

**PENGARUH NARSISME DAN ADVERSITY QUOTIENT TERHADAP
KINERJA KARYAWAN GENERASI Y PT MASA KINI MANDIRI
HARIAN LAMPUNG POST**

(Skripsi)

Oleh

JULIO CHEPPY MAULIDI



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG
2018**

ABSTRACT

THE INFLUENCE OF NARCISM AND ADVERSITY QUOTIENT PERFORMANCE OF GENERATION EMPLOYEES Y (Study on PT Masa Kini Harian Lampung Post)

**By
JULIO CHEPPY MAULIDI**

PT Masa Kini Mandiri Harian Lampung Post was established on July 17, 1974 and first published on August 10, 1974 under the management of PT Masa Kini Mandiri Harian Lampung Post. Based on the letter of the Minister of the Republic of Indonesia No.0148/SK/DIRJEN/PG/SIT/1974 on July 17, 1974. PT Masa Kini Mandiri Harian Lampung Post prioritizes advertising as a guarantee for its sustainability and wants to become the number one newspaper company in Lampung, because employees are required to improve their performance.

This study aims to determine the effect of narcissism and adversity quotient on employee performance generation Y in PT Masa Kini Mandiri Harian Lampung Post. The sample in this study is generation employees Y PT Masa Kini Mandiri Harian Lampung Post. The sample in this study was 129 respondents. Data collection method in this study using questionnaires of Likert scale. This research uses quantitative method and uses data analysis in the form of validity test, reliability test, and normality test, t test (partial) SPSS assistance.

The result of this study showed that narcissism has a positive and significant impact on employee performance, adversity quotient has a positive and significant impact on employee performance generation Y. Suggestions for PT Masa Kini Mandiri Harian Lampung Post is to pay attention to problems faced by employees, especially regarding narcissism and adversity quotient, in order to prevent the occurrence of problems that may affect the company.

**Key Words : Narcissism, Adversity Quotient, Employee Performance,
Generation Y.**

ABSTRAK

PENGARUH NARSISME DAN *ADVERSITY QUOTIENT* TERHADAP KINERJA KARYAWAN GENERASI Y (Studi pada PT Masa Kini Harian Lampung Post)

Oleh
JULIO CHEPPY MAULIDI

PT Masa Kini Harian Lampung Post berdiri sejak 17 juli 1974 dan terbit perdana tanggal 10 agustus 1974 dibawah manajemen PT Masa Kini Mandiri Harian Lampung Post. Berdasarkan surat Menteri Penerang Republik Indonesia NO.0148/SK/DIRJEN/PG/SIT/1974 pada tanggal 17 Juli 1974. PT Masa Kini Mandiri Harian Lampung Post memprioritaskan iklan sebagai jaminan untuk keberlangsungan perusahaannya dan ingin menjadi perusahaan surat kabar nomor satu di lampung, oleh sebab karyawan dituntut untuk meningkatkan kinerjanya.

Penelitian ini untk mengetahui pengaruh narsisme dan *adversity Quotient* terhadap kinerja karyawan generasi Y pada PT Masa Kini Mandiri Harian Lampung Post. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan yang berumur generasi Y pada PT Masa Kini Mandiri Harian Lampung Post. Sampel dalam penelitian ini 129 responden. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner skala linkert. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dan menggunakan analisis data berupa uji validitas, uji realibilitas, dan uji normalitas, uji t (parsial) bantuan SPSS.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa narsisme berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan generasi Y, *adversity quotient* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan generasi Y. Saran bagi pihak PT Masa Kini Mandiri Harian Lampung Post adalah memperhatikan masalah yang dihadapi karyawan terutama mengenai narsisme dan *adversity quotient* terhadap kinerja karyawan generasi Y, agar mencegah terjadinya masalah yang dapat mempengaruhi perusahaan.

Kata Kunci: Narsisme, *Adversity Quotient*, Kinerja Karyawan, Generasi Y.

**PENGARUH NARSISME DAN ADVERSITY QUOTIENT TERHADAP
KINERJA KARYAWAN GENERASI Y PT MASA KINI MANDIRI
HARIAN LAMPUNG POST**

(Skripsi)

Oleh

JULIO CHEPPY MAULIDI



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG
2018**

Judul Skripsi : **PENGARUH NARSISME DAN *ADVERSITY QUOTIENT* TERHADAP KINERJA KARYAWAN GENERASI Y PT MASA KINI MANDIRI HARIAN LAMPUNG POST**

Nama Mahasiswa : **Julio Cheppy Maulidi**

Nomor Pokok Mahasiswa : 1411011060

Jurusan : Manajemen

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis



Habibullah Jimad, S.E., M.Si.
NIP 19711121 199512 1 001

Mirwan Karim, S.E., M.M.
NIP 19590308 198503 1 001

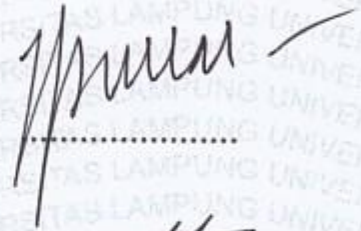
2. Ketua Jurusan Manajemen

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

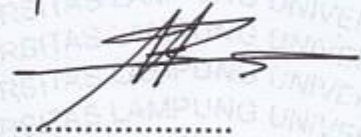
MENGESAHKAN

1. Tim Penguji

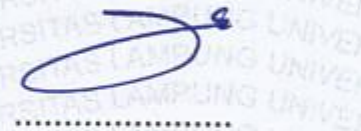
Ketua : **Habibullah Jimad, S.E., M.Si.**



Sekretaris : **Mirwan Karim, S.E., M.M.**



Penguji Utama : **Yuningsih, S.E., M.M.**

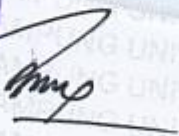


2. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis



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

NIP 19610904 198703 1 011



Tanggal Lulus Ujian Skripsi : **25 September 2018**

LEMBAR PERNYATAAN MAHASISWA

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : **Julio Cheppy Maulidi**

NPM : **1411011060**

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi yang berjudul "Pengaruh Narsisme dan *Adversity Quotient* Terhadap Kinerja Karyawan Generasi Y PT Masa Kini Mandiri Harian Lampung Post " adalah benar hasil karya sendiri. Skripsi ini tidak merupakan penjiplakan hasil karya orang lain atau mengakui hasil pemikiran orang lain seolah-olah hasil pemikiran saya sendiri dengan tidak menyebutkan penulis aslinya. Apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Bandar Lampung, 25 September 2018

Yang membuat pernyataan



Julio Cheppy Maulidi

NPM. 1411011060

RIWAYAT HIDUP

Penulis merupakan putra dari Bapak Dedi Raihan dan Ibu Desmalinda. Penulis dilahirkan di Tanjung Karang pada tanggal 18 Juli 1996, yang merupakan anak Pertama dari dua bersaudara.

Pendidikan formal yang pernah ditempuh penulis, yaitu Sekolah Dasar Kartika II-5 Bandar Lampung, Sekolah Menengah Pertama Kartika II Bandar Lampung dan Sekolah Menengah Atas Negeri 9 Bandar Lampung.

Pada tahun 2014 penulis terdaftar sebagai mahasiswa Jurusan S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung melalui jalur SBMPTN (Seleksi Bersama Masuk Perguruan Tinggi Negeri) dan mengambil konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia. Pada periode Januari 2017, penulis melaksanakan Kuliah Kerja Nyata (KKN) di Desa Kesuma Jaya Kecamatan Bekri, Kabupaten Lampung Tengah.

Pada akhir kuliahnya, peneliti melakukan penelitian dengan judul skripsi ***“Pengaruh Narsisme dan Adversity Quotient terhadap Kinerja Karyawan Generasi Y pada PT Masa Kini Mandiri Harian Lampung Post ”*** yang dibimbing langsung oleh Bapak Habibullah Jimad, S.E., M.Si. sebagai dosen pembimbing utama, dan Bapak Mirwan Karim, S.E., M.M. sebagai pembimbing pendamping.

PERSEMBAHAN

Yang utama dari segalanya Allah SWT

Sembah sujud serta puji dan syukurku pada-Mu Allah SWT. Terima kasih taburan cinta, kasih sayang, rahmat dan hidayat-Mu telah memberikan aku kekuatan, kesehatan, semangat pantang menyerah dan memberkatiku dengan ilmu pengetahuan. Engkau berikan secercah cahaya terang serta kemudahan hingga akhirnya tugas akhir ini dapat terselesaikan. Sholawat dan salam selalu aku limpahkan keharibaan Rasulullah Muhammad SAW.

Aku persembahkan skripsi ini untuk orang tercinta dan tersayang atas kasihnya yang berlimpah.

Untuk Kedua Orang Tuaku, Bapak Dedi Raihan dan Ibu Desmalinda Bapak dan Ibu yang selalu memberikan dukungan moril maupun materil serta do'a yang tiada henti untuk kesuksesanku, karena tiada kata seindah lantunan do'a dan tiada do'a yang paling khusyuk selain do'a yang terucap dari kedua orang tua. Terima kasih atas segala do'a, dukungan dan pengorbanan yang telah engkau berikan. Terimalah persembahan bakti dan cintaku untuk bapak dan ibu tercinta.

Tersayang dan Terkasih Adikku

Untuk Adikku, Citra Disya Citta terima kasih atas doa dan bantuan serta motivasi selama ini hanya karya ini yang dapat aku persembahkan. Maaf belum bisa menjadi contoh seutuhnya, tapi aku akan selalu Menjadi yang terbaik untuk kalian semua.

Almamater

Manajemen-Universitas Lampung

MOTTO

“Hai orang-orang yang beriman, jadikanlah sabar dan shalatmu sebagai penolongmu, sesungguhnya Allah beserta orang-orang yang sabar.”

(Al-Baqarah:153)

“Allah tidak membebani seseorang itu melainkan sesuai dengan kesanggupannya.”

(Q.S. Al-Baqarah: 286)

“Sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan.”

(Q.S. AL-Insyirah : 6)

SANWACANA

Puji dan syukur kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayahnya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul:

“Pengaruh Narsisme dan Adversity Quotient terhadap Kinerja Karyawan Generasi Y pada PT Masa Kini Mandiri Harian Lampung Post” sebagai salah satu syarat untuk mendapatkan gelar Sarjana Ekonomi pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung.

Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih kepada seluruh pihak yang telah memberikan arahan, bimbingan, serta dukungan selama proses penyelesaian skripsi ini. Secara khusus, penulis mengucapkan terimakasih kepada:

1. Prof. Dr. Hi. Satria Bangsawan, S.E., M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung.
2. Dr. Hj. Rr. Erlina, S.E., M.Si. selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung.
3. Yuningsih, S.E., M.M. sebagai Sekertaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung dan selaku dosen penguji utama yang telah memberikan saran dan masukan untuk kelengkapan skripsi ini.

4. Prakarsa Panji Negara, S.E., M.E. selaku dosen Pembimbing Akademik, yang telah memberikan arahan, bimbingan, masukan, dan nasihat selama proses perkuliahan.
5. Habibullah Jimad, S.E., M.Si. selaku dosen Pembimbing I, yang telah memberikan arahan, bimbingan, masukan, dan nasihat selama proses penyelesaian skripsi.
6. Mirwan Karim, S.E., M.M. selaku dosen Pembimbing II, yang telah memberikan arahan, bimbingan, masukan, dan nasihat selama proses penyelesaian skripsi.
7. Yuningsih, S.E., M.M. selaku dosen penguji utama yang telah memberikan saran dan masukan untuk kelengkapan skripsi ini.
8. Zainnur M Rusdi, S.E., M.Sc. selaku pembahas yang telah memberikan saran dan masukan untuk kelengkapan skripsi ini.
9. Lis Andriani, S.E., M.Si. selaku pembahas yang telah memberikan saran dan masukan untuk kelengkapan skripsi ini.
10. Bapak dan Ibu dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung yang telah memberikan ilmunya selama masa perkuliahan.
11. Kepada seluruh staf dan karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung yang telah membantu kelancaran pada proses penyusunan skripsi.
12. Ibuku tercinta yang tiada duanya, ibu yang selalu mencintaiku, mendoakanku, memberikan dukungan, memberikan nasihat, memberikan motivasi demi keberhasilan dan kesuksesanku. Ibu yang selalu sabar dan tidak pernah lupa mengingatkanku akan kebaikan dunia juga akhirat.

Untuk Bapakku tercinta yang juga selalu mencintaiku, mendoakanku, memberikan dukungan, memberikan nasihat dan memberikan motivasi.

13. Adikku Citra Disya Citta serta seluruh keluarga besar yang selalu sayang dan cinta padaku dan selalu memberikan semangat.

14. Teman-teman tersayangku Nabila Fatimah Azzahra, Robby Martaliano, Ismail Yusuf, , Rio Syaifudin, Syaifudin Mu'min, Mukhtar Purnama, Ardanta Istari, , dan Alexander Irawan yang telah memperindah dan membuat masa perkuliahan sangat menyenangkan.

15. Seluruh mahasiswa seperjuangan Manajemen 2014 dan mahasiswa konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia 2014 atas segalanya selama masa perkuliahan hingga akhir.

16. Teman KKN tersayang Niko, Yogi, Sugeng, Reyvandi Guzel, Ditho Nugraha, dan Wahyu yang menemani dalam KKN

17. Semua orang yang hadir di kehidupanku yang tidak mungkin disebutkan satu per satu yang telah memberikan kesan yang berbeda-beda.

Akhir kata, semoga Allah SWT memberikan segala anugerahnya serta membalas kebaikan kepadaseluruh pihak yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat.

Bandarlampung, 29 Agustus 2018

Penulis,

Julio Cheppy Maulidi

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
DAFTAR ISI	ii
DAFTAR TABEL	iv
DAFTAR GAMBAR	v

I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	12
C. Tujuan	13
D. Manfaat Penelitian	13

II TINJAUAN PUSTAKA, RERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

A. Narsisme	15
1. Pengertian Narsisme	15
2. Faktor-faktor yang Memengaruhi Narsisme.....	16
B. Adversity Quotient	17
1. Pengertian <i>Adversity Quotient</i>	17
2. Tiga Tingkat Kesulitan	18
3. Dimensi <i>Adversity Quotient</i>	21
C. Generasi Y	22
1. Pengertian Generasi Y.....	22
2. Karakteristik Generasi Y	22
D. Kinerja	23
1. Pengertian Kinerja.....	23
2. Indikator kinerja.....	24
3. Faktor yang Memengaruhi Kinerja....	24
E. Penelitian Terdahulu	25
F. Rerangka Pemikiran	29
G. Hipotesis	30

III METODOLOGI PENELITIAN

A. Jenis Penelitian	31
B. Jenis dan Sumber data	31
1. Data Primer	31
2. Data Sekunder	32
C. Populasi Dan Sampel	32
1. Populasi	32
2. Sampel	32
D. Variabel Penelitian dan Defenisi Operasional Variabel	33
1. Variabel Penelitian	33
2. Defenisi Operasional Tabel	34
E. Metode Pengumpulan Data	35
1. Kuesioner	35
2. Studi Kepustakaan	36
3. Wawancara	36
F. Uji Instrumen Penelitian	36
1. Uji Validitas	36
2. Uji Reliabilitas	37
3. Uji Normalitas	37
G. Analisis Data Kuantitatif	38
H. Pengujian Hipotesis	38
1. Uji t (Parsial)	38

IV. HASIL PENELITIAN

A. Karakteristik Responden	40
1. Berdasarkan Jenis Kelamin	40
2. Responden Berdasarkan Usia.....	41
3. Responden Berdasarkan Pendidikan	41
B. Uji Validitas, Reliabilitas, dan Normalitas	42
1. Uji Validitas	41
2. Uji Reliabilitas	47
3. Uji Normalitas	48
C. Deskripsi Pernyataan Responden	50
1. Tanggapan Tentang Variabel Narsisme	49
2. Tanggapan Tentang Variabel Adversity Quotient	54
3. Tanggapan tentang Variabel Kinerja Karyawan	59
D. Analisi Data Kuantitatif	62

E. Uji Hipotesis	63
1. Uji t (Parsial).....	63
F. Pembahasan	65
1. Pengaruh Narsisme Terhadap Kinerja Karyawan	65
2. Pengaruh Adversity Quotient Terhadap Kinerja Karyawan	66
V. SIMPULAN DAN SARAN	
A. Simpulan	67
B. Saran	67
C. Keterbatasan Penelitian	68

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1.1 Data Karyawan PT Masa Kini Mandiri Harian Lampung Post 2016	7
1.2 Jumlah Karyawan Generasi Y PT Masa Kini Harian Lampung Post 2016	8
1.3 Penilaian Perilaku Kerja PT Masa Kini Harian Lampung Post 2016	9
1.4 Aktivitas Karyawan PT Masa Kini Mandiri Harian Lampung Post 2016	10
1.5 Target dan Realisasi Penjualan PT Masa Kini Mandiri Harian Lampung Post 2016.....	11
3.1 Definisi Operasional dan pengukuran variabel penelitian Variabel Penelitian	34
4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin Karyawan	40
4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	41
4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	41
4.4 Hasil Uji Validitas.....	43
4.5 Hasil Uji Reliabilitas	47
4.6 Hasil Uji Normalitas	48
4.7 Hasil Jawaban Karyawan Tentang Sub Variabel <i>Authority</i> (X1.1)	49
4.8 Hasil Jawaban Karyawan Tentang Sub Variabel <i>Self-sufficiency</i> (X1.2)	50
4.9 Hasil Jawaban Karyawan Tentang Sub Variabel <i>Superiority</i> (X1.3)	51
4.10 Hasil Jawaban Karyawan Tentang Sub Variabel <i>Exhibitionism</i> (X1.4)	52
4.11 Hasil Jawaban Karyawan Tentang Sub Variabel <i>Exploitativenes</i> (X1.5)	53
4.12 Hasil Jawaban Karyawan Tentang Sub Variabel <i>entitlement</i> (X1.6).....	54
4.13 Hasil Jawaban Karyawan Tentang Sub Variabel <i>Control</i> (X2.1)	54
4.14 Hasil Jawaban Karyawan Tentang Sub Variabel <i>Ownership</i> (X2.2).....	56
4.15 Hasil Jawaban Karyawan Tentang Sub Variabel <i>Reach</i> (X2.3)	57
4.16 Hasil Jawaban Karyawan Tentang Sub Variabel <i>Endurance</i> (X2.4) ..	58
4.17 Hasil Jawaban Karyawan Tentang Sub Variabel Kinerja Tugas (Y.1).....	59
4.18 Hasil Jawaban Karyawan Tentang Sub Variabel Konteksual (Y.2)	60
4.19 Hasil Jawaban Karyawan Tentang Sub Variabel Kontraproduktif (Y.3).....	61
4.20 Nilai R ²	63
4.21 Hasil Uji T.....	64

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
2.1 AQ <i>versus</i> IQ dan IQ.....	4
2.3 Tiga Tingkat Kesulitan	18
2.5 Rerangka Pemikiran	29

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran

1. Kuesioner Penelitian
2. Jawaban Responden Mengenai Kontrak Narsisme
3. Jawaban Responden Mengenai Komitmen Adversity Quotient
4. Jawaban Responden Mengenai Kinerja
5. Frekuensi Jawaban
6. Uji Validitas
7. Uji Reliabilitas
8. Uji Normalitas
9. Uji t dan Uji f

I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia pada hakekatnya merupakan salah satu modal dan memegang suatu peran yang paling penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu perusahaan perlu mengelola sumber daya manusia sebaik mungkin. Kunci sukses suatu perusahaan bukan hanya pada keunggulan teknologi dan tersedianya dana saja. Sumber daya manusia merupakan aset yang paling penting dalam suatu organisasi atau perusahaan.

Sumber daya manusia yang menggerakkan suatu organisasi, sehingga sumber daya manusia harus selalu diperhatikan, dijaga serta dikembangkan oleh organisasi. Kebanyakan perusahaan gagal dalam mencapai tujuannya karena kesalahan dalam mengelola sumber daya manusianya. Oleh karena itu, mengelola sumber daya manusia atau karyawan dalam perusahaan merupakan faktor penting dalam perkembangan produktivitas perusahaan (Handoko, 1998).

Salah satu perubahan yang terjadi dalam perusahaan adalah ketika perusahaan mempekerjakan karyawan baru, terutama jika mereka masih muda dan berasal dari generasi yang baru pertama kali memasuki dunia kerja (Twenge dan Campbell, 2008). Generasi Y merupakan generasi yang mulai memasuki

dunia kerja sejak beberapa tahun yang lalu. Bolton, *et al.*, (2014) mengategorikan generasi Y sebagai orang yang lahir antara tahun 1981 sampai 1999. Generasi ini dideskripsikan sebagai generasi yang percaya diri, mandiri dan berorientasi pada tujuan (Meier *et al.*, 2010).

Generasi Y memiliki ciri, yaitu penggemar teknologi, *self-centered*, ambisius, dan menginginkan pekerjaan yang mempunyai makna (Kilber, *et al.*, 2015). menyatakan bahwa beberapa manajer dari generasi Y cenderung dikatakan pemalas dan penuh dengan rasa *entitlement*. Ciri yang paling menonjol dari generasi Y adalah harga diri yang tinggi, *sense of entitlement* dan *self-centered* (Laird *et al.*, 2014). *Sense of entitlement* adalah kecenderungan seseorang untuk menilai dan merasa bahwa mereka berhak menerima pujian atau penghargaan lebih, tanpa memperhatikan kinerja yang sesungguhnya. Tapscott (2009) dalam Kilber, *et al.*, (2015) menyebutkan beberapa masalah generasi Y seperti kecanduan terhadap internet yang menyebabkan hilangnya kemampuan untuk bersosialisasi, terlalu dimanjakan orang tua, tidak mempunyai etika kerja, dan narsis.

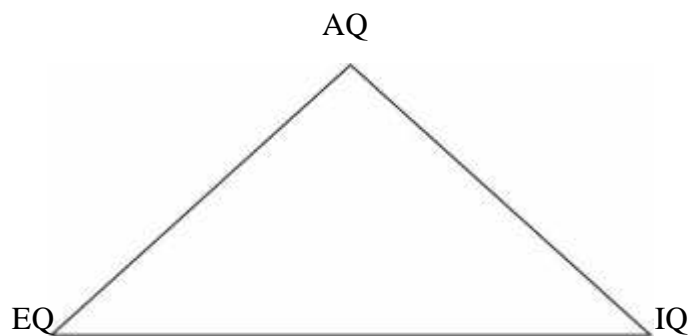
Generasi Y dibesarkan di lingkungan yang memusatkan perhatian pada anak (*child-centric parental*). Metode ini diduga menjadi penyebab tingginya tingkat perilaku *self-centred* (Laird *et al.*, 2014). Penelitian yang dilakukan oleh (Twenge dan Campbell, 2008) menemukan bahwa generasi Y memiliki kepribadian narsistik yang lebih tinggi dibandingkan generasi sebelumnya. Narsisme merupakan bentuk pemujaan diri yang mempunyai ciri seperti kecenderungan menilai diri secara berlebihan, suka menjadi pusat perhatian,

dan membela diri jika dikritik, sedangkan hubungan antar individu identik dengan perasaan *entitlement*, memanfaatkan orang lain dan kurang memiliki empati (Raskin dan Terry, 1988).

Individu narsis senang menyombongkan diri dan berharap orang lain memberikan pujian. Tujuan yang ingin dicapai dalam pekerjaan bukanlah uang melainkan pemujaan yang disertai dengan kesuksesan (Nevidet *al.*, 2005). Individu dengan kepribadian narsistik iri terhadap orang lain yang lebih berhasil, sehingga tingkat kesulitan yang tinggi dalam pekerjaan dinilai sebagai kesempatan untuk membuktikan bahwa mereka lebih spesial dibandingkan orang lain. Oleh karena itu, mereka bekerja tanpa lelah agar dapat menyaingi orang lain sehingga individu dengan kepribadian narsistik berpotensi untuk berhasil dalam pekerjaan.

Generasi Y yang identik dengan narsis, *self-centered*, dan *entitlement* juga identik dengan kepedulian yang tinggi terhadap pendidikan. Tulgan dan Martin (2001) dalam Kilber, *et al.* (2014) mendeskripsikan generasi Y sebagai generasi yang mempunyai harga diri tinggi, percaya diri dan generasi yang paling peduli terhadap pendidikan. Generasi Y percaya bahwa pendidikan adalah kunci menuju kesuksesan. generasi ini ingin selalu meningkatkan pengetahuan mereka dengan menjalani pendidikan yang lebih tinggi. Kesadaran akan pentingnya pendidikan membuat mereka berfokus pada nilai akademik yang tinggi. Namun, ketika mereka berfokus pada peningkatan nilai akademik, mereka melupakan pentingnya keterampilan dan kemampuan untuk beradaptasi dengan lingkungan baru.

Generasi Y meyakini bahwa dengan IQ yang tinggi maka masa depan mereka akan cerah. Beberapa dekade yang lalu, para peneliti telah menunjukkan ketertarikan mereka terhadap IQ (*Intelligence Quotient*) dan EQ (*Emotional Quotient*) yang dipercaya sebagai penentu keberhasilan dan kinerja (Lazaro-Capones, 2004). Goleman (1995) dalam Stoltz, (2000) menyatakan bahwa banyak orang yang memiliki IQ tinggi menghadapi kegagalan karena tidak memiliki EQ yang baik. Namun, tidak semua orang dapat memanfaatkan IQ dan EQ. Sejumlah orang memiliki IQ yang tinggi serta EQ yang baik namun mereka gagal dalam menunjukkan kemampuannya. Walaupun memiliki IQ serta EQ yang baik, seseorang dapat dengan mudah menyerah jika berhadapan dengan suatu kesulitan. Beberapa mampu bertahan, sementara yang lainnya menyerah ketika menghadapi kesulitan.



Sumber: (Lazaro-Capones, 2004).

Gambar 1. AQ versus IQ dan EQ

(Stoltz, 2000) menyatakan bahwa selain EQ dan IQ yang berperan dalam kesuksesan seseorang, terdapat satu faktor lagi yang dapat mempengaruhi kesuksesan seseorang, yaitu AQ. AQ berperan dalam memberikan gambaran

tentang ketahanan seseorang menghadapi dan mengatasi kesulitan dalam hidupnya.

AQ merupakan sebuah ilmu yang dikembangkan sejak tahun 1997 mengenai kemampuan seseorang menghadapi dan mengatasi kesulitan. Stoltz (2000) menemukan bahwa rasa ketidakberdayaan seseorang dengan AQ rendah dapat mengurangi kinerja, produktivitas, dan motivasi. AQ dapat mengukur kegigihan, tanggung jawab, harapan, optimisme, dan stres pada seseorang, selain itu AQ juga dapat membuat seseorang mengubah kesulitan menjadi peluang dalam pekerjaan. Oleh karena itu, AQ merupakan salah satu komponen penting dalam kesuksesan seseorang.

Generasi Y terbiasa dengan pujian dari orang sekitar mereka (Crampton dan Hodge, 2009). Hal ini menyebabkan generasi Y tidak dapat menerima kritik tajam. Generasi Y yang terbiasa menerima pujian mengalami kesulitan untuk menerima kritik. Kritik adalah hal yang diperlukan dalam sebuah pekerjaan agar dapat meningkatkan kinerja karyawan. Koopmans, *et al.*, (2014) menjelaskan bahwa kinerja individu adalah perilaku atau tindakan yang relevan dengan tujuan organisasi. Kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pekerja dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan (Robbins, 2006). Saat diberikan kritikan tajam mengenai pekerjaan yang dilakukannya, generasi Y dapat mengundurkan diri karena merasa ekspektasi kerja tidak terpenuhi. Namun, jika dikendalikan dengan benar generasi Y dapat membawa keuntungan bagi perusahaan dengan ide kreatif dan penguasaan teknologi serta keinginan untuk selalu meningkatkan

pengetahuan. Suatu perusahaan yang memiliki karyawan yang kinerjanya baik maka besar kemungkinan kinerja perusahaan tersebut akan baik, sehingga terdapat hubungan yang sangat erat antara kinerja karyawan dengan kinerja perusahaan yang berarti bahwa produktivitas perusahaan bergantung pada kinerja karyawannya.

Kasali, (2015) menyebutkan beberapa karakteristik generasi Y seperti narsis, harga diri tinggi, sulit menerima kritik dan mudah kecewa serta sering mengungkapkan rasa kecewa dalam media sosial. Selain karakteristik tersebut, generasi Y juga memiliki karakteristik yang positif seperti kreatif, mudah beradaptasi dengan perkembangan teknologi dan penuh dengan ide yang tidak terduga. Generasi Y yang mudah menyerah dan tidak tahan terhadap kesulitan membutuhkan AQ untuk mengubah hambatan dalam hidup menjadi peluang. Narsisme merupakan salah satu karakteristik generasi Y yang dapat menghambat hubungan dengan rekan kerja dan dapat mempengaruhi kinerja seseorang. Oleh karena itu, AQ dapat berperan dalam mengoptimalkan karakteristik generasi Y untuk meningkatkan kinerja seseorang.

Lampung Post berdiri sejak tanggal 17 Juli 1974 dan terbit perdana tanggal 10 Agustus 1974 di bawah manajemen PT Masa Kini Mandiri. Berdasarkan keputusan Menteri Penerangan Republik Indonesia No. 0148/SK/DIRJEN/PG/SIT/1974 pada tanggal 17 Juli 1974. PT Masa Kini Mandiri Harian Lampung Post yang melaksanakan kegiatan memprioritaskan iklan sebagai jaminan untuk keberlangsungan perusahaannya. Kegiatan yang

dilakukan pada perusahaan tersebut antara lain menawarkan pemasangan iklan dan menjual berita melalui surat kabar harian terhadap konsumen sebelumnya PT Masa Kini Mandiri Lampung Post tetap mempertahankan pelanggan pemasang iklan tetap/pelanggan setia, yang bertahun-tahun memasang iklannya di PT Masa Kini Mandiri Lampung Post.

PT Masa Kini Mandiri Lampung Post memiliki jumlah karyawan 228 karyawan. Karyawan surat kabar harian umum Lampung Post terbagi menjadi beberapa kategori yaitu karyawan tetap, karyawan kontrak, dan karyawan honor. Karyawan tetap dan kontrak berada pada bagian redaksi, pracetak, produksi, usaha. Sedangkan karyawan honor berada pada bagian lepas, koresponden, sales promo, dan OJT (*On Job Training*). Adapun data karyawan surat kabar harian umum Lampung Post sebagai berikut :

Tabel 1.1. Data Karyawan PT Masa Kini Mandiri Harian Lampung Post 2016

Tetap dan Kontrak	
Redaksi	68
Percetakan	10
Produksi	20
Usaha	92
Honoror	
Lepas	13
Korespond	21
<i>Sales Room</i>	3
<i>OJT</i>	1
Total	228

Sumber: PT Masa Kini Mandiri Harian Lampung Post 2016.

Tabel 1.1 merupakan tabel banyaknya jumlah karyawan yang dimiliki oleh PT Masa Kini Mandiri Harian Lampung Post. Karyawan Tetap dan Kontrak berjumlah 190 dan karyawan Honorer berjumlah 38.

Tabel 1.2. Jumlah Karyawan generasi Y PT Masa Kini Harian Lampung Post 2016

Usia	Jumlah(Orang)
22-27	39
28-32	43
33-37	47
Jumlah total	129

Sumber: PT Masa Kini Mandiri Harian Lampung Post 2016.

Tabel 1.2 menunjukkan jumlah karyawan generasi Y pada PT Masa Kini Harian Lampung Post 2016. merupakan karyawan muda yang termasuk dalam kategori generasi Y (kelahiran 1981-1999). Generasi Y mempunyai ekspektasi kerja yang cukup tinggi seperti mereka berharap memiliki pemimpin yang dapat memahami mereka. Peningkatan kepribadian narsisme dan harga diri karyawan diduga menjadi penyebab tingginya ekspektasi kerja generasi Y (Twenge dan Campbell, 2008). Generasi Y menginginkan pekerjaan yang bermakna, *feedback* yang positif, dan posisi yang berpengaruh di perusahaan, selain itu generasi Y juga tertarik dengan kesempatan yang dimiliki untuk berkontribusi di perusahaan dan berharap mendapat kenaikan jabatan dalam waktu singkat. Ekspektasi kerja yang tinggi ini memengaruhi perilaku mereka dalam bekerja.

Tabel 1.3. Penilaian Perilaku Kerja PT Masa Kini Mandiri Harian Lampung Post Tahun 2016

No	Unsur Perilaku Kerja yang dinilai
1	Penilaian Dasar
	Penguasaan Tugas
	Kemampuan Menyelesaikan Tugas
	Ketelitian
	Kepedulian dan Semangat Kerja
2	Sikap dan Perilaku
	Kejujuran
	Pengendalian Emosi
	Hubungan Kerja dan Kerja Sama Tim
	Sopan Santun
	Kerapihan
	Disiplin
3	Loyalitas
	Dedikasi pada Pekerjaan
	Loyalitas pada Perusahaan
	Kepatuhan Menjalankan Perintah
	Total Rata-rata Penilaian

Sumber: PT Masa Kini Mandiri Harian Lampung Post, 2016.

Tabel 1.3 menunjukkan penilaian perilaku kerja karyawan PT Masa Kini Mandiri Harian Lampung Post tahun 2016. Perilaku yang masih cenderung rendah adalah ketelitian, pengendalian emosi, dan sopan santun. Narsisme adalah berfokus pada diri sendiri, senang mendapat pujian, merasa angkuh, penting dan hebat serta suka menjadi pusat perhatian. Individu dengan kepribadian narsisme cenderung memiliki semangat kerja yang tinggi sehingga menginginkan pujian ketika menyelesaikan tugas. Nilai rata-rata kemampuan menyelesaikan tugas karyawan cukup baik. Perasaan ingin selalu mendapat pujian ini adalah salah satu ciri individu narsisme. Akan tetapi, individu narsis memiliki hubungan antar individu yang kurang baik sehingga tidak terlalu baik dalam kerja tim hal ini disebabkan karena karyawan narsis

kurang memiliki empati dan kurang baik dalam membina hubungan antar individu.oleh karena itu, semangat kerja yang dimiliki oleh karyawan narsis membuat penyelesaian tugas terealisasi dengan baik, tetapi karyawan narsis tidak mau kalah dari individu lain sehingga hubungan dengan karyawan lain kurang baik. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan pada karyawan PT Masa Kini Harian Lampung Post Perilaku yang menunjukkan narsisme adalah banyak karyawan yang memiliki akun media sosial dengan mengunggah foto selfie,bahkan terdapat karyawan yang memiliki dua akun media sosial. Perilaku tersebut merujuk pada salah satu indikator narsisme yang dikemukakan oleh Raskin dan Terry dalam Ames *et al.*(2006) yaitu *exhibitionism*. Perilaku tersebut menunjukkan kekaguman pada diri sendiri dan juga keinginan untuk menjadi yang lebih baik diantara karyawan lain dan menjadi pusat perhatian.

Tabel 1.4. Aktivitas Karyawan PT Masa Kini Mandiri Harian Lampung Post 2016

<i>Shift</i>	Departemen	Jam masuk kerja	Istirahat
Pagi	Usaha	08.00	12.00-13.00
Malam	Percetakan	01.00	-
Siang	Redaksi	13.00	-
Malam	<i>Packing</i> dan distribusi	03.00	-

Sumber: PT Masa Kini Mandiri Harian Lampung Post 2016.

Tabel 1.4 menjelaskan pergantian jam kerja pada PT Masa Kini Mandiri Harian Lampung post. Pergantian jam kerja dibagi menjadi dua, yaitu *shift* pagi,*shift* sore dan malam yang dimulai pada pukul 08.00 WIB sampai dengan selesai.Dimana ketika karyawan dengan daya tahan yang rendah akan mudah menyerah apabila dihadapkan dengan beban kerja yang berat, karena dia menanggung beban kerja dan kesulitan dalam pekerjaan maka AQ atau

kecerdasan menghadapi kesulitannya yang diuji seberapa tingginya tingkat AQ nya.

Berikut data target penjualan PT. Masa Kini Mandiri Harian Lampung Post Tahun 2016.

Tabel 1.5 Target dan Realisasi Penjualan PT Masa Kini Mandiri Harian Lampung Post 2016

Bulan	Target (Eksemplar)	Realisasi (Eksemplar)	Tingkat pencapaian (%)
Januari	650.000	559.170	86
Februari	635.500	560.300	88
Maret	635.500	553.200	87
April	630.500	443.142	70
Mei	630.500	456.731	72
Juni	650.000	542.304	83
Juli	645.000	623.600	96
Agustus	655.000	596.243	91
September	650.000	563.564	87
Oktober	655.000	571.234	87
November	655.000	597.200	91
Desember	655.000	621.351	94
Rata-rata			86

Sumber: PT Masa Kini Mandiri Harian Lampung Post 2016

Dari Tabel 1.5 Menunjukkan target dan realisasi Penjualan PT Masa Kini Mandiri Harian Lampung Post. Berdasarkan tabel diatas Penjualan dari PT Masa Kini Mandiri Harian Lampung Post pada tahun 2016 masih berfluktuasi atau masih naik turun, tabel diatas belum mampu mencapai nilai yang telah ditetapkan secara keseluruhan target 2016 yaitu 89% dan target tercapainya sebesar 86% sehingga target belum, tercapai dan masih kurang optimal. Hal

ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan PT Masa Kini Mandiri Harian Lampung Post masih belum maksimal. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan PT Masa Kini Mandiri Harian Lampung Post masih belum maksimal dan untuk melengkapi kekurangan dari target rata-rata yang harus dicapai tersebut PT Masa Kini Harian Lampung Post memperoleh dari Lembaga Koran Berita Antara dan internet serta media sosial.

Berdasarkan uraian tersebut, maka penulis mencoba untuk melakukan penelitian dengan judul:

“Pengaruh Narsisme dan *Adversity Quotient* terhadap Kinerja Karyawan Generasi Y (Studi pada PT Masa Kini Mandiri Harian Lampung Post)”.

B. Rumusan Masalah

Karyawan merupakan salah satu faktor yang dapat menentukan kesuksesan perusahaan. Meskipun ada perbedaan tingkat pendidikan, keberagaman umur, karyawan yang bekerja di PT Masa Kini Harian Lampung Post harus bersikap profesional untuk mencapai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Tabl 1.3 menunjukkan adanya kepribadian narsistik pada karyawan PT Masa Kini Harian Lampung Post. Narsisme mempunyai sisi positif dan negatif, tetapi karyawan narsis dapat menjadi karyawan yang kompetitif dan menampilkan kinerja baik. Beban kerja yang bertambah serta aktivitas karyawan yang padat setiap harinya, membuat beberapa karyawan keluar dari pekerjaannya, hal ini dapat dilihat dari Tabel 1.4 mengenai aktivitas karyawan. Menurut stolz (2000), karyawan dengan tingkat *Adversity Quotient* yang tinggi dapat beradaptasi terhadap perubahan dan tantangan serta

memiliki kinerja yang lebih tinggi dibandingkan dengan karyawan dengan *AQ* rendah

Berdasarkan uraian dan penjelasan latar belakang di atas, maka permasalahan dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah narsisme berpengaruh terhadap kinerja karyawan generasi Y pada PT Masa Kini Mandiri Harian Lampung Post?
2. Apakah *adversity quotient* berpengaruh terhadap kinerja karyawan generasi Y pada PT Masa Kini Mandiri Harian Lampung Post?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh narsisme terhadap kinerja karyawan generasi Y pada PT Masa Kini Mandiri Harian Lampung Post.
2. Untuk mengetahui pengaruh *adversity quotient* terhadap kinerja karyawan generasi Y pada PT Masa Kini Mandiri Harian Lampung Post

D. Manfaat Penelitian

Manfaat Dari penelitian ini antara lain adalah:

1. Bagi Penulis

Sebagai alat untuk mempraktekkan teori-teori yang telah diperoleh selama perkuliahan sehingga penulis dapat menambah pengetahuan secara praktis mengenai masalah-masalah yang dihadapi oleh perusahaan.

2. Bagi Organisasi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran yang dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan.

3. Bagi Pihak Akademisi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu proses pembelajaran dan pengaplikasian ilmu pengetahuan khususnya terhadap ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia serta dapat menjadi acuan bagi penelitian selanjutnya mengenai judul yang sama.

II. TINJAUAN PUSTAKA, RERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS

A. Narsisme

1. Pengertian Narsisme

Narsisme merupakan bentuk pemujaan diri yang mempunyai ciri seperti kecenderungan menilai diri secara berlebihan, suka menjadi pusat perhatian, dan membela diri jika dikritik, sedangkan hubungan antar individu identik dengan perasaan *entitlement*, memanfaatkan orang lain dan kurang memiliki empati (Raskin dan Terry, 1988). Individu dengan kepribadian narsistik cenderung berfokus pada diri sendiri. Robbins dan Judge (2008) menyatakan bahwa individu dengan kepribadian narsistik memiliki kecenderungan menjadi arogan, mempunyai rasa kepentingan diri yang berlebihan, membutuhkan pengakuan lebih, dan mengutamakan diri sendiri.

Individu dengan gangguan kepribadian narsistik (*narcissistic personality disorder*) memiliki rasa bangga atas keyakinan yang berlebihan terhadap diri mereka dan kebutuhan yang ekstrem akan pemujaan (Nevidet *al.*, 2005). Robbins, (2008) mengatakan bahwa orang dengan kepribadian narsistik cenderung membutuhkan pengakuan juga egois sehingga konflik sering terjadi. Individu narsis cenderung kompetitif karena ia tidak suka melihat orang lain lebih diakui daripada dirinya. Dengan kata lain, pada

tingkat tertentu narsisme dapat menunjukkan penyesuaian diri yang sehat akan rasa tidak aman, sebuah tameng terhadap kritik dan kegagalan, atau motif untuk berprestasi (Nevid, *et al.*, 2005).

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.

Durand dan Barlow (2007) menjelaskan mengenai kriteria gangguan kepribadian narsistik seperti:

1. Pola perpasif yang berlebihan dalam bertindak atau berkhayal, kebutuhan untuk dipuji dan kurang memiliki empati yang bermula pada masa dewasa awal.
2. Perasaan berlebihan bahwa dirinya orang penting.
3. Senang berkhayal tanpa batas tentang kesuksesan, kekuasaan, kecerdasan, kecantikan atau cinta ideal.
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. Memanfaatkan orang lain untuk mencapai tujuannya.
7. Sering iri terhadap orang lain atau percaya bahwa orang lain iri kepadanya.
8. Bersikap arogan.

B. *Adversity Quotient*

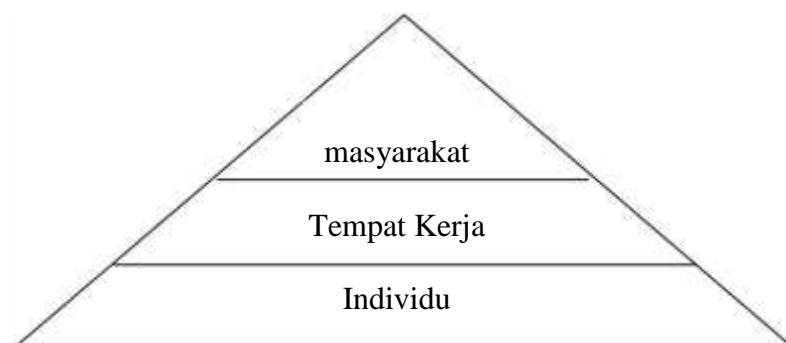
1 *Pengertian Adversity Quotient*

Setiap individu mempunyai daya tahan yang berbeda dalam menanggapi kesulitan yang datang dalam sebuah pekerjaan. Beberapa orang tidak dapat bertahan ketika dihadapkan pada masalah yang terus-menerus terjadi. Sebaliknya, orang yang terlihat tidak dapat mengatasi masalah dan lemah justru dapat bertahan menghadapi masalah tersebut. AQ merupakan pengukuran untuk mengetahui respon seseorang terhadap kesulitan (Stoltz,2000).

AQ mengukur kecenderungan seseorang dalam mengatasi stres dan masalah. Saat seseorang menghadapi situasi negatif yang menyebabkan stres dengan cara yang positif maka ia dapat mengubah kesulitan yang datang menjadi sebuah peluang dalam kehidupan. AQ berguna untuk menggambarkan kinerja, motivasi, pemberdayaan, kreatifitas, produktivitas, tingkah laku, dan respon terhadap perubahan. Berdasarkan uraian di tersebut dapat disimpulkan bahwa AQ adalah kecerdasan yang dimiliki seseorang dalam menghadapi setiap kesulitan, kegagalan, hambatan, sekaligus mengubah kesulitan dan kegagalan itu menjadi peluang untuk meraih tujuan dan keinginan yang ingin dicapai.

2 Tiga Tingkat Kesulitan

(Stoltz, 2000) membagi kesulitan menjadi tiga tingkat seperti yang digambarkan dalam Gambar 1, model ini dimulai dari puncak kemudian turun hingga ke bagian individu. Hal ini mencerminkan banyaknya masalah atau kesulitan di masyarakat, tempat kerja dan kesulitan individu.



Gambar 2. Tiga Tingkat Kesulitan

a. Kesulitan di Masyarakat

Perubahan yang terjadi di masyarakat membuat kita merasa tidak aman untuk berada di masyarakat. Kejahatan seperti pembunuhan, perampokan, pemerkosaan, kekerasan pada anak, dan bunuh diri merupakan contoh kesulitan yang ada di masyarakat. Penurunan nilai moral serta perkembangan teknologi informasi menambah daftar kesulitan di masyarakat. Anak dan remaja ketagihan bermain internet, televisi dan *gadget* membuat mereka tidak memiliki waktu yang berkualitas dengankeluarga. Lingkungan menjadi tempat yang kurang aman. Sumber daya alam yang mulai habis, polusi udara, hutan yang gundul, dan pemanasan global merupakan kesulitan yang kita hadapi di masyarakat dan tidak dapat kita kendalikan.

b. Kesulitan di Tempat Kerja

Karyawan harus bisa menghadapi perubahan yang sering terjadi di tempat kerja. Perkembangan teknologi membuat karyawan harus terus belajar menggunakan teknologi yang belum pernah mereka pakai sebelumnya. Ilmu pengetahuan yang terus berkembang juga menuntut mereka untuk mengetahui perkembangan yang terjadi terkait pekerjaan. Terkadang mereka juga harus menghadapi dilema dalam pekerjaan seperti diskriminasi juga pelecehan seksual di tempat kerja.

c. Kesulitan Individu

Kesulitan dimulai pada tingkat masyarakat kemudian ke tingkat tempat kerja dan akhirnya sampai di tingkat individu. Semua kesulitan yang

terjadi di masyarakat pada akhirnya akan memengaruhi tingkat individu.

Lingkungan yang semakin tidak sehat dan penggunaan pestisida pada makanan dapat menyebabkan penyakit seperti kanker, penyakit kulit dan berbagai macam penyakit lainnya pada tingkat individu.

Berbeda dengan kesulitan yang dimulai dari tingkat masyarakat lalu turun hingga tingkat individu, pada gambar satu dapat kita lihat bahwa perubahan berasal dari tingkat individu kemudian memengaruhi tempat kerja dan akhirnya memengaruhi masyarakat. Stoltz (2000) menganalogikan kesulitan yang terjadi dalam hidup menjadi para pendaki gunung. Pembagian ini didasarkan pada respon mereka dalam menghadapi kesulitan yang terjadi dalam hidupnya.

1. Pendaki (*Climbers*)

Pendaki mendeskripsikan tentang orang yang dapat menghadapi kesulitan yang datang bahkan saat mereka terlihat akan gagal, mereka mempunyai kekuatan mental dan fisik untuk bangkit dan memanfaatkan sumber daya yang mereka miliki agar tetap bertahan dan berkembang.

2. Berkemah (*Campers*)

Berbeda dengan para pendaki yang terus melakukan usaha untuk maju, mereka yang berkemah adalah orang yang bertahan sekuat mungkin untuk mempertahankan posisi mereka saat dilanda

kesulitan. Mereka tidak melakukan usaha untuk mendapatkan posisi yang lebih baik.

3. Berhenti (*Quitters*)

Sedangkan mereka yang berhenti adalah orang yang mudah menyerah. Mereka membiarkan kesulitan mengendalikan hidup mereka tanpa melakukan usaha apapun. Mereka mengabaikan keinginan untuk beradadiposisi yang lebih baik karena tidak dapat mengatasi kesulitan yang datang.

3 Dimensi *Adversity Quotient*

AQ mempunyai empat dimensi (CORE) yang mendeskripsikan pola respon seseorang terhadap kesulitan, yaitu:

a. Kendali (*Control*)

Dimensi ini menggambarkan kemampuan seseorang dalam mengendalikan dan mengelola sebuah peristiwa yang menimbulkan kesulitan. Dimensi kendali dapat menentukan keuletan, kegigihan dan ketahanan seseorang.

b. Kepemilikan (*Ownership*)

Pada dimensi ini AQ mengukur kemungkinan seseorang akan melakukan sesuatu secara nyata untuk memperbaiki situasi walaupun hal itu bukan tanggung jawabnya. Dimensi kepemilikan ini dapat menggambarkan tanggung jawab seseorang ketika terjadi masalah.

c. Jangkauan (*Reach*)

Dimensi R adalah tingkat kemampuan seseorang untuk mengendalikan agar kesulitan yang terjadi tidak berpengaruh terhadap situasi lain dalam hidupnya. Semakin rendah nilai R, maka semakin besar kemungkinan seseorang menganggap peristiwa buruk sebagai bencana dan dapat berpengaruh pada aktivitas yang lain. Dimensi ini dapat menentukan beban, stres, usaha, dan energi.

d. Ketahanan (*Endurance*)

Dimensi ini mengukur persepsi seseorang tentang lamanya waktu yang diperlukan untuk menahan situasi buruk yang terjadi. Pada dimensi ketahanan, AQ dapat menggambarkan tentang harapan dan optimisme.

C. Generasi Y

1. Pengertian Generasi Y

Palese,*et al.*(2006) dalam Barford dan Hester (2011) mengategorikan generasi sebagai kumpulan orang yang lahir pada kerangka waktu (*timeframe*) sejarah yang sama dan budaya yang sama. Generasi Y atau generasi milenial adalah generasi yang lahir antara tahun 1981-1999 (Bolton,*et al.*, 2013). Fase penting yang terjadi saat generasi Y tumbuh adalah perkembangan teknologi yang mulai memasuki kehidupan sehari-hari.

2. Karakteristik Generasi Y

Efek yang ditimbulkan dari berbagi pengalaman yang sama, maka terbentuk kepribadian atau karakteristik yang dapat digeneralisasikan pada

generasi tertentu. (Kilber *et al.*,2014) menyebutkan karakteristik yang terbentuk pada generasi Y adalah :

- A. Kecanduan Internet,sehingga kurang bersosialisasi langsung dan tidak mempunyai cukup waktu untuk olahraga.
- B. Percaya Diri dan Harga Diri Tinggi
- C. Lebih terbuka dan bertoleransi terhadap perubahan

D. Kinerja

1. Pengertian Kinerja

Menurut Koopmans,*et al.*, (2014) mengartikan kinerja sebagai perilaku atau tindakan yang relevan dengan tujuan organisasi. Perbaikan kinerja baik untuk individu maupun kelompok menjadi pusat perhatian dalam upaya meningkatkan kinerja organisasi (Mathis dan Jackson, 2006).

2. Indikator kinerja

MenurutKoopmans, et al., (2014), indikator yang perlu dipertimbangkan dalam mengevaluasi kinerja meliputi :

- a. Kinerja tugas, mengacu pada kemampuan seorang karyawan untuk melakukan tugas yang utama, yang meliputi kualitas kerja, perencanaan dan tugas pengorganisasian, berorientasi pada hasil, memprioritaskan, dan bekerja secara efisien.
- b. Kinerja kontekstual, mengacu pada perilaku karyawan yang mendukung organisasi, dan lingkungan psikologis sosial di mana tugas pekerjaan sentral dilakukan, misalnya bertanggung jawab untuk pekerjaan, memiliki inisiatif, senang untuk mengambil pekerjaan yang

menantang, berkomunikasi efektif, mampu bekerja sama, dan untuk menerima dan belajar dari orang lain.

- c. Perilaku kerja kontraproduktif, mengacu pada perilaku yang berbahaya bagi kelangsungan hidup organisasi, misalnya, melakukan hal-hal yang merugikan organisasi, untuk melakukan hal-hal yang merugikan rekan kerja dan atasan, dan sengaja membuat kesalahan

3. Faktor yang Memengaruhi Kinerja

Bekerja dalam kondisi lingkungan yang sama tidak menjamin kinerja setiap karyawan akan sama. Terdapat perbedaan antara kinerja satu karyawan dan karyawan lainnya. Menurut Robbins, (2006), faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

- a. Kualitas, diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
- b. Kuantitas, merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
- c. Ketepatan waktu, merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil *output* serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
- d. Efektivitas, merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

- e. Kemandirian, merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

E. Penelitian Terdahulu

Berikut ini merupakan beberapa literatur dari penelitian sebelumnya tentang Narsisme, *Adversity Quotient*, kinerja karyawan:

1. Penelitian yang dilakukan oleh (Raskin dan Terry, 1988) dengan judul "*A Principal-Components Analysis of the Narcissistic Personality Inventory and Further Evidence of Its Construct Validity*". Penelitian ini memeriksa validitas internal dan eksternal dari *Narcissistic Personality Inventory* (NPI) melalui 3 penelitian, yaitu:
 - a) Meneliti struktur internal dari jawaban NPI dengan 1.081 responden yang terdiri dari 479 pria dan 529 wanita mahasiswa di Universitas California dengan usia 17 sampai 49 tahun.
 - b) Meneliti fakta tentang gagasan NPI dengan sebuah variasi dari indeks yang didapatkan melalui penelitian dan data laporan karyawan dengan sampel 57 orang.
 - c) Meneliti 128 subjek dan deskripsi kepribadian serta kesesuaiannya dalam *Leary Interpersonal Check List*.

Hasil penelitian ini adalah studi 1 membuktikan 7 komponen narsisme, yaitu *authority, self-sufficiency, superiority, exhibitionism, exploitativeness, vanity*, dan *entitlement*. Sedangkan studi 2 dan 3 mendukung validitas gagasan dari NPI.

2. Penelitian yang dilakukan oleh (Ameset *al.*, 2006) yang berjudul "*The NPI-16 as a short measure of narcissism*". Jurnal ini membahas tentang penyederhanaan NPI-40 dari (Raskin dan Terry, 1988) agar mempersingkat waktu dalam pengisian kuesioner. Jurnal ini melakukan 5 studi, yaitu:

- a) 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*.
- b) Studi 2 peneliti memusatkan validitas dari item yang dipilih.
- c) Studi 3 peneliti memeriksa ulang data dari studi 1 dan 2.
- d) Studi 4 dan 5 peneliti melakukan uji validitas prediktif.

Hasil dari jurnal ini menunjukkan bahwa NPI-16 dapat disejajarkan dengan NPI-40. NPI-16 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*, *exhibitionism*, *superiority*, *exploitativeness*, *entitlement*, dan *self-sufficiency*.

3. Penelitian yang dilakukan oleh (Lazaro-Capones, 2004) yang berjudul "*Adversity Quotient and the Performance Level of Selected Middle Managers of the Different Departements of the City of Manila as Revealed by The 360-Degree Feedback System*". Penelitian ini meneliti hubungan antara *adversity quotient* dengan kinerja manager tingkat menengah di Manila dengan menggunakan metode *360-Degree Feedback*

System. Lazaro-Capones meneliti 102 manager dari berbagai departemen dan perusahaan. Hasilnya adalah tidak ada hubungan yang signifikan antara variabel demografis seperti usia, status sosial, gender, dan lama bekerja dengan Adversity Quotient dan kinerja; ada hubungan yang signifikan antara Adversity Quotient dan penilaian kinerja berdasarkan 360-Degree Feedback System

4. Penelitian yang dilakukan oleh (Koopmans et al., 2014) yang berjudul "*Construct Validity of the Individual Work Performance Questionnaire*" membahas tentang validitas *Individual Work Performance Questionnaire* (IWPQ). Penelitian dilakukan pada 1.424 karyawan 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 dan juga dapat digunakan untuk karyawan dengan sektor pekerjaan yang berbeda.

F. Rerangka Pemikiran

Kerangka berfikir adalah suatu model konseptual tentang bagaimana teori-teori berhubungan dengan beberapa faktor yang akan diidentifikasi sebagai suatu permasalahan. Berdasarkan perumusan masalah maka Pengaruh antara Narsisme dan AQ terhadap kinerja karyawan digambarkan sebagai berikut :

Menurut Raskin dan Terry (1988) narsisme merupakan bentuk pemujaan diri yang mempunyai ciri seperti kecenderungan menilai diri secara berlebihan, suka menjadi pusat perhatian, dan membela diri jika dikritik, sedangkan

hubungan antar individu identik dengan perasaan *entitlement*, memanfaatkan orang lain dan kurang memiliki empat.

Indikator Narsisme menurut Raskin dan Terry(1988) dalam Ames,*et al.*(2006) sebagai berikut:

penelitian tentang narsisme menggunakan aspek-aspek di bawah ini:

1. *Authority*
2. *Self-sufficiency*
3. *Superiority*
4. *Exhibitionism*
5. *Exploitativeness*
6. *Entitlement*

Menurut Stoltz(2000) AQ merupakan pengukuran untuk mengetahui respon seseorang terhadap kesulitan.ada empat dimensi AQ:

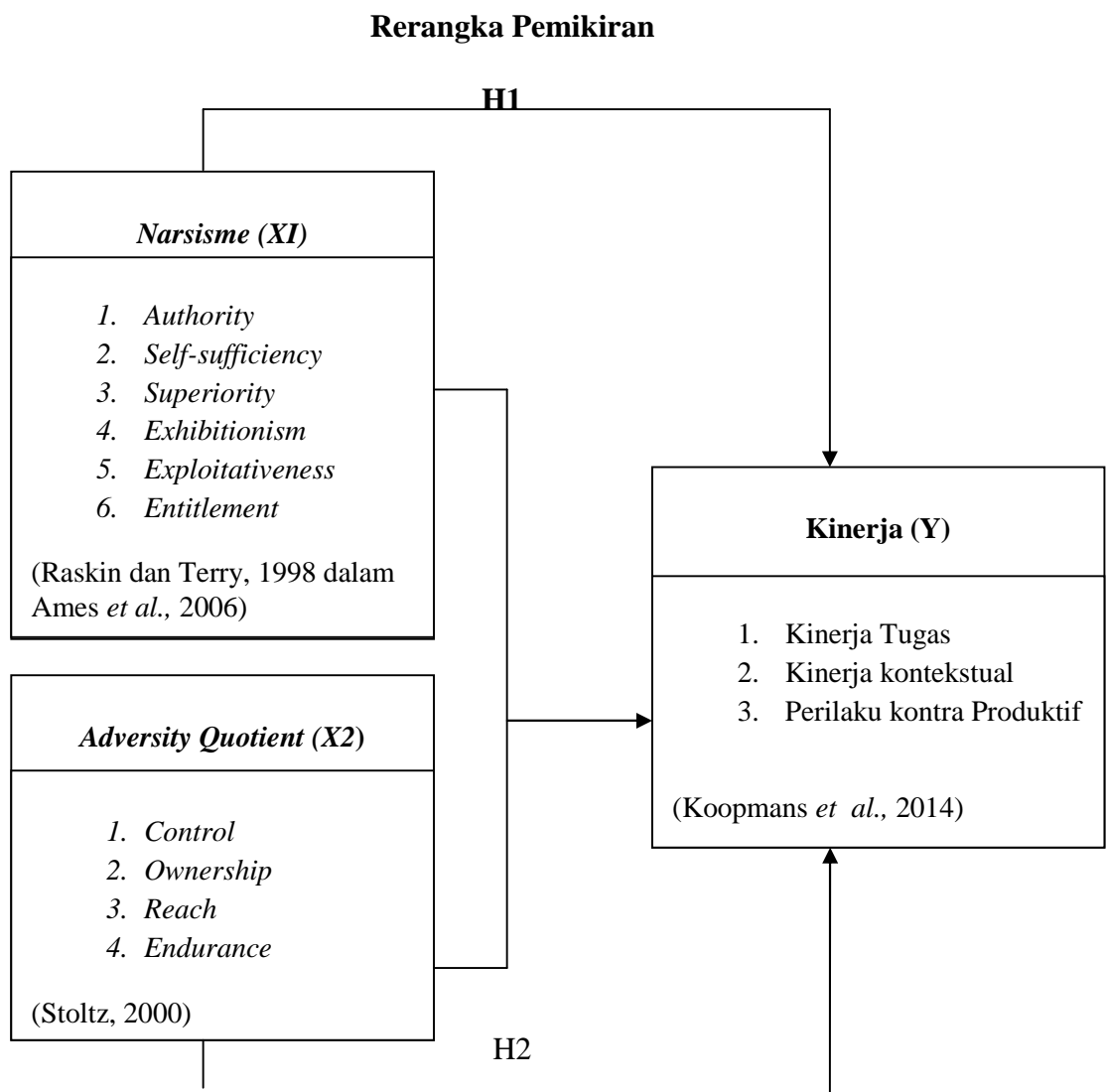
1. Kendali (*Control*)
2. Kepemilikan (*Ownership*)
3. Jangkauan (*Reach*)
4. Ketahanan (*Endurance*)

Menurut Koopmans,*et al.*(2014) kinerja adalah ukuran dari hasil yang relevan berdasarkan penelitian dalam pengaturan kerja. Penilaian kinerja difokuskan baik dalam ukuran objektif yaitu dari produktivitas kerja seperti absensi, jumlah tindakan tertentu ataupun output yang dipelihara dan berada dalam catatan organisasi ataupun dalam penilaian subjektif yaitu dari kuantitas dan kualitas pekerjaan dari masing-masing karyawan.Menurut Koopmans,*et*

al.(2014), indikator yang perlu dipertimbangkan dalam mengevaluasi kinerja meliputi :

1. Kinerja tugas
2. Kinerja kontekstual
3. Perilaku kerjakontraproduktif

Berdasarkan pada faktor-faktor yang memiliki pengaruh terhadap Narsisme, *Adversity quotient*, dan kinerja maka kerangka penelitian ini ditunjukkan oleh gambar berikut:



Gambar 3. Rerangka Pemikiran

G. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan uraian kerangka pemikiran dan hasil kajian empiris diatas, maka peneliti mengajukan beberapa hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

H1 : Narsisme berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan generasi Y
PT Masa Kini Mandiri Harian Lampung Post

H2 : *Adversity quotient* berpengaruh positif terhadap kinerja
karyawangenerasi Y pada PT Masa Kini Mandiri Harian Lampung
Post

III.METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Menurut Oei (2010), ada tiga jenis riset atau penelitian yaitu : penelitian eksploratori, penelitian deskriptif, dan penelitian kausal. Sehingga jenis penelitian yang dilakukan oleh peneliti tergantung pada informasi yang akan dicari dalam riset SDM. Penelitian ini termasuk ke dalam penelitian kausal yang membuktikan hubungan sebab-akibat atau hubungan mempengaruhi dan dipengaruhi. Penelitian kausal merupakan desain penelitian yang tujuan utamanya membuktikan hubungan sebab-akibat atau hubungan mempengaruhi dan dipengaruhi dari variabel-variabel yang diteliti. Variabel yang mempengaruhi disebut variabel independen, sedangkan variabel yang dipengaruhi disebut variabel dependen.

B. Sumber Data

Sumber data yang digunakan untuk penelitian ini adalah :

1. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari sumber dan bersifat mentah atau belum diolah. Data primer dapat langsung diperoleh dari responden dengan cara pembagian kuesioner (angket penelitian)

kepada objek penelitian yang diisi langsung oleh responden dan juga melalui wawancara kepada responden (Wijaya, 2013).

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang digunakan untuk mendukung data primer. Contoh data sekunder adalah data yang diperoleh dari instansi tempat dilakukannya penelitian. Sumber informasi lainnya dapat diperoleh dari penelitian terdahulu, literatur, dan jurnal yang berhubungan dengan permasalahan yang sedang diteliti (Wijaya, 2013).

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2009), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Arikunto (2010) menjelaskan bahwa populasi adalah keseluruhan objek penelitian. Dari penjelasan tersebut, penulis menetapkan populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Masa Kini Mandiri Harian Harian Lampung Post yang berjumlah 228 orang.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Dengan demikian sampel adalah sebagian dari populasi yang karakteristiknya hendak diselidiki, dan bisa mewakili keseluruhan populasinya sehingga jumlahnya lebih sedikit dari populasi (Sugiyono, 2009).

Metode yang digunakan dalam pengambilan sampel adalah metode non-probability sampling dengan teknik Purposive Sampling (*Judgement Sampling*) yaitu sampel yang dipilih dengan cermat sehingga relevan dengan rancangan penelitian. Teknik ini merupakan teknik pemilihan sampel berdasarkan ciri-ciri khusus yang dimiliki sampel tersebut yang dipertimbangkan memiliki hubungan yang sangat erat dengan ciri-ciri populasi yang sudah diketahui sebelumnya. Teknik ini dipilih oleh peneliti karena peneliti juga memiliki keterbatasan dana dan waktu. pengambilan sampel dalam hal ini terbatas pada jenis orang tertentu yang dapat memberikan informasi yang diinginkan, atau karena mereka adalah satu-satunya yang memilikinya atau memenuhi beberapa kriteria yang ditentukan oleh penulis (Sekaran, 2006). Adapun kriteria yang penulis terapkan yaitu semua karyawan pada PT Masa Kini Mandiri Harian Lampung post yang bergenerasi Y generasi yang lahir antara tahun 1981-1999 dan yang berjumlah generasi Y 129 sebagai sampel.

D. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

Variabel adalah apapun yang dapat membedakan atau membawa variasi pada nilai. Nilai bisa berbeda pada berbagai waktu untuk objek atau orang yang sama, atau pada waktu yang sama untuk objek dan orang yang berbeda (Sekaran dan Bougie, 2010). Tipe variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel bebas dan variabel terikat. Variabel bebas (X) adalah variabel yang memengaruhi variabel terikat baik secara positif maupun secara negatif (Sekaran dan Bougie, 2010). Sedangkan variabel terikat (Y) adalah

variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas serta merupakan variabel yang menjadi perhatian utama peneliti. Berikut merupakan variabel bebas dan variabel terikat dalam penelitian ini :

1. Narsisme (X1)
2. *Adversity Quotient* (X2)
3. Kinerja Karyawan (Y)

Berikut adalah penjabaran mengenai operasional variabel penelitian mengenai narsisme, *adversity quotient* dan kinerja karyawan:

Tabel 3.1 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel Penelitian

Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Skala
Narsisme (X1)	Narsisme merupakan bentuk pemujaan diri yang mempunyai ciri seperti kecenderungan menilai diri secara berlebihan, suka menjadi pusat perhatian, dan membela diri jika dikritik, sedangkan hubungan antar individu identik dengan perasaan <i>entitlement</i> , memanfaatkan orang lain dan kurang memiliki empati. (Raskin dan Terry, 1988 dalam Ames, <i>et al.</i> , 2006)	<ul style="list-style-type: none"> - <i>Authority</i> - <i>Self-sufficiency</i> - <i>Superiority</i> - <i>Exhibitionism</i> - <i>Exploitativeness</i> - <i>Entitlement</i> (Raskin dan Terry, 1988 dalam Ames, <i>et al.</i> , 2006)	Skala likert merupakan respon terhadap sejumlah pertanyaan yang berkaitan dengan variabel tertentu untuk melihat seberapa kuat subyek setuju atau tidak setuju dengan pertanyaan pada lima skala titik (SS, S, N, TS, STS).
<i>Adversity Quotient</i> (X ₂)	AQ adalah kecerdasan yang dimiliki seseorang dalam menghadapi kesulitan, kegagalan, hambatan, sekaligus mengubah kesulitan dan kegagalan itu menjadi peluang untuk meraih tujuan dan kesuksesan.	<ul style="list-style-type: none"> - <i>Control</i> - <i>Ownership</i> - <i>Reach</i> - <i>Endurance</i> (Stoltz, 2000)	

Lanjutan Tabel 3.1

Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Skala
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja individu adalah perilaku atau tindakan yang relevan dengan tujuan organisasi. (Koopmans, <i>et al.</i> , 2014)	- Kinerja Tugas - Kinerja Kontekstual - Perilaku Kerja Tidak Produktif (Koopmans, <i>et al.</i> , 2014)	

E. Metode Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini antara lain :

1. Metode Kuesioner

Metode kuesioner adalah daftar pertanyaan tertulis yang dirumuskan sebelumnya yang akan dijawab oleh responden. Menggunakan alternatif jawaban yang sama untuk berbagai macam pertanyaan membuat responden dapat memberikan jawaban terhadap berbagai macam pertanyaan dalam waktu yang relatif singkat (Sekaran, 2006). Penyebaran kuesioner ini merupakan mekanisme pengumpulan data yang efisien, karena kuesioner dapat dibagikan langsung, disuratkan, ataupun disebarikan melalui email kepada responden. Pengukuran kuesioner pada penelitian ini menggunakan skala likert, di mana skor yang diberikan pada setiap jawaban responden adalah :

- a. Jawaban Sangat Setuju (SS) diberi skor 5
- b. Jawaban Setuju (S) diberi skor 4
- c. Jawaban Netral (N) diberi skor 3
- d. Jawaban Tidak Setuju (ST) diberi skor 2

e. Jawaban Sangat Tidak Setuju (STS) diberi skor 1

2. Studi Kepustakaan

Penelitian dilakukan dengan mempelajari literature dan buku yang berhubungan dengan penulisan skripsi, seperti karya ilmiah, jurnal, buku dan hal-hal yang berhubungan dengan penelitian.

3. Wawancara

Wawancara merupakan teknik pengumpulandata yang menggunakan pertanyaan secara lisan kepada subjek penelitian. Pada saat mengajukan pertanyaan, peneliti dapat berbicara berhdapan langsung dengan responden bila hal itu tidak mungkin dilakukan, maka bisa melalui alat komunikasi , misalnya telepon (Sanusi,2014)

F. Uji Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Menurut Ghozali (2013), uji validitas digunakan untuk mengukur valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan validitas jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Teknik uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis faktor dengan bantuan *software* SPSS. Untuk mengukur 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 prosesanalisis dapat dilanjutkan. Validitas suatu butir kuesioner dapat diketahui jika nilai *factor loading* $\geq 0,5$. Bila terdapat nilai

factor loading yang kurang dari 0,5 dan terjadi *cross loading*, maka harus dikeluarkan dan begitu seterusnya sampai tidak ada lagi nilai *factor loading* yang kurang dari 0,5.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah ketepatan instrumen dalam pengukuran. Uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan program SPSS dan menggunakan teknik pengukuran *Chronbach Alpha*, hasil pengujian dapat dikatakan reliabel apabila *Chronbach Alpha* $>0,6$.

3 Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2013) bahwa uji normalitas adalah uji untuk mengetahui apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik. Analisis grafik adalah salah satu cara termudah untuk melihat normalitas residual adalah dengan melihat grafik histogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal. Uji statistik sederhana dapat dilakukan dengan melihat nilai kurtosis dan skewness dari residual

G. Analisis Data

Analisis data merupakan tahap yang sangat penting dalam penelitian. Analisis data terdiri dari dua jenis yaitu, analisis kuantitatif.

Penjelasan dari analisis kuantitatif adalah sebagai berikut:

1. Analisis Data Kuantitatif

Analisis kuantitatif dilakukan untuk mengetahui pengaruh Narsisme dan *Adversity Quotient* terhadap kinerja karyawan PT Masa Kini Mandiri Harian Lampung Post menggunakan analisis linier berganda.

H. Uji Hipotesis

Uji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan dua uji, yang pertama adalah uji t (parsial) dan yang kedua adalah uji f (simultan). Penjelasan mengenai uji t dan uji f adalah sebagai berikut:

1. Uji t (parsial)

Pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen, dikatakan berpengaruh signifikan apabila $\text{sig} < \alpha$. Pengujian ini dilakukan dengan tingkat kepercayaan 95% dengan ketentuan sebagai berikut:

Jika $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}(0,05)$, maka H_a didukung, H_0 tidak didukung

Jika $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}(0,05)$, maka H_a tidak didukung, H_0 didukung.

V. KESIMPULAN DAN SARAN

A. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh Narsisme dan Adversity Quotient terhadap kinerja karyawan generasi Y PT Masa Kini Mandiri Harian Lampung Post. Simpulan yang dapat di tarik dari hasil penelitian ini yaitu bahwa penelitian ini mendukung hipotesisi yang diajukan:

1. Narsisme berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Generasi Y PT Masa Kini Mandiri Harian Lampung Post.
2. *Adversity Quotient* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Generasi Y PT Masa Kini Mandiri Harian Lampung Post.

B. Saran

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

1. Karyawan PT Masa Kini Mandiri Harian Lampung sebaiknya meningkatkan rasa rendah hati dalam bekerja dan berhubungan dengan rekan kerja sehingga individu dapat memiliki menjalin kerja sama tim yang optimal dalam bekerja.
2. Karyawan PT Masa Kini Mandiri Harian Lampung Post sebaiknya meningkatkan rasa tanggung jawab serta kepemilikan terhadap perusahaan.
3. Karyawan PT Masa Kini Mandiri Harian Lampung Post sebaiknya meningkatkan partisipasi dalam rapat kerja yang dilakukan sehingga

individu dapat menumbuhkan perilaku yang mendukung lingkungan perusahaan.

C. Keterbatasan Penelitian

Dalam penelitian ini ada beberapa keterbatasan yang perlu di sampaikan sebagai bahan pertimbangan bagi penelitian berikutnya:

1. Keterbatasan dalam penyusunan skripsi yaitu rujukan untuk menyusun skripsi ini. Seperti pencarian jurnal, dan buku yang dibutuhkan untuk memperoleh penjelasan mengenai variabel yang digunakan pada skripsi ini.
2. Pengukuran variabel dalam penelitian ini hanya menggunakan kuisioner, sehingga kemungkinan jawaban dari responden tidak mencerminkan keadaan yang sebenarnya di karenakan kondisi-kondisi tertentu para responden.
3. Ruang lingkup penelitian ini terbatas pada satu tempat saja yaitu PT Masa Kini Mandiri Harian Lampung Post sehingga hasil penelitian ini tidak dapat digeneralisasikan pada perusahaan lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto S, 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Ames, D.R., Rose, P., Anderson, C.P. 2006. The NPI-16 as a short measure of narcissism. *Journal of Research in Personality*. 40: 440-450.
- Bolton, R. N., Parasuraman, A., Hoefnagels, A., Migchels, N., Kabadayi, S., Gruber, T., Loureiro, Y. K., Solnet, D. 2013. Understanding Generation Y and Their Use of Social Media: A Review and Research Agenda. *Journal of Service Management*. 24: 3, 245-267.
- Barford, N. dan Hester, P.T. 2011. Analysis of Generation Y Workforce Motivation Using Multiattribute Utility Theory. *A Publication of The Defense Acquisition University*.
- Crampton, S. M. dan Hodge, J. W. 2009. Generation Y: Uncharted Territory. *Journal of business and Economics Research*. 7: 4, 1-6.
- Durand, Mark V. dan Barlow, David H. 2007. *Psikologi Abnormal*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang. BP-Universitas Diponegoro.
- Handoko, 1998. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengertian Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: PT. Toko Gunung Agung.
- Kilber, J., Barclay, A., dan Ohmer, D. 2015. Seven Tips for Managing Generation Y. *Journal of Management Policy and Practice*. 15: 4, 80-91.
- Kasali, R. 2015. Strawberry Generation by Rhenald Kasali. *Online*. Tersedia: <http://aiesec.or.id/category/cultural-understanding/>. diakses pada 26 Agustus 2016.
- Koopmans, L., Bernaards, C.M., Hildebrent, V.H., Van Der, B.A.J., De Vet, H.C.W. 2014. Construct Validity of the Individual Work Performance Questionnaire. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*. 53: 3, 331-337.
- Laird, M.D., Harvey, P., dan Lancaster, J. 2014. Accountability, Entitlement, Tenure, and Satisfaction in Generation Y. *Journal of Managerial Psychology*. 30: 87-100.

- Lazaro-Capones, A. R. 2004. *Adversity Quotient and the Performance Level of Selected Middle Managers of the Different Departments of the City of Manila as Revealed by The 360-Degree Feedback System*. Paper presented at Workshop for Prospective Scholars, International Industrial Relations Association, 5th Asian Regional Congress, Seoul, Korea.
- Mathis, R.L. dan Jackson, J.H. 2006. *Human Resource Management*. Jakarta: Salemba Empat
- Meier, J., Austin, S.F., dan Crocker, M. 2010. Generation Y in the Workforce: Managerial Challenges. *Journal of Human Resource and Adult Learning*. 6: 1, 68-78.
- Nevid, J.S., Rathus, A. S., dan Greene, B. 2005. *Psikologi Abnormal*. Edisi Kelima, Jilid 1. Jakarta: PT Gelora Aksara Pratama.
- Oei, Istijanto. 2010. *Riset Sumber Daya Manusia*. Cetakan Keempat. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama
- 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*. 54: 5,890-902.
- Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT Indeks Kelompok.
- Robbins, Stephen P. dan Judge, Timothy A. 2008. *Perilaku Organisasi*. Edisi 12, Buku 1. Jakarta: Salemba Empat.
- Sekaran, Uma dan Bougie, Roger. 2010. *Research Methods For Business*. Edisi Kelima. Wiley Publication.
- Sekaran, Uma, 2006. *Metodologi Penelitian Untuk Bisnis*, Jakarta: Salemba Empat
- Stoltz, Paul G. 2000. *Adversity Quotient: Mengubah Hambatan Menjadi Peluang*. Jakarta: Grasindo.
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- Sanusi, Anwar. 2014. *Metode Penelitian Bisnis*. Cetakan Keempat. Jakarta: Salemba Empat.
- Twenge, J. M. dan Campbell, S. M. 2008. Generational Differences in Psychological Traits and Their Impact on the Workplace. *Journal of Managerial Psychology*. 23: 862-877.
- Wallace, H. M. dan Baumister, R. F. 2002. The Performance of Narcissists Rises and Falls With Perceived Opportunity for Glory. *Journal of Personality and Social Psychology*. 82:5, 819-834.
- Wijaya, Tony. 2013. *Metodologi Penelitian Ekonomi dan Bisnis*. Yogyakarta: Graha Ilmu.