

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

Pada BAB V ini, peneliti menyajikan tahap penutup dari penelitian yang telah dilakukan. Bab ini berisi uraian mengenai kesimpulan dari temuan penelitian serta memberikan saran bagi perusahaan, karyawan, dan peneliti selanjutnya dalam memahami serta mengembangkan kajian lebih lanjut terkait fenomena *crab mentality* di lingkungan kerja.

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai Fenomena *Crab Mentality* pada Karyawan di Kota Bandung, dapat disimpulkan sebagai berikut:

- 1) Faktor individual dari *crab mentality* menunjukkan bahwa keadaan psikologis yang berasal dari seseorang memiliki andil dalam proses pengembangan diri baik untuk dirinya sendiri maupun orang lain di sekitarnya. Faktor individual ini membahas mengenai pemenuhan kebutuhan psikologis dari seseorang. Rasa tidak percaya diri (*insecure*), ketidakpuasan terhadap pencapaian pribadi, serta kebutuhan akan pengakuan menjadikan seseorang memilih untuk menjatuhkan rekan kerjanya daripada fokus dalam pengembangan dirinya. Orang dengan *crab mentality* memiliki hasrat untuk memenuhi kebutuhan untuk membuktikan kemampuannya, diakui, dan dianggap dalam lingkungan kerja.

- 2) Faktor societal dari *crab mentality* menunjukkan bahwa hal-hal yang bersifat kesosialan dalam tempat kerja dengan fenomena *crab mentality* tersebut dapat menjadi sebuah pola yang berkesinambungan dalam proses pengembangan diri karyawan. Hubungan dari individu-individu yang berada di lingkungan dengan *crab mentality* adalah hubungan yang tidak terikat secara emosional dan sebatas rekan kerja saja. Komunikasi yang tidak efektif, tidak ada komitmen penuh dalam tim, hingga sikap tidak saling mendukung antarkaryawan juga adalah suasana yang terjadi di lingkungan kerja dengan fenomena tersebut. Lalu, peran yang langsung berkaitan dengan pihak lain atau klien lebih besar kemungkinannya dalam memunculkan fenomena *crab mentality*.
  
- 3) Faktor organizational dari *crab mentality* menunjukkan bahwa seluruh elemen yang terlibat dalam operasional perusahaan sangat berperan dalam proses pengembangan diri karyawan. Sikap pemimpin yang tidak memberikan arahan atau hanya sedikit dalam memberikan arahan merupakan salah satu sumber kemunculan fenomena *crab mentality* pada karyawan. Budaya perusahaan yang menuntut untuk bekerja dengan orientasi hasil akhir tanpa mempertimbangkan aspek kekeluargaan di tempat kerja juga menjadi hal yang perlu diperhatikan dalam kemunculan fenomena tersebut di tempat kerja. Hal ini juga termasuk kesejahteraan karyawan yang dapat dilihat dari dengan tekanan kerja dan juga kemampuan perusahaan dalam mengelola SDM yang ada.

Fenomena *crab mentality* dapat muncul dalam proses pengembangan diri terlebih lagi pada orang yang menjadi korban dari fenomena tersebut. Ketiga faktor yang menjadi pembahasan dalam penelitian ini saling berkaitan dalam menentukan bagaimana *crab mentality* dapat menghambat proses pengembangan diri individu. Aspek-aspek sosial merupakan aspek yang paling memperlihatkan secara jelas bagaimana dampak fenomena *crab mentality* pada proses pengembangan diri karyawan sekaligus bagaimana fenomena *crab mentality* berkembang di lingkungan kerja. Hal tersebut menunjukkan bahwa faktor ini bukan hanya menjadi pemicu berkembangnya *crab mentality* di tempat kerja, tetapi juga berkontribusi langsung terhadap bagaimana perilaku sosial karyawan beserta proses pengembangan dirinya di tempat kerja. Korban dari *crab mentality* lebih memilih untuk tetap berada dalam zona aman daripada menghadapi risiko mendapat tekanan atau perlakuan tidak adil dari orang-orang di sekitar mereka.

## **5.2 Saran**

### **5.2.1 Saran untuk Karyawan**

- 1) Karyawan perlu mengembangkan keterampilan komunikasi dan meningkatkan efektivitas komunikasi di tempat kerja untuk membangun hubungan kerja yang lebih sehat dan produktif.
- 2) Karyawan perlu memiliki kemampuan berpikir kritis dalam menyaring informasi serta kemampuan dalam mengelola emosi.

- 3) Mengembangkan relasi profesional yang positif di luar tempat kerja untuk mendapatkan dukungan dalam proses pengembangan karier.

### **5.2.2 Saran untuk Perusahaan**

- 1) Perusahaan harus menyediakan ruang komunikasi yang memungkinkan karyawan menyampaikan aspirasi.
- 2) Memberikan pelatihan kepemimpinan bagi posisi manajerial agar mampu mengelola dinamika sosial di tempat kerja secara lebih efektif.
- 3) Menyediakan program pengembangan diri bagi karyawan terkait manajemen konflik, komunikasi perusahaan, hingga konseling.

### **5.2.3 Saran untuk Peneliti Lain**

- 1) Peneliti selanjutnya diharapkan dapat mengambil sudut pandang dari pelaku *crab mentality* atau orang dengan *crab mentality* jika ingin fokus dalam meneliti faktor *individual* dari fenomena *crab mentality*.
- 2) Mempertimbangkan metode penelitian lain seperti studi fenomenologi, studi kasus, hingga pendekatan kuantitatif.
- 3) Peneliti selanjutnya diharapkan mempertimbangan untuk fokus dalam faktor *organizational* jika ingin meneliti terkait faktor pemicu atau faktor penyebab dari fenomena *crab mentality* di lingkungan kerja.