

## BAB 1

### 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 presentase 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.

Fettahioğlu dan Dedeoğlu (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 biasa 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).

Boyas (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 menghasut rekan kerja agar memberikan kinerja yang standar bagi organisasi atau perusahaan. Aydın 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 (2025), 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 berpikir 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 suasana 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

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

Fenomena CBS juga dapat berdampak pada menurunnya kepuasan dan loyalitas kerja. Astuti dan Heryadi (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 dibiarkan 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, menolak kerja sama tim dan menganggap

dirinya 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 *miss-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 mengalami 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 di atas 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 Uzun & Ozdemir (2020) yang mengembangkan skala *crab syndrome* "if i can't do it, you can't do it" pada karyawan yang bekerja di berbagai sektor di Turki, dengan melakukan kajian literatur dalam menyusun 17 aitem awal dalam skala *crab syndrome*. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa 17 aitem dapat disederhanakan menjadi 5 aitem yang menunjukkan validitas dan reliabilitas yang baik sebagai alat ukur perilaku *crab syndrome*.

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

aitem pernyataan awal yang kemudian disederhanakan menjadi 27 aitem. 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 aitem 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 Sauri dkk. (2023) yang menafsirkan *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

(hasad) 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 menyimak 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 menyoroti 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 in barrel 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*.

## **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.

## **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*.

### **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.

b) Bagi Instansi Perusahaan

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

c) Bagi penelitian selanjutnya

Penelitian ini dapat dijadikan pijakan awal untuk membuat 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.

#### **D. Keaslian Penelitian**

Keaslian penelitian ini dapat dilihat melalui perbandingan berdasarkan penelitian terdahulu yang memiliki kesamaan dalam topik atau tema, 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 Ruhi (2021) dengan judul *Measuring “Crabs in A Bucket” Phenomenon At Schools: A Scale Development Study*. Penelitian ini bertujuan untuk mengembangkan alat ukur *Crabs 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 aitem dan 2 dimensi utama (*individual factors sub-dimension and organizational factors sub-dimension*) kemudian struktur, dan sifat psikometrik CBSS dinyatakan cukup valid dan reliabel.

Uzum 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, Sureyya (2024) dengan judul *Crab Syndrome in Business Life and Collectivist/Individualist Culture*, bertujuan untuk mengetahui dampak lingkungan budaya kolektivis/individualis terhadap karyawan yang menunjukkan *crab syndrome*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya kolektivis 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 Aydin dan Oguzhan (2019) dengan judul *The "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 Syukron 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 menemukan 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 Barış dan Ruhi (2021) yang menggunakan teori dari Duke (2014). Sedangkan pada penelitian ini mengembangkan alat ukur CBS dengan menggunakan *grand theory* dari Fettahlioglu dan Dedeoglu (2021).

### 3. Keaslian alat ukur

Pada penelitian Bariş dan Ruhi (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 orisinil 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.