

PENGARUH *SELF-ESTEEM*, NARSISISME, *WORKPLACE ENVY*, DAN *JOB STRESS* PADA KINERJA KARYAWAN MILENIAL DI MASA PANDEMI COVID-19 DI INDONESIA

RINGKASAN SKRIPSI



MAHARANI PUTRI DEWAYANI

2117 29753

**PROGRAM SARJANA STUDI MANAJEMEN
SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI
YAYASAN KELUARGA PAHLAWAN NEGARA
YOGYAKARTA**

2021

SKRIPSI

PENGARUH *SELF-ESTEEM*, *NARSISISME*, *WORKPLACE ENVY*, *JOB STRESS* PADA KINERJA KARYAWAN MILENIAL DI MASA PANDEMI COVID-19 DI INDONESIA

Dipersiapkan dan disusun oleh:

MAHARANI PUTRI DEWAYANI

No. Mhs.: 211729753

telah dipresentasikan di depan Tim Dosen pada hari Sabtu, 18 September 2021 dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai salah satu persyaratan untuk mencapai gelar Sarjana Ekonomi Jurusan Manajemen.

SUSUNAN TIM DOSEN:

Pembimbing I,

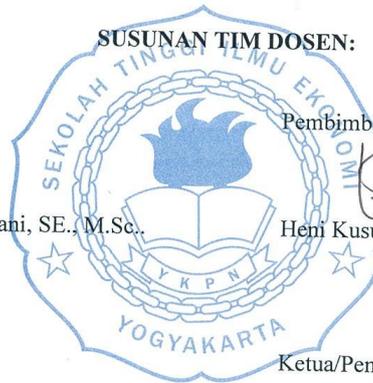


Cynthia Ayu Manggarani, SE., M.Sc.

Pembimbing II,



Heni Kusumawati, SE., M.Si.



Ketua/Penguji,



Dr. Wisnu Prajogo, MBA.

Yogyakarta, 18 September 2021
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN
Ketua,



Dr. Wisnu Prajogo, MBA.

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

ABSTRAK

Pandemi COVID-19 yang dirasakan sejak tahun 2020 hingga sekarang di Indonesia membawa sangat banyak dampak pada setiap perusahaan. Terutama pada sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan, perubahan-perubahan pada lingkungan pekerjaan yang efeknya dapat dirasakan oleh setiap individu dalam bekerja. Sumber daya manusia merupakan peran terpenting yang sebagai penggerak jalannya sebuah perusahaan dalam mencapai tujuan.

Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh *self-esteem*, narsisisme, *workplace envy*, dan *job stress* pada kinerja karyawan generasi milenial di masa pandemi COVID-19, dilakukan pada semester II tahun ajaran 2021. Sampel yang digunakan pada penelitian ini ialah karyawan yang bekerja di sebuah perusahaan swasta maupun negeri, bekerja di kantor atau WFO (*Work From Office*) dengan pengalaman kerja minimal 1 tahun dan jumlah sampel yang didapat sebanyak 186 responden. Teknik untuk mengumpulkan data-data dengan menggunakan kuesioner yang dilakukan secara daring melalui *google form*. Metode-metode yang digunakan untuk menganalisis data adalah analisis statistik deskripsi, uji kualitas data, regresi berganda, koefisien determinasi, uji F, dan uji t serta program yang digunakan untuk melakukan analisis ini ialah SPSS versi 15.0. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa *self-esteem* dan narsisisme berpengaruh positif signifikan pada kinerja karyawan generasi milenial di masa pandemi COVID-19. Hasil selanjutnya menunjukkan *workplace envy* dan *job stress* berpengaruh negatif pada kinerja karyawan milenial pada masa pandemi COVID-19.

Kata kunci: *Self-Esteem*, Narsisisme, *Workplace Envy*, *Job Stress*, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

The COVID-19 pandemic that has been felt since 2020 until now in Indonesia brings a lot of impact on every company. Especially in human resources in the company, changes in the work environment whose effects can be felt by every individual at work. Human resources are the most important role that drives a company to achieve its goals.

This study aims to analyze the influence of self-esteem, narcissism, workplace envy, and job stress on millennial generation employee performance during the COVID-19 pandemic, conducted in the second semester of the 2021 academic year. The sample used in this research was employees who worked in private or public companies, who worked in the office or Work From Office with a minimum of one year of work experience, and the number of samples obtained as many as 186 respondents. Techniques for collecting data using a questionnaire conducted online via google forms. The analysis method used descriptive statistics,

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

data quality test, multiple regression, coefficient of determination, F test, and t-test, and the program used in this research was SPSS version 15.0. The result showed that self-esteem and narcissism was a significant positive effect on the performance of millennial generation employees during the COVID-19 pandemic. The next result showed that workplace envy and job stress was a negative effect on the performance of millennial employees during the COVID-19 pandemic.

Keywords: *Self-Esteem, Narcissism, Workplace Envy, Job Stress, Employee performance*

PENDAHULUAN

Latar Belakang

COVID-19 adalah penyakit menular yang disebabkan oleh sejenis virus corona yang muncul pada Desember 2019 lalu berawal dari kota Wuhan, Tiongkok (*World Health Organization, 2021*). Dalam kondisi pandemi COVID-19 yang melanda di banyak negara salah satunya Indonesia, kondisi perusahaan yang terkena dampaknya banyak sekali terutama pada sektor ekonomi. Semua akan berdampak pada luar perusahaan maupun di dalam perusahaan terutama berdampak pada sumber daya manusianya karena banyaknya kebijakan-kebijakan yang berubah-ubah dan pastinya membutuhkan orang-orang dengan tingkat *self-esteem* tinggi dan dapat mengelola stres serta *envy* mereka.

Perusahaan dan organisasi mikro makro terutama di Indonesia, akan membutuhkan seorang manusia untuk menjalani perusahaannya. Setiap organisasi pasti akan membutuhkan manusia dalam segala proses yang berjalan pada perusahaan tersebut, seperti dalam hal produksi, pemasaran, penjualan, dan kegiatan lainnya yang mendukung perusahaan tersebut.

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Dengan sumber daya manusia yang mumpuni dan unggul untuk mendorong perusahaan mencapai tujuan dan dapat memajukan suatu perusahaan.

Seiring berjalannya waktu dunia kerja saat ini dipenuhi dengan generasi baru yaitu generasi milenial yang berkisar umur 25 tahun hingga 40 tahun. Dalam aspek pekerjaan Gallup (2016) menjelaskan para milenial memiliki sebuah karakter dalam melakukan pekerjaan dan sangat berbeda dengan generasi sebelumnya. Menurut Krisdamarjati (2020), pada saat masa-masa sulit ini pekerjaan justru harus melakukan perubahan budaya ala generasi milenial, karena dapat menyerap kreativitas serta semangat tinggi untuk membantu perusahaan dalam mempertahankan perusahaan di masa pandemi. Apalagi dengan adanya kemajuan teknologi karyawan milenial ini diyakinkan dapat memiliki nilai inovasi yang tinggi, semangat tinggi, kreatif dibandingkan dengan generasi sebelumnya.

Kinerja seorang karyawan karakternya dapat dilihat dari sisi tingkat *self-esteem* yang ada pada tiap individu. Karyawan dengan tingkat *self-esteem* yang tinggi dan menganggap positif akan lebih percaya diri. Kebanyakan pekerja yang merupakan generasi milenial, diyakinkan memiliki *passion* yang sangat tinggi sesuai yang dijelaskan pada karakteristik yang dijelaskan di atas sehingga menimbulkan rasa positif pada pekerjaan yang dilakukan. Namun, tetap tergantung pada kondisi perusahaan dan lingkungannya sehingga *self-esteem* yang dimiliki oleh setiap orang berbeda-beda. Menurut artikel yang diunggah oleh DiversityQ, selama masa pandemi menurut penelitian yang dilakukan beberapa orang memiliki krisis kepercayaan diri, 94% bahkan

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

menolak peran dalam perusahaan dan 38% mengatakan tidak untuk promosi karena mereka merasa gugup dan memiliki *self-esteem* yang rendah.

Selain itu di setiap perusahaan terutama di Indonesia pasti akan menemui banyak karyawannya yang memiliki sifat narsisisme. Pekerja-pekerja muda generasi milenial pasti juga ada yang memiliki jiwa narsisisme sangat tinggi. Narsisisme menggambarkan seseorang yang sangat mementingkan diri sendiri. Individu dengan sifat narsisisme ini sering dikatakan egois, cenderung membesarkan dirinya sendiri, kurang empati, dan mengharapkan sanjungan. Fenomenanya menurut Dubrin tidak semua karyawan yang memiliki sifat narsisisme itu buruk, karena dengan kemampuan, keterampilan yang baik diharapkan dapat membantu perusahaan serta meningkatkan kinerjanya. Tidak hanya itu, mereka juga memiliki jiwa kreatif, mampu menyesuaikan diri dalam masalah yang ada yang juga dapat membantu perusahaan dalam mencapai tujuannya, di tengah pandemi yang mewabah saat ini mungkin mereka dapat membantu perusahaan dalam menghadapi efek pandemi.

Tingginya persaingan-persaingan di antara karyawan dalam suatu perusahaan, akan muncul rasa bersaing dari diri mereka seperti rasa iri atau cemburu jika salah satu ada yang lebih unggul atau dapat mengalahkan mereka, biasanya disebut dengan *workplace envy*. Kejadian-kejadian seperti itu dan perasaan iri masih terasa hingga saat ini dan dapat menimbulkan efek-efek pada lingkungan dan yang pasti akan mempengaruhi kinerja karyawan. Rasa iri itu secara natural muncul dari diri individu, tetapi di sisi lain rasa iri bisa berpengaruh positif jika individu mampu mengelola dan menjadikannya motivasi

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

untuk berkinerja lebih baik. Di masa pandemi seperti ini banyak karyawan yang mendapatkan pengurangan gaji, masalah kontrak dengan perusahaan maupun organisasi, pergantian karyawan sehingga dapat membuat kesenjangan di antara karyawan (Rabenu, 2021, p.108).

Seorang karyawan yang memiliki sifat *self-esteem*, narsisisme, serta perasaan iri pada pekerjaan yang tinggi atau rendah pasti akan merasakan stress kerja atau *job stress* yang dapat berpengaruh pada kinerja karyawan. Stres yang dihadapi oleh pekerja sangat mengganggu kesehatan mental seperti gangguan kecemasan hingga depresi, kutipan dari *CNBC International* dari 1.400 orang karyawan yang disurvei terdapat 46% mengalami gangguan kesehatan mental semenjak pandemi ini dimulai. Di masa pandemi COVID-19 khususnya pekerja juga sangat terkena dampaknya seperti perubahan yang terjadi pada lingkungan tempat bekerja yang mungkin bisa membuat pekerja merasa terancam dan mengganggu pikirannya dan menyebabkan ketidakpastian, perubahan pada kebijakan yang harus dihadapi, masalah ekonomi, masalah penggajian, dan lain-lain yang menyebabkan stres pada pekerja (Muslim, 2020).

Pelatihan dan pembinaan kepada sumber daya manusia inilah yang nantinya akan menghasilkan keberhasilan suatu organisasi. Salah satu keberhasilan dapat dilihat dari kinerja sumber daya manusia tersebut. Kinerja karyawan ialah variabel yang sangat sering digunakan dalam sebuah penelitian, variabel ini sangat penting di dalam organisasi dapat digunakan sebagai seberapa baik pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan (Banerjee,

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Pathak, dan Mathur, 2020). Kinerja karyawan dapat menjadi sebuah prestasi yang dapat diraih oleh semua karyawan dengan mentaati aturan serta kewajiban yang ditetapkan untuk mencapai sebuah tujuan organisasi (Amalia dan Budiono, 2021, p. 44). Dalam masa pandemi COVID-19 agar perusahaan dapat mengoptimalkan kinerja pegawainya tetap dapat dilakukannya pelatihan serta pengembangan diri karyawan walaupun secara online (Mustopa *et al*, 2021)

Oleh karena itu, berdasarkan dari paparan-paparan yang telah diuraikan, di dalam penelitian ini penulis menguji penelitian mengenai “Pengaruh *Self-Esteem*, Narsisisme, *Workplace Envy*, dan *Job Stress* Pada Kinerja Karyawan Milenial Di Masa Pandemi COVID-19”.

TINJAUAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Self-Esteem

Self-esteem adalah bagian dari diri seseorang yang sangat penting di dalam kehidupannya sehari-hari (Sebayang & Sembiring, 2017). *Self-esteem* atau harga diri dapat menjadi faktor yang menentukan perilaku seseorang, mereka melakukan penilaian untuk diri sendiri untuk hasil evaluasi mengenai perilaku positif maupun negatif dan dapat meyakinkan dirinya mereka mampu, sukses, dan berharga (Maisaroh, 2013). Individu dengan *self-esteem* tinggi akan menghargai dirinya sendiri dan melihat dirinya sebagai orang yang berharga dan mengakui kesalahan yang dilakukan, namun akan tetap menghargai apa yang terdapat pada diri individu tersebut (McLeod, 2020).

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Perilaku Narsisisme

Individu yang memiliki rasa narsisisme menunjukkan rasa yang lebih mementingkan diri sendiri, egois, melebihkan dirinya sendiri, sering membayangkan tentang kesuksesan dan kekuasaan, mengasumsikan rasa keunikan yang cukup kuat, menanggapi setiap orang secara berbeda, kurangnya rasa empati, kadang perilaku ini untuk menutupi harga diri yang rapuh (Duchon & Burns, 2008). Faktor-faktor yang menyebabkan adanya narsisisme adalah faktor psikologis, faktor biologis, dan faktor sosiologis.

Workplace Envy

Iri hati di tempat kerja atau *workplace envy* sangat sering terjadi di sebuah perusahaan, hal ini dapat mempengaruhi kinerja dalam organisasi terutama di saat bekerja dalam tim. Iri hati pada tempat kerja dapat dikatakan sebagai emosi yang tidak menyenangkan yang muncul dengan perasaan rendah diri, sabotase, agresif, serta kemarahan yang dapat bergantung pada pencapaian individu lain (Veiga, Baldrige, dan Markóczy, 2014; Smith dan Kim, 2007; Duffy *et al.*, 2008). *Envy* sendiri mempunyai arti iri hati yang timbul dari emosi diri tiap orang terhadap orang lain yang bisa jadi lebih unggul dari diri sendiri atau sesuatu yang tidak dapat diraih seperti yang orang lain lakukan.

Job Stress

Proses psikologis yang kurang menyenangkan dan menghasilkan sebuah tekanan pada lingkungan akan menyebabkan timbulnya *stress* (Robbins dan Judge, 2015, p.249). Stres dapat menyebabkan ketidakseimbangan tuntutan

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

dan sumber energi yang dimiliki oleh seseorang. Tingkat kesenjangan yang tinggi memiliki dampak langsung terhadap tingginya tingkat stres yang dialami sehingga dapat mengancam pribadinya (Asih, Widhiastuti, dan Dewi, 2018). Tekanan dan ketidaknyamanan yang dirasakan pada lingkungan pekerjaannya sangat mengancam hidup mereka. Cooper dan Payne (1978) dalam Robbins dan Judge (2015) membahas mengenai beberapa indikasi yang memiliki pengaruh terhadap stres yaitu faktor lingkungan, faktor organisasional, dan faktor pribadi.

Kinerja Karyawan

Sumber daya manusia di dalam perusahaan akan memiliki kewenangan, tugas, dan tanggung jawab dalam melakukan suatu pekerjaan yang sesuai dengan mereka untuk membantu perusahaan dalam mencapai tujuan. Menurut Nayyar (1994) kinerja karyawan merupakan sejauh mana seseorang dalam menjalankan peran atau pekerjaannya dengan mengacu pada standar yang ditentukan oleh organisasi (Yee, 2018).

Pengaruh *Self-Esteem* pada Kinerja Karyawan Milenial Di Masa Pandemi COVID-19

Menurut penelitian yang telah dilakukan oleh Widyawati & Karwin (2018), Handayani (2016), dan Putra & Wulandari (2021) memiliki persamaan variabel yaitu *self-esteem* dan kinerja karyawan, mendapatkan kesimpulan bahwa *self-esteem* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dijelaskan bahwa jika seseorang memiliki tingkat harga diri yang tinggi maka dalam dirinya terdapat pandangan yang baik dan memiliki sikap yang baik

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

sehingga dapat membantu perusahaan menjadi lebih baik terutama dilihat dari kinerja individu. Perbedaan penelitian terdahulu dengan yang akan dilakukan adalah dalam situasi pandemi COVID-19 di Indonesia. Berdasarkan landasan teori dan penelitian sebelumnya, maka disusun hipotesis demikian:

Ha₁: *Self-esteem* berpengaruh positif pada kinerja karyawan milenial di masa pandemi COVID-19

Pengaruh Narsisisme pada Kinerja Karyawan Milenial Di Masa Pandemi COVID-19

Handayani (2016), Saras (2016), dan Maulidi (2018) memiliki persamaan variabel yaitu narsisisme sebagai variabel independen dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen, dalam penelitiannya mengenai tingkat narsisisme terhadap kinerja karyawan, menyatakan bahwa variabel narsisisme berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian terdahulu dengan yang akan dilakukan adalah dalam situasi pandemi COVID-19 di Indonesia. Berdasarkan landasan teori dan penelitian sebelumnya, maka disusun hipotesis demikian:

Ha₂: Narsisisme berpengaruh positif pada kinerja karyawan milenial di masa pandemi COVID-19

Pengaruh *Workplace Envy* pada Kinerja Karyawan Milenial Di Masa Pandemi COVID-19

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Penelitian yang dilakukan oleh Khan & Noor (2020), Ahmad, Khan & Ishaq (2020) memiliki variabel yang sama yaitu *workplace envy* dan kinerja, dalam penelitian menyatakan bahwa tingkat iri hati pada karyawan berpengaruh positif pada kinerja karyawan. Iri hati sering dikaitkan dengan perasaan tertekan, namun juga dapat menjadi fungsi yang positif yang akan meningkatkan kinerja individu, iri hati justru bisa memotivasi setiap diri individu. Perbedaan penelitian terdahulu dengan yang akan dilakukan adalah dalam situasi pandemi COVID-19 di Indonesia. Berdasarkan landasan teori dan penelitian sebelumnya, maka disusun hipotesis demikian:

Ha3: *Workplace envy* berpengaruh positif pada kinerja karyawan milenial di masa pandemi COVID-19

Pengaruh *Job Stress* yang Berlebihan pada Kinerja Karyawan Milenial Di Masa Pandemi Covid-19

Penelitian yang dilakukan oleh Sari (2015), Saras (2016), dan Imaniah (2021) memiliki kesamaan variabel yaitu stres kerja atau *job stress* dan kinerja karyawan, dapat disimpulkan bahwa tingkat stres memiliki pengaruh yang negatif berkaitan dengan kinerja dari pegawai. Tingkat stres yang tinggi berbanding terbalik dengan tingkat kualitas dari pegawai yang semakin rendah begitu pula dengan kebalikannya semakin rendah tingkat stres yang dirasakan akan semakin tinggi kinerja yang dilakukan. Perbedaan penelitian terdahulu dengan yang akan dilakukan adalah dalam situasi pandemi COVID-19 di Indonesia. Berdasarkan landasan teori dan penelitian sebelumnya, maka disusun hipotesis demikian:

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Ha4: *Job stress* yang berlebihan berpengaruh negatif pada kinerja karyawan milenial di masa pandemi COVID-19

Metode Penelitian

Ruang Lingkup Penelitian

Fokus utama dari penelitian ini adalah pengaruh *self-esteem*, narsisisme, *workplace envy* dan *job stress* pada kinerja karyawan milenial di masa pandemi COVID-19.

Jenis Data

Untuk memperoleh sebuah informasi dari data primer, dengan melakukan wawancara, penyebaran kuesioner atau angket, dan kelompok fokus. Dalam riset ini peneliti akan menggunakan data primer yang bersumber dari penyebaran kuesioner melalui sebuah *website* yang disebut *google form*.

Responden

Subjek yang akan dituju pada penelitian ini sejalan dengan tujuan yang sudah ditentukan, oleh karena itu subjek penelitian ini adalah karyawan-karyawan milenial yang sudah bekerja minimal selama satu tahun.

Lokasi dan Waktu Penelitian

Judul yang diangkat dari penelitian ini akan dilakukan secara *online* dan dilakukan pada periode bulan Maret 2021 hingga September 2021, dan disebarkan di beberapa daerah Jogja, Jakarta, Jawa Timur, Jawa Tengah, dan Jawa Barat.

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Populasi

Populasi pada penelitian ini adalah tenaga kerja dari generasi milenial menjadi populasi dari penelitian ini.

Sampel

Sample yang digunakan merupakan karyawan milenial yang sudah bekerja minimal 1 tahun disebuah perusahaan swasta atau negeri. Pada penelitian ini populasi belum diketahui, oleh karena itu untuk menentukan banyaknya sampel, peneliti akan menggunakan rumus *Lameshow*. Diketahui keseluruhan sampel sebanyak 96,04 dengan tujuan memberi kemudahan jalannya penelitian maka digenapkan 100 responden untuk batas minimal penelitian yang dilakukan.

Jenis Variabel

Penelitian ini menggunakan dua variabel, yakni variabel bebas dan variabel terikat.

1. Variabel Independen atau Variabel Bebas (X)

Variabel independen ialah variabel yang bereksperimen perubahan atau terdapat kontrol yang dapat mengasumsikan efek langsung dengan variabel terikat (Ali *et al.*, 2021). *Self-esteem*, *narsisisme*, *workplace envy*, dan *job stress* menjadi variabel bebas dalam penelitian ini.

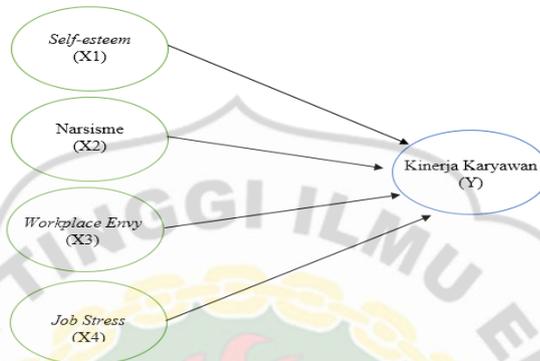
2. Variabel Dependen atau Variabel Terikat (Y)

Variabel dependen adalah variabel yang kemudian akan diuji serta diukur pada sebuah penelitian yang memiliki ketergantungan dengan variabel

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

independen (Ali *et al.*, 2021). Kinerja karyawan merupakan variabel terikat dalam penelitian ini.

Model Penelitian



Pengukuran Variabel

Skor penilaian yang akan digunakan:

SS : Sangat Setuju (skor 4)

S : Setuju (Skor 3)

TS : Tidak Setuju (Skor 2)

STS : Sangat Tidak Setuju (Skor 1)

ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Metode Pengumpulan Data

Kriteria lainnya yang digunakan berdasarkan jenis kelamin, usia, tempat bekerja, dan lama bekerja. Total responden yang didapatkan untuk mengisi kuesioner sebanyak 186 orang. Sumber data untuk menganalisis penelitian ini menggunakan aplikasi SPSS Versi 15.

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Statistik Deskriptif

Sugiyono (2019) dalam Nurani (2021) metode analisis deskriptif merupakan informasi yang dihasilkan dari metode yang menghimpun data-data. Informasi yang diperoleh berupa karakteristik suatu data, rata-rata, nilai maksimum, nilai minimum dan standar deviasi yang nantinya akan memberikan tingkat penilaian antar variabel.

	Minimum	Maksimum	Rata-Rata	Std. Deviasi	Keterangan
<i>Self-Esteem</i>	1	4	3,41	0,609	Sangat Tinggi
<i>Narsisisme</i>	1	4	2,65	0,785	Cukup Tinggi
<i>Workplace Envy</i>	1	4	2,15	0,994	Rendah
<i>Job Stress berlebihan</i>	1	4	2,36	0,985	Cukup Tinggi
<i>Kinerja Karyawan</i>	1	4	3,47	0,560	Sangat Tinggi

Uji Validitas

Uji validitas mencakup seluruh konsep penelitian atau eksperimen dan menentukan hasil yang diperoleh memenuhi semua persyaratan penelitian ilmiah (Haradhan, 2017). Menggunakan uji *Pearson Correlation* dengan membandingkan antara r hitung dengan r tabel, dikatakan valid jika nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel.

Kode Item	R-hitung	Keterangan								
SE1	0,735	N1	0,293	WE1	0,87	KK1	0,807	JS1	0,534	Valid
SE2	0,725	N2	0,684	WE2	0,782	KK2	0,87	JS2	0,673	Valid
SE3	0,638	N3	0,781	WE3	0,797	KK3	0,829	JS3	0,709	Valid
SE4	0,729	N4	0,81	WE4	0,871	KK4	0,811	JS4	0,707	Valid
SE5	0,768	N5	0,53	WE5	0,746	KK5	0,843	JS5	0,687	Valid
SE6	0,75	N6	0,765	WE6	0,809	KK6	0,805	JS6	0,612	Valid

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Sumber: pengolahan data SPSS, 2021

Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dapat dikatakan reliabel jika tingkat *Cronbach's Alpha* di atas 0,60 (Sartika, 2014).

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
<i>Self-Esteem</i>	0,818	Reliabel
Narsisisme	0,745	Reliabel
<i>Workplace Envy</i>	0,896	Reliabel
<i>Job Stress</i> berlebihan	0,908	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,732	Reliabel

Uji Normalitas

Dari hasil uji penelitian di atas dapat dilihat dari *Asymp.Sig (2-tailed)* pada persamaan di atas sebesar 0,607 artinya data telah berdistribusi normal karena memiliki tingkat signifikansi lebih dari 0,05.

Hasil Pengujian Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		186
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.61286911
Most Extreme Differences	Absolute	.056
	Positive	.035
	Negative	-.056
Kolmogorov-Smirnov Z		.762
Asymp. Sig. (2-tailed)		.607

Uji Multikolinearitas

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Berdasarkan hasil dari pengujian di atas *tolerance* semua variabel lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF semua variabel menunjukkan hasil lebih kecil dari 10 ($VIF < 10$), hal ini menunjukkan tidak adanya gejala multikolinearitas.

Hasil Pengujian Multikolinearitas

Keterangan	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
<i>Self-Esteem</i>	0,892	1,120
Narsisisme	0,961	1,041
<i>Workplace Envy</i>	0,863	1,158
<i>Job Stress</i> berlebih	0,903	1,107

Uji Heteroskedastisitas

Pengujian ini dilakukan untuk menentukan atau memastikan penggunaan model regresi yang digunakan terdapat masalah heteroskedastisitas atau tidak.

Hasil Pengujian Heteroskedastisitas

Variabel Independen	Signifikansi	Nilai α	Keterangan
<i>Self-Esteem</i>	0,083	0,05	Tidak Terdapat Gejala Heteroskedastisitas
Narsisisme	0,123	0,05	Tidak Terdapat Gejala Heteroskedastisitas
<i>Workplace Envy</i>	0,181	0,05	Tidak Terdapat Gejala Heteroskedastisitas
<i>Job Stress</i> berlebih	0,166	0,05	Tidak Terdapat Gejala Heteroskedastisitas

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Uji Koefisien Determinasi (*Adjusted R²*)

Dengan hasil olah data koefisien determinasi dari penelitian ini menghasilkan *adjusted R²* sebesar 0,448 atau 44,8%. Hal tersebut memiliki makna bahwa pengaruh *Self-esteem*, narsisisme, *workplace envy*, dan *job stress* terhadap kinerja karyawan sebesar 44,8% dan sisanya 55,2% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini.

Uji Simultan (F)

Dari hasil pengujian di atas dihasilkan nilai F hitung sebesar 38,587 yang mana lebih besar dari F tabel 2,42 dan tingkat signifikan 0,000 lebih kecil dari 0,05. Dapat diartikan bahwa variabel *self-esteem*, narsisisme, *workplace envy*, dan *job stress* secara simultan memiliki pengaruh signifikan pada kinerja karyawan.

Analisis Regresi Berganda

Metode analisis ini merupakan alat yang bertujuan untuk membuktikan suatu hipotesis yang mana dapat diterima atau ditolak berdasarkan kesesuaian dengan hasil (Sinuhaji, 2019).

Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
		1	(Constant)	13.911		
	<i>Self-esteem</i>	.376	.048	.454	7.847	.000
	Narsisisme	.120	.038	.176	3.155	.002
	<i>Workplace Envy</i>	-.066	.026	-.146	-2.486	.014

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

	<i>Job Stress</i>	-.132	.026	-.295	-5.134	.000
--	-------------------	-------	------	-------	--------	------

a. Dependent Variabel: Kinerja Karyawan

Dilihat dari tabel yang telah dijabarkan di atas dapat dihasilkan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 13,911 + 0,376X_1 + 0,120X_2 - 0,066X_3 - 0,132X_4$$

Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis secara parsial digunakan untuk menunjukkan adanya pengaruh di setiap variabel independen secara individu terhadap variabel dependen dan mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen (Ghozali, 2013).

Hipotesis	t Hitung	Tingkat Signifikan	Keputusan	Keterangan
Ha1: <i>Self-esteem</i> berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan milenial di masa pandemi COVID-19	7,847	0,000	Nilai t hitung $7,847 > 1,973$ Nilai signifikan $0,000 < 0,05$ Ho, ditolak Ha1, diterima	Hipotesis pertama didukung secara parsial <i>self-esteem</i> berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan milenial di masa pandemi COVID-19.
Ha2: Narsisme berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan milenial di masa pandemi COVID-19	3,155	0,002	Nilai t hitung $3,155 > 1,973$ Nilai signifikan $0,002 < 0,05$ Ho, ditolak Ha1, diterima	Hipotesis kedua didukung secara parsial narsisme berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan milenial di masa pandemi COVID-19.
Ha3: <i>Workplace Envy</i> berpengaruh positif terhadap kinerja	-2,486	0,014	Nilai t hitung $-2,486 < $	Hipotesis ketiga tidak didukung secara parsial <i>workplace envy</i>

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

karyawan milenial di masa pandemi COVID-19			1,973 Nilai signifikan $0,014 < 0,05$ Ho, ditolak Ha1, diterima	berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan milenial di masa pandemi COVID-19.
Ha4: <i>Job Stress</i> yang berlebihan berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan milenial di masa pandemi COVID-19	-5,134	0,000	Nilai t hitung -5,134 < 1,973 Nilai signifikan $0,000 < 0,05$ Ho, ditolak Ha1, diterima	Hipotesis ketiga didukung secara parsial <i>job stress</i> yang berlebihan berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan milenial di masa pandemi COVID-19.

Pembahasan

Pengaruh *Self-esteem* pada Kinerja Karyawan Milenial Di Masa Pandemi COVID-19

Dari uji T yang dilakukan dapat menghasilkan variabel *self-esteem* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan milenial di masa pandemi covid-19. Tinggi rendahnya tingkat *self esteem* mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja karyawan. Karyawan yang mampu menilai dan menghargai dirinya sendiri akan memiliki kesadaran atas tanggung jawab terhadap pekerjaan yang mereka kerjakan sehingga menghasilkan kinerja yang maksimal. Di masa pandemi seperti ini bukan menjadi penghalang mereka dalam bekerja, dengan jiwa milenial mereka akan terus bekerja keras dan membangun harga diri sehingga kinerja menjadi lebih baik serta dapat mengatasi kesulitan di masa pandemi.

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Pengaruh Narsisisme pada Kinerja Karyawan Milenial Di Masa Pandemi COVID-19

Dari uji T dapat menghasilkan narsisme berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan milenial di masa pandemi COVID-19. Karyawan milenial mempunyai tingkat narsisisme yang cukup tinggi, karyawan narsisisme memang dianggap terlalu berlebihan terhadap dirinya sendiri namun dalam penelitian ini menunjukkan bahwa mereka yakin akan kemampuan serta ide-ide yang mereka miliki sangat mampu dalam membantu perusahaan di masa pandemi. Karyawan milenial merasa apa yang dikerjakan secara maksimal harus mendapatkan apresiasi dari perusahaan, mereka juga dalam mencari peluang dalam pekerjaan mereka tidak sia-sia mencari kelemahan rekannya agar lebih unggul, tidak selamanya narsisisme selalu buruk.

Pengaruh *Workplace Envy* pada Kinerja Karyawan Milenial Di Masa Pandemi COVID-19

Dari uji T dapat menghasilkan *workplace envy* berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan milenial di masa pandemi COVID-19 dan menyatakan tidak sejalan dengan penelitian terdahulu. Di masa pandemi seperti ini dapat dirasakan oleh karyawan misalnya karyawan yang bekerja dari rumah dengan bekerja dari kantor, perbedaan gaji. Perasaan iri pastinya sangat mengganggu perasaan pribadi dan kinerja. Persaingan, perbedaan perilaku atasan dengan karyawan, jika karyawan tidak mampu mengatasi dan mengelola dengan baik akan mengganggu kinerja mereka. Perasaan iri juga dirasakan di luar perusahaan seperti dengan rekan yang bekerja di tempat lain karena sistem kerja yang berbeda.

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Pengaruh *Workplace Envy* pada Kinerja Karyawan Milenial Di Masa Pandemi COVID-19

Dalam uji T *job stress* yang berlebihan berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan milenial di masa pandemi COVID-19. Dalam penelitian tingkat stres yang dimiliki karyawan milenial cukup tinggi. Ketidakpastian yang dirasakan saat pandemi seperti ini yang biasanya karyawan merasa nyaman akan kondisi sebelum pandemi dan sekarang harus menghadapi efek dari pandemi ini, seperti perubahan pada kebijakan perusahaan, peraturan perusahaan, tekanan, dan lain-lain. Efek-efek tersebut dapat menyebabkan stres, kecemasan, hingga depresi yang tentu saja mengganggu jalannya kinerja. Disini peran perusahaan sangat penting dalam mengelola tingkat stres di masa pandemi.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Variabel *Self-esteem* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan milenial di masa pandemi COVID-19. Kesimpulan tersebut didukung oleh tingkat signifikansi pengujian sebesar 0,000 yang lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Narsisisme berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan milenial di masa pandemi COVID-19.
2. *Workplace envy* berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan milenial di masa pandemi COVID-19. Kesimpulan tersebut didukung oleh tingkat signifikansi pengujian sebesar 0,014 yang lebih kecil dari $\alpha = 0,05$.
3. *Job stress* yang berlebihan berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan milenial di masa pandemi COVID-19. Kesimpulan tersebut didukung oleh

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

tingkat signifikansi pengujian sebesar 0,000 yang lebih kecil dari $\alpha = 0,05$.

Saran

1. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat memperluas penelitian ini dan menambahkan variabel-variabel yang lain di luar *self-esteem*, narsisisme, *workplace envy*, *job stress*, dan kinerja karyawan terutama dalam fenomena pandemi COVID-19 agar penelitian selanjutnya lebih berkembang dan lebih baik supaya data yang diperoleh dapat bervariasi serta informatif.
2. Bagi akademis, pihak perguruan tinggi memberikan pengetahuan, menambah wawasan, dan memberikan ilmu mengenai dunia kerja sehingga disaat mahasiswa lulus dapat memiliki bekal memasuki dunia kerja
3. Bagi perusahaan, untuk mengoptimalkan kinerja karyawannya ada baiknya untuk melatih karyawannya terutama di masa pandemi seperti ini untuk meningkatkan *self-esteem* karyawan, lebih memperhatikan karyawannya dalam mengelola stres dan tingkat *envy* karyawan pada situasi pandemi seperti ini. Kesehatan mental dan kesejahteraan karyawan sangat penting dalam masa pandemi seperti ini. Buat lingkungan perusahaan kondusif, nyaman, aman untuk ditempati. Membuat kebijakan maupun peraturan yang jelas agar kehidupan karyawan di perusahaan terjamin.

DAFTAR PUSTAKA

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

- Advent, Krisdamarjati. (2020). Pandemi Mempercepat Perubahan Budaya Kerja ala Milenial. KOMPAS. www.kompas.id/baca/riset/2020/12/09/pandemi-mempercepat-perubahan-budaya-kerja-ala-milenial/
- Ahmad, R., Khan, M. M., & Ishaq, M. I. (2020). The role of envy and psychological capital on performance in banking industry of Pakistan. *Pakistan Social Sciences Review*, 4(IV), 96-112.
- Amalia, F., & Budiono, B. (2021). Pengaruh Self-esteem dan Psychological Well Being terhadap Job Performance melalui Work Engagement pada Pegawai Bank di Kota Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(1), 42–56.
- Arbar, Thea Fathanah. (2021). Jangan Terkejut! Banyak Karyawan Sakit karena Pandemi. CNBC Indonesia. www.cnbcindonesia.com. Diakses 29 Juli 2021.
- Badan Pusat Statistik Indonesia. (2021). Statistik Pemuda Indonesia Tahun 2020
- DuBrin, A. J. (2012). *Narcissism in the workplace: Research, opinion and practice*. UK; Edward Elgar Publishing, Inc.
- DiversityQ. (2021). *Lockdown Reveals Employee Confidence Crisis*. Mental Wellbeing, News, Retention. diversityq.com/lockdown-reveals-employee-confidence-crisis-1511307/. Diakses 29 Juli 2021.
- Coleman, S. R., Pincus, A. L., & Smyth, J. M. (2019). Narcissism and stress-reactivity: A biobehavioural health perspective. *Health psychology review*, Volume 13(1), p. 35-72.
- Ghadi, M. Y. (2018). Empirical examination of theoretical model of workplace envy: evidences from Jordan. *Management Research Review*.
- Handayani, F. (2016). Pengaruh Narsisisme dan Self-esteem terhadap Kinerja Karyawan pada Surat Kabar Harian Lampung Post Bandar Lampung.
- Hidayat, H., Setiawan, I. A. (2016). Pengaruh Self Esteem Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Sains Manajemen & Akuntansi*, 8(2).
- Khan, M. H., & Noor, A. (2020). Does employee envy trigger the positive outcomes at workplace? A study of upward social comparison, envy and employee performance. *Journal of Global Business Insights*, 5(2), 169-188.
- Maisaroh, M. (2013). Hubungan *self esteem* dengan perilaku asertif siswa Mts-SA Roudlotul Karomah Sukorame Pasuruan. Disertasi. Program Doktor Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim.
- Maulidi, J. C. (2018). Pengaruh Narsisisme Dan Adversity Quotient Terhadap Kinerja Karyawan Generasi Y (Studi Pada Pt Masa Kini Harian Lampung Post).

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

- Maynard, D. C., Brondolo, E. M., Connelly, C. E., & Sauer, C. E. (2015). I'm Too Good For This Job: Narcissism's Role In The Experience Of Overqualification. *Applied Psychology*, 64(1), 208-232.
- Mcleod, S. (2020). Maslow's Hierarchy of Needs. Simply Psychology. <https://www.simplypsychology.org/maslow.html>. Diakses 17 April 2021.
- Muslim, Moh. (2020). Manajemen Stress Pada Masa Pandemi COVID-19. *Jurnal Manajemen Bisnis*, Vol. 23 No.2.
- Özkoç, A. G., & Çaliskan, N. (2015). The Impact Of Organizational Envy On Organizational Climate Created Among Employees: An Application In Accommodation Enterprises. *International Journal of Business and Management*, 10(1), 40.
- Putra, N. W. A., & Wulandari, N. L. A. A. (2021). Pengaruh Self Esteem Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekolah Dasar Gugus V Abiansemal Kabupaten Badung. *Widya Amrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Parwisata*, 1(3), 852-860.
- Sapariyah, R. A. (2011). Pengaruh self esteem, self efficacy and locus of control terhadap kinerja karyawan dalam persfektif balance scorecard pada perum pegadaian boyolali. *ProBank*, 1(7).
- Saras, A. P. (2016). Pengaruh Narsisisme Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia (LPP RRI) Bandar Lampung. *Skripsi*. Universitas Lampung, Fakultas Ekonomi dan Bisnis
- Sari, Ria Puspita. (2015). Pengaruh Stres Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Jambu Luwuk Malioboro Boutique Hotel Yogyakarta. *Skripsi*. Program Sarjana S-1. Universitas Negeri Yogyakarta
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta
- Vui-Yee, K., & Yen-Hwa, T. (2020). When Does Ostracism Lead To Turnover Intention? The Moderated Mediation Model Of Job Stress And Job Autonomy. *IIMB Management Review*, 32(3), 238-248.
- Widyawati, S. R., & Karwini, N. K. (2018). Pengaruh Self Esteem, Self Efficacy dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Dwi Fajar Semesta Denpasar. In *Forum Manajemen STIMI Handayani Denpasar* (Vol. 16, No. 2, pp. 54-64).