

Konstruksi Alat Ukur Crab In Barrel Syndrome Pada Karyawan Swasta Di Daerah Istimewa Yogyakarta

by Maesatul L.

Submission date: 23-Jul-2025 10:19AM (UTC+0700)

Submission ID: 2719299695

File name: turnitin_cek.docx (206.95K)

Word count: 12465

Character count: 76597

**KONSTRUKSI ALAT UKUR *CRAB IN BARREL SYNDROME*
PADA KARYAWAN SWASTA DI DAERAH ISTIMEWA
YOGYAKARTA**

4
SKRIPSI

Dajukan Sebagai Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar Sarjana Psikologi

Program Studi Psikologi (S-1) Fakultas Ekonomi dan Sosial

Universitas Jenderal Achmad Yani Yogyakarta



Disusun oleh:

MAESATUL LAELIYAH

212303070

PROGRAM STUDI PSIKOLOGI

FAKULTAS EKONOMI DAN SOSIAL

UNIVERSITAS JENDERAL ACHMAD YANI

YOGYAKARTA

2025

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Karyawan swasta adalah individu yang bekerja atau menjalankan aktivitas profesional di perusahaan atau lembaga non-pemerintah, baik milik perorangan, organisasi nirlaba, atau lembaga swasta lainnya dengan tujuan untuk memperoleh keuntungan (Septiani dkk., 2024). Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, menyebutkan bahwa karyawan / tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa, baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat, dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Secara umum, karyawan swasta dapat diklasifikasikan berdasarkan status kerja menjadi karyawan tetap, karyawan kontrak (PKWT), karyawan paruh waktu, dan karyawan *outsourcing*. Berdasarkan fungsi pekerjaannya, mereka juga terbagi menjadi tenaga produksi, pemasaran, administratif, hingga tenaga kerja lapangan.

Daerah Istimewa Yogyakarta (DIY) merupakan kota dengan keberagaman jenis pekerjaan di berbagai sektor seperti pariwisata, perdagangan, pendidikan, industri kreatif, jasa, serta usaha mikro, kecil, dan menengah (UMKM). Berdasarkan data Badan Pusat Statistik (BPS) DIY, pada Agustus 2024 jumlah persentase pekerja tetap sebesar 69,08%, pekerja paruh waktu sebesar 25,37%, sedangkan setengah pengangguran sebesar

5,55%. Data statistik jumlah ketenagakerjaan di Provinsi Yogyakarta tersebut mencakup seluruh pekerja secara umum termasuk karyawan swasta. Dengan populasi pekerja yang cukup besar di daerah Yogyakarta, memiliki potensi terjadinya perilaku *crab in barrel syndrome* (CBS) terutama di lingkungan kerja yang kompetitif.

Provinsi DIY juga dikenal sebagai kota pelajar dengan jumlah lulusan perguruan tinggi yang meningkat setiap tahunnya, sehingga menciptakan persaingan kerja yang cukup ketat di berbagai sektor. Ketatnya persaingan tersebut berpotensi memicu munculnya perilaku negatif di lingkungan kerja. Selain itu, persaingan dalam mendapatkan klien, proyek, maupun kenaikan pangkat di sektor swasta dapat memicu terjadinya perilaku saling menjatuhkan. Persaingan sering kali menjadi pendorong utama bagi individu untuk meningkatkan kinerja dalam mencapai tujuan karir. Namun, dalam situasi tertentu, persaingan yang sehat dapat bergeser menjadi perilaku destruktif yang dikenal sebagai *crab in barrel syndrome* (CBS). Fenomena ini muncul ketika individu dalam kelompok cenderung menjatuhkan atau menghalangi rekan kerja mereka yang berusaha mencapai kesuksesan.

Fetahlioglu dan Dedecoglu (2021) menyebutkan bahwa individu secara alami membandingkan dirinya dengan individu lain, dimana ketika individu merasa tidak mampu mencapai tingkat keberhasilan yang sama, mereka cenderung menghalangi orang lain agar ikut gagal. Hal tersebut terjadi karena adanya pola pikir kompetitif, dimana individu merasa perlu

mempertahankan status mereka dengan menghambat kemajuan orang lain yang dipersepsikan sebagai ancaman.

Fenomena CBS terjadi di tempat kerja ditandai dengan perilaku menghalangi kesuksesan orang lain untuk menjaga posisi atau status mereka sendiri. Individu memandang orang lain sebagai hambatan untuk meraih kesuksesan dan cenderung menunjukkan perilaku kompetitif yang bertujuan menjatuhkan orang lain. Hal ini dapat disebabkan oleh rasa iri, ketakutan akan kegagalan, atau perasaan rendah diri yang memicu perilaku negatif terhadap rekan kerja. CBS bisa dikenal dengan istilah "*If I can't do it, you can't do it*", daripada menyaksikan keberhasilan individu lain sementara mereka mengalami kegagalan, individu tersebut cenderung mengharapkan agar orang lain juga tidak mencapai kesuksesan (Baris & Ruhi, 2021).

Bevas (2023) menyebutkan seseorang yang memiliki *crab mentality* dalam perusahaan atau organisasi, cenderung tidak ingin melihat rekannya bekerja lebih baik dari dirinya. Mereka akan berusaha dengan berbagai cara untuk memengaruhi atau menghasrat rekan kerja agar memberikan kinerja yang standar bagi organisasi atau perusahaan. Aydin dan Oğuzhan (2019) juga menyebutkan bahwa sikap negatif seperti *crab syndrome* dapat merusak lingkungan kerja, menurunkan motivasi, dan meningkatkan tingkat stres di antara karyawan. Fenomena CBS membuat seseorang akan selalu merasa kurang dan terus membandingkan dirinya dengan orang lain yang lebih sukses dan unggul.

Menurut Bastari dan Farisandy (2023), dampak yang dihasilkan dari perilaku *crab syndrome* berupa terhambatnya proses untuk bertumbuh dan berkembang secara individu maupun kelompok sosial. Lingkungan yang kompetitif cenderung membuat individu takut menghadapi tantangan dan enggan meraih kesuksesan. Dalam ruang lingkup organisasi, *crab syndrome* berdampak pada kerja sama suatu tim karena adanya kecenderungan individu untuk bersikap egois dan berpikiran negatif terhadap rekan kerjanya, sehingga menghambat tercapainya tujuan bersama (Dev, 2024). Selain itu, *crab syndrome* menciptakan budaya kompetisi yang tidak sehat di mana individu lebih terfokus pada upaya merendahkan orang lain daripada mengembangkan potensi dan kualitas dirinya sendiri.

Perilaku *crab syndrome* yang muncul dalam lingkungan kerja karyawan swasta di Yogyakarta dapat membawa sejumlah dampak negatif, baik pada individu maupun organisasi. Salah satu dampak utama adalah penurunan kinerja tim, dimana individu berusaha menjatuhkan dan menghalangi rekan kerjanya, sehingga kerjasama tim menjadi terganggu dan sasaran kerja menjadi tidak kondusif. Abbas (2023) menyebutkan bahwa penurunan kinerja dapat menghambat individu maupun organisasi dalam menyelesaikan pekerjaan. Selain itu, konflik interpersonal cenderung meningkat karena munculnya sikap saling menjatuhkan, komentar negatif, atau sabotase halus antar rekan kerja. Dalam jangka panjang, hal ini bisa menyebabkan stagnasi karier, karena karyawan merasa takut untuk

menunjukkan diri demi menghindari adanya kecemburuan atau perlakuan negatif dari lingkungan kerja.

Fenomena CBS juga dapat berdampak pada menurunnya kepuasan dan loyalitas kerja. Astuti dan Heryodi (2023) menjelaskan bahwa loyalitas karyawan yang rendah ditandai dengan tingginya angka perpindahan kerja (*turnover*), absensi yang tinggi, serta perilaku kerja yang tidak optimal. Karyawan yang bekerja di lingkungan penuh tekanan sosial dan persaingan tidak sehat cenderung mengalami stres, kelelahan mental, dan bahkan memiliki keinginan untuk keluar dari pekerjaan. Apabila perilaku CBS dibarengi terus-menerus, maka perusahaan berpotensi mengalami kerugian dalam hal penurunan reputasi organisasi. Provinsi DIY yang dikenal sebagai kota pendidikan dan budaya dengan nilai-nilai sosial yang mengedepankan kebersamaan, fenomena ini sering muncul dalam bentuk penolakan sosial terhadap individu yang dianggap lebih unggul dari kelompoknya. Oleh karena itu, penting bagi organisasi sektor swasta di DIY untuk memahami dan menangani *crab syndrome* agar tidak menghambat potensi individu maupun perkembangan perusahaan.

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan pada sejumlah karyawan swasta di DIY, Subjek A yang bekerja sebagai Admin di bidang pariwisata menyebutkan bahwa perilaku saling menjatuhkan sering terjadi di lingkungan kerja. Perilaku saling menjatuhkan tersebut diantaranya adalah memberikan kritik tidak membangun, komentar yang menjatuhkan saat rekan kerjanya berbuat salah, menyalak kerja sama tim dan menganggap

diinya lebih baik dibanding rekan kerja yang lain. Hal tersebut terjadi karena budaya kerja yang kurang sehat sehingga menjadikan antar karyawan saling menjatuhkan satu sama lain. Selain itu perilaku CBS disebabkan oleh rasa iri karena perbedaan gaji atau pendapatan antar karyawan.

Subjek B yang bekerja di bidang *Food & Beverage* menyebutkan bahwa perilaku saling menjatuhkan merupakan hal yang sering terjadi untuk mencapai kesuksesan. Individu akan melakukan berbagai hal termasuk menjatuhkan rekan kerjanya agar mendapat pengakuan sehingga ia terlihat lebih baik atau lebih unggul. Perilaku tersebut ditandai dengan tindakan sabotase seperti berkomentar buruk dan mencemarkan nama baik rekan kerjanya di hadapan atasan sehingga ia dapat terlihat lebih baik.

Subjek C yang bekerja sebagai operator menyebutkan bahwa fenomena CBS dapat mempengaruhi kinerja karyawan, seperti terjadinya *mis-communication*, saling iri satu sama lain sehingga pekerjaan menjadi tidak aman dan nyaman. Selain itu perilaku saling menjatuhkan dapat menurunkan semangat kerja karyawan karena lingkungan kerja yang seharusnya saling bekerja sama malah menjadi ajang perlombaan. Namun meskipun mengatasi hal serupa, subjek D sebagai *customer service e-commerce* menyebutkan bahwa fenomena tersebut justru membangkitkan semangat dalam bekerja dengan membuktikan bahwa ia memiliki kinerja yang lebih baik dan tetap profesional.

Kemudian subjek E sebagai karyawan di bidang produksi menyebutkan bahwa fenomena CBS dapat terjadi karena kurangnya kesetaraan antar karyawan dari atasan sehingga memicu terjadinya kesalahpahaman dan perasaan saling iri. Selain itu bekerja di bawah target yang menjadikan adanya perbedaan pendapatan juga menjadi pemicu terjadinya perilaku tersebut. Berdasarkan pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa fenomena CBS sering terjadi di lingkungan kerja di berbagai bidang. Fenomena ini disebabkan oleh banyak faktor baik faktor internal seperti perasaan iri atau kecemburuan, dan faktor eksternal seperti tidak adanya kesetaraan antar karyawan dan perbedaan perlakuan dari atasan.

Guna melihat fenomena CBS pada karyawan swasta, dibutuhkan suatu alat ukur untuk mengetahui fenomena CBS di lingkungan kerja. Terdapat berbagai alat ukur *crab syndrome* yang sudah dikembangkan oleh penelitian sebelumnya, diantaranya yaitu; penelitian oleh Uzum & Ozdemir (2020) yang mengembangkan skala *crab syndrome "Y (crab) de il you can Y do Ji"* pada karyawan yang bekerja di berbagai sektor di Turki, dengan melakukan kajian literatur dalam menyusun 17 item awal dalam skala *crab syndrome*. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa 17-item dapat disederhanakan menjadi 5 item yang menunjukkan validitas dan reliabilitas yang baik sebagai alat ukur perilaku *crab syndrome*.

Kemudian penelitian Fentahloğlu & Dedeoğlu (2021) yang bertujuan mengembangkan skala "*Crab to Barrel Syndrome (CBS)*" pada karyawan yang bekerja di sektor perhotelan di Turki, menyusun 50 butir

item pernyataan awal yang kemudian disederhanakan menjadi 27 item. Skala ini memiliki tiga komponen utama, yaitu komponen kognitif, komponen emosional, dan komponen perilaku. Hasil analisis faktor eksploratori (EFA) dan konfirmatori (CFA) menunjukkan bahwa skala ini valid dan dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya dalam berbagai konteks. Penelitian ini berhasil mengembangkan alat ukur yang akurat untuk memahami perilaku sabotase sosial terkait dengan *crab in barrel syndrome*, yang dapat berdampak negatif pada lingkungan kerja dan sosial.

Selain itu terdapat juga penelitian oleh Baris & Ruhi (2021) yang bertujuan untuk mengembangkan skala "Crabs in a Bucket Scale at Schools (CBSS)" yang dimaksudkan untuk mengukur tingkat persepsi guru mengenai fenomena *crab syndrome* di organisasi pendidikan. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa alat ukur CBSS yang terdiri dari 27 item dan 2 faktor (*individual factors sub-dimension and organizational factors sub-dimension*) dinyatakan cukup valid dan reliabel. Skala CBSS yang dikembangkan dapat digunakan dalam studi desain kuantitatif atau campuran dengan mengambil sampel guru yang bekerja di berbagai kota, dan persepsi guru mengenai fenomena tersebut.

Kemudian penelitian di Indonesia yang mengangkat fenomena *crab syndrome* diantaranya adalah penelitian studi kualitatif oleh Saun dkk. (2023) yang meneliti *crab mentality* dalam perspektif Al-Qur'an (Studi Analisis Tafsir Tematik). Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa fenomena "*crab mentality*" diartikan sebagai perilaku iri hati dan dengki

(hasil) terhadap keberhasilan orang lain, yang memiliki dampak negatif dalam konteks sosial dan agama. Penelitian ini menekankan pentingnya menghindari sifat dengki untuk menjaga kesehatan mental dan hubungan sosial yang baik, serta mendorong penelitian lebih lanjut mengenai *crab mentality* dari berbagai perspektif dan tafsir untuk memperdalam pemahaman ajaran Al-Qur'an.

Penelitian Rahmawati & Asbari (2023) juga menjelaskan bagaimana gambaran *crab mentality* sebagai penyakit mental susah lihat orang lain senang dan senang melihat orang lain susah. Alat ukur pada penelitian tersebut menggunakan metode simak sebagai metode pengumpulan data yang dilakukan dengan merekam penggunaan bahasa pada objek yang teliti. Sumber data yang disimak adalah video dari youtube berjudul tentang "Penyakit Mental, *crab mentality*, Susah liat orang lain senang, Senang melihat orang lain susah. Hasil penelitian menekankan bahwa *crab mentality* memiliki dampak negatif yang signifikan terhadap pertumbuhan dan kesuksesan pribadi.

Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Fitriadi (2023) juga menyoreti bagaimana *crab mentality* sebagai fenomena mentalitas maladaptif yang terjadi di lingkungan kampus dapat berdampak negatif terhadap mahasiswa. Penelitian tersebut menggunakan metode kualitatif deskriptif dengan fokus pada analisis data yang diperoleh dari sumber-sumber teori dan observasi di media sosial. Penelitian menunjukkan bahwa *crab mentality* dapat berdampak pada perkembangan mahasiswa,

menyebabkan perilaku maladaptif dan pola pikir kompetitif yang merugikan bagi individu maupun komunitas. Penulis menekankan pentingnya refleksi diri dan mengadopsi pola pikir positif untuk melawan *crab mentality*, serta mendorong siswa untuk saling mendukung dalam pertumbuhan mereka alih-alih terjebak dalam rasa iri.

Berdasarkan kajian literatur terkait penelitian yang sudah ada sebelumnya, dapat dilihat bahwa penelitian yang mengkaji *crab in barrel syndrome* (CBS) di Indonesia masih bersifat kualitatif. Padahal fenomena ini dapat dikaji secara kuantitatif mengingat belum ada penelitian yang mengembangkan alat ukur CBS sesuai dengan konteks budaya di Indonesia. Terdapat beberapa penelitian sebelumnya yang sudah mengembangkan alat ukur CBS berdasarkan konteks budaya dan karakter populasi yang berbeda sehingga tidak dapat diadaptasi dan digunakan secara langsung sesuai dengan konteks budaya dan permasalahan yang ada di Indonesia.

Maka dari itu, peneliti tertarik untuk mengembangkan alat ukur CBS pada karyawan swasta di Yogyakarta. Pengembangan alat ukur CBS yang disesuaikan dengan konteks budaya dan dinamika kerja karyawan swasta di Indonesia, khususnya di Yogyakarta, menjadi lebih relevan dan penting dibandingkan hanya mengadaptasi skala yang sudah ada. Hal ini bertujuan untuk memperoleh hasil pengukuran yang lebih akurat, valid, dan kontekstual, sehingga mampu merepresentasikan fenomena secara utuh serta mendukung upaya intervensi yang tepat dalam menangani perilaku tersebut di lingkungan kerja.

Dengan demikian peneliti ingin mengembangkan alat ukur *crab syndrome scale* (CBS) pada karyawan swasta di Daerah Istimewa Yogyakarta yang valid dan reliabel. Melalui pengembangan alat ukur CBS diharapkan dapat menjadi langkah awal dalam pengukuran *crab syndrome* dan dapat digunakan dalam penelitian di masa mendatang untuk mengeksplorasi lebih dalam fenomena *crab syndrome*.

8 B. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk merancang dan mengembangkan alat ukur CBS *Scale* pada karyawan swasta di Daerah Istimewa Yogyakarta yang valid dan reliabel.

4 C. Manfaat Penelitian

1. Manfaat teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap ilmu psikologi dalam memahami fenomena CBS di lingkungan pekerja. Konstruksi alat ukur CBS *Scale* dapat dijadikan sebagai bahan dasar penelitian selanjutnya di bidang psikometrika dan psikologi industri organisasi mengenai pengembangan alat ukur CBS *Scale*.

35 2. Manfaat praktis

Penelitian ini memiliki beberapa manfaat praktis diantaranya

a) Bagi peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan bagi peneliti mengenai perilaku CBS pada pekerja, serta faktor-faktor

yang mempengaruhi perilaku ini. Selain itu penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengalaman dalam pengembangan alat ukur.

20
b) Bagi Instansi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat membantu instansi dalam mendeteksi perilaku CBS di lingkungan kerja sehingga perusahaan dapat merancang program-program 71 untuk mengurangi dampak negatif yang mungkin timbul dari perilaku ini kepada para pekerjanya.

20
c) Bagi penelitian selanjutnya

Penelitian ini dapat dijadikan pijakan awal untuk membuat 41 alat ukur CBS yang valid dan reliabel sehingga perkembangan pengukuran CBS ini dapat digunakan dalam penelitian di masa mendatang untuk mengeksplorasi lebih dalam fenomena CBS, baik di lingkungan pendidikan maupun organisasi lainnya.

1
D. Keaslian Penelitian

Keaslian penelitian ini dapat dilihat melalui perbandingan berdasarkan penelitian terdahulu yang memiliki kesamaan dalam topik atau tema, 20 meskipun memiliki perbedaan dalam beberapa aspek seperti pemilihan subjek yang diteliti, jumlah partisipan, variabel yang dikaji, alat ukur penelitian, serta metode analisis data yang digunakan. Penelitian terdahulu yang sudah dilakukan sebelumnya terkait *crab in barrel syndrome* antara lain:

Baris dan Ruli (2021) dengan judul *Measuring "Crisis in A Bucket" Phenomenon At Schools: A Scale Development Study*. Penelitian ini bertujuan untuk mengembangkan alat ukur *Crisis in A Bucket Scale At Schools* (CBSS) yang dimaksudkan untuk mengukur tingkat persepsi persepsi guru mengenai fenomena *crab syndrome* di organisasi Pendidikan. Hasil analisis pada penelitian tersebut didapatkan skala yang terdiri dari 27 item dan 2 dimensi utama (*individual factors sub-dimension and organizational factors sub-dimension*) kemudian struktur, dan sifat psikometrik CBSS dinyatakan cukup valid dan reliabel.

Unam dan Ozdemir (2020) yang meneliti *Crab Syndrome "If I Can't Do It, You Can't Do It": Scale Development Study*. Penelitian ini berhasil mengembangkan dan memvalidasi skala pengukuran *crab syndrome* yang valid dan reliabel. Peneliti tersebut awalnya menyusun 17 butir pernyataan untuk mengukur *crab syndrome*. Setelah uji coba awal (*pilot study*) dengan 50 partisipan, dilakukan *Exploratory Factor Analysis* (EFA) untuk menguji validitas struktur skala. Hasil analisis faktor eksploratori (EFA) menunjukkan bahwa 17 butir tersebut dapat disederhanakan menjadi 5 butir yang tetap mencerminkan fenomena *crab syndrome*. Skala ini memiliki struktur satu dimensi, yang berarti *crab syndrome* diukur sebagai satu konsep tunggal tanpa sub-dimensi terpisah.

Penelitian oleh Ece, Suryya (2024) dengan judul *Crab Syndrome in Business Life and Collectivist/Individualist Culture*, bertujuan untuk mengetahui dampak lingkungan budaya kolektivistis/individualis terhadap karyawan yang menunjukkan *crab syndrome*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya kolektivistis memiliki efek positif, tetapi secara statistik tidak signifikan terhadap komponen kognitif, emosional, dan perilaku *crab syndrome*. Berdasarkan hasil ini, dapat dinyatakan bahwa fenomena *crab syndrome* tidak bergantung pada budaya (kolektif atau individualis) yang berlaku di masyarakat.

Kemudian penelitian Aydın dan Oguzhan (2019) dengan judul *"Crabs in a Bucket" Mentality in Healthcare Personnel: A Phenomenological Study*, bertujuan untuk melihat pengaruh *Crab Syndrome* di kalangan tenaga kesehatan di Turki. Penelitian ini menyoroti bahwa *crab syndrome* dapat merusak dinamika tim dan kualitas pelayanan kesehatan, serta pentingnya intervensi untuk mengatasi masalah ini. *Crab syndrome* yaitu sikap saling merendahkan antar rekan kerja yang lebih berprestasi. Penyebab utama perilaku ini termasuk egosentrisme, kecemburuan, dan kurangnya komunikasi yang efektif di antara rekan kerja.

Adapun penelitian yang dilakukan oleh Syukur dan Haq (2023) dengan judul *crab mentality Dalam Perspektif Al-Qur'an (Studi Analisis Tafsir Tematik)*. Penelitian tersebut menggunakan pendekatan kualitatif dan tematik untuk menganalisis ayat-ayat Al-Qur'an yang relevan dan

menerapkan solusi yang berakar pada ajaran Islam untuk mengkaji fenomena *crab in barrel syndrome / crab mentality* di Indonesia. Hasil penelitian menunjukkan bahwa fenomena "*crab mentality*" diartikan sebagai perilaku iri hati dan dengki (*hasad*) terhadap keberhasilan orang lain. Penelitian ini menekankan pentingnya menghindari sifat dengki untuk menjaga kesehatan mental dan hubungan sosial yang baik.

1. Keaslian topik

Berdasarkan penelitian sebelumnya terdapat beberapa penelitian yang mengembangkan alat ukur CBS, namun belum ada yang mengembangkan alat ukur CBS di Indonesia. Penelitian ini mengangkat fenomena CBS di Indonesia dengan mengembangkan alat ukur CBS *scale* pada karyawan swasta di Daerah Istimewa Yogyakarta. Perbedaan dengan penelitian yang telah dilakukan sebelumnya, penelitian ini menitikberatkan pada konstruksi alat ukur CBS pada karyawan swasta di Daerah Istimewa Yogyakarta.

2. Keaslian teori

Pengembangan alat ukur pada penelitian sebelumnya, teori yang digunakan berdasarkan dari eksplorasi kajian literatur yang mendalam seperti pada penelitian Hana dan Rizki (2021) yang menggunakan teori dari Duke (2014). Sedangkan pada penelitian ini mengembangkan alat ukur CBS dengan menggunakan *grand theory* dari Fettablioglu dan Dedeoglu (2021).

3. Keaslian alat ukur

Pada penelitian Baris dan Rubi (2021) alat ukur yang digunakan dirancang dari awal berdasarkan teori, literatur, dan kebutuhan spesifik untuk mengukur fenomena *crab syndrome* yang difokuskan pada persepsi guru. Sedangkan pada penelitian ini menggunakan alat ukur CBS yang akan disusun oleh peneliti yang difokuskan pada karyawan swasta di wilayah Yogyakarta.

4. Keaslian subjek penelitian

Subjek pada penelitian ini adalah karyawan / pekerja swasta yang berdomisili di Yogyakarta dengan rentang usia 18-35 tahun. Keaslian subjek penelitian ditentukan dikarenakan belum ada penelitian sebelumnya yang mengukur fenomena CBS dengan subjek penelitian yang sama. Seperti pada penelitian Sopyan, Syukron dan Haq (2023) merupakan penelitian kualitatif dengan tafsir tematik sehingga tidak ada subjek penelitian yang digunakan.

Berdasarkan penjelasan diatas, dapat disimpulkan bahwa penelitian ini bersifat orisinal atau murni karena memiliki keaslian dari segi topik, alat ukur, dan juga subjek penelitian, sehingga diharapkan penelitian ini dapat memberikan manfaat, khususnya dalam memahami fenomena CBS pada karyawan swasta.

METODE PENELITIAN

A. Identifikasi Variabel Penelitian

Menurut Azwar (2022) dalam buku Metode Penelitian Psikologi, mengemukakan bahwa variabel merupakan variasi mengenai fenomena yang terjadi dan memiliki keterkaitan dengan fenomena lain. Peneliti perlu menusatkan perhatian terhadap beberapa fenomena utama dan fenomena lain yang sejalan atau relevan, memiliki keterkaitan yang selanjutnya disebut dengan variabel penelitian. Dalam Penelitian ini menggunakan satu variabel yaitu *Crab in Barrel Syndrome* (CBS) yang akan disusun berdasarkan konstruksi alat ukur dengan *ground theory* yang dikembangkan oleh Fettabiöglu dan Deleöglu (2021).

B. Definisi Operasional

Crab in Barrel Syndrome merupakan pola perilaku dimana seseorang cenderung menarik orang lain ke bawah atau menghalangi keberhasilan orang lain karena perasaan iri, takut, atau tidak ingin orang lain lebih unggul dari dirinya sendiri. *Crab in Barrel Syndrome* adalah hasil interaksi antara aspek kognitif, emosional, dan perilaku. Aspek kognitif mencerminkan pikiran, keyakinan, atau persepsi individu dimana individu merasa dirinya lebih unggul dibandingkan orang lain. Aspek emosional mencakup perasaan, sikap, dan reaksi emosional individu terhadap keberhasilan atau kegagalan orang lain yang muncul ditandai dengan

perasaan iri hati, rasa tidak aman (*insecurity*), kecemasan, dan frustrasi yang dialami ketika individu lain mencapai kesuksesan. Aspek perilaku mencerminkan tindakan nyata yang dilakukan untuk menghambat atau merugikan kesuksesan orang lain di tempat kerja. Individu secara aktif menjatuhkan orang lain melalui kritik yang tidak membangun, menolak kerja sama tim, serta mengabaikan norma-norma perilaku sopan.

74 C. Subjek Penelitian

Populasi pada penelitian adalah karyawan sektor swasta di Daerah Istimewa Yogyakarta. 28 Pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan metode *non-probability sampling*, yang artinya setiap unsur atau anggota populasi tidak memiliki peluang atau kesempatan yang sama untuk terpilih. Adapun teknik sampel 47 yang digunakan yaitu *purposive sampling*, dimana pemilihan sampel didasarkan pada kriteria tertentu yang sesuai dengan tujuan penelitian (Sugiyano, 2022). Adapun kriteria responden yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah 23

- 58 1. Karyawan tetap maupun kontrak dengan masa kerja minimal 3 bulan di sektor swasta.
2. Berdomisili di Daerah Istimewa Yogyakarta.
- 1 3. Rentang usia 18-40 tahun.

D. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan kuesioner yang diadministrasikan dalam bentuk *google-form* menggunakan skala CBS yang akan dikembangkan oleh peneliti. Kuesioner tersebut berisi

perkenalan identitas peneliti, data diri responden, *informed consent*, instruksi pengerjaan, dan butir item. Butir item terdiri dari dua bentuk pernyataan, antara lain *favourable* dan *unfavourable*. Penelitian ini menggunakan skala Likert dengan alternatif pilihan jawaban; Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Netral (N), Tidak Sesuai (TS) dan Sangat Tidak Sesuai (STS).

Tabel 3.1 Skor skala Likert.

Jawaban	F	Jawaban	UF
Sangat Sesuai (SS)	5	Sangat Tidak Sesuai (STS)	5
Sesuai (S)	4	Tidak Sesuai (TS)	4
Netral (N)	3	Netral (N)	3
Tidak Sesuai (TS)	2	Sesuai (S)	2
Sangat Tidak Sesuai (STS)	1	Sangat Sesuai (SS)	1

Setelah peneliti melakukan identifikasi terhadap skala yang akan digunakan dalam penelitian maka selanjutnya melakukan penyusunan blueprint.

Tabel 3.2 Blueprint Rencana Indikator Keperilakuan.

Aspek	Rencana Indikator
Kognitif	1. Merasa lebih unggul dibandingkan orang lain di tempat kerja.
	2. Menganggap rekan kerja sebagai pesaing utama.
	3. Mengutamakan tujuan pribadi untuk mencapai kesuksesan.
Emosional	1. Merasa tidak dihargai di tempat kerja.
	2. Merasa terganggu melihat keberhasilan orang lain.

	3. Merasa tidak puas dengan kinerja diri sendiri
Perilaku	1. Mengkritik orang lain secara destruktif
	2. Menolak kerja sama tim dengan baik
	3. Berperilaku kasar dan tidak sopan terhadap rekan kerja

Peneliti mengoperasionalkan indikator keperilakuan yang diuraikan dari aspek-aspek CBS untuk mempermudah peneliti dalam melakukan penyusunan butir aitem-aitem keperilakuan yang akan digunakan dalam penelitian ini. Aitem-aitem yang dibuat mengacu pada indikator keperilakuan yang telah disusun sebelumnya.

8
Table 3.3 Blueprint Rencana Aitem

Aspek	Indikator	Nomor Aitem		Bobot
		F	UE	
Kognitif	1. Merasa lebih unggul dibandingkan orang lain di tempat kerja	1, 2, 3,	4, 5, 6,	33,33%
	2. Menganggap rekan kerja sebagai pesaing utama	7, 8, 9,	10, 11, 12,	
	3. Mengutamakan tujuan pribadi untuk mencapai kesuksesan	13, 14, 15,	16, 17, 18,	
Emosional	1. Merasa tidak dihargai di tempat kerja	19, 20, 21,	22, 23, 24,	33,33%
	2. Merasa terganggu melihat keberhasilan orang lain	25, 26, 27,	28, 29, 30,	
	3. Merasa tidak puas dengan kinerja diri sendiri	31, 32, 33,	34, 35, 36,	
Perilaku	1. Mengkritik orang lain secara destruktif	37, 38, 39,	40, 41, 42,	33,33%

2. Menolak kerja sama tim dengan baik	43, 44, 45, 46, 47, 48,
3. Berperilaku kasar dan tidak sopan terhadap rekan kerja.	49, 50, 51, 52, 53, 54.

Total	54	100%
--------------	-----------	-------------

E. Metode Analisis Data

Penelitian ini merupakan penyusunan alat ukur CBS pada karyawan swasta di Yogyakarta. Data yang diperoleh dari responden akan diolah menjadi data kuantitatif dengan pengujian validitas dan reliabilitas. Sebuah alat ukur dianggap valid apabila mampu mengukur sesuai dengan apa yang seharusnya diukur dalam penelitian. Sementara itu, alat ukur dikatakan reliabel apabila dapat digunakan berulang kali untuk mengukur objek yang sama dan tetap menghasilkan data yang konsisten. Menurut Azwar (2025), dalam konstruksi alat ukur, proses analisis yang digunakan terdapat beberapa tahapan, antara lain: validasi isi indikator, validitas isi aitem, daya diskriminasi aitem dan estimasi reliabilitas.

I. Validitas Isi Indikator

Indikator-indikator berperilaku yang telah selesai dibuat dan ditelaah perlu diuji terlebih dahulu kualitasnya sebelum dipastikan dapat digunakan sebagai acuan dalam penelitian aitem. Pengujian ini melibatkan evaluasi oleh penilai (rater) sebanyak 20 orang untuk menentukan kelayakan indikator perilaku dalam merepresentasikan aspek perilaku yang diukur. Penilaian dilakukan dengan memberikan skor terendah 1 (yaitu sangat tidak relevan) berjenjang sampai skor

tertinggi 5 (yaitu sangat relevan). Sebelum proses penilaian dilakukan, disiapkan terlebih dahulu blanko atau lembar evaluasi. Perhitungan dilakukan dengan menggunakan rumus koefisien-V seperti berikut:

$$V = \sum f_i / [n(c-l_0)]$$

Keterangan:

$$f_i = x - l_0$$

l_0 = Angka penilaian validitas terendah

c = Angka penilaian validitas yang tertinggi

f_i = Rating yang diberikan oleh seorang penilai

n = Jumlah keseluruhan penilai

Menurut (Azwar, 2025) menyebutkan bahwa jika jumlah penilai (rater) lebih dari 20 orang, hasil pengujian indikator perilaku yang mencapai $V > 0,50$ maka validitas isi indikator tersebut dianggap memenuhi kriteria atau memuaskan.

2. Validitas Isi Aitem

Prosedur validitas isi aitem sama dengan cara melakukan validitas isi indikator keperilakuan, yaitu dengan cara menghitung koefisien validitas isi Aiken-V. Perbedaannya terletak pada kesesuaian atau kelayakan isi aitem. Pengujian validitas isi dilakukan melalui penilaian *expert judgment* terhadap kesesuaian aitem-aitem dengan indikator keperilakuan (Prapita & Heryadi, 2023). Aitem dianggap layak jika nilai koefisien V memenuhi kriteria yang disesuaikan dengan jumlah penilai atau rater. Semakin banyak jumlah rater maka semakin

rendah standar minimal koefisien Aiken's V (Aiken, 1985). Menurut Azwar (2025) Hasil penilaian dapat dilakukan menggunakan Aiken's V dengan rumus sebagai berikut:

$$V = \sum_i [n(c-i)]$$

Keterangan:

$i = r - l_0$

l_0 = Angka penilaian validitas terendah

c = Angka penilaian validitas yang tertinggi

i = Rating yang diberikan oleh seorang penilai

n = Jumlah keseluruhan penilai

3. Daya Diskriminasi Aitem

Pada proses seleksi aitem, bertujuan untuk memisahkan aitem-aitem yang kualitasnya memenuhi persyaratan sesuai dengan psikometrik. Adapun kriteria psikometri, yaitu daya diskriminasi aitem yang dianalisis menggunakan SPSS. Untuk analisis daya diskriminasi aitem dapat dilakukan dengan tahapan *Analyze - scale - reliability analysis*, kemudian hasil output akan keluar. Isu untuk daya diskriminasi aitem melalui *Corrected Item-Total Correlation*, apabila nilai $> 0,300$ maka dapat dinyatakan bahwa aitem tersebut memuaskan. Namun, apabila jumlah aitem yang memenuhi kriteria tersebut tidak mencukupi, maka basis minimal dapat dipertimbangkan untuk diturunkan menjadi 0,275 agar jumlah aitem yang dibutuhkan tetap terpenuhi (Azwar, 2025).

4. Estimasi Reliabilitas

Proses analisis estimasi reliabilitas dilakukan dengan menggunakan SPSS untuk menghitung koefisien reliabilitas Cronbach's Alpha. Untuk melakukan analisis reliabilitas, melalui tahapan *Analyze – Scale – Reliability Analysis*. Kemudian hasil output nilai reliabilitas dilihat pada tabel *Reliability Statistics* dengan nilai minimal 0,70, jika nilai koefisien yang diperoleh < 0,50 atau mendekati 1,00 maka dapat dinyatakan memiliki reliabilitas yang baik (Azwar, 2025).

F. Kredibilitas

Kredibilitas penelitian dalam konstruksi alat ukur didapatkan melalui empat aspek utama, yaitu validitas isi indikator, validitas isi aitem, estimasi reliabilitas, dan daya diskriminasi aitem. Alat ukur yang valid dan reliabel dibutuhkan untuk memastikan agar hasil penelitian dapat dipercaya dan kredibel. Suatu alat ukur dinyatakan valid apabila alat ukur yang digunakan dapat mengukur dengan tepat apa yang seharusnya diukur. Sedangkan reliabilitas didapatkan apabila alat ukur dapat digunakan berulang kali untuk mengukur objek yang sama dan menghasilkan konsistensi data.

1. Uji Validitas

a. Validitas Isi Indikator

Validitas isi indikator merupakan evaluasi untuk melihat ketepatan dalam menyusun sebuah konstruksi alat ukur pada sebuah aspek keperilakuan yang diubah menjadi indikator keperilakuan. Kelayakan indikator dapat dinilai dengan menggunakan rumus

Aiken's V. Menurut (Azwar, 2025) indikator berperilaku dinyatakan dapat diterima jika nilai Aiken's V > 0,50.

b. Validitas Isi Aitem

Validitas isi aitem bertujuan untuk menilai kesesuaian atau kelayakan isi aitem dengan indikator berperilaku. Pada uji validitas isi indikator berfokus untuk melihat kesesuaian aspek berperilaku dan indikator berperilaku sedangkan pada validitas isi aitem menguji kelayakan aitem dengan indikator berperilaku (Prawita & Heryadi, 2023). Aitem dianggap layak jika nilai koefisien V memenuhi kriteria yang disesuaikan dengan jumlah penilai atau rater.

2. Uji Reliabilitas

a. Reliabilitas

Menurut Azwar (2025), reliabilitas berpacu pada tingkat kepercayaan hasil pengukuran, yang dapat dipercaya jika pengukuran dilakukan beberapa kali terhadap kelompok subjek yang sama. Uji reliabilitas bertujuan untuk menilai konsistensi (ketepatan) jawaban responden terhadap suatu alat ukur psikologis. Penelitian yang memiliki reliabilitas tinggi akan menghasilkan hasil yang konsisten meskipun dilakukan berulang kali pada tenggat waktu yang berbeda.

Uji reliabilitas dilakukan menggunakan formula Cronbach's Alpha untuk mendapatkan estimasi reliabilitas yang akurat. Semakin tinggi koefisien reliabilitas, maka semakin kecil kemungkinan terjadinya kesalahan dalam pengukuran. Sebaliknya, jika koefisien reliabilitas rendah, kesalahan pengukuran cenderung lebih besar, yang mengindikasikan bahwa alat ukur tersebut kurang reliabel (Azwar, 2025).

b. Daya Diskriminasi Aitem

Menurut Azwar (2025), seleksi item bertujuan untuk membedakan item-item yang layak dijadikan bagian dari skala dengan item-item yang perlu dihapus. Hasil daya diskriminasi item atau nilai RIT dapat dilihat jika nilai koefisien RIT $> 0,300$, maka item dianggap memuaskan. Sedangkan apabila $< 0,300$, maka aitem dinyatakan memiliki daya beda rendah. Namun, jika koefisien mendekati $0,300$, seperti $0,275$, maka aitem tersebut tidak langsung dihapus, melainkan diadangkan.

G. Rancangan Penelitian

Pada konstruksi alat ukur ini, rancangan penelitian dilakukan melalui beberapa tahapan atau langkah-langkah. Adapun tahapan dalam rancangan penelitian ini melalui proses persiapan, tahap pelaksanaan penelitian, pengolahan data, sampai dengan penyusunan laporan.

1. Proses Persiapan

Tahap pertama dimulai dengan menentukan topik yang akan diteliti serta tujuan penelitian dengan mengidentifikasi permasalahan melalui tinjauan pustaka. Kemudian peneliti membatasi domain ukur menyesuaikan teori yang akan dipilih dengan menguraikan konstruk atribut psikologi yang akan diukur. Peneliti menetapkan aspek-aspek yang akan dioperasionalkan menjadi indikator berperilaku.

2. Pelaksanaan Penelitian

Pada tahap pelaksanaan penelitian, peneliti melakukan validasi isi indikator melalui *expert judgment* yang dihitung menggunakan rumus koefisien Aiken's V untuk menilai indikator yang telah dibuat apakah sudah layak atau teruji validasinya. Kemudian peneliti menyusun item-item dari indikator yang telahervalidasi. Setelah butir item selesai dirancang, peneliti melakukan uji keterbacaan untuk menilai apakah unsure isi item telah sesuai dan dapat dipahami oleh responden. Selanjutnya peneliti melakukan review eksternal untuk melihat kelayakan item sesuai dengan persyaratan psikometrika. Jika item sudah memenuhi syarat, peneliti melakukan uji validasi isi item menggunakan rumus koefisien Aiken's V untuk memastikan kelayakan setiap isi item yang akan digunakan. Kemudian peneliti penyebaran data *try out* dengan menyebarkan kuesioner yang diadministrasikan dalam bentuk *google form*.

3. Pengolahan Data

Pada tahap pengolahan data, peneliti melakukan seleksi item dan estimasi reliabilitas dengan pendekatan *Alpha-Cronbach* untuk melihat apakah item tersebut terbukti reliabel serta melihat daya diskriminasi dari butir-butir item. Setelah dilakukan analisis data, peneliti menyusun pembahasan terkait hasil penelitian yang didapatkan.

4. Penyusunan Laporan

Tahapan terakhir yaitu penyusunan laporan. Pada tahap ini, data penelitian dari awal sampai akhir didokumentasikan dan dilakukan penyusunan menjadi sebuah laporan penelitian.

PERPUSTAKAAN
UNIVERSITAS JENDERAL ACHMAD YANI
YOGYAKARTA

BAB IV

PELAKSANAAN DAN HASIL PENELITIAN

A. Orientasi Kacah dan Persiapan Penelitian

1. Orientasi Kacah

Penelitian konstruksi alat ukur CBS ini dilakukan di Daerah Istimewa Yogyakarta. Penelitian ini secara khusus dilakukan di DIY karena kota ini merupakan salah satu pusat pertumbuhan ekonomi dan dunia kerja di Indonesia, dengan jumlah karyawan swasta yang cukup besar dan tersebar di berbagai bidang seperti pariwisata, perdagangan, pendidikan, industri kreatif, jasa, serta usaha mikro, kecil, dan menengah (UMKM). Proses pengambilan data tersebar di kota dan kabupaten yang ada di DIY diantaranya kota Yogyakarta, kabupaten Sleman, kabupaten Bantul, kabupaten Gunung Kidul, dan kabupaten Kulon Progo. DIY dipilih sebagai tempat penelitian karena dianggap memiliki kesesuaian dengan tujuan penelitian. Peneliti melakukan pengambilan data pada karyawan swasta di DIY dikarenakan belum ada penelitian di Indonesia yang mengembangkan alat ukur CBS pada karyawan swasta.

Pengambilan data pada penelitian ini dilaksanakan pada tanggal 5 Juni 2025 secara online menggunakan skala CBS yang diadministrasikan ke dalam bentuk google form yang berisi informed consent, data demografis, kriteria responden, dan kuesioner CBS yang disebarluaskan melalui sosial media.

2. Persiapan Penelitian

Tujuan-tujuan penelitian yang harus dipersiapkan oleh peneliti sebelum melakukan pengambilan data, meliputi:

a) Persiapan Administrasi

Pada tahap persiapan administrasi, peneliti tidak memerlukan surat perizinan resmi dalam pelaksanaan pengambilan data karena penelitian ini dilakukan secara daring (*online*) dengan metode penyebaran kuesioner menggunakan *Google Form* yang disebarkan melalui media sosial, sehingga tidak melibatkan interaksi langsung dengan institusi atau orang tertentu. Peneliti juga telah menyertakan lembar persetujuan partisipan (*informed consent*) di awal kuesioner sebagai bentuk etika penelitian dan perlindungan terhadap hak partisipan untuk menjawab kuesioner, serta adanya persetujuan dan kesediaan partisipan bahwa data yang diberikan dapat dipakai untuk bahan penelitian. Dengan demikian, proses pengumpulan data tetap memenuhi prinsip etis meskipun tanpa surat perizinan tertulis dari instansi.

b) Persiapan Alat Ukur

Penelitian ini menggunakan skala Likert dengan alternatif pilihan jawaban: Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Netral (N), Tidak Sesuai (TS), dan Sangat Tidak Sesuai (STS). Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala CBS yang disusun oleh peneliti sendiri berdasarkan teori yang dikemukakan oleh Ferahlioglu dan Dedeoglu (2021). Skala ini terdiri dari 3 aspek yang diturunkan menjadi 9

indikator berperilaku, dengan rencana jumlah item sebanyak 54 item.

Tabel 4.1. Blueprint Awal Skala CBS

Aspek	Nomor Item		Jumlah	Bobot
	F	UF		
Kognitif	1, 2, 3,	4, 5, 6,	18	33,33%
	7, 8, 9,	10, 11, 12,		
	13, 14, 15,	16, 17, 18,		
Emosional	19, 20, 21,	22, 23, 24,	18	33,33%
	25, 26, 27,	28, 29, 30,		
	31, 32, 33,	34, 35, 36,		
Perilaku	37, 38, 39,	40, 41, 42,	18	33,33%
	43, 44, 45,	46, 47, 48,		
	49, 50, 51,	52, 53, 54,		
Total			54	100%

B. Laporan Pelaksanaan Penelitian

Pelaksanaan uji validitas isi indikator dilaksanakan pada tanggal 16 mei 2025 sampai dengan 21 mei 2025, dengan metode pelaksanaan dilakukan secara *offline maupun online* melalui aplikasi *WhatsApp* dengan media *group chat*. Proses ini melibatkan 10 orang rater, terdiri dari 3 dosen psikologi yang memiliki keahlian di bidang psikometrika serta 7 orang sarjana psikologi yang memahami prinsip-prinsip dalam konstruksi alat ukur. Pemilihan rater didasarkan pada pertimbangan kompetensi dalam mengesekusi kelayakan isi indikator agar sesuai dengan tujuan pengukuran yang dikembangkan dalam penelitian ini.

Kemudian selanjutnya tahap uji keterbacaan dilaksanakan pada tanggal 23 Mei 2024 secara *online* melalui *WhatsApp* dengan media *google form*, dan melibatkan 10 orang subjek representatif yang sesuai dengan kriteria penelitian. Aspek yang dinilai dalam uji keterbacaan mencakup seluruh bagian skala, mulai dari bagian pembukaan, petunjuk pengerjaan, pengisian data diri responden, hingga keseluruhan butir item. Berdasarkan hasil uji keterbacaan, seluruh isi skala dinyatakan dapat dipahami dengan baik oleh para responden.

Selanjutnya pelaksanaan uji review eksternal yang dilakukan pada tanggal 26 Mei 2025 sampai dengan 28 Mei 2025 secara *offline* maupun *online* melalui *WhatsApp* dengan media *spread-sheet* kepada 3 orang *expert* yang diantaranya 2 dosen psikologi dan 1 sarjana Pendidikan Bahasa & Sastra Indonesia. Review eksternal dilakukan untuk menilai apakah butir item relevan dan dapat dipahami sesuai dengan kaidah penulisan item dan keahliasan Indonesia.

Pelaksanaan uji validitas isi terhadap butir item dilaksanakan pada tanggal 28 Mei sampai dengan 3 Juni 2025 secara *online* menggunakan aplikasi *WhatsApp* dengan media *spread-sheet*. Proses ini melibatkan total 10 orang *rater* yang terdiri dari 2 dosen psikologi dan 8 sarjana psikologi. Para *rater* dipilih berdasarkan latar belakang keilmuan yang relevan di bidang psikometrika, guna memberikan penilaian terhadap kesesuaian dan kejelasan isi item sehingga dapat mewakili indikator keperilakuan sesuai dengan tujuan pengukuran.

9 Pelaksanaan penelitian dilaksanakan pada tanggal 5 Juni 2025 sampai dengan 16 Mei 2025 secara online menggunakan media *google form* yang berisi *informed consent*, data demografis, kriteria responden, dan kuisioner CBS Scale yang disebarluaskan melalui sosial media. Subjek yang berpartisipasi merupakan karyawan swasta di provinsi DIY. Prosedur pengerjaan kuisioner skala CBS dijelaskan di dalam *list* pengisian *google form*, sehingga meminimalisir adanya kesalahan dalam pengerjaan, juga memastikan bahwa subjek yang berpartisipasi sesuai dengan kriteria responden.

65 Dari hasil pengambilan data penelitian, diperoleh total 200 subjek yang ikut berpartisipasi dalam pengisian kuisioner penelitian ini. Namun, peneliti menggugurkan 10 responden dikarenakan teridentifikasi memberikan responden dengan pola jawaban seogan tanpa mempertimbangkan isi pernyataan, sehingga dianggap tidak merepresentasikan kondisi sebenarnya dan berpotensi mengganggu validitas data.

C. Hasil Penelitian

1. Validasi Isi Indikator

Menurut Azwar (2025), uji validasi isi indikator melibatkan evaluasi oleh penilai (*rater*) sebanyak 20 orang untuk menentukan kelayakan indikator. Apabila hasil dari indikator keperluan $> 0,50$ maka dapat dinyatakan bahwa validitas isi indikator valid atau dapat diterima. Namun pada penelitian ini hanya melibatkan 10 *rater* dalam perhitungan koefisien-V. Menurut Aiken (1985), berdasarkan tabel koefisien validitas,

apabila jumlah *rater* sebanyak 10 orang maka nilai validitas yang dapat diterima yaitu $> 0,70$.

Tabel 4.2 Hasil Validitas Isi Indikator Skala CBS

Indikator	Nilai Koefisien-V	Keterangan
Memiliki keyakinan lebih unggul dibandingkan rekan kerja yang lain	0,875	Valid
Menganggap rekan kerja sebagai pesaing utama	0,925	Valid
Mengutamakan tujuan pribadi untuk mencapai kesuksesan	0,9	Valid
Merasa tidak dihargai di tempat kerja	0,825	Valid
Merasa terganggu melihat keberhasilan orang lain	0,95	Valid
Meragukan kemampuan diri sendiri ketika melihat orang lain berhasil	0,95	Valid
Mengkritik dan merajutahkan rekan kerja	0,875	Valid
Menolak adanya kerja sama tim	0,925	Valid
Berperilaku kasar dan tidak sopan terhadap rekan kerja	0,925	Valid

Berdasarkan tabel diatas, didapatkan hasil bahwa nilai koefisien-V pada uji validitas isi indikator bergerak dari 0,825 – 0,95 atau diatas 0,50 maka validitas isi indikator dari skala CBS dinyatakan valid atau dapat diterima.

2. Penulisan Aitem

Pada tahap penulisan aitem, butir-butir pernyataan aitem yang telah disusun pada penelitian ini terdapat 54 aitem yang diantaranya 27 aitem *favorable* dan 27 aitem *unfavorable*. Penulisan aitem disusun di bawah bimbingan dosen psikometrika.

Tabel 4.1 Skala Rencana Penurunan Aitem

Aspek	Indikator	Aitem
Kognitif	Memiliki keyakinan lebih unggul dibandingkan rekan kerja yang lain	1. Saya merasa lebih layak mendapatkan pengakuan dan promosi dibandingkan rekan-rekan saya. (F)
		2. Saya yakin kemampuan saya lebih baik dibandingkan rekan kerja yang lain (F)
		3. Saya yakin bahwa tanpa kontribusi saya, pekerjaan tim tidak akan berjalan dengan baik (F)
		4. Saya menghargai kemampuan rekan kerja saya tanpa membandingkannya dengan diri saya sendiri. (UF)
		5. Saya menyadari bahwa setiap orang memiliki kelebihan yang tidak selalu saya miliki. (UF)
		6. Saya menyadari bahwa keberhasilan tim bergantung pada kontribusi semua anggota, bukan hanya saya. (UF)
Menganggap rekan kerja sebagai pesaing utama		7. Saya merasa lebih pantas untuk menempati posisi yang lebih tinggi dibandingkan rekan kerja saya (F)
		8. Keberhasilan rekan kerja saya dapat mengancam posisi kerja saya. (F)
		9. Saya berpikir harus selalu lebih unggul dari rekan kerja saya agar tidak tertinggal (F)
		10. Keberhasilan orang lain di tempat kerja tidak mengurangi peluang saya untuk berhasil. (UF)
		11. Saya merasa pencapaian setiap orang tidak perlu dibandingkan satu sama lain. (UF)
		12. Saya senang bekerja sama dengan rekan kerja untuk mencapai tujuan bersama. (UF)
Mengutamakan tujuan pribadi untuk mencapai kesuksesan		13. Keberhasilan saya adalah tanggung jawab saya sendiri, bukan hasil dari kerja tim. (F)
		14. Saya lebih memprioritaskan tugas yang bisa meningkatkan karier saya daripada membantu tim mencapai tujuan bersama. (F)
		15. Bagi saya, kesuksesan pribadi lebih penting daripada keberhasilan tim (F)

		16. Saya lebih memilih mencapai tujuan bersama daripada hanya mengejar ambisi pribadi (UF)
		17. Saya percaya bahwa keberhasilan tim akan membawa dampak positif bagi kesuksesan saya (UF)
		18. Saya yakin bahwa keberhasilan dalam tim adalah hasil kerja sama, bukan ketunggalan individu (UF)
Emosional	Merasa tidak dihargai di tempat kerja	19. Saya merasa kecewa saat rekan kerja mendapat pujian, sementara usaha saya tidak diakui (F)
		20. Saya merasa terganggu jika atasan lebih memuji rekan kerja saya dibandingkan saya (F)
		21. Saya merasa dirugikan ketika rekan saya mendapat apresiasi lebih dari saya. (F)
		22. Saya merasa senang ketika rekan kerja mendapat pujian dari atasan. (UF)
		23. Saya tidak merasa terganggu ketika orang lain mendapat pengakuan atas hasil kerjanya (UF)
		24. Saya merasa puas dengan penghargaan yang saya terima (UF)
	Merasa terganggu melihat keberhasilan orang lain	25. Saat orang lain berhasil, saya merasa usaha saya menjadi sia-sia (F)
		26. Saya merasa iri ketika orang lain mendapatkan promosi lebih cepat daripada saya. (F)
		27. Saya merasa cemas jika posisi saya tertinggal dibandingkan rekan kerja yang lain (F)
		28. Saya mampu menghargai keberhasilan rekan kerja saya tanpa merasa tersaingi (UF)
		29. Keberhasilan orang lain tidak mengurangi peluang saya untuk meraih kesuksesan (UF)
		30. Saya percaya bahwa pencapaian orang lain tidak merugikan saya (UF)
	Mengatakan kemangisan diri sendiri ketika melihat orang lain berhasil.	31. Saya merasa kurang percaya diri saat melihat orang lain mendapatkan penghargaan di tempat kerja. (F)
		32. Saya merasa kecewa jika tidak mendapatkan hasil kerja yang maksimal (F)

-
51. Saya tidak peduli jika sikap saya membuat rekan kerja merasa tidak nyaman (F)
52. Saya menyadari bahwa sikap kasar dapat merusak lingkungan kerja yang sehat. (UF)
53. Saya tetap bersikap ramah dan profesional terhadap rekan kerja di berbagai situasi (UF)
54. Saya selalu berusaha menjaga sikap saya saat berkomunikasi dengan rekan kerja (UF)

3. Uji *Review* Eksternal

Review eksternal dilakukan oleh 3 orang ahli yang diantaranya 2 Magister Psikologi dan 1 sarjana Pendidikan Bahasa dan Sastra Indonesia. *Review* eksternal dilakukan untuk melihat apakah pernyataan item yang telah dibuat dinyatakan relevan atau dapat dipahami sesuai dengan kaidah penulisan item dan kebahasaan Indonesia. Berdasarkan hasil *review* eksternal yang didapatkan, peneliti menarik kesimpulan bahwa dari ketiga para ahli memberikan masukan terhadap beberapa item yang dianggap sesuai dan tidak sesuai dengan kaidah penulisan item. Terdapat 6 item yang dinilai tidak relevan karena penggunaan kata "Tidak" pada isi item sehingga perlu dihindari karena dapat berpengaruh langsung terhadap validitas dan reliabilitas alat ukur.

Kemudian *expert* juga menilai bahwa terdapat 1 item yang dinilai tidak relevan karena kurang menunjukkan indikasi perilaku CBS, dan tidak menunjukkan adanya keterkaitan dengan indikator berperilaku. Penilaian dari para ahli juga memberi masukan pada 3 item yang menggunakan kata "Merasa" untuk mengurangi pemakaian kata tersebut sehingga item tidak

subjektif dan bersifat *observable*. Serta pengulangan kata "Saya" sebaiknya dihindari karena dapat membuat skala terasa monoton dan dapat menurunkan konsentrasi saat mengisi kuesioner. Dengan demikian berdasarkan penilaian tersebut, peneliti merevisi kembali beberapa pernyataan isi aitem sesuai dari masukkan yang diberikan dari para ahli sehingga butir-butir aitem dapat dikatakan relevan.

Terdapat beberapa aitem yang dinilai tidak relevan karena penggunaan kata "Tidak", contohnya pernyataan aitem nomor 3 yang berbunyi "Saya yakin bahwa tanpa kontribusi saya, pekerjaan tim tidak akan berjalan dengan baik", kemudian peneliti merubah pernyataan tersebut menjadi "Kontribusi saya berperan penting agar pekerjaan tim dapat berjalan dengan baik". Aitem nomor 23 awalnya berbunyi "Saya tidak merasa terganggu ketika orang lain mendapat pengakuan atas hasil kerjanya", peneliti ubah menjadi "Saya tetap merasa nyaman ketika orang lain mendapat pengakuan atas hasil kerjanya." Aitem nomor 29 "Keberhasilan orang lain tidak mengurangi peluang saya untuk meraih kesuksesan.", peneliti ubah menjadi "Saya tetap memiliki kesempatan untuk sukses walaupun orang lain telah lebih dulu berhasil."

Aitem nomor 30 yang awalnya berbunyi "Saya percaya bahwa pencapaian orang lain tidak merugikan saya", peneliti ubah menjadi "Saya percaya bahwa kesuksesan orang lain tetap sejalan dengan kesempatan saya untuk maju." Kemudian pernyataan nomor 35 "Kesuksesan rekan kerja tidak memengaruhi keyakinan saya terhadap kemampuan yang saya miliki"

peneliti mengubahnya kembali menjadi "Saya percaya pada kemampuan saya sendiri, sekalipun rekan kerja menunjukkan hasil kerja yang lebih baik". Serta pernyataan nomor 40 "Saya merasa tidak perlu menjatuhkan orang lain untuk terlihat lebih baik"; yang kemudian peneliti ubah menjadi "Saya mampu menunjukkan kualitas diri tanpa menjatuhkan orang lain".

Ada pun pendapat dari *expert judgement* yang menyebutkan bahwa pernyataan nomor 32 "Saya merasa kecewa jika tidak mendapatkan hasil kerja yang maksimal" dinilai tidak relevan karena kurang menunjukkan indikasi perilaku CBS yang kaitannya dengan indikator "Meragukan kemampuan diri sendiri ketika melihat orang lain berhasil". Sehingga peneliti mengubah pernyataan tersebut menjadi "Saya merasa kecewa dengan diri sendiri ketika orang lain mendapatkan hasil lebih baik dari saya".

Beberapa penilaian dari para ahli juga memberi masukan seperti mengurangi pemakaian kata "Merasa" seperti pada item nomor 1 "Saya merasa lebih layak mendapatkan pengakuan dan promosi dibandingkan rekan-rekan saya.", dan pernyataan nomor 7 "Saya merasa lebih pantas untuk menempati posisi yang lebih tinggi dibandingkan rekan kerja saya" yang kemudian peneliti perbaiki dengan menghapus kata "Merasa" pada pernyataan tersebut. Kemudian pernyataan nomor 11 yang awalnya berbunyi "Saya merasa pencapaian setiap orang tidak perlu dibandingkan satu sama lain." Peneliti ubah menjadi "Saya beripikir bahwa pencapaian setiap orang tidak perlu dibandingkan satu sama lain."

4. Uji Keterbacaan

Hasil uji keterbacaan yang dilakukan oleh peneliti pada subjek representatif untuk memastikan bahwa butir-butir item yang dibuat oleh peneliti dapat dipahami. Berdasarkan hasil uji keterbacaan yang telah dilakukan kepada 10 subjek representatif yang merupakan karyawan swasta berdomisili di provinsi DIY, didapatkan kesimpulan bahwa seluruh isi skala mulai dari bagian pembukaan, petunjuk pengerjaan, pengisian data diri responden, hingga keseluruhan butir-item dapat dipahami dengan baik oleh para responden.

5. Blueprint Awal

Setelah dilakukan tahap *review* eksternal dan juga uji keterbacaan, peneliti memperbaiki beberapa pernyataan item agar lebih efektif dan relevan sesuai dengan kaidah penulisan item. Nomor item yang dibuat sudah disesuaikan dengan rencana penulisan item seperti pada blueprint dalam tabel 4.1. Berikut adalah isi pernyataan item yang sudah dilakukan perbaikan.

Tabel 4.4 Blueprint Pernyataan Item

Indikator	Item
Memiliki keyakinan lebih unggul dibandingkan rekan kerja yang lain	1. Saya lebih layak mendapatkan pengakuan dan promosi dibandingkan rekan-rekan saya. (F)
	2. Kemampuan saya lebih baik dibandingkan rekan kerja yang lain (F)
	3. Kontribusi saya berperan penting agar pekerjaan tim dapat berjalan dengan baik (F)
	4. Saya menghargai kemampuan rekan kerja tanpa merasa harus membandingkan dengan diri saya (UF)

	5. Saya menyadari bahwa setiap orang memiliki kelebihan yang tidak selalu saya miliki. (UF)
	6. Saya menyadari bahwa keberhasilan tim bergantung pada kontribusi semua anggota, bukan hanya saya. (UF)
Menganggap rekan kerja sebagai pesaing utama	7. Saya lebih pantas untuk menempati posisi yang lebih tinggi dibandingkan rekan kerja saya (F)
	8. Keberhasilan rekan kerja saya dapat mengancam posisi kerja saya. (F)
	9. Saya harus selalu lebih unggul dari rekan kerja saya agar tidak tertinggal (F)
	10. Keberhasilan orang lain tidak mempengaruhi peluang keberhasilan saya (UF)
	11. Saya berpikir bahwa pencapaian setiap orang tidak perlu dibandingkan satu sama lain. (UF)
	12. Saya senang bekerja sama dengan rekan kerja untuk mencapai tujuan bersama. (UF)
Mengutamakan tujuan pribadi untuk mencapai kesuksesan	13. Keberhasilan saya adalah tanggung jawab saya sendiri, bukan hasil dari kerja tim. (F)
	14. Saya lebih memprioritaskan tugas yang bisa meningkatkan karier saya daripada membantu tim mencapai tujuan bersama. (F)
	15. Bagi saya, kesuksesan pribadi lebih penting daripada keberhasilan tim (F)
	16. Saya lebih memilih mencapai tujuan bersama daripada hanya mengejar ambisi pribadi. (UF)
	17. Saya percaya bahwa keberhasilan tim akan membawa dampak positif bagi kesuksesan saya (UF)
	18. Saya yakin bahwa keberhasilan dalam tim adalah hasil kerja sama, bukan keunggulan individu (UF)
Merasa tidak dihargai di tempat kerja	19. Saya merasa kecewa saat rekan kerja mendapat pujian, sementara usaha saya tidak diakui. (F)
	20. Saya merasa terganggu jika orang lain memuji rekan kerja selain saya (F)
	21. Saya merasa dirugikan ketika rekan saya mendapat apresiasi lebih dari saya. (F)

	22. Saya merasa senang ketika rekan kerja mendapat pujian dari atasan. (UF)
	23. Saya tetap merasa nyaman ketika orang lain mendapat pengakuan atas hasil kerjanya. (UF)
	24. Saya merasa puas dengan penghargaan yang saya terima di tempat kerja. (UF)
Merasa terganggu melihat keberhasilan orang lain	25. Saat orang lain berhasil, saya merasa usaha saya menjadi sia-sia. (F)
	26. Saya merasa iri ketika orang lain mendapatkan promosi lebih cepat daripada saya. (F)
	27. Saya merasa cemas jika posisi saya tertinggal dibandingkan rekan kerja yang lain. (F)
	28. Saya mampu menghargai keberhasilan rekan kerja tanpa merasa tersingggi. (UF)
	29. Saya tetap memiliki kesempatan untuk sukses walaupun orang lain telah lebih dulu berhasil. (UF)
	30. Saya percaya bahwa kesuksesan orang lain tetap sejalan dengan kesempatan saya untuk maju. (UF)
Mengukir kemampuan diri sendiri ketika melihat orang lain berhasil,	31. Saya merasa kurang percaya diri saat melihat orang lain mendapatkan penghargaan di tempat kerja. (F)
	32. Saya merasa kecewa dengan diri sendiri ketika orang lain mendapatkan hasil lebih baik dari saya. (F)
	33. Keberhasilan rekan kerja membuat saya mengukir kemampuan diri sendiri. (F)
	34. Saya tetap percaya diri meskipun orang lain mendapat pencapaian lebih dulu. (UF)
	35. Saya percaya pada kemampuan saya sendiri, sekalipun rekan kerja mencapai kesuksesan yang lebih tinggi. (UF)
	36. Saya tidak pernah meragukan kemampuan saya dalam menyelesaikan pekerjaan, meskipun rekan saya menampilkan hasil kerja yang lebih baik. (UF)
Mengkritik dan menjatuhkan rekan kerja	37. Saya mencari kesalahan orang lain di tempat kerja agar saya terlihat lebih baik. (F)
	38. Saya membicarakan kekurangan rekan kerja saya dengan orang lain. (F)

	39. Saya memberikan kritik negatif terhadap rekan kerja di depan atasan (F)
	40. Saya mampu memajukan kualitas diri tanpa menjatuhkan orang lain (UF)
	41. Saya memberikan kritik untuk membangun, bukan untuk merendahkan rekan kerja saya (UF)
	42. Saya menghargai setiap usaha yang dilakukan oleh rekan kerja saya. (UF)
Menolak adanya kerja sama tim	43. Saya merasa lebih efektif bekerja sendiri daripada berbagi tugas dengan rekan lain (F)
	44. Saya menolak membantu rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan (F)
	45. Saya memilih menyimpan informasi penting jika hal itu berpotensi membuat rekan kerja lebih unggul dari saya. (F)
	46. Saya percaya bahwa kerja sama tim dapat meningkatkan hasil yang maksimal (UF)
	47. Saya selalu terbuka untuk membantu rekan kerja dalam tim. (UF)
	48. Menyerjakan tugas bersama dapat membantu menyelesaikan tugas lebih efisien (UF)
Berperilaku kasar dan tidak sopan terhadap rekan kerja	49. Saya bersikap sinis dan mengabaikan rekan kerja saya di tempat kerja (F)
	50. Saya berbicara dengan nada tinggi atau kasar kepada rekan kerja (F)
	51. Saya bertindak sesuai keinginan sendiri tanpa memedulikan kenyamanan rekan kerja. (F)
	52. Saya menyadari bahwa sikap kasar dapat merusak lingkungan kerja yang sehat. (UF)
	53. Saya tetap bersikap ramah dan profesional terhadap rekan kerja di berbagai situasi (UF)
	54. Saya berusaha menjaga sikap sopan saat berkomunikasi dengan rekan kerja (UF)

6. Validitas Isi Item

Perhitungan validitas isi item menggunakan uji validitas Aiken's V untuk menilai kesesuaian isi item dengan indikator keperilaku yang telah disusun berdasarkan penilaian dari *expert judgement* sebanyak 10 orang. Berdasarkan penilaian dari para *expert*, peneliti melakukan perhitungan koefisien V yang kemudian didapatkan hasil nilai $V > 0,50$.

13
Tabel 4.5 Hasil Validitas Isi Item Skala CBS

Item	Nilai Koefisien-V	Keterangan
A1	0,825	Valid
A2	0,925	Valid
A3	0,85	Valid
A4	0,95	Valid
A5	0,925	Valid
A6	0,9	Valid
A7	0,8	Valid
A8	0,85	Valid
A9	0,9	Valid
A10	0,875	Valid
A11	0,875	Valid
A12	0,875	Valid
A13	0,825	Valid
A14	0,875	Valid
A15	0,825	Valid
A16	0,875	Valid
A17	0,875	Valid
A18	0,925	Valid
A19	0,85	Valid
A20	0,8	Valid
A21	0,85	Valid
A22	0,975	Valid
A23	0,875	Valid
A24	0,85	Valid
A25	0,825	Valid
A26	0,85	Valid
A27	0,825	Valid
A28	0,9	Valid
A29	0,925	Valid
A30	0,85	Valid
A31	0,825	Valid
A32	0,8	Valid

A33	0,825	Valid
A34	0,925	Valid
A35	0,95	Valid
A36	0,875	Valid
A37	0,85	Valid
A38	0,825	Valid
A39	0,85	Valid
A40	0,85	Valid
A41	0,9	Valid
A42	0,9	Valid
A43	0,825	Valid
A44	0,85	Valid
A45	0,85	Valid
A46	0,925	Valid
A47	0,9	Valid
A48	0,875	Valid
A49	0,85	Valid
A50	0,875	Valid
A51	0,825	Valid
A52	0,9	Valid
A53	0,85	Valid
A54	0,85	Valid

Berdasarkan tabel diatas hasil nilai koefisien-V bergerak dari 0,80 – 0,975 > 0,70 maka validitas isi item dari skala CBS dinyatakan valid.

7. Deskripsi Subjek Penelitian

Penelitian ini melibatkan 190 subjek yang merupakan karyawan swasta dengan masa kerja minimal 3 bulan yang berdomisili di Provinsi DIY dengan rentang usia 18-40 tahun, sesuai dengan kriteria dari karakteristik subjek penelitian. Terdapat tiga macam sebaran data subjek diantaranya adalah sebaran data jenis kelamin, sebaran data usia, dan sebaran data demografi.

a) Jenis Kelamin

Tabel 4.6 Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-laki	51	27%
Pemampuan	139	73%
Total	190	100%

Berdasarkan deskripsi diatas dapat diketahui bahwa dari 190 subjek terdapat 139 (73%) subjek berjenis kelamin perempuan, dan 51 (27%) subjek berjenis kelamin laki-laki. Hasil tersebut menunjukkan bahwa subjek berjenis kelamin perempuan lebih dominan memiliki perilaku CBS dibandingkan dengan subjek yang berjenis kelamin laki-laki.

b) Usia

Tabel 4.7 Deskripsi Responden Berdasarkan Usia

Rentang Usia	Jumlah	Persentase
19-21	52	27%
22-24	107	56%
25-27	22	12%
28-31	9	5%
Total	190	100%

Berdasarkan tabel sebaran data usia subjek, diketahui bahwa subjek yang berada di rentang usia 19-21 tahun sebanyak 52 orang (27%), kemudian subjek pada rentang usia 22-24 sebanyak 107 orang (56%), subjek pada rentang usia 25-27 tahun sebanyak 22 orang (12%), dan subjek pada rentang usia 28-31 tahun sebanyak 9 orang (5%). Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa perilaku CBS banyak terjadi pada karyawan di rentang usia 19-24 tahun.

c) Domisili

Tabel 4.8 Deskripsi Responden Berdasarkan Domisili

Domisili	Jumlah	Persentase
Kota Yogyakarta	89	48%
Sleman	56	29%
Bantul	25	13%
Gumung Kidul	14	7%
Kulon Progo	6	3%
Total	190	100%

Berdasarkan tabel sebaran data subjek tersebut dapat diketahui bahwa subjek yang berdomisili di Kota Yogyakarta sebanyak 89 orang (48%), Kabupaten Sleman sebanyak 56 orang (29%), Kabupaten Bantul sebanyak 25 orang (13%), Kabupaten Gunung Kidul sebanyak 14 orang (7%), Kabupaten Kulon Progo sebanyak 6 orang (3%). Data tersebut menunjukkan bahwa fenomena CBS banyak terjadi di wilayah perkotaan. Hal tersebut dikarenakan daerah perkotaan dikenal sebagai pusat aktivitas ekonomi, pendidikan, dan budaya yang memunculkan tekanan sosial untuk tampil unggul dan sukses secara cepat.

8. Reliabilitas dan Daya Diskriminasi

Uji reliabilitas skala CBS menggunakan koefisien reliabilitas *Alpha Cronbach* didapatkan nilai sebesar 0,973 dari total 54 item, dengan nilai koefisien *corrected item total correlation* bergerak dari 0,014 – 0,798. Menurut Azwar (2025) semua item yang mencapai koefisien korelasi lebih dari 0,300 dapat dianggap memuaskan, sedangkan item yang memiliki koefisien \leq 0,300 maka dinyatakan memiliki daya beda rendah.

Hasil daya diskriminasi item menunjukkan terdapat 3 item $< 0,300$ yaitu item nomor 2 dengan nilai 0,297, item nomor 3 dengan nilai 0,014, dan item nomor 13 dengan nilai 0,257. Sehingga item tersebut harus dipagarikan karena memiliki daya beda rendah.

37
Tabel 4.9 Uji Reliabilitas Putaran Pertama

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.973	54

Tabel 4.10 Daya Diskriminasi Item Putaran Pertama

Item	Corrected Item-Total Correlation	Keterangan
Item1	.570	Baik
Item2	.297	Gugur
Item3	.014	Gugur
Item4	.717	Baik
Item5	.680	Baik
Item6	.788	Baik
Item7	.510	Baik
Item8	.701	Baik
Item9	.404	Baik
Item10	.530	Baik
Item11	.703	Baik
Item12	.705	Baik
Item13	.257	Gugur
Item14	.538	Baik
Item15	.638	Baik
Item16	.579	Baik
Item17	.720	Baik
Item18	.736	Baik
Item19	.458	Baik
Item20	.685	Baik
Item21	.710	Baik
Item22	.678	Baik
Item23	.686	Baik
Item24	.551	Baik
Item25	.711	Baik
Item26	.685	Baik
Item27	.426	Baik
Item28	.750	Baik
Item29	.689	Baik

Aitem30	.683	Baik
Aitem31	.446	Baik
Aitem32	.596	Baik
Aitem33	.627	Baik
Aitem34	.658	Baik
Aitem35	.615	Baik
Aitem36	.527	Baik
Aitem37	.798	Baik
Aitem38	.722	Baik
Aitem39	.788	Baik
Aitem40	.648	Baik
Aitem41	.546	Baik
Aitem42	.751	Baik
Aitem43	.527	Baik
Aitem44	.718	Baik
Aitem45	.736	Baik
Aitem46	.716	Baik
Aitem47	.691	Baik
Aitem48	.762	Baik
Aitem49	.751	Baik
Aitem50	.750	Baik
Aitem51	.778	Baik
Aitem52	.483	Baik
Aitem53	.699	Baik
Aitem54	.714	Baik

Kemudian peneliti melakukan uji reliabilitas putaran kedua didapatkan nilai koefisien reliabilitas $0,975 > 0,70$ dari total 51 aitem. Nilai koefisien *corrected item total correlation* bergeser antara $0,336 - 0,795$ sehingga hasil akhir tersebut menunjukkan bahwa daya diskriminasi aitem dianggap memuaskan dan tidak ada aitem yang gugur.

Tabel 4.11 Uji Reliabilitas Putaran Kedua

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.975	51

Tabel 4.12. Daya Diskriminasi Aitem Putaran Kedua

Aitem	Corrected Item- Total Correlation	Keterangan
Aitem1	.336	Baik
Aitem4	.734	Baik
Aitem5	.698	Baik
Aitem6	.780	Baik
Aitem7	.487	Baik
Aitem8	.695	Baik
Aitem9	.387	Baik
Aitem10	.546	Baik
Aitem11	.719	Baik
Aitem12	.720	Baik
Aitem14	.516	Baik
Aitem15	.628	Baik
Aitem16	.585	Baik
Aitem17	.729	Baik
Aitem18	.744	Baik
Aitem19	.449	Baik
Aitem20	.684	Baik
Aitem21	.708	Baik
Aitem22	.692	Baik
Aitem23	.696	Baik
Aitem24	.564	Baik
Aitem25	.708	Baik
Aitem26	.685	Baik
Aitem27	.423	Baik
Aitem28	.766	Baik
Aitem29	.691	Baik
Aitem30	.693	Baik
Aitem31	.446	Baik
Aitem32	.587	Baik
Aitem33	.623	Baik
Aitem34	.671	Baik
Aitem35	.624	Baik
Aitem36	.537	Baik
Aitem37	.795	Baik
Aitem38	.719	Baik
Aitem39	.780	Baik
Aitem40	.856	Baik
Aitem41	.555	Baik
Aitem42	.757	Baik
Aitem43	.514	Baik
Aitem44	.712	Baik

Aitem45	.735	Baik
Aitem46	.721	Baik
Aitem47	.695	Baik
Aitem48	.766	Baik
Aitem49	.744	Baik
Aitem50	.746	Baik
Aitem51	.778	Baik
Aitem52	.482	Baik
Aitem53	.700	Baik
Aitem54	.713	Baik

Guna menyesuaikan bobot pada *kuiprot* akhir, peneliti menyesuaikan jumlah aitem pada setiap aspek agar setara, sehingga peneliti menggugurkan kembali 3 aitem di setiap aspek dengan nilai *corrected item-total correlation* terendah sehingga tersisa 45 aitem yang dinyatakan reliabel secara keseluruhan. Adapun aitem-aitem yang peneliti gugurkan diantaranya adalah aitem nomor 19, 27 dan 31 pada aspek emosional, serta aitem nomor 41, 43 dan 52 pada aspek perilaku. Kemudian peneliti uji kembali reliabilitas putaran terakhir setelah tahap penyesuaian, dan didapatkan nilai reliabilitas sebesar 0,975 dengan nilai *corrected item-total correlation* bergerak dari 0,321 – 0,795. Maka dapat disimpulkan bahwa aitem-aitem dalam alat ukur CBS Scale dengan total 45 aitem memiliki reliabilitas yang baik atau layak untuk digunakan sebagai instrumen pengukuran.

Tabel 4.13 Uji Reliabilitas Putaran Ketiga

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.975	45

Tabel 4.14 Daya Diskriminasi Aitem Putaran Ketiga

Aitem	Corrected Item-Total Correlation	Keterangan
-------	----------------------------------	------------

Aitem1	321	Baik
Aitem4	739	Baik
Aitem5	710	Baik
Aitem6	784	Baik
Aitem7	483	Baik
Aitem8	688	Baik
Aitem9	382	Baik
Aitem10	547	Baik
Aitem11	720	Baik
Aitem12	722	Baik
Aitem14	511	Baik
Aitem15	621	Baik
Aitem16	592	Baik
Aitem17	735	Baik
Aitem18	749	Baik
Aitem20	669	Baik
Aitem21	694	Baik
Aitem22	698	Baik
Aitem23	704	Baik
Aitem24	571	Baik
Aitem25	702	Baik
Aitem26	668	Baik
Aitem28	772	Baik
Aitem29	701	Baik
Aitem30	698	Baik
Aitem32	568	Baik
Aitem33	610	Baik
Aitem34	672	Baik
Aitem35	629	Baik
Aitem36	544	Baik
Aitem37	795	Baik
Aitem38	721	Baik
Aitem39	778	Baik
Aitem40	665	Baik
Aitem42	778	Baik
Aitem44	708	Baik
Aitem45	730	Baik
Aitem46	725	Baik
Aitem47	706	Baik
Aitem48	773	Baik
Aitem49	740	Baik
Aitem50	744	Baik
Aitem51	778	Baik
Aitem53	701	Baik
Aitem54	719	Baik

Selain itu peneliti juga melakukan uji reliabilitas pada item di setiap aspeknya. Adapun nilai reliabilitas yang diperoleh di setiap aspeknya diantaranya adalah; pada aspek kognitif didapatkan nilai reliabilitas 0,901 dengan rentang *corrected item-total correlation* 0,075 – 0,738, kemudian pada aspek emosional didapatkan nilai reliabilitas 0,932 dengan rentang 0,461 – 0,740, dan pada aspek perilaku didapatkan nilai reliabilitas sebesar 0,952 dengan rentang 0,477 – 0,826.

Tabel 4.15 Reliabilitas Aspek CBS

Aspek	Reliabilitas	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>
Kognitif	0,901	0,075 – 0,738
Emosional	0,932	0,461 – 0,740
Perilaku	0,952	0,477 – 0,826

9. *Baupat* Akhir

Berdasarkan uji reliabilitas yang telah dilakukan terdapat 3 item yang gugur dengan nilai daya diskriminasi item $< 0,300$ yaitu pada aspek kognitif dengan item nomor 2, item nomor 3, dan item nomor 13.

Tabel 4.15 *Baupat* Hasil Analisis

Aspek	Nomor Item		Jumlah
	F	UF	
Kognitif	1,	4, 5, 6,	15
	7, 8, 9,	10, 11, 12,	
	14, 15,	16, 17, 18,	
Emosional	19, 20, 21,	22, 23, 24,	18
	25, 26, 27,	28, 29, 30,	
	31, 32, 33,	34, 35, 36,	
Perilaku	37, 38, 39,	40, 41, 42,	18

43, 44, 45,	46, 47, 48,
49, 50, 51,	52, 53, 54,
Total	51

Kemudian peneliti melakukan tahap penyesuaian dengan mengunggulkan 3 item pada aspek emosional dan aspek perilaku berdasarkan nilai daya beda terendah di putaran kedua menyisakan jumlah item sehingga bobotnya dapat seimbang.

Tabel 4.16. Daftar Item Penyesuaian

Aspek	Nomor Item		Jumlah
	F	UF	
Kognitif	1,	4, 5, 6,	15
	7, 8, 9,	10, 11, 12,	
	14, 15,	16, 17, 18,	
Emosional	20, 21,	22, 23, 24,	15
	25, 26,	28, 29, 30,	
	32, 33,	34, 35, 36,	
Perilaku	37, 38, 39,	40, 42,	15
	44, 45,	46, 47, 48,	
	49, 50, 51,	53, 54,	
Total			45

Kemudian pada bagian akhir diperoleh item final yaitu 45 item dari skala CBS yang dinyatakan telah memenuhi kriteria validitas dan reliabilitas, sehingga dinyatakan layak untuk digunakan sebagai instrumen dalam proses pengukuran.

Tabel 4.17. Daftar Item Akhir

Aspek	Nomor Item		Jumlah	Bobot
	F	UF		

Kognitif	1	2, 3, 4,	15	33,33%
	5, 6, 7,	8, 9, 10,		
	11, 12,	13, 14, 15,		
Emosional	16, 17,	18, 19, 20,	15	33,33%
	21, 22,	23, 24, 25,		
	26, 27,	28, 29, 30,		
Perilaku	31, 32, 33,	34, 35,	15	33,33%
	36, 37,	38, 39, 40,		
	41, 42, 43,	44, 45,		
		Total	45	100%

PERPUSTAKAAN
UNIVERSITAS JENDERAL ACHMAD YANI
YOGYAKARTA

10. Ringkasan Validitas dan Reliabilitas

Berikut adalah komposisi final dari ringkasan hasil uji validitas dan reliabilitas alat ukur CBS Scale.

Tabel 4.11.11 Komposisi Final

Aspek	Indikator	Validitas Isi Indikator	Aitem	Validitas Isi Aitem	Rit	Reliabilitas
Kognitif	Memiliki kesyukuran lebih tinggi dibandingkan rekan kerja yang lain	0,875	Aitem1	0,825	321	0,975
			Aitem2	0,95	739	
			Aitem3	0,925	710	
	Menganggap rekan sebagai pesaing utama	0,925	Aitem4	0,9	784	
			Aitem5	0,8	483	
			Aitem6	0,85	688	
	Mencantumkan tujuan pribadi untuk mencapai kesuksesan	0,9	Aitem7	0,9	382	
			Aitem8	0,875	547	
			Aitem9	0,875	720	
Emosional	Merasa tidak dilibatkan di tempat kerja	0,825	Aitem10	0,875	722	
			Aitem11	0,875	511	
			Aitem12	0,825	621	
			Aitem13	0,875	592	
			Aitem14	0,875	735	
			Aitem15	0,925	749	
			Aitem16	0,8	669	
			Aitem17	0,85	694	

	Aitem18	0,975	698
	Aitem19	0,875	704
	Aitem20	0,85	571
	Aitem21	0,825	702
	Aitem22	0,85	668
	Aitem23	0,9	772
	Aitem24	0,925	701
	Aitem25	0,85	698
	Aitem26	0,8	568
	Aitem27	0,825	610
	Aitem28	0,925	672
	Aitem29	0,95	629
	Aitem30	0,875	544
	Aitem31	0,85	795
	Aitem32	0,825	721
	Aitem33	0,85	778
	Aitem34	0,85	665
	Aitem35	0,9	770
	Aitem36	0,85	708
	Aitem37	0,85	730
	Aitem38	0,925	725
	Aitem39	0,9	706
	Aitem40	0,875	773
	Aitem41	0,85	740
Merasa terganggu melihat keberhasilan orang lain	0,95		
Meragukan kemampuan diri sendiri ketika melihat orang lain berhasil	0,95		
Mengkritik dan menyalahkan rekan kerja	0,875		
Memiliki sikap kerja sama tim	0,925		
Pemāku			

Berperilaku kasar dan tidak sopan terhadap rekan kerja	Aitem42	0,875	744
	Aitem43	0,825	778
	Aitem44	0,85	700
	Aitem45	0,88	719

PERPUSTAKAAN
UNIVERSITAS JENDERAL ACHMAD YANI
YOGYAKARTA

11. Deskripsi Data Penelitian

Data responden skala CBS didapatkan dengan cara menyebarkan skala kepada karyawan swasta di Provinsi DIY. Berdasarkan data hasil penelitian, dilakukan perhitungan untuk mendapat nilai empirik dan hipotetik.

Tabel 4.19 Deskripsi Data Penelitian

Variabel	Empirik				Hipotetik			
	Min	Max	Mean	SD	Min	Max	Mean	SD
CBS	54	222	110,76	40,307	45	225	135	30

Keterangan:

Skor Empirik : Diperoleh dari hasil penelitian

Skor Hipotetik : Diperoleh dari skala

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa variabel bersyukur memiliki mean empirik sebesar 110,76 dengan standar deviasi 40,307. Kemudian diketahui pula nilai mean hipotetik sebesar 135 dengan standar deviasi 30. Deskripsi data diatas kemudian digunakan untuk menentukan skor yang diperoleh subjek. Kategorisasi dilakukan untuk mengkategorikan setiap subjek berdasarkan jenjang dari suatu atribut yang diukur (Azwar, 2025). Jenjang kategorisasi dikelompokkan ke dalam lima kelompok berdasarkan norma berikut:

Tabel 4.20 Kriteria Kategorial Norma

Rumus Norma	Kategorisasi
$X \leq M - 1,8 SD$	Sangat Rendah
$M - 1,8 SD < X \leq M - 0,6 SD$	Rendah
$M - 0,6 SD < X \leq M + 0,6 SD$	Sedang
$M + 0,6 SD < X \leq M + 1,8 SD$	Tinggi
$M + 1,8 SD < X$	Sangat Tinggi

Peneliti membagi subjek ke dalam lima kategorisasi, sehingga didapatkan hasil sebagai berikut:

Tabel 4.21 Persentif Kategorisasi variabel

Ramus Norma	Kategorisasi
$X \leq 38$	Sangat Rendah
$38 < X \leq 86,5$	Rendah
$86,5 < X \leq 133$	Sedang
$133 < X \leq 183$	Tinggi
$183 < X$	Sangat Tinggi

Tabel 4.22 Kategorisasi Data Penelitian

Kategorisasi	Frekuensi	Persentase
Sangat Rendah	0	0%
Rendah	64	34%
Sedang	83	44%
Tinggi	26	13%
Sangat Tinggi	17	9%
Total	190	100%

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui kategorisasi skala CBS dengan 190 orang subjek terdapat 64 subjek (34%) berada pada kategori rendah, sebanyak 83 subjek (44%) berada pada kategori sedang, sebanyak 26 subjek (13%) berada pada kategori tinggi, dan sebanyak 17 subjek (9%) berada pada kategori sangat tinggi. Hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan swasta di Yogyakarta memiliki perilaku CBS dalam kategori rata-rata sedang dengan total sebanyak 83 subjek (44%).

D. Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengembangkan alat ukur *Crab in Barrel Syndrome* (CBS) pada karyawan swasta di Daerah Istimewa Yogyakarta. Berdasarkan temuan yang diperoleh, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini terbukti dapat diterima, dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa alat ukur CBS Scale memiliki validitas dan reliabilitas yang baik. Penelitian ini melibatkan berjumlah 190 subjek yang telah memenuhi kriteria karakteristik subjek yang sudah ditetapkan sebelumnya. Jumlah subjek terbagi berdasarkan jenis kelamin dimana terdapat 139 subjek perempuan dan 51 subjek laki-laki yang tersebar di Provinsi DIY.

Kesesuaian isi indikator keperilakuan dengan aspek yang diukur, serta kesesuaian isi item dengan indikator keperilakuan merupakan langkah awal dalam pengukuran kualitas psikometrika suatu alat ukur. Penilaian terhadap kesesuaian ini dilakukan oleh para ahli melalui *expert judgement* yang kemudian menjadi dasar dalam menentukan kelayakan dan suatu alat ukur melalui perhitungan validitas isi. Validitas isi merupakan titik awal dalam mengevaluasi kualitas suatu tes yang mencerminkan sejauh mana item mampu merepresentasikan indikator keperilakuan dan atribut yang diukur.

Berdasarkan hasil penilaian, skala ini memiliki validitas isi yang baik, sehingga diyakini mampu menghasilkan data yang akurat dan sesuai dengan tujuan pengukuran. Hasil uji validitas Aiken's V pada indikator keperilakuan, mendapatkan nilai koefisien yang bergerak dari 0,825 – 0,950 maka nilai tersebut dinyatakan > 0,70 atau dianggap valid. Tahap selanjutnya dilakukan uji

validitas isi item, yang kemudian didapatkan hasil koefisien-V dari $0,80 - 0,975 > 0,70$ yang artinya item dari skala CBS dinyatakan valid atau layak untuk digunakan (Azwar, 2025).

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Fettahlioglu dan Dedeoglu (2021), yang juga mengembangkan skala *Crisis Bereel Synthesis*, validitas ini diuji melalui pendekatan *Content Validity Ratio* (CVR) dengan melibatkan 15 ahli, dimana hanya 27 dari 50 item awal yang dinyatakan valid dengan nilai sebesar 0,67. Perbedaan utama terletak pada pendekatan dan hasil, dimana penelitian ini menggunakan validitas isi Aiken's V berdasarkan penilaian dari 10 rater yang menunjukkan kesesuaian tiap item dalam mewakili tujuan pengukuran. Dengan demikian, validitas dalam penelitian ini tampak lebih kuat secara statistik karena semua item terjaga dan memiliki nilai validitas tinggi tanpa perlu proses eliminasi.

Selanjutnya, setelah kesekeluruhan item dinyatakan valid, tahap selanjutnya peneliti melakukan *try out* atau uji coba skala kepada 200 orang responden yang merupakan karyawan swasta di Provinsi DIY. Hasil *try out* yang sudah dikumpulkan tersebut kemudian dihitung sesuai dengan ketentuan skor skala Likert: Sangat Sesuai (5), Sesuai (4), Netral (3), Tidak Sesuai (2) dan Sangat Tidak Sesuai (1) untuk item *favorable*, dan Sangat Sesuai (1), Sesuai (3), Netral (3), Tidak Sesuai (4) dan Sangat Tidak Sesuai (3) untuk item *unfavorable*.

Berdasarkan data responden tersebut kemudian di uji reliabilitasnya menggunakan *Alpha Cronbach*. Hasil uji reliabilitas menunjukkan nilai 0,973 dari total 54 aitem, dengan nilai koefisien *corrected item total correlation* bergerak dari 0,014–0,798, dimana hasil daya diskriminasi aitem menunjukkan terdapat 3 aitem yang memiliki daya beda rendah yaitu pada aitem nomor 2 dengan nilai 0,297, aitem nomor 3 dengan nilai 0,014, dan aitem nomor 13 dengan nilai 0,257. Berdasarkan kriteria daya diskriminasi, apabila nilai aitem < 0,30 maka aitem tersebut dianggap memiliki daya beda rendah atau kurang memuaskan (Azwar, 2025). Dengan demikian, tiga aitem tersebut kemudian digugurkan, dan dilakukan kembali uji reliabilitas pada putaran kedua.

Setelah dilakukan uji reliabilitas kembali, didapatkan nilai koefisien reliabilitas 0,975 > 0,70 dari total 51 aitem. Nilai koefisien *corrected item total correlation* bergerak antara 0,336 – 0,795, sehingga hasil akhir menunjukkan bahwa daya beda aitem memuaskan atau dinyatakan memiliki reliabilitas yang baik. Maka dapat disimpulkan bahwa aitem-aitem pada skala CBS reliabel (Azwar, 2025). Untuk menyesuaikan bobot pada aitem, peneliti kemudian melakukan penyesuaian pada setiap aspek untuk menyetarakan jumlah aitem secara keseluruhan. Peneliti menyesuaikan jumlah aitem dengan mengugurkan kembali 3 aitem di setiap aspek berdasarkan nilai *corrected item total correlation* terendah pada aspek emosional dan perilaku. Adapun aitem yang digugurkan dalam tahap penyesuaian adalah aitem nomor 19, 27, 31, 41, 43, dan 52. Sehingga pada *blueprint* akhir tersisa 45 aitem yang dinyatakan reliabel secara keseluruhan dengan nilai reliabilitas 0,975.

Bila dibandingkan dengan penelitian Fettahloğlu dan Dedeoğlu (2021), penelitian tersebut menghasilkan nilai reliabilitas total sebesar 0,801 untuk 27 item. Dengan demikian, reliabilitas dalam penelitian ini menunjukkan stabilitas pengukuran yang jauh lebih kuat. Selain jumlah item yang lebih besar, tingginya nilai alpha dalam penelitian ini dapat mengindikasikan bahwa konstruk yang diukur lebih homogen atau bahwa pernyataan dalam skala CBS lebih terfokus dan mudah dipahami oleh responden. Sementara itu, penelitian sebelumnya juga menguji reliabilitas per-aspek dan didapatkan nilai reliabilitas pada aspek kognitif sebesar 0,902, aspek emosional sebesar 0,866, dan aspek perilaku sebesar 0,793.

Pada penelitian ini juga dilakukan uji reliabilitas pada setiap aspeknya. Adapun nilai reliabilitas yang diperoleh di setiap aspeknya diantaranya adalah, pada aspek kognitif didapatkan nilai reliabilitas 0,901 dengan rentang *corrected item-total correlation* 0,075 – 0,738, kemudian pada aspek emosional didapatkan nilai reliabilitas 0,932 dengan rentang 0,461 – 0,740, dan pada aspek perilaku didapatkan nilai reliabilitas sebesar 0,952 dengan rentang 0,477 – 0,826. Hasil tersebut menunjukkan bahwa masing-masing aspek pada skala CBS memiliki konsistensi internal yang tinggi.

60 Berdasarkan hasil uji reliabilitas diatas dilihat bahwa aspek kognitif memiliki nilai reliabilitas yang lebih rendah dibandingkan aspek emosional dan aspek perilaku. Rendahnya nilai reliabilitas pada aspek kognitif dapat disebabkan karena proses berpikir (kognitif) bersifat internal dan sering tidak disadari, sehingga sulit diungkapkan secara konsisten melalui *self-report*.

Dalam lingkungan kerja yang kompetitif, pemikiran negatif seperti merasa lebih unggul cenderung disembunyikan karena kekhawatiran akan citra diri dan norma sosial, sehingga jawaban menjadi tidak stabil (Üslim & Özdemir, 2020). Sedangkan pada aspek emosional dan perilaku lebih mudah diekspresikan lewat perasaan jelas atau tindakan nyata, sehingga lebih konkret untuk diukur. Dengan demikian, rendahnya konsistensi pada aspek kognitif menunjukkan bahwa pikiran internal karyawan lebih sulit diukur secara reliabel.

⁷⁶ Berdasarkan hasil analisis data diatas, dapat disimpulkan bahwa skala *crab in barrel syndrome* (CBS) pada karyawan swasta di Daerah Istimewa Yogyakarta dinyatakan valid dan reliabel. Hal tersebut dapat dilihat dari nilai koefisien-V 0,80 – 0,975 yang dinyatakan valid atau dapat diterima, juga nilai reliabilitas yang menunjukkan hasil yang memuaskan yaitu sebesar 0,975 sehingga dinyatakan reliabel. Hal ini menunjukkan bahwa instrumen ini layak digunakan untuk mengukur kecenderungan perilaku CBS pada karyawan swasta di Yogyakarta, sesuai dengan konteks budaya dan dinamika sosial di Indonesia. ⁵⁹ Dengan demikian alat ukur CBS dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya untuk mengungkapkan perilaku *crab in barrel* di lingkungan kerja. ⁵⁰

Setelah dipastikan bahwa alat ukur ini valid dan reliabel, analisis dilanjutkan dengan ⁴¹ melakukan kategorisasi berdasarkan skor total yang diperoleh. Kategorisasi ini bertujuan untuk mengetahui seberapa tinggi, sedang, atau rendah kecenderungan perilaku CBS yang dimiliki oleh responden, sehingga dapat memberikan gambaran yang lebih konkret mengenai fenomena ini di lingkungan kerja. Dari hasil kategorisasi skala CBS terhadap 190 subjek,

diketahui bahwa sebanyak 64 subjek (34%) berada pada kategori rendah, 83 subjek (44%) berada pada kategori sedang, 26 subjek (13%) berada pada kategori tinggi, dan 17 subjek (9%) berada pada kategori sangat tinggi. Temuan ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan swasta di DIY memiliki kecenderungan perilaku *crab syndrome* pada kategori sedang, dengan total sebanyak 83 subjek (44%).

Mayoritas karyawan swasta berada pada kategori sedang dalam perilaku *crab syndrome* karena persaingan kerja yang tinggi mendorong munculnya perbandingan sosial. Namun demikian, tidak semua individu langsung mengekspresikan perasaan negatif seperti iri, keinginan menjatuhkan, atau perilaku sabotase. Menurut Purwaningswulan dan Khaira (2025), fenomena *crab syndrome* di tempat kerja muncul karena tiga faktor, diantaranya adalah faktor individu seperti rasa tidak aman dan motif sosiogenesis, faktor sosial yang berhubungan dengan peran dan suasana kerja, serta faktor organisasional yang meliputi peran kepemimpinan, budaya perusahaan, dan dinamika perusahaan. Banyak karyawan cenderung menahan dorongan yang muncul karena adanya kontrol diri, norma sosial, dan etika kerja. Dengan kata lain, hasil tersebut menunjukkan bahwa para karyawan masih berusaha menyesuaikan diri dengan tekanan dan persaingan, meskipun mereka belum sepenuhnya terbebas dari perasaan negatif seperti iri atau keinginan menjatuhkan orang lain.

Penelitian ini telah melalui tahapan pengembangan alat ukur secara sistematis, dengan hasil yang menunjukkan bahwa alat ukur CBS memiliki terbukti valid dan reliabel. Kemudian hasil penelitian juga memberikan gambaran yang informatif mengenai kecenderungan perilaku tersebut di lingkungan kerja. Namun, penelitian ini tidak lepas dari beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan dalam. Penelitian ini masih memiliki keterbatasan dalam menguji contoh konkret perilaku CBS di tempat kerja, sehingga beberapa item yang disusun cenderung bersifat umum dan kurang spesifik. Karena skala ini mengukur perilaku negatif, beberapa responden cenderung memilih jawaban netral untuk menghindari kesan bahwa mereka memiliki perilaku tersebut. Hal ini diduga menjadi salah satu penyebab mayoritas responden berada pada kategori sedang, yang kemungkinan mencerminkan kecenderungan untuk memberikan jawaban yang aman secara sosial.

Pada penelitian selanjutnya diharapkan dapat lebih mendalami konteks nyata perilaku CBS di lingkungan kerja sesuai dengan konteks budaya di Indonesia melalui wawancara atau studi kualitatif sebelum tahap penyusunan item. Mengingat masih minimnya alat ukur CBS yang tersedia dan teruji secara psikometrik di Indonesia, disarankan agar penelitian selanjutnya melakukan eksplorasi literatur yang lebih luas terkait alat ukur yang sudah dikembangkan sebelumnya.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Alat ukur *Crab in Barrel Syndrome* (CBS) terbukti memiliki validitas dan reliabilitas yang baik. dari 54 item yang dikembangkan, sebanyak 45 item dinyatakan valid dan reliabel, sehingga banyak digunakan untuk penelitian selanjutnya yang mengkaji fenomena *crab syndrome* di lingkungan kerja. Penelitian ini melibatkan subjek sebanyak 190 orang karyawan swasta di Provinsi DIY, dengan rentang usia 19 hingga 31 tahun. Berdasarkan hasil uji validitas isi indikator keperilaku, nilai koefisien V bergerak dari 0,825 – 0,950 > 0,50 sementara hasil uji validitas isi item menunjukkan nilai koefisien V bergerak dari 0,80 – 0,975 > 0,50. Nilai reliabilitas yang diperoleh dari 45 item final sebesar 0,975, dengan nilai *corrected item-total correlation* bergerak dari 0,321 – 0,795. Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa alat ukur CBS *Scale* pada karyawan swasta memiliki validitas dan reliabilitas yang baik, serta memenuhi kredibilitas sebagai alat ukur yang dapat digunakan pada penelitian di sektor swasta. Berikut adalah *Magister* akhirnya:

Table 5.1. Blueprint CBS Scale

Aspek	Indikator	Nomor Item		Jumlah	Bobot
		F	UF		
Kognitif	Memiliki keyakinan lebih unggul dibandingkan rekan kerja yang lain	1	2, 3, 4,	15	33,33%
	Menganggap rekan kerja sebagai pesaing utama	5, 6, 7,	8, 9, 10,		
	Mengutamakan tujuan pribadi untuk mencapai kesuksesan	11, 12,	13, 14, 15,		

Aspek	Indikator	Nomor Altern		Jumlah	Bobot
		F	UF		
Emosional	Merasa tidak dihargai di tempat kerja	16, 17,	18, 19, 20,	15	33,33%
	Merasa terganggu melihat keberhasilan orang lain	21, 22,	23, 24, 25,		
	Meragukan kemampuan diri sendiri ketika melihat orang lain berhasil	26, 27,	28, 29, 30,		
Perilaku	Mengkritik dan menyalahkan rekan kerja	31, 32, 33,	34, 35,	15	33,33%
	Menolak adanya kerja sama tim	36, 37,	38, 39, 40,		
	Berperilaku kasar dan tidak sopan terhadap rekan kerja	41, 42, 43,	44, 45,		
			Total		45

36

B. Saran

Berdasarkan pada hasil penelitian yang telah peneliti lakukan, terdapat beberapa saran penelitian diantaranya yaitu:

1. Bagi Subjek

Saran bagi subjek penelitian diharapkan dapat mengembangkan kesadaran diri dan aktif dalam kolaborasi guna mengurangi dampak perilaku CBS. Kemudian untuk penelitian selanjutnya, disarankan agar subjek diperluas mencakup berbagai latar belakang, seperti karyawan pemerintahan, tenaga pendidik, mahasiswa tingkat akhir, atau kelompok masyarakat lainnya.

2. Bagi Instansi Perusahaan

Saran bagi instansi perusahaan diharapkan dapat menerapkan monitoring dan evaluasi lingkungan kerja serta meningkatkan budaya

apresiasi dan kolaborasi sehingga dapat meminimalisasi kecenderungan perilaku CBS. Peneliti selanjutnya disarankan untuk bekerja sama langsung dengan instansi atau perusahaan formal, baik sektor swasta maupun publik, guna memperoleh data yang lebih representatif.

3. Bagi Penelitian Selanjutnya

Saran bagi penelitian selanjutnya diharapkan dapat berfokus pada uji validitas lanjutan seperti validitas konstruk agar alat ukur CBS dapat lebih valid untuk digunakan dalam penelitian selanjutnya. Selain itu, penelitian lanjutan juga dapat mengembangkan intervensi atau program psikodukasi melalui hasil pengukuran untuk mengurangi perilaku *crab grabbing* dalam lingkungan kerja maupun akademik.

PERPUSTAKAAN
UNIVERSITAS JENDERAL ACHMAD YANI
YOGYAKARTA

PERPUSTAKAAN
UNIVERSITAS JENDERAL ACHMAD YANI
YOGYAKARTA

Konstruksi Alat Ukur Crab In Barrel Syndrome Pada Karyawan Swasta Di Daerah Istimewa Yogyakarta

ORIGINALITY REPORT

16%	15%	6%	6%
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	dspace.uii.ac.id Internet Source	1%
2	doaj.org Internet Source	1%
3	repository.upi.edu Internet Source	1%
4	Submitted to Konsorsium Perguruan Tinggi Swasta Indonesia II Student Paper	1%
5	www.buletin.k-pin.org Internet Source	1%
6	repository.uin-suska.ac.id Internet Source	1%
7	eprints.uny.ac.id Internet Source	<1%
8	123dok.com Internet Source	<1%
9	docplayer.info Internet Source	<1%
10	id.123dok.com Internet Source	<1%
11	Submitted to Universitas Diponegoro Student Paper	<1%

12	Submitted to Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Gadjah Mada Student Paper	<1 %
13	etheses.uin-malang.ac.id Internet Source	<1 %
14	repository.unj.ac.id Internet Source	<1 %
15	id.scribd.com Internet Source	<1 %
16	literaksi.ayasophia.org Internet Source	<1 %
17	repository.stikesmitrakeluarga.ac.id Internet Source	<1 %
18	www.researchgate.net Internet Source	<1 %
19	adoc.pub Internet Source	<1 %
20	repository.unjaya.ac.id Internet Source	<1 %
21	www.scribd.com Internet Source	<1 %
22	repository.uinjkt.ac.id Internet Source	<1 %
23	eprints.umm.ac.id Internet Source	<1 %
24	journalieaa.ir Internet Source	<1 %
25	repository.iiq.ac.id Internet Source	<1 %

26	repository.radenintan.ac.id Internet Source	<1 %
27	Glen Andre Yusuf T, Ryalno Stefano Noya. "Optimalisasi Kinerja Karyawan melalui Kompetensi dan Pelatihan: Penelitian pada PT. Wujud Rama Abadi", eCo-Fin, 2025 Publication	<1 %
28	Submitted to Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia Student Paper	<1 %
29	jurnalnasional.ump.ac.id Internet Source	<1 %
30	perrjournal.com Internet Source	<1 %
31	repository.ar-raniry.ac.id Internet Source	<1 %
32	repository.iain-manado.ac.id Internet Source	<1 %
33	repository.unibos.ac.id Internet Source	<1 %
34	Nila Alfiana F., Effy Wardati Maryam. "Keampuan Kolektif Meningkatkan Ketahanan Tenaga Kerja di Indonesia", Journal of Islamic Psychology, 2024 Publication	<1 %
35	Submitted to Universitas Negeri Surabaya The State University of Surabaya Student Paper	<1 %
36	repository.uinsaizu.ac.id Internet Source	<1 %

37	Submitted to Universitas Hang Tuah Surabaya Student Paper	<1 %
38	Annisa Etika Arum, Muhammad Khumaedi, Endang Susilaningih. "Pengembangan Instrumen Penilaian Domain Afektif (Sikap Kepercayaan Diri pada Siswa", Jurnal Basicedu, 2022 Publication	<1 %
39	Submitted to Universitas Islam Indonesia Student Paper	<1 %
40	jambi.antaranews.com Internet Source	<1 %
41	journal.uad.ac.id Internet Source	<1 %
42	repository.umj.ac.id Internet Source	<1 %
43	Submitted to Sriwijaya University Student Paper	<1 %
44	eprints.undip.ac.id Internet Source	<1 %
45	text-id.123dok.com Internet Source	<1 %
46	bprofit-futures.com Internet Source	<1 %
47	ejournal.unitomo.ac.id Internet Source	<1 %
48	journal.unnes.ac.id Internet Source	<1 %
49	myrayrinaldi.blogspot.com Internet Source	<1 %

<1 %

50

Ira Puspita Sari, Anip Febtriko, Tri Rahayuningsih, Adrian Adi Putra. "INTEGRASI PENDEKATAN ANALYTIC NETWORK PROCESS DAN STRUCTURAL EQUATION MODELING UNTUK PENGUKURAN BULLYING DI TEMPAT KERJA BERBASIS GENDER MENGGUNAKAN SISTEM PAKAR", Rabit : Jurnal Teknologi dan Sistem Informasi Univrab, 2019

Publication

<1 %

51

Submitted to Sultan Agung Islamic University

Student Paper

<1 %

52

Submitted to Universitas Islam Riau

Student Paper

<1 %

53

Submitted to Universitas Sebelas Maret

Student Paper

<1 %

54

dergipark.org.tr

Internet Source

<1 %

55

ejurnalunsam.id

Internet Source

<1 %

56

jurnal.unimed.ac.id

Internet Source

<1 %

57

jurnal.untirta.ac.id

Internet Source

<1 %

58

media.neliti.com

Internet Source

<1 %

59

ojs2.polimedia.ac.id

Internet Source

<1 %

60

pasca-umi.ac.id

Internet Source

<1 %

61 repo.iain-tulungagung.ac.id

Internet Source

<1 %

62 repositori.usu.ac.id

Internet Source

<1 %

63 www.coursehero.com

Internet Source

<1 %

64 docobook.com

Internet Source

<1 %

65 ejournal.unira.ac.id

Internet Source

<1 %

66 eprints.ums.ac.id

Internet Source

<1 %

67 herusidik.wordpress.com

Internet Source

<1 %

68 mafiadoc.com

Internet Source

<1 %

69 pdfcoffee.com

Internet Source

<1 %

70 ppjp.ulm.ac.id

Internet Source

<1 %

71 pt.scribd.com

Internet Source

<1 %

72 repositori.umsu.ac.id

Internet Source

<1 %

73 repository.metrouniv.ac.id

Internet Source

<1 %

repository.unika.ac.id

74

Internet Source

<1 %

75

repository.usd.ac.id

Internet Source

<1 %

76

www.ejournal.universitasmahendradatta.ac.id

Internet Source

<1 %

77

Bariş Çavuş, Ruhi Sarpkaya. "Are Schools a Bucket of "Crabs"? A Mixed Method Study at High Schools in Turkey", International Journal of Educational Reform, 2022

Publication

<1 %

Exclude quotes Off

Exclude matches Off

Exclude bibliography Off

PERPUSTAKAAN
UNIVERSITAS JENDERAL ACHMAD YANI
YOGYAKARTA