

**PENGARUH NARSISME DAN *SELF-ESTEEM* TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PADA SURAT KABAR HARIAN  
LAMPUNG POST BANDAR LAMPUNG**

**(Skripsi)**

**Oleh  
FITRI HANDAYANI**



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS LAMPUNG  
BANDAR LAMPUNG  
2016**

## **ABSTRAK**

### **PENGARUH NARSISME DAN *SELF-ESTEEM* TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA SURAT KABAR HARIAN LAMPUNG POST BANDAR LAMPUNG**

**Oleh  
FITRI HANDAYANI**

Setiap perusahaan selalu dituntut untuk dapat mengoptimalkan sumber daya yang dimiliki. Beberapa cara yang digunakan untuk dapat mengoptimalkan sumber daya yaitu dengan cara meningkatkan teknologi dengan tujuan efisiensi dan produktivitas, selain itu perusahaan dapat melakukan pengelolaan terhadap sifat dan karakteristik yang dimiliki oleh karyawan. Dua sifat yang perlu perhatian khusus yaitu narsisme dan *self-esteem*, hal ini dikarenakan kedua sifat ini dapat mempengaruhi suasana di lingkungan kerja yang akan berpengaruh pula terhadap kinerja karyawan di perusahaan tersebut.

Masalah dalam penelitian ini mengenai adanya beberapa perilaku karyawan Surat Kabar Harian Lampung Post yang mengarah pada ciri-ciri narsisme seperti merasa senang ketika dipuji dan dihormati, dan senang unjuk diri terkait dengan keahlian, bakat, dan kemampuan, selain itu terdapat karyawan yang membawa cermin dan foto di ruang kerja, serta terdapat pula ciri-ciri sifat *self-esteem* seperti senang membantu karyawan lain, karyawan yang dipercayai oleh rekan kerja, dan karyawan yang mudah bekerja sama, di mana kedua sifat tersebut apabila tidak dikelola dengan baik maka akan berpengaruh pada kinerja. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh narsisme terhadap kinerja karyawan Surat Kabar Harian Lampung Post Bandar Lampung, pengaruh *self-esteem* terhadap kinerja karyawan Surat Kabar Harian Lampung Post Bandar Lampung, dan pengaruh narsisme dan *self-esteem* secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan Surat Kabar Harian Lampung Post Bandar Lampung.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa penelitian mendukung seluruh hipotesis yang menyatakan bahwa narsisme berpengaruh positif terhadap kinerja, *self-esteem* berpengaruh positif terhadap kinerja, serta narsisme dan *self-esteem* secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja. Saran bagi karyawan Surat Kabar Harian Lampung Post Bandar Lampung sebaiknya meningkatkan sikap saling menghormati dan saling menghargai sesama rekan kerja, meningkatkan komunikasi dan kerja sama terhadap rekan kerja, meningkatkan partisipasi terhadap tugas yang diberikan, aktif dalam memberikan masukan dan solusi terhadap permasalahan baru, dan meningkatkan partisipasi dalam rapat kerja.

**Kata Kunci:** Narsisme, *Self-esteem*, dan Kinerja

**PENGARUH NARSISME DAN *SELF-ESTEEM* TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PADA SURAT KABAR HARIAN  
LAMPUNG POST BANDAR LAMPUNG**

Oleh  
**FITRI HANDAYANI**

**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 *SELF-ESTEEM* TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA SURAT KABAR HARIAN LAMPUNG POST BANDAR LAMPUNG**

Nama Mahasiswa : **Fitri Handayani**

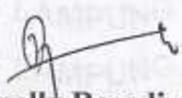
Nomor Pokok Mahasiswa : 1211011168

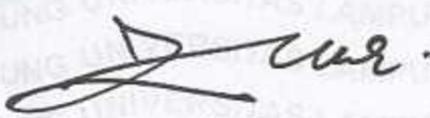
Program Studi : Manajemen

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

**MENYETUJUI**

1. Komisi Pembimbing

  
**Rosnelly Roesdi, S.E., M.Si.**  
NIP 19690223 199303 2 001

  
**Zainnur M. Rusdi, S.E., M.Sc.**  
NIP 19851017 200812 2 006

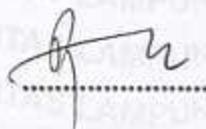
2. Ketua Jurusan Manajemen

  
**Dr. Hj. Rr. Erlina, S.E., M.Si.**  
NIP 19620822 198703 2 002

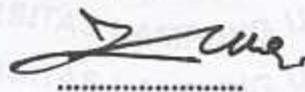
**MENGESAHKAN**

**1. Tim Penguji**

**Ketua : Rosnelly Roesdi, S.E., M.Si.**



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



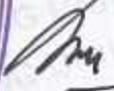
**Penguji  
Bukan Pembimbing : Yuningsih, S.E., M.M.**



**2. Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis**

**Prof. Dr. H. Satria Bangsawan, S.E., M.Si.**

**NIP 19610904 198703 1 011**



**Tanggal Lulus Ujian Skripsi : 5 Desember 2016**

## PERNYATAAN SKRIPSI MAHASISWA

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Fitri Handayani

NPM : 1211011168

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Jurusan : Manajemen

Judul Skripsi : Pengaruh Narsisme dan *Self-esteem* Terhadap Kinerja Karyawan pada Harian Lampung Post 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 surat pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya, untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Bandar Lampung, 15 Desember 2016

buat Pernyataan,



**Fitri Handayani**  
NPM 1211011168

## **RIWAYAT HIDUP**

Penulis dilahirkan di Kemiling, Bandar Lampung pada tanggal 9 Maret 1994.

Penulis merupakan anak ke empat dari pasangan Bapak Masrudin dan Ibu Yati.

Penulis dibesarkan di Kemiling, Kota Bandar Lampung.

Penulis menyelesaikan pendidikan Sekolah Dasar (SD) Negeri 4 Sumber Rejo Kemiling Bandar Lampung pada tahun 2006, Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri 14 Bandar Lampung pada tahun 2009, Sekolah Menengah Atas (SMA) Negeri 7 Bandar Lampung pada tahun 2012.

Pada tahun 2012 penulis terdaftar sebagai mahasiswi di Universitas Lampung pada Jurusan Manajemen melalui jalur Penerimaan Mahasiswa Perluasan Akses Pendidikan (PMPAP) dan mengambil konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia. Penulis melaksanakan kegiatan Kuliah Kerja Nyata (KKN) di Pekon Tanjung Betuah, Kecamatan Cuku Balak, Kabupaten Tanggamus pada Tahun 2015.

## **MOTTO**

“Menjadi tinggi tanpa merendahkan  
Menjadi baik tanpa menjelekkan  
Menjadi besar tanpa mengecilkan”

**(Fitri Handayani)**

“Ribuan anak tangga berasal dari satu anak tangga”

**(Fitri Handayani)**

“Jadilah rendah hati, janganlah rendah diri”

**(Fitri Handayani)**

## PERSEMBAHAN

*Kupersembahkan karya ini....*

*Untuk Kedua Orang Tuaku, Abah Masrudin Dan Mak Yati*

*Segala ridha Ilahi berasal dari ridha mamak dan abah, terima kasih telah mendidik dan merawatku selama ini. Terima kasih telah berkorban dalam hidupku, semoga Allah SWT berkenan mempertemukan kita di jannah-Nya kelak.*

*Untuk Uyut, Mas Danang, Mas Iyank, Mbak Ita, Yani, dan Mamas*

*Masa dewasaku ini berasal dari masa kecilku yang indah bersama kalian. Terima kasih telah memberikan semangat dan do'a.*

*Almamater Tercinta*

*Universitas Lampung*

*Semoga sebuah karya kecil dariku ini bermanfaat*

## SANWACANA

Alhamdulillahirobbil' alamin, puji syukur selalu penulis ucapkan atas kehadiran Allah SWT karena berkat rahmat, ridho dan hidayah-Nya, penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul "Pengaruh Narsisme dan *Self-esteem* terhadap Kinerja Karyawan pada Surat Kabar Harian Lampung Post Bandar Lampung". Penulis ingin mengucapkan terimakasih kepada seluruh pihak atas bantuan, bimbingan, dorongan, serta saran sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.

Penulis ingin mengucapkan terima kasih terutama kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Satria Bangsawan, S.E., M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung.
2. Ibu Dr. Hj. R.R. Erlina, S.E., M.Si., selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung.
3. Ibu Yuningsih, S.E., M.M., selaku Sekertaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung, serta selaku penguji yang telah memberikan kritik dan saran dalam penulisan skripsi ini sehingga skripsi ini dapat diselesaikan.
4. Ibu Rosnelly Roesdi, S.E., M.Si., selaku dosen pembimbing utama, yang telah meluangkan waktunya untuk membimbing, memberikan saran dan motivasi dalam penyelesaian skripsi ini.

5. Ibu Zainnur M. Rusdi, S.E., M.Sc., selaku dosen pembimbing pendamping yang telah memberikan bimbingan, motivasi, dan saran peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini.
6. Ibu Yuniarti Fihartini, S.E., M.Si., selaku dosen pembimbing akademik yang telah memberikan motivasi, perhatian, dan semangat kepada penulis dari awal penulis menjadi mahasiswa sampai saat ini.
7. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung yang telah memberikan ilmunya serta membimbing penulis selama masa-masa perkuliahan.
8. Bapak dan Ibu Staf Administrasi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung yang telah membantu penulis dalam segala proses administrasi.
9. Ibu Supraptiningsih selaku Manajer SDM dari Lampung Post Bandar Lampung yang telah menerima peneliti dengan baik.
10. Abah dan Mamak tercinta yang selalu memberikan semangat, motivasi, dan doa yang tiada henti kepada peneliti.
11. Kakak, adik, dan keponakanku yang telah memberikan semangat.
12. Sahabat terkasih yang selalu menemani saat senang dan susah, serta memberikan motivasi, Pita, Lia, Yunda, Della, Herna, dan Annisa Rizka.
13. Sahabat Seperjuangan Heni, Intan, Sakinah, Ika, Annisa, Tanti, Wulan, Arifa, Abin terima kasih atas motivasi dan doanya.
14. Seluruh rekan-rekan jurusan manajemen angkatan 2012 semoga sukses.
15. Seluruh rekan-rekan konsentrasi MSDM, Ahlika, Chyntia, Alnia, Cisca, Ucy, Uthe, Inne, Arman, Dharma, dan teman-teman yang lain, terima kasih banyak atas bantuannya.

16. Kepada Mas Tri terimakasih atas segala bantuan yang diberikan.
17. Semua pihak yang memberikan bantuan dan dukungan kepada peneliti selama menyelesaikan skripsi ini. Semoga Allah memberikan bantuan kepada peneliti dan semoga hasil penelitian ini dapat bermanfaat.
18. Almamaterku tercinta Universitas Lampung

Peneliti menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, namun peneliti berharap semoga skripsi yang sederhana ini dapat bermanfaat bagi kita semua.

Bandar Lampung, Nopember 2016

Fitri Handayani

## DAFTAR ISI

	<b>Halaman</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	i
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	iii
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	iv
<b>1. PENDAHULUAN</b>	
1.1. Latar Belakang .....	1
1.2. Rumusan Masalah .....	12
1.3. Tujuan Penelitian .....	14
1.4. Manfaat Penelitian .....	15
<b>2. TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS</b>	
2.1. Narsisme .....	16
2.1.1. Pengertian Narsisme .....	16
2.1.2. Faktor Narsisme .....	18
2.2. <i>Self-Esteem</i> .....	21
2.2.1. Pengertian <i>Self-Esteem</i> .....	21
2.2.2. Faktor <i>Self-Esteem</i> .....	23
2.3. Kinerja .....	24
2.3.1. Pengertian Kinerja .....	24
2.3.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja .....	24
2.4. Penelitian Terdahulu .....	26
2.5. Kerangka Pemikiran .....	29
2.6. Hipotesis .....	31
<b>3. METODE PENELITIAN</b>	
3.1. Objek Penelitian .....	33
3.2. Jenis Data .....	33
3.3. Populasi dan Sampel .....	34
3.4. Metode Pengumpulan Data .....	35
3.5. Variabel Penelitian .....	36
3.6. Pengujian Instrumen Penelitian .....	36
3.6.1. Uji Validitas .....	36
3.6.2. Uji Reliabilitas .....	37

3.7. Analisis Data .....	38
3.7.1. Deskriptif Hasil Penelitian.....	38
3.7.2. Analisis Kuantitatif.....	38
3.8. Pengujian Hipotesis .....	39
3.8.1. Uji t (parsial) .....	39
3.8.2. Uji F (simultan) .....	39
3.9. Definisi Operasional Dan Pengukuran Variabel.....	40
3.9.1. Variabel Penelitian.....	40
3.9.2. Definisi Operasional.....	41
<b>4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>	
4.1. Hasil Distribusi Kuesioner .....	42
4.2. Karakteristik Responden .....	43
4.3. Uji Validitas, Reliabilitas, Dan Normalitas .....	45
4.3.1. Uji Validitas.....	45
4.3.2. Uji Reliabilitas.....	47
4.3.3. Uji Normalitas.....	49
4.4. Deskripsi Hasil Survei .....	50
4.4.1. Deskripsi Hasil Survei Variabel Narsisme (X1).....	50
4.4.2. Deskripsi Hasil Survei Variabel Self-Esteem (X2).....	59
4.4.3. Deskripsi Hasil Survei Variabel Kinerja (Y).....	63
4.5. Analisis Kuantitatif .....	68
4.6. Pengujian Hipotesis .....	70
4.6.1. Uji Secara Parsial (Uji t).....	70
4.6.2. Uji F (Simultan).....	72
<b>5. SIMPULAN, SARAN, DAN KETERBATASAN PENELITIAN</b>	
5.1. Simpulan .....	74
5.2. Saran .....	75
5.3. Keterbatasan Penelitian.....	75

**DAFTAR PUSTAKA**  
**LAMPIRAN**

## DAFTAR TABEL

<b>Tabel</b>	<b>Halaman</b>
1. Masa Kerja Karyawan pada Surat Kabar Harian Lampung Post.....	6
2. Penghargaan yang Diberikan kepada Karyawan Tahun 2013-2015 .....	7
3. Jumlah Karyawan Berdasarkan Departemen Pekerjaan pada Surat Kabar Harian Lampung Post Tahun 2015 .....	8
4. Tingkat Absensi Karyawan Harian Lampung Post di Bandar Lampung Tahun 2015 .....	9
5. Tingkat Pendidikan Karyawan Berdasarkan Departemen pada Surat Kabar Harian Lampung Post Tahun 2015 .....	11
6. Hasil Penelitian Terdahulu .....	26
7. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel.....	41
8. Distribusi Kuesioner Penelitian .....	43
9. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	43
10. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur.....	43
11. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan .....	44
12. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	44
13. Hasil Uji Validitas untuk Variabel Narsisme, <i>Self-esteem</i> dan Kinerja .....	45
14. Koefisien Nilai r Cronbach Alpha.....	47
15. Hasil Perhitungan Uji Reliabilitas dengan Teknik Cronbach Alpha.....	47
16. Hasil Uji Normalitas .....	49

17. Pernyataan Mengenai Otoritas ( <i>Authority</i> ) .....	50
18. Pernyataan Mengenai Superioritas ( <i>Superiority</i> ).....	52
19. Pernyataan Mengenai Eksibisionisme ( <i>Exhibitionism</i> ).....	53
20. Pernyataan Mengenai Eksploitasi ( <i>Exploitativenes</i> ).....	55
21. Pernyataan Mengenai Hak ( <i>Entitlement</i> ) .....	57
22. Pernyataan Mengenai Keberhargaan Diri ( <i>Valuable</i> ).....	59
23. Pernyataan Mengenai Kebergunaan Diri ( <i>Worthwhile</i> ).....	60
24. Pernyataan Mengenai Keefektifan Diri ( <i>Effectual</i> ).....	61
25. Pernyataan Mengenai Kinerja Tugas .....	63
26. Pernyataan Mengenai Kinerja Kontekstual.....	64
27. Pernyataan Mengenai Perilaku Kerja Kontraproduktif.....	67
28. Uji t untuk Hipotesis I.....	71
29. Uji t untuk Hipotesis II.....	71
30. Hasil Uji F (Simultan) untuk Hipotesis III.....	73

**DAFTAR GAMBAR**

<b>Gambar</b>	<b>Halaman</b>
1. Kerangka Pemikiran.....	31

## DAFTAR LAMPIRAN

### Lampiran

1. Struktur Organisasi
2. Wawancara
3. Kuesioner
4. Karakteristik Responden
5. Distribusi Karakteristik Responden
6. Hasil Kuesioner Narsisme
7. Hasil Kuesioner *Self-esteem*
8. Hasil Kuesioner Kinerja
9. Distribusi Hasil Jawaban Responden (X1)
10. Distribusi Hasil Jawaban Responden (X2)
11. Distribusi Hasil Jawaban Responden (Y)
12. Hasil Uji Validitas (X1)
13. Hasil Uji Validitas (X2)
14. Hasil Uji Validitas (Y)
15. Hasil Uji Reliabilitas (X1)
16. Hasil Uji Reliabilitas (X2)
17. Hasil Uji Reliabilitas (Y)
18. Hasil Uji Normalitas
19. Hasil Uji Regresi Linier (X1)
20. Hasil Uji Regresi Linier (X2)
21. Hasil Uji Regresi Linier Berganda
22. Tabel t
23. Tabel F

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Setiap perusahaan selalu dituntut untuk dapat mengoptimalkan sumber daya yang dimilikinya, hal ini dikarenakan tingkat persaingan pasar yang semakin tinggi. Beberapa cara yang digunakan oleh perusahaan untuk dapat mengoptimalkan sumber daya yang dimiliki, yaitu dengan meningkatkan teknologi yang ada di perusahaan dengan tujuan efisiensi dan peningkatan produktivitas. Selain teknologi, karyawan merupakan faktor utama yang menjadi kunci suksesnya perusahaan untuk dapat bersaing dalam pasar, hal ini dikarenakan karyawan memegang peranan penting di setiap bidang perusahaan, baik dalam bidang produksi, bidang pemasaran, penjualan, maupun bidang-bidang lainnya yang ada di perusahaan. Peran-peran karyawan yang dimaksud merupakan peranan karyawan sebagai pemikir, perencana, penggerak, dan pengendali aktivitas di dalam perusahaan. Peran penting yang dipegang oleh karyawan, menjadikan karyawan dituntut untuk dapat melakukan tugasnya dengan sebaik mungkin, sehingga dapat menghasilkan prestasi dan kinerja yang diharapkan oleh perusahaan.

Banyak hal yang dapat dilakukan untuk mendukung tercapainya tujuan perusahaan, salah satunya yaitu dengan cara memberikan kesan positif kepada

karyawan dengan berlaku narsis. Seorang pemimpin harus memiliki perilaku narsis dengan mengedepankan ambisi yang ia miliki. Narsisme pemimpin dibutuhkan untuk menarik perhatian dari para karyawan, tidak hanya pemimpin, para karyawan juga harus memiliki sifat narsisme. Narsisme karyawan dibutuhkan agar karyawan menjadi aktif dalam melaksanakan tugas dan kegiatan yang ada di perusahaan.

Sifat dan perilaku karyawan yang baik sangat dibutuhkan dalam menjalankan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan. Berbagai macam sifat dan perilaku yang dimiliki oleh karyawan tentunya menjadi kelebihan dan kekurangan. Sifat dan perilaku yang baik akan meningkatkan kinerja karyawan serta menciptakan lingkungan dan suasana kerja yang nyaman bagi karyawan lain, sebaliknya sifat dan perilaku yang buruk akan menurunkan kinerja karyawan serta menciptakan lingkungan dan suasana kerja yang tidak nyaman bagi karyawan lain. Perlu adanya perhatian yang khusus dari perusahaan dalam mengelola sifat dan perilaku karyawan sehingga dapat berpengaruh positif terhadap perusahaan, baik untuk jangka pendek maupun jangka panjang.

Hasil wawancara pada karyawan Surat Kabar Harian Lampung Post menunjukkan bahwa terdapat karyawan yang memiliki gejala narsisme yaitu senang ketika dipuji dan dihormati, dan senang unjuk diri terkait dengan keahlian, bakat, dan kemampuan, serta terdapat pula karyawan yang membawa cermin, dan foto di ruangnya. Hasil wawancara juga menemukan gejala *self-esteem* di antaranya terdapat karyawan yang dipercayai oleh karyawan lain, karyawan yang senang membantu rekan kerja, dan karyawan yang mudah bekerja sama. Narsisme dan

*self-esteem* merupakan sifat yang perlu perhatian khusus, karena kedua sifat ini dapat memberikan dampak positif apabila perusahaan dapat mengelola, dan memberikan dampak negatif apabila perusahaan tidak dapat mengelola sifat tersebut.

Narsisme merupakan keadaan di mana seseorang mencintai dirinya secara berlebihan dan memunculkan perasaan untuk merendahkan orang lain. Seorang yang memiliki gejala tersebut sering disebut narsisis (*narcissist*). Menurut Gardner dan Pierce (2011), narsisme didefinisikan sebagai sifat sombong seseorang yang senang membandingkan dirinya dengan orang lain. Narsisis memiliki sifat egois, dan menganggap bahwa dirinya lebih hebat dan lebih istimewa dari orang lain. Seseorang yang memiliki sifat narsisme memiliki ciri-ciri yaitu selalu menginginkan pengakuan dari orang lain, rendahnya sifat empati, membutuhkan rasa kagum dari orang lain secara berlebihan, dan cenderung memiliki sifat arogan dan sombong.

Kesombongan, permusuhan, dan arogansi adalah perilaku umum dari seorang yang memiliki sifat narsisme. Seseorang narsisis yang gagal untuk menerima apa yang ia harapkan dari orang lain seperti kekaguman dan pujian maka ia akan cenderung memusuhi orang tersebut. Permusuhan ini, kemudian akan membuat tingkat kerjasama di dalam perusahaan menjadi berkurang dan akan berimbas kepada tingkat kinerja divisi atau departemen tempat narsisis bekerja.

Selanjutnya, sifat arogansi yang timbul dari narsisis juga akan menimbulkan perasaan tidak suka dari karyawan lainnya, sehingga akan berpengaruh terhadap lingkungan dan suasana di tempat kerja. Sifat narsisme tidak hanya sebatas aspek

negatif saja, beberapa aspek positif akan dirasakan oleh individu ketika ia dapat mengelola dengan baik sifat tersebut.

Menurut Wallace dan Baumeister (2002) dalam Chatterjee dan Hambrick (2006), narsisis akan berusaha mendapatkan pujian dari individu lain, dengan cara menerima tantangan atau tugas yang sulit yang tidak dapat dan sulit dikerjakan oleh individu lain. Hal ini akan membuat narsisme berusaha untuk dapat meningkatkan kemampuan dan keahlian yang dimilikinya. Selain itu, Elemen kognitif yang dimiliki oleh narsisme akan membantu individu memiliki kepercayaan yang tinggi terhadap kemampuan yang dimilikinya (Chambell, *et al.*, 2004., dalam Chatterjee dan Hambrick., 2006.), sedangkan elemen motivasi akan mendorong individu untuk mendapatkan posisi atau kewenangan. Kernberg (1975) dalam Chatterjee dan Hambrick (2006), menjelaskan bahwa narsisme akan mendorong seseorang untuk mendapatkan posisi dan pengaruh di dalam perusahaan, dan *self-esteem* membantu individu tersebut untuk meraihnya dengan cara meningkatkan kemajuan profesional kerja individu tersebut.

Sifat *self-esteem* merupakan sifat yang diperlukan untuk mendukung sifat narsisme, hal ini dikarenakan sifat *self-esteem* cenderung mengarah kepada sifat-sifat positif dan lebih mudah untuk menerima kritikan yang diberikan orang lain. *Self-esteem* juga cenderung untuk mengarahkan individu menjadi lebih baik, dengan menumbuhkan sifat positif seperti kerjasama, evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan individu maupun dengan bantuan orang lain, baik dengan bentuk saran maupun kritik. Sifat-sifat yang timbul dari sifat *self-esteem* diharapkan akan mampu untuk dapat membantu mengarahkan sifat narsisme menjadi sifat positif,

serta diharapkan akan mampu meningkatkan kinerja individu tersebut. Menurut Pierce, *et al.* (1989) *self-esteem* didefinisikan sebagai evaluasi diri yang dibuat dan dijaga oleh individu tersebut. *Self-esteem* menunjukkan ekspresi untuk menerima dan menolak. *Self-esteem* merupakan cerminan kemampuan dan kelayakan individu tersebut, karyawan yang memiliki sifat *self-esteem* akan menganggap bahwa dirinya merupakan karyawan yang penting dan berharga, serta memiliki kontribusi di dalam perusahaan tersebut.

Menurut Gardner dan Pierce (2011), individu yang memiliki sifat *self-esteem* yang tinggi memiliki keinginan untuk tetap berada di organisasi tempat ia bekerja, dimana penelitian yang dilakukan oleh Gardner dan Pierce (2013) menunjukkan adanya korelasi negatif yang signifikan antara *Organization Based Self-esteem* (OBSE) dengan keinginan untuk keluar dari tempat kerja dengan nilai korelasi sebesar  $R = -0.44$  dan  $-0.47$   $p < 0.01$ . Berdasarkan hasil penelitian tersebut, maka disimpulkan bahwa seseorang yang memiliki *self-esteem* yang tinggi akan memiliki masa kerja yang lebih lama jika dibandingkan dengan karyawan yang memiliki *self-esteem* yang rendah. *Self-esteem* sendiri merupakan cerminan kemampuan dan kelayakan dari seorang individu. Prestasi yang gemilang akan didapat jika seseorang memiliki *self-esteem* yang tinggi, seorang yang memiliki *self-esteem* yang tinggi akan bertahan di tempatnya bekerja karena mampu bertahan dan bersaing secara sehat. Karyawan yang memiliki masa kerja yang lama, merasa bahwa dirinya memiliki pengaruh di dalam perusahaan tersebut. Rasa percaya diri akan timbul dari karyawan yang menganggap bahwa dirinya berharga di dalam perusahaan, sehingga akan menambah nilai positif dari dalam diri untuk terus berusaha untuk meningkatkan kinerja.

Menurut Sharp (2001) *self-esteem* didefinisikan sebagai bentuk penghargaan terhadap karakteristik yang terdapat di dalam dirinya. Seseorang yang memiliki sifat *self-esteem* akan menganggap bahwa dirinya memiliki kemampuan, dan merupakan seseorang yang penting, sukses, dan berharga. Karyawan yang memiliki masa kerja yang tinggi akan dianggap sebagai seseorang yang memiliki tingkat loyalitas yang tinggi, sehingga layak diberikan penghargaan. Karyawan yang diberikan penghargaan oleh perusahaan, akan merasa bangga terhadap pencapaiannya tersebut. Pemberian penghargaan sendiri dibutuhkan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Berikut adalah tabel yang menunjukkan masa kerja karyawan dan penghargaan yang diberikan oleh perusahaan Surat Kabar Harian Lampung Post:

**Tabel 1. Masa Kerja Karyawan pada Surat Kabar Harian Lampung Post 2015**

No	Departemen	Masa Kerja		
		< 1 tahun	1-5 tahun	> 5 tahun
1	Redaksi	-	-	13
2	Redaktur	-	-	10
3	<i>Human Resource</i>	1	3	2
4	Administrasi Iklan	-	9	7
5	Legal	-	-	2
6	Pemberitaan	-	2	2
7	<i>Content Enrichment</i>	-	1	1
8	Keuangan dan Akuntansi	-	5	8
9	Informasi dan Teknologi	-	2	11
10	Pembelian	-	-	2
11	Pemasaran dan Komunikasi	-	1	3
12	Sirkulasi	-	-	12
13	Radio	-	1	-
14	Percetakan	-	3	13
15	Umum	-	1	15
Total		1	28	101

Sumber: Surat Kabar Harian Lampung Post, 2015

Tabel 1 di atas menunjukkan bahwa sebanyak 101 karyawan atau sebesar 77,69% memiliki masa kerja yang tinggi atau lebih dari lima tahun, kemudian sebanyak 28 karyawan atau sebesar 21,54% memiliki masa kerja antara satu sampai lima tahun, dan sebanyak 1 karyawan atau sebesar 0,77% memiliki masa kerja yang rendah.

**Tabel 2. Penghargaan yang Diberikan kepada Karyawan Tahun 2013-2015**

No	Nama	Jabatan	Tahun Pemberian Penghargaan	Lama Kerja
1	Prastya Atmanegara	<i>Accountant Executive</i>	2013	6 tahun
2	Sri Agustina	Redaktur	2013	21 tahun
3	Mustaan	Asisten Kepala Divisi	2014	11 tahun
4	Nani Hasnia	Kasie Administrasi Sekretaris Redaksi	2014	11 tahun
5	Yusmart Dwi Saputra	Kepala Bagian Sirkulasi	2014	12 tahun
6	Agung Hari Kresna H	Kepala Bagian Informasi dan Teknologi	2015	9 tahun
7	Djadi Satmiko	Desain	2015	11 tahun

Sumber: Surat Kabar Harian Lampung Post, 2015

Tabel 2 menunjukkan perusahaan Surat Kabar Harian Lampung Post memberikan penghargaan setiap tahunnya kepada karyawan berupa beasiswa pendidikan.

Berdasarkan tabel tersebut, perusahaan pada tahun 2013 memberikan dua beasiswa, tahun 2014 memberikan tiga beasiswa, dan tahun 2015 memberikan dua beasiswa. Pemberian penghargaan berupa beasiswa tersebut diharapkan mampu untuk meningkatkan masa kerja karyawan tersebut, dapat meningkatkan sifat *self-esteem* dan kinerja karyawan tersebut.

Kinerja karyawan sendiri didefinisikan oleh Koopmans, *et al.* (2014) sebagai kebiasaan atau tindakan yang relevan terhadap tujuan perusahaan. Menurut Robbins (2006), kinerja didefinisikan sebagai suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu

pekerjaan. Menurut Mangkunegara (2004) kinerja didefinisikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Surat Kabar Harian Lampung Post memiliki beberapa departemen atau bagian dalam menjalankan kegiatan produksinya. Pembagian departemen tersebut bertujuan untuk mempermudah dalam penilaian kinerja setiap departemen, dan juga untuk memudahkan pembagian wewenang dan tanggung jawab yang diberikan kepada masing-masing departemen. Berikut ditampilkan data mengenai jumlah karyawan pada setiap departemen pada Surat Kabar Harian Lampung Post Tahun 2015:

**Tabel 3. Jumlah Karyawan Berdasarkan Departemen Pekerjaan pada Surat Kabar Harian Lampung Post Tahun 2015**

No	Departemen	Jumlah Karyawan	Jenis Kelamin	
			Pria	Wanita
1	Redaksi	13	9	4
2	Redaktur	10	5	5
3	<i>Human Resource</i>	6	3	3
4	Administrasi Iklan	16	11	5
5	Legal	2	2	-
6	Pemberitaan	4	3	1
7	<i>Content Enrichment</i>	2	2	-
8	Keuangan dan Akuntansi	13	9	4
9	Informasi dan Teknologi	13	11	2
10	Pembelian	2	1	1
11	Pemasaran dan Komunikasi	4	3	1
12	Sirkulasi	12	11	1
13	Radio	1	1	-
14	Percetakan	16	15	1
15	Umum	16	14	2
Total		130	100	30

Sumber: Surat Kabar Harian Lampung Post, 2015

Berdasarkan tabel 3 tersebut, Surat Kabar Harian Lampung Post memiliki 15 departemen atau bagian dan memiliki karyawan sebanyak 130 orang. Banyaknya departemen dan karyawan yang dimiliki oleh Surat Kabar Harian Lampung Post memerlukan adanya pengawasan yang lebih untuk menjaga kinerja di dalam perusahaan.

Pemimpin dituntut untuk dapat mengoptimalkan sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan, salah satu upaya untuk mengoptimalkan sumber daya tersebut yaitu dengan meningkatkan pengawasan kepada karyawan. Tujuan dari pengawasan ini yaitu untuk meminimalisasi kesalahan dan praktik kecurangan di lingkungan kerja, sehingga dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan.

Peningkatan kinerja juga dapat dilakukan dengan cara menyediakan sarana dan prasarana yang memadai, serta melakukan pelatihan dalam rangka mendayagunakan potensi sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan.

Upaya tersebut dapat menciptakan suasana yang kondusif dan kontribusi positif terhadap perkembangan perusahaan, dan tercapainya tujuan perusahaan. Berikut ditampilkan data tingkat absensi dan pendidikan karyawan Surat Kabar Harian Lampung Post Tahun 2015:

**Tabel 4. Tingkat Absensi Karyawan Harian Lampung Post di Bandar Lampung Tahun 2015**

Bulan	Jumlah Hari Kerja	Jumlah Karyawan	Jumlah Hari Kerja Seluruh Karyawan	Jumlah Hari Absen	Jumlah Hari Kehadiran	Persentase tingkat absensi	Persentase tingkat kehadiran
Januari	20	130	2600	113	2487	4,35%	95,65%
Februari	19	130	2470	89	2381	3,60%	96,40%
Maret	22	130	2860	142	2718	4,97%	95,03%
April	21	130	2730	69	2661	2,53%	97,47%
Mei	19	130	2470	73	2397	2,96%	97,04%
Juni	22	130	2860	69	2791	2,41%	97,59%

**Tabel 4. Tingkat Absensi Karyawan Harian Lampung Post di Bandar Lampung Tahun 2015 (lanjutan)**

Bulan	Jumlah Hari Kerja	Jumlah Karyawan	Jumlah Hari Kerja Seluruh Karyawan	Jumlah Hari Absen	Jumlah Hari Kehadiran	Persentase tingkat absensi	Persentase tingkat kehadiran
Juli	18	130	2340	103	2237	4,40%	95,60%
Agustus	21	130	2730	55	2675	2,01%	97,99%
September	21	130	2730	34	2696	1,25%	98,75%
Oktober	21	130	2730	143	2587	5,24%	94,76%
November	21	130	2730	65	2665	2,38%	97,62%
Desember	20	130	2600	139	2461	5,53%	94,65%
Rata-rata						3,45%	96,55%

Sumber: Surat Kabar Harian Lampung Post, 2015

Tabel 4 merupakan tabel tingkat absensi karyawan Surat Kabar Harian Lampung Post tahun 2015. Tabel tersebut berisi jumlah hari kerja setelah dikurangi hari libur dan cuti bersama, jumlah karyawan, jumlah hari kerja seluruh karyawan, jumlah kehadiran, jumlah absen, dan persentase tingkat kehadiran dan tingkat absensi. Perhitungan pada tabel 5 menggunakan rumus menurut Hasibuan (2012):

Jumlah hari kerja = Jumlah kerja setelah dikurangi hari libur

Total kerja seluruh karyawan = Jumlah hari kerja x Jumlah karyawan

Jumlah hari absen = Jumlah ketidakhadiran karyawan selama sebulan

Jumlah hari kehadiran = Jumlah seluruh hari kerja – Jumlah hari absen

Persentase tingkat absensi =  $\frac{J_k - J_{ka} - a}{J_k - J_{ka} - s - J_{ka}} \times 100$

Persentase tingkat kehadiran =  $\frac{J_k - J_{ka} - k - J_{ka}}{J_k - J_{ka} - s - J_{ka}} \times 100$

Tabel 4 memperlihatkan tingkat absensi karyawan Surat Kabar Harian Lampung Post. Rata-rata absensi selama periode Januari - Desember 2015 adalah sebesar 3,45%. Tingkat absensi tertinggi terjadi pada bulan Desember yaitu sebesar 5,53%, sedangkan tingkat absensi terendah terjadi pada bulan September yaitu

sebesar 1,25%. Tingkat absensi pada tahun 2015 tergolong rendah, sebab toleransi yang ditetapkan oleh Surat Kabar Harian Lampung Post adalah sebesar 4%.

**Tabel 5. Tingkat Pendidikan Karyawan Berdasarkan Departemen pada Surat Kabar Harian Lampung Post Tahun 2015**

No	Departemen	Pendidikan					
		S2	S1	D3	D1	SMA	Lain-lain
1	Redaksi	-	6	2	1	4	-
2	Redaktur	2	6	2	-	-	-
3	<i>Human Resource</i>	1	1	2	1	1	-
4	Administrasi Iklan	2	6	3	-	5	-
5	Legal	-	2	-	-	-	-
6	Pemberitaan	-	3	-	-	1	-
7	<i>Content Enrichment</i>	-	2	-	-	-	-
8	Keuangan dan Akuntansi	-	4	3	1	5	-
9	Informasi dan Teknologi	-	3	2	3	5	-
10	Pembelian	-	1	1	-	-	-
11	Pemasaran dan Komunikasi	-	3	1	-	-	-
12	Sirkulasi	-	2	3	-	6	1
13	Radio	-	1	-	-	-	-
14	Percetakan	-	2	1	1	12	-
15	Umum	-	1	3	-	11	1
Total		5	43	23	7	50	2

Sumber: Surat Kabar Harian Lampung Post, 2015

Tabel 5 di atas menunjukkan karyawan Surat Kabar Harian Lampung Post memiliki jenjang pendidikan yang beragam. Karyawan yang dikategorikan memiliki pendidikan tinggi yaitu sebanyak 71 karyawan yang terdiri dari S2, S1, dan D3 dengan persentase sebesar 54,6%, sedangkan sisanya yaitu 59 karyawan berpendidikan D1, SMA, dan lain-lain dengan persentase sebesar 45,4% dikategorikan memiliki pendidikan yang rendah.

Peneliti telah melakukan wawancara terstruktur dengan karyawan mengenai variabel narsisme, *self-esteem*, dan kinerja karyawan. Hasil wawancara tersebut

terdapat menunjukkan sifat narsisme yaitu dapat mempengaruhi orang lain, memiliki keinginan untuk dikagumi, dan terdapat beberapa karyawan yang senang dipuji. Hasil wawancara tentang *self-esteem* menunjukkan bahwa terdapat karyawan yang dapat dipercaya oleh karyawan lain, senang membantu karyawan lain, dan dapat bekerja tim. Hasil wawancara terstruktur tentang kinerja menunjukkan bahwa karyawan mampu mengerjakan tugas yang diberikan, mengerjakan tugas dengan sedikit kesalahan, menyelesaikan tugas tepat waktu, senang mengikuti pelatihan, dan dapat mengerjakan tugas individu.

Berdasarkan uraian di atas dan penjelasan yang telah dikemukakan pada latar belakang, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “ **Pengaruh Narsisme dan *Self-Esteem* Terhadap Kinerja Karyawan pada Harian Lampung Post Bandar Lampung** ”.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Narsisme, *self-esteem*, dan kinerja merupakan hal yang perlu diperhatikan pada karyawan Surat Kabar Harian Lampung Post. Masalah yang dihadapi oleh karyawan adalah mengenai adanya beberapa perilaku yang mengarah pada gejala narsisme, *self-esteem* karyawan di perusahaan tersebut. Sifat narsisme yang tidak diimbangi dengan perkembangan *self-esteem* akan berdampak pada narsisme yang negatif. Wawancara yang dilakukan oleh peneliti, menemukan bahwa di perusahaan terdapat karyawan yang memiliki gejala narsisme yaitu keinginan untuk dikagumi dan senang apabila pekerjaannya dipuji, senang unjuk diri terkait dengan keahlian, bakat, dan kemampuan yang dimilikinya. Selain itu, terdapat

karyawan yang membawa cermin, serta terdapat karyawan yang membawa foto di ruangan kerja.

Seorang narsisis akan menilai dirinya dengan sangat tinggi mencakup pengetahuan, kreativitas, memiliki kompetensi, kemampuan dalam hal kepemimpinan (John dan Robbins, 1994., Farwell dan Wohlwend-Lyoyd, 1998., Judge, *et al.*, dalam Chatterjee and Hambrick, 2006.), sehingga akan cenderung untuk menimbulkan sifat sombong dan kepercayaan diri yang berlebihan. Gardner dan Pierce (2011) menjelaskan bahwa narsisis akan menganggap dirinya lebih unggul dari orang lain, dan akan menganggap bahwa orang lain tidak sebanding dengan dirinya. Anggapan ini kemudian akan melahirkan sifat negatif lain dari narsisme yaitu timbulnya rasa ini dan sikap arogan apabila ada orang lain yang lebih baik. Sifat-sifat negatif secara tidak langsung akan berdampak pada suasana kerja dan kinerja, sehingga perlu adanya sifat *self-esteem* yang berguna untuk mengarahkan kepada sifat positif.

Hasil wawancara menunjukkan bahwa karyawan juga menunjukkan gejala sifat *self-esteem* yang ditunjukkan dengan adanya karyawan yang dapat dipercaya oleh karyawan lain, karyawan yang senang membantu karyawan lain, dan karyawan yang mudah dan dapat bekerja dalam tim. Peneliti menduga bahwa pemberian penghargaan akan meningkatkan sifat *self-esteem* seseorang. Tabel 2 menunjukkan bahwa karyawan yang diberikan penghargaan oleh perusahaan berupa beasiswa, menunjukkan memiliki masa kerja yang relatif lama, yaitu diatas 5 tahun. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Gardner dan Pierce (2013), yang menunjukkan bahwa OBSE memiliki korelasi negatif yang

signifikan dengan keinginan untuk keluar dari tempat kerja ( $r = -0,44$  dan  $-0,47$ ,  $p < 0,01$ ), di mana karyawan yang merasa dihargai oleh perusahaan cenderung untuk tidak memiliki keinginan untuk keluar dari perusahaan. Keinginan untuk tidak keluar dari perusahaan tersebut kemudian akan berdampak kepada meningkatnya kinerja karyawan tersebut, Hal ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Muttaqin, *et al.* (2014), di mana masa kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang masalah dan uraian di atas maka perumusan masalah dalam penelitian ini yaitu :

1. Apakah narsisme berpengaruh terhadap kinerja karyawan ?
2. Apakah *self-esteem* berpengaruh terhadap kinerja karyawan ?
3. Apakah narsisme dan *self-esteem* secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan ?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang ada, maka penelitian ini memiliki tujuan untuk :

1. Untuk mengetahui pengaruh narsisme terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk mengetahui pengaruh *self-esteem* terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk mengetahui pengaruh narsisme dan *self-esteem* terhadap kinerja karyawan.

#### 1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian antara lain :

1. Bagi Surat Kabar Harian Lampung Post Bandar Lampung

Sebagai sarana dan masukan bagi manajemen perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan.

2. Bagi akademisi

Penelitian ini diharapkan menambah referensi di bidang sumber daya manusia, khususnya permasalahan yang berhubungan dengan narsisme, *self-esteem*, dan kinerja karyawan. Penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi dan pengetahuan sebagai bahan referensi dalam penelitian selanjutnya.

3. Bagi penulis

Penelitian ini merupakan kesempatan bagi peneliti untuk dapat menerapkan ilmu yang diperoleh selama proses perkuliahan dan memperluas cara berpikir ilmiah dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

4. Bagi pihak-pihak lain

Hasil penelitian ini dapat dipakai sebagai bahan masukan untuk memecahkan masalah yang berkaitan dengan narsisme, *self-esteem*, dan kinerja karyawan.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS**

#### **2.1 Narsisme**

##### **2.1.1 Pengertian Narsisme**

Setiap manusia memiliki bermacam sifat, mulai dari sifat yang positif maupun sifat negatif. Salah satunya merupakan sifat narsisme di mana sifat ini hampir dimiliki oleh setiap kalangan, hanya saja tergantung seberapa tinggi tingkat narsisme seseorang tersebut. Tingginya tingkat narsisme seseorang dapat diukur dengan menggunakan skala narsisme yang dikenal dengan sebutan *Narsistics Personality Inventory (NPI)*. Narsisme sendiri didefinisikan sebagai keadaan di mana seseorang mencintai dirinya sendiri secara berlebihan.

Menurut Gardner dan Pierce (2011), narsisme didefinisikan sebagai sifat sombong seseorang yang senang membandingkan dirinya dengan orang lain, memiliki sifat egois, dan menganggap bahwa dirinya lebih hebat dan lebih istimewa dari orang lain. Seseorang yang memiliki sifat narsisme memiliki ciri-ciri yaitu selalu menginginkan pengakuan dari orang lain, rendahnya sifat empati, membutuhkan rasa kagum dari orang lain secara berlebihan, dan cenderung memiliki sifat arogan dan sombong. Menurut Chatterjee dan Hambrick (2006) dalam penelitiannya menjelaskan bahwa narsisme memiliki

hubungan positif dengan *self-esteem*. Seseorang yang memiliki sifat narsisme memiliki kecenderungan dalam peningkatan diri, kecenderungan dalam peningkatan intensitas perasaan yang kemudian diikuti dengan kritikan, dan kecenderungan dalam penggunaan kata ganti orang pertama dalam berbicara. Menurut Kernberg (1975) dalam Chatterjee dan Hambrick (2006), menjelaskan bahwa narsisme mendorong seseorang untuk mendapatkan posisi atau jabatan dan pengaruh di perusahaan, dan *self-esteem* dikaitkan dengan narsisme, dimana *self-esteem* membantu dalam kemajuan profesional individu.

Menurut Chatterjee dan Hambrick (2006), menjelaskan narsisme dan *self-esteem* merupakan konstruk yang berbeda. *Self-esteem* mengarah kepada penerimaan diri secara keseluruhan (*overall self-acceptance*), menyukai diri sendiri (*self-liking*), dan penghormatan diri (*self-respect*). *Self-esteem* merupakan konstruk yang berbeda juga dikarenakan tidak adanya sifat arogansi, kebutuhan untuk dipenuhi haknya, dan kebutuhan untuk terus diakui. Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa sifat narsisme merupakan perasaan suka yang berlebihan seorang individu terkait dengan karakteristik, sifat, dan kemampuan yang dimilikinya, yang membuat individu tersebut merasa sombong dan cenderung merendahkan orang lain. Narsisme memiliki ciri umum berupa rendahnya empati, keinginan untuk mendapatkan pujian dan rasa hormat, bersikap arogan, dan memiliki keinginan kuat untuk melakukan peningkatan diri agar mendapatkan rasa kagum, pujian dan rasa hormat dari orang lain.

### 2.1.2 Faktor Narsisme

Tingkat narsisme yang dimiliki oleh seseorang tidak akan sama dengan individu lain, hal ini disebabkan tingkat narsisme dipengaruhi oleh beberapa faktor dan dimensi.

Menurut Raskin dan Terry (1988) terdapat tujuh dimensi narsisme yaitu:

1. Otoritas (*Authority*)

Pandangan yang berlebihan terhadap diri sendiri terkait dengan otoritas atau wewenang atas jabatan yang dimilikinya. Individu yang memiliki tingkat otoritas atau wewenang yang tinggi, akan menganggap bahwa dirinya lebih baik daripada individu yang tidak memiliki otorisasi atau wewenang di perusahaan atau organisasi tempat individu tersebut bekerja.

2. *Self-sufficiency*

Merupakan kemampuan dari dalam diri seseorang secara umum pada indikator ini ditandai dengan anggapan percaya dapat memenuhi kebutuhan diri sendiri dengan kemampuannya sendiri..

3. Superioritas (*Superiority*)

Pandangan berlebihan terhadap diri sendiri terkait dengan kompetensi. Kompetensi diri, bakat, kemampuan, dan keunikan akan membuat seseorang merasa bahwa dirinya merupakan seorang yang hebat dan spesial.

4. Eksibisionisme (*Exhibitionism*)

Kecenderungan untuk menarik perhatian orang lain terhadap diri sendiri, terkait dengan kemampuan yang dimiliki, sifat atau kebiasaan, karakteristik, dan bakat yang dimiliki oleh seseorang.

5. Eksploitasi (*Exploitativeness*)

Motivasi untuk memanipulasi dan mendayagunakan orang lain untuk kepuasan diri sendiri. Seorang yang memiliki sifat narsisme akan senang untuk mendayagunakan dan memanipulasi orang lain, hal ini dikarenakan narsisis percaya dirinya dapat memahami orang lain dan membuat orang lain percaya dan suka kepadanya .

6. Kesombongan (*Vanity*)

Kekaguman yang berlebihan dalam memandang diri sendiri dengan membandingkannya dengan orang lain. Seorang yang memiliki sifat narsisme akan senang melihat penampilan dan karakteristik yang ada didirinya. Narsisis akan selalu melihat dirinya merupakan sosok yang sempurna, dan menganggap orang lain lebih rendah atau tidak sebanding dengan dirinya.

7. Hak (*Entitlement*)

Kepercayaan bahwa orang lain berhutang rasa hormat dan kekaguman. Seseorang yang memiliki sifat narsisme sangat membutuhkan keadaan di mana orang lain memuji dirinya, mengagumi dirinya, dan menghormati dirinya. Kebutuhan ini yang membuat seorang narsisis menjadi bersikap arogan, ketika kebutuhan tersebut tidak terpenuhi.

Menurut Emmons (1987) dalam penelitian lain mengungkapkan bahwa terdapat empat pasang faktor narsisme yaitu:

1. Kepemimpinan/Otoritas (*Leadership/Authority*),

Dimensi ini terkait dengan perasaan bahwa narsisis merupakan seorang yang memiliki bakat sebagai pemimpin, dan seorang yang sukses.

Dimensi ini juga terkait dengan keyakinan narsisis bahwa dirinya merupakan seorang yang dihormati, dan diakui oleh orang lain, terkait dengan wewenang dan otorisasi yang dimiliki oleh narsisis.

2. Penerimaan Diri/Kekaguman Diri (*Self-Absorption/Self-Absobtion*),

Dimensi ini terkait dengan perasaan suka dan kagum narsisis, tentang sosok dirinya yang dianggap sebagai seseorang yang ideal, dan sempurna.

3. Superioritas/Arogansi (*Superiority/Arrogance*),

Dimensi ini terkait dengan sifat sombong narsisis terkait dengan kemampuan, bakat dan keunggulan yang dimiliki oleh narsisis, dan menganggap bahwa orang lain tidak lebih baik dari dirinya.

4. Eksploitasi/hak (*Eksploiteness/Entitlement*),

Dimensi ini terkait dengan kesenangan narsisme dalam mendayagunakan orang lain, selain itu narsisis juga senang untuk memanipulasi orang lain. Dimensi ini juga terkait dengan kebutuhan narsisis yang berlebihan terkait dengan penghormatan, kekaguman, dan pujian dari orang lain, atas apa yang telah narsisis lakukan dan dapatkan.

## 2.2 *Self-Esteem*

### 2.2.1 *Pengertian Self-esteem*

Setiap manusia memiliki keinginan untuk dianggap penting, berguna, dan memiliki makna di dalam suatu kelompok atau organisasi. Keinginan tersebut merupakan bentuk dari evaluasi yang dilakukan oleh individu tersebut terkait dengan semua hal yang ada di dalam diri individu tersebut. Evaluasi ini merupakan bentuk penilaian terhadap kemampuan dan kelayakan individu tersebut, yang kemudian sifat ini dikenal dengan nama *self-esteem* atau harga diri. Menurut Pierce, *et al.* (1989) *self-esteem* merupakan evaluasi diri yang dibuat dan dijaga oleh individu tersebut. *Self-esteem* akan menunjukkan sikap untuk menerima atau tidak menerima evaluasi tersebut, *self-esteem* merupakan cerminan kemampuan dan kelayakan individu tersebut.

Menurut Pierce, *et al.* (1989) *self-esteem* di dalam organisasi memiliki konteks yang berbeda dengan *self-esteem* pada umumnya. *Self-esteem* berdasarkan organisasi (*OBSE*) didefinisikan sebagai keadaan dimana individu percaya bahwa dirinya dapat merasa puas dengan ikut berpartisipasi di dalam organisasi. Seseorang yang memiliki *self-esteem* berdasarkan organisasi (*OBSE*) yang tinggi akan menganggap bahwa dirinya merupakan seseorang yang penting, bermakna, memiliki efek, dan berharga di dalam organisasi tempat ia bekerja. Menurut Gardner dan Pierce (2011) *self-esteem* berdasarkan organisasi (*OBSE*) memiliki hubungan positif dengan beberapa variabel dan konstruk yaitu :

1. Motivasi dari dalam diri
2. Kepuasan kerja
3. Komitmen kerja
4. Komitmen efektivitas organisasi
5. Keinginan untuk memiliki kebiasaan etis
6. Kebiasaan dalam melakukan peran lebih
7. Kinerja dalam peran
8. Pencarian umpan balik
9. Keinginan untuk tetap bekerja dengan organisasinya.

Menurut Sharp (2001), *self-esteem* didefinisikan sebagai bentuk penghargaan terhadap karakteristik yang terdapat di dalam dirinya. Seseorang yang memiliki sifat *self-esteem* akan menganggap bahwa dirinya memiliki kemampuan, dan merupakan seseorang yang penting, sukses, dan berharga. Kohn (1994) dalam Sharp (2001), mendefinisikan *self-esteem* tentang bagaimana seseorang mengevaluasi kepribadian dan karakteristik yang ada pada diri individu tersebut, yang kemudian penilaian pribadi tentang keberhargaan tersebut mencerminkan satu sikap yang dijaga di dalam dirinya. Sedangkan Tracy (1995) dalam Sharp (2001), mendefinisikan *self-esteem* cara atau bagaimana seseorang merasakan tentang diri mereka sendiri, serta seberapa banyak ia menyukai diri sendiri. Tracy juga menjelaskan bahwa *self-esteem* dipengaruhi oleh dua faktor yaitu *self-efficacy* dan *self-value*.

Berdasarkan penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa *self-esteem* merupakan evaluasi secara menyeluruh terkait dengan pandangan individu tentang karakteristik yang dimiliki olehnya. Pandangan ini kemudian menghasilkan gambaran tentang kelayakan, keberhargaan, kebergunaan, dan nilai individu tersebut. Sifat *self-esteem* yang tumbuh di lingkungan kerja akan menghasilkan anggapan bahwa dirinya merupakan seseorang yang penting, bermakna, memiliki efek, dan berharga di dalam organisasi tempat ia bekerja. Hasil dari sifat *self-esteem* ini juga akan menurunkan keinginan untuk keluar dari organisasi tempat ia bekerja.

### **2.2.2 Faktor *Self-Esteem***

Menurut Pierce, *et al.* (1989) terdapat tiga dimensi *self-esteem* yaitu:

1. Keberhargaan diri (*Valuable*)  
Kepercayaan diri dengan menganggap bahwa ia merupakan anggota yang berharga di dalam organisasi atau di tempat kerja.
2. Kebergunaan diri (*worthwhile*)  
Kepercayaan diri dengan menganggap bahwa ia merupakan anggota yang berguna di dalam organisasi atau di tempat kerja.
3. Keefektifan diri (*Effectual*)  
Kepercayaan diri dengan menganggap bahwa ia merupakan anggota yang memiliki efek terhadap organisasi atau di tempat kerja.

## 2.3 Kinerja

### 2.3.1 Pengertian Kinerja

Menurut Robbins (2006), kinerja didefinisikan sebagai suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan. Mangkunegara (2004) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Sedangkan Koopmans, *et al.* (2014) mendefinisikan kinerja kerja individu sebagai kebiasaan atau tindakan yang relevan terhadap tujuan perusahaan. Berdasarkan pengertian tersebut, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh individu, baik dalam bentuk kualitas maupun dalam bentuk kuantitas, yang sesuai dengan tujuan dan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan.

### 2.3.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Robbins (2006) terdapat lima indikator dalam mengukur kinerja individu karyawan ;

#### 1. Kualitas

Indikator ini diukur oleh Robbins melalui persepsi terhadap nilai akhir dari suatu tugas yang diberikan kepada karyawan berdasarkan keterampilan dan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan tersebut,

#### 2. Kuantitas

Indikator ini diukur oleh Robbins dengan melihat jumlah yang dihasilkan oleh karyawan terhadap tugas yang diberikan kepada karyawan tersebut,

3. Ketepatan waktu

Indikator yang diukur dengan melihat ketepatan waktu terhadap tugas yang diberikan terhadap karyawan

4. Efektivitas

Indikator yang diukur dengan melihat penggunaan sumber daya dalam menyelesaikan tugas yang diberikan,

5. Kemandirian

Indikator yang diukur dengan melihat komitmen karyawan dalam menjalankan tugas.

Menurut Koopmans, *et al.* (2014) terdapat tiga faktor dalam penilaian kinerja kerja individu meliputi:

1. Kinerja tugas

Penilaian terhadap kemampuan karyawan dalam melakukan tugas-tugas utama. Tugas-tugas utama tersebut meliputi kualitas kerja, perencanaan dan pengorganisasian tugas, berorientasi terhadap hasil, pembuatan skala prioritas, dan bekerja secara efisien.

2. Kinerja kontekstual

Penilaian kinerja yang mengacu kepada perilaku karyawan dalam mendukung organisasi, sosial, dan lingkungan psikologis di tempat tugas-tugas utama dikerjakan. Perilaku tersebut meliputi tanggung jawab terhadap pekerjaan, kreativitas, inisiatif, senang mengambil pekerjaan yang menantang, berkomunikasi secara efektif, kemampuan dalam

bekerjasama, mau untuk menerima orang lain, dan mau belajar dari orang lain.

### 3. Perilaku kerja kontraproduktif

Penilaian kinerja yang mengacu pada perilaku yang berbahaya bagi kelangsungan organisasi. Perilaku berbahaya ini meliputi melakukan hal-hal yang merugikan organisasi, melakukan hal-hal yang merugikan rekan kerja dan atasan, dan perilaku yang dengan sengaja membuat kesalahan.

## 2.4 Penelitian Terdahulu

**Tabel 6 Hasil Penelitian Terdahulu**

No	Peneliti	Judul	Variabel	Hasil
1	Emmons (1987)	<i>Narcissism: Theory and Measurement</i>	<i>Leadership/Authority, Self-Absorbtion/Self-Admiration, Superiority/Arrogance, dan Exploitiveness/Entitlement.</i>	Variabel narsisme memiliki hubungan positif dengan faktor <i>Leadership/Authority, Self-Absorbtion/Self-Admiration, Superiority/Arrogance, dan Exploitiveness/Entitlement</i> yang ditemukan oleh Emmons. Terutama memiliki hubungan yang signifikan pada faktor eksploitasi/hak.
2	Raskin dan Terry (1988)	<i>A Principal-Components Analysis of the Narcissistic Personality Inventory and Further Evidence of its Construct Validity</i>	<i>Authority, Self-Sufficiency, Superiority, Exhibitionism, Exploitativeness, Vanity, Entitlement</i>	Penelitian ini bertujuan untuk menguji validitas NPI. Pengumpulan data dilakukan dengan metode kuesioner. Hasil dari penelitian ini ditemukannya tujuh komponen narsisme yaitu otoritas ( <i>authority</i> ), <i>self-sufficiency</i> , eksibisionisme ( <i>exhibitionism</i> ), superioritas ( <i>superiority</i> ), kesombongan ( <i>vanity</i> ), eksploitasi ( <i>exploitativeness</i> ), dan hak ( <i>entitlement</i> ).

Tabel 6 Hasil Penelitian Terdahulu (lanjutan)

No	Peneliti	Judul	Variabel	Hasil
3	Pierce, Gardner, Cummings, dan Dunham (1989)	<i>Organization-Based Self-Esteem: Construct Definition, Measurement, and Validation</i>	<i>Global Self-Esteem, Organization-Based Self-Esteem, Task And Job Self-Esteem, Managerial Respect, Stability Across Time, Mechanistic Organization, Job Complexity, Intrinsic Motivation, Job Performance, General Job Satisfaction, Organizational Citizenship, Organizational Commitment, Organizational Satisfaction</i>	Validitas konstruk dan pengukuran dari OBSE serta tiga dimensi dalam OBSE yaitu keberhargaan diri ( <i>valuable</i> ), kebergunaan diri ( <i>worthwhile</i> ), dan keefektifan diri ( <i>effectual</i> ).
4	Gardner, dan Pierce (2011)	<i>A Question of False Self-Esteem: Organization-Based Self-Esteem and Narcissism in Organizational Contexts</i>	<i>Narcissism, Organization-Based Self-Esteem, Job Satisfaction, Job Involvement, Intrinsic Work Motivation, In-Role Performance, Extra-Role Behaviors Of Voice And Helping, Effort Expended After Reception Of Negative Feedback, Hostility Toward The Source Of Negative Feedback</i>	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa OBSE dan narsisme merupakan dua konstruk yang berbeda. Penelitian ini menunjukkan bahwa narsisme dan OBSE memiliki korelasi positif yang signifikan dengan nilai $r = 0,23$ , dan $p < 0,01$ , OBSE memiliki korelasi positif yang signifikan dengan kepuasan kerja ( $r = 0,48$ , dan $p < 0,01$ ), keterlibatan kerja ( $r = 0,35$ , dan $p < 0,01$ ), motivasi interistik ( $r = 0,43$ , dan $p < 0,01$ ), kinerja peran ( $r = 0,17$ , dan $p < 0,01$ ), kebiasaan menolong ( $r = 0,20$ , dan $p < 0,01$ ), dan kebiasaan berpendapat ( $r = 0,20$ , dan $p < 0,01$ ). Narsisme memiliki korelasi positif yang signifikan dengan kepuasan kerja ( $r = 0,28$ , dan $p < 0,01$ ), keterlibatan kerja ( $r = 0,18$ , dan $p < 0,01$ ), dan motivasi interistik ( $r = 0,14$ , dan $p < 0,01$ ) dan tidak memiliki korelasi dengan kinerja, kebiasaan membantu, dan kebiasaan berpendapat. OBSE memiliki korelasi dengan sifat positif dan berkorelasi negatif dengan sifat permusuhan, sedangkan narsisme memiliki korelasi yang positif dengan sifat permusuhan.

Tabel 6 Hasil Penelitian Terdahulu (lanjutan)

No	Peneliti	Judul	Variabel	Hasil
5	Gardner, dan Pierce (2013)	<i>Focus of attention at work and organization-based self-esteem</i>	<i>Organization-Based Self-Esteem, Job Complexity, Job Satisfaction, Organizational Commitment, Intent To Quit Employment, Intent To Be Absent From Work</i>	Hasil dari penelitian ini menunjukkan terdapat korelasi positif antara kompleksitas pekerjaan dengan OBSE ( $r = 0,47$ dan $0,52$ , $p < 0,01$ ), OBSE memiliki korelasi positif yang signifikan dengan kepuasan kerja ( $r = 0,72$ dan $0,43$ , $p < 0,01$ ), OBSE memiliki korelasi positif yang signifikan dengan komitmen organisasi ( $r = 0,45$ dan $0,27$ , $p < 0,01$ ), OBSE memiliki korelasi negatif yang signifikan dengan keinginan untuk keluar dari tempat kerja ( $r = -0,44$ dan $-0,47$ , $p < 0,01$ ), dan OBSE memiliki korelasi negatif yang signifikan dengan keinginan untuk absen ( $r = -0,38$ dan $-0,06$ ). Penelitian ini menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki fokus kerja yang tinggi akan meningkatkan hubungan OBSE dengan variabel yang diteliti.
6	Muttaqin, Nuriyda, dan Tupalupi. (2014)	Pengaruh Latar Belakang Pendidikan, Masa Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Indocitra Jaya Samudra Negara-Bali Tahun 2013	Latar Belakang Pendidikan, Masa Kerja, Motivasi kerja, dan Kinerja Karyawan.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) latar belakang pendidikan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai $t_{hitung} = 0,451 < t_{tabel} = 1,661$ dan $p-value = 0,653 > 0,05$ ; (2) masa kerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai $t_{hitung} = 1,954 > t_{tabel} = 1,661$ dan $p-value = 0,05 = 0,05$ ; (3) motivasi kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan $t_{hitung} = 0,774 < t_{tabel} = 1,661$ dan $p-value = 0,441 > 0,05$ ;
7	Wallace dan Baumeister (2002)	<i>The Performance of Narcissists Rises and Falls With Perceived Opportunity for Glory</i>	<i>Narcissism, Self-esteem, Performance, Level Challenge, Pressure, Gender</i>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa tinggi rendahnya narsisme seseorang dapat mempengaruhi kinerja. Dimana narsisme akan merespon secara positif ketika terdapat tugas yang sulit untuk diselesaikan dengan cara meningkatkan kinerjanya.

## 2.5 Kerangka Pemikiran

Menurut Gardner dan Pierce (2011), narsisme didefinisikan sebagai sifat sombong seseorang yang senang membandingkan dirinya dengan orang lain, memiliki sifat egois, dan menganggap bahwa dirinya lebih hebat dan lebih istimewa dari orang lain.

Raskin dan Terry (1988) membagi narsisme menjadi tujuh dimensi yaitu:

1. Otoritas (*Authority*)
2. *Self-Sufficiency*
3. Superioritas (*Superiority*)
4. Eksibisionisme (*Exhibitionism*)
5. Eksploitasi (*Exploitativeness*)
6. Kesombongan (*Vanity*)
7. Hak (*Entitlement*)

Menurut Gardner dan Pierce (2011) dalam penelitian narsisme dan *self-esteem*, mereka hanya menggunakan lima dimensi dari tujuh pembagian dimensi yang disebutkan Raskin dan Terry. Kelima dimensi tersebut yaitu dimensi otoritas (*authority*), superioritas (*superiority*), esibisionisme (*exhibitionism*), eksploitasi (*exploitativeness*), dan hak (*entitlement*). Dimensi *self-sufficiency* tidak dimasukkan karena dimensi tersebut sudah jelas ada di dalam item *self-esteem* berbasis organisasi (OBSE) dan juga untuk meminimalkan varian metode yang dipakai. Sedangkan dimensi kesombongan (*vanity*) tidak digunakan karena dimensi tersebut tidak konsisten dalam jumlah dan untuk efisiensi dalam pengumpulan data.

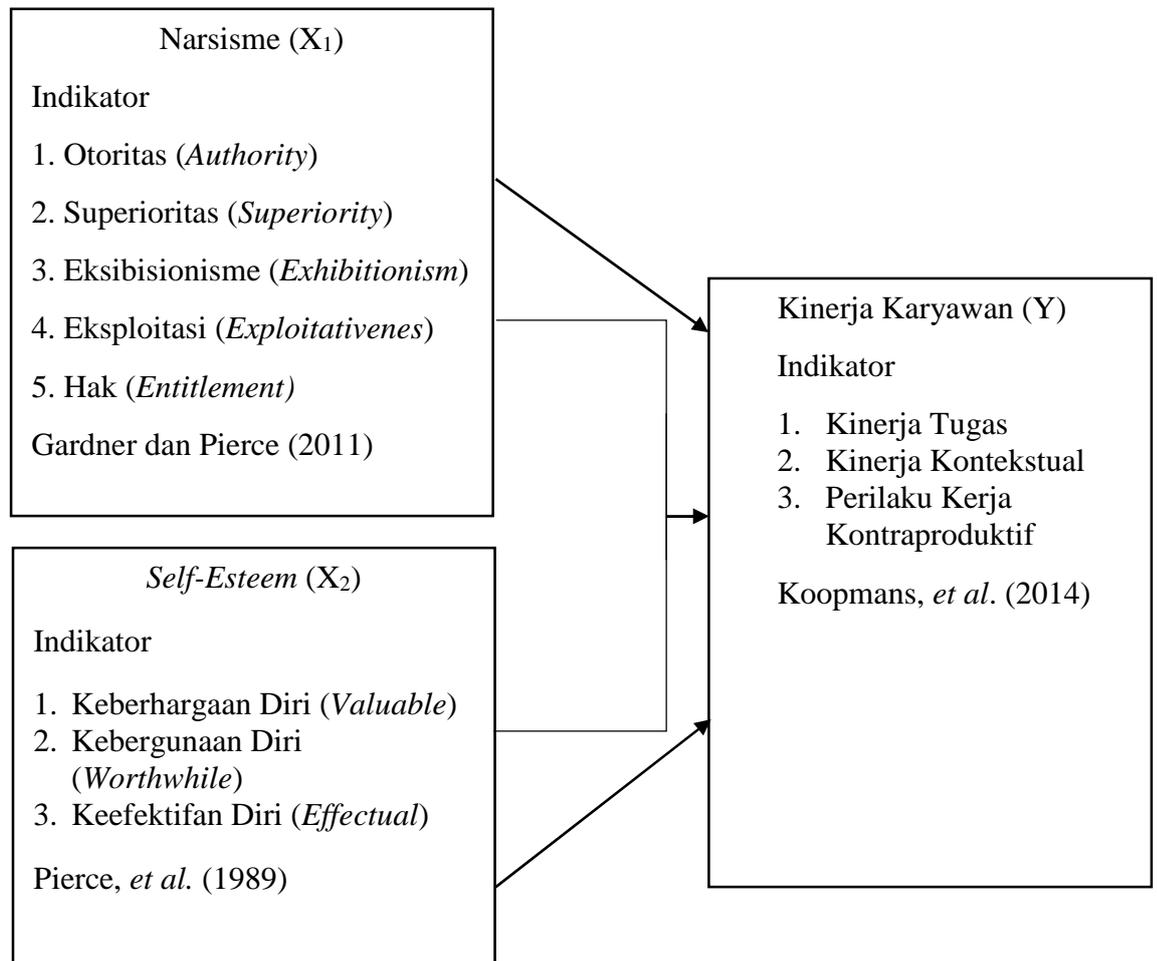
Menurut Pierce, *et al.* (1989), *self-esteem* berdasarkan organisasi (*OBSE*) didefinisikan sebagai keadaan di mana individu percaya bahwa dirinya dapat merasa puas dengan ikut berpartisipasi di dalam organisasi. Seseorang yang memiliki *self-esteem* berdasarkan organisasi (*OBSE*) yang tinggi akan menganggap bahwa dirinya merupakan seseorang yang penting, bermakna, memiliki efek, dan berharga di dalam organisasi tempat ia bekerja. Faktor-faktor yang memengaruhi sifat *self-esteem* seseorang yaitu:

1. Keberhargaan diri (*valuable*)
2. Kebergunaan diri (*worthwhile*)
3. Keefektifan diri (*effectual*)

Koopmans, *et al.* (2014) mendefinisikan kinerja kerja individu sebagai kebiasaan atau tindakan yang relevan terhadap tujuan perusahaan. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yaitu:

1. Kinerja tugas
2. Kinerja kontekstual
3. Perilaku kerja kontraproduktif

Kerangka pemikiran dapat dilihat pada Gambar 1



Gambar 1. Bagan Kerangka Pemikiran

## 2.6 Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah dan kerangka teoritis yang ada maka peneliti mengajukan hipotesis berupa:

1. Narsisme dan Kinerja Karyawan

$H_{a1}$  = narsisme berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Surat Kabar Harian Lampung Post Bandar Lampung.

2. *Self-Esteem* dan Kinerja Karyawan

$H_{a2}$  = *self-esteem* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Surat Kabar Harian Lampung Post Bandar Lampung.

3. Narsisme, *Self-Esteem* dan Kinerja Karyawan

$H_{a3}$  = narsisme dan *self-esteem* secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Surat Kabar Harian Lampung Post Bandar Lampung.

## **BAB III METODE PENELITIAN**

### **3.1 Objek Penelitian**

Obyek yang menjadi tempat penelitian adalah Surat Kabar Harian Lampung Post yang terletak di Bandar Lampung dengan jumlah karyawan sebanyak 130 orang.

### **3.2 Jenis Data**

Data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari ;

#### 1. Data Primer

Data primer merupakan data yang didapatkan langsung dari tempat penelitian dengan menggunakan instrumen penelitian. Data yang digunakan merupakan data yang berhubungan dengan narsisme, *self-esteem* dan kinerja karyawan.

#### 2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang didapatkan dari pihak lain. data ini terdiri dari data tentang perusahaan dan data terkait dengan penelitian.

### 3.3 Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2007) populasi adalah wilayah generalitas yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi. Apa yang dipelajari dari sampel, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi, sehingga sampel yang diambil haruslah benar-benar mewakili populasi. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *non probability sampling* yaitu *purposive sampling*, dimana penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu yaitu sampel merupakan karyawan tetap dan berada di kantor.

Populasi dalam penelitian ini sebanyak 130 karyawan Surat Kabar Harian Lampung Post. Sampel yang menjadi responden dalam penelitian ini sebanyak 98 karyawan Surat Kabar Harian Lampung Post. Pengambilan sampel ini dengan menggunakan rumus Slovin yang dikutip dari Sugiyono

$$(2009), \text{ yaitu: } n = \frac{N}{1 + N e^2} = \frac{130}{1 + 130 (0,05)^2} = \frac{130}{1,325} = 98$$

Keterangan:

n = sampel penelitian

N = populasi penelitian

e = batas toleransi kesalahan.

### 3.4 Metode Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan cara berikut dalam mengumpulkan data;

#### 1. Wawancara

Metode pengumpulan data dengan cara mewawancarai responden untuk memperoleh informasi secara langsung mengenai isu yang diteliti.

Wawancara terbagi atas dua bagian yaitu:

##### 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. Wawancara terstruktur

Wawancara terstruktur (*structured interview*) adalah wawancara yang diadakan ketika diketahui pada permulaan informasi apa yang diperlukan. Pewawancara memiliki daftar pertanyaan yang telah direncanakan untuk ditanyakan kepada responden baik secara langsung dengan tatap muka maupun melalui telepon.

#### 2. Kuesioner

Kuesioner adalah metode penelitian di mana peneliti membuat pertanyaan atau pernyataan untuk mendapatkan informasi terkait dengan narsisme, *self-esteem*, dan kinerja karyawan.

Skala narsisme yang digunakan dalam penelitian ini merupakan penerjemahan skala yang digunakan oleh Gardner dan Pierce (2011).

Skala ini terdiri dari 5 dimensi yang kemudian dibagi menjadi 25 item

NPI. Skala *self-esteem* yang digunakan dalam penelitian ini merupakan penerjemahan skala yang digunakan oleh Pierce, *et al* (1989) dan skala ini terdiri dari 3 dimensi yang kemudian dibagi menjadi 10 item. Skala kinerja yang digunakan dalam penelitian ini merupakan penerjemahan skala yang digunakan oleh Koopmans, *et al.* (2014), skala ini terdiri dari 3 dimensi dan kemudian dibagi menjadi 18 item.

### 3. Studi Pustaka

Studi pustaka merupakan pengumpulan data dengan menggunakan buku materi terkait dengan penelitian.

### 4. Studi Dokumentasi

Merupakan metode di mana peneliti mengumpulkan data yang diperoleh dari tempat penelitian. Data yang digunakan merupakan data tentang perusahaan dan data tentang karyawan.

## 3.5 Variabel Penelitian

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari dua variabel bebas dan satu variabel terikat. Variabel bebas yaitu narsisme ( $X_1$ ), dan *self-esteem* ( $X_2$ ) variabel terikat yaitu kinerja karyawan ( $Y$ ).

## 3.6 Pengujian Instrumen Penelitian

### 3.6.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur tingkat validitas kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan validitas yang digunakan dalam jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh

kuesioner tersebut. Untuk mengukur tingkat interkorelasi antar variabel dan dapat atau tidaknya dilakukan analisis faktor menggunakan Kaiser-Meyer-Olkin *Measure of Sampling Adequacy* (KMO 53 MSA). Bila nilai KMOMSA 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 yang kurang dari 0,5 maka variabel dengan nilai MSA terkecil harus dikeluarkan dan begitu seterusnya sampai tidak ada lagi nilai MSA yang kurang dari 0,5.

### 3.6.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan pengujian untuk mengukur tingkat kepercayaan terhadap hasil pengukuran. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Teknik yang digunakan dalam pengujian yaitu dengan menggunakan teknik *Chronbach Alpha*, hasil pengujian dapat dikatakan reliabel apabila *Chronbach Alpha* > 0,6 yaitu:

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

Keterangan:

R : Reliabilitas instrumen

k : Banyaknya butir pertanyaan

$\sum \sigma^2 b$  : Jumlah varian butir

$\sigma t^2$  : Varian total

### 3.7 Analisis Data

Data yang didapat dari kuesioner selanjutnya diolah dan dilakukan analisis.

Analisis data tersebut ada dua bentuk yaitu analisis data kualitatif dan analisis data kuantitatif.

#### 3.7.1 Deskripsi Hasil Penelitian

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.

#### 3.7.2 Analisis Kuantitatif

Analisis kuantitatif ini digunakan untuk mengetahui pengaruh narsisme dan *self-esteem* terhadap kinerja karyawan pada Surat Kabar Harian Lampung Post Bandar dengan menggunakan rumus analisis regresi linier berganda:

$$Y_1 = a_0 + b_1X_1 + e$$

$$Y_2 = a_0 + b_2X_2 + e$$

$$Y_3 = a_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

Y : Kinerja Karyawan

X<sub>1</sub> : Narsisme

X<sub>2</sub> : *Self-Esteem*

a<sub>0</sub> : Konstanta

b<sub>1</sub> : Koefisien X<sub>1</sub>

b<sub>2</sub> : Koefisien X<sub>2</sub>

e : *error*

### 3.8 Pengujian Hipotesis

Secara umum hipotesis dapat diuji dengan dua cara yaitu dengan mencocokkan fakta, atau dengan mempelajari konsistensi logis. Metode pengujian terhadap hipotesis yang diajukan, dilakukan pengujian secara simultan menggunakan (uji t) dan pengujian secara parsial (uji F).

#### 3.8.1 Uji t (parsial)

Pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui secara parsial variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen, dikatakan berpengaruh signifikan apabila  $\text{sig} < \alpha$  (0,05) dalam pengujiannya menggunakan rumus:

$$t_{\text{hitung}} = \frac{b}{\partial b}$$

Keterangan:

b : koefisien regresi variabel independen

$\partial b$  : standar deviasi koefisien regresi variabel independen

#### 3.8.2 Uji F (Simultan)

Pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh signifikansi antara variabel independen dan variabel dependen secara simultan. Penggunaan tingkat signifikansinya beragam, tergantung keinginan peneliti, yaitu 0,01 (1%) ; 0,05 (5%) dan 0,10 (10%). Sebagai contoh, kita menggunakan taraf signifikansi 5% (0,05), jika nilai probabilitas  $< 0,05$ , maka dapat dikatakan terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama-sama antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Jika nilai signifikan  $> 0,05$  maka tidak terdapat

pengaruh yang signifikan secara bersama-sama antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

Rumus yang digunakan:

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

Keterangan:

$R^2$  : Koefisien determinasi

$n$  : Jumlah data

$k$  : Jumlah variabel independen

### 3.9 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

#### 3.9.1 Variabel Penelitian

Variabel penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

- a. Variabel bebas (*Independent variabel*)

Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi, yang menyebabkan timbulnya atau berubahnya variabel terikat. Variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini adalah narsisme dan *self-esteem*.

- b. Variabel terikat (*Dependent variabel*)

Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi karena adanya variabel bebas. Variabel terikat yang digunakan dalam penelitian ini adalah kinerja.

### 3.9.2 Definisi Operasional

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

**Tabel 7. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel**

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
Narsisme (X1)	Narsisme adalah perasaan bangga terhadap diri sendiri secara berlebihan dengan membandingkan dirinya dengan orang lain dan cenderung merendahkan orang lain (Gardner dan Pierce, 2011)	1. Otoritas ( <i>Authority</i> ) 2. Superioritas ( <i>Superiority</i> ) 3. Eksibisionisme ( <i>Exhibitionism</i> ) 4. Eksploitasi ( <i>Exploitativenes</i> ) 5. Hak ( <i>Entitlement</i> )	5= Sangat Setuju 4= Setuju 3= Netral 2= Tidak Setuju 1= Sangat Tidak Setuju
<i>Self-Esteem</i> (X2)	<i>Self-Esteem</i> adalah perasaan yang timbul akibat anggapan bahwa dirinya seseorang yang penting, bermakna, memiliki efek, dan berharga di dalam organisasi tempat ia bekerja (Pierce, <i>et al.</i> , 1989)	1. Keberhargaan diri ( <i>Valuable</i> ) 2. Kebergunaan diri ( <i>Worthwhile</i> ) 3. Keefektifan diri ( <i>Effectual</i> )	5= Sangat Setuju 4= Setuju 3= Netral 2= Tidak Setuju 1= Sangat Tidak Setuju
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja sebagai kebiasaan atau tindakan yang relevan terhadap tujuan perusahaan. (Koopmans, <i>et al.</i> , 2014)	1. Kinerja tugas ( <i>Task performance</i> ) 2. Kinerja kontekstual ( <i>Contextual performance</i> ) 3. Perilaku kerja kontraproduktif ( <i>Counterproductive work behavior</i> )	5= Sangat Setuju 4= Setuju 3= Netral 2= Tidak Setuju 1= Sangat Tidak Setuju

## **BAB V**

### **SIMPULAN, SARAN DAN KETERBATASAN PENELITIAN**

#### **5.1 Simpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan mengenai pengaruh variabel narsisme (otoritas, superioritas, eksibisionisme, eksploitasi, hak) dan *self-esteem* (keberhargaan diri, kebergunaan diri, keefektifan diri) terhadap kinerja (kinerja tugas, kinerja kontekstual, perilaku kerja kontraproduktif) pada karyawan Surat Kabar Harian Lampung Post, maka peneliti membuat simpulan sebagai berikut:

1. Narsisme berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pada karyawan Surat Kabar Harian Lampung Post.
2. *Self-esteem* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pada karyawan Surat Kabar Harian Lampung Post.
3. Narsisme dan *self-esteem* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan Surat Kabar Harian Lampung Post.

## 5.2 Saran

Setelah peneliti melakukan penelitian serta telah menarik kesimpulan, maka peneliti memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Karyawan Surat Kabar Harian Lampung Post sebaiknya meningkatkan sikap saling menghormati dan saling menghargai sesama rekan kerja.
2. Karyawan Surat Kabar Harian Lampung Post sebaiknya meningkatkan komunikasi dan kerja sama terhadap rekan kerja.
3. Karyawan Surat Kabar Harian Lampung Post sebaiknya meningkatkan partisipasi terhadap tugas yang diberikan dengan cara memberikan solusi dan saran kreatif, serta lebih aktif berkontribusi dalam menyelesaikan tugas.
4. Karyawan Surat Kabar Harian Lampung Post sebaiknya aktif memberikan masukan dan solusi terhadap permasalahan baru yang dialami dalam bekerja.
5. Karyawan Surat Kabar Harian Lampung Post sebaiknya meningkatkan partisipasi aktif dalam memberikan masukan yang dibahas di dalam rapat.

## 5.3 Keterbatasan Penelitian

1. Adanya keterbatasan penelitian dengan menggunakan kuesioner yaitu terkadang jawaban yang diberikan oleh responden tidak menunjukkan keadaan yang sesungguhnya.
2. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yang dipakai dalam penelitian ini hanya terdiri dari dua variabel, yaitu narsisme dan *self-*

*esteem*, sedangkan masih ada faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

3. Responden dalam penelitian ini hanya karyawan yang bekerja di Surat Kabar Harian Lampung Post. Bagi peneliti selanjutnya, penulis memberikan saran untuk memperluas wilayah penelitian, sehingga tingkat generalisasi lebih tinggi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Campbell, W. K., Hoffman, Brian J., Campbell, Stacy M., dan Marchisio, Gaia. 2011. *Human Resource Management Review*. Vol 21. 2011 268-284.
- Chatterjee, A., dan Hambrick, Donald C. 2006. *It's All About Me: Narcissistic CEO And Their Effects On Company Strategy And Performance*. The Pennsylvania State University.
- D. Ellison, W., N. Levy, K., M. Cain, N., B. Ansell, E., dan L. Pincus, Aaron. 2013. The Impact of Pathological Narcissism on Psychotherapy Utilization, Initial Symptom Severity, and Early-Treatment Symptom Change: A Naturalistic Investigation. *Journal of Personality Assessment*, 95:3, 291-300.
- Emmons, Robert A. 1987. Narcissism: Theory And Measurement. *Journal Of Personality And Social Psychology*. Vol.52, No.1, 11-17.
- Ferris, D. Lance, Lian, H., Brown, Douglas J., Pang, F., dan Keeping, L. 2010. Self-Esteem And Job Performance: The Moderating Role Of Self-Esteem Contingencies. *Journal Psychology*. 63,561-593.
- Gardner, Donald G., dan Pierce, Jon L. 2011. A Question Of False Self-Esteem: Organization-Based Self-Esteem And Narcissism In Organizational Contexts. *Journal Of Managerial Psychology*. Vol. 26 Iss 8 Pp. 682-699.
- Gardner, Donald G., dan Pierce, Jon L. 2013. Focus of Attention at Work and Organization-based Self-esteem. *Journal of Managerial Psychology* Vol. 28 No. 2, 2013 Pp. 110-132.
- Hasibuan, Malayu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

- Hasibuan, Malayu. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Koopmans, Linda., Bernards, Claire M., Hildebrant, Vincent H., De Vet, Henrica C.W., dan Van der Beek, Allard J. 2014. Construct Validity of the Individual Work Performance Questionnaire. *Journal of Occupational and Environment Medicine*. 56 (3), 331-337.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Muttaqin, A., Nuriyda, M., dan Tripalupi, L. 2014. Pengaruh Latar Belakang Pendidikan, Masa Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Indocitra Jaya Samudra Negara-Bali Tahun 2013. *Jurnal JPE FEB Universitas Pendidikan Ganesha Singaraja*. Vol 4 No.1 Tahun 2014.
- Pierce, Jon L., Gardner, Donald G., Cummings, Larry L., dan Dunham, Randall B. 1989. Organization-Based Self-Esteem: Construct Definition, Measurement, and Validation. *Journal of Academy of Management*, Vol.32, No.3, 622-648.
- Raskin, R., dan Terry, H. 1988. A Principal-Components Analysis of the Narcissistic Personality Inventory and Further Evidence of its Construct Validity. *Journal of Personality and Social Psychology*, Vol. 54, No. 5, 890-902.
- Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Indeks
- Robbins, Stephen P. 2008. *Perilaku Organisasi : Organization Behavior Buku 1 Edisi 12*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, Stephen P. 2008. *Perilaku Organisasi : Organization Behavior Buku 2 Edisi 12*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sekaran, Uma. 2006. *Metode Penelitian untuk Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat
- Sharp, Garland. 2001. *The Relationship Among Self-Esteem, Self-Efficacy, and Training Performance at a Government Funded Nuclear Operation Complex in East Tennessee*. University of Tennessee, Knoxville.
- Sugiyono. 2007. *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: Cv Alfabeta
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Cv Alfabeta.

Umar, Husein. 2003. *Metode Riset Prilaku Organisasi*. PT Gramedia  
Pustaka Utama: Jakarta.

Wallace, Hary M., dan Baumeister, Roy F. 2002. The Performance of  
Narcissists Rises and Falls With Perceived Opportunity for Glory.  
*Journal of Personality and Social Psychology*, 2002, Vol. 84, No. 5,  
819-834.