

## BAB IV

### PELAKSANAAN DAN HASIL PENELITIAN

#### A. Orientasi Kancan dan Persiapan Penelitian

##### 1. Orientasi Kancan

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 disebarakan melalui sosial media.

## 2. Persiapan Penelitian

Tahapan-tahapan 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 disebarakan melalui media sosial, sehingga tidak melibatkan interaksi langsung dengan institusi atau otoritas 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 Fettahlioglu dan Dedeoglu (2021). Skala ini terdiri dari 3 aspek yang diturunkan menjadi 9

indikator berperilaku, dengan rencana jumlah aitem sebanyak 54 aitem.

**Tabel 4.1** *Blueprint* Awal Skala CBS

Aspek	Nomor Aitem		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,		
<b>Total</b>		<b>54</b>	<b>100%</b>	

## 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 *spread-sheets*. 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 mengevaluasi 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 aitem. 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-sheets* kepada 3 orang *expert* yang diantaranya 2 dosen psikologi dan 1 sarjana Pendidikan Bahasa & Sastra Indonesia. Review eksternal dilakukan untuk menilai apakah butir aitem relevan dan dapat dipahami sesuai dengan kaidah penulisan aitem dan kebahasaan Indonesia.

Pelaksanaan uji validitas isi terhadap butir aitem dilaksanakan pada tanggal 28 Mei sampai dengan 3 Juni 2025 secara *online* menggunakan aplikasi *WhatsApp* dengan media *spread-sheets*. 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 aitem sehingga dapat mewakili indikator keperilakuan sesuai dengan tujuan pengukuran.

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 kuesioner CBS *Scale* yang disebarakan melalui sosial media. Subjek yang berpartisipasi merupakan karyawan swasta di provinsi DIY. Prosedur pengerjaan kuesioner skala CBS dijelaskan di dalam *link* pengisian *google form*, sehingga meminimalisir adanya kesalahan dalam pengerjaan, juga memastikan bahwa subjek yang berpartisipasi sesuai dengan kriteria responden.

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

### **C. Hasil Penelitian**

#### **1. Validitas Isi Indikator**

Menurut Azwar (2025), uji validitas isi indikator melibatkan evaluasi oleh penilai (*rater*) sebanyak 20 orang untuk menentukan kelayakan indikator. Apabila hasil dari indikator keperilakuan  $> 0,50$  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 menjatuhkan 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 *favourable* dan 27 aitem *unfavourable*. Penulisan aitem disusun di bawah bimbingan dosen psikometrika.

**Tabel 4.3** Skala Rencana Penurunan Aitem

<b>Aspek</b>	<b>Indikator</b>	<b>Aitem</b>	
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 keunggulan 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)
	Meragukan 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 jika tidak mendapatkan hasil kerja yang maksimal (F)

		33. Keberhasilan rekan kerja membuat saya meragukan kemampuan diri saya sendiri (F)
		34. Saya tetap percaya diri meskipun orang lain mendapat pencapaian lebih dulu. (UF)
		35. Kesuksesan rekan kerja tidak memengaruhi keyakinan saya terhadap kemampuan yang saya miliki (UF)
		36. Saya tidak pernah meragukan kemampuan saya dalam menyelesaikan pekerjaan (UF)
Perilaku	Mengkritik dan menjatuhkan rekan kerja	37. Saya mencari kesalahan orang lain di tempat kerja agar saya terlihat lebih baik (F)
		38. Saya membicarakan keburukan rekan kerja saya di tempat kerja (F)
		39. Saya memberikan kritik negatif terhadap rekan kerja saya di depan atasan (F)
		40. Saya merasa tidak perlu menjatuhkan orang lain untuk terlihat lebih baik. (UF)
		41. Saya memberikan kritik untuk membangun, bukan untuk merendahkan rekan kerja saya (UF)
		42. Saya tidak pernah meremehkan usaha dari rekan kerja saya (UF)
	Menolak adanya kerja sama tim	43. Saya lebih suka bekerja sendiri daripada berbagi tugas dengan rekan kerja saya (F)
		44. Saya menolak membantu rekan kerja saya dalam menyelesaikan pekerjaan (F)
		45. Saya tidak ingin berbagi informasi penting dengan rekan kerja jika itu bisa membuat mereka 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. Mengerjakan tugas bersama dapat membantu menyelesaikan tugas lebih efisien (UF)
	Berperilaku kasar dan tidak sopan terhadap rekan kerja	49. Saya sering bersikap sinis dan mengabaikan rekan kerja saya di tempat kerja (F)
		50. Saya sering berbicara dengan nada tinggi atau kasar kepada rekan kerja (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 professional terhaap rekan kerja di berbagai situasi (UF)

---

54. Saya selalu berusaha menjaga sikap sopan 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 aitem yang telah dibuat dinyatakan relevan atau dapat dipahami sesuai dengan kaidah penulisan aitem dan kebahasaan Indonesia. Berdasarkan hasil review eksternal yang didapatkan, peneliti menarik kesimpulan bahwa dari ketiga para ahli memberikan masukan terhadap beberapa aitem yang dianggap sesuai dan tidak sesuai dengan kaidah penulisan aitem. Terdapat 6 aitem yang dinilai tidak relevan karena penggunaan kata “Tidak” pada isi aitem sehingga perlu dihindari karena dapat berpengaruh langsung terhadap validitas dan reliabilitas alat ukur.

Kemudian *expert* juga menilai bahwa terdapat 1 aitem 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 aitem yang menggunakan kata “Merasa” untuk mengurangi pemakaian kata tersebut sehingga aitem 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 aitem 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 aitem 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 aitem dapat dipahami dengan baik oleh para responden.

#### 5. *Blueprint* Awal

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

**Tabel 4.4** *Blueprint* Pernyataan Aitem

Indikator	Aitem
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 beripikir 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 atasan lebih 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 tersaingi (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)
Meragukan 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 meragukan 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 menunjukkan hasil kerja yang lebih baik (UF)

Mengkritik dan menjatuhkan rekan kerja	<p>37. Saya mencari kesalahan orang lain di tempat kerja agar saya terlihat lebih baik (F)</p> <p>38. Saya membicarakan keburukan rekan kerja saya dengan orang lain. (F)</p> <p>39. Saya memberikan kritik negatif terhadap rekan kerja di depan atasan (F)</p> <p>40. Saya mampu menunjukkan kualitas diri tanpa menjatuhkan orang lain. (UF)</p> <p>41. Saya memberikan kritik untuk membangun, bukan untuk merendahkan rekan kerja saya (UF)</p> <p>42. Saya menghargai setiap usaha yang dilakukan oleh rekan kerja saya. (UF)</p>
Menolak adanya kerja sama tim	<p>43. Saya merasa lebih efektif bekerja sendiri daripada berbagi tugas dengan rekan lain. (F)</p> <p>44. Saya menolak membantu rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan (F)</p> <p>45. Saya memilih menyimpan informasi penting jika hal itu berpotensi membuat rekan kerja lebih unggul dari saya. (F)</p> <p>46. Saya percaya bahwa kerja sama tim dapat meningkatkan hasil yang maksimal (UF)</p> <p>47. Saya selalu terbuka untuk membantu rekan kerja dalam tim. (UF)</p> <p>48. Mengerjakan tugas bersama dapat membantu menyelesaikan tugas lebih efisien (UF)</p>
Berperilaku kasar dan tidak sopan terhadap rekan kerja	<p>49. Saya bersikap sinis dan mengabaikan rekan kerja saya di tempat kerja (F)</p> <p>50. Saya berbicara dengan nada tinggi atau kasar kepada rekan kerja (F)</p> <p>51. Saya bertindak sesuai keinginan sendiri tanpa memedulikan kenyamanan rekan kerja. (F)</p> <p>52. Saya menyadari bahwa sikap kasar dapat merusak lingkungan kerja yang sehat. (UF)</p> <p>53. Saya tetap bersikap ramah dan profesional terhadap rekan kerja di berbagai situasi (UF)</p> <p>54. Saya berusaha menjaga sikap sopan saat berkomunikasi dengan rekan kerja (UF)</p>

## 6. Validitas Isi Aitem

Perhitungan validitas isi aitem menggunakan uji validitas Aiken's V untuk menilai kesesuaian isi aitem dengan indikator berperilaku 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  $V > 0,50$ .

**Tabel 4.5** Hasil Validitas Isi Aitem Skala CBS

Aitem	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 aitem 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 domisili.

## a) Jenis Kelamin

**Tabel 4.6** Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-laki	51	27%
Perempuan	139	73%
<b>Total</b>	<b>190</b>	<b>100%</b>

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%
<b>Total</b>	<b>190</b>	<b>100%</b>

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

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

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 dapat 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 aitem, dengan nilai koefisien *corrected item total correlation* bergerak dari 0,014 – 0,798. Menurut Azwar (2025) semua aitem yang mencapai koefisien korelasi lebih

dari 0,300 daya bedanya dianggap memuaskan, sedangkan aitem yang memiliki koefisien  $< 0,300$  maka dinyatakan memiliki daya beda rendah. Hasil daya diskriminasi aitem menunjukkan terdapat 3 aitem  $< 0,300$  yaitu aitem nomor 2 dengan nilai 0,297, aitem nomor 3 dengan nilai 0,014, dan aitem nomor 13 dengan nilai 0,257. Sehingga aitem tersebut harus digugurkan karena memiliki daya beda rendah.

**Tabel 4.9** Uji Reliabilitas Putaran Pertama

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

**Tabel 4.10** Daya Diskriminasi Aitem Putaran Pertama

Aitem	Corrected Item-Total Correlation	Keterangan
Aitem1	.370	Baik
Aitem2	.297	Gugur
Aitem3	.014	Gugur
Aitem4	.717	Baik
Aitem5	.680	Baik
Aitem6	.768	Baik
Aitem7	.510	Baik
Aitem8	.701	Baik
Aitem9	.404	Baik
Aitem10	.530	Baik
Aitem11	.703	Baik
Aitem12	.705	Baik
Aitem13	.257	Gugur
Aitem14	.538	Baik
Aitem15	.638	Baik
Aitem16	.579	Baik
Aitem17	.720	Baik
Aitem18	.736	Baik
Aitem19	.458	Baik
Aitem20	.685	Baik
Aitem21	.710	Baik
Aitem22	.678	Baik
Aitem23	.686	Baik

Aitem24	.551	Baik
Aitem25	.711	Baik
Aitem26	.685	Baik
Aitem27	.426	Baik
Aitem28	.759	Baik
Aitem29	.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* bergerak 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

<b>Reliability Statistics</b>	
Cronbach's Alpha	N of Items
.975	51

**Tabel 4.12** Daya Diskriminasi Aitem Putaran Kedua

<b>Aitem</b>	<b>Corrected Item- Total Correlation</b>	<b>Keterangan</b>
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
<b>Aitem19</b>	<b>.449</b>	Baik
Aitem20	.684	Baik
Aitem21	.708	Baik
Aitem22	.692	Baik
Aitem23	.696	Baik
Aitem24	.564	Baik
Aitem25	.708	Baik
Aitem26	.685	Baik
<b>Aitem27</b>	<b>.423</b>	Baik
Aitem28	.766	Baik
Aitem29	.691	Baik
Aitem30	.693	Baik
<b>Aitem31</b>	<b>.446</b>	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	.656	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 *blueprint* 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 *instrument* pengukuran.

**Tabel 4.13** Uji Reliabilitas Putaran Ketiga

<b>Reliability Statistics</b>	
Cronbach's Alpha	N of Items
.975	45

**Tabel 4.14** Daya Diskriminasi Aitem Putaran Ketiga

<b>Aitem</b>	<b>Corrected Item-Total Correlation</b>	<b>Keterangan</b>
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	.770	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	.700	Baik
Aitem54	.719	Baik

Selain itu peneliti juga melakukan uji reliabilitas pada aitem 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. *Blueprint* Akhir

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

**Tabel 4.15** *Blueprint* Hasil Analisis

Aspek	Nomor Aitem		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.	
<b>Total</b>			<b>51</b>

Kemudian peneliti melakukan tahap penyesuaian dengan menggugurkan 3 aitem pada aspek emosional dan aspek perilaku berdasarkan nilai daya beda terendah di putaran kedua guna menyetarakan jumlah aitem sehingga bobotnya dapat seimbang.

**Tabel 4.16** *Blueprint* Penyesuaian

Aspek	Nomor Aitem		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.	
<b>Total</b>			<b>45</b>

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

**Tabel 4.17** *Blueprint* Akhir

Aspek	Nomor Aitem		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.		
<b>Total</b>			<b>45</b>	<b>100%</b>

## 10. Ringkasan Validitas dan Reliabilitas

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

Tabel 4.18 Kompilasi Final

Aspek	Indikator	Validitas Isi Indikator	Aitem	Validitas Isi Aitem	Rit	Reliabilitas
Kognitif	Memiliki keyakinan lebih unggul dibandingkan rekan kerja yang lain	0,875	Aitem1	0,825	.321	0,975
			Aitem2	0,95	.739	
			Aitem3	0,925	.710	
			Aitem4	0,9	.784	
			Aitem5	0,8	.483	
	Menganggap rekan kerja sebagai pesaing utama	0,925	Aitem6	0,85	.688	
			Aitem7	0,9	.382	
			Aitem8	0,875	.547	
			Aitem9	0,875	.720	
			Aitem10	0,875	.722	
	Mengutamakan tujuan pribadi untuk mencapai kesuksesan	0,9	Aitem11	0,875	.511	
			Aitem12	0,825	.621	
			Aitem13	0,875	.592	
			Aitem14	0,875	.735	
			Aitem15	0,925	.749	
Emosional	Merasa tidak dihargai di tempat kerja	0,825	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
	Merasa terganggu melihat keberhasilan orang lain	0,95	Aitem23	0,9	.772
			Aitem24	0,925	.701
			Aitem25	0,85	.698
			Aitem26	0,8	.568
	Meragukan kemampuan diri sendiri ketika melihat orang lain berhasil.	0,95	Aitem27	0,825	.610
			Aitem28	0,925	.672
			Aitem29	0,95	.629
			Aitem30	0,875	.544
			Aitem31	0,85	.795
	Mengkritik dan menjatuhkan rekan kerja	0,875	Aitem32	0,825	.721
			Aitem33	0,85	.778
			Aitem34	0,85	.665
			Aitem35	0,9	.770
Perilaku			Aitem36	0,85	.708
			Aitem37	0,85	.730
	Menolak adanya kerja sama tim	0,925	Aitem38	0,925	.725
			Aitem39	0,9	.706
			Aitem40	0,875	.773
		0,925	Aitem41	0,85	.740

---

Berperilaku kasar dan tidak sopan terhadap rekan kerja	Aitem42	0,875	.744
	Aitem43	0,825	.778
	Aitem44	0,85	.700
	Aitem45	0,85	.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 Kategori 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** Persentil Kategorisasi Variabel

<b>Rumus Norma</b>	<b>Kategorisasi</b>
$X \leq 38$	Sangat Rendah
$38 < X \leq 86,5$	Rendah
$86,5 < X \leq 135$	Sedang
$135 < X \leq 183$	Tinggi
$183 < X$	Sangat Tinggi

**Tabel 4.22** Kategorisasi Data Penelitian

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

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 berperilaku dengan aspek yang diukur, serta kesesuaian isi aitem dengan indikator berperilaku 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 dari suatu alat ukur melalui perhitungan validitas isi. Validitas isi merupakan titik awal dalam mengevaluasi kualitas suatu tes yang mencerminkan sejauh mana aitem mampu merepresentasikan indikator berperilaku dari 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 berperilaku, 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 aitem, yang kemudian didapatkan hasil koefisien-V dari 0,80 – 0,975 > 0,70 yang artinya aitem dari skala CBS dinyatakan valid atau layak untuk digunakan (Azwar, 2025).

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Fettahlioğlu dan Dedeoğlu (2021), yang juga mengembangkan skala *Crab in Barrel Syndrome*, validitas isi diuji melalui pendekatan *Content Validity Ratio* (CVR) dengan melibatkan 15 ahli, dimana hanya 27 dari 50 aitem 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 aitem terjaga dan memiliki nilai validitas tinggi tanpa perlu proses eliminasi.

Setelah keseluruhan aitem 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 aitem *favorabel*, dan Sangat Sesuai (1), Sesuai (3), Netral (3), Tidak Sesuai (4) dan Sangat Tidak Sesuai (5) untuk aitem *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). Guna 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 Fettahlioğlu dan Dedeoğlu (2021), penelitian tersebut menghasilkan nilai reliabilitas total sebesar 0,801 untuk 27 aitem. Dengan demikian, reliabilitas dalam penelitian ini menunjukkan stabilitas pengukuran yang jauh lebih kuat. Selain jumlah aitem 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.

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 (Üzüm & 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.

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. Dengan demikian alat ukur CBS dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya untuk mengungkapkan perilaku *crab syndrome* di lingkungan kerja.

Setelah dipastikan bahwa alat ukur ini valid dan reliabel, analisis dilanjutkan dengan 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 Purwaningwulan 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 mengkaji contoh konkret perilaku CBS di tempat kerja, sehingga beberapa aitem 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 aitem. 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.