

**HUBUNGAN ANTARA *WORKPLACE HAPPINESS*,
WORKPLACE ENVY, *WORKPLACE ENGAGEMENT*, DAN *JOB
PERFORMANCE***

RINGKASAN SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana



Disusun oleh:

NICOLAS YONY PRATAMA

2116 28866

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI YKPN YOGYAKARTA

2020

SKRIPSI

HUBUNGAN ANTARA *WORKPLACE HAPPINESS*, *WORKPLACE ENVY*, *WORKPLACE ENGAGEMENT*, DAN *JOB* *PERFORMANCE*

Dipersiapkan dan disusun oleh:

NICOLAS YONY PRATAMA

No. Mhs.: 211628866

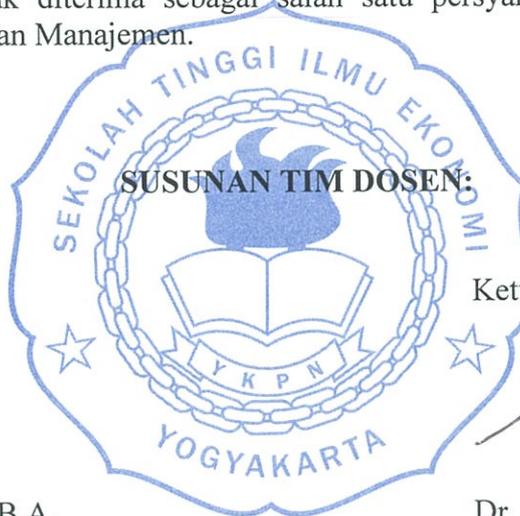
telah dipresentasikan di depan Tim Dosen pada hari 3 Agustus 2020 dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai salah satu persyaratan untuk mencapai gelar Sarjana Ekonomi Jurusan Manajemen.

SUSUNAN TIM DOSEN:

Pembimbing,



Dr. Wisnu Prajogo, M.B.A.



Ketua/Penguji,



Dr. Miswanto, M.Si.

Yogyakarta, 3 Agustus 2020
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN
Ketua,



Dr. Haryono Subiyakto, M.Si.

ABSTRAK

Perkembangan zaman semakin menuntut perusahaan untuk berlomba menghasilkan kinerja yang maksimal dan mencapai tujuan. Untuk mendapatkan hal tersebut, perusahaan atau organisasi membutuhkan sebuah sumber daya manusia (SDM) yang berkompeten atau berkualitas. Pada penelitian ini peneliti ingin mengulas faktor-faktor yang mempengaruhi sumber daya manusia (SDM) dalam segi *workplace happiness*, *workplace envy*, *workplace engagement*, dan *job performance*. Tujuan penelitian ini adalah mengetahui apakah *workplace happiness*, *workplace envy*, *workplace engagement* berpengaruh pada *job performance*.

Responden pada penelitian ini adalah karyawan dengan masa kerja 1 tahun atau lebih. Sampel penelitian ini ditujukan untuk karyawan dengan masa kerja minimal 1 tahun pada pekerjaan yang sama. Sampel penelitian dalam penelitian ini minimal mendapatkan 150 responden. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner. Pengambilan kuesioner menggunakan metode *purposive sampling* dan diuji menggunakan aplikasi SPSS.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *workplace happiness* berpengaruh positif terhadap *job performance*, *workplace engagement* tidak berpengaruh terhadap *job performance*, *workplace envy* berpengaruh positif terhadap *workplace engagement*, serta *workplace happiness* berpengaruh positif terhadap *workplace engagement*.

Keywords: *workplace happiness*, *workplace envy*, *workplace engagement*, *job performance*

ABSTRACT

The development of the times is increasingly demanding for companies to compete for maximum performance and achieve goals. To get this, a company or organization needs a competent or qualified human resource. In this study, researchers wanted to review factors that affect human resources in terms of workplace happiness, workplace envy, workplace engagement, and job performance. The purpose of this study is to find out if workplace happiness, workplace envy, workplace engagement have an effect on job performance.

The respondents in this study were employees with a working period of one year or more. This research sample is intended for employees with a minimum working period of one year in the same job. The study sample in this study received at least 150 respondents. The method of data collection uses questionnaires. Taking questionnaires using purposive sampling methods and tested using SPSS application.

The results showed that workplace happiness had a positive effect on job performance, workplace engagement had no effect on job performance, workplace envy had a positive effect on workplace engagement, and workplace happiness had a positive effect on workplace engagement.

Keywords: *Workplace happiness, workplace envy, workplace engagement, job performance*

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Zaman semakin maju, tuntutan sumber daya manusia dalam bekerja pun semakin ketat perlu sebuah dinamika yang baik untuk membuat sebuah kinerja seorang karyawan dapat berkembang, oleh sebab itu penelitian ini dapat membantu menganalisis kinerja karyawan dengan melihat aspek kebahagiaan karyawan di tempat kerja, keirian yang terjadi di tempat kerja, dan keterikatan seorang karyawan dengan pekerjaannya. Penelitian ini penting dilakukan karena sangat bisa membantu pembaca untuk mengetahui bahwa kebahagiaan, keirian, keterikatan seorang karyawan dapat mempengaruhi kinerja karyawan tersebut. Penelitian ini dilakukan demi memenuhi syarat lulus sarjana serta memenuhi kebutuhan informasi tentang beberapa hal yang dapat mempengaruhi kinerja seorang karyawan di tempat kerja.

Kebahagiaan seorang karyawan di tempat kerja merupakan sebuah aspek penting dalam pengembangan diri seorang karyawan dalam berdinamika di sebuah tempat kerja. Konsep kebahagiaan dibagi menjadi dua. Pandangan pertama adalah hedonis, pandangan hedonis melihat kebahagiaan sebagai perasaan yang menyenangkan, kepuasan terhadap pekerjaan, dan penilaian menyenangkan terhadap diri sendiri. Pandangan kedua eudamonik melihat kebahagiaan sebagai sesuatu yang benar, baik secara moral, kebajikan seseorang yang mengakibatkan pertumbuhan orang tersebut Ryan and Deci (2001). Hal ini bisa menjadi salah satu tolak ukur bagaimana sebuah perusahaan atau organisasi memperhatikan kesejahteraan karyawannya. Lingkungan yang sehat dan bersih akan sangat mempengaruhi kebahagiaan karyawan yang berkerja di perusahaan atau organisasi tersebut. Rekan kerja dalam sebuah lingkungan kerja akan menjadi salah satu penyebab dari kebahagiaan seorang karyawan.

Keirian seorang karyawan di tempat kerja adalah suatu yang buruk dalam berdinamika dan pengembangan diri seorang karyawan. *Envy* selalu didefinisikan sebagai sesuatu yang tidak menyenangkan, *envy* selalu dikarakteristikan sebagai emosi yang menyakitkan dengan perasaan suatu keadaan, permusuhan, dan dendam yang terjadi secara sadar oleh seseorang atau suatu tim Richard H. Smith and Kim (2007). Salah satu dampak yang akan terjadi jika ada *envy* dalam diri seorang karyawan menyebabkan persaingan yang buruk. Seorang karyawan akan merasa dirinya tidak dianggap dan terjadi pilih kasih dalam sebuah dinamika kerja. Jika terjadi sebuah *envy* pada karyawan akan menimbulkan tidak kondusif sebuah lingkungan kerja.

Keterikatan seorang karyawan di tempat kerja menjadi salah satu aspek yang membuat seorang karyawan merasa bahwa pekerjaannya adalah bagian dari hidupnya. Jika menurut Schaufeli, Martínez, Pinto, Salanova, and Bakker (2002)

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

keterikatan didefinisikan sebagai keadaan dimana seseorang dalam pikiran yang positif, memuaskan, dan terkait dengan pekerjaan yang ditandai dengan *vigor*, *dedication*, dan *absorption*. Hal ini dapat tercapai tidak semata-mata timbul dari dalam diri karyawan, melainkan juga pengaruh dari lingkungan seorang karyawan bekerja. Jika seorang karyawan tidak merasa terikat dengan tempat kerja dapat berdampak karyawan tersebut dapat berbuat semena – mena. Oleh sebab itu, membentuk pola keterikatan pada seorang karyawan sangat penting diterapkan agar seorang karyawan dan pekerjaannya menjadi dua hal yang mengikat dalam diri karyawan tersebut.

Kinerja karyawan merupakan penilaian penting pada karyawan di suatu tempat kerja. Suatu perusahaan atau organisasi bisa dikatakan berhasil jika karyawannya mempunyai kinerja yang stabil dan cenderung meningkat. Kinerja karyawan dapat melihat seorang karyawan bagaimana menyelesaikan pekerjaannya dan kualitas kerja karyawan tersebut. Kinerja karyawan tidak bisa dianggap sebelah mata karena hal ini sebuah aspek dalam pengembangan perusahaan atau organisasi.

Kebahagiaan karyawan di tempat kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, karena karyawan yang memiliki perasaan yang bahagia pada suatu pekerjaan akan membuat dirinya semakin nyaman dan berdampak kinerja yang dihasilkan meningkat. Karyawan yang merasa senang pada pekerjaan meminimalisir menunda pekerjaan mengakibatkan pekerjaan yang tepat waktu. Jika seorang karyawan merasa bahagia dengan rekan kerjanya dapat membuat dalam menyelesaikan pekerjaan dalam tim tepat waktu terselesaikan. Karyawan yang merasa bahagia dengan tempat kerjanya akan tidak cepat merasa jenuh dengan lingkungan tempat kerja yang berakibat bahwa karyawan tersebut dapat bekerja dalam tekanan pekerjaan yang membuat perusahaan merasa tenang.

Kebahagiaan seorang karyawan di tempat kerja berpengaruh positif terhadap keterikatan karyawan pada tempat kerja, karena jika karyawan bahagia dengan pekerjaannya maka karyawan tersebut akan merasa dirinya terikat dengan tempat kerjanya. Jika seorang karyawan merasa bahagia, maka karyawan tersebut akan selalu tepat waktu dalam bekerja. Karyawan yang merasa bahagia dengan rekan kerjanya akan menimbulkan keterikatan dalam mengerjakan pekerjaan dengan rekan kerja. Karyawan merasa bahagia dengan pekerjaannya akan menimbulkan rasa niat dan tanggungjawab dengan pekerjaannya hal ini sekaligus membuat karyawan tersebut merasa terikat dengan pekerjaan dan tempat kerjanya.

Keirian karyawan di tempat kerja berpengaruh negatif terhadap keterikatan karyawan di tempat kerja, karena seorang karyawan yang mempunyai rasa iri akan memberikan dampak karyawan tersebut merasa tidak nyaman dan membuat merasa tidak terikat dengan tempat kerja. Keirian karyawan sangat buruk karena jika hal tersebut terjadi karyawan akan merasa acuh pada pekerjaannya. Karyawan dapat

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

merasa iri dengan atasannya, bisa karena tindakan atau perilaku atasannya yang pilih kasih dengan karyawannya sehingga membuat ketidaknyamanan dan membuat karyawan merasa tidak peduli dengan tempat kerjanya. Karyawan yang merasa iri dalam bekerja akan mudah merasa jenuh, sehingga karyawan dapat memutuskan untuk keluar dari pekerjaannya karena tidak merasa terikat. Keirian pada seorang karyawan dapat mengakibatkan suasana yang tidak kondusif dalam bekerja, sehingga hal ini dapat berdampak pada karyawan lainnya.

Keterikatan seorang karyawan di tempat kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, karena jika seorang karyawan merasa terikat dengan pekerjaannya maka akan merasa tanggungjawab penuh dan hal tersebut berdampak pada kinerja karyawan. Rasa terikat membuat karyawan merasa saling memiliki satu sama lain sehingga karyawan tersebut akan merasa semangat dalam bekerja. Rasa terikat karyawan dengan karyawan yang lain dapat menimbulkan kolaborasi yang baik dalam mengerjakan pekerjaan. Rasa terikat dengan atasan dapat membantu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga dapat mengerjakan pekerjaan dengan baik dan benar. Kebijakan perusahaan atau organisasi dapat membuat seorang karyawan merasa terikat sehingga seorang karyawan akan merasa tertantang dalam bekerja untuk bekerja lebih baik.

Perumusan masalah

Belum ditemukan penelitian terkait kebahagiaan karyawan di tempat kerja, keirian karyawan di tempat kerja, keterikatan karyawan di tempat kerja, dan kinerja karyawan dalam satu model penelitian.

Pertanyaan penelitian

- Apakah kebahagiaan karyawan di tempat kerja berpengaruh positif pada keterikatan karyawan di tempat kerja?
- Apakah keterikatan karyawan di tempat kerja berpengaruh positif pada kinerja karyawan?
- Apakah kebahagiaan karyawan di tempat kerja berpengaruh positif pada kinerja karyawan?
- Apakah keirian karyawan di tempat kerja berpengaruh negatif pada kinerja karyawan?

TINJAUAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Workplace Happiness

Topik tentang kebahagiaan telah banyak didiskusikan oleh banyak peneliti dan ilmuwan dari berbagai sudut pandang contohnya sudut pandang seni, sudut pandang filsafat, sudut pandang sains, dan sudut pandang psikologi. Filosofis dan para peneliti mendefinisikan kebahagiaan dalam berbagai macam Kesebir and Diener (2009). Kebahagiaan dapat ditunjukkan melalui suasana hati yang

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

menyenangkan dan emosi diri yang positif, kesehatan dan kesejahteraan, perilaku yang positif, dalam beberapa tahun terakhir topik tentang kebahagiaan merambat ke dalam kehidupan dalam tempat kerja Fisher (2010).

Pendekatan terhadap kebahagiaan sebagai emosi positif memiliki tiga dimensi yaitu kesenangan dan kepuasan seseorang, kekuatan dan kebajikan seseorang, serta kehidupan seseorang yang bermakna. Sedangkan kekuatan dan kebajikan seseorang terbagi lagi menjadi enam inti kebajikan dan dua puluh empat kekuatan. Kehidupan sekarang merupakan sebuah emosi positif yang berasal dari kehidupan masa lalu, sekarang, dan masa depan. Kehidupan yang baik akan diperoleh oleh individu dengan terlibat dengan kegiatan-kegiatan yang positif dan memberikan kepuasan kepada individu tersebut karena sesuai dengan kemampuan yang dimiliki. Dengan menggunakan kemampuan dan perilaku yang baik dalam berkegiatan, seorang individu akan menunjukkan kehidupan yang lebih besar dibanding kehidupan saat ini untuk mendapatkan kehidupan yang lebih baik sehingga hal ini dicerminkan sebagai kebahagiaan dicetuskan oleh Seligman, Martin E.P. Schaufeli et al. (2002) seperti dikutip oleh Rao, Lakshmi, and Goswami (2017).

Workplace Envy

Envy selalu didefinisikan sebagai sesuatu yang tidak menyenangkan, *envy* selalu dikarakteristikan sebagai emosi yang menyakitkan dengan perasaan suatu keadaan, permusuhan, dan dendam yang terjadi secara sadar oleh seseorang atau suatu tim Richard H. Smith and Kim (2007). *Envy* sering didefinisikan secara umum sebagai campuran antara suatu keadaan yang tidak menyenangkan, permusuhan, dan perasaan dendam dikemukakan oleh Parrot (1991) dalam jurnal Richard H. Smith and Kim (2007) tetapi sebagai catatan topik tentang *envy* selalu menjadi bentuk kontroversi emosi seperti kemarahan atau kesedihan.

Secara empiris, *envy* dibedakan menjadi dua, yaitu *benign* dan *malicious*. *Benign* merupakan salah satu karakter *envy* yang menjadi sesuatu yang terjadi dan membangun untuk seseorang yang merasakan. Berbeda dengan seorang yang mengalami *malicious envy* cenderung merasa frustrasi dan selalu menempatkan diri sebagai korban. Mereka cenderung melakukan perilaku seperti merendahkan orang yang menjadi saingannya. Lange and Crusius (2015) melihat bahwa *malicious envy* berfokus pada orang yang merasa *envy*, sedangkan *benign envy* berfokus pada objek yang membuat iri. Orang-orang yang mengalami *malicious envy* tidak pernah merasa bersalah atas pikirannya karena mereka merasa bahwa apa yang mereka pikirkan merupakan kebenaran bagi mereka van de Ven, Zeelenberg, and Pieters (2009).

Malicious envy sering dikaitkan dengan permusuhan dan perasaan sakit terhadap orang yang memiliki kelebihan Richard H. Smith, Parrott, Ozer, and

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Moniz (1994). Beberapa penulis menunjukkan bahwa di antara teori tentang konsekuensi iri hati akan ada kemampuan untuk mengingat lebih akurat informasi tentang orang iri daripada orang lain Hill, DelPriore, and Vaughan (2011). Penelitian lain menyoroti bahwa iri hati berbahaya karena dapat mempengaruhi hubungan interpersonal Cottrell and Neuberg (2005).

Workplace Engagement

Keterikatan secara umum didefinisikan sebagai tingkat komitmen karyawan dan keterlibatan karyawan terhadap tempat mereka bekerja. Ketika seorang karyawan merasa terlibat, mereka akan menyadari bahwa pentingnya tanggungjawab serta mereka akan mempengaruhi atau memotivasi karyawan yang lain agar tujuan sebuah organisasi atau perusahaan tempat mereka bekerja tercapai. Pentingnya sikap positif ditunjukkan oleh seorang karyawan, karena sikap positif yang ditunjukkan oleh seorang karyawan akan mempengaruhi secara positif kepada rekan kerja dalam pekerjaannya Anitha (2014). Karyawan yang terikat menerima penilaian tinggi dari pengawas baik dalam peran maupun kinerja Bakker, Demerouti, and Verbeke (2004). Jika menurut Siddhanta and Roy (2010) *employee engagement* dapat menciptakan kesuksesan bagi perusahaan salah satunya melalui peningkatan kinerja karyawan.

Enam fungsi kepentingan manajemen sebagai kepentingan penentu keterikatan menurut Joshi dan Sodhi (Andrew (2011); Hill et al. (2011)) seperti dikutip oleh Anitha (2014) :

1. Konten pekerjaan meliputi otonomi yang diberikan pada karyawan, tantangan sebuah peluang yang didapat oleh karyawan.
2. Kompensasi meliputi kualifikasi gaji yang menarik, kompensasi yang cocok dengan pekerjaan yang diberikan, tunjangan gaji yang diberikan.
3. Keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan meliputi penghargaan waktu pribadi dan waktu bersama keluarga.
4. Hubungan atasan dengan karyawan meliputi kedekatan hubungan antara karyawan dan atasan, nilai-nilai dan perilaku yang diterapkan dengan atasan, kesetaraan dalam perlakuan, menghormati pandangan karyawan, lingkungan hubungan kerja sama yang kondusif.
5. Ruang untuk mengembangkan diri dan pertumbuhan karir meliputi kebijakan yang dirancang dengan baik, peluang untuk pertumbuhan dan kemajuan karir, jalur karir yang jelas, kebijakan promosi jabatan yang adil dan transparan, membantu karyawan dalam mengembangkan diri.
6. Tim kerja / orientasi pada tim meliputi pentingnya kerja sama dalam tim dan antar departemen.

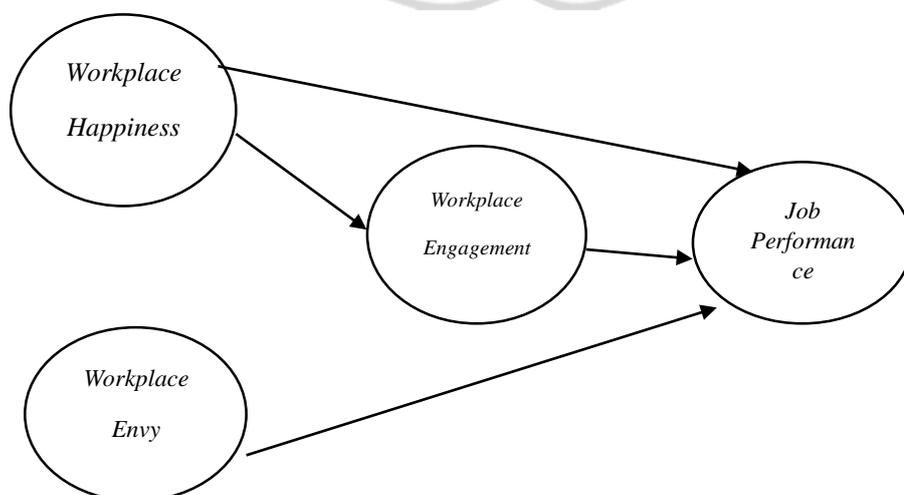
Job Performance

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Menurut Murphy (1989) mendefinisikan kinerja kerja sebuah seperangkat yang menjadi satu kesatuan perilaku yang relevan untuk tujuan organisasi atau organisasi dimana seorang karyawan bekerja. Oleh sebab itu, kinerja seorang karyawan akan sangat berperan penting dalam pertumbuhan sebuah organisasi atau perusahaan. Hal ini terjadi karena kinerja kerja sangat mempengaruhi keseluruhan kinerja perusahaan dan fungsi perusahaan sebagai kunci variabel dalam bekerja dan psikologi menurut Sonnentag, dan Frese Schaufeli et al. (2002). Namun, jika kinerja karyawan tidak stabil hal tersebut dapat berfluktuasi seiring berjalannya waktu. Studi telah menunjukkan bahwa kinerja seorang karyawan akan berubah dengan jumlah waktu yang dihabiskan untuk pekerjaan yang dilakukan. Pada saat yang sama kinerja seorang karyawan berubah akan menjadi pembelajaran. “Kinerja yang tinggi selalu menghasilkan hasil yang lebih besar terhadap pekerjaan yang dikerjakan tidak sebanding dengan upaya yang dibutuhkan untuk pekerjaan tersebut.” menurut Frese dan Zapf Richard H. Smith et al. (1994). Disisi lain, fluktuasi yang terjadi pada kinerja seorang karyawan disebabkan oleh perubahan yang terjadi antar karyawan atau berubahnya psikologi karyawan tersebut menurut Hofmann et al., (1992) seperti dikutip oleh Boon, Fern, Sze, and Stanley (2012).

Banyak faktor yang mempengaruhi seorang kinerja karyawan, hal yang mempengaruhi meliputi peralatan kerja, fasilitas pekerjaan, pekerjaan yang berarti, standar operasional prosedur, sistem penghargaan untuk suatu pencapaian dan kesalahan yang terjadi, ekspektasi kinerja, hasil yang diterima dari kinerja, pengetahuan tambahan, keterampilan dan perilaku (Stup,2003) seperti dikutip oleh Al-Omari and Okasheh (2017). Secara umum, suatu fasilitas yang diterima seorang karyawan akan sangat mempengaruhi kinerja karyawan tersebut, disaat fasilitas suatu organisasi memadai atau menunjang bagi seorang karyawan yang bekerja akan berdampak karyawan tersebut akan merasa apa yang diperlukan dalam mengerjakan pekerjaannya terpenuhi sehingga menghasilkan hasil yang maksimal.

Model penelitian



PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Pengembangan Hipotesis

Peneliti memiliki asumsi bahwa kebahagiaan seorang karyawan di tempat kerja akan mempengaruhi rasa keterikatan karyawan pada pekerjaannya. Joo and Lee (2017) percaya bahwa seorang karyawan yang merasa sangat terikat dengan pekerjaannya, karyawan tersebut akan merasa puas dengan karir keseluruhannya, dan karyawan yang terikat akan merasa tingkat kebahagiaannya tinggi. Berdasar kalimat diatas, maka peneliti membuat

H1: Kebahagiaan karyawan di tempat kerja berpengaruh positif pada keterikatan karyawan di tempat kerja

Menurut Macey et al. (1992) dalam Lewiuci and Mustamu (2016) yang menyatakan bahwa ketika seorang karyawan merasa puas dan termotivasi maka karyawan tersebut akan peduli, merasa memiliki, dan mengabdikan dirinya terhadap organisasi atau perusahaan tempat dia bekerja secara maksimal dan selalu bekerja keras untuk meningkatkan kinerja karyawan tersebut untuk tempat dia bekerja.

H2: Keterikatan karyawan di tempat kerja berpengaruh positif pada kinerja karyawan

Dalam pengaruh ini belum ada literatur yang pasti, sehingga peneliti mencoba untuk mengemukakan pola pikir dari hipotesis ini. Pekerja yang merasa dirinya bahagia bekerja disuatu organisasi pasti akan merasa nyaman untuk bekerja di organisasi tersebut. Banyak aspek yang mempengaruhi kebahagiaan seorang karyawan bekerja di suatu organisasi, setelah karyawan merasakan dirinya bahagia bekerja di tempat kerjanya, karyawan tersebut akan membawa dirinya tanpa ada beban dalam mengerjakan pekerjaannya, dari situ dapat kita logika bahwa karyawan tersebut akan bekerja secara optimal. Karyawan yang merasa bahagia, dirinya akan merasa termotivasi dalam bekerja, disaat dirinya termotivasi, pekerjaan akan selesai tepat waktu dan menghasilkan kinerja yang optimal. Jika suatu organisasi dapat membuat para pekerja bahagia di lingkungan pekerjaannya, maka organisasi dapat mengembangkan potensi dan kinerja dari karyawan tersebut, hal ini akan menjadi aset yang berharga bagi suatu organisasi karena membantu mencapai tujuan. Peneliti dalam hal ini yakin bahwa kebahagiaan di tempat kerja berpengaruh pada kinerja kerja.

H3: Kebahagiaan karyawan di tempat kerja berpengaruh positif pada kinerja karyawan

Kata *envy* akan selalu dianggap dengan sesuatu yang negatif atau buruk. *envy* yang buruk disebut dengan *malicious envy*. Seorang karyawan yang merasa *envy* dengan sesuatu yang membuat merasa seperti itu akan menyimpan sebuah dendam, dan tidak bisa dipungkiri akan menjadi sebuah kebencian dalam

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

melakukan kegiatannya. Karyawan yang merasa seperti itu di tempat kerja secara sadar pasti akan merasa tertekan, sehingga dalam berdinamika untuk mengerjakan pekerjaannya tidak fokus. Hal ini membuat kinerja karyawan tersebut akan menurun dan berdampak bagi perusahaan atau organisasinya. van de Ven et al. (2009) mengemukakan bahwa *malicious envy* meliputi seluruh perasaan negatif tentang diri seseorang, tetapi tidak meningkatkan kinerjanya.

H4: Keirian karyawan di tempat kerja berpengaruh negatif pada kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Ruang Lingkup Penelitian

Populasi pada penelitian ini merupakan karyawan yang sudah bekerja minimal 1 tahun pada suatu perusahaan atau organisasi. Penelitian ini mengambil minimal 150 responden dengan metode pemilihan sampel menggunakan *purposive sampling* dengan kriteria di atas 1 tahun.

Sampel dan Data Penelitian

Peneliti menggunakan jenis data interval dengan menggunakan data primer yang mengumpulkan data menggunakan alat kuisioner yang disebar dan diisi oleh responden. Dalam penelitian ini menggunakan skala *linkert*, pernyataan dalam kuisioner dinilai dengan angka satu sampai lima untuk mewakili pendapat responden seperti sangat tidak setuju hingga sangat setuju. Indikator yang digunakan dalam kuisioner penelitian menggunakan beberapa pertanyaan dari penelitian terdahulu. Pengumpulan data dilakukan menggunakan angket tertutup. Angket ini berisi pernyataan untuk mengukur dimensi-dimensi pada penelitian dengan memberikan jawaban yang sudah tersedia kepada responden.

Definisi Operasional

a. *Workplace Happiness*

Kebahagiaan adalah suasana hati yang menyenangkan dan emosi diri yang positif, kesehatan dan kesejahteraan, perilaku yang positif, dalam beberapa tahun terakhir topik tentang kebahagiaan merambat ke dalam kehidupan dalam tempat kerja.

b. *Workplace Envy*

Keirian didefinisikan sebagai sesuatu yang tidak menyenangkan, keirian selalu dikarakteristikan sebagai emosi yang menyakitkan dengan perasaan suatu keadaan, permusuhan, dan dendam yang terjadi secara sadar oleh seseorang atau suatu tim.

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

c. *Workplace Engagement*

Keterikatan didefinisikan sebuah reaksi bersama pekerja dan seseorang dalam konteks lebih menyukai pekerjaannya dalam perilaku tugas yang berhubungan pada pekerjaan lain dan orang lain, kehadiran seseorang mencakup secara fisik, kognitif, dan emosi, serta aktif dalam seluruh peran.

d. *Job Performance*

Kinerja merupakan suatu faktor kuat yang menentukan suasana hati dan emosi di tempat kerja, lebih tepatnya untuk seorang karyawan yang peduli dengan pekerjaannya dan mengerti tujuannya.

Metode dan Teknik Analisis Data

Uji Validitas

Uji validitas pada suatu penelitian berfungsi untuk mengetahui sejauh mana kecermatan dan ketepatan suatu alat ukur dalam menentukan fungsinya. Tujuannya adalah untuk menguji apakah jenis pernyataan dalam kuisisioner benar dalam mengukur variabel yang ingin diuji. Uji validitas ini menggunakan metode *Confirmatory Factor Analysis* (CFA) merupakan metode yang digunakan untuk menguji seberapa baik variabel yang digunakan.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuisisioner yang merupakan indikator dari variabel yang digunakan. Suatu kuisisioner dikatakan *reliable* apabila jawaban dari responden terhadap pernyataan adalah konsisten dari waktu ke waktu. Nilai reliabilitas variabel dapat diukur dengan menggunakan *Cronbach Alpha*. Suatu variabel akan dikatakan *reliable* apabila koefisien *Cronbach Alpha* $> 0,50$.

Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis pada penelitian ini akan menggunakan SEM *Noviyanti and Nuhasanah (2019)* dengan menggunakan program AMOS (*Analysis of Moment Structure*). Salah satu keunggulan yang dimiliki SEM adalah dapat memproses beberapa pengaruh variabel independen pada dependen dengan sekali eksekusi.

Metode Pengumpulan Data

Responden dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang memiliki pengalaman kerja diatas satu tahun, proses pengumpulan dilakukan dengan membagikan kuesioner kepada para responden tersebut. Total responden yang diperoleh sebanyak 188 responden.

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Pengujian Validitas

Uji validitas dilakukan untuk melihat apakah item pernyataan yang digunakan dalam penelitian mampu mengukur apa yang ingin diukur oleh peneliti. Analisis faktor dapat digunakan untuk menguji validitas suatu rangkaian kuesioner. Analisis faktor dilakukan secara per variabel, yaitu *Workplace Happiness*, *Workplace Engagement*, *Workplace Envy*, *Job Performance*.

Tabel 4.4.1.

Hasil uji validitas variabel *Workplace Happiness*

kode	Pernyataan	Faktor loading	Status
Happy1	Pekerjaan saya sangat berarti bagi saya	0,694	Valid
Happy2	Saya memiliki banyak kewenangan/hak untuk melakukan apa yang harus saya kerjakan	0,628	Valid
Happy3	Saya selalu belajar hal baru ketika bekerja	0,683	Valid
Happy4	Atasan saya membantu dalam pengembangan karir saya	0,647	Valid
Happy5	Pekerjaan yang saya lakukan memuaskan bagi diri saya	0,842	Valid

Tabel 4.4.2.

Hasil uji validitas variabel *Workplace Envy*

kode	Pernyataan	Faktor loading	Status
Envy1	Saya merasa iri setiap hari dengan rekan kerja saya	0,845	Valid
Envy2	Saat bekerja saya selalu merasa iri dengan rekan kerja saya	0,773	Valid
Envy3	Saya merasa frustrasi saat melihat rekan kerja sukses dengan mudah	0,788	Valid
Envy4	Apapun yang sudah saya lakukan tidak menghilangkan perasaan iri yang selalu mengganggu saya	0,653	Valid

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Envy5	Saya merasa benci saat rekan kerja berhasil	0,748	Valid
-------	---	-------	-------

Tabel 4.4.3.

Uji validitas variabel *Workplace Engagement*

Kode	Pernyataan	Faktor loading	Status
WE1V	Saya merasa dipenuhi energi saat ditempat kerja	0,797	Valid
WE2DE	Pekerjaan yang saya lakukan penuh dengan makna dan tujuan bagi diri saya	0,702	Valid
WE3AB	Saat saya bekerja, saya merasa waktu cepat berlalu	0,572	Valid
WE4V	Saya merasa kuat dan berenergi saat bekerja	0,772	Valid
WE5DE	Saya antusias dengan pekerjaan saya	0,831	Valid
WE7DE	Pekerjaan saya menginspirasi saya	0,702	Valid
WE8DE	Saya bangga dengan pekerjaan yang saya lakukan	0,746	Valid
WE9AB	Saya sangat fokus dalam pekerjaan saya	0,670	Valid
WE10V	Saya dapat terus bekerja untuk waktu yang sangat lama pada suatu waktu	0,549	Valid
WE11DE	Saya merasa pekerjaan saya menantang	0,655	Valid
WE12AB	Saya terbawa suasana saat bekerja	0,612	Valid
WE13V	Dalam pekerjaan, saya sangat ulet secara mental	0,623	Valid
WE14AD	Saya sulit melepaskan diri dari pekerjaan	0,569	Valid
WE15V	Di pekerjaan saya, saya selalu bertahan, bahkan ketika segala sesuatunya tidak berjalan dengan baik	0,506	Valid

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Tabel 4.4.4

Uji validitas variabel *Job Performance*

Kode	Pernyataan	Faktor loading	Status
KIN1	Saya menyelesaikan tugas yang ditentukan dalam uraian tugas dengan baik	0,769	Valid
KIN2	Saya memenuhi tanggung jawab yang ditentukan dalam tugas yang diberikan	0,832	Valid
KIN3	saya melakukan tugas-tugas yang diberikan oleh atasan	0,748	Valid
KIN4	Saya memenuhi target kinerja saya dalam pekerjaan	0,823	Valid
KIN5	Terlibat dalam kegiatan yang secara langsung akan memengaruhi evaluasi kinerja saya	0,706	Valid

Pengujian Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dilakukan untuk melihat apakah rangkaian kuesioner yang digunakan untuk mengukur suatu variabel tidak mempunyai kecenderungan tertentu. Salah satu cara untuk menguji reliabilitas adalah menghitung *cronbach's alpha*. Nilai *cronbach's alpha* menunjukkan konsistensi responden dalam memberikan tanggapan terhadap keseluruhan *item* yang mewakili pengukuran satu variabel tertentu.

Jika nilai *cronbach's alpha* $< 0,6$ berarti reliabilitas konstruk / variabelnya buruk. Jika nilai *cronbach's alpha* $0,6 - 0,7$ maka reliabilitasnya diterima, dan jika dan jika *cronbach's alpha* $0,8 - 1,0$ maka reliabilitas datanya dikatakan baik. Ringkasan reliabilitas dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.5.1.

Uji reliabilitas data

Variabel	Cronbach's Alpha
KIN	0,825
WE	0,898
Happy	0,726
Envy	0,813

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Hasil Uji Statistika Deskriptif

Statistik deskriptif bertujuan untuk menggambarkan variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian.

Tabel 4.6.1.

Hasil pengujian statistik deskriptif

Statiska Deskriptif

	Mean	Std. Deviation	ENVY	KIN	HAPPY	WE
ENVY	1,6372	0,5902	1	-,308**	-,268**	-,290**
KIN	4,1809	0,51714		1	,571**	,501**
HAPPY	4,0468	0,5301			1	,674**
WE	3,7857	0,50093				1
* Correlation is significant at the 0,05 level (2-tailed).						
** Correlation is significant at the 0,01 level (2-tailed).						

Keterangan:

ENVY = *Workplace Envy*

KIN = *Job Performance*

HAPPY = *Workplace Happiness*

WE = *Workplace Engagement*

Pengujian Hipotesis

Peneliti menggunakan uji hipotesis dengan menggunakan *Structural Equation Modelling* Noviyanti and Nuhasanah (2019) dengan program olah data Amos spss.

Tabel 4.7.1

Evaluasi Model Fit

Goodness-of fit Indexes	Criteria	MODEL FIT	
		Calculated result	Model Evaluation
Chi Square	Small, not significant	1,637	Baik
CMIN/DF	1-2 over fit, 2-5 liberal limit	1,637	Baik
GFI	> 0,9	0,996	Baik
AGFI	> 0,8	0,956	Baik

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

TLI	> 0,9	0,982	Baik
CFI	> 0,9	0,997	Baik
RMSEA	< 0,1	0,058	Baik

Tabel 4.7.2

Hasil Pengujian Hipotesis

Hypothesis	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
H1: Kebahagiaan karyawan di tempat kerja berpengaruh positif pada keterikatan karyawan di tempat kerja	0,857	0,070	12,177	0,001	Hipotesis Diterima
H2: Keterikatan karyawan di tempat kerja berpengaruh positif pada kinerja kerja karyawan	0,183	0,196	,932	0,351	Hipotesis Ditolak
H3: Kebahagiaan karyawan di tempat kerja berpengaruh positif pada kinerja kerja karyawan	0,432	0,212	2,037	0,042	Hipotesis Diterima
H4: Keirian karyawan di tempat kerja berpengaruh negatif pada kinerja kerja karyawan	-0,167	0,079	-2,115	0,034	Hipotesis Diterima

Pembahasan

Pada pengujian hipotesis pertama ("<smith1999 envy.pdf>"); Richard H Smith, Parrott, Diener, Hoyle, and Kim (1999); Richard H. Smith et al. (1994)) adanya pengaruh positif *workplace happiness* terhadap *workplace engagement*. Karyawan yang bahagia dalam bekerja di tempat kerjanya maka dirinya akan merasa terikat dengan pekerjaannya. Adanya kebahagiaan yang dirasakan oleh seorang karyawan membuat karyawan akan melakukan pekerjaannya dengan penuh tanggungjawab yang didorong oleh motivasi yang timbul dari dalam dirinya. Secara tidak langsung, karyawan menganggap tempat dia bekerja dan pekerjaannya menjadi bagian dari hidupnya. Dari hasil data yang diperoleh oleh peneliti bisa dilihat bahwa semakin tinggi kebahagiaan yang dirasakan oleh karyawan akan membawa pekerjaannya menjadi bagian hidupnya dan melakukannya dengan penuh tanggung jawab.

Pada pengujian hipotesis kedua Richard H. Smith and Kim (2007) adanya pengaruh positif *workplace engagement* terhadap *job Performance*. Hasil penelitian yang diperoleh menolak hipotesis tersebut. Peneliti menemukan data bahwa keterikatan seorang karyawan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat terjadi karena ada kemungkinan karyawan tidak didukung oleh lingkungan kerja atau bahkan dorongan dalam diri. Situasi ini sangat tidak baik bagi karyawan

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

yang bekerja dalam suatu organisasi atau perusahaan. Kurangnya rasa terikat dengan pekerjaan membuat karyawan merasa tidak memiliki tanggungjawab dan komitmen yang utuh terhadap pekerjaannya, sehingga mengakibatkan kinerja yang tidak maksimal dan merugikan perusahaan.

Pada pengujian hipotesis ketiga (H3) adanya pengaruh positif *Workplace Happiness* terhadap *Job Performance*. Hasil penelitian yang diperoleh mendukung hipotesis tersebut. Peneliti menemukan hasil kebahagiaan karyawan di tempat kerja sangat perlu diperhatikan. Jika perusahaan dapat memberikan seluruh yang membuat seorang karyawan bahagia, seperti lingkungan kerja yang baik, rekan kerja yang mendukung, budaya perusahaan yang baik, kebijakan perusahaan yang bijak, dan lain-lain. Seorang karyawan yang sudah merasa bahagia dengan pekerjaannya, maka dalam mengerjakan pekerjaannya tidak ada beban, sehingga karyawan tersebut dapat mengerjakan pekerjaan dengan baik dan dapat menghasilkan hasil kinerja yang optimal

Pada pengujian Hipotesis keempat(H4) adanya pengaruh negatif *Workplace Envy* terhadap *Job Performance*. Peneliti menemukan bahwa semakin tinggi karyawan yang merasa *Envy* dalam bekerja membuat kinerja karyawan tersebut memburuk. Hal ini terjadi karena karyawan tersebut semakin dikelilingi oleh perasaan buruk, semacam kebencian. Karena kebencian yang dirasakan, karyawan yang merasa *envy* bisa cenderung ingin membalas dendam terhadap targetnya sehingga dirinya tidak memperdulikan pekerjaannya. Kinerja yang buruk akan dapat mengakibatkan kerugian besar bagi perusahaan dan karir karyawan tersebut.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasar hasil penelitian kesimpulan yang didapat dari penelitian ini sebagai berikut:

1. *Workplace happiness* berpengaruh positif terhadap *workplace engagement* bagi karyawan. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kebahagiaan karyawan di tempat kerja maka semakin tinggi rasa terikat karyawan di tempat kerja.
2. *Workplace engagement* tidak berpengaruh terhadap *job performance* bagi karyawan. Hasil ini menunjukkan bahwa keterikatan karyawan di tempat kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. *Workplace happiness* berpengaruh positif terhadap *job performance* bagi karyawan. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kebahagiaan karyawan di tempat kerja, maka semakin tinggi kinerja yang dihasilkan karyawan tersebut di tempat kerja.
4. *Workplace envy* berpengaruh negatif terhadap *job performance* bagi karyawan. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat keirisan

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

karyawan di tempat kerja, maka semakin rendah kinerja yang dihasilkan karyawan tersebut di tempat kerja.

Saran Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, peneliti ingin memberikan saran sebagai berikut:

1. Bagi peneliti selanjutnya yang ingin menggunakan topik penelitian seperti ini, diharapkan memilih target responden yang tepat. Hal ini dimaksud agar peneliti tidak perlu memilah dan tidak mendapatkan responden yang tidak sesuai target.

Daftar Pustaka

- Al-Omari, K. A.-O., & Okasheh, H. (2017). The Influence of Work Environment on Job Performance: A Case Study of Engineering Company in Jordan. *International Journal of Applied Engineering Research*, 12(24), 15544-15550.
- Andrew, S. S. (2011). S.M.I.L.E.S.: The Differentiating Quotient for Happiness at Work. *happiest minds*.
- Anitha. (2014). Determinants of employee engagement and their impact on employee performance. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 63(3), 308-323. doi: 10.1108/ijppm-01-2013-0008
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Verbeke, W. (2004). Using the job demands-resources model to predict burnout and performance. *Human Resource Management*, 43(1), 83-104. doi: 10.1002/hrm.20004
- Boon, L. K., Fern, Y. S., Sze, C. C., & Stanley. (2012). FACTORS AFFECTING INDIVIDUAL JOB PERFORMANCE. *INTERNATIONAL CONFERENCE ON MANAGEMENT, ECONOMICS AND FINANCE*.
- Cottrell, C. A., & Neuberg, S. L. (2005). Different emotional reactions to different groups: a sociofunctional threat-based approach to "prejudice". *J Pers Soc Psychol*, 88(5), 770-789. doi: 10.1037/0022-3514.88.5.770
- Fisher, C. D. (2010). Happiness at Work. *International Journal of Management Reviews*, 12, 384-412.
- Hill, S. E., DelPriore, D. J., & Vaughan, P. W. (2011). The Cognitive Consequences of Envy: Attention, Memory, and Self-Regulatory Depletion. *Journal of Personality and Social Psychology*, 101(4), 653-666.
- Joo, B.-K., & Lee, I. (2017). Workplace happiness: work engagement, career satisfaction, and subjective well-being. *Evidence-based HRM: a Global Forum for Empirical Scholarship*, 5(2), 206-221. doi: 10.1108/EBHRM-04-2015-0011
- Kesebir, P., & Diener, E. (2009). In Pursuit of Happiness: Empirical Answers to Philosophical Questions. *Perspectives on Psychological Science*, 3, 117-125. doi: 10.1007/978-90-481-2350-6
- Lange, J., & Crusius, J. (2015). Dispositional envy revisited: unraveling the motivational dynamics of benign and malicious envy. *Pers Soc Psychol Bull*, 41(2), 284-294. doi: 10.1177/0146167214564959

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

- Lewiuci, P. G., & Mustamu, R. H. (2016). PENGARUH EMPLOYEE ENGAGEMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN KELUARGA PRODUSEN SENAPAN ANGIN. *AGORA*, 4 No 2.
- Noviyanti, R., & Nuhasanah. (2019). FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KOMPETENSI NELAYAN DI TELUK BANTEN: MENGGUNAKAN PARTIAL LEAST SQUARE-STRUCTURAL EQUATION MODELLING (PLS-SEM). *Marine Fisheries*, 10, 33-44.
- Rao, D. G. V., Lakshmi, V., & Goswami, R. (2017). A STUDY ON FACTORS OF WORKPLACE HAPPINESS. *International Journal of Marketing & Financial Management*, 5(8), 27-42.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2001). ON HAPPINESS AND HUMAN POTENTIALS: A Review of Research on Hedonic and Eudaimonic Well-Being. *Annu. Rev. Psychol*, 52, 141-166.
- Schaufeli, W. B., Martínez, I. M., Pinto, A. M., Salanova, M., & Bakker, A. B. (2002). Burnout and Engagement in University Students. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 33(5), 464-481. doi: 10.1177/0022022102033005003
- Siddhanta, A., & Roy, D. (2010). Employee engagement - Engaging the 21st century workforce. *ASIAN JOURNAL OF MANAGEMENT RESEARCH*, 170 - 189. <smith1999 envy.pdf>.
- Smith, R. H., & Kim, S. H. (2007). Comprehending Envy. *Psychological Bulletin*, 133, 46-64.
- 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.
- Smith, R. H., Parrott, W. G., Ozer, D., & Moniz, A. (1994). Subjective Injustice and Inferiority as Predictors of Hostile and Depressive Feelings in Envy. *PERSONALITY AND SOCIAL PSYCHOLOGY BULLETIN*, 20(6), 705-711.
- van de Ven, N., Zeelenberg, M., & Pieters, R. (2009). Leveling up and down: the experiences of benign and malicious envy. *Emotion*, 9(3), 419-429. doi: 10.1037/a0015669