

**PERBEDAAN *ENVY* DITINJAU DARI JENIS KELAMIN DI
PT. ARTPANK PROJECT CITRASARANA MEDAN**

SKRIPSI

Oleh

**LIANAWATY KWAN
208600342**



**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2024**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 19/9/24

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)19/9/24

**PERBEDAAN *ENVY* DITINJAU DARI JENIS KELAMIN DI
PT. ARTPANK PROJECT CITRASARANA MEDAN**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Sebagai Persyaratan Dalam
Memperoleh Gelar Sarjana Psikologi
Universitas Medan Area



Oleh

**LIANAWATY KWAN
208600342**

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2024**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 19/9/24

Access From (repository.uma.ac.id)19/9/24

HALAMAN PENGESAHAN

Judul Skripsi : Perbedaan *Envy* Ditinjau Dari Jenis Kelamin Di PT. Artpank
Project Citrasarana Medan
Nama : Lianawaty Kwan
NPM : 208600342
Fakultas : Psikologi

Disetujui Oleh


Komisi Pembimbing



Khairuddin, S.Psi, M.Psi
Pembimbing



Dr. Siti Atsyah, S.Psi, M.Psi, Psikolog
Dekan



Faadhil, S.Psi, M.Psi., Psikolog
Ka. Prodi

Tanggal Lulus : 8 Agustus 2024

HALAMAN PERNYATAAN

Saya menyatakan bahwa skripsi yang saya susun, sebagai syarat memperoleh gelar sarjana merupakan hasil karya tulis saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah, dan etika penulisan ilmiah.

Saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya peroleh dan sanksi-sanksi lainnya dengan peraturan yang berlaku, apabila di kemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini

Medan, 29 Agustus 2024



Lianawaty Kwan
208600342

**PERSETUJUAN PUBLIKASI
TUGAS AKHIR/SKRIPSI/TESIS UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK**

Sebagai civitas akademika Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan dibawah ini:

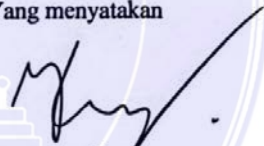
Nama : Lianawaty Kwan
NPM : 208600342
Program Studi : Psikologi
Fakultas : Psikologi
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area *Hak Bebas Royalti Noneksklusif (Non-exclusive Royalty Free Right)* atas karya ilmiah saya yang berjudul:

**“PERBEDAAN ENVY DITINJAU DARI JENIS KELAMIN DI PT.
ARTPANK PROJECT CITRASARANA MEDAN”**

Dengan hak bebas royalti noneksklusif ini, Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengolah dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat dan mempublikasi skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Medan
Pada Tanggal : 29 Agustus 2024
Yang menyatakan


Lianawaty Kwan
208600342

PERBEDAAN *ENVY* DITINJAU DARI JENIS KELAMIN DI PT. ARTPANK PROJECT CITRASARANA MEDAN

Oleh :
LIANAWATY KWAN
208600342

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui perbedaan *envy* ditinjau dari jenis kelamin pada karyawan PT. Artpank Project Citrasarana Medan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Hipotesis yang diajukan adalah adanya perbedaan *envy* ditinjau dari jenis kelamin di PT. Artpank Project Citrasarana Medan. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Artpank Project Citrasarana Medan berjumlah sebanyak 50 orang dan teknik pengambilan sampel diambil menggunakan metode *total sampling*. Metode pengumpulan data melalui penyebaran skala *envy* dengan format skala likert. Metode analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis tersebut adalah analisis *T-test*. Hasil analisis uji hipotesis menggunakan *t-test* menunjukkan bahwa nilai *t* beda sebesar 10,699 dengan nilai Sig (*p*) sebesar 0,001. Nilai Sig (*p*) yang lebih kecil dari 0,05 menunjukkan bahwa terdapat perbedaan yang signifikan antara *envy* ditinjau dari jenis kelamin responden. Penelitian menunjukkan bahwa tingkat *envy* pada kelompok perempuan (87,28) secara signifikan lebih tinggi dibandingkan dengan kelompok laki-laki (60,84).

Kata Kunci : *Envy*, Karyawan, Perempuan, Laki-laki

ABSTRACT

**DIFFERENCES IN ENVY BASED ON GENDER AT PT. ARTPANK
PROJECT CITRASARANA MEDAN**

**BY:
LIANAWATY KWAN
NPM: 208600342**

This research aimed to investigate the differences in envy based on gender among employees at PT. Artpank Project Citrasarana Medan. The research employed a quantitative method. The proposed hypothesis was that there are differences in envy based on gender at PT. Artpank Project Citrasarana Medan. The sample consisted of 50 employees at PT. Artpank Project Citrasarana Medan, selected using the total sampling method. Data collection was conducted through the distribution of an envy scale in a Likert format. The data analysis method used to test the hypothesis was a T-test analysis. The results of the hypothesis test using the T-test showed a t-value of 10.699 with a significance (p) value of 0.001. The significance (p) value, which was less than 0.05, indicated a significant difference in envy based on the respondents' gender. The research showed that the level of envy among the female group (87.28) was significantly higher than that of the male group (60.84).

Keywords: *Envy, Employees, Female, Male.*



RIWAYAT HIDUP

Lianawaty Kwan lahir di Medan, Sumatera Utara, dari pasangan Awaluddin Leo dan Kusboynany. Penulis adalah anak bungsu dari tiga bersaudara. Sejak kecil, penulis menunjukkan ketertarikan yang kuat terhadap bidang akademis dan terus mengembangkan kemampuan intelektualnya.

Penulis menyelesaikan pendidikan dasar dan menengah pertama di SD dan SMP WR. Supratman, Medan, di mana penulis memperoleh banyak pengalaman berharga dan pengetahuan dasar yang kokoh. Setelah itu, penulis melanjutkan pendidikan menengah atas di Kuala Lumpur, Malaysia, di Sekolah Sri Bestari. Pengalaman belajar di luar negeri ini memberikan penulis wawasan budaya yang luas dan kemampuan beradaptasi dalam lingkungan yang beragam.

Pada tahun 2020, saat pandemi melanda dunia, penulis memutuskan untuk melanjutkan pendidikan dengan mengambil jurusan Psikologi di Universitas Medan Area (UMA). Keputusan ini diambil dengan keyakinan bahwa memahami psikologi akan memberikan kontribusi yang signifikan dalam memahami perilaku manusia, terutama dalam konteks dunia kerja dan interaksi sosial.

Penulis berharap bahwa penelitian ini dapat memberikan kontribusi nyata dalam dunia psikologi dan menjadi landasan bagi penelitian-penelitian selanjutnya.

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Kuasa atas segala karunia-Nya sehingga skripsi ini berhasil diselesaikan. Tema yang dipilih dalam penelitian ini adalah *envy* dengan judul *Perbedaan Envy ditinjau dari Jenis Kelamin di PT. Artpank Project Citrasarana Medan*.

Penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada Bapak Khairuddin, S.Psi, M.Psi, selaku pembimbing, yang telah memberikan banyak saran, bimbingan, dan motivasi selama proses penyusunan skripsi ini. Terima kasih yang tulus juga penulis sampaikan kepada ayah, ibu, serta seluruh keluarga atas segala doa, dukungan, dan perhatiannya yang tiada henti.

Selain itu, penulis juga mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada tim dosen penguji, yaitu Ibu Findy Suri, S.Psi, M.Si, selaku Ketua Penguji, Bapak Faadhil, S.Psi, M.Psi, Psikolog, selaku Sekretaris Penguji, dan Ibu Ira Kesuma Dewi, S.Psi, M.Psi, selaku Penguji kedua, atas masukan, kritik, dan saran yang sangat berharga dalam penyempurnaan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih memiliki kekurangan. Oleh karena itu, kritik dan saran yang bersifat membangun sangat diharapkan untuk kesempurnaan skripsi ini di masa mendatang. Penulis berharap bahwa skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi kalangan pendidikan maupun masyarakat secara luas. Akhir kata, penulis mengucapkan terima kasih.

Medan, 29 Agustus 2024

Lianawaty Kwan

DAFTAR ISI

HALAMAN PENGESAHAN	Error! Bookmark not defined.
HALAMAN PERNYATAAN	ii
PERSETUJUAN PUBLIKASI	iii
ABSTRAK	v
RIWAYAT HIDUP	vi
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Perumusan Masalah	7
1.3 Tujuan Penelitian	7
1.4 Hipotesis Penelitian.....	7
1.5 Manfaat Penelitian	8
1.5.1 Manfaat Teoritis	8
1.5.2 Manfaat Praktis	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	9
2.1 <i>Envy</i>	9
2.1.1 Pengertian <i>Envy</i>	9
2.1.2 Aspek-aspek <i>Envy</i>	12
2.1.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi <i>Envy</i>	16
2.1.4 Dampak dari <i>Envy</i>	18
2.2 Jenis Kelamin	20
2.3 Perbedaan <i>Envy</i> ditinjau dari Jenis Kelamin.....	23
2.4 Kerangka Konseptual	26

BAB III METODOLOGI PENELITIAN	27
3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian	27
3.2 Bahan dan Alat Penelitian	28
3.3 Metode Penelitian.....	29
3.3.1 Tipe Penelitian	29
3.3.2 Identifikasi Variable Penelitian.....	29
3.3.3 Definisi Operasional Variabel.....	30
3.3.4 Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel.....	30
3.3.5 Teknik Pengambilan Data	31
3.3.6 Validitas dan Reliabilitas	32
3.3.7 Metode Analisis Data.....	34
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	35
4.1 Lokasi dan Waktu Penelitian	35
4.2 Persiapan Penelitian	35
4.2.1 Persiapan Administrasi.....	36
4.2.2 Persiapan Alat Ukur	37
4.3 Butir Skala <i>Envy</i>	38
4.4 Pelaksanaan Uji Coba alat ukur	38
4.5 Pelaksanaan Penelitian	41
4.6 Hasil Penelitian	41
4.6.1 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Skala <i>Envy</i>	41
4.6.3 Uji Homogenitas	43
4.6.4 Uji T-Test	43
4.7 Pembahasan.....	45
BAB V SIMPULAN DAN SARAN	48
5.1 Simpulan	48
5.2 Saran.....	48
DAFTAR PUSTAKA	51
LAMPIRAN.....	55

DAFTAR TABEL

Tabel 3. 1 Rincian Waktu Penelitian.....	27
Tabel 3. 2 Sampel Penelitian.....	31
Tabel 4. 1 Distribusi Skala Envy Sebelum Uji Coba.....	39
Tabel 4. 2 Distribusi Skala Envy Sesudah Uji Coba.....	40
Tabel 4. 3 Hasil Perhitungan Uji Normalitas Sebaran	42
Tabel 4. 4 Hasil Perhitungan Uji Homogenitas	43
Tabel 4. 5 Hasil Perhitungan T-Test	43
Tabel 4. 6 Hasil Perhitungan Mean Hipotetik dan Empirik.....	44



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual	26
---------------------------------------	----



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Skala Penelitian	56
Lampiran 2 Hasil Data Mentah Penelitian <i>Envy</i>	61
Lampiran 3 Uji Validitas Dan Realibitas	65
Lampiran 4 Uji Normalitas	69
Lampiran 5 Uji Homogenitas Dan Hipotesis <i>T-Test</i>	72
Lampiran 6 Surat Pengantar Penelitian.....	75
Lampiran 7 Surat Selesai Penelitian	77



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Konstruksi di Sumatera Utara menjadi pilar utama dalam upaya pembangunan di provinsi ini. Kerjasama antara pemerintah provinsi, pemerintah kabupaten/kota, dan sektor swasta telah menghasilkan sejumlah proyek konstruksi signifikan. Ini bertujuan untuk memperbaiki infrastruktur, meningkatkan pertumbuhan ekonomi, dan meningkatkan kualitas hidup masyarakat. Pemerintah kota, pemerintah provinsi, serta sektor swasta dan investasi asing berkolaborasi dalam berbagai proyek konstruksi. Fokus utamanya adalah untuk meningkatkan kualitas hidup penduduk, mendorong pertumbuhan ekonomi, dan meningkatkan daya saing kota Medan secara nasional dan internasional.

Pertumbuhan pesat perusahaan konstruksi swasta di Medan adalah fenomena umum dalam lingkungan ekonomi yang berkembang. Keberhasilan perusahaan tersebut sangat bergantung pada sumber daya manusia yang berkualifikasi. Namun, mendapatkan sumber daya manusia berkualifikasi di Medan bukan tugas yang mudah, mengingat kompleksitas masalah yang sering timbul. Fenomena di perusahaan dapat bervariasi tergantung pada berbagai faktor, termasuk ukuran perusahaan, industri, budaya perusahaan, dan lainnya. Sebagai contoh, PT. Artpank Project Citrasarana Medan menjadi fokus penelitian untuk mendapatkan wawasan lebih mendalam tentang dinamika pertumbuhan dan tantangan yang dihadapi perusahaan konstruksi swasta di kota ini.

Dalam sebuah perusahaan, kompetisi untuk mendapatkan posisi dan perbandingan status sosial dapat menciptakan lingkungan yang memicu perasaan *envy* di antara karyawan. *Envy*, yang dijelaskan sebagai perasaan emosi menyakitkan saat seseorang menginginkan kualitas atau pencapaian yang dimiliki orang lain (Duffy et al., 2012), sering kali muncul ketika karyawan merasa diperbandingkan secara tidak adil.

Envy di lingkungan kerja kurang mendapat perhatian dari bagian *Human Resource Development* (HRD) karena dianggap sebagai emosi yang relatif tidak diinginkan dibandingkan dengan emosi negatif lainnya (Saffrey, Summerville & Roese, 2008). Karena itu, banyak individu cenderung enggan mengakui bahwa *envy* mereka berkaitan dengan situasi di organisasi (Evans, Traynor & Glass, 2014). Ciri-ciri *envy* adalah *envy* sering kali dipicu oleh ancaman terhadap posisi dan popularitas, baik yang nyata maupun hanya dibayangkan, sebagai upaya untuk mendapatkan perhatian orang lain (Dijkstra & Buunk, 1998). Dengan memahami definisi dan ciri-ciri *envy*, penelitian ini bertujuan untuk memberikan kontribusi dalam memahami dampak dan dinamika fenomena *envy* di lingkungan perusahaan konstruksi swasta, khususnya di Medan.

Perusahaan semakin menjadi pusat kehidupan sosial, menekankan signifikansi hubungan *interpersonal* (Ambardar, 2003; Hochschild, 1997; Kanter, 1989). *Envy* berkembang dalam lingkungan kompetitif, seperti perusahaan saat ini, di mana individu merasa keinginan mereka ditahan oleh orang lain. Sebagai contoh, seseorang dapat merasa *envy* terhadap penghargaan, keterampilan, bakat, atau peluang yang dimiliki rekan kerja (Duffy, 2008; Bedeian & Vecchio, 1995).

Tingkat *envy* bervariasi dalam berbagai pengaturan kerja, namun secara umum, *envy* lebih terasa terkait kecemasan akan keamanan karir jangka panjang dan naik jabatan. Karir yang portabel meningkatkan tanggung jawab individu untuk mencari peluang dan mempertahankan status pekerjaan (Ambardar, 2003; Kanter, 1989). Kesuksesan individu bisa memicu *envy* di antara rekan kerja yang merasa tertinggal.

PT. Artpank Project Citrasarana Medan, perusahaan konstruksi dengan beragam individu, juga tidak terhindar dari potensi terjadinya *envy* di lingkungan kerja. Sebagai pusat kehidupan sosial yang semakin mewarnai perusahaan, munculnya sifat kompetitif dalam hubungan antar individu menjadi fenomena yang tak terelakkan. Sebagai contoh, seorang manajer proyek meraih penghargaan prestisius atas keberhasilan suatu proyek, menciptakan gelombang *envy* di antara rekan kerja yang juga mengidamkan pengakuan serupa. Kesuksesan individu seringkali menjadi sumber *envy*, terutama ketika penghargaan itu dianggap sebagai peluang langkah lebih tinggi dalam karir.

Peluang pengembangan karir, seperti kesempatan mengikuti pelatihan atau kursus untuk meningkatkan keterampilan, juga bisa menjadi pencetus *envy*. Rekan kerja yang tidak mendapatkan peluang yang sama dapat merasa terpinggirkan, menciptakan ketidaksetaraan yang dapat memengaruhi dinamika tim. Dalam situasi lain, kenaikan gaji atau tunjangan bagi sebagian karyawan bisa menciptakan ketidakpuasan di antara mereka yang tidak mendapat keuntungan serupa. Perasaan ini dapat merusak semangat kerja dan keseimbangan tim. Tentu saja, dalam dunia konstruksi yang dinamis, proyek-proyek prestisius juga dapat

menjadi pemicu *envy*. Anggota tim yang tidak terlibat dalam proyek bergengsi bisa merasa iri terhadap pengakuan dan keberhasilan yang dialami tim tersebut.

Fenomena *envy* ini tidak hanya terbatas pada perbedaan pencapaian profesional. Misalnya, di lingkungan kerja yang didominasi oleh laki-laki, seorang perempuan mungkin merasa cemburu jika melihat rekan kerjanya yang lebih mendapat perhatian dari atasan. Hal ini sering terjadi ketika atasan lebih cenderung memberi pujian atau perhatian khusus kepada karyawan tertentu yang dianggap memiliki potensi besar atau lebih menonjol dalam pekerjaannya. Di sisi lain, laki-laki merasakan *envy* ketika mereka melihat rekan kerjanya mendapatkan lebih banyak peluang untuk naik pangkat atau tugas besar, yang dianggap sebagai jalur cepat untuk mendapatkan pengakuan dan posisi lebih tinggi dalam perusahaan. Dari beberapa contoh ini menggambarkan bahwa *envy* bisa muncul dari berbagai situasi, mulai dari penghargaan dan peluang pengembangan hingga kenaikan gaji. Dalam konteks PT. Artpank Project Citrasarana Medan, pemahaman tentang dinamika ini dapat membantu mengelola perasaan *envy* untuk menjaga hubungan kerja yang sehat dan produktif.

Perbedaan dalam pengalaman *envy* di lingkungan kerja dapat bergantung pada faktor-faktor kompleks, termasuk jenis kelamin karyawan. Teori-teori di bidang psikologi organisasi memberikan wawasan lebih lanjut tentang bagaimana faktor-faktor ini dapat mempengaruhi dinamika emosional di tempat kerja. Salah satu teori yang relevan adalah Teori *Equity* atau Teori Keadilan. Teori ini mengemukakan bahwa individu cenderung membandingkan kontribusi mereka dengan imbalan yang mereka terima, dan ketidaksetaraan dalam distribusi imbalan dapat memicu perasaan *envy* atau ketidakpuasan. Dalam konteks jenis

kelamin, norma-norma sosial dan ekspektasi *gender* dapat memainkan peran dalam penilaian seorang individu terhadap keadilan. Misalnya, perbedaan dalam imbalan atau peluang antara jenis kelamin tertentu dapat menciptakan ketidaksetaraan dan potensial munculnya *envy*.

Teori Psikologi Sosial juga relevan dalam memahami perbedaan *envy*. Faktor-faktor sosial, seperti kelompok sosial di tempat kerja, dapat memengaruhi bagaimana individu merespons prestasi dan keberhasilan rekan-rekan mereka. Jenis kelamin dapat menciptakan kelompok-kelompok sosial yang berbeda dengan norma-norma sosial yang unik, yang berkontribusi pada perasaan *envy* di antara kelompok-kelompok tersebut. Sementara itu, teori Pertukaran Sosial menggarisbawahi pentingnya pertukaran sosial di dalam organisasi. Jenis kelamin dapat memengaruhi bagaimana individu terlibat dalam pertukaran sosial, yang pada gilirannya dapat mempengaruhi pengalaman *envy* mereka.

Studi-studi sebelumnya telah menunjukkan perempuan dan laki-laki mungkin mengalami *envy* dengan cara yang berbeda, *envy* lelaki biasanya lebih mengarah kepada persaingan perebutan posisi yang sangat sengit untuk mendapatkan kekuasaan dan popularitas dimana lebih menggunakan logika dan menggunakan strategi untuk mendapatkan apa yang diinginkannya. Sedangkan *envy* perempuan lebih mengarah kepada perasaan yang muncul akibat cemburu dalam memperebutkan perhatian dan biasanya perempuan lebih menggunakan perasaan yang terkadang tidak dapat dimengerti oleh siapa pun. Oleh karena itu, pemahaman tentang kompleksitas hubungan antara jenis kelamin dan *envy* di lingkungan kerja dapat memberikan wawasan yang berharga untuk mengelola perasaan *envy* dan menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan produktif.

Sampai saat ini, hanya sedikit penelitian yang meneliti *envy* di tempat kerja (Buunk, Aan 't Goor & Castro-Solano, 2010; Vecchio, 2000). Namun, mempelajari *envy* dalam konteks jenis kelamin itu penting karena dapat berdampak buruk pada kinerja dan kesejahteraan karyawan. Misalnya, *envy* ditemukan mengarah pada gosip di tempat kerja (Wert & Salovey, 2004), yang sering menjadi bentuk jahat ketika individu merendahkan orang yang dapat menimbulkan perasaan *envy*. Dalam perusahaan, pembicaraan negatif tentang rekan kerja, klien, atau penyelia dapat menghasilkan konflik dan menyebabkan target gosip yang dapat dikucilkan secara sosial, sehingga merusak reputasi dan menciptakan lingkungan kerja yang tidak bersahabat (Grosser, Lopez-Kidwell, Labianca & Ellwardt, 2012).

Pada penelitian sebelumnya oleh Ambardar (2003) berjudul "*Women's envy in the workplace: Contexts and consequences*", memberikan wawasan penting terkait rasa *envy* muncul ketika rekan kerja yang mereka identifikasi mencapai lebih banyak kesuksesan, dan ketika rekan kerja memiliki bakat atau keterampilan yang memiliki nilai dan penting bagi jenis pekerjaan mereka. Studi ini menunjukkan perlunya pengakuan yang lebih besar terhadap peran dan dampak *envy* terhadap prestasi, kinerja, dan produktivitas di tempat kerja.

Dalam penelitian ini, peneliti memutuskan untuk menggantikan variabel wanita dengan jenis kelamin dianggap sebagai langkah yang relevan karena dapat memberikan perspektif yang lebih holistik terhadap bagaimana perbedaan jenis kelamin dapat berinteraksi dalam membentuk pengalaman *envy* di lingkungan kerja. Oleh karena itu, penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan yang lebih komprehensif mengenai kompleksitas hubungan antara jenis kelamin dan

envy, sekaligus membuka peluang untuk mengembangkan strategi manajemen yang lebih tepat guna menciptakan lingkungan kerja yang seimbang dan adil.

Berdasarkan fenomena yang diuraikan di atas maka peneliti memutuskan untuk melakukan penelitian dengan judul “PERBEDAAN *ENVY* DITINJAU DARI JENIS KELAMIN DI PT. ARTPANK PROJECT CITRASARANA MEDAN”

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka dapat dirumuskan masalah dalam penelitian ini adalah “Apakah ada perbedaan *envy* ditinjau dari jenis kelamin pada karyawan PT. Artpank Project Citrasarana Medan?”.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan pada masalah yang diuraikan diatas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui perbedaan *envy* ditinjau dari jenis kelamin pada karyawan PT. Artpank Project Citrasarana Medan.

1.4 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan pada masalah yang diuraikan, hipotesis yang dapat dirumuskan adanya perbedaan *envy* ditinjau dari jenis kelamin, dengan karyawan perempuan cenderung mengalami tingkat *envy* yang lebih tinggi dibandingkan dengan karyawan laki-laki.

1.5 Manfaat Penelitian

1.5.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat berkontribusi dalam berbagai pengembangan ilmu pengetahuan dan untuk menambah wawasan dan pengetahuan mengenai *envy* bagi lembaga psikologi khususnya Psikologi Industri dan Organisasi.

1.5.2 Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dan menambah pengetahuan kepada karyawan laki-laki dan perempuan, khususnya mengenai *envy* di tempat kerja. Teruntuk pada masyarakat kota Medan yang sedang bekerja, agar dapat menghindari *envy* di tempat kerja tetapi lebih fokus pada kemampuan diri sendiri dengan selalu melakukan pengembangan diri dan juga selalu bersikap positif. Penelitian ini juga diharapkan memberikan informasi kepada mahasiswa lainnya pada penelitian selanjutnya, dan diharapkan sebagai bahan masukan maupun tambahan informasi tentang *envy* ditinjau dari jenis kelamin. Dan untuk peneliti selanjutnya yang akan meneliti dengan masalah yang sama agar menambah responden dan menambah cakupan wilayah penelitinya.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 *Envy*

2.1.1 Pengertian *Envy*

Envy adalah emosi kompleks yang telah banyak diteliti oleh para ahli dalam berbagai bidang, termasuk psikologi, sosiologi, dan psikologi sosial. *Envy* dalam bahasa Indonesia diartikan sebagai iri hati. *Envy* adalah suatu bentuk emosional yang tidak menyenangkan dan menyakitkan ditandai dengan inferioritas atau perasaan rendah diri, menimbulkan permusuhan dan kebencian (Kim & Smith, 2015). *Envy* juga diartikan sebagai suatu perasaan tidak senang terhadap keunggulan ataupun keberhasilan orang lain, kebahagiaan, reputasi, kesuksesan atau hal-hal yang diinginkannya namun dimiliki oleh orang lain (Schoeck, 1969).

Faturochman (2005) menjelaskan bahwa *envy* merupakan suatu perasaan atau emosi yang terjadi akibat kelebihan orang lain. *Envy* terjadi karena adanya unsur perbandingan sosial. *Envy* juga didefinisikan sebagai suatu perasaan tidak menyenangkan sekaligus menyakitkan yang disebabkan karena orang lain merasa senang akan sesuatu sedangkan ia juga menginginkannya (Vecchio, 2005). *Envy* cenderung terjadi pada pekerjaan, pendidikan, kehidupan sosial dan relasi romantis (Aderka, et. al., 2012). *Envy* menyebabkan individu memiliki kecenderungan untuk menjatuhkan orang lain dikarenakan merasa tertekan atas apa yang dimiliki oleh orang lain (Wu & Srite, 2021).

Menurut Smith (2008) mendefinisikan *envy* sebagai perasaan negatif yang muncul ketika seseorang merasa kurang puas dengan prestasi atau keberhasilan

orang lain dan berharap untuk memiliki apa yang dimiliki oleh orang tersebut. Smith & Kim (2007) menyatakan bahwa perasaan *envy* muncul ketika seseorang membandingkan diri mereka dengan orang lain dan menganggap bahwa orang lain memiliki sumber daya yang lebih baik atau lebih banyak daripada diri mereka.

Menurut Parrott & Smith (1993) mendefinisikan *envy*, atau iri hati sebagai perasaan negatif yang timbul ketika seseorang merasa cemburu atau tidak puas dengan prestasi, pencapaian, atau kebahagiaan orang lain, dan mereka ingin memiliki apa yang dimiliki orang lain tersebut. *Envy* dapat bervariasi dari bentuk yang relatif tidak berbahaya, di mana seseorang merasa terdorong untuk mencapai kesuksesan yang sama, hingga bentuk yang lebih merusak, di mana seseorang merasa senang melihat orang lain gagal atau menderita.

Crusius (2020) menyatakan bahwa *envy* adalah suatu bentuk emosi negatif yang timbul sebagai respon atas kualitas, kuantitas, pencapaian dan kepemilikan orang lain yang dianggap lebih unggul atau menginginkan hal yang sama dari orang lain. Smallets, et al., (2016) juga menyatakan bahwa *envy* terdiri atas dua jenis, yakni *malicious envy* (iri yang jahat) dan *benign envy* (iri yang baik). Iri yang jahat merupakan bentuk iri yang bersifat destruktif yang bertujuan untuk menjatuhkan orang lain (Smith & Kim, 2007). Hal ini terjadi karena individu melakukan perbandingan sosial ke atas (*upward comparison*) yang memicu perasaan rendah diri pada individu. Sedangkan iri hati yang baik adalah iri hati yang mendorong individu untuk melakukan perbaikan diri.

Berdasarkan pengertian *envy* yang telah diuraikan, dapat disimpulkan bahwa *envy* adalah suatu emosi kompleks yang terjadi akibat perbandingan

sosial dengan orang lain yang dianggap lebih unggul dalam kualitas, kuantitas, pencapaian, atau kepemilikan tertentu. *Envy* muncul sebagai perasaan tidak menyenangkan, menyakitkan, dan seringkali ditandai oleh inferioritas atau perasaan rendah diri. Definisi ini juga mencakup aspek-aspek seperti permusuhan, kebencian, dan keinginan untuk memiliki apa yang dimiliki oleh orang lain.

Faturochman (2005) menekankan bahwa *envy* terjadi karena adanya unsur perbandingan sosial, sementara Schoeck (1969) mengartikannya sebagai perasaan tidak senang terhadap keberhasilan, kebahagiaan, atau hal-hal yang diinginkan oleh orang lain. *Envy* cenderung muncul dalam berbagai konteks, termasuk pekerjaan, pendidikan, kehidupan sosial, dan relasi romantis. Dalam beberapa konsep, seperti *malicious envy* (iri yang jahat) dan *benign envy* (iri yang baik), ditekankan perbedaan antara *envy* yang bersifat destruktif dan yang mendorong perbaikan diri.

Pengalaman *envy* bervariasi, mulai dari perasaan tidak puas yang relatif tidak berbahaya hingga bentuk yang lebih merusak. Ini dapat menjadi pemicu untuk melakukan perbandingan sosial ke atas (*upward comparison*) dan mendorong individu untuk meningkatkan diri sendiri. Oleh karena itu, pemahaman tentang kompleksitas dan variasi dalam pengalaman *envy* menjadi kunci dalam mengatasi dampaknya di berbagai konteks, termasuk lingkungan kerja.

2.1.2 Aspek-aspek *Envy*

Faturochman (2005) mengemukakan ada 3 aspek *envy*, yakni :

1. Perbandingan dengan orang lain

Perbandingan dengan orang lain dalam psikologi disebut dengan *social comparison*. Tylka dan Sabik (2010) mengemukakan bahwa *social comparison* merupakan suatu aktivitas membandingkan diri dengan orang lain yang bertujuan untuk memperoleh penilaian diri yang lebih akurat. Pada aspek perbandingan dengan orang lain menjelaskan bahwa *envy* dapat terjadi karena adanya unsur perbandingan sosial yang dilakukan oleh individu. Hal ini berkenaan dengan bagaimana individu memandang orang lain dan kemudian memandang dirinya sendiri untuk melakukan perbandingan.

2. Keinginan untuk memperoleh objek yang diirikan

Keinginan untuk memperoleh objek yang diirikan merupakan suatu perasaan menginginkan apa yang dimiliki oleh orang lain. Pada aspek keinginan untuk memperoleh objek yang diirikan menjelaskan bahwa *envy* terjadi apabila individu memiliki keinginan untuk memiliki apa yang dimiliki oleh orang lain. Hal ini dapat berupa materi, prestasi, status dan sebagainya yang dimiliki oleh orang lain namun tidak dimiliki olehnya.

3. Perasaan rendah diri

Perasaan rendah diri dalam psikologi disebut dengan inferioritas. Adler (dalam Alwisol, 2005) menyatakan bahwa perasaan rendah diri (inferioritas) merupakan suatu perasaan yang menyebabkan individu merasa bahwa dirinya lebih rendah dibandingkan dengan orang dalam suatu hal atau beberapa hal. Aspek perasaan rendah diri menjelaskan bahwa *envy* dapat terjadi apabila

individu merasa *inferior* atau rendah diri dibandingkan dengan orang lain setelah melakukan perbandingan sosial yang negatif dan tidak menyenangkan. Perasaan rendah diri akibat perbandingan sosial negatif menyebabkan individu melakukan evaluasi diri secara negatif.

Menurut Smith (2008), beberapa aspek utama *envy* meliputi:

1. Perbandingan Sosial

Envy muncul ketika seseorang melakukan perbandingan sosial dengan orang lain. Individu yang mengalami *envy* sering merasa tidak puas dengan prestasi atau keberhasilan orang lain dan membandingkan diri mereka dengan standar atau pencapaian tersebut.

2. Kurang puas dengan keberhasilan orang lain

Envy terjadi ketika seseorang merasa kurang puas dengan pencapaian atau keberhasilan orang lain. Ini bisa melibatkan berbagai aspek, termasuk pekerjaan, prestasi pribadi, atau aspek lain dalam kehidupan.

3. Dorongan untuk memiliki apa yang dimiliki orang lain

Orang yang mengalami *envy* cenderung menginginkan atau berharap memiliki apa yang dimiliki oleh orang lain. Emosi ini mendorong perasaan keinginan untuk mencapai tingkat atau pencapaian yang setara atau bahkan lebih baik daripada orang yang menjadi objek *envy*.

4. Perasaan rendah diri

Envy sering dikaitkan dengan perasaan rendah diri. Orang yang iri terhadap orang lain cenderung merasa rendah diri dan tidak puas dengan diri mereka sendiri dalam konteks perbandingan sosial.

5. Harapan untuk pencapaian yang sama

Individu yang mengalami *envy* mungkin berharap atau berusaha mencapai kesuksesan yang sama atau bahkan lebih baik daripada orang yang menjadi objek *envy*. Ini dapat menjadi pemicu motivasi untuk meningkatkan diri sendiri.

Menurut Crusius (2020), beberapa aspek utama *envy* meliputi:

1. Kualitas, Kuantitas, dan Pencapaian Orang Lain

Envy muncul sebagai respons terhadap kualitas, kuantitas, pencapaian, dan kepemilikan orang lain yang dianggap lebih unggul atau diinginkan. Ini mencakup berbagai aspek seperti keberhasilan, status, atau barang milik orang lain.

2. *Malicious Envy* (Iri yang Jahat)

Crusius, et al., membedakan antara dua jenis *envy*, *malicious envy* atau iri yang jahat. Jenis *envy* ini bersifat destruktif dan dapat mendorong individu untuk menjatuhkan atau merugikan orang yang menjadi objek *envy*.

3. *Benign Envy* (Iri yang Baik)

Benign Envy sebagai iri yang baik. Iri yang baik bersifat lebih konstruktif dan dapat mendorong individu untuk melakukan perbaikan diri atau meningkatkan prestasi mereka sendiri.

4. Respon terhadap Kepemilikan Orang Lain

Envy tidak hanya berkaitan dengan kesuksesan atau pencapaian, tetapi juga terkait dengan kepemilikan orang lain. Respon terhadap barang atau keadaan hidup orang lain yang dianggap lebih baik dapat menjadi pemicu timbulnya *envy*.

5. Dorongan untuk Perbaiki Diri

Terkait dengan *benign envy*, ada dorongan positif untuk melakukan perbaikan diri. Individu yang mengalami iri yang baik mungkin terinspirasi untuk meningkatkan diri sendiri demi meraih kesuksesan atau pencapaian yang diinginkan.

Berdasarkan pemahaman dari beberapa ahli, aspek-aspek utama *envy* mencakup:

1. Perbandingan Sosial

Envy sering muncul ketika seseorang melakukan perbandingan sosial dengan orang lain, merasa tidak puas dengan prestasi atau keberhasilan mereka sendiri.

2. Keinginan untuk Memiliki Objek yang Diirikan

Envy terkait dengan keinginan untuk memiliki apa yang dimiliki orang lain, baik itu berupa materi, prestasi, atau status.

3. Perasaan Rendah Diri

Aspek perasaan rendah diri menjadi faktor pemicu *envy*, terutama setelah individu melakukan perbandingan sosial yang negatif.

4. Kurang Puas dengan Keberhasilan Orang Lain

Envy muncul ketika seseorang merasa kurang puas dengan pencapaian atau keberhasilan orang lain, baik dalam pekerjaan atau aspek kehidupan lainnya.

5. Dorongan untuk Pencapaian yang Sama

Individu yang mengalami *envy* cenderung berharap atau berusaha mencapai kesuksesan yang setara atau bahkan lebih baik daripada orang yang menjadi objek *envy*.

Dalam konteks penelitian ini, peneliti memilih aspek-aspek *envy* menurut Smith (2008) karena aspek-aspek ini memberikan kerangka yang komprehensif untuk memahami perbedaan *envy* berdasarkan jenis kelamin. Aspek-aspek tersebut mencakup perbandingan sosial, kurang puas dengan keberhasilan orang lain, dorongan untuk memiliki apa yang dimiliki orang lain, perasaan rendah diri, dan harapan untuk pencapaian yang sama. Aspek-aspek ini akan menjadi dasar untuk menyelidiki perbedaan *envy* ditinjau dari jenis kelamin di PT. Artpank Project Citrasarana Medan.

2.1.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi *Envy*

Faktor-faktor yang mempengaruhi *envy* dapat bervariasi, termasuk yang berkaitan dengan jenis kelamin. Berikut adalah pandangan tiga ahli yang menyoroti faktor-faktor tersebut:

1. Menurut Smith, R.H. (2008)

- a. Perbandingan Sosial : *Envy* muncul ketika individu melakukan perbandingan sosial dan merasa kurang puas dengan prestasi atau keberhasilan orang lain.
- b. Keinginan untuk Memiliki Objek yang Diinginkan: *Envy* terkait dengan dorongan untuk memiliki apa yang dimiliki oleh orang lain, baik itu berupa materi, prestasi, atau status.
- c. Perasaan Rendah Diri: Aspek ini merupakan faktor pemicu *envy*, di mana individu merasa rendah diri setelah melakukan perbandingan sosial negatif.

2. Menurut Crusius, et al. (2020):

- a. Kualitas, Kuantitas, dan Pencapaian Orang Lain: *Envy* muncul sebagai respons terhadap kualitas, kuantitas, pencapaian, dan kepemilikan orang lain yang dianggap lebih unggul atau diinginkan.

b. *Malicious Envy* (Iri yang Jahat): Jenis *envy* yang bersifat destruktif dan mendorong individu untuk merugikan orang yang menjadi objek *envy*.

c. *Benign Envy* (Iri yang Baik): Iri yang bersifat lebih konstruktif dan mendorong individu untuk melakukan perbaikan diri atau meningkatkan prestasi mereka sendiri.

3. Menurut Faturochman (2005):

a. Perbandingan dengan Orang Lain: *Envy* terjadi karena adanya unsur perbandingan sosial, di mana individu memandang orang lain dan kemudian diri sendiri untuk melakukan perbandingan.

b. Keinginan untuk Memperoleh Objek yang Diirikan: *Envy* terjadi apabila individu memiliki keinginan untuk memiliki apa yang dimiliki oleh orang lain, seperti materi, prestasi, atau status.

c. Perasaan Rendah Diri: *Envy* terjadi apabila individu merasa *inferior* atau rendah diri dibandingkan dengan orang lain setelah melakukan perbandingan sosial yang negatif.

Dalam konteks penelitian ini, peneliti memilih untuk faktor-faktor *envy* menurut Smith (2008) karena faktor-faktor ini memberikan kerangka kerja yang komprehensif untuk memahami perbedaan *envy* ditinjau dari jenis kelamin di PT. Artpank Project Citrasarana Medan. Dengan memahami perbandingan sosial, keinginan untuk memiliki objek yang diirikan, dan perasaan rendah diri, penelitian ini dapat lebih mendalam menganalisis dinamika *envy* dalam lingkungan kerja berdasarkan perbedaan jenis kelamin.

2.1.4 Dampak dari *Envy*

Dampak dari *envy* dapat bervariasi dan mempengaruhi berbagai aspek kehidupan seseorang di tempat kerja.

Dampak *envy* menurut Smith (2008) :

a. Pengaruh pada kesejahteraan psikologis

Envy dapat merugikan kesejahteraan psikologis seseorang, menciptakan perasaan tidak puas dan merendahkan diri sendiri.

b. Pengaruh pada hubungan sosial

Envy dapat merusak hubungan sosial, terutama ketika individu mengalami kesulitan untuk berbagi kesuksesan atau prestasi dengan rekan kerja.

c. Motivasi untuk meningkatkan diri

Dalam beberapa kasus, *envy* juga dapat menjadi pemicu motivasi untuk meningkatkan diri sendiri dan mencapai tingkat kesuksesan yang sama atau lebih baik.

Dampak *envy* menurut Crusius, et al. (2020) :

a. *Malicious Envy* (iri yang jahat)

Dampak dari *malicious envy* dapat bersifat destruktif, melibatkan upaya merugikan atau menjatuhkan orang yang menjadi objek *envy*.

b. *Benign Envy* (iri yang baik)

Dalam kasus *benign envy*, dampaknya bersifat lebih konstruktif dan dapat mendorong individu untuk melakukan perbaikan diri.

c. Pengaruh terhadap pencapaian pribadi

Envy dapat memengaruhi pencapaian pribadi dan kemampuan untuk fokus pada tujuan-tujuan yang telah ditetapkan.

Dampak *envy* menurut Faturochman (2005) :

a. Perasaan *inferior*

Envy dapat memicu perasaan *inferior* atau rendah diri, terutama setelah individu melakukan perbandingan sosial yang negatif.

b. Motivasi untuk pencapaian

Dalam beberapa kasus, *envy* dapat menjadi dorongan positif untuk mencapai apa yang diinginkan, meskipun melewati jalur yang sehat.

c. Pengaruh pada hubungan sosial

Envy juga dapat merusak hubungan sosial dan kolaborasi di tempat kerja, menciptakan ketegangan dan ketidakharmonisan.

Dampak dari perasaan *envy*, sebagaimana dijelaskan oleh tiga ahli yang telah disebutkan, membentuk gambaran yang kompleks dan melibatkan aspek-aspek psikologis, sosial, dan motivasional yang beragam.

Menurut Smith (2008), *envy* dapat memberikan dampak negatif pada kesejahteraan psikologis individu, menciptakan perasaan tidak puas dan rendah diri. Hubungan sosial juga dapat terpengaruh, terutama ketika individu sulit berbagi kesuksesan dengan rekan kerja. Namun, pada sisi lain, *envy* bisa menjadi motivasi untuk meningkatkan diri.

Pandangan Crusius, et al. (2020), membedakan antara *malicious envy* yang bersifat destruktif dan *benign envy* yang bersifat konstruktif. *Malicious*

envy dapat merugikan hubungan dan pencapaian pribadi, sementara *benign envy* dapat mendorong perbaikan diri.

Faturochman (2005) menyoroti bahwa *envy* dapat menciptakan perasaan *inferior* dan berpengaruh pada motivasi pencapaian. Namun, hal ini juga dapat merusak hubungan sosial dan kolaborasi di lingkungan kerja.

Dalam konteks penelitian ini, peneliti memilih dampak *envy* menurut Smith (2008) karena dampak-dampak ini memberikan kerangka kerja yang komprehensif untuk memahami bagaimana *envy* mempengaruhi kesejahteraan psikologis, hubungan sosial, dan motivasi individu di PT. Artpank Project Citrasarana Medan. Dengan memahami pengaruh *envy* terhadap aspek-aspek ini, penelitian dapat memberikan wawasan yang lebih mendalam tentang bagaimana perbedaan *envy* ditinjau dari jenis kelamin mempengaruhi dinamika di tempat kerja.

2.2 Jenis Kelamin

Jenis kelamin (*gender*) adalah konsep sosial, budaya, dan psikologis yang mengacu pada peran, identitas, dan atribut yang ditetapkan oleh masyarakat untuk individu. Jenis kelamin manusia umumnya ada dua macam, yaitu laki-laki dan perempuan, yang merupakan takdir Tuhan. Perbedaan genetik ini menyangkut persoalan biologis, anatomis, dan komposisi kimiawi. Misalnya, perempuan dilengkapi dengan rahim, ovum, vagina, payudara, dan kelengkapan lain untuk mengemban sebagian besar proses reproduksi manusia. Sementara itu, laki-laki tidak dilengkapi hal-hal seperti itu. Jenis kelamin melahirkan peran yang berkaitan dengan kelengkapan-kelengkapan tersebut. Perempuan berperan sebagai ibu dan laki-laki berperan sebagai ayah (Usman

dalam Sukri, 2002). Ini mencakup bagaimana individu mengidentifikasi diri mereka sendiri (identitas gender), bagaimana mereka berinteraksi dalam masyarakat sesuai dengan norma-norma *gender* (peran *gender*), dan bagaimana mereka mengalami perasaan internal mereka tentang *gender* (persepsi *gender*).

Menurut Wade & Tarvis (2007), istilah jenis kelamin dan *gender* memiliki arti yang berbeda yaitu “jenis kelamin” adalah atribut-atribut fisiologis dan anatomis yang membedakan antara laki-laki dan perempuan, sedangkan “*gender*” dipakai untuk menunjukkan perbedaan-perbedaan antara laki-laki dan perempuan yang di pelajari. *Gender* merupakan bagian dari sistem sosial, seperti status sosial, usia, etnis, itu adalah faktor penting dalam menentukan peran, hak, tanggung jawab dan hubungan antara pria dan wanita. Penampilan, sikap, kepribadian, tanggung jawab adalah perilaku yang akan membentuk *gender*.

Menurut Sarwono (2007) dalam masyarakat tradisional atau yang hidup dalam lingkungan praindustri, kecenderungan memang lebih besar. Anak laki-laki cenderung akan menumbuhkan sifat maskulinnya, sedangkan anak perempuan cenderung lebih feminim. Akan tetapi dalam kehidupan yang modern, makin besar kemungkinan timbulnya tipe-tipe *androgyn* dan *undifferentiated*. Istilah *androgyn* berasal dari bahasa Yunani. *Andro* berarti laki-laki dan *gyne* berarti perempuan. Demikianlah, di dalam masyarakat modern banyak dijumpai wanita yang mampu melakukan profesi pria. Sebaliknya, pria mampu mengambil ahli tugas wanita. Kepribadian *androgyn* dikatakan sebagai kepribadian yang luwes dan mudah menyesuaikan diri. Berbeda dari kepribadian *androgyn*, kepribadian *undifferentiated* lebih kaku

dan lebih sulit menyesuaikan diri kepada tugas-tugas kepribadian maupun tugas-tugas kewanitaan.

Bekerja mencari nafkah masih didominasi laki-laki sebagai kepala keluarga, untuk pekerjaan rumah atau domestik didominasi perempuan. Ada kecenderungan makin tinggi lapisan ekonomi keluarga makin besar curahan hari kerja mencari nafkah baik untuk suami ataupun istri. Dari semua faktor yang mempengaruhi perbedaan waktu kerja, faktor imbalan kerja yang berpengaruh nyata dan positif menarik untuk dibahas. Karena dari segi nilai ekonomi keluarga, kontribusi kerja relatif dapat diukur dari berapa besar imbalan kerja tiap anggota keluarga terhadap pendapatan total keluarga dalam periode tertentu. Makin tinggi angka-angka makin besar kontribusi kerja *absolute* dan relatif tiap anggota keluarga dalam kegiatan ekonomi keluarga (Sarwono, 2007).

Perempuan pada umumnya mendominasi pola pengambilan keputusan bidang pengeluaran keluarga, laki-laki dalam pengeluaran produksi, sedangkan untuk bidang pembentukan keluarga dan kegiatan sosial pengambilan keputusan secara bersamaan dan setara. Perbedaan alokasi waktu alam kegiatan produktif dan reproduktif berkorelasi dengan pola pengambilan keputusan yang terjadi pada keluarga, pada kegiatan reproduktif cenderung berpola pada perempuan dan laki-laki dominan pada kegiatan produktif (Sarwono, 2007). Banyak ilmuwan sosial, seperti Wood & Eagly (2002), menyatakan bahwa perbedaan psikologis antar jenis kelamin bukan disebabkan oleh disposisi evolusi biologis, tetapi adanya perbedaan peran dan posisi sosial antara laki-laki dan perempuan.

Perempuan lebih banyak melakukan tugas domestik dibandingkan laki-laki dan menghabiskan waktu lebih sedikit untuk pekerjaan yang digaji. Meskipun kebanyakan perempuan juga terlibat sebagai pekerja, mereka menerima gaji yang lebih rendah dari laki-laki dan hanya sedikit yang mencapai level atas dalam organisasi. Jadi dari sudut pandang pengaruh sosial, adanya hierarki gender dan pembagian jenis kelamin pekerja adalah penyebab penting terjadinya perilaku yang berbeda antar jenis kelamin. Perempuan akan mengambil peran dengan status dan kekuatan yang lebih rendah dalam masyarakat, mereka akan lebih mudah bekerja sama, dan juga tidak sedominan laki-laki (Santrock, 2012). Berdasarkan uraian diatas dapat dilihat bahwa jenis kelamin adalah karakteristik biologis yang dapat dilihat dari penampilan luar individu.

2.3 Perbedaan *Envy* ditinjau dari Jenis Kelamin

Penelitian telah menunjukkan bahwa perbedaan *envy* dapat muncul dalam konteks jenis kelamin. Faktor-faktor sosial, budaya, dan psikologis yang terkait dengan gender dapat memengaruhi bagaimana *envy* dirasakan, diungkapkan, dan berdampak pada individu. Berikut adalah beberapa perbedaan yang mungkin muncul dalam konteks jenis kelamin terkait dengan *envy*:

1. Objek *Envy*

- a. Perempuan: Penelitian telah menunjukkan bahwa perempuan mungkin lebih cenderung merasa *envy* terhadap aspek-aspek sosial dan interpersonal, seperti penampilan fisik, hubungan interpersonal, atau kebahagiaan keluarga.

b. Laki-laki: Laki-laki cenderung lebih mungkin merasa *envy* terhadap pencapaian atau status sosial, seperti prestasi dalam karir atau posisi dalam hierarki sosial.

2. Ekspresi *Envy*

a. Perempuan: Perempuan mungkin lebih cenderung untuk mengekspresikan *envy* secara verbal atau non-verbal dalam bentuk komunikasi atau ekspresi emosional.

b. Laki-laki: Laki-laki mungkin lebih cenderung mengekspresikan *envy* dalam bentuk persaingan atau tindakan yang bersifat kompetitif.

3. Motivasi *Envy*

a. Perempuan: Perempuan mungkin lebih cenderung menggunakan *envy* sebagai motivasi untuk memperbaiki diri atau mencapai kesuksesan dalam aspek kehidupan yang dirasakan sebagai kurang memuaskan.

b. Laki-laki: Laki-laki mungkin lebih cenderung menggunakan *envy* sebagai dorongan untuk mencapai dominasi atau keunggulan dalam bidang tertentu.

4. Dampak *Envy*

a. Perempuan : *Envy* yang dirasakan oleh perempuan mungkin lebih sering berfokus pada aspek-aspek sosial, seperti hubungan dan penampilan fisik, dan dapat memengaruhi kepercayaan diri dan gambar tubuh.

- b. Laki-laki: *Envy* yang dirasakan oleh laki-laki mungkin lebih sering berfokus pada pencapaian dan status sosial, dan dapat memengaruhi motivasi dalam karir atau hubungan profesional.

Perbedaan ini tidak bersifat mutlak dan dapat bervariasi antar individu. Selain itu, perbedaan-perbedaan ini tidak berlaku untuk semua individu dan dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor lain, seperti budaya, latar belakang sosial, dan pengalaman pribadi. *Envy* adalah emosi kompleks yang dipengaruhi oleh berbagai faktor, dan pemahaman yang lebih baik tentang faktor-faktor ini dapat membantu dalam merancang pendekatan yang lebih tepat untuk mengelola *envy* dalam berbagai konteks.

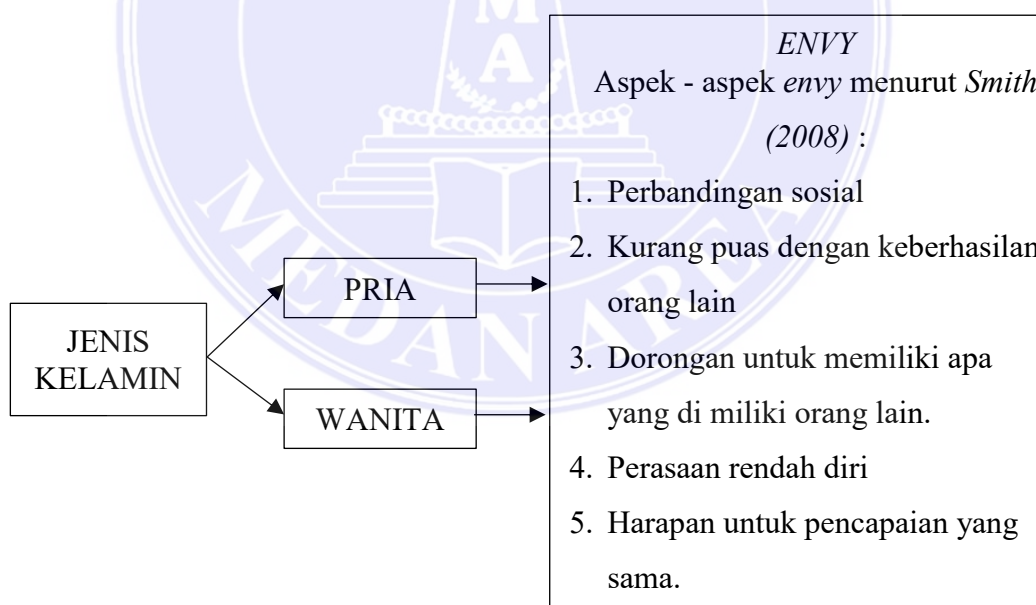
Penelitian mengenai perbedaan *envy* ditinjau dari jenis kelamin telah dilakukan dalam beberapa tahun terakhir. Berikut beberapa penelitian terdahulu:

1. Pritchard & Totty (2018): Penelitian ini mengkaji perbedaan gender dalam *envy* dan menemukan bahwa perempuan cenderung lebih sering merasa *envy* terhadap penampilan fisik dan hubungan interpersonal, sedangkan laki-laki lebih sering merasa *envy* terhadap prestasi dalam karir.
2. Parrott & Smith (1993): Penelitian ini membandingkan perasaan *envy* pada pria dan wanita dan menemukan bahwa perempuan lebih cenderung merasa *envy* terhadap hubungan interpersonal, sedangkan laki-laki lebih cenderung merasa *envy* terhadap pencapaian karir.
3. Lange & Crusius (2015): Penelitian ini mengkaji *envy* dan menemukan bahwa perempuan cenderung lebih sering merasa *envy* terhadap aspek

sosial, seperti penampilan fisik dan hubungan interpersonal, sementara laki-laki cenderung lebih sering merasa *envy* terhadap prestasi.

4. Salovey & Rodin (1984): Penelitian ini mengkaji perasaan *envy* dalam konteks perbandingan sosial pada pria dan wanita, dengan menunjukkan bahwa perempuan lebih cenderung merasa *envy* terhadap aspek hubungan interpersonal dan kebahagiaan keluarga.
5. Van de Ven, *et. al* (2009): Penelitian ini membandingkan pengalaman *benign envy* dan *malicious envy* pada pria dan wanita, dengan menunjukkan perbedaan dalam cara keduanya mengalami dan merespons *envy*.

2.4 Kerangka Konseptual



Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian

Adapun lokasi dalam penelitian ini dilakukan pada di PT. Artpank Project Citrasarana Medan yang berlokasi di Jalan Ringroad/Sehati No.7-A Medan, Sumatera Utara, Indonesia.

Uraian penelitian ini dilaksanakan pada bulan September 2023 sampai Juli 2024, dapat dilihat dari tabel berikut ini :

Tabel 3. 1
Rincian Waktu Penelitian

No	Uraian	Linimasa											
		Sep	Oct	Nov	Des	Jan	Feb	Mar	Apr	May	Jun	Jul	Aug
1	Bimbingan Seminar Proposal												
2	Seminar Proposal												
3	Pengumpulan Data												
4	Analisis Data												
5	Bimbingan Skripsi												
6	Seminar Hasil												
7	Sidang Meja Hijau												

3.2 Bahan dan Alat Penelitian

Bahan penelitian :

1. Instrumen Skala Psikologi: Peneliti memerlukan instrumen berupa kuesioner atau angket untuk mengumpulkan data dari responden. Ini dapat berupa pertanyaan tertulis atau pernyataan yang harus dijawab oleh responden.
2. Bahan Bacaan dan Referensi: Ini mencakup literatur yang relevan, teori, dan penelitian terdahulu yang digunakan sebagai dasar teoritis untuk penelitian.

Alat Penelitian :

1. Komputer dan Perangkat Lunak Statistik: Komputer adalah alat utama dalam analisis data kuantitatif. Peneliti memerlukan perangkat lunak statistik seperti SPSS, dan Excel untuk menganalisis data.
2. Alat-alat Kertas: Ini termasuk peralatan kertas seperti kertas, pena, dan printer untuk mencetak instrumen penelitian, surat-surat undangan, atau lembar informasi.
3. Perangkat Lunak Analisis Data: Selain perangkat keras, peneliti memerlukan perangkat lunak statistik dan analisis data yang sesuai untuk mengolah data yang telah dikumpulkan.

3.3 Metode Penelitian

3.3.1 Tipe Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif komparatif. Jenis pendekatan penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana variasi pada suatu variabel berkaitan dengan variasi pada satu atau lebih variabel lain dan disajikan dengan angka-angka. Hal ini sesuai dengan pendapat Arikunto (2014) mengemukakan penelitian kuantitatif adalah pendekatan penelitian yang banyak dituntut menguak angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data tersebut, serta penampilan hasilnya. Penelitian ini menggunakan uji komparasi dikarenakan variabel terikat penelitian (*envy*) akan dibedakan dengan variabel bebas (jenis kelamin). Secara khusus dalam penelitian ini akan menyelidiki perbedaan *envy* ditinjau dari jenis kelamin pada karyawan PT. Artpank Project Citrasarana di Kota Medan.

3.3.2 Identifikasi Variable Penelitian

Berdasarkan teori yang telah dipaparkan pada bab sebelumnya dan dipertegas oleh hipotesis maka yang akan menjadi variabel yang digunakan didalam penelitian ini adalah:

- 1) Variabel bebas (X) : Jenis kelamin
- 2) Variabel Terikat (Y) : *Envy*

3.3.3 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel pada penelitian ini yaitu:

a. *Envy*

Envy dalam konteks penelitian ini, merujuk pada pengalaman emosional negatif yang muncul ketika seseorang merasa tidak puas dengan dirinya sendiri atau merasa tidak bahagia melihat keberhasilan atau kebahagiaan orang lain. *Envy* dioperasionalkan sebagai pengalaman emosional yang muncul ketika karyawan merasa kurang puas atau merasa rendah diri ketika melihat kesuksesan atau keberhasilan rekan kerja yang lain, dan merasa tertarik atau menginginkan hal yang sama atau lebih baik dari yang dimiliki oleh orang lain. *Envy* juga dapat mendorong individu untuk membandingkan diri mereka dengan standar atau pencapaian yang dimiliki oleh orang lain, yang kemudian memicu perasaan tidak puas, iri, cemburu, atau bahkan motivasi untuk meningkatkan diri sendiri.

b. Jenis Kelamin

Jenis kelamin dalam penelitian ini merupakan variabel yang mengidentifikasi individu sebagai laki-laki dan perempuan. Variabel jenis kelamin dapat mempengaruhi pengalaman *envy* dan interaksi di lingkungan kerja. Jenis kelamin juga dapat menjadi faktor yang mempengaruhi cara individu mengekspresikan *envy* dan bagaimana *envy* mempengaruhi perilaku mereka dalam konteks pekerjaan.

3.3.4 Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel

Menurut Sugiyono (2017), Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik

kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Artpank Project Citrasarana Medan berjumlah sebanyak 50 orang.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh suatu populasi sebagaimana dijelaskan oleh Sugiyono (2017). Sampel pada penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Artpank Project Citrasarana Medan berjumlah sebanyak 50 orang.

Penentuan subjek yang menjadi sampel penelitian menggunakan metode total sampling. Dimana menurut Sugiyono (2017) total sampling adalah teknik untuk menentukan sampel berdasarkan keseluruhan dari jumlah populasi.

Tabel 3. 2
Sampel Penelitian

No	Jenis Kelamin	Jumlah
1	Laki-laki	25
2	Perempuan	25
Total		50

3.3.5 Teknik Pengambilan Data

Metode pengumpulan data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah dengan model skala. Menurut Hadi (2000) skala adalah suatu metode penelitian dengan menggunakan daftar pernyataan yang harus dijawab dan dikerjakan oleh orang yang menjadi subyek penelitian. Sependapat dengan ahli diatas, Arikunto (2014) juga mengatakan bahwa skala adalah sejumlah pernyataan tertulis yang digunakan dalam memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan atau hal-hal yang diketahuinya.

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan model skala likert sehingga untuk mendapatkan data yang diharapkan peneliti menggunakan skala *envy*. Skala *envy* dalam penelitian ini disusun sendiri oleh peneliti berdasarkan teori yang dikembangkan oleh aspek - aspek *envy* oleh Smith R.H. (2008) yaitu perbandingan sosial, kurang puas dengan keberhasilan orang lain, dorongan untuk memiliki apa yang dimiliki orang lain, perasaan rendah diri dan harapan untuk pencapaian yang sama. Adapun skala penelitiannya menggunakan skala likert yang terdiri dari pernyataan-pernyataan dalam bentuk *favourable* dan *unfavourable*. Dengan menggunakan empat alternatif pilihan jawaban, yaitu: Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (TS), Sangat Tidak Setuju (STS). Penilaian yang diberikan kepada masing-masing jawaban subjek pada setiap pernyataan *favourable* adalah Sangat Setuju (SS) mendapat nilai 4, Setuju (S) mendapat nilai 3, Tidak Setuju (TS) mendapat nilai 2, Sangat Tidak Setuju (STS) mendapat nilai 1. Untuk pernyataan yang bersifat *unfavourable* adalah Sangat Setuju (SS) mendapat nilai 1, Setuju (S) mendapat nilai 2, Tidak Setuju (TS) mendapat nilai 3, dan Sangat Tidak Setuju (STS) mendapat nilai 4.

3.3.6 Validitas dan Reliabilitas

Alat ukur yang digunakan dalam penelitian selayaknya adalah alat ukur yang baik. Dimana alat ukur yang baik adalah alat ukur yang valid dan reliabel dimana valid dan reliabel memiliki pengertian sebagai berikut:

1. Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevaliditasan atau kesahihan suatu instrumen. Suatu instrumen yang valid atau

sahih mempunyai validitas tinggi. Sebaliknya instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah (Arikunto, 2014).

Menurut Azwar (2017) validitas berasal dari kata *validity* yang mempunyai arti sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu instrument pengukur dalam melaksanakan fungsi ukurnya. Suatu tes dapat dikatakan mempunyai validitas tinggi apabila tes tersebut menjalankan fungsi ukurnya atau memberikan hasil ukur yang tepat dan akurat sesuai dengan maksud dikenakan tes tersebut dan suatu tes juga dikatakan mempunyai validitas yang tinggi apabila perbedaan-perbedaan kecil yang ada pada atribut yang diukur.

Pengujian kesahihan alat ukur dari skala *envy* berdasarkan uji validitas internal, yaitu dengan melihat korelasi dari masing-masing item dengan total skor dari keseluruhan aitem, metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis *T-test* untuk mengetahui perbedaan *envy* pada karyawan yang dilihat berdasarkan jenis kelamin

2. Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan pada suatu pengertian bahwa sesuatu instrument cukup dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrument tersebut sudah baik. Reliabel artinya dapat dipercaya, jadi dapat diandalkan. Pendekatan yang digunakan untuk mendapatkan atau mencari reliabilitas alat ukur dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan metode reliabilitas internal, yaitu melakukan perhitungan berdasarkan data dari instrumen tersebut saja dan diperoleh dengan cara menganalisis data dari satu kali hasil pengtesan saja. Untuk mengetahui reliabilitas skala ini, maka digunakan teknik varians oleh Hoyt. Adapun alasannya menggunakan teknik

varians Hoyt ini, menurut Hadi (2000) dikarenakan lebih banyak keuntungannya. Hal ini karena teknik ini lebih baik daripada teknik-teknik sebelumnya, dalam arti tidak lagi ditentukan oleh syarat-syarat tertentu dan jika terdapat jawaban “kosong” maka tidak ada lagi pilihan dan kasusnya boleh digugurkan.

3.3.7 Metode Analisis Data

Langkah selanjutnya dalam pengumpulan data adalah menganalisis data. Berdasarkan hipotesis yang diajukan dalam penelitian, maka metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini untuk menguji hipotesis tersebut adalah analisis *T-test*. *T-test* digunakan untuk menguji signifikansi beda rata-rata dua kelompok. Tes ini juga digunakan untuk menguji perbedaan variabel *independent* terhadap variabel *dependent*. Uji ini digunakan untuk mengetahui perbedaan *envy* terhadap jenis kelamin.

Sebelum dilakukan analisis data dengan menggunakan teknik analisis yang akan menggunakan IBM SPSS versi 26, maka terlebih dahulu dilakukan uji asumsi terhadap data-data penelitian, antara lain :

1. Uji Normalitas

Uji normalitas yaitu pengujian untuk melihat apakah penelitian yang diperoleh memiliki sebaran normal atau mengikuti bentuk kurva normal.

2. Uji Homogenitas

Uji Homogenitas digunakan untuk menguji apakah dalam sebuah model *t-test* data homogen atau tidak. Apabila homogenitas terpenuhi maka peneliti dapat melakukan pada tahap analisa data lanjutan, apabila tidak maka harus ada pembedaan-pembedaan metodologis atau menggunakan uji analisis yang lain.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis yang telah dilakukan, ditemukan adanya perbedaan yang signifikan dalam tingkat envy antara karyawan laki-laki dan perempuan di PT. Artpank Project Citrasarana Medan. Hasil uji T-test menunjukkan nilai t sebesar 10,699 dengan tingkat signifikansi $p < 0,001$, yang mengindikasikan adanya perbedaan dalam tingkat envy antara kedua kelompok. Karyawan perempuan menunjukkan tingkat envy yang lebih tinggi dengan rata-rata nilai 87,28, sedangkan karyawan laki-laki memiliki rata-rata nilai envy sebesar 60,84. Data ini menggarisbawahi bahwa envy lebih dominan dialami oleh karyawan perempuan dibandingkan dengan karyawan laki-laki di perusahaan tersebut.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini, maka dapat dikemukakan saran-saran berikut ini:

1. Saran untuk Subjek Penelitian

Penelitian ini mengungkapkan bahwa karyawan perempuan di PT Artpank Project Citrasarana Medan memiliki tingkat *envy* yang lebih tinggi dibandingkan dengan laki-laki. Oleh karena itu, penting bagi karyawan perempuan untuk mengambil langkah-langkah proaktif dalam mengelola perasaan *envy* ini. Salah satu cara adalah dengan meningkatkan kesadaran diri mereka terhadap apa yang memicu *envy*. Memahami pemicu ini dapat membantu mereka merespons situasi dengan cara yang lebih konstruktif dan mengurangi dampak negatif *envy* terhadap

kesejahteraan mereka. Selain itu, membangun dukungan sosial yang kuat di tempat kerja, seperti dengan mencari mentor atau menjalin hubungan yang positif dengan rekan kerja, bisa sangat bermanfaat. Dukungan sosial dapat memberikan perspektif yang lebih positif dan membantu mengurangi perasaan *envy* melalui solidaritas dan kolaborasi.

Untuk semua karyawan, memahami dan mengelola perasaan *envy* dengan lebih efektif adalah kunci untuk menjaga kesejahteraan dan produktivitas. Mengikuti program pelatihan atau workshop yang berfokus pada pengembangan keterampilan manajemen emosi dan interpersonal dapat sangat bermanfaat. Pelatihan semacam ini dapat mencakup kesadaran emosional, pengaturan diri, dan komunikasi yang efektif, yang semuanya penting untuk mengatasi *envy* secara konstruktif.

Dengan demikian, baik karyawan laki-laki maupun perempuan akan lebih siap untuk mengelola *envy* dalam lingkungan kerja mereka. Ini tidak hanya akan membantu dalam menciptakan suasana kerja yang lebih harmonis tetapi juga akan meningkatkan kesejahteraan psikologis dan kinerja mereka secara keseluruhan.

2. Saran untuk Perusahaan

Perusahaan disarankan untuk memperhatikan perbedaan tingkat *envy* antara karyawan laki-laki dan perempuan dalam merancang kebijakan dan program-program manajemen sumber daya manusia. Pengakuan akan perbedaan ini dapat membantu perusahaan dalam menciptakan lingkungan kerja yang lebih inklusif dan mendukung bagi seluruh karyawan. Langkah-langkah konkret yang dapat diambil termasuk mengadopsi pendekatan *gender*-sensitif dalam merancang kebijakan dan program, serta memperhatikan faktor-faktor yang mungkin

mempengaruhi perasaan *envy* secara berbeda antara laki-laki dan perempuan. Ini dapat melibatkan pengembangan strategi komunikasi yang lebih terbuka dan transparan, pembangunan mekanisme penyelesaian konflik yang efektif, dan pemberian dukungan sosial yang lebih besar. Dengan cara ini, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih inklusif dan mendukung bagi semua karyawan, yang pada akhirnya dapat meningkatkan kepuasan kerja dan kesejahteraan psikologis mereka.

3. Saran untuk Peneliti Selanjutnya

Peneliti selanjutnya disarankan untuk melanjutkan penelitian ini dengan fokus yang lebih mendalam pada faktor-faktor yang dapat memengaruhi tingkat *envy* antara karyawan laki-laki dan perempuan. Hal ini dapat dilakukan dengan melakukan penelitian yang lebih terperinci tentang faktor-faktor seperti peran sosial, ekspektasi budaya, pengalaman hidup, dan pola interaksi di tempat kerja yang mungkin memainkan peran penting dalam membentuk pola *envy* yang berbeda antara laki-laki dan perempuan. Penggunaan metode penelitian yang lebih kompleks, seperti studi longitudinal atau studi kasus, juga dapat memberikan wawasan yang lebih mendalam tentang dinamika *envy* dalam konteks organisasi. Dengan melibatkan pendekatan penelitian yang lebih holistik dan terperinci, peneliti selanjutnya dapat memberikan pemahaman yang lebih komprehensif tentang faktor-faktor yang mempengaruhi *envy* di tempat kerja, serta implikasi manajerialnya. Hal ini dapat membantu mengisi celah pengetahuan yang ada dan memberikan kontribusi yang lebih signifikan terhadap pemahaman kita tentang fenomena *envy* dalam konteks organisasi.

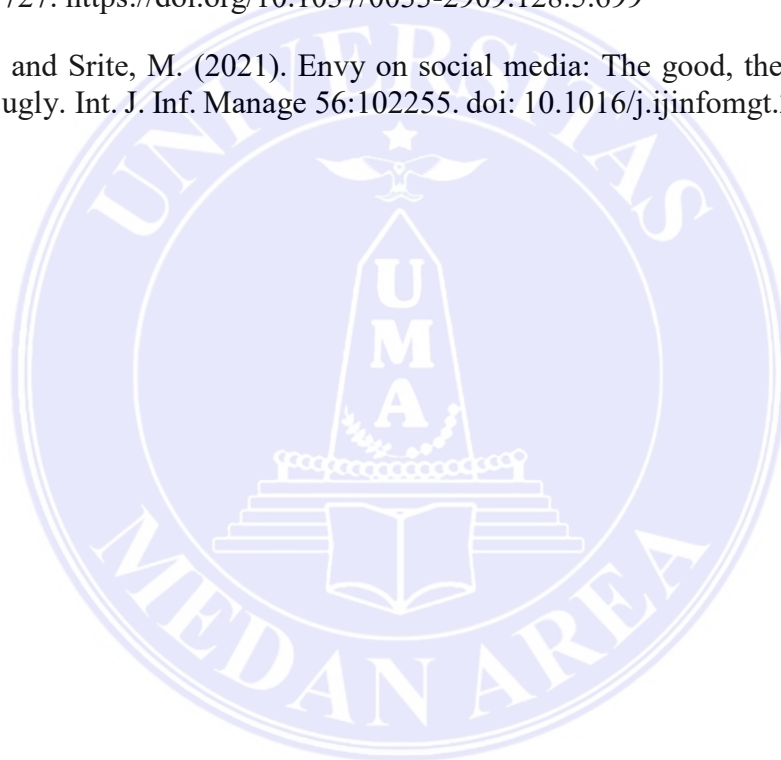
DAFTAR PUSTAKA

- Aderka, I. M., Hofmann, S. G., Nickerson, A., Hermesh, H., Gilboa-Schechtman, E., & Marom, S. (2012). *Functional impairment in social anxiety disorder*. *Journal of Anxiety Disorders*, 26(3). <https://doi.org/10.1016/j.janxdis.2012.01.003>
- Alwisol. (2017). *Psikologi Kepribadian*. Malang : UMM Press.
- Ambardar, Para. (2003). *Women's Envy in the Workplace: Contexts and Consequences*. CUNY Academic Works.
- Arikunto, S. (2014). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktis*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Azwar, S. (2017). *Metode Penelitian Psikologi*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Buunk, Abraham & Goor, J. & Solano, Alejandro. (2010). Intrasexual competition at work: *Sex differences in the jealousy-evoking effect of rival characteristics in work settings*. *Journal of Social and Personal Relationships - J SOC PERSON RELAT*. 27. 671-684. [10.1177/0265407510368964](https://doi.org/10.1177/0265407510368964).
- Cohen-Charash, Y. (2009). *Episodic Envy*. *Journal of Applied Social Psychology*, 39, (9), 2128 – 2173.
- 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. <https://doi.org/10.1177/1754073919873131>
- Dijkstra, P., & Buunk, B. P. (1998). Jealousy as a function of rival characteristics: *An evolutionary perspective*. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 24(11), 1158–1166. <https://doi.org/10.1177/01461672982411003>
- Duffy, M. K., Shaw, J. D., & Schaubroeck, J. M. (2008). *Envy in organizational life*. In R. H. Smith (Ed.), *Envy: Theory and research* (pp. 167–189). Oxford University Press. <https://doi.org/10.1093/acprof:oso/9780195327953.003.0010>
- Evans, Alicia M. ; Traynor, Michael & Glass, Nel (2014). *An exploration of jealousy in nursing: A K leinian analysis*. *Nursing Inquiry* 21 (2):171-178.
- Faturochman, F. (2005). Iri Dalam Relasi Sosial. *Jurnal Psikologi UGM*, 32(1), 1-16.
- Gold, B. T. (1996). Enviousness and its relationship to maladjustment and psychopathology. *Personality and Individual Differences*, 21(3), 311–321. [https://doi.org/10.1016/0191-8869\(96\)00081-5](https://doi.org/10.1016/0191-8869(96)00081-5)

- Graf, S., Liu, T.C. & Kinshuk. (2010). Analysis of Learners' Navigational Behaviour and Their Learning Styles in an Online Course. *Journal of Computer Assisted Learning*, 26(2), 116-131. Wiley. Retrieved February 19, 2024 from <https://www.learntechlib.org/p/108289/>.
- Grosser, T. J., Lopez-Kidwell, V., Labianca, G. (J.), & Ellwardt, L. (2012). *Hearing it through the grapevine: Positive and negative workplace gossip. Organizational Dynamics*, 41(1), 52–61. <https://doi.org/10.1016/j.orgdyn.2011.12.007>
- Hadi, S. (2000). Metodologi Research. Yogyakarta: Fakultas Psikologi UGM.
- Khatami, M., Nadzifah, N., & Yundianto, D. (2021). About Closeness and Malicious Intent: Role of Loneliness with Emotional intimacy to Malicious envy Tentang Kedekatan dan Niat Jahat: Peran Kesepian dengan Kelekatan Emosional Terhadap Iri Hati. *Psikoislamika: Jurnal Psikologi dan Psikologi Islam*, 18(1), 163-173.
- Kim, E. S., Kubzansky, L. D., & Smith, J. (2015). Life satisfaction and use of preventive health care services. *Health Psychology*, 34(7), 779–782. <https://doi.org/10.1037/hea0000174>
- Lange, Jens & Crusius, Jan. (2019). Dispositional envy revisited: Unraveling the motivational dynamics of benign and malicious envy. [10.31234/osf.io/br39f](https://doi.org/10.31234/osf.io/br39f).
- Liu H, Geng J, Yao P. *Relationship of Leadership and Envy: How to Resolve Workplace Envy with Leadership—A Bibliometric Review Study. Journal of Intelligence*. 2021; 9(3):44. <https://doi.org/10.3390/jintelligence9030044>
- Mathieu, Cynthia & Babiak, Paul. (2015). Tell me who you are, I'll tell you how you lead: Beyond the Full-Range Leadership Model, the role of corporate psychopathy on employee attitudes. *Personality and Individual Differences*. 87. 8-12. [10.1016/j.paid.2015.07.016](https://doi.org/10.1016/j.paid.2015.07.016).
- Milfont, T. L., & Gouveia, V. V. (2009). A capital sin: Dispositional envy and its relations to wellbeing. *Revista Interamericana de Psicología/Interamerican Journal of Psychology*, 43(3), 547-551.
- Parrott, W. G., & Smith, R. H. (1993). *Distinguishing the experiences of envy and jealousy. Journal of Personality and Social Psychology*, 64(6), 906-920. doi:10.1037/0022-3514.64.6.906
- Rodrigues, Ricardo & Guest, David & Budjanovcanin, Alexandra. (2015). Bounded or boundaryless? An empirical investigation of career boundaries and boundary crossing. *Work, Employment & Society*. 30. [10.1177/0950017015570726](https://doi.org/10.1177/0950017015570726).

- Saffrey, C., Summerville, A., & Roese, N. J. (2008). Praise for regret: People value regret above other negative emotions. *Motivation and Emotion*, 32(1), 46–54. <https://doi.org/10.1007/s11031-008-9082-4>
- Salovey, P., & Rodin, J. (1984). Some antecedents and consequences of social comparison jealousy. *Journal of Personality and Social Psychology*, 47(4), 780–792. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.47.4.780>
- Santrock, J.W. (2012). *Life Span Development : Perkembangan Masa Hidup* Jilid 2. Jakarta : Erlangga.
- Sarwono Prawirohardjo. (2008). Buku panduan Praktis Pelayanan Kontrasepsi. Jakarta: YBPSP
- Schoeck, H. (1969). *Envy: A theory of social behavior*. New York: Harcourt, Brace and World.
- Shaw, Jason & Duffy, Michelle & Scott, Kristin & Tepper, Bennett & Aquino, Karl. (2012). *A Social Context Model of Envy and Social Undermining*. The Academy of Management Journal. 55. 643-666. 10.5465/amj.2009.0804.
- Smallets, S., Streamer, L., Kondrak, C. L., & Seery, M. D. (2016). Bringing you down versus bringing me up: Discrepant versus congruent high explicit self-esteem differentially predict malicious and benign envy. *Personality and Individual Differences*, 94, 173–179.
- Smith, R. H., & Kim, S. H. (2007). *Comprehending Envy*. *Psychological Bulletin*, 133 (1), 46 -64. . <http://dx.doi.org/10.1037/0033-2909.133.1.46>
- Smith, R. H., Parrott, W. G., Diener, E. F., Hoyle, R. H., & Kim, S. H. (1999). *Dispositional envy*. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 25(8), 1007-1020.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabeta.
- Tylka, T. L., & Sabik, N. J. (2010). *Integrating social comparison theory and self esteem within objectification theory to predict women’s disordered eating*. *Sex roles*, 63(1), 18-31.
- Usman Nurdin. (2002). *Konteks Implementasi Berbasis Kurikulum*. Jakarta. Grasindo
- Van de Ven, N., Zeelenberg, M., & Pieters, R. (2009). Leveling up and down: The experiences of benign and malicious envy. *Emotion*, 9(3), 419–429.
- Vecchio, R. P. (2005). Explorations in employee envy: Feeling envious and feeling envied. *Cognition and Emotion*, 19(1), 69–81. <https://doi.org/10.1080/02699930441000148>

- Ven, Niels & Zeelenberg, Marcel & Pieters, Rik. (2009). *Leveling Up and Down: The Experiences of Benign and Malicious Envy. Emotion* (Washington, D.C.). 9. 419-29. 10.1037/a0015669.
- Wade, C dan Tavris, C. (2007). *Psikologi Edisi Kesembilan Jilid 2*. Jakarta: Erlangga.
- Wert, S. R., & Salovey, P. (2004). *A social comparison account of gossip. Review of General Psychology*, 8(2), 122–137. <https://doi.org/10.1037/1089-2680.8.2.122>
- Wood, W., & Eagly, A. H. (2002). A cross-cultural analysis of the behavior of women and men: Implications for the origins of sex differences. *Psychological Bulletin*, 128(5), 699–727. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.128.5.699>
- Wu, J., and Srite, M. (2021). Envy on social media: The good, the bad and the ugly. *Int. J. Inf. Manage* 56:102255. doi: 10.1016/j.ijinfomgt.2020.102255





LAMPIRAN



LAMPIRAN 1

SKALA PENELITIAN

Skala Penelitian Psikologi

Salam Hormat,

Kepada Responden yang Terhormat,

Perkenalkan saya, Lianawaty Kwan, peneliti dari Fakultas Psikologi Universitas Medan Area. Saat ini, saya tengah melaksanakan pengambilan data untuk penelitian yang terkait dengan fenomena *envy*. Sehubungan dengan hal tersebut, saya mengharapkan kesediaan Bapak/Ibu untuk turut serta dalam penelitian ini dengan mengisi skala penelitian yang disediakan di bawah ini.

Mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk meluangkan waktu sejenak untuk mengisi skala berikut. Jawaban yang Bapak/Ibu berikan akan dijamin kerahasiaannya dan akan sangat berharga bagi kelancaran penelitian ini.

Dengan mengisi skala ini, Bapak/Ibu dianggap memberikan persetujuan untuk menjadi responden dalam penelitian ini. Saya mengucapkan terima kasih atas partisipasi, bantuan dan kerjasamanya dalam upaya penelitian ini.

Hormat saya,

Peneliti

Lianawaty Kwan

Identitas Responden

Nama/Inisial :
Usia :
Jenis Kelamin : P / L (Silakan lingkari salah satu)
Suku :
Lama Bekerja :

Petunjuk Pengerjaan

Dalam skala berikut terdapat 30 pernyataan yang mungkin mencerminkan pengalaman Bapak/Ibu. Mohon untuk memberikan jawaban yang paling sesuai dengan kondisi Bapak/Ibu saat ini. Jawaban yang diharapkan mencerminkan keadaan sebenarnya.

Pada setiap pernyataan, Bapak/Ibu diminta untuk memilih satu jawaban dari empat pilihan yang tersedia :

- "SANGAT SETUJU (SS)" : Jika pernyataan sangat menggambarkan kondisi Bapak/Ibu.
- "SETUJU (S)" : Jika pernyataan cukup menggambarkan kondisi Bapak/Ibu.
- "TIDAK SETUJU (TS)" : Jika pernyataan tidak menggambarkan kondisi Bapak/Ibu.
- "SANGAT TIDAK SETUJU (STS)" : Jika pernyataan sangat tidak menggambarkan kondisi Bapak/Ibu.

Terima kasih atas partisipasi dan kerjasamanya.

No	Aitem	SS	S	TS	STS
1	Saya termotivasi untuk mencapai kesuksesan yang setara saat melihat orang lain berhasil mendapatkannya.				
2	Saya fokus mengembangkan kelebihan sendiri.				
3	Saya rendah diri saat melihat orang lain lebih diakui.				
4	Saya tidak puas saat melihat orang lain mendapatkan kesempatan yang diinginkan.				
5	Saya meningkatkan diri saat melihat orang lain mendapatkan perhatian yang lebih besar.				
6	Saya termotivasi untuk mencapai kesuksesan yang sesuai dengan potensi yang ada.				
7	Saya rendah diri saat tidak mendapat pengakuan.				
8	Saya iri saat melihat orang lain mendapat perhatian lebih.				
9	Saya meningkatkan diri saat menyadari kesenjangan pencapaian antara saya dengan orang lain.				
10	Saya tidak puas dengan kemampuan yang saya miliki saat ini.				
11	Saya tidak setara dengan orang lain karena tidak mampu bersaing.				
12	Saya termotivasi untuk mencapai posisi yang sama dengan orang lain.				
13	Saya tidak mampu mencapai tujuan yang diinginkan seperti orang lain.				
14	Saya frustrasi saat melihat orang lain mencapai posisi yang diinginkan.				

15	Saya terdorong untuk memiliki kemampuan yang dimiliki oleh orang lain.				
16	Saya putus asa saat mengalami kesulitan mencapai tingkat kesuksesan yang setara dengan orang lain.				
17	Saya berusaha lebih baik saat orang lain lebih diakui.				
18	Saya belajar lebih baik lagi saat melihat orang lain dipuji.				
19	Saya rendah diri saat menyadari kesenjangan pencapaian dengan orang lain.				
20	Terus meningkatkan diri demi mencapai tujuan yang diinginkan.				
21	Saya meningkatkan kualitas kerja saat melihat orang lain mendapat pengakuan lebih.				
22	Saya tidak puas dengan pencapaian sendiri saat dibandingkan dengan orang lain.				
23	Saya yakin bisa mencapai sukses yang sama dengan orang lain dengan kerja keras dan dedikasi.				
24	Saya tidak puas dengan dengan posisi saat ini karena tidak setara dengan orang yang dikagumi.				
25	Melihat kelebihan orang lain mendorong saya untuk lebih baik lagi.				
26	Saya putus asa saat tidak diakui.				
27	Saya berusaha keras untuk mencapai kesuksesan yang sebanding dengan orang lain setelah menyadari kesenjangan tersebut.				
28	Saya tidak mampu mencapai tingkat kesuksesan yang sama dengan orang lain yang telah sukses.				
29	Saya berusaha keras meningkatkan diri demi mencapai posisi yang sama dengan orang yang dikagumi.				
30	Menyadari kekurangan karena menilai diri tidak sebanding dengan kemampuan orang lain.				



LAMPIRAN 2

HASIL DATA MENTAH PENELITIAN *ENVY*

No	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	26	27	29	30	Total
1	3	4	3	4	2	3	3	4	2	3	3	1	3	4	1	4	3	3	4	3	2	3	3	3	3	2	2	3	81
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	2	2	2	2	1	82
3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	83
4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	2	4	4	4	4	4	3	4	2	2	4	4	4	4	1	3	4	4	3	97
5	4	3	2	3	2	2	2	2	2	1	2	4	2	3	3	2	4	2	2	1	2	4	4	2	3	3	4	3	73
6	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	1	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	84
7	4	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	4	91
8	4	4	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	92
9	3	3	3	3	3	4	2	3	2	3	3	4	3	4	2	4	4	3	2	3	3	4	4	3	3	3	2	4	87
10	4	4	2	3	2	4	2	3	2	2	3	3	2	3	4	4	4	4	2	2	3	3	4	3	3	2	2	2	81
11	4	4	4	3	4	4	1	2	4	2	3	3	4	3	4	4	3	2	4	2	3	3	3	2	3	3	3	4	88
12	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	2	4	2	4	3	4	4	4	4	2	4	1	3	99
13	2	4	2	4	2	4	4	4	2	4	4	1	2	4	1	4	3	4	2	4	4	1	1	3	4	2	4	3	83
14	4	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	4	4	3	4	2	3	2	3	3	4	3	4	2	3	4	88
15	4	3	1	4	1	4	4	4	2	4	4	3	1	4	2	3	4	4	2	4	4	3	4	3	3	2	3	4	88
16	3	3	2	3	2	3	2	4	3	3	2	3	2	4	3	4	4	3	3	3	2	3	3	4	4	2	2	3	82
17	3	3	2	4	2	4	2	4	2	4	3	3	2	4	3	4	3	2	2	4	3	3	4	3	4	3	2	3	85
18	4	3	3	3	3	3	4	1	3	2	4	4	3	2	4	3	3	2	3	2	4	4	4	1	4	4	4	3	87
19	4	3	4	3	4	4	2	3	4	1	2	4	4	1	4	1	3	3	4	1	2	4	4	1	1	4	4	3	82
20	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	5	4	4	3	3	4	4	2	3	4	4	3	103
21	4	4	2	2	2	4	3	3	3	2	4	4	2	2	3	3	3	3	3	2	4	4	4	2	4	3	3	4	86
22	4	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	83
23	4	3	1	3	1	3	2	3	3	1	3	4	1	2	3	3	3	3	3	1	3	4	3	3	3	4	4	4	78
24	3	3	4	2	4	3	3	2	3	2	3	4	4	3	3	3	4	2	3	2	3	4	4	3	3	3	4	2	86

25	4	4	4	3	4	5	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	3	4	5	5	5	3	4	2	3	3	4	113
26	3	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	1	2	2	2	3	2	2	3	3	4	3	2	3	59
27	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	3	2	2	1	2	3	1	2	1	3	4	2	1	2	2	3	3	61
28	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	3	3	2	2	1	3	3	2	3	2	3	2	2	2	3	2	4	71
29	4	4	3	4	3	3	3	2	3	4	2	3	3	2	4	4	4	2	3	4	3	3	4	4	3	4	3	2	90
30	2	2	3	3	3	2	2	2	1	2	2	3	3	2	2	2	4	2	2	2	3	3	3	4	2	2	2	1	66
31	2	3	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	2	4	3	2	4	3	3	3	3	2	3	3	2	72
32	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	73
33	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	1	3	2	2	3	2	2	2	1	2	3	2	3	3	2	3	2	3	65
34	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	4	2	2	2	2	2	3	1	2	59
35	1	2	2	3	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	3	2	1	2	3	2	2	57
36	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	3	2	1	2	2	2	53
37	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	1	3	2	2	2	2	3	3	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	59
38	1	2	3	1	3	2	3	1	1	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	59
39	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	60
40	2	1	3	2	3	2	2	1	2	2	1	2	3	2	2	3	3	2	1	3	3	3	1	2	2	1	2	2	58
41	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	1	2	3	57
42	2	3	3	3	3	2	2	1	1	3	2	3	3	2	3	3	2	1	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	64
43	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	1	2	2	2	56
44	3	1	1	3	1	2	1	1	1	1	2	3	1	2	2	2	1	2	2	3	3	1	3	3	2	2	2	1	52
45	1	3	3	1	3	3	2	2	2	3	1	3	3	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	1	2	2	2	57
46	2	1	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	50
47	4	3	2	1	2	2	1	1	1	1	1	3	2	1	2	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	44
48	3	2	2	3	2	2	1	1	3	2	3	3	2	3	3	2	1	2	3	2	3	2	2	3	1	2	3	4	65
49	2	3	3	1	3	3	2	2	2	3	1	3	3	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	1	2	2	2	58
50	1	2	1	1	2	1	1	1	1	2	3	4	2	2	2	1	2	2	3	3	1	3	3	2	2	2	4	2	56



LAMPIRAN 3

UJI VALIDITAS DAN REALIBITAS

RELIABILITY

```

/VARIABLES=aitem_1 aitem_2 aitem_3 aitem_4 aitem_5 aitem_6 aitem_7
aitem_8 aitem_9 aitem_10 aitem_11 aitem_12 aitem_13 aitem_14 aitem_15
aitem_16 aitem_17 aitem_18 aitem_19 aitem_20 aitem_21 aitem_22 aitem_23
aitem_24 aitem_25 aitem_26 aitem_27 aitem_28 aitem_29 aitem_30
/SCALE('Envy') ALL
/MODEL=ALPHA
/STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE
/SUMMARY=TOTAL.
    
```

Reliability

Notes		05-MAY-2024 18:36:12
Output Created		
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	50
Missing Value Handling	Matrix Input	
	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
Syntax	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.
		RELIABILITY
		/VARIABLES=aitem_1 aitem_2 aitem_3 aitem_4 aitem_5 aitem_6 aitem_7 aitem_8 aitem_9 aitem_10 aitem_11 aitem_12 aitem_13 aitem_14 aitem_15 aitem_16 aitem_17 aitem_18 aitem_19 aitem_20 aitem_21 aitem_22 aitem_23 aitem_24 aitem_25 aitem_26 aitem_27 aitem_28 aitem_29 aitem_30 /SCALE('Envy') ALL /MODEL=ALPHA /STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE /SUMMARY=TOTAL.
Resources	Processor Time	00:00:00,03
	Elapsed Time	00:00:00,05

[DataSet0]

Scale: Envy**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	50	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	50	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,941	30

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
aitem_1	2,92	1,027	50
aitem_2	2,90	,863	50
aitem_3	2,56	,861	50
aitem_4	2,72	,834	50
aitem_5	2,56	,837	50
aitem_6	2,84	,955	50
aitem_7	2,32	,868	50
aitem_8	2,42	1,012	50
aitem_9	2,42	,928	50
aitem_10	2,46	,908	50
aitem_11	2,50	,953	50
aitem_12	3,00	,833	50
aitem_13	2,58	,835	50
aitem_14	2,68	,935	50
aitem_15	2,64	,898	50
aitem_16	2,74	,922	50
aitem_17	3,04	,989	50
aitem_18	2,40	,808	50
aitem_19	2,54	,813	50
aitem_20	2,58	,992	50
aitem_21	2,70	,839	50
aitem_22	2,84	,997	50
aitem_23	2,90	,953	50
aitem_24	2,46	,862	50
aitem_25	2,34	,872	50
aitem_26	2,42	,971	50
aitem_27	2,62	,780	50
aitem_28	2,32	,868	50
aitem_29	2,60	,857	50
aitem_30	2,70	,931	50

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
aitem_1	75,80	246,776	,661	,938
aitem_2	75,82	248,314	,738	,937
aitem_3	76,16	255,076	,485	,940
aitem_4	76,00	251,673	,634	,938
aitem_5	76,16	256,178	,458	,940
aitem_6	75,88	243,414	,833	,936
aitem_7	76,40	253,265	,548	,939
aitem_8	76,30	244,663	,741	,937
aitem_9	76,30	246,337	,754	,937
aitem_10	76,26	254,033	,493	,939
aitem_11	76,22	245,196	,772	,936
aitem_12	75,72	258,328	,378	,941
aitem_13	76,14	255,796	,474	,940
aitem_14	76,04	247,794	,695	,937
aitem_15	76,08	250,810	,616	,938
aitem_16	75,98	253,489	,505	,939
aitem_17	75,68	244,875	,753	,937
aitem_18	76,32	256,385	,468	,940
aitem_19	76,18	252,967	,600	,938
aitem_20	76,14	254,409	,435	,940
aitem_21	76,02	249,693	,707	,937
aitem_22	75,88	246,924	,677	,937
aitem_23	75,82	250,191	,599	,938
aitem_24	76,26	258,564	,355	,941
aitem_25	76,38	260,036	,297	,941
aitem_26	76,30	250,745	,568	,939
aitem_27	76,10	254,051	,583	,939
aitem_28	76,40	262,041	,226	,942
aitem_29	76,12	257,577	,394	,940
aitem_30	76,02	250,877	,590	,938

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
78,72	269,144	16,406	30



LAMPIRAN 4

UJI NORMALITAS

NPAR TESTS
 /K-S(NORMAL)=y
 /STATISTICS DESCRIPTIVES
 /MISSING ANALYSIS.

NPar Tests

Notes		
Output Created		05-MAY-2024 19:02:25
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	50
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each test are based on all cases with valid data for the variable(s) used in that test.
Syntax		NPAR TESTS /K-S(NORMAL)=y /STATISTICS DESCRIPTIVES /MISSING ANALYSIS.
Resources	Processor Time	00:00:00,00
	Elapsed Time	00:00:00,06
	Number of Cases Allowed ^a	196608

a. Based on availability of workspace memory.

[DataSet1]

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Minimum	Maximum
Envy	50	74,06	15,910	44	113

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Envy
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	74,06
	Std. Deviation	15,910
Most Extreme Differences	Absolute	,149
	Positive	,134
	Negative	-,149
Kolmogorov-Smirnov Z		1,051
Asymp. Sig. (2-tailed)		,219

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.



LAMPIRAN 5

UJI HOMOGENITAS DAN HIPOTESIS T-TEST


```
T-TEST GROUPS=x(1 2)
/MISSING=ANALYSIS
/VARIABLES=y
/CRITERIA=CI(.95).
```

T-Test

Notes		
Output Created		05-MAY-2024 19:02:58
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data	50
Missing Value Handling	File	
	Definition of Missing	User defined missing values are treated as missing.
Syntax	Cases Used	Statistics for each analysis are based on the cases with no missing or out-of-range data for any variable in the analysis.
		T-TEST GROUPS=x(1 2)
		/MISSING=ANALYSIS
Resources		/VARIABLES=y
		/CRITERIA=CI(.95).
	Processor Time	00:00:00,02
	Elapsed Time	00:00:00,01

[DataSet1]

Group Statistics

	Jenis Kelamin	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Envy	Perempuan	25	87,28	8,429	1,686
	Laki-Laki	25	60,84	9,035	1,807

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
Envy	Equal variances assumed	,076	,784	10,699	48	,000	26,440	2,471	21,471	31,409
	Equal variances not assumed			10,699	47,770	,000	26,440	2,471	21,470	31,410



LAMPIRAN 6

SURAT PENGANTAR PENELITIAN



UNIVERSITAS MEDAN AREA

FAKULTAS PSIKOLOGI

Kampus I : Jalan Kolam Nomor 1 Medan Estate ☎ (061) 7360168, 7366878, 7364348 ☎ (061) 7368012 Medan 20223
Kampus II : Jalan Setiabudi Nomor 79 / Jalan Sei Serayu Nomor 70 A ☎ (061) 8225602 ☎ (061) 8226331 Medan 20122
Website: www.uma.ac.id E-Mail: univ_medanarea@uma.ac.id

Nomor : 901/FPSI/01.10/III/2024
Lampiran : -
Hal : Penelitian

22 Maret 2024

Yth. Bapak **Kamin Leo**
Direktur PT. Artpank Project
Citrasarana Medan
di
Tempat

Dengan hormat, bersama ini kami mohon kesediaan Bapak untuk memberikan izin dan kesempatan kepada mahasiswa kami:

Nama : **Lianawaty Kwan**
NPM : **208600342**
Program Studi : Ilmu Psikologi
Fakultas : Psikologi

untuk melaksanakan pengambilan data di **PT. Artpank Project Citrasarana Medan, Jl. Ringroad/Sehati No. 7-A Medan** guna penyusunan skripsi yang berjudul **"Perbedaan Envy Ditinjau dari Jenis Kelamin di PT. Artpank Project Citrasarana Medan"**.

Perlu kami informasikan bahwa penelitian dimaksud adalah semata-mata untuk tulisan ilmiah dan penyusunan skripsi, yang merupakan salah satu syarat bagi mahasiswa tersebut untuk mengikuti ujian Sarjana Psikologi di Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.

Sehubungan dengan hal tersebut kami mohon kiranya Bapak dapat memberikan kemudahan dalam pengambilan data yang diperlukan, dan apabila telah selesai melakukan penelitian maka kami harapkan Bapak dapat mengeluarkan Surat Keterangan yang menyatakan bahwa mahasiswa tersebut telah selesai melaksanakan pengambilan data pada Perusahaan yang Bapak pimpin.

Demikian kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasama yang baik diucapkan terima kasih.

An. Dekan,
Ketua Program Studi Psikologi


Yadhni S.Psi, M.Psi, Psikolog

Tembusan
- Mahasiswa Ybs
- Arsip







Nomor : 2024/027/04
Lampiran : -
Perihal : Pernyataan Penyelesaian Riset dan Pengambilan Data

Kepada Yth,
Dekan Fakultas Psikologi
Universitas Medan Area
Di Tempat

Dengan Hormat,

Dengan surat ini, saya, Kamin Leo, selaku Direktur PT Artpank Project Citrasarana Medan, dengan penuh hormat menyatakan bahwa yang bersangkutan :

Nama : Lianawaty Kwan
NPM : 208600342
Fakultas : Psikologi

Telah menyelesaikan riset dan pengambilan data untuk skripsi dengan judul "Perbedaan *Envy* Ditinjau dari Jenis Kelamin di PT Artpank Project Citrasarana Medan" yang dilaksanakan pada tanggal 28 Maret 2024 hingga 18 April 2024 di PT Artpank Project Citrasarana Medan.

Atas kerja keras dan ketekunan yang ditunjukkan, kami memberikan apresiasi yang tinggi atas penyelesaian riset yang dilakukan oleh Lianawaty Kwan.

Demikian surat pernyataan ini kami buat untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Medan, 18 April 2024

Hormat saya,

Kamin Leo, S.T.
Direktur
PT.Artpank Project Citrasarana Medan