

Peran *Job Engagement* Terhadap *Job Envy* Dan *Turnover Intentions*

Kristin Juwita
STIE PGRI Dewantara Jombang
Korespondensi: kristinjuwita66@gmail.com

Dikirim: 10 Agustus 2021, Direvisi: 23 November 2021, Dipublikasikan: 24 Desember 2021

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh *job envy* terhadap *turnover intentions* secara langsung atau tidak langsung melalui *job engagement*. Penelitian dilakukan dengan pendekatan kuantitatif dengan jenis *explanatory research*. Responden penelitian ini adalah karyawan dari perusahaan atau organisasi di Jombang. Analisis data dilakukan dengan analisis deskriptif dan analisis mediasi menggunakan Smart PLS. Hasil penelitian menunjukkan *job envy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *job engagement*, *job envy* tidak mampu berpengaruh terhadap *turnover intentions*, *job engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intentions*, dan *job engagement* tidak mampu memediasi pengaruh *job envy* terhadap *turnover intentions*. Kecemburuan kerja mereka persepsikan sedang dan karyawan merasa hal itu tidak mengganggu dalam penyelesaian pekerjaan. Sehingga karyawan tidak berkeinginan untuk keluar dari tempat kerja.

Kata kunci: *job envy, job engagement, turnover intentions*

Abstract

This study determines the effect of job envy on turnover intentions. The method used was a quantitative approach and involved employees of companies or organizations in Jombang. Data were analysed by descriptive analysis and mediation analysis using Smart PLS tools. The results showed that job envy had a positive and significant effect on job engagement, job envy was unable to influence turnover intentions, job engagement had a positive and significant effect on turnover intentions, and job engagement was unable to mediate the effect of job envy on turnover intentions. Their work jealousy was perceived as moderate, and employees felt it did not interfere with the completion of work. Hence that employees did not want to leave the company.

Keywords: *job envy, job engagement, turnover intentions*

A. PENDAHULUAN

Dampak emosi terhadap perilaku, sikap dan kognisi serta kepribadian telah banyak di teliti oleh para ilmuwan, aspek emosi yang perlu diselidiki yaitu berhubungan dengan pengalaman, sebab akibat dan konsekuensi di tempat kerja, hal tersebut penting untuk di teliti karena organisasi terdiri dari orang-orang yang memiliki emosi (Akgün et al., 2009) anggota organisasi memiliki variasi dalam bersaing untuk menunjukkan kinerjanya, secara alami karyawan akan membandingkan diri mereka dengan karyawan yang lain untuk menentukan apakah mereka memiliki prestasi atau tidak, apabila mereka merasa kalah dalam prestasi dan terjadi ketimpangan dalam perbandingan sosial, maka akan memicu kecewa dan sakit hati, sehingga memunculkan rasa kecemburuan (Tai et al., 2012) banyak penelitian yang menunjukkan bahwa kecemburuan dalam kerja, menimbulkan efek yang tidak baik, namun beberapa peneliti mulai mempertanyakan apakah kecemburuan di tempat kerja mampu menjadi dorongan atau motivasi untuk memperbaiki kualitas kerja seorang karyawan (Van de Ven et al., 2010)

Dari beberapa hasil penelitian telah menemukan bukti bahwa kecemburuan dapat memotivasi karyawan dalam upaya pencarian dan peningkatan kemampuan sehingga mengarah pada kinerja dalam pekerjaan yang lebih baik (Dineen et al., 2015). Namun, literatur telah gagal untuk menyediakan kerangka teori yang mengarahkan dan menjelaskan proses dan kondisi di mana individu yang iri cenderung memanfaatkan kecemburuan mereka untuk mencapai hasil yang lebih baik. (Lee & Duffy, 2018). Selain itu kecemburuan masih ambigu, apakah kecemburuan masuk dalam emosi atau suasana hati, sementara suasana hati mencerminkan keadaan afektif dalam diri seseorang yang tidak perlu menjadi respon terhadap peristiwa tertentu namun sebaliknya emosi menyiratkan respon singkat terhadap peristiwa tertentu Emosi pada dasarnya adalah fenomena sosial dan didefinisikan sebagai reaksi dinamis individu terhadap suatu objek atau peristiwa (Erdil & Müceldili, 2014)

Job engagement ditandai dengan penggunaan emosi secara aktif, keterlibatan kerja. *Job engagement* yang rendah adalah salah satu perilaku yang timbul karena adanya kecemburuan di tempat kerja, dengan adanya keberadaan sistem penghargaan yang dirasa kurang kompetitif dan tidak adil menimbulkan rasa kecemburuan yang tinggi bagi yang tidak mendapatkannya (M., 2006; Maslach et al., 2001). Pengaruh *job envy* terhadap *job engagement* dirasa penting untuk diselidiki karena dalam psikologi industri/organisasi, keterlibatan adalah konsep yang populer. Karena pada saat ini, manajer ingin mengembangkan kondisi kerja, menginspirasi karyawan untuk terlibat, memberikan yang terbaik, berusaha lebih keras dan bertahan dalam menghadapi kesulitan (Xanthopoulou et al., 2008), selain *job engagement* yang diduga timbul dari *job envy* sebagai bentuk emosi. *Turnover intention* di duga akan muncul sebagai bentuk respon emosi negatif yang timbul karena adanya *job envy*, kecemburuan mengurangi ikatan pertemanan, dan menghalangi hubungan interpersonal positif dan mengarah pada interaksi sosial negatif di antara rekan kerja. Interaksi sosial yang negatif di tempat kerja menyebabkan kekerasan dan agresi serta mengarah ke *turnover intention* (De Clercq et al., 2018; Erdil & Müceldili, 2014). Karyawan yang memiliki keterikatan kerja yang tinggi sangat penting dimiliki oleh perusahaan agar dapat berkompetisi, (Mandala, C. I., & Nurendra, A. M, 2020).

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh antara *job envy* terhadap *job engagement*, menjelaskan pengaruh antara *job envy* terhadap *turnover Intention*, menjelaskan pengaruh antara *job engagement* terhadap *turnover Intention*, dan menjelaskan *job engagement* dalam memediasi pengaruh antara *job envy* terhadap *turnover Intention*. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi untuk organisasi dalam mengelola sumber daya manusia yang dimiliki melalui *job engagement* baik oleh atasan atau pihak manajemen yang lebih baik agar mengurangi terjadinya emosi negatif atas kecemburuan kerja yang terjadi pada pegawai sehingga pegawai mampu menurunkan tingkat *turn over intention*.

B. TINJAUAN PUSTAKA

1. Kecemburuan Kerja (*Job Envy*)

Iri hati adalah emosi yang meresap yang telah ditemukan di sebagian besar budaya dan dirasakan oleh kebanyakan orang (Smith et al., 1999). Persaingan untuk sumber daya yang langka, untuk waktu dan untuk promosi memicu kecemburuan di sebagian besar anggota organisasi. Karyawan membandingkan tunjangan, kelebihan, dan gaji mereka dengan rekan kerja melalui mekanisme dan diferensiasi secara formal

dan informal mendorong persaingan di antara rekan kerja dan menumbuhkan rasa iri yang lebih besar (Lee & Duffy, 2018).

Iri hati diartikan sebagai perasaan negatif yang dirasakan seseorang atas kelebihan orang lain (kualitas unggul, prestasi atau kepemilikan) yang diinginkan secara pribadi (Cohen-Charash & Mueller, 2007). Sejak zaman Aristoteles, kecemburuan diklasifikasikan sebagai kecemburuan yang berbahaya atau tidak berbahaya. Walaupun kecemburuan dikatakan tidak berbahaya namun dengki, iri hati adalah emosi yang tidak menyenangkan (Smith et al., 1999) dan keduanya adalah sensasi rasa sakit. Sementara kecemburuan berbahaya mengacu pada sikap dan perilaku negatif dan berujung pada niat buruk dan permusuhan, kecemburuan tidak berbahaya menekankan aspek memotivasi iri hati dan diidentifikasi sebagai mengagumi dan emulatif (Tai et al., 2012).

2. Keterikatan Kerja (*Job Engagement*)

Keterikatan kerja menurut Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004) adalah sebuah keterlibatan karyawan secara penuh dalam bekerja. Keterikatan Kerja (*Job engagement*) adalah kondisi yang memperlihatkan keterlibatan individu dalam bekerja untuk mencapai kinerja yang maksimal (Hayuningtyas & Helmi, 2015). Tingkat partisipasi karyawan yang aktif dalam pekerjaannya sehingga pekerjaan tersebut menjadi kebutuhan utama dan penting bagi derajat dan harga dirinya dalam pekerjaan merupakan bentuk dari keterikatan kerja (Saleh & Hosek, 1976) pekerjaan akan menjadi sesuatu yang berharga dan diutamakan apabila seorang karyawan mengutamakan pekerjaannya sehingga berusaha untuk selalu memberikan yang terbaik dan sepenuh hati (Azeem, 2010). *Job engagement* adalah suatu sikap menggunakan seluruh kemampuan dan di manfaatkan untuk mendorong peningkatan komitmen yang berujung pada suksesnya suatu organisasi dan dilakukan secara partisipatif (Robbins & Judge, 2013). Jika perusahaan peduli terhadap karyawan akan menimbulkan rasa terikat dalam mengerjakan tanggung jawabnya. Jadi dapat disimpulkan keterikatan kerja adalah sebuah perasaan terikat dan sikap individu terlibat dalam pekerjaannya.

3. Keinginan untuk Keluar (*Turnover Intentions*)

Turnover intention merupakan suatu kesediaan karyawan untuk meninggalkan suatu organisasi dan berpindah ke organisasi yang lain, sifat dari *Turnover* ada dua yaitu secara sukarela maupun secara terpaksa (Robbins & Judge, 2013) keinginan seseorang untuk meninggalkan pekerjaan dapat terjadi karena evaluasi karyawan mengenai ketidakpuasan yang memicu keinginan untuk berpindah (Mowday et al., 1982). *Turnover* adalah konsep yang penuh perhatian pada tingkat mikro dan makro, pada tingkat mikro melalui perspektif perilaku organisasi, hubungan antara kepuasan kerja dan total biaya perusahaan; pada tingkat makro hubungan antara tingkat agregat ekonomi melalui tingkat aktivitas dan pekerjaan (Erdil & Muceldili, 2014).

Ketika karyawan memiliki persepsi ketidakadilan yang tinggi di antara rekan kerja, mereka melepaskan diri dari peran pekerjaan mereka (Saks, 2006) dalam *equity theory* disebutkan bahwa karyawan yang membandingkan apa yang mereka terima dengan kontribusi mereka dengan rasio yang sesuai dari referensi orang lain menyebabkan kecemburuan dalam hubungan (Tai et al., 2012) ketidakadilan menyebabkan karyawan melepaskan diri dari peran keterlibatan pekerjaan mereka (Saks, 2006) secara fisik, emosional dan secara kognitif. Selain itu, persaingan di antara

rekan kerja untuk mendapatkan *reward* menimbulkan perasaan iri yang mengarah pada kelelahan konsep berlawanan dari *engagement* (Maslach et.al.; 2001).

Menurut (Vecchio, 2000) menunjukkan hubungan yang kuat antara iri hati dengan niat untuk berhenti bekerja. Dari sudut pandang yang berbeda, kualitas unggul, keterampilan, dan status pemimpin dicemburui oleh karyawan (Tai, et.al, 2012). Iri di antara pemimpin dan bawahan menumbuhkan niat *turnover*. Oleh karena itu hubungan antara pimpinan dan karyawan mempengaruhi tingkat keinginan karyawan dalam hal ini bawahan untuk berhenti bekerja (Erdil & Müceldili, 2014).

Dalam beberapa tahun terakhir, *turnover* adalah masalah serius dalam organisasi dalam hal kebutuhan untuk merekrut dan melatih karyawan (Thanacoody et al., 2014) dan terbukti secara empiris bahwa perasaan keterikatan karyawan turut andil dalam menguatkan rasa kesetiaan untuk tetap bekerja di suatu perusahaan (Shuck & Reio, 2014) sedangkan sebaliknya apabila keterikatan karyawan dengan perusahaan kurang maka kemungkinan besar akan berpindah ke perusahaan lain (Albrecht & Marty, 2020; Jaharuddin & Zainol, 2019). Karyawan sebagai kunci berkembangnya sebuah perusahaan, sehingga perusahaan diharapkan memberi kenyamanan bagi karyawannya dan membuat karyawan mereka terikat dengan pekerjaannya, (Trisyanti, H., Istiqomah, E., & Rachmah, D. N., 2020).

3. Kerangka Konseptual

Pada dasarnya seseorang akan bekerja secara profesional sesuai tugas masing-masing selama ada kenyamanan dalam bekerja. Faktor ini sangat penting selain imbalan financial. Dalam hal ini, seorang individu akan membandingkan kemampuan kerja, hasil kerja, imbalan, atau aspek lainnya dengan rekan kerja atau orang lain. Jika dia merasa ada yang tidak sesuai dengan hatinya dapat memunculkan emosi negatif yaitu kecemburuan kerja. Hal ini dapat berdampak pada tingkat peran dan perasaan keterikatan orang tersebut dengan pekerjaannya dan akan timbul keinginan untuk keluar jika rasa iri tersebut tidak mampu dikelola dengan baik. Berdasarkan penjelasan tersebut maka hipotesis pada penelitian ini adalah:

H₁ : *Job envy* berpengaruh terhadap *job engagement*

H₂ : *Job envy* berpengaruh terhadap *turnover intention*

H₃ : *Job engagement* berpengaruh terhadap *turnover intention*

H₄ : *Job engagement* memediasi pengaruh *job envy* terhadap *turnover intention*

C. METODE PENELITIAN

Penelitian dilakukan dengan pendekatan kuantitatif dengan jenis *explanatory research* (Sugiyono, 2013) yang memberikan penjelasan atas hubungan, pengaruh, atau adanya hubungan kausalitas dan sebab akibat. Dalam penelitian ini, hipotesis yang telah dirumuskan akan diuji untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh antar variabel dalam penelitian mengenai *job envy* terhadap *turnover intention* melalui *job engagement*. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi data primer dan sekunder. Data primer diperoleh dari hasil menyebarkan angket pada responden. Sedangkan data sekunder diperoleh artikel jurnal pendukung dan buku referensi. Adapun responden dalam penelitian ini adalah karyawan dari perusahaan atau organisasi di Jombang, Jawa Timur.

Job envy diukur menggunakan indikator menurut Vecchio (2005) meliputi: merasa orang lain iri terhadap kinerja kita, kita merasa iri pada kinerja rekan kerja, merasa iri pada kemampuan rekan kerja, merasa iri pada rekan kerja atau atasan yang

menduduki jabatan strategis dalam waktu yang lama. Sedangkan *job engagement* diukur melalui 3 dimensi dimana indikatornya telah disesuaikan, yang meliputi : Physical engagement (4 indikator) , Emotional engagement (4 indikator) dan Cognitive engagement (3 indikator) menurut Rich, B. L., Lepine, J. A., & Crawford, E. R. (2010).

Variable *turnover intentions* diukur menggunakan indikator menurut Michaels dan Spector dalam Y. Wateknya (2016) yang meliputi: berfikir untuk keluar, keinginan untuk mencari pekerjaan lain dan berniat untuk keluar jika telah mendapat pekerjaan yang lebih baik.

Data penelitian yang telah dikumpulkan dari angket online yang sudah masuk akan dilanjutkan pada proses analisis data. Proses analisis penelitian diawali analisis deskriptif yang bertujuan memberikan penjelasan tentang karakteristik responden dan melihat respon dari hasil isian angket yang telah diisi oleh responden. Selanjutnya, penelitian ini menggunakan Smart PLS, dengan tujuan untuk menguji pengaruh antar variabel endogen dan eksogen serta menguji peran dari variabel mediasi secara bersamaan.

Dalam uji Smart PLS diperoleh informasi hasil Inner Model dan Outer Model. Pada analisis Smart PLS, validitas diukur dengan menggunakan Discriminant Validity. Begitu juga untuk reliabilitas dengan analisis Smart PLS, reliabilitas diketahui melalui dua instrumen meliputi *composite reliability* dan *alpha cronbach* setelah diketahui hasil outer model dan inner model maka dapat digunakan untuk menjawab hipotesis yang dilakukan dengan melihat hasil t-test, jika p-value $\leq 0,05$ (Alpha 5%), maka dapat disimpulkan signifikan, dan begitu pula sebaliknya (Sugiyono, 2013).

D. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Hasil Penelitian

Penelitian ini melibatkan 72 orang responden terdiri dari 41 wanita dan 31 pria dengan rentang usia kurang dari 20 tahun hingga lebih dari 40 tahun dan mayoritas berusia 30 – 40 tahun. Masa kerja mayoritas memiliki masa kerja lebih dari 3 sampai 5 tahun sehingga dapat dikatakan mereka memiliki pengalaman kerja yang baik dan tingkat pendidikan paling banyak adalah sarjana (S1) dan tingkat pendidikan inilah yang paling banyak dibutuhkan dalam organisasi atau dunia industry.

Dari hasil analisa deskriptif berdasarkan angket yang diisi responden dengan menggunakan skala bipolar, diperoleh nilai indeks dari masing-masing variable penelitian meliputi kecemburuan kerja karyawan terhadap rekan kerja atau atasan dipersepsikan sedang (41,2); keterikatan kerja karyawan melalui keterikatan secara fisik (82,9); emosi (78,02); dan koqnitif (75,93) dalam bekerja dipersepsikan tinggi; sedangkan keinginan untuk keluar dari tempat kerja dipersepsikan sedang (47,08)

Hasil uji outer model menunjukkan bahwa hanya ada beberapa indikator variabel yang bertahan dan dapat dikatakan valid dan reliabel sehingga indikator inilah yang dapat dilanjut pada uji selanjutnya. Hasil uji inner model dapat dilihat dari nilai R-square yang merupakan uji goodness of fit model. Dari hasil pengolahan data diperoleh hasil bahwa nilai R square variable konstruk endogen *job engagement* (0,094) dan *turnover intentions* (0,181), yang mengindikasikan bahwa konstruk eksogen tidak mampu mempengaruhi konstruk endogen.

Untuk mengukur seberapa baik nilai observasi dihasilkan oleh model dan juga estimasi parameter, maka perlu menghitung Q^2 sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 Q^2 &= 1 - (1 - (R1)^2) (1 - (R2)^2) \\
 &= 1 - (1 - (0,094)^2) (1 - (0,181)^2) \\
 &= 1 - (1 - 0,009) (1 - 0,033) \\
 &= 1 - (0,991) (0,967) \\
 &= 1 - 0,952 = \mathbf{0,048}
 \end{aligned}$$

Besaran Q^2 memiliki nilai dengan rentang $0 < Q^2 < 1$, dimana semakin mendekati 1 berarti model semakin baik. Hasil perhitungan tersebut didapat nilai Q^2 adalah sebesar 0,048, sehingga dapat disimpulkan bahwa model memiliki predictive relevance yang sangat lemah walaupun masih dalam kategori lebih dari 0.

Selanjutnya, untuk mengetahui pengaruh langsung dan tidak langsung terhadap variabel yang diajukan sebagaimana hipotesis yang diajukan, digunakan analisis Partial Least Square (PLS). Dari hasil olah data diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung

Korelasi Antar Konstruk	T Statistics	P Values	Keterangan
Job envy -> job engagement	2,428	0,016	Signifikan
Job envy -> turnover intentions	1,144	0,253	Tidak Signifikan
Job engagement -> turnover intentions	2,857	0,004	Signifikan
Job envy -> job engagement -> turnover intentions	1,835	0,067	Tidak Signifikan

Sumber: Data diolah ,2021

2. Pembahasan

a. Pengaruh *job envy* terhadap *job engagement*

Job envy berpengaruh positif dan signifikan terhadap *job engagement*. Hal ini dapat dilihat dari nilai t statistic (2,428) dengan p value (0,016) < 0,05. Sehingga **H1 ditolak**. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa *job envy* dapat berkontribusi pada *job engagement*. Secara konseptual *job envy* yang rendah dapat meningkatkan *job engagement* karyawan. Namun dalam penelitian ini, *job envy* yang di rasakan karyawan sedang dan *job engagement* karyawan tinggi. Dapat di jelaskan bahwa karyawan yang telah bekerja dalam waktu lama sudah menikmati pekerjaannya. Karyawan mempersepsikan kecemburuan kerja sebagai hal yang normal dan wajar sehingga *job engagement* karyawan juga dilakukan sewajarnya sesuai tanggung jawab.

b. Pengaruh *job envy* terhadap *turnover intentions*

Job envy tidak mampu berpengaruh terhadap *turnover intentions*. Hal ini dapat dilihat dari nilai t statistic (1,144) dengan p value (0,253) > 0,05. Sehingga **H2 di tolak**. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa *job envy* tidak mampu berkontribusi pada *turnover intentions*. Karyawan merasakan *job envy* atau kecemburuan kerja terhadap rekan kerja atau atasan masih rendah dan tidak mengganggu dalam penyelesaian pekerjaan. Sehingga mereka tidak berminat atau tidak berpikir untuk keluar dari pekerjaan.

c. Pengaruh *job engagement* terhadap *turnover intentions*

Job engagement berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intentions*. Hal ini dapat dilihat dari nilai t statistic (2,857) dengan p value (0,004) < 0,05. Sehingga **H3 ditolak**. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa *job engagement* dapat berkontribusi pada *turnover intentions*. Dalam penelitian ini, *job engagement* karyawan

yang tinggi dalam hal mencurahkan tenaga dan pikiran untuk pekerjaan, semangat bekerja, dan berusaha keras menyelesaikan pekerjaan membuat karyawan tidak ada pikiran atau keinginan untuk mengundurkan diri dari tempatnya bekerja. Karyawan sudah merasa nyaman dalam bekerja berdasarkan dukungan masa kerja yang relative lama dan kemampuan serta pengalaman dalam menyelesaikan pekerjaan.

d. Peran *job engagement* dalam memediasi pengaruh *job envy* terhadap *turnover intentions*

Job engagement tidak mampu memediasi pengaruh *job envy* terhadap turnover intention. Hal ini dapat dilihat dari nilai t statistic (1,835) dengan p value (0,067) > 0,05. **Sehingga H4 di tolak.** Adapun *job envy* karyawan yang sedang dengan pekerjaan, rekan kerja, atau atasan tidak mampu mempengaruhi *turnover intentions* melalui *job engagement* yang sudah cukup baik dari karyawan. Adanya perasaan terikat membuat karyawan terdorong untuk terlibat dalam pekerjaan menjadi lebih baik sesuai perannya masing-masing. Hal ini menjadikan karyawan tidak pikiran atau niat untuk keluar dari tempat kerjanya.

E. PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa kecemburuan kerja persepsikan masih dalam batas wajar dimana karyawan sudah memahami apa yang menjadi pekerjaan dan resiko yang diterima. Sehingga employee engagement yang dirasakan karyawan juga dipersepsikan biasa saja. Karyawan yang mayoritas sudah lama bekerja terbiasa dengan ritme kerjanya sehingga karyawan merasa hal itu tidak mengganggu dalam penyelesaian pekerjaan, sehingga karyawan tidak ada niatan atau keinginan untuk keluar dari perusahaan. Temuan dalam penelitian ini adalah *job engagement* karyawan yang cukup baik dalam bekerja tidak mampu memediasi kecemburuan kerja terhadap *turn over intention*.

Dari temuan tersebut, saran yang dapat di berikan adalah karena *job envy* yang cukup rendah dari karywan maka dapat terus dipertahankan melalui kesadaran diri atas tanggung jawab pekerjaan. Selain itu, *job engagement* karyawan yang tinggi dapat ditingkatkan lagi dengan intensitas koordinasi kerja sesama rekan kerja, pengawasan atasan, dan melibatkan karyawan terkait saran atas solusi masalah yang dihadapi dalam pekerjaan. *Turnover intentions* yang cukup rendah perlu dipertahankan dengan melibatkan cara saling menghargai sesama karyawan, adanya kerjasama dan komunikasi yang baik antara atasan dan sesama rekan kerja.

Keterbatasan dalam penelitian ini adalah hasil temuan penelitian ini yang bertolak belakang dengan teori konseptual. Sehingga disarankan bagi peneliti selanjutnya dapat meneliti ulang atau mengkaji lebih lanjut fenomena positif yang terjadi pada rendahnya *job envy* yang dirasakan karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

Akgün, A. E., Keskin, H., & Byrne, J. (2009). Organizational emotional capability, product and process innovation, and firm performance: An empirical analysis. *Journal of Engineering and Technology Management*, 26(3), 103–130. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.jengtecman.2009.06.008>

Albrecht, S. L., & Marty, A. (2020). Personality, self-efficacy and job resources and

- their associations with employee engagement, affective commitment and turnover intentions. *The International Journal of Human Resource Management*, 31(5), 657–681.
- Azeem, S. M. (2010). Personality hardiness, job involvement and job burnout among teachers. *International Journal of Vocational and Technical Education*, 2(3), 36–40.
- Cohen-Charash, Y., & Mueller, J. S. (2007). Does perceived unfairness exacerbate or mitigate interpersonal counterproductive work behaviors related to envy? *Journal of Applied Psychology*, 92(3), 666.
- De Clercq, D., Haq, I. U., & Azeem, M. U. (2018). The roles of informational unfairness and political climate in the relationship between dispositional envy and job performance in Pakistani organizations. *Journal of Business Research*, 82, 117–126. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2017.09.006>
- Dineen, B. R., Duffy, M. K., Henle, C. A., & Lee, K. (2015). Green by Comparison: Deviant and Normative Transmutations of Job Search Envy in a Temporal Context. *Academy of Management Journal*, 60(1), 295–320. <https://doi.org/10.5465/amj.2014.0767>
- Erdil, O., & Müceldili, B. (2014). The Effects of Envy on Job Engagement and Turnover Intention. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 150, 447–454. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2014.09.050>
- Hayuningtyas, D.R.I., & Helmi, A.F. (2015). Peran kepemimpinan otentik terhadap work engagement dosen dengan efikasi diri sebagai mediator. *Journal of Psychology*, 1(3) 167- 179.
- Jaharuddin, N. S., & Zainol, L. N. (2019). The Impact of Work-Life Balance on Job Engagement and Turnover Intention. *The South East Asian Journal of Management*.
- Lee, K., & Duffy, M. K. (2018). A Functional Model of Workplace Envy and Job Performance: When do Employees Capitalize on Envy by Learning from Envied Targets? *Academy of Management Journal*, 62(4), 1085–1110. <https://doi.org/10.5465/amj.2016.1202>
- Mandala, C. I., & Nurendra, A. M. (2020). Tuntutan Pekerjaan dan Keterikatan Kerja pada Karyawan Bank: Peran Efikasi Diri sebagai Moderator. *Psikologika: Jurnal Pemikiran dan Penelitian Psikologi*, 25(2), 295-308.
- M., S. A. (2006). Antecedents and consequences of employee engagement. *Journal of Managerial Psychology*, 21(7), 600–619. <https://doi.org/10.1108/02683940610690169>
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job Burnout. *Annual Review of Psychology*, 52(1), 397–422. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.397>

- Mowday, R. T., Porter, L. W., & Steers, R. (1982). *Organizational linkages: The psychology of commitment, absenteeism, and turnover*. San Diego, CA: Academic Press.
- Rich, B. L., Lepine, J. A., & Crawford, E. R. (2010). Job engagement: Antecedents and effects on job performance. *Academy of management journal*, 53(3), 617-635.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Organizational behavior*. Pearson education limited.
- Saleh, S. D., & Hosek, J. (1976). Job involvement: Concepts and measurements. *Academy of Management Journal*, 19(2), 213–224.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 25(3), 293-315.
- Shuck, B., & Reio Jr, T. G. (2014). Employee engagement and well-being: A moderation model and implications for practice. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 21(1), 43–58.
- Smith, R. H., Parrott, W. G., Diener, E. F., Hoyle, R. H., & Kim, S. H. (1999). Dispositional Envy. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 25(8), 1007–1020. <https://doi.org/10.1177/01461672992511008>
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta
- Tai, K., Narayanan, J., & McAllister, D. J. (2012). Envy As Pain: Rethinking the Nature of Envy and Its Implications for Employees and Organizations. *Academy of Management Review*, 37(1), 107–129. <https://doi.org/10.5465/amr.2009.0484>
- Thanacoody, P. R., Newman, A., & Fuchs, S. (2014). Affective commitment and turnover intentions among healthcare professionals: The role of emotional exhaustion and disengagement. *The International Journal of Human Resource Management*, 25(13), 1841–1857.
- Trisyanti, H., Istiqomah, E., & Rachmah, D. N. (2020). HUBUNGAN ANTARA KESEIMBANGAN KEHIDUPAN DAN KERJA DENGAN KETERIKATAN KERJA PADA KARYAWAN PT PELINDO III (PERSERO) CABANG BANJARMASIN. *Kognisia prodi Psikologi FK ULM*, 1(2), 102-107.
- Van de Ven, N., Zeelenberg, M., & Pieters, R. (2010). The Envy Premium in Product Evaluation. *Journal of Consumer Research*, 37(6), 984–998. <https://doi.org/10.1086/657239>
- Vecchio, R. P. (2000). Negative Emotion in the Workplace: Employee Jealousy and

- Envy. *International Journal of Stress Management*, 7(3), 161–179.
<https://doi.org/10.1023/A:1009592430712>
- Wateknya, Y. (2016). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention. *Jurnal Manajemen Bisnis Indonesia (JMBI)*, 5(5), 468-480.
- Xanthopoulou, D., Baker, A. B., Heuven, E., Demerouti, E., & Schaufeli, W. B. (2008). Working in the sky: A diary study on work engagement among flight attendants. *Journal of Occupational Health Psychology*, 13(4), 345.