

Crab Mentality Dalam Budaya Organisasi : Analisis Dinamika Perilaku Dan Dampaknya

Dewa Ayu Made Mirah Annisa Chyntia Devi ¹⁾; Melati Budi Srikandi ²⁾;

^{1,2)} Universitas Pendidikan Nasional

Email: ¹⁾ admin@gmail.com

ARTICLE HISTORY

Received [25 April 2026]

Revised [30 Mei 2026]

Accepted [02 Juni 2026]

KEYWORDS

Crab Mentality, Organizational Communication, Organizational Culture, Social Perception, Group Dynamics.

This is an open access article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



ABSTRAK

Fenomena *crab mentality* merupakan perilaku sosial yang ditandai dengan kecenderungan individu untuk menghambat keberhasilan orang lain akibat rasa iri, inferioritas, dan kompetisi yang tidak sehat. Dalam konteks organisasi komunitas, perilaku ini berpotensi merusak kualitas komunikasi interpersonal, melemahkan budaya kolaboratif, serta mengganggu efektivitas pencapaian tujuan bersama. Penelitian ini bertujuan menganalisis dinamika perilaku *crab mentality* dalam budaya organisasi serta dampaknya terhadap komunikasi organisasi, persepsi sosial, dan kinerja kolektif. Penelitian menggunakan pendekatan *literature review thematic* dengan menelaah berbagai artikel ilmiah, buku akademik, dan penelitian terdahulu di bidang komunikasi organisasi, psikologi sosial, dan manajemen komunitas. Analisis dilakukan melalui sintesis naratif dengan mengelompokkan temuan ke dalam tema komunikasi organisasi, budaya organisasi, persepsi sosial, dan manifestasi *crab mentality*. Hasil kajian menunjukkan bahwa lemahnya keterbukaan komunikasi, distorsi persepsi sosial, dan budaya organisasi yang kurang suportif menjadi faktor utama munculnya *crab mentality*. Perilaku ini termanifestasi dalam gosip, komentar sinis, sabotase terselubung, serta minimnya apresiasi, yang berdampak pada menurunnya solidaritas, meningkatnya konflik, rendahnya motivasi, dan stagnasi produktivitas organisasi. Dengan demikian, penguatan komunikasi terbuka, serta dukungan psikologis menjadi strategi penting dalam meminimalkan *crab mentality* dan membangun budaya organisasi yang sehat.

ABSTRACT

Crab mentality is a social behavior characterized by individuals' tendency to hinder others' success due to jealousy, feelings of inferiority, and unhealthy competition. Within community organizations, this behavior may weaken interpersonal communication, disrupt collaborative culture, and reduce collective performance effectiveness. This study aims to analyze the behavioral dynamics of crab mentality in organizational culture and its impacts on organizational communication, social perception, and group performance. The research employs a thematic literature review approach by examining scholarly articles, academic books, and previous studies in organizational communication, social psychology, and community management. Data were analyzed using narrative synthesis by categorizing findings into themes such as organizational communication, organizational culture, social perception, and manifestations of crab mentality. The findings indicate that limited communication openness, distorted social perceptions, and unsupportive organizational culture are key factors contributing to the emergence of crab mentality. This behavior manifests through gossip, cynical comments, covert sabotage, and lack of appreciation, resulting in decreased solidarity, increased conflicts, lower motivation, and organizational stagnation. Therefore, strengthening open communication, collaborative values, and psychological support is essential to minimize crab mentality and foster a healthy organizational culture.

PENDAHULUAN

Dalam kehidupan sosial, individu dapat membentuk berbagai jenis kelompok, komunitas dan organisasi untuk memenuhi kebutuhan akan interaksi, kerjasama, serta mendorong partisipasi individu lain dalam kegiatan kolektif. Kelompok- kelompok ini hadir dalam beragam bentuk, mulai dari organisasi formal berskala besar hingga komunitas kecil berbasis lokal. Organisasi terbentuk sebagai sarana interaksi dan kerjasama antarindividu. Keberhasilan organisasi sangat dipengaruhi oleh kualitas komunikasi yang terjadi didalamnya. Komunikasi yang efektif berperan membangun kepercayaan, menjaga kohesi kelompok, dan mendukung pencapaian tujuan organisasi (Wijaya, 2013). Dalam sebuah organisasi komunikasi memegang peran penting sebagai pondasi dari setiap aktivitas, baik yang bersifat administratif, koordinatif, maupun relasional. Komunikasi menjadi salah satu unsur yang paling mendukung keberhasilan organisasi karena melalui proses pertukaran pesan inilah tercipta pemahaman bersama, rasa saling percaya, serta kerja sama yang efektif. Kualitas komunikasi yang terjalin antar anggota sering kali menjadi parameter suatu organisasi dalam mencapai tujuan organisasi. Komunikasi yang rendah berpotensi memberikan pengaruh terhadap performa di organisasi, hal ini dapat memicu terjadinya miskomunikasi antar anggota kelompok sehingga dapat menimbulkan sifat destruktif di internal organisasi.

Pada realitanya dinamika komunikasi dalam komunitas tidak selalu berjalan harmonis, selalu ada hal yang dapat menghambat kelancaran komunikasi diantar anggota, salah satu fenomena yang

berpotensi mengganggu efektivitas komunikasi adalah *crab mentality*. Seperti pada penelitian (Maulin Purwaningwulan & Khaira, 2025) menunjukkan bahwa fenomena *crab mentality* di kalangan karyawan di Kota Bandung merupakan hambatan nyata dalam proses pengembangan diri, fenomena ini memberikan dampak pada sikap sebagian karyawan yang menahan diri untuk mengembangkan keterampilan karena merasa tidak memperoleh dukungan, namun sebagian besar informan masih menunjukkan motivasi untuk bertaham dan berupaya berkembang, sementara sebagian kecil memilih keluar demi memperoleh lingkungan kerja yang sehat. Secara keseluruhan fenomena ini memberikan dampak yang negatif didalam sebuah organisasi, terutama dalam komunikasi interpersonal antar karyawan, yang seharusnya menjadi pondasi tumbuhnya dukungan sosial, empati, dan motivasi kerja. Justru sebaliknya komunikasi yang terjadi lebih banyak bersifat negatif. Selain itu lemahnya komunikasi diantar anggota dapat memperlemah budaya kolaboratif, justru memperkuat *crab mentality* dalam lingkungan kerja.

Crab Mentality atau mentalitas kepiting adalah pola perilaku individu yang berusaha untuk menghambat keberhasilan oranglain. Istilah ini mulai menyebar dari pengamatan terhadap kelompok kepiting, yang dianalogikan dengan karakter kepiting yang berada didalam keranjang atau wadah tanpa tutup, ketika satu kepiting mencoba untuk kabur makan kepiting lain akan berusaha untuk menariknya kembali. Fenomena ini sering dikaitkan dengan jiwa kompetitif yang berlebihan, rasa tidak nyaman dengan keberhasilan seseorang, atau merasa kesuksesan orang lain adalah ancaman untuk dirinya sendiri.

Fenomena ini muncul sebagai bentuk sabotase relasi yang dapat merusak dinamika kerja sama kelompok. Istilah ini sudah lumrah dikalangan masyarakat Filipina, istilah ini didefinisikan untuk orang yang berusaha untuk menjatuhkan orang lain atau memiliki keinginan untuk menghambat orang lain, daripada membiarkan orang lain bersinar atau berhasil mengejar impian mereka (Soubhari dan Kumar, 2014; Bulloch, 2017; dalam Aydin, G.Z., Oguzhan, G 2019). Pada penelitian (Maulin Purwaningwulan & Khaira, 2025) mengungkap bahwa *crab mentality* bukan hanya sekedar persoalan psikologis individu atau dinamika organisasi, melainkan memiliki kaitan yg erat dengan komunikasi interpersonal dalam organisasi, fenomena ini biasanya muncul melalui gosip, komentar, pujian oranglain hingga sabotase pekerjaan. Pola pola ini sesungguhnya merupakan bentuk penyimpangan dalam komunikasi interpersonal, karena mengganggu indikator indikator penting seperti keterbukaan, dukungan, empati dan kesetaraan. Orang dengan karakteristik seperti ini biasanya orang yang menganggap orang lain lebih rendah dari dirinya sendiri, orang yang merasa kegiatan kolaborasi adalah ajang untuk berkompetisi atas potensi yang dimiliki, dan merasa gelisah ketika melihat rekan lain dapat berkembang melebihi dirinya. Moto dari orang seperti ini adalah "jika saya tidak bisa memilikinya, anda juga tidak bisa" (Adbugar, 2014 dalam Aydin, G.Z., Oguzhan, G 2019).

Crab Mentality dilingkungan organisasi komunitas memiliki dampak yang signifikan mencakup dimensi sosial, psikologis, dan organisasional, perilaku ini bukan hanya permasalahan interpersonal tetapi juga berpotensi buruk pada keberlangsungan efektivitas organisasi secara menyeluruh. Penelitian Terbaru menunjukkan bahwa *Crab Mentality* memiliki konsekuensi multidimensi. Dari sisi sosial, fenomena ini dapat memicu fragmentasi sosial yang mampu melahirkan perpecahan baru dalam kelompok. Berdasarkan analisis psikolog fenomena *crab mentality* dapat dipahami sebagai suatu mekanisme keseimbangan psikologis yang dilakukan individu ketika menghadapi ketidaksetaraan sosial dan ancaman terhadap harga diri, meskipun kerap dianggap sebagai perilaku sosial yang negatif, fenomena ini sesungguhnya merefleksikan upaya otak untuk menjaga homeostatis sosial, yakni kebutuhan mempertahankan stabilitas sosial dan keseimbangan harga diri (Angelito Malicse). Dari sisi Psikologis, *crab mentality* meningkatkan tingkat stress dan kecemasan serta menciptakan rasa tidak aman secara psikologis yang menghambat keterlibatan anggota. Sementara itu, dari persepektif organisasional perilaku berbasis iri hati ini berpotensi menghambat produktivitas, minimnya inovasi organisasi, dan memperlambat pengambilan keputusan didalam organisasi (Rahman et al. 2022). Dengan memperhatikan beragam dampak tersebut sudah jelas bahwa *crab mentality* bukan sekedar persoalan individu, namun juga menjadi ancaman serius untuk organisasi komunitas yang sustainability. Fenomena ini dapat melemahkan kinerja organisasi secara structural. Oleh karena itu studi literatur yang mendalam diperlukan untuk memahami mekanisme terjadinya *crab mentality* dalam komunikasi interpersonal di lingkup organisasi komunitas.

LANDASAN TEORI

Penelitian ini berfokus pada konsep *crab mentality* dalam konteks komunikasi organisasi, budaya organisasi, dan persepsi sosial. *Crab mentality* dipahami sebagai perilaku individu yang cenderung menghambat keberhasilan orang lain akibat rasa iri, inferioritas, dan kompetisi yang tidak sehat (Maulin

Purwaningwulan & Khaira, 2025). Dalam perspektif komunikasi organisasi, komunikasi yang efektif berfungsi sebagai sarana membangun kepercayaan, serta koordinasi kerja yang baik.

Dari sisi budaya organisasi nilai-nilai seperti kolaborasi, inovasi dan orientasi tim menjadi faktor penting dalam mencegah munculnya persaingan negatif (Manafe & Nugraha, 2021). Selain itu persepsi sosial juga berperan signifikan, terutama dalam proses perbandingan sosial yang dapat menimbulkan rasa inferior dan kecemburuan (Putra, 2018).

Berbagai penelitian terdahulu menunjukkan bahwa *crab mentality* berdampak pada menurunnya solidaritas, meningkatnya konflik, rendahnya motivasi, serta stagnasi produktivitas organisasi. Oleh karena itu penguatan komunikasi terbuka, dukungan psikologis, serta pembentukan budaya organisasi yang sehat menjadi langkah strategis untuk meminimalkan fenomena tersebut.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan (*literature review thematic*) untuk mengidentifikasi, menganalisis, dan mensintesis temuan-temuan ilmiah terkait peran komunikasi interpersonal dalam dinamika organisasi komunitas yang terpengaruh oleh *crab mentality*. Sumber literatur yang digunakan mencakup artikel jurnal, buku akademik, laporan ilmiah, serta hasil penelitian terdahulu yang relevan dalam bidang komunikasi, psikologi sosial dan manajemen komunitas. Proses pengumpulan literatur dilakukan melalui penelusuran basis data ilmiah seperti Google Scholar dengan kata kunci *Crab Mentality*, Komunikasi Interpersonal, Dinamika Kelompok, dan Organisasi Komunitas. Analisis data dilakukan menggunakan teknik Sistesis Naratif dimana temuan-temuan literatur dikategorikan kedalam tema yang muncul, seperti konsep dasar *crab mentality*, hambatan komunikasi interpersonal, dan dampak sosial psikologis. Pendekatan ini dipilih untuk memungkinkan integrasi berbagai perspektif teoritis sehingga memperoleh pemahaman yang komprehensif mengenai fenomena yang dikaji.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Komunikasi Organisasi

Komunikasi organisasi merupakan proses pengiriman, penerimaan, dan pertukaran pesan baik secara formal maupun informal di dalam organisasi. (Munawwarah et al., 2023) menegaskan bahwa komunikasi yang efektif tidak hanya menyampaikan informasi, tetapi juga membangun solidaritas dan keharmonisan relasi kerja. Sebaliknya, kegagalan komunikasi dapat menimbulkan salah tafsir, konflik interpersonal, serta membuka peluang munculnya perilaku negatif seperti *crab mentality* (Ira Fatmawati, 2022). Dalam praktiknya, komunikasi organisasi memiliki fungsi informatif, regulatif, persuasif, dan integratif (Siti Roskiana dan Irfan Haris, 2020). Apabila fungsi tersebut tidak berjalan optimal, maka hubungan antaranggota menjadi tidak sehat dan potensi konflik meningkat (Rizal, 2020).

Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan kumpulan nilai, keyakinan, norma, dan asumsi bersama yang membentuk pola pikir serta perilaku anggota. Menurut (Manafe & Nugraha, 2021) bahwa budaya yang kuat ditandai oleh inovasi, orientasi tim, perhatian terhadap hasil, serta stabilitas kerja. Karakteristik tersebut dapat mendorong kolaborasi dan menekan munculnya persaingan destruktif. Sebaliknya, budaya yang lemah berpotensi melahirkan konflik dan perilaku disfungsional.

Crab Mentality

Crab mentality merupakan fenomena psikososial yang mencerminkan kecenderungan individu untuk menjatuhkan atau menghambat kemajuan orang lain. Dalam organisasi, perilaku ini muncul dalam bentuk komentar sinis, penolakan ide tanpa alasan rasional, penyebaran isu negatif, hingga sabotase terselubung (Maulin Purwaningwulan & Khaira, 2025). Rahmawati dan (Asbari, 2023) mengidentifikasi representasinya melalui tindakan iri hati, *playing victim*, defensif, serta *superiority complex*. Faktor penyebabnya antara lain rasa cemburu, perasaan inferior, dan kompetisi berlebihan (Monica, 2020). Dampaknya mencakup menurunnya solidaritas, melemahnya motivasi, serta terganggunya pengambilan keputusan organisasi (Insan & Indonesia, 2023).

Persepsi Sosial

Persepsi sosial adalah proses individu dalam menilai, menafsirkan, dan memahami orang lain berdasarkan pengalaman dan interaksi sosial. menjelaskan bahwa ada empat indikator persepsi sosial,

yaitu atribusi sosial, stereotip, *social comparison*, dan emosi komunikasi. Proses perbandingan sosial yang tidak sehat dapat menimbulkan rasa inferior dan kecemburuan (Putra, 2018). Fakhri (2010) menegaskan bahwa perbandingan negatif sering memicu resistensi terhadap keberhasilan orang lain. (Purwanto et al., 2022) menemukan bahwa persepsi positif terhadap organisasi meningkatkan partisipasi anggota, sedangkan persepsi negatif justru melahirkan perilaku destruktif. Dengan demikian, distorsi persepsi sosial berpotensi menjadi akar munculnya *crab mentality*.

Dinamika Komunikasi Organisasi

Hasil pengamatan menunjukkan bahwa dinamika organisasi komunitas sangat ditentukan oleh kualitas komunikasi antaranggota. Komunikasi tidak hanya berfungsi sebagai media pertukaran informasi, tetapi juga sebagai sarana membangun relasi sosial, koordinasi kerja, serta penguatan solidaritas kelompok. Devito menyatakan bahwa komunikasi organisasi melibatkan proses pengiriman dan penerimaan pesan baik formal maupun informal yang memungkinkan terjadinya umpan balik antarpelaku organisasi. Sementara itu, Wiryanto dalam (Pipit Mulyah, 2020) menekankan bahwa komunikasi organisasi menjadi fondasi koordinasi dan integrasi kerja kolektif

Dalam konteks organisasi komunitas, komunikasi yang efektif membantu menciptakan keterbukaan, partisipasi, serta rasa memiliki terhadap organisasi. Dalam penelitian (Munawwarah et al., 2023) menjelaskan bahwa komunikasi yang sehat berkontribusi langsung terhadap keharmonisan hubungan dan efektivitas kerja tim. Namun, ketika komunikasi didominasi pesan negatif, kesalahpahaman, dan kurangnya empati, fungsi integratif komunikasi menjadi melemah. Kondisi ini membuka ruang munculnya konflik interpersonal dan perilaku disfungsional, termasuk *crab mentality* (Ira Fatmawati, 2022)

Temuan penelitian memperlihatkan bahwa lemahnya keterbukaan komunikasi sering kali memicu prasangka, gosip, serta interpretasi subjektif terhadap perilaku rekan. Situasi ini menciptakan jarak psikologis antaranggota, sehingga kepercayaan kolektif menurun. Penurunan kepercayaan tersebut menjadi pintu masuk berkembangnya sikap saling menjatuhkan.

Manifestasi Perilaku *Crab Mentality* dalam Interaksi Organisasi

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara, *crab mentality* tidak selalu muncul dalam bentuk konflik terbuka, melainkan melalui perilaku-perilaku laten yang terjadi dalam komunikasi sehari-hari. Manifestasi tersebut meliputi komentar sinis terhadap ide anggota lain, enggan memberikan apresiasi atas prestasi rekan, penyebaran isu negatif, serta kecenderungan menolak usulan tanpa alasan rasional. Fenomena ini sejalan dengan konsep *crab mentality* yang dikemukakan Miller dalam (Cavus, 2021), yang menggambarkan individu cenderung menariorang lain ke bawah agar tidak ada yang lebih unggul. Dalam konteks organisasi, perilaku ini muncul akibat rasa iri, perasaan inferior, dan ketakutan kehilangan posisi sosial (Maulin Purwaningwulan & Khaira, 2025). (Asbari, 2023) mengidentifikasi bentuk representasi *crab mentality* dalam organisasi seperti sabotase terselubung, sikap defensif, *playing victim*, serta *superiority complex*. Temuan di lapangan menunjukkan pola yang serupa, di mana beberapa anggota cenderung menahan informasi penting atau meremehkan kontribusi rekan demi mempertahankan dominasi personal. Kondisi ini memperlihatkan bahwa *crab mentality* berkembang sebagai strategi sosial negatif untuk menjaga harga diri. Alih-alih berkompetisi secara sehat, individu memilih menghambat keberhasilan orang lain.

Analisis Berdasarkan Perspektif Persepsi Sosial

Perilaku *crab mentality* tidak dapat dilepaskan dari proses persepsi sosial. Persepsi sosial menentukan bagaimana individu menilai keberhasilan dan tindakan orang lain. Rahman dalam (Maisarah Pendri, 2024) menjelaskan bahwa persepsi merupakan proses interpretasi terhadap realitas sosial yang memengaruhi respons individu. (Saleh, 2020) menguraikan bahwa atribusi sosial, stereotip, perbandingan sosial, dan emosi komunikasi berperan dalam membentuk penilaian seseorang terhadap orang lain. Dalam penelitian ini, perbandingan sosial (*social comparison*) tampak dominan. Anggota kerap membandingkan pencapaian diri dengan rekan kerja. Ketika hasil perbandingan tersebut memunculkan rasa inferior, muncul reaksi emosional berupa kecemburuan dan resistensi terhadap keberhasilan orang lain. (Putra, 2018) menegaskan bahwa perbandingan sosial negatif dapat menimbulkan perasaan terancam sehingga individu cenderung melakukan tindakan defensif atau destruktif. Hal ini menjelaskan mengapa sebagian anggota lebih memilih menjatuhkan rekan daripada meningkatkan kompetensi diri. (Purwanto et al., 2022) juga menemukan bahwa persepsi negatif terhadap lingkungan organisasi menurunkan minat partisipasi. Temuan ini konsisten dengan hasil penelitian, di mana anggota yang merasa tidak dihargai cenderung menarik diri dan enggan terlibat aktif. Dengan demikian, distorsi persepsi sosial menjadi salah satu akar utama berkembangnya *crab mentality*.

Dampak Crab Mentality

1. Budaya Organisasi

Budaya organisasi seharusnya berfungsi sebagai perekat sosial yang menumbuhkan rasa kebersamaan dan komitmen kolektif. (Darmajaya, 2013) menyatakan bahwa budaya organisasi membentuk nilai, norma, dan asumsi dasar yang mengarahkan perilaku anggota. Namun, ketika crab mentality berkembang, nilai-nilai tersebut mengalami degradasi. Nilai gotong royong dan solidaritas melemah karena anggota lebih fokus pada kepentingan individu. (Supriyanto, 2012) menyebutkan bahwa budaya organisasi yang lemah membuka peluang munculnya konflik internal dan resistensi. Hal ini tercermin dari terbentuknya kelompok-kelompok kecil yang saling bersaing. Selain itu, karakteristik budaya organisasi yang ideal seperti inovasi, orientasi tim, dan perhatian terhadap hasil (Manafe & Nugraha, 2021) menjadi sulit diwujudkan. Anggota enggan berbagi ide karena takut dikritik atau dijatuhkan. Akibatnya, organisasi kehilangan potensi kreativitas kolektif. Dengan kata lain, crab mentality tidak hanya memengaruhi individu, tetapi juga merusak struktur budaya organisasi secara sistemik.

2. Dampak Psikologis dan Organisasional

Dari sisi psikologis, *crab mentality* menciptakan lingkungan yang tidak aman secara emosional. Anggota mengalami stres, kecemasan, serta menurunnya kepercayaan diri. Monica (2020) menjelaskan bahwa rasa cemburu dan inferioritas yang terus dipelihara dapat mengganggu kesejahteraan psikologis individu. (Insan & Indonesia, 2023) menambahkan bahwa perilaku ini memicu sikap egois dan menghambat pembentukan perilaku positif seperti empati dan apresiasi. Secara organisasional, dampaknya terlihat pada: menurunnya produktivitas kerja, berkurangnya inovasi, lambatnya pengambilan keputusan, meningkatnya konflik interpersonal. Ketika anggota lebih sibuk bersaing secara destruktif, energi kolektif organisasi teralihkan dari pencapaian tujuan bersama. Hal ini menyebabkan organisasi mengalami stagnasi bahkan kemunduran.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Bagian ini berisi ringkasan dari temuan utama dalam penelitian yang telah dijelaskan pada bagian hasil. Secara keseluruhan, temuan penelitian menunjukkan bahwa *crab mentality* muncul melalui interaksi antara tiga faktor utama, yaitu lemahnya komunikasi organisasi, budaya organisasi yang belum kuat, serta distorsi persepsi sosial. Ketiga faktor tersebut saling memengaruhi dan membentuk lingkaran masalah. Komunikasi yang tidak terbuka menimbulkan salah persepsi, salah persepsi melahirkan kecemburuan, dan kecemburuan berkembang menjadi perilaku *crab mentality*. Perilaku ini kemudian semakin merusak komunikasi dan budaya organisasi. Oleh karena itu, penanganan *crab mentality* tidak cukup dilakukan pada tingkat individu saja, tetapi perlu transformasi sistem komunikasi dan budaya organisasi secara menyeluruh. Penguatan keterbukaan komunikasi, pemberian apresiasi, serta penanaman nilai kolaborasi menjadi langkah strategis untuk membangun lingkungan organisasi yang sehat.

DAFTAR PUSTAKA

- Darmajaya, R. (2013). 濟無No Title No Title. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.
- Insan, U., & Indonesia, P. (2023). *Literaksi : Jurnal Manajemen Pendidikan Crab Mentality : Berdampak Negatif terhadap Mahasiswa ?* 01(02), 143–147.
- Ira Fatmawati. (2022). Komunikasi Organisasi Dalam Hubungannya Dengan Kepemimpinan Dan Perilaku Kerja Organisasi. *Revorma: Jurnal Pendidikan Dan Pemikiran*, 2(1), 39–55. <https://doi.org/10.62825/revorma.v2i1.18>
- Jurnal, L. ;, Pendidikan, M., Rahmawati, W., & Asbari, M. (n.d.). *Literaksi: Jurnal Manajemen Pendidikan | 72 Crab Mentality: Penyakit Mental Susah Lihat Orang Lain Senang dan Senang Lihat Orang lain Susah*. <https://doi.org/10.1111/literaksi.v1i01.21>
- Maisarah Pendri, N. S. (2024). JOTE Volume 5 Nomor 3 Tahun 2024 Halaman 150-155 JOURNAL ON TEACHER EDUCATION Research & Learning in Faculty of Education. *Journal Tecaheer Education*, 5(3), 150–155.
- Manafe, L. A., & Nugraha, J. (2021). Karakteristik Budaya Organisasi Unggul Sebagai Upaya Meningkatkan Kinerja Freelancers Pada Pt Indah Jawara Utama. *Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan*, 1(2), 451–468. <https://doi.org/10.46306/vls.v1i2.37>

- Maulin Purwaningwulan, M., & Khaira, G. (2025). The Phenomenon of Crab Mentality Among Employees in Bandung City in Self-Development Process. *Jurnal Komunikasi*, 10(1), 50–61. <http://dx.doi.org/10.25008/jkiski>
- Munawwarah, T., Kholizah, N. A., & Maidiana. (2023). Analisis Peran Komunikasi Organisasi dalam Meningkatkan Efektivitas Tim Pengelola Pendidikan di Sekolah SMP Swasta Islam Terpadu Suhairiyah. *Socius: Jurnal Penelitian Ilmu-Ilmu Sosial*, 1(5), 336–340. <https://doi.org/10.5281/zenodo.10411150>
- Pipit Mulyah, D. A. (2020). Sistem Komunikasi Organisasi. *Journal GEEJ*, 7(2), 11–40. *Psikologi sosial*. (n.d.).
- Purwanto, A., Hidayati, I., & Qohar, A. (2022). Hubungan Persepsi Terhadap Organisasi dan Motif Sosial dengan Minat Berorganisasi Aldi Purwanto Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung Ira Hidayati Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung Abdul Qohar Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung. *ANFUSINA: Journal Of Psychology*, 5(1), 73–80. <http://ejournal.radenintan.ac.id/index.php/anfusina>
- Putra, J. S. (2018). Peran Syukur sebagai Moderator Pengaruh Perbandingan Sosial terhadap Self-esteem pada Remaja Pengguna Media Sosial. *Psikohumaniora: Jurnal Penelitian Psikologi*, 3(2), 197. <https://doi.org/10.21580/pjpp.v3i2.2650>
- Rizal, M. S. (2020). Analisis Dampak Beban Kerja dan Komunikasi Organisasi Terhadap Semangat Kerja. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 8(3), 352. <https://doi.org/10.30872/psikoborneo.v8i3.5355>
- Schools, P. A. T., & Study, S. D. (2021). Measuring “Crabs in a Bucket” phenomenon at schools: A scale development study. *Psycho-Educational Research Reviews*, 10(2), 314–327. https://doi.org/10.52963/perr_biruni_v10.n2.22
- Siti Roskiana dan Ikfan Haris. (2020). Sitti-Roskina-Mas-Buku-Komunikasi-Dalam-Organisasi-Teori-dan-Aplikasi. In *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952.: i–viii.
- Supriyanto, B. (2012). Komitmen Organisasi. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 3(1). <https://doi.org/10.21009/jmp.v3i1.2439>