

Harga Diri dan *Schadenfreude* pada Karyawan

Sity Nurhaliza Ubino¹, Ainurizan Ridho Rahmatulloh^{2*}
Universitas Mercu Buana Yogyakarta
e-mail: 190810108@student.mercubuana-yogya.ac.id,
*2ainurizan.ridho@mercubuana-yogya.ac.id

*Corresponding author

Abstrak. Karyawan diharapkan memiliki harga diri yang positif agar tercipta produktivitas dan dapat membangun hubungan harmonis antar pekerja. Namun, pada kenyataannya banyak karyawan yang masih memiliki perasaan *schadenfreude* pada lingkungan kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara harga diri dengan *schadenfreude* pada karyawan. Hipotesis dalam penelitian ini adalah terdapat hubungan diantara harga diri dengan *schadenfreude*. Subjek pada penelitian ini adalah karyawan yang bekerja pada suatu instansi atau perusahaan dengan rentang usia 18 tahun ke atas dan lama bekerja lebih dari 1 tahun. Teknik pengumpulan data akan menggunakan skala harga diri dan skala *schadenfreude*. Data dianalisis dengan menggunakan pearson's correlation product moment pada program *software* SPSS versi 26. Berdasarkan hasil analisis, didapatkan hasil nilai koefisien korelasi sebesar -0,624 dengan $p \leq 0.050$. Hasil tersebut menunjukkan adanya hubungan negatif yang signifikan pada harga diri dan *schadenfreude*.

Kata Kunci: *Harga diri, karyawan, schadenfreude*

Abstract. Employees are expected to have positive self-esteem in order to create productivity and can build harmonious relationships between workers. However, in reality many employees still have feelings of *schadenfreude* in the work environment. This study aims to determine the relationship between self-esteem and *schadenfreude* in employees. The hypothesis in this study is that there is a relationship between self-esteem and *schadenfreude*. The subjects in this study are employees who work in an agency or company with an age range of 18 years and over and a length of work of more than 1 year. Data collection techniques will use the self-esteem scale and *schadenfreude* scale. Data were analyzed using Pearson's correlation product moment on the SPSS software program version 26. Based on the results of the analysis, the correlation coefficient value was -0.624 with $p \leq 0.050$. These results indicate a significant negative relationship in self-esteem and *schadenfreude*.

Keywords: *self-esteem, employee, schadenfreude*

Unggah:	Revisi:	Diterima:
02-10-2023	03-11-2023	24-11-2023

Pendahuluan

Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja dari karyawannya, sehingga karyawan merupakan aset berharga bagi perusahaan untuk menghadapi

persaingan bisnis. Karyawan dituntut untuk membangun hubungan antar pekerja yang harmonis sehingga menumbuhkan lingkungan yang secara positif memengaruhi produktivitas karyawan (Latief et al., 2019). Hubungan baik yang terjalin antar karyawan dapat meningkatkan semangat kerja, memperkuat kerjasama tim, dan mengurangi konflik yang timbul di tempat kerja (Visecoach, 2023). Namun, pada kenyataannya konflik antar karyawan masih sering terjadi. 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. Latief et al., (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 perasaan *schadenfreude* (Cikara & 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 (Smith, 2013).

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 et al., 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 et al., 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 sosial mengharapkan seseorang akan ikut senang ketika orang disekitarnya mendapat kesenangan, dan sebaliknya merasa 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 et al., 2014). Namun hal itu berbeda dengan *schadenfreude*, karena individu akan menikmati kemalangan yang dialami oleh individu lain (Van Dijk et al., 2006). Penelitian yang dilakukan oleh Combs et al., (2009) menemukan bahwa *schadenfreude* dapat meningkatkan persaingan negatif dalam kelompok kerja.

Ma et al., (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. *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 (Solaiman, 2019). Sedangkan *schadenfreude* dapat membuat karyawan memandang rekan kerja sebagai ancaman (Nguyen & Ng, 2020), mengurangi work engagement (Qiao et al., 2019), dan rasa enggan untuk menolong rekan kerja (Lie., et al 2019).

Menurut Van Dijk et al., (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 et al., 2006). Faktor yang melatarbelakangi timbulnya perasaan *schadenfreude* adalah karena rasa kesedihan yang dialami orang lain tersebut dianggap layak untuk diterima (Liu & Wei, 2018). Smith et al., (2009) mengatakan bahwa *schadenfreude* dipengaruhi oleh faktor internal yaitu harga diri. Menurut Van Dijk dkk (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 & Byrne, 2015). 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).

Sebaliknya 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 dkk., 2011). 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 *schadenfreude* (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*. Banyak penelitian fenomena *schadenfreude* yang berfokus pada mahasiswa, namun belum banyak penelitian yang berfokus pada karyawan. Sedangkan karyawan diharapkan memiliki harga diri yang positif agar tercipta produktivitas dan mampu membangun hubungan harmonis antar pekerja tanpa adanya *schadenfreude*.

Setelah mengkaji dua variabel yang digunakan dalam penelitian ini, maka hipotesis dalam penelitian ini yaitu Terdapat hubungan negatif antara harga diri dengan *schadenfreude* pada karyawan. Semakin rendah harga diri yang dimiliki karyawan, maka semakin tinggi tingkat *schadenfreude* yang dialami. Sebaliknya, semakin tinggi harga diri karyawan, maka semakin rendah tingkat *schadenfreude* yang dialami.

Metode

Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif dengan menggunakan kuisioner sebagai metode pengumpulan data. Skala *schadenfreude* disusun berdasarkan aspek-aspek *schadenfreude* yang dikemukakan oleh Smith (2018) yaitu, Kesenangan oportunistik (*Opportunistic pleasure*), Emosi tersembunyi, Keberhakan dan karma, dan *Form of respite* (bentuk istirahat) dengan koefisien reliabilitas alpha (α) sebesar 0,910 dan nilai daya beda aitem sebesar 0,307-0,736. Skala harga diri disusun berdasarkan aspek-aspek self-esteem yang dikemukakan Tafarodi dan Swann (2001), yaitu *self competence* dan *self liking* dengan nilai koefisien reliabilitas *Alpha Cronbach's* sebesar 0,885 dan nilai daya beda aitem sebesar 0,377-0,706. Peneliti melakukan penggalan data dengan menggunakan teknik *purposive sampling* kepada 285 karyawan yang berusia 18 tahun ke atas dengan lama bekerja minimal 1 tahun. Masa kerja minimal 1 tahun memungkinkan responden sudah merasakan dinamika pengalaman kerja yang cukup. Teknik analisis data yang akan digunakan dalam menguji hipotesis penelitian ini adalah uji korelasi *product moment* yang dikembangkan oleh Pearson.

Hasil

Berdasarkan analisis yang dilakukan terhadap data penelitian, diperoleh deskripsi statistic pada masing-masing variabel. Rata-rata data empirik sebesar 38,91 dengan standar deviasi sebesar 9,138. Pada skala harga diri diperoleh data hipotetik dengan skor minimum sebanyak 15 dan skor tertinggiya 60, rerata hipotetik 37,5, dan standar deviasi 7,5. Sedangkan hasil analisis data empirik skala harga diri memiliki jumlah skor tertinggi yaitu 59 dan skor terendah 23. Rerata data empirik sebesar 43,14 dengan standar deviasi 7.840.

Tabel 1.
Deskripsi Data Penelitian

Variabel	Skor Empirik				Skor Hipotetik	
	Min	Max	Mean	SD	Min	Max
<i>Schadenfreude</i>	20	61	38,91	9,138	19	76
Harga Diri	23	59	43,14	7.840	15	60

Data deskriptif yang telah dijabarkan sebelumnya, dapat dijadikan sebagai dasar dalam melakukan kategorisasi skor terhadap variabel *schadenfreude* dan harga diri. Pada kategorisasi skor *schadenfreude* ditemukan bahwa dari 285 subjek karyawan yang memiliki tingkat *schadenfreude* tinggi sebanyak 18 karyawan (6,3%), 150 karyawan (52,6%) memiliki tingkat *schadenfreude* kategori sedang, dan 117 karyawan (41,1%) dengan tingkat *schadenfreude* yang rendah. Dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan yang menjadi subjek penelitian memiliki tingkat *schadenfreude* yang sedang dan rendah.

Berdasarkan hasil uji normalitas variabel *schadenfreude* memperoleh KS-Z = 0,050 dengan p = 0,082, berarti sebaran data variabel *schadenfreude* mengikuti sebaran data normal. Dari hasil uji Kolmogorov-Smirnov untuk variabel harga diri diperoleh KS-Z = 0,049 dengan p = 0,200 berarti sebaran data variabel harga diri mengikuti sebaran data normal. Dengan demikian data hasil penelitian variabel *schadenfreude* dan harga diri mengikuti sebaran data yang normal.

Tabel 2.
Hasil Uji Normalitas Variabel *Schadenfreude* dan Harga Diri

Variabel	Kolmogorov-Smirnov	
	Statistic	Sig.
<i>Schadenfreude</i>	0,050	0,082
Harga Diri	0,049	0,200

Berdasarkan hasil uji korelasi Perason Product Moment, nilai uji data hasil penelitian memiliki koefisien korelasi r sebesar $-0,624$ ($p < 0,05$). Sehingga dapat dipahami bahwa terdapat korelasi atau hubungan antara harga diri dengan *schadenfreude*. Nilai koefisien korelasi sebesar $r^{xy} = -0,624$ dan bernilai negatif juga menunjukkan indikasi adanya hubungan yang negatif antara variabel harga diri dengan variable *schadenfreude*. Berdasarkan hasil tersebut bisa dipahami bahwa semakin tinggi harga diri yang dimiliki karyawan semakin rendah tingkat *schadenfreude* yang dialami oleh karyawan. Namun kebalikannya adalah jika semakin rendah harga diri yang dimiliki oleh karyawan, semakin tinggi tingkat *schadenfreude* yang dialami oleh karyawan. Besarnya nilai $r^{xy} = -0,624$ antara variabel harga diri dan *schadenfreude* termasuk dalam memiliki kategori korelasi kuat (Sugiyono, 2019). Hal tersebut menunjukkan bahwa hipotesis yang ada di dalam penelitian ini diterima.

Hasil dari analisis data menunjukkan nilai koefisien determinasi harga diri dengan *schadenfreude* pada karyawan sebesar $(R^2) = 0,390$ menunjukkan bahwa variabel harga diri memiliki kontribusi 39% terhadap *schadenfreude* pada karyawan, sisanya 61% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti oleh peneliti.

Diskusi

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara harga diri dengan *schadenfreude* pada karyawan. Pada koefisien korelasi Pearson pada hasil uji korelasi terdapat tanda negatif yang semakin menguatkan pernyataan hipotesis yang telah diajukan. Tanda negatif pada koefisien korelasi Pearson memiliki makna bahwa hubungan yang terjadi antar variabel berbanding terbalik, yaitu semakin tinggi nilai variabel bebas maka akan semakin rendah nilai variabel terikat dan sebaliknya semakin rendah nilai variabel bebas maka akan semakin tinggi nilai dari variabel terikat. Pada 285 subjek karyawan ditemukan tingkat *schadenfreude* tinggi sebanyak 18 karyawan

(6,3%), 150 karyawan (52,6%) memiliki tingkat *schadenfreude* kategori sedang, dan 117 karyawan (41,1%) dengan tingkat *schadenfreude* yang rendah. Oleh karena itu, mayoritas karyawan yang menjadi subjek penelitian memiliki tingkat *schadenfreude* yang sedang.

Penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya, menurut Van Dijk et al., (2011) terdapat faktor yang mempengaruhi *schadenfreude*, salah satunya adalah harga diri. Penelitian lain yang dilakukan Wulandari dan Susilarini (2023) menunjukkan bahwa harga diri memiliki korelasi dengan *schadenfreude*, individu yang memiliki tingkat harga diri yang tinggi akan memiliki *schadenfreude* dengan tingkat yang rendah. Hal ini didukung juga oleh Schurtz (2009) menyatakan bahwa individu yang memiliki harga diri rendah cenderung mengalami *schadenfreude* pada orang lain yang memiliki prestasi tinggi. Hal ini terjadi karena kemalangan orang lain dengan prestasi tinggi memberikan kesempatan pada orang yang mengalami *schadenfreude* untuk meningkatkan evaluasi diri melalui perbandingan sosial ke bawah. Menurut Brambilla dan Riva (2017) Pada lingkungan yang kompetitif seperti tempat kerja, mengamati kemalangan pesaing menyebabkan orang merasa bahwa hidup mereka lebih bermakna. Hal ini terjadi karena *schadenfreude* merupakan salah satu faktor yang mendorong perbandingan social. Meskipun membuat individu merasakan hidup lebih bermakna, *Schadenfreude* dapat mengakibatkan individu mengalami *social exclusion, rejection, and loneliness* (Gerber & Wheeler, 2009).

Terdapat dua aspek harga diri yang dikemukakan oleh Tafarodi dan Swann (2001) yaitu *self competence* dan *self liking*. Pada aspek *self competence*, seorang karyawan yang memiliki *self competence* yang positif akan memiliki kecenderungan untuk merasakan bahwa dirinya memiliki kemampuan yang baik dan dapat mengontrol dirinya dengan baik. Namun sebaliknya, seorang karyawan yang memiliki *self competence* yang negatif akan memiliki kecenderungan untuk merasakan bahwa dirinya tidak dapat diandalkan dan tidak memiliki kemampuan yang baik. Seperti pernyataan “Saya melakukan banyak hal dengan sangat baik” terdapat 8 karyawan menjawab Sangat Tidak Sesuai, 34 karyawan menjawab Tidak Sesuai, 148 karyawan menjawab Sesuai dan 95 karyawan menjawab Sangat Sesuai. Dari pernyataan tersebut subjek kebanyakan sudah memiliki

level harga diri yang tinggi yang mengetahui kemampuannya dengan baik dan dapat mengontrol dirinya sendiri sehingga dapat mencegah timbulnya *schadenfreude*.

Pada aspek *self liking* merupakan perasaan berharga seorang karyawan mengenai dirinya sendiri dalam lingkungan sosial. Hal ini mengacu pada penilaian sosial diri seorang karyawan dalam menetapkan dirinya sendiri. Seorang karyawan dapat menilai dirinya positif apabila lingkungan sosial memberikan feedback positif atau menunjukkan penerimaan dan penghargaan pada dirinya. Namun sebaliknya seorang karyawan akan menilai dirinya kurang berharga apabila karyawan tersebut menganggap lingkungan sosialnya memberikan feedback yang kurang baik terhadap dirinya. Seperti pernyataan "Saya sangat nyaman dengan diri saya sendiri" terdapat 7 karyawan menjawab Sangat Tidak Sesuai, 31 karyawan menjawab Tidak Sesuai, 114 karyawan menjawab Sesuai dan 133 karyawan menjawab Sangat Sesuai. Dari pernyataan tersebut dapat diketahui bahwa kebanyakan karyawan memiliki level harga diri yang tinggi yang dapat menilai dirinya berharga dengan merasa nyaman dengan dirinya sendiri sehingga karyawan dapat terhindar dari iri hati yang dapat memicu timbulnya *schadenfreude*.

Kelemahan pada penelitian ini adalah penelitian dilakukan pada setting perusahaan sehingga subjek rawan mengisi skala secara normative atau faking good untuk menghindari penilaian negative dari atasan. Oleh karena itu, untuk mengurangi hal tersebut terjadi, peneliti selanjutnya dapat menggunakan berbagai strategi seperti memastikan anonimitas dan kerahasiaan serta menciptakan lingkungan yang nyaman dan tidak menghakimi bagi subjek

Kesimpulan

Berdasarkan Berdasarkan dari hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang negatif diantara variabel harga diri dengan variabel *schadenfreude* secara signifikan pada karyawan. Hal tersebut menunjukkan bahwa tingginya tingkat harga diri yang dimiliki oleh seorang karyawan, maka akan besar kemungkinan karyawan memiliki tingkat *schadenfreude* yang rendah. Namun sebaliknya jika tingkat harga diri yang dimiliki oleh karyawan rendah, maka kemungkinan besar tingkat *schadenfreude* yang dimiliki karyawan akan lebih tinggi. Saran dari penelitian ini adalah program

peningkatan harga diri karyawan perlu menjadi agenda di dalam perusahaan, agar dapat meminimalisir kemungkinan munculnya *schadenfreude* diantara karyawan yang dapat menurunkan produktivitas dan kerjasama.

Daftar Pustaka

- Andri, A., & Waluyo, L. E. (2011). Harga Diri, Orientasi Kontrol, Dan Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Psikologi*, 2(2).
- Annisa, N., & Rakhmawati, L. (2021). Pengaruh Iri Hati Kepada Rekan Kerja Terhadap Work Engagement Yang Dimediasi Oleh Negative Feeling Pada Karyawan Perbankan Syariah Di Kota Banda Aceh. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Manajemen*, 6(2), 309-322.
- Baron, R. A., Branscombe, N. R. (2015). *Psikologi Sosial* (13th ed.). Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Brambilla, M., & Riva, P. (2017). Self-image and schadenfreude: Pleasure at others' misfortune enhances satisfaction of basic human needs. *European Journal of Social Psychology*, 47, 399-411.
- Cikara, M., Fiske, S. T. (2012). Stereotypes and schadenfreude: Behavioral and physiological markers of pleasure at others' misfortunes. *Social Psychological and Personality Science*, 3, 63-71.
- Cikara, M., & Fiske, S. T. (2013). Their pain, our pleasure: stereotype content and schadenfreude. *Annals of the New York Academy of Sciences*, 1299 (1), 52-59.
- Cikara, M., Bruneau, E., Van Bavel, J. J., Saxe, R. (2014). Their pain gives us pleasure: How intergroup dynamics shape empathic failures and counter-empathic responses. *Journal of Experimental Social Psychology*, 55, 110-125.
- Cira, D. J., & Benjamin, E. R. (1998). Competency-based pay: A concept in evolution. *Compensation & Benefits Review*, 30(5), 21-28.
- Combs, D. J., Powell, C. A., Schurtz, D. R., & Smith, R. H. (2009). Politics, schadenfreude, and ingroup identification: The sometimes happy thing about a poor economy and death. *Journal of Experimental Social Psychology*, 45(4), 635-646.
- Gerber, J. & Wheeler, L. (2009). On being rejected: A meta-analysis of experimental research on rejection. *Perspectives on Psychological Science* 4, 468-488.
- Latief, A., & Rosalina, D., & Apiska, D. (2019). Analisis Hubungan Antar Manusia terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 1(3).
- Li, X., McAllister, D.J., Ilies, R., & Gloor, J.L. (2019). Schadenfreude: A Counternormative Observer Response to Workplace Mistreatment. *Academy of Management Review*.
- Liu, B., & Wei, L. (2018). Modeling social support on social media: Effect of publicness and the underlying mechanisms. *Computers in Human Behavior*, 87, 263-275.
- Ma, Z., Song, L., & Huang, J. (2022). How Peer Abusive Supervision Affects Sales Employees' Customer Knowledge Hiding: The Roles of Rivalry and Schadenfreude. *Psychology Research and Behavior Management*, 15, 1067.
- Menon, T., & Thompson, L. (2010). Envy at work. *Harvard business review*, 88(4), 74-79.
- Nguyen, D., & Ng, K. (2020). Schadenfreude at Work. In L. Yang, R. Cropanzano, C. Daus, & V. Martínez-Tur (Eds.), *The Cambridge Handbook of Workplace*

- Affect* (Cambridge Handbooks in Psychology, pp. 468-480). Cambridge: Cambridge University Press. doi:10.1017/9781108573887.036
- Ortony, A., Clore, G. L., & Collins, A. (1988). The Cognitive structure of emotions cambridge. UK: Cambridge University Press.
- Prawesti, F. S., & Dewi, D. K. (2016). Self esteem dan self disclosure pada mahasiswa psikologi pengguna blackberry messenger. *Jurnal Psikologi Teori dan Terapan*, 7(1), 1-8.
- Qiao, Y., Zhang, Z., & Jia, M. (2019). Their Pain, Our Pleasure: How and When Peer Abusive Supervision Leads to Third Parties' Schadenfreude and Work Engagement. *Journal of Business Ethics*, 169, 695 - 711.
- Roseman, I. J., & Steele, A. K. (2018). Concluding commentary: Schadenfreude, gluckschmerz, jealousy, and hate-What (and when, and why) are the Emotions?. *Emotion Review*, 10(4), 327-340.
- Rosenberg, M. (1965). *Society and the adolescent self-image*. Princeton, NJ: Princeton University Press.
- Smith, R. H., (2013). The Joy Of Pain: Schadenfreude and The Dark Side of Human Nature. *Oxford University Press*.
- Smith, R. H., & van Dijk, W. W. (2018). Schadenfreude and Gluckschmerz. *Emotion Review*, 10(4), 293– 304. <https://doi.org/10.1177/1754073918765657>
- Smith, R. H., Powell, C. A., Combs, D. J., Schurtz, D. R. (2009). Exploring the when and why of schadenfreude. *Social and Personality Psychology Compass*, 3(4), 530–546. <https://doi.org/10.1111/j.1751-9004.2009.00181.x>
- Smith, W.T. (2018). *Schadenfreude; The Joy of Another's Misfortune*. New York Boston London: Little, Brown Spark.
- Solaiman, A. (2019). Pengaruh Kompetensi, Empati, Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Studi Pada CV. Karya Alam Abadi (KAA) Sampang Cilacap Jawa Tengah. *Jurnal Ekobis Dewantara*, 2(2), 6-15.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Tafarodi, R.W. & Swann Jr, W.B. (1995). Self liking and self competence as dimensions of global self esteem: initial validation of a measure. *Journal of personality assessment*. 65(2), 322-342
- Tafarodi, R.W. & Swann Jr, W.B. (2001). Two-Dimensional Self Esteem: Theory and Measurement: Personality and Individual Differences, *Department of psychology, University of Toronto & Department of Psychology, University of Texas at Austin*, 653-673.
- Van Dijk, W. W., Ouwerkerk, J. W., Goslinga, S., Nieweg, M., & Gallucci, M. (2006). When people fall from grace: reconsidering the role of envy in Schadenfreude. *Emotion*, 6(1), 156. doi: <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/1528-3542.6.1.156>
- Van Dijk, W . W., van Koningsbruggen, G. M., Ouwerkerk, J. W., & Wesseling, Y. M. (2011). Self-esteem, self-affirmation, and schadenfreude. *Emotion*, 11(6), 1445–1449. doi: <https://doi.org/10.1037/a0026331>
- Van Dijk, W . W., van Koningsbruggen, G. M., Ouwerkerk, J. W., & Wesseling, Y. M. (2012). "So you wanna be a pop star?" Schadenfreude following another's misfortune on TV. *Basic and Applied Social Psychology*, 34(2), 168–174. <https://doi.org/10.1080/01973533.2012.656006>

- Van Dijk, Ouwerker, (2014). *Schadenfreude, Understanding pleasure at the misfortune of others.* Cambridge University Press. doi: <http://dx.doi.org/10.1017/CBO9781139084246>
- Visecoach. (2023). *Tips Membangun hubungan interpersonal yang baik antar karyawan.* Diakses dari <https://visecoach.com/articles/read/tips-membangun-hubungan-interpersonal-yang-baik-antar-karyawan>
- Wulandari, I., & Susilarini, T. (2023). Hubungan Harga Diri dan Empati dengan Perilaku Schadenfreude Pada Mahasiswa Fakultas Ilmu Komunikasi Universitas X Angkatan 2018. *Psikologi Kreatif Inovatif*, 3(1), 47-55.