

**Pengaruh Iri Hati di Tempat Kerja terhadap Intensi Keluar: Peran Mediasi
Emosi Negatif dan Persepsi Ketidakadilan
(Studi pada Karyawan Bank BUMN di Provinsi Sulawesi Barat)**

**DISERTASI
PROGRAM DOKTOR ILMU EKONOMI**



**OLEH:
NUR WAHYUNIANTI DAHRI
NIM : 16931015

PROGRAM PASCASARJANA
FAKULTAS BISNIS DAN EKONOMIKA
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
YOGYAKARTA
2022**

LEMBAR PENGESAHAN

DISERTASI

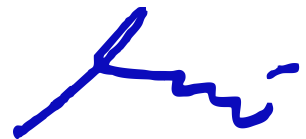
**Pengaruh Iri Hati di Tempat Kerja terhadap Intensi Keluar: Peran Mediasi
Emosi Negatif dan Persepsi Ketidakadilan
(Studi pada Karyawan Bank BUMN di Provinsi Sulawesi Barat)**

Disetujui oleh Promotor dan Ko-Promotor

Promotor : Prof. Dr. Heru Kurnianto Tjahjono, MM.



Ko-Promotor I : Prof. Dr. Muafi, M.Si



Ko-Promotor II : Dr. Wisnu Prajogo, MBA



KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, puji syukur senantiasa penulis panjatkan kehadirat Allah SWT atas segala Rahmat dan Hidayah-Nya sehingga proposal disertasi dengan judul **“Pengaruh Iri Hati di Tempat Kerja terhadap Intensi Keluar Kerja: Peran Mediasi Emosi Negatif dan Persepsi Ketidakadilan (Studi pada Karyawan Bank BUMN di Provinsi Sulawesi Barat)”** dapat terselesaikan dengan baik.

Disertasi ini disusun guna melengkapi dan memenuhi persyaratan untuk memperoleh gelar Doktor pada Program Doktor Ilmu Ekonomi Program Pascasarjana Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia Yogyakarta. Penulis menyadari bahwa penyusunan disertasi ini tidak lepas dari bantuan berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis menyampaikan terima kasih kepada:

1. Allah SWT atas nikmat, berkah dan rahmatNya sehingga penulis bisa menyelesaikan disertasi ini dengan baik. Terima kasih telah memudahkan segalanya agar kelak penulis bermanfaat bagi Ummat.
2. Prof. Dr. Heru Kurnianto Tjahjono, M.M. selaku Promotor yang telah meluangkan waktunya memberikan bimbingan, pengarahan, dan semangat kepada penulis.
3. Prof. Dr. Muafi, M.Si. selaku Ko-Promotor I yang telah meluangkan waktunya memberikan bimbingan, pengarahan, dan semangat kepada penulis.

4. Dr. Wisnu Prajogo, MBA, selaku Ko-Promotor II yang telah meluangkan waktunya memberikan bimbingan, pengarahan, dan semangat kepada penulis.
5. Puteraku, Sami Ahmad Shadiq Aqil yang selalu menjadi pembakar semangat dalam menyelesaikan disertasi ini. “Nak...terima kasih telah menemani *Mommy* dan *Daddy* sedari kandungan sampai sekarang ya, Nak. Semoga kelak anakku tumbuh menjadi anak yang kuat, jujur, pantang menyerah, bertanggung jawab, shalih, berakhlak mulia, berilmu, cerdas dan menjadi Hafidz Quran. Doa *Mommy* dan *Daddy* untukmu Anakku, Sami”.
6. Suami DR (*Candidate*) Muhammad Aqil, S.Kom., M.M yang menjadi *partner* di segala kondisi penulis. “Terima kasih telah menjadi sahabat dan menjadi tempatku belajar”. Semoga selalu berjalan beriringan dan seirama melangkah menuju SyurgaNya. Insyaallah keluarga kita bahagia dunia akhirat.
7. Keluarga besar penulis tanpa terkecuali, kepada seluruh pihak terkait yang tidak dapat penulis sebutkan namanya yang selalu memberikan doa, dukungan dan semangat buat penulis untuk menjadi doktor muda perempuan pertama di Sulawesi Barat.
8. Akhir kata, penulis menyadari sepenuhnya atas kekurangan dalam penulisan disertasi ini. Semoga ke depannya karya ini dapat bermanfaat dan memberi kontribusi besar bagi Ummat.

Yogyakarta, 27 Oktober 2022

Penulis

Nur Wahyunianti Dahri

PERNYATAAN

Menyatakan bahwa dalam dokumen ilmiah Tugas Akhir Disertasi ini tidak terdapat bagian dari karya ilmiah lain yang telah diajukan untuk memperoleh gelar akademik di suatu lembaga Pendidikan Tinggi, dan juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang/lembaga lain, kecuali yang secara tertulis disitasi dalam dokumen ini dan disebutkan secara lengkap dalam daftar pustaka.

Dengan demikian saya menyatakan bahwa dokumen ilmiah ini bebas dari unsur-unsur plagiasi dan apabila dokumen ilmiah Tugas Akhir Disertasi ini di kemudian hari terbukti merupakan plagiasi dari hasil karya penulis lain dan/atau dengan sengaja mengajukan karya atau pendapat yang merupakan hasil karya penulis lain, maka penulis bersedia menerima sanksi akademik dan/atau sanksi hukum yang berlaku.

Yogyakarta, 27 September 2022

Nur Wahyunianti Dahri

CATATAN PENULIS

Tak terhitung seberapa besar pengorbanan penulis untuk berada di titik ini.
Alhamdulillah. Tidak ada yang tidak mungkin, karena ada Allah SWT yang
menjadikan segalanya. Manusia Bisa Meninggalkan, tapi Allah SWT akan
selalu membersamai. Terima kasih ya Allah. Barakallahu.

DAFTAR ISI

SAMPUL	
LEMBAR PENGESAHAN	i
KATA PENGANTAR.....	ii
PERNYATAN	iv
CATATAN PENULIS	v
DAFTAR ISI.....	vi
ABSTRAK	vii
 BAB I PENDAHULUAN.....	 1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.1.1 Isu Teoritis	1
1.1.2 Isu Empiris	26
1.2 Kesenjangan Penelitian	45
1.3 Perumusan Masalah	46
1.4 Pertanyaan Penelitian	47
1.5 Tujuan Penelitian	48
1.6 Kebaharuan Penelitian	49
1.7 Kontribusi Penelitian.....	50
 BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	 52
2.1 <i>Grand Theory</i>	52
2.2 Kajian Teori	62
2.2.1 Intensi Keluar Kerja.....	62
2.2.2 Iri Hati di Tempat Kerja	78
2.2.3 Emosi Negatif	90
2.2.4 Persepsi Ketidakadilan	104
2.3 Penelitian Terdahulu	132
2.4 Pengembangan Hipotesis Penelitian	136
2.5 Kerangka Model Penelitian.....	161
 BAB III METODE PENELITIAN.....	 163
3.1 Paradigma Penelitian.....	163
3.2 Metodologi dan Metode Penelitian	164
3.3 Objek Penelitian dan Waktu Penelitian	165
3.4 Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel	166
3.4.1 Populasi Penelitian	166
3.4.2 Sampel Penelitian	167
3.4.3 Teknik Pengambilan Sampel	168
3.5 Metode Pengumpulan Data	171
3.5.1 Studi Lapangan (<i>Field Research</i>)	171
3.5.2 Penelitian Kepustakaan.....	172
3.6 Skala Pengaruh Variabel	172
3.7 Definisi Operasional Variabel.....	173
3.8 Instrumen Kuesioner	177

3.9 Analisis Deskriptif	178
3.10 Teknik Analisis Data	179
3.8.1 Uji Validitas	179
3.8.2 Uji Reliabilitas	180
3.11 Analisis Inferensial	182
BAB IV HASIL PENELITIAN	193
4.1 Analisis Deskriptif	193
4.2 Analisis Inferensial	197
4.3 Pengujian <i>Regression Weight Confirmatory Factor Analysis</i>	198
4.4 Uji Reliabilitas Data	209
4.5 Uji Normalitas Data	210
4.6 Uji Outliers	211
4.7 Pengukuran Model Struktural Lengkap	213
4.8 Uji Hipotesis	219
4.8.1 Pengujian Pengaruh Langsung	220
4.8.2 Pengujian Pengaruh Tidak Langsung	224
4.9 Pembahasan	230
BAB V PENUTUP	251
5.1 Kesimpulan	251
5.2 Implikasi	252
5.3 Keterbatasan Penelitian	255
5.4 Saran	257
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1.	Variabel Anteseden Intensi Keluar Kerja	7
Tabel 1.2	<i>Total Turnover Rate</i> 2016	28
Tabel 1.3	<i>Turnover Rate</i> PT Putra Mustika Prima Bandung	30
Tabel 1.4	<i>Turnover Rate</i> PT Bangkit Giat Usaha Mandiri	31
Tabel 1.5	<i>Turnover</i> Industri Jasa Keuangan di beberapa Negara Dunia.....	33
Tabel 1.6	<i>Turnover Rate</i> Bank BUMN di Indonesia 2019	38
Tabel 1.7	<i>Turnover Rate</i> Kabupaten Sulawesi Barat	39
Tabel 2.1	Tabel Penelitian Terdahulu	133
Tabel 3.1	Jumlah Karyawan Bank BUMN Provinsi Sulawesi Barat.....	166
Tabel 3.2.	Jumlah Kantor Bank BUMN Provinsi Sulawesi Barat	167
Tabel 3.3	Perhitungan Sampel Karyawan Bank BUMN.....	170
Tabel 3.4	Skala Pengukuran Variabel.....	173
Tabel 3.5	Kisi-kisi Instrumen Variabel Iri Hati di Tempat Kerja	177
Tabel 3.6	Kisi-kisi Instrumen Variabel Emosi Negatif.....	177
Tabel 3.7	Kisi-kisi Instrumen Variabel Persepsi Ketidakadilan	178
Tabel 3.8	Kisi-kisi Instrumen Variabel Intensi Keluar Kerja	178
Tabel 3.9	Pemilihan Estimasi Berdasarkan Sampel.....	186
Tabel 3.10	<i>Evaluasi Kriteria Goodness of Fit Indexs</i>	190
Tabel 4.1	Ringkasan Karakteristik Profil Responden Penelitian	194
Tabel 4.2	Deskripsi Tanggapan Responden.....	195
Tabel 4.3	Hasil Pengujian CFA Variabel Eksogen	199
Tabel 4.4	<i>Maximum Likelihood Estimates Regression</i>	200
Tabel 4.5	<i>Standardized Regression Weights</i>	201
Tabel 4.6	Hasil Pengujian CFA Variabel Endogen.....	202
Tabel 4.7	<i>Maximum Likelihood Estimates Regression</i>	203
Tabel 4.8	<i>Standardized Regression Weights</i>	203
Tabel 4.9	Hasil Pengujian CFA Variabel Mediasi Emosi Negatif.....	204
Tabel 4.10	<i>Maximum Likelihood Estimates Regression</i>	205
Tabel 4.11	<i>Standardized Regression Weights</i>	206
Tabel 4.12	Hasil Pengujian CFA Variabel Mediasi <i>Perception of Injustice</i> ...	207
Tabel 4.13	<i>Maximum Likelihood Estimates Regression</i>	208
Tabel 4.14	<i>Standardized Regression Weights</i>	208
Tabel 4.15	Hasil Perhitungan Uji Reliabilitas.....	210
Tabel 4.16	<i>Assesment of Normality</i>	211
Tabel 4.17	Nilai <i>Mahalanobis Distance</i>	212
Tabel 4.18	Ringkasan Hasil Pengujian <i>Goodness of Fit Index</i>	214
Tabel 4.19	Hasil Pengujian Pengaruh Langsung	220
Tabel 4.20	Hasil Pengujian Pengaruh Tidak Langsung	227
Tabel 4.21	Ringkasan Hasil Pengujian Hipotesis	230

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1	Grafik <i>Trends Turnover Worldwide</i>	27
Gambar 1.2	<i>Turnover</i> di RS Bedah Surabaya.....	29
Gambar 1.3	<i>Employee Intention Turnover in the next 12 months</i>	35
Gambar 2.1	Kerangka Model Pemikiran	162
Gambar 3.1	Path Diagram SEM	193
Gambar 4.1	Responden Berdasarkan Bank Tempat Bekerja	195
Gambar 4.2	Pengujian CFA Variabel Eksogen (Iri Hati di Tempat Kerja)...	199
Gambar 4.3	Pengujian CFA Variabel Endogen (Intensi Keluar Kerja).....	202
Gambar 4.4	Pengujian CFA Variabel Mediasi (Emosi Negatif)	204
Gambar 4.5	Pengujian CFA Variabel Mediasi (Persepsi Ketidakadilan).....	207
Gambar 4.6	Hasil Analisis Full Model	213
Gambar 4.7	Model Mediasi Emosi Negatif	228
Gambar 4.8	Model Mediasi Persepsi Ketidakadilan.....	229

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh iri hati di tempat kerja terhadap intensi keluar yang dimediasi oleh emosi negatif dan persepsi ketidakadilan pada karyawan bank Badan Usaha Milik Negara (BUMN) di Provinsi Sulawesi Barat. Teknik yang digunakan adalah dengan metode proportional convenience sampling dengan bantuan aplikasi program SEM (Structural Equation Modelling) yang dioperasikan melalui program AMOS. Hasil penelitian mengungkapkan bahwa iri hati di tempat kerja berpengaruh positif terhadap intensi keluar, iri hati di tempat kerja berpengaruh positif terhadap emosi negatif, dan iri hati di tempat kerja berpengaruh positif terhadap persepsi ketidakadilan, emosi negatif berpengaruh positif terhadap intensi keluar, persepsi ketidakadilan berpengaruh positif terhadap intensi keluar. Emosi negatif dan persepsi ketidakadilan masing-masing memediasi pengaruh iri hati di tempat kerja terhadap intensi keluar.

Kata Kunci: iri hati di tempat kerja, emosi negatif, persepsi ketidakadilan, intensi keluar, karyawan Bank BUMN di Provinsi Sulawesi Barat

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

1.1.1 Isu Teoritis

Sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu unsur penting bagi organisasi yang harus dikelola secara efektif untuk keberhasilan organisasi (Nelissen *et al.*, 2017). Pengelolaan SDM merupakan konsep yang sangat penting karena faktor manusia sebagai sumber daya dapat menghasilkan keunggulan kompetitif bagi organisasi (Ismajli *et al.*, 2015).

Intensi keluar kerja adalah salah satu bentuk sikap karyawan yang sering muncul akibat ketidakefektifan pengelolaan SDM yang akhirnya akan berujung pada *turnover*, yaitu keputusan karyawan untuk meninggalkan organisasi dengan mencari pekerjaan di tempat lain. Masalah intensi keluar kerja mendapat perhatian yang besar bagi para akademisi, karena ada dukungan yang cukup besar terhadap gagasan bahwa intensi keluar kerja dikonseptualisasikan sebagai prediktor kuat dari tindakan *turnover* yang sebenarnya (Su, 2020)

Intensi keluar kerja semakin meningkat minat penelitian dalam beberapa dekade terakhir (Jiang *et al.*, 2019; Li *et al.*, 2019; Su, 2017; Wang *et al.*, 2019). Intensi keluar kerja didasarkan pada persepsi adanya kesempatan yang dapat membuat individu keluar dari organisasi (Brand, 2015). Fenomena intensi keluar kerja menjadi masalah penting di bidang manajemen SDM (Al Zamel *et al.*, 2020; Shah & Beh, 2016; Thakur & Bhatnagar, 2017; Omar *et al.*, 2018; Aburumman *et al.*, 2020). Wynen *et al.*

(2018) menjelaskan bahwa intensi keluar kerja pada karyawan harus dikelola dengan hati-hati, karena dapat menimbulkan kerugian secara material maupun non material pada organisasi (Iqbal, 2017; Van Den Heuvel *et al.*, 2017; Xu *et al.*, 2018).

Turnover dapat menjadi masalah terbesar bagi perusahaan, karena jika *turnover* karyawan tinggi, maka perusahaan akan mengeluarkan biaya yang lebih tinggi dibandingkan dengan perusahaan yang memiliki *turnover* karyawan rendah (Gholipour Soleimani dan Einolahzade, 2019). Chung *et al.*, (2020) menyebutkan bahwa intensi keluar kerja pada karyawan menyebabkan ketidakdisiplinan, produktivitas menurun, dan motivasi kerja rendah pada karyawan.

Intensi keluar kerja menyebabkan proses rekrutmen yang telah berhasil akhirnya menjadi sia-sia karena karyawan yang direkrut ternyata menginginkan pekerjaan di tempat lain dan berniat meninggalkan pekerjaannya (Ratmawati *et al.*, 2020). Sehingga apabila terjadi *turnover*, perusahaan harus mengulang proses rekrutmen, pelatihan dan pengembangan bagi karyawan baru. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan tingkat *turnover* karyawan untuk menjaga efektifitas dan efisiensi perusahaan (Ariarta dan Satriya, 2021).

Menurut Moon (2017), karyawan mengalami berbagai dinamika saat bekerja. Dinamika yang dialami adalah hubungan dengan rekan kerja, hubungan dengan atasan, beban pekerjaan yang dirasa berat, masalah pribadi karyawan, dan permasalahan-permasalahan lain di dalam dan di luar organisasi. Dinamika tersebut membuat karyawan merasakan tekanan yang

menyebabkan penurunan kinerja dan berakibat pada peningkatan intensi keluar kerja. Organisasi dengan tingkat intensi keluar kerja yang tinggi akan mempengaruhi kinerja karyawan yang ada di organisasi.

Suifan *et al.* (2017) menyatakan bahwa di era yang sangat kompetitif saat ini, retensi karyawan berbakat lebih penting daripada untuk mempertahankan keunggulan kompetitif. Dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan, karyawan yang dimiliki oleh organisasi haruslah karyawan yang berkompeten dan berkualitas agar mampu bersaing dalam era globalisasi, sehingga berdampak pada kesuksesan sebuah organisasi. Keberhasilan organisasi tergantung pada upaya produktif karyawan, untuk itu, ada kebutuhan dari organisasi untuk menjalin hubungan baik dengan karyawan (Khattak *et al.*, 2018).

Bukti empiris telah menunjukkan hubungan antara karyawan dengan organisasi merupakan perilaku timbal balik, dimana karyawan menunjukkan perilaku negatif bilamana mereka menyadari bahwa organisasi tidak memenuhi kebutuhan mereka dengan tepat, akan menunjukkan perilaku kerja kontraproduktif (Khattak *et al.*, 2018). Salah satu bentuk perilaku kerja kontraproduktif adalah intensi keluar kerja yang pada akhirnya dapat memicu perilaku *turnover* yaitu perilaku karyawan yang benar-benar meninggalkan organisasi (Reknes *et al.*, 2020; Durrah dan Chaundhary, 2020).

Studi literatur kajian organisasi sebelumnya menyelaraskan paradigma penelitian yang berbasis perilaku positif di dalam organisasi, sehingga menunjukkan bahwa kajian aspek perilaku negatif belum banyak dieksplorasi (Zhai *et al.*, 2020; Cao *et al.*, 2020). Perilaku negatif dalam organisasi

dijelaskan sebagai perilaku yang melanggar norma yang berdampak buruk terhadap keberlangsungan organisasi (Guay *et al.*, 2015). Kajian literatur sebelumnya menyarankan bahwa saat ini difokuskan pada evaluasi dan dampak perilaku menyimpang negatif di dalam organisasi (Kabat-Farr, 2018), sehingga perilaku menyimpang negatif di dalam organisasi akan menjadi isu dalam penelitian ini.

Isu teoritis pertama adalah mengeksplorasi tentang salah satu aspek negatif yang merugikan organisasi, yaitu intensi keluar kerja (*turnover intention*). Intensi keluar kerja merupakan tanda awal terjadinya *turnover* atau tahap sebelum karyawan menunjukkan tindakan untuk benar-benar meninggalkan organisasi dan didefinisikan sebagai kemungkinan individu untuk menarik diri dari organisasi dan kemungkinan mencari pekerjaan alternatif (Haque *et al.*, 2019). Karyawan yang berniat untuk keluar dari pekerjaan dengan sukarela dikaitkan dengan ketidakpuasan pada kompensasi organisasi dan lingkungan kerja yang membuat karyawan tidak bahagia (Essays, 2018).

Fenomena intensi keluar kerja merupakan suatu hal yang tidak dikehendaki oleh organisasi karena intensi keluar kerja dikaitkan dengan keterlibatan karyawan yang menginvestasikan sedikit waktu dan energi untuk organisasi karena keinginan besar untuk meninggalkan organisasi (Essays, 2018). Intensi keluar kerja dapat menghambat efisiensi dan produksi organisasi (Das *et al.*, 2017), yang sangat penting untuk keberlanjutan dan membangun keunggulan kompetitif, terutama di era persaingan global ini (Zahra *et al.*, 2018).

Intensi keluar kerja menjadi salah satu fokus dalam organisasi, karena organisasi dapat mengalami kerugian besar dalam modal manusia dan sosial serta gangguan alur kerja jika intensi keluar kerja tidak dapat ditekan (Oruh *et al.*, 2020). Intensi keluar kerja membutuhkan konsekuensi besar bagi organisasi karena tingginya biaya yang akan dikeluarkan dalam merekrut dan melatih karyawan baru (Hobfoll *et al.*, 2018). Di antara faktor-faktor yang terkait dengan intensi keluar kerja karyawan adalah kurangnya motivasi kerja, dukungan organisasi, keadilan organisasi, dan kepuasan kerja (Oruh *et al.*, 2020). Selain itu, lingkungan kerja yang tidak kondusif dan ketersediaan peluang kerja yang lebih baik di tempat lain berkontribusi untuk memicu intensi keluar kerja (Yildiz, 2018).

Intensi keluar kerja merupakan niat karyawan untuk meninggalkan organisasi (Wynen *et al.*, 2019), yang perlu dibahas secara komprehensif dalam manajemen SDM, peningkatan intensi keliuar kerja pada karyawan karena dapat mengganggu proses operasi yang efisien dari suatu organisasi, dimana ketika karyawan yang cakap dan berpengalaman berniat untuk keluar kerja, organisasi harus segera mendapatkan karyawan penggantinya yang kemudian dipersiapkan untuk mengambil alih posisi yang akan ditinggalkan (Puni, 2016).

Intensi keluar kerja merupakan kasus yang sangat vital dalam keberlangsungan sebuah organisasi (Moon, 2017), karena intensi keluar kerja adalah prediktor utama dari *turnover* yang menyebabkan hilangnya individu yang ingin dipertahankan oleh organisasi (Mehtar, 2018). Patut disadari oleh

organisasi, bahwa karyawan juga menginginkan pekerjaan yang seimbang dan kehidupan pribadi (Mercurio, 2017).

Maka dalam penelitian ini kami memberikan determinan yang erat hubungan dengan intensi keluar kerja pada karyawan. Intensi keluar kerja karyawan yang ditandai dengan berbagai hal menyangkut perilaku karyawan, antara lain: Meningkatnya absen, bermalas-malasan dalam bekerja, melanggar ketertiban di tempat kerja, menentang atau melakukan protes kepada atasan, serta kurangnya keseriusan untuk menyelesaikan semua tanggung jawab pekerjaan sehingga menurunkan produktivitas karyawan (Sutanto dan Kurniawan, 2016).

Beberapa faktor penyebab menurunnya produktivitas karyawan adalah karena peningkatan beban kerja (Altahtoo, 2018), yang mengakibatkan kelelahan pada karyawan yang selanjutnya menimbulkan emosi negatif (Yang *et al.*, 2020). Emosi negatif terjadi karena organisasi cenderung mengabaikan kebutuhan karyawan untuk tetap menjadi efektif dan efisien di tempat kerja yang dapat memicu intensi keluar kerja (Santos *et al.*, 2019).

Intensi keluar kerja adalah masalah serius dalam organisasi dalam hal kebutuhan untuk merekrut dan melatih karyawan (Said *et al.*, 2020). Dari sudut pandang organisasi, peningkatan intensi keluar kerja menyebabkan gangguan dalam kegiatan organisasi, karena itu sering dianggap sebagai pengaruh negatif pada produktivitas dan efisiensi organisasi (Das *et al.*, 2020).

Penelitian sebelumnya menunjukkan variabel-variabel yang menyebabkan peningkatan intensi keluar kerja pada karyawan. Untuk

memahami isu teoritis intensi keluar kerja, berikut disajikan Tabel 1.8 tentang kajian literatur dari berbagai riset variabel anteseden intensi keluar kerja.

Tabel 1.1

Tabel variabel Anteseden Intensi keluar kerja

Variabel Anteseden	Sumber
Atribut Individu	
<i>Age</i> (Usia)	Stumpf and Dawley (1981); Buengeler <i>et al.</i> (2016); Zhang (2016); Kraak <i>et al.</i> (2017); Vetráková et al. (2019); Van der Heijden <i>et al.</i> (2019); Tschopp <i>et al.</i> (2016)
<i>Conscientiousness</i> (Hati nurani)	Barrick dan Zimmerman (2009); Timmerman (2006); Agarwal dan Gupta (2018); Almandeel (2017); Fuchsman <i>et al.</i> (2019).
<i>Motivation</i> (Motivasi)	Inversion(1999); Mirvisand Lawler(1977); Wang <i>et al.</i> 2019); Sathyanarayan dan Lavanya (2018); Kim (2018); Khan <i>et al.</i> (2017); Ali dan Mohamad (2018); Kuvaas <i>et al.</i> (2016); Fernet <i>et al.</i> (2017); Austin <i>et al.</i> (2020); Jayasekara dan Weerasinghe (2020)
Aspek terhadap pekerjaan	
<i>Pay</i> (Pembayaran)	Motowidlo (1983); Tekleab , Bartol , dan Lui (2005); Kuvaas, Buch, Gagne, Dysvik, dan Forest (2016); Buttner dan Lowe (2017); Ridge, Hill dan Aime (2017); Lin <i>et al.</i> (2019); Memon <i>et al.</i> (2017); Mohamed <i>et al.</i> (2017)
<i>Role Conflict</i> (Konflik peran)	Iverson (1999); Spector (1991); Chen <i>et al.</i> (2018); Rasheed <i>et al.</i> (2018); Chandan Ao (2019); Yap Peng Lok <i>et al.</i> (2019); Zhang <i>et al.</i> (2019); Mullins <i>et al.</i> (2020)
<i>Workload</i> (Beban kerja)	Altahtoo (2018); Christy dan Priartini, (2019); Suzabar <i>et al.</i> (2020)
Job attitudes (Sikap kerja)	
Job involvement (Keterlibatan kerja)	Li <i>et al.</i> (2019); Aslam (2016); Stafford (2016); Yu dan Lee (2018); Jeoung dan Kim (2016); Hwang dan Zeng (2019); Jeung (2019); Kim <i>et al.</i> (2019)

Variabel Anteseden	Sumber
Aspek terhadap pekerjaan	
<i>Job satisfaction</i> (Kepuasan kerja)	Memo <i>et al.</i> (2017); Abou Hashish (2017); Mathieu dan Babiak (2016); Huang dan Zu (2016); Roy, van der Weijden dan de Vries (2017); Lim, Loo, Lee (2017); Saif-Ud-Din dan Adeel (2016); Lee dan Chelladurai (2018); Chandan Ao (2019); Yukongdi dan Shrestha (2020); Mullins <i>et al.</i> (2020); Wang <i>et al.</i> (2020); Boudrias <i>et al.</i> (2019).
<i>Organizational Commitment</i> (Komitmen Organisasional)	Gatling <i>et al.</i> (2016); Saif-Ud-Din dan Adeel (2016); Labrague <i>et al.</i> (2018); Christy dan Priartini, (2019); Chan dan Ao (2019); Yukongdi dan Shrestha (2020); Scales dan Brown (2020).
<i>Personal conditions</i> (Kondisi pribadi)	
Iri hati (Iri hati)	Nandedkar (2016); Totland (2019); Liu dan Ma (2018); Qi <i>et al.</i> (2020)
<i>Engagement</i> (Keterikatan)	Sung, Yee, Bahron, Rahim (2017); Agarwal dan Gupta (2018); Sheehan <i>et al.</i> (2019); Santhanam, dan Srinivas (2019); Austin <i>et al.</i> (2020); Xiong dan Wen (2020).
Emosi negatif (Emosi Negatif)	Lee dan Chelladurai (2018); Mölders <i>et al.</i> (2019); Hoeve <i>et al.</i> (2019); Yang <i>et al.</i> (2020); deCroon <i>et al.</i> (2004)
<i>Organizational context</i> (Konteks organisasi)	
<i>Organizational climate</i> (Iklim Organisasi)	Fernandes (2016); Saleem <i>et al.</i> (2018); Jeung (2019); Bindu dan Srikanth (2019); Jovita dan Mangundjaya (2019); Park dan Pierce (2020); Köllen <i>et al.</i> (2020)
<i>Organization prestige</i> (Prestise organisasi)	Joseph <i>et al.</i> (2015); Akgunduz dan Bardakoglu (2017); Samad dan Saufi (2017); Tinwala dan Biswas (2019); Guerrero dan Challiol-Jeanblanc (2017); Berghaus (2020)

Variabel Anteseden	Sumber
Konteks organisasi	
<i>Organization support</i> (Dukungan organisasi)	Park <i>et al.</i> (2016); DeConinck <i>et al.</i> (2018); Akgunduz dan Sanli, (2017); Fazio <i>et al.</i> (2017); Li <i>et al.</i> (2019); Susijawati <i>et al.</i> (2019); Boakye <i>et al.</i> (2019); Zagenczyk (2020)
<i>Person–context interface</i>	
<i>Fit</i> (Cocok)	Redelinghuys dan Botha (2016); Boamah dan Laschinger (2016); Valentine dan Godkin (2017); Memon, <i>et al.</i> (2018); Nyarko-Sampson <i>et al.</i> (2019); Chi <i>et al.</i> (2019); Sharma dan Stol (2020)
<i>Justice</i> (Keadilan)	George dan Wallio (2017); Suifan <i>et al.</i> (2017), Fitzgerald <i>et al.</i> (2018); Vaamonde <i>et al.</i> (2018); Birecikli <i>et al.</i> (2016); Chin <i>et al.</i> (2019); Huang dan Wan (2019); Sokhanvar <i>et al.</i> (2016); Zhang dan Geng (2018)
<i>Leadership</i> (Kepemimpinan)	Kashyap dan Rangnekar (2016); Wang (2016); Almandeel (2017); Park dan Pierce (2020); Eberly <i>et al.</i> (2017); Fallatah <i>et al.</i> (2017); Haque <i>et al.</i> (2019); Promchart dan Potipiroon (2019)
<i>Psychological contract breach</i> (Pelanggaran kontrak psikologis)	Karagonlar <i>et al.</i> (2016); Suarthana dan Riana (2016); Heffernan dan Rochford (2017); Malik <i>et al.</i> (2018); Bravo, Won dan Chiu (2019); DiFonzo <i>et al.</i> (2020)
<i>Employee behaviors</i> (Perilaku karyawan)	
<i>Absenteeism</i> (Ketidakhadiran)	Loganathan dan Kalidindi (2016); Smith (2018); de Arruda Leitão <i>et al.</i> (2017); Abston <i>et al.</i> (2019); Chipidza dan Tripp (2020)
<i>Lateness</i> (Keterlambatan)	Karatepe dan Avci (2017); Abid dan Butt (2017); Woo (2019); Epstein, <i>et al.</i> (2017); Ahmed (2018); Jaddoud (2018)

Variabel Anteseden	Sumber
Perilaku karyawan	
<i>Employee performance</i> (Kinerja karyawan)	Li <i>et al.</i> (2019); Khan (2019); Abolade (2020); Shafique <i>et al.</i> (2018); Zeffane dan Melhem (2017); DeConinck <i>et al.</i> (2018); Shaukat <i>et al.</i> (2017); Mulki dan Wilkinson (2017); Hale Jr Ployhart dan Shepherd (2016); Shaukat (2016); Walumbwa <i>et al.</i> (2019); Srivastav <i>et al.</i> (2017)
<i>Organizational citizenship Behavior</i> (Perilaku kewarganegaraan organisasi)	Stafford (2016); Iftikhar <i>et al.</i> (2016); Khalid dan AbdulRahman (2019); Saoula <i>et al.</i> (2018); Barzoki dan Rezaei (2017); Memon <i>et al.</i> (2019); Sallaeh <i>et al.</i> (2017); Pagdonsolan <i>et al.</i> (2020); Saif-Ud-Din dan Adeel (2016)

Sumber : Kajian Literatur (2020)

Berdasarkan lampiran pada Tabel 1.1 dapat dilihat bahwa mayoritas isu pada riset sebelumnya berfokus pada *personal condition* (kondisi pribadi). Dari Tabel 1.1., terlihat ada beberapa variabel yang jarang dan masih minim diteliti walaupun sebenarnya menyebabkan intensi keluar kerja, yaitu variabel iri hati di tempat kerja. Dari beberapa kajian pustaka dan pencarian artikel mengenai intensi keluar kerja yang dirangkum ditemukan bahwa kajian tentang iri hati di tempat kerja terhadap intensi keluar kerja masih minim jumlahnya jika dibandingkan dengan variabel anteseden lainnya. Sehingga penulis tertarik untuk melakukan eksplorasi lebih dalam terhadap kedua variabel tersebut dalam penelitian ini.

Selain iri hati di tempat kerja, salah satu penyebab intensi keluar kerja adalah masalah perbandingan gaji (Zhang, 2020). Karyawan mempersepsikan dirinya diperlakukan dengan tidak adil ketika dia membandingkan gaji yang

diterima dengan rekan kerja sehubungan dengan beban pekerjaan yang dilakukannya. Penelitian sebelumnya juga telah mengungkapkan bahwa rekan kerja adalah orang yang paling sering menimbulkan iri hati di tempat kerja (NavarroCarrillo *et al.*, 2017).

Peningkatan iri hati di tempat kerja dapat menimbulkan emosi negatif pada karyawan yang berujung pada intensi keluar kerja. Iri hati di tempat kerja, emosi negatif, persepsi ketidakadilan yang dirasakan karyawan masing-masing dapat meningkatkan intensi keluar kerja. Sehingga, penelitian ini akan berfokus pada beberapa variabel yaitu: iri hati di tempat kerja sebagai variabel eksogen, emosi negatif dan persepsi ketidakadilan sebagai variabel mediasi, serta intensi keluar kerja sebagai variabel endogen yang bertujuan untuk menguji pengaruh iri hati di tempat kerja terhadap intensi keluar kerja dengan emosi negatif dan persepsi ketidakadilan variabel mediasi.

Mengingat intensi keluar kerja adalah hal yang berpengaruh terhadap organisasi, penelitian ini diharapkan menjadi referensi untuk mengkonfirmasi penelitian sebelumnya, sekaligus menjadi bahan pertimbangan berbagai pihak dalam mengambil keputusan di dalam organisasi untuk meminimalkan serta meredam intensi keluar kerja karyawan untuk mengurangi peningkatan *turnover* pada organisasi.

Karena merugikan organisasi, peneliti sebelumnya mulai mengeksplorasi mekanisme dan faktor-faktor yang mempengaruhi iri hati di tempat kerja. Sayangnya, relatif sedikit penelitian yang telah dilakukan terkait iri hati (Belete, 2018). Seseorang cenderung membandingkan dirinya dengan

orang lain, sehingga di dalam organisasi perlu membahas secara mendalam terkait pengaruh dari iri hati di tempat kerja terhadap intensi keluar kerja.

Salah satu isu teoritis terkait intensi keluar kerja adalah pada *grand theorynya*, yaitu *Theory Planned Behavior* (TPB) yang dikemukakan oleh Ajzen (1991). TPB menyatakan bahwa perilaku dipengaruhi oleh sikap melalui proses pengambilan keputusan yang teliti dan terencana, dan dampaknya terbatas pada tiga hal; **pertama**, *Attitude toward behavior* yang menjelaskan bahwa perilaku tidak banyak ditentukan oleh sikap umum tapi oleh sikap yang spesifik terhadap sesuatu, **kedua**, *Subjective norm* yang menjelaskan bahwa perilaku dipengaruhi tidak hanya oleh sikap tetapi juga norma-norma subjektif, **ketiga**, *Perceived behavioral control* yang menjelaskan bahwa sikap terhadap suatu perilaku bersama norma-norma subjektif membentuk suatu intensi atau niat untuk berperilaku tertentu.

Inti dari teori TPB adalah perilaku terbentuk dari niat terhadap suatu perilaku. Sebelum perilaku muncul, ada intensi terlebih dahulu. Intensi menurut Fishbein dan Ajzen (1975) merupakan penentu dari perilaku sebenarnya. TPB dikembangkan untuk memprediksi perilaku-perilaku yang sepenuhnya tidak di bawah kendali individu (Ajzen, 2012). Dapat disimpulkan intensi dapat menjadi prediktor seseorang sebelum melakukan perilaku.

Intensi keluar kerja didefinisikan sebagai persepsi individu mengenai kemungkinan untuk bertahan atau meninggalkan organisasi (Cotton dan Tuttle, 1986). Intensi keluar kerja adalah prediktor utama dari perilaku

turnover, sehingga intensi keluar kerja dapat memberikan informasi kepada organisasi mengenai karyawan yang hendak meninggalkan organisasi.

Mobley (2011) menjelaskan ada beberapa faktor yang mempengaruhi intensi keluar kerja karyawan, yaitu: faktor ekonomi (tingkat pengangguran, inflasi, laju lowongan kerja), organisasi (bobot kerja, penggajian, jabatan), variabel individual yang berkenaan dengan pekerjaan (kepuasan kerja, komitmen organisasi, aspirasi dan harapan karir), dan variabel individual yang tidak berkenaan dengan pekerjaan (pasangan, tanggung jawab keluarga, nilai-nilai budaya dalam masyarakat).

Dari penjelasan di atas mengenai faktor yang mempengaruhi intensi keluar kerja TPB belum sempurna dalam menjelaskan intensi keluar kerja karyawan. Pada Tabel 1.8. dapat dilihat bahwa isu pada riset sebelumnya terkait beberapa aspek terkait individu dengan organisasi terkait anteseden intensi keluar kerja, misalnya *personal condition* (kondisi pribadi) dalam hal ini menyangkut; iri hati. Di dalam teori TPB tersebut tidak dijelaskan bagaimana seseorang membandingkan dirinya dengan orang lain, bagaimana emosi negatif dan ketidakadilan yang dirasakan dapat memicu intensi yaitu intensi keluar kerja.

Psikolog manajemen dan peneliti dalam perilaku organisasi menggunakan konsep iri hati di tempat kerja untuk menjelaskan perbandingan sosial ke atas yang dirasakan individu (Foster, 1972). Karena merugikan organisasi, peneliti sebelumnya mulai mengeksplorasi mekanisme dan faktor-faktor yang mempengaruhi iri hati di tempat kerja, dan mencoba menemukan formula untuk mengurangi iri hati di tempat kerja karyawan. Sayangnya,

relatif sedikit penelitian yang telah dilakukan terkait *envy* (Belete, 2018). Seseorang cenderung membandingkan dirinya dengan orang lain, sehingga di dalam organisasi perlu membahas secara mendalam terkait pengaruh iri hati di tempat kerja terhadap intensi keluar kerja.

Isu kedua adalah iri hati di tempat kerja (*workplace envy*), iri hati adalah tema kuno yang menarik dan berbagai disiplin ilmu meneliti topik tersebut dalam beberapa tahun terakhir (Wenninger., *et al* 2021). Menurut *Webster's Online Dictionary*, "*envy*" atau iri hati berasal dari istilah Latin *invidere*, yang berarti "melihat orang lain dengan kebencian." Dari sudut pandang ini, iri hati dapat menyebabkan sikap dan perilaku negatif terhadap mereka yang "menyebabkan" seseorang merasa iri.

Iri hati sebagian besar digambarkan sebagai motivasi untuk memusuhi orang lain (Crusius et al., 2020). Iri hati juga dapat didefinisikan sebagai perasaan yang tidak diinginkan yang timbul dari proses membandingkan diri sendiri dengan seseorang yang memiliki kelebihan lebih darinya, sehingga menimbulkan keinginan untuk memiliki lebih dari apa yang dimiliki oleh sasaran iri hati (Lange dan Crusius, 2015).

Iri hati dianggap sebagai hasil dari perbandingan sosial antara orang yang iri dan sasaran iri hati. Perbandingan sosial ini terjadi ketika Individu (*envier*) mempersepsikan dirinya lebih rendah dari sasaran iri hati (Vrabel et al., 2018). Kecemburuan terjadi ketika seseorang menginginkan kualitas dan prestasi yang diperoleh orang lain (Shu dan Lazatkhan, 2017). Pola iri hati ini dikenal sebagai iri hati negatif atau *bad envy*, dan dikaitkan dengan konsekuensi negatif dan tidak diinginkan (Van de Ven, 2017).

Penelitian sebelumnya juga telah mengungkapkan bahwa rekan kerja adalah orang yang paling sering menimbulkan iri hati di tempat kerja (NavarroCarrillo *et al.*, 2017). Dalam konteks organisasi, sebuah studi terbaru yang dilakukan dengan sampel 385 pekerja dari 25 organisasi menunjukkan bahwa iri hati di tempat kerja dapat memberikan pengaruh yang kuat di tempat kerja. Iri hati di tempat kerja bisa merusak hubungan dalam organisasi dan mengarah pada perilaku anti-sosial (Thompson *et al.*, 2015).

Iri hati di tempat kerja adalah perasaan yang sering muncul di lingkungan kerja, dan telah menarik minat banyak peneliti (Buunk *et al.*, 2020; Smith, *et al.*, 2017). Iri hati adalah jenis hubungan interpersonal negatif yang terkait dengan permusuhan terhadap orang lain (Eissa dan Wyland, 2016), yang dikaitkan dengan harga diri rendah dan perasaan rendah diri (Sitinjak, 2016). Iri hati meliputi pengalaman tidak menyenangkan dan menyakitkan yang memicu permusuhan, dan kebencian karena orang lain mendapatkan sesuatu yang sebenarnya diinginkannya (Shu dan Lazatkhan, 2017).

Seperti yang dijelaskan oleh Sterling dan Labianca (2015), iri hati pada tingkat yang paling dasar adalah rasa sakit yang dirasakan pada keberuntungan orang lain. Iri hati dapat dijelaskan oleh dua sub tipe berbeda: *malicious envy* dan *benign envy* (Richard *et al.*, 2016; Braun *et al.*, 2018; Celse *et al.*, 2016; Khan *et al.*, 2017; Li *et al.*, 2017; Lange & Crusius, 2015; Lange *et al.*, 2018; NavarroCarrillo *et al.*, 2018). Dalam bahasa lain, iri hati diungkapkan seperti "*good envy*" (or *healthy envy*) dan "*nasty envy*" (*bad envy*)

yang umumnya digunakan dalam bahasa sehari-hari (NavarroCarrillo *et al.*, 2017).

Kedua jenis iri hati ini bertujuan untuk meratakan perbedaan antara diri sendiri dan orang lain yang lebih unggul. *Benign envy* mengarah pada motivasi naik-turun yang bertujuan untuk meningkatkan posisi diri sendiri, yang terkait dengan kinerja, kepuasan kerja, dan hubungan kelompok di dalam organisasi (Zurriaga *et al.*, 2020). Dengan demikian, *benign envy* terkait dengan upaya perbaikan diri dan ditujukan untuk mencapai keberhasilan (Lange dan Crusius, 2015). Sedangkan *malicious envy* mengarah pada motivasi menarik-ke-bawah yang ditujukan untuk merusak posisi orang yang lebih tinggi yang dikaitkan dengan permusuhan, perilaku kerja yang kontraproduktif, dan kinerja yang buruk (Zurriaga *et al.*, 2021).

Penelitian ini berfokus pada *malicious envy* sebagai variabel eksogen, karena berbagai kajian literatur yang dilakukan penulis sebelumnya menunjukkan bahwa salah satu aspek iri hati yang paling banyak menarik perhatian para peneliti adalah berkaitan dengan analisis sisi gelapnya, yaitu sisi negatif yang dikaitkan dengan *malicious envy* (Rentzsch, 2015; Lange, 2018; Moshagen, 2019). Selain itu dalam kajian literatur yang dilakukan penulis terhadap beberapa riset sebelumnya yang dilakukan di Indonesia khususnya di Sulawesi Barat, riset yang terkait dengan iri hati di tempat kerja nampaknya masih sangat minim.

Dapat diketahui bahwa para peneliti terdahulu belum mengeksplorasi mendalam pada variabel iri hati di tempat kerja sebagai variabel eksogen, terkait hubungannya dengan variabel intensi keluar kerja sebagai variabel

endogen. Sehingga penulis tertarik untuk melakukan kajian terhadap variabel iri hati di tempat kerja untuk melihat seberapa besar pengaruhnya terhadap intensi keluar kerja, khususnya pada objek penelitian yaitu di Sulawesi Barat.

Malik dan Malkhi (2020) mengungkapkan bahwa iri hati adalah perilaku manusia yang umum, namun, penelitian tentang konsep-konsep iri hati di tempat kerja masih terbatas hingga saat ini. Iri hati memiliki konsekuensi negatif pada hubungan interpersonal, pada kualitas kerja tim, serta kinerja organisasi. Iri hati di tempat kerja merupakan hal yang sangat merugikan di dalam organisasi sehingga dapat menurunkan moral dan kinerja karyawan yang mengarah pada intensi keluar kerja (Falcon, 2015).

Iri hati di tempat kerja bergantung pada perbandingan sosial, dimana orang-orang cenderung membandingkan diri ke atas dengan individu yang memiliki kualitas *superior* dan kelebihan lebih baik daripada dirinya. Singkatnya, iri hati dapat memicu upaya untuk memperoleh apa yang diperoleh orang lain yang mengarah ke serangkaian proses kompleks yang dapat memfasilitasi perilaku kontraproduktif (Crusius *et al.*, 2020). Sebagai perbandingan, ketika seorang karyawan merasa bahwa rekan kerjanya mendapatkan *reward* lebih dengan kinerja yang sama dengannya, maka akan menimbulkan emosi negatif yang menyakitkan, sehingga iri hati di tempat kerja dapat menyebabkan penurunan keterlibatan kerja dan penurunan kepuasan kerja (Lee *et al.*, 2018).

Sun *et al.* (2020) menjelaskan bahwa lingkungan organisasi cenderung menjadi pemicu munculnya iri hati. De Clercq *et al.* (2018) mengungkapkan bahwa karyawan yang merasakan iri hati cenderung menarik diri secara fisik

maupun psikologis dari organisasi. Li *et al.* (2020), menyebutkan bahwa iri hati di tempat kerja adalah hasil dari perbandingan sosial ke atas, seperti yang terjadi ketika individu membandingkan diri dengan orang lain yang dianggap lebih baik.

Literatur yang berkembang tentang anteseden iri hati di tempat kerja mempertimbangkan keadilan dan perbandingan sosial sebagai pemicu iri hati di tempat kerja (Hoogland, 2016; Koopman *et al.*, 2020). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa iri hati di tempat kerja terkait dengan perilaku kontraproduktif, emosi negatif, persepsi ketidakadilan, dan intensi keluar kerja.

Dalam penelitian sebelumnya, Totland dan Asp (2019) mengungkapkan bahwa iri hati di tempat kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap intensi keluar kerja. Peran iri hati dalam kehidupan organisasi adalah hal yang kompleks, karena penelitian variabel iri hati di tempat kerja hanya berfokus pada perspektif *enviers* yaitu individu yang merasa iri (Dineen *et al.*, 2017), dan cenderung mengabaikan perspektif *envied* yaitu target yang menjadi sasaran iri hati (Lee *et al.*, 2018). Selain itu, sedikit yang diketahui tentang bagaimana dan kapan karyawan menanggapi pengalaman iri hati di tempat kerja yang dirasakan serta efeknya terhadap organisasi.

Masih banyak yang harus dilakukan, baik secara konseptual maupun empiris untuk memahami variabel anteseden iri hati dan konsekuensinya terhadap intensi keluar kerja. Studi penelitian sebelumnya yang dilakukan pada sektor kesehatan di Norwegia menyarankan untuk melakukan penelitian selanjutnya dilakukan pada sektor yang berbeda dengan latar belakang

budaya yang berbeda untuk mengkonfirmasi generalisasi hasil dengan melihat konsekuensi iri hati terhadap intensi keluar kerja (Totland dan Asp, 2019). Sehingga perlu dieksplorasi lagi terkait variabel anteseden iri hati dan konsekuensinya terhadap intensi keluar kerja.

Isu teoritis ketiga adalah berkaitan dengan emosi negatif (*negative emotion*). Interaksi dengan orang lain di tempat kerja yang disertai dengan emosi negatif karyawan dapat mempengaruhi kehidupan organisasi (Zurriaga *et al.*, 2020). Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk menyadari peran emosi di tempat kerja untuk mencegah kemungkinan konsekuensi yang akan muncul dari emosi negatif terhadap kualitas kehidupan kerja di dalam organisasi.

Emosi negatif adalah reaksi negatif seseorang terhadap peristiwa tertentu di tempat kerja, dimana seseorang sering mencari pelampiasan untuk mengekspresikan berbagai emosi mereka, khususnya emosi negatif yang dirasakan (Reynolds-Kueny dan Shoss, 2021). Beberapa peneliti melihat organisasi sebagai tempat untuk mengelola emosi, dimana emosi di tempat kerja memiliki peran penting di dalam organisasi (Guan dan Jepsen, 2020). Ana dan Kristy (2019) menjelaskan bahwa sejumlah besar penelitian emosi negatif berfokus pada kemarahan dan depresi, dimana sangat minim penelitian yang mempertimbangkan jenis-jenis emosi negatif yang erat hubungannya dengan iri hati.

Keberhasilan suatu organisasi dapat dilihat dari emosi karyawannya, baik itu emosi positif atau emosi negatif, karena setiap keputusan terkait kebijakan di dalam organisasi dapat mempengaruhi emosi karyawan

(Srivastava dan Agrawa, 2020). Emosi positif di tempat kerja membantu karyawan mendapatkan hasil yang diinginkan termasuk pencapaian dan konteks sosial yang lebih berkualitas di dalam bekerja. Emosi negatif, seperti ketakutan, kemarahan, stres, permusuhan, kesedihan, dan rasa bersalah, dapat meningkatkan perilaku kontraproduktif di tempat kerja.

Manusia adalah entitas paling kompleks di muka bumi. Tidak diragukan lagi, yang membuat manusia begitu kompleks adalah emosi, perasaan dan kepercayaan. Dalam kajian *organizational behaviour*, emosi karyawan tidak dapat dipisahkan dari pekerjaan sehari-hari dan memainkan peran penting terhadap cara karyawan berperilaku dan bereaksi di tempat kerja. Emosi berperan dalam menentukan kondisi kehidupan organisasi, karena berbagai emosi dan perasaan memicu terciptanya perilaku karyawan di organisasi (Hussain *et al* , 2017).

Secara umum, emosi adalah perasaan yang diarahkan pada seseorang atau sesuatu yang menimbulkan reaksi terhadap seseorang (melihat teman di tempat kerja dapat membuat individu merasa senang) atau peristiwa (berurusan dengan rekan kerja yang kasar dapat menimbulkan kemarahan). Emosi yang muncul sebagai akibat dari peristiwa tertentu sangat singkat durasinya (detik atau menit) dan spesifik (seperti kemarahan, ketakutan, kesedihan, kebahagiaan, kebencian, kejiikan, kejutan). Biasanya, individu yang emosi akan memiliki ekspresi wajah yang berbeda dan akhirnya akan berorientasi pada perilaku sesuai emosi yang dirasakan (Erdem, 2015).

Emosi negatif dapat menghambat pencapaian tujuan organisasi dan dapat meningkatkan perilaku kerja kontraproduktif (Nadeem *et al.*, 2020).

Emosi negatif adalah perilaku kerja kontraproduktif yang menghambat perkembangan organisasi karena dapat mempengaruhi perilaku karyawan (Sarwar *et al.*, 2020). Oleh karena itu, organisasi perlu memperhatikan masalah emosi negatif pada karyawan sebagai langkah strategis untuk menghindarkan diri dari faktor yang menghambat perkembangan organisasi.

Dalam penelitian yang telah dilakukan sebelumnya oleh Idig-Camuroglu dan Minibas-Poussard (2015), menunjukkan bahwa emosi negatif berpengaruh secara positif dalam meningkatkan intensi keluar kerja. Dengan kata lain, intensi keluar kerja mengacu pada niat karyawan untuk meninggalkan organisasi. Penelitian sebelumnya mengenai intensi keluar kerja menunjukkan bahwa emosi negatif karyawan menyebabkan niat untuk meninggalkan organisasi. Beberapa peneliti berpendapat bahwa perilaku *turnover* mungkin merupakan hasil dari emosi negatif karyawan (Thoresen *et al.*, 2017).

Pang *et al.*, (2020) menyatakan bahwa emosi negatif karyawan berkaitan dengan keinginan untuk keluar kerja, dimana terdapat hubungan positif antara emosi negatif karyawan dengan intensi keluar kerja. Emosi negatif menyebabkan karyawan berencana untuk meninggalkan organisasi setelah mendapatkan tawaran alternatif pekerjaan di tempat lain (Celik, 2018). Hasil temuan tersebut menunjukkan bahwa emosi negatif secara signifikan mempengaruhi intensi keluar kerja.

Berbeda dengan hasil penelitian diatas, penelitian lain mengungkapkan bahwa emosi negatif tidak mempengaruhi peningkatan intensi keluar kerja (Anafarta, 2015). Temuan ini bersifat inkonklusif yang menunjukkan sesuatu

tidak konsistennya antara hasil dari beberapa penelitian tersebut terkait hubungan emosi negatif dan intensi keluar kerja. Akhirnya penulis terbuka untuk mengeksplorasi variabel lain untuk memediasi hubungan antara iri hati dengan intensi keluar kerja, dan salah satunya adalah dengan memasukkan variabel emosi negatif.

Penelitian ini mencoba menutup ketimpangan atau *gap (address gaps in knowledge)* dari penelitian-penelitian yang sudah dilakukan terkait dengan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi intensi keluar kerja dan mengaitkan dengan variabel eksogen yaitu iri hati di tempat kerja. Lebih lanjut penelitian ini mencoba memperluas cakupan penelitian (*expand knowledge*), dengan melakukan eksplorasi lebih jauh dengan menambahkan variabel emosi negatif sebagai variabel mediasi.

Isu teoritis keempat adalah penting membahas persepsi ketidakadilan (*perception of injustice*) karyawan di dalam organisasi. Persepsi ketidakadilan adalah sebuah fenomena perseptual dalam lingkup organisasional yang mempengaruhi perilaku karyawan (Perez-Rodriguez *et al.*, 2019). Keadilan merupakan suatu penilaian evaluatif atas kebijakan tertentu di dalam organisasi, dimana ketika karyawan merasakan adanya ketidakadilan, maka karyawan akan melakukan perlawanan untuk tetap *survive* yang menimbulkan perilaku kontraproduktif di dalam organisasi, salah satunya adalah intensi keluar kerja (Zhang *et al.*, 2018).

Manusia adalah elemen kompleks dalam sebuah organisasi karena mereka menimbulkan risiko bagi kelangsungan hidup atau kegagalan organisasi karena pola pikir yang kompleks (Valikhan & Zamani, 2019).

Manajemen SDM merupakan elemen penting bagi semua organisasi dan memainkan peran paling vital dalam mengelola karyawan di dalam organisasi (Tulsi & Ji, 2020).

Persepsi ketidakadilan karyawan di dalam organisasi mempengaruhi perilaku, psikologi dan kesehatan karyawan (Syed *et al.*, 2021). Dalam studi psikologis persepsi ketidakadilan dipelajari dengan penekanan khusus pada hubungan karyawan dengan organisasi (Khattak *et al.*, 2020), karena persepsi ketidakadilan di dalam organisasi dapat mempengaruhi kinerja (Janahanzeb *et al.*, 2020). Sullivan *et al.* (2020) mengungkapkan bahwa ketidakadilan di dalam organisasi dapat memicu persepsi ketidakadilan karyawan. Persepsi ketidakadilan organisasi juga telah dikaitkan dengan perilaku kerja kontraproduktif, salah satunya meliputi intensi keluar kerja (Dajani dan Mohamad, 2017; Danaeefard dan Boustani, 2016).

Zhang (2020) menyebutkan bahwa faktor yang menyebabkan tingginya intensi keluar kerja pada karyawan adalah masalah penggajian, promosi jabatan, dan rekan kerja. Ketidakadilan yang dirasakan bukan semata masalah kompensasi, namun adanya promosi jabatan yang tidak didasarkan pada kebijakan yang sesuai menjadi penyebab karyawan memutuskan untuk keluar kerja karena mempersepsikan dirinya telah diperlakukan dengan tidak adil.

Leonardi dan Treem (2020) dalam studinya menunjukkan bahwa paradigma penelitian berbasis perilaku negatif di dalam organisasi belum banyak dieksplorasi, karena studi organisasi sebelumnya menyelaraskan paradigma penelitian dengan kajian berbasis perilaku positif di dalam organisasi. Persepsi ketidakadilan dipilih menjadi variabel mediasi kedua

setelah emosi negatif pada penelitian ini karena adanya persepsi ketidakadilan yang dirasakan karyawan juga akan berdampak terhadap organisasi. Perasaan diperlakukan dengan tidak adil mendorong karyawan melakukan perlawanan untuk tetap *survive* dengan menjaga keseimbangan dirinya dengan melakukan perilaku kerja kontraproduktif, yaitu intensi keluar kerja (Kee dan Chung, 2021; Rekness *et al.*, 2021).

Rizvi *et al.* (2017) menjelaskan bahwa persepsi ketidakadilan yang dirasakan secara positif mempengaruhi sikap dan perilaku karyawan. Selain menurunkan kinerja, karyawan yang merasakan ketidakadilan di dalam organisasi juga cenderung melakukan perlawanan sebagai usaha penyeimbang perbandingan *input-outcome* yang dirasakan, sehingga menciptakan perasaan negatif dan kurangnya motivasi kerja (Youngmann dan Kushnirovich, 2021).

Beberapa penelitian sebelumnya mengungkapkan pengaruh yang positif antara persepsi ketidakadilan terhadap intensi keluar kerja. Dalam penelitian yang telah dilakukan sebelumnya oleh Rizvi *et al.* (2017) menunjukkan hasil bahwa persepsi ketidakadilan organisasi secara keseluruhan memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap intensi keluar kerja. Demikian pula dengan penelitian yang dilakukan oleh Saba *et al.* (2015) dan Wang *et al.* (2021) yang menunjukkan hasil bahwa persepsi ketidakadilan karyawan di dalam organisasi berpengaruh positif terhadap intensi keluar kerja.

Vizano *et al.* (2021) mencatat bahwa kompensasi karyawan berpengaruh terhadap intensi keluar kerja. Analisis dalam penelitian tersebut juga mencakup studi yang menjelaskan hubungan antara kompensasi

keuangan dan intensi keluar kerja karyawan pada Manajer Perusahaan di Indonesia, karena setiap individu membandingkan *input* yang dirasakan untuk mengubah keadaan tidak menyenangkan menjadi keadaan yang lebih menyenangkan untuk dapat merasa adil (Estreder *et al.*, 2020).

Ahsani *et al.* (2021) membuktikan bahwa dengan adanya keadilan organisasi dapat mengurangi terjadinya intensi keluar kerja, penelitian tersebut sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Wiratama dan Suana (2015) yang menjelaskan bahwa seorang karyawan yang merasakan keadilan atas hasil yang diterimanya sebagai balas jasa atas kinerjanya selama bekerja akan menurunkan niat karyawan untuk mengundurkan diri dari organisasi.

Peningkatan intensi keluar kerja pada karyawan menimbulkan dampak negatif bagi organisasi, oleh sebab itu organisasi harus mengetahui faktor-faktor yang dapat menyebabkan intensi keluar kerja (Alhamwan dan Mat, 2015). Salah satu faktor yang menyebabkan intensi keluar kerja adalah keadilan organisasi, karena persepsi dari seorang karyawan mengenai keadilan organisasi sangatlah mempengaruhi sikap dan perilaku karyawan dalam bekerja.

Wolfe dan Lawson (2020) menyatakan bahwa teori keadilan organisasi adalah sebuah kerangka kerja untuk mengembangkan pemahaman yang lebih teoritis tentang sistem peradilan. Jika karyawan percaya bahwa mereka diperlakukan secara adil dan mendapatkan imbalan sesuai dengan apa yang mereka kontribusikan untuk organisasi maka karyawan tidak akan meninggalkan organisasinya (Karem *et al.*, 2019).

1.1.2 Isu Empiris

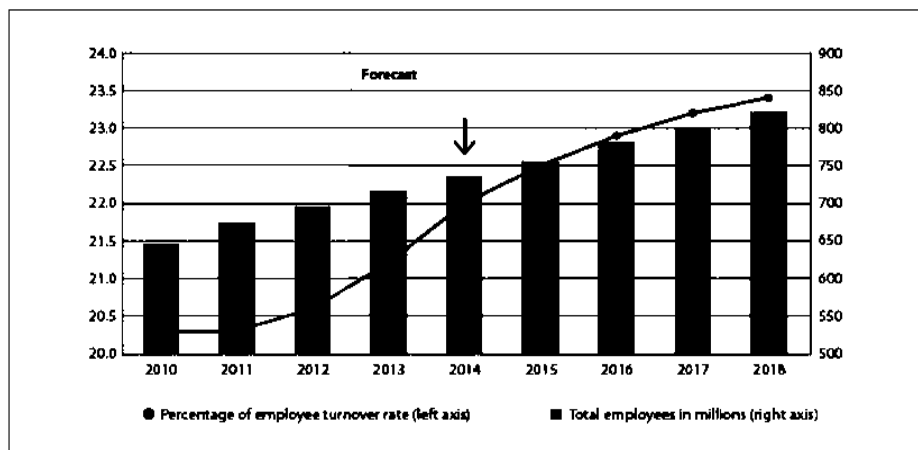
Fenomena *turnover* memiliki konsekuensi negatif bagi organisasi yang berdampak pada pengeluaran biaya lebih untuk perekrutan dan pelatihan (Laulie dan Morgeson, 2021). Belkin *et al.*, (2020) mengungkapkan bahwa *turnover* adalah salah satu variabel yang menurunkan produktivitas organisasi dan kinerja organisasi, karena organisasi kehilangan sejumlah karyawan dan harus mengeluarkan *cost* yang lebih untuk mengganti karyawan yang telah meninggalkan organisasi (Olubiyi, 2015). Dengan demikian tingkat *turnover* yang terkendali merupakan salah satu tujuan dari manajemen SDM.

Dalam bidang analisis perilaku, Wyne (2020) menjelaskan bahwa *turnover* karyawan dapat berdampak buruk bagi organisasi karena hilangnya sumber daya di dalam organisasi. *Turnover* karyawan memiliki dampak negatif pada keberhasilan organisasi (Wright, 2021), karena tingginya biaya yang dibutuhkan dalam merekrut dan melatih karyawan yang baru untuk mengganti karyawan yang meninggalkan organisasi (Teng *et al.*, 2021).

Laporan survei *Achievers' fourth annual Employee Engagement and Retention Report* (2021) terhadap 2.000 karyawan yang bekerja pada berbagai sektor di Amerika Serikat dan Kanada menunjukkan bahwa tahun 2020, total *turnover* di Amerika Serikat meningkat 19,3%, dimana kenaikan kasus tersebut hampir *point* persentase penuh dari 2017 dan lebih dari 3,5 *point* persentase sejak 2014. *Survey* menunjukkan bahwa terjadi peningkatan intensi keluar kerja sekitar 43% dari tahun 2020 dan 2019, yang hasilnya menunjukkan bahwa pada tahun 2021 sebanyak 52% karyawan berencana mencari pekerjaan baru.

Kent Plunkett (2018), CEO *Salary.com* mengatakan "Sebagian besar alasan karyawan berniat untuk meninggalkan pekerjaannya saat ini adalah masalah upah kerja dan mencari pekerjaan dengan posisi dan kompensasi yang tinggi. Dengan demikian salah satu cara terbaik untuk mengantisipasi intensi keluar kerja adalah untuk memastikan bahwa upah yang diberikan di organisasi lebih kompetitif secara eksternal dan adil secara internal."

Llewellyn (2020) menyatakan bahwa permasalahan intensi keluar kerja karyawan di dalam organisasi terus meningkat dari tahun ke tahun. Hal ini diperkuat oleh hasil survei *Hay Group Cebr Analysis* (2019) pada Gambar 1.2 yang menunjukkan tingkat *turnover* karyawan secara global yang terus meningkat.



Gambar 1.1 Grafik Trends Turnover Worldwide

Sumber : *Hay Group Cebr Analysis* (2019)

Dari Gambar 1.2 dapat disimpulkan bahwa pada tahun 2010-2018 kasus *turnover* di dunia mengalami peningkatan yang cukup signifikan setiap tahunnya dan cenderung tidak stabil. Karyawan mulai mencari peluang

pekerjaan baru seiring kembalinya pertumbuhan dan pasar tenaga kerja yang mulai meningkat.

Tingkat *turnover* karyawan secara global yang paling tajam terjadi pada tahun 2014, dengan pertumbuhan terbesar terjadi pada tahun tersebut. Selain itu, rata-rata rasio *turnover* dalam waktu lima tahun ke depan akan meningkat menjadi 23,4% dan *turnover* akan meningkat lebih cepat di negara berkembang daripada di negara maju (Laporan Hasil Survei *Hay Group*, 2019).

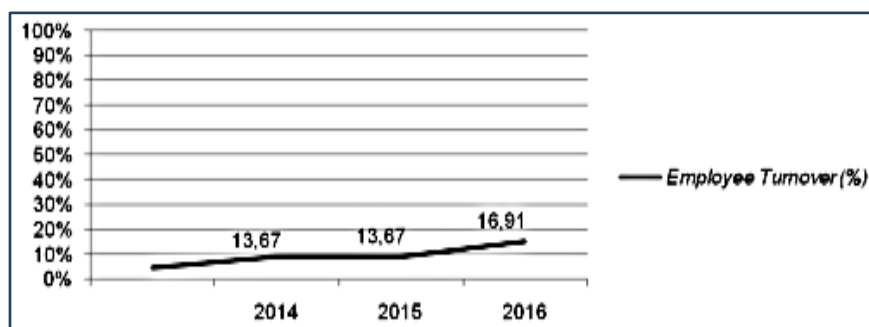
Dalam beberapa tahun terakhir, para peneliti melakukan studi tentang *turnover* yang menemukan bahwa kasus *turnover* terus meningkat di berbagai sektor industri di dunia (Monte, 2017; Mihaljov, 2016). Tabel 1.1 menunjukkan laporan mengenai tingkat *turnover* berdasarkan industri dari *CompData Surveys* pada *Salary.com* (2018). Informasi telah diambil dari survei tahunan yang dilakukan pada 30.000 organisasi besar dunia di berbagai sektor industri.

Tabel 1.2
Total Turnover Rate 2016

<i>Industry</i>	<i>Turnover Rate</i>
<i>Banking and Finance</i>	18.6 %
<i>Insurance</i>	12.2 %
<i>Manufacturing and Distribution</i>	16.0 %
<i>Not For Profit</i>	15.7 %
<i>Services</i>	16.8 %
<i>Utilities</i>	8.8 %
<i>Healthcare</i>	12,4%

Sumber : *CompData Survey* (2018)

Asmara (2017) melakukan penelitian terkait tingginya nilai *turnover* pada salah satu industri kesehatan di Indonesia, objek penelitiannya adalah Rumah Sakit Bedah Surabaya. Penelitian yang dilakukan di Rumah Sakit Bedah Surabaya tersebut menunjukkan adanya peningkatan *turnover* pada tahun 2014 hingga 2016, sebesar 13,67% pada tahun 2014, kemudian meningkat sebesar 13,69% pada tahun 2015, dan meningkat lagi sebesar 16,91% pada tahun 2016.



Gambar 1.2 Tren Kenaikan Nilai *Employee Turnover* di Rumah Sakit Bedah Surabaya Tahun 2014-2016

Sumber: Manajemen SDM Rumah Sakit Bedah Surabaya (2016)

Berdasarkan Gambar 1.3 dapat diketahui nilai *turnover* karyawan di Rumah Sakit Bedah Surabaya mengalami kenaikan selama tiga tahun terakhir. Nilai *turnover* Rumah Sakit Bedah Surabaya di tahun 2014 adalah sebesar 13,67%, kemudian meningkat sebesar 13,69% pada tahun 2015, dan meningkat lagi sebesar 16,91% pada tahun 2016. Nilai *turnover* selama tiga tahun terakhir masih berada di bawah standar indikator mutu Rumah Sakit Bedah Surabaya yaitu sebesar 20%.

Namun, *turnover* yang semakin meningkat akan berbahaya bagi keberlangsungan organisasi dan dapat mengurangi produktivitas organisasi

(Oni-Eseleh, 2020). Nilai *turnover* yang terus meningkat akan menyebabkan kerugian bagi Rumah Sakit Bedah Surabaya. Salah satu dampak dari *turnover* yang tinggi adalah adanya biaya *financial* terkait dengan *turnover* karyawan seperti biaya untuk rekrutmen dan *training* karyawan baru. Ada pula pemborosan biaya yang digunakan untuk orientasi, lembur, dan pengawasan. Selain itu, terdapat biaya *non-financial* seperti hilangnya produktivitas dan menurunnya kualitas pelayanan.

Permasalahan mengenai *turnover* juga dialami oleh perusahaan di Indonesia yang bergerak pada bidang distribusi oli dan suku cadang kendaraan bermotor, yaitu PT Putra Mustika Prima Bandung (Syauqi *et al.*, 2020). Hasil wawancara dengan Manajer HRD (*Human Resource Development*) diketahui bahwa organisasi ini juga tidak luput dari persoalan *turnover*. Tingginya *turnover* PT Putra Mustika Prima Bandung ditunjukkan dari data jumlah karyawan keluar tahun 2017-2019, seperti pada Tabel 1.2:

Tabel 1.3
Turnover Rate PT Putra Mustika Prima Bandung 2017-2019

Tahun	Presentase Karyawan Keluar
2017	16,67%
2018	21,62%
2019	12,5%

Sumber : HRD PT Putra Mustika Prima Bandung (2019)

Data pada Tabel 1.2 menunjukkan bahwa tingkat *turnover* PT Putra Mustika Prima Bandung terbilang tinggi. Hal ini sesuai dengan pendapat Sakinah (2008) menyatakan bahwa jika tingkat *turnover* lebih dari 10% pertahun maka tingkat *turnover* organisasi tersebut dinyatakan tinggi.

Selain itu, dalam sebuah penelitian yang dilakukan oleh Tampubolon dan Sagala (2020) pada divisi Pabrik Minyak Kelapa Sawit di PT Bangkit Giat Usaha Mandiri menunjukkan adanya peningkatan *turnover* karyawan dari tahun 2017-2018. Tabel 1.4 adalah data intensi keluar kerja dari PT. Bangkit Giat Usaha Mandiri pada tahun 2017 – 2019 :

Tabel 1.4
Intensi Keluar Kerja PT Bangkit Giat Usaha Mandiri pada Divisi Pabrik Minyak Kelapa Sawit tahun 2017-2019

Tahun	Turnover Rate
2017	11%
2018	20%
2019	18%

Sumber : Divisi SDM PT. Bangkit Giat Usaha Mandiri (2019)

Dari data pada Tabel 1.5 diketahui bahwa PT. Bangkit Giat Usaha Mandiri mempunyai tingkat intensi keluar kerja yang bisa terbilang cukup tinggi di tahun 2017 –2019, pada tahun 2017 mencapai 11%, lalu di tahun 2018 naik menjadi 20%, dan ditahun 2019 pada periode Januari sampai September turun menjadi 18%. Puncak tertinggi terdapat pada tahun 2018 dimana tingkat presentase meningkat sampai 20%. Hasil ini dikatakan tinggi karena standar *turnover* karyawan dalam suatu organisasi yang dikatakan normal adalah 10% dan dalam satu tahun tidak boleh melebihi dari 10% (Satwari *et al.*, 2016; Putra dan Utama, 2018).

. Begitu pula dengan industri perbankan dan jasa keuangan yang senantiasa mengalami peningkatan *turnover* baik secara global maupun nasional, meliputi: perubahan dan pergantian karyawan dari organisasi,

ataupun mengundurkan diri dari pekerjaannya atas keinginan sendiri. Intensi keluar kerja merupakan masalah yang sangat serius bagi organisasi, karena fokus kerja karyawan akan terganggu pada saat karyawan berniat pindah bekerja ke tempat lain.

Zhang (2016) menjelaskan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi intensi keluar kerja karyawan seperti: (1). Aspek personal (umur, jenis kelamin, pendidikan, status); (2). Aspek organisasi (ukuran organisasi, gaji, promosi, pelatihan, sikap kerja individu); dan (3) Aspek sosial ekonomi (transportasi, tempat tinggal, biaya hidup, fasilitas kesehatan dan pendidikan).

Fenomena intensi keluar kerja disadari benar oleh para akademisi maupun praktisi. Setiap tahunnya sekitar 10-12 persen kasus *turnover* terjadi di Indonesia. Banyaknya organisasi-organisasi baru yang didirikan, turut memberikan angin segar kepada para karyawan untuk mencoba sebuah peruntungan baru. Berkembangnya jumlah usaha-usaha waralaba dan bisnis *online*, turut mendorong intensi keluar kerja karyawan pada suatu organisasi (Melky, 2015).

Intensi keluar kerja akan menyebabkan kerugian yang sangat besar bagi organisasi, karena menyebabkan pengeluaran biaya yang sangat besar bagi organisasi untuk mencari pengganti karyawan yang keluar (Ratmawati *et al.*, 2020). Secara global Intensi keluar kerja bisa terjadi dimana saja baik lingkungan industri manufaktur maupun industri jasa. Menurut data dari *Compdata Survey* pada *Salary.com* (2018), industri perbankan dan jasa

keuangan memiliki tingkat *turnover* 18,6 persen dan merupakan salah satu kasus *turnover* yang tertinggi di antara semua industri di dunia.

Ada sejumlah faktor yang memengaruhi Intensi keluar kerja karyawan, diantaranya termasuk gaji, fasilitas, peluang karir, supervisi, hubungan, pekerjaan, fleksibilitas kerja, dan lokasi kerja (Saragih, 2016). Sejumlah faktor termasuk salah satunya tingkat kompensasi yang menyebabkan tingkat *turnover* relatif lebih tinggi pada industri perbankan dan jasa keuangan jika dibandingkan dengan industri lain (*Small Business-Chron.com*, 2016). Berikut data tingkat *turnover* yang diambil berdasarkan industri perbankan dan jasa keuangan setiap negara:

Tabel 1.5
***Turnover Rate* Industri Jasa Keuangan di beberapa Negara Dunia**

No	Nama Negara	<i>Turnover Rate</i>				
		2014	2015	2016	2017	2018
1.	Amerika	1,10%	1,30%	0,80%	1,20%	1,20%
2.	Inggris	0.90%	-4.20%	0.50%	7.70%	4.30%
3.	Germany	2.10%	1.40%	0.00%	6.30%	2.20%
4.	Francis	-0.60%	0.00%	0.10%	6.50%	3.10%
5.	Italy	-0.10%	0.70%	0.60%	5.50%	2.40%

Sumber : *Job Openings And Labor Turnover* (2016)

Berdasarkan data pada Tabel 1.2 dapat kita lihat bahwa pada industri jasa keuangan di Amerika memiliki tingkat *turnover* yang rendah dan relatif lebih stabil. Berbeda dengan negara-negara lain yang berada di Benua Eropa, yaitu : Inggris dan Jerman, dengan tingkat *turnover* cenderung meningkat dan tidak stabil, pada satu sisi di Perancis dan Italia mengalami peningkatan jumlah karyawan yang sangat tinggi sehingga *turnover* menjadi minus, namun disisi lain jika kita lihat pada Tabel 1,2 di atas, *turnover* di negara-

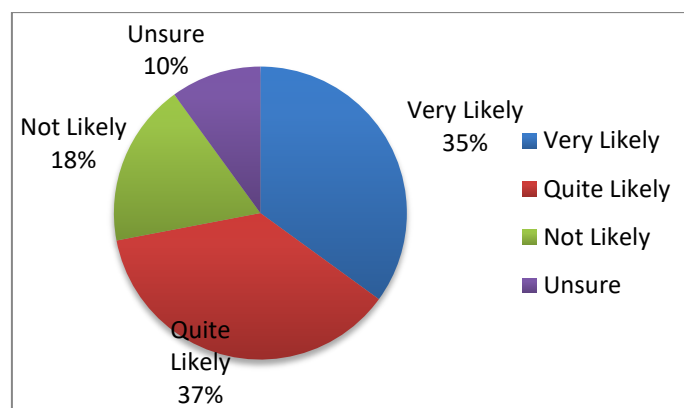
negara tersebut meningkat lebih dari 5% dalam 2 tahun terakhir, artinya pada industri jasa keuangan di setiap negara yang berbeda menunjukkan turnover yang tidak stabil dan masing-masing memiliki masalah terkait dengan *turnover*.

The Economist Newspaper (2018), merilis hasil survei yang dilakukan oleh Gallup (2017) yang menunjukkan bahwa hampir 50% atau setengah dari seluruh populasi karyawan bank di Amerika Serikat memiliki keinginan untuk meninggalkan pekerjaan. Selain itu hasil survei yang telah dilakukan oleh *Marketeers*, salah satu website berita yang berfokus pada bidang bisnis dan marketing di Indonesia melaporkan bahwa hanya sebanyak 25% karyawan bank yang loyal dan terlibat sepenuhnya dengan organisasi tempat mereka bekerja.

Berikutnya dari hasil survei 2015 yang dilakukan oleh *Mercer Talent Consulting dan Information Solution*, organisasi konsultan SDM global yang menjadi mitra SWA, melaporkan bahwa tingkat intensi keluar kerja karyawan di Indonesia dari seluruh industri masih tinggi yakni 8,4%, tertinggi terjadi di sektor perbankan, yakni 16%. Dalam survei terhadap karyawan yang bekerja di industri perbankan dan jasa keuangan di Indonesia ditemukan bahwa hanya 10% dari semua karyawan sebagai responden yang berencana untuk tetap bertahan dengan pekerjaan saat ini untuk jangka panjang. Sedangkan, 42% responden mengatakan mereka akan terbuka untuk peluang baru dan 48% aktif mencari peluang baru dan berniat untuk meninggalkan organisasi (*Michael Page Indonesia*, 2015).

Van Den Heuvel *et al.* (2017) menyebutkan bahwa karyawan dengan intensi keluar kerja sudah tidak fokus dalam bekerja dan hati dan jiwanya sudah tidak berada di organisasi tersebut dan tinggal menunggu bom waktu untuk pindah kerja ke organisasi lain. Setiap organisasi pasti mengharapkan karyawannya bekerja dengan baik, organisasi mengharapkan karyawannya fokus bekerja di organisasi dengan mencurahkan segenap kemampuannya, pengetahuannya, keahliannya dan waktunya.

Berikut laporan *Michael Page* Indonesia (2015) terkait intensi keluar kerja pada karyawan yang bekerja di industri perbankan dan jasa keuangan dalam kurun waktu 12 bulan ke depan.



Gambar 1.3 Employee Intensi Turnover in the next 12 months

Sumber : *Michael Page* Indonesia (2015)

Intensi keluar kerja karyawan adalah keinginan karyawan untuk melakukan pengunduran diri permanen secara sukarela (*voluntary*) dari suatu organisasi. Dari Gambar 1.4 dapat kita simpulkan bahwa di Indonesia, hampir tiga perempat (72%) responden dari Laporan *Michael Page* Indonesia (2015) yang menyatakan bahwa mereka berniat untuk mengubah pekerjaan mereka

dalam 12 bulan ke depan untuk mencari peluang. Data tersebut mengungkapkan tingginya tingkat intensi keliar karyawan di Indonesia.

Dari hasil survei yang dilakukan oleh *Mercer Talent Consulting dan Information Solution* (2015), organisasi konsultan SDM global yang menjadi mitra SWA, tingkat *turnover* karyawan di Indonesia dari seluruh industri masih tinggi yakni berada di 8,4%, dan yang tertinggi terjadi di sektor perbankan, yakni 16%. Bank adalah salah satu industri perbankan dan jasa keuangan yang ada di Indonesia, dimana setiap tahun terjadi kasus *turnover* yaitu pergantian, pemberhentian atau karyawan berhenti, tidak hanya pada bank-bank swasta saja melainkan juga pada bank BUMN.

Salah satu indikasi meningkatnya kasus *turnover* pada Bank BUMN di Indonesia adalah adanya iri hati yang dirasakan dikarenakan adanya rangkap jabatan dari Direksi BUMN sebagai komisaris, adanya perbedaan gaji antara satu karyawan dengan yang lainnya. Seperti kasus yang terjadi beberapa waktu yang lalu, dimana Direksi BUMN merangkap sebagai komisaris, yang menimbulkan iri hati dikarenakan perbedaan gaji yang diterima.

Berly Martawardaya (2015), *Ekonom Institute for Development of Economics and Finance* menilai adanya rangkap jabatan di Bank BUMN tersebut menimbulkan iri hati. Berly mengungkapkan bahwa, “fungsi Direktur Utama adalah mengawasi anak organisasi yang di pimpinnya. Namun untuk merangkap dan menjabat komisaris dalam waktu yang bersamaan ini tidak diperlukan di BUMN. Dengan melihat kasus yang terjadi di lingkungan internal Bank BUMN tersebut, kondisi ini mencerminkan ketidakadilan”. Oleh karena itu, Berly menghimbau kepada Menteri BUMN

untuk dapat membatasi jabatan bagi seseorang untuk memimpin di organisasi BUMN (Majalah Merdeka, 2019).

Robert Walters (2019), konsultan rekrutmen profesional spesialis terkemuka dunia mengatakan ada 5 alasan utama karyawan Bank mengundurkan diri, diantaranya adalah:

- 1) Terbatasnya pertumbuhan di organisasi, dimana karyawan profesional memiliki keinginan kuat untuk selalu tumbuh dan berkembang di dalam sebuah organisasi.
- 2) Merasa gaji rendah, dimana karyawan dapat dengan mudah membandingkan dengan penghasilan rekan seprofesinya dari organisasi lain, yang memudahkan mereka dalam menilai bagaimana organisasinya menghargai mereka.
- 3) Sudah tidak tertantang lagi, banyak karyawan yang baik tidak ingin sekedar bekerja, mereka ingin terlibat dengan pekerjaannya secara mendalam namun hal tersebut tidak dirasakan lagi.
- 4) Merasa diremehkan, banyak diantara para karyawan yang menginginkan pengakuan atas pekerjaan mereka. Ketika organisasi mengabaikan prestasi karyawannya, mereka tidak segan untuk mencari organisasi yang mau mengapresiasi hasil pekerjaannya.
- 5) Budaya organisasi tidak lagi sejalan, karena setiap karyawan memiliki preferensinya masing-masing terhadap budaya organisasi yang membuatnya nyaman.

Karyawan perbankan di Indonesia menghadapi berbagai polemik untuk bisa benar-benar mengundurkan diri dari pekerjaannya, yaitu: karyawan tetap

bekerja secara profesional karena masih mendapatkan gaji dari organisasi perbankan sehingga karyawan bekerja hanya untuk menggugurkan kewajibannya sebagai pekerja walaupun tidak sesuai dengan hati nuraninya; karyawan masih bertahan karena terlilit utang, sehingga tetap bekerja secara profesional sambil mencari cara untuk melunasi utangnya meskipun sebenarnya niat mengundurkan diri sudah bulat (Setiawan *et al.*, 2021).

Menurut Rusdi *et al.* (2012) faktor dari intensi keluar kerja karyawan pada Bank di Indonesia diantara lain seperti: nilai dari pekerjaan itu sendiri, keamanan kerja, besarnya tanggung jawab yang diemban, gaji yang diterima, serta kehidupan pribadi dari karyawan. Bank Badan Usaha Milik Negara (BUMN) di Indonesia memiliki permasalahan terkait peningkatan *turnover* karyawan. Untuk menjaga kinerja karyawan agar tetap efektif dan efisien dalam bekerja, maka intensi keluar kerja karyawan harus ditekan. Tabel 1.6 merupakan data *turnover* Bank BUMN di Indonesia selama 5 tahun terakhir:

Tabel 1.6

Turnover Rate Bank BUMN di Indonesia 2019

No	Bank BUMN	Turnover Rate				
		2014	2015	2016	2017	2018
1.	BRI	1,36%	1,18%	1,11%	1,22%	2,97%
2.	BNI	3,20%	3,00%	2,70%	3,42%	4,76%
3.	BTN	3,04%	4,24%	2. 63%	2,27%	2,26%
4.	Bank Mandiri	3,00%	3,19%	4,84%	5,92%	6,50%

Sumber : *Annual Report* BRI, BNI, Bank Mandiri, dan BTN

Data tahun 2019 dari *Annual Report* Bank BUMN tersebut menjelaskan bahwa terdapat empat bank yang menjadi bagian dari Badan Usaha Milik Negara (BUMN), yaitu : Bank Rakyat Indonesia (BRI), Bank Negara Indonesia (BNI), Bank Mandiri, dan Bank Tabungan Negara (BTN). Jika

melihat data pada Gambar 1.5, terlihat jumlah *turnover* yang terus meningkat dari tahun 2014 sampai 2018 pada Bank BUMN di Indonesia.

Setiap provinsi yang ada di Indonesia pun mengalami tingkat *turnover* yang sesuai dengan keadaan dari daerah masing-masing. Dalam hal ini untuk membatasi objek penelitian di ambillah satu provinsi sebagai objek terkait *turnover*. Di Provinsi Sulawesi Barat juga terdapat tingkat *turnover* sendiri, namun *turnover* provinsi adalah milik provinsi sendiri berbeda dengan *turnover* secara nasional. Tabel 1.7 merupakan data *turnover* di Provinsi Sulawesi Barat berdasarkan Kabupaten

Tabel 1.7
***Turnover Rate* Kabupaten Sulawesi Barat**

No	Nama Kabupaten	<i>Turnover Rate</i>				
		2014	2015	2016	2017	2018
1.	Majene	2,06%	5,51%	5,51%	3,51%	3,77%
2.	Polewali Mandar	2,98%	3,66%	3,66%	3,94%	3,17%
3.	Mamasa	2,27%	1,92%	1,92%	2,60%	2,99%
4.	Mamuju	1,03%	3,78%	3,78%	2,40%	2,63%
5.	Pasang Kayu	2,15%	1,44%	1,44%	3,29%	3,94%
6.	Mamuju Tengah	-	2,92%	2,92%	2,78%	2,63%
7.	Sulawesi Barat	2,08%	3,35%	3,33%	3,21%	3,16%

Sumber : Badan Pusat Statistik Indonesia (2020)

Berdasarkan Tabel 1.7, tingkat *turnover* masing-masing Kabupaten di Provinsi Sulawesi Barat dapat dikatakan tinggi. Tingkat *turnover* di Provinsi Sulawesi Barat tidak pernah kurang dari 2%. Dan setiap tahunnya sejak 2015 tidak pernah turun dibawah 3% dan puncaknya pada tahun 2015 tingkat *turnover* mencapai 3,35%. dan mulai mengalami penurunan. Artinya elemen yang ada di Provinsi berusaha untuk mengurangi tingkat *turnover* yang ada. Intensi keluar kerja nantinya dapat berakibat pada kejadian *turnover* yang

sebenarnya. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa semakin rendah intensi keluar kerjanya, maka akan semakin rendah pula angka *turnover* yang terjadi, begitupun sebaliknya (Pawesti dan Wikansari, 2019).

Berdasarkan data dan penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa baik tingkat global, nasional dan regional intensi keluar kerja merupakan masalah yang akan terus terjadi di organisasi. Pengukuran intensi keluar kerja akan menghasilkan suatu ukuran yang menunjukkan seberapa kuat intensi seseorang untuk keluar dari organisasi tempatnya bekerja. Sesuai dengan pendapat Fishbein dan Ajzen (1975) bahwa intensi merupakan prediktor tunggal dari perilaku yang akan dilakukan oleh seseorang. Sehingga setiap organisasi harus memperhatikan karyawannya agak merasa puas dan senang bekerja dalam organisasi tersebut.

Banyak faktor yang mengakibatkan peningkatan intensi keluar kerja karyawan, namun dalam hal ini seringkali yang terjadi adalah iri hati dengan rekan kerja, ketidakadilan yang diterima dalam bekerja, lingkungan kerja yang memicu emosi negatif karyawan. Sehingga sebagai pemimpin harus mengerti secara menyeluruh terkait apa yang terjadi dengan karyawannya untuk dapat menekan intensi keluar kerja. Dan dengan tingkat *turnover* yang tinggi di tingkat regional maka dirasa perlu kajian terkait dengan *turnover* secara mendalam dengan mendalami objek yang akan diteliti.

Salah satu contoh kasus pada Industri Keuangan BUMN seperti yang dilansir dalam berita *Financial BUMN WORLD*, intensi keluar kerja meningkat karena adanya faktor iri hati di tempat kerja (iri hati di tempat kerja) di antara karyawan. Sebagian dari mereka menilai mereka bekerja lebih

berat dibandingkan dengan karyawan lainnya. Permasalahan itu terjadi karena adanya kekeliruan dengan pembagian tugas di antara karyawan. Adapun masalah lain adalah jenjang karier tidak jelas sehingga sebagian karyawan merasa diperlakukan tidak adil (*perception of injustice*) dengan adanya *reward* dan *salary*, serta promosi jabatan yang dirasa tidak sesuai dengan jenjang karir.

Salah satu bank BUMN yang berada di Kota Ambon. Kompas.com (2017) melaporkan adanya kasus iri hati yang menimbulkan emosi negatif berupa penganiayaan terhadap rekan kerjanya. Hal tersebut disebabkan karena karyawan merasa malu bila dibandingkan dengan rekan kerja yang lebih sukses, kemudian muncul rasa minder ketika berada dalam satu acara yang mempertemukan subjek dengan rekan kerja yang lebih sukses. Kasus tersebut menunjukkan bahwa iri hati mempengaruhi emosi negatif karyawan, akhirnya memunculkan keinginan untuk memperoleh apa-apa yang diperoleh oleh rekan kerjanya, dan apabila keinginannya tersebut terhambat dan tidak tercapai maka akan menimbulkan kekecewaan dan rasa fustasi.

Selain itu berdasarkan data dari *Reg-Tech Company* (2017), adanya kesenjangan upah pada karyawan yang bergerak di sektor perbankan menjadi pemicu terjadinya perselisihan, bahkan sampai mogok kerja dan berniat untuk berhenti bekerja. Laporan tersebut menjelaskan bahwa terjadinya kesenjangan soal upah yang memicu rasa iri hati dan ketidakadilan terutama bagi karyawan lama, sebab kenaikan gaji hanya diberlakukan bagi karyawan baru yang memiliki *Key Performance Indicators* (KPI) bagus, yakni untuk kategori KPI 3, 4, dan 5. Bambang mencontohkan kenaikan fantastis

dinikmati karyawan kategori KPI 5 dengan kenaikan upah sebesar 6 persen. Karyawan kategori KPI 4 beroleh kenaikan upah sebesar 2,5 persen, sementara gaji karyawan KPI 3 hanya naik 1 persen.

Kenaikan itu di luar biaya penyesuaian kebutuhan hidup (*cost of living adjustment-Cola*). Kenaikan itu dinilai tak adil. Pasalnya, sekitar 60 persen karyawan masuk kategori karyawan KPI 3. Sementara karyawan KPI 4 hanya sebanyak 10 persen dari total jumlah karyawan. Sedangkan karyawan KPI 5 setingkat manajer sebanyak 5 persen. Demikian juga dengan pemberian bonus. Dibandingkan dengan tahun sebelumnya, bonus tahun ini berkurang hingga 65 persen.

Berdasarkan pengamatan karyawan, kinerja organisasi dalam kondisi baik. Karenanya, serikat pekerja mengusulkan untuk karyawan kategori KPI 4 yang semula ditawarkan 2,75 persen kali gaji menjadi 4 kali lipat, KPI 3 yang semula 1,3 persen kali gaji menjadi 3 kali gaji, dan KPI 2 yang semula 0,5 persen kali gaji menjadi 1,5 kali gaji. Selain itu, kenaikan dengan selisih yang sama berlaku untuk karyawan kontrak dengan mempertimbangkan masa kerja dan karyawan dalam masa persiapan pensiun yang belum berakhir masa kerjanya sampai dengan 31 Desember 2008. Jadi diperlukan keadilan bagi seluruh staf terutama soal pembagian upah.

Organisasi adalah tempat dimana berkumpulnya antara individu satu dengan yang lainnya dalam melakukan aktivitas berkerja. Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur penting dalam sebuah organisasi demi untuk keberlangsungan organisasi tersebut, sehingga berkembang atau tidaknya suatu organisasi bergantung terhadap peran yang dilakukan oleh

sumber daya manusia yang berada di dalamnya. Sehebat apapun peranan mesin, alat, dan sarana kerja lainnya yang di miliki oleh organisasi tidak akan ada artinya jika tidak adanya peran dari fungsi kerja manusia di dalamnya. Hal demikian terjadi dikarenakan peran manusia yang memiliki kemampuan berupa pikiran dan juga tenaga memiliki fungsi dalam melakukan sesuatu yang bermanfaat bagi organisasi.

Interaksi yang ada dapat terjadi secara positif maupun negatif. Dalam interaksi yang positif, manusia akan menempatkan kebaikan terhadap manusia lainnya, dan terjadi lingkungan positif untuk saling mendukung dan memberikan saran serta masukan antara yang lain. sehingga karyawan yang bekerja dalam lingkungan yang dirasa ideal, sehingga karyawan dapat berpikir untuk bertahan dalam waktu yang lebih lama. sedangkan interaksi yang negatif antara sesama manusia dapat menimbulkan sisi emosi yang tidak baik, seperti iri hati dengan rekan kerja, adanya ketidakadilan, dll. sehingga pengaruh terhadap karyawan menjadi negatif dikarenakan lingkungan yang tidak sehat, sehingga berpikir bahwa pilihan satu-satu satunya adalah keluar dari pekerjaan atau pindah mencari pekerjaan yang memiliki lingkungan yang lebih baik.

Dalam pengaturan interaksi inilah yang nantinya akan mengakibatkan dampak yang berbeda, baik dampak positif maupun negatif. Proses pengaturan dalam hal ini berkait erat dengan manajer personalia sebuah organisasi dan memiliki porsi yang besar dalam pengaturan sumber daya manusia yang dimiliki organisasi tersebut. Dalam interaksi ini organisasi

tidak akan selalu mengalami hal yang positif dalam pengaturannya, banyak hal yang akan terjadi

Dampak dari interaksi ini dapat melibatkan seluruh sumber daya yang ada. Kemajuan serta kemunduran sebuah organisasi dapat pula dilihat dalam hal ini, karena dampak positif dan negatif dari interaksi ini akan berpengaruh kepada kemajuan dan kemunduran itu sendiri. Sehingga dirasa perlu pengaturan yang demikian agar tercipta hubungan yang baik antara individu satu dengan yang lainnya, baik atasan kebawahan ataupun sebaliknya.

Dampak positif memungkinkan organisasi akan mendapatkan dampak yang besar dengan loyalitas sumber daya manusia yang berkerja dan terikat didalamnya. Dampak positif ini secara tidak langsung mempengaruhi kinerja karyawan untuk lebih maju dan lebih baik. Sehingga positifitas dalam pengaturan organisasi dirasa perlu dengan cara keadilan, kesinambunga, dan lain-lain dalam pengaturan sumber daya yang dimiliki.

Dampak negatif memungkinkan organisasi akan kesulitan dalam menangani keadaan sumber daya yang dimilikinya. Apalagi jika dalam perjalanannya ada iri hati sosial di antara para karyawan, dari rasa cemburu antara individu yang satu dengan yang lain maka akan lahir emosi yang buruk dalam tubuh individu tersebut. dan berimplikasi pada keadaan yang terjadi selanjutnya. Sehingga dapat menimbulkan rasa yang lain antara sumber daya manusia yang ada, seperti persepsi ketidakadilan, iri hati, emosi negatif dan lain-lain, bahkan rasa untuk tidak bertahan dan berniat untuk meninggalkan organisasi karena keinginan untuk mencari tempat kerja yang lainnya.

1.2 Kesenjangan Penelitian

Di dalam penelitian ini ada beberapa kesenjangan dari iri hati di tempat kerja dan pengaruhnya terhadap intensi keluar kerja terkait konteks manajemen sumber daya manusia. Secara umum berdasarkan kajian literatur dari penelitian sebelumnya, maka diperoleh kesenjangan penelitian sebagai berikut:

1. Kurangnya isu-isu yang membahas tentang variabel iri hati di tempat kerja terkait konsekuensinya terhadap intensi keluar kerja secara komprehensif. Iri hati di tempat kerja merupakan anteseden intensi keluar kerja yang jarang diteliti dan masih minim jumlahnya jika dibandingkan dengan variabel anteseden lainnya, sehingga penulis tertarik melakukan eksplorasi lebih dalam terkait variabel iri hati di tempat kerja dan intensi keluar kerja dalam penelitian ini.
2. Kesenjangan secara teoritis model pada penelitian ini yaitu pengaruh iri hati di tempat kerja terhadap intensi keluar kerja yang dimediasi oleh variabel emosi negatif dan persepsi ketidakadilan diajukan karena jumlah yang minim secara langsung diteliti dan diuji langsung oleh peneliti sebelumnya (pengujian secara teoritis) terkait kedua variabel tersebut sebagai variabel mediasi.
3. Penelitian ini mencoba menutup kesenjangan yang masih terdapat inkonsistensi pengaruh dari penelitian-penelitian yang sudah dilakukan sebelumnya terkait dengan variabel iri hati di tempat kerja, emosi negatif dan persepsi ketidakadilan yang mempengaruhi tingkat intensi keluar

kerja. Dimana, dari penelitian sebelumnya terdapat perbedaan pandangan mengenai pengaruh iri hati di tempat kerja terhadap intensi keluar kerja.

4. Kurangnya eksplorasi terkait penyebab tingginya intensi keluar kerja pada industri keuangan dan perbankan di Indonesia, khususnya Bank BUMN (BRI, BNI, Bank Mandiri, BTN) di Provinsi Sulawesi Barat. Pada penelitian sebelumnya diketahui bahwa eksplorasi terhadap intensi keluar kerja mayoritas dilakukan pada industri kesehatan, industri manufaktur, dan industri pendidikan. Berdasarkan data sebelumnya mengungkapkan bahwa meningkatnya pengalaman iri hati di tempat kerja, emosi negatif, dan persepsi ketidakadilan pada karyawan menyebabkan tingginya intensi keluar kerja yang dapat merugikan organisasi.

1.3 Perumusan Masalah

Dari latar belakang dan kesenjangan penelitian di atas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah peningkatan intensi keluar kerja pada karyawan yang cenderung tidak stabil pada berbagai industri, khususnya industri jasa keuangan dan perbankan. Berdasarkan kajian literatur dari penelitian sebelumnya ditemukan bahwa tingginya intensi keluar kerja karyawan disebabkan karena peningkatan iri hati di tempat kerja, emosi negatif, dan persepsi ketidakadilan yang dirasakan oleh karyawan. Oleh karena itu bagi penulis, penting untuk mengkaji lebih dalam tentang pengaruh iri hati di tempat kerja terhadap intensi keluar kerja dengan mediasi variabel negatif emosi dan persepsi ketidakadialn. Penting memahami hubungan pengaruh variabel tersebut serta dampak relasionalnya terhadap perilaku

karyawan agar tidak merugikan organisasi. Selain itu, variabel anteseden dari intensi keluar kerja yaitu iri hati di tempat kerja yang dimediasi oleh variabel emosi negatif dan persepsi ketidakadilan di dalam penelitian ini juga harus divalidasi lebih lanjut terkait konsekuensi ketiganya terhadap intensi keluar kerja agar mendapat kesahihan (kevalidan) hasil penelitian dari permasalahan yang ada, sehingga pada akhirnya diharapkan penelitian ini dapat digeneralisir dan relevan terhadap konteks di Indonesia.

1.4 Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan di atas, maka pertanyaan penelitiannya antara lain sebagai berikut:

- a. Apakah ada pengaruh iri hati di tempat kerja terhadap persepsi ketidakadilan pada karyawan Bank BUMN di Provinsi Sulawesi Barat ?
- b. Apakah ada pengaruh iri hati di tempat kerja terhadap emosi negatif pada karyawan Bank BUMN di Provinsi Sulawesi Barat ?
- c. Apakah ada pengaruh iri hati di tempat kerja terhadap intensi keluar kerja pada karyawan Bank BUMN di Provinsi Sulawesi Barat ?
- d. Apakah ada pengaruh emosi negatif terhadap intensi keluar kerja pada karyawan Bank BUMN di Provinsi Sulawesi Barat ?
- e. Apakah ada pengaruh persepsi ketidakadilan terhadap intensi keluar kerja pada karyawan Bank BUMN di Provinsi Sulawesi Barat ?
- f. Apakah emosi negatif memediasi pengaruh antara iri hati di tempat kerja terhadap intensi keluar kerja pada karyawan Bank BUMN di Provinsi Sulawesi Barat ?

- g. Apakah persepsi ketidakadilan memediasi pengaruh antara iri hati di tempat kerja terhadap intensi keluar kerja pada karyawan Bank BUMN di Provinsi Sulawesi Barat ?

1.5 Tujuan Penelitian

Tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Menguji dan menganalisis pengaruh iri hati di tempat kerja terhadap Emosi negatif pada karyawan Bank BUMN di Provinsi Sulawesi Barat
- b. Menguji dan menganalisis pengaruh iri hati di tempat kerja terhadap persepsi ketidakadilan pada karyawan Bank BUMN di Provinsi Sulawesi Barat
- c. Menguji dan menganalisis pengaruh iri hati di tempat kerja terhadap intensi keluar kerja pada karyawan Bank BUMN di Provinsi Sulawesi Barat
- d. Menguji dan menganalisis pengaruh emosi negatif terhadap intensi keluar kerja pada karyawan Bank BUMN di Provinsi Sulawesi Barat
- e. Menguji dan menganalisis pengaruh persepsi ketidakadilan terhadap intensi keluar kerja pada karyawan Bank BUMN di Provinsi Sulawesi Barat
- f. Menguji dan menganalisis pengaruh emosi negatif dalam memediasi iri hati di tempat kerja terhadap intensi keluar kerja pada karyawan Bank BUMN di Provinsi Sulawesi Barat
- g. Menguji dan menganalisis pengaruh persepsi ketidakadilan dalam memediasi iri hati di tempat kerja terhadap intensi keluar kerja pada karyawan Bank BUMN di Provinsi Sulawesi Barat

1.6 Kebaharuan Penelitian

Pertama, penelitian ini mencoba menutup *gap* (*address gaps in knowledge*) atau kesenjangan terhadap penelitian-penelitian sebelumnya berkenaan dengan perbedaan dari temuan hasil penelitian terkait pengaruh variabel asteseden dari intensi keluar kerja, yaitu: iri hati di tempat kerja, emosi negatif, dan persepsi ketidakadilan, serta konsekuensinya terhadap intensi keluar kerja pada karyawan Bank BUMN di Provinsi Sulawesi Barat.

Kedua, penelitian ini mencoba untuk memperluas cakupan penelitian (*expand knowledge*) dengan mengajukan dua variabel penelitian sebagai kebaharuan dalam penelitian. yaitu dengan memasukkan variabel emosi negatif dan persepsi ketidakadilan sebagai variabel mediasi, dimana dari kajian literatur sebelumnya yang dilakukan penulis belum ada penelitian yang menggunakan dua variabel mediasi yaitu emosi negatif dan persepsi ketidakadilan dalam penelitian terkait pengaruh iri hati di tempat kerja terhadap intensi keluar kerja pada karayawan Bank BUMN di Indonesia khususnya di Provinsi Sulawesi Barat.

Ketiga, penelitian mengenai intensi keluar kerja ini adalah penelitian pertama yang dilakukan penulis pada industri perbankan dan jasa keuangan khususnya pada karyawan Bank BUMN di Provinsi Sulawesi Barat.

Keempat, berdasarkan hasil riset ditemukan bahwa penelitian terkait iri hati di tempat kerja masih sangat jarang dilakukan di Indonesia, khususnya di Provinsi Sulawesi Barat. Topik mengenai iri hati di tempat kerja merupakan topik baru yang akan diteliti pada industri perbankan di Provinsi Sulawesi Barat terkait konsekuensinyabterhadap intensi keluar kerja.

1.7 Kontribusi Penelitian

Kontribusi penelitian ini secara umum ialah memberikan kontribusi pada ilmu pengetahuan (*contribute to knowledge*), khususnya kontribusi dalam teori iri hati di tempat kerja, emosi negatif, dan persepsi ketidakadilan yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia (MSDM). Dalam konteks ini adalah upaya menekan atau meminimalkan intensi keluar kerja karyawan khususnya para karyawan bekerja di lingkungan Bank BUMN di Provinsi Sulawesi Barat. Disisi lain, penelitian ini memiliki kontribusi teoritis, kontribusi praktis dan kontribusi untuk menjadi rujukan untuk penelitian lebih lanjut.

Pertama, kontribusi teoritis, hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberi kontribusi terhadap ilmu pengetahuan, khususnya yang berkaitan dengan teori Manajemen Sumber Daya Manusia, berkenaan pada kajian iri hati di tempat kerja, emosi negatif, persepsi ketidakadilan, dan intensi keluar kerja. Selain itu, penulis berharap hasil dari penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai acuan referensi pada penelitian selanjutnya dalam menganalisis faktor penyebab terjadinya intensi keluar kerja di lingkungan organisasi untuk menekan intensi keluar kerja pada karyawan.

Kedua, kontribusi praktis, hasil dari penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi organisasi dalam membuat kebijakan berkenaan intensi keluar kerja, dan diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan kajian dan pertimbangan bagi organisasi berkaitan dengan pengelolaan sumber daya manusia, khususnya untuk mengantisipasi peningkatan iri hati di tempat kerja, dan emosi negatif, dan persepsi ketidakadilan pada karyawan untuk

meminimalkan terjadinya intensi keluar kerja karyawan di lingkungan organisasi dan memberikan rekomendasi bagi sistem organisasi dalam rangka menurunkan *turnover* karyawan.

Ketiga, Kontribusi untuk Penelitian selanjutnya, yaitu penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi dan bermanfaat untuk peneliti lain dalam melakukan penelitian selanjutnya berkenaan dengan isu-isu iri hati di tempat kerja, emosi negatif, persepsi ketidakadilan, intensi keluar kerja di lingkungan organisasi.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 *Grand Theory*

Menurut Berndt (1981), intensi adalah pernyataan yang mendasari perilaku tertentu dari individu. Intensi menandakan indikasi yang akurat dari perilaku selanjutnya (Alam dan Mohammad, 2010). Dengan demikian intensi menjadi hal yang penting untuk dipelajari karena dapat memberikan indikasi yang berguna pada persepsi dan penilaian seseorang. (Mobley, 1977; Jha, 2014).

Turnover karyawan yang tinggi memiliki dampak negatif, dimana dalam jangka panjang kondisi ini merupakan indikasi buruk dan dapat mempengaruhi kinerja organisasi (Forbes Coaches Council, 2019). Untuk mengidentifikasi tingkat *turnover* karyawan, perusahaan dapat melakukan analisis kecenderungan niat untuk mengundurkan diri. *Turnover* karyawan diawali dengan munculnya niat untuk mengundurkan diri karena berbagai alasan (Forbes Coaches Council, 2019).

Istilah intensi keluar kerja menggambarkan kemungkinan seorang karyawan akan berhenti dari pekerjaannya dalam waktu dekat (Sousa-Poza dan Henneberger, 2004). Tett dan Meyer (1993) mendefinisikan intensi keluar kerja sebagai "keinginan sadar dan sengaja untuk meninggalkan organisasi, akan beralih pada pekerjaan lain dalam periode waktu tertentu. Dapat disimpulkan bahwa intensi keluar kerja adalah sikap awal yang

terencana dari karyawan untuk meninggalkan organisasi, sebelum benar-benar menunjukkan perilaku *turnover*.

Ngo-Henha (2017) mengungkapkan bahwa intensi keluar kerja karyawan mencerminkan sikap yang dimiliki seorang karyawan yang mempengaruhi organisasi. sikap dan perilaku karyawan di dalam organisasi adalah sesuatu yang sangat kompleks, dan karena itu diperlukan studi mendalam mengenai teori pendukung untuk memahami konsep intensi keluar kerja karyawan (Robbins dan Judge, 2015). Niat adalah sesuatu yang dapat memicu perilaku. yang umumnya menandakan indikasi yang akurat dari perilaku (Staffelbach, 2018). Sehingga sangat penting untuk mempelajari niat karena dapat memberikan manfaat indikasi persepsi dan penilaian seseorang, khususnya di dalam organisasi.

Intensi keluar kerja karyawan yang terus meningkat dalam beberapa tahun terakhir pada berbagai bidang, dan menjadi salah satu masalah yang serius bagi organisasi dan perusahaan (Chiat dan Panatik, 2019). Oleh karena itu, penulis berpendapat bahwa perlu adanya tinjauan komprehensif dalam mengeksplorasi antecedent dari intensi keluar kerja atau niat keluar kerja pada karyawan yang mempengaruhi perilaku karyawan untuk benar-benar meninggalkan pekerjaannya dan mencari alternatif pekerjaan lain.

Istilah niat berhenti bekerja, niat keluar kerja, *turnover intention*, *turnover intent*, *intention to leave* dan *intention to quit* adalah penamaan digunakan secara sinonim dalam berbagai literatur untuk menggambarkan niat atau kemungkinan bahwa seorang karyawan akan berhenti dari pekerjaannya dalam waktu dekat, dimana dalam penelitian ini disebut dengan

intensi keluar kerja. Tett dan Meyer (1993) mendefinisikan intensi keluar kerja sebagai kehendak yang disengaja untuk meninggalkan organisasi, dimana seorang individu akan mengubah pekerjaan dalam jangka waktu tertentu.

Lacity et al. (2008) menjelaskan bahwa intensi keluar kerja adalah sejauh mana seorang karyawan berencana untuk meninggalkan organisasi. Menurut Carmeli dan Weisberg (2006), intensi keluar kerja mengacu pada tiga elemen berikut: **Pertama**, pikiran untuk berhenti dari pekerjaan; **kedua**, niat untuk mencari pekerjaan lain; dan **ketiga**, niat untuk berhenti dari pekerjaannya

Beberapa artikel sebelumnya dari riset yang dilakukan oleh Hom *et al.* (2017); Ongori (2007); dan Holtom *et al.* (2008) menyajikan sebuah tinjauan literatur yang ada tentang berbagai faktor yang mempengaruhi intensi keluar kerja; efek dari intensi keluar kerja; serta berbagai strategi untuk minimalisasi intensi keluar kerja. Untuk memahami teori yang akan menjadi rujukan penulis, maka penulis mencoba menyajikan beberapa teori pendukung dari penelitian sebelumnya terkait dengan intensi keluar kerja. Teori tersebut adalah: 1) *The Theory of Organizational Equilibrium*; 2) *Social Exchange Theory*; 3) *The Resource Basic View*; 4) *Equity Theory* 5) *Theory of Planned Behavior*.

1. *The Theory of Organizational Equilibrium* (TOE)

The Theory of Organizational Equilibrium (TOE) adalah teori yang dikemukakan oleh March dan Simon (1958) dan menekankan perlunya keseimbangan kontribusi karyawan dengan orang-orang dari organisasi

(Holtom et al., 2008). TOE umumnya dianggap sebagai teori formal pertama tentang intensi keluar kerja (Holtom et al., 2008). Teori ini menjelaskan bahwa intensi keluar kerja adalah keputusan yang diambil seseorang setelah menimbang persepsi tentang kontribusinya pada organisasi terhadap persepsi seseorang tentang kontribusi organisasi untuk kehidupannya. Apabila dinaggap tidak ada keseimbangan antara keduanya, maka akan meningkatkan intensi keluar kerja karyawan (Brasher, 2016).

2. *The Social Exchange Theory* (SET)

Berdasarkan uraian dari Homans (1958), Blau (1964), dan Emerson (1976) mengenai *The Social Exchange Theory* (SET), Cropanzano dan Mitchell (2005) menjelaskan prinsip inti dari Teori Pertukaran Sosial adalah bahwa hubungan antara dua entitas sosial tergantung pada aturan timbal balik, yaitu sejauh mana masing-masing entitas ini menghormati aturan sosial dan norma-norma pertukaran yang disepakati secara implisit dan eksplisit antara kedua pihak. Aturan timbal balik menganjurkan bahwa seseorang harus diperlakukan sesuai dengan bagaimana dia memperlakukan orang lain. SET mengklaim bahwa karyawan terhubung oleh jaringan yang terbuat dari ikatan yang kekuatannya mempengaruhi niat mereka untuk menetap atau niat untuk meninggalkan pekerjaan mereka. Jadi, dalam perspektif dari SET intensi keluar kerja adalah konsekuensi dari tidak menghormati secara implisit atau eksplisit aturan yang disepakati oleh manajemen atau oleh rekan kerja. Ini berarti bahwa seorang karyawan mungkin secara sukarela memutuskan untuk keluar dari organisasi jika terjadi pelanggaran terhadap perjanjian sebelumnya.

3. *The Resource Basic View (RBV)*

Teori ini awalnya diusulkan oleh Barney (1991), yang berpendapat bahwa "sumber daya yang ada di dalam organisasi berkontribusi pada kinerja". Teori ini bertujuan untuk menjelaskan bagaimana sebuah organisasi memperoleh keunggulan kompetitif yang diperoleh dari keunggulan sumber daya, salah satunya sumber daya manusia, dalam hal ini adalah karyawan. Karyawan di dalam RBV sebagai atribut yang dikendalikan oleh organisasi". Sebuah organisasi dianggap "memiliki keunggulan kompetitif ketika sumber dayanya dapat menghasilkan *output* lebih banyak dan lebih berkualitas untuk memuaskan kebutuhan konsumen dengan lebih baik. Sumber daya manusia dianggap berharga ketika dapat membantu organisasi dalam meningkatkan *output* secara efektif dan efisien. Dalam perspektif RBV karyawan akan tetap loyal dalam pekerjaan mereka saat ini selama mereka merasa masih dihargai dan dianggap istimewa, oleh karena itu organisasi diharapkan untuk menjaga perasaan karyawan untuk menghindari intensi keluar kerja karyawan.

4. *Equity Theory*

Equity Theory awalnya diusulkan oleh Adams (1965), yang mengasumsikan bahwa orang termotivasi jika mereka memiliki perasaan keadilan dan kesetaraan dalam *input* pekerjaan yang dibandingkan dengan rasio hasil. Menurut Al-Zawahreh dan Al Madi (2012), fokus teori ini adalah pada hubungan pertukaran dimana individu memberikan *input* mereka, dan mengharapkan sesuatu imbalan, sebagai hasil yang diharapkan". Di dalam equity theory, intensi keluar kerja dapat dilihat

sebagai konsekuensi dari persepsi ketidakadilan yang dirasakan. Akibatnya, upaya manajemen untuk mempertahankan lingkungan kerja yang adil dapat dianggap sebagai retensi strategi untuk mencegah keinginan berpindah.

5. *Theory of Planned Behavior*

Fishbein (1975) menjelaskan bahwa sikap mempengaruhi perilaku. Ajzen (1988) menyatakan perilaku seseorang tergantung pada keinginan berperilaku (*behavioral intention*). Perilaku terencana dapat dipahami melalui *Theory of Planned Behavior* oleh Fishbein dan Ajzen (1988). Berdasarkan teori TPB, intensi keluar kerja dapat didefinisikan sebagai keinginan awal berupa niat karyawan sebelum akhirnya menunjukkan perilaku aktual, yaitu *turnover* atau keluar dari organisasi. Radebe dan Dhurup (2014) menganggap intensi keluar kerja sebagai kesediaan untuk memutuskan hubungan dengan suatu organisasi tertentu. Intensi keluar kerja telah dikaitkan dengan keterlibatan karyawan dengan pekerjaan, dalam hal ini ditemukan bahwa karyawan yang menginvestasikan sedikit waktu dan energi untuk organisasi cenderung tidak merasa terikat dengan organisasi.

Setelah mempelajari beberapa teori pendukung intensi keluar kerja, maka *grand theory* yang digunakan didalam penelitian ini adalah *Theory of Planned Behavior* (TPB). TPB adalah teori yang digunakan untuk menjelaskan tentang perilaku yang direncanakan dalam memprediksi apakah seseorang akan melakukan atau tidak melakukan suatu perilaku tersebut, dalam upaya untuk memberikan konsistensi dalam studi hubungan antara

perilaku dan sikap (Fishbein dan Ajzen, 1975; Ajzen, 1991; Werner, 2004). TPB (Ajzen, 1991) merupakan pengembangan dari *Theory of Reasoned Action* (teori tindakan beralasan) yang diusulkan oleh Ajzen dan Fishbein (1980) telah digunakan selama dua dekade masa lalu untuk meneliti keinginan dan perilaku berbagi dalam berbagai bidang ilmu.

TPB menekankan pada niat perilaku sebagai akibat atau hasil kombinasi beberapa kepercayaan. Niat merupakan konsepsi dari tindakan terencana dalam mencapai tujuan berperilaku. Ada beberapa tujuan dan manfaat dari teori ini, antara lain adalah untuk meramalkan dan memahami pengaruh-pengaruh motivasi terhadap perilaku yang bukan dibawah kendali atau kemauan individu sendiri. Untuk mengidentifikasi bagaimana dan kemana mengarahkan strategi-strategi untuk perubahan perilaku dan juga untuk menjelaskan pada tiap aspek penting beberapa perilaku manusia.

TPB menyediakan suatu kerangka untuk mempelajari sikap terhadap perilaku. Berdasarkan teori tersebut, penentu terpenting perilaku seseorang adalah intensi untuk berperilaku. TPB didasarkan pada asumsi bahwa manusia adalah makhluk yang rasional, dimana manusia memikirkan implikasi dari tindakan mereka sebelum mereka memutuskan untuk melakukan atau tidak melakukan perilaku tertentu (Ajzen, 1991).

TPB telah digunakan secara ekstensif untuk memprediksi dan menjelaskan perilaku aktual dalam psikologi sosial, (Chang, 1998; Fukukawa, 2002; Millar dan Shevlin, 2003). Seperti, Ryu et al. (2003) yang menggunakan TPB untuk memprediksi faktor-faktor yang mempengaruhi perilaku dalam kelompok profesional di dalam organisasi. Skinner (1988),

seorang ahli psikologi juga mengungkapkan bahwa perilaku manusia merupakan respon atau reaksi seseorang terhadap stimulus yang diterima.

Berdasarkan teori TPB Ajzen (1991; 2005) menyatakan bahwa terdapat tiga konsep yang menjadi faktor penentu intensi, yaitu *the attitude toward the behavior* (sikap terhadap perilaku), *subjective norm* (norma subjektif), dan *perceived behavioral control* (kontrol perilaku). Ketiga konsep inilah yang digunakan untuk melihat intensi seseorang untuk melakukan suatu perilaku.

Pertama, Ajzen (1991) mengemukakan bahwa *attitude toward behavior* (sikap terhadap perilaku) mengacu pada sejauh mana seseorang memiliki evaluasi atau penilaian yang menguntungkan atau tidak menguntungkan terhadap perilaku yang bersangkutan. Lebih lanjut, Ajzen (2005) mengemukakan bahwa sikap terhadap perilaku ini ditentukan oleh keyakinan mengenai konsekuensi dari suatu perilaku atau secara singkat disebut keyakinankeyakinan perilaku (*behavioral beliefs*). Keyakinan tersebut berkaitan dengan penilaian subjektif individu terhadap dunia sekitarnya. Pemahaman tersebut dilakukan dengan cara menghubungkan antara perilaku tertentu dengan berbagai manfaat atau kerugian yang mungkin diperoleh apabila individu melakukan atau tidak melakukannya. Keyakinan ini dapat memperkuat sikap terhadap perilaku individu apabila berdasarkan evaluasi, individu memperoleh data bahwa perilaku tersebut dapat memberikan keuntungan baginya (Ajzen, 2005). Sikap terhadap perilaku dipengaruhi oleh fungsi dari keyakinan individu terhadap perilaku yang akan dilakukan (*behavioral belief*)

Kedua, *subjective norm* (norma subyektif) mengacu pada tekanan sosial yang dirasakan pada saat melakukan atau tidak melakukan perilaku (Ajzen, 1991). Norma subyektif mengacu pada tekanan sosial yang dirasakan untuk melakukan atau tidak melakukan perilaku. Tekanan sosial tersebut berupa persepsi individu terhadap harapan dari orang-orang yang berpengaruh dalam kehidupannya (*significant others*) mengenai dilakukan atau tidak dilakukannya perilaku tertentu. Persepsi tersebut bersifat subjektif sehingga dimensi ini disebut sebagai norma subjektif. Norma subjektif dipengaruhi oleh keyakinan individu yang diperoleh atas pandangan orang-orang lain terhadap objek sikap yang berhubungan dengan individu (*normative belief*).

Ketiga, *perceived behavioral control* (persepsi kontrol perilaku individu) kendali keyakinan yang mencakup persepsi individu mengenai kemudahan atau kesulitan melakukan perilaku (Ajzen, 1991; 2005). Kontrol perilaku yang dirasakan secara tidak langsung dapat mempengaruhi perilaku. Persepsi kontrol perilaku dapat berubah tergantung situasi dan jenis perilaku yang akan dilakukan. Pusat kendali berkaitan dengan keyakinan individu bahwa keberhasilannya melakukan segala sesuatu tergantung pada usahanya (Rotter, 1966). Lebih lanjut, Ajzen (2005) mengemukakan bahwa persepsi kontrol perilaku ditentukan oleh keyakinan individu mengenai ketersediaan sumberdaya berupa peralatan, kompatibilitas, kompetensi, dan kesempatan (*control belief strength*) yang mendukung atau menghambat perilaku yang akan diprediksi dan besarnya peran sumber daya (*power of control factor*) dalam mewujudkan perilaku tersebut. Semakin kuat keyakinan terhadap tersedianya sumberdaya dan kesempatan yang dimiliki individu berkaitan

dengan perilaku tertentu dan semakin besar peranan sumberdaya tersebut maka semakin kuat persepsi kontrol perilaku individu terhadap perilaku tersebut (Ajzen, 2005). Dalam penelitiannya, Ajzen (1991) menjelaskan bahwa kontrol perilaku tidak hanya menjadi aspek yang mampu memprediksikan intensi dari suatu perilaku, tetapi juga memiliki hubungan dengan perilaku itu sendiri.

Dalam beberapa tahun terakhir, intensi keluar kerja adalah masalah serius dalam organisasi dalam hal kebutuhan untuk perekrutan dan pelatihan karyawan di dalam organisasi (Thanacoody *et al.*, 2014). Ketika lingkungan bisnis menjadi semakin bergejolak, dan untuk tetap kompetitif, organisasi harus berusaha mempertahankan karyawan sebagai sumber daya manusia yang berkualitas (Samad *et al.*, 2017) dengan meminimalkan *turnover* (Harvey *et al.*, 2008).

Intensi keluar kerja dianggap sebagai pengaruh negatif pada produktivitas dan efisiensi yang mengganggu kinerja organisasi (Aykan, 2014). Intensi keluar kerja karyawan ditandai dengan berbagai hal menyangkut perilaku karyawan, antara lain: Meningkatnya absen, bermalas-malasan bekerja, melanggar ketertiban dalam bekerja, keberanian untuk menentang atau memprotes ke atasan dan tidak adanya keseriusan untuk menyelesaikan semua tanggung jawab pekerjaan.

TPB dikembangkan untuk memprediksi perilaku-perilaku yang sepenuhnya tidak di bawah kendali individu. Ajzen (2012) mengemukakan bahwa semua perilaku tidak berasal dari diri sendiri dan tidak sepenuhnya berasal dari luar diri sendiri. Sebenarnya perilaku-perilaku tersebut berada pada

suatu titik dari semulanya di bawah kendali menjadi tidak terkendali. Rothausen *et al.* (2015) berpendapat bahwa ketika karyawan membuat keputusan untuk tetap atau meninggalkan pekerjaan mereka, mereka sering mempertimbangkan kesejahteraan dan identitas mereka secara keseluruhan di seluruh domain kehidupan.

Ajzen (2012) menyebutkan bahwa dalam keadaan ekstrim, seorang individu bisa saja tidak terdapat kemungkinan untuk mengendalikan suatu perilaku karena tidak adanya kesempatan, terdapat faktor pengendali karena tidak adanya sumber daya atau keterampilan. Faktor-faktor pengendali tersebut terdiri atas faktor internal (keterampilan, kemampuan, informasi, emosi, stres, dan sebagainya) dan eksternal (situasi dan faktor-faktor lingkungan. Teori perilaku terencana (*Theory of Planned Behavior*) ini dipakai untuk mengeksplorasi lebih dalam mengenai variabel-variabel yang mempengaruhi intensi keluar kerja karyawan pada Bank BUMN di Provinsi Sulawesi Barat.

2.2 Kajian Teori

2.2.1 Intensi Keluar Kerja (*Turnover Intention*)

a. Definisi Intensi Keluar Kerja

Campbell (2014) mengemukakan bahwa intensi keluar kerja adalah proses kognitif berpikir untuk berhenti bekerja, berencana meninggalkan, atau merasakan keinginan untuk meninggalkan tempat kerja saat ini. Tett dan Meyer (1993) mendefinisikan intensi keluar kerja sebagai keinginan sadar dan kuat karyawan untuk meninggalkan organisasi. Intensi keluar kerja juga merupakan ketidakpuasan terhadap suatu pekerjaan yang dapat memicu

keinginan seseorang untuk keluar mencari pekerjaan yang baru pada organisasi yang lain (Samad, 2014).

Intensi keluar kerja adalah suatu keinginan karyawan untuk berhenti bekerja dan mencari pekerjaan lain yang lebih baik dari pekerjaan sebelumnya (Muamarah dan Kusuma, 2012). Booth & Hamer (2007) mengartikan intensi keluar kerja adalah akibat dari lemahnya organisasi dalam mengelola perilaku karyawan sehingga keinginan untuk berpindah kerja pada karyawan meningkat.

Menurut Handoko (2001) permintaan berhenti dapat terjadi jika seorang karyawan melihat kesempatan karir yang lebih besar di tempat lain. Intensi keluar kerja adalah derajat kecenderungan sikap yang dimiliki oleh karyawan untuk mencari pekerjaan baru di tempat lain atau adanya rencana untuk meninggalkan organisasi dalam masa tiga bulan yang akan datang, enam bulan yang akan datang, satu tahun yang akan datang, dan dua tahun yang akan datang (Dharma, 2013).

Intensi keluar kerja adalah suatu keinginan karyawan untuk keluar mencari pekerjaan lain yang lebih baik dari pekerjaan sebelumnya (Muamarah dan Kusuma, 2012). Jeswani dan Dave (2012), menyatakan bahwa karyawan memulai proses pemutusan hubungan kerja mereka dengan organisasi ketika mereka menginginkan keluar dan ketika mereka berpikir akan lebih mudah mendapat pekerjaan lain yang lebih baik. Akibatnya, keinginan karyawan untuk mengakhiri pekerjaan mereka pada umumnya identik dengan intensi keluar kerja (Jeswani dan Dave 2012).

Intensi keluar kerja adalah sejauh mana seorang karyawan berencana untuk meninggalkan organisasi (Lacity, 2008; Rahman dan Nas, 2013; Mobley, 1977). Menurut Carmeli dan Weisberg (2006), intensi keluar kerja mengacu pada tiga elemen, yaitu : Pikiran untuk berhenti dari pekerjaan; kemudian niat untuk mencari pekerjaan yang berbeda; dan niat untuk berhenti. Campbell (2014) mengemukakan intensi keluar kerja adalah proses kognitif berpikir tentang berhenti dari suatu pekerjaan, berencana meninggalkan, atau merasakan keinginan untuk meninggalkan.

Robbins dan Judge (2015) menjelaskan bahwa intensi keluar kerja merupakan sikap yang sangat kompleks, karena mencerminkan sikap negatif yang dimiliki karyawan terhadap organisasi dan karena itu beberapa komponen mendasar harus dipertimbangkan untuk memahaminya. Sebagian besar alasan karyawan berniat untuk meninggalkan organisasi dapat dikategorikan menjadi dua, yaitu : **pertama**, *avoidable voluntary turnover* (*turnover* yang dapat dihindari) yang disebabkan karena alasan gaji, kondisi kerja, atasan atau ada organisasi lain yang dirasa lebih baik; **kedua**, *unavoidable voluntary turnover* (*turnover* yang tidak dapat dihindari) yang disebabkan karena perubahan jalur karir atau faktor keluarga (Nardiana, 2014).

Lacity *et al* (2008) mengatakan bahwa intensi keluar kerja adalah perilaku yang direncanakan pekerja untuk meninggalkan organisasi, yang digambarkan sebagai niat perilaku karyawan untuk meninggalkan organisasi. Rothausen *et al.* (2015) berpendapat bahwa ketika karyawan membuat keputusan untuk tetap atau meninggalkan pekerjaan mereka, mereka sering

mempertimbangkan kesejahteraan dan identitas mereka secara keseluruhan di seluruh domain kehidupan.

Minat ilmiah pada intensi keluar kerja karyawan semakin meningkat di abad ke-19 (Samad *et al.*, 2017). Sejak itu, banyak model dan teori tentang intensi keluar kerja telah diajukan dan diuji. Kajian sebelumnya yang dilakukan oleh Mobley (1977), Price dan Mueller (1981), dan Bluedorn (1982) menekankan bahwa intensi keluar kerja sebagai prediktor utama *turnover*. Intensi keluar kerja didefinisikan sebagai faktor mediasi antara sikap yang mempengaruhi niat untuk keluar dan benar-benar keluar dari organisasi (Yucel, 2012). Intensi keluar kerja adalah niat meninggalkan organisasi secara sukarela, yang dapat mempengaruhi status organisasi dan dengan pasti akan mempengaruhi produktivitas karyawan (Issa *et al.*, 2013).

Penelitian dalam psikologi mengklaim bahwa ada hubungan positif antara intensi keluar kerja dan *turnover* (Griffeth *et al.*, 2000). Fenomena terjadinya *turnover* secara positif meningkat dengan meningkatnya intensi keluar kerja (Kaur dan Mohindru, 2013; Staffebach, 2008). Sehingga intensi keluar kerja karyawan adalah prekursor mental utama dari *turnover* (Tett dan Meyer, 1993; Park, 2015; Zhou dan Volkwein, 2004; Hassan dan Hashim, 2011; Bluedorn 1982; Bigliardi *et al.*, 2005).

Atau dapat disimpulkan, intensi keluar kerja adalah sikap karyawan atau tahap akhir sebelum karyawan memutuskan tindakan untuk keluar dari organisasi (Jackofsky, 1984; Lee *et al.*, 1999; Mitchell dan Lee, 2001). Allen (2004) menjelaskan bahwa intensi keluar kerja merupakan niat dari karyawan untuk berhenti dari suatu organisasi; niat berpindah kerja ke organisasi lain

dengan alasan tertentu, salah satunya adalah karena tidak adanya kesesuaian antara nilai pribadi dengan nilai organisasi.

Jika nilai-nilai individu dengan nilai-nilai yang dimiliki organisasi tidak sesuai, maka akan mempengaruhi kinerja organisasi. Dengan tercapainya kesesuaian nilai, individu akan merasa ingin tetap pada lingkungan tersebut. Individu yang merasa telah cocok dengan apa yang dilakukan sehari-hari akan memiliki sikap kerja yang positif, intensi keluar kerja yang rendah dan gejala stres yang rendah pula.

Rani dan Samuel (2016) menekankan pentingnya kompatibilitas antara nilai-nilai karyawan dan organisasi untuk meningkatkan retensi atau upaya mempertahankan karyawan sebagai sumber daya manusia unggul. Pengetahuan individu, keterampilan dan minat dengan tujuan organisasi, nilai-nilai dan tujuan juga penting untuk retensi karyawan (Presbitero *et al.*, 2015; Vijay Anand *et al.*, 2016).

Takase (2010) menjelaskan bahwa intensi keluar kerja terdiri dari aspek psikologis, kognitif dan perilaku. Intensi keluar kerja merupakan tantangan bagi organisasi untuk menentukan penyebab sebenarnya untuk mengurangi kecenderungan meningkatnya intensi keluar kerja karyawan. Oleh karena itu Mobley (1982) menjelaskan bahwa pentingnya mempelajari intensi keluar kerja untuk menghasilkan hasil yang lebih akurat untuk memahami penyebab sebenarnya *turnover*.

Sikap dan perilaku karyawan sebelum memutuskan untuk berhenti dari pekerjaan tergantung pada berbagai variabel kontrol (Kaur dan Mohindru, 2013; Johnsrud dan Rosser, 2002; Park, 2015). Karyawan memutuskan untuk

berhenti dari pekerjaan mereka setelah pemikiran yang cermat sesuai dengan persepsi karyawan. Persepsi positif individu terhadap organisasi dapat meminimalkan terciptanya intensi keluar kerja, Hongvichit (2015) berpendapat bahwa sebagian besar penelitian telah menunjukkan bahwa ketika karyawan memiliki persepsi positif dalam pekerjaan mereka, mereka cenderung bertahan dan tidak berniat untuk meninggalkan organisasi.

Menurut Vandenberg dan Nelson (1999), intensi keluar kerja adalah kemungkinan penarikan diri secara permanen dari organisasi dalam waktu dekat. Karyawan menilai situasi, mempertimbangkan berbagai pilihan, mencari peluang dan merenungkan perasaan akibat dari keputusan berhenti. Dengan demikian, Carley (1992) menegaskan bahwa keputusan untuk berhenti dari pekerjaan merupakan hasil dari proses yang menyeluruh dari pengambilan keputusan yang rumit (Zahra *et al.*, 2013).

Matz *et al* (2014) berpendapat bahwa intensi keluar kerja dapat didefinisikan sebagai sikap yang disengaja dan sikap sadar karyawan untuk meninggalkan organisasi yang mengarah pada keputusan perilaku untuk berhenti. Intensi keluar kerja adalah upaya yang direncanakan karyawan secara permanen untuk menarik diri dari suatu organisasi untuk meninggalkan organisasi (Price, 2001; Egan *et al.*, 2004). Intensi keluar kerja dijelaskan sebagai ide-ide dan sikap keinginan, kecenderungan, dan rencana karyawan untuk sebuah pekerjaan baru atau mengejar pekerjaan lain (Williams dan Hazer, 1986; Miller *et al.*, 1979).

Karyawan memutuskan untuk meninggalkan organisasi karena berbagai alasan, seperti : kompensasi yang buruk, tekanan dalam pekerjaan, penilaian

kinerja yang buruk, kurangnya kepuasan kerja, kurangnya peluang pengembangan karir, kurangnya komitmen organisasi, kurangnya otonomi dan praktik perburuhan yang tidak adil (Lee and Mowday, 1987; Kaur dan Mohindru, 2013; Gill *et al.*, 2013; Al-Omari *et al.*, 2008).

Menurut Shaw *et al* (2005), intensi keluar kerja memiliki efek negatif pada kinerja organisasi karena mengarah pada hilangnya SDM yang baerakibat pada penurunan laba. Selain itu, intensi keluar kerja menyebabkan penurunan efektivitas dan produktivitas karyawan (*The Financial Express*, 2015). Intensi keluar kerja juga menyebabkan gangguan dalam kegiatan organisasi, karena itu sering dianggap sebagai pengaruh negatif pada efisiensi organisasi (Aykan, 2014). Sangat penting bagi organisasi untuk menentukan cara yang tepat untuk mempertahankan karyawan yang tepat ketika dalam diri karyawan tersebut telah membentuk intensi keluar kerja (Yang dan Tsai, 2014).

Dalam beberapa tahun terakhir, intensi keluar kerja adalah masalah serius dalam organisasi dalam hal kebutuhan untuk merekrut dan melatih karyawan (Thanacoody *et al.*, 2014). Peneliti lain berpendapat bahwa karyawan tersebut tidak memiliki komitmen terhadap organisasi saat ini dan, pada akhirnya memutuskan untuk meninggalkan organisasi. Ketika lingkungan bisnis menjadi semakin bergejolak, dan untuk tetap kompetitif, organisasi harus berusaha mempertahankan karyawan sebagai sumber daya manusia yang berkualitas (Samad *et al.*, 2017) dengan meminimalkan *turnover* (Harvey *et al.*, 2008).

b. Aspek yang Mempengaruhi Intensi keluar kerja

Menurut Mobley (1978), aspek yang mempengaruhi intensi keluar kerja terdiri atas:

1. Adanya pikiran untuk keluar dari organisasi (*thinking of quitting*).

Mencerminkan individu untuk berpikir keluar dari pekerjaan atau tetap berada di lingkungan pekerjaan. Diawali dengan ketidakpuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan, kemudian karyawan mulai berfikir untuk keluar dari tempat bekerjanya saat ini

2. Intensi mencari pekerjaan lain (*intensi to search for alternatives*).

Mencerminkan individu berkeinginan untuk mencari pekerjaan pada organisasi lain. Jika karyawan sudah mulai sering berpikir untuk keluar dari pekerjaannya, karyawan akan mencoba mencari pekerjaan di luar organisasinya yang dirasa lebih baik.

3. Intensi untuk keluar meninggalkan organisasi (*intensi to quit*).

Mencerminkan individu yang berniat untuk keluar. Karyawan berniat keluar apabila telah mendapat pekerjaan yang lebih baik dan nantinya akan diakhiri dengan keputusan karyawan tersebut untuk tetap tinggal atau keluar dari pekerjaannya.

Menurut Lichtenstein *et al.* (2004) menyebutkan tiga aspek intensi keluar kerja yaitu:

1. Adanya kesempatan untuk meninggalkan organisasi.
2. Ada keinginan untuk meninggalkan pekerjaan yang sekarang.
3. Berencana untuk mencari pekerjaan baru dalam waktu dekat.

Menurut Rajapaksha (2015) terdapat 4 kategori aspek pokok intensi keluar kerja, yaitu:

1. *Pay* (upah)

Variasi antar industri dalam *voluntary separation* adalah tingkat upah yang relatif. Namun sejumlah hubungan antara tingkat upah dan tingkat *turnover* menyatakan bahwa bukan hanya upah yang menyebabkan seseorang meninggalkan suatu organisasi dan pindah ke organisasi lain, oleh karena itu faktor upah harus didukung oleh faktor lainnya untuk mencegah terjadinya turnover.

2. *Integration* (Integrasi)

Tingkat keikutsertaan atau keterlibatan karyawan dalam hubungan pokok dalam organisasi. karyawan dianggap memiliki peranan penting dalam proses jalannya organisasi, hal ini dapat dilihat dari penting atau tidaknya keterlibatan karyawan dalam berjalannya program organisasi serta siklus kerja yang memiliki rutinitas yang baik.

3. Situasi Organisasi

Kondisi dan keadaan organisasi yang meliputi, lingkungan kerja, iklim dan budaya organisasi, sampai beban kerja yang ditanggung oleh karyawan. Terpenuhi situasi organisasi yang baik, berimbas pada loyalitas karyawan untuk tetap mengabdikan pada organisasi

4. *Centralization* (Sentralisasi)

Centralization merupakan tingkat dimana kekuasaan dipusatkan pada suatu sistem sosial, pengalaman organisasi yang sangat terfokus pada pemimpin akan beresiko besar untuk terjadinya turnover. Hubungan ini

didasarkan pada hal-hal seperti faktor karyawan yang memiliki sedikit outonomy dan kewenangan, tanggapan organisasi terhadap unit dan kebutuhan individu yang lambat, ataupun karyawan yang merasa bahwa dirinya tidak mempunyai kendali apapun dalam organisasi.

Berdasarkan penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa aspek penentu terjadinya intensi keluar kerja adalah adanya pikiran untuk keluar dari organisasi, adanya keinginan untuk mencari pekerjaan ditempat lain, adanya keinginan untuk keluar dari organisasi, absensi yang meningkat, mulai malas kerja, naiknya keberanian untuk melanggar tata tertib kerja, keberanian untuk menentang atau protes kepada atasan, maupun perilaku positif yang berbeda dari biasanya, ada kesempatan untuk meninggalkan organisasi, ada keinginan untuk meninggalkan pekerjaan sekarang dan berencana untuk mencari pekerjaan baru dalam waktu dekat.

c. Faktor yang mempengaruhi Intensi keluar kerja

Alzayed & Murshid (2017) mengungkapkan bahwa intensi keluar kerja adalah sikap awal dari karyawan yang ingin meninggalkan pekerjaannya, karena beberapa factor. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi intensi keluar kerja, diantaranya adalah faktor *eksternal* yang meliputi kesempatan kerja yang lebih baik, faktor pendidikan, upah, dan supervisi. Kemudian faktor *internal* yang merupakan faktor yang berasal dari karakteristik personal karyawan seperti intelegensi, sikap, minat, lama bekerja serta reaksi individu terhadap pekerjaannya seperti stres kerja, beban kerja, dan beban kerja (Nair, Mee, & Cheik, 2016).

Intensi keluar kerja tidak berdiri sendiri, ada hal-hal yang mendorong terjadinya perilaku karyawan tersebut. Seseorang tidak akan meninggalkan organisasi tanpa suatu alasan yang memicu timbulnya intensi keluar kerja. Menurut Mobley (2011) faktor faktor yang mempengaruhi munculnya intensi keluar kerja adalah:

1. Faktor individual, termasuk di dalamnya adalah usia, masa kerja, jenis kelamin, pendidikan, dan status perkawinan.
2. Kepuasan kerja, menyangkut beberapa aspek operasional, yakni kepuasan terhadap gaji atau sistem pembayaran, kepuasan terhadap penyeliaan, kepuasan terhadap bobot pekerjaan, kepuasan terhadap promosi jabatan, ataupun kepuasan terhadap kondisi kerja organisasi pada umumnya.
3. Komitmen organisasional, tidak adanya komitmen organisasional dapat membuat seseorang karyawan yang puas terhadap pekerjaannya mempunyai niat untuk keluar atau pindah ke organisasi lain. Namun, seorang karyawan bisa tidak puas terhadap pekerjaan, tetapi tidak memiliki niat untuk keluar atau pindah ke organisasi lain karena adanya komitmen yang kuat antara dirinya dengan organisasi tempat ia bekerja. Oleh karena itu, ia akan tetap bekerja untuk melakukan yang terbaik disertai dengan adanya dorongan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi.

Menurut Zhang (2016), faktor-faktor intensi keluar kerja pada karyawan di dalam organisasi adalah terdiri dari:

1. Faktor lingkungan kerja, meliputi: Budaya dan sistem organisasi; Benefit & prospek organisasi; Gaji & pembayaran; Promosi jabatan; Relasi antar rekan kerja; Keterlibatan karyawan; Keadilan organisasi.

2. Faktor individual, meliputi: Usia; Jenis kelamin; Tingkat pendidikan; Status perkawinan; Tahun kerja; Kemampuan individu; Tanggung jawab.

Sedangkan menurut Bramantara (2015), faktor-faktor yang mempengaruhi terjadinya intensi keluar kerja pada karyawan adalah:

1. Usia. Intensi keluar kerja yang cenderung lebih tinggi pada karyawan berusia muda disebabkan karena mereka memiliki keinginan untuk mencoba-coba pekerjaan atau organisasi kerja serta ingin mendapatkan keyakinan diri lebih besar melalui cara coba-coba tersebut.
2. Lama Kerja. Semakin lama masa kerja semakin rendah kecenderungan intensi keluar kerjanya. Intensi keluar kerja lebih banyak terjadi pada karyawan dengan masa kerja lebih singkat.
3. Tingkat pendidikan dan intelegensi. Dikatakan bahwa mereka yang mempunyai tingkat intelegensi tidak terlalu tinggi akan memandang tugas-tugas yang sulit sebagai tekanan dan sumber kecemasan. Sebaliknya mereka yang mempunyai tingkat intelegensi yang lebih tinggi akan merasa cepat bosan dengan pekerjaan-pekerjaan yang monoton. Mereka akan lebih berani keluar dan mencari pekerjaan baru daripada mereka yang tingkat pendidikannya terbatas, karena kemampuan intelegensinya yang terbatas pula.
4. Keterikatan terhadap organisasi. Pekerja yang mempunyai rasa keterikatan yang kuat terhadap organisasi tempat ia bekerja berarti mempunyai dan membentuk perasaan memiliki (*sense of belonging*), rasa aman, efikasi, tujuan dan arti hidup serta gambaran diri positif. Akibat

secara langsung adalah menurunnya dorongan diri untuk berpindah pekerjaan dan organisasi.

d. Pengukuran Variabel Intensi keluar kerja

Indikator intensi keluar kerja menurut Chen dan Francesco (2000) meliputi:

1. Pikiran untuk keluar dari organisasi yang disebabkan oleh berbagai faktor.
2. Keinginan untuk mencari lowongan mencerminkan individu berkeinginan untuk mencari pekerjaan pada organisasi lain.
3. Adanya keinginan untuk meninggalkan organisasi dalam beberapa bulan mendatang. Keinginan karyawan untuk mencoba berpisah ke organisasi lain.

Selanjutnya, Santoni & Harahap (2018) mengatakan 3 indikator dari intensi keluar kerja, yaitu:

1. Keinginan untuk berhenti dari pekerjaan. Adanya keinginan dari karyawan untuk berhenti dari pekerjaannya dikarenakan lingkungan kerja ataupun karena kesehatan.
2. Keinginan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik. Adanya keinginan untuk bekerja yang sesuai dengan kemampuan, transportasi dan jarak dekat yang ditempuh, serta adanya dukungan dari keluarga.
3. Tingkatan karir yang adil. Adanya keinginan untuk memiliki tingkatan karir (promosi) yang lebih baik, upah yang lebih layak, peningkatan kapasitas diri, serta keinginan untuk memajukan organisasi.

Menurut Dipboye (2018) indikator pengukuran intensi keluar kerja terdiri atas:

1. Memikirkan untuk keluar (*Thinking of Quitting*). Karyawan berpikir keluar dari pekerjaan atau tetap berada dilingkungan pekerjaan. Diawali dengan ketidakpuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan, kemudian karyawan berpikir untuk keluar dari tempat bekerjanya saat ini.
2. Pencarian alternatif pekerjaan (*Intention to search for alternatives*). Mencerminkan individu berkeinginan untuk mencari pekerjaan untuk organisasi lain. Jika karyawan sudah mulai sering berfikir untuk keluar dari pekerjaannya, karyawan tersebut akan mencoba mencari pekerjaan diluar organisasinya yang dirasa lebih baik.
3. Niat untuk keluar (*Intention to Quit*). Mencerminkan individu yang berniat keluar. Karyawan berniat keluar apabila telah mendapatkan pekerjaan yang lebih baik dan nantinya akan diakhiri dengan keputusan karyawan tersebut untuk tetap tinggal atau keluar dari pekerjaannya.

Sementara itu Lum, Kervin, & Clark (1998) mengemukakan 3 indikator dari intensi keluar kerja karyawan, meliputi:

1. Keinginan untuk mencari pekerjaan baru di bidang yang sama di organisasi lain. Melihat adanya organisasi lain yang dirasa mampu memberikan keuntungan lebih banyak dibandingkan tempat dia bekerja saat ini, dapat menjadi alasan utama bagi individu untuk memicu keinginannya keluar dari organisasi. Namun hal itu akan terbatas di saat dia hanya akan menerima jika sesuai dengan keahliannya saat ini.

2. Keinginan untuk mencari pekerjaan baru di bidang yang berbeda di organisasi lain. Seorang individu yang merasa selama ini kurang mengalami kemajuan pada pekerjaan akan mencoba untuk beralih pada bidang yang berbeda. Tanpa harus mempelajari keahlian baru, individu tersebut mencari pekerjaan di bidang yang baru dengan keahlian sama dengan yang dia miliki saat ini.
3. Keinginan untuk mencari profesi baru. Dengan memiliki keahlian yang cukup banyak, maka akan mudah bagi seseorang untuk timbul keinginan mencari pekerjaan baru yang sebelumnya tidak pernah dia kerjakan.

Indikator selanjutnya berkenaan dengan pengukuran intensi keluar kerja yang mayoritas dijadikan rujukan pada penelitian-penelitian sebelumnya adalah dengan skala 3 item yang dikembangkan oleh Mobley *et al.* (1978), yaitu:

1. Berpikir berhenti, adalah cerminan individu untuk berpikir keluar dari pekerjaan atau tetap berada di lingkungan pekerjaan. Diawali dengan ketidakpuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan, kemudian karyawan mulai berfikir untuk keluar dari tempat bekerjanya saat ini sehingga mengakibatkan tinggi rendahnya intensitas untuk tidak hadir ke tempatnya bekerja.
2. Alternatif pekerjaan, adalah cerminan individu untuk mencari pekerjaan pada organisasi lain. Jika karyawan sudah mulai sering berfikir untuk keluar dari pekerjaannya, karyawan tersebut akan mencoba mencari pekerjaan diluar organisasinya yang dirasa lebih baik.

3. Niat untuk berhenti, adalah cerminan individu yang berniat untuk keluar.

Karyawan berniat untuk keluar apabila telah mendapatkan pekerjaan yang lebih baik, cepat atau lambat akan diakhiri dengan keputusan karyawan tersebut untuk tetap tinggal atau keluar dari pekerjaannya.

Kemudian indikator lain yang juga digunakan untuk mengukur intensi keluar kerja adalah pengukuran yang dikembangkan oleh Jehanzeb *et al.* (2013). Indikator pengukuran yang digunakan adalah sebagai berikut :

1. Pikiran untuk keluar merupakan situasi di dalam organisasi yang dirasa kurang nyaman yang menyebabkan karyawan memiliki pikiran untuk keluar dari organisasi.
2. Keinginan untuk mencari lowongan pekerjaan lain merupakan ketidakmampuan organisasi untuk memenuhi kebutuhan karyawan sehingga memicu keinginan dari karyawan untuk mencari lowongan pekerjaan lain.
3. Adanya keinginan untuk meninggalkan organisasi dalam beberapa bulan mendatang merupakan adanya keinginan dari karyawan untuk mencari pekerjaan lain dalam beberapa bulan mendatang yang dianggap lebih baik dari pekerjaan sebelumnya.

Lichtenstein *et al.* (2004) mengembangkan tiga item pertanyaan untuk mengukur intensi keluar kerja. Indikator yang digunakan adalah :

1. Adanya kesempatan untuk meninggalkan organisasi
2. Ada keinginan untuk meninggalkan pekerjaan yang sekarang
3. Berencana untuk mencari pekerjaan baru di dalam waktu dekat

Dari berbagai indikator pengukuran berbeda yang dikembangkan oleh beberapa ahli di atas, peneliti memilih indikator pengukuran intensi keluar kerja yang paling populer jika dibandingkan dengan indikator pengukuran lainnya, indikator pengukuran ini lebih jelas dalam menjelaskan indikasi intensi keluar kerja karyawan. Selain itu berdasarkan kajian literatur yang dilakukan penulis, beberapa rujukan penelitian sebelumnya mayoritas menggunakan indikator pengukuran yang dikemukakan oleh Mobley *et al.*, (1978). Indikator pengukuran yang dikemukakan oleh Mobley (1978), yaitu adanya pikiran untuk keluar dari organisasi, adanya keinginan untuk mencari pekerjaan ditempat lain dan adanya keinginan untuk keluar dari organisasi

Jadi, tolak ukur terkait variabel intensi keluar kerja di dalam penelitian ini adalah berdasarkan referensi dan hasil penelitian yang dilakukan oleh Mobley *et al.*, (1978) dengan menggunakan tolak ukur sebagai berikut:

- 1) Berpikir berhenti
- 2) Alternatif pekerjaan
- 3) Niat untuk berhenti

2.2.2 Iri Hati di Tempat Kerja (*Workplace Envy*)

a. Definisi Iri Hati di Tempat Kerja

Iri hati adalah perasaan yang muncul dari perbandingan sosial dengan orang lain atau sekelompok orang yang membuat seseorang merasa rendah diri. Iri hati berasal dari bahasa Latin "*invidere*" yang berarti "*gaze maliciously* atau menatap dengan jahat" (Milic, 2019). Iri hati telah digambarkan sepanjang sejarah sebagai penyebab kuat ketidakbahagiaan

manusia dan dikaitkan dengan kesehatan mental negatif seperti harga diri yang rendah dan penurunan kepuasan hidup (Krasnova *et al.*, 2018).

Iri hati di tempat kerja didefinisikan sebagai pola pikir dan perilaku karyawan di dalam organisasi yang timbul akibat dari hilangnya kepercayaan diri sebagai respon dari hasil capaian rekan kerja, dimana hasil capaian tersebut adalah hasil yang diinginkannya (Vecchio, 2000). Iri hati di tempat kerja memiliki konsekuensi besar yang merusak, yaitu menciptakan permusuhan dan menimbulkan perasaan benci di tempat kerja (Langedan Crusius, 2015). Menurut Duffy *et al.* (2008), peningkatan iri hati di tempat kerja terjadi karena adanya kecenderungan organisasi menumbuhkan lingkungan kerja yang kompetitif, dimana setiap karyawan mendapatkan perlakuan yang berbeda dari organisasi.

Iri hati di tempat kerja dikonseptualisasikan sebagai konstruksi yang menurunkan penilaian pribadi (Smith *et al.*, 1999; Lange, 2017), yang digambarkan sebagai perasaan untuk memotivasi hasrat destruktif dan tindakan merusak atau menghancurkan sesuatu yang menimbulkan perasaan iri hati di tempat kerja (Jordan *et al.*, 2019). Iri hati terkait dengan pikiran negatif tentang orang atau objek yang menjadi target iri hati yang mengarah pada motivasi *pull-down* yang bertujuan merusak posisi orang yang memiliki sesuatu yang tidak dimilikinya (Boujbel dan d'Astous, 2015).

Van de Ven (2009a, 2017b, 2011c) telah terlibat dalam proyek penelitian terkait dengan topik iri hati selama lebih dari satu dekade. Dalam penelitiannya, Van de Ven (2009a, 2017b, 2011c) mengklaim bahwa penafsiran iri hati mengacu pada keinginan rahasia untuk mengharapkan apa

yang dimiliki orang lain tetapi tidak dimiliki, dan menyebabkan penderitaan psikologis. Ketika seseorang sangat membutuhkan sesuatu milik orang lain, dia menderita tidak hanya karena tidak memiliki sesuatu atau berada dalam situasi yang diinginkan, tetapi juga karena orang lain memilikinya (Van de Ven, 2009a, 2017b, 2011c).

Immanuel Kant menggambarkan iri hati sebagai "*tendency to perceive with displeasure the good of others*", yaitu kecenderungan untuk mempersepsikan ketidaksenangan terhadap keberuntungan yang diperoleh orang lain. Demikian pula, Aristoteles, Aquinas, Adam Smith, Schopenhauer, dan Nietzsche berpikir sejalan dengan Kant. Mereka mengklaim bahwa iri hati adalah kondisi pikiran yang merusak yang tidak hanya merugikan target yang menjadi sasaran iri hati, tetapi mereka yang diarahkan oleh iri hati, dan masyarakat secara keseluruhan. Selain itu, iri hati adalah perasaan yang berbahaya karena sulit untuk mengakui perasaan tersebut, bahkan kepada diri sendiri (Epstein, 2003).

Klein (1957) dalam perspektif psikoanalitik, yang merupakan orang pertama yang mengembangkan teori psikologis tentang iri hati, menyatakan bahwa iri hati mencakup perasaan yang dapat menyebabkan dorongan untuk memiliki sesuatu yang diinginkan (Klein, 1957). Iri hati telah diakui sebagai perasaan tidak menyenangkan yang dapat timbul sebagai hasil dari perbandingan yang tidak menguntungkan dengan orang lain (Apthorpe *et al.*, 1972; Smith dan Kim, 2007). Di dalam organisasi, seorang karyawan dapat menjadi target sasaran iri hati ketika karyawan lainnya merasa bahwa mereka

tidak memiliki kualitas, prestasi, atau kepemilikan yang dimilikinya (Lee *et al.*, 2018).

Iri hati memicu sikap ambisi yaitu keinginan untuk menyamakan atau bahkan tampil lebih unggul dari orang lain (Lourero, 2020). Iri hati adalah pola pemikiran dan perilaku yang dihasilkan dari hilangnya harga diri karyawan sebagai respons terhadap referensi dari orang lain atas hasil yang diinginkannya (Vecchio, 1995). Parrott dan Smith, (1993) mendefinisikan iri hati sebagai perasaan yang tidak menyenangkan yang dialami ketika seseorang membandingkan diri dengan orang lain. Iri hati muncul atas persepsi individu lain yang memperoleh keuntungan, yaitu seseorang yang memiliki prestasi, *asset* berlebih, dan lebih bermanfaat sehingga membuat individu yang iri itu merasa tidak senang (Bedeian, 1995).

Beberapa penelitian terdahulu menemukan bahwa dimensi iri hati dikaitkan dengan kinerja yang tinggi (Lange *et al.*, 2015) dan peningkatan upaya pribadi untuk mendapatkan objek yang diinginkan (Schaubroeck *et al.*, 2004, Van de Ven *et al.*, 2012, Crusius *et al.*, 2015). Individu yang merasa iri hati dapat merasa puas apabila mereka dapat mengambil alih kesuksesan rekan kerjanya (Bedeian, 1995). Singkatnya, iri hati menyangkut apa yang ingin kita miliki tetapi tidak miliki, menyangkut apa yang kita miliki tetapi takut kita akan kalah (Van Sommers, 1988).

Ciri umum dari iri hati adalah berkurangnya harga diri yang terjadi sebagai akibat dari perbandingan sosial (Mumford, 1983; Ambrose, Harland dan Kulik, 1991). Menurut Duffy *et al.* (2008), iri hati di tempat kerja sangat lazim karena organisasi menciptakan dan menumbuhkan persaingan antara

karyawan, sehingga terciptalah perbandingan sebagai akibat dari kenaikan jabatan yang dianggap tidak sesuai, bonus yang dianggap tidak adil, yang menjadikan pencetus emosi iri (Schaubroeck dan Lam, 2004). Iri hati di tempat kerja umumnya akan menumbuhkan tingkat ketidakpercayaan dan permusuhan antarpribadi yang lebih tinggi (Vecchio, 2005), dan karena itu paling sering dikaitkan dengan konsekuensi dari emosi negatif (Thompson *et al.*, 2016).

Iri hati adalah perasaan yang merusak secara sosial (Wenninger *et al.*, 2019), kehidupan sosial akan cenderung menjadi lebih baik jika iri hati yang dihasilkan lebih sedikit. Namun, keinginan kesetaraan kesejahteraan membuat seseorang menginginkan orang lain menjadi kurang sejahtera hanya karena mereka ingin hidup lebih baik dari yang lain, bisa dikatakan, sikap iri hati ini adalah salah satu yang secara moral tidak dapat disangkal, karena keinginan untuk membuat orang lain menjadi lebih buruk, dan yang tidak rasional, karena bertujuan mengurangi jumlah keseluruhan kesejahteraan orang lain (Arthur dan Shaw 1978).

Secara singkat iri hati dapat didefinisikan sebagai perasaan yang muncul ketika seseorang tidak memiliki kualitas, prestasi, atau kepemilikan orang lain, dan baik menginginkannya atau berharap orang lain tidak memilikinya (Vidaillet, 2016). Iri hati ini sangat sulit dipelajari karena itu tabu dan bahkan mungkin tidak disadari oleh orang yang memiliki rasa iri hati (Foster, 1972; Klein, 1957; Schoeck, 1987; Smith dan Kim, 2007; Stein, 2000). Menurut Vidaillet (2006), iri hati di tempat kerja adalah perasaan karyawan yang timbul di tempat kerja sehari-hari yang memiliki konsekuensi

berbahaya pada hubungan interpersonal, pada kualitas kerja tim dan pada kinerja keseluruhan pada suatu organisasi.

Psikolog sosial telah menekankan bahwa karyawan dengan tingkat iri hati yang tinggi merasa dihancurkan oleh individu yang menjadi target sasaran iri hati (Alberoni, 1995; Gold, 1996; Smith, 1991; Smith dan Kim, 2007; Smith *et al.*, 1994a, 1999b; Tandoc *et al.*, 2015). Karyawan tersebut merasa tidak berdaya dan berharap dapat menarik diri dari kompetisi dan membatasi peluang perbandingan dengan orang lain (Alberoni, 1995). Dalam beberapa kajian psikologi sosial telah ditemukan bahwa karyawan yang merasa iri hati adalah karena merasa diperlakukan dengan tidak adil (Parrott dan Smith, 1993; Smith, 1991; Smith dan Kim, 2007; Smith *et al.*, 1994, 1999).

Kerangka kerja Klein (1957) dalam menjelaskan iri hati di tempat kerja adalah satu-satunya yang digunakan dalam mempelajari perilaku karyawan di tempat kerja dalam perspektif psikoanalisis (Halton, 1994; Kets de Vries dan Miller, 1984; Schlapobersky, 1994; Stein, 2000a, 2000b, 2005c). Dalam karya-karya pertamanya, Melanie Klein (1957) membuat hipotesis bahwa naluri destruktif individu adalah akibat dari kecemasan. Kecemasan yang menimbulkan ego untuk melindungi dirinya dari perasaan-perasaan yang mengancam dilakukan dengan memproyeksikannya ke objek-objek eksternal lainnya yang berasal dari perasaan iri hati (Klein, 1932).

Namun pada tahun 1957, Melanie Klein menggambarkan fenomena yang sangat berbeda dengan mengembangkan gagasan iri hati (Klein, 1957). Singkatnya, Stein (2000) menjelaskan bahwa definisi iri hati yang dimiliki

oleh Klein yaitu : 1) Iri hati terkait dengan keinginan untuk menghancurkan individu yang menjadi sasaran iri hati untuk mencegah individu tersebut mendapatkan sesuatu yang diinginkannya.; 2) Perasaan destruktif ini sebagian besar tidak disadari oleh mereka yang merasa iri hati. 3) Iri hati bukan hanya merusak orang lain tetapi juga untuk diri sendiri.

Kehidupan organisasi menawarkan banyak peluang bagi karyawan membandingkan diri mereka dengan orang lain (Clercq, 2018). Sebagai perbandingan, ketika seseorang memperhatikan bahwa karyawan yang setara dengan potensi mereka memiliki keuntungan tambahan, sehingga situasi ini menyebabkan iri hati di tempat kerja (Malone, 2006). Iri hati di tempat kerja menyebabkan persepsi ancaman terhadap harga dirinya dan kerusakan pada konsep diri, sehingga seseorang merasa bahwa ia diabaikan atau dikecualikan oleh orang lain di tempat kerja (Wu *et al.*, 2016; Yang dan Treadway, 2018).

Schoeck (1969) menjelaskan bahwa iri hati sebagai campuran kompleks dari berbagai persepsi dan perasaan. Menurut Miceli dan Castelfranchi (2007), iri hati biasanya termasuk :

- 1) Keinginan *enviers* untuk merebut keberuntungan pihak lain.
- 2) Perbandingan *enviers* dengan orang lain yang lebih beruntung
- 3) Kemarahan, dimana *enviers* merasa bermusuhan terhadap yang beruntung
- 4) Sebuah niat jahat dari *enviers* untuk melihat organisasi mengalami kerugian karena merasa dirugikan
- 5) Kekayaan yang dimiliki orang lain diterjemahkan ke dalam menjadi kekurangan yang dimiliki *enviers*

- 6) Yang beruntung harus disalahkan atas ketidakberuntungan yang didapatkan *enviers*.

b. Aspek yang mempengaruhi iri hati di tempat kerja

Menurut Pfeiffer dan Wong's (1989) menjelaskan iri hati merupakan pikiran yang kompleks akibat dari adanya ancaman terhadap harga diri dan kualitas hubungan. Pfeiffer dan Wong (1989) mengemukakan beberapa aspek yang terdapat dalam iri hati, yaitu:

1. Kognitif, Aspek kognisi melihat seberapa sering individu memiliki berbagai kecurigaan tentang pasangan dan pihak lain yang dianggap saingannya. Misalnya individu curiga dan terus berpikir bahwa pasangannya tertarik pada saingannya karena saingannya tersebut mencoba untuk memenangkan perhatian pasangannya.
2. Emosi, Aspek emosi melihat bagaimana perasaan marah individu saat menanggapi situasi yang memungkinkan terjadinya kecemburuan terhadap pasangannya.
3. Perilaku, Aspek perilaku melihat seberapa sering individu berperilaku memata-matai pasangannya seperti memeriksa barang pasangannya dan kecenderungan berperilaku melakukan serangan secara verbal pada pihak lain yang dianggap saingan.

Menurut Smith *et al* (1999) aspek yang mempengaruhi iri hati di tempat kerja antara lain:

1. Perasaan frustrasi

Frustrasi merupakan respons emosional umum terhadap oposisi, terkait dengan kemarahan, kekesalan, dan kekecewaan. Frustrasi muncul dari

penolakan yang dirasakan terhadap pemenuhan keinginan atau tujuan individu dan cenderung meningkat ketika keinginan atau tujuan ditolak atau diblokir.

2. Pikiran negatif tentang orang lain

Memiliki pikiran negatif merupakan proses berpikir di mana orang cenderung menemukan hal terburuk dalam segala hal tentang orang lain, atau mengurangi harapan orang lain dengan mempertimbangkan skenario terburuk yang mungkin terjadi.

3. Ingin menurunkan yang lain

Ingin meurunkan orang lain merupakan keinginan untuk menjatuhkan orang lain dan menggantikan posisinya. Disilain keinginan untuk maju justru membuat semakin meingkankan rasa iri tersebut. Ingin melihal orang lain tidak mencapai tujuan dan apa yang ingin diraihny merupakan salah satu tindakan untuk menutunkan orang lain dari posisinya.

4. Berharap yang lain gagal

Berharap yang lain gagal merupakan harapan ketika orang lain melakukan sesuatu perbuatan dan orang lain lain tidak menyukainya maka mereka lebih mengharapkan kegagalan

Sedangkan Pines (1998) menyatakan aspek dari iri hati adalah:

1. Aspek pikiran, yang terdiri dari perbandingan dengan menyaingi, mengasihani diri sendiri, menyalahkan diri, sikap kepemilikan, khawatir tentang image, pemikiran tentang balas dendam, dan pikiran mengalah.

2. Aspek emosi, yang terdiri dari sakit, kesedihan, kemarahan, rasa tidak berdaya, iri hati, takut, dan penghinaan.
3. Aspek perilaku, yang terdiri dari ingin pingsan (shock), gugup dan gemetar, jantung berdebar kencang, hilang nafsu makan, tangan berkeringat atau gemetar, konstan pertanyaan dan mencari keyakinan, tindakan agresif, bahkan kekerasan.

c. Faktor – faktor yang mempengaruhi iri hati di tempat kerja

Menurut Surbakti (2009), hal-hal yang dapat mempengaruhi iri hati di tempat kerja yaitu:

1. Kehadiran rekan kerja yang merupakan ancaman bagi keberadaannya di dalam organisasi karena merasa tersaingi.
2. Kurangnya komitmen organisasi : iri hati timbul karena kurangnya komitmen organisasi.
3. Takut kehilangan : salah satu unsur terbesar yang sering membuat perasaan cemburu di dalam organisasi adalah takut kehilangan jabatan yang dimiliki. Maka dari itu, setiap ancaman yang berpotensi mengganggu keberadaan dan kenyamanannya akan menimbulkan perasaan cemburu.
4. Berkaitan dengan kepribadian : perasaan cemburu berkaitan dengan kepribadian seseorang, beberapa orang memiliki kepribadian yang sangat sensitif bahkan labil, sehingga mudah terpengaruh isu atau kabar yang belum tentu benar. Situasi ini menimbulkan perasaan cemburu yang berlebihan.

d. Pengukuran Variabel iri hati di tempat kerja

Dalam penelitian tentang iri hati ditemukan berbagai pengukuran yang digunakan, meskipun pada masing-masing pengukuran mendefenisikan iri hati dengan cara yang sama. Salah satu skala pengukuran yang populer untuk variabel iri hati adalah yang dikemukakan oleh Smith *et al.* (1999) yang sampai saat ini masih terus menerus digunakan sebagai alat ukur untuk iri hati di dalam berbagai negara seperti di Brazil (De Medeiros, Soares, Do Nascimento, Silva, & Gouveia, 2016), Argentina (Mola, Saavedra, & Reyna, 2014), dan China (Rui, Yunshuang, & Yuqin, 2013).

Dispositional Envy Scale (DES) oleh Smith *et al.*, (1999) menekankan pada perasaan iri yang dirasakan individu dalam keseharian yang menerangkan beberapa skala iri hati antara lain sebagai berikut:

1. Perasaan frustrasi adalah respons terkait dengan kemarahan, kekesalan, dan kekecewaan. Frustrasi muncul dari penolakan yang dirasakan terhadap pemenuhan keinginan atau tujuan individu dan cenderung meningkat ketika keinginan atau tujuan ditolak atau diblokir.
2. Pikiran negatif tentang orang lain adalah proses berpikir di mana orang cenderung menemukan yang terburuk dalam segala hal tentang orang lain.
3. Ingin menurunkan yang lain adalah keinginan untuk menjatuhkan orang lain dan menggantikan posisinya.
4. Berharap yang lain gagal adalah harapan ketika orang lain gagal melakukan sesuatu perbuatan

Selanjutnya Lange & Crusius (2015) mengembangkan *Benign and Malicious Envy Scale* (BeMaS) sebagai skala pengukuran variabel iri hati. *Benign and Malicious Envy Scale* (BeMaS) telah dikembangkan dan juga telah banyak dikaji ulang di berbagai negara, bahkan di negara muslim seperti Turki (Çırpan & Özdoğru, 2017), Indonesia (Sitinjak, 2016). Alat ukur ini mendasarkan konsep iri hati sebagai respon superioritas seseorang dengan dua cara, yakni dengan menyamai keberhasilan orang lain, atau dengan cara menempatkan orang lain lebih rendah (Lange & Crusius, 2015).

Beberapa indikator pengukuran untuk iri hati yang telah dikembangkan dengan berbagai macam pendekatan, yaitu: 1) *York Enviousness Scale* (YES) oleh Gold (1996). Dimana skala ini berusaha untuk mengukur pribadi iri secara stabil (*stable personality trait*); 2) *Belk's Materialism Scale* yang dikembangkan oleh Belk (1985) yang menekankan iri hati pada seseorang secara *materialistic*; 3) *Children Envy Questionnaire* oleh Carrasco *et al.* (1999). Skala ini diperuntukan untuk mengukur iri pada anak-anak; 4) *Schaubroeck's and Lam's Envy Scale* oleh Schaubroeck & Lam (2004). Skala ini berfokus pada iri terhadap promosi jabatan yang diterima orang lain dalam pekerjaan; 5) *Hareli's and Weiner's Envy Scale* yang dikembangkan oleh Hareli dan Weiner (2002). Skala ini menggunakan teknik rating dengan melihat kesenangan seseorang ketika orang lain kehilangan keberuntungan; dan 6) *Islamic Envy Management Scale* (IEMS) yang merupakan alat ukur iri hati dari perspektif Islam juga telah dibuat dan diuji pada masyarakat muslim di Malaysia. Namun, alat ukur tersebut bukan bertujuan untuk mengetahui perilaku iri hati, tapi bertujuan untuk mengetahui sejauh mana seseorang

mampu mengelola iri hati (Abdallah, Kazeem, Faizuddin, Fatal, & Hasanah, 2017).

Dari beberapa penjelasan diatas maka tolak ukur yang digunakan terkait variabel iri hati di tempat kerja yang digunakan di dalam penelitian adalah yang dikembangkan oleh Smith *et al.* (1999), karena lebih jelas dalam menggambarkan konsep iri hati yang dirasakan individu berdasarkan kepada beberapa emosi antara lain inferioritas dan rasa sakit hati (*invidious*) dengan menggunakan tolak ukur sebagai berikut:

- 1) Perasaan frustasi
- 2) Pikiran Negatif
- 3) Ingin menurunkan yang lain
- 4) Berharap yang lain gagal

2.2.3 Emosi Negatif (*Negative Emotion*)

a. Definisi Emosi Negatif

Emosi adalah salah satu konstruksi yang menjelaskan pengalaman manusia di dalam kehidupan sehari-hari (An *et al.*, 2017). Emosi menjadi topik penting dalam memahami interaksi manusia dalam bermasyarakat, sehingga topic emosi telah dipelajari secara luas di bidang ilmu psikologi. Konsep ilmiah tentang emosi pertama kali diperkenalkan oleh Darwin (1872a;1998b).

Konsep Darwin (1872a; 1998b) tentang emosi sebagai ekspresi dan sebagai kondisi fisiologis telah memberi sumbangsih besar bagi penelitian selanjutnya yang ingin mendalami konsep emosi. Aspek fisiologis dari emosi

adalah ekspresi wajah (Ekman, 1977a; 1999b). Ekman (2017) memulai penelitian lintas budaya untuk menganalisis gerakan dan ekspresi emosi, dan untuk menentukan apakah ada ekspresi universal yang melintasi semua batas. Ekman menemukan bahwa memang ada enam ekspresi universal emosi di wajah. Orang-orang ini tidak pernah melakukan kontak dengan dunia Barat dan masih dapat mengenali melalui foto-foto, berbagai emosi yang diungkapkan dalam wajah seseorang yang benar-benar asing bagi budaya mereka.

Dengan hasil ini, ilmuwan berhasil mengklasifikasikan ekspresi ini, menyebutnya emosi dasar. Dengan cara ini ia menetapkan bahwa semua emosi dasar bersifat universal, primitif, dan independen terhadap budaya. Mereka juga memiliki ekspresi wajah mereka sendiri, yang mengaktifkan tubuh dan otak dengan cara tertentu dan mampu mempersiapkan tubuh untuk suatu tindakan. Emosi-emosi ini adalah: suka cita, sedih, takut, marah, terkejut dan jijik.

Dalam upaya awal lain untuk memahami emosi, Wundt (1897) mengusulkan bahwa semua emosi dapat digambarkan oleh tiga dimensi: menyenangkan untuk tidak menyenangkan, membangkitkan untuk menundukkan, dan tegang untuk santai. Kemudian, Schlosberg (1954) menyempurnakan ketiga dimensi ini menjadi kesenangan-ketidaknyamanan, perhatian-penolakan, dan tingkat aktivasi.

Model dimensi emosi didasarkan pada asumsi bahwa semua emosi melibatkan sistem yang saling berhubungan yang sama untuk keadaan emosi. Namun, model yang dominan saat ini adalah model dua dimensi: model

circumplex (Russell, 1980; Plutchik dan Conte, 1997; Remington *et al.*, 2000), model *vector* (Bradley *et al.*, 1992), dan the Positive Model Aktivasi - Negatif Aktivasi (PANA) yang berisi dua dimensi: positif ke negatif valensi, dan aktivasi tinggi ke rendah (Watson dan Tellegen, 1985). Dalam sebagian besar (jika tidak semua) dari model ini, valensi adalah satu dimensi penting, di mana emosi tertentu dikategorikan sebagai positif atau negatif.

Mehu dan Scherer (2015) menyatakan bahwa bentuk-bentuk emosi sebenarnya memiliki banyak jenis. Sehingga secara umum emosi dibagi 2 kelompok yaitu emosi negatif dan emosi positif. Emosi positif pada umumnya adalah emosi yang menyenangkan dan mendorong individu untuk mendekati stimulus seperti bahagia, puas, dihargai, dan lain-lain. Sedangkan emosi negatif biasanya ditandai dengan emosi yang tidak menyenangkan seperti sedih, marah, kecewa, merasa sakit dan lain-lain.

Emosi negatif adalah sebuah respon individu yang merupakan hasil evaluasi terhadap stimulus internal ataupun eksternal yang bersifat tidak menyenangkan bagi individu karena adanya stimulus yang dinilai tidak menyenangkan atau mengancam (Scherer, 2001). Emosi negatif merupakan emosi yang selalu identik dengan perasaan tidak menyenangkan dan dapat mengakibatkan perasaan negatif pada orang yang mengalaminya. Emosi negatif biasanya merupakan hasil dari pengalaman layanan yang tidak menguntungkan dan kemudian menjadi pemicu perilaku negatif individu (Bougie *et al.*, 2003; Mattsson *et al.*, 2004; Westbrook, 1987).

Umumnya, emosi negatif menimbulkan permasalahan yang dapat mengganggu orang yang mengalaminya, bahkan berdampak pada orang lain

dan masyarakat secara luas (Watson dan Sinha, 2000). Biasanya, orang yang mengalami emosi negatif cenderung merasakan emosi-emosi yang bernilai negatif, seperti sedih, marah, cemas, tersinggung, benci, jijik, prasangka, takut, curiga dan lain sebagainya.

Menurut *General Strain Theory* (GST), tekanan dalam kehidupan menyebabkan berbagai jenis emosi negatif, beberapa di antaranya meningkatkan kemungkinan mengatasi maladaptif (Ana dan Kristy, 2019). Emosi adalah reaksi spesifik terhadap peristiwa tertentu, yang terdiri dari beberapa komponen, seperti perasaan pengalaman, kognisi dan reaksi fisiologis, yang sekali lagi mungkin memiliki implikasi perilaku yang penting (Stanley dan Burrows, 2001). Emosi telah mendapat perhatian yang meningkat dalam beberapa tahun terakhir (Rowe *et al.*, 2018). Emosi adalah sesuatu hal yang tidak mudah untuk dipahami yang mengarahkan perhatian pada peristiwa, pikiran atau rangsangan dan mengatur proses persepsi dan pemikiran, mengaktifkan dan memotivasi sebagian besar aspek perilaku manusia (Ramachandran *et al.*, 2017).

Selain itu, manifestasi dari emosi yang terpisah dapat dilihat sebagai tanda-tanda kritis dan vital yang memberikan informasi penting tentang kesehatan dan kesejahteraan seseorang (Spielberger dan Reheiser, 2009). **Pertama**, penelitian menunjukkan bahwa ada hasil positif dan negatif simultan yang terkait dengan emosi tertentu. Emosi juga dapat memiliki konsekuensi yang saling bertentangan; emosi positif dapat menyebabkan konsekuensi negatif, dan emosi negatif dapat mengarah pada konsekuensi positif. Misalnya, meskipun kebahagiaan dianggap sebagai emosi positif dan

diinginkan, penelitian telah mengungkapkan sisi kebahagiaan yang lebih gelap. Menurut Gruber *et al* (2011), pengejaran kebahagiaan tidak selalu positif, dan mengalami kebahagiaan tidak selalu merupakan hal yang baik. Orang yang mengejar kebahagiaan dengan kuat cenderung lebih tertekan, sengsara, dan tidak bahagia.

Lebih lanjut, emosi-emosi bahagia menunjukkan keegoisan yang jauh lebih besar daripada mereka yang dipersiapkan dengan emosi-emosi sedih (Tan dan Forgas, 2010). Orang yang sangat mementingkan mengejar kebahagiaan melaporkan lebih banyak kesendirian dibandingkan dengan mereka yang netral dalam mengejar kebahagiaan. Lebih lanjut, Tamir dan Bigman (2014) menunjukkan bahwa ada manfaat (sisi kognitif; misalnya, kemarahan menghasilkan kinerja yang lebih baik pada tugas konfrontasional) untuk mengalami emosi yang biasanya menimbulkan perasaan tidak menyenangkan (afektif kerugian). Ini menunjukkan bahwa apa yang disebut emosi positif dapat memiliki pengaruh negatif pada orang, dan bahwa emosi negatif dapat memiliki pengaruh positif.

Kedua, mengenai emosi positif dan negatif secara bersamaan, hasil kajian empirik menyatakan bahwa seseorang secara bersamaan dapat merasa bahagia dan sedih dalam berbagai situasi (Larsen *et al.*, 2001), meskipun kesedihan dan kebahagiaan dinilai sebagai hal yang berlawanan. Emosi simultan juga telah dilaporkan sebagai tanggapan terhadap kemenangan dengan cara yang mengecewakan dan kalah dengan cara yang melegakan (Larsen *et al.*, 2004).

Bagozzi *et al.* (1999) melakukan penelitian mengenai derajat emosi pada lintas budaya Orang timur dan Orang barat, Orang timur merujuk kepada orang-orang yang berada di negara-negara di benua [Eropa](#), [Amerika](#), [Australasia](#), [Australia](#), dan [Selandia Baru](#). Sedangkan Orang timur meliputi orang-orang yang berada di [benua Asia](#), [Eropa Timur](#), dan [Rusia](#). Hasil penelitian tersebut menemukan bahwa orang Timur memiliki emosi positif yang lebih tinggi, sehingga cenderung lebih dapat mengontrol emosi negatif, sedangkan orang Barat dilaporkan lebih cenderung menunjukkan emosi negatif.

Miyamoto *et al.* (2010) melakukan penelitian lintas budaya pada negara barat yaitu di Amerika Serikat dengan negara timur yaitu di Jepang. Hasil penelitiannya menjelaskan bahwa respon emosi positif dan respon emosi negatif terhadap suatu kejadian yang dialami adalah seimbang antara responden yang tinggal di Amerika Serikat dan responden yang tinggal di Jepang. Namun responden yang berasal dari Jepang merasakan emosi yang relatif stabil antara emosi negatif dan emosi positif. Berbeda dengan responden yang berasal dari Amerika Serikat, dimana dalam menghadapi kejadian tertentu akan didominasi oleh emosi positif.

Penelitian lintas budaya menimbulkan keraguan pada klasifikasi emosi sebagai benar-benar positif atau negatif, karena emosi yang dianggap negatif dalam satu budaya dapat dianggap positif dalam budaya lain (Eid dan Diener, 2001). Budaya individualis percaya bahwa emosi reflektif diri (emosi yang mencerminkan tindakan individu itu sendiri) mengenai seseorang yang melakukan dengan baik adalah baik, sedangkan budaya kolektif percaya

bahwa emosi reflektif diri mengenai tindakan seseorang perlu ditingkatkan adalah hal yang diinginkan.

Sebagai contoh, mereka yang dari budaya individualistis cenderung menganggap kesombongan sebagai emosi yang diinginkan, dan mereka yang dari budaya kolektivistis cenderung menganggap rasa bersalah sebagai emosi yang diinginkan (Eid dan Diener, 2001). Ini sejalan dengan perbedaan budaya dalam fokus regulasi. Secara keseluruhan, Eid dan Diener (2001) memberikan dukungan lebih lanjut bahwa tidak semua emosi positif ditafsirkan secara positif oleh semua orang, juga tidak semua emosi negatif ditafsirkan secara negatif.

Tsai *et al.* (2006) dan Tsai (2007) telah menunjukkan bahwa pengaruh emosi dalam merespon kejadian yang orang berbeda-beda di berbagai budaya: orang Amerika merespon kejadian positif dengan rangsangan tinggi (seperti kegembiraan), sedangkan orang Asia Timur lebih merespon kejadian positif dengan rangsangan rendah (seperti ketenangan atau kedamaian).

Pada dasarnya emosi negatif adalah perasaan yang berkaitan dengan kemarahan dan kesedihan (Szczygiel, 2018). Emosi negatif adalah perasaan seperti perasaan 'kesal' 'atau marah, atau rasa tidak menyenangkan lain yang dirasakan (Watson, *et al.*, 1988). Bukti empiris menunjukkan bahwa emosi negatif terkait dengan kecemasan (Salaam dan Mounts, 2016), *depression* (Benarous *et al.*, 2015), kemarahan (DeWall *et al.*, 2012), dan kelelahan (Szczygiel, 2018).

Davis *et al* (2016) menyebutkan bahwa perilaku prososial berhubungan negatif signifikan terhadap emosi negatif, seperti depresi (Davis *et al.*, 2016)

dan kemarahan (Roberts *et al.*, 2014). Perilaku prososial berhubungan negatif dengan sejumlah menyimpang dan emosi negatif. Beberapa penelitian yang telah dilakukan memberikan bukti terkait hubungan negatif tersebut.

Temuan penelitian Carlo *et al.*, (2014) mengemukakan hubungan negatif antara perilaku prososial dengan perilaku agresif dan afiliasi yang menyimpang. Terkait dengan hal tersebut, Bandura *et al.*, (2001) menyebutkan perilaku prososial berhubungan negatif dengan sejumlah emosi negatif disposisional primer, seperti: kemarahan, ketakutan, kecemasan, atau kesedihan. Berdasarkan temuan penelitian tersebut, diperoleh kesimpulan bahwa perilaku prososial berhubungan secara bertolak belakang dengan beberapa perilaku negatif dan emosi negatif. Dengan menciptakan perilaku prososial pada individu memungkinkan terjadinya penurunan dan bahkan peniadaan keberadaan sejumlah perilaku dan emosi negatif.

Secara khusus, peningkatan emosi negatif yang dialami oleh individu sebagai akibat dari persepsi ketidakadilan dan semakin tinggi kehilangan sumber daya mereka di dalam organisasi (Taggar *et al.*, 2016). Emosi negatif adalah suatu respons adaptif terhadap situasi, kondisi, dan orang atau objek yang dinilai menimbulkan ancaman bagi seseorang (Cannon, 1929; Lazarus, 1991). Dalam ilmu psikologi, emosi negatif merupakan keinginan untuk balas dendam yang berasal dari pengaruh luar yaitu kemarahan, dan pengaruh dalam yaitu penyesalan (Wen Hai, *et al.*, 2019).

Emosi negatif seseorang dapat berfokus pada 2 hal yaitu: Pertama, emosi yang berfokus keluar seperti kemarahan timbul dari atribusi kesalahan

atau tanggung jawab pihak lain (Barclay *et al.*, 2005; Siemer *et al.*, 2007); kedua, emosi yang berfokus ke dalam didefinisikan sebagai emosi sadar diri yang terjadi ketika individu mengevaluasi diri mereka secara negatif dan/atau ketika mereka merasa bahwa orang lain mengeluarkan penilaian negatif pada mereka (Lazarus, 1991).

Namun, itu lebih sulit bagi seseorang untuk benar-benar mengelola emosi mereka jika mereka tidak percaya mereka mampu melakukannya, pada akhirnya, perasaan tentang kemampuan pengaturan diri mereka akan berkontribusi pada perkembangannya psikologis mereka (Azizli *et al.*, 2015).

Kedua emosi negatif tersebut merupakan efek yang seseorang rasakan dalam keadaan tertentu, contohnya ada ancaman dari luar, penindasan, diperlakukan tidak adil dan lain-lain, maka orang cenderung keluar emosi seperti marah untuk mempertahankan diri. Sedangkan emosi yang berfokus ke dalam biasanya seseorang akan merasa iri, cemburu, kecewa, gelisah, dan lain-lain hal ini bisa timbul akibat efek seperti orang lain jauh lebih berhasil, kecewa dengan keberuntungan orang lain, dan sebagainya (Lazarus, 1991).

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi emosi negatif

Emosi negatif merupakan elemen yang tidak terlepas dari kehidupan manusia. Begitu banyak hal yang dapat mempengaruhi emosi baik dari dalam diri maupun dari luar diri manusia. Adapun beberapa faktor yang mempengaruhi emosi menurut Scherer *et al.* (2001) adalah sebagai berikut:

1. Kepribadian. Kepribadian yang berbeda akan menghasilkan emosi yang berbeda pula. Seperti contoh : orang yang memiliki kepribadian tipe A

cenderung lebih cepat marah. Selain itu, ada orang-orang yang lebih cepat merasa bersalah dibanding orang lain.

2. Kualitas Tidur. Berdasarkan penelitian, orang yang memiliki kualitas tidur yang baik seperti 7-8 jam per hari lebih cenderung memiliki emosi yang lebih positif dan stabil.
3. Stress. Orang yang memiliki kadar stress yang tinggi cenderung mengalami emosi negatif lebih tinggi.
4. Olahraga. Berdasarkan penelitian, rutin berolahraga akan membuat oksigen lancar mengalir ke seluruh anggota tubuh terutama otak dan produksi hormon oksitosin lebih banyak sehingga orang yang berpotensi mengalami emosi-emosi yang bersifat positif atau menyenangkan.
5. Keadaan hidup sehari-hari selama seminggu ataupun per hari. Tentunya kondisi dan hal-hal yang dilalui setiap hari mempengaruhi emosi manusia.
6. Usia. Berdasarkan teori perkembangan, usia memiliki peran dalam membentuk emosi. Menurut Papalia (1992) usia remaja dan dewasa awal pada umumnya memiliki emosi yang belum stabil.

c. Komponen Pembentuk Emosi

Emosi merupakan hal yang kompleks untuk diukur. Banyak ahli yang mencoba untuk memaparkan komponen atau aspek dari emosi untuk mencapai pengukuran yang komprehensif. Menurut Scherer (2001), komponen emosi terdiri dari 5 komponen, yaitu :

1. Penilaian (*appraisal*) : Penilaian secara kognitif terhadap suatu event atau stimulus. Penilaian ini dapat terbentuk karena pengalaman yang

membentuk memori seseorang dan mempengaruhi emosi yang terbentuk pada suatu event. Terdapat beberapa penilaian sebagai berikut:

- a) *Intrinsic Pleasentnes*, Perasaan senang yang muncul dari dalam diri (subjektif) yang diakibatkan oleh situasi tertentu. *Intrinsic pleasentness* ini dilihat dari penilaian bahwa suatu event atau stimulus menyenangkan atau mengancam bagi dirinya.
- b) *Goal significance*, Penilaian individu terhadap berapa kadar keuntungan yang dirasakan individu yang diperoleh dari stimulus. Dalam dimensi ini terdapat 2 dimensi goal significance yaitu *concern relevance* dan *urgency*. *Concern relevance* adalah penilaian perlu tidaknya suatu stimulus bagi individu untuk mencapai tujuannya. Sedangkan *urgency* adalah seberapa besar individu memerlukan stimulus untuk mencapai tujuannya.
- c) *Novelty*, Penilaian individu terhadap sifat dari suatu stilumus apakah familiar atau merasa bahwa stimulus ini adalah hal yang baru menurutnya. Dimensi dari dimensi ini adalah *suddenness* dan *predictability*. ISuddenness adalah penilaian individu bahwa stimulus terjadi secara tiba-tiba atau menimbulkan keterkejutan. Sedangkan *predictability* adalah penilaian individu bahwa stimulus dapat diprediksi atau stimulus merupakan sesuatu yang biasa dilihat atau dialami.
- d) *Coping Potential*, Penilaian individu terhadap kemampuan untuk menghadapi stimulus yang menimbulkan emosi tertentu. Terdapat 2 dimensi untuk melihat skor *coping potential* yaitu *power* (kemampuan

untuk menghadapi stimulus); *control* (kemampuan untuk mengontrol diri atau beradaptasi dalam menghadapi stimulus)

2. Gejala Fisiologis (*physiological symptoms*) :merupakan reaksi tubuh secara fisiologis yang disebabkan oleh suatu event ataupun stimulus. Adapun dimensi dari gejala fisiologis ini adalah:

- a) Kardiovaskular : detakan jantung
- b) Pernafasan: nafas dangkal atau terengah-engah
- c) Gastrointestinal : tidak nyaman pada perut atau mual
- d) Neuromuskular : tremor, gugup, atau bagian tubuh terasa tegang;
- e) Traktus urinarius : sensasi ingin berkemih
- f) Kulit : keringat. Seperti contoh seorang pasien merasa cemas memiliki beberapa tanda fisiologis seperti kaki pasien bergetar, berkeringat, tubuh terasa kaku, dan lain-lain.

3. Ekspresi Motorik (*motoric expression*): merupakan reaksi individu terhadap suatu event ataupun stimulus yang dilihat dari ekspresi wajah. Ekspresi tertentu dapat menggambarkan seseorang sedang mengalami emosi tertentu juga. Contoh : seorang anak kecil merasa takut setiap kali melihat tikus dia selalu menutup mata dan mengerutkan dahinya.

4. Kecenderungan Perilaku (*action tendencies*): merupakan kecenderungan individu untuk menjauhi atau mendekati *event* atau *stimulus*. Kecenderungan perilaku ini juga dapat dinilai sebagai bentuk emosi seseorang. Pada umumnya seseorang yang mengalami emosi positif terhadap suatu event maka orang tersebut cenderung untuk mendekati. Sebaliknya, jika seseorang merasa terancam ataupun emosi negatif lainnya

seperti pasien gigi yang takut melakukan perawatan. Maka pasien tersebut cenderung menghindari atau bahkan tidak berniat untuk datang kembali untuk menjalani perawatan.

5. Perasaan subjektif (perasaan subjektif): merupakan penilaian individu terhadap emosi yang dirasakannya. Perasaan subjektif ini merupakan representasi dari interkorelasi keempat komponen diatas. Dengan adanya penilaian (*appraisal*) yang dibuat oleh individu, gejala fisiologis yang dirasakannya, kecenderungan perilakunya, dan ekspresi motorik yang dibentuk, maka individu mendefinisikan emosi yang dialaminya dengan memberikan nama label emosi tersebut.

d. Pengukuran Variabel Emosi negatif

Berikut adalah referensi yang penulis rangkum berkenaan dengan dimensi dan tolak ukur pada variabel emosi negatif dari beberapa ahli yaitu :

Pertama, dimensi tolak ukur variabel emosi negatif yang dikembangkan oleh McNair *et al.* (1971) adalah:

- 1) Sedih adalah cara ketika seseorang mengekspresikan ketidakpuasan terhadap diri sendiri dan pencapaian kami.
- 2) Gelisah adalah respons alami tubuh Anda terhadap stres. Perasaan takut atau khawatir tentang apa yang akan terjadi. Hari pertama sekolah, pergi ke wawancara kerja, atau berpidato dapat menyebabkan kebanyakan orang merasa takut dan gugup
- 3) Marah adalah saat dimana ketika seseorang tidak mendapatkan apa yang orang tersebut inginkan, pikiran bawah sadar orang tersebut

bereaksi dengan perasaan marah dalam upaya untuk memaksa segala sesuatu berjalan sesuai keinginan orang tersebut.

- 4) Bingung adalah situasi di mana orang tidak mengerti apa yang sedang terjadi, apa yang harus mereka lakukan.

Kedua, berkenaan dengan tolak ukur pada emosi negatif berbagai penelitian sebelumnya juga mengacu pada lima instrument pengukuran terkait emosi negatif yang dikembangkan oleh Pekrun *et al.*, (2002) dalam risetnya tentang emosi, lima emosi negatif dalam instrument penelitiannya yaitu:

- 1) cemas/*anxiety*;
- 2) marah/*anger*;
- 3) bosan/ *boredom*;
- 4) malu/*shame*; dan
- 5) putus asa/*hopelessness*.

Ketiga, adalah model yang dikembangkan oleh Diener *et al.* (1995) yang menyarankan model instrumen penelitian dengan menggunakan 16 emosi negatif yang diatur dalam empat kategori:

- 1) ketakutan (emosi takut, khawatir, cemas dan gugup);
- 2) kemarahan (emosi marah, kesal, jijik dan marah);
- 3) rasa malu (emosi malu, bersalah, menyesal dan malu); dan
- 4) kesedihan (emosi kesedihan, kesepian, ketidakbahagiaan dan depresi)

Dari berbagai dimensi tolak ukur emosi negatif yang dikemukakan beberapa ahli di atas, peneliti memutuskan memilih tolak ukur dari McNair *et al.* (1971) karena lebih banyak digunakan di dalam penelitian untuk menjelaskan emosi negatif serta sesuai dengan kondisi lapangan tempat

melakukan penelitian. Berdasarkan penjelasan di atas maka dimensi tolak ukur terkait variabel emosi negatif disini adalah berdasarkan referensi dan hasil penelitian yang dilakukan oleh McNair *et al.*, (1971) dengan menggunakan tolak ukur sebagai berikut:

- 1) Sedih
- 2) Gelisah
- 3) Marah
- 4) Bingung

2.2.4 Persepsi Ketidakadilan (*Perception of Injustice*)

a. Definisi Persepsi Ketidakadilan

Keadilan organisasi adalah sebuah konsep telah diimplementasikan dalam ilmu sosial dan manajemen untuk menggambarkan dimana karyawan diperlakukan tanpa bias oleh organisasi (Etim dan Ekudero, 2019). Hal demikian dipandang sebagai persepsi individu tentang keadilan dalam tindakan yang diambil oleh organisasi baik secara internal maupun eksternal yang memastikan moralitas sesuai dengan norma dasar, etika, atau hukum di berbagai konteks dan budaya (Dajani, 2017). Secara epistemologis, konsep keadilan organisasi diadopsi dari Prancis pada tahun 1964 untuk menggambarkan persepsi karyawan tentang transparansi di tempat kerja (Chen *et al.*, 2015).

Keadilan merupakan fokus penting di dalam manajemen sumber daya manusia, karena bagi karyawan persepsi keadilan dapat mempengaruhi perilaku dan sikap karyawan di tempat kerja (Lau, 2012;

Tjahjono et.al., 2019; Hadi *et al.*, 2020). Konsep keadilan organisasional diperkenalkan oleh Greenberg (1987) untuk menjelaskan sikap dan perilaku karyawan sebagai reaksi terhadap kebijakan dan praktek kerja di organisasi. Hal tersebut sesuai dengan penelitian dari Wiili-Peltola *et al.*, 2007) yang menggambarkan pentingnya faktor keadilan organisasional.

Di bidang penelitian sosial, keadilan organisasi adalah satu area yang memiliki potensi signifikan untuk menjelaskan berbagai perilaku karyawan karena menerima perlakuan adil di tempat kerja adalah hal yang krusial bagi karyawan, dan akan memengaruhi kualitas pekerjaannya. Selain itu penelitian dari Le *et al.* (2016) dan Crow *et al.* (2012) menunjukkan bahwa keadilan organisasional sangat berpengaruh pada sikap dan perilaku karyawan.

Dalam literatur ketidakadilan, Greenberg (2004) menyatakan bahwa ketidakadilan organisasional dapat membentuk perasaan tidak adil menurut model penilaian kognitif. Colquit *et al.* (2001) menyebutkan bahwa studi keadilan di dalam organisasi merupakan studi perseptual yang keadilan bersifat relatif, karena tidak ada standar baku di dalam menjelaskan keadilan, sehingga keadilan merupakan `penilaian evaluative atas regulasi yang ada di dalam organisasi.

Adams (1965) mengungkapkan ketika seorang karyawan menganggap kontribusi atau usahanya (input) tidak dihargai dan outputnya tidak sama dengan orang-orang di sekitarnya, dia mungkin merasa tidak puas yang mungkin mengakibatkan intensi keluar kerja. Ketika karyawan merasakan ketidakadilan psikologis, dia menderita ketegangan emosional

yang parah dan berusaha untuk memulihkan keadilan. Ketika karyawan meragukan keadilan yang yang diperoleh, karyawan cenderung kehilangan minat terhadap organisasi dan kemudian menunjukkan ketidaksediaan untuk mengejar tujuan organisasi.

Menurut Ogut *et al.* (2013) ketika karyawan dalam suatu organisasi merasa diperlakukan secara adil, karyawan akan lebih akan mendukung segala keputusan dalam upaya ,encapai tujuan organisasi. Namun, dalam kasus ketidakadilan yang ada dalam organisasi, perilaku karyawan akan cenderung mencoba untuk membalas atas ketidakadilan yang diterima sehingga akan merugikan organisasi.

Langkah yang dapat diambil dalam mengatasi persepsi ketidakadilan yang dirasakan karyawan adalah organisasi sebaiknya mempertimbangkan persepsi keadilan karyawan guna meningkatkan konsistensi dalam menerapkan keputusan kerja kepada seluruh karyawannya. Organisasi juga diharapkan mampu menyeimbangkan perlakuan yang diberikan kepada setiap karyawan untuk mengatasi persepsi ketidakadilan yang dirasakan karyawannya (Kusumawati dan Putra, 2015).

Beberapa penelitian (Joe-Akunne dan Oguebe, 2019; Tucker, 1993; Crino, 1994) menyebutkan ketidakadilan sebagai anteseden dari perilaku negatif. Ahmed *et al.* (2013) menunjukkan bahwa persepsi ketidakadilan menghasilkan reaksi keras dan menyebabkan perilaku kerja menyimpang dalam organisasi. Kelloway *et al.* (2006) mengusulkan bahwa ketidakadilan adalah persepsi dan keyakinan karyawan

diperlakukan tidak adil yang mengarah ke perilaku negatif. Selanjutnya, persepsi ketidakadilan ini dapat menyebabkan perilaku kerja yang menyimpang oleh karyawan (Aquino *et al.*, 1999; Fox *et al.*, 2001).

Selain itu, Furnham dan Segal (2011) mengungkapkan karyawan yang menghadapi perlakuan tidak adil karena ketidakadilan organisasi menjadi tidak bahagia dan tidak puas dengan pekerjaan dan manajemen mereka. Ketidakpuasan ini mengancam organisasi. Merkhel (2015) menunjukkan bahwa emosi negatif karyawan yaitu, depresi, kemarahan, kecemasan, dll, adalah akibat dari ketidakadilan yang mendorong sikap tersebut diwujudkan dalam perilaku negatif seperti intensi keluar kerja (Mingzheng *et al.*, 2014).

Karyawan yang merasa diperlakukan tidak adil oleh organisasi akan berakibat menurunnya input karyawan terhadap organisasi seperti meningkatnya absensi kerja dan bahkan sampai keluar dari organisasi. Siegel *et al.* (2005) dalam penelitiannya mengungkapkan bahwa keadilan prosedural berhubungan secara signifikan dengan konflik kehidupan kerja. Jika karyawan menganggap organisasi tidak berlaku adil dalam prosedural peraturan, karyawan akan menyalahkan organisasi sebagai penyebab terjadinya konflik kehidupan kerja. Selain itu adanya persepsi ketidakadilan yang berkaitan dengan keadilan distributif dan keadilan prosedural akan mempengaruhi emosi karyawan, dalam hal sakit hati dan kemarahan (Greenberg, 1990); (Tjahjono, 2008).

Setiap organisasi harus menerapkan keadilan, karena keadilan organisasi, sebagai masalah penting, terkait komunikasi di tempat kerja

termasuk alokasi tugas atau penghargaan, serta interaksi sosial di dalam organisasi (Ambrose, 2002; Coetzee, 2005). Persepsi keadilan dianggap penting mengurangi kemungkinan perselisihan dalam organisasi (Ababneh *et al.*, 2014; Taggar, 2016). Lebih lanjut Greenberg (1986) mencatat bahwa dalam pendistribusian *rewards*, harus disertai dengan prosedur yang konsisten dan tidak bias. Selain itu, diharapkan adanya interaksi interpersonal yang saling menghormati di dalam organisasi (Judge dan Colquit, 2004).

Keadilan organisasi menekankan kepada keputusan manajer, persamaan yang dirasakan, efek keadilan dan hubungan antara individu dengan lingkungan kerjanya serta menggambarkan persepsi individu mengenai keadilan di tempat kerja sebagai perasaan pribadi atas upah dan tunjangan yang adil (Farahbod, 2013). Greenberg dan Baron (2003) menjelaskan keadilan organisasi sebagai persepsi individu terhadap keadilan dalam proses pembuatan keputusan dan distribusi hasil yang telah diterima oleh individu. Karyawan menganggap adil organisasi mereka ketika mereka yakin bahwa hasil dan prosedur yang diterima adalah adil. Satu elemen penting dari keadilan organisasional adalah persepsi seorang individu tentang keadilan.

Dengan kata lain, keadilan bersifat subyektif, dan terletak dalam persepsi karyawan (Sekarwangi, 2014). Tyler *et al.* (1997a, 2003b) menyarankan bahwa penilaian keadilan membentuk pikiran, perasaan, dan tindakan kita, mengkonsolidasikan evaluasi individu terhadap situasi sosial (Tyler *et al.*, 1997; van den Bos dan Lind, 2002). Ruang lingkup keadilan

organisasi hanya dibatasi oleh persepsi karyawan, menyangkut sejauh mana karyawan merasakan perlakuan yang diberikan kepada mereka di tempat kerja.

Keadilan organisasional menggambarkan persepsi individu dari perlakuan yang diterima dari sebuah organisasi dan reaksi perilaku untuk persepsi tersebut, keadilan organisasi juga dapat didefinisikan sebagai studi kesetaraan ditempat kerja (Fatimah *et al.*, 2011). Keadilan organisasi adalah sebuah konsep yang menjelaskan adil atau tidaknya perlakuan sehubungan dengan hasil yang diterima karyawan dari organisasi, karena pada umumnya tidak ada karyawan yang ingin diperlakukan tidak adil di dalam organisasi (Eib, 2015).

Oleh karena itu, sebuah organisasi harus hati-hati dan bahwa memastikan karyawan yang bekerja tidak merasakan perlakuan buruk dalam bentuk apa pun, karena hal ini dapat memengaruhi komitmen mereka terhadap organisasi dan menimbulkan persepsi ketidakadilan. Sebelumnya, keadilan distributif, prosedural dan interaksional diidentifikasi sebagai dimensi keadilan organisasi. Namun, penelitian lebih lanjut telah menambahkan keadilan interpersonal (Konovsky, 2000) dan keadilan interaksional yang dibagi menjadi keadilan informasional dan keadilan interpersonal.

Greenberg & Colquitt (2005) meneliti persepsi individu dari keadilan dalam hubungan kerja. Keadilan organisasional didefinisikan sebagai persepsi keadilan dan dampaknya terhadap perilaku dalam organisasi (Thomas & Nagalingappa, 2012). Keadilan organisasional

dikategorikan secara luas ke dalam tiga kategori (Colquitt, 2001), yaitu keadilan distributif, mengacu pada keadilan yang terkait dengan hasil seperti penghargaan, kemudian keadilan prosedural yang mengacu pada bagaimana orang memahami bagaimana imbalan dan sumber daya dialokasikan dan keadilan interaksional yang mengacu pada tingkat keadilan yang terkait.

Menurut Greenberg (1986) terdapat dua aspek persepsi keadilan organisasional yaitu aspek keadilan struktural berkenaan dengan dimensi distributif dan prosedural, yang merupakan aspek stabil di lingkungan organisasi. Yang kedua adalah aspek keadilan sosial yang identik dengan dimensi keadilan interaksional yang bersifat dinamis. Persepsi keadilan sebagai konstruk keadilan organisasional dianggap sebagai salah satu anteseden yang paling penting yang memengaruhi perilaku anggota organisasi (Greenberg dan Colquitt, 2005); Ha dan Ha, 2015)., Sehingga apabila penilaian tidak adil terhadap anggota dalam sebuah organisasi sering kali menimbulkan berkurangnya kinerja dan produktivitas karyawan.

Dalam pengaturan organisasi, penting untuk memahami persepsi ketidakadilan, karena persepsi tersebut cenderung mempengaruhi atau menimbulkan efek negatif atau positif dari anggota organisasi. Misalnya, anggota yang memiliki persepsi ketidakadilan terhadap organisasi maka akan menunjukkan perilaku kontraproduktif (Jordan *et al.*, 2004; Ha dan Ha, 2015). Sebaliknya, anggota yang memiliki persepsi positif tentang keadilan akan mengungkapkan sikap dan perilaku yang baik seperti

peningkatan komitmen, dan akhirnya berkontribusi pada keberhasilan organisasi. Penelitian sebelumnya terkait keadilan organisasi, menjeleaskan bahwa ketika karyawan merasa diperlakukan secara adil dalam sebuah organisasi, mereka cenderung memiliki komitmen dan cenderung melekat secara emosional pada organisasi (Raja dan Krishnan, 2014).

Persepsi ketidakadilan telah dikonseptualisasikan sebagai penilaian kognitif yang mencerminkan ketidakmampuan memperbaiki diri terkait kondisi, serta kesalahan dan ketidakadilan yang dirasakan (Trost *et al.*, 2017). Secara khusus, persepsi ketidakadilan yang dirasakan oleh karyawan membuat karyawan merasa tidak mampu bekerja (Van den Bos *et al.*, 1999). Persepsi ketidakadilan membuat karyawan merasa rendah diri (Dudenhöffer dan Dormann, 2015) dan membatasi kemampuan karyawan untuk menyelesaikan kewajibannya terhadap organisasi (Hobfoll, 1989; Taggar dan Kuron, 2016).

Ketidakadilan di dalam organisasi terjadi ketika karyawan merasakan imbalance seperti kenaikan gaji atau bonus sebagai tidak adil jika dia menerima lebih sedikit daripada karyawan lain yang dianggap bekerja pada tingkat yang sama (Sulu *et al.*, 2010). Dalam penelitian Johnson *et al.* (2009) mengeksplorasi tingkat ketidakadilan menggunakan teori keadilan organisasional. Ketika seorang pegawai memiliki persepsi adanya ketidakadilan, ada beberapa kemungkinan keputusan yang dapat mereka ambil antara lain: 1) mengubah masukan mereka, 2) mengubah hasil mereka, 3) mendistorsikan persepsi tentang diri sendiri terhadap konteks

ketidakadilan yang dihadapi, 4) mendistorsi persepsinya orang lain, 5) memilih acuan atau ukuran yang berlainan, atau 6) berhenti dari pekerjaan (Raja & Krishnan, 2014).

Menurut Moorman (1991), keadilan organisasi mengacu pada cara di mana karyawan menentukan apakah mereka telah diperlakukan secara adil dalam pekerjaan mereka dan cara-cara di mana penentuan tersebut mempengaruhi variabel terkait pekerjaan lainnya. Karyawan dengan persepsi ketidakadilan yang tinggi cenderung menarik diri dari organisasi mereka dan kurang terlibat dalam pekerjaan, sehingga terjadi penurunan kinerja yang signifikan (Shin *et al.*, 2015).

Pada penelitian ini menggunakan teori keadilan untuk mengeksplorasi tingkat ketidakadilan di dalam organisasi. Menurut Colquitt (2001), Cropanzano *et al.* (2007) dan Amiri *et al.* (2013) konsep keadilan organisasional yang menjadi acuan dalam konsep ketidakadilan dibedakan menjadi tiga, yaitu:

1. Keadilan distributif

Keadilan distributif menunjukkan apakah seorang karyawan menganggap hasil (seperti gaji, promosi, bonus) yang ia terima dari organisasi sebagai pantas atau adil dengan mempertimbangkan kontribusi dan input yang disampaikan (seperti kinerja, pengalaman, upaya) (Colquitt *et al.*, 2001; Greenberg 2011). Keadilan distributif berkaitan dengan perasaan tidak memihak dalam hal *monetary* dan *rewards* kepada karyawan. Price dan Mueller (1986) mendefinisikan keadilan distributif

sebagai keputusan yang berkaitan dengan penghargaan dan hukuman terkait dengan input kinerja.

Keadilan distributif adalah konsep yang pertama dalam keadilan organisasi. Karyawan merasakan keadilan ini dengan menentukan apakah imbalan yang mereka terima sepadan dengan usaha atau *input* yang diberikan kepada organisasi (Aryee *et al.*, 2002; Ramamoorthy, 2014; Alde dan Ambrose, 2005). Keadilan distributif mengacu pada konsep dasar persamaan atau equity yang merujuk pada "*equity theory*" yang menjelaskan bagaimana orang melakukan upaya sadar untuk mencocokkan rasio *input* mereka dengan apa yang mereka peroleh dari organisasi serta membandingkannya dengan apa yang didapat rekan-rekan mereka di organisasi lain. Prinsip dasar keadilan distributif terletak pada rasio atau perbandingan antara hasil yang diperoleh seseorang dengan hasil yang diperoleh dengan karyawan lain.

Konsep ini mendasarkan penjabaran keadilan sebagai kesetaraan imbalan (seperti gaji dan insentif lainnya) dengan pekerjaan yang telah dilakukan. Keadilan terjadi apabila karyawan merasa bahwa rasio antara *input* (usaha) dan *outcomes* (imbalan) sebanding dengan rasio karyawan lain. Terlebih lagi, jika *output* (penghargaan) memenuhi harapan mereka, dibandingkan dengan rekan-rekan mereka. Oleh karena itu, dapat disimpulkan dari hal tersebut di atas bahwa *salary* yang tidak setara atau bonus yang diberikan kepada staf dengan tingkat yang sama akan dianggap sebagai ketidakadilan bagi staf yang berprestasi lebih rendah.

Keadilan berarti bahwa imbalan seseorang harus sama dengan kontribusi yang diberikan karyawan kepada organisasi, sedangkan “kesetaraan” berarti setiap orang mendapatkan jumlah yang sama, terlepas dari input mereka. Distribusi berdasarkan kebutuhan berarti bahwa orang yang membutuhkan lebih banyak akan mendapatkan lebih banyak, sementara orang yang membutuhkan lebih sedikit akan mendapat lebih sedikit). Alokasi sumber daya yang adil, atau keadilan distributif, sangat penting untuk stabilitas dan kesejahteraan karyawan di dalam organisasi.

2. Keadilan prosedural

Keadilan prosedural berfokus pada prosedur yang diterapkan organisasi di dalam pengambilan keputusan (Greenberg, 1987). Keadilan prosedural didefinisikan sebagai persepsi dari keadilan dalam pembuatan prosedur untuk menentukan hasil (Greenberg dan Baron, 2003). Menurut teori Leventhal (1980), keadilan prosedural terkait seluruh prosedur yang adil dalam menjalankan organisasi. K

Keadilan prosedural lebih menitikberatkan pada kewajaran di dalam proses pembuatan keputusan di dalam organisasi. Leventhal (1980) mengidentifikasi enam aturan pokok dalam keadilan prosedural yang terdiri dari:

- a) Konsistensi, yaitu: prosedur diterapkan secara konsisten pada semua orang dan waktu. Ketika diterapkan pada semua orang, peraturan yang konsisten memerintahkan bahwa prosedur-prosedur yang mirip hendaknya diterapkan pada semua penerima upah, dan keuntungan

istimewa hendaknya tidak diberikan pada siapapun. Ketika diterapkan pada semua waktu, peraturan yang konsisten memerintahkan bahwa prosedur-prosedur hendaknya dijaga untuk tetap stabil, paling sedikit di atas jangka waktu pendek;

- b) Tidak memihak, yaitu: pengambilan keputusan bersifat netral, tidak ada unsur kepentingan pribadi;
- c) Informasi yang akurat, yaitu: prosedur didasarkan pada informasi yang baik dan teliti. Informasi dan pendapat harus dikumpulkan dan diproses dengan kesalahan semimumimum mungkin;
- d) Dapat diperbaiki, yaitu: mempertimbangkan prosedur-prosedur yang ada untuk memperbaiki hasil yang salah;
- e) Keterwakilan, yaitu: semua sub kelompok dalam populasi mempunyai peran dalam pembuatan keputusan;
- f) Etis, yaitu: setiap individu menjunjung tinggi standar etika dan moral.

Keadilan prosedural berkembang melalui pengaruh selama proses pengambilan keputusan atau pengaruh di luar hasil atau dengan mengikuti kriteria proses yang adil. Colquitt (2001) menyatakan bahwa keadilan prosedural dapat dinilai dengan membandingkan suatu proses pengalaman pada keseluruhan aturan-aturan prosedural secara umum. Prosedur adalah yang diterapkan secara konsisten, bebas dari bias, didasarkan pada informasi yang akurat, memiliki beberapa mekanisme untuk memperbaiki keputusan yang salah, sesuai dengan standar etika,

dan memberikan suara yang terpengaruh kepada mereka (Colquitt *et al.* 2001).

Prosedur yang adil dihargai karena 2 faktor yaitu: **pertama**, memberi orang kendali atas keputusan dan dengan demikian dianggap sebagai instrumen untuk mencapai hasil yang adil; dan **kedua**, mengomunikasikan kepada orang-orang kedudukan mereka dalam suatu kelompok, dengan prosedur yang adil menandakan bahwa mereka dihormati dalam kelompok (Blader dan Tyler, 2005).

Menurut Syed, karyawan menilai keadilan prosedur sebagai berikut: **Pertama, kontrol proses**, yaitu seberapa jauh karyawan dapat membuat keputusan tentang hasil (Syed, 2017). **Kedua, pengendalian keputusan**, terkait pengaruh atas keputusan tersebut. Dimensi keadilan prosedural ini berperan selama analisis (atau proses pengambilan keputusan) mengenai hasil dan *rewards*. Karyawan ingin turut berpartisipasi dalam pengambilan keputusan, terutama jika keputusan itu secara langsung terkait, atau memengaruhi karyawan. Karyawan yang merasakan keadilan prosedural percaya bahwa keputusan manajerial di dalam organisasi adalah sebuah keputusan yang sah, sehingga prosesnya juga harus dilakukan secara transparan dan terbuka untuk diketahui seluruh karyawan untuk meningkatkan komitmen karyawan di dalam organisasi (Tallman *et al.*, 2010).

3. Keadilan interaksional

Konsep lain dari keadilan adalah keadilan interaksional. Keadilan interaksional berfokus pada keadilan perlakuan interpersonal dan

informasional yang diterima orang dari orang lain (Bies, 2005). Keadilan interaksional dipupuk ketika orang diperlakukan dengan rasa hormat dan alasan pengambilan keputusan dijelaskan kepada mereka secara menyeluruh (Colquitt, 2001). Fokus utama dari keadilan interaksional adalah perhatian serta kebutuhan akan saling pengertian (Fortin, 2008). Karyawan seringkali mempersepsikan dirinya mendapat perlakuan yang tidak adil di dalam organisasi, meskipun perlakuan ini sebenarnya tidak merugikan (Etim dan Okudero, 2019).

Interaksi yang adil dapat meningkatkan sikap dan perilaku karyawan dalam suatu organisasi (Colquitt, 2001). Keadilan interaksional menurut Cruceru dan Macarescu (2009) adalah keadilan yang berkaitan dengan perilaku para pemimpin organisasi dalam melaksanakan keputusan mereka. Keadilan interaksional merupakan perlakuan interaksional yang diambil oleh pembuat keputusan (*decision maker*) antar personal dalam organisasi (Herman, 2013).

Keadilan interaksional menggambarkan interaksi di dalam organisasi terkait tingkat kesopanan, martabat dan rasa hormat yang diberikan kepada karyawan dalam proses pengeluaran prosedur organisasi berkonotasi dengan ketidakwajaran (Rafferty *et al.*, 2010). Folger dan Cropanzano (1998) menyebutkan bahwa kehadiran kepentingan yang berbeda di dalam organisasi mengarahkan kepada munculnya keadilan interaksional.

Keadilan interaksional adalah nilai keadilan yang dirasakan karyawan karena adanya proses interaksi dengan pihak lain dalam

organisasi baik dari pimpinan maupun rekan sekerja. Menurut Colquitt *et al.* (2001) terdapat dua aspek dalam keadilan interaksional, yaitu keadilan informasional dan keadilan interpersonal. **Pertama**, keadilan informasional adalah persepsi individu tentang keadilan informasi yang digunakan sebagai dasar pembuatan keputusan. **Kedua**, keadilan interpersonal adalah persepsi individu tentang tingkat sampai dimana seorang karyawan diperlakukan dengan penuh martabat, perhatian, dan rasa hormat oleh pihak-pihak yang ada di dalam organisasi tersebut.

Keadilan interaksional menurut Cruceru dan Macarescu (2009) adalah keadilan yang berkaitan dengan perilaku para pemimpin organisasi dalam melaksanakan keputusan mereka. Keadilan interaksional merupakan perlakuan interaksional yang diambil oleh pembuat keputusan (decision maker) antar personal dalam organisasi (Herman, 2013). Adapun aspek dari keadilan interaksional menurut Cropanzano *et al.* (2007) dan Colquit (2001) adalah : a) Keadilan interpersonal, memperlakukan seorang karyawan dengan martabat, perhatian, dan rasa hormat. b) Keadilan informasional, berbagi informasi yang relevan dengan karyawan.

Pertama, Keadilan interpersonal yang menyangkut perlakuan organisasi kepada karyawan yaitu memperlakukan seorang karyawan dengan perhatian dan rasa hormat. Keadilan interpersonal merupakan tingkat keadilan yang dipandang setara oleh seseorang berdasarkan bagaimana mereka diperlakukan oleh orang lain dalam organisasi tersebut. Keadilan interpersonal adalah nilai keadilan yang dirasakan

karyawan karena adanya proses interaksi dengan pihak lain dalam organisasi baik dari pimpinan maupun rekan sekerja (Etim dan Okudero, 2019).

Keadilan interpersonal mempertimbangkan keadilan yang dirasakan karyawan tentang tingkat hubungan interpersonal dan perlakuan yang diterapkan dalam organisasi. Digambarkan sebagai contoh, seorang atasan yang memperlakukan karyawan dengan penuh martabat dan mau menghargai karyawan, maka karyawan dapat merasakan keadilan interpersonal dalam organisasi tersebut.

Keadilan interpersonal menjelaskan sejauhmana orang diperlakukan dengan sopan, dimuliakan, dan dihargai (Colquit *et al.*, 2001). Ketidakadilan interpersonal terjadi ketika karyawan merasa diperlakukan dengan tidak adil apabila diperlakukan secara tidak baik dan tidak wajar di dalam lingkungan organisasi. Secara interpersonal, mengarah kepada keputusan karyawan atas perlakuan yang diterima dari atasannya maupun pihak-pihak yang memiliki otoritas di dalam organisasi.

Jika atasan memperlakukan karyawan dengan penuh martabat dan penuh hormat maka keadilan interpersonal akan meningkat. Keadilan interpersonal merupakan tingkat keadilan yang dipandang setara oleh seseorang berdasarkan bagaimana mereka diperlakukan oleh orang lain dalam organisasi tersebut. Digambarkan sebagai contoh, seorang atasan yang memperlakukan karyawan dengan penuh martabat dan mau

menghargai karyawan, maka karyawan dapat merasakan keadilan interpersonal dalam organisasi tersebut.

Kedua, Keadilan informasional yang menyangkut berbagi informasi yang relevan dengan karyawan. Keadilan informasional adalah persepsi individu tentang keadilan informasi yang digunakan sebagai dasar pembuatan keputusan, sedangkan keadilan interpersonal adalah persepsi individu tentang tingkat sampai dimana seorang karyawan diperlakukan dengan penuh martabat, perhatian, dan rasa hormat oleh pihak-pihak yang ada di dalam organisasi tersebut.

Keadilan informasional berkaitan dengan kualitas dan kuantitas informasi yang tersedia bagi karyawan dalam pengambilan keputusan pemberian *rewards* hingga kesopanan *supervisor* (Colquitt, 2006). Keadilan informasional digambarkan sebagai transparansi informasi kepada karyawan selama proses pengambilan keputusan dianggap penting, diinformasikan dengan jelas dan memadai untuk meningkatkan kepuasan karyawan dan mendukung keputusan organisasi (Fortin 2008; Aryee *et al*, 2002).

Keadilan informasional adalah aspek sosial yang diperoleh individu berkenaan dengan kepastian prosedur yang dilakukan menyangkut kejujuran dan kebenaran informasi dari organisasi. Keadilan informasional menekankan pada akurasi dan kualitas penjelasan yang individu terima. Secara informasional, menyangkut persepsi individu tentang keadilan informasi yang digunakan sebagai dasar pembuatan keputusan. Keadilan informasional merupakan keadilan berbagi

informasi yang relevan dengan karyawan, maka organisasi harus mampu menginformasikan hal-hal yang sesuai dengan kebutuhan karyawan, tidak semua informasi harus di informasikan kepada anggota secara umum sehingga tidak timbul rasa iri hati antara karyawan karena ada informasi yang harus hanya diterima beberapa anggota menjadi seluruh anggota.

b. Komponen Persepsi Ketidakadilan

Persepsi ketidakadilan mengacu pada persepsi individu tentang keadilan dalam organisasi (Greenberg dan Colquitt, 2005), dan persepsi keadilan ini telah terbukti memiliki efek pada berbagai hasil sikap dan perilaku karyawan (Cohen-Charash dan Spector, 2001; Colquitt *et al.*, 2001). Studi keadilan memiliki sejarah panjang di berbagai bidang (Shaikh, 2016). Misalnya, dalam literatur karir, dimensi keadilan lebih memprediksi penerimaan pekerjaan dan variabel perekrutan lainnya (mis. Citra organisasi dan kepribadian orang di dalam organisasi; Harold *et al.*, 2016).

Beugree (1998) menjelaskan pentingnya konsep keadilan di dalam organisasi karena beberapa hal sebagai berikut : (1) Keadilan merupakan fenomena sosial yang mencakup seluruh kehidupan sosial dan organisasi; (2) Keadilan yang bersifat transaksi antara karyawan dan organisasi akan mempengaruhi sikap dan perilaku karyawan; (3) Dalam bekerja, karyawan tidak hanya melihat aspek pekerjaan semata, namun melihat sikap respek di lingkungan kerja.

Menurut Cropanzano *et al.* (2007), keadilan organisasi adalah situasi dimana karyawan mempersepsikan keadilan di dalam sebuah sistem. Keadilan yang dirasakan karyawan mampu meningkatkan produktivitas

karena dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, memiliki keterikatan dengan organisasi karena karyawan merasa dihargai. Persepsi ketidakadilan dapat menyebabkan penipisan sumber daya pada pencari kerja yang menganggur, berpotensi menyebabkan berkurangnya pengaturan diri (Taggar *et al.*, 2016).

Mc Farlin dan Sweeney (1992) menjelaskan bahwa terdapat dua konsep keadilan yang populer di dalam studi organisasi, yaitu konsep keadilan distributif dan konsep keadilan prosedural. Di dalam studi organisasi, konsep keadilan yang pertama adalah keadilan distributif, dan kemudian diikuti oleh konsep keadilan prosedural (Schuler dan Susan, 1996). Seiring berkembangnya riset dalam studi organisasi, konsep tersebut telah bermetamorfosis melalui berbagai tahap perkembangan.

Dari literatur keadilan yang dikembangkan oleh Colquitt *et al.* (2001), terdapat tiga persepsi keadilan, yaitu: yaitu keadilan distributif, dilanjutkan dengan keadilan prosedural dan keadilan interaksional. Selanjutnya Qin *et al.* (2015) mengungkapkan bahwa ketika informasi yang jelas untuk semua jenis keadilan tidak tersedia, individu akan memanfaatkan informasi yang tersedia untuk membuat kesimpulan tentang jenis keadilan lainnya.

Dari literatur sebelumnya dikembangkan tiga persepsi ketidakadilan yaitu ketidakadilan distributif, ketidakadilan prosedural dan ketidakadilan interaksional termasuk ketidakadilan informasional dan interpersonal (Ferris *et al.*, 2012; Howard dan Cordes, 2010). Kemudian Qin *et al.* (2015) mengidentifikasi konsep keadilan menjadi empat dengan menambahkan keadilan informasional sebagai konsep yang dapat diterapkan pada organisasi

antara lain: prosedural, distributif, interpersonal, dan informasional. Namun, pada akhir 2012, keadilan informasional diidentifikasi sebagai bagian dari keadilan interaksional (Syed, 2017). Keadilan interaksional berfokus pada keadilan perlakuan interpersonal dan informasional yang diterima orang dari orang lain (Bies, 2005).

Ketidakadilan organisasi memiliki tiga komponen, yaitu ketidakadilan distributif, ketidakadilan interaksional dan ketidakadilan prosedural (Ceylan & Sulu, 2010; Joe-Akunne & Oguegbe, 2019; Merkhe, 2015).

1) Ketidakadilan Distributif

Ketidakadilan Distributif dinilai dengan membandingkan dan mengevaluasi keluaran dengan hasil, aturan atau standar, misalnya, pengalaman masa lalu atau rekan kerja (Hubbel & Chory-Assad, 2005). Persepsi karyawan untuk ketidakadilan distributif terjadi ketika manfaat dan penghargaan mereka tidak sama dengan usaha mereka (Colquitt *et al*, 2005).

Sulu dkk. (2010) mengklaim bahwa, ketika pekerja menghadapi ketidakadilan distributif, mereka cenderung memeriksa apakah proses distribusinya adil dan tidak memihak. Greenberg (2004) menunjukkan bahwa distribusi sumber daya yang tidak adil dalam suatu organisasi menyebabkan rasa isolasi dan kelemahan di antara pekerja.

Ketidakadilan distributif terjadi ketika karyawan menganggap imbalan yang mereka terima tidak sepadan dengan upaya yang mereka keluarkan. (Stecher dan Rosse, 2007). Fokus dari ketidakadilan distributif

adalah persepsi ketidakadilan yang ditinjau dari hasil dan alokasi sumber daya yang dimiliki organisasi (Folger dan Cropanzano, 1998).

Ketidakadilan distributif juga terjadi ketika rasio input dan hasil dari satu karyawan tidak sama dengan karyawan lain (Howard dan Cordes, 2010; Stecher dan Rosse, 2007). Homans (1961) memandang keadilan distributif sebagai sebuah situasi di mana hasil dari *social exchange* yang bersifat proporsional antara organisasi dengan karyawan. Selanjutnya, Adams (1965) menyatakan bahwa ketidakadilan yang dirasakan sebagai akibat dari perbandingan hubungan antara *input* dengan *output* dari suatu perbandingan dirasa tidak proporsional. Ketidakadilan secara distributif, berkaitan dengan ketidakadilan mengenai kesetaraan dan kebutuhan.

Ketidakadilan terjadi apabila rasio tersebut tidak sebanding, yaitu rasio antara usaha dan hasil, lebih besar atau lebih kecil dibandingkan dengan rasio yang lain. Secara lebih rinci keadilan distributif diartikan sebagai pengamatan mengenai sejauh mana keadilan dari cara pembagian pemberian upah antar pekerja. Pendekatan utama dalam keadilan distributif menekankan bahwa individu akan termotivasi untuk mempertahankan keadilan atau perasaan adil dalam hubungan diri mereka sendiri dengan orang lain dalam hal pembagian hasil atau upah dan menghindari hubungan yang tidak adil (Greenberg & Baron, 2003). Komponen keadilan distributif menurut Cropanzano *et al.*, (2007) antara lain: (a) *Equity*: memberikan kompensasi kepada karyawan berdasarkan kontribusi masing-masing. (b) *Equality*: memberikan kompensasi yang

sama kepada setiap karyawan. (c) *Need*: memberikan tunjangan berdasarkan kebutuhan masing-masing.

2) **Ketidakadilan Prosedural**

Ketidakadilan prosedural adalah ketidakadilan yang dirasakan terkait dengan prosedur pengambilan keputusan. Ini adalah prekursor yang signifikan dari berbagai perilaku dan sikap (Ceylan & Sulu, 2010). Karyawan mempersepsikan bahwa ketidakadilan prosedural adalah agen yang menghasilkan tekanan psikologis (Tepper, 2001). Karyawan mulai berpikir bahwa mereka tidak memiliki wewenang untuk berpartisipasi dalam proses pengambilan keputusan karena ketidakadilan prosedural yang dirasakan. Oleh karena itu, ketidakpastian dan perasaan kurangnya kontrol dalam prosedur pengambilan keputusan ini menyebabkan stres di kalangan pekerja (Ceylan & Sulu, 2010).

Ketidakadilan prosedural yang dirasakan karyawan mengembangkan rasa kelemahan dan isolasi di antara karyawan yang bukan bagian dari proses pengambilan keputusan dan tidak didengar (Ceylan & Sulu, 2011). Dengan demikian, praktik yang tidak adil tersebut menyebabkan kompleks inferioritas di antara pekerja dan meningkatkan perasaan tidak berharga dan keterasingan kerja (Sulu et al, 2010). Karyawan yang merasa bahwa organisasi mereka memiliki prosedur yang tidak adil atau diskriminatif akan lebih mungkin mengembangkan perasaan isolasi sosial (Sulu et al 2010).

Ketidakadilan prosedural terjadi ketika prosedur pengambilan keputusan dalam organisasi yang bias, diterapkan secara tidak konsisten,

tidak akurat akurat, dan tidak tepat (Fujishiro dan Heaney, 2009). Konsep keadilan prosedural berkembang pada pertengahan tahun 1970an dan telah banyak digunakan di dalam menjelaskan perilaku karyawan di dalam organisasi (Folger dan Cropanzano, 1998).

Secara prosedural, ketidakadilan yang dirasakan berkaitan dengan pembuatan dan penerapan keputusan sesuai dengan proses yang adil. Aturan diterapkan secara konsisten untuk menghasilkan keputusan yang tidak memihak. Sebuah organisasi yang menjalankan prosedur harus netral, dan mereka yang secara langsung dipengaruhi oleh keputusan harus memiliki suara atau perwakilan dalam proses pengambilan keputusan. Jika orang percaya prosedur itu adil, mereka akan lebih cenderung bertahan lebih lama di organisasi karena menganggap organisasi “tidak berat sebelah” di dalam menjalankan regulasinya.

Proses pembuatan keputusan dapat berbentuk pembuatan peraturan yang ada di organisasi, juga termasuk pemberian hukuman. Ketika karyawan menganggap keadilan prosedural tinggi, maka mereka akan lebih termotivasi untuk berpartisipasi dalam kegiatan, mengikuti aturan, dan menganggap hasil yang relevan adalah adil. Tetapi jika para pekerja merasakan kurangnya keadilan prosedural, mereka cenderung menarik diri dari kesempatan untuk berpartisipasi, untuk kurang memperhatikan aturan dan kebijakan, dan menganggap hasil yang relevan adalah tidak adil.

Persepsi ketidakadilan prosedural muncul ketika karyawan merasa gaji dan promosi didasarkan pada proses kinerja yang tidak adil atau

nepotisme penilaian (O'Neill *et al.*, 2011). Ketidakadilan prosedur di dalam organisasi berdampak pada perilaku negatif karyawan di dalam organisasi (Tjahjono, 2008; Tjahjono 2010), sehingga organisasi perlu mempertimbangan prosedur yang digunakan dalam pencapaian keputusan organisasi (Majang, 2019). Hasil studi menunjukkan bentuk reaksi dari perilaku karyawan muncul dari persepsi keadilan prosedural di dalam organisasi, oleh karena itu organisasi perlu memastikan bahwa proses yang digunakan menjalankan organisasi adalah proses yang adil (Cropanzano dan Folger, 1977; Dave *et al.*, 1991).

3) Ketidakadilan Interaksional

Ketidakadilan interaksional menyangkut persepsi individu tentang perlakuan yang dialami secara pribadi selama operasi organisasi sehari-hari (Bies & Moag, 1986). Karyawan menunjukkan perhatian dan minat atas perlakuan yang diterima dari otoritas yang lebih tinggi serta ketepatan menjelaskan proses pengambilan keputusan formal (Joe-Akunne & Oguebe, 2019). Interpretasi ketidakadilan interaksional dibahas dalam teori norma timbal balik dan pertukaran sosial (Cropanzano & Mitchell, 2005). Dari perspektif pertukaran sosial, karyawan mengharapkan perlakuan yang adil, sopan, jujur, dan jujur dari organisasi mereka. Sedangkan dari perspektif norma timbal balik, karyawan yang merasakan perlakuan yang adil lebih diharapkan untuk menunjukkan komitmen yang tulus terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi mereka (Cohen-Charash & Spector, 2001).

Ketidakadilan interaksional merupakan aspek sosial yang menekankan pada perlakuan interaksional (Bies dan Moag, 1986). Ferris *et al.* (2012) berpendapat bahwa karyawan menganggapnya tidak adil jika mereka merasa bahwa hak-hak mereka tidak dihormati dan, akibatnya, merasa lebih negatif tentang status mereka dalam organisasi. Hubungan negatif dengan atasan, penugasan tidak adil dari posisi bernilai rendah bersama dengan vituperasi yang ditujukan kepada karyawan menimbulkan perasaan tidak layak (Andiappan dan Treviño, 2010) yang kemudian dinisiasi untuk membedakan menjadi ketidakadilan interpersonal dan ketidakadilan informasional (Greenberg, 1993; Colquit, 2001).

Adapun aspek dari keadilan interaksional yang menjadi acuan dalam untuk mengeksplorasi ketidakadilan menurut Cropanzano *et al.*, (2007) dan Colquit (2001) adalah: **Pertama, Ketidakadilan interpersonal** menyangkut perlakuan tidak adil organisasi kepada karyawan terkait bagaimana organisasi memperlakukan seorang karyawan. Keadilan interpersonal merupakan tingkat keadilan yang dipandang setara oleh seseorang berdasarkan bagaimana mereka diperlakukan oleh orang lain dalam organisasi tersebut. Keadilan interpersonal adalah nilai keadilan yang dirasakan karyawan karena adanya proses interaksi dengan pihak lain dalam organisasi baik dari pimpinan maupun rekan sekerja (Etim dan Okudero, 2019).

Keadilan interpersonal menjelaskan sejauhmana orang diperlakukan dengan sopan, dimuliakan, dan dihargai (Colquit *et al.*, 2001). Ketidakadilan interpersonal berkaitan dengan hubungan interpersonal

dan perlakuan berbeda yang diterapkan dalam organisasi. Digambarkan sebagai contoh, seorang atasan yang kurang menghargai karyawan, maka karyawan dapat merasakan keadilan interpersonal dalam organisasi tersebut.

Ketidakadilan interpersonal terjadi ketika karyawan merasa diperlakukan dengan tidak adil apabila diperlakukan secara tidak baik dan tidak wajar di dalam lingkungan organisasi. Secara interpersonal, mengarah kepada keputusan karyawan atas perlakuan yang diterima dari atasannya maupun pihak-pihak yang memiliki otoritas di dalam organisasi.

Kedua, ketidakadilan informasional merupakan persepsi individu tentang keadilan informasi yang digunakan sebagai dasar pembuatan keputusan, sedangkan keadilan interpersonal adalah persepsi individu tentang tingkat sampai dimana seorang karyawan diperlakukan dengan penuh martabat, perhatian, dan rasa hormat oleh pihak-pihak yang ada di dalam organisasi tersebut.

Ketidakadilan informasional yang dirasakan karyawan berkaitan dengan kualitas dan kuantitas informasi yang tersedia bagi karyawan dalam pengambilan keputusan pemberian *rewards* hingga kesopanan *supervisor* (Colquitt, 2006). Ketidakadilan informasional digambarkan sebagai tidak adanya transparansi di dalam memberikan informasi kepada karyawan selama proses pengambilan keputusan (Fortin 2008; Aryee *et al*, 2002).

Keadilan informasional adalah aspek sosial yang diperoleh individu berkenaan dengan kepastian prosedur yang dilakukan menyangkut

kejujuran dan kebenaran informasi dari organisasi. Secara informasional, ketidakadilan informasional menyangkut persepsi individu tentang ketidakadilan informasi yang digunakan sebagai dasar pembuatan keputusan di dalam organisasi. Untuk meminimalkan ketidakadilan informasional pada karyawan, setiap organisasi harus mampu menginformasikan hal-hal yang sesuai dengan kebutuhan karyawan, tidak semua informasi harus di informasikan kepada anggota secara umum sehingga tidak timbul rasa iri hati antara karyawan karena ada informasi yang harus hanya diterima beberapa anggota menjadi seluruh anggota.

c. Faktor-faktor Persepsi ketidakadilan

Persepsi dari ketidakadilan berasal dari faktor yang mempengaruhi keadilan yang ada dalam organisasi. Faktor yang mempengaruhi keadilan organisasi diantaranya adalah rasa keadilan yang diterima seseorang dalam sebuah organisasi, keadilan promosi yang diterima, gaji yang didapat, penghargaan dan pengorbanan karyawan (dalam Moorman, 1993).

Faktor yang mempengaruhi ketidakadilan organisasi menurut Farlin dan Sweeney (1992) adalah:

1. Karakteristik tugas. Sifat dari pelaksanaan tugas karyawan beserta segala konsekuensi yang diterimanya. Kejelasan dari karakteristik tugas dan proses evaluasinya akan meningkatkan persepsi karyawan terhadap keadilan organisasi.
2. Tingkat kepercayaan bawahan. Sejauhmana kepercayaan karyawan terhadap atasan (peran dan kepemimpinan). Semakin tinggi

kepercayaan karyawan pada atasan maka akan meningkatkan persepsi karyawan terhadap keadilan organisasi.

3. Frekuensi *feedback*. Semakin sering *feedback* dilakukan maka akan semakin meningkatkan persepsi karyawan terhadap keadilan organisasi.
4. Kinerja manajerial. Sejauhmana peraturan yang ada diterapkan secara fair dan konsisten serta menghargai karyawan tanpa ada bias personal, dengan begitu akan semakin meningkatkan persepsi karyawan terhadap keadilan organisasi.
5. Iklim organisasi. Persepsi mengenai kualitas lingkungan internal organisasi yang dirasakan oleh anggota organisasi yang kemudian akan mempengaruhi perilaku mereka berikutnya yang juga akan berpengaruh pada meningkatnya persepsi karyawan terhadap keadilan organisasi.

d. Pengukuran Variabel Persepsi ketidakadilan

Tolak ukur persepsi ketidakadilan menurut Colquitt (2001) adalah sebagai berikut:

- a. Ketidakadilan Prosedural adalah mengukur ketidakadilan yang dirasakan terkait dengan hasil seperti gaji atau promosi yang diterima karyawan dari organisasi. Seperti “Hasil saya tidak mencerminkan upaya yang saya lakukan dalam pekerjaan saya”.
- b. Ketidakadilan Distributif adalah merujuk pada prosedur yang digunakan untuk mencapai hasil. Seperti “Saya tidak dapat mengekspresikan pandangan dan perasaan saya selama prosedur itu”

- c. Ketidakadilan Interpersonal adalah mengukur ketidakadilan yang dirasakan terkait dengan perilaku tokoh otoritas yang memberlakukan prosedur. Seperti “Dia memperlakukan saya dengan sopan”.
- d. Ketidakadilan Informasional adalah mengukur ketidakadilan yang dirasakan terkait dengan penjelasan atau informasi yang diberikan.

Berdasarkan penjelasan diatas maka tolak ukur terkait variabel Persepsi ketidakadilan adalah berdasarkan refrensi dan hasil penelitian yang dilakukan oleh Colquitt, (2001) dengan menggunakan tolak ukur sebagai berikut:

- 1) Ketidakadilan Prosedural
- 2) Ketidakadilan Distributif
- 3) Ketidakadilan Interpersonal
- 4) Ketidakadilan Informasional

2.3 Penelitian Terdahulu

Telaah dan tinjauan dari hasil penelitian terdahulu ini dimaksudkan untuk mendukung dan memperkuat kajian teori dan analisis dalam penelitian tesis ini. Adapun tinjauan hasil penelitian terdahulu tersebut, khususnya yang berkaitan dengan variabel iri hati di tempat kerja, emosi negatif, persepsi ketidakadilan, dan intensi keluar kerja. Adapun hasil tinjauan terhadap penelitian terdahulu disajikan dalam Tabel 2.3.

Tabel 2.3
Tabel Penelitian Terdahulu

No	Jurnal Referensi	Tujuan, Sampel Penelitian dan Alat Analisis	Kesimpulan Hasil Penelitian
1.	<u>Nama Peneliti:</u> Erdil dan Müceldili (2015) <u>Judul penelitian:</u> <i>The effects of envy on job engagement and turnover intention</i> <u>Variabel Penelitian:</u> Iri hati, intensi keluar kerja, Keterlibatan kerja <u>Sumber:</u> <i>Procedia-Social and Behavioral Sciences</i>	<u>Tujuan Penelitian:</u> Mengkonfirmasi kembali penelitian sebelumnya yang menjelaskan bahwa iri hati di tempat kerja dapat mempengaruhi intensi keluar kerja. <u>Sampel Penelitian:</u> 111 karyawan <i>officer</i> dan karyawan administrasi pada organisasi operasi di Turki Marmara Region <u>Alat Analisis:</u> SPSS, <i>multiple linear regression models</i>	Hasil penelitian menjelaskan bawa perasaan iri hati pada karyawan berpengaruh negatif terhadap keterlibatan kerja; sehingga peningkatan iri hati pada karyawan dapat menurunkan keterlibatan kerja; selanjutnya ditemukan bahwa peningkatan perasaan iri hati pada karyawan dapat meningkatkan intensi keluar kerja. Studi ini juga berkontribusi untuk memahami peran emosi negatif pada karyawan terhadap <i>turnover intention</i>. Dari hasil penelitian ditemukan bahwa emosi negatif pada karyawan dapat meningkatkan intensi keluar kerja.
2.	<u>Nama Peneliti:</u> Rizvi, <i>et al</i> (2017) <u>Judul penelitian:</u> <i>Overall Injustice, Workplace Deviance and turnover intention Among Educators and Supporters</i> <u>Variabel Penelitian:</u> Injustice, workplace deviant, <i>interpersonal deviance, turnover intention</i> <u>Sumber:</u> <i>The BRC Academy Journal of Business</i>	<u>Tujuan Penelitian:</u> untuk mengetahui hubungan antara ketidakadilan dan persepsi ketidakadilan dalam iklim organisasi dan perilaku karyawan yang berorientasi <i>negative</i> <u>Objek Penelitian:</u> 300 staf pengajar dan bagian akademik dari tiga universitas di Islamabad <u>Alat Analysis:</u> Structural Equation Model (SEM)	Persepsi ketidakadilan organisasi secara keseluruhan memiliki pengaruh secara positif yang signifikan terhadap penyimpangan kerja dan intensi keluar kerja.

Lanjutan...

No	Jurnal Referensi	Tujuan, Sampel Penelitian dan Alat Analisis	Kesimpulan Hasil Penelitian
3.	<u>Nama Peneliti:</u> Navarro-Carrillo, G., Beltrán-Morillas, A. M., Valor-Segura, I., dan Expósito, F. (2018). <u>Judul penelitian:</u> <i>The pernicious effects of malicious versus benign envy: perceived injustice, emotional hostility and counterproductive behaviors in the workplace</i> <u>Variabel Penelitian:</u> Iri hati, perceived injustice, egative emotion, counterproductive behaviors in the workplace <u>Sumber:</u> <i>The Spanish Journal of Psychology</i>	<u>Tujuan Penelitian:</u> Menganalisis konsekuensi dari iri hati di tempat kerja <u>Sampel Penelitian:</u> 190 sampel (127 wanita dan 63 pria) dari keseluruhan populasi yang berusia antara 18-68 tahun <u>Alat Analisis:</u> Analisis varians multivariate (MANOVA)	Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa <i>malicious envy</i> menyebabkan peningkatan persepsi ketidakadilan yang dirasakan oleh karyawan, sehingga memicu emosi negatif, serta perilaku kontraproduktif terhadap rekan kerja pada individu yang merasa iri hati.
4.	<u>Nama Peneliti:</u> Ahmed dan Bashir (2017) <u>Judul penelitian:</u> <i>Power of negative emotion at workplace: envy, Subjective career success, Thriving at work with moderating role of Self-control (An emerging trend of positive psychology)</i> <u>Variabel Penelitian:</u> Emosi negatif, envy, Subjective career success, self control <u>Sumber:</u> <i>Journal of Managerial Sciences</i>	<u>Tujuan Penelitian:</u> Untuk mengeksplorasi pengaruh dari Emosi negatif dan iri hati di tempat kerja di tempat kerja pada perkembangan karir di tempat kerja dengan variabel control diri sebagai variabel mediasi. <u>Objek Penelitian:</u> 220 karyawan FMCG (Fast- Moving Consumers' Good), Banks, Telecommunication, Health and Education di Pakistan <u>Alat Analisis:</u> Analisis reliabilitas, analisis korelasi dan regresi linier	Penelitian ini memberikan bukti empiris tentang pengaruh emosi negatif terhadap produktivitas dan fungsi organisasi. Emosi negatif karyawan dalam bentuk balas dendam dan perilaku menyimpang di tempat kerja dapat mengarah pada emosi negatif masalah kesehatan mental dan pribadi karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa iri hati berdampak pada kesuksesan karier subyektif dan berkembang di tempat kerja.

No	Jurnal Referensi	Tujuan, Sampel Penelitian dan Alat Analisis	Kesimpulan Hasil Penelitian
5.	<u>Nama Peneliti:</u> Behler <i>et al</i> (2020) <u>Judul penelitian:</u> <i>To Help or To Harm? Assessing the Impact of envy on Prosocial and Antisocial Behaviors.</i> <u>Variabel Penelitian:</u> <i>Negative emotion, envy, helping, prosocial, Antisocial, aggression</i> <u>Sumber:</u> <i>Personality and Social Psychology Bulletin</i>	<u>Tujuan Penelitian:</u> Untuk melihat bagaimana iri hati mempengaruhi perilaku prososial dan antisosial dalam meningkatkan emosi negatif <u>Sampel Penelitian:</u> 143 mahasiswa Bahasa Inggris pada salah satu Universitas di Amerika Serikat bagian timur <u>Alat Analysis:</u> Metode Eksperimen	Hasil penelitian yang dilakukan pada menunjukkan bahwa Iri hati mempengaruhi perilaku prososial dan antisosial, dimana seseorang yang mengalami iri hati akan menghasilkan emosi negatif dengan motif yang lebih besar untuk menyakiti serta kemungkinan yang lebih besar untuk terlibat dalam perilaku berbahaya. Iri hati memiliki konsekuensi merugikan yang melampaui individu dan meluas ke hubungan interpersonal.
6.	<u>Nama Peneliti:</u> Vecchio (2000) <u>Judul penelitian:</u> <i>Negative emotion in the workplace: Employee jealousy and envy</i> <u>Variabel Penelitian:</u> 1. Iri hari dan Iri hati 2. Emosi Negatif 3. Harga diri 4. atribut unit kerja <u>Sumber:</u> <i>International Journal of Stress Management</i>	<u>Tujuan Penelitian:</u> Untuk mengukur perbedaan individu (harga diri dan <i>Machiavellianisme</i>), unit kerja (otonomi, hadiah kompetitif, dan perhatian pengawasan) dan variabel respons pribadi (rasa harga diri berbasis organisasi, <u>Objek Penelitian:</u> 167 mahasiswa Magister di universitas Midwestern yang bekerja <u>Alat Analysis:</u> analisis regresi multiivariate dan hirarkis	Hasil analisis penelitian ini umumnya mendukung hubungan yang diprediksi. Hierarchical regression analysis, digunakan untuk melihat konstruk iri hati dan iri hati karyawan dalam memahami pengalaman individu dari emosi negatif (stress). Iri dan iri hati karyawan secara signifikan terkait karena dapat meningkatkan emosi negatif.

Sumber : Kajian Literatur penelitian terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan hasil penelitian-penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh peneliti sebelumnya yang berkenaan dengan penelitian yang akan dilakukan peneliti saat ini dan ke depan. **(Lanjutan tabel penelitian terdahulu selanjutnya terlampir pada Tabel 2.3)**

2.4 Pengembangan Hipotesis Penelitian

2.4.1 Pengaruh Iri Hati di Tempat Kerja terhadap Intensi Keluar Kerja

Iri hati adalah keadaan psikologis dengan konsekuensi individu dan hubungan interpersonal yang negatif (Tai *et al.*, 2012). Salah satu konsekuensi dari iri hati di tempat kerja adalah intensi keluar kerja. Sebuah studi dilakukan oleh Totland (2019) pada pekerja paruh waktu di sektor perawatan kesehatan Norwegia yang bertujuan untuk mengidentifikasi iri hati, menemukan bahwa iri hati di tempat kerja berkorelasi positif dengan intensi keluar kerja. Pengalaman iri hati yang dirasakan saling terkait dengan pengalaman ketidakmampuan untuk tetap berada di tempat kerja, sehingga karyawan yang mengalami iri hati secara langsung terkait dengan intensi keluar kerja, yaitu berniat untuk mencari pekerjaan di tempat lain yang menghargain keberadaannya.

Vecchio (2000) menunjukkan peran kuat yang unik dari karyawan dengan tingkat iri hati yang tinggi mendorong perilaku karyawan untuk berniat meninggalkan organisasi. Puranik (2019) menempatkan atribusi iri hati sebagai jenis atribusi relasional dan menguraikan model berdasar pada *theory on self-regulation* (teori regulasi diri) yang merupakan kemampuan manusia untuk mempengaruhi dan mengatur tingkah lakunya sendiri untuk

menjelaskan perilaku selanjutnya dari seorang karyawan yang kemudian berhubungan dengan perilaku disaat karyawan merasa iri hati pada rekan kerjanya. Hasilnya menunjukkan bahwa iri hati yang dirasakan orang lain memiliki implikasi terhadap perilaku karyawan karena dapat mempengaruhi perilaku pribadi yang tidak diinginkan, seperti menurunnya kinerja dan niat berpindah untuk meninggalkan organisasi (Puranik *et al.*, 2019).

Penelitian yang dilakukan Namubiru (2019) mengidentifikasi hubungan antara iri hati di tempat kerja dengan intensi keluar kerja pada karyawan Otoritas Kota Kampala. Hasil dari penelitian tersebut menguraikan bagaimana iri hati mempengaruhi keterlibatan kerja dan keinginan berpindah dan meninggalkan organisasi. Dengan menggunakan analisis regresi, ditemukan bahwa perasaan iri hati di tempat kerja mempengaruhi keterlibatan emosional, sehingga secara langsung mempengaruhi kecenderungan untuk pergi dan keterlibatan emosional memengaruhi intensi keluar kerja pada karyawan.

Hasil serupa ditemukan pada penelitian yang dilakukan oleh Cho *et al.* (2019) terhadap 297 awak kabin dari Asiana, Eastar, Jin Air dan JEJU Air. Dalam penelitiannya, Cho *et al.* (2019) menyelidiki faktor-faktor signifikan dari prediktor iri hati di tempat kerja pada awak kabin dari Asiana, Eastar, Jin Air dan JEJU Air, yakni : hubungan iri hati di tempat kerja dengan intensi keluar kerja karyawan. Analisis faktor konfirmatori dengan menggunakan *Structural Equation Modelling* (SEM), mengungkapkan bahwa prediktor iri hati di tempat kerja dari awak kabin di industri maskapai penerbangan tersebut mengarah pada intensi keluar kerja. Hasil penelitian ini memberikan

pedoman baru untuk manajemen sumber daya manusia di industri penerbangan. Organisasi maskapai penerbangan dapat menggunakan temuan untuk mengatasi faktor iri hati di tempat kerja, sehingga akan mengurangi intensi keluar kerja karyawan.

Herachwati *et al.* (2018) dalam penelitiannya yang didasarkan pada hasil survei yang dilakukan oleh *JobStreet* Indonesia, yang secara mengejutkan menemukan bahwa lebih dari 70% karyawan kurang memiliki kejelasan mengenai tujuan karir mereka. Lebih lanjut, penelitian tersebut menjelaskan bahwa orang-orang cenderung membandingkan diri mereka dengan orang lain. Seorang individu yang melakukan perbandingan ke atas cenderung berfokus pada bagaimana orang lain berkinerja lebih baik daripada dirinya sendiri, menimbulkan perasaan iri hati karena dia telah membandingkan dirinya dengan orang-orang yang berkinerja lebih baik, yang akan meningkatkan rasa iri dan inferioritas, yang juga akan meningkatkan niat untuk meninggalkan organisasi.

Sedangkan penelitian DeConnick (2009), pengalaman iri hati di tempat kerja yang dirasakan masing-masing karyawan terjadi karena tidak adanya transparansi dari atasan di dalam pengambilan keputusan organisasi. Hal tersebut menunjukkan hubungan yang rendah antara karyawan dan atasan di dalam organisasi, sehingga memicu aktivasi perasaan iri hati pada karyawan yang akhirnya mempengaruhi intensi keluar kerja.

Christian (2018) menemukan bahwa pengalaman iri hati yang dirasakan karyawan terjadi karena karyawan merasa tidak puas dengan pekerjaannya, sehingga mengembangkan niat untuk berpindah atau intensi keluar kerja.

Penelitian ini menguatkan penelitian yang dilakukan oleh Günelan dan Ceylan (2014) yang menunjukkan bahwa iri hati di tempat kerja yang dirasakan karyawan memiliki hubungan positif dengan intensi keluar kerja.

Pada sebuah studi empiris yang dilakukan Erdil dan Müceldili (2014) dengan sampel 269 karyawan yang bekerja di satu organisasi *telework*, menunjukkan hasil bahwa iri hati di tempat kerja yang dirasakan oleh karyawan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap intensi keluar kerja. Hasil temuan tersebut mengkonfirmasi hubungan antara iri hati dengan intensi keluar kerja.

Iri hati di tempat kerja terkait dengan perbandingan sosial, dimana orang-orang cenderung membandingkan diri mereka dengan orang lain. Mereka cenderung merasa iri ketika membandingkan diri ke atas dengan rekan kerja lain yang memiliki kelebihan yang mereka inginkan. Menurut Smith dan Kim (2007) iri hati di tempat kerja adalah perasaan yang tidak menyenangkan, seringkali menyakitkan yang ditandai oleh perasaan rendah diri, permusuhan, dan kebencian yang dihasilkan oleh kesadaran orang lain atau sekelompok orang di dalam satu organisasi.

Dengan demikian karyawan dengan perasaan iri hati lambat laun akan mencoba menarik diri dari organisasi dan mencari tempat dimana organisasi tersebut dapat memberikan apa yang seharusnya dia dapatkan dan dia inginkan. Berdasarkan uraian tersebut maka hipotesis yang diajukan di dalam penelitian ini adalah:

H₁: Iri hati di tempat kerja berpengaruh positif terhadap intensi keluar kerja

2.4.2 Pengaruh Iri Hati di Tempat Kerja terhadap Emosi Negatif

Iri hati di tempat kerja merupakan pemicu emosi negatif karyawan di tempat kerja. Teori Vecchio (1995) mengemukakan bahwa iri hati terkait dengan respon seseorang, seperti kemarahan dan kebencian yang dapat memicu emosi negatif dan serangan fisik pada individu yang merasa iri hati. Teori Vecchio (1995) mengintegrasikan teori-teori organisasi yang ada yang berpengaruh terhadap emosi negatif, seperti iri hati yang melibatkan pengaruh individu pada iri hati dan keterkaitannya dengan perilaku (Thompson, 2015).

Menurut Russell dan Fehr (1994), iri hati ditandai dengan perasaan malu, kegagalan, ketidakpuasan diri, dan keinginan akan apa yang dimiliki orang lain. Iri hati dan emosi negatif berkorelasi positif, dimana iri hati merupakan sebuah kondisi yang dirasakan yang dapat menimbulkan emosi negatif (Lange *et al.*, 2017; Falcon, 2015; Lange dan Crusius, 2015; Van de Ven *et al.*, 2009).

Iri hati di tempat kerja digambarkan sebagai perasaan tidak menyenangkan yang datang dengan perasaan rendah diri dan kemarahan yang bergantung pada prestasi orang lain di tempat kerja (Veiga *et al.*, 2014; Smith dan Kim, 2007; Duffy *et al.*, 2008). Lange dan Crusius (2015) menyimpulkan bahwa iri hati ditandai oleh perasaan pengkhianatan, ketidakpercayaan, penolakan, ancaman, dan kesepian. Iri hati juga melibatkan kurangnya kepemilikan, keterampilan dan kualitas serta menyiratkan asumsi kehilangan atau ancaman kehilangan yang sudah dimiliki oleh pihak yang merasa iri hati (Miceli dan Castelfranchi, 2007).

Dalam sebuah eksperimen yang dilakukan oleh Behler *et al.* (2020) pada 143 mahasiswa jurusan Bahasa Inggris pada salah satu Universitas di Amerika Serikat bagian timur, menunjukkan bahwa iri hati mempengaruhi perilaku prososial dan antisosial. Dimana, seseorang yang mengalami iri hati akan menghasilkan emosi negatif dengan motif yang lebih besar untuk menyakiti serta kemungkinan yang lebih besar untuk terlibat dalam perilaku berbahaya. Iri hati memiliki konsekuensi merugikan yang melampaui individu dan meluas ke hubungan interpersonal terhadap individu yang menjadi sasaran iri hati.

Sampai saat ini, iri hati di tempat kerja dianggap pemicu emosi negatif yang diyakini meresap di tempat kerja, meskipun enggan diabaikan dan tidak sepenuhnya diakui (Mishra, 2009; Tai *et al.*, 2012; Veiga *et al.*, 2014). Iri hati memainkan peran kunci dalam memodulasi peningkatan emosi negatif (Kang *et al.*, 2019). Iri hati di tempat kerja menimbulkan emosi negatif yang memanifestasikan permusuhan, agresi, inferioritas, dan perilaku kekerasan lainnya terhadap hubungan interpersonal di tempat kerja.

Dalam penelitian yang dilakukan dengan sampel responden yang ada di Amerika Serikat dan Belanda, ditemukan bahwa iri hati terkait dengan emosi negatif yang meningkatkan motivasi untuk menjatuhkan orang lain (Van de ven, 2017). Pada penelitian Navarro-Carillo *et al.* (2018) dengan menggunakan desain eksperimental untuk menguji efek dari iri hati pada emosi negatif, menunjukkan bahwa iri hati menyebabkan peningkatan emosi negatif yang dirasakan. Penelitian Navarro-Carillo *et al.* (2018) konsisten dengan penemuan Van de Ven *et al.* (2012) yang menemukan bahwa hasil

dari penelitiannya menganggap iri hati sebagai manifestasi bermusuhan yang menimbulkan tumbuhnya emosi negatif terkait iri hati di tempat kerja.

Saleem *et al.* (2015) dalam penelitiannya pada sebuah permainan *puzzle* versi modifikasi dari *Tangram Help Hurt Task*, dimana peserta yang bermain *puzzle* dapat membantu dan dapat pula menghancurkan susunan strategi peserta yang lain. Dalam studi eksperimen yang dilakukannya, menunjukkan bahwa iri hati dapat menyebabkan emosi negatif pada orang yang tidak hanya secara pasif menahan diri untuk membantu orang lain, tetapi juga secara aktif membahayakan atau merugikan orang lain dengan merusak susunan *puzzle* dan strategi peserta lainnya.

Ahmed *et al.* (2017) melakukan studi terhadap 220 karyawan telekomunikasi dan perbankan untuk mengeksplorasi emosi negatif di tempat kerja, yang mana studi ini memberikan bukti empiris bahwa iri hati berdampak pada peningkatan emosi negatif di tempat kerja. Iri hati paling sering dianggap sebagai faktor prediktor dari emosi negatif yang terkait dengan konsekuensi yang tidak diinginkan, yang melatarbelakangi berbagai bentuk niat buruk, perilaku agresif dan konflik dalam kelompok, yang juga mencerminkan kecenderungan tindakan yang berorientasi pada ancaman (Thompson *et al.*, 2016).

Iri hati di tempat kerja dapat memunculkan emosi negatif karena diketahui bahwa iri hati di tempat kerja adalah perasaan yang terkait dengan respon seseorang yang timbul dari proses membandingkan diri dari segala kebijakan organisasi yang dirasa tidak menguntungkan karyawan.

Berdasarkan uraian tersebut maka hipotesis yang diajukan di dalam penelitian ini adalah:

H₂: Iri hati di tempat kerja berpengaruh positif terhadap emosi negatif

2.4.3 Pengaruh Iri Hati di Tempat Kerja terhadap Persepsi Ketidakadilan

Beberapa studi psikologi menunjukkan bahwa konsekuensi akhir dari iri hati adalah bahwa adanya perbedaan komparatif yang dialami oleh subjek yang iri hati, sebagai klaim dari persepsi ketidakadilan (Bankovsky, 2016). Schaubroeck dan Lam (2004) menemukan bahwa iri hati di tempat kerja terjadi ketika ada rekan kerja yang mendapat promosi jabatan di organisasi. Peningkatan iri hati pada individu kemudian akan memperkirakan persepsi ketidakadilan yang lebih besar terkait promosi tersebut.

Frye (2016) menjelaskan pengaruh iri hati terhadap ketidakadilan menggunakan pendekatan umum dengan kajian literatur dari wacana publik dan tulisan-tulisan filosofis: *egalitarianism is an expression of envy*, yang menjelaskan bahwa iri hati yang dirasakan seseorang dapat berpengaruh dan memicu tanggapan terhadap persepsi ketidakadilan. Navarro-Carrillo *et al.* (2018) dalam penelitiannya dengan menggunakan desain eksperimental, bertujuan untuk menguji efek iri hati di tempat kerja pada persepsi ketidakadilan, mengungkapkan bahwa aktivasi dari iri hati yang dirasakan individu menyebabkan peningkatan persepsi ketidakadilan yang dirasakan seseorang.

Temuan tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan Piskorz dan Piskorz (2009) terhadap mahasiswa Universitas Wroclaw untuk menguji pengaruh objek yang mengalami iri hati terhadap persepsi ketidakadilan. Hasil dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa iri hati berpengaruh terhadap peningkatan persepsi ketidakadilan, dimana persepsi ketidakadilan yang dirasakan seorang individu terjadi beriringan di dalam situasi dimana iri hati dirasakan.

Secara khusus, berbicara mengenai iri hati dan persepsi ketidakadilan, bukti empiris menunjukkan bahwa orang-orang yang mengalami iri hati cenderung menganggap bahwa mereka hidup dalam situasi yang tidak adil sehingga terciptalah persepsi ketidakadilan (Sterling, 2013; Sterling *et al.*, 2016). Dalam penelitiannya, Azeem (2017) mengembangkan model kausal yang mengasimilasi mekanisme emosional individu yang menjelaskan bahwa ketidakadilan yang dirasakan yang merupakan hubungan hasil kerja melalui iri hati. Iri hati yang dirasakan seseorang memicu tanggapan terhadap ketidakadilan yang dirasakan (Frye, 2016).

Jordan *et al* (2020) menjelaskan bahwa sifat iri hati menunjukkan beberapa kemiripan dengan kemarahan di mana keduanya dikaitkan dengan munculnya pikiran tentang ketidakadilan (persepsi ketidakadilan) dan perilaku agresif. Persepsi ketidakadilan yang dirasakan ketika individu menjelaskan bahwa mereka tidak memiliki apa yang mereka inginkan dan menghubungkannya dengan distribusi keuntungan atau hak istimewa yang tidak adil yang berawal dari pengalaman iri hati yang dirasakan (Jordan *et al.*, 2020).

Selain itu, penelitian sebelumnya telah menunjukkan bahwa iri hati terkait erat dengan beberapa sifat kepribadian dan beberapa respon, seperti perasaan tidak adil (persepsi ketidakadilan), inferioritas, depresi, dan kecemasan (Xiang, 2016). Penelitian sebelumnya juga telah mendokumentasikan beragam hasil perilaku yang tidak diinginkan terkait dengan hubungan iri hati dengan persepsi ketidakadilan, (Brooks, 2019), yang mengungkapkan bahwa persepsi ketidakadilan merupakan konsekuensi dari perasaan iri hati karyawan di tempat kerja.

Clerk *et al.* (2018) dalam sebuah penelitiannya pada organisasi di Pakistan, menyelidiki hubungan antara iri hati karyawan dengan mempertimbangkan ketidakadilan informasional. Dari data yang dianalisis, dijelaskan bahwa bahwa iri hati pada organisasi di Pakistan mengakibatkan karyawan mengembangkan keyakinan bahwa karyawan diperlakukan secara tidak adil oleh organisasi dalam hal penyediaan informasi dan terciptalah persepsi ketidakadilan yang mempengaruhi hasil kerja karyawan. Studi ini menginformasikan kepada organisasi bagaimana upaya yang dapat ditempuh sebuah organisasi untuk dapat mengurangi risiko iri hati yang terus-menerus mengarah pada hasil kinerja negatif pada karyawan yang merasa diperlakukan dengan tidak adil.

Analisis taksometrik yang dilakukan oleh Falcon (2015), memberikan uji yang lebih konservatif untuk struktur kategorikal iri hati menggunakan prosedur buku harian dengan mengukur pengalaman iri hati yang dirasakan oleh responden sehari-hari. Hasilnya menunjukkan hubungan antara iri hati

dengan persepsi ketidakadilan yang menyatakan bahwa iri hati menjadi alasan seseorang menganggap dirinya berada pada situasi yang tidak adil.

Hoogland (2016) dalam sebuah riset yang melihat respon iri hati dari kaum Liberal menjelaskan bahwa pengalaman iri hati yang dirasakan pada kaum Liberal dapat meningkatkan persepsi ketidakadilan yang lebih besar. Kaum Liberal meyakini bahwa ketidakadilan (dalam hal kesetaraan) terjadi karena adanya iri hati dan kebencian terhadap mereka yang memiliki sesuatu yang tidak dimilikinya (van de Ven, Zeelenberg, dan Pieters, 2009; van de Ven, 2015).

Floyd (2016) mengeksplorasi implikasi iri hati di tempat kerja dan menyarankan metode kepada para pemimpin dalam mengelola konteks situasional untuk meminimalkan tanggapan negatif terhadap iri hati dan mempromosikan respons positif dalam organisasi. Floyd (2016) berpendapat bahwa aspek iri hati sebagai sebuah konteks organisasi sangat berpengaruh dalam pengembangan persepsi keadilan yang dirasakan di tempat kerja.

Selanjutnya Lange *et al* (2016) melakukan sebuah riset pada beberapa kampus di Jerman untuk melihat dan mengukur perasaan inferioritas iri hati, berupa penerimaan akan kenyataan pahit yang membuat mahasiswa umumnya merasa lebih rendah, serta perasaan tidak mampu untuk melakukan hal lebih baik daripada orang lain. Dari riset tersebut diketahui bahwa meningkatnya iri hati berpengaruh terhadap meningkatnya persepsi ketidakadilan yang dirasakan, karena mahasiswa yang iri hati membandingkan keberhasilannya dengan mahasiswa lain, sehingga merasa

tidak adil jika beberapa orang tampaknya memiliki semua bakat kesuksesan, sebagai konsekuensi dari iri hati.

Salah satu studi yang dilakukan oleh Brederick *et al.* (2018) untuk melihat efek dari iri hati di tempat kerja yang terjadi dengan mengusulkan pendistribusian hadiah untuk alokasi imbalan nonfinansial pada sebuah organisasi. Menurut kebijakan organisasi yang memberi penghargaan nonfinansial tersebut, semua hadiah harus dibagikan. Dengan mempertimbangkan model standar alokasi sumber daya, di mana setiap karyawan dapat membandingkan imbalan yang diperoleh untuk dirinya sendiri dengan masing-masing karyawan lain. Hasilnya menunjukkan bahwa setelah membandingkan imbalan hadiah yang diperoleh dengan semua hadiah dari beberapa rekannya, beberapa karyawan menganggap pendistribusian hadiah tersebut tidak adil, karena karyawan tersebut merasa bahwa hadiah yang diperoleh tidak lebih baik dari karyawan lain, dengan kata lain karyawan lain memperoleh imbalan hadiah lebih baik dari yang dia peroleh.

Iri hati di tempat kerja dapat memunculkan persepsi ketidakadilan karena diketahui bahwa iri hati di tempat kerja adalah perasaan yang terkait dengan respon emosional seseorang yang timbul dari proses membandingkan diri dari segala kebijakan organisasi yang dirasa tidak menguntungkan karyawan. Tempat kerja memberikan banyak pemicu rasa iri hati seperti penilaian kinerja, gaji berbasis kinerja, dan interaksi sosial (Shaw *et al.*, 2009). Apabila ada kebijakan yang sekiranya tidak adil atau karyawan merasa tidak mendapatkan apa yang seharusnya di dapatkan akan

memunculkan persepsi ketidakadilan. Berdasarkan uraian tersebut maka hipotesis yang diajukan di dalam penelitian ini adalah:

H₃: Iri hati di tempat kerja berpengaruh positif terhadap persepsi ketidakadilan

2.4.4 Pengaruh Emosi Negatif terhadap Intensi Keluar Kerja

Emosi negatif memiliki peran penting pada sikap dan perilaku karyawan (Jafri, 2020). Laporan terbaru menunjukkan bahwa emosi negatif pada karyawan sedang meningkat, khususnya pada organisasi swasta. Pada sebuah penelitian yang dilakukan oleh Molders (2019) dengan sampel acak karyawan dari berbagai organisasi dan industri, menyoroti peran emosi negatif yang dirasakan terhadap intensi keluar kerja di dalam organisasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dari emosi negatif terhadap intensi keluar kerja yang menjelaskan bahwa emosi negatif yang dirasakan karyawan akan menghasilkan niat untuk berhenti bekerja dan mencari alternatif pekerjaan lainnya.

Intensi keluar kerja mengacu pada pemikiran karyawan untuk meninggalkan organisasi (Lu *et al.*, 2012). Pada sebuah studi yang dilakukan Erdil *et al.* (2014) dengan sampel 111 karyawan *White-Collar* pada organisasi yang beroperasi di Wilayah Marmara Turki, mencoba memahami pengaruh emosi negatif individu di dalam organisasi. Erdil *et al.* (2014) melakukan sebuah riset dengan menguraikan bagaimana keterlibatan emosi negatif mempengaruhi keterlibatan kerja dan intensi keluar kerja karyawan. Dengan menggunakan analisis regresi, ditemukan bahwa emosi negatif yang

dirasakan karyawan tersebut mempengaruhi niat karyawan untuk meninggalkan organisasi.

Andreychik (2019) menjelaskan bahwa bekerja dengan orang lain yang mengalami emosi negatif adalah pengalaman yang menguras emosi yang dapat menyebabkan berbagai respon negatif dalam organisasi. Usmani (2019) menjelaskan bahwa karyawan dengan emosi negatif yang tinggi, diketahui tidak dapat menangani emosi dengan baik cenderung berniat untuk meninggalkan organisasi sehingga dapat meningkatkan *turnover*.

Data dari 155 karyawan dikumpulkan dari berbagai bank di Karachi, Pakistan menunjukkan 32,9% variasi dalam kasus intensi keluar kerja karyawan disebabkan oleh kelelahan emosional yang secara langsung mengidentifikasi bahwa emosi negatif berupa kelelahan emosional dapat meningkatkan intensi keluar kerja karyawan.

Beberapa peneliti telah menyatakan bahwa emosi negatif adalah salah satu faktor yang membuat karyawan lebih mungkin untuk menarik diri dari organisasi (Cropanzano *et al.*, 2003). Kyei-Poku (2019) dalam penelitian mencoba memperluas fokus penelitian dengan memeriksa model integratif emosi negatif berupa kelelahan emosional, yang kemudian diterjemahkan menjadi niat untuk berpindah. Secara bersama-sama, hasilnya memberikan dukungan untuk model teoritis, yaitu tingkat emosi negatif karyawan berpengaruh terhadap niat berpindah (intensi keluar kerja).

Dari perspektif *conservation of resources perspective*, emosi negatif adalah suatu bentuk penipisan sumber daya yang mendorong pendekatan koping yang sering dikaitkan dengan kecenderungan penarikan diri dari

organisasi, termasuk intensi keluar kerja. Hubungan antara emosi negatif dan keinginan berpindah ini telah berulang kali dijelaskan untuk industri pariwisata (Karatepe dan Kaviti, 2016).

Beberapa peneliti berpendapat bahwa perilaku intensi keluar kerja karyawan merupakan hasil dari kerja emosi negatif (Grandey, 2000; Cote dan Morgan, 2002; Chau *et al.*, 2009). Dalam studi lainnya, Schiffinger dan Braun (2019) menjelaskan mengenai efek dari tuntutan pekerjaan menimbulkan emosi negatif pada karyawan yang berpengaruh terhadap intensi keluar kerja karyawan. Studi sebelumnya juga menunjukkan bahwa perilaku emosi negatif menyebabkan intensi keluar kerja (Nixon *et al.*, 2010; Walsh dan Bartikowski, 2013; Lee dan Lee, 2011).

Haq *et al* (2018) dengan menggunakan analisis regresi, menguji efek emosi negatif pada intensi keluar kerja terhadap 100 karyawan industri pada beberapa organisasi di Pakistan. Hasil studi menunjukkan bahwa emosi negatif berupa ikatan ketidaksukaan interpersonal dan ikatan yang saling bertentangan dihipotesiskan berhubungan secara positif dan memiliki dampak positif dan signifikan dengan niat berpindah (intensi keluar kerja).

Dalam sebuah penelitian yang dilakukan pada 579 pekerja industri jasa di Amerika Serikat, dalam penelitiannya Lee *et al* (2018) ingin melihat bagaimana emosi negatif berupa persepsi kelelahan emosional mempengaruhi keinginan berpindah karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat efek moderat dari emosi negatif pada karyawan yang akan mempengaruhi peningkatan intensi keluar kerja.

Poussard *et al.* (2015) menguatkan hasil penelitian tersebut. Dimana, dalam penelitiannya menunjukkan bahwa emosi negatif berpengaruh secara positif dalam meningkatkan intensi keluar kerja. Penelitian ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Bouckennooghe *et al.* (2013) yang menunjukkan bahwa ketika emosi negatif tinggi maka akan meningkatkan intensi keluar kerja di tempat kerja karyawan.

Intensi keluar kerja dapat disebabkan oleh beberapa faktor, salah satunya adalah emosi negatif (Sutanto dan Gunawan, 2013; Zulistiawan, 2014). Emosi negatif merupakan respon adaptif yang dimoderasi oleh perbedaan individu dan merupakan konsekuensi dari setiap tindakan, situasi atau kejadian di lingkungan individu yang dapat memberikan tuntutan berlebihan pada psikis dan fisik individu (Ivancevich dan Matteson, 1980). Emosi negatif merupakan salah satu faktor yang dapat meningkatkan intensi keluar kerja pada karyawan (Jha, 2009). Emosi negatif ditandai dengan menurunnya konsentrasi individu, menjadi lebih sensitif terhadap kritik dan juga ketidakmampuan dalam mengambil keputusan secara efektif (Sarafino dan Smith, 2011).

Karyawan cenderung mencari keleluasaan dalam bekerja sehingga organisasi perlu menyediakan jam kerja yang fleksibel dan pengawasan yang memadai. Dengan demikian, karyawan akan lebih merasa memiliki kontrol atas karir mereka dan juga merasa nyaman dalam bekerja (Lu dan Gursoy, 2016). Ketika organisasi tidak memfasilitasi keleluasaan dalam bekerja, maka karyawan cenderung meningkatkan ketidakpuasan dan memicu emosi negatif (Nurhasan, 2017; Idris, 2013). Hal ini kemudian dikaitkan dengan sejumlah

dampak negatif di organisasi, salah satunya adalah intensi keluar kerja (Ivancevich *et al.*, 2013). Berdasarkan uraian tersebut maka hipotesis yang diajukan di dalam penelitian ini adalah:

H₄: Emosi negatif berpengaruh positif terhadap intensi keluar kerja

2.4.5 Pengaruh Persepsi Ketidakadilan terhadap Intensi Keluar Kerja

Perlakuan yang tidak adil dalam organisasi juga sering dikaitkan dengan peningkatan intensi keluar kerja untuk meninggalkan organisasi (Li dan Cropanzano, 2009; Cole *et al.*, 2010). Intensi keluar kerja adalah, "sejauh mana seorang karyawan berencana untuk keluar dari organisasi, mencerminkan bentuk penarikan alternatif dan merupakan prediktor terkuat dari *turnover* aktual" (Podsakoff *et al.*, 2007). Jelas, perlakuan yang adil dalam organisasi adanya tanda bahwa seorang karyawan dihargai sebagai anggota penting di dalam organisasi (Lind dan Tyler, 1988). Sementara perlakuan tidak adil mungkin merupakan indikasi rasa tidak hormat terhadap karyawan, yang akan memutuskan untuk tidak tinggal lebih lanjut dalam organisasi ini dan memicu intensi keluar kerja.

Dalam upaya untuk menguji hubungan antara persepsi ketidakadilan dengan intensi keluar kerja karyawan di dalam organisasi, ditemukan bahwa karyawan dengan "intensi keluar kerja yang tinggi" adalah akibat dari perasaan ketidakadilan yang jauh lebih besar sehubungan dengan perlakuan yang diterima dari *supervisor* dan pimpinan (Bindu dan Srikanth, 2019).

Ketika seorang karyawan merasakan perlakuan yang tidak adil, ia mungkin merasa frustrasi dan tidak akan memberikan kontribusi upaya terbaiknya terhadap tujuan utama organisasi. Jika ketidakadilan yang

dirasakan oleh karyawan ini menjadi berlebihan, karyawan sebenarnya berniat untuk memisahkan diri dari organisasi.

Studi lapangan yang dilakukan oleh Rizvi *et al.* (2017) salah satunya adalah bertujuan untuk menyoroti hubungan antara ketidakadilan secara keseluruhan dan persepsi ketidakadilan terhadap niat berpindah karyawan institusi pendidikan tinggi. Dari penelitian yang dilakukan dengan menggunakan metode survei tersebut ditemukan bahwa, persepsi ketidakadilan di dalam organisasi secara keseluruhan berkorelasi positif dengan intensi keluar kerja. Namun, korelasi antara ketidakadilan organisasi secara keseluruhan dan intensi keluar kerja di antara para pendidik lebih tinggi dari pada pendukung staf pada institusi pendidikan tinggi lainnya.

Abdul dan Al-Bashabshah (2019) dalam penelitiannya yang bertujuan untuk menganalisis dampak ketidakadilan organisasi terhadap intensi keluar kerja pada anggota fakultas di Universitas negeri Yordania, menemukan bahwa tingginya persepsi anggota fakultas di universitas negeri Yordania terhadap ketidakadilan dan *turnover*. Semakin tinggi persepsi ketidakadilan yang dirasakan berdampak terhadap peningkatan intensi keluar kerja.

Hasil ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Saba *et al* (2015), pada 200 karyawan sektor telekomunikasi wilayah Islamabad di Pakistan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa persepsi ketidakadilan berpengaruh terhadap intensi keluar kerja. Dengan analisis *Structural Equation Modelling* menunjukkan hasil yang konsisten dengan hipotesis yang diajukan. Studi ini memiliki implikasi praktis yang signifikan di sektor

telekomunikasi untuk mengurangi intensi keluar kerja dengan meminimalkan efek ketidakadilan prosedural dan persepsi politik organisasi

Rai dan Agarwal (2019) dalam penelitiannya yang didasarkan pada data yang dikumpulkan dari karyawan manajerial India yang bekerja *full time* pada berbagai organisasi berbasis sektor jasa India, menemukan bahwa perilaku karyawan di tempat kerja dapat dipengaruhi oleh situasi negatif di tempat kerja (Bowling dan Eschleman, 2010). Menanggapi situasi negatif di tempat kerja, dengan demikian, temuan tersebut menguatkan literatur yang ada, yang mana ditemukan bahwa ketidakadilan interaksi berkorelasi positif dengan intensi keluar kerja.

Dalam sebuah penelitian yang melibatkan 225 personel polisi di Nigeria, Ojedokun (2010) melaporkan bahwa persepsi ketidakadilan secara signifikan terkait dengan peningkatan kecenderungan untuk terlibat dalam perilaku tidak etis. Persepsi ketidakadilan organisasi juga telah dikaitkan dengan perilaku kerja kontraproduktif (Dajani dan Mohamad, 2017; Danaeefard dan Boustani, 2016) yang salah satunya meliputi intensi keluar kerja (Spector *et al.*, 2006).

Penelitian yang dilakukan oleh Ezech *et al.* (2018) menjelaskan bahwa ketidakadilan organisasional yang dirasakan mencakup ketidaksetaraan persepsi karyawan dalam skema hal-hal organisasi (yaitu dalam manajemen organisasi) menjadi pemicu intensi keluar kerja pada karyawan. Persepsi ketidakadilan sangat tertanam dalam sebagian besar intensi keluar kerja karyawan (Thomas dan Nagalingappa, 2012). Persepsi ketidakadilan yang dirasakan karyawan di dalam organisasi secara konsisten telah diakui sebagai

prediktor penting dan benar dari intensi keluar kerja dan bentuk perilaku menyimpang lainnya di tempat kerja (Ahmadiet *al.*, 2012).

Faktor penyebab adanya intensi keluar kerja salah satunya adalah keadilan organisasi. Crow *et al.* (2012) menyatakan keadilan organisasi merupakan suatu perlakuan, maupun tindakan yang diterima oleh setiap karyawan sama tanpa memandang status jabatan atau kedudukan dan dapat dikatakan adil apabila karyawan mendapatkan hak-hak mereka sesuai dengan apa yang mereka kontribusikan kepada organisasi. Persepsi dari seorang karyawan mengenai keadilan dan ketidakadilan yang diterima dari organisasi sangatlah mempengaruhi sikap dan perilaku mereka dalam bekerja.

Owolabi (2012) menyatakan karyawan akan bereaksi terhadap tindakan dan keputusan yang dibuat oleh organisasi setiap harinya. Persepsi karyawan akan adil atau tidak adilnya keputusan yang dibuat oleh organisasi akan mempengaruhi karyawan didalam berperilaku. Persepsi karyawan terhadap ketidakadilan dalam organisasi akan menghasilkan hasil yang positif dan hasil yang negatif. Jika karyawan percaya bahwa mereka diperlakukan secara adil dan mendapatkan imbalan sesuai dengan apa yang mereka kontribusikan untuk organisasi maka karyawan tidak akan berniat untuk meninggalkan organisasinya. Berdasarkan uraian tersebut maka hipotesis yang diajukan di dalam penelitian ini adalah:

H₅: Persepsi ketidakadilan berpengaruh positif dan signifikan terhadap intensi keluar kerja

2.4.6 Emosi Negatif Memediasi Pengaruh Iri Hati di Tempat Kerja terhadap Intensi Keluar Kerja

Baron dan Kenny (1986) menjelaskan bahwa variabel layak disebut sebagai variabel mediasi apabila variabel tersebut ikut mempengaruhi pengaruh antara variabel eksogen terhadap variabel endogen. Di dalam hal ini penelitian sebelumnya telah menjelaskan pengaruh masing-masing dari variabel eksogen (iri hati di tempat kerja), variabel mediasi (emosi negatif dan persepsi ketidakadilan), dan variabel endogen (intensi keluar kerja).

Teori Vecchio (1995) mengintegrasikan teori-teori organisasi yang berpengaruh dengan emosi negatif. Teori Vecchio (1995) menjelaskan bahwa pengaruh individu akan iri hati yang dirasakan sangat erat kaitannya dengan perilaku (Thompson, 2015). Di dalam teori Vecchio (1995) dijelaskan bahwa iri hati dapat memicu emosi negatif seperti kemarahan dan kebencian (respons afektif primer), yang berakhir pada serangan fisik oleh individu yang merasa iri hati.

Menurut Russell dan Fehr (1994) iri hati ditandai dengan perasaan malu, kegagalan, ketidakpuasan diri, dan keinginan akan kelebihan yang dimiliki orang lain. Iri hati dan emosi negatif berkorelasi positif, dimana iri hati merupakan perasaan yang dapat menimbulkan emosi negatif (Lange *et al.*, 2017; Falcon, 2015; Lange dan Crusius, 2015; Van de Ven *et al.*, 2009).

Emosi negatif pada karyawan sedang meningkat khususnya di organisasi swasta (Molders, 2019). Pada sebuah penelitian yang dilakukan oleh Molders (2019) dengan sampel acak karyawan dari berbagai organisasi dan industri swasta, menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dari emosi negatif terhadap intensi keluar kerja. Temuan Molders (2019) menjelaskan bahwa emosi negatif yang dirasakan karyawan akan

menghasilkan niat untuk berhenti bekerja dan mencari alternatif pekerjaan lainnya, dan meningkatkan intensi keluar kerja.

Emosi negatif adalah suatu bentuk penipisan sumber daya yang mendorong pendekatan koping yang sering dikaitkan dengan kecenderungan penarikan diri dari organisasi termasuk intensi keluar kerja. Hubungan antara emosi negatif dan intensi keluar kerja pada karyawan terus meningkat, khususnya untuk industri pariwisata (Karatepe dan Kaviti, 2016).

Beberapa peneliti telah menyatakan bahwa emosi negatif adalah salah satu faktor yang membuat karyawan lebih mungkin untuk menarik diri dari organisasi (Cropanzano *et al.*, 2003). Kyei-Poku (2019) dalam penelitian mencoba memperluas fokus penelitian dengan memeriksa model integratif emosi negatif berupa kelelahan emosional, yang kemudian diterjemahkan menjadi niat untuk berpindah. Secara bersama-sama, hasilnya memberikan dukungan untuk model teoritis, yaitu tingkat emosi negatif karyawan berpengaruh terhadap intensi keluar kerja karyawan.

Laporan terbaru dari Jafri (2020) menjelaskan bahwa emosi yang memiliki peran penting di dalam menentukan sikap dan perilaku karyawan. Dalam studi lainnya, Schiffinger dan Braun (2019) menjelaskan mengenai efek dari tuntutan pekerjaan yang semakin besar menimbulkan emosi negatif pada karyawan yang akhirnya berpengaruh terhadap intensi keluar kerja karyawan.

Dari beberapa kajian pustaka dan pencarian artikel mengenai iri hati di tempat kerja, emosi negatif, dan intensi keluar kerja, ditemukan bahwa peningkatan iri hati di tempat kerja dapat menimbulkan emosi negatif pada

karyawan yang kemudian dapat meningkatkan intensi keluar kerja. Maka di dalam penelitian ini penulis akan menguji pengaruh iri hati di tempat kerja terhadap intensi keluar kerja dengan emosi negatif sebagai variabel mediasi. Berdasarkan uraian di atas maka hipotesis penelitian yang diajukan di dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

H₆: Emosi negatif memediasi pengaruh iri hati di tempat kerja terhadap intensi keluar kerja

2.4.7 Persepsi Ketidakadilan memediasi Pengaruh Iri Hati di Tempat Kerja terhadap Intensi Keluar Kerja

Ghozali (2011) menyatakan bahwa suatu variabel dikatakan memediasi apabila variabel tersebut juga mempengaruhi hubungan antara variabel eksogen dan variabel endogen. Di dalam hal ini penelitian sebelumnya telah menjelaskan pengaruh masing-masing dari variabel eksogen (iri hati di tempat kerja), variabel mediasi (emosi negatif dan persepsi ketidakadilan), dan variabel endogen (intensi keluar kerja).

Beberapa studi di dalam psikologi menunjukkan bahwa konsekuensi akhir dari iri hati adalah bahwa perbedaan komparatif dialami oleh subjek yang iri hati, yaitu persepsi ketidakadilan (Bankovsky, 2016). Schaubroeck dan Lam (2004) menemukan bahwa iri hati di tempat kerja terjadi ketika ada rasa tidak senang terhadap rekan kerja yang mendapat promosi jabatan di organisasi, yang selanjutnya karyawan yang merasa iri akan memperkirakan persepsi ketidakadilan yang diterima terkait promosi tersebut.

Menurut Frye (2016), pengaruh iri hati di tempat kerja terhadap persepsi ketidakadilan menggunakan pendekatan umum dengan kajian

literature *egalitarianism is an expression of envy*, yang menjelaskan bahwa iri hati yang dirasakan seseorang dapat berpengaruh dan memicu tanggapan terhadap persepsi ketidakadilan. Jordan *et al* (2020) menjelaskan bahwa sifat iri hati menunjukkan beberapa kemiripan dengan kemarahan di mana keduanya dikaitkan dengan munculnya pikiran tentang ketidakadilan (persepsi ketidakadilan) dan perilaku agresif. Persepsi ketidakadilan yang dirasakan ketika individu menjelaskan bahwa mereka tidak memiliki apa yang mereka inginkan dan menghubungkannya dengan distribusi keuntungan atau hak istimewa yang tidak adil yang berawal dari pengalaman iri hati yang dirasakan (Jordan *et al.*, 2020).

Navarro-Carrillo *et al.* (2018) dalam penelitiannya yang untuk menguji efek iri hati di tempat kerja pada persepsi ketidakadilan, mengungkapkan bahwa aktivasi dari iri hati yang dirasakan individu menyebabkan peningkatan persepsi ketidakadilan seseorang. Iri hati di tempat kerja dapat memunculkan persepsi ketidakadilan karena diketahui bahwa iri hati di tempat kerja adalah perasaan yang terkait dengan respon seseorang yang timbul dari proses membandingkan diri dari segala kebijakan organisasi yang dirasa tidak menguntungkan karyawan.

Tempat kerja memberikan banyak pemicu rasa iri seperti penilaian kinerja, gaji berbasis kinerja, dan interaksi sosial (Shaw *et al.*, 2009). Apabila ada kebijakan yang sekiranya tidak adil atau karyawan merasa tidak mendapatkan apa yang seharusnya di dapatkan akan memunculkan persepsi ketidakadilan.

Persepsi ketidakadilan di dalam organisasi erat kaitannya dengan intensi keluar kerja (Li dan Cropanzano, 2009; Cole *et al.*, 2010). Intensi keluar kerja adalah, "sejauh mana seorang karyawan berencana untuk keluar dari organisasi, mencerminkan bentuk penarikan alternatif dan merupakan prediktor terkuat dari *turnover* aktual" (Podsakoff *et al.*, 2007).

Keadilan di dalam organisasi memberikan konsekuensi positif, dimana dengan persepsi keadilan yang tinggi membuat seorang karyawan merasa dihargai sebagai anggota penting di dalam organisasi (Lind dan Tyler, 1988). Perlakuan tidak adil yang dirasakan karyawan akan meningkatkan persepsi ketidakadilan yang menjadi indikasi rasa tidak hormat terhadap karyawan, yang kemudian akan menjadi pertimbangan karyawan dalam memutuskan untuk tidak tinggal lebih lanjut dalam organisasi ini dan memicu intensi keluar kerja.

Karyawan dengan "intensi keluar kerja yang tinggi" adalah akibat dari perasaan ketidakadilan yang jauh lebih besar sehubungan dengan perlakuan yang diterima dari *supervisor* dan pimpinan (Bindu dan Srikanth, 2019). Ketika seorang karyawan merasakan perlakuan yang tidak adil, ia mungkin merasa frustrasi dan tidak akan memberikan kontribusi upaya terbaiknya terhadap tujuan utama organisasi. Jika ketidakadilan yang dirasakan oleh karyawan ini menjadi berlebihan, karyawan sebenarnya berniat untuk memisahkan diri dari organisasi (intensi keluar kerja).

Crow *et al.* (2012) menyebutkan bahwa faktor penyebab adanya intensi keluar kerja salah satunya adalah keadilan organisasi. Persepsi dari seorang karyawan mengenai keadilan dan ketidakadilan yang diterima dari organisasi

sangatlah mempengaruhi sikap dan perilaku mereka dalam bekerja. Owolabi (2012) menyatakan persepsi karyawan terhadap keadilan dan ketidakadilan yang diterima di dalam organisasi akan menghasilkan hasil yang positif dan hasil yang negatif. Jika karyawan percaya bahwa mereka diperlakukan secara adil dan mendapatkan imbalan sesuai dengan apa yang mereka kontribusikan untuk organisasi maka karyawan tidak akan berniat untuk meninggalkan organisasinya. Berdasarkan uraian tersebut maka hipotesis yang diajukan di dalam penelitian ini adalah:

H₇: Persepsi ketidakadilan memediasi pengaruh iri hati di tempat kerja terhadap intensi keluar kerja

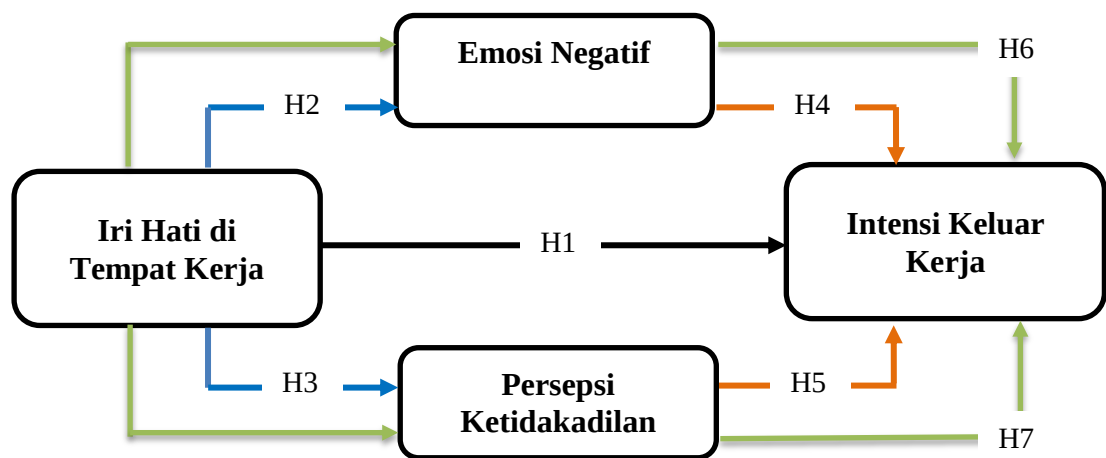
2.5 Kerangka Model Penelitian

Kerangka model penelitian ini didasarkan dari *Theory of Planned Behavior* (TPB) atau teori perilaku terencana. Menurut teori perilaku terencana, intensi diasumsikan sebagai faktor motivasional yang mempengaruhi perilaku. Arti intensi adalah niat atau keinginan yang timbul pada individu untuk melakukan sesuatu. Sementara turnover adalah berhenti atau keluarnya seseorang karyawan dari tempatnya bekerja secara sukarela. Dapat didefinisikan bahwa intensi turnover atau di dalam penelitian ini disebut sebagai intensi keluar kerja adalah niat karyawan untuk berhenti bekerja secara sukarela menurut pilihannya sendiri.

Intensi keluar kerja berada di bawah kontrol individu, sehingga dapat memberikan hasil penelitian yang lebih cepat dan relatif mudah diprediksi dibanding perilaku turnover. Intensi turnover merupakan hasil (*outcome*)

yang ditunjukkan oleh individu dalam perusahaan berupa perilaku sebagai akibat dari adanya ketidakpuasan yang dirasakan oleh karyawan atas pekerjaan yang mereka lakukan ketidakpuasan tersebut merupakan anteseden yang menyebabkan intensi keluar kerja, yaitu; iri hati di tempat kerja, emosi negatif, dan persepsi ketidakadilan.

Berdasarkan dari latar belakang dan penelitian-penelitian terdahulu yang telah di lakukan, maka penelitian ini memiliki maksud untuk menguji pengaruh iri hati di tempat kerja terhadap intensi keluar kerja dengan emosi negatif dan persepsi ketidakadilan sebagai variabel mediasi. Adapun gambar kerangka model penelitian disajikan pada Gambar 2.1.



Gambar 2. 1. Kerangka Model Penelitian

BAB III

METODE PENELITIAN

Pada bab 3 ini menyajikan paradigma penelitian, metodologi penelitian serta metode penelitian yang digunakan untuk menganalisis data dari penelitian. Penentuan lokasi penelitian juga turut dideskripsikan secara dalam bab ini.

3.1 Paradigma Penelitian

Paradigma penelitian merupakan suatu pandangan yang mendasar dari suatu disiplin ilmu tentang apa yang menjadi pokok persoalan yang semestinya dipelajari (Friedrichs, 1970). Dapat disimpulkan bahwa Paradigma merupakan suatu landasan berpikir, konsep dasar yang digunakan para ilmuwan di dalam melakukan studinya. Chua (1986) dalam bukunya yang berjudul *Radical Development in Accounting Thought* memodifikasi dalam tiga paradigma, yaitu; *The Functionalism Paradigm (Positivist Perspective)*; *The Interpretive Paradigm*; dan *The Critical Paradigm*.

Menurut Chua (1986), yang paling dominan menjadi dasar paradigma penelitian adalah *Functionalism Paradigm* atau *Positivist Paradigm* yang dicirikan oleh pandangan objektif dari dunia organisasi dengan orientasi terhadap stabilitas atau pemeliharaan *status quo*; cara pandang *functionalism paradigm* pada aspek ontologi, banyak dipengaruhi oleh *physical realism* yang melihat realitas sosial sebagai sesuatu yang objektif, berdiri secara independen diluar diri manusia (Burrell dan Morgan, 1979 ; Chua, 1986), dimana posisi pengetahuan bersifat objektif (Neuman, 2010) yang didasarkan pada pengalaman, nyata, meyakinkan, empiris, bukan

spekulatif yang menggambarkan pengetahuan sebagai sesuatu yang bersifat eksternal daripada individu yang diperoleh secara deduktif. .

3.2 Metodologi dan Metode Penelitian

Secara umum ada dua metodologi penelitian, yaitu : penelitian kualitatif dan penelitian kuantitatif. Metode yang digunakan di dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif yaitu penelitian yang didasarkan pada *theoretical driven*, yaitu melakukan verifikasi teori dengan menekankan pada pengujian teori-teori melalui pengukuran variabel penelitian dengan angka yang bertujuan menguji hipotesis. Penelitian kuantitatif berkaitan dengan mengukur dan menganalisis variabel untuk mendapatkan hasil yang melibatkan pemanfaatan dan analisis data numerik menggunakan teknik statistik (Oberiri, 2017).

Secara umum ada dua metode di dalam penelitian kuantitatif, yaitu metode *survey* dan eksperimen. Metode yang digunakan di dalam penelitian ini adalah metode *survey* dengan tujuan mengkaji pengaruh iri hati di tempat kerja terhadap intensi keluar kerja yang dimediasi oleh emosi negatif dan persepsi ketidakadilan. Metode *survey* dilakukan dengan mengajukan pertanyaan kepada orang-orang dan mengumpulkan jawaban-jawaban melalui cara personal atau nonpersonal (Cooper dan Schindler, 2001). *Survey* dilakukan untuk memperoleh data primer dengan instrumen kuesioner yang diberikan langsung kepada responden yaitu karyawan pada Bank BUMN Sulawesi Barat, yang tersebar pada 34 kantor cabang di Provinsi Sulawesi Barat.

Penelitian ini dikategorikan sebagai penelitian eksplanatori (kausalitas), yaitu penelitian dimaksudkan untuk menjelaskan adanya *cause effect* atau hubungan sebab akibat (Ferdinand, 2014) atau hubungan mempengaruhi dan dipengaruhi diantara beberapa konsep atau beberapa variabel yang diteliti melalui pengujian hipotesis (Gay dan Diehl, 1992). Dalam penelitian yang menjadi fokus penelitian adalah variabel eksogen yaitu iri hati di tempat kerja, variabel mediasi yaitu emosi negatif dan persepsi ketidakadilan, serta variabel endogen yaitu intensi keluar kerja.

3.3 Objek dan Waktu Penelitian

Objek penelitian adalah sasaran ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu tentang sesuatu hal objektif, *valid* dan reliabel terhadap variabel tertentu (Sugiyono, 2017). Peneliti merasa perlu untuk membatasi objek penelitian agar penelitian ini lebih fokus dan mampu menjelaskan secara detail permasalahan yang ada. Objek dari penelitian ini adalah karyawan pada Bank Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang berada di Provinsi Sulawesi Barat, yaitu Bank Negara Indonesia (BNI), Bank Rakyat Indonesia (BRI), Bank Mandiri, dan Bank Tabungan Negara (BTN). Sedangkan Bank Syariah Indonesia (BSI) tidak dimasukkan di dalam objek penelitian dikarenakan BSI adalah yang selama ini dikenal sebagai milik pemerintah, sesungguhnya masih berstatus sebagai anak usaha dari BUMN yang belum menyandang berstatus sebagai persero. Sehingga tidak memenuhi syarat di dalam penelitian ini. Waktu penelitian dilakukan pada bulan September hingga bulan November 2020.

3.4 Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel

3.4.1 Populasi

Populasi menurut Lind *et al.* (2014) adalah keseluruhan individu atau objek yang memiliki ukuran tertentu serta merupakan individu atau objek yang terkait dan diamati. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada Bank Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang beroperasi di wilayah Provinsi Sulawesi Barat dengan kriteria karyawan tetap maupun karyawan *outsourcing* yang ada di Bank BUMN Provinsi Sulawesi Barat. Berikut ini disajikan tabel daftar jumlah seluruh karyawan di 4 (empat) Bank BUMN periode tahun 2016 hingga 2020 yang terdapat di provinsi Sulawesi Barat. Alasan seluruh karyawan dijadikan populasi karena iri hati di tempat kerja tidak dipengaruhi oleh status karyawan, karena pengalaman iri hati bisa dirasakan kapan saja dan siapa saja.

Tabel 3.1
Jumlah Karyawan Bank BUMN 2020 Provinsi Sulawesi Barat

No.	Bank BUMN	Jumlah Karyawan			
		Majene	Polewali Mandar	Mamuju	Total
1.	BNI	0	45	81	126
2.	BRI	251	283	246	780
3.	Bank Mandiri	0	0	21	21
4.	BTN	0	0	71	71
Total Jumlah Karyawan Bank BUMN					998

Sumber: Data Primer Penelitian (2020)

Berdasarkan data pada Tabel 3.1 maka diperoleh total populasi dalam penelitian ini yaitu sebanyak: 998 Karyawan yang bekerja pada Bank BUMN di Provinsi Sulawesi Barat. Kemudian berikut ini disajikan tabel daftar jumlah kantor Bank BUMN yang terdapat di provinsi Sulawesi Barat.

Tabel 3.2
Jumlah Kantor Bank BUMN 2020 Provinsi Sulawesi Barat

No.	Bank BUMN	Jumlah Karyawan			
		Majene	Polewali Mandar	Mamuju	Total
1.	BNI	0	1	1	2
2.	BRI	6	13	11	30
3.	Bank Mandiri	0	0	1	1
4.	BTN	0	0	1	1
Jumlah Total Kantor Bank BUMN					34

Sumber : Data Primer Penelitian (2020)

Berdasarkan data pada Tabel 3.2 maka diperoleh total kantor Bank BUMN di Sulawesi Barat adalah 34 unit kantor Bank BUMN yang ada di Provinsi Sulawesi Barat. Jadi dapat disimpulkan bahwa total populasi pada penelitian ini adalah 998 karyawan Bank BUMN di Sulawesi Barat yang tersebar pada 34 cabang dan unit Bank BUMN yang ada di Provinsi Sulawesi Barat.

3.4.2 Sampel Penelitian

Sampel adalah elemen-elemen bagian dari populasi (Cooper dan Schindler, 2014). Sampel adalah bagian dari populasi yang terdiri dari beberapa anggota yang dipilih dari populasi untuk diteliti (Sekaran dan Bougie, 2013). Dengan kata lain sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Pemilihan sampel menggunakan metode *proportional convinience sampling*. *Proportional convenience sampling* adalah tehnik pengambilan sampel dimana penentuan anggota sampel, peneliti mengambil wakil-wakil dari tiap-tiap kelompok yang ada di dalam populasi yang jumlahnya disesuaikan dengan jumlah anggota subjek yang ada di dalam anggota kelompok tersebut sedapatrnya (Arikunto, 2007).

Mengingat jumlah karyawan Bank BUMN terlalu banyak maka peneliti akan mengambil sampel untuk mewakili populasi dikarenakan keterbatasan waktu, tempat dan biaya. Sampel diambil/terpilih karena sampel tersebut ada pada tempat dan waktu yang tepat. Sampel merupakan sebagian atau bertindak sebagai perwakilan dari populasi sehingga hasil penelitian yang berhasil diperoleh dari sampel dapat digeneralisasikan pada populasi.

Rincian pengambilan sampel dari masing- masing bank BUMN dilakukan dengan cara memberikan proporsi yang sama untuk setiap populasi, artinya bagi bank yang mempunyai karyawan jumlahnya banyak akan diambil lebih banyak dan sebaliknya bagi bank yang jumlahnya sedikit maka akan diambil lebih sedikit.

3.4.3 Teknik Pengambilan Sampel

Jumlah sampel dalam penelitian ini ditentukan dengan menggunakan rumus slovin. Rumus ini diperkenalkan pertama kali oleh seorang Ilmuwan Matematis yang bernama *Slovin*, pada tahun 1960. Rumus Slovin digunakan untuk sebuah penelitian pada suatu objek tertentu dalam jumlah populasi yang besar dengan jumlah populasi dari objek yang jelas jumlahnya (populasi berhingga).

Total populasi pada penelitian ini terbilang besar yaitu 998 karyawan Bank BUMN di Sulawesi Barat yang tersebar pada 34 cabang dan unit Bank BUMN yang ada di Provinsi Sulawesi Barat, sehingga rumus Slovin adalah salah satu teknik perhitungan sampel yang digunakan di dalam penelitian ini.

.

$$n = \frac{N}{1+Ne^2}$$

Dimana :

n = jumlah sampel

N = jumlah Populasi

e = batas toleransi kesalahan (*error tolerance*)

Rincian pengambilan sampel dari masing- masing bank BUMN dilakukan dengan cara memberikan proporsi yang sama untuk setiap populasi, artinya bagi bank yang mempunyai karyawan jumlahnya banyak akan diambil lebih banyak dan sebaliknya bagi bank yang jumlahnya sedikit maka akan diambil lebih sedikit. Total populasi pada penelitian ini adalah 998 karyawan Bank BUMN di Sulawesi Barat yang tersebar pada 34 cabang dan unit Bank BUMN yang ada di Provinsi Sulawesi Barat. Jumlah sampel dalam penelitian ini dapat dilihat berdasarkan perhitungan sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1+Ne^2} = \frac{998}{1+(998 \times 0,05^2)}$$

$$n = \frac{998}{1+(998 \times 0,0025)}$$

$$n = \frac{998}{1+(2,495)}$$

$$n = \frac{998}{3,495}$$

$$n = 285,550$$

$$n = 285$$

Berdasarkan hasil perhitungan diatas maka didapatkan jumlah sampel sebagai responden dalam penelitian ini berjumlah 285 karyawan yang bekerja pada 4 Bank BUMN yang berada di Provinsi Sulawesi Barat. Dalam menentukan besar sampel pada setiap kelas dilakukan dengan alokasi proporsional agar sampel yang diambil lebih proporsional dengan cara: Jumlah sampel = (Jumlah Sampel)/(Jumlah Populasi) x jumlah tiap level. Adapun perhitungan pada masing masing Bank BUMN dari setiap kabupaten di Sulawesi Barat disajikan pada tabel 3.3.

Tabel 3.3
Perhitungan Sampel Karyawan Bank BUMN

No	Kabupaten	BNI	
		Perhitungan	Sampel
1.	Majene	$\frac{285}{998} \times 0$	0
2.	Polewali Mandar	$\frac{285}{998} \times 45$	13
3.	Mamuju	$\frac{285}{998} \times 81$	23
Jumlah Sampel BNI			36
No	Kabupaten	BRI	
		Perhitungan	Sampel
1.	Majene	$\frac{285}{998} \times 251$	72
2.	Polewali Mandar	$\frac{285}{998} \times 283$	81
3.	Mamuju	$\frac{285}{998} \times 246$	70
Jumlah Sampel BRI			223
No	Kabupaten	Bank Mandiri	
		Perhitungan	Sampel
1.	Majene	$\frac{285}{998} \times 0$	0
2.	Polewali Mandar	$\frac{285}{998} \times 0$	0
3.	Mamuju	$\frac{285}{998} \times 21$	6
Jumlah Sampel Bank Mandiri			6

Lanjutan...

No	Kabupaten	BNI	
		Perhitungan	Sampel
No	Kabupaten	BTN	
		Perhitungan	Sampel
1.	Majene	$\frac{285}{998} \times 0$	0
2.	Polewali Mandar	$\frac{285}{998} \times 0$	0
3.	Mamuju	$\frac{285}{998} \times 71$	20
Jumlah Sampel BTN			20
Jumlah Total Sampel			285

Sumber : Data Primer yang diolah (2020)

3.5 Metode Pengumpulan Data

Data yang digunakan di dalam penelitian ini adalah data primer, yaitu data yang langsung dikumpulkan dari subjek yang diteliti. Subjek penelitian atau responden mengisi kuesioner yang diberikan peneliti mengenai sejumlah variabel yang diukur. Metode yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan metode studi lapangan (*field research*), observasi, wawancara, kuesioner, serta kepustakaan.

3.6.1 Studi Lapangan (*Field Research*)

Menurut Burgess (2003) Penelitian lapangan melibatkan studi tentang situasi kehidupan nyata. Oleh karena itu, peneliti lapangan mengamati orang-orang di lingkungan tempat mereka tinggal, dan berpartisipasi dalam kegiatan sehari-hari mereka.

a. Observasi

Menurut Saunders (2011), observasi adalah aspek penelitian yang agak terabaikan, namun bisa bermanfaat dan mencerahkan untuk menambah

kekayaan data penelitian. Observasi merupakan pengamatan terhadap suatu objek yang diteliti baik secara langsung maupun tidak langsung untuk memperoleh data yang harus dikumpulkan dalam penelitian.

b. Kuesioner

Kuesioner adalah sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden, yaitu laporan tentang pribadi responden dan hal-hal yang ingin diketahui peneliti (Sekaran dan Bougie, 2013). Kuesioner dalam penelitian ini berkaitan dengan masalah hubungan iri hati di tempat kerja dan intensi keluar kerja dengan emosi negatif dan persepsi ketidakadilan sebagai variabel mediasi. Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis kuesioner langsung yang tertutup karena responden hanya tinggal memilih dan memberikan tanda pada salah satu jawaban yang dianggap benar.

3.6.2 Penelitian Kepustakaan

Mempelajari dan melakukan telaah literatur berupa jurnal, artikel, *text book*, peraturan pemerintah dan perundang-undangan yang dijadikan bahan kajian dan sumber referensi dalam penelitian ini.

3.6 Skala Pengaruh Variabel

Pengukuran variabel pada penelitian ini menggunakan skala *Likert* yaitu untuk mengukur sikap dan persepsi seseorang atau kelompok tentang kejadian atau gejala sosial. Jawaban dari item instrumen berupa pernyataan diberi skor 1-6 yang diberi bobot atau skor seperti pada tabel 3.4.

Tabel 3.4
Skala Pengukuran Variabel

Jawaban (Tanggapan) Responden	Nilai (Score)
Sangat setuju	6
Setuju	5
Agak setuju	4
Agak tidak Setuju	3
Tidak setuju	2
Sangat tidak setuju	1

3.7 Definisi Operasional Variabel Penelitian

Definisi operasional menjelaskan bagaimana variabel akan diukur (Fisher, 2017). Operasional variabel penelitian pada penelitian ini terdapat 1 (satu) variabel endogen, 1 (satu) variabel eksogen dan 2 (dua) variabel mediasi. Berikut merupakan variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini antara lain:

3.7.1 Variabel Endogen

Variabel Endogen adalah variabel yang diamati serta diukur untuk menentukan pengaruh yang disebabkan oleh variabel eksogen. Dalam penelitian ini variabel endogen yang digunakan adalah intensi keluar kerja. Intensi keluar kerja dapat digambarkan sebagai niat perilaku karyawan untuk meninggalkan organisasi (Fishbein dan Ajzen 1975). Menurut Lacity, *et al.* (2008) mengatakan bahwa intensi keluar kerja adalah perilaku yang direncanakan pekerja untuk meninggalkan organisasi. Intensi keluar kerja dapat didefinisikan sebagai manifestasi kognitif, kesediaan yang disengaja dan sadar karyawan untuk meninggalkan organisasi yang mengarah pada

keputusan perilaku untuk berhenti (Elangovan, 2001; Price, 2001; Matz *et al.*, 2014).

Adapun dimensi dan tolok ukur dari variabel intensi keluar kerja dalam penelitian ini meliputi : berpikiran berhenti, mencari pekerjaan dan segera mungkin meninggalkan organisasi, yang terdiri dari 9 item pertanyaan. Terdapat 3 (tiga) dimensi tolok ukur, antara lain:

- 1) Berpikir berhenti Meliputi diantaranya berpikiran untuk berhenti, mulai mencari alasan, dan sering absen
- 2) Alternatif pekerjaan. Meliputi diantaranya membandingkan pekerjaan, membandingkan kenyamanan, dan mencari lowongan kerja.
- 3) Niat untuk berhenti. Meliputi diantaranya memiliki niat berhenti, menerima tawaran pekerjaan, menyiapkan lamaran pekerjaan

3.7.2 Variabel Eksogen

Variabel eksogen merupakan variabel stimulus atau variabel yang mempengaruhi variabel lain. Pada penelitian ini, variabel eksogen yang digunakan adalah iri hati di tempat kerja. Iri hati di tempat kerja didefinisikan sebagai emosi yang muncul ketika seseorang tidak memiliki kualitas, prestasi, atau kepemilikan orang lain, dan baik menginginkannya atau berharap orang lain tidak memilikinya (Parrott dan Smith, 1993). Sedangkan Vecchio (2000) mendefinisikan iri hati sebagai cara pikiran, emosi, perasaan, dan perilaku kita. Selain itu, iri hati lebih mudah dilembagakan daripada sukacita dan emosi berbahaya bagi orang lain. Dalam penelitian ini dimensi iri hati di tempat kerja sebagai berikut:

- 1) Perasaan. Meliputi antara lain mudah dan cepat merasa frustrasi, sering merasa tertekan, sering stress dengan keadaan
- 2) Pikiran negatif. Merupakan menilai orang lain dengan buruk dan tidak sesuai yang dipikirkan.
- 3) Ingin menurunkan yang lain. Meliputi antara lain selalu terganggu dengan keadaan, diperlakukan semena-mena, dan ingin lebih tinggi dari siapapun.
- 4) Berharap yang lain gagal. Meliputi antara lain merasa kesal dengan keadaan dan ingin selalu menang.

3.7.3 Variabel Mediasi

Menurut Sugiyono (2016), variabel mediasi adalah: variabel yang secara teoritis mempengaruhi hubungan antara variabel eksogen dengan endogen menjadi hubungan yang tidak langsung dan tidak dapat diamati dan diukur. Pada penelitian ini, variabel mediasi yang digunakan adalah emosi negatif dan persepsi ketidakadilan.

Pertama, Emosi negatif pada dasarnya termasuk perasaan negatif, seperti kegelisahan dan kemarahan menandakan kondisi ancaman atau kehilangan, dan dikaitkan dengan bentuk tindakan adaptif (Cannon, 1929; Lazarus, 1991). Dimensi dari Emosi negatif dalam penelitian ini berdasarkan referensi dari penelitian yang dilakukan oleh McNair *et al.* (1991) adalah:

- 1) Sedih. Meliputi rasa mudah sedih, selalu putus asa, dan merasa kesepian
- 2) Gelisah. Meliputi perasaan sulit konsentrasi, merasa tidak tenang, dan cepat merasa cemas
- 3) Marah. Meliputi diantaranya mudah emosi dan sering kali merasa kesal

- 4) Bingung. Meliputi diantaranya merasa ambigu dengan pekerjaan dan merasa seperti sedang ditipu

Kedua, menurut model penilaian kognitif, ketidakadilan organisasional dapat membentuk perasaan tidak adil (Greenberg, 2004). Rafferty *et al.* (2010) memandang ketidakadilan di tempat kerja sebagai stresor psikososial atau kondisi terkait pekerjaan yang memiliki dampak negatif pada kesehatan dan kesejahteraan karyawan. Dalam penelitian ini indicator pengukuran yang digunakan untuk variabel persepsi ketidakadilan berdasarkan referensi dari Colquitt, (2001) yaitu:

- 1) Ketidakadilan Prosedural. Menggambarkan persepsi karyawan mengenai ketidakadilan berdasarkan prosedur dalam melakukan penilaian kinerja. Meliputi antara lain prosedur yang tidak sesuai, prosedur memihak orang tertentu, dan tidak dihargai meskipun sesuai dengan prosedur.
- 2) Ketidakadilan Distributif. Menggambarkan persepsi karyawan mengenai ketidakadilan yang berkaitan dengan isi penilaian kinerja. Meliputi antara lain kontribusi yang lebih, dan prestasi yang tidak sesuai.
- 3) Ketidakadilan Interpersonal. Menjelaskan persepsi karyawan mengenai ketidakadilan organisasi dalam memperlakukan mereka dengan tidak respek dan tidak empati serta perlakuan tidak manusiawi dan tidak menghargai selama kebijakan organisasi dijalankan. ketidakadilan Meliputi antara lain diperlakukan tidak sopan dan dipandang sebelah mata.
- 4) Ketidakadilan Informasional. Merupakan persepsi ketidakadilan yang dirasakan karyawan di dalam organisasi berkenaan dengan apakah

organisasi telah memberikan informasi penjelasan atau alasan mengenai kebijakan di dalam organisasi dengan terbuka atau transparan, masuk akal, jujur, jelas, dan terperinci. Meliputi antara lain; diperlakukan tidak jujur. disembunyikan dari informasi, dan tidak ada penjelasan detail.

3.8 Instrumen Kuesioner

Tabel 3.5
Kisi-kisi Instrumen Variabel Iri hati di tempat kerja

Variabel	Dimensi	No	Item Pernyataan
Iri hati di tempat kerja (Smith <i>et al.</i> , 1999).	Perasaan frustrasi	1.	Mudah dan cepat merasa frustrasi
		2.	Sering merasa tertekan
		3.	Sering Stress dengan keadaan
	Pikiran negatif	4.	Menilai orang lain dengan buruk
		5.	Selalu terganggu dengan keadaan
	Ingin menurunkan yang lain	6.	Diperlakukan semena-mena
		7.	Ingin lebih tinggi dari siapapun
	Berharap yang lain gagal	8.	Merasa kesal dengan keadaan
		9.	Ingin selalu menang

Sumber : Smith *et al.* (1999)

Tabel 3.6
Kisi-kisi Instrumen Variabel Emosi negatif

Variabel	Dimensi	No	Item Pernyataan
Emosi negatif (McNair <i>et al.</i> 1971)	Sedih	1.	Mudah sedih
		2.	Selalu putus asa
		3.	Merasa kesepian
	Gelisah	4.	Sulit konsentrasi
		5.	Merasa tidak tenang
		6.	Cepat merasa cemas
	Marah	7.	Mudah emosional
		8.	Sering kali merasa kesal
	Bingung	9.	Ambigu dengan pekerjaan
		10.	Seperti sedang ditipu

Sumber : McNair *et al.* (1971)

Tabel 3.7
Kisi-kisi Instrumen Variabel Persepsi ketidakadilan

Variabel	Dimensi	No	Item Pernyataan
Persepsi ketidakadilan (Colquitt, 2001)	Ketidakadilan Prosedural	1.	Prosedur yang tidak sesuai
		2.	Prosedur memihak orang tertentu
		3.	Tidak dihargai meskipun sesuai dengan Prosedur
	Ketidakadilan Distributif	4.	Kontribusi yang lebih
		5.	Prestasi yang tidak sesuai
	Ketidakadilan Interpersonal	6.	Diperlakukan tidak sopan
		7.	Dipandang sebelah mata
	Ketidakadilan Informasional	8.	Diperlakukan tidak jujur
		9.	Disembunyikan dari Informasi
		10.	Tidak ada penjelasan detail

Sumber : Colquitt (2001)

Tabel 3.8
Kisi-kisi Instrumen Variabel Intensi keluar kerja

Variabel	Dimensi	No	Item Pernyataan
Intensi keluar kerja (Mobley <i>et al.</i> 1978)	Berpikir berhenti	1.	Berpikiran untuk berhenti
		2.	Mulai mencari alasan
		3.	Sering absen
	Alternatif pekerjaan	4.	Membandingkan pekerjaan
		5.	Membandingkan kenyamanan
		6.	Mencari lowongan kerja
	Niat untuk berhenti	7.	Memiliki niat berhenti
		8.	Menerima tawaran pekerjaan
		9.	Menyiapkan lamaran pekerjaan

Sumber : Mobley *et al* (1978)

3.9 Uji Analisis Deskriptif

Statistik deskriptif digunakan untuk mengetahui deskripsi suatu data, tujuannya agar data dapat dipahami dengan mudah dan jelas. Bentuk dari analisis statistik deskriptif berupa rata-rata (*mean*), median, modus, standar deviasi, nilai minimum, serta nilai maksimum (Ghozali, 2012).

3.10 Teknik Analisis Data

Data yang didapatkan dari responden selanjutnya diuji untuk diolah dan dianalisis dengan metode statistik. Pegujian data dari masing-masing variabel menggunakan program software *IBM SEM AMOS versi 25. Structural Equation Model (SEM)*. AMOS merupakan perangkat lunak untuk metode analisis yang kompleks. Sebagai misal: data harus terdistribusi secara normal. Selain dapat digunakan untuk mengkonfirmasi teori, AMOS juga dapat digunakan untuk menjelaskan ada tidaknya hubungan antar variabel laten.

3.10.1 Uji Validitas

Validitas adalah tingkat keandalan dan kesahihan alat ukur yang digunakan Instrumen dikatakan valid berarti menunjukkan alat ukur yang dipergunakan untuk mendapatkan data itu valid atau dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya di ukur (Sugiyono, 2007). Suatu instrumen dikatakan valid apabila memiliki validitas yang tinggi dan memiliki *measurement error* yang kecil. Sebaliknya instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas yang rendah dan *measurement error* yang tinggi.

Untuk menguji apakah instrumen yang digunakan, dalam hal ini kuesioner memenuhi persyaratan validitas, maka uji validitas variabel dilakukan dengan model pengukuran analisis factor atau CFA Model (*Confirmatory Factor Analysis Model*) yang menunjukan sebuah variabel laten yang diukur oleh satu atau lebih variabel-variabel teramati (Wijanto, 2015).

Tujuan utama analisis faktor adalah untuk menjelaskan struktur hubungan di antara banyak variabel dalam bentuk faktor atau variabel laten atau variabel bentukan. Rumus yang digunakan untuk menguji validitas menggunakan *Confirmatory Factor Analysis* dengan formula sebagai berikut:

Dimensi = Variabel Laten + Kesalahan Pengukuran

X_i atau $Y_i = \lambda_i$ Variabel Laten + e_i

Di mana:

X_i = Dimensi variabel laten eksogen

Y_i = Dimensi variabel laten endogen

λ_i = (lambda) koefisien muatan faktor atau koefisien bobot faktor
(*factor loadings*)

e_i = kesalahan pengukuran (*measurement error*)

Teknik analisis faktor konfirmatori dengan menghitung *factor loading* atau koefisien faktor atau nilai lamda (λ_i) yang serupa dengan nilai koefisien regresi β_i yaitu faktor loding antara dimensi X_i dengan faktor kesamaan F_j yang terbentuk.

Apabila nilai loding faktor atau nilai lamda (λ_i) yang diperoleh lebih besar atau sama dengan setengah ($\lambda_i \geq 0,5$) atau dapat diuji dengan uji t, dan apabila variabel menunjukkan signifikan berarti variabel X_i atau instrumen atau item tersebut sah untuk dijadikan sebagai anggota faktor yang bersangkutan.

3.10.2 Uji Reliabilitas

Berdasarkan pendapat Wijanto (2015), reliabilitas adalah konsistensi suatu pengukuran. Reliabilitas tinggi menunjukkan bahwa dimensi-dimensi

mempunyai konsistensi tinggi dalam mengukur konstruk latennya. Untuk mengukur reliabilitas dalam SEM akan digunakan *composite reliability measure* (ukuran reliabilitas komposit) dan *variance extracted measure* (ukuran ekstrak varian). Reliabilitas suatu konstruk dikatakan baik, jika nilai construct reliabilitas (CR)nya ≥ 0.70 (Wijanto (2015)). Cara lain untuk menghitung reliabilitas adalah dengan menggunakan variance extrated (VE), dimana nilai $VE \geq 0.50$. Ektrak varian mencerminkan jumlah varian keseluruhan dalam dimensi-dimensi yang dijelaskan oleh variabel laten.

Berikut ini rumus penghitungan pengukuran reliabilitas.

$$(CR) \text{ Construct Reliability} = \frac{(\sum Std.Loading)^2}{(\sum Std.Loading)^2 + \sum \epsilon_j} \quad (\text{Wijanto, 2015})$$

$$(VE) \text{ Variance Extracted} = \frac{\sum Std.Loading^2}{\sum Std.Loading^2 + \sum \epsilon_j} \quad (\text{Wijanto, 2015})$$

Keterangan:

Σ = jumlah keseluruhan

Std Loading = *standardized loading factors* (muatan faktor standar)

ϵ_j = *measurement error*

Keputusan uji reliabilitas menurut Hair et.al (1998) bahwa sebuah konstruk mempunyai reliabilitas yang baik jika :

- Nilai *Construct Reliability* (CR)nya ≥ 0.70 . Apabila nilai CR berada di kisaran angka 0.60 dan 0.70, maka reliabilitas masih termasuk dalam kategori baik.
- Nilai *Variance Extracted* (VE)nya ≥ 0.50 , tetapi VE ini biasanya berupa pilihan (optional) dalam penelitian.

3.11 Analisis Inferensial

Analisis statistik inferensial dimaksudkan untuk mengetahui t test, uji anova, analisis regresi, SEM dan harus ada pengujian hipotesis untuk menarik kesimpulan.

3.11.1 Analisis Model Persamaan Struktural

Untuk menguji hipotesis pengaruh langsung di dalam penelitian ini menggunakan Analisis model persamaan struktural/*structural equation modeling* (SEM) dengan program AMOS versi 25. Alat analisis statistika ini dipilih karena mempunyai beberapa kelebihan (Hair *et al.*, 2014). Pertama, SEM-AMOS sesuai untuk model penelitian ini yang menggunakan variabel yang tidak dapat diukur secara langsung dan telah memperhitungkan kesalahan pengukuran (*measurement error*). Kedua, analisis SEM-AMOS dapat menguji secara simultan saling ketergantungan antar variabel seperti dalam model penelitian ini. Ketiga, SEM berbasis AMOS dapat mengestimasi model yang sangat kompleks.

3.11.2 Pengembangan Model Teoritis

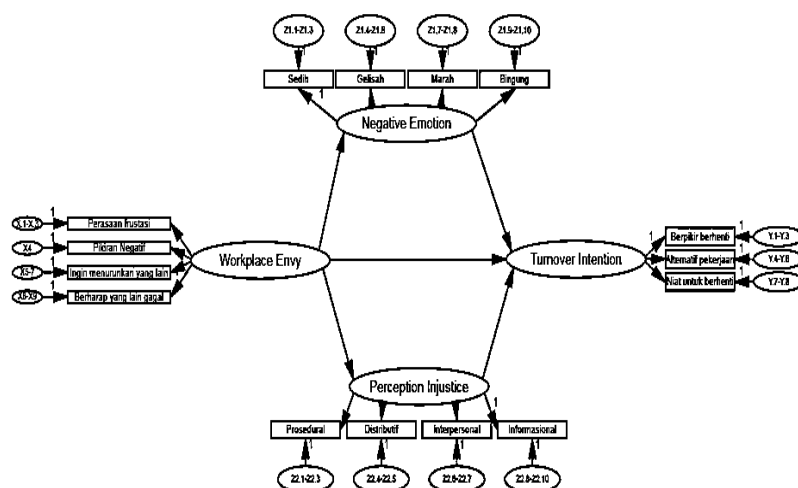
Langkah pertama dalam pengembangan model SEM adalah pencarian atau pengembangan model yang mempunyai justifikasi teoritis yang kuat. Langkah ini dilakukan dimana topik penelitian ditelaah secara mendalam dan hubungan antara variabel-variabel yang akan dihipotesiskan harus didukung oleh justifikasi teori yang kuat. Hal ini dikarenakan SEM adalah untuk mengkonfirmasi apakah data observasi sesuai dengan teori atau tidak. Jadi

SEM tidak dapat digunakan untuk menguji hipotesis kausalitas imajiner. Langkah ini mutlak harus dilakukan dan setiap hubungan yang akan digambarkan dalam langkah lebih lanjut harus mempunyai dukungan teori yang kuat.

3.11.3 Pengembangan Diagram Alur (*Path Diagram*)

Path diagram ini akan mempermudah peneliti melihat hubungan kausalitas yang akan diuji. Adapun dalam menyusun bagan alur dapat digambarkan dengan hubungan antar konstruk melalui anak panah. Anak panah yang digambarkan lurus menyatakan hubungan kausal yang langsung antara satu konstruk dengan konstruk lainnya. Sedangkan garis lengkung antar konstruk dengan anak panah pada setiap ujungnya menunjukkan korelasi antar konstruk. Model ini menunjukkan adanya konstruk-konstruk eksogen dan endogen (Augusty, 2006).

Gambar 3.1 merupakan *path diagram* yang akan diajukan pada penelitian ini:



Gambar 3.1 Path Diagram SEM

1. **Konstruk eksogen**, dikenal juga sebagai *source variables* atau *independent variables* yang tidak diprediksi oleh variabel lain dalam model. Konstruk eksogen adalah konstruk yang dituju oleh garis dengan satu ujung panah.
2. **Konstruk endogen**, merupakan faktor yang diprediksi oleh satu atau beberapa konstruk yang dapat memprediksi satu atau beberapa konstruk endogen lainnya, tetapi konstruk eksogen hanya dapat berhubungan kausal dengan konstruk endogen.

3.11.4 Persamaan Struktural

Setelah teori atau model teoritis dikembangkan dan digambarkan dalam sebuah diagram alur, peneliti dapat mulai mengkonversikan spesifikasi model tersebut ke dalam rangkaian persamaan struktural (*structural equation*).

Persamaan ini untuk menyatakan hubungan kausalitas antar berbagai konstruk. Pedoman dalam persamaan struktural contohnya adalah sebagai berikut:

- $\text{Konstruk endogen 1} = f(\text{Konstruk eksogen}) + \text{Error}$
- $\text{Konstruk endogen 1} = \text{Konstruk eksogen 1} + \text{Error}$

Apabila dalam model terdapat lebih dari satu konstruk endogen, maka persamaan strukturalnya adalah sebagai berikut:

- $\text{Konstruk endogen 2} = f(\text{Konstruk endogen 1}) + \text{Error} \dots \text{dan seterusnya}$

Persamaan model pengukuran (*measurement model*)

Peneliti dalam membuat persamaan model pengukuran hanya melibatkan dimensi dari pengukur konstruk. Dalam model sebelumnya dapat diambil salah satu contoh persamaan model pengukuran, yaitu:

- Perasaan frustrasi = λ_1 iri hati di tempat kerja+ e1
- Pikiran negatif = λ_2 iri hati di tempat kerja+ e1
- Ingin menurunkan yang lain = λ_3 iri hati di tempat kerja+ e1
- Berharap yang lain gagal= λ_4 iri hati di tempat kerja+ e1

3.11.5 Memilih Jenis Input Matrik dan Estimasi Model yang Diusulkan

SEM hanya menggunakan matrik varians atau kovarians atau matriks korelasi sebagai data input untuk keseluruhan estimasi yang dilakukannya. Data mentah observasi individu dapat dimasukkan dalam program AMOS, tetapi program AMOS akan merubah dahulu data mentah menjadi matriks kovarians atau matriks korelasi. Analisis terhadap data *outlier* harus dilakukan sebelum matriks kovarians atau korelasi dihitung. Dalam penelitian ini, input data yang digunakan adalah matriks kovarians karena digunakan untuk pengujian suatu model yang mendapatkan justifikasi teori.

Teknik *estimasi* yang tersedia dalam AMOS adalah sebagai berikut :

- *Unweighted Least Square Estimation* (ULS)
- *Scale Free Least Square Estimation* (SLS)
- *Asymptotically Distribution – Free Estimation* (ADF)
- *Maximum Likelihood Estimation* (ML)
- *Generalized Least Square Estimation* (GLS)

Pemilihan teknik estimasi berdasarkan pada jumlah sampel yang digunakan berikut akan diuraikan dalam tabel:

Tabel 3.9
Pemilihan Estimasi Berdasarkan Sampel

PERTIMBANGAN	TEKNIK	KETERANGAN
Bila ukuran sampel adalah kecil (100–200) dan asumsi normalitas dipenuhi	ML	ULS dan SLS biasanya tidak menghasilkan uji χ^2 , karena itu tidak menarik perhatian peneliti.
Bila asumsi normalitas dipenuhi dan ukuran sampel sampai dengan antara 200–500.	ML atau GLS	Bila ukuran sampel kurang dari 500, hasil GLS cukup baik.
Bila asumsi normalitas kurang dipenuhi dan ukuran sampel lebih dari 2500.	ADF	ADF kurang cocok bila ukuran sampel kurang dari 2500

Sumber: (Augusty, 2006)

3.11.6 Menilai Identifikasi Model Struktural

Selama proses estimasi berlangsung dengan program komputer, sering didapat hasil estimasi yang tidak logis atau *meaningless* dan hal ini berkaitan dengan masalah identifikasi model struktural. Problem identifikasi ketidakmampuan *proposed* model untuk menghasilkan *unique estimate*.

Cara melihat ada tidaknya problem identifikasi adalah dengan melihat hasil estimasi yang meliputi:

- (1) Adanya nilai *standard error* besar untuk satu atau lebih koefisien,
- (2) Ketidakmampuan program untuk *invert information matrix*,
- (3) Nilai estimasi yang tidak mungkin misalnya *error variance* yang *negative*,
- (4) Adanya nilai korelasi yang tinggi ($> 0,90$) antar koefisien estimasi.

Jika diketahui ada problem identifikasi maka ada 3 hal yang harus dilihat:

- 1) Besarnya jumlah koefisien yang diestimasi relatif terhadap jumlah kovarian atau korelasi, yang diindikasikan dengan nilai *degree of freedom* yang kecil.
- 2) Digunakan pengaruh timbal balik atau resiprokal antar konstruk (model *non-recursive*) atau
- 3) Kegagalan dalam menetapkan nilai (*fix*) pada skala konstruk.

3.11.7 Menilai kriteria *Goodness of Fit*

Kesesuaian model dievaluasi melalui telaah terhadap berbagai kriteria *goodness of fit*. Tindakan pertama adalah mengevaluasi apakah data yang digunakan dapat memenuhi asumsi-asumsi SEM yaitu ukuran sampel, normalitas dan *linearitas*, *outliers*, *multikolinierity* dan *singularity*. Setelah itu peneliti melakukan uji kesesuaian dan uji statistik. Beberapa indeks kesesuaian dan *cut off value* yang digunakan untuk menguji apakah sebuah model diterima atau ditolak adalah:

a. CMIN/ DF (*chi square of the minimum sample discrepancy function/degree of freedom*)

CMIN/DF merupakan *the minimum sample discrepancy function* (CMIN) dibagi dengan *degree of freedom* akan menghasilkan indeks CMIN/DF, yang umumnya dilaporkan oleh para peneliti sebagai salah satu dimensi untuk mengukur tingkat fit-nya sebuah model. Berkenaan dengan hal ini CMIN/DF tidak lain adalah statistik *chi-square*, X^2 dibagi DF-nya, sehingga disebut X^2 relatif. Nilai X^2 relatif kurang dari 2,0 atau bahkan kurang dari 0,3 adalah indikasi dari *acceptable fit* antara model dan data (Ghozali, 2016).

b. GFI (*Goodness of Fit Indexs*)

GFI (*Goodness of Fit Indexs*) atau Indeks kesesuaian (*fit index*) merupakan ukuran mengenai ketepatan model dalam menghasilkan *observed matrix covarians* yang digunakan untuk menghitung proporsi tertimbang dari varians dalam matriks kovarians sampel yang dijelaskan oleh matriks kovarians populasi yang terestimasi. GFI merupakan ukuran non statistik yang mempunyai rentang nilai antara 0 (*poor fit*) sampai dengan 1.0 (*perfect fit*). Nilai GFI ini berkisar 0 – 1. Semakin mendekati angka 1, model dinyatakan semakin baik. Nilai yang tinggi dalam indeks ini menunjukkan sebuah *better fit*.

c. RMSEA (*The Root Mean Square Error of Approximation*)

RMSEA (*the root-mean square error of approximation*) merupakan sebuah indeks yang dapat digunakan untuk mengukur penyimpangan nilai parameter suatu model dengan *matrix covarians* populasinya. Nilai RMSEA menunjukkan nilai *goodness of fit* yang dapat diharapkan bila model diestimasi dalam populasi (Hair *et al.*, 1995). Nilai RMSEA yang lebih kecil/kurang dari atau sama dengan $\leq 0,08$ merupakan indeks untuk dapat diterimanya model yang menunjukkan sebuah *close fit* dari model tersebut berdasarkan *degree of freedom* (Ghozali, 2016).

d. AGFI (*Adjusted Goodness of Fit Indexs*)

AGFI (*Adjusted Goodness of Fit Indexs*) merupakan modifikasi dari *Goodness of Fit Index* dengan mengakomodasi *degree of freedom* model dengan model lain yang dibandingkan. Tingkat penerimaan yang

direkomendasikan adalah bila AGFI mempunyai nilai sama dengan atau lebih besar dari 0.80 (Hair *et al.*, 1995).

e. TLI (*Tucker Lewis Index*)

TLI merupakan *instrument indexs* yang membandingkan sebuah model yang diuji terhadap sebuah baseline model. Ukuran ini merupakan ukuran untuk perbandingan antar model yang mempertimbangkan banyaknya koefisien di dalam model. Dimana nilai yang direkomendasikan sebagai acuan diterimanya sebuah model adalah ≥ 0.90 (Hair *et al.*, 1995) dan nilai yang mendekati 1 menunjukkan *a very good fit*.

f. CFI (*Comparative Fit Index*)

CFI (*comparative fit index*) merupakan besaran indeks pada rentang nilai sebesar 0 s.d. 1, dimana semakin mendekati 1 mengindikasikan tingkat fit yang paling tinggi yakni *a very good fit*. Nilai yang direkomendasikan adalah $CFI \geq 0,90$. Keunggulan dari indeks ini adalah bahwa indeks ini besarnya tidak dipengaruhi oleh ukuran sampel, karena itu sangat baik untuk mengukur tingkat penerimaan sebuah model (Ghozali, 2016; Haryono 2019). Rentang nilai sebesar 0-1, dimana semakin mendekati 1, mengidentifikasi tingkat fit yang paling tinggi – *a very good fit*.

g. NFI (*Normed Fit Index*)

NFI (*Normed Fit Index*) merupakan besarnya ketidakcocokan antara model target dengan model dasar. Dengan kriteria pengujian: jika nilai NFI lebih besar atau sama dengan 0,90 adalah *good fit*.

h. RFI (*Relative Fit Index*)

RFI (*Relative Fit Index*) berada pada rentang nilai 0 dan 1, dimana $RFI \geq 0,90$ menunjukkan *good fit*. Nilai berkisar antara 0 sampai 1, dengan nilai lebih besar adalah lebih baik. $RFI \geq 0,90$ *good fit*, sedangkan $0,80 \leq RFI < 0,90$ adalah *marginal fit*.

Tabel 3.10

Evaluasi Kriteria Goodness of Fit Indexs

<i>Goodness of Fit Indexs</i>	<i>Cut of Value</i>
CMIN/DF	≤ 2.00
GFI	≥ 0.90
RMSEA	≤ 0.08
AGFI	≥ 0.80
TLI	≥ 0.90
CFI	≥ 0.90
NFI	≥ 0.90
RFI	≥ 0.90

Sumber : Lee *et al.* (2001)

3.11.8 Pengujian Hipotesis

Setelah model dinyatakan *fit model* dan model lolos uji *goodness of fit*, maka proses selanjutnya adalah pengujian hipotesis untuk melihat apakah ada pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel eksogen dengan variabel endogennya, dan melihat apakah variabel mediasi emosi negatif dan persepsi ketidakadilan memediasi pengaruh iri hati di tempat kerja terhadap intensi keluar kerja.

Hasil uji hipotesis digunakan untuk melihat pengaruh antara variabel. Pengujian hipotesis dilakukan terhadap tujuh hipotesis yang diajukan di dalam penelitian ini, dengan pengujian pengaruh langsung dan pengujian pengaruh tidak langsung melalui variabel mediasi. Pengaruh langsung adalah

di mana variabel eksogen mempengaruhi variabel endogen tanpa variabel mediasi.

Apabila pengaruh langsung lebih besar dari pada pengaruh tidak langsung, maka pengaruh sebenarnya dari suatu variabel eksogen terhadap variabel endogen adalah pengaruh langsung tanpa mediasi. Sebaliknya apabila pengaruh tidak langsung lebih besar dari pada pengaruh langsung, maka pengaruh sebenarnya dari suatu variabel eksogen terhadap variabel endogen adalah pengaruh tidak langsung dengan memasukkan variabel mediasi.

Pengujian hipotesis dengan pengaruh langsung didasarkan pada nilai yang terdapat pada hasil *output* analisis pada perangkat lunak AMOS. Sedangkan pengaruh tidak langsung adalah pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen dengan variabel mediasi yang dilakukan dengan *Sobel Test*.

Sobel test merupakan uji untuk mengetahui apakah hubungan yang melalui sebuah variabel mediasi secara signifikan mampu sebagai mediator dalam hubungan tersebut. Sebagai contoh pengaruh X terhadap Y melalui M. Dalam hal ini variabel M merupakan mediator hubungan dari X ke Y. Untuk menguji seberapa besar peran variabel M memediasi pengaruh X terhadap Y digunakan uji *Sobel test*.

Pengujian hipotesis mediasi pada penelitian ini dilakukan dengan *Sobel Test* yang dikembangkan oleh Sobel (1982). Pengujian hipotesis mediasi pada penelitian ini dilakukan dengan *Sobel test* yang dikembangkan oleh Sobel (1982). *Sobel test* merupakan pengujian yang dilakukan di dalam penelitian

ini untuk mengetahui apakah variabel mediasi *negatif emotion* dan persepsi ketidakadilan secara signifikan mampu memediasi pengaruh iri hati di tempat kerja terhadap intensi keluar kerja. Untuk menguji seberapa besar peran masing-masing variabel emosi negatif dan variabel persepsi ketidakadilan dalam memediasi pengaruh iri hati di tempat kerja terhadap intensi keluar kerja digunakan Sobel *test*. Dimana Sobel test menggunakan uji z dengan rumus sebagai berikut (Hayes, 2018) :

$$z = \frac{ab}{\sqrt{(b^2 SEa^2) + (a^2 SEb^2)}}$$

Keterangan:

a : koefisien regresi variabel eksogen terhadap variabel mediasi

b : koefisien regresi variabel mediasi terhadap variabel endogen

SEa : *Standard error of estimation a*

SEb : *Standard error of estimation b*

Dasar pengambilan keputusan:

Apabila nilai $z < 1,96$ maka variabel mediasi tidak memediasi pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen. Begitu pula sebaliknya, apabila nilai $z > 1,96$ maka variabel mediasi mampu memediasi pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen (Hayes, 2018).

BAB IV

HASIL PENELITIAN

Secara umum pada bab ini akan membahas terkait dengan analisis deskriptif, analisis inferensial, serta pembahasan dari hasil.

4.1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif merupakan suatu teknik analisis yang menggambarkan data-data yang telah terkumpul secara deskriptif, sehingga tercipta sebuah kesimpulan yang bersifat umum. Data deskriptif ini menggambarkan keadaan atau kondisi responden sebagai informasi tambahan untuk memahami hasil-hasil penelitian.

Berkenaan dengan analisis deskriptif penelitian ini terdiri analisis deskriptif pada tanggapan responden dilakukan bertujuan untuk memberikan gambaran data variabel penelitian. Selanjutnya, penelitian ini menganalisis kategorisasi variabel, proporsi jawaban responden, nilai rata-rata, deviasi standar, dan koefisien korelasi antar variabel.

Analisis deskriptif penting untuk disajikan untuk melihat profil responden yang diteliti sehingga akan diperoleh gambaran mengenai keadaan responden yang dapat digunakan sebagai informasi tambahan untuk memahami hasil penelitian. Responden dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di Bank-bank milik Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang terletak di Provinsi Sulawesi Barat. Adapun sampel dalam penelitian ini berjumlah 285 responden. Berikut adalah data penyebaran kuesioner sesuai dengan identitas dari responden

yang terdiri dari usia, bank tempat bekerja, posisi pekerjaan, jenis kelamin, pendidikan terakhir, dan masa kerja dari responden adalah sebagai berikut:

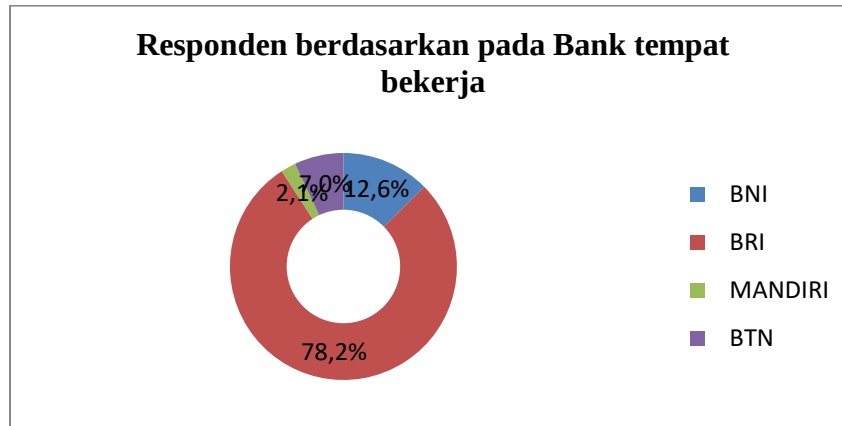
Tabel 4.1
Ringkasan Karakteristik Profil Responden Penelitian Berdasarkan pada
Bank Tempat Bekerja

Karakteristik	Jumlah	Persentase (%)	Cummulative (%)
BNI	36	12,6	12,6
BRI	223	78,2	90,9
MANDIRI	6	2,1	93,0
BTN	20	7,0	100,0

Sumber: Data primer diolah, SPSS v.25 (2021)

4.1.1. Pengelompokan Responden berdasarkan pada Bank Tempat Bekerja

Tabel 4.1 menunjukkan bahwa pada jumlah 285 responden pada 4 (empat) Bank BUMN di Provinsi Sulawesi Barat didominasi oleh responden yang bekerja di PT Bank Rakyat Indonesia (BRI) yaitu berjumlah 223 responden atau sebesar 78,2%, selanjutnya adalah responden yang bekerja di PT Bank Negara Indonesia (BNI) yang berjumlah 36 responden atau sebesar 12,6%, sedangkan responden yang bekerja di PT Bank Tabungan Negara (BTN) berjumlah 20 responden atau sebesar 7,0%, dan yang bekerja di PT Bank Mandiri berjumlah 6 responden atau sebesar 2,1%. Dari data responden secara keseluruhan dapat terlihat bahwa pada Provinsi Sulawesi Barat jumlah karyawan Bank BUMN didominasi oleh Bank BRI, dengan jumlah Bank BRI di Provinsi tersebut yang berjumlah 34 bank. Hal ini menunjukkan bahwa BRI adalah Bank BUM dengan cabang dan unit terbesar di Provinsi Sulawesi Barat.



Gambar 4.1

Responden berdasarkan pada Bank Tempat Bekerja

Sumber : Data primer yang diolah (2021)

Tabel 4.2. Deskripsi Tanggapan Responden

Variabel	Descriptive Statistics	
	Mean	Standard Deviation
Intensi keluar kerja	4,8526	1,00522
Iri hati di tempat kerja	4,8702	1,00965
Emosi negatif	3,8744	1,00594
Persepsi ketidakadilan	4,9467	1,03412

Sumber: Data primer diolah (2021)

Berdasarkan pada tabel deskripsi tanggapan responden pada masing-masing variabel penelitian, maka didapatkan bahwa variabel intensi keluar kerja dengan data 285 responden memiliki mean atau rata-rata 4,8526 dengan standar deviasi sebesar 1,00522. Maka dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden menunjukkan bahwa intensi keluar kerja dalam diri responden relatif tinggi karena nilai rata-rata diatas nilai tengah teoritis (4,555) atau kecenderungan responden memiliki keinginan untuk meninggalkan organisasi dalam waktu dekat.

Berdasarkan pada tabel deskripsi tanggapan responden pada masing-masing variabel penelitian, maka didapatkan bahwa variabel iri hati di tempat kerja

dengan data 285 responden memiliki nilai mean atau rata-rata 4,8702 dengan standar deviasi sebesar 1,00965. Maka dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden menunjukkan bahwa iri hati di tempat kerja yang dirasakan responden relatif tinggi karena nilai rata-rata diatas nilai tengah teoritis (4,445) atau kecenderungan responden adalah memiliki tingkat iri hati di antara para karyawan.

Berdasarkan pada tabel deskripsi tanggapan responden pada masing-masing variabel penelitian, maka didapatkan bahwa variabel emosi negatif dengan data 285 responden memiliki nilai mean atau rata-rata 3,8744 dengan standar deviasi sebesar 1,00594. Maka dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden menunjukkan bahwa emosi negatif yang dirasakan responden relatif tinggi karena nilai rata-rata diatas nilai tengah teoritis (4,40) atau kecenderungan responden adalah merasa bahwa setiap emosi yang ada pada karyawan cenderung menunjukkan emosi negatif.

Berdasarkan pada tabel deskripsi tanggapan responden pada masing-masing variabel penelitian, maka didapatkan bahwa variabel Persepsi ketidakadilan dengan data 285 responden memiliki nilai mean atau rata-rata 4,9467 dengan standar deviasi sebesar 1,03412. Maka dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden menunjukkan bahwa persepsi ketidakadilan yang dirasakan responden relatif tinggi karena nilai rata-rata diatas nilai tengah teoritis (4,55) atau kecenderungan responden adalah merasakan dirinya mendapat perlakuan yang tidak adil di tempat kerjanya.

Berdasarkan pada keputusan dalam analisis korelasi *bivariate pearson* pada masing-masing variabel pada tabel 4.2. nilai korelasi *pearson* antara variabel dengan melihat tanda bintang satu (*) atau bintang dua (**) yang diberikan SPSS pada nilai *pearson correlation*, maka terdapat korelasi antara variabel yang dianalisis. Tanda bintang satu (*) menunjukkan hubungan pada signifikansi 1% atau 0,01. Sedangkan tanda bintang dua (**) menunjukkan hubungan pada signifikansi 5% atau 0,05. Berkenaan dengan besaran angka dalam tabel 4.2., angka korelasi *pearson correlation* tersebut di atas, maka masing-masing variabel memiliki hubungan satu sama lain.

4.2. Analisis Inferensial

Analisis inferensial yang digunakan dalam penelitian ini dilakukan dengan dua tahap, yaitu estimasi *measurement model* digunakan untuk menguji *undimensionalitas* dari konstruk-konstruk eksogen dan endogen dengan menggunakan teknik *Confirmatory Factor Analysis* (CFA) dan tahap Estimasi *Structural Equation Model* dilakukan melalui *full model* untuk melihat kesesuaian model dan hubungan kausalitas yang dibangun dalam model (Ferdinand, 2011).

Pendekatan metode analisis di dalam penelitian ini menggunakan *Structural Equation Model* (SEM) yang dioperasikan melalui program *Analys Moment of Structural* dengan perangkat lunak AMOS. Berkenaan dengan pertimbangan kondisi sampel dan tujuan penelitian, maka penelitian ini menggunakan metode SEM dengan bantuan perangkat lunak AMOS. AMOS adalah perangkat lunak untuk metode analisis yang kompleks yang dapat

digunakan untuk mengkonfirmasi teori serta menjelaskan ada atau tidaknya hubungan antara variabel.

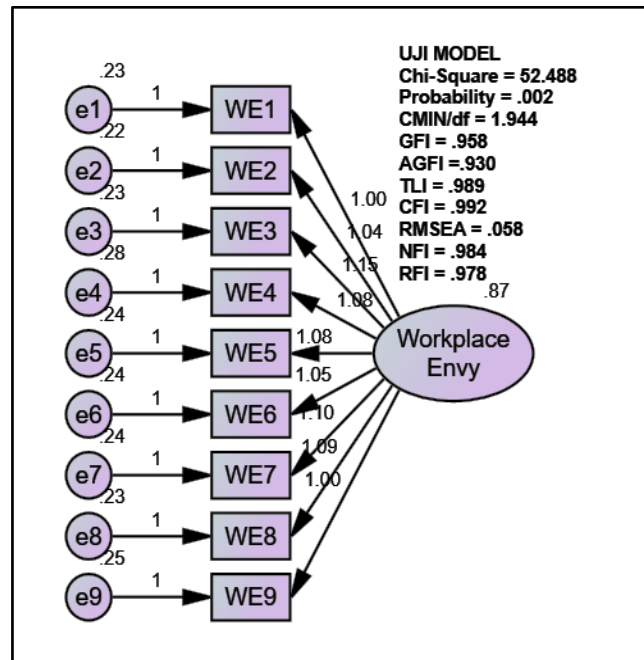
4.3. Pengujian *Regression Weight Confirmatory Factor Analysis* (CFA)

Confirmatory Factor Analysis digunakan untuk menguji *unidimensionalitas* atau menguji validitas dari suatu konstruk teoritik (Ghozali, 2008). Model pengukuran untuk analisis faktor konfirmatori meliputi variabel-variabel iri hati di tempat kerja, emosi negatif, persepsi ketidakadilan, dan intensi keluar kerja. Analisis CFA ini dilakukan untuk mengkonfirmasikan dimensi yang paling dominan dalam satu kelompok variabel. Uji *Regression Weight Confirmatory Factor Analysis* (CFA) atau uji validitas konstruk, dimaksudkan untuk mengetahui apakah setiap dimensi dapat menjelaskan konstruk yang ada. Dimensi yang digunakan sebagai pengukur variabel penelitian adalah dimensi yang memiliki *pvalue* < 0,05 dan *loading factor* > 0,5, sedangkan dimensi yang memiliki *pvalue* > 0,05 dan *loading factor* < 0,5 dieliminasi dari model.

Menurut Ghozali (2014), pertama yang perlu dilihat adalah nilai signifikansi (*Pvalue*) jika lebih dari 0,05 maka dimensi di drop dari model, kedua melihat nilai *standardized loading factor* (nilai *estimate*), jika di bawah 0,50 maka dimensi di drop karena dianggap tidak valid mengukur konstruk latennya. Dari hasil analisis dapat dilihat bahwa setiap dimensi dari masing-masing konstruk pada penelitian ini semuanya memiliki nilai probabilitas signifikan sebesar 0,000 lihat P (***) yang berarti nilai signifikansinya < 0,05, sehingga seluruh dimensi yang ada dalam penelitian ini dinyatakan signifikan dan dapat diterima.

4.3.1. Uji CFA pada Variabel Eksogen Iri hati di tempat kerja (*Workplace Envy*)

Berikut merupakan hasil pengujian CFA pada variabel eksogen yaitu iri hati di tempat kerja (WE) yang direpresentasikan pada Gambar 4.7. dan Tabel 4.3.



Gambar 4.7.
Pengujian CFA Variabel Eksogen Iri hati di tempat kerja (WE)
 Sumber: Data primer yang diolah (2021)

Tabel 4.3.
Hasil Pengujian CFA Variabel Eksogen

<i>Goodness of Fit Indexs</i>	<i>Cut of Value</i>	Hasil
CMIN/DF	≤ 2.00	1.944
GFI	0-1,0	0.958
AGFI	≥ 0.80	0.930
TLI	≥ 0.90	0.989
CFI	≥ 0.90	0.992
RMSEA	≤ 0.08	0.058
NFI	≥ 0.90	0.984
RFI	≤ 0.90	0.978

Sumber : data primer yang diolah SEM AMOS (2021)

Pada pengujian CFA variabel eksogen berhasil dengan baik, karena indikator-indikator yang dikelompokkan berdasarkan variabel latennya (konstruknya) konsisten berada di dalam konstrknya dan *fit* dengan model yang dibentuk. Hasil pengujian CFA menunjukkan bahwa nilai dari variabel eksogen intensi keluar kerja telah memenuhi syarat, baik pada nilai uji validitasnya dan nilai pada *goodness of fit index*-nya, sehingga layak untuk diproses lebih lanjut.

Tabel 4.4.
Maximum Likelihood Estimates Regression

			Estimate	S.E.	C.R.	P
WE1	<---	<i>Workplace_Envy</i>	1.000			
WE2	<---	<i>Workplace_Envy</i>	1.037	.045	23.145	***
WE3	<---	<i>Workplace_Envy</i>	1.148	.047	24.319	***
WE4	<---	<i>Workplace_Envy</i>	1.080	.048	22.566	***
WE5	<---	<i>Workplace_Envy</i>	1.077	.046	23.407	***
WE6	<---	<i>Workplace_Envy</i>	1.051	.045	23.205	***
WE7	<---	<i>Workplace_Envy</i>	1.094	.047	23.310	***
WE8	<---	<i>Workplace_Envy</i>	1.083	.046	23.417	***
WE9	<---	<i>Workplace_Envy</i>	.998	.045	22.175	***

Sumber : data primer yang diolah SEM AMOS (2021)

Pada output *regression weight*, pada nilai P (*probability*), jika nilai tidak signifikan (di atas 0,05) maka dimensi harus dihapus. Dari data pada tabel diatas terlihat bahwa nilai probabilitas semuanya menunjukkan tanda *** yang berarti signifikan pada level 0,001 atau kurang dari 0,05, sehingga berdasarkan hasil uji *regression weight* dapat dinyatakan bahwa seluruh dimensi *valid*, Meskipun demikian hasil yang signifikan belum tentu memberikan *loading factor* (nilai estimate) yang tinggi (di atas 0,5).

Tabel 4.5.
Standardized Regression Weights

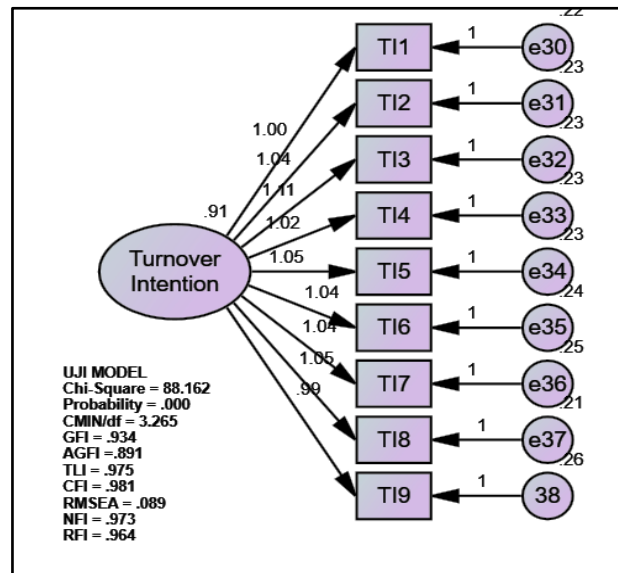
			Estimate
WE1	<---	<i>Workplace_ Envy</i>	.888
WE2	<---	<i>Workplace_ Envy</i>	.894
WE3	<---	<i>Workplace_ Envy</i>	.912
WE4	<---	<i>Workplace_ Envy</i>	.885
WE5	<---	<i>Workplace_ Envy</i>	.898
WE6	<---	<i>Workplace_ Envy</i>	.895
WE7	<---	<i>Workplace_ Envy</i>	.897
WE8	<---	<i>Workplace_ Envy</i>	.899
WE9	<---	<i>Workplace_ Envy</i>	.878

Sumber : data primer yang diolah SEM AMOS (2021)

Berdasarkan hasil *output* pada tabel *standardized regression weight*, diatas dapat dilihat bahwa nilai *loading factor (estimate)* dari seluruh dimensi memiliki nilai (*estimate*) di atas 0,5, hal ini menunjukkan bahwa seluruh dimensi pada item kuesioner dapat menjelaskan konstruk yang ada (Santoso, 2015).

4.3.2. Uji CFA pada Variabel Endogen Intensi keluar kerja (*Turnover Intention*)

Berikut merupakan hasil pengujian CFA pada variabel endogen yaitu intensi keluar kerja (TI) yang direpresentasikan pada Gambar 4.8. dan Tabel 4.6.



Gambar 4.8.
Pengujian CFA Variabel Endogen Intensi keluar kerja (TI)
 Sumber: Data primer yang diolah (2021)

Tabel 4.6.
Pengujian CFA Variabel Endogen

<i>Goodness of Fit Indexs</i>	<i>Cut of Value</i>	Hasil
GFI	0-1,0	0.934
AGFI	≥ 0.80	0.891
TLI	≥ 0.90	0.975
CFI	≥ 0.90	0.981
RMSEA	≤ 0.08	0.089
NFI	≥ 0.90	0.973
RFI	≤ 0.90	0.964

Sumber : Data primer yang diolah SEM AMOS (2021)

Pada pengujian CFA variabel endogen berhasil dengan baik, karena indikator-indikator yang dikelompokkan berdasarkan variabel latennya (konstruknya) konsisten berada di dalam konstruknya dan *fit* dengan model yang dibentuk. Hasil pengujian CFA menunjukkan bahwa nilai dari variabel eksogen intensi keluar kerja telah memenuhi syarat, baik pada nilai uji validitasnya dan nilai pada *goodness of fit index*-nya, sehingga layak untuk diproses lebih lanjut.

Tabel 4.7.
Maximum Likelihood Estimates Regression

			Estimate	S.E.	C.R.	P
TI1	<---	<i>Turnover_Intention</i>	1.000			
TI2	<---	<i>Turnover_Intention</i>	1.038	.043	24.007	***
TI3	<---	<i>Turnover_Intention</i>	1.101	.044	24.827	***
TI4	<---	<i>Turnover_Intention</i>	1.019	.042	23.999	***
TI5	<---	<i>Turnover_Intention</i>	1.046	.043	24.429	***
TI6	<---	<i>Turnover_Intention</i>	1.042	.043	24.071	***
TI7	<---	<i>Turnover_Intention</i>	1.037	.043	23.880	***
TI8	<---	<i>Turnover_Intention</i>	1.045	.043	24.418	***
TI9	<---	<i>Turnover_Intention</i>	.991	.044	22.761	***

Sumber : Data primer yang diolah SEM AMOS (2021)

Pada output *Regression Weight*, pada nilai P (*probability*), jika nilai tidak signifikan (di atas 0,05) maka dimensi harus dihapus. Terlihat nilai probabilitas semuanya menunjukkan tanda *** yang berarti signifikan pada level 0,001 yang berarti juga kurang dari 0,05, dengan ini jika dilihat dari *Regression Weight* maka yang digunakan secara keseluruhan dinyatakan *valid*, tetapi hasil signifikan belum tentu memberikan loading faktor (nilai Estimate) yang tinggi (di atas 0,5).

Tabel 4.8.
Standardized Regression Weights

			Estimate
TI1	<---	<i>Turnover_Intention</i>	.899
TI2	<---	<i>Turnover_Intention</i>	.897
TI3	<---	<i>Turnover_Intention</i>	.909
TI4	<---	<i>Turnover_Intention</i>	.897
TI5	<---	<i>Turnover_Intention</i>	.903
TI6	<---	<i>Turnover_Intention</i>	.898
TI7	<---	<i>Turnover_Intention</i>	.895
TI8	<---	<i>Turnover_Intention</i>	.903
TI9	<---	<i>Turnover_Intention</i>	.878

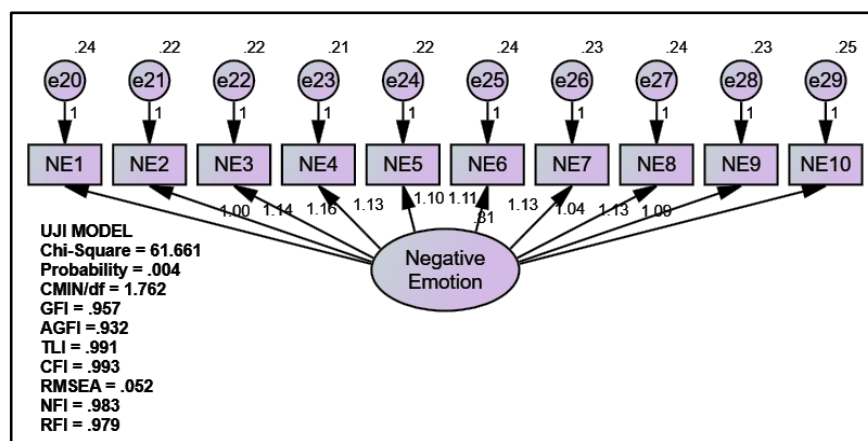
Sumber : Data primer yang diolah SEM AMOS (2021)

Pada *Standardized Regression Weight*, nilai *loading factor (estimate)* di atas 0,5 menunjukkan dimensi tersebut dapat menjelaskan konstruk yang

ada (Santoso, 2015). Dapat diketahui semuanya nilai estimate di atas 0,5. Hal ini menunjukkan dimensi tersebut dapat menjelaskan konstruk yang ada.

4.3.3. Uji CFA pada Variabel *Intervening* Emosi Negatif (*Negative Emotion*)

Berikut merupakan hasil pengujian CFA pada variabel mediasi yaitu emosi negatif (NE) yang direpresentasikan pada Gambar 4.9 dan Tabel 4.9.



Gambar 4.9.
Pengujian CFA Variabel Mediasi Emosi negatif
Sumber: Data primer yang diolah (2021)

Tabel 4.9.
Hasil Pengujian CFA Variabel Mediasi Emosi negatif

<i>Goodness of Fit Indexs</i>	<i>Cut of Value</i>	Hasil
CMIN/DF	≤ 2.00	1.762
GFI	0-1,0	0.957
AGFI	≥ 0.80	0.932
TLI	≥ 0.90	0.991
CFI	≥ 0.90	0.993
RMSEA	≤ 0.08	0.052
NFI	≥ 0.90	0.983
RFI	≤ 0.90	0.979

Sumber: Data primer yang diolah (2021)

Pada pengujian CFA variabel mediasi berhasil dengan baik, karena indikator-indikator yang dikelompokkan berdasarkan variabel latennya (konstruknya) konsisten berada di dalam konstruknya dan *fit* dengan model yang dibentuk. Hasil pengujian CFA menunjukkan bahwa nilai dari variabel eksogen intensi keluar kerja telah memenuhi syarat, baik pada nilai uji validitasnya dan nilai pada *goodness of fit index*-nya, sehingga layak untuk diproses lebih lanjut.

Tabel 4.10.
Maximum Likelihood Estimates Regression Weights:

			Estimate	S.E.	C.R.	P
NE1	<---	Negative_Emotion	1.000			
NE2	<---	Negative_Emotion	1.138	.048	23.469	***
NE3	<---	Negative_Emotion	1.158	.049	23.649	***
NE4	<---	Negative_Emotion	1.131	.048	23.655	***
NE5	<---	Negative_Emotion	1.098	.047	23.313	***
NE6	<---	Negative_Emotion	1.112	.049	22.875	***
NE7	<---	Negative_Emotion	1.128	.049	23.129	***
NE8	<---	Negative_Emotion	1.034	.047	21.986	***
NE9	<---	Negative_Emotion	1.126	.049	22.986	***
NE10	<---	Negative_Emotion	1.083	.049	22.131	***

Sumber : Data primer yang diolah SEM AMOS (2021)

Pada output *regression weight*, pada nilai P (*probability*), jika nilai tidak signifikan (di atas 0,05) maka indikator harus dihapus. Dari data pada tabel diatas terlihat bahwa nilai probabilitas semuanya menunjukkan tanda *** yang berarti signifikan pada level 0,001 atau kurang dari 0,05, sehingga berdasarkan hasil uji *regression weight* dapat dinyatakan bahwa seluruh indikator valid, meskipun demikian hasil yang signifikan belum tentu memberikan *loading faktor* (nilai estimate) yang tinggi (di atas 0,5).

Tabel 4.11.
Standardized Regression Weights

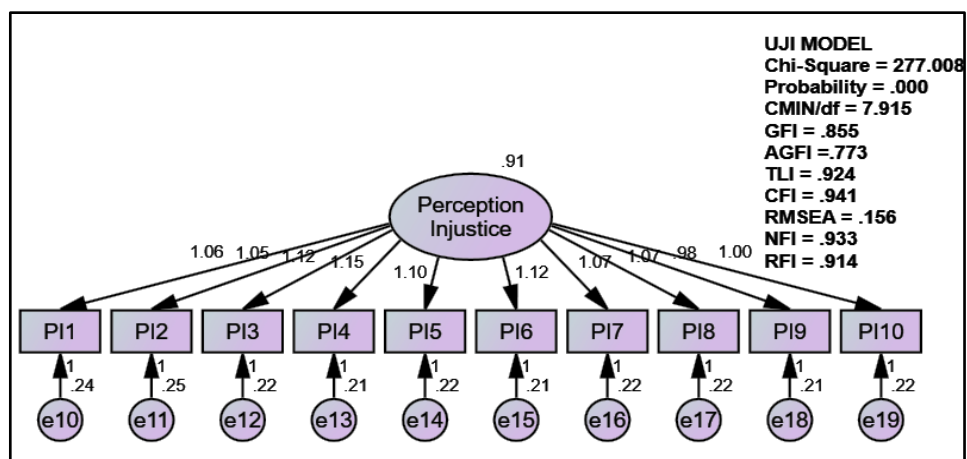
			Estimate
NE1	<---	<i>Negative_Emotion</i>	.878
NE2	<---	<i>Negative_Emotion</i>	.910
NE3	<---	<i>Negative_Emotion</i>	.913
NE4	<---	<i>Negative_Emotion</i>	.913
NE5	<---	<i>Negative_Emotion</i>	.907
NE6	<---	<i>Negative_Emotion</i>	.900
NE7	<---	<i>Negative_Emotion</i>	.904
NE8	<---	<i>Negative_Emotion</i>	.884
NE9	<---	<i>Negative_Emotion</i>	.902
NE10	<---	<i>Negative_Emotion</i>	.887

Sumber : Data primer yang diolah SEM AMOS (2021)

Berdasarkan hasil output pada tabel 4.11 dapat dilihat bahwa nilai *loading factor (estimate)* dari seluruh indikator memiliki nilai (*estimate*) di atas 0,5, hal ini menunjukkan bahwa seluruh indikator pada item kuesioner dapat menjelaskan konstruk yang ada (Santoso, 2015).

4.3.4. Uji CFA pada Variabel Mediasi Persepsi ketidakadilan (*Perception of Injustice*)

Berikut merupakan hasil pengujian CFA pada variabel mediasi yaitu persepsi ketidakadilan (PI) yang direpresentasikan pada Gambar 4.10 dan Tabel 4.12



Gambar 4.10.
Pengujian CFA Variabel Mediasi Persepsi ketidakadilan
 Sumber: Data primer yang diolah (2021)

Tabel 4.12.
Hasil Pengujian CFA Variabel Mediasi Persepsi ketidakadilan

<i>Goodness of Fit Indexs</i>	<i>Cut of Value</i>	Hasil
GFI	0-1,0	0.855
AGFI	≥ 0.80	0.773
TLI	≥ 0.90	0.924
CFI	≥ 0.90	0.941
RMSEA	≤ 0.08	0.015
NFI	≥ 0.90	0.933
RFI	≤ 0.90	0.914

Sumber: Data primer yang diolah (2021)

Pada pengujian CFA variabel *intervening* berhasil dengan baik, karena indikator-indikator yang dikelompokkan berdasarkan variabel latennya (konstruknya) konsisten berada di dalam konstruknya dan *fit* dengan model yang dibentuk. Hasil pengujian CFA menunjukkan bahwa nilai dari variabel eksogen intensi keluar kerja telah memenuhi syarat, baik pada nilai uji validitasnya dan nilai pada *goodness of fit index*-nya, sehingga layak untuk diproses lebih lanjut.

Tabel 4.13.
Maximum Likelihood Estimates Regression Weights:

			Estimate	S.E.	C.R.	P
PI1	<---	Persepsi ketidakadilan	1.000			
PI2	<---	Persepsi ketidakadilan	.990	.041	24.325	***
PI3	<---	Persepsi ketidakadilan	1.055	.041	25.932	***
PI4	<---	Persepsi ketidakadilan	1.072	.041	26.202	***
PI5	<---	Persepsi ketidakadilan	1.026	.040	25.441	***
PI6	<---	Persepsi ketidakadilan	1.047	.040	25.917	***
PI7	<---	Persepsi ketidakadilan	1.004	.040	25.250	***
PI8	<---	Persepsi ketidakadilan	1.001	.040	25.097	***
PI9	<---	Persepsi ketidakadilan	.914	.038	24.118	***
PI10	<---	Persepsi ketidakadilan	.932	.039	24.147	***

Sumber : Data primer yang diolah SEM AMOS (2021)

Pada output *Regression Weight*, pada nilai P (*probability*), jika nilai tidak signifikan (di atas 0,05) maka indikator harus dihapus. Dari data pada table diatas terlihat bahwa nilai probabilitas semuanya menunjukkan tanda *** yang berarti signifikan pada level 0,001 atau kurang dari 0,05, sehingga berdasarkan hasil uji *Regression Weight* dapat dinyatakan bahwa seluruh indikator *valid*, Meskipun demikian hasil yang signifikan belum tentu memberikan *loading faktor* (nilai estimate) yang tinggi (di atas 0,5).

Tabel 4.14.
Standardized Regression Weights

			Estimate
PI1	<---	Persepsi ketidakadilan	.903
PI2	<---	Persepsi ketidakadilan	.897
PI3	<---	Persepsi ketidakadilan	.918
PI4	<---	Persepsi ketidakadilan	.922
PI5	<---	Persepsi ketidakadilan	.912
PI6	<---	Persepsi ketidakadilan	.918
PI7	<---	Persepsi ketidakadilan	.910
PI8	<---	Persepsi ketidakadilan	.908
PI9	<---	Persepsi ketidakadilan	.894
PI10	<---	Persepsi ketidakadilan	.895

Sumber : data primer yang diolah SEM AMOS (2021)

Berdasarkan hasil output pada tabel 4.14 dapat dilihat bahwa nilai

loading factor (estimate) dari seluruh indikator memiliki nilai (*estimate*) di atas 0,5 yang menunjukkan bahwa seluruh indikator pada item kuesioner dapat menjelaskan konstruk yang ada (Santoso, 2015).

4.4. Uji Reliabilitas Data

Reliabilitas adalah ukuran konsistensi internal dari dimensi-dimensi sebuah variabel bentukan yang menunjukkan derajat sampai dimana masing-masing dimensi itu mengindikasikan sebuah variabel bentukan yang umum. Uji reliabilitas ada 2 yaitu *composite (construct) reliability* dan *variance extracted*. *Cut off value* dari *Construct reliability* adalah minimal 0,70 sedangkan *variance extracted* minimal 0,50 (Ghozali, 2014). Berikut adalah rumus perhitungan Reliabilitas data:

Rumus CR $\text{Construct Reliability} = \frac{(\sum \text{Standardized Loading})^2}{(\sum \text{Standardized Loading})^2 + (\sum \text{Measurement Error})}$ Rumus VE $\text{Variance Extracted} = \frac{\sum \text{Standardized Loading}^2}{\sum \text{Standardized Loading}^2 + \sum \text{Measurement Error}}$

Berikut tabel hasil perhitungan uji reliabilitas dengan menggunakan rumus diatas:

Tabel 4.19.

Hasil Perhitungan Uji Reliabilitas

No	Variabel	N of Items	Construct Reliability	AVE	Keputusan
1	Intensi keluar kerja	9	0.974	0.8059	Reliabel
2	Iri hati di tempat kerja	9	0.973	0.7993	Reliabel
3	Emosi negatif	10	0.977	0.8098	Reliabel
4	Persepsi ketidakadilan	10	0.979	0.8240	Reliabel

Sumber : data primer yang diolah SEM AMOS (2021)

Berdasarkan hasil output perhitungan dari tabel 4.19 dapat diketahui nilai *construct reliability* (CR) dari ke empat variabel semuanya lebih dari 0,70 dan nilai *variance extracted* (AVE) ke empat variabel lebih dari 0,50 sehingga dapat disimpulkan bahwa ke empat variabel tersebut dinyatakan reliabel dan dapat digunakan untuk pengujian lanjutan.

4.5. Evaluasi Normalitas Data

Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan kriteria *critical ratio* (c.r) dari *multivariate* pada kurtosis. Salah satu asumsi berkaitan dengan model persamaan struktural dalam analisis struktur *covarian* dan mean adalah data harus berskala kontinyu dan berdistribusi normal secara *multivariate*. Ghazali (2014).

Apabila berada pada rentang antara $\pm 2,58$ berarti data berdistribusi normal secara *multivariate*, sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang berdistribusi normal jika nilai *critical ration* (c.r) dari *multivariate* pada kurtosis maksimal $< 2,58$ pada tingkat signifikansi 0,01 (1%). Berikut tabel 4.16 menyajikan hasil pengujian normalitas data.

Tabel 4.20.**Assessment of normality (Group number 1)**

<i>Variable</i>	<i>min</i>	<i>max</i>	<i>skew</i>	<i>c.r.</i>	<i>kurtosis</i>	<i>c.r.</i>
TI9	2.000	6.000	-.955	-6.585	.425	1.466
PI9	2.000	6.000	-1.018	-7.016	.586	2.019
PI10	2.000	6.000	-1.018	-7.014	.541	1.866
PI8	2.000	6.000	-1.108	-7.636	.410	1.411
TI8	2.000	6.000	-.861	-5.936	.131	.452
TI7	2.000	6.000	-.903	-6.226	.184	.633
PI7	2.000	6.000	-1.172	-8.078	.666	2.297
NE8	2.000	6.000	.814	5.611	-.060	-.206
NE7	2.000	6.000	.881	6.073	.077	.265
NE9	2.000	6.000	1.054	7.264	.451	1.553
Multivariate					16.271	2.491

Sumber : data primer yang diolah SEM AMOS (2021)

Berdasarkan output pada tabel 4.20 terlihat secara keseluruhan (*multivariate*) distribusi data terdistribusi secara normal, karena angka multivariate (2.491) < 2,58. Hal ini berarti model penelitian sudah memenuhi asumsi normalitas, sehingga dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal secara *multivariate*.

4.6. Uji Outliers

Outliers adalah kondisi observasi dari suatu data yang muncul dalam bentuk nilai ekstrim yang memiliki karakteristik unik dan terlihat jauh berbeda dari observasi lainnya (Hair *et al.*, 2014). Deteksi terhadap multivariate outliers dilakukan dengan memperhatikan nilai *mahalanobis distance* yang menunjukkan jarak sebuah observasi data terhadap nilai rata-ratanya (*centroid*).

Nilai *mahalanobis distance* dibandingkan dengan nilai *chi-square* pada tingkat signifikansi 0,001. Apabila terdapat nilai *mahalanobis distance*

yang jauh dari sentroidnya dianggap outliers dan harus didrop dari analisis, artinya terjadi masalah *multivariate outlier* (Ferdinand, 2014; Ghozali, 2012). Berdasarkan perhitungan menggunakan program excel dengan menggunakan rumus $CHIINV(0,001;38)$, dimana angka 38 merupakan derajat bebas (df), diperoleh nilai 79,2247. Sehingga data dinyatakan outlier apabila memiliki nilai *mahalanobis distance* diatas 79,2247. Hasil *output* perhitungan *mahalanobis distance* dapat dilihat pada Tabel 4.20.

Tabel 4.21.
Nilai Mahalanobis Distance

Observation number	Mahalanobis d-squared	p1	p2
74	74.604	.000	.097
223	67.722	.002	.124
220	66.248	.003	.058
260	64.061	.005	.061
185	61.456	.009	.132
119	60.385	.012	.127
277	54.980	.037	.901
282	54.806	.038	.851
145	54.425	.041	.828
...	...	...	...
78	43.306	.255	.760

Sumber : data primer yang diolah SEM AMOS (2021)

Sebagaimana ditunjukkan pada Tabel 4.20 hasil perhitungan *mahalanobis distance* penelitian ini menunjukkan bahwa tidak terdapat satupun observasi data yang memiliki nilai lebih besar dari 79,2247. Dapat disimpulkan bahwa penelitian ini memenuhi persyaratan dan tidak terdapat *multivariate outliers*

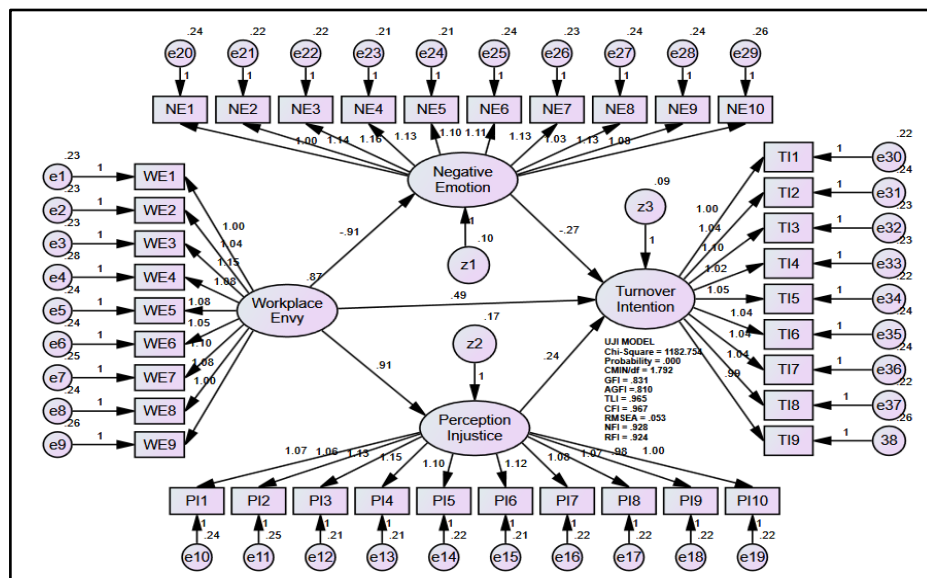
4.7. Pengukuran Model Struktural Lengkap

Setelah dilakukan analisis terhadap tingkat *unidimensionalitas* dari indikator-indikator pembentuk variabel eksogen maupun endogen dengan

uji CFA (*confirmatory factor analysis*), dilanjutkan dengan pengukuran model structural lengkap dengan analisis *Structural Equation Modelling* (SEM) secara *full model*. Struktur *full model* SEM diperoleh dari penggabungan model CFA dari konstruk eksogen maupun konstruk endogen yang sudah *fit* menjadi satu model keseluruhan (*hybrid model*) atau *full model* untuk selanjutnya diestimasi dan dianalisis di dalam penelitian ini.

Suatu model dikatakan sebagai *fit model* apabila memenuhi uji kecocokan model secara keseluruhan di dalam pengujian *goodness of fit model* terhadap model strukturnya dengan merujuk pada kriteria *model fit* pada Tabel 3.10. yang telah dijabarkan pada bab sebelumnya.

Hasil analisis *full model* di dalam penelitian ini apat dilihat pada Gambar 4.11:



Gambar 4.11.

Hasil Analisis Full Model

Sumber: Data primer yang diolah (2021)

Dari Gambar 4.11. dapat dilihat bahwa uji terhadap *full model* yang dilakukan memiliki *goodness of fit* yang baik. Uji Model *Goodness of Fit* adalah menguji dengan menggunakan beberapa indeks kesesuaian (*fit*) untuk mengukur tingkat kebenaran dan kesahihan model yang diajukan atau menguji kelayakan model di dalam penelitian untuk mengetahui apakah model yang dibentuk sudah *fit* atau belum, apakah variabel-variabel manifes tersebut dapat menjelaskan variabel laten yang ada.

Secara rinci hasil output dari uji *goodness of fit* dapat diringkaskan dalam Tabel 4.22.:

Tabel. 4.22
Ringkasan *Goodness of Fit Index*

Goodness of Fit	Cut off value	Hasil	Keputusan
CMIN/DF	< 2	1.792	<i>Fit</i>
GFI	0-1.0	0.831	<i>Fit</i>
RMSEA	≤ 0.08	0.053	<i>Fit</i>
AGFI	≥ 0.85	0.810	<i>Fit</i>
TLI	≥ 0.90	0.965	<i>Fit</i>
CFI	≥ 0.90	0.967	<i>Fit</i>
NFI	≥ 0.90	0.928	<i>Fit</i>
RFI	≥ 0.90	0.924	<i>Fit</i>

Sumber : data primer yang diolah SEM AMOS (2019).

Dari tabel 4.22 dapat disimpulkan bahwa secara keseluruhan *full model* yang diajukan merupakan *fit model* yang dapat diterima. Hal ini menunjukkan bahwa model secara keseluruhan dapat digunakan untuk menjelaskan pengaruh antar variabel eksogen dan endogennya. Adapun penjelasan lebih lengkapnya secara detail dan mendalam mengenai hasil pengujian indeks *goodness of fit model* pada tabel 4.22 sebagai berikut:

a. CMIN/DF (*chi square of the minimum sample discrepancy function/degree of freedom*)

CMIN/DF merupakan *the minimum sample discrepancy function* (CMIN) dibagi dengan degree of freedom akan menghasilkan indeks CMIN/DF, yang umumnya dilaporkan oleh para peneliti sebagai salah satu dimensi untuk mengukur tingkat fit-nya sebuah model. CMIN/DF adalah statistik *chi-square*, X^2 dibagi DF-nya, sehingga disebut X^2 relatif. Nilai X^2 relatif kurang dari 2,0 atau bahkan kurang dari 0,3 adalah indikasi dari *acceptable fit* antara model dan data (Ghozali, 2016). Terkait dengan penelitian ini, nilai CMIN/DFnya adalah 1,792. Hasil CMIN/DF tersebut menunjukkan bahwa tingkat penerimaan dikategorikan fit, dikarenakan nilai yang dihasilkan kurang dari atau sama dengan (lebih kecil) dari nilai kriteria cut-off value, yakni $\leq 2,00$.

b. GFI (*Goodness of Fit Indexs*)

GFI (*Goodness of Fit Indexs*) atau Indeks kesesuaian (*fit index*) merupakan ukuran mengenai ketepatan model dalam menghasilkan *observed matrix covarians* yang digunakan untuk menghitung proporsi tertimbang dari varians dalam matriks kovarians sampel yang dijelaskan oleh matriks kovarians populasi yang terestimasi. GFI merupakan ukuran non statistik yang mempunyai rentang nilai antara 0 (*poor fit*) sampai dengan 1.0 (*perfect fit*). Nilai GFI ini berkisar 0 – 1. Semakin mendekati angka 1, model dinyatakan semakin baik. Nilai yang tinggi dalam indeks ini menunjukkan sebuah *better fit*. Terkait dengan penelitian ini, nilai GFI-nya

adalah 0,831. Hasil GFI tersebut menunjukkan bahwa tingkat penerimaan dikategorikan fit, dikarenakan nilai yang dihasilkan berada pada rentang nilai antara 0 sampai dengan 1,0.

c. **RMSEA (*The Root Mean Square Error of Approximation*)**

RMSEA (*the root-mean square error of approximation*) merupakan sebuah indeks yang dapat digunakan untuk mengukur penyimpangan nilai parameter suatu model dengan matrix covarians populasinya. Nilai RMSEA menunjukkan nilai *goodness of fit* yang dapat diharapkan bila model diestimasi dalam populasi (Hair *et al.*, 1995). Nilai RMSEA yang lebih kecil/kurang dari atau sama dengan $\leq 0,08$ merupakan indeks untuk dapat diterimanya model yang menunjukkan sebuah *close fit* dari model tersebut berdasarkan *degree of freedom* (Ghozali, 2016). Berkenaan dengan penelitian ini, nilai RMSEAny adalah 0,053. Hasil RMSEA tersebut menunjukkan bahwa tingkat penerimaan dikategorikan fit, dikarenakan nilai yang dihasilkan kurang dari atau sama dengan (lebih kecil) dari nilai kriteria *cut-off value*, yakni $\leq 0,08$. Nilai RMSEA yang kecil atau sama dengan 0.08 merupakan indeks untuk dapat diterimanya model yang menunjukkan sebuah *close fit* dari model tersebut berdasarkan *degrees of freedom*.

d. **AGFI (*Adjusted Goodness of Fit Index*)**

AGFI (*Adjusted Goodness of Fit Index*) merupakan modifikasi dari *Goodness of Fit Index* dengan mengakomodasi *degree of freedom* model dengan model lain yang dibandingkan. Tingkat penerimaan yang

direkomendasikan adalah bila AGFI mempunyai nilai sama dengan atau lebih besar dari 0.80 (Hair *et al.*, 1995). Terkait dengan penelitian ini, nilai AGFI-nya adalah 0,810. Nilai dari AGFI tersebut menunjukkan bahwa tingkat penerimaan dikategorikan fit, dikarenakan nilai yang dihasilkan lebih dari atau sama dengan (lebih besar) dari nilai kriteria cut-off value, yakni ≥ 0.80 .

e. TLI (*Tucker Lewis Index*)

TLI merupakan *instrument indexs* yang membandingkan sebuah model yang diuji terhadap sebuah baseline model. Ukuran ini merupakan ukuran untuk perbandingan antar model yang mempertimbangkan banyaknya koefisien di dalam model. Dimana nilai yang direkomendasikan sebagai acuan diterimanya sebuah model adalah ≥ 0.90 (Hair *et al.*, 1995) dan nilai yang mendekati 1 menunjukkan *a very good fit*. Berkenaan dengan penelitian ini, nilai TLInya adalah 0,0965. Hasil TLI tersebut menunjukkan bahwa tingkat penerimaan dikategorikan fit, dikarenakan nilai yang dihasilkan lebih dari atau sama dengan (lebih besar) dari nilai kriteria cut-off value, yakni ≥ 0.90 .

f. CFI (*Comparative Fit Index*)

CFI (*comparative fit index*) merupakan besaran indeks pada rentang nilai sebesar 0 s.d. 1, dimana semakin mendekati 1 mengindikasikan tingkat fit yang paling tinggi yakni *a very good fit*. Nilai yang direkomendasikan adalah $CFI \geq 0,90$. Keunggulan dari indeks ini adalah bahwa indeks ini besarnya tidak dipengaruhi oleh ukuran sampel, karena itu sangat baik

untuk mengukur tingkat penerimaan sebuah model (Ghozali, 2016; Haryono 2019). Rentang nilai sebesar 0-1, dimana semakin mendekati 1, mengidentifikasi tingkat fit yang paling tinggi – *a very good fit*. Berkenaan dengan penelitian ini, nilai CFInya adalah 0,967. Hasil CFI tersebut menunjukkan bahwa tingkat penerimaan dikategorikan fit, dikarenakan nilai yang dihasilkan lebih dari atau sama dengan (lebih besar) dari nilai kriteria cut-off value, yakni $\geq 0,90$.

g. NFI (*Normed Fit Index*)

NFI (*Normed Fit Index*) merupakan besarnya ketidakcocokan antara model target dengan model dasar. Dengan kriteria pengujian: jika nilai NFI lebih besar atau sama dengan 0,90 adalah *good fit*. Terkait dengan penelitian ini, nilai NFInya adalah 0,928. Nilai dari NFI tersebut menunjukkan bahwa tingkat penerimaan dikategorikan fit, dikarenakan nilai yang dihasilkan lebih besar dari atau sama dengan dari nilai kriteria cut-off value, yakni $\geq 0,90$.

h. RFI (*Relative Fit Index*)

RFI (*Relative Fit Index*) berada pada rentang nilai 0 dan 1, dimana $RFI \geq 0,90$ menunjukkan *good fit*. Nilai berkisar antara 0 sampai 1, dengan nilai lebih besar adalah lebih baik. $RFI \geq 0,90$ *good fit*, sedangkan $0,80 \leq RFI < 0,90$ adalah *marginal fit*. Berkenaan dengan penelitian ini, nilai RFInya adalah 0,0924. Hasil RFI tersebut menunjukkan bahwa tingkat penerimaan dikategorikan fit, dikarenakan nilai yang dihasilkan berada direntang 0-1,0

dengan nilai lebih dari atau sama dengan (lebih besar) dari nilai kriteria *cut-off value*, yakni ≥ 0.90 .

Berdasarkan penjelasan dan hasil output pada tabel 4.22 di atas, dapat disimpulkan bahwa secara keseluruhan model dapat dinyatakan *fit*, sehingga tidak perlu dilakukan modifikasi model.

4.8. Uji Hipotesis

Setelah model dinyatakan lolos uji *goodness of fit* dan model dinyatakan *fit model*, maka proses selanjutnya adalah pengujian hipotesis untuk melihat apakah ada pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel eksogen dengan variabel endogennya, dan melihat apakah variabel emosi negatif dan persepsi ketidakadilan memediasi pengaruh iri hati di tempat kerja terhadap intensi keluar kerja.

Hasil uji hipotesis digunakan untuk melihat pengaruh antara variabel. Pengujian hipotesis didasarkan pada nilai yang terdapat pada hasil analisis pada perangkat lunak AMOS. Pengujian hipotesis dilakukan terhadap tujuh hipotesis yang diajukan di dalam penelitian ini, dengan pengujian pengaruh langsung dan pengujian pengaruh tidak langsung melalui variabel mediasi. Pengaruh langsung adalah di mana variabel eksogen mempengaruhi variabel endogen tanpa variabel mediasi. Sedangkan pengaruh tidak langsung adalah pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen dengan variabel mediasi.

Apabila pengaruh langsung lebih besar dari pada pengaruh tidak langsung, maka pengaruh sebenarnya dari suatu variabel eksogen terhadap

variabel endogen adalah pengaruh langsung tanpa mediasi. Sebaliknya apabila pengaruh tidak langsung lebih besar dari pada pengaruh langsung, maka pengaruh sebenarnya dari suatu variabel eksogen terhadap variabel endogen adalah pengaruh tidak langsung dengan memasukkan variabel mediasi.

4.8.1 Pengujian Pengaruh Langsung

Pengujian pengaruh langsung dilakukan terhadap 5 (lima) hipotesis yang diajukan pada penelitian ini (H_1 , H_2 , H_3 , H_4 , H_5) yang dilakukan dengan menggunakan nilai *estimate* yang positif dan nilai *probabilitas* ($Pvalue$) $\leq 0,05$ maka hipotesis penelitian diterima. Tabel 4.18 merupakan tabel hasil pengujian pengaruh langsung terhadap 5 (lima) hipotesis yang diajukan dengan menggunakan SEM AMOS terhadap *full model*:

Tabel 4.23
Hasil Pengujian Pengaruh Langsung

Hipotesis	Model	<i>Estimate</i>	S.E.	C.R.	P value	Keputusan
1	Iri hati di tempat kerja → Intensi keluar kerja	0.490	0.063	3.843	0.000	Diterima
2	Iri hati di tempat kerja → Emosi negatif	0.906	0.047	19.364	0.000	Diterima
3	Iri hati di tempat kerja → Persepsi ketidakadilan	0.914	0.049	18.727	0.000	Diterima
4	Emosi negatif → Intensi keluar kerja	0.275	0.089	3.100	0.002	Diterima
5	Persepsi ketidakadilan → Intensi keluar kerja	0.244	0.078	6.251	0.000	Diterima

Sumber : data primer yang diolah (2021).

Dari hasil dari pengujian pengaruh langsung di dalam penelitian ini, secara singkat terdapat tiga hipotesis yang diterima dan dua hipotesis yang ditolak. Tabel 4.23 di atas dijadikan acuan untuk melihat hasil pengujian hipotesis di dalam penelitian ini. Kriteria pengujian adalah hipotesis

diterima apabila nilai $Pvalue \leq 0,05$ dengan nilai *estimate* positif yang menyatakan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel yang diajukan. Adapun hasil pengujian terhadap seluruh hipotesis di dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1) Hipotesis 1

Hipotesis 1 (H_1) adalah menguji apakah ada pengaruh positif dan signifikan antara iri hati di tempat kerja terhadap intensi keluar kerja. Hasil pengujian hipotesis pertama (H_1) pada tabel 4.23 nilai $Pvalue$ adalah sebesar 0.000, dengan nilai *estimate* 0.490. Oleh karena nilai $Pvalue < 0,05$ menunjukkan bahwa hasil yang signifikan, dengan nilai *estimate* yang positif menunjukkan bahwa iri hati di tempat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap intensi keluar kerja.

Sehingga hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin tinggi iri hati di tempat kerja yang dirasakan, maka akan semakin tinggi pengaruhnya terhadap intensi keluar kerja karyawan, begitu pula sebaliknya, semakin rendah iri hati di tempat kerja yang dirasakan, maka semakin rendah pengaruhnya terhadap intensi keluar kerja karyawan Bank BUMN di Provinsi Sulawesi Barat. Jadi, iri hati di tempat kerja berpengaruh positif signifikan terhadap intensi keluar kerja. Hasil menunjukkan bahwa hipotesis 1 (H_1) dalam penelitian ini **diterima**.

2) Hipotesis 2

Hipotesis 2 (H_2) adalah menguji apakah ada pengaruh positif dan signifikan iri hati di tempat kerja terhadap emosi negatif. Hasil pengujian

hipotesis pertama (H_1) pada Tabel 4.23 nilai *Pvalue* adalah sebesar 0.000, dengan nilai *estimate* yang positif sebesar 0.906. Oleh karena nilai *Pvalue* < 0,05 dan *estimate* yang positif menunjukkan bahwa hasil yang berpengaruh positif dan signifikan.

Sehingga hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin tinggi iri hati di tempat kerja yang dirasakan, maka akan semakin tinggi pengaruhnya terhadap emosi negatif. Begitupun sebaliknya, semakin rendah iri hati di tempat kerja yang dirasakan, maka akan semakin rendah pula pengaruhnya terhadap emosi negatif yang dirasakan karyawan Bank BUMN di Provinsi Sulawesi Barat. Jadi dapat disimpulkan bahwa iri hati di tempat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap emosi negatif. Hasil menunjukkan bahwa hipotesis 2 (H_2) dalam penelitian ini **diterima**.

3) Hipotesis 3

Hipotesis 3 (H_3) adalah menguji apakah ada pengaruh positif dan signifikan antara iri hati di tempat kerja terhadap persepsi ketidakadilan. Hasil pengujian hipotesis kedua (H_3) pada Tabel 4.23 nilai *Pvalue* adalah sebesar 0.000, dengan nilai *estimate* sebesar 0.914. Oleh karena nilai *Pvalue* < 0,05 menunjukkan bahwa hasil yang signifikan, dengan nilai *estimate* yang positif menunjukkan bahwa hasil yang berpengaruh positif dan signifikan.

Sehingga hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin tinggi iri hati di tempat kerja yang dirasakan, maka akan semakin tinggi

pengaruhnya terhadap persepsi ketidakadilan karyawan Bank BUMN di Provinsi Sulawesi Barat. Sebaliknya, semakin rendah iri hati di tempat kerja yang diarsakan, maka semakin rendah pengaruhnya terhadap persepsi ketidakadilan karyawan Bank BUMN di Provinsi Sulawesi Barat. Jadi, iri hati di tempat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap persepsi ketidakadilan. Hasil menunjukkan bahwa hipotesis 3 (H_3) dalam penelitian ini **diterima**.

4) Hipotesis 4

Hipotesis 4 (H_4) adalah menguji apakah ada pengaruh antara emosi negatif terhadap intensi keluar kerja. Hasil pengujian hipotesis keempat (H_4) pada tabel 4.23 nilai *Pvalue* adalah sebesar 0.000, dengan nilai *estimate* positif sebesar 0.275. Oleh karena nilai *Pvalue* < 0,05 menunjukkan bahwa hasil yang signifikan, dengan nilai *estimate* yang positif menunjukkan bahwa emosi negatif berpengaruh positif dan signifikan terhadap intensi keluar kerja.

Sehingga hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin tinggi emosi negatif yang dirasakan, maka akan semakin tinggi pengaruhnya terhadap intensi keluar kerja karyawan, begitu pula sebaliknya, semakin rendah emosi negatif yang dirasakan, maka semakin rendah pengaruhnya terhadap intensi keluar kerja karyawan Bank BUMN di Provinsi Sulawesi Barat. Jadi, emosi negatif berpengaruh positif signifikan terhadap intensi keluar kerja. Hasil menunjukkan bahwa hipotesis 4 (H_4) dalam penelitian ini **diterima**.

5) Hipotesis 5

Hipotesis 5 (H_5) adalah menguji apakah ada pengaruh antara persepsi ketidakadilan terhadap intensi keluar kerja. Hasil pengujian pada hipotesis kelima (H_5) pada tabel 4.23 menunjukkan bahwa nilai *Pvalue* adalah sebesar 0.000 dan nilai *estimate* 0,490. Oleh karena nilai *Pvalue* < 0,05 menunjukkan bahwa hasil yang signifikan, dengan nilai *estimate* yang positif menunjukkan bahwa persepsi ketidakadilan berpengaruh positif dan signifikan terhadap intensi keluar kerja.

Sehingga hasil pada penelitian ini menunjukkan bahwa semakin tinggi persepsi ketidakadilan karyawan, maka semakin tinggi pengaruhnya terhadap intensi keluar kerja karyawan pada Bank BUMN di Provinsi Sulawesi Barat, sebaliknya, semakin rendah persepsi ketidakadilan karyawan, maka semakin rendah pengaruhnya terhadap intensi keluar kerja pada karyawan Bank BUMN di Provinsi Sulawesi Barat. Jadi, persepsi ketidakadilan berpengaruh positif dan signifikan terhadap intensi keluar kerja. Hasil menunjukkan bahwa hipotesis 5 (H_5) dalam penelitian ini **diterima**.

4.8.2 Pengujian Pengaruh Tidak Langsung (Pengujian Mediasi)

Pengujian pengaruh tidak langsung dilakukan terhadap hipotesis 6 (H_6) dan hipotesis 7 (H_7) untuk mengetahui besarnya pengaruh tidak langsung dari variabel eksogen (iri hati di tempat kerja) terhadap variabel endogen (intensi keluar kerja) melalui masing-masing variabel mediasi (emosi negatif dan persepsi ketidakadilan).

Baron dan Kenny (1986) menjelaskan bahwa variabel layak disebut sebagai variabel mediasi apabila variabel tersebut ikut mempengaruhi pengaruh antara variabel eksogen terhadap variabel endogen. Sedangkan Ghazali (2011) menyatakan bahwa suatu variabel dikatakan memediasi apabila variabel tersebut juga mempengaruhi hubungan antara variabel eksogen dan variabel endogen.

Jadi, prasyarat untuk pengujian pada variabel mediasi itu adalah: **pertama, Ada pengaruh yang signifikan dari variabel eksogen terhadap variabel mediasi**, yaitu: iri hati di tempat kerja berpengaruh signifikan terhadap emosi negatif, dan iri hati di tempat kerja berpengaruh signifikan terhadap persepsi ketidakadilan. Dari hasil pengujian pada Tabel 4.18. menunjukkan bahwa iri hati di tempat kerja berpengaruh signifikan terhadap emosi negatif dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, dan iri hati di tempat kerja berpengaruh signifikan terhadap persepsi ketidakadilan dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh signifikan dari variabel eksogen terhadap masing-masing variabel mediasi.

Kedua, Ada pengaruh yang signifikan antara masing-masing variabel mediasi terhadap variabel endogen, yaitu: emosi negatif berpengaruh signifikan terhadap intensi keluar kerja, dan persepsi ketidakadilan berpengaruh signifikan terhadap intensi keluar kerja. Dari hasil pengujian pada Tabel 4.24 menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara masing-masing variabel mediasi terhadap variabel

endogen, yaitu: emosi negatif berpengaruh signifikan terhadap intensi keluar kerja dengan nilai signifikansi $0,002 < 0,05$, dan persepsi ketidakadilan berpengaruh signifikan terhadap intensi keluar kerja dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan pada masing-masing variabel mediasi terhadap variabel endogen.

Pengujian mediasi pada penelitian ini dilakukan dengan *Sobel test* yang dikembangkan oleh Sobel (1982). *Sobel test* merupakan pengujian yang dilakukan di dalam penelitian ini untuk mengetahui apakah variabel mediasi *negatif emotion* dan persepsi ketidakadilan secara signifikan mampu memediasi pengaruh iri hati di tempat kerja terhadap intensi keluar kerja. Untuk menguji seberapa besar peran masing-masing variabel emosi negatif dan variabel persepsi ketidakadilan dalam memediasi pengaruh iri hati di tempat kerja terhadap intensi keluar kerja digunakan *Sobel test*.

Dimana *Sobel test* menggunakan uji z dengan rumus sebagai berikut (Hayes, 2018) :

$$z = \frac{ab}{\sqrt{(b^2 SEa^2) + (a^2 SEb^2)}}$$

Keterangan:

a : koefisien regresi variabel eksogen terhadap variabel mediasi

b : koefisien regresi variabel mediasi terhadap variabel endogen

SEa : *Standard error of estimation a*

SEb : *Standard error of estimation b*

Dasar pengambilan keputusan:

Apabila nilai $z < 1,96$ maka variabel mediasi tidak memediasi pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen. Begitu pula sebaliknya, apabila nilai $z > 1,96$ maka variabel mediasi mampu memediasi pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen (Hayes, 2018).

Pengujian pengaruh tidak langsung dilakukan terhadap 2 (dua) hipotesis dengan variabel mediasi yang diajukan pada penelitian ini (H_6 dan H_7). Pengujian pengaruh tidak langsung yang dilakukan dengan *Sobel Test*. Tabel 4.18. merupakan tabel hasil pengujian pengaruh tidak langsung terhadap 2 (dua) hipotesis yang diajukan dengan menggunakan *Sobel Test* dengan menggunakan SPSS:

Tabel 4.24
Hasil Pengujian Pengaruh Tidak Langsung (*Sobel Test*)

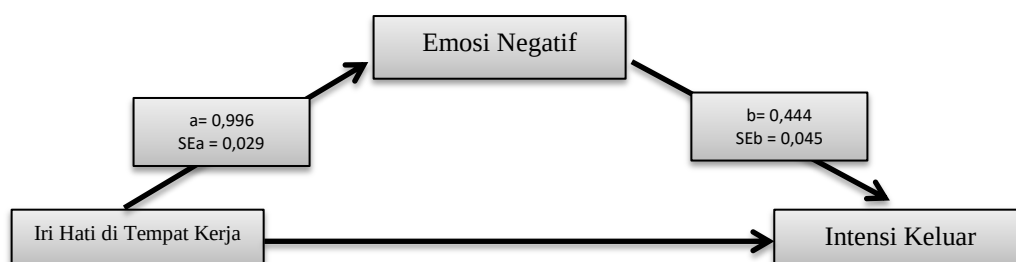
Hipotesis	Model	Sig.	z ($z > 1.96$)	Keputusan
6	Iri hati di tempat kerja -> Emosi negatif - > Intensi keluar kerja	0.000	9.75	Diterima
7	Iri hati di tempat kerja -> Persepsi ketidakadilan -> Intensi keluar kerja	0.000	10.16	Diterima

Sumber: Data Primer yang diolah dengan SPSS (2021)

6) Hipotesis 6

Hipotesis 6 (H_6) adalah menguji apakah emosi negatif memediasi pengaruh iri hati di tempat kerja terhadap intensi keluar kerja. Dari Tabel. 4.24 menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi iri hati di tempat kerja terhadap emosi negatif sebesar 0,996 dengan *standard error* 0,029 dan nilai signifikansi 0,000. Kemudian untuk emosi negatif mendapatkan

nilai koefisien $-0,444$ dengan *nilai standard error* $0,045$ dan nilai signifikansi $0,000$. Dengan melihat nilai signifikansi maka iri hati di tempat kerja berpengaruh signifikan terhadap emosi negatif, demikian juga emosi negatif berpengaruh signifikan terhadap intensi keluar kerja. Jika digambarkan akan terbentuk model mediasi emosi negatif seperti pada Gambar 4.1:

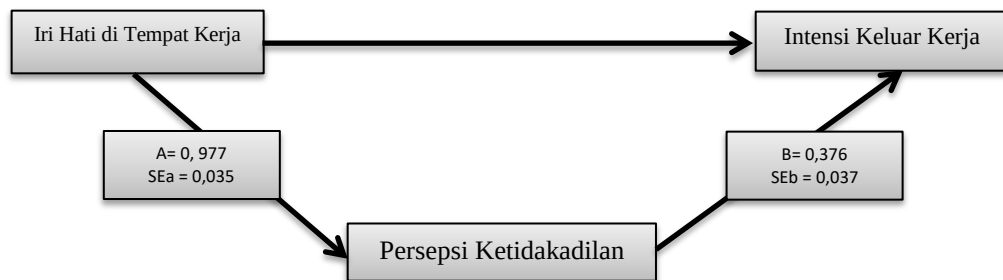


Gambar 4.1.
Model Mediasi Emosi negatif

Model di atas merupakan model yang terbentuk dari hasil regresi pertama dan kedua sehingga membentuk model analisis jalur (*path analysis*) dengan variabel emosi negatif sebagai variabel mediasinya. Nilai z dari Sobel *test* tidak dapat dihasilkan langsung dari hasil regresi tetapi dengan perhitungan secara manual dengan rumus Sobel *test*. Dari hasil perhitungan Sobel *test* mendapatkan nilai z sebesar $9,75$. Oleh karena nilai z yang diperoleh sebesar $9,75 > 1,96$ dengan tingkat signifikansi 5% maka membuktikan bahwa di dalam penelitian ini variabel emosi negatif memediasi pengaruh iri hati di tempat kerja terhadap intensi keluar kerja. Hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis 6 (H_6) di dalam penelitian ini **diterima**.

7) Hipotesis 7

Hipotesis 7 (H_7) adalah menguji apakah persepsi ketidakadilan memediasi pengaruh iri hati di tempat kerja terhadap intensi keluar kerja. Hasil pengujian pada hipotesis ketujuh (H_7) pada Tabel 4.24 menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi iri hati di tempat kerja terhadap persepsi ketidakadilan sebesar 0,977 dengan *standard error* 0,035 dan nilai signifikansi 0,000. Kemudian untuk pengaruh persepsi ketidakadilan terhadap intensi keluar kerja mendapatkan nilai koefisien regresi sebesar 0,376 dengan nilai *standard error* 0,037 dan nilai signifikansi 0,000. Dengan melihat nilai signifikansi maka iri hati di tempat kerja berpengaruh signifikan terhadap persepsi ketidakadilan, demikian juga persepsi ketidakadilan berpengaruh langsung terhadap intensi keluar kerja. Jika digambarkan akan terbentuk model pada Gambar 4.2.:



Gambar 4.2.

Model Mediasi Variabel Persepsi ketidakadilan

Model di atas merupakan model yang terbentuk dari hasil regresi pertama dan kedua sehingga membentuk model analisis jalur (*path analysis*) dengan variabel persepsi ketidakadilan sebagai variabel

mediasinya. Nilai z dari Sobel test tidak dapat dihasilkan langsung dari hasil regresi tetapi dengan perhitungan secara manual dengan rumus sobel tes. Dari hasil perhitungan Sobel *test* di atas mendapatkan nilai z sebesar 10,16. Oleh karena nilai z yang diperoleh sebesar $10,6 < 1,96$ maka membuktikan bahwa persepsi ketidakadilan mampu memediasi pengaruh iri hati di tempat kerja terhadap intensi keluar kerja. Hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis 7 (H_7) di dalam penelitian ini **diterima**.

4.9. Pembahasan

Hasil dari pengujian hipotesis yang dikembangkan secara ringkas disajikan pada Tabel 4.25 yang memperlihatkan hasil hipotesis yang diajukan diterima atau hipotesis yang diajukan ditolak.

Tabel 4.25
Hasil Pengujian Hipotesis

Hipotesis	Pernyataan	Hasil
H1	Iri hati di tempat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap intensi keluar kerja	Diterima
H2	Iri hati di tempat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap emosi negatif	Diterima
H3	Iri hati di tempat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap persepsi ketidakadilan	Diterima
H4	Emosi negatif berpengaruh positif dan signifikan terhadap intensi keluar kerja	Diterima
H5	Persepsi ketidakadilan berpengaruh positif dan signifikan terhadap intensi keluar kerja	Diterima
H6	Emosi negatif memediasi pengaruh iri hati di tempat kerja terhadap intensi keluar kerja	Diterima
H7	Persepsi ketidakadilan memediasi pengaruh iri hati di tempat kerja terhadap intensi keluar kerja	Diterima

4.9.1 Pengaruh Iri Hati di Tempat Kerja terhadap Intensi Keluar Kerja

Hipotesis 1 (H_1) adalah menguji apakah iri hati di tempat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap intensi keluar kerja. Hasil pengujian pada hipotesis pertama (H_1) pada Tabel 4.23 menunjukkan nilai *Pvalue* adalah sebesar 0.000, dengan nilai estimate 0.489. Oleh karena nilai *Pvalue* <0,05 maka dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi iri hati yang dirasakan di tempat kerja, maka semakin tinggi pula pengaruhnya terhadap intensi keluar kerja karyawan, sebaliknya, semakin rendah iri hati yang dirasakan di tempat kerja, maka semakin rendah pula pengaruhnya terhadap intensi keluar kerja pada karyawan Bank BUMN di Provinsi Sulawesi Barat.

Hal ini menunjukkan bahwa hasil dari penelitian ini terdukung oleh penelitian sebelumnya yang menunjukkan Iri hati di tempat kerja menjadi salah satu faktor dalam meningkatnya intensi keluar kerja pada sebuah organisasi (Lin, 2018), karena iri hati berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap intensi keluar kerja. Jika dikaitkan dengan kehidupan di dalam organisasi, tentunya iri hati akan memberi dampak negatif terhadap perkembangan organisasi (Ghadi, 2018). Salah satu konsekuensi dari iri hati di tempat kerja adalah meningkatnya intensi keluar kerja pada karyawan yang akan merugikan organisasi (Ahmad *et al.* 2021; Iqbal, 2017; Van Den Heuvel *et al.*, 2017; Xu *et al.*, 2018).

Liu *et al.* (2021) mengungkapkan bahwa iri hati di tempat kerja disebabkan adanya perlakuan-perlakuan yang berbeda yang yang

dirasakan oleh karyawan baik itu sesama karyawan ataupun bentuk perlakuan dari organisasi, maka perlu diperhatikan dan menjaga hubungan yang baik antara karyawan dengan organisasi agar tingkat iri hati di tempat kerja untuk menekan tingkat intensi keluar kerja karyawan (Shu dan Lazatkhan, 2017).

Hasil penelitian pada karyawan Bank BUMN di Provinsi Sulawesi Barat menunjukkan bahwa iri hati di tempat kerja adalah salah satu faktor yang dapat meningkatkan intensi keluar kerja karyawan. Iri hati di tempat kerja memicu munculnya rasa membenci dan keadaan tidak menyenangkan yang dapat mengakibatkan hubungan yang buruk antar karyawan. Ketika mereka menyadari bahwa dalam perbandingan diri mereka dengan orang lain itu tidak menguntungkan, maka timbul lah rasa iri (Protasi, 2016). Seiring dengan perasaan keadaan yang tidak menyenangkan, iri hati juga dikaitkan dengan sejumlah perilaku yang tidak diinginkan, termasuk permusuhan dan agresi terhadap orang yang iri (Zizzo & Oswald, 2016), dan perasaan bahagia terhadap penderitaan orang yang iri (van de Ven et al., 2015).

Iri hati yang dirasakan dapat mengancam hubungan dengan rekan kerja di dalam organisasi. Karyawan yang merasa iri mungkin akan merasa gelisah dan khawatir yang akhirnya membangkitkan hubungan perselisihan. Karyawan membandingkan dirinya dengan orang lain dari segi tunjangan yang diterima, kelebihan yang dimiliki rekan kerja, dan gaji mereka dengan rekan kerja melalui mekanisme dan diferensiasi

secara formal dan informal, sehingga mendorong persaingan di antara rekan kerja dan menumbuhkan rasa iri yang lebih besar (Annisa dan Rakhmawati, 2019).

Hasil penelitian pada karyawan Bank BUMN di Sulawesi Barat ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Namubiru (2019); Cho *et al.* (2019); Abdollahi Godollo dan Kashef (2021); Al-Abedi (2021); Alias *et al.* (2018) ; Arshadi *et al.* (2019); Aljawazneh dan Ziad (2017); Jung *et al.* (2021); Bozkurt *et al.* (2017); Herachwati *et al.* (2018); Christian (2018); Puranik (2019), Battle (2021); Disque (2020). Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat iri hati di tempat kerja yang dirasakan karyawan maka semakin tinggi pengaruhnya terhadap intensi keluar kerja. Begitupun sebaliknya semakin rendah iri hati di tempat kerja yang dirasakan karyawan, maka semakin rendah pengaruhnya terhadap intensi keluar kerja. Jadi iri hati di tempat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap intensi keluar kerja.

4.9.2 Pengaruh Iri Hati di Tempat Kerja terhadap Persepsi Ketidakadilan

Hipotesis 2 (H_2) adalah menguji apakah iri hati di tempat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap emosi negatif. Hasil pengujian hipotesis kedua (H_2) pada Tabel 4.23 menunjukkan bahwa iri hati di tempat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap emosi negatif. Oleh karena nilai *Pvalue* <0,05 dan nilai *estimate* yang positif,

menunjukkan bahwa semakin tinggi iri hati di tempat kerja, semakin tinggi pengaruhnya terhadap emosi negatif yang dirasakan karyawan. Sehingga hasil penelitian ini menunjukkan bahwa peningkatan iri hati di tempat kerja yang dirasakan mempengaruhi peningkatan emosi negatif pada karyawan Bank BUMN di Provinsi Sulawesi Barat.

Penelitian pada karyawan Bank BUMN di Provinsi Sulawesi Barat ini menunjukkan bahwa iri hati yang dirasakan karyawan di tempat kerja dapat meningkatkan emosi negatifnya. Iri hati di tempat kerja yang dirasakan memicu emosi negatif karyawan Bank BUMN di Provinsi Sulawesi Barat. Orang dengan iri hati, hatinya akan selalu gelisah. Kegelisahannya bukan disebabkan oleh kekurangan yang ada pada dirinya semata, tetapi lebih dari itu karena kelebihan yang ada pada orang lain. Ia lebih fokus memperhatikan kelebihan orang lain daripada introspeksi atas kekurangan pada dirinya. Jika berusaha, maka usahanya itu dikerahkan untuk menghilangkan kelebihan pada orang lain, daripada usaha untuk memperbaiki nasib dirinya sendiri.

Di tempat kerja yang kompetitif, karyawan menghadapi tantangan untuk membuktikan dan menunjukkan *value* melalui kemampuan diri di dalam organisasi. Namun, untuk membuktikan dan menunjukkan kemampuan manusia cenderung membandingkan dirinya dengan orang lain. Proses membandingkan diri ke atas membuat individu iri hati terhadap pencapaian individu lainnya, yang kemudian memunculkan

perasaan iri hati di dalam seorang individu yang merasa tidak memiliki keunggulan yang dimiliki orang lain (Huang *et al.*, 2018).

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Thompson (2015); Lange *et al.* (2017); Falcon (2015); Lange dan Crusius (2015); Lange dan Crusius (2015); Behler *et al.* (2020); Navarro-Carillo *et al.* (2018); Saleem *et al.* (2015); Ahmed *et al.* (2017) yang menjelaskan bahwa iri hati di tempat kerja dan emosi negatif berkorelasi positif dan signifikan, dimana pengalaman iri hati merupakan kondisi yang dapat menimbulkan emosi negatif pada seseorang.

Beberapa kajian yang dilakukan di dalam ilmu sosial ditemukan bahwa konflik sosial yang dirasakan seseorang adalah implikasi ketidakharmonisan dinamika psikologis dari kondisi sosial emosional individu. Salah satu penyebab ketidakharmonisan kondisi sosial emosional individu adalah iri hati. Iri hati memunculkan masalah serius karena dapat menghancurkan situasi tenang dan nyaman di sekitar sebagai akibat dari peningkatan emosi negatif dari iri hati yang dirasakan.

Ghadi (2018) menjelaskan bahwa salah satu dinamika psikologis yang dirasakan terkait iri hati di tempat kerja adalah “senang melihat rekan kerja susah, dan susah melihat rekan kerja senang”. Dimana, seorang karyawan akan merasa senang apabila rekan kerjanya mengalami kesusahan, dan begitupula sebaliknya (Marescaux, 2021).

Iri hati memiliki pengaruh besar pada hubungan interpersonal individu, yang dapat meningkatkan emosi negatif (Abbas *et al.*, 2017). De Clercq De Clercq (2018) menyebutkan bahwa iri hati berkembang di dalam diri individu sebagai akibat dari rasa rendah diri, yang akan mengakibatkan konflik interpersonal (Wu *et al.*, 2021; Scherr *et al.*, 2018) dan merusak tatanan di dalam organisasi (Mao *et al.*, 2020).

Iri hati didefinisikan sebagai kesadaran yang menyakitkan atau kesal tentang keuntungan orang lain dikombinasikan dengan keinginan untuk memiliki keuntungan yang sama (Merriam-Webster, 2018). Iri hati yang dirasakan dapat memicu meningkatnya emosi negatif pada seseorang (Smith *et al.*, 1994). Hasil dari penelitian pada hipotesis kedua (H₂) pada penelitian ini menunjukkan bahwa karyawan pada Bank BUMN di Sulawesi ditemukan bahwa perasaan iri hati karyawan dapat meningkatkan emosi negatif.

4.9.3 Pengaruh Iri Hati di Tempat Kerja terhadap Persepsi Ketidakadilan

. Hipotesis 3 (H₃) adalah menguji apakah iri hati di tempat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap persepsi ketidakadilan. Hasil pengujian hipotesis ketiga (H₃) pada Tabel 4.25 menunjukkan bahwa nilai *Pvalue* adalah sebesar 0.000, dengan nilai estimate 0.980, maka dapat disimpulkan bahwa iri hati di tempat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap persepsi ketidakadilan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi iri hati di tempat kerja, maka

semakin tinggi pengaruhnya terhadap persepsi ketidakadilan yang dirasakan karyawan pada Bank BUMN di Provinsi Sulawesi Barat. Sebaliknya, semakin rendah iri hati di tempat kerja, maka semakin rendah pengaruhnya terhadap persepsi ketidakadilan karyawan pada Bank BUMN di Provinsi Sulawesi Barat.

Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis kedua (H_2) yang diajukan di dalam penelitian ini terdukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Frye (2016); Bankovsky (2016); Navarro-Carrillo *et al.* (2018); Jordan *et al.* (2020); Clerk *et al.* (2018); Bankovsky (2016). Sterling *et al.* (2016); Azeem (2017); Xiang (2016); Brooks (2019); Falcon (2015); Hoogland (2016); van de Ven (2015); Floyd (2016); Lange *et al.* (2016); Bredereck *et al.* (2018) yang menyatakan bahwa iri hati di tempat kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap persepsi ketidakadilan.

Hasil penelitian pada karyawan Bank BUMN di Provinsi Sulawesi Barat, menunjukkan bahwa semakin tinggi iri hati yang dirasakan oleh karyawan di tempat kerja dapat meningkatkan persepsi ketidakadilan karyawan. Iri hati di tempat kerja adalah perasaan yang muncul dari perbandingan sosial dengan orang lain atau sekelompok orang yang membuat seseorang merasa rendah diri (Milic, 2019), sehingga karyawan akan merasa diperlakukan tidak adil sebagai akibat dari iri hati yang dirasakannya di tempat kerja.

Kehidupan organisasi menawarkan banyak peluang bagi karyawan membandingkan diri mereka dengan orang lain (Clercq, 2018). Sebagai perbandingan ketika seseorang memperhatikan bahwa karyawan yang setara dengan potensi mereka memiliki keuntungan tambahan, sehingga situasi ini menyebabkan iri hati dan akhirnya akan merasa telah diperlakukan secara tidak adil. Artinya dari setiap dimensi pada iri hati di tempat kerja dapat menimbulkan perasaan ketidakadilan di tempat kerja, sehingga pada saat karyawan pada Bank BUMN di Sulawesi Barat memperoleh perlakuan yang berbeda di dalam organisasi maka dapat menimbulkan persepsi pada individu yang akan meningkatkan perasaan iri hati yang dirasakan sehingga dapat berkesimpulan bahwa organisasi tersebut sedang memperlakukannya dengan tidak adil, baik secara prosedural, distributif, interpersonal maupun secara informasional.

Organisasi memiliki cara tersendiri dalam pemberian *reward* kepada karyawannya, dimana karyawan yang bekerja dengan baik dan memiliki hasil kerja yang memuaskan akan diberikan *reward* yang dapat berupa macam-macam baik yang berbentuk finansial ataupun non-finansial. *Reward* tersebut diberikan dengan tujuan untuk memotivasi karyawan agar dapat lebih meningkatkan lagi produktifitasnya dalam bekerja. Namun pada kenyataannya tidak semua *reward* yang diberikan sama rata pada semua karyawan, ada karyawan yang diberikan penghargaan lebih karena prestasinya dan ada juga karyawan

yang sama sekali tidak diberi penghargaan karena dinilai belum pantas yang pada akhirnya memicu persepsi ketidakadilan karyawan.

Persepsi ketidakadilan yang dirasakan karyawan adalah konsekuensi dari pengalaman iri hati yang dirasakan sebagai hasil dari perbandingan rasio input mereka dengan output mereka dengan rasio input dan output orang lain (Brooks, 2019). Organisasi terus mencegah perilaku kerja kontraproduktif karyawan dengan meminimalkan pengalaman iri hati (Skholer *et al.*, 2019; Gonzalez-Navarro *et al.*, 2018) sebagai upaya untuk mengurangi persepsi ketidakadilan yang dirasakan karyawan agar organisasi tetap solid dan berjalan menuju tujuan organisasi.

Keadilan di dalam organisasi adalah merupakan faktor yang dapat menurunkan intensi keluar kerja karyawan, namun ketika karyawan menemukan rasio yang tidak setara dari apa yang diberikan organisasi, mereka merasa diperlakukan dengan tidak adil sehingga karyawan cenderung bertindak untuk menyetarakannya dengan bersikap kontraproduktif yang tentunya akan berdampak buruk terhadap organisasi, salah satunya adalah intensi keluar kerja (Michel dan Hargis, 2017). Intensi keluar kerja merupakan persepsi subyektif dari anggota organisasi untuk berhenti dari pekerjaannya saat ini dengan tujuan untuk mencari kesempatan kerja di tempat lain (Babakus dkk, 2016).

Beberapa studi sebelumnya menunjukkan bahwa konsekuensi akhir dari iri hati adalah persepsi ketidakadilan (Bankovsky, 2016). Frye (2016) dalam penelitiannya juga menjelaskan pengaruh iri hati terhadap ketidakadilan menggunakan pendekatan umum dengan kajian literatur dari wacana publik dan tulisan-tulisan filosofis: *egalitarianism is an expression of* iri hati, yang menjelaskan bahwa iri hati yang dirasakan seseorang dapat berpengaruh dan memicu tanggapan terhadap persepsi ketidakadilan.

Navarro-Carrillo *et al.* (2018) dalam penelitiannya dengan menggunakan desain eksperimental, bertujuan untuk menguji efek iri hati di tempat kerja pada persepsi ketidakadilan, mengungkapkan bahwa aktivasi iri hati yang dirasakan menyebabkan peningkatan persepsi ketidakadilan seseorang. Temuan tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan Piskorz dan Piskorz (2009) terhadap mahasiswa Universitas Wroclaw, untuk menguji pengaruh objek yang mengalami iri hati terhadap persepsi ketidakadilan.

Hasil dari penelitian pada karyawan Bank BUMN di Sulawesi Barat ini menunjukkan bahwa iri hati berpengaruh terhadap peningkatan persepsi ketidakadilan. Penelitian sebelumnya telah menjelaskan bahwa pengalaman iri hati di tempat kerja karyawan dapat meningkatkan persepsi ketidakadilan karyawan di tempat kerja. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan sebelumnya yang

menyatakan bahwa iri hati di tempat kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap persepsi ketidakadilan.

4.9.4 Pengaruh Emosi negatif terhadap Intensi keluar kerja

Hipotesis 4 (H_4) adalah menguji apakah emosi negatif berpengaruh positif dan signifikan terhadap intensi keluar kerja. Hasil pengujian pada hipotesis keempat (H_4) pada Tabel 4.23 menunjukkan nilai *Pvalue* adalah sebesar 0.000, dengan nilai *estimate* 0.275. Sehingga hasil penelitian adalah emosi negatif berpengaruh positif dan signifikan terhadap intensi keluar kerja. Dimana, semakin tinggi emosi negatif karyawan di tempat kerja, maka akan semakin tinggi pengaruhnya terhadap intensi keluar kerja karyawan pada Bank BUMN di Provinsi Sulawesi Barat, begitu pula sebaliknya.

Pengaruh positif menunjukkan bahwa emosi negatif yang pada karyawan Bank BUMN di Provinsi Sulawesi Barat akan meningkatkan intensi keluar kerja pada karyawan pada Bank BUMN di Provinsi Sulawesi Barat. Hasil dari penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan Idig-Camuroglu *et al.* (2015); Lv *et al.* (2012); Walsh dan Bartikowski (2013); Thoresen *et al.* (2017); Maertz dan Campion (2004); Sheridan dan Vredenburgh (1978); Riolli dan Savicki (2006); Lee dan Chelladurai (2018); Mölders *et al.* (2019); Hoeve *et al.* (2019); Yang *et al.* (2020); deCroon *et al.* (2004) yang menyebutkan bahwa emosi negatif berpengaruh positif dan signifikan terhadap intensi keluar kerja.

Pada karyawan Bank BUMN di Sulawesi Barat ditemukan bahwa seseorang karyawan dengan emosi negatif di tempat kerja mulai dari kesedihan, gelisah, kecewa, marah, bingung, kelelahan yang disertai dengan perasaan negatif lainnya akan berniat untuk meninggalkan organisasi. Karyawan berniat untuk meninggalkan organisasi karena emosi negatif yang dirasakan menimbulkan ketidaknyamanan dalam bekerja.

Mengelolah emosi bukanlah hal yang mudah, mengelolah emosi akan lebih sulit bagi seseorang jika mereka tidak percaya mereka mampu melakukannya, pada akhirnya, perasaan tentang kemampuan pengaturan diri mereka akan berkontribusi pada kesejahteraan psikologis mereka (Azizli, Atkinson, Baughman, dan Giammarco, 2015).

Hasil dari penelitian pada karyawan Bank BUMN di Sulawesi Barat ini menunjukkan bahwa emosi negatif berpengaruh terhadap peningkatan intensi keluar kerja. Penelitian sebelumnya telah menjelaskan bahwa emosi negatif yang dirasakan karyawan di tempat kerja dapat meningkatkan intensi keluar kerja karyawan. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan sebelumnya yang menyatakan bahwa emosi negatif berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap intensi keluar kerja.

4.9.5 Pengaruh Persepsi ketidakadilan terhadap Intensi keluar kerja

Hipotesis 5 (H_5) adalah menguji apakah ada pengaruh yang positif dan signifikan persepsi ketidakadilan terhadap intensi keluar kerja. Hasil pengujian pada hipotesis kelima (H_5) pada Tabel 4.23 menunjukkan bahwa nilai *Pvalue* adalah sebesar 0.000 dan nilai *estimate* 0,227. Oleh karena nilai *Pvalue* < 0,05 dan estimate yang positif maka dapat disimpulkan bahwa persepsi ketidakadilan berpengaruh positif dan signifikan terhadap intensi keluar kerja. Dimana, semakin tinggi persepsi ketidakadilan seseorang di tempat kerja, maka semakin tinggi pengaruhnya terhadap intensi keluar kerja. Sebaliknya, semakin rendah tingkat persepsi ketidakadilan, maka semakin rendah pengaruhnya terhadap intensi keluar kerja karyawan Bank BUMN di Provinsi Sulawesi Barat.

Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis kelima (H_5) di dalam penelitian ini terdukung oleh penelitian sebelumnya yaitu penelitian yang dilakukan oleh Ezech *et al.* (2018); Li dan Cropanzano (2009); Cole *et al.* (2010); Rai dan Agarwal (2019); Saba *et al.*, (2015); Podsakoff *et al.*, (2007); Abdul dan Al-Bashabshah (2019); Bindu dan Srikanth (2019); Rai dan Agarwal (2019); Bowling dan Eschleman (2010); Ezech *et al.*, (2018); Thomas dan Nagalingappa (2012); Ahmadi *et al.*, (2012); dan Rizvi *et al.*, (2017) yang menyatakan bahwa persepsi ketidakadilan berpengaruh signifikan terhadap intensi keluar kerja.

Persepsi ketidakadilan didasarkan pada beberapa hal dimensi yaitu prosedural, distributif, interpersonal, dan informasional. Dari ke empat dimensi tersebut maka perlu diperhatikan ketika menerapkan setiap dimensi berkaitan dengan keadilan atau tidak sehingga dengan demikian dapat mencerminkan bahwa karyawan sedang dihargai. Perlakuan yang tidak adil dalam organisasi berhubungan dengan peningkatan intensi keluar kerja yang pada akhirnya karyawan memutuskan untuk meninggalkan organisasi (Li dan Cropanzano, 2009; Cole *et al.*, 2010).

Hasil penelitian pada karyawan Bank BUMN di Provinsi Sulawesi Barat menunjukkan bahwa persepsi ketidakadilan karyawan memicu intensi keluar kerja karyawan, karyawan yang diperlakukan dengan tidak adil di tempat kerja akan berniat untuk meninggalkan organisasi. Sehingga untuk menekan intensi keluar kerja tersebut diharapkan sebuah organisasi dapat berlaku adil kepada karyawannya untuk menciptakan organisasi yang sehat. Jika ketidakadilan yang dirasakan oleh karyawan ini menjadi berlebihan, karyawan sebenarnya berniat untuk memisahkan diri dari organisasi.

Banyak faktor yang menjadi penyebab tingginya intensi keluar kerja pada karyawan di organisasi, diantaranya karena persepsi ketidakadilan (Pamungkas dan Sulisty, 2020). Jika dikaitkan dengan konteks penelitian, hasil dari penelitian ini sangat jelas menunjukkan perlakuan yang adil dalam organisasi menjadikan karyawan merasa

dihargai sebagai anggota penting organisasi dan akan tetap menjadi anggota di dalam organisasi (Rato dan Rahmat, 2020; Pimentel *et al.*, 2020; Jang *et al.*, 2021; Safdar dan Liu, 2020).

Perlakuan tidak adil mungkin merupakan indikasi rasa tidak hormat terhadap karyawan, yang akan menjadi pengambilan keputusan karyawan di dalam memutuskan untuk tidak tinggal lebih lanjut dalam organisasi. Maka organisasi sudah seharusnya memperhatikan keempat hal tersebut agar karyawan dapat bertahan lebih lama pada organisasi. Hasil dari penelitian pada karyawan Bank BUMN Sulawesi Barat mendukung penelitian yang dilakukan sebelumnya yang menyatakan bahwa iri hati di tempat kerja di tempat kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap persepsi ketidakadilan karyawan.

4.9.6 Emosi negatif Memediasi Pengaruh Iri hati di tempat kerja terhadap Intensi keluar kerja

Hipotesis 6 (H_6) adalah menguji apakah emosi negatif memediasi pengaruh iri hati di tempat kerja terhadap intensi keluar kerja. Hasil *output* pada Tabel 4.24 menunjukkan bahwa nilai *z* Sobel *test* pengujian mediasi untuk hipotesis 6 (H_6) sebesar 9,75. Oleh karena nilai *z* yang diperoleh sebesar $9,75 > 1.96$ maka membuktikan bahwa di dalam penelitian ini variabel emosi negatif memediasi pengaruh iri hati di tempat kerja terhadap intensi keluar kerja. Hasil tersebut membuktikan bahwa setelah menambahkan variabel mediasi emosi negatif ke dalam pengaruh antara iri hati di tempat kerja terhadap intensi keluar kerja akan

terjadi peningkatan intensi keluar kerja pada karyawan Bank BUMN di Provinsi Sulawesi Barat.

Hubungan langsung antara iri hati di tempat kerja terhadap intensi keluar kerja pada penelitian ini didasarkan pada pendapat Ahmad *et al.* (2021); Iqbal (2017); Van Den Heuvel *et al.* (2017); Xu *et al.* (2018); Totland dan Asp (2019); Namubiru (2019); Cho *et al.*, (2019); Herachwati *et al.*, (2018); Christian (2018); dan Puranik (2019) yang menjelaskan bahwa iri hati di tempat kerja pada karyawan di tempat kerja memiliki hubungan positif dan signifikan dengan intensi keluar kerja.

Peningkatan emosi negatif memiliki implikasi penting pada sikap dan perilaku karyawan (Jafri, 2020). Dari perspektif *conservation of resources perspective*, emosi negatif adalah suatu bentuk penipisan sumber daya yang mendorong pendekatan koping yang sering dikaitkan dengan kecenderungan penarikan diri dari organisasi termasuk intensi keluar kerja (Kyei-Poku, 2019).

Emosi negatif menjadi variabel mediasi dari pengaruh iri hati di tempat kerja terhadap intensi keluar kerja tidak lepas dari peran emosi negatif itu sendiri dalam meningkatkan intensi keluar kerja. Perilaku intensi keluar kerja merupakan hasil dari kerja emosi negatif (Grandey, 2000; Cote dan Morgan, 2002; Chau *et al.*, 2009). Seperti yang hasil dari penelitian sebelumnya yang menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan dari emosi negatif terhadap intensi keluar kerja (Molders,

2019; Lu *et al.*, 2012; Erdil *et al.*, 2014; Andreychik, 2019; Usmani, 2019; Cropanzano *et al.*, 2003; Karatepe dan Kaviti, 2016; Schiffinger dan Braun, 2019; Nixon *et al.*, 2010; Walsh dan Bartikowski, 2013; Lee dan Lee, 2011; Haq *et al.*, 2018; Lee *et al.*, 2018; Poussard *et al.*, 2015; Bouckennooghe *et al.*, 2013).

Hasil penelitian yang dilakukan pada karyawan Bank BUMN di Provinsi Sulawesi Barat membuktikan bahwa pengaruh tidak langsung antara iri hati di tempat kerja terhadap intensi keluar kerja dengan menggunakan variabel mediasi emosi negatif terbukti dapat meningkatkan intensi keluar kerja. Maka dapat disimpulkan bahwa emosi negatif di dalam penelitian ini memediasi pengaruh antara iri hati di tempat kerja terhadap intensi keluar kerja.

Dikaitkan dengan konteks penelitian, hasil dari penelitian ini menunjukkan intensi keluar kerja pada karyawan Bank BUMN di Sulawesi Barat akan terus meningkat seiring dengan meningkatnya iri hati di tempat kerja dan emosi negatif karyawan. Emosi adalah suatu aspek psikis dalam diri seseorang yang berhubungan dengan perasaan dan proses merasakan pada saat situasi tertentu (Firdaus, 2011). Manusia harus bisa mengatur bagaimana seharusnya emosi yang dikeluarkannya, baik itu emosi positif maupun emosi negatif. Emosi negatif menyebabkan ketidakseimbangan hormonal dalam tubuh dan memunculkan ketegangan psikis, terutama pada emosi-emosi yang negatif (Nadhirah, 2015).

Emosi juga merupakan suatu keadaan yang kompleks pada diri manusia, yang meliputi perubahan secara badaniah dalam bernapas, detak jantung, perubahan kelenjar, dan kondisi mental, seperti keadaan menggembirakan yang ditandai dengan perasaan yang kuat dan biasanya disertai dengan dorongan yang mengacu pada suatu bentuk perilaku negatif.

Hasil dari hipotesis keenam (H_6) menunjukkan bahwa emosi negatif di dalam penelitian ini memediasi pengaruh antara iri hati di tempat kerja terhadap intensi keluar kerja pada karyawan Bank BUMN di Provinsi Sulawesi Barat. Maka dapat disimpulkan bahwa perasaan iri hati di tempat kerja pada karyawan Bank BUMN di Provinsi Sulawesi Barat meningkatkan intensi keluar kerja apabila melalui emosi negatif.

4.9.7 Persepsi ketidakadilan Memediasi Pengaruh Iri hati di tempat kerja terhadap Intensi keluar kerja

Hipotesis 7 (H_7) adalah menguji apakah persepsi ketidakadilan memediasi pengaruh iri hati di tempat kerja terhadap intensi keluar kerja. Hasil *output* pada Tabel 4.24 menunjukkan Nilai *z* dari perhitungan Sobel *test* di atas mendapatkan nilai sebesar 10,16. Oleh karena nilai *z* yang diperoleh sebesar $10,6 > 1,96$ maka membuktikan bahwa persepsi ketidakadilan mampu memediasi pengaruh iri hati di tempat kerja terhadap intensi keluar kerja. Maka dapat disimpulkan bahwa persepsi ketidakadilan di dalam penelitian ini memediasi pengaruh iri hati di

tempat kerja terhadap intensi keluar kerja pada karyawan Bank BUMN di Sulawesi Barat.

Pengaruh langsung antara iri hati di tempat kerja terhadap intensi keluar kerja didasarkan pada pendapat Totland dan Asp (2019); Tai *et al.*, (2012); Vecchio (2000); Namubiru (2019); Cho *et al.*, (2019); DeConnick (2009); Erdil, O dan Müceldili (2014); Herachwati *et al.*, (2018); Christian (2018) Puranik (2019); dan Günelan dan Ceylan (2014) yang menunjukkan bahwa iri hati di tempat kerja pada karyawan di tempat kerja memiliki hubungan positif dan signifikan dengan intensi keluar kerja.

Persepsi ketidakadilan menjadi variabel mediasi dari pengaruh iri hati di tempat kerja terhadap intensi keluar kerja tidak lepas dari peran persepsi ketidakadilan dalam meningkatkan intensi keluar kerja. Perasaan diperlakukan dengan tidak adil di dalam organisasi juga sering dikaitkan dengan peningkatan intensi keluar kerja karyawan, yaitu niat untuk meninggalkan organisasi. Karena semakin tinggi persepsi ketidakadilan yang dirasakan berdampak terhadap peningkatan intensi keluar kerja (Li dan Cropanzano, 2009; Cole *et al.*, 2010; Bowling dan Eschleman, 2010; Thomas dan Nagalingappa, 2012; Saba *et al.*, 2015; Rizvi *et al.*, 2017; Ezech *et al.*, 2018; Abdul dan Al-Bashabshah 2019; Rai dan Agarwal, 2019)

Persepsi ketidakadilan yang dirasakan pada karyawan di dalam organisasi secara konsisten telah diakui sebagai prediktor penting dan

benar dari intensi keluar kerja dan bentuk perilaku menyimpang lainnya di tempat kerja (Ahmadi, Daraci, Rabiei, Salamzede dan Takallo, 2012). Ketika seorang karyawan merasakan perlakuan yang tidak adil, ia akan merasa frustrasi dan tidak akan memberikan kontribusi upaya terbaiknya terhadap tujuan utama organisasi. Jika ketidakadilan yang dirasakan oleh karyawan ini menjadi berlebihan, karyawan sebenarnya berniat untuk memisahkan diri dari organisasi.

Menegakkan keadilan khususnya di dalam organisasi dapat mengurangi kecenderungan perilaku negatif bagi karyawan. Perintah berlaku adil ditujukan kepada setiap orang, tanpa pandang bulu. Kemestian berlaku adil mesti ditegakkan di dalam keluarga dan masyarakat Muslim, bahkan kepada orang kafir pun umat Islam diperintahkan berlaku adil.

Hasil penelitian yang dilakukan pada karyawan Bank BUMN di Provinsi Sulawesi Barat membuktikan bahwa pengaruh iri hati di tempat kerja terhadap intensi keluar kerja akan lebih kuat dengan mediasi dari persepsi ketidakadilan atau perasaan iri hati di tempat kerja pada karyawan Bank BUMN di Provinsi Sulawesi Barat meningkatkan intensi keluar kerja apabila melalui persepsi ketidakadilan. Maka dapat disimpulkan bahwa persepsi ketidakadilan di dalam penelitian ini memediasi pengaruh antara iri hati di tempat kerja terhadap intensi keluar kerja karyawan pada Bank BUMN di Provinsi Sulawesi Barat.

BAB V

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan uraian latar belakang, tinjauan pustaka dan mencermati hasil penelitian terdahulu serta didukung dengan hasil analisis data menggunakan software SEM AMOS, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan untuk menjawab tujuan dan hipotesis penelitian sebagai berikut:

1. Iri hati di tempat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap emosi negatif pada karyawan Bank BUMN di Provinsi Sulawesi Barat. Hasil penelitian sesuai dengan hipotesis pertama dalam penelitian ini, sehingga hipotesis pertama diterima.
2. Iri hati di tempat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap persepsi ketidakadilan pada karyawan Bank BUMN di Provinsi Sulawesi Barat. Hasil penelitian sesuai dengan hipotesis kedua dalam penelitian ini, sehingga hipotesis kedua diterima.
3. Iri hati di tempat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap intensi keluar kerja pada karyawan Bank BUMN di Provinsi Sulawesi Barat. Hasil penelitian sesuai dengan hipotesis ketiga dalam penelitian ini, sehingga hipotesis ketiga diterima.
4. Emosi negatif berpengaruh positif dan signifikan terhadap intensi keluar kerja pada karyawan Bank BUMN di Provinsi Sulawesi Barat. Hasil penelitian sesuai dengan hipotesis keempat dalam penelitian ini, sehingga hipotesis keempat diterima.

5. Persepsi Ketidakadilan berpengaruh positif dan signifikan terhadap intensi keluar kerja pada karyawan Bank BUMN di Provinsi Sulawesi Barat. Hasil penelitian sesuai dengan hipotesis kelima dalam penelitian ini, sehingga hipotesis kelima diterima.
6. Emosi negatif memediasi pengaruh iri hati di tempat kerja terhadap intensi keluar kerja pada karyawan Bank BUMN di Provinsi Sulawesi Barat. Hasil penelitian tidak sesuai dengan hipotesis keenam dalam penelitian ini, sehingga hipotesis keenam diterima.
7. Persepsi ketidakadilan memediasi pengaruh iri hati di tempat kerja terhadap intensi keluar kerja pada karyawan Bank BUMN di Provinsi Sulawesi Barat. Hasil penelitian sesuai dengan hipotesis ketujuh dalam penelitian ini, sehingga hipotesis ketujuh diterima.

5.2. Implikasi

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka dapat dikemukakan implikasi secara teoritis dan praktis:

5.2.1. Implikasi Teoritis

- a. Secara teoritis penelitian ini memverifikasi dan mengonfirmasi peran variabel iri hati di tempat kerja terhadap intensi keluar kerja dengan emosi negatif dan persepsi ketidakadilan sebagai variabel mediasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa teori yang berkenaan dengan iri hati di tempat kerja dan persepsi ketidakadilan yang merupakan variabel anteseden intensi keluar kerja terkonfirmasi.

Hasilnya menunjukkan bahwa meningkatnya intensi keluar kerja pada karyawan sebagai akibat dari iri hati di tempat kerja dan persepsi ketidakadilan pada karyawan. Dengan fakta yang menunjukkan bahwa karyawan yang berniat untuk berhenti bekerja dan mencari alternatif pekerjaan lain adalah sebagai akibat dari pengalaman iri hati, emosi negatif yang dirasakan dan perlakuan yang tidak adil di tempat kerja.

- b. Berdasarkan kajian literatur yang dilakukan penulis, saat ini masih sangat minim penelitian dengan topik terkait iri hati di tempat kerja dan pengaruhnya terhadap intensi keluar kerja di industri keuangan dan perbankan, terutama pada masa pandemi COVID-19 saat ini. Implikasi teoritis pada penelitian ini yakni mengisi kesenjangan berkenaan pengaruh iri hati di tempat kerja terhadap *turnover* intensi dengan emosi negatif dan persepsi ketidakadilan sebagai variabel mediasi pada industri keuangan dan perbankan. Dengan hasil menunjukkan bahwa peningkatan iri hati di tempat kerja tidak mempengaruhi peningkatan emosi negatif pada karyawan; peningkatan emosi negatif tidak mempengaruhi peningkatan intensi keluar kerja; emosi negatif tidak memediasi pengaruh antara iri hati di tempat kerja terhadap intensi keluar kerja, dan persepsi ketidakadilan memediasi pengaruh antara iri hati di tempat kerja terhadap intensi keluar kerja.

5.2.2. Implikasi Manajerial

a. Bagi Organisasi

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan pada bab sebelumnya, penulis merekomendasikan kepada seluruh SDM terkait dalam industri keuangan dan perbankan, khususnya Bank BUMN di Provinsi Sulawesi Barat agar dapat mengimplementasikan hasil penelitian ini, khususnya terkait upaya mengurangi niat berpindah karyawan (intensi keluar kerja). Besar harapan penulis, kiranya penelitian ini dapat bermanfaat bagi organisasi terkait dalam pembuatan kebijakan organisasi. Hasil dari penelitian ini dapat digunakan untuk mengendalikan tingkat intensi keluar kerja pada karyawan, khususnya yang berkaitan dengan variabel iri hati di tempat kerja, emosi negatif dan persepsi ketidakadilan. Iri hati di tempat kerja yang dirasakan karyawan akan membuat karyawan merasa bahwa dirinya sedang diperlakukan dengan tidak adil (persepsi ketidakadilan), sehingga menimbulkan niat untuk berpindah kerja (peningkatan intensi keluar kerja) dengan mencari alternatif pekerjaan lain. Penulis berharap, organisasi harus mampu memahami aspek-aspek yang berkaitan dengan kebutuhan bagi karyawan yang bekerja agar dapat bertahan lebih lama bahkan merasa memiliki organisasi tersebut sehingga diharapkan para karyawan mampu bertahan di organisasi dalam waktu yang lebih lama.

5.3. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini telah diusahakan dan dilaksanakan sesuai dengan prosedur ilmiah, namun demikian masih memiliki keterbatasan yaitu: **Keterbatasan pertama**, terkait faktor-faktor yang mempengaruhi intensi keluar kerja dalam penelitian ini hanya berfokus kepada variabel anteseden intensi keluar kerja, yaitu iri hati di tempat kerja, emosi negatif, dan persepsi ketidakadilan, sedangkan diketahui masih banyak faktor lain yang dapat mempengaruhi intensi keluar kerja. Untuk penelitian di masa depan untuk penelitian terkait dengan variabel iri hati di tempat kerja, emosi negatif, persepsi ketidakadilan, dan intensi keluar kerja dapat dilakukan secara lebih komprehensif dan mendalam, yakni dengan penambahan beberapa variabel anteseden lain.

Keterbatasan kedua, yaitu keterbatasan penelitian berkenaan dengan persepsi responden yang tergantung pada pemahaman sendiri dari setiap *item* yang ada di dalam kuesioner penelitian. Pada saat mengisi kuesioner, seringkali jawaban yang diperoleh dari responden tidak selalu menunjukkan keadaan sesungguhnya yang terjadi di lapangan. Teknik pengumpulan data di dalam penelitian ini menggunakan kuesioner yang bersifat *self report*, dimana responden memberikan informasi tentang apa yang dialami pada dirinya sendiri dengan cara menjawab sejumlah pertanyaan yang ada di dalam kuesioner.

Keterbatasan ketiga, terkait objek penelitian yang digunakan dalam penelitian ini. Objek penelitian yang digunakan terbatas pada Bank-

Bank yang dimiliki oleh BUMN di Provinsi Sulawesi Barat sehingga ruang lingkup penyebaran responden belum merata dan tingkat keterwakilan masih sedang. Jumlah responden di dalam penelitian ini terbatas yang hanya menggunakan 285 responden sebagai sampel penelitian sehingga perlu berhati-hati di dalam melakukan generalisasi terhadap karyawan dan profesi lain yang bergerak pada industri yang berbeda. Untuk penelitian di masa depan untuk penelitian terkait dengan variabel iri hati di tempat kerja, emosi negatif, persepsi ketidakadilan dan intensi keluar kerja dapat dilakukan secara lebih komprehensif dan mendalam, yakni dengan penambahan beberapa variabel yang kiranya terkait, penambahan sampel penelitian, penambahan cakupan wilayah penelitian, jika dimungkinkan sampai keluar negeri (mancanegara).

Keterbatasan keempat, penelitian ini dilakukan pada saat kondisi pandemi coronavirus disease 2019 (COVID-19), dimana ruang gerak di dalam menyebarkan kuesioner terbatas, karena informasi terkait setiap item yang ada di dalam kuesioner dijelaskan dengan ringkas dan bisa terjadi pemahaman bias pada responden. Diharapkan kepada peneliti selanjutnya untuk kembali melakukan penelitian lebih lanjut berkenaan dengan variabel terkait di dalam penelitian ini untuk melakukan komparasi penelitian disaat pandemi COVID-19 dengan pasca pandemi COVID-19.

5.4. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dan kesimpulan yang dikemukakan maka diberikan saran-saran sebagai berikut:

1. Bagi Bank-Bank BUMN di Provinsi Sulawesi Barat

Berdasarkan pada tabel deskripsi tanggapan responden pada masing-masing variabel penelitian, maka dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden menunjukkan bahwa intensi keluar kerja, iri hati di tempat kerja, emosi negatif, dan persepsi ketidakadilan yang dirasakan karyawan Bank BUMN di Provinsi Sulawesi Barat sebagai responden relatif tinggi karena nilai rata-rata diatas nilai tengah teoritis, dimana kecenderungan responden memiliki keinginan untuk meninggalkan organisasi dalam waktu dekat, kecenderungan responden merasakan iri hati dengan rekan kerjanya, kecenderungan responden merasakan setiap emosi negatif, serta kecenderungan responden merasakan dirinya mendapat perlakuan yang tidak adil di tempat kerjanya. Organisasi diharapkan dapat memperhatikan setiap perilaku organisasi yang menimbulkan hubungan timbal balik dengan karyawan serta kebijakan-kebijakan yang dijalankan di dalam organisasi agar tidak meningkatkan pengalaman iri hati diantara rekan kerja, meminimalkan persepsi ketidakadilan dan emosi negatif karyawan demi untuk menekan intensi keluar kerja pada karyawan.

2. Bagi Karyawan

Dikaitkan dengan konteks penelitian, hasil dari penelitian ini menunjukkan karyawan Bank BUMN di Sulawesi Barat harus terus termotivasi untuk

menghindarkan diri dari sifat iri hati dan tetap dapat mengendalikan emosi negatif di dalam dirinya untuk tetap berpikiran positif agar mencegah persepsi negatifnya. Karyawan harus bisa mengatur perasaan dalam hal ini iri hati di tempat kerja dan bisa mengatur emosi dalam hal ini emosi negatif, untuk mengurangi atau meredam tingginya intensi keluar kerja pada karyawan Bank BUMN di Provinsi Sulawesi Barat.

3. Bagi Penelitian Selanjutnya

- a. Variabel yang digunakan untuk penelitian ini masih minim, yaitu hanya tiga variabel, oleh sebab itu pada penelitian selanjutnya dapat melakukan perluasan penelitian dengan menambahkan variabel lainnya yang berhubungan dengan anteseden intensi keluar kerja. Sehingga dapat memberikan gambaran yang lebih luas mengenai faktor-faktor yang dapat mempengaruhi intensi keluar kerja selain variabel anteseden iri hati di tempat kerja, emosi negatif, dan persepsi ketidakadilan.

Jumlah populasi yang digunakan dalam penelitian ini hanya terbatas pada Bank BUMN yang ada di Provinsi Sulawesi Barat. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat memperbanyak jumlah sampel dan lokasi serta industri yang berbeda yang akan digunakan, sehingga akan mendekati gambaran hasil yang lebih mendekati kondisi yang sebenarnya.

DAFTAR PUSTAKA

- _____, (2016) Laporan Tahunan Bank Mandiri, Jakarta: Bank Mandiri
- _____, (2016) Laporan Tahunan Bank Negara Indonesia, Jakarta: Bank Negara Indonesia
- _____, (2016) Laporan Tahunan Bank Rakyat Indonesia, Jakarta: Bank Rakyat Indonesia
- _____, (2016) Laporan Tahunan Bank Tabungan Negara, Jakarta: Bank Tabungan Negara
- _____, (2017) Laporan Tahunan Bank Mandiri, Jakarta: Bank Mandiri
- _____, (2017) Laporan Tahunan Bank Negara Indonesia, Jakarta: Bank Negara Indonesia
- _____, (2017) Laporan Tahunan Bank Rakyat Indonesia, Jakarta: Bank Rakyat Indonesia
- _____, (2017) Laporan Tahunan Bank Tabungan Negara, Jakarta: Bank Tabungan Negara
- _____, (2018) Laporan Tahunan Bank Mandiri, Jakarta: Bank Mandiri
- _____, (2018) Laporan Tahunan Bank Negara Indonesia, Jakarta: Bank Negara Indonesia
- _____, (2018) Laporan Tahunan Bank Rakyat Indonesia, Jakarta: Bank Rakyat Indonesia
- _____, (2018) Laporan Tahunan Bank Tabungan Negara, Jakarta: Bank Tabungan Negara
- Abdollahi Godollo, R., & Kashef, S. M. (2021). The Relationship of Organizational Envy and Bullying with Organizational Cynicism in Physical Education Teachers; the Mediating Role of Career Plateau. *Journal of Sport Management*, 12(4), 1053-1076.
- Abid, G., & Butt, T. (2017). Expressed turnover intention: Alternate method for knowing turnover intention and eradicating common method bias. *International Letters of Social and Humanistic Sciences*, 78.
- Abolade, D. A. 2020. Effects of Family Demands on Job Performance and Intention to Quit of Female Employees in Selected Financial Institutions in Akure, Nigeria.
- Abou Hashish, E. A. (2017). Relationship between ethical work climate and nurses' perception of organizational support, commitment, job satisfaction and turnover intent. *Nursing ethics*, 24(2), 151-166.
- Abuseif, S. F., & Abdullah, N. A. C. (2015). Perception of injustice, job insecurity and workplace bullying: The moderating role of self-control. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 5(12), 2222-6990.
- Agarwal, U. and Gupta, V. (2018), "Relationships between job characteristics, work engagement, conscientiousness and managers' turnover intentions: A

- moderated-mediation analysis", *Personnel Review*, Vol. 47 No. 2, pp. 353-377. <https://doi.org/10.1108/PR-09-2016-0229>
- 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.
- Ahmed, I. (2018). Organizational politics and turnover intention: A study from private colleges of Pakistan. *European Journal of Economic and Business* (ISSN-2456-3900), 3(2).
- Ahmed, W., Kiyani, A., & Hashmi, S. (2013). The Study of organizational cynicism, organizational injustice and breach of psychological contract as the determinants of deviant work behavior. *Actual Problems of Economics*, 140 (2), 145-154.
- Akgunduz, Y., & Bardakoglu, O. (2017). The impacts of perceived organizational prestige and organization identification on turnover intention: The mediating effect of psychological empowerment. *Current Issues in Tourism*, 20(14), 1510-1526.
- Akgunduz, Y., & Sanli, S. C. (2017). The effect of employee advocacy and perceived organizational support on job embeddedness and turnover intention in hotels. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 31, 118-125.
- Al Zamel, L. G., Lim Abdullah, K., Chan, C. M., & Piaw, C. Y. (2020). Factors influencing nurses' intention to leave and intention to stay: An integrative review. *Home Health Care Management & Practice*, 32(4), 218-228.
- Al-Abedi, A. R. (2021). How the Organizational Envy Effects on Organization's Brilliance? The Moderating Role of Contextual Leadership Intelligence. *Turkish Journal of Computer and Mathematics Education (TURCOMAT)*, 12(4), 665-673.
- Al-Abedi, A. R. (2021). How the Organizational Envy Effects on Organization's Brilliance? The Moderating Role of Contextual Leadership Intelligence. *Turkish Journal of Computer and Mathematics Education (TURCOMAT)*, 12(4), 665-673.
- Al-Amin Khan." Employees Turnover: Perceived Impact on Organizational Performance in the Private Banking Sector". *IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM)*, Vol. 21, No. 12, 2019, pp. 35-42.
- Ali, J. A. M., & Mohamad, I. R. (2018). The Factors Affecting Turnover Intention, with the Moderating Role of Intrinsic Intention in Jordanian Five-Star Hotels.
- Alias, N. E., Rohmanan, N. H., Ismail, S., Koe, W. L., & Othman, R. (2018). Factors influencing turnover intention in a Malaysian manufacturing company. *KnE Social Sciences*, 771-787.
- Aljawazneh, B., & Ziad, S. (2017). Workplace bullying as a predictor of intention to leave among workers at the industrial organizations in Jordan. *International Research in Economics and Management Sciences*, 6(1), 15-39.

- Allen, M. (2017). The sage encyclopedia of communication research methods(Vols. 1-4). Thousand Oaks, CA: SAGE Publications, Inc doi: 10.4135/9781483381411
- Altahtoo, U. A. (2018). The Effect of Job Satisfaction and Workload on IT Project Employee Turnover Intention in the Madinah Government of Saudi Arabia. *International Journal of Business and Social Science*, 9(8).
- An, S., Ji, L., Marks, M., Zhang, Z. 2017. Two Sides of Emotion: Exploring Positivity and Negativity in Six Basic Emotions across Cultures. *Frontiers in Psychology*. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2017.00610>
- Ana Z. Daniels & Kristy Holtfreter (2019) Moving Beyond Anger and Depression: The Effects of Anxiety and Envy on Maladaptive Coping, *Deviant Behavior*, 40:3, 334-352, DOI: 10.1080/01639625.2017.1422457
- Anafarta, N. (2015). Job satisfaction as a mediator between emotional labor and the intention to quit. *International Journal of Business and Social Science*, 6(2), 72-81.
- Andreychik, M. R. (2019). Feeling your joy helps me to bear feeling your pain: Examining associations between empathy for others' positive versus negative emotions and burnout. *Personality and Individual Differences*, 137, 147-156.
- Anjum, A., & Muazzam, A. (2018a). The Gendered Nature of Workplace Bullying in the Context of Higher Education. *Pakistan Journal of Psychological Research*, 33(2).
- Anjum, A., & Muazzam, A. (2018b). Workplace Bullying and Turnover Intention among University Teachers. *Journal of Arts & Apart from monetary cost, non-monetary cost such as deteriorated reputations, loss of customer's loyalty, reduced branding trust, etc. may bring long term impact. In the initial phases, private sector banks heavily relied on nationalised banks to pick mid- and senior-level bankers.*
- Apuke, Oberiri. (2017). Quantitative Research Methods : A Synopsis Approach. *Arabian Journal of Business and Management Review (kuwait Chapter)*.. 6. 40-47. 10.12816/0040336.
- Ariarta, P. A. Y. B., & Satrya, I. G. B. H. The Role of Job Satisfaction in Mediating Effect of Emotional Intelligence on Turnover Intention.
- Arshadi, N., Mahmoodikia, M., Beshlideh, K., & Neisi, A. (2019). Designing and testing a model of some antecedents of turnover intention.
- Aslam, H. S. I. (2016). The Influence of Perception of Organizational Politics on Job Involvement and Turnover Intentions of Employees as Moderating Effects of Person Environment Fit: A Study on Health Department of Pakistan.
- Austin, S., Fernet, C., Trépanier, S. G., & Lavoie-Tremblay, M. (2020). Fatigue in new registered nurses: A 12-month cross-lagged analysis of its association with work motivation, engagement, sickness absence, and turnover intention. *Journal of Nursing Management*.
- Austin, S., Fernet, C., Trépanier, S. G., & Lavoie-Tremblay, M. (2020). Fatigue in new registered nurses: A 12-month cross-lagged analysis of its association

- with work motivation, engagement, sickness absence, and turnover intention. *Journal of Nursing Management*.
- Azeem, M. U., Haq, I., Farooq, O., & Munir, K. (2017). Unlocking emotional mechanism of injustice-outcome relationship; mediating role of episodic envy. In *Academy of Management Proceedings* (Vol. 2017, No. 1, p. 15798). Briarcliff Manor, NY 10510: Academy of Management.
- Azizi, N., Atkinson, B. A., Baughman, H. M., Giammarco, E. A. 2015. Relationship between Self Efficacy, Planning for the Future, and Life Satisfaction. *Personality and Individual Differences*, 82, 58-60
- Bankovsky, M. (2018). Excusing Economic Envy: On Injustice and Impotence. *Journal of Applied Philosophy*, 35(2), 257-279
- Barclay, L. J., Skarlicki, D. P., & Pugh, S. D. (2005). Exploring the role of emotions in injustice perceptions and retaliation. *Journal of Applied Psychology*, 90, 629-643
- Barzoki, A. S., & Rezaei, A. (2017). Relationship between perceived organisational support, organisational citizenship behaviour, organisational trust and turnover intentions: an empirical case study. *International Journal of Productivity and Quality Management*, 21(3), 273-299.
- Battle, L. (2021). *Assessing Predictors and Outcomes of Workplace Envy* (Doctoral dissertation, Xavier University).
- Behler, A. M. C., Wall, C. S. J., Bos, A., & Green, J. D. (2020). To Help or To Harm? Assessing the Impact of Envy on Prosocial and Antisocial Behaviors. *Personality and Social Psychology Bulletin*. <https://doi.org/10.1177/0146167219897660>
- Belkin, L. Y., Becker, W. J., & Conroy, S. A. (2020). The invisible leash: The impact of organizational expectations for email monitoring after-hours on employee resources, well-being, and turnover intentions. *Group & Organization Management*, 45(5), 709-740.
- Benarous, X., Hassler, C., Falissard, B. et al. Do girls with depressive symptoms exhibit more physical aggression than boys? A cross sectional study in a national adolescent sample. *Child Adolesc Psychiatry Ment Health* 9, 41 (2015). <https://doi.org/10.1186/s13034-015-0064-5>
- Bénédicte Vidaillet. Envy, Schadenfreude and evaluation : understanding the strange growing of individual performance appraisal. Richard H. Smith, Ugo Merlone, Michelle K. Duffy. *Envy at work and in organizations*, Oxford University Press, pp.191-209, 2016. [ffhal-01366994f](https://doi.org/10.1017/9781107313669.011)
- Berghaus, B. (2020). Prestige Preference and Person–Organisation Fit. In *Conspicuous Employment* (pp. 141-166). Springer, Cham.
- Berndt, T.J., 1981. Effects of friendship on prosocial intentions and behavior. *Child Development*, pp.636-643.
- Bindu, G. H., & Srikanth, V. (2019). Impact of Organizational Climate on Employee Turnover Intentions–An Empirical Study. *IPE Journal of*, 1.
- Birecikli, B., Alpan, L., Ertürk, A., & Aksoy, S. (2016). Employees' need for independence, organizational commitment, and turnover intentions: The moderating role of justice perceptions about performance appraisals. *International Journal of Organizational Leadership*, 5, 270-284.

- Boakye, K. G., Apenteng, B. A., Hanna, M. D., Kimsey, L., Mase, W. A., Opoku, S. T., ... & Peden, A. (2019). The impact of interpersonal support, supervisory support, and employee engagement on employee turnover intentions: Differences between financially distressed and highly financially distressed hospitals. *Health Care Management Review*.
- Boamah, S. A., & Laschinger, H. (2016). The influence of areas of worklife fit and work-life interference on burnout and turnover intentions among new graduate nurses. *Journal of Nursing Management*, 24(2), E164-E174.
- Bogiarto. W. (2019), Stop Intimidasi Pegawai BUMN Pilih Capres Tertentu; <http://www.rmoljakarta.com/read/2019/04/09/56412/Stop-Intimidasi-Pegawai-BUMN-Pilih-Capres-Tertentu-> diakses tanggal 22 Januari 2020
- Boreum Ju, Jessica Li (2019). Exploring the impact of training, job tenure, and education-job and skills-job matches on employee turnover intention. *European Journal of Training and Development*. ISSN: 2046-9012
- Boudrias, V., Trépanier, S. G., Foucreault, A., Peterson, C., & Fernet, C. (2019). Investigating the role of psychological need satisfaction as a moderator in the relationship between job demands and turnover intention among nurses. *Employee Relations: The International Journal*.
- Boujbel, L., d'Astous, A., 2015. Exploring the feeling and thoughts that accompany the experience of consumption desires. *Psychol. Mark.* 32 (2), 219–231. <https://doi.org/10.1002/mar.20774>.
- Bozkurt, Ö. Ç., Gurel, E. B. B., & Kiran, F. (2017). Relationships Between The Flexible Working, Intention To Leave And Subjective Well-Being.
- Bravo, G. A., Won, D., & Chiu, W. (2019). Psychological contract, job satisfaction, commitment, and turnover intention: Exploring the moderating role of psychological contract breach in National Collegiate Athletic Association coaches. *International Journal of Sports Science & Coaching*, 14(3), 273-284.
- Bredereck, R., Kaczmarczyk, A., & Niedermeier, R. (2018, July). Envy-free allocations respecting social networks. In *Proceedings of the 17th International Conference on Autonomous Agents and Multiagent Systems* (pp. 283-291). International Foundation for Autonomous Agents and Multiagent Systems.
- Buengeler, C., Homan, A. C., and Voelpel, S. C. (2016) The challenge of being a young manager: The effects of contingent reward and participative leadership on team-level turnover depend on leader age. *J. Organiz. Behav.*, 37: 1224– 1245. doi: 10.1002/job.2101.
- Buttner, E. H., & Lowe, K. B. (2017). Addressing internal stakeholders' concerns: The interactive effect of perceived pay equity and diversity climate on turnover intentions. *Journal of Business Ethics*, 143(3), 621-633
- Cao, X., Khan, A. N., Ali, A., & Khan, N. A. (2020). Consequences of cyberbullying and social overload while using SNSs: A study of users' discontinuous usage behavior in SNSs. *Information Systems Frontiers*, 22(6), 1343-1356.
- Çelik, M. (2018). The effect of psychological capital level of employees on workplace stress and employee turnover intention. *innovar*, 28(68), 67-75.

- Chanjaroen. C, (2017) Pandit Says 30% of Bank Jobs May Disappear in Next Five Years; <https://www.bloomberg.com/news/articles/2017-09-13/ex-citi-ceo-pandit-says-30-of-bank-jobs-at-risk-from-technology> Diakses tanggal 22 Januari 2020
- [Chanyaporn Chanjaroen](#), 2019 Pandit Says 30% of Bank Jobs May Disappear in Next Five Years <https://www.bloomberg.com/authors/AG3AqryHhgY/chanyaporn-chanjaroen> diakses pada 20 Januari 2020
- Chen SY, Wu WC, Chang CS, Lin CT, Kung JY, Weng HC, Lee SI. Organizational justice, trust, and identification and their effects on organizational commitment in hospital nursing staff. *BMC Health Services Research*. 2015;15(1):1.
- Chen, H., Ayoun, B., & Eyoun, K. (2018). Work-Family conflict and turnover intentions: A study comparing China and US hotel employees. *Journal of Human Resources in Hospitality & Tourism*, 17(2), 247-269.
- Chiat , L. C., & Panatik, S. A. (2019). Perceptions of Employee Turnover Intention by Herzberg's Motivation-Hygiene Theory: A Systematic Literature Review . *Journal of Research in Psychology*, 1(2), 10-15. <https://doi.org/10.31580/jrp.v1i2.949>
- Chin, W., Guo, Y. L. L., Hung, Y. J., Hsieh, Y. T., Wang, L. J., & Shiao, J. S. C. (2019). Workplace justice and intention to leave the nursing profession. *Nursing ethics*, 26(1), 307-319.
- Chipidza, W., & Tripp, J. (2020, January). The Effect of Turnover Intention on Tie Formation in Online Organization Networks. In *Proceedings of the 53rd Hawaii International Conference on System Sciences*.
- Cho Ga-eun, Hyun Sung-hyup, & Ji-yeon Jung. (2017). The antecedents of cabin crews' work-related envy in the airline industry. *Hospitality Management Study*, 26 (6), 19-36.
- Chowdhury Abdullah Al Mamun and Md. Nazmul Hasan (2017). Factors affecting employee turnover and sound retention strategies in business organization: a conceptual view. *Problems and Perspectives in Management*, 15(1), 63-71. doi:10.21511/ppm.15(1).2017.06
- Christy, M. Y. P., & Priartini, P. S. (2019). Role of work stress and organizational commitments in educating workload effect on intention to quit. *International research journal of management, IT and social sciences*, 6(4), 8-16.
- Chung, S. B., Jun, J. R., & Lim, H. Y. (2020). The Relationship between Psychological Exhaustion and Turnover Intention of PAS Assistants for Disabled People: Focusing on Mediating Effects of Social Support of Dedicated Workforce. *The Journal of the Korea Contents Association*, 20(3), 309-323.
- Coetzee, M., & Oosthuizen, R. M. (2017). Work-role psychosocial flourishing: Its mediation role on workplace bullying and employee turnover intention. *Journal of Psychology in Africa*, 27(3), 211-215.
- Coffman C, Gonzalez-Molina G. Follow this path. New York; Warner Books; 2002. 7. Ambrose ML. Contemporary justice research; A new look at

- familiar questions. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*. 2002;89:803- 812.
- Colquitt, J.A. , Long, D.M. , Rodell, J.B. and Halvorsen-Ganepola, M. (2015), “Adding the ‘In’ to justice: a qualitative and quantitative investigation of the differential effects of justice rule adherence and violation”, *Journal of Applied Psychology* , Vol. 100 No. 2, pp. 278-297.
- Cooper, D. R., & Schindler, P. S. (2014). *Business Research Methods*.© The McGraw– Hill Companies.
- Coricelli, G., & Rustichini, A. (2010). Counterfactual thinking and emotions: regret and envy learning. *Philosophical Transactions of the Royal society B: Biological sciences*, 365(1538), 241-247.
- Cote, S., & Morgan, L. M. (2002). A longitudinal analysis of the association between emotion regulation, job satisfaction, and intentions to quit. *Journal of Organizational Behavior*, 23, 947-962.
- Coyle-Shapiro, J. A., & Shore, L. M. (2007). The employee–organization relationship: Where do we go from here?. *Human resource management review*, 17(2), 166-179.
- Creswell, J. W., & Poth, C. N. (2016). *Qualitative inquiry and research design: Choosing among five approaches*. Sage publications.
- Crino, M. (1994). Employee sabotage: a random or preventable phenomenon? *Journal of Managerial*, 6, 311-330.
- Crusius, J., Gonzalez, M. F., Lange, J., & Cohen-Charash, Y. (2020). Envy: An adversarial review and comparison of two competing views. *Emotion Review*, 12 (1), 3-21.
- Da Silva, C. (2017). Research Design - The New Perspective of Research Methodology. *British Journal of Education, Society & Behavioural Science*, 19 (2), 1-12. ISSN: 2278-0998, DOI : 10.9734/BJESBS/2017/30274
- Dajani MAZ, Mohamad MS. Perceived organizational injustice and counterproductive behaviour. The mediating role work alienation evidence from the Egyptian public sector. *International Journal of Business and Management*. 2017;12(5):192-198.
- Dajani MAZ, Mohamad MS. Perceived organizational injustice and counterproductive behaviour. The mediating role work alienation evidence from the Egyptian public sector. *International Journal of Business and Management*. 2017;12(5):192-198.
- Danaeefard, H., & Boustani, H. R. (2016). Injustice perceptions and employees misbehavior in the public organization: Exploration of mediating role of employee’s cynicism to organization. *International Journal of Human Capital in Urban Management*, 1(1), 9-18. <https://doi.org/10.7508/ijhcum.2016.01.002>
- Darwin, C. (1872/1998). *The Expression of the Emotions in Man and Animals*, 3rd Edn. New York, NY: Oxford University Press, doi: 10.1017/CBO9780511694110
- Das, P., Byadwal, V., & Singh, T. (2017). Employee Engagement, Cognitive Flexibility and Pay Satisfaction as Potential Determinants of Employees'

- Turnover Intentions: An Overview. *Indian Journal of Human Relations*, 51(1), 147-157.
- de Arruda Leitão, I. M. T., de Sousa, F. S. P., dos Santos Santiago, J. C., Bezerra, I. C., & de Moraes, J. B. (2017). Absenteeism, turnover, and indicators of quality control in nursing care: a transversal study. *Online Brazilian Journal of Nursing*, 16(2), 119-129.
- De Clercq, D., Haq, I. U., & Azeem, M. U. (2018). The roles of informational unfairness and political climate in the relationship between dispositional envy and job performance in Pakistani organizations. *Journal of Business Research*, 82, 117-126.
- Dineen, B. R., Duffy, M., Henle, C., & Lee, K. (2017). Green by comparison: Deviant and normative transmutations of job search envy in a temporal context. *Academy of Management Journal*, 60(1), 295–320.
- Dirk De Clercq, Inam Ul Haq, Muhammad Umer Azeem. 2018. The roles of informational unfairness and political climate in the relationship between dispositional envy and job performance in Pakistani organizations, *Journal of Business Research*, Volume 82, 2018, Pages 117-126, ISSN 0148-2963, <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2017.09.006>.
- Dirk De Clercq,*, Inam Ul Haq, Muhammad Umer Azeem, 2018. The roles of informational unfairness and political climate in the relationship between dispositional envy and job performance in Pakistani organizations. *Journal of Business Research*. 117-126. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2017.09.006>
- Dishop, C. R., Green, A. E., Torres, E., & Aarons, G. A. (2019). Predicting turnover: the moderating effect of functional climates on emotional exhaustion and work attitudes. *Community mental health journal*, 55(5), 733-741.
- Disque, N. (2020). *Influence of Perceived Supervisor Support and Narcissistic Leadership on Employee Turnover Intention* (Doctoral dissertation, Walden University).
- Duke OO, Etim EE. Improving Nigeria's national security through National Youth Service Corps. *Journal for Studies in Management and Planning*. 2018;4(10):55- 72.
- Durrah, O., & Chaudhary, M. (2020). Negative behaviors among employees: the impact on the intention to leave work. *World Journal of Entrepreneurship, Management and Sustainable Development*.
- Eberly, M. B., Bluhm, D. J., Guarana, C., Avolio, B. J., & Hannah, S. T. (2017). Staying after the storm: How transformational leadership relates to follower turnover intentions in extreme contexts. *Journal of Vocational Behavior*, 102, 72-85.
- Egan, T. M., Yang, B., & Bartlett, K. R. (2004). The effects of organizational learning culture and job satisfaction on motivation to transfer learning and turnover intention. *Human Resource Development Quarterly*, 15(3), 279-301.

- Eib C. (2015). Processes of organizational justice: Insights into the perception and enactment of justice. (Doctoral dissertation). Stockholm; Department of Psychology, Stockholm University; 2015. 16. Konovsky MA. Understanding Procedural Justice and Its Impact on Business Organizations. *Journal of Management*. 2000;26:489-511.
- Eib C. Processes of organizational justice: Insights into the perception and enactment of justice. (Doctoral dissertation). Stockholm; Department of Psychology, Stockholm University; 2015.
- Eissa, G., & Wyland, R. (2016). Keeping up with the Joneses: The role of envy, relationship conflict, and job performance in social undermining. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 23 (1), 55-65.
- Eslami, A., & Arshadi, N. (2016). "Effect of Organizational Competitive Climate on Organizational Prosocial Behavior: Workplace Envy as a Mediator". *Age*, 24(30), 49.
- Essays, UK. (November 2018). Assessing productive behavior and counterproductive behavior. Retrieved from <https://www.ukessays.com/essays/business/assessing-productive-behavior-and-counterproductive-behavior-business-essay.php?vref=1>
- Estreder, Y., Rigotti, T., Tomás, I., & Ramos, J. (2020). Psychological contract and organizational justice: the role of normative contract. *Employee Relations: The International Journal*.
- Exline, J., & Lobel, M. (1999). The Perils of Outperformance: Sensitivity about being the Target of a Threatening Upward Comparison. *Psychological Bulletin*, 125(3), 307-337. doi: 10.1037/0033-2909.125.3.307
- Ezeh, L. N., Ogbeide, D. E., Ike, P. R., & Etodike, C. E. (2018). Distributive Injustice: A Predictive Study of Corruption and Office Abuse among Police Officers in Anambra State Police Command, Nigeria. *European Journal of Social Sciences Studies*.
- Fadliyanti, D. (2017). Pengaruh Workplace Bullying Pada Niat Untuk Berpindah Dengan Strain Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada Karyawan PT. Bank Riau Kepri Cabang Tanjungpinang) (Doctoral dissertation, Universitas Terbuka).
- Falcon, R. G. (2015). Is envy categorical or dimensional? An empirical investigation using taxometric analysis. *Emotion*, 15(6), 694–698. <https://doi.org/10.1037/emo0000102>
- Fallatah, F., Laschinger, H. K., & Read, E. A. (2017). The effects of authentic leadership, organizational identification, and occupational coping self-efficacy on new graduate nurses' job turnover intentions in Canada. *Nursing outlook*, 65(2), 172-183.
- Fauzi, A. (2005). Hubungan Antara Envy Dengan Kesehatan Psikologis Pada Karyawan Bank X Cabang Surabaya (Doctoral Dissertation, Universitas Airlangga).
- Fazio, J., Gong, B., Sims, R., & Yurova, Y. (2017). The role of affective commitment in the relationship between social support and turnover intention. *Management Decision*.

- Fernandes, G. M. (2016). Organizational climate and child welfare workers' degree of intent to leave the job: Evidence from New York. *Children and Youth Services Review*, 60, 80-87.
- Fernet, C., Trépanier, S. G., Demers, M., & Austin, S. (2017). Motivational pathways of occupational and organizational turnover intention among newly registered nurses in Canada. *Nursing outlook*, 65(4), 444-454.
- Fisher, M., Madsen, E., Shields, K., Williams, A., Liang, K., Fechter, A., ... & Fisher, M. (2017). *WaSH M&E Operational Definitions for WaSH Monitoring and Evaluation* March 2017.
- Fitzgerald, S. M., Mahony, D. F., Crawford, F. L., & Nyangau, J. Z. (2018). Differences Between Fairness and Likelihood of Use of Distinctive Justice Principles and the Relationship with Organizational Commitment, Job Satisfaction, and Turnover Intentions. *AMERICAN ASSOCIATION OF UNIVERSITY ADMINISTRATORS*, 33(2), 81-96.
- Floyd, T. M., Hoogland, C. E., & Smith, R. H. (2016). *The Role of Leaders in Managing Envy and its Consequences for Competition in Organizations', Leadership Lessons from Compelling Contexts (Monographs in Leadership and Management, Volume 8)*.
- Frye, H. P. (2016). The relation of envy to distributive justice. *Social Theory and Practice*, 42(3), 501-524.
- Fuchsman, Dillon and Zamarro, Gema, Local Labor Market Conditions, Principals' Leadership, Conscientiousness, and Beginning Teacher Turnover: A Study During the Great Recession (January 25, 2019). EDRE Working Paper No. 2019-01. Available at SSRN: <https://ssrn.com/abstract=3322023> or
- Gandy, R., Harrison, P., & Gold, J. (2018). Talent management in Higher Education: Is turnover relevant?. *European Journal of Training and Development*.
- Garland. H. 1973. The effects of piece-rate underpayment and overpayment on job performance: A test of equity theory with a new induction procedure. *Journal of Applied Social Psychology*
- Gatling, A., Kang, H. J. A., & Kim, J. S. (2016). The effects of authentic leadership and organizational commitment on turnover intention. *Leadership & Organization Development Journal*.
- Geir Thompson, Lars Glasø & Øyvind Martinsen (2016) Antecedents and Consequences of Envy, *The Journal of Social Psychology*, 156:2, 139-153, DOI: 10.1080/00224545.2015.1047439
- Geir Thompson, Lars Glasø & Øyvind Martinsen (2016) Antecedents and Consequences of Envy, *The Journal of Social Psychology*, 156:2, 139-153, DOI: 10.1080/00224545.2015.1047439
- George, J., & Wallio, S. (2017). Organizational justice and millennial turnover in public accounting. *Employee relations*.
- Ghadi, M. Y. (2018). Empirical examination of theoretical model of workplace envy: evidences from Jordan. *Management Research Review*.
- Gholipour Soleimani, A., & Einolahzadeh, H. (2017). The mediating effect of leader-member exchange in relationship with emotional intelligence, job

- satisfaction, and turnover intention. *Cogent Business & Management*, 4(1), 1419795.
- González-Navarro, P., Zurriaga-Llorens, R., Tosin Olateju, A., & Llinares-Insa, L. I. (2018). Envy and counterproductive work behavior: The moderation role of leadership in public and private organizations. *International journal of environmental research and public health*, 15(7), 1455.
- Guan, B., & Jepsen, D. M. (2020). Burnout from emotion regulation at work: The moderating role of gratitude. *Personality and Individual Differences*, 156, 109703
- Guay, R. P., Daejeong, C., Oh, M., Mitchell, S., Mount, M., & Shin, K. H. (2015). Why People Harm the Organization and Its Members : Relationship among Personality, Organizational Commitment, and Workplace Deviance. *Human Performance*, 29(1), 1e15
- Guerrero, S., & Challiol-Jeanblanc, H. (2017). Ex ante i-deals, perceived external prestige and turnover intentions. *Personnel Review*.
- Günalan, M., & Ceylan, A. (2014). The Mediator Role Of Organizational Image On The Relationship Between Jealousy And Turnover Intention: A Study On Health Workers. *Balikesir University Journal of Social Sciences Institute*, 17(31).
- Habibie N. (2019) Ekonom: Direksi BUMN Jadi Komisaris Timbulkan Kecemburuan Akibat Gaji Berlimpah; <https://www.merdeka.com/uang/ekonom-direksi-bumn-jadi-komisaris-timbulkan-kecemburuan-akibat-gaji-berlimpah.html>. Diakses tanggal 22 Januari 2020
- Hale Jr, D., Ployhart, R. E., & Shepherd, W. (2016). A two-phase longitudinal model of a turnover event: Disruption, recovery rates, and moderators of collective performance. *Academy of Management Journal*, 59(3), 906-929.
- Haq, Misbah & Badar, Kamal & Abbas, Syed. (2018). The Impact of Negative Ties on Turnover Intention. *Sarhad Journal of Management Sciences*. 3. 10.31529/sjms.2017.3.2.8.
- Haque, A., Fernando, M., & Caputi, P. (2019). The relationship between responsible leadership and organisational commitment and the mediating effect of employee turnover intentions: An empirical study with Australian employees. *Journal of Business Ethics*, 156(3), 759-774.
- Haque, A., Fernando, M., & Caputi, P. (2019). The relationship between responsible leadership and organisational commitment and the mediating effect of employee turnover intentions: An empirical study with Australian employees. *Journal of Business Ethics*, 156(3), 759-774.
- Harold, C.M. , Holtz, B.C. , Griepentrog, B.K. , Brewer, L.M. and Marsh, S.M. (2016), "Investigating the effects of applicant justice perceptions on job offer acceptance", *Personnel Psychology* , Vol. 69 No. 1, pp. 199-227.
- Heffernan, M., & Rochford, E. (2017). Psychological contract breach and turnover intention: the moderating effects of social status and local ties. *The Irish Journal of Management*, 36(2), 99-115.

- Herachwati, N., Sulistiawan, J., & Alfirdaus, Z. (2018). The effects of perceived organizational support and social comparison on work attitudes. *Problems and Perspectives in Management*, 16(1), 12.
- Hobfoll, S. E., Halbesleben, J., Neveu, J. P., Westman, M. (2018). Conservation of Resources in the Organizational Context: The Reality of Resources and Their Consequences. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*. 5:103–28
- Hoeve, Y. T., Brouwer, J., & Kunnen, S. (2019). Turnover prevention: The direct and indirect association between organizational job stressors, negative emotions and professional commitment in novice nurses. *Journal of Advanced Nursing*.
- Hongvichit, S. (2015), The research progress and prospect of employee turnover intention. *International Business Research*, 8(6), 218-223.
- Hoogland, C. E. (2016). Doing Envy Justice: Examining the Politics of Envy.
- Huang, C. C., Lin, S. H., & Zheng, K. W. (2019). The Relationship among Emotional Intelligence, Social Support, Job Involvement, and Turnover Intention—A Study of Nurses in Taiwan. *Journal of Economics and Business*, 2(3).
- Huang, K., Brooks, A. W., Buell, R. W., Hall, B. J., & Huang, L. (2018). Mitigating malicious envy: Why successful individuals should reveal their failures.
- Huang, W. R., & Su, C. H. (2016). The mediating role of job satisfaction in the relationship between job training satisfaction and turnover intentions. *Industrial and Commercial Training*.
- Huang, X., Li, Z., & Wan, Q. (2019). From organisational justice to turnover intention among community nurses: A mediating model. *Journal of clinical nursing*, 28(21-22), 3957-3965.
- Hussain, L., Shafi, I., Saeed, S., Abbas, A., Awan, I. A., Nadeem, S. A. & Rahman, B. (2017). “A Radial Base Neural Network Approach for Emotion Recognition In Human Speech”. *IJCSNS*, 17(8), 52.
- Idig-Camuroglu, M., & Minibas-Poussard, J. (2015). Mobbing at banks: Moderating effect of negative emotions on the relationship between mobbing and turnover intention.
- Iftikhar, M., Shahid, M. U., Shahab, M. H., Mobeen, M., & Qureshi, M. I. (2016). Exploring the relationship among organizational citizenship behavior, psychological empowerment and turnover intentions with the mediating role of affective commitment. *International Review of Management and Marketing*, 6(4S), 296-304.
- Iqbal, Q., Ahmad, N. H., & Akhtar, S. (2017). The mediating role of job embeddedness fit: perceived job characteristics and turnover intention in the services sector.
- Ismajli, N., Zekiri, J., Qosja, E., & Krasniqi, I. (2015). The Importance of Motivation Factors on Employee Performance in Kosovo Municipalities. *Journal of Political Science & Public Affairs*, 3(2), 1-6.
- J. Shin, M.-G. Seo, D.L. Shapiro, M.S. Taylor. Maintaining employees' commitment to organizational change: The role of leaders' informational

- justice and transformational leadership. *Journal of Applied Behavior Science*, 51 (2015), pp. 501-528
- Jaddoud, H. (2018). The Role of Reflection in Predicting Stress Coping, Turnover, Absenteeism, and Lateness: A Study of the Hospitality Industry.
- Jafri, M. H. (2020). Moderating Role of Self-efficacy on Benign Envy—Employee Engagement Relationship. *Business Perspectives and Research*. <https://doi.org/10.1177/2278533719887454>
- Jahanzeb, S., De Clercq, D., & Fatima, T. (2020). Organizational injustice and knowledge hiding: the roles of organizational dis-identification and benevolence. *Management Decision*.
- Jan Wynen, Wouter Van Dooren, Jan Mattijs & Carl Deschamps (2019) Linking turnover to organizational performance: the role of process conformance, *Public Management Review*, 21:5, 669-685, DOI: 10.1080/14719037.2018.1503704
- Jan, A., & Husain, S. (2015). Bullying in Elementary Schools: Its Causes and Effects on Students. *Journal of Education and Practice*, 6(19), 43-56.
- Jang, J., Lee, D. W., & Kwon, G. (2021). An analysis of the Influence of organizational justice on organizational commitment. *International Journal of Public Administration*, 44(2), 146-154.
- Jayasekara, W. A. S. S., & Weerasinghe, T. D. 2020. The Nexus between Employee Motivation and Turnover Intention: Moderating Role of Generation Gap.
- Jeoung, H. Y., & Kim, S. Y. (2016). Effects of nursing professionalism and job involvement on turnover intention among new graduate nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 22(5), 531-539.
- Jeung, D. Y. (2019). Effects of emotional labor, organizational climate, and job involvement on turnover intention in Korean dental hygienists. *Journal of Korean society of Dental Hygiene*, 19(5), 813-824.
- Jeung, D. Y. (2019). Effects of emotional labor, organizational climate, and job involvement on turnover intention in Korean dental hygienists. *Journal of Korean society of Dental Hygiene*, 19(5), 813-824.
- Jiang, H., Wang, Y., Chui, E., & Xu, Y. (2019). Professional identity and turnover intentions of social workers in Beijing, China: The roles of job satisfaction and agency type. *International Social Work*, 62(1), 146–160. doi:10.1177/0020872817712564
- Joe-Akunne, C., & Oguebe, T. (2019). Organizational cynicism and interactional injustice as correlates of workplace deviance among private company employees. *Journal of Industrial and Organizational Behavior in Africa*, 1(1), 163-178.
- Joe-Akunne, C., & Oguebe, T. (2019). Organizational cynicism and interactional injustice as correlates of workplace deviance among private company employees. *Journal of Industrial and Organizational Behavior in Africa*, 1(1), 163-178
- Johannes Marcelus Kraak, , OlivierHerrbachc, FrançoisDurrieu. 2017. Promises to employees matter, self-identity too: Effects of psychological contract breach

- and older worker identity on violation and turnover intentions. *Journal of Business Review*. Volume 70, January 2017, Pages 108-117
- John, C. "What Causes a High Turnover in Retail Banks?" *Small Business - Chron.com*, <http://smallbusiness.chron.com/causes-high-turnover-retail-banks-65024.html>. Accessed 18 February 2020.
- Jordan, C., Vitoratou, S., Siew, Y., & Chalder, T. (2019). Cognitive behavioural responses to envy: development of a new measure. *Behavioural and Cognitive Psychotherapy*.
- Jordan, C., Vitoratou, S., Siew, Y., & Chalder, T. (2020). Cognitive behavioural responses to envy: development of a new measure. *Behavioural and cognitive psychotherapy*, 48(4), 408-418.
- Jovita, G. W., & Mangundjaya, W. (2019). How to make you stay longer with me? The effect of organizational climate on turnover intention mediating by job satisfaction in information technology company. *PSIKODIMENSIA*, 18(1), 74-84.
- Jung, H. S., Jung, Y. S., & Yoon, H. H. (2021). COVID-19: The effects of job insecurity on the job engagement and turnover intent of deluxe hotel employees and the moderating role of generational characteristics. *International journal of hospitality management*, 92, 102703.
- Kang, X., Zhang, B., Bi, Y. et al. The effect of malicious envy on the framing effect: The mediating role of fear of failure. *Motiv Emot* 43, 648–661 (2019). <https://doi.org/10.1007/s11031-019-09767-9>
- Karatepe, O. M., & Avci, T. (2017). The effects of psychological capital and work engagement on nurses' lateness attitude and turnover intentions. *Journal of Management Development*.
- Karem, M. A., Jameel, A. S., & Ahmad, A. R. (2019). The impact of organizational justice dimensions on organizational commitment among bank employees. *International Journal of Psychosocial Rehabilitation*, 23(02), 502-513.
- Kashyap, V., & Rangnekar, S. (2016). Servant leadership, employer brand perception, trust in leaders and turnover intentions: a sequential mediation model. *Review of Managerial Science*, 10(3), 437-461.
- Kassu Jilcha Sileyew (2019). Research Design and Methodology [Online First], IntechOpen, DOI: 10.5772/intechopen.85731. Available from: <https://www.intechopen.com/online-first/research-design-and-methodology>
- Kee, D. M. H., & Chung, K. S. (2021). Perceived Organizational Injustice, Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Turnover Intention: A Study of MNCs in Malaysia. *International Journal of Business and Society*, 22(2), 1047-1065.
- Khalid, S. A., & AbdulRahman, N. (2019). Organizational Citizenship Behaviour (Ocb) And Turnover Intention Among Operation Employees. *Proceeding: Intercultural Collaboration Indonesia–Malaysia" Implementation of Tamansiswa Philosophy"*, 10-18.
- Khan, A., Khan, I., & Zakir, Z. (2017). Relationship between Employees Motivation and Turnover Intention: Empirical Study of Traffic Police of

- District Charsadda. *Sarhad Journal of Management Sciences*, 2(02), 113-127.
- Khattak, M. N., et al. (2018). The underlying mechanism between perceived organizational injustice and deviant workplace behaviors: Moderating role of personality traits, *Asia Pacific Management Review* (2018), <https://doi.org/10.1016/j.apmr.2018.05.001>
- Khattak, M. N., Zolin, R., & Muhammad, N. (2020). The combined effect of perceived organizational injustice and perceived politics on deviant behaviors. *International Journal of Conflict Management*.
- Kile, S. M. (1990). Helsefarleg leiarskap. Ein eksplorerande studie. Rapport til Norges Almenvitskaplige forskningsråd. Universitetet I Bergen: Institutt for samfunnspsykologi.
- Kim, B. S., Choi, P. H., Kim, I. S., & Hwang, I. Y. (2019). The Influence of the Locus of control of the Global Public Enterprises on the Job Involvement and Turnover Intention. *The International Journal of Advanced Culture Technology*, 7(2), 83-92.
- Kim, J. (2018). The contrary effects of intrinsic and extrinsic motivations on burnout and turnover intention in the public sector. *International journal of manpower*.
- Köllen, T., Koch, A., & Hack, A. (2020). Nationalism at Work: Introducing the “Nationality-Based Organizational Climate Inventory” and Assessing its Impact on the Turnover Intention of Foreign Employees. *Management International Review*, 1-26.
- Kuvaas, B., Buch, R., Gagne, M., Dysvik, A., & Forest, J. (2016). Do you get what you pay for? Sales incentives and implications for motivation and changes in turnover intention and work effort. *Motivation and Emotion*, 40(5), 667-680.
- Kyei-Poku, I. (2019). The influence of fair supervision on employees’ emotional exhaustion and turnover intentions. *Management Research Review*.
- Labrague, L. J., McEnroe-Petitte, D. M., Tsaras, K., Cruz, J. P., Colet, P. C., & Gloe, D. S. (2018). Organizational commitment and turnover intention among rural nurses in the Philippines: Implications for nursing management. *International Journal of Nursing Sciences*, 5(4), 403-408.
- Lacity, M., Rudramuniyaiah, P., & Iyer, V. (2008). Understanding turnover among Indian IS professionals. In *Offshore Outsourcing of IT Work* (pp. 209-244). Palgrave Macmillan, London.
- Lange, J., & Crusius, J. (2015). Dispositional envy revisited: Unraveling the motivational dynamics of benign and malicious envy. *Personality and social psychology bulletin*, 41 (2), 284-294.
- Lange, J., Crusius, J., & Hagemeyer, B. (2016). The evil queen's dilemma: Linking narcissistic admiration and rivalry to benign and malicious envy. *European Journal of Personality*, 30(2), 168-188.
- Lange, J., Crusius, J., (2015). The tango of two deadly sins: the social-functional relation of envy and pride. *J. Personal. Social Psychol.* 109 (3), 453–472. <https://doi.org/10.1037/pspi0000026>.
- Lange, J., Paulhus, D. L., & Crusius, J. (2018). Elucidating the Dark Side of Envy: Distinctive Links of Benign and Malicious Envy With Dark

- Personalities. *Personality & social psychology bulletin*, 44(4), 601–614. <https://doi.org/10.1177/0146167217746340>
- Laulié, L., & Morgeson, F. P. (2021). The end is just the beginning: Turnover events and their impact on those who remain. *Personnel Psychology*, 74(3), 387-409.
- Lee, Y. H., & Chelladurai, P. (2018). Emotional intelligence, emotional labor, coach burnout, job satisfaction, and turnover intention in sport leadership. *European Sport Management Quarterly*, 18(4), 393-412.
- Lee, Y. H., Lee, S., & Chung, J. Y. (2019). Research on How Emotional Expressions of Emotional Labor Workers and Perception of Customer Feedbacks Affect Turnover Intentions: Emphasis on Moderating Effects of Emotional Intelligence. *Frontiers in psychology*, 9, 2526. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.02526>
- Leonardi, P. M., & Treem, J. W. (2020). Behavioral visibility: A new paradigm for organization studies in the age of digitization, digitalization, and datafication. *Organization Studies*, 41(12), 1601-1625.
- Li, J. J., Bonn, M. A., & Ye, B. H. (2019). Hotel employee's artificial intelligence and robotics awareness and its impact on turnover intention: The moderating roles of perceived organizational support and competitive psychological climate. *Tourism Management*, 73, 172-181.
- Li, L., Zhu, B., Cai, X., Long, X., & Park, C. (2019). Internal service quality affects salespersons' performance and turnover intention: Mediating role of job involvement. *Social Behavior and Personality: an international journal*, 47(8), 1-11.
- Li, M., Xu, X., & Kwan, H. K. (2021). The antecedents and consequences of workplace envy: A meta-analytic review. *Asia Pacific Journal of Management*, 1-35.
- Li, M., Xu, X., & Kwan, H. K. (2021). The antecedents and consequences of workplace envy: A meta-analytic review. *Asia Pacific Journal of Management*, 1-35.
- Li, X., Yu, X., Zeng, S., & He, X. (2019). Degree or examination: What is the foundation of the social work workforce in China? *International Social Work*, 62(1), 447–460. doi:10.1177/0020872817731145
- Lim, A. J. P., Loo, J. T. K., & Lee, P. H. (2017). The impact of leadership on turnover intention: The mediating role of organizational commitment and job satisfaction. *Journal of Applied Structural Equation Modeling*, 1(1), 27-41.
- Lin, L., Bai, Y., Mo, C., Liu, D., & Li, X. (2019). Does pay raise decrease temporary agency workers' voluntary turnover over time in China? Understanding the moderating role of demographics. *The International Journal of Human Resource Management*, 1-29.
- Lin, R. (2018). Silver lining of envy on social media? The relationships between post content, envy type, and purchase intentions. *Internet Research*.
- Liu, B., Liu, J., & Hu, J. (2010). Person-organization fit, job satisfaction, and turnover intention: An empirical study in the Chinese public sector. *Social Behavior and Personality: an international journal*, 38(5), 615-625

- Liu, C., & Ma, J. (2018). Social media addiction and burnout: The mediating roles of envy and social media use anxiety. *Current Psychology*, 1-9.
- Liu, Y., Zhu, J. N., & Lam, L. W. (2020). Obligations and feeling envied: a study of workplace status and knowledge hiding. *Journal of Managerial Psychology*.
- Llewellyn, L. L. (2020). *A Case Study on Turnover: Authoritative Leadership's Effect on Employee Intention to Stay in Federal Contracting Organizations* (Doctoral dissertation, Northcentral University).
- Loganathan, S., & Kalidindi, S. N. (2016, May). Absenteeism and turnover of migrant construction workers in Indian projects—A survey-based study. In *Construction Research Congress 2016* (pp. 1793-1802).
- Lubis, R. K. 2015. HUBUNGAN ANTARA KERJASAMA KARYAWAN DENGAN UPAYA PENCAPAIAN TUJUAN PERUSAHAAN PADA PT. BANK SUMUT. *Jurnal Mantik Penusa*. Volume 17 No 1. ISSN 2088-3943
- M Yildiz, S. (2018). An empirical analysis of the leader–member exchange and employee turnover intentions mediated by mobbing: Evidence from sport organisations. *Economic research-Ekonomska istraživanja*, 31(1), 480-497.
- M. Almandeel, Seita, The Mediating Role of Transformational Leadership Style on Relationship Between Personality Type and Turnover Intention in Saudi Arabian Banking Context (November 18, 2016). *International Journal of Organizational Leadership* 6(2017) 109-136 . Available at SSRN: <https://ssrn.com/abstract=3333080>
- MacIntosh, E.W. & Doherty, A. (2010). The influence of organizational culture on job satisfaction and intention to leave. *Sport Management Review*, 13, 106-117.
- Maier, Christian; Laumer, Sven; Oehlhorn, Caroline; and Weitzel, Tim, "A Social Comparison Perspective to Study Negative Effects of Telework" (2018). *DIGIT 2018 Proceedings*. 12.
- Malik, M. S., Sattar, S., & Yaqub, R. M. S. (2018). Mediating role of psychological contract breach between workplace bullying, organizational commitment & employee turnover intentions. *Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences (PJCSS)*, 12(3), 935-952.
- Malik, S. Z., & Malhi, J. I. (2020). Envy at Workplace: Examining its Sequential Effect on Cyberbullying, Organizational Politics and Job Satisfaction in University Teachers in Pakistan. *International Journal of Innovation in Teaching and Learning (IJITL)*, 6(2), 128-145.
- Mao, Y., He, J., & Yang, D. (2020). The dark sides of engaging in creative processes: Coworker envy, workplace ostracism, and incivility. *Asia Pacific Journal of Management*, 1-21.
- Marescaux, E., De Winne, S., & Rofcanin, Y. (2021). Co-worker reactions to i-deals through the lens of social comparison: The role of fairness and emotions. *Human Relations*, 74(3), 329-353.
- Mathieu, C., & Babiak, P. (2016). Corporate psychopathy and abusive supervision: Their influence on employees' job satisfaction and turnover intentions. *Personality and Individual Differences*, 91, 102-106.

- McDonald, B., Becker, K., Meshi, D., Heekeren, H. R., & von Scheve, C. (2020). Individual differences in envy experienced through perspective-taking involves functional connectivity of the superior frontal gyrus. *Cognitive, Affective, & Behavioral Neuroscience*, 20(4), 783-797.
- Mehar, Muhammad. (2018). Impact of Workplace Deviance Behaviors on Turnover Intention of Employees in Pakistan. 2. 169-175.
- Mehu, M., & Scherer, K. R. (2015). Emotion categories and dimensions in the facial communication of affect: An integrated approach. *Emotion*, 15(6), 798.
- Mehu, M., & Scherer, K. R. (2015). Emotion categories and dimensions in the facial communication of affect: An integrated approach. *Emotion*, 15(6), 798.
- Melky, Y. (2015). Hubungan Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Intensi Pindah Kerja (Turnover Intention) Karyawan PT Rejeki Abadi Sakti Samarinda. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 3(1).
- Memon, M. A., Sallaeh, R., Baharom, M. N. R., Nordin, S. M., & Ting, H. (2017). The relationship between training satisfaction, organisational citizenship behaviour, and turnover intention. *Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance*.
- Memon, M. A., Salleh, R., & Baharom, M. N. R. (2017). The mediating role of work engagement between pay satisfaction and turnover intention. *International Journal of Economics, Management and Accounting*, 25(1), 43-69.
- Memon, M. A., Salleh, R., Nordin, S. M., Cheah, J. H., Ting, H., & Chuah, F. (2018). Person-organisation fit and turnover intention: the mediating role of work engagement. *Journal of Management Development*. Person-organisation fit and turnover intention: the mediating role of work engagement. *Journal of Management Development*.
- Mercurio, Z. (November 2017). Retrieved March 16, 2018, from Think Millennials are purpose driven? Meet generation Z, https://www.huffingtonpost.com/entry/thinkmillennials-are-purpose-driven-meetgeneration_us_5a1da9f3e4b04f26e4ba9499
- Merkhe, J. (2015). The impact of perception of organizational injustice on work alienation: analytical study at international schools in Amman. Master's Theses. Middle East University, Jordan.
- Michel, J. S., & Hargis, M. B. (2017). What motivates deviant behavior in the workplace? An examination of the mechanisms by which procedural injustice affects deviance. *Motivation and Emotion*, 41(1), 51-68.
- Mitchell, T. R., Holtom, B. C., Lee, T. W., Sablinski, C. J., & Erez, M. (2001). Why people stay: Using job embeddedness to predict voluntary turnover. *Academy of management journal*, 44(6), 1102-1121.
- Mihajlov, S. & Mihajlov, N., 2016. Comparing Public and Private Employees' Job Satisfaction and Turnover INTENTION. *MEST Journal*, 15 January, 4(1), pp. 75-86.
- Milic, A. (2019). Envy – an Unwanted, yet Unavoidable and Necessary Emotion. *Psihologijske teme*, 28 (2), 355-375. <https://doi.org/10.31820/pt.28.2.7>

- Milota Vetráková, Ivana Šimočková , Kristína Pompurová, 2019. Age and Educational Diversification of Hotel Employees and Its Impact on Turnover. Sustainability of Culture and Heritage. 11(19), 5434; <https://doi.org/10.3390/su11195434>
- Mohamed, A. A., Mohamad, M. S., & Awad, A. E. (2017). THE RELATIONSHIP BETWEEN PAY SATISFACTION AND TURNOVER INTENTION IN EGYPT. *Journal of Competitiveness Studies*, 25(1), 65-79. Retrieved from <https://search.proquest.com/docview/1892955976?accountid=62100>
- Mölders, S., Brosi, P., Spörrle, M., & Welp, I. M. (2019). The effect of top management trustworthiness on turnover intentions via negative emotions: the moderating role of gender. *Journal of Business Ethics*, 156(4), 957-969.
- Mölders, S., Brosi, P., Spörrle, M., & Welp, I. M. (2019). The effect of top management trustworthiness on turnover intentions via negative emotions: The moderating role of gender: JBE. *Journal of Business Ethics*, 156(4), 957-969. doi:<http://dx.doi.org/10.1007/s10551-017-3600-9>
- Mölders, Sophie & Brosi, Prisca & Spörrle, Matthias & Welp, Isabell. (2019). The Effect of Top Management Trustworthiness on Turnover Intentions via Negative Emotions: The Moderating Role of Gender. *Journal of Business Ethics*. 156. 1-13. 10.1007/s10551-017-3600-9.
- Monte, P.A. (2017), "Public versus private sector: Do workers" behave differently?", *Economia*, Elsevier, Vol.18 No.2, pp. 229-243.
- Moon, K. 2017. "Voluntary Turnover Rates and Organizational Performance in the US Federal Government: The Moderating Role of High-Commitment Human Resource Practices." *Public Management Review*, 19:10, 1480-1499, doi: 10.1080/14719037.2017.1287940.
- Mulki, J. P., & Wilkinson, J. W. (2017). Customer-directed extra-role performance and emotional understanding: Effects on customer conflict, felt stress, job performance and turnover intentions. *Australasian Marketing Journal (AMJ)*, 25(3), 206-214.
- Mulki, J. P., & Wilkinson, J. W. (2017). Customer-directed extra-role performance and emotional understanding: Effects on customer conflict, felt stress, job performance and turnover intentions. *Australasian Marketing Journal (AMJ)*, 25(3), 206-214.
- Mullins, L. B., Charbonneau, É., & Riccucci, N. M. (2020). The Effects of Family Responsibilities Discrimination on Public Employees' Satisfaction and Turnover Intentions: Can Flexible Work Arrangements Help?. *Review of Public Personnel Administration*, 0734371X19894035.
- Murti Ali Lingga, 2019 Ini 5 Alasan Banyak Karyawan Memilih Resign, <https://money.kompas.com/read/2019/06/11/173722526/ini-5-alasan-banyak-karyawan-memilih-resign?page=all> diakses pada 20 januari 2020
- Nadeem, Q., Saeed, I., & Gul, H. (2020). Effect of Destructive Leadership on Workplace Deviance and Interpersonal Deviance: Mediating Role of Emotional Exhaustion. *International Journal of Business and Economic Affairs*, 5(5), 256-271.

- Namubiru, S. (2019). *Decent work environment, employee engagement and turnover intentions among the employees of Kampala Capital City Authority* (Doctoral dissertation, Makerere University).
- Nandedkar, A. (2016). Investigating leader-member exchange and employee envy: An evidence from the information technology industry. *International Journal of Organization Theory and Behavior*, 19(4), 419-451.
- Navarro-Carrillo, G., Beltrán-Morillas, A. M., Valor-Segura, I., & Expósito, F. (2018). The pernicious effects of malicious versus benign envy: perceived injustice, emotional hostility and counterproductive behaviors in the workplace. *The Spanish Journal of Psychology*, 21.
- Neto, M., Ferreira, A. I., Martinez, L. F., & Ferreira, P. C. (2017). Workplace bullying and presenteeism: the path through emotional exhaustion and psychological wellbeing. *Annals of work exposures and health*, 61(5), 528-538.
- Ngo-Henha, P. (2017). 'A Review of Existing Turnover Intention Theories'. *World Academy of Science, Engineering and Technology, Open Science Index* 131, *International Journal of Economics and Management Engineering*, 11(11), 2760 - 2767.
- Niels van de Ven (2017) Envy and admiration: emotion and motivation following upward social comparison, *Cognition and Emotion*, 31:1, 193-200, DOI: 10.1080/02699931.2015.1087972
- Nur Habibie, 2019 Ekonom: Direksi BUMN Jadi Komisaris Timbulkan Kecemburuan Akibat Gaji Berlimpah, <https://www.merdeka.com/uang/ekonom-direksi-bumn-jadi-komisaris-timbulkan-kecemburuan-akibat-gaji-berlimpah.html> diakses pada 20 Januari 2020
- Nyarko-Sampson, E., Amponsah, M. O., & Asamani, L. (2019). Person-Environment Fit And Turnover Intentions Of Senior High School Teachers In Ghana. *International Journal of Education & Psychology in the Community*, 9.
- Olubiyi, O., 2015. Non-management Employee Turnover in Retail Business: A Qualitative Case Study (Doctoral Dissertation). Retrieved from ProQuest Dissertations and Theses (Order No 3738467).
- Olubiyi, Omotayo & Smiley, Garrett & Luckel, Henry & Melaragno, Ralph. (2019). A qualitative case study of employee turnover in retail business. *Heliyon*. 5. e01796. 10.1016/j.heliyon.2019.e01796.
- Oni-Eseleh, M. (2020). *Strategies for Decreasing Employee Turnover in Retail Organizations* (Doctoral dissertation, Walden University).
- Oruh, E. S., Mordi, C., Ajonbadi, A., Mojeed-Sanni, B., Nwagbara, U., & Rahman, M. (2020). Investigating the relationship between managerialist employment relations and employee turnover intention: the case of Nigeria. *Employee Relations: The International Journal*.
- Pagdonsolan, M. M. H., Balan, D. J. S., Mariscal, K. D., & Chiu, J. L. (2020). Impact of Continuous Performance Management on Job Autonomy, Motivation, and Turnover Intent of Employees in Multinational Companies

- within Metro Manila. *Review of Integrative Business and Economics Research*, 9(2), 63-89.
- Pang, Y., Dan, H., Jung, H., Bae, N., & Kim, O. (2020). Depressive symptoms, professional quality of life and turnover intention in Korean nurses. *International nursing review*, 67(3), 387-394.
- Park, J. H., Newman, A., Zhang, L., Wu, C., & Hooke, A. (2016). Mentoring functions and turnover intention: The mediating role of perceived organizational support. *The International Journal of Human Resource Management*, 27(11), 1173-1191.
- Pérez-Rodríguez, V., Topa, G., & Beléndez, M. (2019). Organizational justice and work stress: The mediating role of negative, but not positive, emotions. *Personality and Individual Differences*, 151, 109392.
- Pimentel, D., Pires, J. S., & Almeida, P. L. (2020). Perceptions of organizational justice and commitment of non-family employees in family and non-family firms. *International Journal of Organization Theory & Behavior*.
- Polit, D.F., & Beck, C.T. (2017). *Nursing Research: Generating & assessing evidence of nursing* (10th ed.). Philadelphia: Lippincott Williams & Wilkins. ISBN-13- 1496300231
- Prepare For The Great Covid Job Churn—Why 2021 Will Be A Year Of Massive Job Turnover (forbes.com)
- Presbitero, A., Roxas, B., & Chadee, D. (2015). Looking beyond HRM practices in enhancing employee retention in BPOs: focus on employee–organisation value fit. *The International Journal of Human Resource Management*, (May 2015), 1–18.
- Promchart, K., & Potipiroon, W. (2019, December). Examining the Influence of Transformational Leadership on Teachers' Turnover Intention and the Mediating Role of Perceived Safety and Job Satisfaction in the Three Southernmost Provinces: A Multilevel Mediation Model. In *The 6th International Postgraduate Student Colloquium, 2019 (IPSC 2019)* (p. 38).
- Puni, A. (2016). Leadership Styles, Employee Turnover Intentions and Counterproductive Work Behaviours. *International Journal of Innovative Reserch & Development*.
- Puranik, H., Koopman, J., Vough, H. C., & Gamache, D. L. (2019). They want what I've got (I think): The causes and consequences of attributing coworker behavior to envy. *Academy of Management Review*, 44(2), 424-449.
- Qi, L., Wei, X., Li, Y., Liu, B., & Xu, Z. (2020). The Influence of Mistreatment by Patients on Job Satisfaction and Turnover Intention among Chinese Nurses: A Three-Wave Survey. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(4), 1256.
- Rahayu. Y. A, (2019), Serikat Pekerja BTN dan BRI Dukung Sikap Suprajarto Tolak Jadi Dirut BTN, <https://www.merdeka.com/uang/serikat-pekerja-btn-dan-bri-dukung-sikap-suprajarto-tolak-jadi-dirut-btn.html> diakses pada 23 Januari 2020

- Rahmasari, L. (2016). Pengaruh kecerdasan intelektual, kecerdasan emosi dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan. *Majalah Ilmiah Informatika*, 3(1).
- Rai, A., & Agarwal, U. A. (2019). Linking interactional injustice to EVLN outcomes: Effects of psychological contract violation and conscientiousness (a moderated mediation model). *International Journal of Organizational Analysis*.
- Rani, N., & Samuel, A. (2016). A study on generational differences in work values and person-organization fit and its effect on turnover intention of Generation Y in India.
- Rasheed, M., Iqbal, S., & Mustafa, F. (2018). Work-family conflict and female employees' turnover intentions. *Gender in Management: An International Journal*.
- Ratnawati, A., Sudarti, K., Mulyana, M., & Mubarak, M. H. (2020). Job Embeddedness: a Strategy to Reduce Voluntary Turnover Intention. *JDM (Jurnal Dinamika Manajemen)*, 11(2), 271-282.
- Rato, K. W., & Rahmat, A. (2020). Pengaruh keadilan organisasi terhadap komitmen organisasi dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. *Aksara: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*, 6(3), 295-306.
- Redelinghuys, K., & Botha, E. (2016). Person-environment fit, job satisfaction and intentions to leave: The moderating effect of leader empowering behaviour. *Journal of Psychology in Africa*, 26(1), 11-21.
- Regoniel, Patrick (2015). Conceptual Framework: A Step by Step Guide on How to Make One In Simply Educate.Me.
- Reknes, I., Glambek, M., & Einarsen, S. V. (2020). Injustice perceptions, workplace bullying and intention to leave. *Employee Relations: The International Journal*.
- Rentzsch, Katrin & Schröder-Abé, Michela & Schuetz, Astrid. (2015). Envy Mediates the Relation between Low Academic Self-Esteem and Hostile Tendencies. *Journal of Research in Personality*. 58. 143–153. 10.1016/j.jrp.2015.08.001.
- Reynolds-Kueny, C., & Shoss, M. K. (2021). Sensemaking and negative emotion sharing: Perceived listener reactions as interpersonal cues driving workplace outcomes. *Journal of Business and Psychology*, 36(3), 461-478.
- Ridge, J. W., Hill, A. D., & Aime, F. (2017). Implications of multiple concurrent pay comparisons for top-team turnover. *Journal of Management*, 43(3), 671-690.
- Rizvi, S. T., Friedman, B. A., & Azam, R. I. (2017). Overall Injustice, Workplace Deviance and Turnover Intention Among Educators and Supporters. *The BRC Academy Journal of Business*, 7(1), 45-71.
- Robbins, S.P. and Judge, T.A., 2015. *Perilaku Organisasi (Organizational Behavior 16th edition)*. Jakarta: McGraw Hill dan Salemba Empat.
- Rothausen, T.J., Henderson, K.E., Arnold, J.K., Malshe, A. (2015), Should I stay or should I go? Identity and well-being in sense making about retention and turnover. *Journal of Management*, (Article in Press), DOI: 10.1177/0149206315569312.

- Rowe, A. D., & Fitness, J. (2018). Understanding the Role of Negative Emotions in Adult Learning and Achievement: A Social Functional Perspective. *Behavioral sciences* (Basel, Switzerland), 8(2), 27. <https://doi.org/10.3390/bs8020027>
- Roy, A., van der Weijden, T., & de Vries, N. (2017). Relationships of work characteristics to job satisfaction, turnover intention, and burnout among doctors in the district public-private mixed health system of Bangladesh. *BMC health services research*, 17(1), 421.
- Rubenstein AL, Eberly MB, Lee TW, Mitchell TR. Surveying the forest: A meta-analysis, moderator investigation, and future-oriented discussion of the antecedents of voluntary employee turnover. *Personnel Psychology*. 2017;00:1–43. <https://doi.org/10.1111/peps.12226>
- Rusi Sun & Weijie Wang (2016): Transformational leadership, employee turnover intention, and actual voluntary turnover in public organizations, *Public S.*
- Dudenhöffer, C. DormannCustomer-related social stressors: Meaning and consequences across service jobs. *Journal of Personnel Psychology*, 14 (2015), pp. 165-181. CrossRefView Record in Scopus
- S. Taggar, L.K.J. KuronThe toll of perceived injustice on job search self-efficacy and behaviour. *Career Development Journal*, 21 (2016), pp. 279-298
- Saba, S., I Azam, R., Athar, R., Ali Tabish, S., & Bilal Khan, A. (2015). Effect of Procedural Injustice on Employee Turnover Intention: Mediating Effect of Perception of Organizational Politics. *Advanced Science Letters*, 21(5), 1176-1178.
- Safdar, S., & Liu, S. (2020). The influence of justice on commitment of Pakistani bankers: Job satisfaction as mediator. *International Journal of Public Administration*, 43(14), 1183-1193.
- Said, H., Ali, L., Ali, F., & Chen, X. (2021). COVID-19 and unpaid leave: Impacts of psychological contract breach on organizational distrust and turnover intention: Mediating role of emotional exhaustion. *Tourism management perspectives*, 39, 100854.
- Saif-Ud-Din, M. I., & Adeel, M. (2016). Investigating the relationship of organizational citizenship behavior with job satisfaction, organizational commitment and turnover intention: Evidence from the banking sector of Pakistan. *Global Journal of Management And Business Research*.
- Salaam, B., Mounts, N. S. 2016. International note: Maternal warmth, behavioral control, and psychological control: Relations to adjustment of Ghanaian early adolescents. *Journal of Adolescence*. Volume 49, June 2016, Pages 99-104
- Saleem, M., Liang, Z. J., & Perveen, N. (2018). The Role of Organizational Climate and Its Impact on Industrial Turnover.
- Samad, A., & Saufi, R. A. (2017). A comparative review of turnover models and recent trends in turnover literature. *J. Mgt. Mkt. Review*, 2(4), 27-35.
- Samad, A., Saufi, R. A. 2017. "A Comparative Review of Turnover Models and Recent Trends in Turnover Literature. *Journal of Management and Marketing Review*, Global Academy of Training and Research (GATR) Enterprise. 2 (4) 27 – 35 (2017)

- Samnani, A. K., & Singh, P. (2016). Workplace bullying: Considering the interaction between individual and work environment. *Journal of Business Ethics*, 139(3), 537-549.
- Samul, J. (2020). Emotional and spiritual intelligence of future leaders: challenges for education. *Education Sciences*, 10(7), 178.
- Santhanam, N., & Srinivas, S. (2019). Modeling the impact of employee engagement and happiness on burnout and turnover intention among blue-collar workers at a manufacturing company. *Benchmarking: An International Journal*.
- Santos, S. J. N., Caballero, R. T. (2019). Work Life Balance As Mediator Between Counterproductive Work Behavior And Turnover Intention Among Employees Working In A BPO Company In Metro Manila. *International Journal of Advanced Research and Publications*. Volume 3, Issue 9.
- Saoula, O., Johari, H., & Fareed, M. (2018). A conceptualization of the role of organisational learning culture and organisational citizenship behaviour in reducing turnover intention. *Journal of Business and Retail Management Research*, 12(4).
- Sarwar, A., Irshad, M., Zhong, J. Y., Sarwar, S., & Pasha, R. (2020). Effects of social undermining in families on deviant workplace behaviours in Pakistani nurses. *Journal of nursing management*, 28(4), 938-947.
- Sathyanarayan, D. K., & Lavanya, D. B. L. (2018). Effect of Organizational Commitment, Motivation, Attitude towards Work on Job Satisfaction, Job Performance and Turnover Intention—VUCA Perspective. *Journal of Management*, 5(4).
- Scales, A. N., & Brown, H. Q. (2020). The Effects of Organizational Commitment and Harmonious Passion on Voluntary Turnover Among Social Workers: A Mixed Methods Study. *Children and Youth Services Review*, 104782.
- Scherr, S., Toma, C. L., & Schuster, B. (2018). Depression as a predictor of Facebook surveillance and envy. *Journal of Media Psychology*.
- Scherer, K. R., Schorr, A., & Johnstone, T. (Eds.). (2001). *Appraisal processes in emotion: Theory, methods, research*. Oxford University Press.
- Schiffinger, M., & Braun, S. M. (2019). The impact of social and temporal job demands and resources on emotional exhaustion and turnover intention among flight attendants. *Journal of Human Resources in Hospitality & Tourism*, 1-24.
- Schilpzand, P., De Pater, I., & Erez, A. (2016). Workplace incivility: A review of the literature and agenda for future research. *Journal of Organizational Behavior*, 37(S1), S57-S88. doi: 10.1002/job.1976
- Shafique, I., N Kalyar, M., & Ahmad, B. (2018). The nexus of ethical leadership, job performance, and turnover intention: The mediating role of job satisfaction. *Interdisciplinary Description of Complex Systems: INDECS*, 16(1), 71-87.
- Shah, N. H., & Jumani, N. B. (2015). Relationship of Job Satisfaction and Turnover Intention of Private Secondary School Teachers. *Mediterranean Journal of Social Sciences*, 6(4), 313-323.

- Shaikh, A. (2016), "Conceptualizing fairness in franchisor-franchisee relationship: dimensions, definitions and preliminary construction of scale", *Journal of Retailing and Consumer Services*, Vol. 28 No. 1, pp. 28-35.
- Shareef, R. A., & Atan, T. (2019). The influence of ethical leadership on academic employees' organizational citizenship behavior and turnover intention. *Management Decision*.
- Sharma, G. G., & Stol, K. J. (2020). Exploring onboarding success, organizational fit, and turnover intention of software professionals. *Journal of Systems and Software*, 159, 110442.
- Shaukat, R. (2016). *Workplaces that Work: Examining the Relationships between Conflict, Subjective Well-being, Employee Performance and Turnover Intentions* (Doctoral dissertation, COMSATS Institute of Information Technology Islamabad-Pakistan).
- Shaukat, R., Yousaf, A., & Sanders, K. (2017). Examining the linkages between relationship conflict, performance and turnover intentions. *International Journal of Conflict Management*.
- Sheehan, C., Tham, T. L., Holland, P., & Cooper, B. (2019). Psychological contract fulfilment, engagement and nurse professional turnover intention. *International Journal of Manpower*.
- Shkoler, O., Rabenu, E., Tabak, F., & Lebron, M. J. (2019). Leader-and Team-Member exchanges and their relationships with organizational and interpersonal counterproductive work behaviors: moderation by envy and group size in Israel and USA. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 35(3), 145-156.
- Shu, C. Y., & Lazatkhan, J. (2017). "Effect of Leader-Member Exchange on Employee Envy and Work Behavior Moderated by SelfEsteem and Neuroticism". *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 33(1), 69-81.
- Shu, C. Y., & Lazatkhan, J. (2017). Effect of leader-member exchange on employee envy and work behavior moderated by self-esteem and neuroticism. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 33(1), 69-81.
- Shu, C. Y., & Lazatkhan, J. (2017). Effect of leader-member exchange on employee envy and work behavior moderated by self-esteem and neuroticism. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 33(1), 69-81.
- Sitinjak, C. (2016, February). Envious increasing student's academic performance. In *Proceeding from the ASEAN Conference: 2nd Psychology & Humanity, "Optimalizing Human Strenght for Productivity and Well Being* (pp. 716- 722).
- Smith, D. S. (2018). *Workplace Stress and Absenteeism, Turnover, and Employee Performance in the Ship-repair Industry: A Case Study* (Doctoral dissertation, Northcentral University).
- Smith, R. H., & Kim, S. H. (2007). Comprehending envy. *Psychological bulletin*, 133(1), 46.

- Sokhanvar, M., Hasanpoor, E., Hajhashemi, S., & Kakemam, E. (2016). The relationship between organizational justice and turnover intention: A survey on hospital nurses. *Journal of Patient Safety & Quality Improvement*, 4(2), 358-362.
- Srivastava, S., & Agrawal, S. (2020). Resistance to change and turnover intention: a moderated mediation model of burnout and perceived organizational support. *Journal of Organizational Change Management*..
- Staffelbach, B., 2008. Turnover intent. *Human Resource Management*, 18, pp.1-73
- Stafford, J. J. (2016). The effect of trait death anxiety on job involvement, organizational citizenship behavior, and turnover intentions in low mortality cue jobs (Doctoral dissertation).
- STERLING, C. M., VAN DE VEN, N. I. E. L. S., & SMITH, R. H. (2016). Studying Benign and Malicious Envy in the Workplace. *Envy at Work and in Organizations*.
- Stumpf, S. A., & Dawley, P. K. (1981). Predicting voluntary and involuntary turnover using absenteeism and performance indices. *Academy of Management Journal*, 24, 148–163. <http://doi.org/10.2307/255830>
- Su, X. (2017). Collective psychological ownership: An emerging construct for workplace well-being [Doctoral dissertation]. The University of Hong Kong. <http://hub.hku.hk/handle/10722/249813>
- Su, X. (2020). *Validation of the Chinese Version of the Turnover Intention Scale in Social Workers*. *Journal of Social Service Research*, 47(2), 207–218.
- Suarthana, J. H. P., & Riana, I. G. (2016). The effect of psychological contract breach and workload on intention to leave: mediating role of job stress. *Procedia-Social and behavioral sciences*, 219(31), 717-723.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet.
- Suifan, T. S., Diab, H., & Abdallah, A. B. (2017). Does organizational justice affect turnover-intention in a developing country? The mediating role of job satisfaction and organizational commitment. *Journal of Management Development*.
- Sullivan, Y., de Bourmont, M., & Dunaway, M. (2020). Appraisals of harms and injustice trigger an eerie feeling that decreases trust in artificial intelligence systems. *Annals of Operations Research*, 1-24.
- Sun, R., & Wang, W. (2016). Transformational leadership, employee turnover intention, and actual voluntary turnover in public organizations. *Public Management Review*, 0(0), 1–18.
- Susijawati, N., Setiawan, A., Putri, G. M., Maryam, S., Firasati, A., & Alwi, M. (2019, March). The Effect of Organizational Commitment and Organizational Support as Intervening Variables to Turnover Intention of Employees. In *International Symposium on Social Sciences, Education, and Humanities (ISSEH 2018)*. Atlantis Press.

- Sutanto, E. M., & Kurniawan, M. (2016). The impact of recruitment, employee retention and labor relations to employee performance on batik industry in Solo City, Indonesia. *International Journal of Business and Society*, 17(2).
- Suzabar, D. F., Soelton, M., Umar, M., & Triwulan, J. (2020, February). Recognizing How the Time Demands of Work Influences the Turnover Intention in Banking Industry. In 4th International Conference on Management, Economics and Business (ICMEB 2019) (pp. 40-45). Atlantis Press.
- Syed THR. Employees' responses to perceived organizational injustice. Examining the role of psychological capital. A research thesis submitted to the Department of Management & Social Sciences, Capital University of Science and Technology, Islamabad. 2017:1-178.
- Syed, F., Naseer, S., & Bouckennooghe, D. (2021). Unfairness in stressful job environments: the contingent effects of perceived organizational injustice on the relationships between job stress and employee behaviors. *The Journal of general psychology*, 148(2), 168-191.
- Szczygiel, D. D., & Mikolajczak, M. (2018). Emotional intelligence buffers the effects of negative emotions on job burnout in nursing. *Frontiers in Psychology*, 9, Article 2649. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.02649>
- Taggar, S., Kuron, L. K. J. 2016. The toll of perceived injustice on job search self-efficacy and behavior. *Career Development International*. ISSN 1362-0436
- Taherdoost, Hamed. (2016). Sampling Methods in Research Methodology; How to Choose a Sampling Technique for Research. *International Journal of Academic Research in Management*. 5. 18-27. 10.2139/ssrn.3205035.
- Tao, Y., Cai, Y., Rana, C., & Zhong, Y. (2020). The impact of the Extraversion-Introversion personality traits and emotions in a moral decision-making task. *Personality and individual differences*, 158, 109840.
- Tao, Y., Cai, Y., Rana, C., & Zhong, Y. (2020). The impact of the Extraversion-Introversion personality traits and emotions in a moral decision-making task. *Personality and individual differences*, 158, 109840.
- Teng, M., Zhu, H., Liu, C., & Xiong, H. (2021). Exploiting Network Fusion for Organizational Turnover Prediction. *ACM Transactions on Management Information Systems (TMIS)*, 12(2), 1-18.
- Thompson, G., Glasø, L., & Martinsen, Ø. (2016). Antecedents and consequences of envy. *The Journal of Social Psychology*, 156(2), 139-153. doi: 10.1080/00224545.2015.1047439
- Thwala, D.W., Ajagbe, A.M., Long, C. S., Bilau, A. A., & Enegbuma, W. I. (2012). Sudanese Small and Medium Sized Construction Firms: An Empirical Survey of Job Turnover. *Journal of Basic, Applied Social Research (JBASR)*, in press.
- Timmerman, T. A. (2006). Predicting turnover with broad and narrow personality traits. *International Journal of Selection and Assessment*, 14, 392–399. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2389.2006.00361.x>
- Tinwala, R., & Biswas, U. N. (2019). Perceived Sustainability Practices, Turnover Intentions, and Organizational Identification in Hotel Industries.

- Management: Journal of Sustainable Business and Management Solutions in Emerging Economies.
- Toh Pei Sung, Grace Chua Shee Yee, Arsiah Bahron, Iklima Husna Abdul Rahim. 2017. The Influence Of Training, Employee Engagement And Performance Appraisal On Turnover Intention Among Lecturers In Sabah Private Higher Education Institutions. *Journal of Global Business and Social Entrepreneurship (GBSE)* Vol. 1: no. 3 (2017) page 89–98| gbse.com.my | eISSN 24621714|
- Totland, M. P., & Asp, A. (2019). Interpersonal mistreatment in the workplace: the experience of envy and incivility related to turnover intention (Master's thesis, Handelshøyskolen BI).
- Trost, Z., Scott, W., Buelow, M. T., Nowlin, L., Turan, B., Boals, A., & Monden, K. R. (2017). The association between injustice perception and psychological outcomes in an inpatient spinal cord injury sample: the mediating effects of anger. *Spinal Cord*, 55(10), 898-905.
- Tschopp, C., Grote, G., & Köppel, N. (2016). Disentangling effects of age and career preferences on the relationship between job satisfaction and turnover intention and behavior: An examination in three samples. *Work, Aging and Retirement*, 2(1), 73-85.
- Usmani, S. (2019). Does Higher Emotional Exhaustion Lead To Turnover Intention When Employees Have Perceived External Employability?. *CITY UNIVERSITY RESEARCH JOURNAL*, 9(4).
- V.A. Profillidis, G.N. Botzoris. 2019. Chapter 3 - Methods of Modeling Transport Demand, Editor(s): V.A. Profillidis, G.N. Botzoris, *Modeling of Transport Demand*, Elsevier, Pages 89-123, ISBN 9780128115138, <https://doi.org/10.1016/B978-0-12-811513-8.00003-0>.
- Vaamonde, J. D., Omar, A., & Salessi, S. (2018). From organizational justice perceptions to turnover intentions: The mediating effects of burnout and job satisfaction. *Europe's journal of psychology*, 14(3), 554.
- Vaamonde, J. D., Omar, A., & Salessi, S. (2018). From organizational justice perceptions to turnover intentions: The mediating effects of burnout and job satisfaction. *Europe's journal of psychology*, 14(3), 554.
- Valentine, S., & Godkin, L. (2017). Banking employees' perceptions of corporate social responsibility, value-fit commitment, and turnover intentions: Ethics as social glue and attachment. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 29(2), 51-71.
- Van de Ven, N. (2017). Envy and admiration: Emotion and motivation following upward social comparison. *Cognition and Emotion*, 31 (1), 193-200. [32] Van de Ven, N., Zeelenberg
- van den Heuvel, S., Freese, C., Schalk, R., & van Assen, M. (2017). How change information influences attitudes toward change and turnover intention: The role of engagement, psychological contract fulfillment, and trust. *Leadership & Organization Development Journal*, 38(3), 398–418. <https://doi.org/10.1108/LODJ-03-2015-0052>
- Van der Heijden, B., Brown Mahoney, C., & Xu, Y. (2019). Impact of job demands and resources on Nurses' burnout and occupational turnover

- intention towards an age-moderated mediation model for the Nursing profession. *International journal of environmental research and public health*, 16(11), 2011.
- Vanhercke, D. , Kirves, K. , De Cuyper, N. , Verbruggen, M. , Forrier, A. and De Witte, H. (2015), "Perceived employability and psychological functioning framed by gain and loss cycles", *Career Development International* , Vol. 20 No. 2, pp. 179-198.
- Vijay Anand, V., Rengarajan, V., Renganathan, R., Swathi, B., Udhaya, S., & Vardhini, N. (2016). Employee WorkLife Balance - A Study with Special Reference to Rural Employees. *Indian Journal of Science and*
- Villanueva-Flores, M., Valle, R., & Bornay-Barrachina, M. (2017). Perceptions of discrimination and distributive injustice among people with physical disabilities: in jobs, compensation and career development. *Personnel Review*.
- Vizano, N. A., Sutawidjaya, A. H., & Endri, E. (2021). The Effect of Compensation and Career on Turnover Intention: Evidence from Indonesia. *The Journal of Asian Finance, Economics, and Business*, 8(1), 471-478.
- Vrabel, J. K., Zeigler-Hill, V., & Southard, A. C. (2018). Selfesteem and envy: Is state self-esteem instability associated with the benign and malicious forms of envy?. *Personality and Individual Differences*, 123, 100-104.
- Walumbwa, F. O., Hsu, I. C., Wu, C., Misati, E., & Christensen-Salem, A. (2019). Employee service performance and collective turnover: Examining the influence of initiating structure leadership, service climate and meaningfulness. *human relations*, 72(7), 1131-1153.
- Wang, E., Hu, H., Mao, S., & Liu, H. (2019). Intrinsic motivation and turnover intention among geriatric nurses employed in nursing homes: the roles of job burnout and pay satisfaction. *Contemporary nurse*, 55(2-3), 195-210.
- Wang, H., Jin, Y., Wang, D., Zhao, S., Sang, X., & Yuan, B. (2020). Job satisfaction, burnout, and turnover intention among primary care providers in rural China: results from structural equation modeling. *BMC Family Practice*, 21(1), 12.
- Wang, Y., Jiang, N., Zhang, H., & Liu, Z. (2021). Organizational justice, burnout, and turnover intention of social workers in China. *Journal of Social Work*, 21(3), 456-475.
- Wang, Y., Zhang, H., Lei, J., & Yu, Y. (2019). Burnout in Chinese social work: Differential predictability of the components of the Maslach Burnout Inventory. *International Journal of Social Welfare*, 28(2), 217–228. doi:10.1111/ijsw.12339
- Wen-Hai, C., Yuan, C., Liu, M. and Fang, J. (2019), "The effects of outward and inward negative emotions on consumers' desire for revenge and negative word of mouth", *Online Information Review*, Vol. 43 No. 5, pp. 818-841. <https://doi.org/10.1108/OIR-03-2016-0069>
- Wenninger, H., Cheung, C. M. K., Krasnova, H. 2019. College-aged users behavioral strategies to reduce envy on social networking sites: A cross-cultural investigation. Volume 97, Pages 10-23

- Wenninger, H., Cheung, C. M., & Chmielinski, M. (2021). Understanding envy and users' responses to envy in the context of social networking sites: A literature review. *International Journal of Information Management*, 58, 102303.
- Whelen, M. L. (2020). *Positive and Negative Affect in Cognitive Behavioral Therapy for Depression* (Doctoral dissertation, The Ohio State University).
- Whelen, M. L. (2020). *Positive and Negative Affect in Cognitive Behavioral Therapy for Depression* (Doctoral dissertation, The Ohio State University).
- Wolfe, S. E., & Lawson, S. G. (2020). The organizational justice effect among criminal justice employees: A meta-analysis. *Criminology*, 58(4), 619-644.
- Woo, S. E. (2019). Big data opportunities for advancing turnover theory: A case for inductive and abductive research. *Industrial and Organizational Psychology*, 12(3), 330-333.
- Workplace turnover rate hits all-time-high, according to salary.com report: Workplace turnover continues to increase year-over-year, according to a recently published report run by the compdata consulting practice at salary.com. according to this year's report, total workplace turnover in the U.S. hit a whopping 19.3% -- rising nearly a full percentage point from 2017 and more than 3.5 percentage points since 2014. (2018, Nov 14). PR Newswire Retrieved from <https://search.proquest.com/docview/2132689082?accountid=62100>
- Wright, E. S. (2021). The Effects of Organizational Culture on Employee Turnover. *Performance Improvement Quarterly*.
- Wu, W., Ni, D., Wu, S., Lu, L., Zhang, X., & Hao, S. (2021). Envy climate and group performance in full-service hotels: the roles of intragroup relationship conflict and competitive climate. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*.
- Wynen, J., Van Dooren, W., Mattijs, J., & Deschamps, C. (2018). Linking turnover to organizational performance: the role of process conformance. *Public Management Review*, 1–17.
- Xiang, Y., Kong, F., Wen, X., Wu, Q., & Mo, L. (2016). Neural correlates of envy: regional homogeneity of resting-state brain activity predicts dispositional envy. *Neuroimage*, 142, 225-230.
- Xiao, G., Ma, Y., Liu, C., & Jiang, D. (2020). A machine emotion transfer model for intelligent human-machine interaction based on group division. *Mechanical Systems and Signal Processing*, 142, 106736.
- Xiao, G., Ma, Y., Liu, C., & Jiang, D. (2020). A machine emotion transfer model for intelligent human-machine interaction based on group division. *Mechanical Systems and Signal Processing*, 142, 106736.
- Xiong, R., & Wen, Y. (2020). Employees' turnover intention and behavioral outcomes: The role of work engagement. *Social Behavior & Personality: an international journal*, 48(1).
- Xiong, R., & Wen, Y. (2020). Employees' turnover intention and behavioral outcomes: The role of work engagement. *Social Behavior and Personality: an international journal*, 48(1), 1-7.

- Yang, C. E., Wang, Y. C., & Yang, J. (2020). Hotel Restaurant Service Employees' Sources of Positive and Negative Emotions. *Journal of Quality Assurance in Hospitality & Tourism*, 1-22.
- Yap Peng Lok, S., Ling, Y. H., Ponnampalam, P. K., & Chen, Y. S. (2019). The Effects of Role Conflict and Work-Life Conflict on the Turnover Intention of Academic Employees. *Global Business & Management Research*, 11(2).
- Yeun, Y. R., & Han, J. W. (2016). Effect of nurses' organizational culture, workplace bullying and work burnout on turnover intention. *International Journal of Bio-Science and Bio-Technology*, 8(1), 372-380.
- Yilmaz, A., & Ovunc, B. (2015). Current Issues in Tourism The impacts of perceived organizational prestige and organization identification on turnover intention: the mediating effect of psychological empowerment. *Current Issues in Tourism*, 1-17.
- Youngmann, R., & Kushnirovich, N. (2020). Income as a resilience factor for the impact of discrimination and institutional unfairness on minorities' emotional well-being. *Social Science Research*, 91, 102462.
- Yukongdi, V., & Shrestha, P. (2020). The Influence of Affective Commitment, Job Satisfaction and Job Stress on Turnover Intention: A Study of Nepalese Bank Employees. *Review of Integrative Business and Economics Research*, 9, 88-98.
- Zagenczyk, T. J., Purvis, R. L., Cruz, K. S., Thoroughgood, C. N., & Sawyer, K. B. (2020). Context and social exchange: perceived ethical climate strengthens the relationships between perceived organizational support and organizational identification and commitment. *The International Journal of Human Resource Management*, 1-20.
- Zeffane, R., & Melhem, S. J. B. (2017). Trust, job satisfaction, perceived organizational performance and turnover intention. *Employee Relations*.
- Zhai, X., Wang, M., & Ghani, U. (2020). The SOR (stimulus-organism-response) paradigm in online learning: an empirical study of students' knowledge hiding perceptions. *Interactive Learning Environments*, 28(5), 586-601.
- Zhang, F., & Geng, X. (2018). Perceptions of Organizational Politics and Turnover Intentions Among Rural Teachers: Organizational Justice and Organizational Identity as Mediators. *Studies of Psychology and Behavior*, (5), 14.
- Zhang, Y. (2016) A Review of Employee Turnover Influence Factor and Countermeasure. *Journal of Human Resource and Sustainability Studies*, 4, 85-91. doi: 10.4236/jhrss.2016.42010.
- Zhang, Y., Rasheed, M. I., & Luqman, A. (2019). Work-family conflict and turnover intentions among Chinese nurses. *Personnel Review*.
- Zurriaga, R., González-Navarro, P., & Buunk, A. P. (2020). Envy in the workplace: a systematic review of the past five years. *Revista Psicologia Organizações e Trabalho*, 20(4), 1247-1256.

LAMPIRAN 1

TABEL 2.3
Penelitian Terdahulu

No	Jurnal Referensi	Definisi & Dimensi Variabel Penelitian	Tujuan, Objek Penelitian dan Alat Analisis	Kesimpulan Hasil Penelitian
1	<u>Nama Peneliti:</u> Navarro-Carrillo, G. , Beltrán-Morillas, A. M. , Valor-Segura, I. , & Expósito, F. (2018) <u>Judul penelitian:</u> The pernicious effects of malicious versus benign envy: perceived <i>injustice</i>, <i>emotional hostility</i> and counterproductive behaviors in the workplace <u>Sumber:</u> <i>The Spanish Journal of Psychology</i>,	<u>Variabel Penelitian:</u> 1. Iri Hari 2. Persepsi ketidakadilan 3. Emosi 4. Perilaku kontraproduktif	<u>Tujuan Penelitian:</u> Untuk menganalisis konsekuensi kecemburuan di tempat kerja. <u>Objek Penelitian:</u> 190 Sampel (127 wanita dan 63 pria) <u>Alat Analysis:</u> <i>Analisis varians multivariat</i> (MANOVA)	Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa <i>malicious envy</i> menyebabkan peningkatan ketidakadilan yang dirasakan ($p < .001$, $\eta^2 = .15$), sehingga memicu peningkatan emosi negatif ($p < .001$, $\eta^2 = 0,18$), serta perilaku kontraproduktif terhadap rekan kerja yang iri ($p < .001$, $\eta^2 = .16$).
2	<u>Nama Peneliti:</u> Bankovsky, M. (2018) <u>Judul penelitian:</u> Excusing Economic Envy: On <i>Injustice</i> and Impotence <u>Sumber:</u> <i>Journal of Applied Philosophy</i>	<u>Variabel Penelitian:</u> 1. Iri 2. Ketidakadilan 3. Impotensi	<u>Tujuan Penelitian:</u> Untuk mengidentifikasi bentuk kecemburuan yang mengundang kritik sosial terhadap ketidakadilan	Analisis iri hati dalam artikel ini telah mengungkap kesenjangan masalah iri hati yang mendalam. Berdasarkan pendapat liberal Rawls, ketidakadilan dan impotensi dapat mengurangi pengalaman iri hati. Iri hati adalah sesuatu yang jarang ditemukan dalam penelitian sosial bermasyarakat. Dengan demikian iri hati yang dirasakan seseorang sebagian besar tidak terlihat oleh paradigma liberal.

3	<u>Nama Peneliti:</u> Asp & Totland (2019) <u>Judul penelitian:</u> <i>Interpersonal Mistreatment in the Workplace: The Experience of Envy and Incivility Related to Turnover Intention</i> <u>Sumber:</u> <i>Thesis Master of Science BI Norwegian Business School</i>	<u>Variabel Penelitian:</u> 1. <i>Envy</i> 2. <i>Workplace Incivility</i> 3. Komitmen Organisasi 4. <i>Turnover Intention</i>	<u>Tujuan Penelitian:</u> Untuk meningkatkan pemahaman tentang <i>envy</i> dan <i>incivility</i> tempat kerja sebagai satu konstruksi di dalam organisasi yang dikaitkan dengan <i>turnover intention</i> melalui komitmen organisasi. <u>Sampel Penelitian:</u> 187 orang sampel (133 perempuan dan 54 laki-laki) yang bekerja pada sektor kesehatan di Norwegia, dan kemudian dipilih melalui kontak pribadi serta pencarian terstruktur di jejaring sosial LinkedIn. <u>Alat Analysis:</u> Structural Equation Model (SEM)	Temuan mengungkapkan bahwa karyawan yang mengalami kecemburuan lebih rentan mengalami <i>incivility</i> di tempat kerja. Kecemburuan yang dialami secara tidak langsung berpengaruh terhadap <i>turnover intention</i> melalui komitmen organisasi. Pengalaman <i>incivility</i> di tempat kerja secara langsung dan signifikan terkait dengan <i>turnover intention</i>.
4	<u>Nama Peneliti:</u> Ahmed, S. , & Bashir, S (2017) <u>Judul penelitian:</u> <i>Power of Negative emotionss at workplace: Envy, Subjective career success, Thriving at work with moderating role of Self-control (An emerging trend of positive psychology)</i> <u>Sumber:</u>	<u>Variabel Penelitian:</u> 1. Emosi Negatif 2. Iri hari 3. Kesuksesan karir subjektif 4. Kontrol Diri 5. Perkembangan di tempat kerja	<u>Tujuan Penelitian:</u> Untuk mengeksplorasi efek positif dari emosi negatif di tempat kerja dengan mengambil faktor kepribadian asintensitas. <u>Objek Penelitian:</u> 220 karyawan barang konsumen yang bergerak cepat (FMCG), Telekomunikasi dan Bank <u>Alat Analysis:</u> Analisis reliabilitas, analisis korelasi dan	Studi ini memberikan bukti empiris konsekuensi positif dari emosi negatif dan efek utamanya pada produktivitas dan fungsi organisasi. Karena emosi negatif karyawan di tempat kerja dapat berbahaya dalam bentuk balas dendam dan perilaku kerja yang menyimpang, ini dapat mengarah pada masalah kesehatan mental dan stres pribadi karyawan. Oleh karena itu, ada kebutuhan untuk kebijakan yang tepat dan pengelolaan emosi di tempat kerja dan para sarjana diperlukan untuk menggali lebih banyak bukti mengenai peran emosi karyawan dan keberhasilan mereka di tempat kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kecemburuan

			regresi linier	berdampak pada kesuksesan karier subyektif dan berkembang di tempat kerja, sementara kontrol diri <i>negatively moderates</i> hubungan antara kecemburuan dan kesuksesan karir subyektif bersama dengan kecemburuan dan berkembang di tempat kerja. Implikasi dari temuan untuk manajemen sektor swasta dan arahan untuk penelitian masa depan disediakan.
5	<u>Nama Peneliti:</u> Vecchio, R. P. (2000) <u>Judul penelitian:</u> <i>Negative emotions in the workplace: Employee jealousy and envy</i> <u>Sumber:</u> <i>International Journal of Stress Management,</i>	<u>Variabel Penelitian:</u> 1. Iri hari dan Kecemburuan 2. Emosi Negatif 3. Harga diri 4. Atribut unit kerja	<u>Tujuan Penelitian:</u> ada kecemburuan dan Iri berdasarkan romantisme (Harris & Christenfeld, 1996). Juga, ada minat yang tumbuh tentang bagaimana emosi negatif ini dapat mendasari kekerasan domestic <u>Objek Penelitian:</u> 167 siswa universitas Midwestern yang dipekerjakan <u>Alat Analysis:</u> analisis regresi bivariat dan hirarkis	Hasil analisis ini umumnya mendukung hubungan yang diprediksi. Temuan ditafsirkan sebagai menunjukkan kegunaan konstruk kecemburuan karyawan dan iri hati untuk memahami pengalaman individu dari stres antarpribadi. Untuk atribut unit kerja, iri dan kecemburuan karyawan secara signifikan terkait dengan dasar kompetitif untuk karyawan yang menghargai ($r = .23$; $r = .27$) dan otonomi ($r = -.16$; $r = -.39$). Korelasi untuk kecemburuan dan iri juga dalam arah yang diprediksi untuk pertimbangan pengawas ($r = -.30$; $r = -.43$) Untuk menguji hipotesis ini, analisis regresi hirarkis dilakukan untuk setiap emosi negatif di mana sumber-sumber alternatif pengaruh yang dicurigai dimasukkan dalam persamaan pertama, dan sumber menarik yang dimasukkan dalam persamaan kedua. Peningkatan varians menyumbang (membandingkan R^2 dari persamaan kedua dengan R^2 dari persamaan pertama) memberikan indikasi kontribusi unik dari sumber prediktor yang menarik. Tes formal "peningkatan varian kriteria diperhitungkan" dilakukan dengan mengkontrakan serangkaian persamaan regresi (model) untuk setiap kriteria

6	<u>Nama Peneliti:</u> Canen, A. G. , & Canen, A. (2012) <u>Judul penelitian:</u> Challenging envy in organizations: multicultural approaches and possibilities <u>Sumber:</u> <i>Business Strategy Series</i>	<u>Variabel Penelitian:</u> 1. Iri hati 2. Penindasan	<u>Tujuan Penelitian:</u> Menganalisis iri hati dan penindasan dari perspektif multicultural <u>Objek Penelitian:</u> <u>Alat Analysis:</u> Kualitatif perspektif etik dan multicultural	Terlepas dari aspek moral yang terlibat dalam diskusi, tampak jelas bahwa organisasi di mana iri memiliki pengaruh negatif. Dalam kasus lembaga industri dan pendidikan tinggi di mana para pemimpin yang diwawancarai bekerja, nampak jelas dari narasi mereka bahwa energi, produktivitas, dan kapasitas untuk inovasi - masalah yang semakin dibahas dalam evaluasi kelembagaan - kemungkinan akan didorong dalam lingkungan di mana para pemimpin secara kompeten menangani secara proaktif dengan cara yang mencegah kecemburuan menjadi kekuatan destruktif. Untuk mencapai itu, HEI memiliki potensi tinggi untuk berkontribusi, dengan mempersiapkan para profesional masa depan dalam perspektif multikultural yang lebih luas yang lebih baik memperlengkapi mereka untuk menjadi pemimpin bagi dunia yang lebih baik.
7	<u>Nama Peneliti:</u> Erdil, O. , & Muceldili, B. (2015) <u>Judul penelitian:</u> The effects of envy on job engagement and <i>Turnover Intention</i> <u>Sumber:</u> <i>Procedia-Social and Behavioral Sciences</i>	<u>Variabel Penelitian:</u> 1. Iri hari 2. Niat untuk pindah 3. keterlibatan kerja	<u>Tujuan Penelitian:</u> Menjelaskan peran kecemburuan yang meningkatkan emosi negatif di tempat kerja <u>Objek Penelitian:</u> 111 karyawan <i>officer</i> dan karyawan administrasi di Turki <u>Alat Analysis:</u> analisis regresi	(1) perasaan iri mempengaruhi keterlibatan emosional, (2) perasaan iri mempengaruhi kecenderungan untuk pergi dan (3) keterlibatan emosional memengaruhi niat untuk pergi. Studi ini berkontribusi untuk memahami peran emosi negatif pada karyawan. Temuan empiris dari penelitian ini akan mengarahkan para praktisi dan cendekiawan dengan implikasi teoritis dan manajerial.
8	<u>Nama Peneliti:</u> Idig-Camuroglu, M. , &	<u>Variabel Penelitian:</u> 1. Representasi sosial	<u>Tujuan Penelitian:</u> adalah untuk mengeksplorasi niat mobbing	Temuan mengungkapkan bahwa prevalensi mobbing adalah 30%. Perilaku agresif yang paling sering adalah

	Minibas-Poussard, J. (2015). <u>Judul penelitian:</u> <u>Mobbing at banks: Moderating effect of negative emotionss on the relationship between mobbing and turnover intention</u> <u>Sumber:</u> <i>Australian Journal of Business and Management Research.</i>	2. Jenis dan Aktor 3. Niat <i>Turnover</i> 4. evaluasi konteks kerja 5. emosi negatif	dan <i>turnover</i> di sektor perbankan dan untuk menguji pengaruh moderasi dari emosi <i>negative</i> <u>Objek Penelitian:</u> 164 karyawan yang bekerja pada sector perbankan di Istanbul, Turki. <u>Alat Analysis:</u> Kualitatif demngan pendekatan survei	ancaman terhadap reputasi pribadi dan pekerjaan individu. Ketika lingkungan dipersepsikan lebih negatif, persepsi pertambahan meningkat. Dengan meningkatnya emosi negatif tingkat tinggi dan niat berpindah muncul. Emosi negatif memoderasi hubungan antara mobbing dan <i>Turnover Intention</i>. Karyawan dengan emosi negatif yang tinggi menunjukkan niat <i>turnover</i> yang lebih banyak ketika mobbing meningkat. Mengatasi mobbing yang efektif sangat penting bagi individu dan organisasi karena hal itu meningkatkan pengaruh negatif dan intensi <i>turnover</i> pada karyawan. Temuan ini juga menggarisbawahi pentingnya kebijakan anti-penindasan. Sepengetahuan kami, makalah ini meneliti efek moderat dari emosi negatif pada hubungan antara mobbing dan <i>turnover</i> untuk pertama kalinya.
9	<u>Nama Peneliti:</u> Rizvi, S. T. , Friedman, B. A. , & Azam, R. I. (2017) <u>Judul penelitian:</u> <i>Overall Injustice, Workplace Deviance and Turnover Intention Among Educators and Supporters</i> <u>Sumber:</u> <i>The BRC Academy Journal of Business,</i>	<u>Variabel Penelitian:</u> 1. Ketidakadilan 2. Penyimpangan organisasi 3. Interpersonal deviance 4. <i>Turnover Intention</i>	<u>Tujuan Penelitian:</u> untuk menyoroti hubungan antara ketidakadilan secara keseluruhan dan persepsi ketidakadilan dalam iklim organisasi dan perilaku karyawan yang berorientasi <i>negative</i> <u>Objek Penelitian:</u> 300 staf pengajar dan non-guru dari tiga universitas di Islamabad <u>Alat Analysis:</u> analisis faktor konfirmatori (CFA)	Ditemukan bahwa persepsi ketidakadilan organisasi secara keseluruhan memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap penyimpangan kerja dan intensi <i>turnover</i>. Hasil ini konsisten dengan penelitian sebelumnya (Appelbaum, Laconi dan Matousek, 2007; Browning, 2009; Omar, Halim, Zainah, Farhadi, Nasir dan Kairudin, 2011.) Temuan menarik dari penelitian ini adalah bahwa, pendidik kurang responsif menuju penyimpangan kerja (0,48) yang relatif kurang dari respon yang sama dari pendukung (0,58). Tetapi di lain pihak niat <i>turnover</i> mereka (. 58) lebih tinggi dari intensi <i>turnover</i> para suporter (. 42). Juga jelas bahwa intensi <i>turnover</i> pendidik (. 58) lebih besar daripada penyimpangan pekerjaan mereka (. 48) sementara itu berlawanan dalam kasus

				pendukung di mana suporter menyimpang (. 58) lebih besar dari intensi <i>turnover</i> mereka (. 42) seperti yang ditunjukkan pada Gambar2. Hasil-hasil ini dapat ditafsirkan berdasarkan sifat pekerjaan dan peluang pekerjaan alternatif. Sifat pekerjaan para pendidik membutuhkan komitmen dan kesopanan tingkat tinggi karena itu terlepas dari persepsi ketidakadilan organisasi secara keseluruhan; tanggapan pendidik rendah terhadap penyimpangan tempat kerja sementara dalam situasi ketidakadilan niat <i>turnover</i> mereka relatif lebih tinggi dari para pendukung, karena banyak kesempatan mengajar alternatif yang baik tersedia untuk guru universitas dan mereka biasanya tidak tetap menempel pada satu lembaga lama. Di sisi lain, staf yang tidak mengajar terhubung dengan urusan publik sehingga mereka lebih sering terlibat dalam penyimpangan di tempat kerja daripada para pendidik, sementara karena tidak tersedianya pekerjaan alternatif, niat berpindah mereka relatif rendah.
10	<u>Nama Peneliti:</u> Radebe, P. Q. , & Dhurup, M. (2018) <u>Judul penelitian:</u> Relationships Between Perceived <i>Injustice</i>, Work Related Depression, Anxiety, And Irritation And Their Effect On <i>Turnover Intention</i> Among Employees In A Manufacturing Company <u>Sumber:</u> <i>International Journal of</i>	<u>Variabel Penelitian:</u> 1. Ketidakadilan 2. Depresi 3. Iritasi terkait Pekerjaan 4. Niat karyawan untuk keluar	<u>Tujuan Penelitian:</u> untuk membangun hubungan antara ketidakadilan yang dirasakan, depresi terkait pekerjaan, kecemasan, iritasi dan niat berpindah di lingkungan manufaktur yang bergerak cepat <u>Objek Penelitian:</u> 168 kuesioner <u>Alat Analysis:</u> Paket Statistik untuk Ilmu Sosial (SPSS), versi 24. Analisis korelasi dan regresi	Studi ini membuktikan bahwa ketidakadilan yang dirasakan berhubungan positif dengan depresi terkait pekerjaan dan iritasi terkait pekerjaan, yang pada gilirannya melahirkan niat karyawan untuk keluar dari perusahaan. Disarankan bahwa depresi, kegelisahan dan iritasi harus diperlakukan sebagai penyakit; karenanya, kebutuhan untuk melatih manajer dan penyelia tentang praktik perawatan kesehatan mental dan praktik manajemen sumber daya manusia yang efisien dan efektif untuk memenuhi kebutuhan karyawan dengan cara yang lebih adil. Rekomendasi lain termasuk menjalin hubungan dengan para profesional untuk menawarkan terapi dan menundukkan penderita untuk rehabilitasi.

	<i>Business and Management Studies,</i>			
11	<u>Nama Peneliti:</u> Saba, S. , I Azam, R. , Athar, R. , Ali Tabish, S. , & Bilal Khan, A. (2015). <u>Judul penelitian:</u> Effect of Procedural <i>Injustice</i> on Employee <i>Turnover Intention</i>: Mediating Effect of <i>Perception</i> of Organizational Politics. <u>Sumber:</u> <i>Advanced Science Letters,</i>	<u>Variabel Penelitian:</u> 1. Ketidakadilan 2. Intensi <i>Turnover</i> 3. Persepsi politik organisasi	<u>Tujuan Penelitian:</u> Penelitian ini berfokus pada efek ketidakadilan prosedural pada niat <i>turnover</i> karyawan, dengan efek mediasi dari persepsi politik organisasi <u>Objek Penelitian:</u> 200 karyawan sektor telekomunikasi wilayah Islamabad di Pakistan. <u>Alat Analysis:</u> model persamaan struktural (SEM)	Hasil konsisten dengan hipotesis yang diajukan dan menunjukkan hasil yang signifikan. Studi ini memiliki implikasi praktis yang signifikan di sektor telekomunikasi untuk mengurangi niat pergantian karyawan dengan meminimalkan efek ketidakadilan prosedural dan persepsi politik organisasi.
12	<u>Nama Peneliti:</u> Idig-Camuroglu, M., & Minibas-Poussard, J. (2015) <u>Judul penelitian:</u> Mobbing at banks: Moderating effect of <i>negative emotionss</i> on the relationship between mobbing and <i>turnover intention</i> <u>Sumber:</u>	<u>Variabel Penelitian:</u> 1. Emosi Negatif 2. Mobbing 3. <i>Turnover Intention</i>	<u>Tujuan Penelitian:</u> Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengeksplorasi niat mobbing dan <i>turnover</i> di sektor perbankan dan untuk menguji pengaruh moderasi dari emosi <i>negative</i> <u>Objek Penelitian:</u> Karyawan bank di Istanbul, Turki. <u>Alat Analysis:</u> Analisis Regresi Berganda	Dengan meningkatnya emosi negatif tingkat tinggi dan niat berpindah muncul. Emosi negatif memoderasi hubungan antara mobbing dan <i>turnover intention</i>. Karyawan dengan emosi negatif yang tinggi menunjukkan niat <i>turnover</i> yang lebih banyak ketika mobbing meningkat. Mengatasi mobbing yang efektif sangat penting bagi individu dan organisasi karena hal itu meningkatkan pengaruh negatif dan intensi <i>turnover</i> pada karyawan. Temuan ini juga menggarisbawahi pentingnya kebijakan anti-intimidasi. Sepengetahuan kami, makalah ini meneliti efek moderat dari emosi negatif pada hubungan antara mobbing dan <i>turnover</i> untuk pertama kalinya.
13	<u>Nama Peneliti:</u> Anafarta, N. (2015) <u>Judul penelitian:</u> Job satisfaction as a mediator between <i>emotional labor</i> and the	<u>Variabel Penelitian:</u> 1. Kerja Emosional 2. Job satisfaction 3. <i>Intention to quit</i>	<u>Tujuan Penelitian:</u> Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji hubungan antara kerja emosional dan kepuasan kerja dan niat untuk berhenti. <u>Objek Penelitian:</u>	Temuan menunjukkan hubungan negatif antara akting permukaan dan kepuasan kerja, dan hubungan positif antara akting permukaan dan niat untuk berhenti. Sementara hubungan positif yang lemah ditemukan antara akting dalam dan kepuasan kerja, hubungan negatif yang lemah ditemukan antara akting dalam dan niat untuk

	<i>intention to quit</i> Sumber: International Journal of Business and Social Science		petugas kesehatan di Turki Alat Analysis: Structural Equation Model	berhenti. Tidak ada hubungan yang ditemukan antara ekspresi emosi yang dirasakan secara alami dan kepuasan kerja. Selain itu, kepuasan kerja secara signifikan memediasi hubungan antara kerja emosional dan niat untuk berhenti
14	Nama Peneliti: Van de Ven, N. (2017) Judul penelitian: Envy and admiration: <i>Emotion</i> and motivation following upward social comparison Sumber: Cognition and <i>Emotion</i>	Variabel Penelitian: 1. Envy 2. Admiration 3. <i>Emotion</i> 4. Motivation	Tujuan Penelitian: Mengidentifikasi Dua emosi utama yang bisa dialami orang ketika orang lain lebih baik daripada mereka adalah iri dan kagum. Objek Penelitian: Amazon mTurk Alat Analysis: Analisis Regresi Berganda	Temuan utama adalah bahwa kecemburuan (jinak) dan kekaguman keduanya mengarah pada motivasi untuk memperbaiki diri. Ini mengkonfirmasi temuan sebelumnya bahwa kekaguman mengarah pada motivasi untuk berafiliasi dengan orang lain yang dikagumi dan motivasi untuk meningkatkan posisi sendiri. Lebih jauh lagi, ini mendukung gagasan bahwa kecemburuan dapat mengarah pada motivasi untuk memperbaiki diri sendiri dan motivasi untuk menarik orang lain yang iri hati, menemukan dukungan untuk teori kecemburuan sub tipe.
15	Nama Peneliti: Cohen-Charash, Y., & Larson, E. C. (2017) Judul penelitian: An <i>emotion</i> divided: Studying envy is better than studying “benign” and “malicious” envy. Sumber: Current Directions in Psychological Science	Variabel Penelitian: 1. <i>Emotions</i> 2. Benign Envy 3. Malicious Envy	Tujuan Penelitian: Penelitian iri telah membawa garis penyelidikan yang membedakan antara iri "jinak" dan "jahat". Kecemburuan "jinak" melibatkan motivasi untuk meningkatkan diri, yang mengarah ke reaksi yang diinginkan secara sosial. Objek Penelitian: Alat Analysis: Kualitatif	Kami membahas akar dari diferensiasi ini, tantangan teoretis dan metodologis yang dihadapinya, dan konsekuensi negatifnya untuk penelitian yang membuat iri. Kami memberikan teori dan temuan yang menunjukkan bahwa kecemburuan, dikonseptualisasikan, dan diukur sebagai konstruksi kesatuan, dapat mengarah ke berbagai reaksi, baik yang diinginkan secara sosial maupun yang tidak diinginkan, tergantung pada moderator pribadi dan situasional. Oleh karena itu, kami percaya bahwa perbedaan antara iri hati “jinak” dan “jahat” tidak beralasan dan mengadvokasi penggunaan kecemburuan sebagai konstruksi kesatuan.
16	Nama Peneliti: Milic, A. (2019) Judul penelitian:	Variabel Penelitian: 1. Negatif <i>emotions</i> 2. Envy	Tujuan Penelitian: Mengidentifikasi Iri hati sebagai Emosi yang Tidak Diinginkan, namun Tidak Terhindarkan dan Diperlukan	Hasil empiris awal berbicara mendukung perspektif evolusi modern yang menghasilkan hipotesis baru mengingat keragaman masalah adaptif yang dirancang untuk diselesaikan oleh emosi. Menurut kerangka kerja ini, emosi dipandang sebagai program superordinat yang

	Envy—an Unwanted, yet Unavoidable and Necessary <i>Emotion</i>. Sumber: Psikologijske teme		Objek Penelitian: 418 participants Alat Analysis: eksperimental, semu-eksperimental, korelasional, psikometrik dan metodologis neuroimaging	mengoordinasikan serangkaian tugas kognitif, persepsi dan komunikasi yang memungkinkan respons optimal terhadap tuntutan lingkungan dan situasi kita. Tidak peduli seberapa menyakitkan rasanya dan seberapa maladaptif tampaknya, kecemburuan merupakan kunci dasar lain di papan induk koordinasi yang mengaktifkan program-program penting dan tanpanya kita bisa menjadi tidak mengerti, bingung, dan kehilangan motivasi. Namun, itu dianggap tabu sosial karena suatu alasan.
17	Nama Peneliti: Braun, S., Aydin, N., Frey, D., & Peus, C. (2018) Judul penelitian: Leader narcissism predicts malicious envy and supervisor-targeted counterproductive work behavior: Evidence from field and experimental research Sumber: Journal of business ethics	Variabel Penelitian: 1. Narsisme 2. Emosi negatif 3. Emosi Positif 4. Kecemburuan	Tujuan Penelitian: penelitian ini menguji hubungan antara narsisme pemimpin, iri hati para pengikut dan tidak berbahaya, dan perilaku kerja kontraproduktif yang ditargetkan oleh atasan (CWB) Objek Penelitian: Student German university Alat Analysis: Field and experimental research	Hasil di lima studi (yaitu, satu studi percontohan (N = 50), dua studi eksperimental (N = 74 dan 50), dan dua survei lapangan (N = 365 dan 100) menunjukkan bahwa narsisme pemimpin berhubungan positif dengan emosi negatif pengikut (yaitu, dengki dengki), yang pada gilirannya memediasi hubungan positif antara narsisme pemimpin dan CWB yang disasar atasan. Hubungan negatif yang diusulkan antara narsisme pemimpin dan emosi positif (yaitu, kecemburuan jinak) hanya didukung sebagian. Temuan kami memajukan pemahaman tentang kecemburuan dan dampak buruk narsisme pemimpin pada fungsi organisasi.
18	Nama Peneliti: Kutter, M. (2018) Judul penelitian: <i>Emotion in Politics: Envy, Jealousy, and Rulership in Archaic and Classical Greece</i> Sumber:	Variabel Penelitian: 1. <i>Emotion</i> in Politics 2. Envy 3. Jealousy	Tujuan Penelitian: mengeksplorasi hubungan antara perasaan iri dan iri hati dengan sosok penguasa tunggal, yang dapat dilihat bahkan oleh teks-teks sastra Yunani kuno tertua. Objek Penelitian: Alat Analysis: Historical Analysis	Hubungan antara penguasa tunggal dan emosi kecemburuan dan kecemburuan ada jauh sebelum perkembangan permusuhan yang meluas terhadap pemerintahan satu orang pada akhir zaman purba. Sudah dalam karya-karya Homer dan Hesiod kita melihat berbagai contoh kecenderungan Iri dan kecemburuan untuk menimpa urusan para penguasa. Penggunaan pertama dari kata turannis dalam ayat-ayat Archilochus sekali lagi menunjuk pada hubungan ini, meskipun istilah itu tidak membawa makna yang merendahkan pada waktu itu. Namun, seiring berjalannya waktu, ketika pertentangan

				orang-orang Yunani terhadap tirani dan bentuk-bentuk pemerintahan tunggal lainnya meningkat, begitu pula pengulangan asosiasi ini, yang dapat digunakan oleh para pendukung demokrasi atau oligarki untuk membantu membenarkan posisi mereka. Efek dari pasangan ini adalah dua arah: kecemburuan dan kecemburuan pada umumnya dianggap genting dan tidak diterima pada saat kerajaan masih merupakan bentuk pemerintahan yang netral, tetapi karena orang Yunani kemudian dapat memanfaatkan asosiasi ini untuk membenarkan keengganan mereka untuk tirani, tidak hanya stigma yang melekat pada emosi ini berkontribusi pada karakterisasi negatif tirani di abad kelima, tetapi sikap bermusuhan terhadap tirani juga berkontribusi pada karakterisasi negatif yang lebih keras dari emosi yang muncul dalam karya Sophocles dan Herodotus.
19	<u>Nama Peneliti:</u> Eslami, A., & Arshadi, N. (2016). <u>Judul penelitian:</u> Effect of organizational competitive climate on organizational prosocial behavior: <i>Workplace envy</i> as a mediator. <u>Sumber:</u>	<u>Variabel Penelitian:</u> 1. <i>Workplace envy</i> 2. <i>Emotion Negative</i> 3. Organizational Competitive 4. Organizational Prosocial Bahvior	<u>Tujuan Penelitian:</u> Menidentifikasi Pengaruh Iklim Kompetitif Organisasi terhadap Perilaku Prosocial Organisasi: Kecemburuan di Tempat Kerja sebagai Mediator <u>Objek Penelitian:</u> karyawan Perusahaan Minyak Nasional Iran Selatan di Ahwaz. <u>Alat Analysis:</u> structural equation modeling (SEM)	Hasil kami mendukung model kami dan menyarankan bahwa iklim kompetitif memiliki efek signifikan pada peningkatan kecemburuan di tempat kerja dan di sisi lain kecemburuan memiliki dampak negatif yang signifikan terhadap perilaku prososial. Hasil kami juga menunjukkan bahwa kecemburuan adalah mediator dalam hubungan antara iklim kompetitif dan perilaku prososial. Iklim kompetitif organisasi dapat menyebabkan karyawan merespons rasa iri dengan emosi negatif dan perilaku bermusuhan dan merusak terhadap orang yang iri. Persaingan dapat menyebabkan karyawan mencari bukti kelayakan diri mereka; dan, lebih jauh lagi, mereka mengukur harga diri, nilai, dan rasa hormat mereka dengan keunggulan yang mereka peroleh dalam kompetisi. Akibatnya, kehilangan dalam kompetisi dapat membahayakan definisi diri karyawan dan mereka berusaha melindungi diri mereka sendiri dengan

				mendevaluasi orang lain yang iri dan menjadi 'kurang ramah' kepada mereka. Beberapa karyawan mungkin merasa tidak pantas untuk terlibat dalam perilaku merugikan, tetapi mereka mungkin percaya bahwa tidak ada yang menentang pemotongan perilaku prososial.
20	<u>Nama Peneliti:</u> Aydin küçük, b., & taştan, S. (2019) <u>Judul penelitian:</u> The Examination Of The Impact Of <i>Workplace envy</i> On Individual Outcomes Of Counterproductive Work Behavior And Contextual Performance: The Role Of Self-Control <u>Sumber:</u> Demirel University Journal of Faculty of Economics & Administrative Sciences	<u>Variabel Penelitian:</u> 1. <i>Workplace envy</i> 2. Individual Outcomes 3. CWB 4. Contextual Performance 5. <i>Emotion</i>	<u>Tujuan Penelitian:</u> Dalam penelitian ini, kecenderungan perilaku kerja kontraproduktif (CPWB) di tempat kerja dan kinerja kontekstual karyawan diperiksa dalam hal variabel psikososial individu. <u>Objek Penelitian:</u> lembaga keuangan bank di Istanbul <u>Alat Analysis:</u> Analisis Regresi Berganda	Menurut temuan, rasa iri (jahat dan jinak) di tempat kerja yang dirasakan oleh karyawan memiliki efek signifikan pada perilaku kerja kontraproduktif dan kinerja kontekstual di tempat kerja. Selain itu, diamati bahwa tingkat kontrol diri di tempat kerja memiliki peran moderat pada pengaruh perasaan iri hati individu pada CPWBs. Dengan demikian, terlihat bahwa ketika tingkat pengendalian diri karyawan meningkat, pengaruh rasa dengki jahat pada CPWBs berkurang.
21	<u>Nama Peneliti:</u> Hemdi, M. A., & Nasurdin, A. M. (2006) <u>Judul penelitian:</u> Predicting <i>turnover intentions</i> of hotel employees: The influence of employee development human resource management practices and trust in	<u>Variabel Penelitian:</u> 1. <i>Turnover Intentions</i> 2. Trust in Organizations 3. Pelatihan 4. Pengembangan karyawan	<u>Tujuan Penelitian:</u> Penelitian ini menginvestigasi variabel-variabel yang mungkin menjadi prediksi niat <i>turnover</i> karyawan hotel. <u>Objek Penelitian:</u> Karyawan Hotel <u>Alat Analysis:</u> Analisis regresi hirarkis	Hasil menunjukkan bahwa Sebagian besar hipotesis didukung. Disarankan bahwa untuk meningkatkan kepercayaan karyawan pada organisasi dan selanjutnya untuk mengurangi niat berpindah, hotel harus terus memberikan program pelatihan dan pengembangan kepada karyawan mereka, melakukan sistem penilaian formal dan adil, dan memberikan kemajuan karir yang luas dan jelas kepada karyawan mereka. Keterbatasan dan saran untuk studi selanjutnya diteruskan.

	organization Sumber: Gadjah Mada International Journal of Business,			
22	Nama Peneliti: Abubakar, R. A., Chauhan, A., & Kura, K. M. (2015) Judul penelitian: Relationship between human resource management practices and employee's <i>turnover intention</i> among registered nurses in Nigerian public hospitals: the mediating role of organisational trust Sumber: Sains Humanika	Variabel Penelitian: 1. Prakterk HRM 2. <i>Turnover Intention</i> 3. Organizational Trust	Tujuan Penelitian: Menunjukkan bahwa persepsi karyawan tentang praktik manajemen sumber daya manusia memainkan peran penting dalam menjelaskan niat <i>turnover</i> Objek Penelitian: Perawat di rumah sakit umum Nigeria Alat Analysis: Regresi linier berganda	Hasil menunjukkan bahwa total dan efek langsung dari Praktek HRM pada Intensi <i>turnover</i> masing-masing adalah -0,6323, $p < 0,01$, dan - 0,6651, $p < 0,01$. Perbedaan antara efek total dan efek langsung adalah efek tidak langsung total melalui variabel mediator (yaitu, kepercayaan organisasi), dengan estimasi titik 0,0327 dengan interval kepercayaan terkoreksi 95% [0,0012; 0,0865], yang berbeda dari nol. Oleh karena itu, hasilnya menunjukkan bahwa kepercayaan organisasi memediasi hubungan antara Praktik HRM dan niat <i>turnover</i>.
23	Nama Peneliti: Cho, Y. J., & Song, H. J. (2017) Judul penelitian: Determinants of <i>turnover intention</i> of social workers: Effects of <i>emotional</i> labor and organizational trust. Sumber: Public Personnel Management	Variabel Penelitian: 1. <i>Turnover Intention</i> 2. <i>Emotional Labor</i> 3. Organizational Trust	Tujuan Penelitian: Penelitian ini mengeksplorasi penentu niat <i>turnover</i> pekerja sosial. Retensi pekerja sosial sangat penting dalam bidang kesejahteraan sosial karena tingkat <i>turnover</i> yang tinggi secara langsung berkaitan dengan penurunan kualitas layanan Objek Penelitian: Pekerja sosial di Korea Selatan Alat Analysis: Structural Equation Model	Analisis ini menegaskan bahwa kerja emosional meningkatkan niat berpindah sementara kepercayaan menguranginya. Analisis juga menunjukkan bahwa dukungan otonomi dan pengawasan meningkatkan kepercayaan organisasi, sementara akting permukaan dipengaruhi oleh berbagai emosi yang ditampilkan dan durasi kerja emosional.
24	Nama Peneliti: Ariyabuddhiphongs, V., &	Variabel Penelitian: 1. Transformational Leadership	Tujuan Penelitian: Mengidentifikasi pergantian karyawan. Gaya	Hasil mendukung hipotesis. Kepemimpinan transformasional tampaknya memiliki dampak untuk

	Kahn, S. I. (2017) Judul penelitian: Transformational leadership and turnover intention: The mediating effects of trust and job performance on café employees in Thailand Sumber: Journal of Human Resources in Hospitality & Tourism	2. <i>Turnover Intentions</i> 3. Trust 4. Job Performance	kepemimpinan transformasional manajer yang segera dapat mengurangi niat berpindah melalui kepercayaan karyawan pada manajer mereka dan persepsi kinerja mereka. Objek Penelitian: Karyawan kafe di Bangkok Alat Analysis: Analisis Regresi	mengurangi intensi <i>turnover</i> dan organisasi dapat mengambil manfaat dari program pengembangan untuk menanamkan gaya kepemimpinan transformasional di antara manajer langsung mereka.
25	Nama Peneliti: Tirelli, A., & Goh, S. C. (2015) Judul penelitian: The relationship between trust, learning capability, affective organisational commitment and turnover intentions Sumber: International Journal of Human Resources Development and Management	Variabel Penelitian: 1. Trust 2. Learning Capability 3. Affective organizational Commitment 4. <i>Turnover Intention</i>	Tujuan Penelitian: tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi konstruksi yang mempengaruhi pengembangan kemampuan belajar dan menyelidiki secara empiris sejumlah hubungan yang melibatkan kepercayaan organisasi dan konstruksi pembelajaran. Objek Penelitian: Karyawan di Kanada Alat Analysis: Analisis Regresi Berganda	Hasil dari penelitian ini memberikan dasar untuk pengembangan kerangka kerja integratif yang menggambarkan bagaimana kepercayaan dapat mempengaruhi kemampuan pembelajaran organisasi dan pada gilirannya, efek yang mengembangkan kemampuan belajar dapat memiliki hasil organisasi lainnya
26	Nama Peneliti: Rosalina, R. R., Matin, M., & Kamaludin, K. (2018). Judul penelitian: Pengaruh Kepercayaan dan Kepuasan Kerja terhadap Intensi <i>Turnover</i> Guru SMKS Cikarang Utara	Variabel Penelitian: 1. Kepercayaan 2. Kepuasan Kerja 3. Intensi <i>Turnover</i>	Tujuan Penelitian: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari (1) kepercayaan, (2) kepuasan kerja, (3) intensi <i>turnover</i> guru-guru yang bekerja di SMK Swasta di Kecamatan Cikarang Utara. Objek Penelitian: Guru yang bekerja di SMK Swasta di Kecamatan Cikarang Utara	Temuan dalam penelitian ini menunjukkan: pertama, terdapat pengaruh langsung negatif kepercayaan terhadap intensi <i>turnover</i>. Kedua, terdapat pengaruh langsung negatif kepuasan kerja terhadap intensi <i>turnover</i>. Ketiga, terhadap pengaruh langsung positif kepercayaan terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan hasil penelitian, disarankan kepada Kepala Sekolah yang mana kedudukannya dalam sekolah juga sebagai manajer untuk dapat menjadi contoh nyata bagi guru-guru dalam menghargai dan mengapresiasi

	Sumber: SAP (Susunan Artikel Pendidikan)		Alat Analysis: Analisis Jalur	orang lain.
27	Nama Peneliti: Anggriani, I. V., & Hambari, N. (2018) Judul penelitian: Pengaruh Kepuasan Kerja, Kepercayaan Terhadap Organisasi (Trust) Dan Ketidakamanan Kerja (Job Insecurity) Terhadap Intensi Keluar (<i>Turnover Intention</i>) Pada Pt. Asia Petrocom Services (Aps) Duri Sumber: Jurnal Al-Iqtishad	Variabel Penelitian: 1. Kepuasan Kerja 2. Kepercayaan 3. Trust 4. Kanyamann kerja 5. Intensi Keluar	Tujuan Penelitian: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Kepuasan Kerja, Kepercayaan Terhadap Organisasi (Trust) dan Ketidakamanan Kerja (Job Insecurity) terhadap Intensi Keluar (<i>Turnover Intention</i>) pada PT. Asia Petrocom Services (APS) Duri. Objek Penelitian: Karyawan PT. Asia Petrocom Services (APS) Duri. Alat Analysis: Analisis Regresi Linier berganda	Dapat disimpulkan bahwa secara parsial Kepuasan Kerja dan Kepercayaan Terhadap Organisasi (Trust) berpengaruh negatif signifikan terhadap Intensi Keluar (<i>Turnover Intention</i>) dan Ketidakamanan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Intensi Keluar (<i>Turnover Intention</i>). Sedangkan secara simultan Kepuasan Kerja, Kepercayaan Terhadap Organisasi (Trust) dan Ketidakamanan Kerja (Job Insecurity) berpengaruh terhadap Intensi Keluar (<i>Turnover Intention</i>) pada PT. Asia Petrocom Services (APS) Duri. Dan Ketidakamanan Kerja (Job Insecurity) menjadi variabel yang dominan berpengaruh terhadap Intensi Keluar (<i>Turnover Intention</i>). Dapat diketahui faktor-faktor yang mempengaruhi <i>turnover intention</i> yaitu Kepuasan Kerja, Kepercayaan Terhadap Organisasi (Trust), dan Ketidakamanan Kerja (Job Insecurity). Dalam penelitian ini kepuasan kerja dan kepercayaan terhadap organisasi (Trust) berpengaruh negatif maksudnya adalah karyawan yang memiliki tingkat kepuasan dan kepercayaan yang tinggi secara pasti tidak akan memiliki pikiran atau niat untuk keluar dari organisasi (<i>turnover intention</i>).
28	Nama Peneliti: Martono, S. (2016) Judul penelitian: Pengaruh Ketidakamanan Kerja, Komitmen Organisasional dan Kepercayaan Organisasional pada Keinginan Berpindah	Variabel Penelitian: 1. Ketidakamanan Kerja 2. Komitmen Organisasional 3. Kepercayaan Organisasional 4. Keinginan berpindah	Tujuan Penelitian: Tujuan penelitian ini yaitu untuk menguji pengaruh ketidakamanan kerja, komitmen organisasional, dan kepercayaan organisasional pada keinginan berpindah. Objek Penelitian: Karyawan PT. Tritunggal Mulia Wisesa cabang Magelang	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ketidakamanan kerja berpengaruh positif signifikan pada keinginan berpindah, sedangkan komitmen organisasional dan kepercayaan organisasional berpengaruh negatif signifikan. Penelitian ini menyimpulkan semakin tinggi ketidakamanan kerja akan meningkatkan keinginan berpindah dan semakin tinggi komitmen serta kepercayaan organisasional akan menurunkan keinginan berpindah.

	<u>Sumber:</u> Management Analysis Journal		<u>Alat Analysis:</u> Analisis Regresi Linier Berganda	Saran dari penelitian ini yaitu meminimalisir ketidakamanan kerja dan keinginan berpindah, serta meningkatkan komitmen dan kepercayaan organisasional. Misalnya dengan adanya briefing dan sharing karyawan dengan pimpinan serta memberikan punishment jika karyawan mengundurkan diri sebelum jangka waktu yang ditentukan serta memberikan reward pada karyawan berprestasi.
29	<u>Nama Peneliti:</u> Crusius, J., & Lange, J. (2017) <u>Judul penelitian:</u> How do people respond to threatened social status? Moderators of benign versus malicious envy. <u>Sumber:</u>	<u>Variabel Penelitian:</u> 1. Envy 2. <i>Emotions</i> 3. Narsisme	<u>Tujuan Penelitian:</u> Mengidentifikasi menanggapi status sosial yang terancam dengan Moderator yang iri hati versus jahat. <u>Objek Penelitian:</u> <u>Alat Analysis:</u> Kualitatif	Kami berpendapat bahwa jalur tanggapan iri ini berhubungan dengan pengejaran prestise dan dominasi sebagai dua cara untuk mencapai status sosial dan berpendapat bahwa mereka dapat mengklarifikasi faktor-faktor penentu iri hati yang jinak dan dengki. Kami meninjau bukti tentang moderator yang iri pada tingkat disposisi yang terkait dengan reaksi dalam menghadapi ancaman status, seperti kecenderungan motivasi dasar dan narsisme muluk. Selain itu, kami menggambarkan bagaimana moderator terkait status di tingkat sosial, seperti kebanggaan yang dirasakan di atasannya lainnya, dapat membentuk respon iri. Kami menguraikan bagaimana pendekatan sosial-fungsional terhadap kecemburuan — dikonseptualisasikan sebagai emosi terkait status — dapat berkontribusi pada pemahaman yang lebih lengkap tentang keragaman perilaku iri hati.
30	<u>Nama Peneliti:</u> Ahmed, S., & Bashir, S (2017) <u>Judul penelitian:</u> Power of <i>Negative emotionss</i> at workplace: Envy, Subjective career success, Thriving at work with moderating role of Self-	<u>Variabel Penelitian:</u> 1. <i>Negative Emotions</i> 2. <i>Workplace envy</i> 3. Subjective Career success 4. Thriving at work 5. Selfcontrol	<u>Tujuan Penelitian:</u> Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengeksplorasi efek positif dari emosi negatif di tempat kerja dengan mengambil faktor kepribadian asintensitas sifat <u>Objek Penelitian:</u> karyawan barang konsumen yang bergerak	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kecemburuan berdampak pada kesuksesan karier subyektif dan berkembang di tempat kerja, sementara kontrol diri <i>negatively</i> moderates hubungan antara kecemburuan dan kesuksesan karier subyektif bersama dengan kecemburuan dan berkembang di tempat kerja. Implikasi dari temuan untuk manajemen sektor swasta dan arahan untuk penelitian masa depan disediakan.

	control (An emerging trend of positive psychology) Sumber:		cepat (FMCG) di Pakistan Alat Analysis: Analisis Regresi Hirarki	
31	Nama Peneliti: Totterdell, P. A., & Niven, K. (2014). Judul penelitian: Workplace moods and <i>emotions</i> : Sumber: A review of research. Createspace Independent Publishing.	Variabel Penelitian: 1. karakteristik pekerja 2. kecemburuan ditempat kerja 3. lingkungan kerja 4. suasana hati sesaat	Tujuan Penelitian: membahas sifat, penyebab dan konsekuensi dari pengaruh sesaat di tempat kerja. Ini berfokus pada dua kategori utama pengaruh: suasana hati dan emosi yang berbeda. Objek Penelitian: Alat Analysis: longitudinal analysis	Hasil penelitian menjelaskan bahwa karakteristik pekerja, kecemburuan ditempat kerja dan lingkungan kerja yang menyebabkan suasana hati sesaat, dan konsekuensi dari suasana hati sesaat untuk respons afektif, kepuasan, kinerja kognitif, perilaku dan hubungan pekerja.
32	Nama Peneliti: Dogan, K., & Vecchio, R. P. (2001). Judul penelitian: Managing envy and jealousy in the workplace. Sumber: Compensation & Benefits Review, 33(2), 57-64	Variabel Penelitian: 1. kecocokan pekerjaan 2. dinamika kelompok. 3. Managing Envy 4. Jealousy 5. Emosi	Tujuan Penelitian: Tujuan dari evaluasi ini adalah menentukan apakah status sosial komparatif seseorang naik atau turun. Ketika bidang pertentangan adalah status sosial dalam suatu hubungan, kita berhadapan dengan kecemburuan. Objek Penelitian: Alat Analysis: A multi-dimensional analysis	karakteristik disposisional dari negativisme, faktor situasional di tempat kerja dan pengalaman di luar tempat kerja yang dapat memengaruhi emosi karyawan. Konsekuensi besar dari kecemburuan dan kecemburuan di tempat kerja termasuk stres, gosip, inefisiensi, kekerasan, sabotase, dan <i>turnover</i> yang meningkat. Faktor-faktor di tempat kerja yang mempengaruhi emosi negatif ini termasuk kualitas pekerjaan, kecocokan pekerjaan dan dinamika kelompok. Selain itu, sejumlah praktik sumber daya manusia kontemporer dapat meningkatkan kemungkinan kecemburuan dan kecemburuan di tempat kerja, termasuk tenaga kerja yang menua, rekayasa ulang, dan keanekaragaman. Untuk mengatasi pengaruh disfungsi berbasis emosi, 1. mengevaluasi kematangan emosi pada saat perekrutan, 2. memasukkan unsur-unsur budaya tim, 3. menerapkan sistem insentif yang mendukung kerja

				sama, 4. mendorong komunikasi terbuka, dan 5. menempatkan pemain berkinerja tinggi dalam peran mentor
33	<u>Nama Peneliti:</u> Christopher M. Sterling, Giuseppe (Joe) Labianca (2015) <u>Judul penelitian:</u> Costly comparisons: Managing envy in the workplace. <u>Sumber:</u> organizational dynamics 44, 296-305	<u>Variabel Penelitian:</u> 1. Kecemburuan 2. Perilaku negatif 3. Manager 4. Sosial	<u>Tujuan Penelitian:</u> Untuk mengetahui dampak kecemburuan pada manajer dan perilaku sosial. <u>Objek Penelitian:</u> <u>Alat Analysis:</u> Regretion Analysis	Perbandingan dan kecemburuan adalah aspek yang terjadi secara alami dalam kehidupan organisasi dan meskipun tidak ada rekomendasi yang tercantum di atas yang menjanjikan hasil sempurna dan tidak melakukan perilaku negatif, ada beberapa bukti bahwa manajer dapat melakukan beberapa bentuk kontrol yang tidak mencolok terhadap proses perbandingan sosial dalam organisasi. Sementara manajer tidak dapat mencegah perbandingan dan menghapuskan kecemburuan, mereka dapat mengambil beberapa langkah untuk menumbuhkan lingkungan kolaborasi dan keadilan yang akan mengurangi kemungkinan kecemburuan jahat dalam organisasi.
34	<u>Nama Peneliti:</u> Muhammad Raza & Benazir (2017) <u>Judul penelitian:</u> Workplace Incivility and its relationship with <i>Negative emotions</i>: Moderating Role of <i>Emotional Stability</i>. <u>Sumber:</u> International Journal of Scientific & Engineering Research, Volume 8, Issue 1, January-2017 ISSN 2229-5518	<u>Variabel Penelitian:</u>	<u>Tujuan Penelitian:</u> menyelidiki hubungan ketidaksopanan tempat kerja dengan emosi negatif dan peran moderat stabilitas emosional. <u>Objek Penelitian:</u> <u>Alat Analysis:</u> regresi hirarki dan korelasi.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa ketidaksopanan di tempat kerja berada dalam hubungan positif dengan emosi negatif dan stabilitas emosi yang merupakan sifat kepribadian, memoderasi hubungan yang berbanding lurus ini. Data dikumpulkan dari satu sektor yang merupakan lembaga pendidikan swasta kota Skardu. Variabel-variabel ini jarang dipelajari bersama.
35	<u>Nama Peneliti:</u>	<u>Variabel Penelitian:</u>	<u>Tujuan Penelitian:</u>	Temuan empiris mengungkapkan bahwa mobbing

	Qureshi, M. I., Iftikhar, M., Janjua, S. Y., Zaman, K., Raja, U. M., & Javed, Y. (2015) Judul penelitian: Empirical investigation of mobbing, stress and employees' behavior at work place: quantitatively refining a qualitative model Sumber: Quality & Quantity	1. Stress 2. Mobbing 3. Affective <i>Negative</i>	Penelitian saat ini menemukan berbagai penyebab Mobbing dan hubungannya dengan perilaku mobbing, stres dan perilaku karyawan di tempat kerja. Objek Penelitian: 450 karyawan dari Institusi Pendidikan Tinggi Pakistan Alat Analisis: Path Analisis	memiliki hubungan positif dengan stres dan mengarah pada perilaku karyawan yang negatif di tempat kerja.
36	Nama Peneliti: Totland, M. P., & Asp, A. (2019) Judul penelitian: Interpersonal mistreatment in the workplace: the experience of envy and incivility related to <i>turnover intention</i> Sumber: Master's thesis, Handelshøyskolen BI	Variabel Penelitian: 1. <i>Workplace envy</i> 2. Incivility 3. <i>Turnover Intention</i>	Tujuan Penelitian: Tujuan dari studi penelitian berikut adalah untuk meningkatkan pemahaman tentang ketidaksopanan di tempat kerja, mengingat keberadaannya yang ada sebagai konstruksi organisasi Objek Penelitian: sektor perawatan kesehatan Norwegia Alat Analisis: Structural Equation Model	temuan mengungkapkan bahwa karyawan yang mengalami kecemburuan dari orang lain juga lebih rentan mengalami ketidaksopanan di tempat kerja. Selain itu, pengalaman ketidaksopanan di tempat kerja secara langsung dan signifikan terkait dengan niat berpindah, meskipun termasuk komitmen organisasi sebagai mediator hubungan memberikan model yang lebih baik. Kontribusi baru untuk bidang penelitian adalah konsentrasi pada pengalaman yang dirasakan ketidaksopanan, bukan pada perilaku yang sebenarnya.
37	Nama Peneliti: Alias, N. E., Rohmanan, N. H., Ismail, S., Koe, W. L., & Othman, R. (2018) Judul penelitian:	Variabel Penelitian: 1. Work Stress 2. Keterlibatan kerja 3. Kepuasan Kerja 4. Komitmen Organisasi 5. <i>Turnover Intention</i>	Tujuan Penelitian: Tujuan utama dari makalah ini adalah untuk menguji hubungan antara stres kerja, keterlibatan kerja, kepuasan kerja dan komitmen organisasi dan niat pergantian karyawan di antara karyawan manufaktur di	Analisis deskriptif, Korelasi dan Regresi dilakukan dan temuan mengungkapkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara keterlibatan kerja, kepuasan kerja dan komitmen organisasi dan <i>turnover intention</i>. Sementara tidak ada hubungan signifikan yang ditemukan antara stres kerja dan niat berpindah.

	Factors Influencing <i>Turnover Intention</i> in a Malaysian Manufacturing Company Sumber: KnE Social Sciences		Malaysia. Objek Penelitian: karyawan manufaktur di Malaysia Alat Analysis: Correlations and Regressions Analyses	
38	Nama Peneliti: Maris, Z. D., Saidabadi, R. Y., & Niazazari, K. (2017) Judul penelitian: Explaining The Role Of Spiritual Leadership In Envy Management Of Faculty Members Through The Role Of Professional Mediator Sumber: Mier Journal of Educational Studies, Trends and Practices	Variabel Penelitian: 1. Spiritual Leadership 2. Envy 3. Profesional	Tujuan Penelitian: Penelitian ini dilakukan untuk menjelaskan bagian kepemimpinan spiritual dalam manajemen iri anggota fakultas Universitas Islam Azad provinsi Azerbaijan Timur melalui peran mediator profesional. Objek Penelitian: Fakultas Universitas Islam Azad provinsi Azerbaijan Timur Alat Analysis: Structural Equation Model	Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan positif dan signifikan antara kepemimpinan spiritual dan manajemen iri anggota fakultas dan pengembangan profesional, sehingga dalam menyelidiki hubungan langsung dan tidak langsung antara variabel, manajemen spiritual telah efektif dalam manajemen organisasi iri. Model yang diusulkan menikmati kebaikan sesuai. Akibatnya, anggota fakultas, dengan pengembangan profesional yang sesuai dan atmosfer kepemimpinan spiritual manajer dapat mencegah rasa iri dan tujuan ini akan tercapai ketika pengembangan profesional anggota fakultas dalam menghindari rasa iri dipertimbangkan secara serius.
39	Nama Peneliti: Namubiru, S. (2019) Judul penelitian: Decent work environment, employee engagement and <i>turnover intentions</i> among the employees of Kampala Capital City Authority Sumber:	Variabel Penelitian: 1. Environment 2. Engagement 3. <i>Turnover Intention</i>	Tujuan Penelitian: Penelitian ini berusaha untuk menguji hubungan antara lingkungan kerja yang layak dan niat berpindah dan keterlibatan karyawan di antara karyawan Otoritas Kota Kampala, Objek Penelitian: karyawan Otoritas Kota Kampala Alat Analysis: korelasi Pearson (r)	Studi ini mengungkapkan bahwa ada hubungan negatif yang signifikan antara lingkungan kerja yang layak dan niat berpindah. Studi ini juga mengungkapkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara niat berpindah dan keterlibatan karyawan. Penelitian lebih lanjut mengungkapkan bahwa tidak ada hubungan positif yang signifikan antara lingkungan kerja yang layak dan keterlibatan karyawan.

	Doctoral dissertation, Makerere University			
40	<u>Nama Peneliti:</u> Arlh, N. B., Aydemir, M., & Çelik, E. (2019) <u>Judul penelitian:</u> The relationship between employee jealousy, job satisfaction, burnout and vigor: A study of white-collar employees. <u>Sumber:</u> Journal of Economy Culture and Society	<u>Variabel Penelitian:</u> 1. Employee Jealousy 2. Job Satisfaction 3. Burnout 4. Vigor	<u>Tujuan Penelitian:</u> Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis dan mengeksplorasi hubungan struktural antara kecemburuan karyawan, kepuasan kerja, kelelahan dan semangat. <u>Objek Penelitian:</u> karyawan kerah putih yang beroperasi di sektor swasta <u>Alat Analysis:</u> Structural Equation Model	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kecemburuan karyawan memiliki efek positif langsung pada kelelahan. Selain itu, ditemukan bahwa kelelahan memiliki efek negatif pada kekuatan dan kepuasan kerja, sedangkan semangat memiliki efek positif pada kepuasan kerja. Kecemburuan karyawan, sebagai emosi negatif di tempat kerja, secara tidak langsung mempengaruhi variabel-variabel seperti kepuasan kerja dan semangat, sementara secara langsung mempengaruhi variabel burnout. Namun, untuk pertama kalinya dalam penelitian ini, burnout terlihat memainkan peran mediasi dalam kecemburuan karyawan. Kecemburuan karyawan harus dipertimbangkan oleh manajer di tempat kerja sebagai faktor yang memengaruhi kinerja, dengan tingkat kepentingan yang sama dengan variabel seperti kelelahan, semangat, dll
41	<u>Nama Peneliti:</u> Asraf, F. A., & Seljelid, B. S. (2016). <u>Judul penelitian:</u> Comprehending envy and its impact on employees and the organization <u>Sumber:</u> (Master's thesis, BI Norwegian Business School).	<u>Variabel Penelitian:</u>	<u>Tujuan Penelitian:</u> Untuk menguji kemungkinan tanggapan perilaku terhadap iri hati, kami memodifikasi model Vecchio dengan menambahkan variabel tambahan ke dalamnya, perilaku antisosial. <u>Objek Penelitian:</u> 97 responden dari berbagai pengaturan bisnis di Norwegia berpartisipasi <u>Alat Analysis:</u> SEM analysis	Temuan kami mengungkapkan kecemburuan terkait langsung dengan kesusahan dan kepuasan kerja. Selanjutnya, analisis SEM menunjukkan iri memiliki hubungan tidak langsung dan positif dengan kecenderungan berhenti melalui tekanan dan kepuasan kerja. Namun, analisis tersebut tidak menemukan perilaku antisosial terkait dengan kecemburuan seperti yang diperkirakan. Keterbatasan dan implikasi dari temuan ini dibahas dan makalah ini diakhiri dengan garis besar untuk kemungkinan penelitian di masa depan.

42	<u>Nama Peneliti:</u> Lin, Y. Y. (2013). <u>Judul penelitian:</u> The Effect of Perceived Unfairness and <i>Negative emotionss</i> On Workplace Behavior <u>Sumber:</u>	<u>Variabel Penelitian:</u> 1. keadilan interaksional 2. sensitivitas ekuitas 3. pertukaran anggota pemimpin 4. iri hati 5. frustrasi 6. perilaku menyimpang di tempat kerja dan 7. niat berpindah	<u>Tujuan Penelitian:</u> Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menyelidiki bagaimana keadilan interaksional, sensitivitas ekuitas, pertukaran anggota pemimpin, iri hati di tempat kerja dan frustrasi di tempat kerja mempengaruhi perilaku menyimpang di tempat kerja dan niat berpindah. <u>Objek Penelitian:</u> hotel-hotel Amerika dan hotel-hotel Taiwan. <u>Alat Analysis:</u>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa keadilan interaksional, sensitivitas ekuitas, pertukaran anggota pemimpin, kecemburuan di tempat kerja dan frustrasi di tempat kerja dapat memprediksi perilaku menyimpang di tempat kerja dan niat berpindah. Kontribusinya adalah bahwa manajemen dapat mengembangkan hubungan interpersonal yang baik dan menciptakan lingkungan kerja yang sehat bagi karyawan.
43	<u>Nama Peneliti:</u> Cho, Y. N., Rutherford, B. N., Friend, S. B., Hamwi, G. A., & Park, J. (2017) <u>Judul Penelitian:</u> The role of <i>emotions</i> on frontline employee <i>turnover intentions</i>. <u>Penerbit:</u> Journal of Marketing Theory and Practice, 25(1), 57-68.	<u>Variabel Penelitian:</u> 1. Kelelahan Emosional 2. Kepuasan Kerja 3. Niat <i>Turnover</i>	<u>Tujuan Penelitian:</u> <u>Objek Penelitian:</u> 126 karyawan ritel <u>Metode Penelitian:</u> meta-analysis	Temuan menunjukkan bahwa emosi aktif mendalam dan kelelahan emosional secara signifikan mempengaruhi kepuasan kerja, sedangkan emosi aktif mendalam dan kepuasan kerja memprediksi komitmen organisasi yang efektif. Ketika memprediksi niat <i>turnover</i>, permukaan dan emosi aktif yang mendalam, bersama dengan kelelahan emosional, masing-masing secara negatif signifikan mempengaruhi niat <i>turnover</i>; Namun, baik kepuasan kerja maupun komitmen organisasi afektif bukanlah prediktor yang signifikan.
44	<u>Nama Peneliti:</u> Erdil, O., & Muceldili, B. (2014).	<u>Variabel Penelitian:</u> 1. <i>Negative emotionss</i> 2. envy 3. <i>turnover intention</i>	<u>Tujuan Penelitian:</u> Penelitian ini menyajikan kecemburuan yang merupakan salah satu emosi negatif yang merajalela di tempat kerja (Tai et.al., 2012).	kami menemukan bahwa (1) perasaan iri mempengaruhi keterlibatan emosional, (2) perasaan iri mempengaruhi kecenderungan untuk pergi dan (3) negatif emosional memengaruhi niat untuk pergi.

	<u>Judul Penelitian:</u> The effects of envy on job engagement and <i>turnover intention</i>. <u>Penerbit:</u> Procedia-Social and Behavioral Sciences, 150, 447-454.	4. job engagement	Studi ini juga menguraikan bagaimana kecemburuan mempengaruhi keterlibatan kerja dan niat berpindah. <u>Objek Penelitian:</u> 111 karyawan kerah putih <u>Metode Penelitian:</u>	
45	<u>Nama Peneliti:</u> Ahmed, N. (2016) <u>Judul Penelitian:</u> Impact of <i>Emotional Exhaustions</i> on <i>Turnover Intentions</i>: A Mediating Role of Organizational Commitment in Higher Education Institutes of Saudi Arabia. <u>Penerbit:</u> International Journal of Management Sciences and Business Research, 5(3).	<u>Variabel Penelitian:</u> 1. <i>Emotional Exhaustion</i> 2. Organizational Commitment 3. <i>Turnover Intention</i>	<u>Tujuan Penelitian:</u> <u>Objek Penelitian:</u> Anggota fakultas dari lembaga pendidikan tinggi yang mempekerjakan sekitar 100 atau lebih dari 100 anggota fakultas. <u>Metode Penelitian:</u> regression analyses	Hasil penelitian menunjukkan bahwa semua variabel penelitian secara signifikan terkait satu sama lain. Hasil mediasi menunjukkan bahwa komitmen organisasi memediasi sebagian antara kelelahan emosional dan niat berpindah antar fakultas lembaga pendidikan tinggi di Arab Saudi.
46	<u>Nama Peneliti:</u> Dawley, D., Houghton, J. D., & Bucklew, N. S. (2010) <u>Judul penelitian:</u> Perceived organizational support and <i>turnover intention</i>: The mediating effects of personal sacrifice and job fit	<u>Variabel Penelitian:</u> 1. Perceived Organizational Support 2. <i>Turnover Intention</i> 3. Personal Sacrifice 4. Job fit	<u>Tujuan Penelitian:</u> Studi ini menguji peran mediasi dari kesesuaian pekerjaan pada hubungan antara persepsi dukungan supervisor (PSS) dan persepsi dukungan organisasi (POS), dan peran mediasi pengorbanan pribadi pada hubungan antara POS dan intensi <i>turnover</i>. <u>Objek Penelitian:</u> Individu di perusahaan manufaktur Atlantik	Hasil menunjukkan korelasi, rata-rata, standar deviasi, dan reliabilitas skala. Seperti yang diharapkan, POS, kesesuaian pekerjaan, PSS, dan pengorbanan pribadi berkorelasi negatif dengan niat <i>turnover</i>. Demikian pula, PSS berkorelasi positif dengan kesesuaian pekerjaan, kesesuaian pekerjaan berkorelasi positif dengan POS, dan POS berkorelasi positif dengan pengorbanan pribadi

	<u>Sumber:</u> The Journal of Social Psychology		Tengah Amerika Serikat <u>Alat Analysis:</u> Structural Equation Modeling (SEM)	
47	<u>Nama Peneliti:</u> Perryer, C., Jordan, C., Firms, I., & Travaglione, A. (2010) <u>Judul penelitian:</u> Predicting <i>turnover intentions</i> <u>Sumber:</u> Management Research Review	<u>Variabel Penelitian:</u> 1. Perceived Organizational Support 2. Komitmen Organisasi 3. <i>Turnover Intention</i>	<u>Tujuan Penelitian:</u> Tujuan dari makalah ini adalah untuk menguji hubungan antara komitmen organisasi, persepsi dukungan organisasi (POS) dan niat berpindah. Tujuannya adalah untuk mengidentifikasi implikasi praktis serta teoritis dari hubungan tersebut <u>Objek Penelitian:</u> Organisasi sektor publik Australia <u>Alat Analysis:</u> Analisis Regresi Hirarki	Temuan - Interaksi antara POS dan komitmen organisasi adalah prediktor signifikan terhadap <i>turnover intention</i> . Karyawan dengan tingkat komitmen yang rendah, tetapi tingkat dukungan yang tinggi dari organisasi, kecil kemungkinannya untuk meninggalkan organisasi.
48	<u>Nama Peneliti:</u> Hussain, T., & Asif, S. (2012) <u>Judul penelitian:</u> Is employees' <i>turnover intention</i> driven by organizational commitment and perceived organizational support <u>Sumber:</u> Journal of quality and technology managemen	<u>Variabel Penelitian:</u> 1. <i>Turnover Intention</i> 2. Organizational Commitment 3. Perceived Organizational Support	<u>Tujuan Penelitian:</u> Makalah ini menyelidiki dampak komitmen organisasi dan dukungan organisasi yang dirasakan pada niat <i>turnover</i> karyawan Telecom di Pakistan <u>Objek Penelitian:</u> Karyawan Telecom di Pakistan <u>Alat Analysis:</u> Analisis Korelasi Dan Regresi	Hasil penelitian menunjukkan bahwa niat berpindah karyawan sektor telekomunikasi bergantung pada komitmen organisasi dan persepsi dukungan organisasi; komitmen organisasional lebih lanjut dan persepsi dukungan organisasional memiliki dampak negatif yang signifikan terhadap niat <i>turnover</i> karyawan. Hasil telah dibahas dengan referensi khusus untuk budaya sektor yang diselidiki dalam domain Pakistan
49	<u>Nama Peneliti:</u> Hui, C., Wong, A., & Tjosvold, D. (2007) <u>Judul penelitian:</u> <i>Turnover intention</i> and	<u>Variabel Penelitian:</u> 1. <i>Turnover Intention</i> 2. Performance 3. Possitive Affectivity 4. Perceived Organizational Support	<u>Tujuan Penelitian:</u> Studi ini meneliti antededen niat <i>turnover</i> dan kinerja pekerjaan di Cina. <u>Objek Penelitian:</u> Karyawan di Cina Selatan <u>Alat Analysis:</u>	Temuan juga menunjukkan bahwa karyawan dengan nilai-nilai tradisional dan efektivitas positif terkait secara signifikan dengan dukungan organisasi yang dirasakan

	performance in China: The role of positive affectivity, Chinese values, perceived organizational support and constructive controversy. Sumber: Journal of Occupational and Organizational Psychology	5. Costructive Controversy	Analisis Regresi Berganda	
50	Nama Peneliti: Park, J. H., Newman, A., Zhang, L., Wu, C., & Hooke, A. (2016) Judul penelitian: Mentoring functions and turnover intention: The mediating role of perceived organizational support Sumber: The International Journal of Human Resource Management	Variabel Penelitian: 1. Mentoring Funtions 2. <i>Turnover Intention</i> 3. Perceived Organizatioal Support	Tujuan Penelitian: Penelitian yang menyelidiki efek pendampingan pada hasil kerja karyawan, perhatian terbatas telah ditempatkan pada hubungan antara fungsi pendampingan dan niat berpindah. Objek Penelitian: Karyawan di tiga bank Cina Alat Analysis: Analisis Regresi Hirarki	Kami menemukan bahwa sebagian POS memediasi hubungan antara fungsi mentoring dan niat <i>turnover</i> karyawan. Hasil menunjukkan model fit dapat diterima. Seperti model tiga faktor yang dihipotesiskan menghasilkan statistik yang paling sesuai, dan lebih cocok dengan data daripada empat model alternatif seperti yang ditunjukkan oleh uji perbedaan. Hasil analisis regresi berganda disajikan pada Tabel 3. Seperti dapat dilihat pada Tabel 3, fungsi mentoring memiliki efek negatif dan signifikan terhadap niat <i>turnover</i> , di sejalan dengan Hipotesis 1. Sejalan dengan Hipotesis 2, fungsi pendampingan berhubungan positif dengan POS, Akhirnya, sejalan dengan Hipotesis 3, POS secara negatif dan signifikan terkait dengan niat <i>turnover</i>
51	Nama Peneliti: Akgunduz, Y., & Sanli, S. C. (2017) Judul penelitian: The effect of employee advocacy and perceived organizational support on job embeddedness and turnover intention in hotels.	Variabel Penelitian: 1. Employee Advocacy 2. Perceived Organizational Support 3. Job Embeddedness 4. <i>Turnover Intention</i>	Tujuan Penelitian: Penelitian ini berfokus pada fakta bahwa ketika karyawan melihat bahwa kepentingan mereka dilindungi dan bantuan dilakukan untuk mereka, mereka menunjukkan perilaku positif sebagai balasannya Objek Penelitian: Hotel-hotel di kota Turki Antalya Alat Analysis: Analisis Regresi Berganda	Hipotesis diuji melalui analisis regresi berganda. Dengan mengambil data dari 400 kuesioner yang valid, penelitian ini berpendapat bahwa dukungan organisasi yang dirasakan memiliki efek positif yang signifikan terhadap keterikatan pekerjaan karyawan hotel dan memiliki efek negatif yang signifikan terhadap niat <i>turnover</i> mereka. Studi ini juga menemukan bahwa meskipun advokasi karyawan memiliki efek positif yang signifikan terhadap tertanamnya pekerjaan karyawan hotel, itu tidak memiliki efek yang signifikan pada niat <i>turnover</i> mereka. Atas dasar

	Sumber: Journal of Hospitality and Tourism Management			temuan ini, penelitian ini memberikan implikasi praktis untuk manajer hotel mengenai advokasi karyawan dan persepsi dukungan organisasi.
52	Nama Peneliti: Sugiarto, C. (2018) Judul penelitian: Pengaruh Komitmen Organisasi dan Perceived Organizational Support terhadap <i>Turnover Intentions</i> pada Karyawan Hotel Sahid Surabaya Sumber: Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)	Variabel Penelitian: 1. Komitmen Organisasi 2. Perceived Organizational Support 3. <i>Turnover Intention</i>	Tujuan Penelitian: Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh variabel independen Komitmen Organisasi dan Dukungan Organisasional Persepsi terhadap Intensi Pergantian Karyawan di Hotel Sahid. Objek Penelitian: Karyawan Hotel Sahid Alat Analysis: Analisis Regresi Berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Komitmen Organisasi dan variabel Dukungan Organisasi Persepsi memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap Intensi Pergantian Karyawan di Hotel Sahid.
53	Nama Peneliti: Praduswara, F., Indarto, I., & Santoso, D. (2017) Judul penelitian: Pengaruh Perceived Organizational Of Support, Leader-Member Exchange, Dan Stres Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan Generasi Y Dengan Employee Engagement Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Karyawan PT BPR Restu Artha Makmur) Sumber: Jurnal Riset Ekonomi dan Bisnis	Variabel Penelitian: 1. Perceived Organizational Support 2. Leader Member Exchange 3. Stres kerja 4. <i>Turnover Intention</i> 5. Employee Engegement	Tujuan Penelitian: Penelitian ini bertujuan: (1) Untuk menganalisis pengaruh perceived organizational of support, leader-member exchange, dan stres kerja terhadap employee engagement dan <i>turnover intention</i> ; (2) Untuk Menganalisis pengaruh perceived organizational of support, leader-member exchange, dan stres kerja terhadap <i>Turnover Intention</i> dengan dimediasi oleh employee engagement. Objek Penelitian: Karyawan generasi Y di PT BPR Restu Artha Makmur Kota Semarang. Alat Analysis: Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) perceived organizational of support berpengaruh positif-signifikan terhadap employee engagement dan negatif-signifikan terhadap <i>turnover intention</i> ; (2) leader-member exchange berpengaruh positif-signifikan terhadap employee engagement dan negatif-signifikan terhadap <i>turnover intention</i> ; (3) stres kerja berpengaruh negatif-signifikan terhadap employee engagement dan positif-signifikan terhadap <i>turnover intention</i> ; (4) employee engagement berpengaruh negatif-signifikan terhadap <i>turnover intention</i> ; (5) employee engagement efektif dalam mediasi variabel perceived organizational of support, leader-member exchange, dan stres kerja terhadap <i>turnover intention</i> ($R = 0,71$; $Sign = 0.00$).
54	Nama Peneliti:	Variabel Penelitian:	Tujuan Penelitian:	Hasil ini menunjukkan bahwa secara individu variabel

	Prafidya, H. (2017) Judul penelitian: Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Perceived Organizational Support Terhadap <i>Turnover Intentions</i> Karyawan Pada Pt Pln (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Surabaya Utara Sumber: Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)	1. Komitmen Organisasi 2. Perceived Organizational Support 3. <i>Turnover Intention</i>	Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh komitmen organisasi dan persepsi dukungan organisasi terhadap niat <i>turnover</i> karyawan. Objek Penelitian: Karyawan Pada Pt Pln (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Surabaya Utara Alat Analysis: Analisis Regresi Linier Berganda	komitmen organisasi berpengaruh negatif signifikan terhadap intensi <i>turnover</i> karyawan pada PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur, Wilayah Surabaya Utara dan variabel persepsi dukungan organisasi secara individual berpengaruh negatif signifikan terhadap intensi <i>turnover</i> karyawan pada PT PLN (Persero) Distribusi Wilayah Surabaya Utara Jawa Timur. Secara bersamaan, komitmen organisasi dan persepsi dukungan organisasi berpengaruh negatif signifikan terhadap niat <i>turnover</i>.
55	Nama Peneliti: Siu, OL, Cheung, F., & Lui, S. (2015). Judul Penelitian: Linking positive <i>emotions</i> with work welfare and shifting <i>intentions</i> among Hong Kong police officers: The role of psychological capital. Penerbit: Journal of happiness studies, 16 (2), 367-380.	Variabel Penelitian:	Tujuan Penelitian: untuk menyelidiki mekanisme yang mendasari hubungan antara emosi positif, kesejahteraan kerja (kepuasan kerja dan gejala stres) dan intensi <i>turnover</i> Objek Penelitian: 311 petugas kepolisian Tiongkok di Hong Kong Metode Penelitian:	Hasil kami menunjukkan bahwa, sejalan dengan penelitian sebelumnya, modal psikologis (PsyCap) terdiri dari empat dimensi, yaitu self-efficacy, harapan, optimisme, dan ketahanan. Lebih jauh, kami menemukan bahwa emosi positif berhubungan positif dengan PsyCap; bahwa kesejahteraan kerja (baik kepuasan kerja maupun gejala stres) sepenuhnya memediasi hubungan antara PsyCap dan intensi <i>turnover</i>. Selain itu, emosi positif memiliki efek negatif langsung pada gejala stres.
56	Nama Peneliti: Rehman, O., Karim, F., Rafiq, M., & Mansoor, A. (2012) Judul Penelitian: The mediating role of	Variabel Penelitian: 1. <i>Emotional Exhaustion</i>, 2. Organizational Commitment, 3. <i>Turnover Intention</i>, 4. Customer Service	Tujuan Penelitian: meneliti hubungan kelelahan emosional dan komitmen organisasi terhadap variabel <i>turnover intention</i> Studi ini juga menguji pengaruh komitmen organisasi sebagai mediator antara kelelahan emosional dan	Hasil dari keseluruhan penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara variabel <i>turnover intention</i> dan variabel independen kelelahan emosional. Hasilnya juga menandakan organisasi itu komitmen sebagian memediasi hubungan antara kelelahan emosional dan niat berpindah di antara perwakilan layanan pelanggan

	organizational commitment between <i>emotional</i> exhaustion and <i>intention</i> to move between customer service representatives in Pakistan. <u>Penerbit:</u> African Journal of Business Management, 6 (34), 9607.	Representatives (CSRs)	niat berpindah antar perwakilan layanan pelanggan di Pakistan. <u>Objek Penelitian:</u> 133 responden di Pakistan <u>Metode Penelitian:</u> Regression analysis	(CSR) di Pakistan.
57	<u>Nama Peneliti:</u> Foong-ming, T. (2008) <u>Judul penelitian:</u> Linking Career development practices to <i>turnover intention</i>: The mediator of perceived organizational support. <u>Sumber:</u> Journal of Business and Public Affairs	<u>Variabel Penelitian:</u> 1. Career Development 2. Perceived Organizational Support 3. <i>Turnover Intention</i> 4. Organizational Reward 5. Supervisory Support 6. Internal Promotions	<u>Tujuan Penelitian:</u> Studi ini menyelidiki peran mediasi yang dirasakan dukungan organisasi (POS) dalam menghubungkan praktik pengembangan karir (CDP) dengan niat <i>turnover</i> <u>Objek Penelitian:</u> 357 pekerja pengetahuan Malaysia <u>Alat Analysis:</u> Structural Equation Modeling (SEM) Amos	Imbalan organisasi, peluang pengembangan karir, dukungan pengawasan dan promosi internal menunjukkan hubungan positif dengan POS dan hubungan negatif dengan niat berpindah. Pos memediasi sebagian hubungan imbalan organisasi dengan niat <i>turnover</i>. dan sepenuhnya memediasi hubungan antara peluang pengembangan karier dengan niat <i>turnover</i>, antara dukungan pengawasan dengan niat <i>turnover</i>, dan antara promosi internal dengan niat <i>turnover</i>.
58	<u>Nama Peneliti:</u> CHANG, P. L., CHOU, Y. C., & CHENG, F. C. (2007) <u>Judul penelitian:</u> Career needs, career development programmes, organizational commitment and <i>turnover intention</i> of nurses in Taiwan <u>Sumber:</u>	<u>Variabel Penelitian:</u> 1. Career needs 2. Career Development 3. Organizational Commitment 4. <i>Turnover Intention</i>	<u>Tujuan Penelitian:</u> Tujuan Penelitian ini membagi karir keperawatan ke dalam empat tahap: eksplorasi, pembentukan, pemeliharaan dan disengagement. <u>Objek Penelitian:</u> Perawat di Taiwan <u>Alat Analysis:</u> Analisis Regresi	Hasil Perawat ditemukan memiliki kebutuhan karir yang berbeda pada tahap karir yang berbeda, dan kesenjangan antara kebutuhan karir dan program pengembangan karir mempengaruhi niat <i>turnover</i> yang disebabkan oleh penurunan komitmen perawat terhadap rumah sakit. Kesimpulan Jika administrator rumah sakit dapat memberikan program pengembangan karir untuk memenuhi kebutuhan karir perawat pada tahap karir yang berbeda, maka komitmen perawat ke rumah sakit dapat meningkat dan niat pergantian perawat dapat menurun, yang dapat menyebabkan timbal balik antara rumah sakit

	Journal of Nursing Management			dan rumah sakit. perawat.
59	Nama Peneliti: Chandio, J. A., Jhatial, A. A., & Mallah, R. (2013) Judul penelitian: Modelling The Relationship Of Unclear Career Development With Job Dissatisfaction, Job Stress And Employees' turnover <i>Intention: Structural Equation Modelling Approach</i> Sumber: International Research Journal of Arts & Humanities	Variabel Penelitian: 1. Unclear Career Development 2. Job Dissatisfaction 3. Job Stress 4. <i>Turnover Intentions</i>	Tujuan Penelitian: Memprediksi bahwa kurangnya pengembangan karir yang jelas dan menghasilkan ketidakpuasan kerja yang menyebabkan stres kerja pada karyawan dan mereka mulai berpikir untuk keluar dari organisasi Objek Penelitian: Sektor perbankan dan TI Alat Analisis: Structural Equation Modelling	H1 dan H3 menguji hubungan kurangnya pengembangan karir (kurangnya CD) dengan kurangnya kepuasan kerja (kurangnya Jobsat) dan kurangnya CD / pekerjaan masing-masing. Hubungan yang positif dan signifikan untuk kekurangan CD diamati dengan kurangnya kepuasan kerja ($\beta = 0,011$; $p = 0,002$) dan kurangnya lapangan kerja dengan kekurangan CD / Jobsat dengan $\beta = 0,004$; $p = 0,048$ masing-masing. Hubungan positif dan signifikan diamati pada H3 antara kurangnya pekerjaan di dengan kekurangan CD / Jobsat di tingkat $\beta = 0,022$; $p = 0,092$. H4 mewakili hubungan kurangnya CD / Jobsat dengan stres kerja. Hubungan positif dan signifikan diamati antara dua konstruk laten ini pada tingkat $\beta = 0,073$; $p = 0,012$. Demikian pula, H5 menguji hubungan stres kerja dengan niat <i>turnover</i>. Hubungan positif dan signifikan diamati antara stres kerja dan Intensi <i>turnover</i> pada tingkat $\beta = 0,061$; $p = 0,014$.
60	Nama Peneliti: Long, c. S., & Perumal, p. (2014) Judul penelitian: Examining The Impact Of Human Resource Management Practices On Employees' turnover <i>Intention</i> Sumber: International journal of business & society	Variabel Penelitian: 1. Kompensasi dan Manfaat 2. Pelatihan 3. Manajemen Kinerja 4. Hubungan Karyawan 5. Career Development 6. <i>Turnover intentions</i>	Tujuan Penelitian: Tujuan penelitian ini untuk menguji kompensasi dan manfaat, pelatihan, pengembangan karir, manajemen kinerja dan hubungan karyawan. Objek Penelitian: Perusahaan keamanan yang berbasis di Singapura Alat Analisis: Analisis Regresi	Hasil menunjukkan bahwa Kompensasi dan Manfaat secara signifikan terkait dengan niat pergantian staf, Pelatihan secara signifikan terkait dengan niat pergantian staf, Manajemen Kinerja secara signifikan terkait dengan niat pergantian staf, Pengembangan Karir secara signifikan terkait dengan niat pergantian staf, Manajemen Hubungan Karyawan secara signifikan terkait dengan niat pergantian staf
61	Nama Peneliti:	Variabel Penelitian:	Tujuan Penelitian:	Temuan - CFA menunjukkan indeks kecocokan yang

	Albrecht, S. L., & Andreetta, M. (2011) Judul penelitian: The influence of empowering leadership, empowerment and engagement on affective commitment and <i>turnover intentions</i> in community health service workers Sumber: Leadership in health services	1. Empowering Leadership 2. Empowerment 3. Engagement 4. Affective Commitment 5. <i>Turnover Intention</i>	Penelitian ini bertujuan untuk memperluas penelitian tentang hubungan antara pemberdayaan kepemimpinan, pemberdayaan dan variabel hasil dengan memeriksa peran mediasi dari keterlibatan karyawan Objek Penelitian: Karyawan layanan kesehatan masyarakat Alat Analisis: Structural Equation Modelling (SEM)	dapat diterima untuk model pengukuran setelah meresepkan pengurangan jumlah item untuk variabel penjas. Pemodelan persamaan struktural model respecified juga menghasilkan indeks kecocokan yang dapat diterima dan menunjukkan bahwa pemberdayaan memediasi pengaruh pemberdayaan kepemimpinan pada keterlibatan. Keterlibatan ditunjukkan untuk memediasi sebagian pengaruh pemberdayaan pada komitmen afektif, yang pada gilirannya mempengaruhi niat <i>turnover</i>.
62	Nama Peneliti: Chiu, R. K., & Francesco, A. M. (2003) Judul penelitian: Dispositional traits and <i>turnover intention</i> Sumber: International Journal of manpower	Variabel Penelitian: 1. PA 2. NA 3. <i>Turnover Intention</i> 4. Kepuasan Kerja 5. Komitmen Afektif	Tujuan Penelitian: Makalah ini menyelidiki hubungan antara niat berpindah dan efektivitas positif (PA) dan efektivitas negatif (NA), dan peran mediasi kepuasan kerja dan komitmen afektif dalam hubungan tersebut Objek Penelitian: Manajer China Alat Analisis: Analisis Regresi Berganda	Berdasarkan sampel dari 279 manajer Cina, PA memprediksi niat <i>turnover</i>, dan kepuasan kerja memediasi hubungan. Namun, NA tidak secara langsung maupun tidak langsung terkait dengan niat <i>turnover</i>.
63	Nama Peneliti: Galletta, M., Portoghese, I., & Battistelli, A. (2011). Judul penelitian: Intrinsic motivation, job autonomy and <i>turnover intention</i> in the Italian healthcare: The mediating role of affective commitment.	Variabel Penelitian: 1. Intrinsic Motivation 2. Job Autonomy 3. <i>Turnover Intention</i> 4. Affective Commitment	Tujuan Penelitian: Tujuan dari penelitian kami adalah untuk menganalisis bagaimana otonomi kerja dan motivasi kerja intrinsik memainkan peran mendasar dalam hubungan dengan komitmen afektif, dan bagaimana ia memediasi pengaruhnya terhadap niat berpindah Objek Penelitian: 442 perawat	Melalui teknik cross-validasi, hasilnya menunjukkan bahwa hipotesis penelitian ini didukung dan komitmen afektif sepenuhnya memediasi hubungan antara otonomi kerja, motivasi kerja intrinsik dan niat berpindah. Temuan ini memiliki implikasi penting bagi organisasi layanan kesehatan dengan membantu mempromosikan lingkungan kerja yang efektif dan peluang tanggung jawab utama bagi pekerja untuk mengembangkan kegiatan mereka sendiri. Kesimpulan diperiksa mempertimbangkan implikasi praktis untuk organisasi, karyawan dan kebutuhan untuk

	<u>Sumber:</u>		<u>Alat Analysis:</u> Structural Equation Modeling Analyses	penelitian lebih lanjut
64	<u>Nama Peneliti:</u> Ahmad, A., & Omar, Z. (2010) <u>Judul penelitian:</u> Perceived family-supportive work culture, affective commitment and <i>turnover intention</i> of employees. <u>Sumber:</u> Journal of American Science	<u>Variabel Penelitian:</u> 1. Perceived Family Supportive work culture 2. Affective Commitment 3. <i>Turnover Intention</i>	<u>Tujuan Penelitian:</u> Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji peran persepsi budaya kerja yang suportif keluarga dalam mengurangi intensi <i>turnover</i> karyawan dan peran mediasi komitmen afektif dalam hubungan antara budaya kerja yang suportif keluarga dan intensi <i>turnover</i> <u>Objek Penelitian:</u> Karyawan di Lembah Klang, Malaysia <u>Alat Analysis:</u> Analisis Regresi Berganda	Hasil analisis regresi berganda menunjukkan bahwa persepsi budaya kerja yang mendukung keluarga secara positif terkait dengan niat <i>turnover</i> karyawan dan komitmen afektif karyawan memediasi hubungan antara budaya kerja yang dirasakan keluarga-supportive dan niat <i>turnover</i> . Hasilnya menyiratkan perlunya pengusaha untuk memahami bagaimana karyawan melihat program yang ramah keluarga dalam hal dukungan yang diberikan dan nilai-nilai yang mereka tempatkan di program tersebut ditangkap dalam budaya kerja yang mendukung keluarga. Persepsi positif akan membantu mengurangi intensi <i>turnover</i> serta komitmen afektif karyawan.
65	<u>Nama Peneliti:</u> Alniacik, E., Alniacik, Ü., Erat, S., & Akçin, K. (2013) <u>Judul penelitian:</u> Does person-organization fit moderate the effects of affective commitment and job satisfaction on <i>turnover intentions</i>? <u>Sumber:</u> Procedia-Social and Behavioral Sciences	<u>Variabel Penelitian:</u> 1. PO-Fit 2. Affective Commitment 3. Job Satisfaction 4. <i>Turnover Intention</i>	<u>Tujuan Penelitian:</u> Studi ini menguji pengaruh moderasi dari person-organisasi fit pada hubungan antara komitmen organisasi afektif, kepuasan kerja dan niat berpindah <u>Objek Penelitian:</u> Lembaga pendidikan tinggi di Turki <u>Alat Analysis:</u> Analisis Regresi Linier	Analisis mengungkapkan bahwa tingkat kesesuaian organisasi orang secara signifikan memoderasi pengaruh kepuasan kerja terhadap niat berpindah. Namun, tidak ada efek yang diamati pada hubungan antara komitmen organisasi afektif dan niat <i>turnover</i> . Implikasi teoritis dan manajerial dari temuan dibahas.
66	<u>Nama Peneliti:</u> Rokhmah, B. E., & Riani, A. L. (2005) <u>Judul penelitian:</u>	<u>Variabel Penelitian:</u> 1. Komitmen Afektif 2. Intensi <i>Turnover</i>	<u>Tujuan Penelitian:</u> Penelitian ini menganalisis efek langsung dari komitmen afektif kepada penyelia pada niat <i>turnover</i> dan efek tidak langsung dari komitmen afektif kepada supervisor dan	Hasilnya menunjukkan bahwa komitmen afektif kepada penyelia dan kelompok kerja hanya berpengaruh tidak langsung terhadap <i>turnover intention</i> . Efek tidak langsung dimediasi oleh komitmen afektif terhadap organisasi. Saran untuk studi lebih lanjut dan batasan penelitian ini

	Keterkaitan antara komitmen afektif dengan intensi <i>turnover</i> pada karyawan bagian produksi di PT. Usman Jaya Mekar Magelang Sumber: Jurnal Ilmiah Teknik Industri		komitmen afektif kepada kelompok kerja pada intensi <i>turnover</i> dengan komitmen afektif pada organisasi yang menjadi variabel mediasi. Objek Penelitian: karyawan bagian produksi di PT. Usman Jaya Mekar Magelang Alat Analisis: Structural Equation Modeling (SEM)	dibahas.
67	Nama Peneliti: Sukamto, H., Junarto, Y., Kaihatu, T. S., & Kartika, E. W. (2014) Judul penelitian: Analisa pengaruh komitmen afektif, komitmen normatif, dan komitmen berkelanjutan terhadap <i>turnover intention</i> di Dragon Star Surabaya. Sumber: Jurnal Hospitality dan Manajemen	Variabel Penelitian: 1. Komitment Afektif 2. Komitmen Normatif 3. Komitment Berkelanjutan 4. <i>Turnover intention</i>	Tujuan Penelitian: Penelitian ini ditunjukan untuk menguji pengaruh komitmen afektif, komitmen normatif, dan komitmen berkelanjutan terhadap <i>turnover intention</i> di dragon star surabaya. Objek Penelitian: Karywan di Dragon Star Surabaya Alat Analisis: Analisis Regresi berganda	Hasil dari penelitian adalah komitmen afektif terhadap <i>turnover intention</i> berpengaruh negatif tetapi tidak signifikan, komitmen normatif terhadap <i>turnover intention</i> berpengaruh negatif dan signifikan, komitmen berkelanjutan terhadap <i>turnover intention</i> berpengaruh negatif dan signifikan. Serta komitmen berkelanjutan yang paling dominan mempengaruhi <i>turnover intention</i>.
68	Nama Peneliti: Manuel, G. P. E. B., & Rahyuda, A. G. (2015) Judul penelitian: Manuel, G. P. E. B., & Rahyuda, A. G. (2015). Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Afektif, Komitmen	Variabel Penelitian: 1. Kepuasan Kerja 2. Komitmen Afektif 3. Komitmen Kalkulatif 4. Komitment Normatif 5. <i>Turnover Intention</i>	Tujuan Penelitian: Menanalisa Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Afektif, Komitmen Kalkulatif, dan Komitmen Normatif Terhadap <i>Turnover Intention</i> Objek Penelitian: Karyawan Hoter Ayodya Resort Bali Alat Analisis: Path Analysis	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja, komitmen afektif, komitmen kalkulatif dan komitmen normatif berpengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i>. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja, komitmen afektif, komitmen kalkulatif, dan komitmen normatif dapat menekan <i>turnover intention</i>. Penelitian ini juga menemukan bahwa komitmen afektif, komitmen kalkulatif, dan komitmen normatif memiliki peran mediasi antara hubungan kepuasan kerja dengan

	Kalkulatif, dan Komitmen Normatif Terhadap <i>Turnover Intention</i> di Ayodya Resort Bali Sumber: E-Jurnal Manajemen			<i>turnover intention</i> dengan peran mediasi terkuat adalah komitmen kalkulatif.
69	Nama Peneliti: Long, C. S., Perumal, P., & Ajagbe, A. M. (2012) Judul penelitian: The impact of human resource management practices on employees' <i>turnover intention</i> : A conceptual model Sumber: Interdisciplinary journal of contemporary research in business	Variabel Penelitian: 1. Kompensasi dan Manfaat 2. Pelatihan 3. Manajemen Kinerja 4. Hubungan Karyawan 5. Career Development 6. <i>Turnover intentions</i>	Tujuan Penelitian: Makalah ini membahas secara luas tentang dampak praktik sumber daya manusia yang dapat mengubah efek negatif pada organisasi karena pergantian karyawan yang tinggi. Objek Penelitian: 279 Profesional muda di Cina Alat Analysis: Preposisi Kualitatif	Setelah meninjau literatur oleh penulis dan membahas lima tantangan spesifik dari praktik HRM dan juga variabel dependen dari niat berpindah, kita dapat melihat banyak kesamaan dari korelasi antara praktik HRM ini dan dampaknya terhadap keinginan berpindah oleh karyawan. Kita perlu menekankan pentingnya HRM dalam organisasi dan bahwa dampak pada organisasi karena pergantian dapat memiliki dampak merugikan pada organisasi karena beberapa faktor seperti yang dibahas sebelumnya. Oleh karena itu, maksud dari penelitian dalam menguji model-model ini dan menghubungkannya dengan maksud penelitian adalah untuk memberikan pandangan umum tentang apa yang perlu diketahui dan diharapkan oleh manajemen dan berbagai jalan yang tersedia untuk pertimbangan di masa depan untuk mengatasi masalah akut yang berkaitan dengan HRM dan pergantian.
70	Nama Peneliti: Bibowo, A., & Masdupi, E. (2015) Judul penelitian: Pengaruh Kepuasan Kerja, Kompensasi Dan Pengembangan Karir Terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan Bank Syariah Mandiri Cabang Padang	Variabel Penelitian: 1. Kepuasan Kerja 2. Kompensasi 3. Pengembangan Karir 4. <i>Turnover Intentions</i>	Tujuan Penelitian: Penelitian ini diusulkan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja, kompensasi dan pengembangan karir terhadap <i>turnover intention</i> Karyawan BSM cabang Padang. Objek Penelitian: Karyawan BSM cabang Padang Alat Analysis: Path analysis dan hypothesis test by using t	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi dan pengembangan karier berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Selanjutnya, kompensasi, pengembangan karir dan kepuasan kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap intensi <i>turnover</i> tetapi secara individual hanya kepuasan kerja yang memiliki efek signifikan dan negatif terhadap intensi <i>turnover</i> .

	Sumber: Jurnal Riset Manajemen Bisnis dan Publik			
71	Nama Peneliti: Panggabean, M. S., & Ginting, E. D. J. (2017) Judul penelitian: Pengaruh Persepsi Pengembangan Karir Dan Workfamily Conflict Terhadap Intensi <i>Turnover</i> Pada Karyawan Pt X Sumber: Journal Pemikiran dan Penelitian Psikologi	Variabel Penelitian: 1. Persepsi pengembangan karir 2. Work Family Conflict 3. <i>Turnover Intention</i>	Tujuan Penelitian: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui peran persepsi pengembangan karir dan work family conflict terhadap intensi <i>turnover</i> pada karyawan PT X Objek Penelitian: Karyawan wanita di seluruh unit kantor PT X Alat Analysis: Analisis Regresi stepwise.	Hasil analisis statistik menunjukkan bahwa persepsi pengembangan karir dan work-family conflict berpengaruh terhadap intensi <i>turnover</i> karyawan PT X. Studi ini menunjukkan bahwa persepsi positif karyawan terhadap pengembangan karir dan tingkat work-family conflict yang rendah dapat menurunkan intensi <i>turnover</i>
72	Nama Peneliti: Saklit, I. W. (2017) Judul penelitian: Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Pengembangan Karir Terhadap Intensi <i>Turnover</i>: Kepuasan Kerja Sebagai Mediator Sumber: Jurnal Manajemen	Variabel Penelitian: 1. Gaya kepemimpinan 2. Pengembangan Karir 3. Intensi <i>Turnover</i> 4. Kepuasan Kerja	Tujuan Penelitian: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Pengembangan Karir terhadap <i>Turnover Intention</i> di PT. Takenaka Indonesia, Objek Penelitian: Karyawan di PT. Takenaka Indonesia Alat Analysis: The Structural Equation Modeling (SEM)	Berdasarkan hasil pengujian Statistik dengan menggunakan teknik analisis SEM, ditemukan bahwa (1) Gaya kepemimpinan dan Pengembangan Karir memberikan pengaruh positif terhadap kepuasan kerja; dan (2) Gaya kepemimpinan dan Pengembangan Karir memberikan pengaruh positif terhadap <i>Turnover intention</i> baik secara langsung maupun melalui Kepuasan Kerja
73	Nama Peneliti: Jankowski, K. F., & Takahashi, H. (2014).	Variabel Penelitian: 1. Emosi kognitif 2. Rasa bersalah 3. Rasa malu	Tujuan Penelitian: Mengetahui Ilmu saraf kognitif emosi dan implikasi sosial untuk psikopatologi: memeriksa rasa malu, rasa bersalah, iri, dan	Rasa malu ditimbulkan oleh pelanggaran sosial dan merekrut daerah temporal anterior yang lebih besar, mewakili pengetahuan sosial konseptual. Rasa bersalah ditimbulkan oleh pelanggaran moral dan merekrut wilayah

	<u>Judul Penelitian:</u> Cognitive neuroscience of social <i>emotions</i> and implications for psychopathology: examining embarrassment, guilt, envy, and schadenfreude <u>Penerbit:</u> Psychiatry and clinical neurosciences	4. Kecemburuan	schadenfreude <u>Objek Penelitian:</u> <u>Metode Penelitian:</u> Kualitatif	prefrontal yang lebih besar, mewakili pengambilan perspektif dan tuntutan perubahan perilaku. Kecemburuan dan tipu daya schaden adalah emosi keberuntungan, yang muncul selama perbandingan sosial dan didukung oleh jaringan prefronto-striatal. Iri hati mewakili ketidaksenangan dalam kekayaan orang lain, dan merekrut korteks cingulate anterior dorsal yang meningkat, mewakili disonansi kognitif, dan mengurangi daerah striatal yang berhubungan dengan hadiah. Schadenfreude mewakili kesenangan dalam kemalangan orang lain, dan merekrut berkurangnya wilayah picik terkait empati dan peningkatan wilayah striatal yang berhubungan dengan hadiah. Implikasi untuk psikopatologi dan desain pengobatan adalah dibahas.
74	<u>Nama Peneliti:</u> van de Ven, N., Hoogland, C. E., Smith, R. H., Van Dijk, W. W., Breugelmans, S. M., & Zeelenberg, M. (2015) <u>Judul Penelitian:</u> When envy leads to schadenfreude. <i>Cognition and Emotion</i> <u>Penerbit:</u> <i>Cognition and Emotion</i>	<u>Variabel Penelitian:</u> 1. Emosi negatif 2. Iri hati jahat 3. Iri hati jinak	<u>Tujuan Penelitian:</u> Mengetahui hubungan kecemburuan dengan emosi negatif dan schadenfreude <u>Objek Penelitian:</u> 150 sampel penelitian <u>Metode Penelitian:</u>	Tiga studi meneliti apakah perbedaan antara iri hati dan iri hati dapat menyelesaikan ketidakkonsistenan ini. Kami menemukan bahwa iri hati terkait dengan emosi negatif, sedangkan iri hati tidak. Hasil ini berlaku baik di Belanda di mana iri hati jinak dan jahat ditunjukkan dengan kata-kata yang terpisah (Studi 1: Sampel A, N = 139; Sampel B, N = 150), dan di AS di mana satu kata digunakan untuk menunjukkan kedua jenis (Studi 2, N = 180; Studi 3, N = 349). Selain itu, efek iri hati pada emosi negatif tidak tergantung pada anteseden emosi negatif lainnya (seperti perasaan rendah diri, tidak menyukai orang yang menjadi target, kemarahan, dan kelayakan yang dirasakan). Temuan ini meningkatkan pemahaman kita tentang anteseden schadenfreude dan membantu merekonsiliasi temuan yang tampaknya bertentangan tentang hubungan antara iri hati dan schadenfreude.
75	<u>Nama Peneliti:</u>	<u>Variabel Penelitian:</u>	<u>Tujuan Penelitian:</u>	Secara khusus, dengan mengintegrasikan wawasan dari

	Veiga, J. F., Baldrige, D. C., & Markóczy, L. (2014). <u>Judul Penelitian:</u> Toward greater understanding of the pernicious effects of <i>workplace envy</i>. <u>Penerbit:</u> The International Journal of Human Resource Management	1. Emosi 2. Iri hati	Pengawasan ini sebagian besar dapat disebabkan oleh ketergantungan yang berlebihan pada kerangka peristiwa afektif yang relatif statis yang tidak menjelaskan bagaimana peristiwa yang menimbulkan iri hati dapat mengancam persepsi individu tentang status sosial atau memicu skema emosional dari peristiwa sebelumnya. <u>Objek Penelitian:</u> <u>Metode Penelitian:</u>	perbandingan sosial dan teori skema emosional ke dalam kerangka saat ini, kami menawarkan penjelasan yang lebih dalam, lebih halus tentang efek kumulatif dari episode-episode iri yang kongruen secara emosional. Kami percaya bahwa wawasan tambahan ini akan menawarkan perspektif, bagi para peneliti dan praktisi, tentang bagaimana peristiwa yang menimbulkan iri hati dapat menghasilkan perilaku yang lebih berbahaya dan kronis. Penelitian masa depan dan implikasi manajerial dibahas
76	<u>Nama Peneliti:</u> Crusius, J., & Lange, J. (2017) <u>Judul Penelitian:</u> How do people respond to threatened social status? Moderators of benign versus malicious envy. <u>Penerbit:</u> Envy at work and in organizations: Research, theory, and applications	<u>Variabel Penelitian:</u> 1. Iri hati jinak 2. Iri hati jahat 3. Tingkat disposisi 4. Tingkat sosial	<u>Tujuan Penelitian:</u> Menyelidiki bahwa Iri hati dapat memotivasi untuk berjuang untuk perbaikan diri, tetapi juga dapat menyebabkan perilaku bermusuhan. <u>Objek Penelitian:</u> <u>Metode Penelitian:</u>	Kami berpendapat bahwa jalur tanggapan iri ini berkaitan dengan pengejaran prestise dan dominasi sebagai dua cara untuk mencapai status sosial dan berpendapat bahwa mereka dapat mengklarifikasi faktor-faktor penentu kecemburuan yang jinak versus jahat. Kami meninjau bukti tentang moderator yang iri pada tingkat disposisi yang terkait dengan reaksi dalam menghadapi ancaman status, seperti kecenderungan motivasi dasar dan narsisme muluk. Selain itu, kami menggambarkan bagaimana moderator terkait status di tingkat sosial, seperti kebanggaan yang dirasakan di atasan lainnya, dapat membentuk respon iri. Kami menguraikan bagaimana pendekatan sosial-fungsional terhadap kecemburuan — dikonseptualisasikan sebagai emosi terkait status — dapat berkontribusi pada pemahaman yang lebih lengkap tentang keragaman perilaku iri hati.
77	<u>Nama Peneliti:</u> Crusius, J., & Lange, J. (2014) <u>Judul Penelitian:</u>	<u>Variabel Penelitian:</u> 1. Iri hati Jinak 2. Iri hari jahat	<u>Tujuan Penelitian:</u> Kami menyelidiki bagaimana alokasi perhatian awal bias dalam iri hati <u>Objek Penelitian:</u>	Sejalan dengan alasan kami, Eksperimen 1 (N = 84) dan 2 (N = 78) menunjukkan bahwa dalam kecemburuan jahat, perhatian lebih condong ke arah orang yang iri daripada terhadap objek yang iri, sedangkan pada iri yang jinak,

	What catches the envious eye? Attentional biases within malicious and benign envy <u>Penerbit:</u> Journal of Experimental Social Psychology		84 sampel responden <u>Metode Penelitian:</u>	perbedaan ini tidak terjadi . Eksperimen 3 (N = 104) memberikan bukti bahwa dalam kecemburuan yang jinak, tetapi tidak dalam kecemburuan jahat, perhatian bias terhadap cara untuk meningkatkan hasil sendiri. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dalam iri hati jinak dan jahat, proses kognitif awal disesuaikan dengan rangsangan yang berbeda dan dengan demikian menyoroti kegunaan pendekatan fungsional dan berorientasi proses untuk mempelajari kecemburuan.
78	<u>Nama Peneliti:</u> Günel, M., & Ceylan, A. (2014).. <u>Judul Penelitian:</u> The mediator role of organizational image on the relationship between jealousy and <i>turnover intention</i>: A study on health workers <u>Penerbit:</u>	<u>Variabel Penelitian:</u> 1. Image organisasi 2. Kecemburuan 3. <i>Turnover intention</i>	<u>Tujuan Penelitian:</u> Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengeksplorasi kemungkinan hubungan antara kecemburuan karyawan dan intensi <i>turnover</i> karyawan dan peran mediator persepsi citra organisasi pada hubungan ini. <u>Objek Penelitian:</u> 340 tenaga kesehatan <u>Metode Penelitian:</u>	Hubungan antara tiga variabel cocok dengan kondisi untuk menerapkan analisis mediator yang dimaksudkan oleh Baron dan Kenny (1986). Hasil penelitian menunjukkan bahwa kecemburuan karyawan memiliki hubungan positif dengan intensi <i>turnover</i>, dan persepsi citra organisasi karyawan memiliki efek mediator pada hubungan ini.
79	<u>Nama Peneliti:</u> Thompson, G., Buch, R., & Glasø, L. (2018), <u>Judul Penelitian:</u> Follower Jealousy at Work: A Test of Vecchio's Model of Antecedents and Consequences of Jealousy.	<u>Variabel Penelitian:</u> 1. Kecemburuan 2. Kemasalan 3. Emosi negatif	<u>Tujuan Penelitian:</u> Penelitian ini menguji validitas karya mani Robert P. Vecchio pada antedecedent dan konsekuensi kecemburuan <u>Objek Penelitian:</u> 303 pekerja bisnis <u>Metode Penelitian:</u> Analisis multilevel	Analisis multilevel menunjukkan bahwa hubungan kerja berkualitas tinggi dengan atasan seseorang berbanding terbalik dengan laporan kecemburuan. Selain itu, pengawas yang menunjukkan tingkat kepedulian yang tinggi, misalnya dengan memberikan pengikut dengan dukungan emosional positif, lebih mampu mengurangi kecemburuan bawahan. Ini adalah pengamatan baru karena penelitian sebelumnya gagal menunjukkan hubungan seperti itu. Akhirnya, kecemburuan secara positif terkait dengan kemalasan sosial, menunjukkan bahwa pengikut

	<u>Penerbit:</u> The Journal of psychology			yang cemburu terlibat dalam respons perlawanan kontra-produktif yang aktif. Penelitian ini berkontribusi pada literatur yang ada dengan mengidentifikasi antecedent kecemburuan yang belum diteliti dan respon perilaku disfungsi terhadap kecemburuan dalam bentuk loafing sosial di tempat kerja.
80	<u>Nama Peneliti:</u> Gilchrist-Petty, E., & Bennett, L. K. (2019). <u>Judul Penelitian:</u> Cross-Sex Best Friendships and the Experience and Expression of Jealousy within Romantic Relationships. <u>Penerbit:</u> Journal of Relationships Research, 10.	<u>Variabel Penelitian:</u> 1. Kecemburuan 2. Pertemanan 3. Pengekspresian 4. Jenis kelamin	<u>Tujuan Penelitian:</u> Studi ini menyelidiki hubungan seks antar sahabat dalam pengalaman dan ekspresi kecemburuan dalam hubungan romantis. <u>Objek Penelitian:</u> 346 Responden <u>Metode Penelitian:</u>	Hasil lebih lanjut menunjukkan pengalaman kecemburuan preventif adalah prediktor ekspresi kecemburuan yang berfokus pada saingan, dan pengalaman kecemburuan reaktif adalah prediktor ekspresi kecemburuan yang konstruktif dan destruktif. Temuan juga menunjukkan sikap terhadap pertemanan terbaik antar jenis kelamin dapat memediasi hubungan antara bagaimana kecemburuan dialami dan diekspresikan dalam kaitannya dengan pengalaman kecemburuan reaktif dan ekspresi kecemburuan yang merusak. Implikasinya dibahas mengenai bagaimana pertemanan terbaik antar jenis kelamin dapat memengaruhi hubungan romantis.
81	<u>Nama Peneliti:</u> Ruubel, R. (2018). <u>Judul Penelitian:</u> Time dimensions of job autonomy in R&D work <u>Penerbit:</u>	<u>Variabel Penelitian:</u> 1. Intensitas kerja 2. Kecemburuan 3. Modal intelektual	<u>Tujuan Penelitian:</u> Makalah ini berupaya mengidentifikasi jenis karyawan apa yang lebih mungkin puas dengan waktu kerja yang fleksibel dan jenis apa dengan waktu tetap, dan apa yang mendorong beberapa aspek otonomi pekerjaan terkait waktu lainnya, menggunakan pemodelan probit yang dipesan secara multivariat pada data dari survei berulang yang asli karyawan R&D R&D Estonia. <u>Objek Penelitian:</u>	Hasilnya menunjukkan bahwa intensitas kerja kreatif yang tinggi adalah prediktor kuat karyawan R&D yang puas dengan jadwal kerja yang fleksibel daripada tetap. Perempuan dan karyawan dengan tugas-tugas yang kurang kreatif dan lebih administrasi merasakan lebih banyak kendala pada waktu pekerjaan mereka karena kecemburuan terhadap rekan kerja dan mereka lebih cenderung merasa bahwa kreativitas mereka dipengaruhi oleh pengaturan waktu kerja mereka. Karyawan dengan fleksibilitas dalam hal waktu dan tempat melakukan pekerjaan mereka secara signifikan lebih kecil kemungkinannya untuk mempersepsikan kendala terkait waktu kerja pada kreativitas atau kecemburuan rekan

			<u>Metode Penelitian:</u> Kualitatif perposisi	mereka sebagai pengekanan terhadap pilihan waktu kerja mereka daripada mereka yang memiliki waktu dan tempat kerja tetap. Semakin tinggi tingkat gaji karyawan, semakin besar kemungkinan mereka merasa bahwa sifat pekerjaan mereka membatasi pilihan waktu kerja mereka. Studi ini membantu dalam memahami dan mengurangi pembatasan otonomi pekerjaan yang bijaksana yang mungkin memiliki efek buruk yang cukup besar pada seberapa efisien modal intelektual karyawan R&D.
82	<u>Nama Peneliti:</u> Mohammad, F. N., Chai, L. T., Aun, L. K., & Migin, M. W. (2014). <u>Judul Penelitian:</u> <i>EMOTIONAL INTELLIGENCE AND TURNOVER INTENTION.</i> <u>Penerbit:</u> International Journal of Academic Research	<u>Variabel Penelitian:</u> 1. Kecerdasan Emosional 2. Budaya Organisasi 3. <i>Turnover Intention</i>	<u>Tujuan Penelitian:</u> Makalah ini bertujuan untuk menguji secara empiris hubungan antara kecerdasan emosional pemimpin yang dimediasi oleh budaya organisasi sebagai penjelasan potensial untuk niat pergantian karyawan di antara para profesional TIK yang berafiliasi dengan Multimedia Super Corridor di Cyberjaya, Malaysia <u>Objek Penelitian:</u> <u>Metode Penelitian:</u> multiple regression analysis	Temuan penelitian ini kemudian dapat membantu para pemimpin menyadari pentingnya fungsi pribadi, sosial dan emosional mereka dan bagaimana ini berkontribusi untuk membangun lingkungan yang mempromosikan retensi meskipun persaingan tinggi untuk tenaga kerja terampil.
83	<u>Nama Peneliti:</u> Lu, C. Q., Sun, J. W., & Du, D. Y. (2016). <u>Judul Penelitian:</u> The relationships between employability, emotional exhaustion, and turnover intention: The moderation of perceived career opportunity.	<u>Variabel Penelitian:</u> 1. PCO 2. <i>Turnover intention</i> 3. Kelelahan emosional 4. Kemampuan kerja	<u>Tujuan Penelitian:</u> Dalam penelitian ini, kami menyelidiki efek kelayakan kerja pada ketegangan karyawan dan intensi <i>turnover</i> di lingkungan Cina, dengan fokus pada peran moderat dari peluang karir yang dirasakan (PCO) <u>Objek Penelitian:</u> 214 karyawan <u>Metode Penelitian:</u> analisis regresi berganda hirarki	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kemampuan kerja berhubungan negatif dengan kelelahan emosional dan tidak signifikan terkait dengan niat berpindah setelah mengendalikan tingkat baseline. Lebih lanjut, kami menemukan bahwa PCO memoderasi hubungan antara kemampuan kerja, kelelahan emosional, dan intensi <i>turnover</i>. Secara khusus, hubungan negatif antara kemampuan kerja dan kelelahan emosional kuat (lemah) ketika PCO dalam organisasi itu tinggi (rendah). Kemampuan kerja berhubungan negatif dengan intensi

	<u>Penerbit:</u> Journal of Career Development			<i>turnover</i> hanya ketika PCO tinggi. Studi kami menyoroti bahwa PCO harus lebih diperhatikan dalam penelitian kelayakan kerja.
84	<u>Nama Peneliti:</u> Gholipour Soleimani, A., & Einolazadeh, H. (2017). <u>Judul Penelitian:</u> The mediating effect of leader-member exchange in relationship with <i>emotional intelligence</i>, job satisfaction, and <i>turnover intention</i>. <u>Penerbit:</u> Cogent Business & Management	<u>Variabel Penelitian:</u> 1. Kecerdasan emosional 2. Kepemimpinan 3. <i>Turnover intention</i> 4. Kepuasan kerja	<u>Tujuan Penelitian:</u> Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mempelajari efek mediasi variabel kualitas pertukaran pemimpin-anggota dalam hubungan antara kecerdasan emosional dan intensi <i>turnover</i> dan kepuasan kerja karyawan <u>Objek Penelitian:</u> <u>Metode Penelitian:</u> structural equation modeling and hierarchical multiple regression	Analisis data dan pengujian hipotesis penelitian dilakukan melalui pemodelan persamaan struktural dan regresi berganda hierarkis. Dua perangkat lunak (SPSS dan LISREL), juga digunakan untuk pemrosesan statistik. Hasil penelitian menunjukkan efek mediasi pertukaran pemimpin-anggota dalam variabel kualitas tidak memiliki efek pada hubungan antara kecerdasan emosional dan kepuasan kerja dan <i>turnover intention</i>. Keterampilan kecerdasan emosional memiliki hubungan positif dengan kepuasan kerja, tetapi memiliki hubungan negatif dengan intensi <i>turnover</i>.
85	<u>Nama Peneliti:</u> Turgut, H., Tokmak, I., & Ates, M. F. (2016). <u>Judul Penelitian:</u> The moderating role of Leader-Member exchange on the relationship between <i>emotional labor</i> with job satisfaction or <i>turnover intention</i>. <u>Penerbit:</u> International Journal of Business and Management	<u>Variabel Penelitian:</u> 1. Emosional negatif 2. Kepuasan kerja 3. Niat berpindah	<u>Tujuan Penelitian:</u> tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana dilema emosional yang dialami karyawan mempengaruhi persepsi mereka terhadap kepuasan kerja dan niat berpindah <u>Objek Penelitian:</u> 371 Karyawan <u>Metode Penelitian:</u> Analisis regresi hirarkis	Menurut temuan, kerja emosional memiliki efek langsung yang signifikan dan positif pada niat <i>turnover</i> dan memiliki efek langsung yang signifikan dan negatif pada kepuasan kerja. Semua hasil ini dipertimbangkan, dikonfirmasi bahwa ketika tenaga kerja emosional meningkat, niat berpindah juga meningkat, dan kepuasan kerja menurun. Selain itu, peran moderat pertukaran pemimpin-anggota antara hubungan kerja emosional dan intensi <i>turnover</i> tidak disetujui; Namun, perannya yang moderat antara hubungan kerja emosional dan kepuasan kerja disetujui. Singkatnya, diperkirakan bahwa melakukan kerja emosional tidak dapat dihindari untuk kesuksesan organisasi dan penting untuk mengembangkan metode baru untuk mencegah negativitas akibat dilema emosional.

86	<u>Nama Peneliti:</u> Umar, S., & Ringim, K. J. (2015, May). <u>Judul Penelitian:</u> Psychological contract and employee <i>turnover intention</i> among Nigerian employees in private organizations. <u>Penerbit:</u> In Management International Conference	<u>Variabel Penelitian:</u> 1. <i>Turnover intention</i> 2. Kontak psikologis	<u>Tujuan Penelitian:</u> tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji hubungan antara faktor-faktor kontrak Psikologis yang dioperasionalkan dalam hal kontrak psikologis transaksional, rasional dan keseimbangan dan niat pergantian karyawan dalam organisasi sektor swasta di Nigeria <u>Objek Penelitian:</u> 280 sampel <u>Metode Penelitian:</u> penelitian cross sectional	Analisis dilakukan dengan menggunakan SPSS, temuan utama dari penelitian ini menunjukkan bahwa kontrak psikologis transaksional memiliki hubungan positif yang kuat dan kuat dengan intensi <i>turnover</i> karyawan di organisasi swasta di Nigeria. Juga, dimensi kontrak psikologis relasional dan keseimbangan secara signifikan terkait dengan niat <i>turnover</i> untuk meninggalkan organisasi swasta. Pemilik / manajer, badan pengatur, pemerintah dan pemangku kepentingan lainnya akan mendapat manfaat dari temuan ini, dan saran penelitian di masa depan disediakan.
87	<u>Nama Peneliti:</u> Balkan, M. O., Serin, A. E., & Soran, S. (2014). <u>Judul Penelitian:</u> The relationship between trust, <i>turnover intentions</i> and <i>emotions</i>: <u>Penerbit:</u> An application. European Scientific Journal	<u>Variabel Penelitian:</u> 1. Kepercayaan 2. Emosional 3. <i>Turnover Intention</i>	<u>Tujuan Penelitian:</u> Tujuan utama dari penelitian ini, yang harus dianggap sebagai survei deskriptif dalam arti umum, adalah untuk menyelidiki hubungan antara ekspresi emosional, kepercayaan dan niat berpindah. <u>Objek Penelitian:</u> 200 karyawan <u>Metode Penelitian:</u> Analisis Regresi	Kami menemukan bahwa terutama faktor kepercayaan (Kepercayaan dalam manajemen, kepercayaan rekan kerja dan kepercayaan kepada manajer) memiliki pengaruh signifikan terhadap faktor "kepuasan" dari niat berpindah. Selain itu, kami menemukan bahwa "Kepercayaan rekan kerja" memiliki efek negatif dan signifikan pada faktor "Mencari pekerjaan" dari niat berpindah.
88	<u>Nama Peneliti:</u> R., Gopinath (2011) <u>Judul penelitian:</u> Employees' <i>Emotions</i> in Workplace.	<u>Variabel Penelitian:</u> 1. <i>Emotional Intelligence</i>, 2. <i>emotional</i> in workplace, 3. work attitudes	<u>Tujuan Penelitian:</u> dibahas adalah hubungan antara emosi dan rasionalitas. Ada bifurkasi yang sudah berlangsung lama antara keduanya dengan emosi yang dilabeli dengan istilah yang merendahkan dan mendevaluasi dalam hal-	Hasil penelitian menjelaskan bahwa emosi sering digambarkan berpengaruh secara negatif baik psikologis sebagai respons individual, intrapersonal terhadap suatu stimulus, atau sebaliknya, fenomena yang terbentuk secara sosial, tergantung pada perspektif disiplin yang diadopsi seseorang.

	Sumber: Research Journal of Business Management, 5: 1-15.		hal yang menyangkut tempat kerja. Objek Penelitian: Alat Analysis:	
89	Nama Peneliti: González-Navarro, P., Zurriaga-Llorens, R., Tosin Olateju, A., & Llinares-Insa, L. I. (2018). Judul penelitian: Envy and counterproductive work behavior: The moderation role of leadership in public and private organizations Sumber: International journal of environmental research and public health, 15(7), 1455.	Tujuan Penelitian: 1. envy; 2. counterproductive work behavior 3. leader-member exchange 4. public/private organizations 5. healthy organizations	Tujuan Penelitian: Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengembangkan dan menguji model peran moderasi dari Leader Member Exchange (LMX) dalam hubungan antara kecemburuan dan CWB dalam organisasi publik dan swasta. Objek Penelitian: 225 karyawan Spanyol di organisasi publik dan swasta Alat Analysis: Analisis Jalur.	Hasil menunjukkan bahwa kecemburuan berhubungan positif dengan CWB, dan bahwa LMX adalah moderator yang signifikan dalam hubungan antara kecemburuan dan CWB di organisasi publik, tetapi tidak di organisasi pribadi. Namun, hubungan ini positif dengan LMX tinggi, tetapi kurang dari pada subjek dengan LMX rendah. Temuan memberikan dukungan empiris untuk model konseptual yang dihipotesiskan. Penelitian ini adalah salah satu yang pertama untuk mengeksplorasi LMX sebagai moderator dari hubungan antara iri hati dan CWB. Dengan demikian, penelitian ini menambah nilai studi pertukaran sosial sebelumnya pada LMX dengan mengintegrasikan penelitian emosi ke dalam konteks hubungan berbasis pertukaran. Temuan kami mengarah pada beberapa implikasi praktis untuk menciptakan organisasi yang sehat.
90	Nama Peneliti: O'Connor, J. (2018). Judul penelitian: The impact of job satisfaction on the turnover intent of executive level central office administrators in Texas public school districts: A quantitative study of work related constructs. Sumber:	Variabel Penelitian: 1. school administrator; 2. school staff; 3. educational leader; 4. job satisfaction; 5. turnover intent; 6. superintendent; 7. recruitment; retention; 8. school district; 9. organizational development	Tujuan Penelitian: Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji hubungan antara kepuasan kerja dan niat <i>turnover</i> dari administrator kantor pusat tingkat eksekutif di distrik sekolah umum Texas. Untuk maksud penelitian ini, administrator kantor pusat tingkat eksekutif didefinisikan sebagai anggota staf yang melayani dalam salah satu peran berikut di distrik sekolah: asisten, rekan, area, atau wakil pengawas.	Berdasarkan hasil penelitian, disimpulkan bahwa ada hubungan terbalik yang moderat antara kepuasan kerja dan niat berpindah dan kepuasan kerja menjelaskan 41,3% dari niat administrator kantor pusat untuk <i>turnover</i>. Penelitian terkait dengan kelompok karyawan ini masih kurang. Oleh karena itu, tidak banyak yang diketahui mengenai bagaimana hubungannya dengan sikap mereka terhadap faktor-faktor yang berhubungan dengan pekerjaan. Mempelajari lebih lanjut tentang kepuasan kerja dan niat berpindah dari orang-orang ini dapat memiliki implikasi jangka panjang karena ini berkaitan dengan mengurangi kekurangan calon pengawas yang tersedia untuk mengisi

	Education Sciences, 8(2), 69.		Objek Penelitian: 234 peserta di mana instrumen survei kepuasan kerja dan <i>turnover intention</i> digunakan. Alat Analysis:	semakin banyaknya lowongan serta perekrutan, retensi, dan peningkatan produktivitas kerja staf ini.
91	Nama Peneliti: Erdil, O., & Müceldili, B. (2014). Judul Penelitian: The effects of envy on job engagement and <i>turnover intention</i>. Penerbit: Procedia-Social and Behavioral Sciences, 150, 447-454.	Variabel Penelitian: 5. <i>Negative emotionss</i> 6. <i>envy</i> 7. <i>turnover intention</i> job engagement	Tujuan Penelitian: Penelitian ini menyajikan kecemburuan yang merupakan salah satu emosi negatif yang merajalela di tempat kerja (Tai et.al., 2012). Studi ini juga menguraikan bagaimana kecemburuan mempengaruhi keterlibatan kerja dan niat berpindah. Objek Penelitian: 111 karyawan kerah putih Metode Penelitian:	kami menemukan bahwa (1) perasaan iri mempengaruhi keterlibatan emosional, (2) perasaan iri mempengaruhi kecenderungan untuk pergi dan (3) negatif emosional memengaruhi niat untuk pergi.
92	Nama Peneliti: Nguyen, L. T., & Shao, Y. (2019). Judul penelitian: The Impact of Training on <i>Turnover Intention</i>: The Role of Growth Need Strength among Vietnamese Female Employees. Sumber: The South East Asian Journal of Management.	Variabel Penelitian: 1. Female employee, 2. Growth need strength, 3. on-the-job training, 4. off-the-job training, 5. <i>turnover intention</i>,	Tujuan Penelitian: Makalah ini menyelidiki pelatihan di tempat kerja dan di luar pekerjaan dan menilai dampaknya terhadap niat berpindah, dengan penekanan pada karyawan wanita. Objek Penelitian: 221 pejabat perusahaan wanita di Vietnam, Alat Analysis: regresi hierarkis	Hasilnya menunjukkan bahwa GNS secara signifikan memoderasi pengaruh pelatihan di luar pekerjaan terhadap niat berpindah. Dengan tingkat GNS yang lebih tinggi, perempuan yang berpartisipasi dalam lebih banyak pelatihan di luar pekerjaan dan kegiatan pengembangan yang disediakan oleh perusahaan cenderung tidak mempertimbangkan untuk pergi. Efek moderasi ini, bagaimanapun, tidak secara signifikan mempengaruhi hubungan antara pelatihan di tempat kerja dan niat <i>turnover</i>. Hasilnya memberikan implikasi yang berguna untuk pelatihan organisasi wanita profesional di negara-negara Asia Tenggara, dengan mempertimbangkan kesamaan

				kesamaan dalam budaya, norma sosial dan perilaku organisasi.
93	<u>Nama Peneliti:</u> Morrison, R. L. (2008). <u>Judul penelitian:</u> <i>Negative relationships in the workplace: Associations with organisational commitment, cohesion, job satisfaction and intention to turnover.</i> <u>Sumber:</u> Journal of Management & Organization, 14(4), 330-344.	<u>Variabel Penelitian:</u> 1. <i>Negative relationships</i> 2. <i>workplace:</i> 3. <i>Associations with organisational commitment,</i> 4. <i>cohesion,</i> 5. <i>job satisfaction</i> 6. <i>intention to turnover</i>	<u>Tujuan Penelitian:</u> Studi ini menyelidiki hubungan antara persepsi hubungan negatif di tempat kerja dan hasil organisasi. <u>Objek Penelitian:</u> Responden (n = 412) membentang berbagai pekerjaan, industri dan kebangsaan <u>Alat Analysis:</u>	Hasil menunjukkan bahwa mereka yang memiliki setidaknya satu hubungan negatif di tempat kerja secara signifikan kurang puas, melaporkan komitmen organisasi kurang, adalah bagian dari kelompok kerja yang kurang kohesif dan secara signifikan lebih mungkin berencana meninggalkan pekerjaan mereka.
94	<u>Nama Peneliti:</u> Alias, N. E., Rohmanan, N. H., Ismail, S., Koe, W. L., & Othman, R. (2018). <u>Judul penelitian:</u> <i>Factors Influencing Turnover Intention in a Malaysian Manufacturing Company.</i> <u>Sumber:</u> KnE Social Sciences, 771-787.	<u>Variabel Penelitian:</u> 1. <i>turnover intention,</i> 2. <i>job stress,</i> 3. <i>work engagement,</i> 4. <i>job satisfaction</i> 5. <i>organizational commitment</i>	<u>Tujuan Penelitian:</u> tujuan utama dari makalah ini adalah untuk menguji hubungan antara stres kerja, keterlibatan kerja, kepuasan kerja dan komitmen organisasi dan niat pergantian karyawan di antara karyawan manufaktur di Malaysia. <u>Objek Penelitian:</u> 170 karyawan disurvei melalui kuesioner yang dikelola sendiri. <u>Alat Analysis:</u> SPSS	temuan mengungkapkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara keterlibatan kerja, kepuasan kerja dan komitmen organisasi dan <i>turnover intention</i>. Sementara tidak ada hubungan signifikan yang ditemukan antara stres kerja dan niat berpindah.
95	<u>Nama Peneliti:</u> Mölders, S., Brosi, P., Spörrle,	<u>Variabel Penelitian:</u> 1. <i>Gender</i>	<u>Tujuan Penelitian:</u> mengeksplorasi peran diferensial yang	Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan negatif antara persepsi atas kepercayaan manajemen puncak dan

	M., & Welpel, I. M. (2019). Judul penelitian: The effect of top management trustworthiness on <i>turnover intentions</i> via <i>negative emotionss</i>: the moderating role of gender. Sumber: Journal of Business Ethics, 156(4), 957-969.	2. <i>Negative emotionss</i> 3. Top management 4. Trustworthiness 5. <i>Turnover intentions</i>	dirasakan kepercayaan manajemen puncak terhadap emosi negatif karyawan perempuan dan laki-laki dan niat berpindah dalam organisasi. Objek Penelitian: Lapangan (N = 303), Alat Analisis:	emosi negatif karyawan dan menghasilkan intensi <i>turnover</i> dan bahwa efek ini lebih kuat untuk karyawan wanita daripada karyawan pria. Hasil ini menunjukkan peran penting yang dimainkan oleh kepercayaan manajemen puncak, memberikan penjelasan untuk kesenjangan gender omset, dan menyoroti subjektivitas dalam reaksi terhadap persepsi kepercayaan. Implikasinya bagi organisasi dibahas sejalan dengan kebutuhan manajemen puncak untuk secara positif memengaruhi karyawan dan khususnya perempuan, untuk mempertahankan mereka dalam angkatan kerja mereka.
96	Nama Peneliti: Haq, M., Badar, K., & Abbas, S. G. (2017) Judul penelitian: The Impact Of <i>Negative Ties</i> On <i>Turnover Intention</i>. Sumber: Sarhad Journal of Management Sciences, 3(02), 286-299.	Variabel Penelitian: 1. Social network analysis, 2. dislike ties, 3. conflict ties, 4. <i>turnover intentions</i>, 5. degree centrality	Tujuan Penelitian: Objek Penelitian: 100 karyawan di sebuah organisasi yang terkait dengan keamanan dan informasi orang-orang Pakistan Alat Analisis: regresi OLS	Ikatan ketidaksukaan interpersonal dan ikatan yang saling bertentangan dihipotesiskan berhubungan secara positif dengan niat berpindah, menjaga kesesuaian pekerjaan dan pengorbanan sebagai variabel kontrol. Bahwa jumlah ikatan tidak suka karyawan memiliki dampak positif dan signifikan terhadap niat pergantian karyawan. Sedangkan jumlah karyawan yang memiliki ikatan yang saling bertentangan tidak berdampak signifikan terhadap niat berpindah.
97	Nama Peneliti: Hemdi, M. A., & Nasurdin, A. M. (2006) Judul penelitian: Predicting <i>turnover intentions</i> of hotel employees: The influence of employee development human resource management	Variabel Penelitian: 1. <i>Turnover Intentions</i> 2. Trust in Organizations 3. Pelatihan 4. Pengembangan karyawan	Tujuan Penelitian: Penelitian ini menginvestigasi variabel-variabel yang mungkin menjadi prediksi niat <i>turnover</i> karyawan hotel. Objek Penelitian: Karyawan Hotel Alat Analisis: Analisis regresi hirarkis	Hasil menunjukkan bahwa Sebagian besar hipotesis didukung. Disarankan bahwa untuk meningkatkan kepercayaan karyawan pada organisasi dan selanjutnya untuk mengurangi niat berpindah, hotel harus terus memberikan program pelatihan dan pengembangan kepada karyawan mereka, melakukan sistem penilaian formal dan adil, dan memberikan kemajuan karir yang luas dan jelas kepada karyawan mereka. Keterbatasan dan saran untuk studi selanjutnya diteruskan.

	practices and trust in organization Sumber: Gadjah Mada International Journal of Business,			
98	<u>Nama Peneliti:</u> Abubakar, R. A., Chauhan, A., & Kura, K. M. (2015) <u>Judul penelitian:</u> Relationship between human resource management practices and employee's <i>turnover intention</i> among registered nurses in Nigerian public hospitals: the mediating role of organisational trust <u>Sumber:</u> Sains Humanika	<u>Variabel Penelitian:</u> 1. Praktek HRM 2. <i>Turnover Intention</i> 3. Organizational Trust	<u>Tujuan Penelitian:</u> Menunjukkan bahwa persepsi karyawan tentang praktik manajemen sumber daya manusia memainkan peran penting dalam menjelaskan niat <i>turnover</i> <u>Objek Penelitian:</u> Perawat di rumah sakit umum Nigeria <u>Alat Analisis:</u> Regresi linier berganda	Hasil menunjukkan bahwa total dan efek langsung dari Praktek HRM pada Intensi <i>turnover</i> masing-masing adalah -0,6323, $p < 0,01$, dan - 0,6651, $p < 0,01$. Perbedaan antara efek total dan efek langsung adalah efek tidak langsung total melalui variabel mediator (yaitu, kepercayaan organisasi), dengan estimasi titik 0,0327 dengan interval kepercayaan terkoreksi 95% [0,0012; 0,0865], yang berbeda dari nol. Oleh karena itu, hasilnya menunjukkan bahwa kepercayaan organisasi memediasi hubungan antara Praktik HRM dan niat <i>turnover</i>.
99	<u>Nama Peneliti:</u> Cho, Y. J., & Song, H. J. (2017) <u>Judul penelitian:</u> Determinants of <i>turnover intention</i> of social workers: Effects of <i>emotional</i> labor and organizational trust. <u>Sumber:</u> Public Personnel Management	<u>Variabel Penelitian:</u> 1. <i>Turnover Intention</i> 2. <i>Emotional Labor</i> 3. Organizational Trust	<u>Tujuan Penelitian:</u> Penelitian ini mengeksplorasi penentu niat <i>turnover</i> pekerja sosial. Retensi pekerja sosial sangat penting dalam bidang kesejahteraan sosial karena tingkat <i>turnover</i> yang tinggi secara langsung berkaitan dengan penurunan kualitas layanan <u>Objek Penelitian:</u> Pekerja sosial di Korea Selatan <u>Alat Analisis:</u> Structural Equation Model	Analisis ini menegaskan bahwa kerja emosional meningkatkan niat berpindah sementara kepercayaan mengurangnya. Analisis juga menunjukkan bahwa dukungan otonomi dan pengawasan meningkatkan kepercayaan organisasi, sementara akting permukaan dipengaruhi oleh berbagai emosi yang ditampilkan dan durasi kerja emosional.
100	<u>Nama Peneliti:</u>	<u>Variabel Penelitian:</u>	<u>Tujuan Penelitian:</u>	Hasil mendukung hipotesis. Kepemimpinan

	Ariyabuddhiphongs, V., & Kahn, S. I. (2017) Judul penelitian: Transformational leadership and turnover intention: The mediating effects of trust and job performance on café employees in Thailand Sumber: Journal of Human Resources in Hospitality & Tourism	1. Transformational Leadership 2. <i>Turnover Intentions</i> 3. Trust 4. Job Performance	Mengidentifikasi pergantian karyawan. Gaya kepemimpinan transformasional manajer yang segera dapat mengurangi niat berpindah melalui kepercayaan karyawan pada manajer mereka dan persepsi kinerja mereka. Objek Penelitian: Karyawan kafe di Bangkok Alat Analisis: Analisis Regresi	transformasional tampaknya memiliki dampak untuk mengurangi intensi <i>turnover</i> dan organisasi dapat mengambil manfaat dari program pengembangan untuk menanamkan gaya kepemimpinan transformasional di antara manajer langsung mereka.
101	Nama Peneliti: Tirelli, A., & Goh, S. C. (2015) Judul penelitian: The relationship between trust, learning capability, affective organisational commitment and turnover intentions Sumber: International Journal of Human Resources Development and Management	Variabel Penelitian: 1. Trust 2. Learning Capability 3. Affective organizational Commitment 4. <i>Turnover Intention</i>	Tujuan Penelitian: tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi konstruksi yang mempengaruhi pengembangan kemampuan belajar dan menyelidiki secara empiris sejumlah hubungan yang melibatkan kepercayaan organisasi dan konstruksi pembelajaran. Objek Penelitian: Karyawan di Kanada Alat Analisis: Analisis Regresi Berganda	Hasil dari penelitian ini memberikan dasar untuk pengembangan kerangka kerja integratif yang menggambarkan bagaimana kepercayaan dapat mempengaruhi kemampuan pembelajaran organisasi dan pada gilirannya, efek yang mengembangkan kemampuan belajar dapat memiliki hasil organisasi lainnya
102	Nama Peneliti: Rosalina, R. R., Matin, M., & Kamaludin, K. (2018). Judul penelitian: Pengaruh Kepercayaan dan Kepuasan Kerja terhadap Intensi <i>Turnover</i> Guru SMKS Cikarang	Variabel Penelitian: 1. Kepercayaan 2. Kepuasan Kerja 3. Intensi <i>Turnover</i>	Tujuan Penelitian: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari (1) kepercayaan, (2) kepuasan kerja, (3) intensi <i>turnover</i> guru-guru yang bekerja di SMK Swasta di Kecamatan Cikarang Utara. Objek Penelitian: Guru yang bekerja di SMK Swasta di	Temuan dalam penelitian ini menunjukkan: pertama, terdapat pengaruh langsung negatif kepercayaan terhadap intensi <i>turnover</i>. Kedua, terdapat pengaruh langsung negatif kepuasan kerja terhadap intensi <i>turnover</i>. Ketiga, terhadap pengaruh langsung positif kepercayaan terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan hasil penelitian, disarankan kepada Kepala Sekolah yang mana kedudukannya dalam sekolah juga sebagai menejer untuk dapat menjadi contoh

	Utara Sumber: SAP (Susunan Artikel Pendidikan)		Kecamatan Cikarang Utara Alat Analysis: Analisis Jalur	nyata bagi guru-guru dalam menghargai dan mengapresiasi orang lain.
103	Nama Peneliti: Anggriani, I. V., & Hambari, N. (2018) Judul penelitian: Pengaruh Kepuasan Kerja, Kepercayaan Terhadap Organisasi (Trust) Dan Ketidakamanan Kerja (Job Insecurity) Terhadap Intensi Keluar (<i>Turnover Intention</i>) Pada Pt. Asia Petrocom Services (Aps) Duri Sumber: Jurnal Al-Iqtishad	Variabel Penelitian: 1. Kepuasan Kerja 2. Kepercayaan 3. Trust 4. Kanyamann kerja 5. Intensi Keluar	Tujuan Penelitian: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Kepuasan Kerja, Kepercayaan Terhadap Organisasi (Trust) dan Ketidakamanan Kerja (Job Insecurity) terhadap Intensi Keluar (<i>Turnover Intention</i>) pada PT. Asia Petrocom Services (APS) Duri. Objek Penelitian: Karyawan PT. Asia Petrocom Services (APS) Duri. Alat Analysis: Analisis Regresi Linier berganda	Dapat disimpulkan bahwa secara parsial Kepuasan Kerja dan Kepercayaan Terhadap Organisasi (Trust) berpengaruh negatif signifikan terhadap Intensi Keluar (<i>Turnover Intention</i>) dan Ketidakamanan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Intensi Keluar (<i>Turnover Intention</i>). Sedangkan secara simultan Kepuasan Kerja, Kepercayaan Terhadap Organisasi (Trust) dan Ketidakamanan Kerja (Job Insecurity) berpengaruh terhadap Intensi Keluar (<i>Turnover Intention</i>) pada PT. Asia Petrocom Services (APS) Duri. Dan Ketidakamanan Kerja (Job Insecurity) menjadi variabel yang dominan berpengaruh terhadap Intensi Keluar (<i>Turnover Intention</i>). Dapat diketahui faktor-faktor yang mempengaruhi <i>turnover intention</i> yaitu Kepuasan Kerja, Kepercayaan Terhadap Organisasi (Trust), dan Ketidakamanan Kerja (Job Insecurity). Dalam penelitian ini kepuasan kerja dan kepercayaan terhadap organisasi (Trust) berpengaruh negatif maksudnya adalah karyawan yang memiliki tingkat kepuasan dan kepercayaan yang tinggi secara pasti tidak akan memiliki pikiran atau niat untuk keluar dari organisasi (<i>turnover intention</i>).
104	Nama Peneliti: Martono, S. (2016) Judul penelitian: Pengaruh Ketidakamanan Kerja, Komitmen Organisasional dan Kepercayaan Organisasional	Variabel Penelitian: 1. Ketidakamanan Kerja 2. Komitmen Organisasional 3. Kepercayaan Organisasional 4. Keinginan berpindah	Tujuan Penelitian: Tujuan penelitian ini yaitu untuk menguji pengaruh ketidakamanan kerja, komitmen organisasional, dan kepercayaan organisasional pada keinginan berpindah. Objek Penelitian: Karyawan PT. Tritunggal Mulia Wisesa	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ketidakamanan kerja berpengaruh positif signifikan pada keinginan berpindah, sedangkan komitmen organisasional dan kepercayaan organisasional berpengaruh negatif signifikan. Penelitian ini menyimpulkan semakin tinggi ketidakamanan kerja akan meningkatkan keinginan berpindah dan semakin tinggi komitmen serta kepercayaan

	pada Keinginan Berpindah Sumber: Management Analysis Journal		cabang Magelang Alat Analysis: Analisis Regresi Linier Berganda	organisasional akan menurunkan keinginan berpindah. Saran dari penelitian ini yaitu meminimalisir ketidakamanan kerja dan keinginan berpindah, serta meningkatkan komitmen dan kepercayaan organisasional. Misalnya dengan adanya briefing dan sharing karyawan dengan pimpinan serta memberikan punishment jika karyawan mengundurkan diri sebelum jangka waktu yang ditentukan serta memberikan reward pada karyawan berprestasi.
105	Nama Peneliti: Behler, A. M. C., Wall, C. S. J., Bos, A., & Green, J. D. (2020) Judul penelitian: <i>To Help or To Harm? Assessing the Impact of Envy on Prosocial and Antisocial Behaviors.</i> Sumber: <i>Personality and Social Psychology Bulletin.</i>	Variabel Penelitian: 1. Emotion 2. Envy 3. Prosocial 4. Antisocial 5. Helping 6. Aggression	Tujuan Penelitian: Untuk melihat bagaimana kecemburuan mempengaruhi perilaku prososial dan antisosial.	Hasil penelitian yang dilakukan pada 143 mahasiswa Bahasa Inggris pada salah satu Universitas di Amerika Serikat bagian timur menunjukkan bahwa <i>Envy</i> mempengaruhi perilaku prososial dan antisosial, dimana seseorang yang mengalami <i>envy</i> akan menghasilkan emosi negatif dengan motif yang lebih besar untuk menyakiti serta kemungkinan yang lebih besar untuk terlibat dalam perilaku berbahaya. Kecemburuan memiliki konsekuensi merugikan yang melampaui individu dan meluas ke hubungan interpersonal.
105	Nama Peneliti: Norman, R. (2002) Judul penelitian: <i>Equality, envy, and the sense of injustice.</i> Sumber: <i>Journal of Applied Philosophy,</i>	Variabel Penelitian: 1. Kecemburuan 2. Ketidakadilan 3. Moralitas	Tujuan Penelitian: Makalah ini mencoba untuk mempertahankan nilai kesetaraan terhadap tuduhan bahwa itu adalah ekspresi perasaan iri yang tidak rasional dan tidak dapat disangkal dari orang-orang yang lebih baik.	Cara meletakkannya mengacu pada pernyataan saya, dalam diskusi saya tentang Rawls, tentang kesinambungan antara moralitas pergaulan dan moralitas prinsip-prinsip. Dengan diskusi saya tentang Kasus 2 saya telah berusaha untuk menunjukkan bahwa kita dapat menggambarkan ketidakadilan dengan cara itu tanpa harus melibatkan melanggar janji atau perjanjian, dan dengan diskusi Kasus 5 dan 6 saya juga mencoba untuk menunjukkan bahwa ketidakadilan yang dibenci tidak perlu melibatkan penipuan atau kekuatan terbuka untuk mendapatkan

				keuntungan yang tidak setara.
106	Nama Peneliti: Navarro-Carrillo, G. , Beltrán-Morillas, A. M. , Valor-Segura, I. , & Expósito, F. (2018) Judul penelitian: <i>The pernicious effects of malicious versus benign envy: perceived injustice, emotional hostility and counterproductive behaviors in the workplace</i> Sumber: <i>The Spanish Journal of Psychology,</i>	Variabel Penelitian: 1. Iri Hari 2. Persepsi ketidakadilan 3. Emosi 4. Prilaku kontraproduktif	Tujuan Penelitian: untuk menganalisis konsekuensi kecemburuan di tempat kerja.	Hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa aktivasi iri hati yang jahat (vs. iri hati) menyebabkan peningkatan ketidakadilan yang dirasakan ($p < .001$, $\eta^2 = .15$), dan ke tingkat emosi negatif yang lebih tinggi ($p < .001$, $\eta^2 = 0,18$) dan perilaku kontraproduktif (berbahaya) terhadap rekan kerja yang iri ($p < .001$, $\eta^2 = .16$).
107	Nama Peneliti: Piskorz, J. , & Piskorz, Z. (2009) Judul penelitian: <i>Situational determinants of envy and schadenfreude</i> Sumber: <i>Polish Psychological Bulletin</i>	Variabel Penelitian: 1. Kecemburuan atau Iri 2. Ketidakadilan 3. schadenfreude	Tujuan Penelitian: untuk menguji pengaruh ketidakadilan situasi dan jenis hubungan antara orang yang mengalami emosi dan objek emosi yang mengalami kecemburuan dan schadenfreude.	Hasil menunjukkan bahwa, seperti yang diharapkan, jauh lebih iri terjadi dalam situasi di mana ada unsur ketidakadilan, yaitu ketika keberhasilan tidak pantas, dibandingkan dengan situasi, ketika kesuksesan itu adil dan pantas. bahwa kita merasa lebih iri terhadap orang asing dan kenalan jauh daripada terhadap teman dan keluarga ($F(1, 988) = 94,38$, $p < 0,001$). hasil menunjukkan, seperti yang diharapkan (H3), bahwa responden lebih senang jahat dalam situasi kemalangan yang pantas daripada dalam situasi di mana kegagalan tidak layak atau tidak adil.
108	Nama Peneliti: Bankovsky, M. (2018) Judul penelitian: <i>Excusing Economic Envy: On</i>	Variabel Penelitian: 1. Iri 2. Ketidakadilan	Tujuan Penelitian: mengurangi perbedaan antara superkaya dan yang lainnya (tanpa manfaat yang jelas bagi yang paling tidak diuntungkan) dapat dipandang sebagai iri.	Dalam hal ini, analisis iri hati dalam artikel saya telah mengungkap masalah yang lebih dalam. Meskipun berdasarkan pendapat liberal Rawls, ketidakadilan dan impotensi bersama-sama memberikan alasan yang bagus untuk memaafkan iri hati, yang 'iri' (jika kita masih bisa

	<i>Injustice and Impotence</i> Sumber: <i>Journal of Applied Philosophy</i>	3. Importen		menyebut mereka seperti itu) jarang melihat diri mereka sendiri dalam istilah seperti itu, setelah salah menginternalisasi pengalaman rasa malu sosial. Dengan demikian mereka sebagian besar tidak terlihat oleh paradigma liberal.
109	Nama Peneliti: Navarro-Carrillo, G. , Beltrán-Morillas, A. M. , Valor-Segura, I. , & Expósito, F. (2018) Judul penelitian: <i>The pernicious effects of malicious versus benign envy: perceived injustice, emotional hostility and counterproductive behaviors in the workplace</i> Sumber: <i>The Spanish Journal of Psychology,</i>	Variabel Penelitian: 1. Iri Hari 2. Persepsi ketidakadilan 3. Emosi 4. Prilaku kontraproduktif	Tujuan Penelitian: untuk menganalisis konsekuensi kecemburuan di tempat kerja.	Hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa aktivasi iri hati yang jahat (vs. iri hati) menyebabkan peningkatan ketidakadilan yang dirasakan ($p < .001$, $\eta^2 = .15$), dan ke tingkat emosi negatif yang lebih tinggi ($p < .001$, $\eta^2 = 0,18$) dan perilaku kontraproduktif (berbahaya) terhadap rekan kerja yang iri ($p < .001$, $\eta^2 = .16$).
120	Nama Peneliti: Leach, C. W. (2008) Judul penelitian: <i>Envy, inferiority, and injustice: Three bases of anger about inequality</i> Sumber: <i>European review of social psychology</i>	Variabel Penelitian: 1. Kecemburuan atau iri 2. Kemarahan 3. Ketidakadilan	Tujuan Penelitian: adalah untuk menguji hubungan antara kemarahan tentang ketidaksetaraan yang didasarkan pada iri hati dan yang didasarkan pada inferioritas (domain atau global) atau ketidakadilan	Terlepas dari manfaat konseptualisasi sempit kecemburuan, harus diakui bahwa kemarahan didasarkan pada kecemburuan, inferioritas (domain atau global), dan ketidakadilan mungkin sulit dibedakan dalam praktiknya. Karena kecemburuan dapat digantikan atau dibubarkan, banyak komentator telah menyarankan bahwa ekspresi kemarahan berdasarkan keadilan pada keberhasilan pihak lain tidak boleh dianggap sebagai nilai nominal. Sebagaimana harus jelas dari bab ini, saya sepenuh hati setuju. Ekspresi dari apa yang tampaknya menjadi kemarahan berbasis keadilan tentang ketidaksetaraan harus diteliti, sama seperti semua klaim seharusnya. Namun, pengawasan ini seharusnya tidak diumpankan oleh

				pandangan sinis kemarahan, keadilan, atau oposisi terhadap ketidaksetaraan. Pengawasan terhadap klaim kemarahan berdasarkan justic tidak boleh dipimpin oleh konseptualisasi kecemburuan yang mengonfigurasi bentuk kemarahan ini dengan yang berbasis pada keadilan atau inferioritas (domain atau global). Saya telah mencoba untuk menunjukkan bahwa konseptualisasi kecemburuan yang lebih sempit — seperti keinginan frustrasi untuk merasakan gurun yang dimiliki oleh pihak lain — membantu upaya untuk memeriksa ketika kepedulian yang adil terhadap keadilan adalah dasar kemarahan dan ketika kemarahan didasarkan pada iri hati atau inferioritas (domain atau global).
121.	<u>Nama Peneliti:</u> Ahmed, S. , & Bashir, S (2017) <u>Judul penelitian:</u> <i>Power of Negative Emotions at workplace: Envy, Subjective career success, Thriving at work with moderating role of Self-control (An emerging trend of positive psychology)</i> <u>Sumber:</u> <i>Journal of Managerial Sciences</i>	<u>Variabel Penelitian:</u> 1. Emosi Negatif 2. Iri hari 3. Kesuksesan karir subjektif 4. Kontrol Diri 5. Perkembangan di tempat kerja	<u>Tujuan Penelitian:</u> untuk mengeksplorasi efek positif dari emosi negatif di tempat kerja dengan mengambil faktor kepribadian asintensitas.	Studi ini memberikan bukti empiris konsekuensi positif dari emosi negatif dan efek utamanya pada produktivitas dan fungsi organisasi. Karena emosi negatif karyawan di tempat kerja dapat berbahaya dalam bentuk balas dendam dan perilaku kerja yang menyimpang, ini dapat mengarah pada masalah kesehatan mental dan stres pribadi karyawan. Oleh karena itu, ada kebutuhan untuk kebijakan yang tepat dan pengelolaan emosi di tempat kerja dan para sarjana diperlukan untuk menggali lebih banyak bukti mengenai peran emosi karyawan dan keberhasilan mereka di tempat kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kecemburuan berdampak pada kesuksesan karier subyektif dan berkembang di tempat kerja, sementara kontrol diri negativelymoderates hubungan antara kecemburuan dan kesuksesan karir subyektif bersama dengan kecemburuan dan berkembang di tempat kerja. Implikasi dari temuan untuk manajemen sektor swasta dan arahan untuk

				penelitian masa depan disediakan.
122.	Nama Peneliti: Vecchio, R. P. (2000) Judul penelitian: <i>Negative emotion in the workplace: Employee jealousy and envy</i> Sumber: <i>International Journal of Stress Management,</i>	Variabel Penelitian: 1. Iri hari dan Kecemburuan 2. Emosi Negatif 3. Harga diri 4. atribut unit kerja	Tujuan Penelitian: ada kecemburuan dan Iri berdasarkan romantisme (Harris & Christenfeld, 1996). Juga, ada minat yang tumbuh tentang bagaimana emosi negatif ini dapat mendasari kekerasan domestik	Hasil analisis ini umumnya mendukung hubungan yang diprediksi. Temuan ditafsirkan sebagai menunjukkan kegunaan konstruk kecemburuan karyawan dan iri hati untuk memahami pengalaman individu dari stres antarpribadi. Untuk atribut unit kerja, iri dan kecemburuan karyawan secara signifikan terkait dengan dasar kompetitif untuk karyawan yang menghargai ($r = .23$; $r = .27$) dan otonomi ($r = -.16$; $r = -.39$). Korelasi untuk kecemburuan dan iri juga dalam arah yang diprediksi untuk pertimbangan pengawas ($r = -.30$; $r = -.43$) Untuk menguji hipotesis ini, analisis regresi hirarkis dilakukan untuk setiap emosi negatif di mana sumber-sumber alternatif pengaruh yang dicurigai dimasukkan dalam persamaan pertama, dan sumber menarik yang dimasukkan dalam persamaan kedua. Peningkatan varians menyumbang (membandingkan R^2 dari persamaan kedua dengan R^2 dari persamaan pertama) memberikan indikasi kontribusi unik dari sumber prediktor yang menarik. Tes formal "peningkatan varian kriteria diperhitungkan" dilakukan dengan mengkontraskan serangkaian persamaan regresi (model) untuk setiap kriteria
123.	Nama Peneliti: Coricelli, G. , & Rustichini, A. (2010) Judul penelitian: <i>Counterfactual thinking and emotions: regret and envy learning</i> Sumber:	Variabel Penelitian: 1. Menyesal 2. Iri Hati 3. emosi 4. rasionalitas	Tujuan Penelitian: Makalah ini akan melaporkan penelitian yang menghubungkan dua respons emosional ini, yang pribadi (seperti penyesalan) dan yang sosial (seperti iri).	Hasil eksperimen dan analisis teoritis yang kami ulas menunjukkan peran adaptif emosi, seperti penyesalan dan iri hati, yang memiliki dua fitur yang membedakan. Pertama mereka didasarkan pada hadiah. Kedua, mereka melanjutkan dari pertimbangan kontrafaktual dari hasil. Analisis kami telah menekankan bagaimana emosi pribadi dan sosial (seperti penyesalan dan kecemburuan) berhubungan erat justru karena keduanya memenuhi peran

	. <i>Philosophical Transactions of the Royal society B: Biological sciences</i>		mengevaluasi secara efektif tindakan kita di masa lalu. Ini juga menunjukkan beberapa perbedaan penting: yang paling penting adalah mungkin bahwa evaluasi kontrafaktual lebih mudah di lingkungan sosial, karena efek pada hadiah saat ini dan orang-orang di hadiah di masa depan (bahwa dalam model kami dibawa melalui negara) dapat dipisahkan. Analisis kami juga menempatkan hubungan antara emosi dan pilihan rasional dalam cahaya yang berbeda. Hasil yang luar biasa dalam literatur teoritis yang telah mempelajari penyesalan sebagai emosi adaptif adalah bahwa jika pemain dalam permainan meminimalkan penyesalan, maka frekuensi pilihan mereka menyatu ke keseimbangan berkorelasi dari permainan, yang dapat dianggap sebagai perilaku rasional pemain dalam lingkungan strategis. Ini memiliki implikasi umum untuk pemahaman kita tentang peran emosi dalam pengambilan keputusan. Secara khusus, ia menolak pandangan bahwa emosi dan kognisi (atau rasionalitas) bertentangan, dengan menunjukkan implikasi integrasi penuh antara dua komponen pengambilan keputusan manusia. Dalam pendekatan formal dan fungsional yang digunakan di sini, emosi tidak serta merta mengganggu pengambilan keputusan yang rasional, sebaliknya, mereka dapat mengimplementasikannya: emosi merupakan cara mengevaluasi hasil masa lalu untuk menyesuaikan pilihan di masa depan. Untuk emosi negatif, kecemburuan lebih kuat daripada penyesalan: skor rata-rata dalam skala afektif mulai dari 250 (sangat negatif) hingga 50 (sangat positif) masing-masing adalah 229,19 dan 225,27, dengan nilai z 2,754, dan p 0,0059. Penyesalan juga lebih kuat dari penyesalan bersama (penyesalan bersama memiliki skor rata-rata 218,49, z 4,120, p 0,00001). Untuk emosi positif, gloating lebih kuat daripada lega (masing-masing dengan skor

				33,04 dan 25,62, z 4,032, p 0,0001) dan lega lebih kuat daripada lega yang dibagi (lega berbagi memiliki skor 19,91, z 4,620, p 0,00001).
124	<u>Nama Peneliti:</u> Andrieş, A. M. (2011) <u>Judul penelitian:</u> <i>Positive and Negative Emotions within the organizational context.</i> <u>Sumber:</u> <i>Global Journal of Human Social Science,</i>	<u>Variabel Penelitian:</u> 1. Emosi Positif 2. Emosi Negatif	<u>Tujuan Penelitian:</u> Komparasi emosi positif dan negatif dalam kontek organisasi	Sudah ada bukti empiris bahwa emosi pemimpin mempengaruhi emosi anggota kelompok: kegembiraan menyebar dari atas ke bawah, dari orang yang memiliki wewenang kepada bawahan. Seorang pemimpin cemas dengan perasaan inferioritas, yang merasa terancam oleh kemampuan bawahannya, dengan kebutuhan akan kekuasaan atau kontrol, dll. Anggota kelompok akan mempengaruhi emosi dengan cara yang berbeda dari pemimpin yang seimbang yang berhubungan dengan dirinya sendiri dan memiliki yang baik tingkat harga diri. Tak perlu dikatakan bahwa kondisi pertama bagi seorang pemimpin untuk menjadi efektif dalam pengelolaan emosi di tingkat organisasi adalah kemampuan untuk mengelola emosi mereka sendiri. Demikian pula, kemampuan untuk bertemu orang yang bekerja melibatkan, pertama, tingkat harga diri yang optimal. Tim manajemen adalah faktor penentu dalam menciptakan dan mempertahankan iklim emosi positif di tempat kerja, membawa kegiatan organisasi yang positif.
125	<u>Nama Peneliti:</u> Kristjánsson, K. (2003) <u>Judul penelitian:</u> On the very idea of “Negative Emotions” <u>Sumber:</u> <i>Journal for the Theory of Social Behaviour,</i>	<u>Variabel Penelitian:</u> 1. Emosi Negatif 2. Kecemburuan	<u>Tujuan Penelitian:</u> untuk memberikan gambaran dari berbagai temuan penelitian yang berkaitan dengan emosi negatif untuk berbagai penyakit sistem kekebalan tubuh	Cukup, saya berharap, telah dikatakan untuk memenuhi janji itu. Sebagai rekapitulasi, tidak ada emosi di mana kita dapat membantu secara kolektif merujuk sebagai "negatif," meskipun tentu saja ada emosi yang menyakitkan, emosi yang menggabungkan evaluasi negatif dari keadaan, emosi yang dievaluasi secara moral negatif, dan sebagainya. Terus terang, tidak ada yang namanya emosi negatif. Lebih lanjut, ketika upaya yang tulus sedang dilakukan untuk menilai kembali berbagai emosi yang biasanya dievaluasi secara negatif, upaya-upaya tersebut melibatkan berbagai

				jenis strategi yang tidak dapat dan tidak boleh - baik secara logis maupun moral - dikumpulkan bersama di bawah satu label tunggal.
126	<u>Nama Peneliti:</u> Canen, A. G. , & Canen, A. (2012) <u>Judul penelitian:</u> <i>Challenging envy in organizations: multicultural approaches and possibilities</i> <u>Sumber:</u> <i>Business Strategy Series</i>	<u>Variabel Penelitian:</u> 1. Iri hati 2. penindasan	<u>Tujuan Penelitian:</u> Makalah ini bermaksud untuk melanjutkan analisis pada subjek itu, dari perspektif multikultural	Terlepas dari aspek moral yang terlibat dalam diskusi, tampak jelas bahwa organisasi di mana iri memiliki pengaruh negatif. Dalam kasus lembaga industri dan pendidikan tinggi di mana para pemimpin yang diwawancarai bekerja, nampak jelas dari narasi mereka bahwa energi, produktivitas, dan kapasitas untuk inovasi - masalah yang semakin dibahas dalam evaluasi kelembagaan - kemungkinan akan didorong dalam lingkungan di mana para pemimpin secara kompeten menangani secara proaktif dengan cara yang mencegah kecemburuan menjadi kekuatan destruktif. Untuk mencapai itu, HEI memiliki potensi tinggi untuk berkontribusi, dengan mempersiapkan para profesional masa depan dalam perspektif multikultural yang lebih luas yang lebih baik memperlengkapi mereka untuk menjadi pemimpin bagi dunia yang lebih baik.
127	<u>Nama Peneliti:</u> Erdil, O. , & Müceldili, B. (2014) <u>Judul penelitian:</u> <i>The effects of envy on job engagement and Turnover Intention</i> <u>Sumber:</u> <i>Procedia-Social and Behavioral Sciences</i>	<u>Variabel Penelitian:</u> 1. Iri hari 2. Niat untuk pindah 3. keterlibatan kerja	<u>Tujuan Penelitian:</u> ini menyajikan kecemburuan yang merupakan salah satu emosi negatif yang merajalela di tempat kerja	(1) perasaan iri mempengaruhi keterlibatan emosional, (2) perasaan iri mempengaruhi kecenderungan untuk pergi dan (3) keterlibatan emosional memengaruhi niat untuk pergi. Studi ini berkontribusi untuk memahami peran emosi negatif pada karyawan. Temuan empiris dari penelitian ini akan mengarahkan para praktisi dan cendekiawan dengan implikasi teoritis dan manajerial.
128	<u>Nama Peneliti:</u>	<u>Variabel Penelitian:</u>	<u>Tujuan Penelitian:</u>	Hubungan antara tiga variabel cocok dengan kondisi untuk

	Günelan, M. , & Ceylan, A. (2014) Judul penelitian: THE MEDIATOR ROLE OF ORGANIZATIONAL IMAGE ON THE RELATIONSHIP BETWEEN JEALOUSY AND TURNOVER INTENTION: A STUDY ON HEALTH WORKERS Sumber: Balikesir University Journal of Social Sciences Institute	1. Iri hari 2. Intensi turnover	untuk mengeksplorasi kemungkinan hubungan antara kecemburuan karyawan dan niat berpindah dari peran karyawan dan mediator dari persepsi citra organisasi pada hubungan ini.	menerapkan analisis mediator yang dimaksudkan oleh Baron dan Kenny (1986). Hasil penelitian menunjukkan bahwa kecemburuan karyawan memiliki hubungan positif dengan intensi turnover, dan persepsi citra organisasi karyawan memiliki efek mediator pada hubungan ini.
129	Nama Peneliti: Holmvall, C. M. , & Sidhu, J. (2007) Judul penelitian: Predicting customer service employees' job satisfaction and turnover intentions: The roles of customer interactional injustice and interdependent self-construal Sumber: Social Justice Research	Variabel Penelitian: 1. Ketidakadilan 2. keadilan interpersonal 3. Self-Construal 4. Kepuasan Kerja 5. Intensi turnover	Tujuan Penelitian: untuk menyelidiki moderator potensial dari hubungan ketidakadilan-sikap yang diusulkan. Menggambar pada model relasional keadilan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa, secara keseluruhan, ketidakadilan yang lebih besar dikaitkan dengan kepuasan kerja yang lebih rendah tetapi tidak niat turnover yang lebih besar. Selain itu, seperti yang diharapkan, kekuatan konstruktif mandiri yang saling tergantung dari karyawan memoderasi hubungan ketidakadilan-sikap: Karyawan yang berorientasi hubungan menunjukkan hubungan yang signifikan antara ketidakadilan dan kepuasan kerja dan niat berpindah, sedangkan yang dengan orientasi hubungan yang lebih lemah tidak. Implikasi dan arahan penelitian masa depan dibahas.
120.	Nama Peneliti: Rizvi, S. T. , Friedman, B. A. , & Azam, R. I. (2017) Judul penelitian:	Variabel Penelitian: 1. Ketidakadilan 2. penyimpangan organisasi	Tujuan Penelitian: untuk menyoroti hubungan antara ketidakadilan secara keseluruhan dan persepsi ketidakadilan dalam iklim organisasi dan perilaku karyawan yang	Ditemukan bahwa persepsi ketidakadilan organisasi secara keseluruhan memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap penyimpangan kerja dan intensi turnover. Hasil ini konsisten dengan penelitian sebelumnya (Appelbaum,

	Overall Injustice, Workplace Deviance and <i>Turnover Intention</i> Among Educators and Supporters Sumber: <i>The BRC Academy Journal of Business,</i>	3. interpersonal deviance 4. <i>Turnover Intention</i>	berorientasi negatif	Laconi dan Matousek, 2007; Browning, 2009; Omar, Halim, Zainah, Farhadi, Nasir dan Kairudin, 2011.) Temuan menarik dari penelitian ini adalah bahwa, pendidik kurang responsif menuju penyimpangan kerja (0,48) yang relatif kurang dari respon yang sama dari pendukung (0,58). Tetapi di lain pihak niat turnover mereka (. 58) lebih tinggi dari intensi turnover para suporter (. 42). Juga jelas bahwa intensi turnover pendidik (. 58) lebih besar daripada penyimpangan pekerjaan mereka (. 48) sementara itu berlawanan dalam kasus pendukung di mana suporter menyimpang (. 58) lebih besar dari intensi turnover mereka (. 42) seperti yang ditunjukkan pada Gambar2. Hasil-hasil ini dapat ditafsirkan berdasarkan sifat pekerjaan dan peluang pekerjaan alternatif. Sifat pekerjaan para pendidik membutuhkan komitmen dan kesopanan tingkat tinggi karena itu terlepas dari persepsi ketidakadilan organisasi secara keseluruhan; tanggapan pendidik rendah terhadap penyimpangan tempat kerja sementara dalam situasi ketidakadilan niat turnover mereka relatif lebih tinggi dari para pendukung, karena banyak kesempatan mengajar alternatif yang baik tersedia untuk guru universitas dan mereka biasanya tidak tetap menempel pada satu lembaga lama. Di sisi lain, staf yang tidak mengajar terhubung dengan urusan publik sehingga mereka lebih sering terlibat dalam penyimpangan di tempat kerja daripada para pendidik, sementara karena tidak tersedianya pekerjaan alternatif, niat berpindah mereka relatif rendah.
121.	Nama Peneliti: Radebe, P. Q. , & Dhurup, M. (2018)	Variabel Penelitian: 1. Ketidakadilan	Tujuan Penelitian: untuk membangun hubungan antara ketidakadilan yang dirasakan, depresi terkait pekerjaan, kecemasan, iritasi dan niat	Studi ini membuktikan bahwa ketidakadilan yang dirasakan berhubungan positif dengan depresi terkait pekerjaan dan iritasi terkait pekerjaan, yang pada gilirannya melahirkan niat karyawan untuk keluar dari

	Judul penelitian: <i>RELATIONSHIP BETWEEN PERCEIVED INJUSTICE, WORK RELATED DEPRESSION, ANXIETY, AND IRRITATION AND THEIR EFFECT ON TURNOVER INTENTION AMONG EMPLOYEES IN A MANUFACTURING COMPANY</i> Sumber: <i>International Journal of Business and Management Studies,</i>	2. Depresi 3. Iritasi terkait Pekerjaan 4. Niat karyawan untuk keluar	berpindah di lingkungan manufaktur yang bergerak cepat	perusahaan. Disarankan bahwa depresi, kegelisahan dan iritasi harus diperlakukan sebagai penyakit; karenanya, kebutuhan untuk melatih manajer dan penyelia tentang praktik perawatan kesehatan mental dan praktik manajemen sumber daya manusia yang efisien dan efektif untuk memenuhi kebutuhan karyawan dengan cara yang lebih adil. Rekomendasi lain termasuk menjalin hubungan dengan para profesional untuk menawarkan terapi dan menundukkan penderita untuk rehabilitasi.
122.	Nama Peneliti: Saba, S. , I Azam, R. , Athar, R. , Ali Tabish, S. , & Bilal Khan, A. (2015). Judul penelitian: <i>Effect of Procedural Injustice on Employee Turnover Intention: Mediating Effect of Perception of Organizational Politics.</i> Sumber: <i>Advanced Science Letters,</i>	Variabel Penelitian: 1. Ketidakadilan 2. Intensi Turnover 3. Persepsi politik organisasi	Tujuan Penelitian: Penelitian ini berfokus pada efek ketidakadilan prosedural pada niat turnover karyawan, dengan efek mediasi dari persepsi politik organisasi	Hasil konsisten dengan hipotesis yang diajukan dan menunjukkan hasil yang signifikan. Studi ini memiliki implikasi praktis yang signifikan di sektor telekomunikasi untuk mengurangi niat pergantian karyawan dengan meminimalkan efek ketidakadilan prosedural dan persepsi politik organisasi.
123.	Nama Peneliti: Howard, L. W. , & Cordes, C. L. (2010) Judul penelitian:	Variabel Penelitian: 1. Ketidakadilan 2. Niat Berpindah	Tujuan Penelitian: untuk menguji mekanisme emosional dimana persepsi ketidakadilan diterjemahkan ke dalam bentuk penarikan karyawan.	Menggunakan pemodelan persamaan struktural, kami menentukan bahwa keadilan distributif dan prosedural berkontribusi baik secara langsung maupun tidak langsung melalui jalur emosional untuk memengaruhi absensi karyawan, niat berpindah, keterasingan pekerjaan, dan

	Flight from unfairness: Effects of perceived injustice on emotional exhaustion and employee withdrawal. Sumber: <i>Journal of Business and Psychology,</i>	3. keterasingan pekerjaan 4. Pengobatan Sendiri dengan Alkohol		pengobatan sendiri dengan alkohol.
124.	Nama Peneliti: Idig-Camuroglu, M., & Minibas-Poussard, J. (2015) Judul penelitian: <i>Mobbing at Banks: Moderating Effect of Negative Emotions on The Relationship between Mobbing and Turnover Intention</i> Sumber: <i>Australian Journal of Business and Management Research,</i> New South Wales Research Centre Australia (NSWRCA)	Variabel Penelitian: 1. Emosi Negatif 2. Mobbing 3. Turnover Intention	Tujuan Penelitian: Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengeksplorasi niat mobbing dan turnover di sektor perbankan dan untuk menguji pengaruh moderasi dari emosi negatif	Dengan meningkatnya emosi negatif tingkat tinggi dan niat berpindah muncul. Emosi negatif memoderasi hubungan antara mobbing dan turnover intention. Karyawan dengan emosi negatif yang tinggi menunjukkan niat turnover yang lebih banyak ketika mobbing meningkat. Mengatasi mobbing yang efektif sangat penting bagi individu dan organisasi karena hal itu meningkatkan pengaruh negatif dan intensi turnover pada karyawan. Temuan ini juga menggarisbawahi pentingnya kebijakan anti-intimidasi. Sepengetahuan kami, makalah ini meneliti efek moderat dari emosi negatif pada hubungan antara mobbing dan turnover untuk pertama kalinya.
125.	Nama Peneliti: Anafarta, N. (2015) Judul penelitian: <i>Job Satisfaction as a Mediator between Emotional Labor and The Intention to Quit</i> Sumber:	Variabel Penelitian: 1. Kerja Emosional 2. Job satisfaction 3. Intention to quit	Tujuan Penelitian: Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji hubungan antara kerja emosional dan kepuasan kerja dan niat untuk berhenti.	Temuan menunjukkan hubungan negatif antara akting permukaan dan kepuasan kerja, dan hubungan positif antara akting permukaan dan niat untuk berhenti. Sementara hubungan positif yang lemah ditemukan antara akting dalam dan kepuasan kerja, hubungan negatif yang lemah ditemukan antara akting dalam dan niat untuk berhenti. Tidak ada hubungan yang ditemukan antara ekspresi emosi yang dirasakan secara alami dan kepuasan kerja. Selain itu, kepuasan kerja secara signifikan

	<i>International Journal of Business and Social Science</i>			memediasi hubungan antara kerja emosional dan niat untuk berhenti
126.	<u>Nama Peneliti:</u> Bouckennooghe, D., Raja, U., & Butt, A. N. (2013) <u>Judul penelitian:</u> <i>Combined Effects of Positive and Negative Affectivity and Job Satisfaction on Job Performance and Turnover Intentions</i> <u>Sumber:</u> <i>The Journal of Psychology</i>	<u>Variabel Penelitian:</u> 1. Efektivitas positif 2. Efektivitas Negatif 3. Kepuasan Kerja 4. Niat untuk berhenti	<u>Tujuan Penelitian:</u> melihat pengaruh efektifitas dan negatif dan kepuasan kerja pada kinerja dan niat berpindah kerja	Kami menerapkan Teori Aktivasi Sifat untuk menjelaskan efek moderasi kepuasan kerja pada hubungan antara pengaruh dan kinerja dan antara pengaruh dan pergantian. Secara keseluruhan, data mendukung hipotesis kami. Efektivitas positif dan negatif memengaruhi kinerja dan niat untuk berhenti, dan kepuasan kerja memoderasi hubungan-hubungan ini. Kami membahas secara rinci hasil temuan ini dan implikasinya untuk penelitian dan praktik.

LAMPIRAN 2

KUESIONER PENELITIAN

SURAT PENGANTAR

Yth. Bapak/Ibu/Sdr.....
di tempat

Dengan Hormat,

Dalam rangka penelitian untuk penyusunan tugas akhir (Disertasi), bersama ini saya mohon bantuan Bapak/Ibu/Sdr bersedia menjadi responden dalam penelitian yang saya lakukan (angket terlampir).

Angket ini ditujukan untuk diisi oleh Bapak/Ibu/Sdr dengan menjawab seluruh pertanyaan atau pernyataan yang telah disediakan. Saya mengharapkan jawaban yang Bapak/Ibu/Sdr berikan nantinya adalah jawaban obyektif agar diperoleh hasil maksimal.

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan menganalisis pengaruh *negatif emotions* dalam memediasi pengaruh hubungan *workplace envy* terhadap *workplace bullying* dan *turnover intention*. Adapun Judul penelitian ini adalah “**Analisis Negatif Emotions Dalam Memediasi Pengaruh Hubungan Workplace envy Terhadap Workplace Bullying dan Turnover Intention di Lingkungan Karyawan Bank BUMN di Provinsi Sulawesi Barat**”.

Demikian surat pengantar ini disampaikan, atas perhatian serta partisipasi yang diberikan, saya ucapkan terima kasih.

Yogyakarta, Oktober 2021
Hormat saya,

(Nur Wahyunianti Dahri)

KUISIONER PENELITIAN

Mohon dengan hormat untuk menjawab semua pernyataan sesuai dengan pendapat Ibu/Bapak/Saudara, dengan cara memberi tanda centang (✓) pada kotak jawaban yang dianggap sesuai.

I. Identitas Responden

Nama :

Optional¹

No. HP :

Usia :

☐	≤20 tahun	☐	41-50 tahun
☐	21-30 tahun	☐	> 51 tahun
☐	31-40 tahun		

Jenis Kelamin :

☐	Laki-Laki	☐	Perempuan

Pendidikan Terakhir :

☐	SMA/SMK	☐	Magister
☐	Diploma	☐	Doktor
☐	Sarjana	☐	Lainnya.....

Masa Kerja :

☐	Kurang dari 1 Tahun
☐	1 s/d 3 tahun
☐	3 s/d 6 tahun
☐	6 s/d 10 tahun
☐	Diatas 10 Tahun

Posisi Pekerjaan :

☐	Teller	☐	Marketing
☐	Costumer Service	☐	Account Officer
☐	Back Office	☐	Auditor
☐	Manangement Trainee		
☐	Lainnya.....		

¹ Boleh di isi boleh tidak

II. Kuesioner Penelitian

Bacalah setiap pernyataan secara seksama, kemudian tentukan pilihan jawaban yang dianggap paling sesuai dengan kondisi Bapak/Ibu/Saudara.

Contoh :

STS : Sangat Tidak Setuju (1)

TS : Tidak Setuju (2)

ATS : Agak Tidak Setuju (3)

AS : Agak Setuju (4)

S : Setuju (5)

SS : Sangat Setuju (6)

Pernyataan	STS	TS	ATS	AS	S	SS
Saya sangat frustrasi ketika orang naik jabatan dengan mudah					√	

Pilihan : Saya setuju dengan merasa bersalah bila ada kerusakan pada fasilitas kantor yang saya gunakan

1. *Workplace envy*

No	Item Pernyataan	STS	TS	ATS	AS	S	SS
Perasaan frustrasi							
1.	Saya sangat frustrasi ketika orang naik jabatan dengan mudah						
2.	Saya merasa tertekan ketika ada orang yang menyelesaikan pekerjaan lebih mudah dan cepat						
3.	Saya merasa stress ketika ada orang yang dengan mudah mendapatkan tujuannya						
Pikiran negatif tentang orang lain							
4.	Saya pikir orang lain tidak lebih baik dari saya dan lebih mudah untuk gagal						
Ingin menurunkan yang lain							
5.	Saya terganggu dengan kemampuan orang lain dan merasa tidak mampu						
6.	Saya merasa tidak adil jika sebagian orang kelihatan lebih berbakat						
7.	Saya merasa ingin agar orang lain mundur dari posisi dan saya saja yang menggantikan karena saya rasa saya lebih baik						
Berharap yang lain gagal							
8.	Saya merasa kesal jika ada orang lain yang						

	berhasil lebih dari saya						
9.	Saya berharap orang-orang yang bersaing dengann saya akan gagal dengan mudah						

Sumber : Smith., *et al.*, (1999)

2. *Negative emotionss*

No	Item Pernyataan	STS	TS	ATS	AS	S	SS
Sedih							
1.	Saya merasa sedih jika dipelakukan tidak sesuai dengan pekerjaan yang saya kerjakan						
2.	Saya merasa putus asa dengan pekerjaan yang lebih berat jika dibebankan kepada saya						
3.	Saya merasa kesepian karena banyak yang menjauhi saya						
Gelisah							
4.	Saya sulit berkonsentrasi jika di tempat kerja dengan suasana yang berisik						
5.	Saya tidak merasa tenang jika pekerjaan saya tidak di nilai dengan baik						
6.	Saya sering kali merasa cemas jika pekerjaan saya tidak selesai tepat waktu						
Marah							
7.	Saya marah jika pekerjaan yang diberikan tidak seuai dengan kemampuan saya						
8.	Saya merasa kesal jika pekerjaan bisa yang diberikan menyita waktu saya yang lain						
Bingung							
9.	Saya merasa bingung ketika awal bekerja karena tidak dijelaskan						
10.	Saya sering tertipu dengan pekerjaan dan penjelasan orang lain						

Sumber : McNair., *et al.* (1971)

3. *Perception Injustice*

No	Item Pernyataan	STS	TS	ATS	AS	S	SS
Prosedural							
1.	Saya dapat mengekspresikan dan perasaan selama prosedur tersebut						

2.	Saya merasa diperlakukan secara tidak adil dengan prosedur tersebut						
3.	Saya merasa prosedur tersebut tidak menghargai pencapaian kerja saya						
Distributif							
4.	Gaji yang saya terima tidak mencerminkan kontribusi saya yang besar						
5.	Prestasi yang diberikan tidak sesuai dengan pekerjaan besar yang saya lakukan						
Interpersonal							
6.	Saya merasa saya diperlakukan secara kurang sopan						
7.	Saya merasa diperlakukan dengan tidak hormat dan kurang bermartabat						
Informasi							
8.	Saya rasa hanya kepada saya orang tidak berkata secara jujur						
9.	Saya merasa banyak yang menyembunyikan informasi kepada saya di tempat kerja						
10.	Saya tidak pernah mendapatkan penjelasan detail terkait pekerjaan dan akhir waktu pekerjaan yang harus saya selesaikan						

Sumber : Colquitt (2001)

4. *Turnover Intention*

No	Item Pernyataan	STS	TS	ATS	AS	S	SS
Berpikir berhenti							
1.	Saya sering berpikir untuk berhenti berkerja saat ini						
2.	Saya mulai mencari alasan untuk tidak masuk ke tempat kerja						
3.	Saya mulai sering bolos dan datang tidak tepat waktu ketempat kerja						
Alternatif pekerjaan							
4.	Saya sering membandingkan pekerjaan sekarang dan tempat lain						
5.	Saya sering membandingkan kenyamanan kerja ditempat lain						
6.	Saya mulai mencari-cari lowongan kerja						

	ditempat lain						
	Niat untuk berhenti						
7.	Saya sudah memiliki niat sampai kapan saya bisa bekerja di tempat ini						
8.	Saya sudah banyak menerima tawaran pekerjaan di tempat lain						
9.	Saya sudah menyiapkan lamaran pekerjaan untuk bekerja di tempat lain						

Sumber : Mobley., *et al.* (1978)

LAMPIRAN 3

Hasil Olah Data

1. Profil Responden

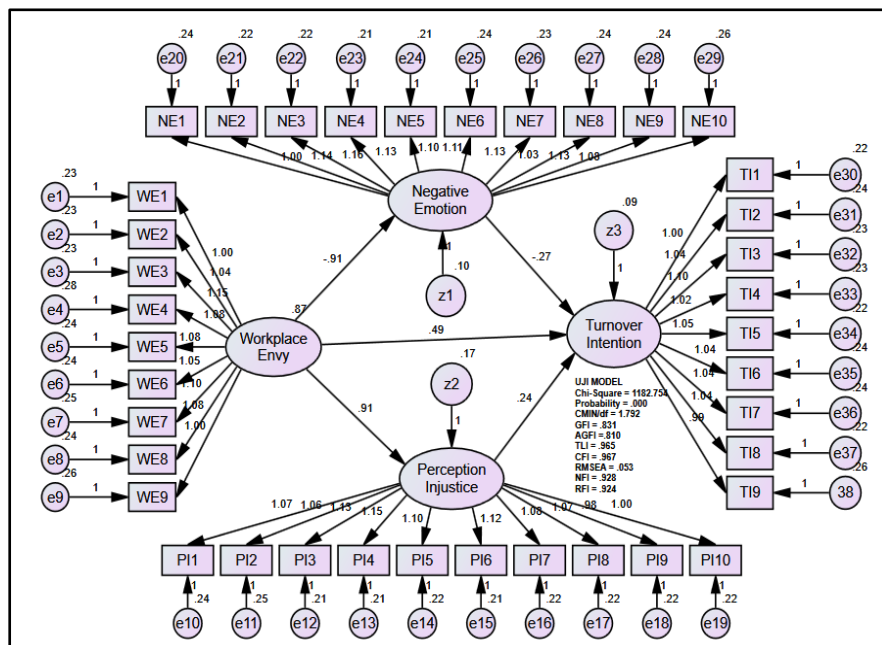
Karakteristik	Jumlah	Persentase (%)	Cummulative (%)
1. Usia			
≤20 tahun	76	26,7	26,7
21-30 tahun	76	26,7	53,3
31-40 tahun	76	26,7	80,0
41-50 tahun	38	13,3	93,3
51 tahun	19	6,7	100,0
2. Bank Tempat Bekerja			
BNI	36	12,6	12,6
BRI	223	78,2	90,9
MANDIRI	6	2,1	93,0
BTN	20	7,0	100,0
3. Posisi Pekerjaan			
TELLER	76	26,7	26,7
CS	57	20,0	46,7
BANK OFFICE	38	13,3	60,0
MARKETING	38	13,3	73,3
ACCOUNT OFFICER	38	13,3	86,7
AUDITOR	19	6,7	93,3
MANAGEMENT TRAINEE	19	6,7	100,0
4. Jenis Kelamin			
LAKI-LAKI	113	39,6	39,6
PEREMPUAN	172	60,4	100,0
5. Pendidikan Terakhir			
SMA/SMK	38	13,3	13,3
DIPLOMA	57	20,0	33,3
SARJANA	108	37,9	71,2
MAGISTER	73	25,6	96,8
DOKTOR	9	3,2	100,0
6. Masa Kerja			
≤ 1. TAHUN	113	39,6	39,6
1 S/D 3 TAHUN	113	39,6	79,3
4 S/D 6 TAHUN	18	6,3	85,6
7 - 10 TAHUN	33	11,6	97,2
≥ 10 TAHUN	8	2,8	100,0

2. Uji Statistik Deskriptif Tanggapan Responden

	<i>N</i>	<i>Minimum</i>	<i>Maximum</i>	<i>Mean</i>	<i>Std. Deviation</i>
<i>Turnover Intention</i>	260	3,11	6,00	4,8282	0,49728
<i>Workplace envy</i>	260	2,89	6,00	4,7755	0,56535
<i>Negative emotions</i>	260	2,80	6,00	4,7554	0,52976
<i>Perception Injustice</i>	260	3,10	6,00	5,2291	0,49904

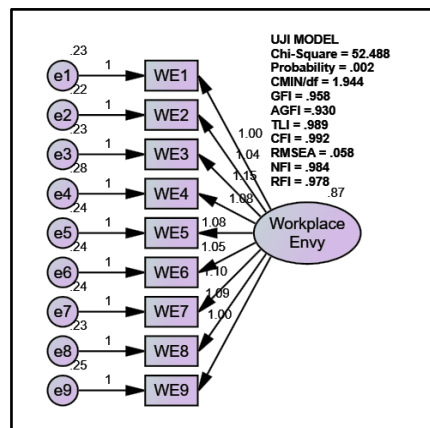
Sumber: Data primer diolah (2021)

3. Analisis Faktor Konfirmatori (*Confirmatory Factor Analysis*)



4. Regression Weight Confirmatory Factor Analysis

Uji CFA pada Variabel Eksogen (*Workplace Envy*)



Tabel Hasil Pengujian CFA Variabel Eksogen

<i>Goodness of Fit Indexs</i>	<i>Cut of Value</i>	Hasil
CMIN/DF	≤ 2.00	1.944
GFI	0-1,0	0.958
AGFI	≥ 0.80	0.930
TLI	≥ 0.90	0.989
CFI	≥ 0.90	0.992
RMSEA	≤ 0.08	0.058
NFI	≥ 0.90	0.984
RFI	≤ 0.90	0.978

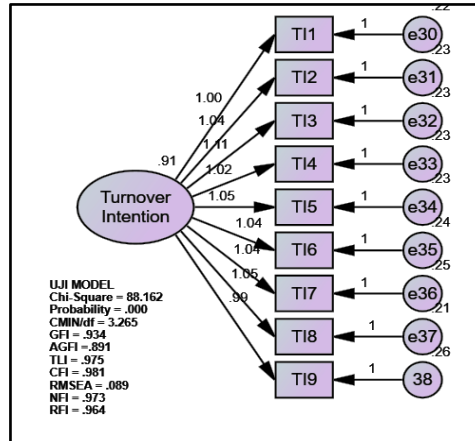
Maximum Likelihood Estimates Regression

			Estimate	S.E.	C.R.	P
TI1	<---	<i>Turnover_Intention</i>	1.000			
TI2	<---	<i>Turnover_Intention</i>	1.038	.043	24.007	***
TI3	<---	<i>Turnover_Intention</i>	1.101	.044	24.827	***
TI4	<---	<i>Turnover_Intention</i>	1.019	.042	23.999	***
TI5	<---	<i>Turnover_Intention</i>	1.046	.043	24.429	***
TI6	<---	<i>Turnover_Intention</i>	1.042	.043	24.071	***
TI7	<---	<i>Turnover_Intention</i>	1.037	.043	23.880	***
TI8	<---	<i>Turnover_Intention</i>	1.045	.043	24.418	***
TI9	<---	<i>Turnover_Intention</i>	.991	.044	22.761	***

Standardized Regression Weights

			Estimate
TI1	<---	<i>Turnover_Intention</i>	.899
TI2	<---	<i>Turnover_Intention</i>	.897
TI3	<---	<i>Turnover_Intention</i>	.909
TI4	<---	<i>Turnover_Intention</i>	.897
TI5	<---	<i>Turnover_Intention</i>	.903
TI6	<---	<i>Turnover_Intention</i>	.898
TI7	<---	<i>Turnover_Intention</i>	.895
TI8	<---	<i>Turnover_Intention</i>	.903
TI9	<---	<i>Turnover_Intention</i>	.878

Pengujian CFA Variabel Endogen (*Turnover Intention*)



Pengujian CFA Variabel Endogen

Goodness of Fit Indexs	Cut of Value	Hasil
GFI	0-1,0	0.934
AGFI	≥ 0.80	0.891
TLI	≥ 0.90	0.975
CFI	≥ 0.90	0.981
RMSEA	≤ 0.08	0.089
NFI	≥ 0.90	0.973
RFI	≤ 0.90	0.964

Maximum Likelihood Estimates Regression

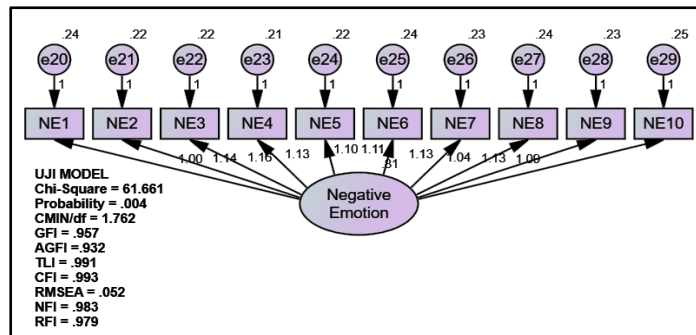
			Estimate	S.E.	C.R.	P
WE1	<---	<i>Workplace_Envy</i>	1.000			
WE2	<---	<i>Workplace_Envy</i>	1.037	.045	23.145	***
WE3	<---	<i>Workplace_Envy</i>	1.148	.047	24.319	***
WE4	<---	<i>Workplace_Envy</i>	1.080	.048	22.566	***
WE5	<---	<i>Workplace_Envy</i>	1.077	.046	23.407	***
WE6	<---	<i>Workplace_Envy</i>	1.051	.045	23.205	***
WE7	<---	<i>Workplace_Envy</i>	1.094	.047	23.310	***
WE8	<---	<i>Workplace_Envy</i>	1.083	.046	23.417	***
WE9	<---	<i>Workplace_Envy</i>	.998	.045	22.175	***
NE1	<---	<i>Negative_Emotion</i>	1.000			
NE2	<---	<i>Negative_Emotion</i>	1.138	.048	23.469	***
NE3	<---	<i>Negative_Emotion</i>	1.158	.049	23.649	***
NE4	<---	<i>Negative_Emotion</i>	1.131	.048	23.655	***
NE5	<---	<i>Negative_Emotion</i>	1.098	.047	23.313	***
NE6	<---	<i>Negative_Emotion</i>	1.112	.049	22.875	***
NE7	<---	<i>Negative_Emotion</i>	1.128	.049	23.129	***
NE8	<---	<i>Negative_Emotion</i>	1.034	.047	21.986	***
NE9	<---	<i>Negative_Emotion</i>	1.126	.049	22.986	***
NE10	<---	<i>Negative_Emotion</i>	1.083	.049	22.131	***

PI1	<---	<i>Perception_Injustice</i>	1.000			
PI2	<---	<i>Perception_Injustice</i>	.990	.041	24.325	***
PI3	<---	<i>Perception_Injustice</i>	1.055	.041	25.932	***
PI4	<---	<i>Perception_Injustice</i>	1.072	.041	26.202	***
PI5	<---	<i>Perception_Injustice</i>	1.026	.040	25.441	***
PI6	<---	<i>Perception_Injustice</i>	1.047	.040	25.917	***
PI7	<---	<i>Perception_Injustice</i>	1.004	.040	25.250	***
PI8	<---	<i>Perception_Injustice</i>	1.001	.040	25.097	***
PI9	<---	<i>Perception_Injustice</i>	.914	.038	24.118	***
PI10	<---	<i>Perception_Injustice</i>	.932	.039	24.147	***

Standardized Regression Weights

			Estimate
WE1	<---	<i>Workplace_Envy</i>	.888
WE2	<---	<i>Workplace_Envy</i>	.894
WE3	<---	<i>Workplace_Envy</i>	.912
WE4	<---	<i>Workplace_Envy</i>	.885
WE5	<---	<i>Workplace_Envy</i>	.898
WE6	<---	<i>Workplace_Envy</i>	.895
WE7	<---	<i>Workplace_Envy</i>	.897
WE8	<---	<i>Workplace_Envy</i>	.899
WE9	<---	<i>Workplace_Envy</i>	.878
NE1	<---	<i>Negative_Emotion</i>	.878
NE2	<---	<i>Negative_Emotion</i>	.910
NE3	<---	<i>Negative_Emotion</i>	.913
NE4	<---	<i>Negative_Emotion</i>	.913
NE5	<---	<i>Negative_Emotion</i>	.907
NE6	<---	<i>Negative_Emotion</i>	.900
NE7	<---	<i>Negative_Emotion</i>	.904
NE8	<---	<i>Negative_Emotion</i>	.884
NE9	<---	<i>Negative_Emotion</i>	.902
NE10	<---	<i>Negative_Emotion</i>	.887
PI1	<---	<i>Perception_Injustice</i>	.903
PI2	<---	<i>Perception_Injustice</i>	.897
PI3	<---	<i>Perception_Injustice</i>	.918
PI4	<---	<i>Perception_Injustice</i>	.922
PI5	<---	<i>Perception_Injustice</i>	.912
PI6	<---	<i>Perception_Injustice</i>	.918
PI7	<---	<i>Perception_Injustice</i>	.910
PI8	<---	<i>Perception_Injustice</i>	.908
PI9	<---	<i>Perception_Injustice</i>	.894
PI10	<---	<i>Perception_Injustice</i>	.895

Uji CFA pada Variabel Mediasi *Negative Emotions*



Hasil Pengujian CFA Variabel Mediasi *Negative Emotions*

Goodness of Fit Indexs	Cut of Value	Hasil
CMIN/DF	≤ 2.00	1.762
GFI	0-1,0	0.957
AGFI	≥ 0.80	0.932
TLI	≥ 0.90	0.991
CFI	≥ 0.90	0.993
RMSEA	≤ 0.08	0.052
NFI	≥ 0.90	0.983
RFI	≤ 0.90	0.979

Maximum Likelihood Estimates Regression Weights:

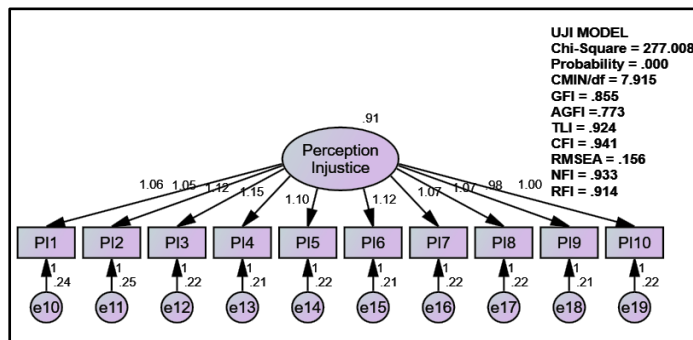
(Group number 1 - Default model)

			Estimate	S.E.	C.R.	P
NE1	<----	Negative_Emotion	1.000			
NE2	<----	Negative_Emotion	1.138	.048	23.469	***
NE3	<----	Negative_Emotion	1.158	.049	23.649	***
NE4	<----	Negative_Emotion	1.131	.048	23.655	***
NE5	<----	Negative_Emotion	1.098	.047	23.313	***
NE6	<----	Negative_Emotion	1.112	.049	22.875	***
NE7	<----	Negative_Emotion	1.128	.049	23.129	***
NE8	<----	Negative_Emotion	1.034	.047	21.986	***
NE9	<----	Negative_Emotion	1.126	.049	22.986	***
NE10	<----	Negative_Emotion	1.083	.049	22.131	***

Standardized Regression Weights (Group number 1 - Default model)

			Estimate
NE1	<---	Negative_Emotion	.878
NE2	<---	Negative_Emotion	.910
NE3	<---	Negative_Emotion	.913
NE4	<---	Negative_Emotion	.913
NE5	<---	Negative_Emotion	.907
NE6	<---	Negative_Emotion	.900
NE7	<---	Negative_Emotion	.904
NE8	<---	Negative_Emotion	.884
NE9	<---	Negative_Emotion	.902
NE10	<---	Negative_Emotion	.887

Uji CFA pada Variabel Intervening (Perception of Injustice)



Hasil Pengujian CFA Intervening (Perception of Injustice)

Goodness of Fit Indexs	Cut of Value	Hasil
GFI	0-1,0	0.855
AGFI	≥ 0.80	0.773
TLI	≥ 0.90	0.924
CFI	≥ 0.90	0.941
RMSEA	≤ 0.08	0.015
NFI	≥ 0.90	0.933
RFI	≤ 0.90	0.914

Maximum Likelihood Estimates Regression Weights:

(Group number 1 - Default model)

			Estimate	S.E.	C.R.	P
PI1	<---	<i>Perception Injustice</i>	1.000			
PI2	<---	<i>Perception Injustice</i>	.990	.041	24.325	***
PI3	<---	<i>Perception Injustice</i>	1.055	.041	25.932	***
PI4	<---	<i>Perception Injustice</i>	1.072	.041	26.202	***
PI5	<---	<i>Perception Injustice</i>	1.026	.040	25.441	***
PI6	<---	<i>Perception Injustice</i>	1.047	.040	25.917	***
PI7	<---	<i>Perception Injustice</i>	1.004	.040	25.250	***
PI8	<---	<i>Perception Injustice</i>	1.001	.040	25.097	***
PI9	<---	<i>Perception Injustice</i>	.914	.038	24.118	***
PI10	<---	<i>Perception Injustice</i>	.932	.039	24.147	***

Standardized Regression Weights (Group number 1 - Default model)

			Estimate
PI1	<---	<i>Perception Injustice</i>	.903
PI2	<---	<i>Perception Injustice</i>	.897
PI3	<---	<i>Perception Injustice</i>	.918
PI4	<---	<i>Perception Injustice</i>	.922
PI5	<---	<i>Perception Injustice</i>	.912
PI6	<---	<i>Perception Injustice</i>	.918
PI7	<---	<i>Perception Injustice</i>	.910
PI8	<---	<i>Perception Injustice</i>	.908
PI9	<---	<i>Perception Injustice</i>	.894
PI10	<---	<i>Perception Injustice</i>	.895

5. Uji Reliabilitas Data

Hasil Perhitungan Uji Reliabilitas

No	Variabel	N of Items	Construct Reliability	AVE	Keputusan
1	<i>Turnover Intention</i>	9	0.974	0.8059	Reliabel
2	<i>Workplace Envy</i>	9	0.973	0.7993	Reliabel
3	<i>Negative emotions</i>	10	0.977	0.8098	Reliabel
4	<i>Perception Injustice</i>	10	0.979	0.8240	Reliabel

6. Evaluasi Normalitas Data

Assessment of normality (Group number 1)

Variable	min	max	skew	c.r.	kurtosis	c.r.
TI9	2.000	6.000	-.955	-6.585	.425	1.466
PI9	2.000	6.000	-1.018	-7.016	.586	2.019
PI10	2.000	6.000	-1.018	-7.014	.541	1.866
PI8	2.000	6.000	-1.108	-7.636	.410	1.411
TI8	2.000	6.000	-.861	-5.936	.131	.452
TI7	2.000	6.000	-.903	-6.226	.184	.633
PI7	2.000	6.000	-1.172	-8.078	.666	2.297
NE8	2.000	6.000	.814	5.611	-.060	-.206
NE7	2.000	6.000	.881	6.073	.077	.265
NE9	2.000	6.000	1.054	7.264	.451	1.553
NE10	2.000	6.000	.982	6.769	.363	1.252
NE2	2.000	6.000	.944	6.504	.291	1.004
NE1	2.000	6.000	1.027	7.076	.806	2.777
NE3	2.000	6.000	.911	6.277	.116	.401
NE5	2.000	6.000	1.024	7.059	.412	1.419
NE4	2.000	6.000	.945	6.514	.291	1.003
NE6	2.000	6.000	.927	6.390	.156	.539
TI6	2.000	6.000	-.944	-6.508	.229	.789
TI4	2.000	6.000	-.902	-6.215	.173	.597
TI5	2.000	6.000	-.845	-5.826	-.086	-.295
TI2	2.000	6.000	-.975	-6.723	.459	1.580
TI1	2.000	6.000	-1.008	-6.945	.605	2.083
TI3	2.000	6.000	-.871	-6.006	-.096	-.332
PI5	2.000	6.000	-1.230	-8.476	.716	2.467
PI6	2.000	6.000	-1.185	-8.169	.592	2.040
PI4	2.000	6.000	-1.109	-7.646	.346	1.193
PI2	2.000	6.000	-1.012	-6.971	.425	1.465
PI3	2.000	6.000	-1.118	-7.707	.465	1.601
PI1	2.000	6.000	-1.026	-7.068	.349	1.202
WE8	2.000	6.000	-.770	-5.309	-.226	-.777
WE6	2.000	6.000	-.871	-6.006	.102	.350
WE7	2.000	6.000	-.927	-6.389	.043	.147
WE9	2.000	6.000	-.754	-5.200	-.181	-.625
WE3	2.000	6.000	-.954	-6.576	.210	.724
WE1	2.000	6.000	-.909	-6.266	.337	1.161
WE2	2.000	6.000	-.951	-6.553	.340	1.172
WE4	2.000	6.000	-.955	-6.582	.162	.558
WE5	2.000	6.000	-.956	-6.592	.253	.872
Multivariate					16.271	2.491

6. Uji Outliers

Nilai Mahalanobis Distance

Observation number	Mahalanobis d-squared	p1	p2
74	74.604	.000	.097
223	67.722	.002	.124
220	66.248	.003	.058
260	64.061	.005	.061
185	61.456	.009	.132
119	60.385	.012	.127
277	54.980	.037	.901
282	54.806	.038	.851
145	54.425	.041	.828
252	54.332	.042	.753
239	52.589	.058	.944
187	52.496	.059	.915
245	52.412	.060	.877
251	51.576	.070	.938
278	51.209	.075	.942
176	51.134	.076	.916
241	51.133	.076	.872
246	50.702	.082	.896
196	50.680	.082	.852
274	49.825	.095	.941
167	49.789	.095	.916
33	49.685	.097	.895
231	49.560	.099	.876
84	49.523	.100	.836
216	49.315	.103	.833
247	49.214	.105	.804
233	49.039	.108	.795
234	48.985	.109	.750
75	48.772	.113	.754
42	48.734	.114	.703
211	48.603	.116	.682
86	48.329	.122	.712
12	48.322	.122	.648
244	48.060	.127	.679
24	47.840	.132	.695
280	47.663	.135	.698
68	47.461	.140	.710
15	47.399	.141	.672
240	47.068	.149	.735
144	46.995	.150	.705
175	46.892	.153	.685
271	46.701	.157	.700
249	46.663	.158	.656
113	46.479	.163	.671
272	46.357	.166	.662
136	46.320	.167	.617
44	46.273	.168	.576
25	46.225	.169	.535
285	46.140	.171	.511
34	46.135	.171	.450
276	46.057	.173	.424
219	45.834	.179	.466
183	45.602	.185	.513
97	45.398	.191	.549
180	45.212	.196	.577
284	45.093	.200	.574
69	45.071	.200	.526
127	44.883	.206	.558
53	44.878	.206	.502

17	44.832	.207	.466
160	44.757	.209	.445
243	44.553	.215	.488
5	44.080	.230	.662
171	43.977	.233	.657
137	43.697	.242	.732
109	43.683	.243	.691
275	43.600	.245	.679
78	43.306	.255	.760
11	43.185	.259	.766
188	42.571	.281	.919
52	42.237	.293	.956
259	42.080	.299	.963
118	42.070	.299	.952
67	41.992	.302	.949
192	41.955	.303	.940
193	41.902	.305	.932
204	41.891	.306	.916
268	41.879	.306	.896
61	41.816	.309	.888
213	41.803	.309	.865
162	41.674	.314	.875
147	41.660	.315	.851
114	41.647	.315	.823
148	41.606	.317	.804
206	41.556	.319	.787
279	41.546	.319	.752
87	41.532	.319	.716
267	41.479	.322	.698
22	41.428	.323	.678
227	41.418	.324	.636
9	41.227	.331	.688
235	41.200	.332	.656
31	40.981	.341	.721
57	40.924	.343	.705
126	40.787	.349	.729
138	40.736	.351	.711
281	40.721	.352	.675
98	40.531	.359	.726
105	40.279	.370	.800
19	40.155	.375	.815

7. Uji Model *Goodness of Fit*

Goodness of Fit	Cut off value	Hasil	Keputusan
CMIN/DF	< 2	1.792	Fit
GFI	0-1.0	0.831	Fit
RMSEA	≤ 0.08	0.053	Fit
AGFI	≥ 0.85	0.810	Fit
TLI	≥ 0.90	0.965	Fit
CFI	≥ 0.90	0.967	Fit
NFI	≥ 0.90	0.928	Fit
RFI	≥ 0.90	0.924	Fit

8. Hasil Pengujian

Hasil Pengujian Pengaruh Langsung

Hipotesis	Model	Estimate	S.E.	C.R.	P value	Keputusan
1	Iri hati di tempat kerja → Intensi keluar kerja	0.490	0.063	3.843	0.000	Diterima
2	Iri hati di tempat kerja → Emosi negatif	0.906	0.047	19.364	0.000	Diterima
3	Iri hati di tempat kerja → Persepsi ketidakadilan	0.914	0.049	18.727	0.000	Diterima
4	Emosi negatif → Intensi keluar kerja	0.275	0.089	3.100	0.002	Diterima
5	Persepsi ketidakadilan → Intensi keluar kerja	0.244	0.078	6.251	0.000	Diterima

Sumber : data primer yang diolah (2021).

Hasil Pengujian Pengaruh Tidak Langsung (Sobel Test)

Hipotesis	Model	Sig.	z ($z > 1.96$)	Keputusan
6	Iri hati di tempat kerja -> Emosi negatif -> Intensi keluar kerja	0.000	9.75	Diterima
7	Iri hati di tempat kerja -> Persepsi ketidakadilan -> Intensi keluar kerja	0.000	10.16	Diterima

Sumber: Data Primer yang diolah dengan SPSS (2021)

9. Ringkasan Hasil Pengujian Hipotesis

Hipotesis	Pernyataan	Hasil
H1	Iri hati di tempat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap intensi keluar kerja	Diterima
H2	Iri hati di tempat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap emosi negatif	Diterima
H3	Iri hati di tempat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap persepsi ketidakadilan	Diterima
H4	Emosi negatif berpengaruh positif dan signifikan terhadap intensi keluar kerja	Diterima
H5	Persepsi ketidakadilan berpengaruh positif dan signifikan terhadap intensi keluar kerja	Diterima
H6	Emosi negatif memediasi pengaruh iri hati di tempat kerja terhadap intensi keluar kerja	Diterima
H7	Persepsi ketidakadilan memediasi pengaruh iri hati di tempat kerja terhadap intensi keluar kerja	Diterima