

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Permasalahan

Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja dari karyawannya (Ezra, 2017). Perusahaan sangat mementingkan kinerja karyawan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Zainal, dkk., 2014). Jewell dan Segall (1990) menyatakan bahwa karyawan yang memiliki keunggulan dan kualitas kerja yang tinggi dapat menjadi aset berharga bagi organisasi atau perusahaan saat mengarungi persaingan kerja. Menurut Undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan pasal 1 ayat 2 menyebutkan bahwa karyawan atau tenaga kerja merupakan setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja (Kemenperin, 2003). Menurut Hasibuan (dalam Manullang, 2002) karyawan adalah setiap orang yang menyediakan jasa (baik dalam bentuk pikiran maupun dalam bentuk tenaga) dan mendapatkan balas jasa ataupun kompensasi yang besarnya telah ditentukan terlebih dahulu.

Dalam sebuah perusahaan, karyawan dituntut untuk membangun hubungan kemanusiaan yang harmonis sehingga menumbuhkan lingkungan kerja yang nyaman dan fokus yang secara positif mempengaruhi kinerja dan produktivitas karyawan (Latief, Rosalina, & Apiska, 2019). Hubungan baik yang terjalin antar karyawan dapat meningkatkan semangat kerja, memperkuat kerjasama tim, dan

mengurangi konflik yang timbul di tempat kerja (Visecoach, 2023). Fahmi (2016) mengatakan terdapat konflik interaksi antar karyawan disebabkan relatif rendahnya kecerdasan emosional dan kecerdasan sosial sehingga membuat hubungan antar karyawan kurang harmonis.

Konflik interaksi antar karyawan tampak dalam sikap dan perilaku ingin menang sendiri, cenderung suka menggurui orang lain, merasa lebih dari orang lain/sombong, egois, ingin diistimewakan dan lain-lain, baik dalam bergaul maupun bekerja (Fahmi, 2016). Perusahaan harus memperlakukan karyawan dengan perlakuan yang konsisten dalam berbagai situasi dan menunjukkan rasa empati kepada seluruh karyawan agar membangun hubungan baik demi terciptanya kelancaran dan keharmonisan kerja (Syardiansah, Rosalina, & Apiska, 2018). Latief, Rosalina, dan Apiska, (2019) menyatakan karyawan sulit meningkatkan kinerja dikarenakan hubungan karyawan yang kurang harmonis, terdapat karyawan yang kurang peduli terhadap rekan kerjanya, serta ada beberapa karyawan yang merasa akan tersaingi sehingga kurang maksimal dalam memberikan bantuan ataupun pengetahuan kepada karyawan lain yang mengakibatkan karyawan kurang maksimal dalam pekerjaannya dan berdampak negatif terhadap kinerja.

Menon dan Thompson (2010) menyatakan di tempat kerja karyawan sering berkolaborasi dalam tim dan bersaing untuk mendapatkan hasil kerja terbaik yang memungkinkan timbulnya rasa iri antar karyawan. Annisa dan Rakhmawati (2021) menyatakan ketika karyawan menyadari bahwa dalam perbandingan dirinya dengan orang lain tidak menguntungkan, maka timbullah rasa iri dan perasaan negatif lainnya yang berdampak pada hubungan sosial antar rekan kerja dimana

mungkin bisa saja karyawan tersebut akan saling bermusuhan. Iri hati adalah emosi alami manusia, dan *schadenfreude* adalah salah satu komponennya (Cikara dan Fiske, 2012). *Schadenfreude* muncul akibat reaksi negatif individu yang ditimbulkan dari kekhawatiran dirinya atas sesuatu, seperti tidak ingin kalah bersaing dalam usaha sehingga ketika yang terjadi adalah menang dalam bersaing dan melihat pesaing terpuruk menjadi titik individu tersebut merasakan kepuasan lebih (Insan-Q, 2020). *Schadenfreude* adalah perasaan manusiawi yang tidak dialami semua orang. Namun, sebagian besar populasi mengalaminya (Cikara, Bruneau, Van Bavel, dan Saxe, 2014).

Van Dijk dan Ouwerkerk (2014) mengatakan bahwa *schadenfreude* berasal dari kata majemuk dari bahasa Jerman yakni ‘*schaden*’, yang berarti bahaya, dan ‘*freude*’ berarti kesenangan. Menurut Smith (2018) *Schadenfreude* didefinisikan sebagai perasaan senang terhadap penderitaan yang dialami orang lain atau kelompok lain. *Schadenfreude* merupakan suatu emosi bahagia yang dirasakan individu yang berasal dari menikmati kemalangan individu lain (Van Dijk, Ouwerkerk, Goslinga, Nieweg, & Gallucci, 2006). *Schadenfreude* dapat diklasifikasikan sebagai bentuk kesenangan, namun jenis kesenangan yang tidak biasa. Kesenangan dalam hal ini lebih mengarah pada keadaan dimana orang senang ketika orang lain mengalami kesialan (Ortony, Clore, & Collins, 1988). Tanda-tanda *schadenfreude* yaitu kegembiraan yang muncul dalam diri individu dari ketidakberuntungan orang lain yang tidak dialaminya dan ketidakberuntungan yang dialami orang lain tersebut biasanya dianggap pantas dan melibatkan *striatal brain activity* (aktivitas otak striatal) yang memunculkan kesenangan, memiliki

kecenderungan untuk selalu tersenyum, menikmati moment dan merayakannya (Roseman & Steele, 2018).

Kehidupan dalam bermasyarakat seharusnya seseorang akan ikut senang ketika orang disekitarnya mendapat kesenangan dan ikut sedih ketika orang disekitarnya mendapat musibah atau kemalangan. Ketika orang lain mengalami nasib buruk, individu akan cenderung untuk menunjukkan empati dengan berbagi rasa sakit emosional dan merasa iba kepada orang yang mengalami nasib buruk (Cikara, Bruneau, Van Bavel, dan Saxe, 2014). Semakin baik empati yang diterapkan maka dapat membantu individu dalam menghadapi masalah yang di hadapi individu lain (Solaiman, 2019). Ketika berinteraksi dengan lingkungan sosial sangatlah penting bagi seseorang untuk memahami keinginan, perasaan, dan kebutuhan orang lain (Tarigan, 2016). Namun hal itu berbeda dengan *schadenfreude*, perasaan senang atau bahagia dirasakan individu dari menikmati kemalangan yang dialami individu lain (Van Dijk, Ouwerkerk, Goslinga, Nieweg, & Gallucci, 2006). *Schadenfreude* merupakan lawan dari empati. Empati adalah merasakan kesedihan atas kesedihan orang lain sedangkan *schadenfreude* justru senang ketika orang lain sedih (Smith, 2018). Solaiman (2019) menyatakan empati sangat baik diterapkan pada karyawan agar karyawan dapat memaknai bahwa pekerjaan dan kekompakan yang dilakukan bersama-sama dapat menumbuhkan jiwa tolong menolong sesama karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Combs, Powell, Schurtz, dan Smith (2009) menemukan bahwa persaingan dalam kelompok memiliki dampak besar pada prevalensi *schadenfreude*. *Schadenfreude* memang terdengar sebagai perasaan

yang buruk namun setiap orang pasti pernah mengalaminya tanpa disadari seperti ketika seseorang senang melihat teman yang selalu mendapatkan prestasi bagus mengalami penurunan prestasi (Smith, 2018). Smith (2018) mengatakan di dunia kerja terdapat orang lain yang akan menjadi pesaing kita dan ketika pesaing tersebut mengalami kenaikan jabatan yang kita inginkan maka kita akan membandingkan karier kita dengan karirnya. Selanjutnya Smith (2018) mengatakan Keberhasilan yang didapatkan oleh pesaing membuat gelisah, tidak mengherankan bahwa, ketika pesaing mengalami masalah dalam pekerjaannya diam-diam kita akan merasakan kepuasan.

Penelitian Ma, Song, dan Huang (2022) yang dilakukan terhadap karyawan penjualan ditemukan karyawan yang memiliki hubungan saling bersaing dengan rekan kerjanya akan memunculkan *schadenfreude* ketika rekan kerjanya yang dianggap saingan mengalami penderitaan, *schadenfreude* yang dirasakan dapat menarik karyawan untuk "menikmati" situasi negatif tersebut. Ma, Song, dan Huang (2022) mengatakan *schadenfreude* mencerminkan emosi negatif yaitu kesenangan karyawan setelah mengamati kemalangan atau penderitaan rekan kerja, penderitaan rekan kerja dapat menyebabkan keuntungan pribadi dan untuk mengungguli saingan di tempat kerja. Kemalangan yang menimpa orang lain, terutama pesaing, adalah salah satu jalan potensial menuju *schadenfreude* (Combs, Powell, Schurtz, & Smith, 2009).

Menurut Smith (2018) terdapat beberapa aspek yang menggambarkan ciri *schadenfreude* yaitu kesenangan oportunistik, emosi tersembunyi, keberhakkan dan karma, dan bentuk istirahat. Smith (2018) menyatakan kesenangan oportunistik

merupakan kesenangan atau kepuasan yang diperoleh atas kemalangan orang lain yang tidak dilakukan oleh *schadenfroh* (Orang yang mengalami *schadenfreude*). Emosi tersembunyi merupakan emosi atau perasaan *schadenfreude* muncul beriringan dengan perasaan lega dan kesenangan diri atas keselamatan dan keberhasilan dirinya tanpa memperdulikan orang lain yang gagal (Smith, 2018). Keberhakkan merupakan kesenangan yang timbul karena kemalangan orang lain dianggap wajar dialaminya sebagai karma atas perbuatannya sehingga orang tersebut berhak mendapatkan kemalangan tersebut (Smith, 2018). Ketika orang yang di iri kan mengalami kemalangan atau kemunduran, individu yang mengalami *schadenfreude* akan merasakan kebahagiaan, sekaligus dapat beristirahat merasakan kelegaan dari tekanan rasa iri yang dialaminya (Smith, 2018).

Peneliti melakukan wawancara pada tanggal 14 Oktober 2022 terhadap 10 orang karyawan. 6 dari 10 karyawan mengaku pernah merasakan *schadenfreude*. Berdasarkan wawancara yang dilakukan beberapa karyawan mengatakan *schadenfreude* muncul terhadap rekan kerja yang kurang disukai dan terkadang membuat karyawan tersebut iri hati. Selanjutnya berdasarkan wawancara yang dilakukan bersama seorang karyawan bank, subjek mengatakan bahwa pernah mengalami *schadenfreude* dalam lingkungan kerjanya terhadap salah satu rekan kerjanya yaitu supervisornya. *Schadenfreude* muncul ketika supervisornya dimarahi oleh atasan atau orang yang lebih tinggi jabatannya karena supervisor tersebut mengalami masalah dalam pekerjaannya. *Schadenfreude* itu muncul karena supervisornya sering mengkritik bahkan terkadang memarahinya tanpa alasan yang jelas. Sehingga apabila supervisornya dimarahi oleh atasannya akan

timbul kesenangan dalam dirinya karena ia merasa supervisornya berhak menerima hal tersebut sebagai balasan atas apa yang telah diperbuat kepada subjek sebelumnya.

“Terkait rasa senang saat orang lain mengalami kesusahan atau kegagalan (schadenfreude) terhadap rekan kerjaku pernah aku alami salah satunya itu terhadap supervisorku”. (RZSC141022, B13-17)

“Aku senang dia kesusahan tuh karena aku kesal banget sama dia karena aku merasa bahwa dia sering kali mengkritik bahkan terkadang sampai marah-marah tanpa alasan yang jelas. Jadi gini kalau atasan kami atau orang yang lebih tinggi jabatannya daripada supervisorku ini memarahinya karena dia sempat buat kesalahan gitu sama pekerjaannya, yah aku senang” (RZSC141022, B21-27)

“Dalam hati yah aku ngomong rasain siapa suruh sering banget marahin orang nah balasannya itu” (RZSC141022, B30-31)

Berdasarkan wawancara yang telah dilakukan tersebut dapat dipahami bahwa seseorang dapat mengalami *schadenfreude* karena merasa kemalangan tersebut wajar dialami karena balasan atas perbuatannya sehingga orang tersebut berhak mendapatkan kemalangan tersebut.

Selanjutnya berdasarkan wawancara yang dilakukan terhadap salah satu karyawan usaha sablon pakaian yang telah bekerja selama kurang lebih 3 tahun dan menyatakan pernah mengalami *schadenfreude*. Subjek merasa senang melihat rekan kerja yang hasil kerjanya menurun atau gagal. Hal ini disebabkan karena rekan kerjanya terkadang merasa paling tahu dan paling benar dalam bidang yang dijalannya. Rekan kerjanya sering mengajarkan bagaimana cara menyelesaikan pekerjaan atau bagaimana solusi untuk menyelesaikan masalah dalam pekerjaan yang dijalani dan tidak menerima masukan dari subjek, sehingga apabila rekan kerjanya gagal dengan solusi yang dia buat sendiri timbul perasaan senang dalam diri subjek.

“Saya pernah merasa senang melihat rekan kerja saya yang kerjanya itu menurun atau gagal. Hal ini saya rasakan karena memang rekan kerja saya itu terkadang sok senioritas dan selalu merasa dirinya ini yang paling tahu dan benar dalam bidang yang saya jalani. yah memang saya termasuk karyawan baru di tempat ini, namun soal pengalaman bisa dibilang hampir sama dengan yang ia miliki. (RKSC141022, B13-21)

“Rekan kerja saya terkadang sok tau dan sok mengajarkan bagaimana cara menyelesaikan pekerjaan atau bagaimana solusi untuk menyelesaikan masalah dalam pekerjaan yang kami jalani dan tidak menghiraukan solusi dari saya, padahal disisi lain saya lebih tau bagaimana solusi yang tepat. Nah yang membuat saya senang ketika ia sudah mencoba solusinya sendiri namun tetap gagal”. (RKSC141022, B25-32)

Berdasarkan hasil wawancara tersebut bisa dipahami bahwa seseorang dapat mengalami *schadenfreude* karena menganggap bahwa kemalangan yang didapatkannya dikarenakan kesalahannya sendiri.

Schadenfreude dianggap sebagai emosi yang tidak diinginkan yang mampu memicu permusuhan (Cikara & Fiske, 2013). Sebuah studi yang dilakukan Wang, Lilienfeld, dan Rochat (2019) menunjukkan kegembiraan atau kepuasan berlebihan yang sering dirasakan ketika menyaksikan kegagalan orang lain menunjukkan adanya kecenderungan ciri narsisme, psikopati dan *machiavellianism*. Cikara dan Fiske (2013) mengatakan apabila *Schadenfreude* terus dibiarkan tanpa adanya pengontrolan emosi yang baik dapat berdampak buruk bagi korban maupun individu yang merasakan emosi tersebut seperti semakin tingginya tingkat persaingan hingga munculnya gejala gangguan psikopati. Berdasarkan penelitian Iliia dkk. (2022) Agresivitas berkorelasi positif dengan *schadenfreude* dan berkorelasi negatif dengan kepuasan hidup. *Schadenfreude* berkorelasi negatif

dengan kepuasan hidup sehingga tingkat *schadenfreude* yang tinggi memprediksi kepuasan hidup yang rendah (Ilia dkk., 2022).

Menurut Van Dijk, Ouwerkerk, Van Koningsbruggen, dan Wasseling (2011) mengatakan ada 3 faktor yang mempengaruhi *schadenfreude* yaitu harga diri, peningkatan diri, dan iri. Banyak pemicu seseorang dapat mengalami *schadenfreude*, dari beberapa penelitian telah dilakukan oleh para peneliti terdahulu menyatakan bahwa iri hati merupakan penyebab timbulnya *schadenfreude* yang paling sering pada seseorang (Van Dijk, Ouwerkerk, Goslinga, Nieweg, & Gallucci, 2006). Faktor yang melatarbelakangi timbulnya perasaan *schadenfreude* adalah karena kesedihan tersebut dianggap layak untuk diterima (Liu & Wei, 2018). Smith, Powell, Combs, dan Schurtz (2009) mengatakan bahwa *schadenfreude* dipengaruhi oleh faktor internal yaitu harga diri. Menurut Van Dijk, Ouwerkerk, Van Koningsbruggen, dan Wasseling (2011) Orang dengan harga diri rendah akan lebih sering mengalami *schadenfreude* pada kemalangan orang yang berprestasi tinggi daripada orang dengan harga diri tinggi. Dari penelitian di atas menunjukkan bahwa harga diri diduga merupakan faktor yang memicu timbulnya *schadenfreude*. Oleh karena itu faktor harga diri akan diteliti pada penelitian ini karena dianggap sebagai faktor yang paling sering muncul dalam memicu timbulnya *schadenfreude*.

Menurut Tafarodi dan Swann (2001) harga diri merupakan perilaku menilai diri sendiri berdasarkan apa yang dilakukannya dan apa yang orang lain lihat tentang dirinya. Rosenberg (1965) mendefinisikan Harga diri sebagai penilaian atau evaluasi yang dibuat seseorang tentang diri mereka sendiri, yang mencakup persepsi positif dan negatif. Harga diri merupakan evaluasi diri yang dilakukan

individu terhadap dirinya dalam kisaran positif sampai negatif (Baron dan Byrne dalam Prawesti & Dewi, 2016). Menurut Michener dan De Lamater (dalam Prawesti & Dewi, 2016) individu dengan harga diri tinggi bersikap tegas, terbuka, dan percaya diri. Harga diri karyawan dalam organisasi memainkan peran penting dalam meningkatkan kompetensi dan kontribusi pada pekerjaan dan organisasinya, sehingga dapat meningkatkan efektivitas individu dan organisasi (Cira & Benjamin, 1998). Karyawan dengan harga diri yang tinggi akan cenderung memiliki rasa percaya diri yang tinggi, yakin atas kemampuannya dan dapat menghadapi tantangan dalam menjalankan pekerjaannya (Andri & Waluyo, 2011).

Menurut Tafarodi dan Swann (2001) ada 2 aspek dalam harga diri yaitu *self competence* dan *self liking*. *Self Competence* merupakan penilaian yang dilakukan individu terhadap diri sendiri yang menganggap dirinya sebagai individu yang memiliki kemampuan untuk memperoleh hasil yang diinginkan (Tafarodi & Swann, 2001). *Self Liking* merupakan penilaian diri sendiri baik positif maupun negatif berdasarkan perasaan berharga individu tentang dirinya sendiri dalam lingkungan sosial (Tafarodi & Swann, 2001). *Self competence* dan *self liking* ini memiliki hubungan timbal balik, dimana individu yang menganggap dirinya berharga cenderung menilai dirinya mampu, sedangkan mereka yang merasa tidak berharga lebih cenderung memandang dirinya tidak mampu (Tafarodi & Swann, 2001).

Individu dengan harga diri rendah lebih rentan merasa terancam oleh perbandingan sosial terhadap orang lain yang dianggap sebagai individu yang lebih mahir dalam melakukan pekerjaan di bidangnya (Van Dijk, Ouwerkerk, Van

Koningsbruggen, & Wasseling, 2011). Ancaman evaluasi diri yang dialami individu membuat individu tersebut memiliki kebutuhan yang lebih besar untuk melindungi citra dirinya agar merasa berharga dan akibatnya lebih mungkin mengalami *schadenfreude* dari kemalangan orang lain yang dianggapnya mengancam harga dirinya (Van Dijk & Ouwerkerk, 2014). Smith, Powell, Combs, dan Schurtz (2009) dalam penelitiannya menyatakan bahwa secara keseluruhan individu yang memiliki harga diri rendah cenderung mengalami *schadenfreude* pada individu yang memiliki prestasi tinggi, seakan karena kemalangan individu dengan prestasi tinggi memberikan *schadenfroh* (Orang yang mengalami *schadenfreude*) berkesempatan untuk meningkatkan evaluasi diri melalui perbandingan sosial ke bawah. Hal ini selaras dengan hasil penelitian Wulandari dan Susilarini (2023) yang dilakukan pada mahasiswa menunjukkan hasil bahwa ada hubungan yang signifikan dengan arah yang negatif antara harga diri dengan *schadenfreude*. Alasan penelitian ini dilakukan karena fenomena *schadenfreude* pada penelitian sebelumnya yaitu penelitian Wulandari dan Susilarini (2023) berfokus pada *schadenfreude* yang terjadi pada mahasiswa, oleh karena itu pada penelitian ini peneliti akan berfokus pada fenomena *schadenfreude* yang terjadi di dunia kerja. Hal ini dikarenakan berdasarkan Penelitian yang dilakukan Ma, Song, dan Huang (2022) ditemukan bahwa karyawan dapat merasakan *schadenfreude* dimana karyawan yang memiliki hubungan saling bersaing dengan rekan kerjanya akan memunculkan *schadenfreude* ketika rekan kerjanya yang dianggap saingan mengalami penderitaan.

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan di atas, penelitian ini akan meneliti apakah ada hubungan antara harga diri dengan *schadenfreude* pada Karyawan?

B. Tujuan dan Manfaat

1. Tujuan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara harga Diri dengan *schadenfreude* pada karyawan.

2. Manfaat

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan dalam bidang psikologi terutama psikologi sosial klinis dan psikologi industri dan organisasi khususnya tentang hubungan antara harga diri dengan *schadenfreude* pada karyawan.

b. Manfaat Praktis

Secara praktis penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan evaluasi diri bagi setiap individu terutama pada karyawan dalam hubungan sosial dan kinerja karyawan.