

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Fenomena *crab mentality* mengacu pada perilaku sejumlah kepiting di dalam ember yang mencoba mencari kebebasan. Kepiting-kepiting itu saling menarik satu sama lain dan mencegah siapapun bebas dari ember tersebut. Metafora ini ketika diterapkan pada manusia, mengacu pada salah satu bentuk mentalitas individu yang berusaha untuk “menarik” orang lain agar tidak dapat mencapai puncak kesuksesan. Mereka menghambat kesuksesan orang lain karena ketakutan bahwa kesuksesan orang lain akan mengurangi peluang sukses mereka sendiri.

Crab mentality adalah pola perilaku di mana seseorang mencoba untuk merendahkan orang lain yang memiliki pencapaian yang lebih baik dari dirinya (Aydın dan Oğuzhan, 2019). Individu dengan mental kepiting selalu merasa tidak senang terhadap keberhasilan orang lain, bahkan mencari-cari kekurangan atau kesalahan orang tersebut. Untuk merasa lebih baik, individu dengan mental kepiting akan merendahkan atau menjelek-jelekkkan orang lain yang lebih sukses untuk membuat orang tersebut merasa rendah diri dan seolah membuat dirinya sendiri lah yang menang. *Crab mentality* pada dasarnya adalah pemikiran “Jika saya tidak bisa memiliki sesuatu, maka Anda juga tidak boleh mendapatkannya” yang bercampur dengan kecemburuan atau kebencian dalam diri mereka. Orang dengan mentalitas

kepiting (*crab mentality*) cenderung memperlakukan orang lain sebagai saingan, bukan sebagai rekan satu tim (Uzum dkk, 2022). Kecemburuan yang mendalam terhadap keberhasilan orang lain mendorong individu dengan mental kepiting untuk berusaha menjatuhkan hingga merugikan orang lain.

Fenomena *crab mentality* ini dapat terjadi di berbagai konteks sosial, terlebih lagi di lingkungan kerja yang kompetitif. Dalam situasi kerja yang kompetitif tersebut, karyawan sering kali merasa perlu untuk membuktikan diri dan bersaing dengan rekan-rekan mereka. Kenaikan jabatan, pengakuan, promosi, dan penghargaan ini dapat menimbulkan persaingan di antara pegawai di dalam organisasi (Jami, Massoudi, dan Al-Salami, 2023). Rasa kompetisi pada para karyawan ini memiliki peran yang berpengaruh terhadap cara karyawan berperilaku dan berinteraksi dengan rekan kerjanya (Issa dan Al-Salami, 2023).

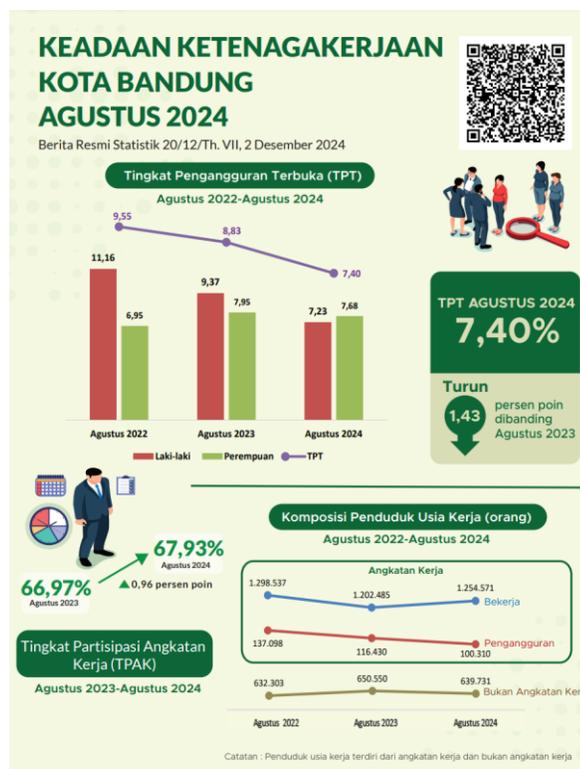
CBS (*Crab Barrel Syndrome*) atau *crab mentality* adalah interaksi sosial kompetitif yang melanggar norma-norma di tempat kerja dan norma-norma dalam kelompok untuk saling menghormati dan mendukung, berakar pada iklim organisasi yang tidak setara, kurang representasi, dan terbatasnya kesempatan untuk berkembang dalam organisasi (Miller, 2023).

Tidak dapat dipungkiri bahwa persaingan atau kompetisi memang akan selalu terjadi di dalam dunia kerja, namun jika tekanan ini menjadi terlalu besar, individu dapat merasa terancam oleh keberhasilan orang lain dan dapat memicu munculnya *crab mentality*. Mereka akan berusaha merendahkan saingannya dengan cara menghalangi kesuksesan saingannya, mendistorsi kesuksesan saingannya secara negatif, atau mendistorsi pencapaiannya sendiri secara positif (Bedeian, 1995).

Tingkat kompetisi kerja pada perusahaan di kota-kota besar di Indonesia semakin hari kian meningkat. Seiring dengan semakin banyaknya jumlah pencari kerja dan kandidat dalam satu posisi kerja, tingkat persaingan pun semakin tinggi. Karyawan sekarang seolah dipaksa untuk bisa memberikan kontribusi semaksimal mungkin disamping keterampilan yang mereka miliki dan kualifikasi yang diperlukan oleh perusahaan. Hal tersebut juga tentunya terjadi di Kota Bandung, sebagai salah satu kota metropolitan di Indonesia yang dikenal memiliki beragam sektor industri atau usaha.

Gambar 1.1

Keadaan Ketenagakerjaan Kota Bandung 2024



Sumber: Badan Pusat Statistik Kota Bandung (2024)

Kota Bandung sendiri merupakan kota yang telah dianggap sebagai pusat ekonomi kreatif di Indonesia karena Kota Bandung masuk dalam jaringan kota kreatif dunia atau UNESCO *Creative Cities Network* (UCCN) bersama dengan 47 kota lainnya dari 33 negara. Kota ini memiliki beragam sektor industri, termasuk teknologi, pariwisata, kreatif, dan manufaktur, yang secara kolektif berkontribusi pada lingkungan kerja yang kompetitif. Selain itu, Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) di Kota Bandung mencapai 66,97% dari jumlah populasi. Hal tersebut menunjukkan bahwa Bandung merupakan salah satu kota di Indonesia dengan kondisi ketenagakerjaan yang cukup kompetitif. Keragaman industri dan lingkungan kerja yang kompetitif ini menjadi latar belakang yang tepat untuk mempelajari fenomena *crab mentality* pada karyawan di Kota Bandung.

Lingkungan kerja yang kompetitif berarti lingkungan dimana karyawan berusaha untuk saling melampaui satu sama lain. Kompetitif ini seringkali didorong oleh penghargaan (*reward*) dan keinginan untuk mendapatkan pengakuan. Idealnya, lingkungan kerja yang kompetitif ini harus tetap menekankan pada kolaborasi dan persaingan secara sehat. Namun, jika hal tersebut tidak terkendali maka dapat mengakibatkan munculnya fenomena *crab mentality*. Hal ini dapat terjadi karena lingkungan kerja yang terlalu kompetitif akan diadaptasi oleh karyawan pada perilaku mereka dalam bekerja sehingga persaingan yang terjadi menjadi tidak sehat. Jika tekanan dan tuntutan kerja cenderung tinggi, individu akan lebih memprioritaskan kesuksesan pribadinya daripada melakukan kolaborasi. Oleh karena itu, karyawan seringkali merasa perlu untuk dapat mengungguli rekan kerja dengan cara apa pun.

Persaingan kerja sendiri dapat dikatakan sebagai pisau bermata dua bagi para karyawan. Di satu sisi, persaingan kerja ini tentunya dapat membuat stres dan menyebabkan karyawan merasakan ketidakamanan (*insecure*) dalam bekerja. Namun di sisi yang lain, persaingan kerja tersebut dapat memotivasi karyawan untuk mengembangkan diri mereka lewat peningkatan keterampilan, pendidikan, dan pengalaman kerja mereka agar dapat bertahan dalam persaingan kerja yang tinggi. Dengan adanya perbedaan cara karyawan menyikapi persaingan kerja tersebut maka karyawan dapat menghadapi hambatan di sepanjang proses pengembangan diri mereka, termasuk karena adanya fenomena *crab mentality* yang muncul di tempat mereka bekerja.

Fenomena *crab mentality* ini tentunya dapat menghambat karyawan untuk berproses dalam mengembangkan dirinya. Korban dari orang yang memiliki mentalitas kepiting (*crab mentality*) akan merasa ragu dengan kemampuan dan potensi mereka sehingga menghambat mereka untuk terus tumbuh di tempat kerja secara maksimal. Dalam konteks pengembangan diri pada karyawan, *crab mentality* juga dapat berdampak pada motivasi dan semangat kerja karyawan. Hal tersebut dinyatakan pada penelitian sebelumnya oleh Aydin & Oğuzhan (2019) bahwa *crab mentality* menumbuhkan budaya kecemburuan dan persaingan, yang menyebabkan menurunnya motivasi di antara para karyawan.

Karyawan yang berada di lingkungan dengan fenomena tersebut juga dapat merasa takut akan dijadikan target oleh rekan kerjanya yang memiliki mentalitas kepiting (*crab mentality*) atau “dijatuhkan” karena kesuksesan mereka. Hal tersebut

dapat mengurangi ambisi mereka untuk mencapai kesuksesan meskipun mereka memiliki kemampuan dan peluang. Mereka juga dapat memilih untuk menghindari interaksi di tempat kerja atau melepaskan diri dari tim

Penelitian ini akan membahas apa-apa saja yang penting dalam memahami fenomena *crab mentality* yang muncul pada kalangan karyawan tersebut, khususnya di Kota Bandung. Penelitian ini juga akan memfokuskan pembahasan terkait konteks pengembangan diri pada karyawan yang juga merupakan korban dari rekan kerjanya yang memiliki mentalitas kepiting (*crab mentality*). Proses pengembangan diri karyawan dan fenomena *crab mentality* yang ada didalamnya terkait erat dengan komunikasi, khususnya dalam konteks psikologi komunikasi, komunikasi intrapersonal, dan komunikasi organisasi. Penerapan ilmu-ilmu komunikasi tersebut memungkinkan peneliti untuk memahami fenomena *crab mentality* pada karyawan di Kota Bandung dari berbagai aspek yang saling berkaitan satu sama lain.

Penelitian ini membawa pembahasan baru terkait *crab mentality* yang saat ini masih jarang diangkat dalam kajian akademik khususnya di Indonesia. Dalam penelitian ini, peneliti akan mendeskripsikan bagaimana keberadaan fenomena *crab mentality* dalam segi proses pengembangan diri karyawan. Peneliti memfokuskan penelitian ini pada aspek-aspek terkait *crab mentality* lewat faktor anteseden pada fenomena tersebut. Berdasarkan uraian-uraian yang telah dijelaskan di atas, maka peneliti mengangkat judul penelitian sebagai berikut yaitu **“Fenomena Crab Mentality pada Karyawan di Kota Bandung”**.

1.2 Rumusan Masalah

Peneliti membagi rumusan masalah menjadi rumusan masalah makro dan rumusan masalah mikro dengan rincian sebagai berikut:

1.2.1 Rumusan Masalah Makro

Dengan didasari oleh latar belakang masalah yang telah dipaparkan oleh peneliti diatas, maka dapat dirumuskan masalah makro penelitian sebagai berikut yaitu **“Bagaimana Fenomena *Crab Mentality* pada Karyawan di Kota Bandung dalam Proses Pengembangan Diri?”**

1.2.2 Rumusan Masalah Mikro

Adapun peneliti melakukan perincian perumusan masalah mikro yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Bagaimana **Faktor Individu (*Individual*)** dari Fenomena *Crab Mentality* pada Karyawan di Kota Bandung dalam Proses Pengembangan Diri?
- 2) Bagaimana **Faktor Kesosialan (*Societal*)** dari Fenomena *Crab Mentality* pada Karyawan di Kota Bandung dalam Proses Pengembangan Diri?
- 3) Bagaimana **Faktor Keorganisasian (*Organizational*)** dari Fenomena *Crab Mentality* pada Karyawan di Kota Bandung dalam Proses Pengembangan Diri?

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Maksud dari dilakukannya penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan Fenomena *Crab Mentality* pada Karyawan di Kota Bandung secara keseluruhan sesuai dengan pengalaman individu-individu dalam penelitian ini.

1.3.2 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini dilakukan adalah untuk menjawab rumusan masalah mikro yang menjadi topik penelitian yang secara khusus membahas hal berikut:

1. Untuk mengetahui **Faktor Individu (*Individual*)** dari Fenomena Crab Mentality pada Karyawan di Kota Bandung dalam Proses Pengembangan Diri.
2. Untuk mengetahui **Faktor Kesosialan (*Societal*)** dari Fenomena Crab Mentality pada Karyawan di Kota Bandung dalam Proses Pengembangan Diri.
3. Untuk mengetahui **Faktor Keorganisasian (*Organizational*)** dari Fenomena Crab Mentality pada Karyawan di Kota Bandung dalam Proses Pengembangan Diri.

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1 Kegunaan Teoritis

Penelitian ini diharapkan akan menambah kajian keilmuan ilmu komunikasi khususnya dalam bidang psikologi komunikasi, komunikasi organisasi, dan komunikasi intrapersonal. Penelitian ini mengacu pada sumber-sumber yang kredibel baik sumber lokal hingga internasional, maka dari itu peneliti berharap penelitian ini dapat menjadi penelitian yang berkualitas bagi pengembangan kajian ilmu komunikasi di Indonesia di masa depan.

1.4.2 Kegunaan Praktis

1.4.2.1 Kegunaan Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan berguna bagi peneliti untuk memperluas pengetahuan tentang fenomena *crab mentality* di kalangan karyawan dan juga di lingkungan sosial secara umum. Penelitian ini juga diharapkan dapat meningkatkan kemampuan penelitian dari peneliti.

1.4.2.2 Kegunaan Bagi Peneliti Lain

Data yang dihasilkan dalam penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi peneliti lain untuk mengembangkan topik terkait fenomena *crab mentality*, mengingat penelitian terkait topik ini masih terbatas terlebih di Indonesia sehingga penelitian ini juga diharapkan menjadi salah satu acuan bagi peneliti lain dalam menggambarkan fenomena *crab mentality* di Indonesia.

1.4.2.3 Kegunaan Bagi Karyawan

Penelitian ini diharapkan dapat membantu karyawan sebagai subjek penelitian dengan memberikan pengetahuan dan pemahaman tentang fenomena *crab mentality* dan apa saja terkait fenomena tersebut untuk mencegah dampak negatif dalam proses pengembangan dirinya.

1.4.2.4 Kegunaan Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat membantu perusahaan-perusahaan dan organisasi untuk mempertimbangkan dalam penciptaan lingkungan kerja yang lebih positif dan suportif dimana karyawan dapat berkembang secara maksimal. Lingkungan yang mendorong kolaborasi dan pengembangan diri karyawan sebagai upaya untuk memberdayakan karyawan sehingga karyawan dapat berkontribusi secara positif dan maksimal pada perusahaan