilakukan.

 **Jika tugasnya mudah atau sudah dikuasai**, performa akan **meningkat** di hadapan orang lain.

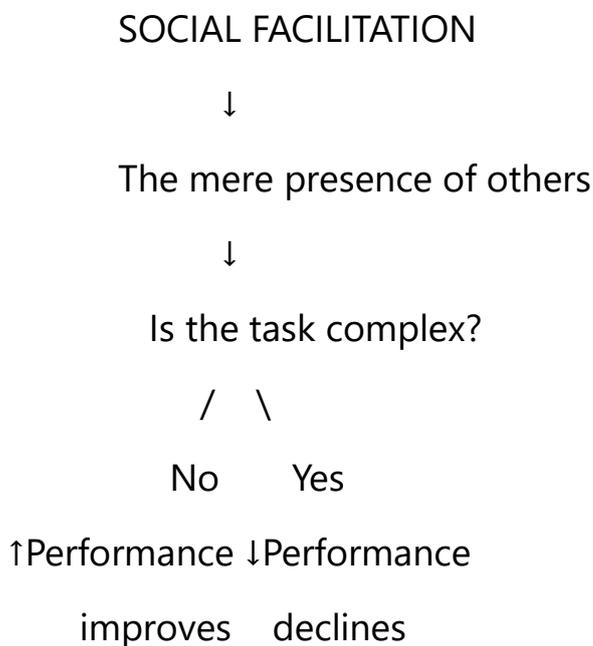
 **Jika tugasnya kompleks atau baru**, performa bisa **menurun** akibat tekanan atau kecemasan.

Mekanisme Efek Social Facilitation

Audience Effect: Performa meningkat saat individu bekerja di bawah pengawasan atau kehadiran penonton.

Co-action Effect: Performa meningkat karena ada orang lain yang mengerjakan tugas yang sama—misalnya dalam lomba lari.

Namun, pada kondisi tugas sulit atau rumit, efek ini bisa berbalik arah dan menurunkan performa karena tekanan psikologis, sebagaimana dijelaskan pada bagan di gambar:



✿ Faktor yang Mempengaruhi Efek Social Facilitation

Kompleksitas tugas: Semakin sulit tugasnya, semakin besar kemungkinan terjadi penurunan performa.

Jenis audiens: Audiens suportif cenderung meningkatkan kepercayaan diri; audiens yang kritis dapat membuat cemas.

Tingkat kepercayaan diri individu: Orang dengan harga diri tinggi atau kebiasaan berbicara di depan umum menunjukkan performa lebih baik.

Aplikasi dalam Dunia Nyata

Lelang Online (Auction): Penelitian menunjukkan bahwa kehadiran audiens virtual membuat peserta lelang lebih aktif dan berani melakukan bid lebih tinggi.

Perilaku Konsumen: Orang cenderung membeli lebih banyak di toko yang ramai.

Pengambilan Keputusan: Kehadiran orang lain mempercepat keputusan untuk tugas sederhana, tetapi menghambat saat tugasnya kompleks.

Tempat Kerja: Pegawai yang diawasi cenderung menunjukkan performa lebih tinggi—terutama jika mereka sudah ahli.

Refleksi dan Implikasi Manajerial

Pemimpin dan pengelola organisasi perlu memahami bahwa kehadiran orang lain bisa berdampak ganda: sebagai **pendorong motivasi** atau justru **penekan performa**, tergantung jenis tugas dan kesiapan individu.

Seorang manajer bisa meningkatkan performa tim dengan menciptakan **audiens suportif**.

Namun, **pengawasan ketat** terhadap pekerja baru bisa menurunkan performa jika tidak diimbangi dengan pelatihan atau dukungan psikologis.

Sumber Referensi:

Triplett, N. (1898). *The dynamogenic factors in pacemaking and competition*. *The American Journal of Psychology*, 9(4), 507–533.

Baron, R. A., & Branscombe, N. R. (2017). *Social Psychology: Global Edition*. Pearson.

Ćurčić, A. (2020). *How Social Facilitation Can Improve Your Performance*, Verywellmind.

SOCIAL FACILITATION

↓

The mere presence of others

↓

Is the task complex?

/ \

No Yes

↑ Performance ↓ Performance

improves declines

✿ Faktor yang Mempengaruhi Efek Social Facilitation

Kompleksitas tugas: Semakin sulit tugasnya, semakin besar kemungkinan terjadi penurunan performa.

Jenis audiens: Audiens suportif cenderung meningkatkan kepercayaan diri; audiens yang kritis dapat membuat cemas.

Tingkat kepercayaan diri individu: Orang dengan harga diri tinggi atau kebiasaan berbicara di depan umum menunjukkan performa lebih baik.

Aplikasi dalam Dunia Nyata

Lelang Online (Auction): Penelitian menunjukkan bahwa kehadiran audiens virtual membuat peserta lelang lebih aktif dan berani melakukan bid lebih tinggi.

Perilaku Konsumen: Orang cenderung membeli lebih banyak di toko yang ramai.

Pengambilan Keputusan: Kehadiran orang lain mempercepat keputusan untuk tugas sederhana, tetapi menghambat saat tugasnya kompleks.

Tempat Kerja: Pegawai yang diawasi cenderung menunjukkan performa lebih tinggi—terutama jika mereka sudah ahli.

Refleksi dan Implikasi Manajerial

Pemimpin dan pengelola organisasi perlu memahami bahwa kehadiran orang lain bisa berdampak ganda: sebagai **pendorong motivasi** atau justru **penekan performa**, tergantung jenis tugas dan kesiapan individu.

Seorang manajer bisa meningkatkan performa tim dengan menciptakan **audiens suportif**.

Namun, **pengawasan ketat** terhadap pekerja baru bisa menurunkan performa jika tidak diimbangi dengan pelatihan atau dukungan psikologis.

Sumber Referensi:

Triplett, N. (1898). *The dynamogenic factors in pacemaking and competition*. *The American Journal of Psychology*, 9(4), 507–533.

Baron, R. A., & Branscombe, N. R. (2017). *Social Psychology: Global Edition*. Pearson.

Ćurčić, A. (2020). *How Social Facilitation Can Improve Your Performance*, Verywellmind.

Berikut adalah  **Modul Ajar Lengkap** tentang **Social Facilitation** untuk pembelajaran manajemen, psikologi organisasi, atau pelatihan SDM. Disusun secara terstruktur untuk dosen, pelatih, atau mahasiswa.

Modul Ajar: Social Facilitation – Psikologi Performa dalam Kehadiran Orang Lain

1. Tujuan Pembelajaran

Setelah mengikuti modul ini, peserta diharapkan dapat:

Menjelaskan konsep dasar social facilitation.

Membedakan antara audience effect dan co-action effect.

Menganalisis dampak kehadiran orang lain terhadap performa tugas sederhana vs kompleks.

Menerapkan teori ini dalam konteks organisasi dan manajerial.

Merefleksikan strategi peningkatan kinerja berdasarkan pemahaman psikologis.

2. Konsep Dasar dan Teori

Definisi:

Social Facilitation adalah kecenderungan individu untuk tampil **lebih baik** (atau **lebih buruk**) dalam melakukan tugas karena **kehadiran orang lain**.

Asal Usul Teori:

Norman Triplett (1898): Eksperimen dengan pesepeda menunjukkan bahwa individu bekerja lebih cepat saat bersama orang lain.

Robert Zajonc (1965): Memperkuat teori dengan pendekatan arousal — kehadiran orang lain meningkatkan "kewaspadaan", dan mempengaruhi hasil tergantung kompleksitas tugas.

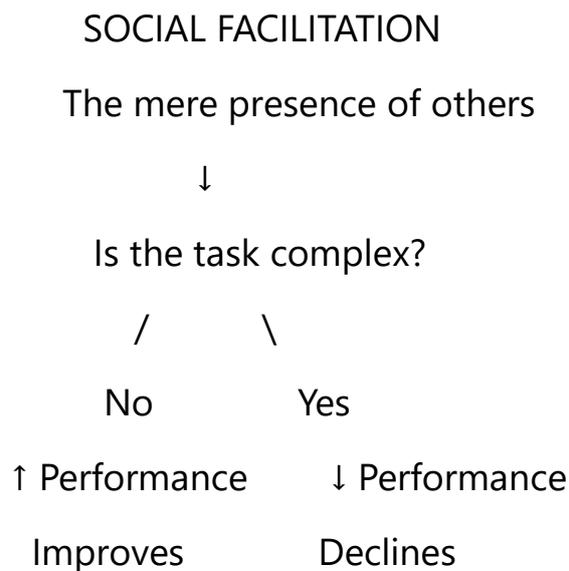
Dua Jenis Efek:

Audience Effect: Muncul saat orang lain menjadi penonton.

Co-action Effect: Muncul saat orang lain melakukan tugas yang sama di saat bersamaan.

 **3. Bagan Visual dan Diagram**

Bagan Konseptual Social Facilitation:



 **4. Faktor yang Mempengaruhi**

Kompleksitas tugas: Tugas mudah → performa meningkat; tugas sulit → performa menurun.

Jenis audiens: Supportif vs kritis.

Self-efficacy: Percaya diri tinggi → efek positif; self-esteem rendah → efek negatif.

Kebiasaan tampil di depan umum: Public speaker vs introvert.

5. Aplikasi di Dunia Nyata

Konteks Aplikasi Social Facilitation

Lelang Online	Peserta melakukan bid lebih tinggi di hadapan audiens
Retail	Pelanggan membeli lebih banyak saat toko ramai
Startup	Founder lebih siap pitching saat audiens suportif
Kantor	Supervisor hadir → karyawan senior lebih perform; junior malah gugup
Pendidikan	Mahasiswa lebih siap saat presentasi di kelas (jika materinya dikuasai)

6. Studi Kasus Naratif: Startup Indonesia

Kasus:

Seorang founder muda dari startup EdTech diundang mempresentasikan proyeknya di hadapan venture capitalist. Ia sudah berulang kali melatih presentasi (tugas mudah), dan ketika audiens antusias, performanya sangat meyakinkan. Namun, saat sesi tanya jawab dimulai dan satu investor mengkritik keras ide bisnisnya, ia kehilangan fokus dan menjadi defensif. Ini menunjukkan bahwa efek social facilitation bersifat dinamis, tergantung persepsi audiens dan kesiapan mental presenter.

7. Refleksi dan Diskusi Kelas

Pertanyaan Diskusi:

Apakah Anda lebih termotivasi saat bekerja di hadapan orang lain?
Kapan dan mengapa?

Bagaimana efek social facilitation dapat dimanfaatkan oleh manajer
dalam meningkatkan performa tim?

Apakah social facilitation dapat merugikan? Kapan sebaiknya manajer
tidak terlalu “mengawasi” secara langsung?

8. Penugasan dan Latihan

Latihan Individu: Buat jurnal refleksi dari pengalaman pribadi ketika tampil di hadapan orang lain (misal: ujian, presentasi, kompetisi).

Tugas Kelompok: Simulasikan skenario social facilitation dalam bentuk drama pendek (tim kerja, toko ritel, tim olahraga).

Analisis Artikel: Ulas artikel sains atau psikologi populer yang membahas efek kehadiran audiens terhadap performa kerja.

9. Glosarium

Istilah	Definisi
Audience Effect	Pengaruh kehadiran penonton terhadap kinerja seseorang
Co-action Effect	Pengaruh kehadiran orang lain yang melakukan tugas yang sama
Arousal	Peningkatan kewaspadaan psikologis akibat kehadiran sosial
Social Inhibition	Penurunan performa karena tekanan sosial

Istilah	Definisi
----------------	-----------------

Self-efficacy	Keyakinan individu terhadap kemampuannya sendiri
---------------	--

 **10. Daftar Pustaka**

Triplett, N. (1898). *The dynamogenic factors in pacemaking and competition*. *The American Journal of Psychology*, 9(4), 507–533.

Zajonc, R. B. (1965). *Social facilitation*. *Science*, 149(3681), 269–274.

Baron, R. A., & Branscombe, N. R. (2017). *Social Psychology, Global Edition*. Pearson.

Ćurčić, A. (2020). *How Social Facilitation Can Improve Your Performance*, Verywellmind.

SOCIAL FACILITATION

The tendency to perform better or worse in the presence of others

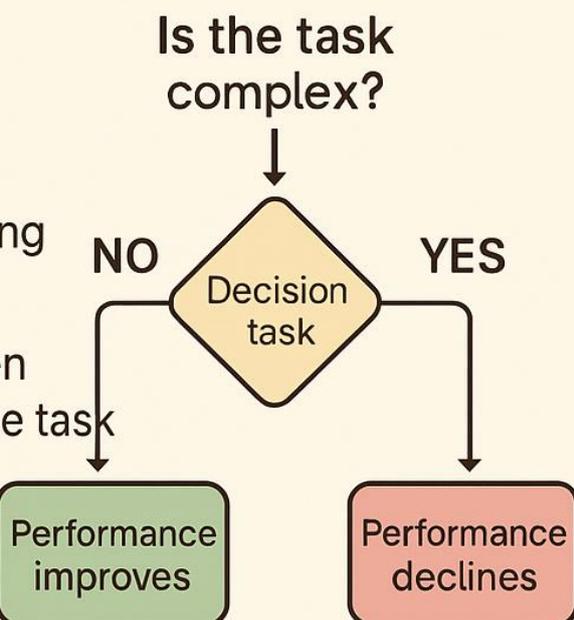
Example: A trainee gives a better presentation when people are watching

TWO EFFECTS

- **Audience effect**
Better performance when others are observing
- **Co-action effect**
Better performance when others are doing the same task

INFLUENCING FACTORS

- **Task complexity**
If a task is complex, performance may suffer
- **Audience type**
Supportive vs. hostile audience
- **Individual differences**
Higher self-esteem, habit of public speaking



APPLICATIONS

- **Auctions**
Make competitive bids in online auctions
- **Sports competition**
Co-actors facilitate better athletic performance
- **Workplace**
Supervision by managers

Berikut bagian **Refleksi dan Diskusi** untuk melengkapi  *Modul Ajar: Social Facilitation*. Bagian ini dirancang untuk mendorong pemahaman kritis dan penerapan praktis dalam konteks akademik dan profesional.

Refleksi dan Diskusi: Social Facilitation

Refleksi Individu

“Kapan terakhir kali Anda merasa performa Anda meningkat atau menurun karena ada orang lain yang menyaksikan Anda bekerja?”

Silakan jawab pertanyaan reflektif berikut di jurnal pribadi Anda:

Apakah Anda cenderung **lebih baik** atau **lebih gugup** saat melakukan tugas di depan orang lain? Jelaskan alasannya.

Apakah menurut Anda kehadiran rekan kerja mendorong Anda bekerja lebih cepat atau lebih lambat?

Bagaimana tingkat **kepercayaan diri** Anda mempengaruhi efek social facilitation dalam hidup Anda sehari-hari?

Pernahkah Anda merasa **diadili** atau **didukung** oleh audiens dalam konteks sekolah, kerja, atau pelayanan? Apa dampaknya?

Tugas seperti apa yang menurut Anda lebih baik dikerjakan sendiri dibandingkan di depan umum? Mengapa?

Diskusi Kelas atau Kelompok

Gunakan pertanyaan ini dalam diskusi kelompok atau kelas interaktif:

Diskusi Teoretis

Apa perbedaan utama antara **audience effect** dan **co-action effect**?

Mengapa social facilitation justru bisa menurunkan performa pada tugas kompleks?

Bagaimana teori ini berkaitan dengan konsep **self-efficacy** dan **fear of failure**?

Diskusi Kontekstual

Dalam organisasi modern seperti startup atau perusahaan digital, bagaimana social facilitation muncul dalam budaya kerja terbuka (open office)?

Dalam konteks pembelajaran daring (online learning), apakah efek social facilitation masih berlaku?

Diskusi Manajerial

Bagaimana seorang manajer bisa memanfaatkan efek social facilitation untuk mendorong kinerja tim?

Kapan seorang pemimpin **sebaiknya tidak hadir langsung** dalam proses kerja timnya?

Simulasi Mini: "Pengaruh Kehadiran Orang Lain"

Bentuk dua kelompok:

Kelompok A: diminta mengerjakan tugas kognitif sederhana (misal: teka-teki, kuis cepat) **dalam kelompok terbuka**.

Kelompok B: mengerjakan tugas yang sama **secara individual tanpa pengawasan**.

Bandingkan hasil waktu penyelesaian dan kualitas kerja. Diskusikan:

Apakah kehadiran kelompok mempengaruhi performa?

Bagaimana perasaan masing-masing peserta saat diamati atau saat bekerja sendiri?

 **Pertanyaan Penutup**

Bagaimana Anda akan menggunakan pemahaman tentang social facilitation dalam:

Mengajar atau presentasi?

Memimpin tim kerja?

Memberi tugas pada mahasiswa atau karyawan baru?

Apa pelajaran utama yang Anda ambil dari teori ini untuk pengembangan pribadi Anda?

Berikut adalah bagian  **Glosarium** untuk melengkapi *Modul Ajar: Social Facilitation*. Disusun agar mudah dipahami oleh mahasiswa, profesional, maupun peserta pelatihan SDM.

Glosarium: Istilah Kunci dalam Social Facilitation

Istilah	Definisi
Social Facilitation	Fenomena psikologis di mana individu menunjukkan performa lebih baik atau lebih buruk saat berada di hadapan orang lain.
Audience Effect	Efek peningkatan (atau penurunan) performa karena kehadiran penonton , bukan karena partisipasi mereka dalam tugas.
Co-action Effect	Efek yang terjadi saat seseorang bekerja bersama orang lain yang mengerjakan tugas serupa, yang dapat meningkatkan performa melalui semangat kompetitif atau sinergi .
Task Complexity	Tingkat kesulitan suatu tugas. Tugas yang sederhana cenderung meningkatkan efek facilitation, sedangkan tugas kompleks bisa menurunkannya.
Arousal	Kondisi psikologis individu yang menjadi lebih waspada dan aktif akibat kehadiran sosial; dapat meningkatkan atau menghambat kinerja.
Self-Efficacy	Keyakinan seseorang atas kemampuannya untuk menyelesaikan tugas tertentu dengan baik.
Social Inhibition	Penurunan kinerja individu saat melakukan tugas sulit di hadapan orang lain karena tekanan atau kecemasan.

Istilah	Definisi
Perceived Evaluation	Persepsi bahwa seseorang sedang dinilai atau diamati secara kritis oleh orang lain, yang dapat memengaruhi performa.
Supportive Audience	Audiens yang menunjukkan dukungan secara verbal atau non-verbal, yang dapat meningkatkan rasa percaya diri dan hasil kerja.
Hostile Audience	Audiens yang bersifat kritis, menantang, atau tidak bersahabat, yang bisa memicu rasa cemas dan menurunkan performa.
Observer Effect	Perubahan perilaku seseorang hanya karena mengetahui bahwa ia sedang diawasi.
Virtual Audience	Kehadiran penonton melalui media digital (misalnya Zoom, live streaming) yang tetap dapat memengaruhi performa secara psikologis.

Berikut adalah bagian  **Daftar Pustaka** untuk melengkapi *Modul Ajar: Social Facilitation*. Daftar ini mencakup literatur klasik dan referensi kontemporer yang dapat dijadikan bahan ajar, studi lanjutan, atau pengayaan akademik.

Daftar Pustaka: Modul Social Facilitation

Triplett, N. (1898).

The dynamogenic factors in pacemaking and competition.

The American Journal of Psychology, 9(4), 507–533.

→ Studi eksperimental pertama yang menunjukkan peningkatan performa pesepeda saat bersama orang lain.

Zajonc, R. B. (1965).

Social Facilitation.

Science, 149(3681), 269–274.

→ Memperkenalkan model arousal dan perbedaan efek berdasarkan kompleksitas tugas.

Cottrell, N. B. (1972).

Social Facilitation. In C. G. McClintock (Ed.), *Experimental Social Psychology* (pp. 185–236).

Holt, Rinehart & Winston.

→ Menjelaskan pentingnya “perceived evaluation” dalam social facilitation.

Baron, R. A., & Branscombe, N. R. (2017).

Social Psychology: Global Edition.

Pearson Education.

→ Buku teks yang membahas konsep social facilitation dalam konteks modern.

Myers, D. G. (2014).

Social Psychology (11th ed.). McGraw-Hill.

→ Referensi utama psikologi sosial dengan penjelasan aplikatif dan studi kasus.

Bond, C. F., & Titus, L. J. (1983).

Social facilitation: A meta-analysis of 241 studies.

Psychological Bulletin, 94(2), 265–292.

→ Analisis statistik atas ratusan studi yang membuktikan kekonsistenan efek facilitation.

Aiello, J. R., & Douthitt, E. A. (2001).

Social facilitation from Triplett to electronic performance monitoring.

Group Dynamics: Theory, Research, and Practice, 5(3), 163–180.

→ Menjelaskan evolusi teori dari konteks fisik ke digital.

Ćurčić, A. (2020).

How Social Facilitation Can Improve Your Performance.

Verywellmind.com. <https://www.verywellmind.com>

→ Artikel populer yang menjelaskan social facilitation secara ringkas dan aplikatif.

Kopilot artikel ini - tanggal akses: 23 Juli 2025. Prompting dan Akun penulis ([Rudy C Tarumingkeng](https://chatgpt.com/c/68805d7d-4394-832a-8fcc-03ada7208bc5)). <https://chatgpt.com/c/68805d7d-4394-832a-8fcc-03ada7208bc5>
