

HUBUNGAN PERILAKU NARSISME DENGAN KINERJA KARYAWAN

SKRIPSI

**DIAJUKAN UNTUK MEMENUHI PERSYARATAN
MEMPEROLEH GELAR SARJANA (S1)**



SUPARTI

NIM : 201469110033

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS YUDHARTA PASURUAN
2018**

HUBUNGAN PERILAKU NARSISME DENGAN KINERJA KARYAWAN

SKRIPSI

**DIAJUKAN UNTUK MEMENUHI PERSYARATAN
MEMPEROLEH GELAR SARJANA (S1)**

SUPARTI

NIM : 201469110033

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS YUDHARTA PASURUAN
2018**

MOTTO

**Saat kau mulai mengeluh
Yakinlah TUHAN selalu bersama kita
“BISA!”**

Hidup adalah perjuangan
“ Doa, Usaha, Ikhtiar dan Tawakkal ”

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Judul : Hubungan Perilaku Narsisme Dengan Kinerja Karyawan
Disusun Oleh : Suparti
NIM : 201469110033
Fakultas : Psikologi
Program Studi : Psikologi
Konsentrasi : Psikologi Industri

Telah diperiksa dan disetujui untuk dipertahankan

di depan tim penguji

Pasuruan, 17 Juli 2018

Menyetujui,


Kaprodi Psikologi



Dra. Abdul Amin, M.Psi
NIP. Y 069 09 04 017



Pembimbing



Dra. Estalita Kelly, M.Si
NIP. Y 069.02.04.003

TANDA PENGESAHAN

TELAH DIPERTAHANKAN DI DEPAN MAJELIS PENGUJI SKRIPSI,
FAKULTAS PSIKOLOGI UNIVERSITAS YUDHARTA PASURUAN, PADA:

HARI : Selasa

TANGGAL : 17 Juli 2018

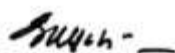
JAM : 13.30 WIB

JUDUL : HUBUNGAN PERILAKU *NARSISME* DENGAN KINERJA
KARYAWAN

DINYATAKAN LULUS

MAJELIS PENGUJI,

PENGUJI UTAMA



(Dra. Esv. Suraeni Yuniwati, M.Si)

NIDN : 072.00.66.101

PENGUJI I



(Drs. Abdul Amin, M.Psi)

NIP Y 069.09.04.017

PENGUJI II



Dra. Estalita Kelly M.Si.

NIP. Y 069.02.04.003

MENGESAHKAN,
Dekan Fakultas Psikologi



Dra. Estalita Kelly M.Si.

NIP. Y 069.02.04.003

*Skripsi ini saya persembahkan kepada:
Suami saya tercinta, yang selalu mendukung
dan siap siaga selama proses pendidikan saya.*

*Putriku tersayang Bilqisthi Tahya Maulidya,
jangan pernah katakan tidak untuk belajar.*

*Putraku tersayang Abdurrahman Yusro Al Ghafiki,
Belajar itu wajib hukumnya.*

*Kedua orang tua saya yang selalu mendoakan
kebaikan-kebaikan untuk saya.*

*Dra. Estalita Kelly M. Si.,
Sang pembimbing yang selalu memberikan
bimbingan dan motivasi untuk saya.*

*Sahabat-sahabat terbaikku, yang selalu memberi semangat
Serta selalu bersedia menjawab pertanyaan-pertanyaan saya.*

RINGKASAN / ABSTRAKSI

SUPARTI (201469110033), Program Studi Ilmu Psikologi Fakultas Psikologi Universitas Yudharta Pasuruan, 16 Juli 2018. Hubungan Perilaku Narsisme Dengan Kinerja Karyawan. Pembimbing: Dra. Psi. Estalita Kelly, M. Si.

Suatu perusahaan ketika memproduksi sesuatu ada target hasil (*output*), waktu penyelesaian, waktu pengiriman ke *costumer*. Peneliti melihat beberapa *fenomena*, diantaranya: hasil (*output*) yang dicapai suatu bagian setiap harinya tidak selalu stabil, terkadang *output* mencapai target terkadang juga tidak mencapai target yang di inginkan, ketika *output* tidak terkena target maka semua karyawan di bagian tersebut di haruskan menambah jam kerja, agar supaya *output* dapat sesuai target. Ketidak setabilan *output* di PT.Karyamitra Budisentosa bagian *assembling c2* adalah salah satu faktor penilaian kinerja yaitu kuantitas atau jumlah yang dihasilkan. Ketidak setabilan *output* di sini disebabkan oleh beberapa hal diantaranya: karyawan sering bermain *handphone* atau *online* di media sosial saat bekerja, karyawan sering berkaca dan berdandan saat bekerja, sering ke *toilet* atau meninggalkan tempat kerja saat jam kerja untuk berdandan dan beberapa perilaku tersebut mencerminkan perilaku narsisme. Perilaku *Narsisme* adalah salah satu sifat kepribadian yang dapat berpengaruh pada perilaku pegawai dalam lingkungan kerja.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara perilaku narsisme dengan kinerja karyawan di PT. Karyamitra Budisentosa Pandaan.

Populasi pada penelitian ini adalah karyawan PT. Karyamitra Budisentosa, Departemen atau Gedung C, bagian *Assembling c2*, Sedangkan sampel yang digunakan sebanyak 50 karyawan yang diambil dengan teknik *Cluster sampling*. Pengumpulan data menggunakan skala perilaku narsisme yang berisi 20 aitem dengan koefisien validitas berkisar antara 0,30 sampai 0,49 dan skala kinerja karyawan yang berisi 27 aitem dengan koefisien validitas berkisar antara 0,35 sampai 0,71.

Dari hasil penelitian menjelaskan bahwasannya perhitungan korelasi dari *r*-teoritik didapatkan *r* tab 1% pada frekuensi $N = 50$ sebesar $= 0.361$, karena harga *rxy* lebih besar dari *r* tab 1% sebesar $= -0.470$, maka hal ini menunjukkan ada hubungan negatif yang signifikan antara perilaku narsisme dengan kinerja karyawan. Artinya semakin rendah tingkat perilaku narsisme pada karyawan maka semakin baik kinerja karyawan, sebaliknya semakin tinggi tingkat perilaku narsisme pada karyawan maka semakin rendah kinerja karyawan tersebut.

Kata kunci : Kinerja Karyawan, Perilaku *Narsisme*

SUMMARY/ABSTRACT

SUPARTI (201469110033), Psychology science courses University Psychology Fakultas Yudharta Pasuruan, 16 July 2018. Relationship Behavior Performance With Narcissism. Guided : Dra. PSI. Estalita Kelly, M. Si.

A company producing something when there is a target results (output), time resolution, delivery time to the customer. Researchers see a few phenomena, among them: the results (output) which reached a passage every day is not always stable, sometimes reaching the target output is sometimes also did not reach the target in want, when the output is not affected by the target then all employees in the section require increase working hours, to make the output so that it can match the target. The setabilan output in PT. Karyamitra Budisentosa part assembling c2 is one of performance assessment factors namely the quantity or amount produced. The setabilan output here is caused by several things including: employees often play mobile or online in social media while working, employees often glassy and dress up while working, often to the toilet or leaving work when hours work for dress up and some such behaviour reflects the behavior of narcissism. The behavior of Narcissism is one of the personality traits that can affect the behavior of employees in a work environment.

The purpose of this research is to know the relation between the behavior of narcissism with a performance of employees at PT. Karyamitra Budisentosa Pandaan.

The population in this research is the employees of PT Karyamitra Budisentosa, a Department or section of the Assembling of building C, c2, Whereas samples used as many as 50 employees were taken with the technique of Cluster sampling. Data collection using scale behavior of narcissism that contains 20 aitem with coefficients validity ranges from 0.30 to 0.49 and scale performance of employees which contains 27 aitem with validity coefficient ranges between 0.35 up 0.71.

From the results of research explains that the calculation of the correlation of r-teoritik obtained r tab 1% at frequency $N = 50$ of $= 0361$, because price r_{xy} is greater than 1% of tab $r = -0470$, then this shows there is a significant negative relationship between the behavior of narcissism with the performance of employees. This means that the lower the level of behavior of narcissism the higher performance behavior so contrary.

Keywords: Employee Performance, Narcissistic Behavior

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, puji syukur kehadiran Allah SWT atas selesainya penulisan skripsi ini sebagai persyaratan memperoleh gelar sarjana ilmu psikologi (S.Psi) program Strata-1 (S-1) di Universitas Yudharta Pasuruan. Tanpa ridho dan kasih sayang serta petunjuk darinya mustahil laporan penelitian ini dapat terselesaikan tepat waktu.

Sholawat serta salam terukir selalu dalam qolbu untukmu Nabi Muhammad, engkau merupakan motivator terhebat bagi saya, untuk menjadi manusia yang lebih baik serta bertanggung jawab dan semangat dalam mengerjakan skripsi ini agar segera selesai tepat pada waktunya.

Dalam pengerjaan peneitian ini, penuh dengan hambatan, tantangan, dan rintangan yang menjadikan penulis menjadi ragu dan menghambat pengerjaan skripsi ini. Di balik selesainya penelitian ini tidak lepas dari peranan dan bantuan berbagai pihak, sehingga semuanya dapat dimulai dan diakhiri dengan baik. Oleh karena itu penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Romo KH. M. Sholeh Bahruddin selaku *murrabbi ruhina* Pondok Pesantren Ngalah yang senantiasa memonitoring segala aktivitas dan motivasi untuk senantiasa segera menyelesaikan pendidikan perguruan tinggi.
2. Bapak Dr. H. Saifulah, M.Hi. selaku Rektor Universitas Yudharta Pasuruan.
3. Ibu Dra. Estalita Kelly, S.Psi., M.Si. selaku Dekan Fakultas Psikologi serta Dosen Pembimbing Skripsi, ketegasan, ketelitian, dan kecermatan beliau sangat membantu untuk cepat menyelesaikan laporan dengan baik dan benar.

4. Bapak Drs. Abdul Amin, S.Psi., M.Psi. selaku Kepala Program Studi Psikologi
5. Ibu dan Bapak Dosen Fakultas Psikologi Universitas Yudharta Pasuruan
6. Ibu dan bapak saya yang selalu memberikan kasih sayangnya untuk saya, serta senantiasa mendoakan yang terbaik kepada saya di setiap doanya
7. Suami terkasih yang selalu siaga dalam proses pendidikan saya
8. Ke dua anak saya Bilqis dan Al ghafiki yang selalu menjadi penyemangat buat saya.
9. Terima kasih kepada PT. KMBS atas pemberian ijin penelitian.
10. Seluruh pihak yang tidak mungkin bisa saya sebutkan satu persatu dalam laporan ini, semoga semua keikhlasan dalam membantu terselesaikannya penelitian inidiberikan balasan terbaik oleh Allah SWT. Amin

Kami berharap semoga laporan penelitian ini dapat bermanfaat bagi penulis khususnya dan pembaca pada umumnya. Penulis menyadari bahwa laporan ini masih memiliki banyak kekurangan, maka dari itu penulis berharap saran atau kritik yang konstruktif sehingga dapat menambah serta merubah dalam segi keilmuan yang lebih baik lagi.

Pasuruan, 17 Juli 2018

Penulis

Suparti

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL.....	ii
HALAMAN MOTTO.....	iii
HALAMAN PERSETUJUAN.....	iv
HALAMAN PENGESAHAN.....	v
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	vi
ABSTRAKSI.....	vii
<i>ABSTRACTION</i>	viii
KATA PENGANTAR.....	ix
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	6
C. Tujuan Penelitian.....	6
D. Manfaat Penelitian.....	7
BAB II KAJIAN PUSTAKA	8
A. Kinerja Karyawan	8
1. Pengertian Kinerja Karyawan.....	8
2. Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan	10
3. Penilaian Kinerja Karyawan	13
4. Tujuan Penilaian Kinerja Karyawan	14
5. Indikator Kinerja Karyawan.....	14
B. Perilaku Narsisme	16

1. Pengertian Perilaku Narsisme.....	16
2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Perilaku Narsisme	20
3. Karakteristik Perilaku Narsisme	21
4. Dampak Perilaku Narsisme	22
5. indikator Perilaku Narsisme	22
C. Hubungan Perilaku Narsisme Dengan Kinerja Karyawan	24
BAB III METODE PENELITIAN	30
A. Rancangan Penelitian.....	30
B. Lokasi Penelitian	30
C. Populasi dan Sampel	30
1. Populasi	30
2. Sampel.....	31
D. Variabel Penelitian dan Pengukurannya	32
1. Variabel Penelitian	32
2. Pengukuran	32
a. Kinerja Karyawan.....	33
1) Definisi Teoritik.....	33
2) Definisi Operasional	33
3) Blue Print skala Pembelian Impulsif.....	34
4) Skoring Skala Kinerja Karyawan	35
5) Uji Coba Skala Kinerja Karyawan.....	35
6) Uji Validitas Skala Kinerja Karyawan.....	35
7) Uji Reliabilitas Skala Kinerja Karyawan.....	36
b. Perilaku Narsistik	37
1) Definisi Teoritik.....	37
2) Definisi Operasional	37
3) Blue Print Skala Perilaku Narsisme.....	38
4) Skoring Skala Perilaku Narsisme	39
5) Uji Coba Skala Perilaku Narsisme.....	39
6) Uji Validitas Skala Perilaku Narsisme.....	39
7) Uji Reliabilitas Skala Perilaku Narsisme.....	41
D. Analisis Data	40
BAB IV PEMBAHASAN.....	44
A. Hasil Penelitian	44
B. Pembahasan	47
BAB V PENUTUP.....	50
A. Kesimpulan	50
B. Saran	50
1. Bagi Karyawan	50
2. Bagi Perusahaan.....	51
3. Bagi Peneliti Selanjutnya	51

DAFTAR PUSTAKA

PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN

LAMPIRAN-LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel Keterangan	hal
3.1 : Jumlah Karyawan di PT. KMBS.....	31
3.2 : <i>Blue Print</i> Skala Kinerja Karyawan Sebelum Uji Coba	34
3.3 : <i>Blue Print</i> Skala Kinerja Karyawan Sesudah Uji Coba	34
3.4 : Skoring Skala Kinerja Karyawan.....	35
3.5 : <i>Blue Print</i> Perilaku Narsisme Sebelum Uji Coba	38
3.6 : <i>Blue Print</i> Perilaku Narsisme Sesudah Uji Coba.....	38
3.7 : Skoring Skala Perilaku Narsisme.....	39
3.8 : Rumus Analisa Regresi	42
4.1 : Data Kategori Kelompok Pada Skala Kinerja Karyawan	44
4.2 : Data Kategori Kelompok Pada Skala Perilaku Narsisme	44
4.3 : Perhitungan Korelasi.....	46
4.4 : Tabel Ringkasan Analisis Regresi	46

DAFTAR GAMBAR

Gambar Keterangan	hal
4.1 : Pengelompokkan Berdasarkan Kriteria Norma Standar	45

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran Keterangan	hal
1 : Curriculum Vitae.....	55
2 : Skala Kinerja Karyawan	56
3 : Skala Perilaku Narsisme	58
4 : Hasil Uji Validitas Skala Kinerja Karyawan	59
5 : Hasil Uji Validitas SkalaPerilaku Narsisme	61
6 : Frekuensi Jawaban Responden.....	63
7 : Hasil Uji Reabilitas Skala Kinerja Karyawan.....	64
8 : Hasil Uji Reabilitas SkalaPerilaku Narsisme.....	68
9 : Hasil Uji Regresi Satu Prediktor	72
10 : Surat Keterangan Melakukan Penelitian.....	76
11 : Kartu Bimbingan SKRIPSI.....	77