

JOB SATISFACTION SEBAGAI MEDIATOR DALAM PENGARUH BENIGN ENVY DAN MALICIOUS ENVY TERHADAP JOB PERFORMANCE DENGAN GENDER SEBAGAI PEMODERASI

Yohana Maria Dolorosa Mahin
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Karya
lyndatatu@gmail.com

Abstract

This research examines the effect of benign envy, malicious envy on job performance which is mediated by job satisfaction and the role of gender as moderator. The purpose of this research to find out about the effect of benign envy and malicious envy on job satisfaction and job performance at the workplace. The method used in this study is a quantitative method by collecting data through some questionnaires. All the respondents of this study are people who have been work more than 1 year and attain the age of 17 years old and over. As many as 206 respondents were used to test the proposed hypothesis. The result of the study shows that benign envy has a significant effect on job satisfaction and job performance, while malicious envy has not a significant effect on job satisfaction and job performance. There's a significant difference on Gender as a moderator between benign envy variable relationships to job satisfaction. Significant differences between men and women are found in malicious envy on job satisfaction, job satisfaction on job performance, malicious envy on job performance and benign envy on job performance. On the mediating variable of job satisfaction that supports the relationship between benign envy and job performance, otherwise the mediating variable job satisfaction does not support the relationship of malicious envy on job performance.

Keywords: *Benign envy, malicious envy, job satisfaction, job performance, gender.*

Abstrak

Penelitian ini menguji pengaruh iri hati yang baik, rasa iri yang jahat terhadap prestasi kerja yang dimediasi oleh kepuasan kerja dan peran gender sebagai moderator. Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui tentang pengaruh rasa iri yang baik dan rasa iri yang jahat terhadap kepuasan kerja dan prestasi kerja di tempat kerja. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan pengumpulan data melalui beberapa kuesioner. Seluruh responden penelitian ini adalah orang-orang yang telah bekerja lebih dari 1 tahun dan berusia 17 tahun ke atas. Sebanyak 206 responden digunakan untuk menguji hipotesis yang diajukan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kedengkian yang jinak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dan prestasi kerja, sedangkan rasa iri hati yang jahat tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dan prestasi kerja. Terdapat perbedaan yang signifikan pada Gender sebagai moderator antara hubungan variabel Benign Envy te Perbedaan yang signifikan antara laki-laki dan perempuan ditemukan pada rasa iri hati yang jahat terhadap kepuasan kerja, kepuasan kerja terhadap prestasi kerja, rasa iri hati yang jahat terhadap prestasi kerja, dan rasa iri hati yang tidak berbahaya terhadap prestasi kerja terhadap kepuasan kerja. Pada variabel mediasi kepuasan kerja yang mendukung hubungan kedengkian yang jinak terhadap prestasi kerja, sebaliknya variabel mediasi kepuasan kerja tidak mendukung hubungan kedengkian yang jahat terhadap prestasi kerja.

Kata Kunci: *Benign envy, malicious envy, kepuasan kerja, prestasi kerja, gender*

I. PENDAHULUAN

Tempat kerja merupakan rumah kedua kita setelah rumah kita sendiri. Persaingan di tempat kerja merupakan hal yang wajar. Akan tetapi dengan adanya persaingan ini dapat menyebabkan rasa tidak suka atau iri hati terhadap sesama rekan kerja. Hal ini akan memberikan dampak bagi perusahaan tempat karyawan tersebut bekerja, kepuasan kerja dan kinerja karyawannya. *Envy* (iri hati) dapat didefinisikan sebagai respon emosional negatif

terhadap kelebihan, prestasi, atau apa yang dimiliki orang lain di mana orang yang iri menginginkan keuntungan atau berharap bahwa orang lain itu tidak memilikinya (Parrott & Smith, 1993). Iri hati sangat erat kaitannya dengan tingkah laku yang kurang baik yang berasal dari dalam diri seseorang (Smith, 2008). *Envy* adalah perasaan tidak menyenangkan yang dirasakan seseorang terhadap orang lain, dapat menimbulkan perasaan dirugikan, ditandai dengan rasa tidak aman, dendam, dan permusuhan, karena semua kelebihan, prestasi, dan harta yang dimiliki orang lain bukanlah miliknya (Smith & Kim, 2007). Akan tetapi, rasa iri hati (*envy*) tidak selalu dilihat sebagai hal yang buruk, atau menyakiti orang lain, iri hati juga dapat dilihat sebagai tantangan dan dapat menjadi motivasi (van de Ven et al., 2012). *Envy* dapat dikategorikan menjadi dua bentuk emosi yaitu, emosi positif dan emosi negatif.

Penelitian terdahulu telah membagi dua bentuk *envy* yaitu *benign envy* (iri hati yang baik) dan *malicious envy* (iri hati yang jahat). *Malicious envy* adalah kecemburuan (yang kadang-kadang juga disebut “*envy proper*”) yang mengarah pada keinginan untuk menjatuhkan orang lain yang lebih unggul. *Benign envy* adalah sebuah bentuk kecemburuan yang menyakitkan tetapi mengandung motivasi untuk memperbaiki diri (Smith & Kim, 2007). *Benign envy* terjadi jika seorang karyawan memiliki pikiran yang positif terhadap teman kerja yang menjadi target iri setelah dilakukannya perbandingan sosial. *Malicious envy* selalu memandang rekan kerjanya secara negatif dan selalu bersikap pesimis. Perilaku negatif yang ditimbulkan karena adanya rasa iri hati dampaknya akan berpengaruh pada kinerja karyawan dan organisasi.

Kinerja merupakan faktor yang sangat mempengaruhi profitabilitas organisasi manapun (Bevan, n.d.). Karyawan yang merasa iri terhadap orang lain, akan menganggap bahwa meskipun tim atau dirinya meningkatkan kinerja mereka, perusahaan tetap tidak menghargai hasil kerja mereka. Ini akan berpengaruh bagi perusahaan, rekan kerja dan karyawan itu sendiri. Tetapi jika karyawan termotivasi untuk memperbaiki diri dan meningkatkan kinerjanya maka hasilnya akan baik bagi perusahaan. Selain berpengaruh pada kinerja karyawan, rasa iri hati (*envy*) juga berpengaruh pada kepuasan pekerjaan (*job satisfaction*). *Job satisfaction* yang dirasakan oleh setiap karyawan adalah hal yang bersifat individu. Tingkat kepuasan yang dirasakan oleh setiap karyawan berbeda-beda. Jika dia merasa puas dengan pekerjaannya maka akan memberikan dampak positif bagi kinerjanya. Begitupun sebaliknya jika pekerja tersebut selalu merasa tidak puas dengan apa yang dikerjakannya maka akan memberikan dampak negatif bagi kinerjanya. *Job satisfaction* adalah suatu aktivitas yang dilihat dari sudut emosional antara perasaan bahagia ataupun tidak bahagia bagi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya (Rozanna et al., n.d.). Kepuasan kerja karyawan itu sendiri adalah perasaan positif dan negatif seseorang setelah mengevaluasi karakteristik pekerjaannya (Robbins & Judge, 2015a).

Berbicara tentang tempat kerja, karyawan, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan dalam perusahaan, tidak bisa dipisahkan dengan keanekaragaman. Keanekaragaman ini mencakup ras, budaya, usia, masa kerja, gender, dan sebagainya. Dari keanekaragaman ini *gender* merupakan aspek yang akan menghasilkan emosi yang berbeda yang dirasakan oleh setiap individu terhadap rekan kerja, kepuasan kerja dan kinerjanya. Disebutkan pada “*Women’s Studies Encyclopedia*” *gender* merupakan suatu konsep kultural yang berupaya membuat pembedaan (*distinction*) dalam hal peran, perilaku, mentalitas, dan karakteristik emosional antara laki-laki dan perempuan yang berkembang dalam masyarakat (dalam Marzuki, 2007).

Berdasarkan uraian yang dikemukakan, maka dalam penelitian ini ditemukan beberapa fenomena yaitu: masih jarang penelitian yang menggunakan variabel kepuasan kerja (*job satisfaction*) sebagai mediator pada kinerja karyawan (*job performance*), dan kurangnya penelitian yang menjadikan variabel *gender* sebagai pemoderasi pada hubungan *benign envy* dan *malicious envy* terhadap *job performance*. Berdasarkan uraian latar belakang maka

peneliti ingin mengetahui *Job Satisfaction* Sebagai Mediator Dalam Pengaruh *Benign Envy* Dan *Malicious Envy* Terhadap *Job Performance* Dengan Gender Sebagai Pemoderasi.

- a. *Equity theory* merupakan penilaian seseorang tentang kontribusi (input) yang diberikan dengan imbalan yang diperoleh (output) yang dapat mempengaruhi perilaku mereka (Malone 2006).
- b. *Benign envy* dan *Malicious envy*
 - *Benign envy* adalah emosi positif, yang mengarah pada kekaguman dan motivasi, sehingga kita bisa menjadi seperti orang yang diirikan atau bisa lebih baik dari orang yang diirikan (Tai et al., 2012)
 - *Malicious envy* adalah kecemburuan (yang kadang-kadang juga disebut “*envy proper*”) kecemburuan ini mengarah pada keinginan untuk menjatuhkan orang lain yang lebih unggul (R. Smith & Kim, 2007). *Malicious envy* didefinisikan sebagai emosi negatif yang mengarah pada niat jahat dan permusuhan (Tai et al., 2012).
- c. *Job satisfaction*

Job satisfaction adalah suatu aktifitas yang dilihat dari sudut emosional antara perasaan bahagia ataupun tidak bahagia bagi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya (Rozanna et al., n.d.). *Job satisfaction* didefinisikan sebagai “*a positive feeling about the job that results from evaluating its characteristics*” (A. Cook, 2008a), maksudnya adalah jika seorang karyawan memiliki tingkat kepuasannya tinggi maka dengan sendirinya timbul perasaan-perasaan positif tentang pekerjaannya, akan tetapi jika karyawan tersebut tidak merasa puas dengan pekerjaannya maka akan timbul perasaan negatif tentang pekerjaannya. Perasaan positif yang dirasakan akan berdampak baik bagi organisasi, rekan kerja dan bagi dirinya sendiri. Kepuasan kerja merupakan sikap yang dimiliki individu tentang pekerjaan mereka. Hasil dari persepsi mereka tentang pekerjaan mereka, berdasarkan faktor lingkungan, kelompok kerja, kondisi kerja dan tunjangan (Gibson et al., 1997). Kepuasan kerja adalah respon emosional sejauh mana seorang merasa bahagia atau tidak bahagia tentang berbagai pekerjaannya (Schermerhorn et al., 1991).
- d. *Job performance*

Job performance merupakan faktor yang sangat mempengaruhi profitabilitas organisasi manapun (Bevan, n.d.). *Job performance* merupakan hasil perpaduan keterampilan, kemampuan, dan upaya karyawan untuk meningkatkan produktivitas dan mencapai tujuan organisasi (Dahkoul, 2018).
- e. *Gender*

Dijelaskan “*Women’s Studies Encyclopedia*” *gender* merupakan suatu konsep kultural yang berupaya membuat pembedaan (*distinction*) dalam hal peran, perilaku, mentalitas, dan karakteristik emosional antara laki-laki dan perempuan yang berkembang dalam masyarakat (dalam Marzuki, 2007).

Pengaruh *benign envy* terhadap *job performance*.

Benign envy merupakan emosi positif yang dirasakan seseorang terhadap orang yang diirikan. Adanya emosi positif ini dapat memberikan motivasi dan perbaikan diri serta menjadi tolak ukur untuk mengevaluasi dirinya untuk menjadi lebih baik atau bahkan melebihi orang yang diirikan. *Benign envy* disisi lain juga menyakitkan dan perasaan frustrasi (seperti iri) tetapi juga mengandung motivasi untuk memperbaiki diri (R. Smith & Kim, 2007). Pernyataan ini juga didukung penelitian terdahulu bahwa *benign envy* dapat mendorong karyawan untuk

menonjolkan dirinya serta menstimulasi karyawan untuk menghasilkan performa kerja yang lebih baik (van de Ven *et al.*, 2011).

Pengaruh *malicious envy* terhadap *job performance*.

Malicious envy merupakan emosi negatif yang menimbulkan rasa sakit, frustrasi serta rusaknya relasi sosial yang diakibatkan oleh perbandingan sosial keatas (van de Ven *et al.*, 2009). Jika seseorang merasa tidak suka dengan orang lain, maka dia selalu berusaha untuk menjatuhkan orang tersebut. Karyawan yang merasakan *malicious envy* akan selalu bersikap pesimis, tidak suka dengan pekerjaannya, selalu merasa tidak adil, dia juga merasa tidak nyaman di tempat dia bekerja sehingga dia tidak fokus dalam menyelesaikan pekerjaannya. Pernyataan didukung penelitian bahwa *malicious envy* jauh lebih buruk daripada *benign envy*. Hal ini merupakan salah satu kondisi mental yang paling merugikan dan berdampak negatif yang umum terjadi pada lingkungan kerja (Tai *et al.*, 2012).

Pengaruh *benign envy* terhadap *job satisfaction*.

Kepuasan kerja yang dirasakan setiap orang berbeda-beda dan biasanya menggambarkan bagaimana seorang karyawan merasa puas dengan hasil kerjanya, lingkungan kerjanya, teman kerjanya dan kompensasi. Kepuasan kerja sebagai perasaan seseorang terhadap pekerjaan yang dihasilkan oleh usahanya sendiri (internal) dan hal-hal dari luar dirinya (eksternal) atas keadaan kerja, hasil kerja dan kerja itu sendiri (Permata, 2017). Jika dia merasa puas dengan pekerjaannya maka akan berdampak positif pada kinerjanya. Karyawan yang puas dengan pekerjaannya memiliki dan menyalurkan energi yang positif di tempat kerja.

***Malicious envy* berpengaruh negatif terhadap *job satisfaction*.**

Malicious envy meningkatkan interaksi sosial tetapi dalam cara yang negatif yang dapat menyebabkan stress dan beban pada karyawan dan dapat menyebabkan moral yang lebih rendah dengan akhirnya mengurangi tingkat kepuasan kerja (Rich *et al.*, 2010). Ketimpangan atau kurangnya keadilan yang berlaku dalam organisasi di antara berbagai bawahan akan menyebabkan ketidakpuasan di antara karyawan (Saks, 2006). Hasil penelitian yang dilakukan di Turki dan mengidentifikasi dampak negatif dari *malicious envy* terhadap *job satisfaction*, *turnover intention* dan *job involvement* (Erdil & Müceldili, 2014).

***Job satisfaction* berpengaruh terhadap *job performance*.**

Job satisfaction didefinisikan sebagai “*a positive feeling about the job that results from evaluating its characteristics*” atau perasaan positif yang dirasakan seseorang terhadap pekerjaannya (L. Cook, 2008). Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya akan selalu betah dan merasa bahagia sehingga membuat mereka bekerja optimal untuk mencapai tujuan perusahaan. Organisasi yang berhasil dan efektif merupakan organisasi yang individu didalamnya memiliki kinerja yang baik (Sudarmanto, 2009). Penelitian menemukan bahwa *job satisfaction* berpengaruh positif terhadap *job performance* (Winandar *et al.*, n.d.). Penelitian ini didukung studi terdahulu bahwa *job satisfaction* berpengaruh positif terhadap *job performance* (Subariyanti, 2017).

Pengaruh *benign envy* pada *job performance* melalui *job satisfaction*.

Benign envy adalah emosi positif, yang mengarah pada kekaguman dan motivasi, sehingga kita bisa menjadi seperti orang yang diirikan atau bisa lebih baik dari orang yang diirikan (Tai et al., 2012). Ketika seorang karyawan memiliki motivasi untuk perbaikan diri menjadi lebih baik dari orang yang diirikan, maka dia akan bekerja keras sehingga hasilnya dia bisa sama atau bahkan bisa menjadi lebih baik dari orang yang diirikan. Motivasi yang dihasilkan oleh *benign envy* tersebut dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan karena usaha mereka (van de Ven et al., 2012).

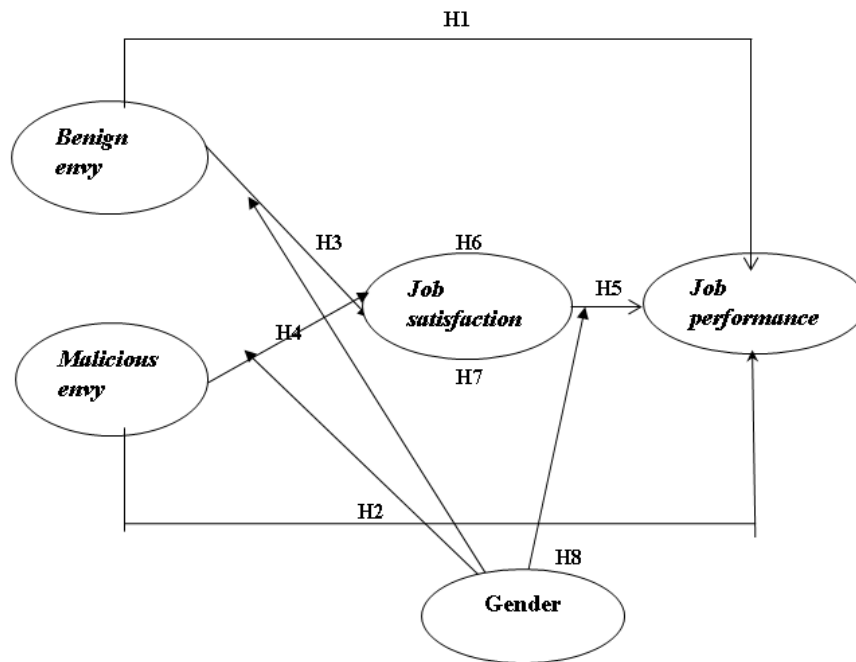
Pengaruh *malicious envy* pada job performance melalui job satisfaction.

Berbeda dengan *benign envy*, *malicious envy* adalah emosi negatif yang bersifat destruktif. Emosi negatif yang dirasakan karyawan mengakibatkan dia menjadi malas, pesimis, mudah marah dan selalu merasa tidak puas dengan pekerjaannya. Karyawan yang merasa tidak puas dengan pekerjaannya akan selalu berusaha menjatuhkan orang yang lebih unggul darinya. Karyawan dengan emosi negatif ini akan sangat berpengaruh terhadap kinerjanya. Karena disebabkan kinerjanya buruk maka otomatis akan menghambat perkembangan organisasi.

Pengaruh gender sebagai pemoderasi pada *benign envy*, *malicious envy*, job satisfaction terhadap job performance.

Women’s Studies Encyclopedia dijelaskan bahwa *gender* merupakan suatu konsep kultural yang berupaya membuat pembedaan (*distinction*) dalam hal peran, perilaku, mentalitas, dan karakteristik emosional antara laki-laki dan perempuan yang berkembang dalam masyarakat dalam (Marzuki, 2007). Perbedaan jenis kelamin ini akan membuat laki-laki dan Wanita merespon secara berbeda hal-hal yang terjadi di lingkungannya.

Kerangka Teorit



II. METODE PENELITIAN

Penelitian ini bersifat kuantitatif dengan data yang digunakan data primer berupa kuesioner. Penelitian kuantitatif merupakan jenis penelitian terstruktur mengkuantifikasikan data agar dapat dilakukan generalisasi (Hair *et al.*, 2010a). Peneliti menggunakan *google form* dan kuesionernya disebar secara *online*. Populasi dalam penelitian ini yaitu responden yang telah berusia lebih dari 17 tahun dan aktif bekerja selama kurang lebih satu tahun pada suatu perusahaan, organisasi atau perkantoran. Sampel dalam penelitian ini menggunakan *purposive sampling*. Penelitian ini terdiri dari 5 variabel yaitu variabel bebas yaitu *benign envy* (X1) dan *malicious envy* (X2), variabel terikat yaitu *job performance* (Y), variabel mediasi yaitu *job satisfaction* (M), variabel moderasi yaitu *Gender*. Pada penelitian ini menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji hipotesis menggunakan pengolahan AMOS. Untuk menguji variabel *intervening* atau mediasinya adalah dengan *Sobel Test* yang dikembangkan Sobel tahun 1982

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Sebanyak 206 responden yang diperoleh dari penyebaran kuesioner ini. Hasil diperoleh berdasarkan karakteristik demografi yaitu: jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir dan lama bekerja.

a. Hasil Uji Validitas

Tabel 4.5.1. Hasil Confirmatory Factor Analysis (CFA)

KMO and Bartlett's Test		
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,879
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	3327,180
	Df	378
	Sig.	,000

Tabel 4.5.1 memperlihatkan bahwa nilai *Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy* (KMO MSA) = 0.879 lebih besar dari nilai yang ditetapkan yaitu 0,7. Hal ini menunjukkan bahwa jumlah data kuesioner memenuhi kriteria kecukupan sampel sehingga layak digunakan dalam uji analisis factor.

b. Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 4.6.1 Hasil Uji Reliabilitas

Kode	Variabel	<i>Cronbach's alpha</i>	Kategori
BN	<i>Benign Envy</i>	0,765	Reliabel
MN	<i>Malicious Envy</i>	0,924	Sangat reliabel
KK	Kepuasan Kerja	0,857	Sangat reliabel
JB	<i>Job Performance</i>	0,866	Sangat reliabel

Tabel 4.6.1 menunjukkan bahwa variabel *benign envy*, *malicious envy*, kepuasan kerja dan *job performance* hasilnya reliabel, hal ini ditunjukkan dengan melihat nilai *Cronbach's alpha* > 0,6

c. Uji Ketepatan Model

Tabel 4.7. Hasil Uji Model

Kode	Nilai Fit	Keterangan
GFI	0,848	<i>Marginal Fit</i>
RMSEA	0,062	<i>Fit</i>
AGFI	0,807	<i>Marginal Fit</i>
CFI	0,931	<i>Fit</i>
TLI	0,920	<i>Fit</i>
CMIN/DF	1,79	<i>Fit</i>
IFI	0,931	<i>Fit</i>

Hasil diatas menunjukkan tiap kategori index model dalam penelitian ini. Pada tabel di atas dapat dilihat nilai *GFI* atau *Goodness of fit indices* sebesar 0,848 dan *AGFI* sebesar 0,807, menurut Wijanto (2008) nilai *GFI* dan *AGFI* adalah dikategorikan *marginal fit* jika nilainya di antara rentang $>0,80$ dan $< 0,90$ sehingga model pada penelitian ini /dikatakan sebagai model yang masih baik. Nilai *CMIN/DF* kurang dari 3,0 yaitu 1,79 masih menunjukkan *acceptable fit* antara model dan data (Arbuckle, 1997). Nilai *Root mean square error of approximation (RMSEA)* sebesar 0,062 kurang dari 0,08. Artinya, model ini dapat dikatakan fit. Kemudian nilai *CFI* atau *comparative fit model* dan *TLI*, masing-masing sebesar 0,931 dan 0,920 artinya model dikatakan fit, sehingga dapat dikatakan bahwa penelitian ini adalah model yang baik karena banyak persyaratan yang terpenuhi pada kategori fit.

d. Uji hipotesis

Tabel 4.9.1 Hasil Pengujian Hipotesis

Hipotesis	Isi hipotesis	Nilai estimate β	P-Value	Keterangan
H1	<i>Benign envy</i> berpengaruh positif terhadap <i>job performance</i>	0,413	0,0001	Didukung
H2	<i>Malicious envy</i> berpengaruh negatif terhadap <i>job performance</i> .	0,042	0,032	Tidak Didukung
H3	<i>Benign envy</i> berpengaruh positif terhadap <i>job satisfaction</i>	0,321	0,007	Didukung
H4	<i>Malicious envy</i> berpengaruh negatif terhadap <i>job satisfaction</i>	0,043	0,099	Tidak Didukung
H5	<i>Job satisfaction</i> berpengaruh positif terhadap <i>job performance</i>	0,313	0,0001	Didukung

Hasil uji hipotesis menunjukkan pengaruh signifikan *benign envy* dan *malicious envy* ke *job satisfaction* dan dari *job satisfaction* ke *job performance* sehingga dapat dilakukan uji mediasi. Uji mediasi pada penelitian ini yaitu uji pengaruh *benign envy*

dan *malicious envy* terhadap *job performance* melalui *job satisfaction* dilakukan dengan Sobel Test.

Tabel 4.9.2 Hasil Perhitungan Sobel Test

Hipotesis	Isi hipotesis	Nilai Z	Harga Mutlak	Keterangan
H6	<i>Job satisfaction</i> memediasi hubungan antara <i>benign envy</i> dan <i>job performance</i>	2,263	>1,96	Didukung
H7	<i>Job satisfaction</i> memediasi hubungan antara <i>malicious envy</i> dan <i>job performance</i> .	1,511	>1,96	Tidak didukung

a. Pengaruh *benign envy* terhadap *job performance*

Gambaran hasil ringkasan hipotesis pada tabel 4.9.1 bisa ditarik kesimpulan bahwa hipotesis 1 dalam penelitian ini terdukung β 0,413 dan nilai *p-value* signifikan yaitu 0,0001. Hasil penelitian ini sesuai dengan pendapat peneliti bahwa *benign envy* merupakan bentuk kecemburuan yang menyakitkan tetapi mengandung motivasi untuk memperbaiki diri (R. H. Smith & Kim, 2007). Karena adanya motivasi untuk memperbaiki diri maka orang yang memiliki iri hati yang baik akan memberikan pengaruh yang positif sehingga akan mempengaruhi proses kerjanya sehingga meningkatkan kinerjanya.

b. Pengaruh *malicious envy* terhadap *job performance*

Pada tabel 4.9.1 dapat dilihat bahwa pengaruh *malicious envy* terhadap *job performance* memiliki nilai koefisien β 0,042 dan nilai *p value* 0,032. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis kedua tidak didukung. *Malicious envy* berpengaruh negatif terhadap *job performance*. Hal ini menarik karena menurut teori, semestinya *malicious envy* akan berpengaruh negatif pada *job performance*, tapi penelitian ini menemukan bahwa *malicious envy* berpengaruh positif pada *job performance*. Argumentasi negatif itu didasarkan pada argumen bahwa jika orang memiliki iri yang jahat, maka suasana hatinya akan merusak proses kerjanya, sehingga kinerja bisa turun. Dalam setting penelitian ini, walaupun orang punya iri yang jahat, keirian itu malah memicu semangat kerja yang tinggi, untuk mengalahkan orang yang kinerjanya lebih baik. Jadi iri yang jahat malah akan meningkatkan kinerja.

c. Pengaruh *benign envy* terhadap *job satisfaction*

Pada tabel 4.9.1. dapat dilihat bahwa pengaruh *benign envy* terhadap *job satisfaction* memiliki nilai β 0,321 dan nilai *p value* 0,007. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis ketiga didukung. Orang yang memiliki *benign envy* akan menjadikan orang yang dicemburuinya sebagai motivasi untuk bekerja. Sehingga dapat mencapai kepuasan kerja (*job satisfaction*).

d. Pengaruh *malicious envy* terhadap *job satisfaction*

Pada tabel 4.9.1 dapat dilihat bahwa pengaruh *malicious envy* terhadap *job satisfaction* dengan nilai β 0,043 dan nilai *p value* 0,099. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis keempat tidak didukung. Hipotesis yang berbunyi *malicious envy* berpengaruh negatif terhadap *job satisfaction*. Meskipun teori mengatakan bahwa *malicious envy* akan memberikan dampak negatif terhadap kepuasan kerja, akan tetapi dalam penelitian ini responden tidak menjadikan iri hati sebagai sesuatu yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja mereka. Hasil penelitian ini berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan di Turki dan mengidentifikasi dampak negatif dari

malicious envy terhadap *job satisfaction*, *turnover intention* dan *job involvement* (Erdil & Müceldili, 2014).

e. Pengaruh *job satisfaction* terhadap *job performance*

Pada tabel 4.9.1 dapat dilihat bahwa pengaruh *job satisfaction* terhadap *job performance* memiliki nilai β 0,313 dan nilai *p-value*nya signifikan yaitu 0,0001. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis kelima didukung. Hipotesis yang berbunyi *job satisfaction* berpengaruh positif terhadap *job performance*. Hal ini sesuai dengan penelitian yang mengatakan bahwa *job satisfaction* berpengaruh positif terhadap *job performance* (Winandar *et al.*, n.d.).

f. *Job satisfaction* memediasi hubungan antara *benign envy* dan *job performance*

Berdasarkan tabel perhitungan nilai z Sobel test nilai z hitung pada peran mediasi kepuasan kerja (*job satisfaction*) pada pengaruh *benign envy* terhadap *job performance* adalah 2,263 > nilai Z mutlak yaitu 1,96. Hal ini menunjukkan terdapat peran mediasi kepuasan kerja (*job satisfaction*). Dengan demikian kepuasan kerja (*job satisfaction*) memediasi *benign envy* terhadap *job performance*. Jadi hipotesis yang berbunyi kepuasan kerja (*job satisfaction*) memediasi hubungan antara *benign envy* terhadap *job performance* didukung

g. *Job satisfaction* memediasi hubungan antara *malicious envy* dan *job performance*.

Berdasarkan tabel perhitungan nilai z Sobel test nilai z hitung pada peran mediasi kepuasan kerja (*job satisfaction*) pada pengaruh *malicious envy* terhadap *job performance* adalah 1,511 lebih kecil dari nilai Z mutlak yaitu 1,96. Hal ini menunjukkan tidak terdapat peran mediasi kepuasan kerja (*job satisfaction*). Dengan demikian kepuasan kerja (*job satisfaction*) tidak memediasi *malicious envy* terhadap *job performance*. Jadi hipotesis yang berbunyi kepuasan kerja (*job satisfaction*) memediasi hubungan antara *malicious envy* terhadap *job performance* tidak didukung

h. Pengaruh *gender* sebagai pemoderasi pada *benign envy*, *malicious envy*, *job satisfaction* terhadap *job performance*

Tabel 4.16 di bawah ini, akan menunjukkan hasil pengujian dari efek moderasi *gender* pada *benign envy*, *malicious envy*, *job satisfaction* terhadap *job performance*.

Tabel 4.16. Efek Moderasi Gender

			LAKI2				PEREMPUAN				
HIPOTESIS			BETA	SE	T	P	BETA	SE	T	P	z-score
KK	<---	BN	-0,027	0,245	-0,11	0,913	0,572	0,151	3,774	***	2,079**
KK	<---	MN	0,007	0,046	0,145	0,884	0,052	0,035	1,48	0,139	0,779
JP	<---	KK	0,287	0,092	3,122	0,002	0,266	0,132	2,025	0,043	-0,125
JP	<---	MN	0,032	0,028	1,134	0,257	0,022	0,03	0,753	0,451	-0,229
JP	<---	BN	0,263	0,164	1,607	0,108	0,53	0,165	3,217	0,001	1,15

Pada tabel 4.16 di atas bisa di lihat bahwa terdapat perbedaan signifikan antara laki-laki dan perempuan pada kategori *benign envy* terhadap kepuasan kerja (*job satisfaction*). Hal ini bisa dilihat dari nilai *z-score* yaitu 2,079. Perbedaan tidak signifikan antara laki-laki dan perempuan terdapat pada variabel *malicious envy* terhadap kepuasan kerja (*job satisfaction*) dengan nilai *z-score* 0,779, kepuasan kerja terhadap *job performance* dengan nilai *z-score* -0,125, *malicious envy* terhadap *job performance* dengan nilai *z-score* -0,229 dan *benign envy*

terhadap *job performance* dengan nilai *z-score* 1,15. Hasil ini membuktikan bahwa tidak ada perbedaan yang signifikan antara laki-laki dan perempuan mengenai rasa iri hati (*envy*) yang dirasakan di tempat kerja. Hasil penelitian ini berbeda dengan hasil penelitian yang mengatakan bahwa perempuan memiliki kecerdasan emosi lebih tinggi daripada laki laki, karena perempuan dianggap lebih banyak menggunakan perasaan dan memiliki kemampuan mengenal emosi yang lebih dari pada laki-laki (Fernández-Berrocal *et al.*, 2012).

IV. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian pada responden terhadap orang-orang yang sudah bekerja, maka dapat ditarik kesimpulan yaitu *benign envy*, berpengaruh positif terhadap *job satisfaction* dan *job performance*, sedangkan *malicious envy* berpengaruh tidak signifikan terhadap *job satisfaction* dan *job performance*. Terdapat perbedaan signifikan berbasis *gender* pada pengaruh *benign envy* terhadap kepuasan kerja (*job satisfaction*). Perbedaan tidak signifikan antara laki-laki dan perempuan terdapat pada variabel *malicious envy* terhadap kepuasan kerja, kepuasan kerja terhadap *job performance*, *malicious envy* terhadap *job performance* dan *benign envy* terhadap *job performance*. *Job satisfaction* yang memediasi pengaruh *benign envy* pada *job performance*, sebaliknya *job satisfaction* tidak memediasi pengaruh *malicious envy* terhadap *job performance*.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, A. (2020). Pengaruh Iri Hati Terhadap Munculnya Schadenfreude. *IJIP : Indonesian Journal of Islamic Psychology*, 1(2), 285–309. <https://doi.org/10.18326/ijip.v1i2.285-309>
- Annisa, N., & Rakhmawati, L. (2021). Pengaruh Iri Hati Kepada Rekan Kerja Terhadap Work Engagement Yang Dimediasi Oleh Negative Feeling Pada Karyawan Perbankan Syariah Di Kota Banda Aceh. 6(2), 14.
- Bevan, P. S. (n.d.). *Good Work, High Performance and Productivity*. 32.
- Broadbridge, A., & Fielden, S. (2015). Handbook of Gendered Careers. ... *In, Getting On ...*, Query date: 2021-11-25 01:02:16.
- Chow, C. M., Ruhl, H., & Buhrmester, D. (2013). The mediating role of interpersonal competence between adolescents' empathy and friendship quality: A dyadic approach. *Journal of Adolescence*, 36(1), 191–200. <https://doi.org/10.1016/j.adolescence.2012.10.004>
- Cook, A. (2008a). *Job Satisfaction And Job Performance: Is The Relationship Spurious?* Texas A&M University. Query date: 2021-06-26 11:01:38.
- Cook, A. (2008b). *Job satisfaction and job performance: Is the relationship spurious?(Master's thesis)*. Query date: 2021-06-26 11:01:38.
- Cook, L. (2008). Job satisfaction and performance: Is the relationship spurious. *MSc. Texas A&M University*, Query date: 2021-06-26 11:01:38.
- Dahkoul, Z. (2018). The Impact of Performance Evaluation on Employee Performance, Moderating Role of Organizational Standards. *European Journal of Business and Management ...*, Query date: 2021-07-02 00:30:47. <https://core.ac.uk/download/pdf/234628479.pdf>
- Duffy, M. K., & Shaw, J. D. (2000). The Salieri Syndrome: Consequences of Envy in Groups. *Small Group Research*, 31(1), 3–23. <https://doi.org/10.1177/104649640003100101>
- 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>

- Fakih, M. (1994). Teori Pembangunan Dan Nasib Kaum Perempuan: Sebuah Pengantar Kritis. *Makalah Pada Pelatihan Kesadaran Gender Untuk Query date: 2021-11-23 23:34:10*.
- Fathoni, A. (2006). Manajemen Sumber Daya Manusia, Bandung: Rineka. *Cipta. Ambar, Teguh, Sulistiyani, Rosidah, Query date: 2021-11-24 13:07:27*.
- Fernández-Berrocal, P., Cabello, R., Castillo, R., & ... (2012). Gender differences in emotional intelligence: The mediating effect of age. *Behavioral ...*, *Query date: 2021-08-22 22:39:23*.
https://www.academia.edu/download/51176628/Gender_Differences_In_Emotional_Intelligence20170104-22267-1ehrtqp.pdf
- Gibson, J., Ivancevich, J., & Jr, J. D. (1997). Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses Edisi Kedelapan Jilid 1 (terjemahan). Penerbit Erlangga, Jakarta, *Query date: 2021-11-25 16:42:54*.
- Hair, J., Black, W., Babin, B., & Anderson, R. (2010a). *Multivariate data analysis: Pearson College Division. Query date: 2021-07-10 12:04:29*.
- Hair, J., Black, W., Babin, B., & Anderson, R. (2010b). *Multivariate data analysis: Pearson College Division. Query date: 2021-07-16 21:29:39*.
<https://www.spring.org.uk/2012/06/4-ways-benign-envy-is-good-for-you.php>. (n.d.).
<https://www.zurich.co.id/id-id/blog/articles/2020/07/perbedaan-laki-laki-dan-perempuan-dalam-berbagai-hal-yang-perlu-anda-ketahui>. (n.d.).
- Khan, A. H., Nawaz, M. M., Aleem, M., & Hamed, W. (n.d.). *Impact of job satisfaction on employee performance: An empirical study of autonomous Medical Institutions of Pakistan*. 9.
- Lange, J., & Crusius, J. (2019). *Dispositional envy revisited: Unraveling the motivational dynamics of benign and malicious envy* [Preprint]. PsyArXiv.
<https://doi.org/10.31234/osf.io/br39f>
- Loehlin, J. (1998). Latent variable models: An introduction to factor, path, and structural analysis, (ed.) Lawrence Erlbaum Associates. Inc., Mahwah, NJ, *Query date: 2021-11-17 20:48:32*.
Malone 2006.pdf. (n.d.).
- Marzuki, M. (2007). Kajian tentang teori-teori gender. *Jurnal Civics: Media Kajian Kewarganegaraan*, 4(2). <https://doi.org/10.21831/civics.v4i2.6032>
- Mei-Ying Wu. (2011). The effects of internal marketing, job satisfaction and service attitude on job performance among high-tech firm. *African Journal Of Business Management*, 5(32). <https://doi.org/10.5897/AJBM11.1775>
- Oktafiansah, F. D. (n.d.). *Hubungan Antara Leader Member Exchange Dengan Benign Envy Pada Quality Inspector Pt.Gmf Aeroasia*. 13.
- Permata, C. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Staff Karyawan Pt. Subaindo *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, *Query date: 2021-07-08 12:10:55*.
<https://jurnal.unesa.ac.id/index.php/jim/article/view/20182>
- Rich, B., Lepine, J., & Crawford, E. (2010). *Job engagement: Antecedents and effects on job performance*, *Article in The Academy of Management Journal*, 2010, 53 (3): 617-635.
Query date: 2021-07-09 12:58:55.
- Rivai, V. (2005). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Murai Kencana. PT. Rajagrafindo Persada. Jakarta, *Query date: 2021-11-23 23:16:45*.
- Robbins, S., & Coulter, M. (2007). Manajemen, Edisi Kedelapan. Jakarta: PT Indeks, *Query date: 2021-11-24 13:22:50*.
- Robbins, S., & Judge, T. (2015). Kepuasan Kerja. *Perilaku Organisasi*, *Query date: 2021-09-16 23:20:24*.

- Rozanna, N., Adam, M., & Majid, M. S. A. (n.d.). *Does Job Satisfaction Mediate the Effect of Organizational Change and Organizational Culture on Employee Performance of the Public Works and Spatial Planning Agency?* 8.
- Saks, A. M. (2006). Antecedents and consequences of employee engagement. *Journal of Managerial Psychology*, 21(7), 600–619. <https://doi.org/10.1108/02683940610690169>
- Salerno, A., Laran, J., & Janiszewski, C. (2019). The Bad Can Be Good: When Benign and Malicious Envy Motivate Goal Pursuit. *Journal of Consumer Research*, 46(2), 388–405. <https://doi.org/10.1093/jcr/ucy077>
- Schaubroeck, J., & Lam, S. (2004). Comparing lots before and after: Promotion rejects' invidious reactions to promoters. *Organizational Behavior and Human Decision ...*, Query date: 2021-07-01 22:39:21. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0749597804000044>
- Schermerhorn, J. (1991). *Management*, Hoboken: John Wiley & Sons. Query date: 2021-11-25 16:51:38.
- Smith, R. (2008). *Envy: Theory and research*. psycnet.apa.org. <https://psycnet.apa.org/record/2008-11222-000>
- Smith, R. H., & Kim, S. H. (2007). Comprehending envy. *Psychological Bulletin*, 133(1), 46–64. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.133.1.46>
- Smith, R., & Kim, S. (2007). Comprehending envy. *Psychological Bulletin*, Query date: 2021-07-01 10:32:50. <https://psycnet.apa.org/doiLanding?doi=10.1037/0033-2909.133.1.46>
- Subariyanti, H. (2017). *Hubungan Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PTLR Batan*. 1(2), 9.
- Sudarmanto, K. (2009). *Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar, Query date: 2021-07-09 00:12:13.
- Sudrajat, I. (1994). *Gender: Konsep dan Analisis*. Penataran Metodologi Penelitian Ilmu Sosial Dengan ..., Query date: 2021-11-24 00:29:06.
- Sugiyono, P. (2017a). *Metode Penelitian Bisnis: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, Dan R&D*, Query date: 2021-07-10 12:58:34.
- Sugiyono, P. (2017b). *Metode Penelitian Bisnis: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, dan R&D*. Penerbit CV. Alfabeta: Bandung, Query date: 2021-07-10 12:58:34.
- Tai, K., Narayanan, J., & McAllister, D. (2012). Envy as pain: Rethinking the nature of envy and its implications for employees and organizations. *Academy of Management ...*, Query date: 2021-07-01 11:43:14. <https://doi.org/10.5465/amr.2009.0484>
- van de Ven, N., Zeelenberg, M., & Pieters, R. (2009). Leveling Up and Down: The Experiences of Benign and Malicious Envy. *Emotion (Washington, D.C.)*, 9, 419–429. <https://doi.org/10.1037/a0015669>
- van de Ven, N., Zeelenberg, M., & Pieters, R. (2011). Why Envy Outperforms Admiration. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 37(6), 784–795. <https://doi.org/10.1177/0146167211400421>
- van de Ven, N., Zeelenberg, M., & Pieters, R. (2012). Appraisal patterns of envy and related emotions. *Motivation and Emotion*, 36(2), 195–204. <https://doi.org/10.1007/s11031-011-9235-8>
- Wiladatika, A. (2018). *Pengaruh Gender Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Hotel Sri Rejeki Kota Blitar)*. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB*, Query date: 2021-11-25 11:24:09. <https://jimfeb.ub.ac.id/index.php/jimfeb/article/view/4635>
- Williams, L., & Anderson, S. (1991). Job satisfaction and organizational commitment as predictors of organizational citizenship and in-role behaviors. *Journal of*

Management, Query date: 2021-07-15 23:36:29.
<https://doi.org/10.1177/014920639101700305>

Winandar, F. F., Sudiarditha, I. K. R., & Susita, D. (n.d.). *Pengaruh Budaya Kerja Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi Pada PT. Matahari Department Store Tbk.* 17.