PENGARUH NARSISME DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA LEMBAGA PENYIARAN PUBLIK RADIO REPUBLIK INDONESIA (LPP RRI) BANDAR LAMPUNG

(Skripsi)

Oleh

ALNIA PUASTRI SARAS

JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS LAMPUNG
2016

ABSTRAK

PENGARUH NARSISME DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA LEMBAGA PENYIARAN PUBLIK RADIO REPUBLIK INDONESIA (LPP RRI) BANDAR LAMPUNG

Oleh

ALNIA PUASTRI SARAS

Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia (LPP RRI) Bandar Lampung yang berpusat di jalan Gatot Subroto Nomor 26 Bandar Lampung sudah menyebarluaskan dunia penyiaran selama 49 tahun di Provinsi Lampung. Stres kerja yang dialami pegawai LPP RRI Bandar Lampung disebabkan oleh adanya dua peran yang dijalankan beberapa pegawai pada bagian struktural dan fungsional. Faktor narsisme yang positif pada pegawai LPP RRI Bandar Lampung dapat ditunjukkan dalam pencapaian sasaran kerja dan karena adanya dukungan oleh atasan dalam memotivasi pegawai.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh narsisme terhadap kinerja pegawai LPP RRI Bandar Lampung, pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai LPP RRI Bandar Lampung, serta pengaruh narsisme dan stres kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai LPP RRI Bandar Lampung. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 63 pegawai Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia (LPP RRI) Bandar Lampung yang berstatus sebagai Pegawai Negeri Sipil (PNS). Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan skala likert. Alat analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa hipotesis satu, yaitu narsisme berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja, tidak di dukung. Hipotesis dua, yaitu stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja, tidak di dukung. Hipotesis tiga, yaitu narsisme dan stres kerja secara bersama-sama berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai, di dukung. Saran bagi LPP RRI Bandar Lampung adalah sebaiknya pegawai sebaiknya sadar akan wewenang dari setiap jabatan yang telah ditetapkan agar pelaksanaan sistem kerja dapat

berjalan lebih baik lagi, bersosialisasi dengan sesama rekan kerja, dalam membangun hubungan personal ataupun kelompok kerja yang baik, lebih memperhatikan pelaksanaan tugas yang telah ditetapkan instansi, mulai dari perencanaan sampai realisasi tugas.

Kata kunci: Narsisme, Stres Kerja dan Kinerja Pegawai.

PENGARUH NARSISME DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA LEMBAGA PENYIARAN PUBLIK RADIO REPUBLIK INDONESIA (LPP RRI) BANDAR LAMPUNG

Oleh
ALNIA PUASTRI SARAS

Skripsi

Sebagai Salah Satu Syarat untuk Mencapai Gelar
SARJANA EKONOMI

Pada
Jurusan Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG
2016

Judul Skripsi	: **PENGARUH NARSISME DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA LEMBAGA PENYIARAN PUBLIK RADIO REPUBLIK INDONESIA (LPP RRI) BANDAR LAMPNG**
Nama Mahasiswa	: *Alnia Puastri Saras*
Nomor Pokok Mahasiswa	: 1211011015
Program Studi	: Manajemen
Fakultas	: Ekonomi dan Bisnis

MENYETUJUI

1. Komisi Pembimbing

Yuningsih, S.E., M.M.	**Zainnur M. Rusdi, S.E., M.Sc.**
NIP 19610326 198603 2 001	NIP 19851017 200812 2 006

2. Ketua Jurusan Manajemen

Dr. R.R. Erlina, S.E., M.Si.
NIP 19620822 198703 2 002

MENGESAHKAN

1. Tim Penguji

Ketua : **Yuningsih, S.E., M.M.** .....

Sekretaris : **Zainnur M. Rusdi, S.E., M.Sc.** .....

Penguji
Bukan Pembimbing : **Dr. Ribhan, S.E., M.Si.** .....

2. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Prof. Dr. H. Satria Bangsawan, S.E., M.Si.
NIP 19610904 198703 1 011

Tanggal Lulus Ujian Skripsi : **10 Oktober 2016**

PERNYATAAN SKRIPSI MAHASISWA

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama	: Alnia Puastri Saras
Nomor Pokok Mahasiswa	: 1211011015
Fakultas	: Ekonomi dan Bisnis
Jurusan	: Manajemen
Judul Skripsi	: Pengaruh Narsisme dan Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia (LPP RRI) Bandar Lampung

Dengan ini menyatakan bahwa penelitian ini adalah hasil pekerjaan saya sendiri, dan dalam skripsi ini tidak terdapat keseluruhan atau sebagian tulisan orang lain yang saya ambil dengan cara menyalin atau pendapat pemikiran dari penelitian lain, yang saya akui seolah-olah sebagai tulisan saya sendiri, dan tidak terdapat bagian atau keseluruhan tulisan yang saya salin, tiru atau yang saya ambil dari tulisan orang lain tanpa pengakuan penelitian aslinya. Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya, untuk dapat dipergunakan dengan sebagaimana mestinya.

Bandar Lampung, 17 Oktober 2016

Yang membuat pernyataan

METERAI TEMPEL
5551CADF985816742
6000
ENAM RIBU RUPIAH

Alnia Puastri Saras

NPM 1211011015

RIWAYAT HIDUP

Penulis dilahirkan di Bandar Lampung pada 16 Maret 1993. Penulis merupakan anak ketiga dari lima bersaudara, yang merupakan hasil buah kasih pernikahan dari Ayahanda tercinta Sudianto dan Ibunda tercinta Alpiah.

Pendidikan pertama penulis pada Taman Kanak-kanak Negeri Pembina yang diselesaikan pada Tahun 1999, Sekolah Dasar Negeri (SDN) 2 Tanjung Gading yang diselesaikan pada Tahun 2005, Sekolah Menengah Pertama Negeri (SMPN) 1 Bandar Lampung yang diselesaikan pada Tahun 2008, Sekolah Menengah Atas (SMA) Perintis 1 Bandar Lampung yang diselesaikan pada Tahun 2011.

Pada Tahun 2012 penulis terdaftar sebagai mahasiswa di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung melalui jalur SNMPTN tertulis, dan diterima pada Program Studi Strata 1 (S1) Manajemen dan mengambil konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM).

MOTTO

“Barang siapa menempuh jalan untuk mencari ilmu, maka Allah akan memudahkan baginya jalan ke surga”

(H.R Muslim)

“seseorang yang tidak pernah melakukan kesalahan, berarti tidak pernah mencoba sesuatu yang baru”

(Albert Einstein)

“Hidup layaknya seni menciptakan karya dengan makna dan keindahan”

(Alnia Puastri Saras)

PERSEMBAHAN

Dengan mengucap Syukur Alhamdulillah atas Rahmat Allah SWT
Ku persembahkan karya sederhana ini:

Untuk Ibu dan Ayahku Tercinta Alpiah dan Sudianto

Ibu dan Ayah yang senantiasa memberikan doa dan dukungannya untuk keberhasilanku hingga saat ini, dengan sabar, tegas, dan penuh kasih sayang telah mendidik, memberikan ilmu dunia dan akhirat, memberikan dukungan materil maupun moril selema menempuh pendidikan hingga saat ini. Terimakasih atas semua doa dan harapan yang besar padaku, dan terimakasih telah menjadi pembimbing hidup dan selalu menjadi cerminan yang baik.

Untuk Pendamping Hidupku Kelak

Serta
Almamaterku Tercinta

Semoga karya sederhana ini dapat bermanfaat

SANWACANA

Bismillahirohmanirrohim,

Puji syukur penulis haturkan kepada Allah SWT yang telah memberikan rahmat hidayah dan ridha-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Narsisme dan Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia (LPP RRI) Bandar Lampung”. Dalam penulisan skripsi ini, penulis mendapat bantuan, bimbingan, motivasi, serta saran dari berbagai pihak, sehingga segala kesulitan dapat diatasi dengan baik.

Untuk itu pada kesempatan ini dengan segala kerendahan hati, penulis menyampaikan rasa terimakasih kepada:

1. Keluarga penulis, Ayahanda Sudianto dan Ibunda Alpiah; kakak-kakakku tercinta Sri Agustina, Didi Zulfialdi, Noviyanti, Eko Agus Saputra; adik-adikku tercinta Puti Mareta dan Mega Sriwedari; jagoan penghibur M. Faridz Akbar dan M. Aldric El Shaki serta dua penyemangat kecil; terimakasih telah memberikan doa, dukungan, motivasi, semangat, dan perhatian kepada penulis sehingga dapat menyelesaikkan skripsi ini.

2. Bapak Prof. Dr. H. Satria Bangsawan, S.E., M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung yang telah membantu dan memberikan izin dalam penelitian ini.
3. Ibu Dr. R. R. Erlina, S.E., M.Si. selaku ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung yang dengan kesabarannya telah membimbing, memotivasi dan memberikan izin dalam segala proses penyusunan skripsi ini.
4. Bapak Iban Sofyan, S.E., M.Si. selaku pembimbing akademik yang telah membimbing dan memberikan saran kepada penulis dari awal penulis menjadi mahasiswa hingga saat ini.
5. Ibu Yuningsih, S.E., M.M. selaku pembimbing utama yang telah membimbing, memberikan saran, dan mengarahkan dalam penulisan skripsi ini.
6. Ibu Zainnur M. Rusdi, S.E., M.Sc. selaku pembimbing pendamping yang telah banyak membimbing, memberikan saran, dan mengarahkan dalam penulisan skripsi ini.
7. Bapak Dr. Ribhan, S.E., M.Si. selaku dosen penguji utama yang telah memberikan komentar dan sarannya dalam penulisan skripsi ini, serta telah menyempatkan waktunya untuk hadir dalam seminar terdahulu.
8. Bapak Drs. Effendi Afati, Bapak Suprawata, dan Bapak Paerun, serta para pegawai dari Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia (LPP RRI) Bandar Lampung yang telah memberikan izin tempat oenelitian dan banyak membantu penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini.

9. Seluruh Staf TU, Administrasi, Akademik Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung, serta pegawai yang turut membantu. Pak Nazir, Mba Iis, Ibu Huday, Mas Tri, dan Mas Rohman, terimakasih atas kesabarannya membantu penulis mengurus skripsi dan proses birokrasi.
10. Wanita masa lalu, sekarang, dan masa depan, Ines Puspa Rini, Dessy Shintya Efendi, Annisa Mulyanantina, Ayufira Tryasmakarina, serta para kakak cetar, Fenny Rosmiyanti, Ratih Astari, Dian Martha Trikurniadi, dan Noviansyah yang telah menemani suka dukanya dalam pembuatan skripsi ini, semoga kita tetap bersilahturahmi sampai akhir hayat.
11. Para wanita berhijab, Cisca Dian Vianti, Chyntia Dwi Sapta, Lusyana Dewi, Ika Yuliati, Septi Adella, Isti Oktafiani, yang super duper sangat membantu dan segala hal yang dilewati bersama sampai saat ini, dan semoga selamanya.
12. Para *Boy Band*, Albet, Arman, Dharma, Warits, Yandi, Ilham, Derry, Edo, Agil, Yoga, dan Tanjung yang terkadang memotivasi dan memberi solusi sampai saat ini.
13. Para pejuang Manajemen Sumber Daya Manusia angkatan 2012, yang telah selesai maupun yang sedang berjuang dengan skripsinya, Any, Akil, Muli, Firstiana, Vinny, Tasya, Kenny, Nopiani, Ilal, Rian, Annisa, Husa, Raka, Adri, Alam, Nugi, dan lainnya, semoga kita sukses di kemudian hari.
14. Rekan-rekan Manajemen angkatan 2012, Dewi, Dwi, Cipta, Liana, Rahma, Susan, Delta, Yenni, Pipit, Dinda, Wahid, Chagam, Abe, Naldo, Atsil, Vicky, Heylin, Donna, Tari, Wenika, Rizal, Ferniko, dan lainnya yang tidak bisa disebutkan satu persatu, semoga kita semua sukses.

15. Para Alumni SDN 2 Tanjung Gading angkatan 2005, para Alumni SMA Perintis 1 Bandar Lampung, khususnya BIGFOST, serta keluarga besar Sanggar Tarindo Kinarya Budaya yang telah memberikan kegiatan, memberikan motivasi, serta hiburan di sela penulisan skripsi ini
16. Kelompok KKN Kelurahan Ujung Gunung, Kabupaten Tulang Bawang, yaitu Novita, Richa, Dedi, dan Boga, yang pernah melewati suka duka bersama selama 40 hari.
17. Serta seluruh insan yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini yang tidak dapat dicantumkan satu persatu.

Penulis menyadari bahwa didalam penulisan ini masih terdapat banyak kekurangan dan kelemahan. Oleh karena itu, segala kritik dan saran yang bersifat membangun, sangat penulis harapkan untuk perbaikan pada penulisan selanjutnya. Akhir kata, penulis berharap semoga Allah SWT membalas kebaikan kalian semua dan semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi penulis, khususnya para pembaca pada umumnya.

Bandar Lampung, 17 Oktober 2016
Penulis,

Alnia Puastri Saras

DAFTAR ISI

Halaman

DAFTAR TABEL iii

DAFTAR GAMBAR v

DAFTAR LAMPIRAN vi

I. PENDAHULUAN 1

1.1 Latar Belakang Masalah 1
1.2 Rumusan Masalah 14
1.3 Tujuan Penelitian 16
1.4 Manfaat Penelitian 16

II. TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS 17

2.1 Narsisme 17
2.1.1 Pengertian Narsisme 17
2.1.2 Faktor-faktor yang memengaruhi Narsisme 19
2.2 Stres Kerja 21
2.2.1 Pengertian Stres Kerja 21
2.2.2 Faktor-faktor Penyebab Stres Kerja 22
2.2.3 Dampak Stres Kerja 26
2.2.4 Pengendalian Stres Kerja 27
2.3 Kinerja 30
2.3.1 Pengertian Kinerja 30
2.3.2 Faktor-faktor yang Memengaruhi Kinerja 31
2.4 Penelitian Terdahulu 33
2.5 Kerangka Pikir 36
2.6 Hipotesis 37

III. METODOLOGI PENELITIAN 38

3.1 Objek Penelitian 38
3.2 Jenis Penelitian 38
3.3 Sumber Data 39
3.4 Populasi dan Sampel Penelitian 40
3.5 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel 41

3.5.1 Variabel Penelitian 41
3.5.2 Definisi Operasional Variabel 41
3.6 Metode Pengumpulan Data 42
3.7 Uji Instrumen Penelitian.....44
3.7.1 Uji Validitas 44
3.7.2 Uji Reliabilitas.....45
3.7.3 Uji Normalitas 46
3.8 Analisis Data 46
3.8.1 Deskripsi Hasil Survei.....46
3.8.2 Analisis Data Kuantitatif 46
3.9 Uji Hipotesis.....47
3.9.1 Uji t (Parsial) 47
3.9.2 Uji F (Simultan).....48

IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN 49

4.1 Karakteristik Responden.....49
4.2 Uji Validitas, Reliabilitas, dan Normalitas 51
4.2.1 Uji Validitas 51
4.2.2 Uji Reliabilitas.....53
4.2.3 Uji Normalitas 55
4.3 Pembahasan 56
4.3.1 Deskripsi Pernyataan Responden 56
4.3.2 Analisis Data Kuantitatif 72
4.3.3 Uji Hipotesis dan Pembahsan.....74
4.3.3.1 Uji t (Parsial).....74
4.3.3.2 Uji F (Simultan) 77

V. SIMPULAN, SARAN DAN KETERBATASAN PENELITIAN.....80

5.1 Simpulan 80
5.2 Saran 81
5.3 Keterbatasan Penelitian 81

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel Halaman

Tabel 1. Jumlah Pegawai LPP RRI Bandar Lampung Tahun 2015 6

Tabel 2. Tugas dan Sasaran Kerja Pegawai LPP RRI Bandar Lampung Tahun 2015.....8

Tabel 3. Penilaian Perilaku Kerja Pegawai LPP RRI Bandar Lampung Tahun 2015 11

Tabel 4. Jumlah Absensi Pegawai LPP RRI Bandar Lampung Tahun 2015 13

Tabel 5. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel.....42

Tabel 6. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin 49

Tabel 7. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....50

Tabel 8. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan 50

Tabel 9. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja 51

Tabel 10. Hasil Uji KMO MSA untuk Narsisme, Stres Kerja, dan Kinerja 52

Tabel 11. Koefisien Nilai r *Cronbach's Alpha* 53

Tabel 12. Hasil Uji Reliabilitas 54

Tabel 13. Hasil Uji Normalitas 55

Tabel 14. Persentase Pernyataan Responden Tentang *Authority*.....56

Tabel 15. Persentase Pernyataan Responden Tentang *Self-Sufficiency*.....57

Tabel 16. Persentase Pernyataan Responden Tentang *Superiority*.....58

Tabel 17. Persentase Pernyataan Responden Tentang *Exhibitionism*.....59

Tabel 18. Persentase Pernyataan Responden Tentang *Exploitativeness* 60

Tabel 19. Persentase Pernyataan Responden Tentang *Entitlement* 61

Tabel 20. Persentase Pernyataan Responden Tentang Beban Kerja.....62

Tabel 21. Persentase Pernyataan Responden Tentang Tekanan dari Atasan 63

Tabel 22. Persentase Pernyataan Responden Tentang Waktu dan Peralatan 64

Tabel 23. Persentase Pernyataan Responden Tentang Hubungan Personal 65

Tabel 24. Persentase Pernyataan Responden Tentang Kinerja Tugas 67

Tabel 25. Persentase Pernyataan Responden Tentang Kinerja Kontekstual 68

Tabel 26. Persentase Pernyataan Responden Tentang Perilaku Kerja yang Tidak Produktif 70

Tabel 27. Nilai R^2 73

Tabel 28. Hasil uji t untuk Hipotesis I 75

Tabel 29. Hasil Regresi Indikator Narsisme (X1) terhadap Kinerja (Y) 75

Tabel 30. Hasil Uji t untuk Hipotesis II 76

Tabel 31. Hasil Regresi Indikator Stres Kerja (X2) terhadap Kinerja (Y) 77

Tabel 32. Hasil Uji F (Simultan) untuk Hipotesis III 78

DAFTAR GAMBAR

Gambar Halaman

Gambar 1. Bagan Kerangka Pikir 36

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian

Lampiran 2. Struktur Organisasi LPP RRI Bandar Lampung

Lampiran 3. Hasil Kuesioner Narsisme (X1)

Lampiran 4. Hasil Kuesioner Stres Kerja (X2)

Lampiran 5. Hasil Kuesioner Kinerja (Y)

Lampiran 6. Uji Validitas Variabel Narsisme (X1)

Lampiran 7. Uji Validitas Variabel Stres Kerja (X2)

Lampiran 8. Uji Validitas Variabel Kinerja (Y)

Lampiran 9. Uji Reliabilitas Narsisme (X1)

Lampiran 10. Uji Reliabilitas Stres Kerja (X2)

Lampiran 11. Uji Reliabilitas Kinerja (Y)

Lampiran 12. Uji Normalitas

Lampiran 13. Hasil Uji t untuk Hipotesis I

Lampiran 14. Hasil Uji t untuk Hipotesis II

Lampiran 15. Hasil Uji f untuk Hipotesis III

Lampiran 16. Tabel Frekuensi Narsisme (X1)

Lampiran 17. Tabel Frekuensi Stres Kerja (X2)

Lampiran 18. Tabel Frekuensi Kinerja (Y)

Lampiran 19. Hasil Regresi Indikator Narsisme (X1) terhadap Kinerja (Y)

Lampiran 20. Hasil Regresi Indikator Stres Kerja (X2) terhadap Kinerja (Y)

Lampiran 21. Tabel t

Lampiran 22. Tabel f

I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Setiap manusia memiliki jenis kepribadian dan keunikan yang berbeda-beda. Kepribadian yang dimiliki akan membentuk perilaku individu tersebut, salah satu faktor yang mendorong individu ataupun instansi untuk melakukan perubahan dan penyesuaian secara terus-menerus adalah perkembangan teknologi serta interaksi dengan individu ataupun lingkungan sekitar. Allport (1937) dalam Robbins dan Judge (2008) mendefinisikan kepribadian sebagai organisasi dinamis dalam sistem psikologis individu yang menentukan caranya untuk menyesuaikan diri secara unik terhadap lingkungannya. Salah satu lingkungan yang dimaksud yaitu pada lingkungan kerja yang terdapat banyak keberagaman, baik dari jenis kelamin, suku, kebiasaan, dan banyak hal lainnya. Narsisme menurut Robbin dan Judge (2008) adalah salah satu sifat kepribadian yang dapat berpengaruh pada perilaku pegawai dalam lingkungan kerja.

Raskin dan Terry (1998) mendefinisikan narsisme sebagai kekaguman pada diri sendiri yang ditandai dengan kecenderungan menilai diri secara berlebihan, suka menjadi pusat perhatian, bersikap defensif dalam menanggapi kritik, hubungan interpersonal yang ditandai dengan perasaan menuntut hak, bersikap eksploitatif, dan kurangnya empati. Terdapat tujuh indikator narsisme menurut Raskin dan

Terry (1988), yaitu *authority*, *self-sufficiency*, *superiority*, *exhibitionism*, *exploitativeness*, *vanity* dan *entitlement*. Ames, *et al*. (2006) memperkecil *item* pernyataan Raskin dan Terry (1988), sehingga yang digunakan hanya enam indikator, yaitu *authority*, *self-sufficiency*, *superiority*, *exhibitionism*, *exploitativeness*, dan *entitlement*. Deskripsi narsisme dalam psikologi adalah seseorang yang mempunyai rasa kepentingan diri yang berlebihan, membutuhkan pengakuan berlebihan, mengutamakan diri sendiri, dan arogan (Robbin dan Judge, 2008). Goodman dan Leff (2012) dalam Rahmanita, *et al*. (2014), menjelaskan bahwa seseorang dengan narsistik, pria maupun wanita, sebenarnya memiliki kebutuhan yang sama, seperti lapar akan pemujaan dan merasa hebat. Tetapi, kebutuhan tersebut cenderung didapatkan dan diekspresikan dengan cara yang berbeda. Wanita yang narsistik cenderung lebih mengarah kepada masalah *body image* dalam menarik perhatian dan untuk mendapat kekaguman dari orang lain, sedangkan pria yang narsistik biasanya lebih berfokus pada inteligensi, kekuatan, agresi, uang dan status sosial untuk menutupi kekurangan mereka.

Narsisme memiliki peranan yang sehat dalam artian membiasakan individu berhenti bergantung pada standar dan prestasi orang lain demi kebahagiaan individu tersebut. Narsisme yang mulai berlebihan ditandai dengan perasaan meningkatnya harga diri, berkurangnya empati, dan selalu berusaha mengedepankan hak-haknya, jika perasaan tersebut tidak terpenuhi akan mengakibatkan gangguan dan bisa memicu terjadinya stres ataupun perilaku negatif yang akan berdampak pada pekerjaan pegawai. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Reinhard, *et al.* (2012) yang menganalisa bahwa pria yang

memiliki angka narsis yang tinggi memiliki level kortisol (hormon stres) yang lebih tinggi pula. Hormon kortisol adalah salah satu penyebab terjadinya tekanan darah tinggi dan masalah jantung. Penelitian ini membuktikan bahwa tingkat narsis tidak memengaruhi peningkatan hormon kortisol pada wanita, sedangkan pada pria menunjukkan adanya pengaruh tingkat narsis dalam peningkatan level kortisol. Hal tersebut terjadi karena pria memiliki *Hypothalamic Pituitary Adrenal (HPA)* atau penggerak utama hormon stres yang sangat aktif dalam tubuh pria dibandingkan wanita.

Masyarakat pada umumnya menilai stres sebagai suatu hal negatif yang juga mengakibatkan depresi dan hanya berhubungan dengan kondisi psikologis serta emosional seseorang. Hasibuan (2007) mendefinisikan stres kerja sebagai kondisi ketegangan yang memengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang. Finchan dan Rhodes (1988) dalam Munandar (2008), menjelaskan bahwa dari gejala-gejala dan tanda-tanda faal, perilaku, psikologikal dan somatik, serta stres merupakan hasil dari adanya ketidakcocokan dengan lingkungan maupun orang lain khususnya ditempat kerja, yang mengakibatkan ketidakmampuan untuk menghadapi berbagai tuntutan terhadap dirinya secara efektif. Selye (1976) dalam Munandar (2008), membedakan antara *distress* sebagai destruktif, dan *eustress* sebagai kekuatan yang positif yang dapat mendorong individu lebih berprestasi. Hal tersebut menunjukkan tidak hanya negatif yang ditimbulkan stres, namun stres juga dapat menghasilkan sesuatu yang positif, misalnya peningkatan kinerja.

Pegawai yang mengalami stres di tempat kerja umumnya akan menunjukkan perubahan perilaku sebagai salah satu usaha pegawai tersebut mengatasi stresnya. Gejala psikis dari stres pegawai tersebut, seperti bekerja melewati batas kemampuan, keterlambatan masuk kerja, ketidakhadiran pegawai, kesulitan membuat keputusan, kesalahan dalam bekerja, kelalaian menyelesaikan tugas, lupa akan janji yang telah dibuat, kesulitan untuk membangun hubungan dengan orang lain, serta kerisauan tentang kesalahan yang dibuat, sedangkan gejala fisik yang dapat terjadi seperti gangguan pada alat pencernaan, tekanan darah tinggi, radang kulit, dan radang pernapasan (Handoko, 2001). Stres kerja yang dialami oleh pegawai, baik itu *eustress* maupun *distress*, akan berdampak pada kinerja pegawai tersebut maupun perusahaan atau instansi tempatnya bekerja, sehingga perlu adanya tindak lanjut untuk mengurangi stres yang berlebihan dalam mencegah terjadinya penurunan kinerja.

Definisi kinerja menurut Hasibuan (2007) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Koopmans, *et al.* (2014) menjelaskan bahwa kinerja individu sebagai perilaku atau tindakan yang relevan dengan tujuan organisasi. Kinerja menurut Robbins (2006) merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pekerja dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan. Definisi-definisi tersebut pada dasarnya menjelaskan bahwa kinerja merupakan cara kerja pegawai dalam suatu perusahaan atau instansi yang diukur selama periode tertentu. Kinerja dan produktivitas suatu perusahaan

atau instansi berhubungan erat dengan kinerja pegawainya, jika kinerja pegawainya baik maka besar kemungkinan kinerja perusahaan atau instansi tersebut akan baik, begitu juga jika kinerja pegawai kurang baik, maka besar kemungkinan kinerja perusahaan atau intansi tersebut juga akan kurang baik. Kinerja pegawai juga dinilai berdasarkan pelayanan dan produktivitas yang dilakukan, terutama pada pegawai penyiaran publik yang dituntut untuk selalu memberikan pelayanan penyiaran yang bermanfaat bagi masyarakat.

Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia (LPP RRI) Bandar Lampung yang berpusat di Jalan Gatot Subroto Nomor 26 Bandar Lampung sudah menyebarluaskan dunia penyiaran selama 49 tahun di Provinsi Lampung. RRI yang ditetapkan sebagai Lembaga Penyiaran Publik (LPP) pada tahun 2005 yang ditegaskan melalui Peraturan Pemerintah Nomor 11 dan 12 tahun 2005 dan merupakan penjabaran lebih lanjut dari Undang Undang Nomor 32/2002 telah melakukan banyak perubahan dalam meningkatkan pengawasan kinerja, serta melaksanakan visi dan misi LPP RRI. Selama 49 tahun tersebut, LPP RRI Bandar Lampung telah memiliki 3 program pemancar, yaitu Programa 1 (Pro 1), Programa 2 (Pro 2), serta programa 4 (Pro 4) yang tersebar di beberapa daerah di Lampung.

Pegawai di LPP RRI Bandar Lampung terbagi menjadi 2 bagian kerja, yaitu bagian struktural dan bagian fungsional. Pegawai bagian struktural yang bertugas di dalam lingkungan LPP RRI Bandar Lampung bekerja setiap hari Senin sampai Jumat, untuk hari Senin sampai Kamis dimulai pada pukul 08.00 sampai 15.30 WIB, dan hari jumat dimulai pada pukul 08.00 sampai 16.30 WIB, sedangkan

untuk bagian fungsional yang bertugas di dalam dan di luar lingkungan LPP RRI Bandar Lampung bekerja setiap hari. Berikut data pegawai pada bagian struktural di LPP RRI Bandar Lampung pada tahun 2015.

Tabel 1. Jumlah Pegawai LPP RRI Bandar Lampung Tahun 2015

No.	Jabatan / Bagian	Jenis Kelamin (orang)		Pendidikan (orang)				Jumlah (orang)
		W	P	SMA	Diploma	S1	S2	
1.	Kepala Stasiun		1			1		1
2.	Tata Usaha	5	11	10	2	3	1	16
3.	Prog. Siaran	11	4	6	2	6	1	15
4.	Pemberitaan	3	6	2		6	1	9
5.	Sumber Daya Teknologi		16	11		5		16
6.	Layanan dan Usaha	2	4	1		5		6
Jumlah		**21**	**42**	**30**	**4**	**26**	**3**	**63**

Sumber: LPP RRI Bandar Lampung, 2015

Data pada Tabel 1 menunjukkan jumlah pegawai yang berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada LPP RRI Bandar Lampung dengan jenis kelamin pria sebanyak 42 orang dan pegawai wanita sebanyak 21 orang. Tabel 1 juga menunjukkan jumlah pegawai pada bagian struktural di LPP RRI Bandar Lampung dengan tingkat pendidikan Sekolah Menengah Atas (SMA) dan Strata 1 (S1) yang mendominasi dari tingkat pendidikan yang lain, yaitu 30 orang dan 26 orang. Data Tabel 1 juga menunjukkan jumlah pegawai struktural LPP RRI Bandar Lampung adalah 63 orang, dari jumlah tersebut terdapat 19 pegawai yang mengalami tumpang tindih pekerjaan di bagian stuktural dan fungsional.

Pegawai LPP RRI Bandar Lampung yang memiliki tanggung jawab di bagian struktural dan fungsional tersebut lebih banyak terdapat di bagian Teknisi Siaran

dengan bagian Sumber Daya Teknologi sebagai bagian struktural yang menaungi atau atasan bagian Teknisi Siaran, dengan jumlah pegawai 8 orang, yaitu 2 orang pegawai wanita dan 6 orang pegawai pria. Data tersebut juga menunjukkan 30% dari 63 pegawai bagian struktural LPP RRI Bandar Lampung yang mendapatkan tambahan pekerjaan di bagian fungsional. Pertambahan pekerjaan tersebut diakibatkan oleh kurangnya pegawai di LPP RRI Bandar Lampung, karena banyaknya pegawai yang pensiun dan tidak adanya perekrutan pegawai. Hal tersebut disebabkan oleh perubahan status RRI pada tahun 2000 dari Lembaga Penyiaran Pemerintah menjadi Perusahaan Jawatan (Perjan) yang merupakan Badan Usaha Milik Negara (BUMN), dan pada tahun 2005 RRI baru diresmikan menjadi Lembaga Penyiaran Publik (LPP).

Tindakan lain yang diambil LPP RRI dalam mengurangi masalah tersebut adalah dengan melakukan perekrutan pegawai sendiri. Pegawai yang direkrut tersebut berstatus pegawai Bukan Pegawai Negeri Sipil (BPNS), namun peraturan yang menaungi BPNS disamakan dengan pegawai yang berstatus PNS. Setiap tugas yang dikerjakan oleh Pegawai BPNS di pantau dan di bimbing oleh pegawai PNS yang merupakan pegawai senior. Hal tersebut menambah beban pekerjaan pegawai PNS dan juga dapat menimbulkan masalah pada hubungan antar personal, yang dapat memicu terjadinya stres pada pegawai LPP RRI Bandar Lampung.

Penambahan tugas tersebut juga dapat memengaruhi produktivitas yang diberikan pegawai kepada LPP RRI Bandar Lampung, dan pada akhirnya akan terlihat dari pencapaian sasaran kerja dari masing-masing pegawai pada setiap bagian kerja

yang dihitung pertahunnya. Hal tersebut akan berdampak negatif bagi pegawai LPP RRI Bandar Lampung, karena adanya sanksi yang diberikan jika target yang telah ditetapkan tidak tercapai dengan baik. Data tugas dan sasaran kerja pegawai di LPP RRI Bandar Lampung menunjukkan hasil pencapaian yang telah dilakukan pegawai selama setahun dan terlihat bahwa terdapat beberapa bagian yang masih kurang dalam memenuhi target kerjanya. Berikut data tugas dan sasaran kerja pegawai dapat di LPP RRI Bandar Lampung pada tahun 2015.

Tabel 2. Tugas dan Sasaran Kerja Pegawai LPP RRI Bandar Lampung Tahun 2015

Bagian	**Tugas**	**Target**		**Realisasi**		**Tingkat Pencapaian Kerja**	
		D	K	D	K	D	K
Tata Usaha	Pelaksanaan urusan sumber daya manusia	1220	12	1220	12	100%	100%
	Pelaksanaan urusan keuangan	332	2025	332	2025	100%	100%
	Pelaksanaan urusan umum	71	83	70	83	98,6%	100%
Program Siaran	Pelaksanaan kegiatan perencanaan dan evaluasi program	642	413	642	411	100%	99,5%
	Pelaksanaan pengelolaan programa I	3744	960	3678	930	98,2%	96,9%
	Pelaksanaan pengelolaan programa II	3568	556	3599	598	100,9%	103,8%
	Pelaksanaan pengelolaan programa IV	3208	494	3208	463	100%	93,7%

*D = Dokumen, K = Kegiatan

(Lanjutan Tabel 2)

Bagian	Tugas	Target		Realisasi		Tingkat Pencapaian Kerja	
		D	K	D	K	D	K
Program Pemberitaan	Pelaksaan liputan, berita, dan dokumentasi	1634	636	1634	636	100%	100%
	Pelaksanaan siaran olahraga	1884	5088	1700	4300	90,2%	84,5%
	Pelaksanaan pengembangan berita	824	494	845	504	101,3%	101,4%
Sumber Daya Teknologi (SDT)	Pelaksanaan di bidang teknik studio dan multimedia		2804		2583		92,1%
	Pelaksanaan di bidang teknik transmisi		2858		2828		98,9%
	Pelaksanaan di bidang sarana dan prasarana penyiaran		2970		2970		100%
Layanan dan Usaha	Pelaksanaan layanan publik	1293	1309	1293	1259	100%	96,2%
	Pelaksanaan pengembangan usaha	933	1280	933	1280	100%	100%
	Pelaksanaan pencitraan	1221	1121	1114	1121	91,2%	100%
Fungsional	Andalan Siaran	1908	3696	1908	3696	100%	100%
	Andalan Pemberitaan	1644	3516	1653	3569	100,5%	101,5%
	Teknis siaran		3540		3239		91,5%
Jumlah Persentase Tingkat Pencapaian Kerja						1481,9%	1860%
Rata-rata Persentase Tingkat Pencapaian Kerja						**98,7%**	**98,1%**

Sumber: LPP RRI Bandar Lampung, 2015
*D = dokumen, K= kegiatan.

Data Tabel 2 menunjukkan pencapaian kinerja pegawai LPP RRI Bandar Lampung periode 2015, untuk bagian dokumen mencapai 98,7%, sedangkan di bagian kegiatan mencapai 98,1%. Tugas-tugas dalam setiap bagian yang belum

memenuhi targetnya, yaitu tugas Pelaksanaan Urusan Umum, tugas Pelaksanaan Kegiatan Perencanaan dan Evaluasi Program, tugas Pelaksanaan Pengelolaan Programa I, tugas Pengelolaan Program IV, tugas Pelaksanan Siaran Olahraga, seluruh tugas di bagian Sumber Daya Teknologi (SDT), tugas Layanan Teknik, tugas Pelaksanaan Pencitraan, dan tugas Teknis Siaran. Target yang belum tercapai pada bagian-bagian tersebut menunjukkan adanya beban kerja yang dialami pegawai dalam mencapai sasaran kerja yang ditetapkan, khususnya bagian-bagian yang terdapat pegawai dengan pekerjaan di bidang struktural dan fungsional, yaitu bagian Program Siaran, Program Pemberitaan, dan SDT. Stres pada pegawai dalam mencapai target juga dapat disebabkan oleh tekanan dari atasan untuk mendapatkan hasil kinerja yang baik dalam hal kuantitas maupun kualitas kerjanya.

Bagian dengan pencapaian yang melebihi sasaran kerja terdapat pada bagian yang berkaitan dengan penyiaran, yaitu dalam tugas Pelaksanaan Pengelolaan Programa II, Pelaksanaan Pengembangan Berita, serta pada tugas Andalan Pemberitaan. Dampak positif dari narsisme juga ditunjukkan pada hasil wawancara yang dilakukan peneliti dengan beberapa pegawai LPP RRI Bandar Lampung. Hasil wawancara tersebut menunjukkan bahwa pegawai termotivasi untuk mencapai target yang ditetapkan LPP RRI Bandar Lampung ketika adanya timbal balik yang diberikan atasannya, yaitu berupa pujian, serta bonus seperti tambahan upah ataupun sekedar acara makan-makan bersama. Hal tersebut dapat membawa hal positif untuk para pegawai, sehingga pegawai merasa dihargai dan termotivasi untuk mencapai target dengan hasil yang baik.

Hasil observasi yang dilakukan peneliti pada pegawai LPP RRI Bandar Lampung menunjukkan adanya beberapa perilaku dari tanda-tanda narsisme yang tercermin pada perilaku pegawai ketika bekerja maupun diluar jam kerja diantaranya adalah memuji diri sendiri atas pekerjaannya disela obroloan dengan rekan kerjanya, menyelesaikan sebagian besar tugasnya tanpa bantuan pegawai lain, adanya cermin kecil dan foto keluarga pegawai pada beberapa meja kerja, serta terdapat foto pegawai dalam suatu kegiatan di ruang kerja. Perilaku-perilaku tersebut termasuk dalam kriteria dari narsisme, yaitu kekaguman terhadap diri sendiri (*self-sufficiency)*, dan rasa percaya diri yang besar (*superiority*). *Self-sufficiency* dan *superiority* yang dimiliki pegawai tersebut dapat berdampak positif seperti yang ditunjukkan dalam sasaran kerja diatas, namun jika dilakukan secara berlebihan akan menimbulkan dampak negatif, yang menyebabkan terganggunya hubungan pegawai dengan rekan kerja ataupun instansi tempatnya bekerja.

Berikut data penilaian perilaku kerja pegawai LPP RRI Bandar Lampung:

Tabel 3. Penilaian Perilaku Kerja Pegawai LPP RRI Bandar Lampung Tahun 2015

No	Unsur Perilaku Kerja yang dinilai	Rata-rata Presentase Nilai	Kategori
1.	Orientasi Pelayanan	84,5	B
2.	Integritas	86,4	B
3.	Komitmen	84,6	B
4.	Disiplin	84,5	B
5.	Kerjasama	84,5	B
6.	Kepemimpinan*	84,2	B
	Total Rata-rata Penilaian	84,8	B

Sumber: LPP RRI Bandar Lampung, 2015

*Unsur nilai kepemimpinan hanya untuk pegawai dengan jabatan kepala stasiun, kepala bidang, dan kepala seksi setiap bidang, dengan jumlah 24 pegawai.

Keterangan

A = 91 – 100

B = 81 – 90

C = 71 – 80

D = < 70

Tabel 3 menunjukkan penilaian perilaku kerja pegawai LPP RRI Bandar Lampung pada tahun 2015. Rata-rata nilai perilaku pegawai LPP RRI Bandar Lampung adalah 84,8 yang termasuk dalam kategori baik. Unsur-unsur yang dinilai tersebut juga dapat mencerminkan tindakan narsisme pada pegawai, khususnya pada penilaian kerjasama karena terdapat penelitian yang dilakukan oleh Judge, *et al*. (Robbins dan Jugde, 2008) yang menyatakan bahwa individu yang narsis dinilai oleh atasan mereka sebagai individu yang kurang efektif, terutama ketika harus membantu individu lain. Hasil penilaian diatas, terlihat bahwa nilai perilaku kerjasama pegawai LPP RRI Bandar Lampung masih dalam kategori baik, dengan skor 84,5. Hal tersebut dapat menunjukkan bahwa sikap narsisme pegawai masih dalam tingkat yang positif, baik untuk pegawai maupun LPP RRI Bandar Lampung.

Dampak dari narsisme lainnya yang dapat di indikasikan terjadi pada pegawai LPP RRI Bandar Lampung yaitu jumlah pegawai pria yang lebih mendominasi daripada wanita (Tabel 1). Jumlah tersebut dapat berpotensi untuk membuktikan hasil penelitian yang dilakukan oleh Reinhard, *et al*. (2012) tentang pria dengan tingkat narsisme yang tinggi atau mengarah ke narsisme yang negatif akan lebih berpeluang terkena stres, namun tidak menutup kemungkinan hal tersebut juga terjadi pada wanita. Hal ini dapat terjadi jika pegawai tidak dapat mengendalikan sikap narsismenya tersebut ataupun tidak dapat menyesuaikan diri dengan

lingkungan kerjanya. Dampak narsisme yang memicu stres tersebut juga akan mengganggu kinerja pegawai, serta akan mendorong pegawai untuk melakukan tindakan-tindakan yang mengacu pada indikasi perilaku negatif, seperti keterlambatan masuk kerja, ataupun ketidakhadiran pegawai. Hal tersebut dapat tercermin dalam absensi pegawai LPP RRI Bandar Lampung. Berikut data absensi pegawai LPP RRI Bandar Lampung pada tahun 2015.

Tabel 4. Jumlah Absensi Pegawai LPP RRI Bandar Lampung Tahun 2015

Bulan	Jumlah Pegawai (orang)	Jumlah Hari Kerja (hari)	Total Hari Kerja	Jumlah Absensi* (hari)	Tingkat Absensi (%)
Januari	63	20	1.260	5	0,39
Februari	63	19	1.197	5	0,42
Maret	63	22	1.386	-	-
April	63	21	1.323	-	-
Mei	63	19	1.197	7	0,58
Juni	63	21	1.323	8	0,60
Juli	63	21	1.323	14	1,06
Agustus	63	20	1.260	2	0,16
September	63	19	1.197	13	1,09
Oktober	63	21	1.323	16	1,21
November	63	21	1.323	7	0,53
Desember	63	21	1.323	-	-
Jumlah					**6,04**
Rata-rata					**0,50**

Sumber: LPP RRI Bandar Lampung, 2015
*Jumlah Absensi: sakit, izin, dan alpa.

Cara perhitungan tingkat absensi pada Tabel 4 menggunakan perhitungan menurut Hasibuan (2007) dengan rumus sebagai berikut:

$$\text{Tingkat Absensi} = \frac{\text{Jumlah Absensi}}{\text{Total Hari Kerja}} \times 100\%$$

Data Tabel 4 menunjukkan persentase absensi pegawai selama satu tahun dengan persentase absensi tertinggi terjadi pada bulan Oktober yaitu sebesar 1,21% dan

persentase terendah terjadi pada bulan Maret, April dan Desember yaitu sebesar 0%. Tingkat absensi selama setahun sebesar 6,04% dan rata-rata tingkat persentase absensi satu tahun terakhir adalah 0,50% perbulan. Tingkat absensi ini sangat tinggi karena jauh diatas standar yang telah ditetapkan oleh LPP RRI yaitu sebesar 2% selama satu tahun. LPP RRI yang berpedoman pada peraturan pemerintah menetapkan batas absensi maksimal 8 hari. Hasil observasi peneliti dari data absensi pegawai LPP RRI Bandar Lampung tersebut, masih terdapat pegawai yang melakukan absensi lebih dari 8 hari. Hal itu dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai tersebut, apabila tingkat absensi tinggi maka kinerja pegawai tidak maksimal dan sebaliknya. Absensi yang juga merupakan bukti kehadiran pegawai mencerminkan ketepatan waktu pegawai dalam melaksanakan peraturan instansi maupun ketepatan dalam menyelesaikan tugas. Komitmen pegawai diuji dalam tanggung jawabnya menyelesaikan tugas tersebut dan pada akhirnya dinilai berdasarkan kuantitas serta kualitas dari hasil pencapaian tugas setiap pegawai.

Berdasarkan permasalahan uraian di atas, maka peneliti mencoba untuk melakukan penelitian dengan judul **"Pengaruh Narsisme dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia (LPP RRI) Bandar Lampung"**.

1.2 Rumusan Masalah

Stres kerja yang dialami pegawai LPP RRI Bandar Lampung disebabkan oleh adanya dua peran yang dijalankan beberapa pegawai pada bagian struktural dan fungsional. Beban kerja yang dialami oleh pegawai LPP RRI Bandar Lampung,

selain dua peran tersebut juga diakibatkan oleh penambahan tanggung jawab untuk mengawasi dan membimbing pegawai BPNS. Tekanan kerja serta beban kerja yang dipikul pegawai akan memicu terjadinya stres yang berdampak pada hasil kerja dan akan mengganggu hubungan antarpersonal dalam bekerja, akibatnya masih terdapat bagian-bagian yang tidak dapat mencapai sasaran kerjanya yang ditunjukkan pada Tabel 2. Hasil sasaran kerja pada Tabel 2, selain menunjukkan adanya bagian yang belum mencapai sasaran, terdapat juga bagian yang dapat melebihi target. Hal tersebut dapat menunjukkan adanya faktor narsisme yang positif pada pegawai LPP RRI Bandar Lampung dalam mencapai sasaran kerja dan didukung dengan timbal balik yang dilakukan oleh atasan dalam memotivasi pegawai. Dampak negatif dari narsisme dapat ditunjukkan dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Reinhard, *et al*. (2012) yang menyatakan bahwa stres akan lebih cepat timbul pada kasus narsisme pada pria dan pada Tabel 1 menunjukkan bahwa pegawai pria di LPP RRI Bandar Lampung lebih mendominasi daripada pegawai wanita yaitu berjumlah 42 orang pegawai. Permasalahan tentang narsisme dan stres kerja yang dialami oleh pegawai LPP RRI Bandar Lampung tersebut diduga dapat berdampak pada kinerja yang dihasilkan pegawai dan juga berdampak pada kinerja LPP RRI Bandar Lampung.

Berdasarkan latar belakang yang telah penulis uraikan, maka rumusan masalah dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah narsisme berpengaruh pada kinerja pegawai?
2. Apakah stres kerja berpengaruh pada kinerja pegawai?
3. Apakah narsisme dan stres kerja secara bersama-sama berpengaruh pada kinerja pegawai?

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk:

1. Mengetahui pengaruh narsisme terhadap kinerja pegawai Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia (LPP RRI) Bandar Lampung.
2. Mengetahui pengaruh stres kerja pegawai terhadap kinerja pegawai Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia (LPP RRI) Bandar Lampung.
3. Mengetahui pengaruh narsisme dan stres kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia (LPP RRI) Bandar Lampung.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini adalah:

1. Sebagai sumbangan pemikiran bagi Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia (LPP RRI) Bandar Lampung mengenai narsisme dan stres kerja terhadap kinerja pegawai.
2. Sebagai bahan referensi bagi penulis dalam melakukan penelitian selanjutnya tentang pengaruh narsisme dan stres kerja terhadap kinerja pegawai.

II. TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PIKIR, DAN HIPOTESIS

2.1 Narsisme

2.1.1 Pengertian Narsisme

Istilah narsis berasal dari mitos Narcissus dari Yunani, kisah pria yang begitu sombong dan bangga sehingga jatuh cinta terhadap dirinya sendiri. Narsisme (*narcissism*) dalam psikologis mendeskripsikan seseorang yang mempunyai rasa kepentingan diri yang berlebihan, membutuhkan pengakuan berlebihan, mengutamakan diri sendiri, dan arogan. Individu narsis cenderung egois dan eksploitif, dan mereka sering kali memanfaatkan sikap yang dimiliki individu lain untuk keuntungan mereka.

Narsisme menurut Raskin dan Terry (1998) merupakan kekaguman pada diri sendiri yang ditandai dengan kecenderungan ke arah ide-ide yang mengagumkan, kebiasaan berfantasi, eksibisionisme, bersikap defensif dalam menanggapi kritik, hubungan interpersonal yang ditandai dengan perasaan menuntut hak, bersikap eksploitatif, dan kurangnya empati. Penelitian menunjukan bahwa individu narsis dinilai oleh atasan mereka sebagai individu yang kurang efektif, terutama ketika harus membantu individu lain (Robbins, 2008). Pernyataan itu diambilkan karena

kepribadian narsis yang cenderung terfokus pada kepentingan dirinya sendiri.

Mengenai kepribadian narsistik, Nevid, *et al.* (2005) dalam bukunya menyatakan bahwa:

> "Orang dengan kepribadian narsistik cenderung terpaku pada fantasi akan keberhasilan dan kekuasaan, cinta yang ideal, atau pengakuan akan kecerdasan serta kecantikan. Mereka seperti orang dengan kepribadian histrionik yang mengejar karier untuk mendapatkan pujian, seperti modeling, seni peran, atau politik. Meski mereka cenderung membesar-besarkan prestasi dan kemampuan mereka, banyak orang dengan kepribadian narsistik yang cukup berhasil dalam pekerjaan mereka. Ambisi yang serakah membuat mereka mendedikasikan diri untuk bekerja tanpa lelah dan terdorong untuk berhasil, bukan untuk mendapatkan uang melainkan untuk mendapatkan pujian serta kesuksesan".

Dikutip dari Holmes (2001) dalam Apsari (2012), Freud membedakan narsisme menjadi dua jenis yaitu:

1. Narsisme primer yang merupakan sebuah tahap perkembangan moral pada masa bayi awal yang subjeknya belum bisa membedakan dunia objek eksternal dan dirinya menuju keadaan keterikatan objek. Narsisme primer merupakan wujud naluri pelengkap egoisme intingitif sesama manusia atau makhluk hidup untuk bertahan hidup.
2. Narsisme sekunder adalah sebuah tahap yang muncul seiring dengan perkembangan ego, anak-anak mulai mengembangkan ketertarikan kepada orang lain. Naluri narsistik ditransformasikan kepada naluri objek, namun selama pubertas, para remaja justru mengarahkan naluri mereka kembali kepada ego dan menjadi terfokus dengan penampilan dan ketertarikan kepada diri sendiri.

Penjelasan tersebut mengindikasikan bahwa narsis dapat berdampak negatif dan positif. Individu dengan gejala ringan cenderung hanya mengalami stres ringan, keraguan diri, dan penyesalan. Penelitian tentang gangguan narsistik dalam Nevid, *et al.* (2005) yaitu:

> "Gangguan narsistik ditemukan kurang dari 1% dalam populasi umum**,** lebih dari setengah orang didiagnosis dengan gangguan ini adalah pria, namun bukan berarti bahwa ada perbedaan gender yang mendasar pada tingkat prevalensi dalam populasi umum. Golmen (1988) berpendapat, derajat tertentu dari narsisme dapat menggambarkan penyesuaian diri yang sehat akan rasa tidak aman, sebuah tameng terhadap kritik dari kegagalan, atau motif untuk berprestasi dan kualitas narsistik yang berlebihan dapat menjadi tidak sehat, terutama apabila kecanduan akan pujian".

2.1.2 Faktor-faktor yang Memengaruhi Narsisme

Raskin dan Terry (1988) dalam Ames, *et al.* (2006), ketika melakukan penelitian tentang narsisme menggunakan aspek-aspek di bawah ini:

1. *Authority*, yaitu anggapan sebagai pemimpin atau sebagai orang yang berkuasa.
2. *Self-sufficiency*, yaitu penyerahan diri atau kekaguman pada diri sendiri.
3. *Superiority*, yaitu rasa superior atau keangkuhan. Suatu rasa percaya diri yang besar, penting dan khusus.
4. *Exhibitionism*, yaitu sifat yang mengacu pada kebutuhan seseorang untuk menjadi pusat perhatian, dan kemauan untuk memastikan mereka menjadi pusat perhatian.
5. *Exploitativeness*, yaitu memanfaatkan orang lain untuk menunjukkan diri.
6. *Entitlement*, yaitu sifat yang mengacu pada harapan dan jumlah hak seseorang dalam hidup mereka.

Narsisme menurut Lubis (1993) dalam Apsari (2012) merupakan varietas yang amat luas, bukan hanya mengenal gejalanya saja melainkan penyebabnya. Penyebab narsisme dari faktor biologis, psikoanalisa, dan sosiokultural seperti yang akan diuraikan sebagai berikut:

1. Faktor Psikologis

   Narsisme terjadi karena tingkat aspirasi yang tidak realistis atau berkurangnya penerimaan terhadap diri sendiri.

2. Faktor Biologis

   Secara biologis gangguan narsisme lebih banyak dialami oleh individu yang orang tuanya penderita neurotik. Selain itu jenis kelamin, usia, fungsi hormonal dan struktur-struktur fisik yang lain ternyata berhubungan dengan narsisme.

3. Faktor Sosiologis

   Narsisme dialami oleh semua orang dengan berbagai lapisan dan golongan terhadap perbedaan yang nyata antara kelompok budaya tertentu dan reaksi narsisme yang dialaminya.

Ketika seseorang masuk dalam golongan gangguan narsistik, maka kriteria gangguan kepribadiannya berdasarkan DSM-IV-TR adalah sebagai berikut: (Durand dan Barlow, 2007):

1. Pola pervasif dari kelebihan atau grandiositas dan kebutuhan untuk dipuji dan empati yang bermula pada masa dewasa awal.
2. Perasaan berlebihan bahwa dirinya orang penting.

3. Terpreokupasi (fokus pada satu objek) dengan fantasi-fantasi tentang kesuksesan, kekuasaan, kecantikan atau cinta ideal yang tanpa batas.
4. Keyakinan bahwa dirinya “istimewa” dan hanya dapat dipahami atau seharusnya hanya berhubungan dengan orang-orang istimewa ataupun orang-orang berstatus tinggi.
5. Berharap mendapatkan pujian secara terus menerus.
6. Mengeksploitasi orang lain untuk mencapai tujuannya.
7. Kurang memiliki empati.
8. Sering iri terhadap orang lain atau percaya bahwa orang lain iri kepadanya.
9. Bersikap arogan.

2.2 Stres Kerja

2.2.1 Pengertian Stres Kerja

Menurut Hasibuan (2007) stres kerja adalah kondisi ketegangan yang memengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang. Stres secara umum dianggap sebagai sesuatu hal yang buruk, dan terjadi karena disebabakan oleh faktor negatif. Selye (1976) dalam Munandar (2008), mengelompokkan stres menjadi dua, yaitu:

a. Eustress

Merupakan stres yang bersifat positif, sehat, dan konstruktif atau bersifat membangun. Contohnya, yaitu fleksibelitas, kemampuan adaptasi, dan tingkat *performance* yang tinggi.

b. Distress

Merupakan stres yang bersifat negatif, tidak sehat, dan destruktif atau merusak. Contohnya, yaitu penurunan kinerja, tidak fokus, dan sulitnya beradaptasi dengan lingkungan baru.

2.2.2 Faktor-faktor Penyebab Stres Kerja

Faktor-faktor yang dapat menyebabkan terjadinya stres kerja menurut Hasibuan (2007) adalah:

1. Beban kerja.

   Beban kerja yang berlebihan merupakan sejumlah kegiatan atau tugas yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu.

2. Tekanan dari atasan.

   Tekanan dan sikap pimpinan yang tidak adil dapat menjadi beban ketika seseorang bekerja, apabila dibiarkan secara terus menerus dapat berpengaruh pada tidak produktifnya hasil pekerjaan.

3. Waktu dan peralatan kerja.

   Peralatan kerja yang tidak memadai dapat menghambat kinerja pegawai sehingga waktu yang dihabiskan untuk menyelesaikan pekerjaan lebih lama.

4. Hubungan Personal.

   Semakin baik komunikasi antar pribadi, semakin baik pula hubungan antar pribadi yang terbina. Semakin buruk komunikasi antar pribadi, semakin buruk pula hubungan yang dapat menimbulkan konflik.

Menurut Robbins (2006) terdapat tiga sumber utama yang dapat menyebabkan terjadinya stres, yaitu:

1. Faktor organisasi, yang meliputi:
   a) *Job demands*/Tuntutan tugas

      Merupakan faktor yang terkait dengan pekerjaan seseorang. Faktor ini mencakup desain pekerjaan individu tersebut (otonomi, keragaman tugas, tingkat otonomisasi), kondisi kerja, dan tata letak kerja secara fisik.
   b) *Role demands*/Tuntutan peran

      Merupakan tekanan yang diberikan pada seseorang sebagai fungsi dari peran tertentu yang dimainkan dalam organisasi itu.
   c) *Interpersonal demands*/Tuntutan antar pribadi

      Merupakan tekanan yang diciptakan oleh pegawai lain. Kurangnya dukungan sosial dari rekan-rekan dan hubungan antarpribadi yang buruk dapat menimbulkan stres yang cukup tinggi, khususnya diantara para pegawai yang memiliki kebutuhan sosial yang tinggi.
   d) *Organization structure*/Struktur organisasi

      Struktur organisasi menentukan tingkat perbedaan dalam organisasi, tingkat aturan dan peraturan, serta keputusan yang di ambil. Aturan yang berlebihan dan kurangnya partisipasi dalam pengambilan keputusan akan berdampak pada pegawai adalah variabel struktural yang dapat merupakan potensi sumber daya.

e) *Organization leadership*/Kepemimpinan organisasi

Menggambarkan gaya manajerial eksekutif senior organisasi yang menciptakan budaya bercirikan ketegangan, rasa takut, dan kecemasan. Hal-hal tersebut memberikan tekanan yang tidak realistis untuk berkinerja dalam jangka pendek, memaksakan pengawasan yang sangat ketat, dan secara rutin memecat pegawai yang tidak dapat mengikuti.

f) Tahap perkembangan organisasi

Terjadi pada saat organisasi tersebut ada didalam siklus didirikan, tumbuh menjadi dewasa, dan akhirnya merosot. Tahap pendirian dan kemerosotan sangat menimbulkan terjadinya stres. Ciri-ciri pertama yaitu besarnya kegairahan dan ketidakpastian, dan yang kedua lazimnya menuntut pengurangan, pemberhentian, dan serangkaian ketidakpastian yang berbeda.

2. Faktor individu, yang meliputi:

a) *Family problem*/Masalah keluarga

Masalah keluarga seperti kesulitan pernikahan, pecahnya hubungan, dan kesulitan mendisiplinkan anak merupakan contoh masalah hubungan yang menciptakan stres bagi para pegawai dan terbawa ke tempat kerja.

b) *Economic problem*/Masalah ekonomi

Masalah ekonomi yang diciptakan oleh individu yang terlalu merentangkan sumber daya keuangan mereka merupakan

perangkat kesulitan pribadi lain yang dapat menciptakan stres pegawai dan mengalihkan perhatian mereka dari pekerjaan.

c) *Personality*/Kepribadian

Karakteristik pribadi dari keturunan bagi tiap individu yang tepat menimbulkan stres terletak pada watak dasar alami yang dimiliki oleh orang tersebut. Sehingga untuk itu, gejala stres yang timbul pada tiap-tiap pekerjaan harus diatur dengan benar dalam kepribadian seseorang.

3. Faktor lingkungan, yang meliputi:

a) *Economic untertainties*/Ketidakpastian ekonomi

Merupakan keadaan yang menggambarkan ketidakpastian ekonomi yang diakibatkan oleh perubahan siklus bisnis.

b) *Political untertainties*/Ketidakpastian politik

Ketidakpastian politik bagi kalangan pegawai tertentu mungkin tidak berpengaruh secara langsung, akan tetapi apabila keadaan politik yang tidak stabil yang terjadi secara terus menerus dapat mengakibatkan kecemasan yang dapat menimbulkan stres.

c) *Technological untertainties*/Ketidakpastian teknologi

Ketidakpastian teknologi dapat menimbulkan stres karena inovasi-inovasi baru dapat membuat keterampilan dan pengalaman seseorang menjadi ketinggalan dalam periode waktu yang sangat singkat. Komputer, robot/mesin, otomisasi, dan pembaharuan inovasi teknologi lainnya yang dapat menjadi ancaman bagi pegawai.

2.2.3 Dampak Stres Kerja

a. Dampak Stres Kerja pada Organisasi

Schuller (1980) dalam Putra (2012), mendefinisikan beberapa perilaku negatif pegawai yang berpengaruh terhadap organisasi. Menurut penelitian tersebut, stres yang dihadapi oleh pegawai berkorelasi dengan penurunan kinerja, peningkatan ketidakhadiran kerja serta tendensi mengalami kecelakaan. Dampak negatif yang ditimbulkan oleh stres kerja dapat berupa:

1. Terjadinya kekacauan dan hambatan, baik dalam manajemen maupun operasional kerja.
2. Mengganggu kenormalan aktivitas kerja.
3. Menurunkan tingkat produktivitas.
4. Menurunkan pemasukan dan keuntungan perusahaan

   Kerugian finansial yang dialami perusahaan karena tidak imbangnya antara produktivitas dengan biaya yang dikeluarkan untuk membayar gaji, tunjangan, dan fasilitas lainnya.

b. Dampak Stres Kerja pada Pegawai

Robbins (2006) menyatakan bahwa konsekuensi stres kerja pada umumnya dibagi dalam tiga kategori, yaitu:

1. Gejala Fisiologis

   Kebanyakan perhatian dini atas stres diarahkan pada gejala fisiologis, terutama karena topik tersebut diteliti oleh spesialis dalam ilmu kesehatan dan medis. Riset ini memandu kepada kesimpulan bahwa stres dapat menciptakan perubahan dalam metabolisme, meningkatkan laju detak jantung dan pernafasan,

meningkatkan tekanan darah, menimbulkan sakit kepala, serta menyebabkan serangan jantung.

2. Gejala Psikologis

   Stres dapat menyebabkan ketidakpuasan. Stres yang berkaitan dengan pekerjaan akan menimbulkan rasa ketidakpuasan terhadap pekerjaan. Stres juga muncul dalam keadaan psikologis lain, misalnya ketegangan, kecemasan, mudah marah, kebosanan, dan suka menunda pekerjaan.

3. Gejala Perilaku

   Gejala stres yang berkaitan dengan perilaku mencakup perubahan dalam kebiasaan makan, meningkatnya kebiasaan merokok dan konsumsi alkohol, bicara cepat, gelisah serta gangguan tidur.

2.2.4 Pengendalian Stres Kerja

Menurut Handoko (2001) konseling adalah pembahasan suatu masalah dengan seorang pegawai, dengan maksud untuk membantu pegawai tersebut dapat menangani masalah secara lebih baik. Fungsi-fungsi dari konseling, yaitu:

1) Pemberi nasihat

   Proses konseling sering berupa pemberian nasihat kepada pegawai dengan maksud untuk mengarahkan mereka dalam pelaksanaan serangkaian kegiatan yang diinginkan.

2) Penentraman hati

Pengalaman konseling bisa menentramkan hati pegawai, karena mereka diyakinkan kemampuannya untuk mengerjakan serangkaian kegiatan dan mereka didorong untuk mencobanya.

3) Komunikasi

Konseling merupakan proses komunikasi yang menciptakan komunikasi ke manajemen dan juga memberikan kesempatan kepada pembimbing untuk menginterpretasikan masalah-masalah manajemen serta menjelaskan berbagai pandangan kepada pegawai.

4) Pengenduran ketegangan emosional

Orang cenderung mengendur ketegangan emosionalnya bila mereka mempunyai kesempatan untuk membahas masalah-masalah mereka dengan orang lain.

5) Penjernihan pemikiran

Pembahasan masalah secara serius dengan orang lain akan membantu seseorang untuk berpikir jernih tentang berbagai masalah mereka.

6) Reorientasi

Reorientasi mencakup pengubahan berbagai tujuan dan nilai pegawai. Konseling yang mendalam oleh para psikolog atau psikiatrik, dalam praktek, sering sangat membantu para pegawai mengubah nilai-nilai mereka.

Robbins (2006) mengemukakan dua pendekatan untuk menangani stres, yaitu:

1. Pendekatan Individual

   Seseorang pegawai dapat memikul tanggung jawab pribadi untuk mengurangi tingkat stresnya. Strategi individu yang telah terbukti efektif mencakup:

   a) Teknik manajemen waktu

      1) Membuat daftar harian dari kegiatan yang akan di selesaikan.
      2) Memprioritaskan kegiatan menurut kepentingan dan kebutuhannya.
      3) Menjadwalkan kegiatan menurut peringkat prioritas.
      4) Mengetahui siklus harian dan menangani bagian yang paling menuntut dari pekerjaan.

   b) Meningkatkan latihan fisik nonkompetitif seperti aerobik, berjalan, *joging*, berenang, dan bersepeda.

   c) Pelatihan pengenduran ketegangan dengan cara meditasi, yoga, hipnotis, dan *biofeedback*.

   d) Memperluas jaringan dengan memperbanyak sahabat dan kenalan. Riset menunjukkan bahwa dukungan sosial melunakkan hubungan antara stres dengan semangat ataupun kinerja kerja.

2. Pendekatan Organisasi

   Beberapa faktor yang menyebabkan stres (terutama tuntutan tugas dan peran, serta struktur organisasi) dikendalikan oleh manajemen, sehingga faktor-faktor tersebut dapat diubah atau dimodifikasi. Strategi yang

mungkin diinginkan oleh manajemen untuk dipertimbangkan antara lain:

a) Perbaikan seleksi personil dan penempatan
b) Penggunaan penetapan tujuan yang realistis
c) Perancangan ulang pekerjaan
d) Peningkatan keterlibatan pegawai
e) Perbaikan komunikasi organisasi
f) Penegakan program kesejahteraan korporasi

Peran manajer sebagai konseling para pegawainya, sangat penting dalam mengatasi stres yang terjadi dalam lingkungan kerja. Pendekatan yang sesuai dengan kebutuhan untuk mengatasi masalah stres juga perlu diperhatikan manajer dalam melakukan pendekatan dengan pegawai yang dianggap sudah dalam keadaan stres yang merugikan.

2.3 Kinerja

2.3.1 Pengertian Kinerja

Kinerja menurut Robbins (2006) merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pekerja dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan. Menurut Gibson (1996) dalam Putra (2012), kinerja merupakan sejauh mana seseorang telah memainkan bagian dalam melaksanakan strategi organisasi, baik dalam merencanakan sasaran yang berhubungan dengan peranan perseorangan maupun dalam memperlihatkan kompensasi yang relevan bagi suatu organisasi dalam

suatu peranan tertentu. Kinerja individu menurut Koopmans, *et al.* (2014) adalah perilaku atau tindakan yang relevan dengan tujuan organisasi.

2.3.2 Faktor-faktor yang Memengaruhi Kinerja

Menurut Robbins (2006) kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pekerja dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan. Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai yaitu:

1. Kualitas diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan.
2. Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan.
4. Efektivitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan tujuan untuk meningkatkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
5. Kemandirian merupakan tingkat pegawai yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya.
6. Komitmen kerja adalah suatu tingkat ketika pegawai mempunyai ikatan kerja dengan instansi dan tanggung jawab pegawai terhadap instansi.

Koopmans, *et al.* (2014) menjelaskan bahwa terdapat beberapa faktor yang memengaruhi kinerja, yaitu:

1. Kinerja tugas, dimensi ini mengukur kecakapan atau kompetensi individu terkait tugas utama mereka. Contohnya kuantitas, kualitas dan pengetahuan tentang pekerjaan.
2. Kinerja kontekstual, yaitu perilaku yang mendukung lingkungan organisasi, lingkungan sosial, dan lingkungan psikologis tempat mereka bekerja. Contohnya mengerjakan tugas tambahan, kemampuan berkomunikasi dan melatih pegawai baru.
3. Perilaku kerja tidak produktif, yaitu perilaku yang mengganggu dan dapat membahayakan perusahaan atau instansi. Contohnya absen, mencuri di tempat kerja, penyalahgunaan jabatan, dan tidak mengerjakan tugas.

Hasil penelitian dari Clelland (1987) dalam Darmawan (2013) tentang pencapaian kinerja, disimpulkan bahwa pegawai yang memiliki kemauan untuk mencapai kinerja adalah:

1. Pegawai yang senang bekerja dan suka tantangan.
2. Pegawai yang memperoleh sedikit kepuasan jika pekerjaannya sangat mudah dan jika terlalu sulit cenderung kecewa.
3. Pegawai yang senang mendapatkan umpan balik yang kongkret mengenai keberhasilan pekerjaannya.
4. Pegawai yang cenderung tidak suka jika hasil kerjanya tidak mencapai target yang ditetapkan.

5. Pegawai yang lebih suka bertanggung jawab secara personal terhadap tugas yang dikerjakan.
6. Pegawai yang puas dengan hasil kerjanya bila pekerjaan dilakukan sendiri.
7. Pegawai yang kurang istirahat, cenderung inovatif dan banyak bepergian.
8. Pegawai yang berusaha untuk menemukan ssesuatu yang baru.

2.4 Penelitian Terdahulu

1. Raskin dan Terry (1988)

Jurnal Raskin dan Terry yang berjudul "*A Principle-Components Analysis of the Narcissistic Pesonality Inventory and Firther Evidence of Its Construct Validity*", meneliti tentang validitas internal dan eksternal dari *Narcissistic Personality Inventory* (NPI). Menggunakan 3 macam penelitian yaitu:

- Meneliti tentang stuktur internal dari jawaban NPI dengan 1.018 responden yaitu mahasiswa di Universitas California yang terletak di Berkeley dan Santa Cruz, yang terdiri dari 479 pria dan 529 wanita mulai dari usia 17 sampai 49 tahun.
- Meneliti fakta tentang gagasan NPI dengan sebuah variasi dari index yang didapatkan melalui penelitian dan data laporan pegawai dengan sampel 57 orang.
- Meneliti fakta tentang dengan 128 sampel kepribadian dan deskripsi kepribadian yang baik, serta kesusaiannya, dalam *Leary Interpersonal Check List*.

Hasil dari penelitian ini adalah, pada studi 1 membuktikan 7 komponen yang menyebabkan narsisme, yaitu *authority, exhibitionism, superiotity, vanity, exploitativeness, entitlement, dan self-sufficiency.* Hasil dari studi 2 dan 3 cenderung mendukung validitas konstruk dari NPI skala penuh dan skala tersebut menunjukkan narsisme.

2. Ames, *et al*. (2006)

Jurnal Ames, *et al*. yang berjudul "*The NPI-16 as a short measure of narcissism*", meneliti tentang penyederhanaan NPI-40 dari Raskin dan Terry (1988) agar mempersingkat waktu dalam pengisian kuesioner. Peneliti dalam jurnal ini melakukan 5 studi, yaitu:

- Studi 1 peneliti memilih dan membandingkan *item-item* yang dianggap penting dalam NPI-40, serta menghubungkan *item-item* tersebut dengan ciri-ciri kepribadian *Big Five*.
- Studi 2 peneliti memusatkan validitas dari *item* yang dipilih.
- Studi 3 peneliti memeriksa ulang data dari studi 1 dan 2.
- Studi 4 dan 5 peneliti melakukan uji validitas prediktif.

Hasil dari jurnal ini menunjukkan bahwa NPI-16 dapat disejajarkan dengan NPI-40. NPI-16 bersifat *notable face, internal, discriminant,* dan *predictive validity*, serta berfungsi sebagai ukuran alternatif dari narsisme untuk penelitian yang lebih menghemat waktu. Penelitian ini akhirnya menggunakan 6 komponen dari 7 komponen Raskin dan Terry (1988), yaitu *authority, self-sufficiency, superiority, exhibitionism, exploitativeness,* dan *entitlement.*

3. Reinhard, *et al*. (2012)

Jurnal Reinhard, *et al*. yang berjudul "*Expensive Egos: Narcissistic Males Have Higher Cortisol*" meneliti tentang peran narsisme dan jenis kelamin yang di uji coba melalui tingkat kortisol (hormon stres) pada 106 mahasiswa, yaitu 79 wanita dan 27 pria dengan rata-rata 20,1 tahun. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pada narsisme tidak berpengaruh pada kortisol wanita (β =0.27, p =0.06), tetapi narsisme sangat berpengaruh pada kortisol pada pria (β = 0.72, p = 0.01).

4. Koopmans, *et al.* (2014)

Jurnal Koopmans, *et al*. yang berjudul "*Construct Validity of the Individual Work Performance Quistionnaire*", membahas tentang validitas *Individual Work Performance Quistionnaire* (IWPQ) pada 1.424 pegawai dari berbagai sektor pekerjaan di Belanda. Secara keseluruhan, IWPQ mengindikasikan gagasan validitas yang dapat diterima. Para peneliti diberikan sebuah instrumen pengukuran kinerja yang valid dan reliabel, serta dapat digunakan untuk pegawai dengan sektor pekerjaan yang berbeda.

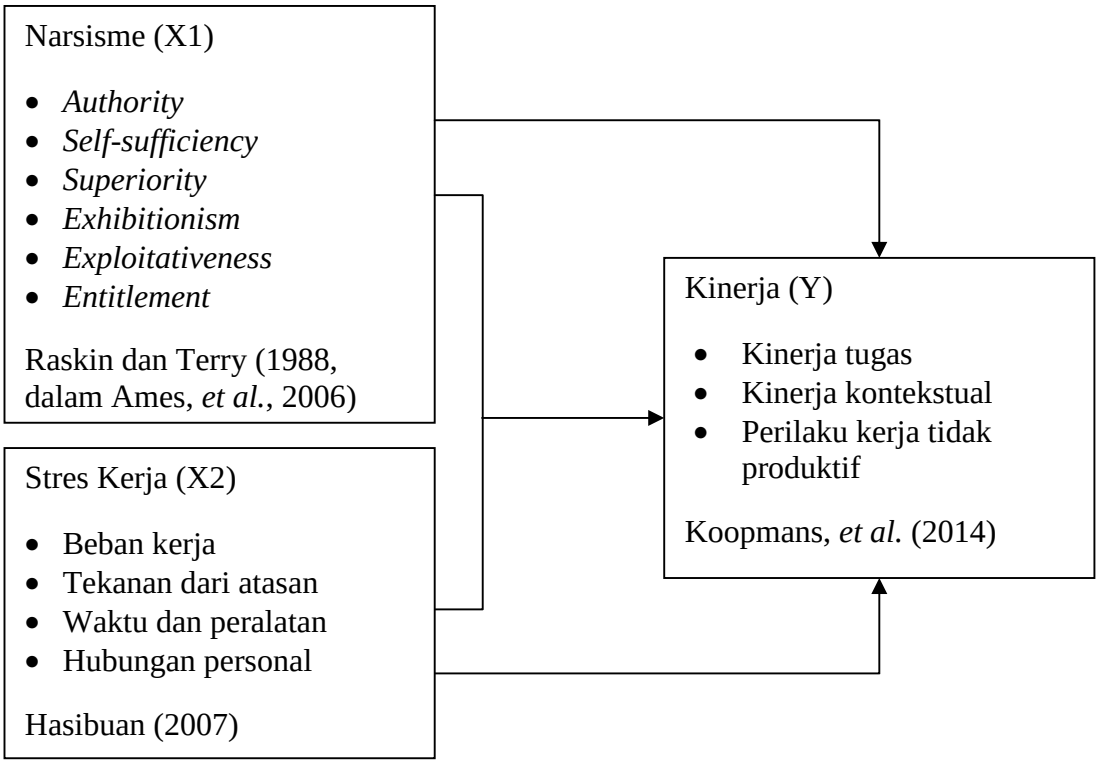
5. Putra (2012)

Putra melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegwai pada Kantor Unit Pelaksanaan Teknis Dinas (UPTD) Balai Proteksi Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Lampung". Metode penelitian yang digunakan adalah korelasi *product moment*, *alpha cronbach*, analisis regresi sederhana,

dan uji t dengan responden berjumlah 30 orang. Hasil penelitian yang diperoleh yaitu variabel X memengaruhi variabel Y sebesar 0,717 yang berarti setiap kenaikan variabel stres kerja sebesar 0,717 satuan maka akan memengaruhi kinerja pegawai sebesar 0,181 satuan. Hipotesis menggunakan uji t dengan hasil menunjukkan bahwa t_{hitung} (3,969) > t_{tabel} (2,042), maka Ho ditolak dan Ha diterima. Hal ini berarti secara parsial ada pengaruh secara signifikan stres kerja terhadap kinerja pegawai.

2.5 Kerangka Pikir

Berdasarkan penjelasan teori tentang narsisme, stres kerja dan kinerja pegawai diatas, berikut kerangka pikir penelitian ini:



Gambar 1 : Bagan Kerangka Pikir

Pengaruh narsisme dan stres kerja terhadap kinerja pegawai

2.6 Hipotesis

Hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Narsisme berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia (LPP RRI) Bandar Lampung.
2. Stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia (LPP RRI) Bandar Lampung.
3. Narsisme dan stres kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia (LPP RRI) Bandar Lampung.

III. METODE PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Penelitian ini akan mengambil populasi pada pegawai berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia (LPP RRI) Bandar Lampung yang berlokasi di jalan Gatot Subroto Nomor 26 Pahoman, dengan jumlah responden 63 orang.

3.2 Jenis Penelitian

Menurut Oei (2010), ada tiga jenis riset atau penelitian yang penggunaannya disesuaikan dengan informasi yang dicari dalam riset SDM, yaitu:

1. Penelitian eksploratori

   Penelitian eksploratori merupakan desain penelitian yang tujuan utamanya memperoleh pandangan mendalam dan menyeluruh tentang masalah manajemen SDM yang sebenarnya, atau peneliti hanya sekedar untuk mengetahui permasalahan awal.

2. Penelitian deskriptif

   Penelitian deskriptif merupakan desain penelitian yang tujuan utamanya menggambarkan sesuatu. Jenis penelitian ini biasanya lanjutan dari penelitian eksploratori.

3. Penelitian kausal

   Penelitian kausal merupakan desain penelitian yang tujuan utamanya memberikan hubungan sebab-akibat atau hubungan memengaruhi dan dipengaruhi variabel-variabel yang diteliti. Variabel yang memengaruhi disebut variabel indpenden, sedangkan variabel yang dipengaruhi disebut variabel dependen.

Berdasarkan penelitian di atas, penelitian ini termasuk kedalam penelitian kausal yang membuktikan hubungan sebab-akibat atau hubungan memengaruhi dan dipengaruhi.

3.3 Sumber Data

Sumber data terbagi menjadi dua, dalam penelitian ini sumber data yang digunakan adalah:

1. Data primer

   Data primer yaitu data yang diperoleh peneliti secara langsung melalui observasi, pembagian angket atau kuesioner kepada pegawai. Data primer berdasarkan sifatnya dibagi menjadi dua macam, yaitu:

   a) Data kualitatif

      Bersifat tidak terstruktur sehingga variasi data dari sumbernya mungkin sangat beragam. Data ini diperoleh langsung dari Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia (LPP RRI) Bandra Lampung seperti gambaran umum perusahaan, hasil kuesioner, dan informasi-informasi lainnya yang menunjang penelitian ini.

b) Data kuantitatif

Bersifat terstruktur sehingga mudah dibaca peneliti. Data kuantitatif yaitu data yang dapat dihitung berupa angka-angka yang diperoleh langsung dari Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia (LPP RRI) Bandar Lampung seperti jumlah pegawai, absensi pegawai, dan data-data lainnya yang menunjang penelitian ini.

2. Data sekunder

Data sekunder yaitu data yang diperoleh peneliti dari sumber yang sudah ada atau data yang secara tidak langsung berhubungan dengan responden yang diteliti dan merupakan pendukung bagian dari penelitian yang dilakukan, yaitu data yang diperoleh dari instansi tempat dilakukannya penelitian. Data sekunder dibagi menjadi dua, yaitu:

a. Data internal, yaitu data yang sifatnya internal atau dari dalam perusahaan yang bersangkutan.
b. Data eksternal, yaitu data yang sifatnya eksternal atau data yang telah disediakan oleh pihak tertentu diluar perusahaan.

3.4 Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Sampel adalah sebagian untuk diambil dari keseluruhan objek yang diteliti dan dianggap mewakili seluruh populasi. Menurut Arikunto (2006) apabila subyeknya kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Ketentuan

tersebut menyatakan bahwa populasi adalah seluruh pegawai yang berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia (LPP RRI) Bandar Lampung yang berjumlah 63 orang, maka penelitian ini menggunakan populasi sebanyak 63 responden.

3.5 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel

3.5.1 Variabel Penelitian

Menurut Sugiyono (2012), variabel penelitian pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja dan ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya. Variabel penelitian yang digunakan adalah:

1. Variabel bebas (*Independent variable*)

   Variabel bebas adalah suatu variabel yang dapat memengaruhi variabel lain (variabel terikat). Variabel bebas penelitian ini adalah narsisme dan stres kerja.

2. Variabel terikat (*Dependent variable*)

   Variabel terikat yaitu suatu variabel yang dapat dipengaruhi oleh variabel lain (variabel bebas). Variabel terikat penelitian ini adalah kinerja pegawai.

3.5.2 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel merupakan penjelasan dari masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian terhadap indikator-indikator yang membentuknya. Definisi operasional penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Variabel	Variabel	Indikator Variabel	**Skala**
Narsisme (X1)	Narsisme merupakan suatu kekaguman pada diri sendiri yang ditandai dengan kecenderungan ke arah ide-ide yang mengagumkan, kebiasaan berfantasi, eksibisionisme, bersikap defensif dalam menanggapi kritik, hubungan interpersonal yang ditandai dengan perasaan menuntut hak, bersikap eksploitatif, dan kurangnya empati. (Raskin dan Terry 1988, dalam Ames, *et al.*, 2006)	1. *Authority* 2. *Self-Sufficiency* 3. *Superiority* 4. *Exhibitionism* 5. *Exploitativeness* 6. *Entitlement* (Raskin dan Terry 1988, dalam Ames, *et al.*, 2006)	5=Sangat Setuju 4= Setuju 3= Netral 2= Tidak Setuju 1= Sangat Tidak Setuju (Sekaran, 2006)
Stres Kerja (X2)	Stres kerja adalah kondisi ketegangan yang memengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang. (Hasibuan, 2007)	1. Beban kerja 2. Tekanan dari atasan 3. Waktu dan peralatan 4. Hubungan personal (Hasibuan, 2007)	5=Sangat Setuju 4= Setuju 3= Netral 2= Tidak Setuju 1= Sangat Tidak Setuju (Sekaran, 2006)
Kinerja Pegawai (Y)	Kinerja individu merupakan perilaku atau tindakan yang relevan dengan tujuan organisasi. (Koopmans, *et al.*, 2014)	1. Kinerja tugas 2. Kinerja kontekstual 3. Perilaku kerja tidak produktif (Koopmans, *et al.*, 2014)	5=Sangat Setuju 4= Setuju 3= Netral 2= Tidak Setuju 1= Sangat Tidak Setuju (Sekaran, 2006)

3.6 Metode Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data secara terperinci dan baik, peneliti menggunakan berbagai metode, yaitu:

1. Penelitian kepustakaan (*Library research*)

   Penelitian ini dilakukan dengan mempelajari literatur-literatur dari buku bacaan yang berhubungan dengan penulisan skripsi.

2. Penelitian lapangan (*Field research*)

   Penelitian ini dilakukan dengan cara mengadakan penelitian langsung pada Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia (LPP RRI) Bandar Lampung dengan metode:

   a. Wawancara Tidak Terstruktur

      Wawancara tidak terstruktur *(unstructured interview)* adalah wawancara yang diadakan dengan sejumlah pertanyaan yang tidak berurutan atau dengan pertanyaan yang tidak terencana untuk ditanyakan pada responden.

   b. Dokumentasi

      Dokumentasi digunakan untuk memperoleh data tentang pegawai, tingkat absensi, tugas pegawai, serta hal-hal yang berkaitan dengan penulisan skripsi.

   c. Kuesioner

      Menurut Sekaran (2006), kuesioner adalah daftar pertanyaan tertulis yang dirumuskan sebelumnya yang akan dijawab oleh responden. Kuesioner yang disebarkan kepada responden terbagi dalam tiga bagian. Bagian pertama berisi pernyataan tentang narsisme yang mengadopsi dari "*The NPI-16 as a short measure of narcissism"* (Ames, *et al.* 2006), yang merupakan penyederhanaan dari NPI-40 oleh Raskin dan Terry (1988). Bagian kedua berisi pernyataan tentang stres kerja yang dikutip dari Hasibuan (2007) dalam Ligia (2016) dengan judul "Pengaruh Konflik Peran (*Work–Family Conflict)* dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Wanita (Studi Pada RSUD Ahmad Yani Kota Metro)". Bagian ketiga berisi pernyataan tentang

kinerja pegawai yang mengadopsi dan mengembangkan dari *Individual Work Performance Questionaire*/IWPQ (Koopmans, *et al.* 2014).

Penyebaran kuesioner merupakan mekanisme pengumpulan data yang efisien, karena kuesioner dapat dibagikan langsung, disuratkan atau disebarkan melalui email kepada responden. Pengukuran kuesioner pada penelitian ini menggunakan skala likert, skor yang diberikan pada setiap jawaban responden adalah:

- Jawaban Sangat Setuju (SS) diberi skor 5
- Jawaban Setuju (S) diberi skor 4
- Jawaban Netral (N) diberi skor 3
- Jawaban Tidak Setuju (TS) diberi skor 2
- Jawaban Sangat Tidak Setuju (STS) diberi skor 1

d. Observasi

Observasi merupakan teknik yang digunakan untuk melengkapi data yang diperoleh melalui kuesioner, wawancara dan dokumentasi dengan melihat serta mengamati secara langsung keadaan dan perilaku pegawai.

3.7 Uji Instrumen Penelitian

3.7.1 Uji Validitas

Menurut Ghozali (2009), uji validitas digunakan untuk mengukur valid tidaknya suatu kuesioner. Kuesioner dikatakan validitas jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Teknik uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis faktor dengan bantuan *software* SPSS versi 16.

Pengukuran tingkat interkorelasi antar variabel dan dapat atau tidaknya dilakukan analisis faktor menggunakan Kaiser-Meyer-Olkin *Measure of Sampling Adequacy* (KMO MSA). Bila nilai KMO MSA lebih besar dari 0,5 maka proses analisis dapat dilanjutkan. Validitas suatu butir kuesioner dapat diketahui jika nilai KMO > 0,5. Nilai MSA yang dianggap layak untuk dilanjutkan pada proses selanjutnya adalah 0,5. Bila terdapat nilai MSA < 0,5 maka variabel dengan nilai MSA terkecil harus dikeluarkan dan begitu seterusnya sampai tidak ada lagi nilai MSA < 0,5.

3.7.2 Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas terhadap semua item atau pernyataan yang dipergunakan pada penelitian ini akan menggunakan formula *Cronbach Alpha* dengan bantuan SPSS versi 16, yang secara umum dianggap reliabel apabila nilai *Cronbach Alpha* > 0,6.

$$R = \frac{k}{k-1}\left(1 - \frac{\sum \sigma^2 b}{\sigma t^2}\right)$$

Keterangan:

R = reliabilitas instrumen

k = banyaknya jumlah pertanyaan

$\sum \sigma^2 b$ = jumlah varian butir

σt^2 = varian total

Uji reliabilitas diukur dengan kriteria berikut:

a. Apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka instrumen dapat dikatakan reliabel.

b. Apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka instrumen dapat dikatakan tidak reliabel.

3.7.3 Uji Normalitas

Sugiyono (2012) mengemukakan bahwa statistik parametris mensyaratkan bahwa setiap variabel yang akan dianalisis harus berdistribusi normal, untuk itu sebelum pengujian hipotesis dilakukan maka kenormalan data harus diuji terlebih dahulu. Uji normalitas dilakukan pada kedua variabel yang akan diteliti dan distribusi normal jika Sig > 0,05.

3.8 Analisis Data

3.8.1 Deskripsi Hasil Survei

Deskripsi hasil survei merupakan analisis yang dilakukan berdasarkan hasil survei yang digunakan untuk menjelaskan atau menggambarkan data yang telah terkumpul tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku secara umum.

3.8.2 Analisis Kuantitatif

Analisis kuantitatif dilakukan untuk mengetahui pengaruh yang terjadi diantara variabel narsisme, stres, dan kinerja pegawai pada LPP RRI Bandar Lampung dengan terlebih dahulu menyebar kuesioner. Data yang diperoleh dari penyebaran kuesioner tersebut, kemudian dihitung dengan menggunakan rumus analis linier berganda/*multiple regresion*, yaitu:

$$Y = a_o + b_1X_1 + e$$

$$Y = a_o + b_2X_2 + e$$

$$Y = a_o + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja pegawai

a_o = Konstanta atau intersep

X_1 = Narsisme

X_2 = Stres kerja

b_1 = Koefisien regresi untuk X_1

b_2 = Koefisien regresi untuk X_2

e = Standar eror

3.9 Uji Hipotesis

3.9.1 Uji t (parsial)

Rumus uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara parsial atau masing-masing terhadap variabel dependen, dikatakan berpengaruh signifikan apabila sig < α (Ghozali, 2009). Pengujian ini dilakukan dengan tingkat keyakinan 95%, dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$t = \frac{b}{\sigma b}$$

Keterangan:

t = besarnya t_{hitung}

b = koefisien regresi variabel independen

n = standar deviasi koefisien regresi variabel independen

Kriteria pengujiannya sebagai berikut:

a. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ (0,05), maka H_o tidak didukung, Ha didukung.

b. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ (0,05), maka H_o didukung, Ha tidak didukung.

3.9.2 Uji F (simultan)

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh signifikan antara variabel independen dan variabel dependen secara bersama-sama, dikatakan berpengaruh signifikan bila nilai sig < σ,dengan rumus sebagai berikut:

$$F_{hitung} = \frac{R^2k}{(1-R^2)/(n-k-1)}$$

Keterangan:

R^2 = Koefisien determinan

n = Jumlah data

k = Jumlah variabel independen

Hasil uji F dapat dilihat pada output ANOVA dari hasil regresi linier berganda menggunakan SPSS versi 16. Kriteria pengujian dilakukan dengan membandingkan F_{hitung} dan F_{tabel} :

a. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ (0,05), maka Ha didukung, dan Ho tidak didukung

b. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ (0,05), maka Ha tidak didukung dan Ho didukung

V. SIMPULAN, SARAN, DAN KETERBATASAN PENELITIAN

5.1 Simpulan

Simpulan yang dapat ditarik dari hasil penelitian dan pembahasan yaitu:

1. Hipotesis satu yang menjelaskan bahwa narsisme berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia (LPP RRI) Bandar Lampung, tidak didukung. Hasil penelitian menunjukkan bahwa narsisme berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia (LPP RRI) Bandar Lampung. Indikator narsisme yang paling berpengaruh adalah indikator *authority*.
2. Hipotesis dua yang menjelaskan bahwa stres kerja berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia (LPP RRI) Bandar Lampung, tidak didukung. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia (LPP RRI) Bandar Lampung. Indikator stres kerja yang paling berpengaruh adalah indikator tekanan dari atasan.

3. Hipotesis tiga yang menjelaskan bahwa narsisme dan stres kerja secara bersama-sama berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia (LPP RRI) Bandar Lampung, didukung.

5.2 Saran

Beberapa hal yang dapat menjadi masukan pada penelitian ini berdasarkan hasil dan pembahasan yang telah dipaparkan adalah:

1. Pegawai Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia (LPP RRI) Bandar Lampung sebaiknya dapat menjaga hubungan sosial dan saling percaya dengan rekan kerja sehingga dapat mendukung peningkatan kinerja.
2. Pegawai Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia (LPP RRI) Bandar Lampung sebaiknya dapat bersosialisasi dengan rekan kerja dalam membangun hubungan personal ataupun kelompok kerja yang baik.
3. Pegawai Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia (LPP RRI) Bandar Lampung sebaiknya lebih memperhatikan pelaksanaan tugas yang telah ditetapkan instansi, mulai dari perencanaan hingga realisasi tugas.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini terdapat keterbatasan yang perlu disampaikan sebagai bahan pertimbangan bagi penelitian berikutnya:

1. Lingkup penelitian ini terbatas pada satu tempat saja yaitu Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia (LPP RRI) Bandar Lampung dan responden yang digunakan hanya pegawai yang berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS), sehingga hasil penelitian ini tidak dapat digeneralisasikan.

2. Pengukuran variabel dalam penelitian ini hanya menggunakan kuesioner, sehingga kemungkinan jawaban dari responden tidak mencerminkan keadaan yang sebenarnya dikarenakan kondisi-kondisi tertentu para responden.

DAFTAR PUSTAKA

Ames, Daniel R., Paul Rose, dan Cameron P. Anderson. 2006. The NPI-16 as a Short Measure of Narcissism. *Journal of Reasearch in Personality*. 40, 440-450.

Apsari, Fitri. 2012. *Hubungan antara Kecendrungan Narsisme dengan Minat Membeli Kosmetik Merek Asing pada Pria Metroseksual.* Program Studi Psikologi Fakultas Ilmu Kesehatan. Universitas Sahid Surakarta.

Arikunto, S. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.

Darmawan, Didit. 2013. *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi*. Surabaya: Pena Semesta.

Durand, V. Mark dan David H. Barlow. 2007. *Intisari Psikologi Abnormal*. Edisi Bahasa Indonesia. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Ghozali, Imam. 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang. BP- Universitas Diponegoro.

Handoko, T. Hani. 2001. *Manajemen Personalia & Sumber Daya Manusia*. Edisi 2. Yogyakarta: BPFE.

Hasibuan, Malayu S.P. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

Koopmans, L., Claire M. Bernaards, Vincent H. Hildebrandt, Henerica C.W. Vet, Allard J. Beek. 2014. Construct Validity of the Individual Work Performance Quistionnaire. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*. 53:3, 331-337.

Ligia, Niken Herni. 2016. *Pengaruh Konflik Peran (Work–Family Conflict) dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Wanita (Studi Pada RSUD Ahmad Yani Kota Metro)*. Bandar Lampung. Universitas Lampung.

Munandar, Ashar sunyoto. 2008. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: UI-Press.

Nazir, M. 2005. *Metode Penelitian*. Jakarta: Ghalia Indonesia.

Nevid, Jeffrey S., Spencer A. Rathus dan Beverley Greene. 2005. *Psikologi Abnormal*. Edisi kelima. Jakarta: Erlangga.

Oei, Istijanto. 2010. *Riset Sumber Daya Manusia*. Cetakan Keempat. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.

Putra, Ryant Perdana. 2012. *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Unit Pelaksanaan Teknis Dinas (UPTD) Balai Proteksi Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Lampung*. Bandar Lampung: Universitas Lampung.

Rahmanita, U., Sumi Lestari, Afia Fitriani. 2014. *Perbedaan Kecendrungan Narsistik Antara Laki-laki dan Perempuan Pengguna Jejaring Sosial Instagram*. Program Studi Psikologi, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik. Universitas Brawijaya.

Raskin, Robert dan Howard Terry. 1988. A Principle Components Analysis of the Narcissistic Personality Inventory and Further Evidence of Its Construct Validity. *Journal of Personality and Social Psychology*. 54:5, 890-902.

Reinhard, David A., Sara H. Konrath, William D. Lopez, Heather G. Cameron. 2012. *Expensive Egos: Narcissistic Males Have Higher Cortisol*. PLoS ONE 7(1): e30858. doi:10.1371/journal.pone.0030858.

Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia.

Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. 2008. *Perilaku Organisasi*. Buku 1. Jakarta: Salemba Empat.

Sekaran, Uma. 2006. *Research Methods For Bussiness*. Edisi 4. Buku 1. Jakarta: Salemba Empat.

Sugiyono. 2012. *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.

Wallace, Harry, M. dan Baumeister, Roy, F. 2002. The Performance of Narcissists Rises and Falls With Perceived Opportunity for Glory. Case Western Reserve University. *Journal of Personality and Social Psychology*.