

BUKTI KORESPONDENSI

ARTIKEL JURNAL INTERNASIONAL BEREPUTASI

Judul artikel : Dampak Kepribadian Narsistik terhadap *quality of work life* dalam Era Hybrid Working

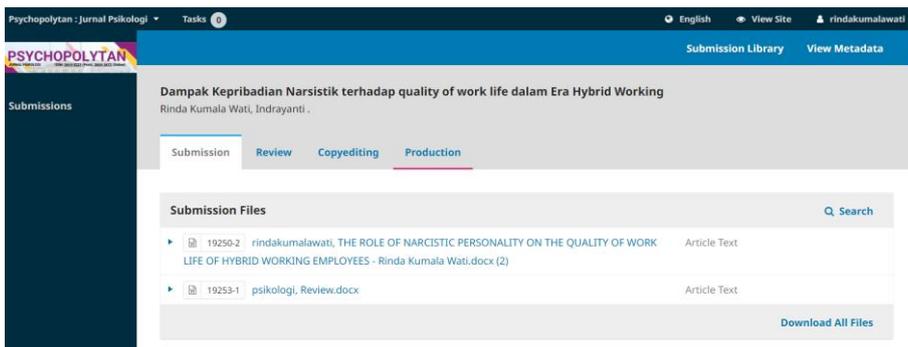
Jurnal : Psychopolytan ; Jurnal Psikologi VOL. 8 No 1, Agustus 2024

Penulis : Rinda Kumala Wati

No	Perihal	Tanggal
1.	Bukti Submit Artikel dan Artikel yang Disubmit	10 Juli 2024
2.	Bukti Konfirmasi hasil review 1 dan 2	15 Juli 2024
3.	Bukti Konfirmasi sudah submit revisi artikel	19 Agustus 2024
4.	Bukti Konfirmasi Artikel Accepted	20 Agustus 2024
5.	Bukti Artikel Published Online	20 Agustus 2024

# Bukti Submit Artikel dan Artikel yang Disubmit

## 10 Juli 2024



The screenshot displays a web interface for a journal submission system. At the top, there is a navigation bar with the journal name "Psychopolytan : Jurnal Psikologi", a language selector set to "English", a "View Site" link, and a user profile icon for "rindakumalawati". Below the navigation bar, the page title is "Dampak Kepribadian Narsistik terhadap quality of work life dalam Era Hybrid Working" by Rinda Kumala Wati, Indrayanti. The interface includes tabs for "Submission", "Review", "Copyediting", and "Production", with "Production" currently selected. A "Submission Files" section contains a table with two entries:

File ID	File Name	File Type
19250-2	rindakumalawati, THE ROLE OF NARCISTIC PERSONALITY ON THE QUALITY OF WORK LIFE OF HYBRID WORKING EMPLOYEES - Rinda Kumala Wati.docx (2)	Article Text
19253-1	psikologi, Review.docx	Article Text

A "Download All Files" button is located at the bottom right of the submission files section.

Bukti Konfirmasi hasil review 1 dan 2  
15 Juli 2024

## Review 1

# THE ROLE OF NARCISTIC PERSONALITY ON THE QUALITY OF WORK LIFE OF HYBRID WORKING EMPLOYEES

## Abstrak

*Hybrid working* menjadi model kerja yang banyak dipilih oleh perusahaan. Hal ini terjadi karena dirasa lebih efisien dan aman. Dalam praktiknya, mengubah gaya kerja menjadi *hybrid* dapat memengaruhi *quality of work life*. *Quality of work life* adalah persepsi karyawan yang meliputi aspek kepuasan kerja dan karir, kesejahteraan umum, jarak pekerjaan rumah, stres di tempat kerja, kontrol di tempat kerja, kondisi kerja. Pekerjaan yang berhubungan dengan kehidupan melalui faktor-faktor yang mempengaruhinya, tidak hanya berupa kebijakan, organisasi tetapi juga kepribadian. Kepribadian karyawan adalah semacam keragaman di tempat kerja. Salah satu kepribadian di tempat kerja adalah kepribadian *narcissism*. *Narcissism* adalah bagian dari *dark triad personality*. *Narcissism* ditunjukkan dengan perilaku mengagumi diri sendiri, mendominasi, dan superioritas. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menjelaskan peran kepribadian *narcissism* dalam *quality of work life* karyawan yang bekerja secara *hybrid*. Peserta adalah 217 karyawan *hybrid working* yang mengisi instrumen skala *Quality of work life* dan *Short Dark Triad Personality*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepribadian *narcissism* berperan dalam kualitas kehidupan kerja ( $b=0,055$ ;  $p<0,001$ ). Selain itu, ada faktor lain yang berperan dalam *quality of work life*.

**Kata kunci:** *quality of work life, narcissism*

## Abstract

Hybrid working become a working model that is widely chosen by companies. This happens because it feels more efficient and safe. In practice, changing the work style to a hybrid can affect the *quality of work life*. *Quality of work life* is an employee's perception which includes aspects of job and career satisfaction, general well-being, home-work interface, stress at work, control at work, and working conditions. Life-related work through the factors that influence it, not only by the form of policies, and organizations but also personality. Employee personality is a kind of diversity in a workplace. One of the personalities in the workplace is a narcissistic personality. Narcissistic is part of the dark triad personality. *Narcissism* is shown by the behavior of self-admiration, dominance, and superiority. The purpose of this study is to explain the role of the narcissistic personality on the *quality of work life* of employees who work in a hybrid way. Participants are 217 hybrid working employees who filled out the *Quality of work life* and Short Dark Triad Personality scale instruments. The results showed that the narcissistic personality played a role in the *quality of work life* ( $b=0,055$ ;  $p<0,001$ ). Furthermore, there are other factors that have a role in the *quality of work life*.

**Keywords:** *quality of work life, narcissism*

**Commented [A1]:** Uraikan seperti IMRAD,, jangan terlalu banyak pengantar, teknik sampling Tidak ada.

**Commented [A2]:** Tambahkan deskripsi demografi Jenis kelamin dan usia

**Commented [A3]:** Tambahkan implikasi penelitian

## PENDAHULUAN

Pandemi COVID-19 telah mengubah berbagai sektor, termasuk tempat kerja. Untuk memenuhi tuntutan protokol kesehatan, banyak organisasi berupaya menciptakan lingkungan kerja yang aman. Salah satu langkah yang diambil adalah penerapan kebijakan *work from home* (WFH). Seiring dengan meredanya pandemi, organisasi kini dihadapkan pada tantangan untuk merancang ulang operasional kerja, mengingat karyawan telah terbiasa bekerja dari rumah. Untuk mengatasi hal ini, banyak organisasi beralih ke model kerja hybrid. Model ini memungkinkan karyawan untuk tidak bekerja penuh waktu di kantor setiap minggu, melainkan dari berbagai lokasi sesuai kebutuhan, sambil tetap mematuhi durasi waktu kerja yang ditetapkan oleh organisasi.

**Commented [A4]:** Tidak ada referensi?

Seiring dengan menurunnya kasus COVID-19, tren bekerja secara hybrid kembali berkembang. Metode kerja ini mencakup fleksibilitas dalam pengaturan kerja, di mana lokasi dan/atau jam kerja tidak diatur secara ketat (Economist Impact, 2020). Menurut survei Jobstreet (2020) yang melibatkan lebih dari 5.000 pekerja dan pencari kerja di Indonesia, ditemukan perbedaan signifikan dalam kepuasan dan kualitas hidup karyawan sebelum dan selama pandemi. Sebelum pandemi, kepuasan terhadap kualitas hidup mencapai 92%, namun turun menjadi 38% selama pandemi. Kepuasan terhadap pekerjaan juga menurun dari 89% sebelum pandemi menjadi 49% selama pandemi. Selain itu, pandangan positif terhadap prospek karir dan masa depan berkurang dari 72% sebelum pandemi menjadi 64% selama pandemi.

**Commented [A5]:** hubungan antara konsep utama, khususnya antara perubahan dalam model kerja dan relevansi kepribadian narsisisme terhadap QWL, kurang terjalin dengan jelas. Misalnya, bagaimana transisi ke model kerja hybrid mempengaruhi manifestasi dari kepribadian narsisisme di tempat kerja dan bagaimana ini berdampak pada QWL perlu diuraikan lebih mendalam.

Ditemukan juga bahwa bekerja dari rumah dapat mempengaruhi jam kerja karyawan, dimana 50% karyawan tersebut merasa bekerja lebih lama dalam kondisi WFH. Hal ini memunculkan beberapa kekhawatiran dari karyawan terkait dengan perkembangan karir, penghapusan bonus, pembekuan gaji, promosi dihentikan dan ditangguhkan yang berdampak negatif pada perkembangan karir. Kondisi diatas membuktikan bahwa *hybrid working* memberikan dampak pada general wellbeing dan job satisfaction yang merupakan aspek dari *quality of work life*. Menurut Easton dan Van Laar (2012), definisi *quality of work life* sendiri merupakan sebuah gambaran kualitas kehidupan kerja karyawan yang terdiri dari enam aspek, diantaranya, *Job and career satisfaction* (kepuasan kerja) aspek ini mengacu pada kepuasan individu terhadap pekerjaannya dan kesempatan untuk mengembangkan karir pekerjaannya. *General well-being* (kesejahteraan umum) berhubungan dengan sejauh mana perasaan terhadap kebahagiaan dan kepuasan hidup yang dialami individu. *Home-Work interface* (hubungan rumah dan pekerjaan) mengacu pada akomodasi terhadap keluarga ataupun pemenuhan kehidupan, kesempatan terhubung dengan keluarga dan komitmen kerja. Aspek ini juga menggambarkan *work family relation conflict* pada individu. *Stress at work* (stres kerja) mencerminkan sejauh mana individu memandang dirinya dalam menghadapi tekanan yang berlebihan atau pengalaman stress di tempat kerja. *Control at work* (kontrol kerja) berkaitan dengan kesadaran, kontrol atas keputusan di tempat kerja. *Working conditions* (kondisi kerja) aspek ini berkaitan dengan lingkungan kerja fisik maupun sosial dari individu.

**Commented [A6]:** Paragraf terlalu panjang, hindarfa uraian paragraf terlalu panjang dan struktur mirip tinjauan pustaka, kemudian ada baiknya satu paragraf tidak hanya satu toko

**Commented [A7R6]:** Data yang digunakan, seperti hasil survei dari Jobstreet, cukup umum dan tidak memberikan gambaran yang spesifik mengenai bagaimana aspek-aspek kepribadian, khususnya narsisisme, terkait dengan QWL. Penggunaan data yang lebih spesifik atau kajian literatur yang lebih dalam terkait narsisisme di tempat kerja akan memperkuat argumen penelitian.

Kondisi diatas membuktikan bahwa hybrid working memberikan dampak pada general wellbeing dan job satisfaction yang merupakan salah satu aspek *quality of work life*. *Quality of work life* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Hasmalawati, 2018; Thakur & Sharma, 2019). Sebelumnya, ditemukan bahwa pemenuhan *quality of work life* dalam suatu perusahaan dapat meningkatkan *organizational citizenship behaviour* (OCB) yaitu perilaku karyawan di luar tuntutan tugas dan pekerjaan tetapi berdampak positif terhadap kinerja organisasi (Kurniawati, 2018). Oleh karenanya, perusahaan bertanggung jawab untuk menjaga kualitas kehidupan kerja serta membina tenaga kerja agar bersedia mendedikasikan dirinya secara optimal pada pencapaian tujuan perusahaan (Rasheed, Khan, Ramzan, 2013).

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi *quality of work life*, termasuk diantaranya adalah kepribadian. Menurut Robbin & Judge (2008) kepribadian merupakan keseluruhan cara seorang bereaksi dan berinteraksi. Kepribadian dipandang sebagai sumber daya pribadi yang akan dapat berdampak dan menjadi modal untuk menjaga *quality of work life* karyawan saat bekerja dari rumah. Salah satu penelitian yang dilakukan pada bidang kepribadian berpandangan bahwa individu-individu yang memiliki *personality* tertentu akan memengaruhi perilakunya di tempat kerja (Kish-gephart dkk, 2010; Gerber dkk, 2011; Stefano dkk, 2019).

Paulhus dan Williams (2002) menjelaskan sebuah kepribadian yang disebut dengan *Dark Triad* atau kepribadian gelap yang terdiri dari tiga kepribadian yaitu *machiavellianism*, *narcissism*, and *psychopathy*. Menurut Campbell, Reeder, Sedikides, & Elliot, (2000), konsep diri seorang *narcissism* ditandai dengan *positivity* yaitu memikirkan diri sendiri dengan cara yang sangat positif, *egocentrism* yaitu memikirkan diri sendiri tanpa mengambil perspektif orang lain, dan rasa uniqueness atau "*Specialness*". *Narcissism* juga mengatur secara strategis konsep diri positif dalam beberapa cara. Pendekatan Paulhus terhadap ciri-ciri subklinis adalah pengaruh besar pada studi tentang kepribadian normal pada orang-orang yang menyimpang atau disfungsi. Penggunaan tatanama "*Dark Triad*" adalah salah satu alasan mengapa para peneliti merujuk pada sifat subklinis sebagai sisi gelap, berbeda dengan sisi terang dari *Big Five Personality*. Kepribadian gelap adalah kepribadian yang berada di tengah antara kepribadian normal dan patologi tingkat klinis. Sebagian besar penelitian tentang sifat-sifat ini memanfaatkan siswa populasi tahanan untuk studi dari *psychopathy*. Akibatnya, meskipun banyak yang diketahui tentang sifat-sifat ini sangat sedikit yang telah melibatkan ke penelitian di tempat kerja (Spain, harms dan Lebreton, 2013).

Masih belum berkembangnya penelitian yang meneliti langsung kepribadian *narcissism* terhadap *quality of work life*. Penelitian ini bertujuan untuk menguji peran kepribadian *narcissism* terhadap *quality of work life*. Model penelitian dapat dilihat pada gambar 1.



Gambar 1 Kerangka Penelitian

**Commented [A8]:** Fokuskan latar belakang pada relevansi penelitian terhadap konteks saat ini dan kebutuhan akan studi semacam ini. Misalnya, tekankan mengapa penting untuk memahami dampak narcissisme terhadap QWL dalam konteks perubahan model kerja yang drastis akibat pandemi. Ini akan memperjelas nilai kontribusi penelitian dalam literatur dan praktik manajemen.

**Commented [A9]:** Tidak sesuai APA

**Commented [A10]: Overload Informasi:** Beberapa bagian dari latar belakang, seperti penjelasan tentang Dark Triad dan narasi tentang QWL, mengandung informasi yang cukup padat dan berpotensi membingungkan pembaca jika tidak diuraikan dengan lebih ringkas dan fokus. Misalnya, penjelasan tentang Dark Triad bisa disederhanakan dan lebih difokuskan pada relevansi narcissisme dengan konteks penelitian daripada menjelaskan keseluruhan teori.

**Commented [A11]:** latar belakang sudah membahas banyak hal, perhatian terhadap isu sentral penelitian, yaitu hubungan antara kepribadian narcissisme dan QWL dalam konteks kerja hybrid, kurang difokuskan. Penjelasan tentang bagaimana narcissisme mempengaruhi QWL dalam skenario kerja hybrid perlu ditekankan lebih awal dan konsisten dibahas sepanjang narasi.

**Commented [A12]:** Tinjauan literatur sebaiknya lebih difokuskan pada studi-studi yang relevan dengan konteks kerja hybrid dan narcissisme, daripada penjelasan umum tentang teori kepribadian. Peneliti bisa merujuk pada studi terbaru yang secara spesifik meneliti narcissisme dalam konteks tempat kerja modern untuk memberikan fondasi yang lebih kuat bagi penelitian ini.

**Commented [A13]:** Tidak ada paragraf simpulan, tambahkan argument untuk menguraikan urgensi dan gap Penelitian, kemudian di tutup dengan kalimat rumusan masalah atau hipotesis

Bisa juga diuraikan secara lebih eksplisit bagaimana hasil penelitian ini bisa diaplikasikan dalam konteks manajemen organisasi, terutama dalam mendesain kebijakan kerja hybrid yang mempertimbangkan kepribadian karyawan. Ini akan menambah nilai praktis dari penelitian dan menarik minat praktisi di bidang tersebut.

**Commented [A14]:** Penelitian ini kurang dikontekstualisasikan dengan isu-isu terkini dalam dunia kerja. Misalnya, perubahan signifikan dalam lingkungan kerja akibat pandemi seharusnya memperjelas mengapa memahami dampak narcissisme pada QWL saat ini sangat penting.

**Commented [A15]:** Susun ulang narasi untuk mengikuti alur logis yang lebih kohesif, dimulai dari masalah utama (dampak pandemi dan perubahan model kerja), dilanjutkan dengan tinjauan tentang QWL, kemudian baru membahas kepribadian narcissisme dan potensinya dalam mempengaruhi

**Commented [A16]:** Hapus saja,,,

## METODE

Design penelitian ini menggunakan satu buah variabel independen dan sebuah variabel dependen. Penelitian ini dilakukan dengan pendekatan kuantitatif dan menggunakan metode survei dengan skala psikologi. Pemilihan partisipan didasarkan pada teknik non probability sampling dengan metode purposive sampling. Teknik sampling dilakukan dengan memilih partisipasi sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan.

Populasi pada penelitian ini merupakan karyawan dengan model kerja hybrid di berbagai perusahaan. Jumlah sampel pada penelitian ini 217 partisipan dengan kriteria merupakan karyawan yang sedang bekerja dengan model kerja hybrid minimal dua minggu. Memiliki pendidikan minimal D3. Adapun persebaran data partisipan sebagai berikut :

Commented [A17]: Miring

Commented [A18]: Motor

Tabel 1. Data Demografis Partisipan

Jenis Kelamin	Jumlah Partisipan	Persentase
Pria	80	38,1%
Wanita	137	61,9%
Jenjang Pendidikan	Jumlah Subjek	Persentase
D3/D4	28	11,2%
S1	163	75,2%
S2	26	13,7%
Usia	Jumlah Subjek	Persentase
20-25	101	46,54%
26-35	73	33,64%
36-45	26	11,98%
46-55	17	7,83%
Jenis Perusahaan	Jumlah	Persentase
Swasta	131	60,36%
Instansi Pemerintah	47	21,65%
BUMN	21	9,67%
Start-Up	10	4,6%
NGO	2	0,9%
BUMD	2	0,9%
Multi nasional	1	0,4%
UMK Mikro	1	0,4%
Lainnya	2	0,9%
Masa Kerja	Jumlah	Persentase
6-12 bulan	98	35,3%
13-18 bulan	33	11,9%
19-24 bulan	31	14,28%
25-36 bulan	39	14%
37-49 bulan	16	7,37%

Penelitian ini menggunakan dua skala yang terdiri dari skala *Quality of work life* yang diadaptasi oleh Maulana (2015) sebanyak 17 aitem favorabel yang dikembangkan dari Easton dan Van Laar (2013) dengan nilai reliabilitas skala sebesar 0,861. Skala *Short Dark*

*Triad* (SD3) yang diadaptasi oleh Hasanati dan Istiqomah (2018) yang dikembangkan dari Jones & Paulhus (2014) sejumlah 16 aitem dengan reliabilitas sebesar 0,849.

**Commented [A19]:** Jelaskan proses adaptasinya,, tambahkan aspek dan beri contoh beberapa aitem skala

Penelitian ini menggunakan Proses pengambilan data penelitian dilakukan pada tanggal 10 Februari 2022 – 10 Maret 2022 setelah mendapat persetujuan etika dari Fakultas Psikologi UGM dengan nomor surat 608/UN1/FPSi.1.3/SD/PT.01.04/2022. Pengambilan data dilakukan secara daring menggunakan media *google form* yang disebarakan melalui berbagai media sosial seperti *Linkedin*, *Twitter*, *Instagram* dan *Whatsapp*. Pada *google form*, partisipan diberikan lembar informasi penelitian, setelah membaca dan bersedia maka partisipan diminta mengisi *informed consent* kemudian dilanjutkan dengan mengisi kuesioner. Pada penelitian ini menggunakan teknik analisis data dengan bantuan *Jamovi 2 for windows* dengan proses uji simple regression.

### HASIL

Berdasarkan pengumpulan data berikut menunjukkan perbandingan antara data statistik hipotetik dan data empirik untuk membedakan kondisi yang dihipotesiskan dengan kondisi sebenarnya di lapangan berdasarkan data yang didapatkan dari partisipan. Berdasarkan hasil yang tertera pada tabel tersebut, dapat dilihat bahwa skor empiris secara keseluruhan lebih tinggi dari skor hipotetik

**Commented [A20]:** Perhatikan spasi

**Tabel 2. Perbandingan Data Statistik Hipotetik dengan Data Empirik**

Variabel	N	Hipotetik				Empirik			
		XMin	XMax	Mean	SD	XMin	XMax	Mean	SD
Quality of work life	17	45	54	63,3	6,80	45	81	18	6
Narcissism	5	5	25	15,2	3,49	7	25	9	3

Seluruh data pada tabel deskripsi statistik kemudian digunakan untuk melakukan kategorisasi skor pada setiap variabel penelitian. Kategorisasi data dilakukan untuk mengetahui jumlah partisipan pada setiap jenjang dari kategori terendah hingga tertinggi. Tabel-tabel di bawah ini menunjukkan kategorisasi skor pada masing-masing variabel, yaitu *narcissism* dan *quality of work life*.

**Tabel 3. Kategorisasi Skor Narcissism**

Kategori	Skor	Frekuensi	Presentase
Rendah	$X < 11,71$	20	9,21%
Sedang	$11,71 \leq X < 18,69$	152	70,04%

Tinggi	$X \geq 18,69$	45	20,73%
Jumlah		217	100%

Berdasarkan hasil kategorisasi skor aspek *narcissism* di atas, dapat dilihat bahwa 20 (9,21%) partisipan memiliki skor *narcissism* yang rendah, 152 (70,04%) memiliki skor sedang, dan 45 (20,73%) memiliki skor yang tinggi. Penjabaran tersebut menunjukkan bahwa kebanyakan partisipan memiliki skor *narcissism* yang sedang.

**Commented [A21]:** Satukan data kategorisasi, uraian tidak hanya sekedar deskriptif tapi interpretasi dari hasil tabel

Tabel 4. Kategorisasi Skor Quality of Work Life

Kategori	Skor	Frekuensi	Presentase
Rendah	$X < 56,5$	37	17,51%
Sedang	$56,5 \leq X < 70,1$	146	67,28%
Tinggi	$X \geq 70,1$	34	15,66%
Jumlah		217	100%

Berdasarkan hasil kategorisasi skor variabel *quality of work life*, dapat dilihat bahwa 37 (17,51%) partisipan memiliki kategori *quality of work life* yang rendah, 146 (67,28%) partisipan memiliki kategori skor sedang dan 34 (15,66%) masuk dalam kategori tinggi. Penjabaran tersebut menunjukkan bahwa kebanyakan partisipan memiliki *quality of work life* dalam kategori sedang.

**Commented [A22]:** Spasi tidak sama, cek juga penulisan tabel sesuai APA

Tabel 5. Model Fit Measures

Model	R	R <sup>2</sup>	Overall Model Test			
			F	df1	df2	p
1	0.235	0.0551	12.5	1	215	< .001

Hasil dari penelitian ini ditemukan bahwa kepribadian *narcissism* pada *hybrid working employee* berperan positif terhadap *quality of work life*nya dengan sumbangan R Square sebesar ( $b=0,055$ ;  $p<0,001$ ). Hal ini memiliki makna bahwa *narcissism* memiliki pengaruh langsung sebesar 0,055. Hal ini artinya, kepribadian *narcissism* menyumbang sebesar 5% terhadap *quality of work life* karyawan yang bekerja secara hybrid. Masih ada aspek ataupun kondisi kerja lain yang memiliki sumbangan dan berpengaruh terhadap *quality of work life*.

## DISKUSI

Penelitian ini untuk membuktikan kepribadian *narcissism* memiliki peran terhadap *quality of work life* pada karyawan yang bekerja secara *hybrid*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepribadian *narcissism* terbukti berperan terhadap *quality of work life*. Semakin tinggi kepribadian *narcissism* maka semakin besar perannya terhadap *quality of work life*. Kepribadian dipandang sebagai sumber daya pribadi yang dapat berdampak dan menjadi modal untuk menjaga kualitas kehidupan kerja karyawan saat *work from home*. Salah satu penelitian yang dilakukan dibidang kepribadian meyakini bahwa individu yang memiliki kepribadian tertentu akan mempengaruhi perilakunya dalam bekerja (Kish-gephart et al, 2010; Gerber et al, 2011; Stefano et al, 2019).

Yousif & Loukil (2022) melakukan penelitian mengenai kepemimpinan *narcissism* pada bidang akademik di Baghdad College, hasil dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa pemimpin dengan kepribadian *narcissism* memiliki korelasi yang signifikan dengan kinerja pekerja, semakin tinggi *narcissism* seorang pemimpin, semakin memberikan kontribusi negatif terhadap tingkat kinerja dan prestasi, artinya bahwa pemimpin dengan kesombongan yang berlebihan berdampak negatif pada tingkat kinerja. Sebelumnya, Asrar-ul-Haq & Anjum (2020), melakukan penelitian disektor perbankan Pakistan dengan temuan gaya kepemimpinan yang dimiliki pemimpin narsistik memiliki dampak yang signifikan terhadap kemampuan bawahan, kinerja yang pada akhirnya mengarah pada kesuksesan organisasi. Kepemimpinan narsistik memiliki hubungan yang signifikan dengan kepuasan kerja pegawai. Berdasarkan penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa pemimpin yang membesar-besarkan tentang prestasi mereka dan memiliki kepribadian narsis tidak dapat memuaskan bawahan mereka. Gaya kepemimpinan narsistik meningkatkan tingkat stres karyawan dan pada akhirnya mempengaruhi lingkungan tempat kerja dan *well being individu*. Sebuah penelitian lain yang dilakukan pada *hybrid working employee* oleh Wati & Indrayanti (2022), ditemukan bahwa karyawan dengan kepribadian *narcissism* akan meningkatkan *quality of worklifenya* melalui gaya kepemimpinan *empowering leadership*.

Pada penelitian ini, peneliti mencoba melihat dari perspektif karyawan dengan kepribadian *narcissism* dan melihat hubungan langsung terhadap *quality of work life*. Pada penelitian ini terbukti bahwa kepribadian *narcissism* memiliki pengaruh terhadap *quality of work life*, meskipun tidak cukup besar untuk mendukung kualitas kehidupan kerja (5%). Artinya, seberapa besar usaha yang dilakukan manajemen, hasil yang mungkin hanya berimpact 5%. Terlepas dari hal tersebut, perbedaan individu ini harus diperhitungkan. Hal ini karena *quality of work life* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Hasmalawati, 2018; Thakur & Sharma, 2019).

Menurut Campbell, Reeder, Sedikides, & Elliot, (2000), konsep diri seorang *narcissism* ditandai dengan *positivity* yaitu memikirkan diri sendiri dengan cara yang sangat positif, *egocentrism* yaitu memikirkan diri sendiri tanpa mengambil perspektif orang lain, dan rasa *uniqueness* atau "*Specialness*". Karyawan dengan kepribadian *narcissism* mengatur secara

**Commented [A23]:** Perhatikan kembali beberapa cara penulisan citasi tidak sesuai dengan APA (& vs dan)

**Commented [A24]:** Diskusi tentang penelitian terkait narsisme dan kepemimpinan menarik, namun fokusnya agak melenceng dari inti penelitian yang mempelajari karyawan, bukan pemimpin. Penelitian ini seharusnya lebih fokus pada bagaimana narsisme pada karyawan berpengaruh terhadap QWL, bukan hanya pada efek narsisme dalam kepemimpinan.

**Commented [A25]:** Paragraf ini mencoba menghubungkan narsisme dengan hasil kerja melalui kualitas kehidupan kerja. Namun, argumen bahwa narsisme hanya berkontribusi sebesar 5% terhadap QWL kurang dikembangkan dan tidak dijelaskan implikasinya secara mendalam.

pengaruh sebesar 5% sebaiknya dibahas lebih kritis—apakah angka ini cukup signifikan untuk dianggap berdampak dalam konteks manajemen karyawan?

**Commented [A26]:** Tidak sesuai APA

Hubungkan lebih jelas antara sifat narsisme dan kondisi kerja hybrid, dan bagaimana sifat narsistik memanfaatkan kondisi ini untuk meningkatkan QWL mereka.

Tambahkan contoh konkret atau hipotesis yang dapat diuji di masa depan mengenai bagaimana narsisme dan QWL berinteraksi dalam setting kerja hybrid.

strategis konsep diri yang positif dalam beberapa cara. Hal ini termasuk tampilan luar dari kepentingan diri sendiri, fantasi ketenaran, kekuasaan, dan reaksi afektif negatif terhadap ancaman diri yang dirasakan. Konsep *dark triad* dimana kepribadian *narcissism* merupakan salah satu komponennya dijelaskan memiliki prediksi 38,2% terhadap kepuasan kerja yang merupakan salah satu dari komponen *quality of work life* (Copcova & Anastazia, 2020).

Teori kepribadian Maslow (Feist Jess & Feist Gregory 2010) menjelaskan lima buah *needs*, terdapat lima tingkat kebutuhan dasar, yaitu kebutuhan fisiologis, kebutuhan akan rasa aman, kebutuhan akan rasa memiliki dan kasih sayang, kebutuhan akan penghargaan dan kebutuhan akan aktualisasi diri. Kebutuhan aktualisasi diri adalah keinginan untuk memperoleh kepuasan dengan diri sendiri (*Self fulfillment*). Kepribadian *narcissism* sangat mengagumi diri mereka sendiri, percakapan dengan mereka cenderung berfokus pada kesuksesan mereka, secara fisik, profesional, finansial, dan banyak lagi. *Narcissism* mengerti cara membuat mereka semakin merasa terfasilitasi dalam memenuhi *needs* yang akhirnya meningkatkan kepuasan yang selanjutnya berperan dalam *quality of work lifenya*.

## KESIMPULAN

Kesimpulan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa kepribadian *narcissism* berpengaruh pada *quality of work life* karyawan yang bekerja secara *hybrid*. Ketika karyawan memiliki kepribadian *narcissism* maka akan mempengaruhi persepsinya terhadap aspek-aspek pada *quality of work lifenya*. Ditemukan bahwa kepribadian narsisme memiliki pengaruh sebesar 5% terhadap kualitas kehidupan kerja dengan arah kontribusi positif. Artinya, semakin meningkat *narcissism* dalam diri seseorang, semakin meningkat kualitas kehidupannya. Semakin tinggi tingkat kepribadian *narcissism* yang dimiliki maka semakin mampu dan memiliki media untuk berekspressi dan mencapai tujuannya, mereka akan semakin puas dan merasakan kualitas hidupnya.

Sebagai manajemen, dapat memprioritaskan *person management* atau potret pribadi, penting bagi manajemen untuk mendeteksi karyawan menemukan dan menemukan perlakuan yang tepat untuk mendukung produktivitas karyawan. Adapun saran kepada penelitian selanjutnya, dapat melakukan eksplorasi penelitian bentuk *traits* lain dalam upaya meningkatkan *quality of work life* karyawan. Diharapkan penelitian selanjutnya dapat mengembangkan hasil penelitian ini dengan menambahkan metode kualitatif demi melengkapi keterbatasan kajian ini.

**Commented [A27]:** Penggunaan teori Maslow untuk menjelaskan motivasi narsistik relevan, namun hubungannya dengan QWL dalam konteks kerja masih bisa diperdalam.

Perjelas bagaimana teori Maslow diterapkan dalam konteks narsisme dan QWL, terutama bagaimana kebutuhan aktualisasi diri sesuai dengan peningkatan atau penurunan QWL.

Pastikan argumen ini terkait langsung dengan hasil penelitian, mungkin dengan memberikan implikasi praktis bagi perusahaan yang memiliki karyawan narsistik.

**Commented [A28]:** Cek spasi

**Commented [A29]:** Diskusi ini berhasil mengaitkan narsisme dengan QWL, tetapi masih ada beberapa area yang perlu diperdalam, terutama dalam hal implikasi praktis dari temuan penelitian. Sebagian besar argumen masih bersifat deskriptif, dan perlu lebih fokus pada analisis kritis dan relevansi temuan terhadap setting kerja hybrid.

**Commented [A30]:** Kesimpulan ini secara keseluruhan menyampaikan temuan penelitian dengan baik, tetapi perlu penguatan dalam menyampaikan signifikansi hasil, relevansi rekomendasi manajemen, dan arah yang jelas untuk penelitian lanjutan. Penggunaan bahasa juga perlu lebih konkret dan fokus pada inti temuan.

Cukup satu paragraf saja

**Commented [A31]:** Rekomendasi untuk manajemen mengenai person management cukup relevan, tetapi tidak secara langsung terkait dengan temuan utama mengenai narsisme. Lebih baik jika rekomendasi ini disesuaikan dengan bagaimana manajemen dapat menggunakan pemahaman tentang narsisme untuk meningkatkan QWL.

Pastikan rekomendasi manajemen lebih jelas terkait dengan temuan penelitian, misalnya, bagaimana manajemen dapat mendeteksi dan memanfaatkan sifat narsisme untuk mendukung QWL.

Jelaskan lebih spesifik apa yang dimaksud dengan "perlakuan yang tepat" dalam konteks narsisme. Apakah ini berarti memberikan lebih banyak peluang untuk pencapaian individu atau mungkin pelatihan khusus?

**Commented [A32]:** Saran untuk penelitian selanjutnya cukup umum dan tidak memberikan arah yang jelas bagi peneliti berikutnya. Perlu lebih spesifik tentang traits lain yang sebaiknya dieksplorasi dan mengapa metode kualitatif akan memperkaya kajian ini.

Spesifikasi Traits: Sebutkan secara spesifik traits apa yang dianggap relevan untuk dieksplorasi lebih lanjut dan bagaimana mereka mungkin berinteraksi dengan QWL. Jelaskan Metode Kualitatif: Berikan alasan yang lebih kuat mengapa metode kualitatif diperlukan dan bagaimana hal itu dapat melengkapi hasil penelitian ini.

## DAFTAR PUSTAKA

- Asrar-ul-Haq, M., & Anjum, T. (2020). Impact of narcissistic leadership on employee work outcomes in banking sector of Pakistan. *Future Business Journal*, 6(1), 1–9. <https://doi.org/10.1186/s43093-020-00040-x>
- Campbell, W. K., Reeder, G. D., Sedikides, C., & Elliot, A. J. (2000). Narcissism and Comparative Self-Enhancement Strategies. *Journal of Research in Personality*, 34(3), 329–347. <https://doi.org/10.1006/jrpe.2000.2282>
- Čopková, R., & Araňošová, A. (2020). The Relationship of Dark Triad and Job Satisfaction among Helping Professionals. *Človek a Spoločnosť*, 23(3). <https://doi.org/10.31577/cas.2020.03.574>
- Feist, J. & Gregory J. Feist. (2010). Teori Kepribadian (Edisi ketujuh). Jakarta: Penerbit Salemba Humanika.
- Gottman, J. M., Coan, J., Carrere, S., Swanson, C., Gottman, J. M., Coan, J., Carrere, S., & Swanson, C. (1998). Predicting Marital Happiness and Stability from Newlywed Interactions Published by : National Council on Family Relations Predicting Marital Happiness and Stability from Newlywed Interactions. *Journal of Marriage and Family*, 60(1), 5–22. <https://doi.org/10.1002/job>
- The Impact of Employee Personality Traits , Perceived Stress and Stress Management on Quality of work life of.* (2018). 13(1), 71–86.
- Van Laar, D., Edwards, J. A., & Easton, S. (2007). The Work-Related Quality of Life scale for healthcare workers. *Journal of Advanced Nursing*, 60(3), 325–333. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2648.2007.04409.x>
- Plantenga, D., & Janneke, P. (2011). Access to flexible work arrangements , working-time fit. *Utrecht School of Economics*, 11–12(January 2011), 11–22. [www.koopmansinstitute.uu.nl/%0AThe](http://www.koopmansinstitute.uu.nl/%0AThe)
- Thakur, R., & Sharma, D. (2019). A Study of Impact of *Quality of work life* on Work Performance. *Management and Labour Studies*, 44(3), 326–344. <https://doi.org/10.1177/0258042X19851912>
- Paulhus, D. L., & Williams, K. M. (2002). The Dark Triad of personality: *Narcissism*, Machiavellianism, and psychopathy. *Journal of Research in Personality*, 36(6), 556–563. [https://doi.org/10.1016/S0092-6566\(02\)00505-6](https://doi.org/10.1016/S0092-6566(02)00505-6)
- Permata, G., Sujanto, B., & Matin, M. (2020). The Effect of Personality and *Quality of work life* (QWL) on the Work Productivity of Middle School Teachers. *EDUTECH : Journal of Education And Technology*, 4(1), 1–14. <https://doi.org/10.29062/edu.v4i1.76>

Commented [A33]: Apa yg ada di naskah wajib ada di dapus

Matulesy, A., Rini, A. P., Limanago, Y., Elentina, M. D. R., & Pandin, M. G. R. (2021). The Causing Corruption Factors of Private Employees and Civil Servants. *Not Peer-Reviewed, January*, 1–13. [www.preprints.org](http://www.preprints.org)

Saks, A. M. (2006). Antecedents and consequences of employee engagement. *Journal of Managerial Psychology*, 21(7), 600–619. <https://doi.org/10.1108/02683940610690169>

Wati, R.K., & Indrayanti. (2022). *Dark triad personality, empowering leadership, and quality of work life pada hybrid working employee*. Unpublished master thesis, Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta.

Yousif, M. B. Z., & Loukil, T. M. (2022). Determining the Effect of Narcissistic Leadership on Employee Performance: An applied Study in a Private College in Iraq. *Academic Journal of Interdisciplinary Studies*, 11(5), 182–196. <https://doi.org/10.36941/ajis-2022-0134>

Review 2

# THE ROLE OF NARCISTIC PERSONALITY ON THE QUALITY OF WORK LIFE OF HYBRID WORKING EMPLOYEES

Commented [A34]: Perbaiki,, judul supaya lebih menarik, bahasa saja

## Abstrak

*Hybrid working* menjadi model kerja yang banyak dipilih oleh perusahaan. Hal ini terjadi karena dirasa lebih efisien dan aman. Dalam praktiknya, mengubah gaya kerja menjadi *hybrid* dapat memengaruhi *quality of work life*. *Quality of work life* adalah persepsi karyawan yang meliputi aspek kepuasan kerja dan karir, kesejahteraan umum, jarak pekerjaan rumah, stres di tempat kerja, kontrol di tempat kerja, kondisi kerja. Pekerjaan yang berhubungan dengan kehidupan melalui faktor-faktor yang mempengaruhinya, tidak hanya berupa kebijakan, organisasi tetapi juga kepribadian. Kepribadian karyawan adalah semacam keragaman di tempat kerja. Salah satu kepribadian di tempat kerja adalah kepribadian *narcissism*. *Narcissism* adalah bagian dari *dark triad personality*. *Narcissism* ditunjukkan dengan perilaku mengagumi diri sendiri, mendominasi, dan superioritas. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menjelaskan peran kepribadian *narcissism* dalam *quality of work life* karyawan yang bekerja secara *hybrid*. Peserta adalah 217 karyawan *hybrid working* yang mengisi instrumen skala *Quality of work life* dan *Short Dark Triad Personality*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepribadian *narcissism* berperan dalam kualitas kehidupan kerja ( $b=0,055$ ;  $p<0,001$ ). Selain itu, ada faktor lain yang berperan dalam *quality of work life*.

Commented [A35]: Uraian terlalu panjang

Commented [A36]: Tambahkan implikasi

**Kata kunci:** *quality of work life, narcissism*

## Abstract

Hybrid working become a working model that is widely chosen by companies. This happens because it feels more efficient and safe. In practice, changing the work style to a hybrid can affect the *quality of work life*. *Quality of work life* is an employee's perception which includes aspects of job and career satisfaction, general well-being, home-work interface, stress at work, control at work, and working conditions. Life-related work through the factors that influence it, not only by the form of policies, and organizations but also personality. Employee personality is a kind of diversity in a workplace. One of the personalities in the workplace is a narcissistic personality. Narcissistic is part of the dark triad personality. *Narcissism* is shown by the behavior of self-admiration, dominance, and superiority. The purpose of this study is to explain the role of the narcissistic personality on the *quality of work life* of employees who work in a hybrid way. Participants are 217 hybrid working employees who filled out the *Quality of work life* and Short Dark Triad Personality scale instruments. The results showed that the narcissistic personality played a role in the *quality of work life* ( $b=0,055$ ;  $p<0,001$ ). Furthermore, there are other factors that have a role in the *quality of work life*.

**Keywords:** *quality of work life, narcissism*

## PENDAHULUAN

Pandemi COVID-19 telah mengubah berbagai sektor, termasuk tempat kerja. Untuk memenuhi tuntutan protokol kesehatan, banyak organisasi berupaya menciptakan lingkungan kerja yang aman. Salah satu langkah yang diambil adalah penerapan kebijakan *work from home* (WFH). Seiring dengan meredanya pandemi, organisasi kini dihadapkan pada tantangan untuk merancang ulang operasional kerja, mengingat karyawan telah terbiasa bekerja dari rumah. Untuk mengatasi hal ini, banyak organisasi beralih ke model kerja hybrid. Model ini memungkinkan karyawan untuk tidak bekerja penuh waktu di kantor setiap minggu, melainkan dari berbagai lokasi sesuai kebutuhan, sambil tetap mematuhi durasi waktu kerja yang ditetapkan oleh organisasi.

Seiring dengan menurunnya kasus COVID-19, tren bekerja secara hybrid kembali berkembang. Metode kerja ini mencakup fleksibilitas dalam pengaturan kerja, di mana lokasi dan/atau jam kerja tidak diatur secara ketat (Economist Impact, 2020). Menurut survei Jobstreet (2020) yang melibatkan lebih dari 5.000 pekerja dan pencari kerja di Indonesia, ditemukan perbedaan signifikan dalam kepuasan dan kualitas hidup karyawan sebelum dan selama pandemi. Sebelum pandemi, kepuasan terhadap kualitas hidup mencapai 92%, namun turun menjadi 38% selama pandemi. Kepuasan terhadap pekerjaan juga menurun dari 89% sebelum pandemi menjadi 49% selama pandemi. Selain itu, pandangan positif terhadap prospek karir dan masa depan berkurang dari 72% sebelum pandemi menjadi 64% selama pandemi.

Ditemukan juga bahwa bekerja dari rumah dapat mempengaruhi jam kerja karyawan, dimana 50% karyawan tersebut merasa bekerja lebih lama dalam kondisi WFH. Hal ini memunculkan beberapa kekhawatiran dari karyawan terkait dengan perkembangan karir, penghapusan bonus, pembekuan gaji, promosi dihentikan dan ditangguhkan yang berdampak negatif pada perkembangan karir. Kondisi diatas membuktikan bahwa *hybrid working* memberikan dampak pada general wellbeing dan job satisfaction yang merupakan aspek dari *quality of work life*. Menurut Easton dan Van Laar (2012), definisi *quality of work life* sendiri merupakan sebuah gambaran kualitas kehidupan kerja karyawan yang terdiri dari enam aspek, diantaranya, *Job and career satisfaction* (kepuasan kerja) aspek ini mengacu pada kepuasan individu terhadap pekerjaannya dan kesempatan untuk mengembangkan karir pekerjaannya. *General well-being* (kesejahteraan umum) berhubungan dengan sejauh mana perasaan terhadap kebahagiaan dan kepuasan hidup yang dialami individu. *Home-Work interface* (hubungan rumah dan pekerjaan) mengacu pada akomodasi terhadap keluarga ataupun pemenuhan kehidupan, kesempatan terhubung dengan keluarga dan komitmen kerja. Aspek ini juga menggambarkan *work family relation conflict* pada individu.

**Commented [A37]:** Paragraf ini menguraikan dampak pandemi pada lingkungan kerja dan transisi ke model kerja hybrid. Namun, perlu lebih fokus pada relevansinya dengan narsisme dan quality of work life (QWL) agar sesuai dengan tujuan penelitian.

**Commented [A38]:** Informasi tentang tren kerja hybrid dan dampaknya pada kepuasan kerja sudah tepat. Namun, perlu dikaitkan lebih jelas dengan bagaimana perubahan ini mungkin mempengaruhi individu dengan sifat narsisme, mengingat fokus penelitian.

*Stress at work* (stres kerja) mencerminkan sejauh mana individu memandang dirinya dalam menghadapi tekanan yang berlebihan atau pengalaman stress di tempat kerja. *Control at work* (kontrol kerja) berkaitan dengan kesadaran, kontrol atas keputusan di tempat kerja. *Working conditions* (kondisi kerja) aspek ini berkaitan dengan lingkungan kerja fisik maupun sosial dari individu.

Kondisi diatas membuktikan bahwa hybrid working memberikan dampak pada general wellbeing dan job satisfaction yang merupakan salah satu aspek *quality of work life*. *Quality of work life* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Hasmalawati, 2018; Thakur & Sharma, 2019). Sebelumnya, ditemukan bahwa pemenuhan *quality of work life* dalam suatu perusahaan dapat meningkatkan *organizational citizenship behaviour* (OCB) yaitu perilaku karyawan di luar tuntutan tugas dan pekerjaan tetapi berdampak positif terhadap kinerja organisasi (Kurniawati, 2018). Oleh karenanya, perusahaan bertanggung jawab untuk menjaga kualitas kehidupan kerja serta membina tenaga kerja agar bersedia mendedikasikan dirinya secara optimal pada pencapaian tujuan perusahaan (Rasheed, Khan, Ramzan, 2013).

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi *quality of work life*, termasuk diantaranya adalah kepribadian. Menurut Robbin & Judge (2008) kepribadian merupakan keseluruhan cara seorang bereaksi dan berinteraksi. Kepribadian dipandang sebagai sumber daya pribadi yang akan dapat berdampak dan menjadi modal untuk menjaga *quality of work life* karyawan saat bekerja dari rumah. Salah satu penelitian yang dilakukan pada bidang kepribadian berpandangan bahwa individu-individu yang memiliki *personality* tertentu akan memengaruhi perilakunya di tempat kerja (Kish-gephart dkk, 2010; Gerber dkk, 2011; Stefano dkk, 2019).

Paulhus dan Williams (2002) menjelaskan sebuah kepribadian yang disebut dengan *Dark Triad* atau kepribadian gelap yang terdiri dari tiga kepribadian yaitu *machiavellianism*, *narcissism*, and *psychopathy*. Menurut Campbell, Reeder, Sedikides, & Elliot, (2000), konsep diri seorang *narcissism* ditandai dengan *positivity* yaitu memikirkan diri sendiri dengan cara yang sangat positif, *egocentrism* yaitu memikirkan diri sendiri tanpa mengambil perspektif orang lain, dan rasa uniqueness atau "*Specialness*". *Narcissism* juga mengatur secara strategis konsep diri positif dalam beberapa cara. Pendekatan Paulhus terhadap ciri-ciri subklinis adalah pengaruh besar pada studi tentang kepribadian normal pada orang-orang yang menyimpang atau disfungsi. Penggunaan tatanama "*Dark Triad*" adalah salah satu alasan mengapa para peneliti merujuk pada sifat subklinis sebagai sisi gelap, berbeda dengan sisi terang dari *Big Five Personality*. Kepribadian gelap adalah kepribadian yang berada di tengah antara kepribadian normal dan patologi tingkat klinis. Sebagian besar penelitian tentang sifat-sifat ini memanfaatkan siswa populasi tahanan untuk studi dari

**Commented [A39]:** Diskusi tentang dampak WFH pada kesejahteraan dan kepuasan kerja sudah relevan, tetapi sebaiknya mulai memperkenalkan bagaimana narsisme dapat mempengaruhi respons individu terhadap kondisi kerja yang berubah ini.

Narasi-narasi juga terlalu panjang

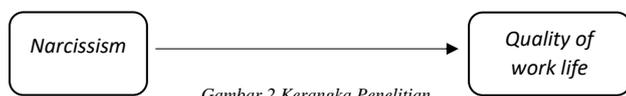
**Commented [A40]:** Penjelasan tentang kepribadian sudah relevan, tetapi perlu lebih spesifik mengenai bagaimana narsisme berinteraksi dengan QWL. Singgung peran narsisme dalam memengaruhi persepsi individu terhadap QWL dalam konteks kerja hybrid.

**Commented [A41]:** Paragraf ini relevan dengan fokus penelitian, tetapi perlu lebih eksplisit tentang bagaimana narsisme dapat berdampak pada QWL. Hubungkan dengan konteks tempat kerja untuk memperjelas relevansi.

**Commented [A42]:** Hubungan antara narcissism dan quality of work life perlu diperjelas. Hindari jargon yang berlebihan dan fokus pada relevansi penelitian ini. Fokus pada variabel x anda,, argumentasi tentang x minim begitupun hubungannya dengan y

*psychopathy*. Akibatnya, meskipun banyak yang diketahui tentang sifat-sifat ini sangat sedikit yang telah melibatkan ke penelitian di tempat kerja (Spain, harms dan Lebreton, 2013).

Masih belum berkembangnya penelitian yang meneliti langsung kepribadian *narcissism* terhadap *quality of work life*. Penelitian ini bertujuan untuk meguji peran kepribadian *narcissism* terhadap *quality of work life*. Model penelitian dapat dilihat pada gambar 1.



## METODE

Design penelitian ini menggunakan satu buah variabel independen dan sebuah variabel dependen. Penelitian ini dilakukan dengan pendekatan kuantitatif dan menggunakan metode survei dengan skala psikologi. Pemilihan partisipan didasarkan pada teknik non propability sampling dengan metode purposive sampling. Teknik sampling dilakukan dengan memilih partisipasi sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan.

Populasi pada penelitian ini merupakan karyawan dengan model kerja hybrid di berbagai perusahaan. Jumlah sampel pada penelitian ini 217 partisipan dengan kriteria merupakan karyawan yang sedang bekerja dengan model kerja hybrid minimal dua minggu. Memiliki pendidikan minimal D3. Adapun persebaran data partisipan sebagai berikut :

**Tabel 1. Data Demografis Partisipan**

Jenis Kelamin	Jumlah Partisipan	Persentase
Pria	80	38,1%
Wanita	137	61,9%
Jenjang Pendidikan	Jumlah Subjek	Persentase
D3/D4	28	11,2%
S1	163	75,2%
S2	26	13,7%
Usia	Jumlah Subjek	Persentase
20-25	101	46,54%
26-35	73	33,64%
36-45	26	11,98%
46-55	17	7,83%
Jenis Perusahaan	Jumlah	Persentase
Swasta	131	60,36%

**Commented [A43]:** Tujuan penelitian jelas, tetapi sebaiknya diperkuat dengan argumen mengapa penting untuk meneliti hubungan antara narsisme dan QWL dalam konteks kerja modern, khususnya dalam model kerja hybrid.

Model dan gambar Penelitian tidak perlu di tampilkan

**Commented [A44]:** Tulisan ini belum sepenuhnya menekankan urgensi penelitian dalam konteks praktis. Meskipun penelitian ini membahas hubungan antara narsisme dan quality of work life (QWL), penting untuk lebih jelas mengapa memahami hubungan ini sangat mendesak, terutama dalam konteks perubahan dunia kerja pasca-pandemi.

Jelaskan bagaimana hasil penelitian ini bisa memberikan solusi konkret bagi manajemen SDM, terutama dalam mengelola karyawan dengan sifat narsistik di lingkungan kerja hybrid.

Instansi Pemerintah	47	21,65%
BUMN	21	9,67%
Start-Up	10	4,6%
NGO	2	0,9%
BUMD	2	0,9%
Multi nasional	1	0,4%
UMK Mikro	1	0,4%
Lainnya	2	0,9%
<b>Masa Kerja</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persentase</b>
6-12 bulan	98	35,3%
13-18 bulan	33	11,9%
19-24 bulan	31	14,28%
25-36 bulan	39	14%
37-49 bulan	16	7,37%

Penelitian ini menggunakan dua skala yang terdiri dari skala *Quality of work life* yang diadaptasi oleh Maulana (2015) sebanyak 17 aitem favorabel yang dikembangkan dari Easton dan Van Laar (2013) dengan nilai reliabilitas skala sebesar 0,861. Skala *Short Dark Triad* (SD3) yang diadaptasi oleh Hasanati dan Istiqomah (2018) yang dikembangkan dari Jones & Paulhus (2014) sejumlah 16 aitem dengan reliabilitas sebesar 0,849.

Penelitian ini menggunakan Proses pengambilan data penelitian dilakukan pada tanggal 10 Februari 2022 – 10 Maret 2022 setelah mendapat persetujuan etika dari Fakultas Psikologi UGM dengan nomor surat 608/UN1/FPSi.1.3/SD/PT.01.04/2022. Pengambilan data dilakukan secara daring menggunakan media *google form* yang disebarakan melalui berbagai media sosial seperti *Linkedin*, *Twitter*, *Instagram* dan *Whatsapp*. Pada *google form*, partisipan diberikan lembar informasi penelitian, setelah membaca dan bersedia maka partisipan diminta mengisi *informed consent* kemudian dilanjutkan dengan mengisi kuesioner. Pada penelitian ini menggunakan teknik analisis data dengan bantuan *Jamovi 2 for windows* dengan proses uji simple regression.

Commented [A45]: Telah mendapat

Commented [A46]: Tambahkan respon skala seperti apa, dan langkah adaptatie bagaimana?

## HASIL

Berdasarkan pengumpulan data berikut menunjukkan perbandingan antara data statistik hipotetik dan data empirik untuk membedakan kondisi yang dihipotesiskan dengan kondisi sebenarnya di lapangan berdasarkan data yang didapatkan dari partisipan. Berdasarkan hasil yang tertera pada tabel tersebut, dapat dilihat bahwa skor empiris secara keseluruhan lebih tinggi dari skor hipotetik

**Tabel 2. Perbandingan Data Statistik Hipotetik dengan Data Empirik**

Variabel	N	Hipotetik				Empirik			
		XMin	XMax	Mean	SD	XMin	XMax	Mean	SD
Quality of work life	17	45	54	63,3	6,80	45	81	18	6
Narcissism	5	5	25	15,2	3,49	7	25	9	3

Seluruh data pada tabel deskripsi statistik kemudian digunakan untuk melakukan kategorisasi skor pada setiap variabel penelitian. Kategorisasi data dilakukan untuk mengetahui jumlah partisipan pada setiap jenjang dari kategori terendah hingga tertinggi. Tabel-tabel di bawah ini menunjukkan kategorisasi skor pada masing-masing variabel, yaitu *narcissism* dan *quality of work life*.

**Tabel 3. Kategorisasi Skor Narcissism**

Kategori	Skor	Frekuensi	Presentase
Rendah	$X < 11,71$	20	9,21%
Sedang	$11,71 \leq X < 18,69$	152	70,04%
Tinggi	$X \geq 18,69$	45	20,73%
Jumlah		217	100%

Berdasarkan hasil kategorisasi skor aspek *narcissism* di atas, dapat dilihat bahwa 20 (9,21%) partisipan memiliki skor *narcissism* yang rendah, 152 (70,04%) memiliki skor sedang, dan 45 (20,73%) memiliki skor yang tinggi. Penjabaran tersebut menunjukkan bahwa kebanyakan partisipan memiliki skor *narcissism* yang sedang.

**Tabel 4. Kategorisasi Skor Quality of Work Life**

Kategori	Skor	Frekuensi	Presentase
Rendah	$X < 56,5$	37	17,51%
Sedang	$56,5 \leq X < 70,1$	146	67,28%
Tinggi	$X \geq 70,1$	34	15,66%
Jumlah		217	100%

Berdasarkan hasil kategorisasi skor variabel *quality of work life*, dapat dilihat bahwa 37 (17,51%) partisipan memiliki kategori *quality of work life* yang rendah, 146 (67,28%) partisipan memiliki kategori skor sedang dan 34 (15,66%) masuk dalam kategori tinggi. Penjabaran tersebut menunjukkan bahwa kebanyakan partisipan memiliki *quality of work life* dalam kategori sedang.

Tabel 5. Model Fit Measures

Model	R	R <sup>2</sup>	Overall Model Test			
			F	df1	df2	p
1	0.235	0.0551	12.5	1	215	<.001

Hasil dari penelitian ini ditemukan bahwa kepribadian *narcissism* pada *hybrid working employee* berperan positif terhadap *quality of work life*nya dengan sumbangan R Square sebesar (b=0,055; p<0,001). Hal ini memiliki makna bahwa *narcissism* memiliki pengaruh langsung sebesar 0,055. Hal ini artinya, kepribadian *narcissism* menyumbang sebesar 5% terhadap *quality of work life* karyawan yang bekerja secara hybrid. Masih ada aspek ataupun kondisi kerja lain yang memiliki sumbangan dan berpengaruh terhadap *quality of work life*.

**Commented [A47]:** Ringkas hasil pada point penting, tabel mungkin tidak sesuai APA, untuk deskriptif ringkas saja jika bisa di satukan satukan

### DISKUSI

Penelitian ini untuk membuktikan kepribadian *narcissism* memiliki peran terhadap *quality of work life* pada karyawan yang bekerja secara *hybrid*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepribadian *narcissism* terbukti berperan terhadap *quality of work life*. Semakin tinggi kepribadian *narcissism* maka semakin besar perannya terhadap *quality of work life*. Kepribadian dipandang sebagai sumber daya pribadi yang dapat berdampak dan menjadi modal untuk menjaga kualitas kehidupan kerja karyawan saat *work from home*. Salah satu penelitian yang dilakukan dibidang kepribadian meyakini bahwa individu yang memiliki kepribadian tertentu akan mempengaruhi perilakunya dalam bekerja (Kish-gephart et al, 2010; Gerber et al, 2011; Stefano et al, 2019).

**Commented [A48]:** Jangan lagi gunakan narasi mirip hipotesis

**Commented [A49]:** Fokus pada Argument atau Penelitian yg meaghubungkan antaran narsisme dan qWL

Yousif & Loukil (2022) melakukan penelitian mengenai kepemimpinan *narcissism* pada bidang akademik di Baghdad College, hasil dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa pemimpin dengan kepribadian *narcissism* memiliki korelasi yang signifikan dengan kinerja pekerja, semakin tinggi *narcissism* seorang pemimpin, semakin memberikan kontribusi negatif terhadap tingkat kinerja dan prestasi, artinya bahwa pemimpin dengan kesombongan yang berlebihan berdampak negatif pada tingkat kinerja. Sebelumnya, Asrar-ul-Haq & Anjum (2020), melakukan penelitian disektor perbankan Pakistan dengan temuan gaya kepemimpinan yang dimiliki pemimpin narsistik memiliki dampak yang signifikan terhadap kemampuan bawahan, kinerja yang pada akhirnya mengarah pada kesuksesan organisasi. Kepemimpinan narsistik memiliki hubungan yang signifikan dengan kepuasan kerja pegawai. Berdasarkan penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa pemimpin yang membesar-besarkan tentang prestasi mereka dan memiliki kepribadian narsis tidak dapat memuaskan bawahan mereka. Gaya kepemimpinan narsistik meningkatkan tingkat stres karyawan dan pada akhirnya mempengaruhi lingkungan tempat kerja dan *well being individu*. Sebuah penelitian lain yang dilakukan pada *hybrid working employee* oleh Wati & Indrayanti (2022), ditemukan bahwa karyawan dengan kepribadian *narcissism* akan meningkatkan *quality of worklifenya* melalui gaya kepemimpinan *empowering leadership*.

Pada penelitian ini, peneliti mencoba melihat dari perspektif karyawan dengan kepribadian *narcissism* dan melihat hubungan langsung terhadap *quality of work life*. Pada penelitian ini terbukti bahwa kepribadian *narcissism* memiliki pengaruh terhadap *quality of work life*, meskipun tidak cukup besar untuk mendukung kualitas kehidupan kerja (5%). Artinya, seberapa besar usaha yang dilakukan manajemen, hasil yang mungkin hanya berimpact 5%. Terlepas dari hal tersebut, perbedaan individu ini harus diperhitungkan. Hal ini karena *quality of work life* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Hasmalawati, 2018; Thakur & Sharma, 2019).

Menurut Campbell, Reeder, Sedikides, & Elliot, (2000), konsep diri seorang *narcissism* ditandai dengan *positivity* yaitu memikirkan diri sendiri dengan cara yang sangat positif, *egocentrism* yaitu memikirkan diri sendiri tanpa mengambil perspektif orang lain, dan rasa *uniqueness* atau "*Specialness*". Karyawan dengan kepribadian *narcissism* mengatur secara strategis konsep diri yang positif dalam beberapa cara. Hal ini termasuk tampilan luar dari kepentingan diri sendiri, fantasi ketenaran, kekuasaan, dan reaksi afektif negatif terhadap ancaman diri yang dirasakan. Konsep *dark triad* dimana kepribadian *narcissism* merupakan salah satu komponennya dijelaskan memiliki prediksi 38,2% terhadap kepuasan kerja yang merupakan salah satu dari komponen *quality of work life* (Copcova & Anastazia, 2020).

**Commented [A50]:** Penjelasan mengenai penelitian Yousif & Loukil (2022) perlu lebih spesifik dalam mendeskripsikan bagaimana narsisme pada pemimpin mempengaruhi kinerja pekerja. Kalimat ini juga agak panjang dan bisa dipecah untuk meningkatkan kejelasan.

Pertimbangkan untuk memisahkan informasi mengenai hasil penelitian dan penjelasan dampaknya. Misalnya: "Yousif & Loukil (2022) melakukan penelitian mengenai kepemimpinan narsistik di Baghdad College. Hasil penelitian menunjukkan bahwa narsisme pada pemimpin memiliki korelasi signifikan dengan kinerja pekerja. Semakin tinggi tingkat narsisme, semakin besar kontribusi negatif terhadap kinerja dan prestasi."

**Commented [A51]:** Ada sedikit repetisi dalam menjelaskan bahwa narsisme berdampak negatif pada kinerja. Selain itu, perlu ditambahkan informasi tentang bagaimana kepuasan kerja berhubungan dengan kinerja dalam konteks ini.

Anda bisa memadatkan informasi dengan lebih fokus pada hubungan antara gaya kepemimpinan narsistik dan dampaknya. Misalnya: "Asrar-ul-Haq & Anjum (2020) menemukan bahwa gaya kepemimpinan narsistik dalam

**Commented [A52]:** Kaitkan hasil penelitian ini dengan penelitian sebelumnya dengan menunjukkan persamaan atau perbedaannya. Misalnya: "Menariknya, Wati & Indrayanti (2022) menemukan bahwa dalam konteks hybrid working, karyawan dengan kepribadian narsistik justru mengalami peningkatan QWL ketika mereka dipimpin oleh pemimpin yang menerapkan gaya kepemimpinan yang memberdayakan."

Kutipan pada paragraf ini juga tidak sesuai dengan APA

**Commented [A53]:** Paragraf ini mengulang temuan bahwa narsisme hanya berdampak 5% pada *quality of work life* (QWL). Anda bisa lebih fokus pada pentingnya temuan ini dalam konteks keseluruhan.

Ringkas kalimat untuk menghindari repetisi, misalnya: "Penelitian menunjukkan bahwa narsisme mempengaruhi QWL sebesar 5%, menunjukkan dampak yang terbatas dibandingkan dengan faktor lain."

**Commented [A54]:** Kutipan tidak setup APA

Penjelasan mengenai narsisme sudah baik, tetapi bisa lebih terkait langsung dengan dampaknya pada QWL.

Kaitkan karakteristik narsisme dengan implikasinya di tempat kerja: "Ciri-ciri narsisme seperti egosentrisme dapat memengaruhi persepsi individu terhadap lingkungan kerja dan QWL mereka."

Teori kepribadian Maslow (Feist Jess & Feist Gregory 2010) menjelaskan lima buah *needs*, terdapat lima tingkat kebutuhan dasar, yaitu kebutuhan fisiologis, kebutuhan akan rasa aman, kebutuhan akan rasa memiliki dan kasih sayang, kebutuhan akan penghargaan dan kebutuhan akan aktualisasi diri. Kebutuhan aktualisasi diri adalah keinginan untuk memperoleh kepuasan dengan diri sendiri (*Self fulfillment*). Kepribadian *narcissism* sangat mengagumi diri mereka sendiri, percakapan dengan mereka cenderung berfokus pada kesuksesan mereka, secara fisik, profesional, finansial, dan banyak lagi. *Narcissism* mengerti cara membuat mereka semakin merasa terfasilitasi dalam memenuhi *needs* yang akhirnya meningkatkan kepuasan yang selanjutnya berperan dalam *quality of work life*nya.

**Commented [A55]:** Hubungan dengan teori Maslow bisa lebih langsung dikaitkan dengan bagaimana narsisme memengaruhi QWL.

Hubungkan kebutuhan Maslow dengan perilaku narsistik di tempat kerja: "Narsisme membantu karyawan memenuhi kebutuhan akan penghargaan dan aktualisasi diri, yang meningkatkan QWL."

**Commented [A56]:** Secara keseluruhan beberapa hal yang perlu dipertimbangkan dalam dis kusi :  
1. Sitasi masih banyak belum sesuai APA  
2. Referensi x-y minim  
2. Hubungkan setiap paragraf secara lebih jelas untuk membentuk argumen yang koheren.

Fokus pada bagaimana narsisme memengaruhi aspek-aspek spesifik dari QWL dalam konteks hybrid working.

Berikan contoh langsung tentang bagaimana narsisme memengaruhi QWL, seperti kepuasan kerja atau hubungan kerja.

Tutup paragraf dengan halus bisa dengan implikasi

## KESIMPULAN

Kesimpulan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa kepribadian *narcissism* berpengaruh pada *quality of work life* karyawan yang bekerja secara *hybrid*. Ketika karyawan memiliki kepribadian *narcissism* maka akan mempengaruhi persepsinya terhadap aspek-aspek pada *quality of work life*nya. Ditemukan bahwa kepribadian narsisme memiliki pengaruh sebesar 5% terhadap kualitas kehidupan kerja dengan arah kontribusi positif. Artinya, semakin meningkat *narcissism* dalam diri seseorang, semakin meningkat kualitas kehidupan kerjanya. Semakin tinggi tingkat kepribadian *narcissism* yang dimiliki maka semakin mampu dan memiliki media untuk berekspresi dan mencapai tujuannya, mereka akan semakin puas dan merasakan kualitas hidupnya.

Sebagai manajemen, dapat memprioritaskan *person management* atau potret pribadi, penting bagi manajemen untuk mendeteksi karyawan menemukan dan menemukan perlakuan yang tepat untuk mendukung produktivitas karyawan. Adapun saran kepada penelitian selanjutnya, dapat melakukan eksplorasi penelitian bentuk *traits* lain dalam upaya meningkatkan *quality of work life* karyawan. Diharapkan penelitian selanjutnya dapat mengembangkan hasil penelitian ini dengan menambahkan metode kualitatif demi melengkapi keterbatasan kajian ini.

**Commented [A57]:** Cukup satu paragraf

Perjelas signifikansi dari pengaruh 5%.

Kurangi pengulangan dan padatkan bahasa.

Jadikan rekomendasi manajemen lebih konkret.

Fokuskan saran untuk penelitian lanjutan pada arah yang lebih spesifik dan relevan.

### DAFTAR PUSTAKA

- Asrar-ul-Haq, M., & Anjum, T. (2020). Impact of narcissistic leadership on employee work outcomes in banking sector of Pakistan. *Future Business Journal*, 6(1), 1–9. <https://doi.org/10.1186/s43093-020-00040-x>
- Campbell, W. K., Reeder, G. D., Sedikides, C., & Elliot, A. J. (2000). *Narcissism and Comparative Self-Enhancement Strategies*. *Journal of Research in Personality*, 34(3), 329–347. <https://doi.org/10.1006/jrpe.2000.2282>
- Čopková, R., & Araňošová, A. (2020). The Relationship of Dark Triad and Job Satisfaction among Helping Professionals. *Človek a Spoločnosť*, 23(3). <https://doi.org/10.31577/cas.2020.03.574>
- Feist, J. & Gregory J. Feist. (2010). Teori Kepribadian (Edisi ketujuh). Jakarta: Penerbit Salemba Humanika.
- Gottman, J. M., Coan, J., Carrere, S., Swanson, C., Gottman, J. M., Coan, J., Carrere, S., & Swanson, C. (1998). Predicting Marital Happiness and Stability from Newlywed Interactions Published by : National Council on Family Relations Predicting Marital Happiness and Stability from Newlywed Interactions. *Journal of Marriage and Family*, 60(1), 5–22. <https://doi.org/10.1002/job>
- The Impact of Employee Personality Traits , Perceived Stress and Stress Management on Quality of work life of*. (2018). 13(1), 71–86.
- Van Laar, D., Edwards, J. A., & Easton, S. (2007). The Work-Related Quality of Life scale for healthcare workers. *Journal of Advanced Nursing*, 60(3), 325–333. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2648.2007.04409.x>
- Plantenga, D., & Janneke, P. (2011). Access to flexible work arrangements , working-time fit. *Utrecht School of Economics*, 11–12(January 2011), 11–22. [www.koopmansinstitute.uu.nl/%0AThe](http://www.koopmansinstitute.uu.nl/%0AThe)
- Thakur, R., & Sharma, D. (2019). A Study of Impact of *Quality of work life* on Work Performance. *Management and Labour Studies*, 44(3), 326–344. <https://doi.org/10.1177/0258042X19851912>

Psychopolytan : Jurnal Psikologi  
VOL. 3 No. 1, Agustus 2019

ISSN CETAK : 2614-5227  
ISSN ONLINE : 2654-3672

Paulhus, D. L., & Williams, K. M. (2002). The Dark Triad of personality: *Narcissism*, Machiavellianism, and psychopathy. *Journal of Research in Personality*, 36(6), 556–563.

[https://doi.org/10.1016/S0092-6566\(02\)00505-6](https://doi.org/10.1016/S0092-6566(02)00505-6)

Permata, G., Sujanto, B., & Matin, M. (2020). The Effect of Personality and *Quality of work life* (QWL) on the Work Productivity of Middle School Teachers. *EDUTECH : Journal of Education And Technology*, 4(1), 1–14. <https://doi.org/10.29062/edu.v4i1.76>

Matulesy, A., Rini, A. P., Limanago, Y., Elentina, M. D. R., & Pandin, M. G. R. (2021). The Causing Corruption Factors of Private Employees and Civil Servants. *Not Peer-Reviewed, January*, 1–13. [www.preprints.org](http://www.preprints.org)

Saks, A. M. (2006). Antecedents and consequences of employee engagement. *Journal of Managerial Psychology*, 21(7), 600–619. <https://doi.org/10.1108/02683940610690169>

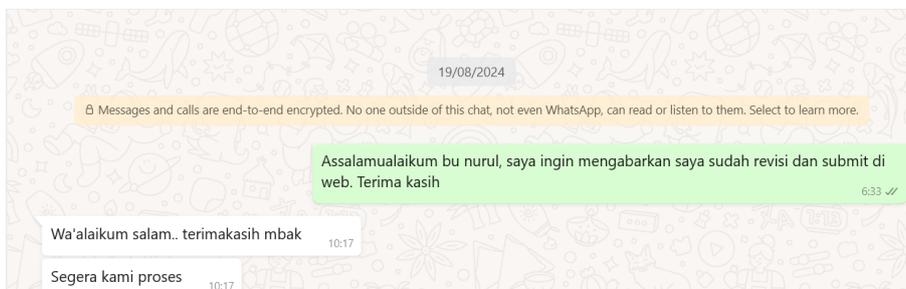
Wati, R.K., & Indrayanti. (2022). *Dark triad personality, empowering leadership, and quality of work life pada hybrid working employee*. Unpublished master thesis, Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta.

Yousif, M. B. Z., & Loukil, T. M. (2022). Determining the Effect of Narcissistic Leadership on Employee Performance: An applied Study in a Private College in Iraq. *Academic Journal of Interdisciplinary Studies*, 11(5), 182–196. <https://doi.org/10.36941/ajis-2022-0134>

Psychopolytan : Jurnal Psikologi  
VOL. 3 No. 1, Agustus 2019

ISSN CETAK : 2614-5227  
ISSN ONLINE : 2654-3672

## Bukti Konfirmasi Submit Revisi Artikel 19 Agustus 2024



Psychopolytan : Jurnal Psikologi  
VOL. 3 No. 1, Agustus 2019

ISSN CETAK : 2614-5227  
ISSN ONLINE : 2654-3672

## File artikel revisi

### **THE ROLE OF NARCISTIC PERSONALITY ON THE QUALITY OF WORK LIFE OF HYBRID WORKING EMPLOYEES**

#### **Abstrak**

*Hybrid working* menjadi model kerja yang banyak dipilih oleh perusahaan. Dalam praktiknya, mengubah gaya kerja menjadi *hybrid* dapat memengaruhi *quality of work life*. *Quality of work life* adalah persepsi karyawan yang meliputi aspek kepuasan kerja dan karir, kesejahteraan umum, jarak pekerjaan rumah, stres di tempat kerja, kontrol di tempat kerja, kondisi kerja. Disisi lain, kepribadian karyawan adalah semacam keragaman di tempat kerja. Salah satu kepribadian di tempat kerja adalah

kepribadian *narcissism*. *Narcissism* adalah bagian dari *dark triad personality*. *Narcissism* ditunjukkan dengan perilaku mengagumi diri sendiri, mendominasi, dan superioritas. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menjelaskan peran kepribadian *narcissism* dalam *quality of work life* karyawan yang bekerja secara *hybrid*. Peserta adalah 217 karyawan *hybrid working* yang mengisi instrumen skala *Quality of work life* dan *Short Dark Triad Personality*. Adapun peserta terdiri dari karyawan instansi pemerintah, jenis kelamin laki-laki dan Perempuan, karyawan swasta, instansi pemerintah hingga start-up, dengan beragam usia- 20 sampai dengan 55, latar belakang Pendidikan D3 sampai dengan S3. Peserta dipilih dengan metode purposive sampling. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepribadian *narcissism* berperan dalam kualitas kehidupan kerja ( $b=0,055$ ;  $p<0,001$ ). Hal ini menunjukkan *person management* sebagai hal penting untuk Perusahaan. Selain itu, ada faktor lain yang berperan dalam *quality of work life*.

**Kata kunci:** *quality of work life, narcissism*

#### Abstract

Hybrid working is the work model chosen by many companies. In practice, changing your work style to a hybrid can affect the quality of work life. Quality of work life is an employee's perception which includes aspects of job and career satisfaction, general well-being, distance from homework, stress at work, control at work, working conditions. On the other hand, employee personality is a kind of diversity in the workplace. One of the personalities in the workplace is the personality of narcissism. Narcissism is part of the dark triad personality. Narcissism is demonstrated by behavior of self-admiration, domination, and superiority. The aim of this research is to explain the role of narcissistic personality in the quality of work life of employees who work in a hybrid manner. The participants were 217 hybrid working employees who filled out the Quality of work life and Short Dark Triad Personality scale instruments. The participants consisted of government agency employees, male and female, private employees, government agencies and start-ups, ranging in age from 20 to 55, with D3 to S3 educational backgrounds. Participants were selected using a purposive sampling method. The research results show that narcissistic personality plays a role in the quality of work life ( $b=0.055$ ;  $p<0.001$ ). This shows that personnel management is important for the Company. In addition, there are other factors that play a role in the quality of work life.

**Keywords:** *quality of work life, narcissism*

## PENDAHULUAN

Seiring dengan menurunnya kasus COVID-19, tren bekerja secara hybrid kembali berkembang. Metode kerja ini mencakup fleksibilitas dalam pengaturan kerja, di mana lokasi dan/atau jam kerja tidak diatur secara ketat (Economist Impact, 2020). Menurut survei Jobstreet (2020) yang melibatkan lebih dari 5.000 pekerja dan pencari kerja di Indonesia, ditemukan perbedaan signifikan dalam kepuasan dan kualitas hidup karyawan sebelum dan selama pandemi. Sebelum pandemi, kepuasan terhadap kualitas hidup mencapai 92%, namun turun menjadi 38% selama pandemi. Kepuasan terhadap pekerjaan juga menurun dari 89% sebelum pandemi menjadi 49% selama pandemi. Selain itu, pandangan positif terhadap prospek karir dan masa depan berkurang dari 72% sebelum pandemi menjadi 64% selama pandemi.

Bekerja dari rumah dapat mempengaruhi jam kerja karyawan, dimana 50% karyawan tersebut merasa bekerja lebih lama dalam kondisi WFH. Hal ini memunculkan beberapa kekhawatiran dari karyawan terkait dengan perkembangan karir, penghapusan bonus, pembekuan gaji, promosi dihentikan dan ditangguhkan yang berdampak negatif pada perkembangan karir. Kondisi diatas membuktikan bahwa *hybrid working* memberikan dampak pada *general wellbeing* dan *job satisfaction* yang merupakan aspek dari *quality of work life*. Menurut Easton dan Van Laar (2012), definisi *quality of work life* sendiri merupakan sebuah gambaran kualitas kehidupan kerja karyawan yang terdiri dari enam aspek, diantaranya, kepuasan kerja, kesejahteraan umum, hubungan rumah dan pekerjaan, Aspek ini juga menggambarkan *work family relation conflict* pada individu. Stres kerja mencerminkan sejauh mana individu memandang dirinya dalam menghadapi tekanan yang berlebihan atau pengalaman stress di tempat kerja, kontrol kerja, dan kondisi kerja secara fisik.

Sebelumnya, ditemukan bahwa pemenuhan *quality of work life* dalam suatu perusahaan dapat meningkatkan *organizational citizenship behaviour* (OCB) yaitu perilaku karyawan di luar tuntutan tugas dan pekerjaan tetapi berdampak positif terhadap kinerja organisasi (Kurniawati, 2018). Oleh karenanya, perusahaan bertanggung jawab untuk menjaga kualitas kehidupan kerja serta membina tenaga kerja agar bersedia mendedikasikan dirinya secara optimal pada pencapaian tujuan perusahaan (Rasheed, Khan, Ramzan, 2013).

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi *quality of work life*, termasuk diantaranya adalah kepribadian. Kepribadian merupakan keseluruhan cara seorang bereaksi dan berinteraksi (Robbin & Judge, 2008). epribadian dipandang sebagai sumber daya pribadi yang akan dapat berdampak dan menjadi modal untuk menjaga *quality of work life* karyawan saat bekerja dari rumah. Salah satu penelitian yang dilakukan pada bidang

kepribadian berpandangan bahwa individu-individu yang memiliki *personality* tertentu akan memengaruhi perilakunya di tempat kerja (Kish-gephart dkk, 2010; Gerber dkk, 2011; Stefano dkk, 2019).

Menurut Campbell, Reeder, Sedikides, & Elliot, (2000), konsep diri seorang *narcissism* ditandai dengan *positivity* yaitu memikirkan diri sendiri dengan cara yang sangat positif, *egocentrism* yaitu memikirkan diri sendiri tanpa mengambil perspektif orang lain, dan rasa uniqueness atau "*Specialness*". Narcissism juga mengatur secara strategis konsep diri positif dalam beberapa cara. Akibatnya, meskipun banyak yang diketahui tentang sifat-sifat ini sangat sedikit yang telah melibatkan ke penelitian di tempat kerja (Spain, harms dan Lebreton, 2013).

Penelitian ini tidak sepenuhnya menyentuh kepentingan berbagai stakeholder, seperti manajer HR, pengambil kebijakan, atau perusahaan secara umum. Namun dapat berperan dalam membantu perusahaan mengidentifikasi dan menangani potensi risiko dari karyawan narsistik dalam mempertahankan atau meningkatkan *quality of work life*, serta implikasinya terhadap kinerja organisasi.

Perubahan signifikan dalam lingkungan kerja akibat pandemi memberikan dampak terhadap *quality of work life* karyawan serta masih belum banyak penelitian yang meneliti langsung kepribadian *narcissism* terhadap *quality of work life*. Hal ini sangat penting dikaji, terlebih karyawan dengan kepribadian narsistik yang ada pada tempat kerja, namun masih jarang terdeteksi. Penelitian ini bertujuan untuk menguji peran kepribadian *narcissism* terhadap *quality of work life*. Model penelitian dapat dilihat pada gambar berikut :



## METODE

Penelitian ini dilakukan dengan pendekatan kuantitatif dan menggunakan metode survei dengan skala psikologi. Pemilihan partisipan didasarkan pada teknik non probability sampling dengan metode *purposive sampling*. Teknik sampling dilakukan dengan memilih partisipasi sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan.

Populasi pada penelitian ini merupakan karyawan dengan model kerja secara *hybrid* di berbagai perusahaan. Jumlah sampel pada penelitian ini 217 partisipan dengan kriteria

merupakan karyawan yang sedang bekerja dengan model kerja hybrid minimal dua minggu. Memiliki pendidikan minimal D3. Adapun persebaran data partisipan sebagai berikut :

**Tabel 1. Data Demografis Partisipan**

Jenis Kelamin	Jumlah Partisipan	Persentase
Pria	80	38,1%
Wanita	137	61,9%
Jenjang Pendidikan	Jumlah Subjek	Persentase
D3/D4	28	11,2%
S1	163	75,2%
S2	26	13,7%
Usia	Jumlah Subjek	Persentase
20-25	101	46,54%
26-35	73	33,64%
36-45	26	11,98%
46-55	17	7,83%
Jenis Perusahaan	Jumlah	Persentase
Swasta	131	60,36%
Instansi Pemerintah	47	21,65%
BUMN	21	9,67%
Start-Up	10	4,6%
NGO	2	0,9%
BUMD	2	0,9%
Multi nasional	1	0,4%
UMK Mikro	1	0,4%
Lainnya	2	0,9%
Masa Kerja	Jumlah	Persentase
6-12 bulan	98	35,3%
13-18 bulan	33	11,9%
19-24 bulan	31	14,28%
25-36 bulan	39	14%
37-49 bulan	16	7,37%

Penelitian ini menggunakan dua skala yang terdiri dari skala *Quality of work life* yang diadaptasi oleh Maulana (2015) sebanyak 17 aitem favorabel yang dikembangkan dari Easton dan Van Laar (2013) dengan nilai reliabilitas skala sebesar 0,861. Skala *Short Dark Triad* (SD3) yang diadaptasi oleh Hasanati dan Istiqomah (2018) yang dikembangkan dari Jones & Paulhus (2014) sejumlah 16 aitem dengan reliabilitas sebesar 0,849. Adapun contoh dari aitem kala *quality of work life* yang digunakan adalah "saya mempunyai tujuan yang jelas untuk melakukan pekerjaann saya", "pad ajam kerja saya sudah sesuai dengan yang saya inginkan", akhir-akhir ini saya merasa tertekan". Beberapa aitem yang digunakan pada skala *Short Dark Triad Personality* adalah sebagai berikut "orang-orang memandang saya sebagai pemimpin alami", orang lain terus mengatakan bahwa saya istimewa", dan "saya senang ketika orang-orang penting menganggap kehadiran saya".

Penelitian ini telah mendapat persetujuan etika dari Fakultas Psikologi UGM dengan nomor surat 608/UN1/FPSi.1.3/SD/PT.01.04/2022. Pengambilan data dilakukan secara daring menggunakan media *google form* yang disebarakan melalui berbagai media sosial seperti *Linkedin, Twitter, Instagram* dan *Whatsapp*. Pada *google form*, partisipan diberikan lembar informasi penelitian, setelah membaca dan bersedia maka partisipan diminta mengisi *informed consent* kemudian dilanjutkan dengan mengisi kuesioner. Pada penelitian ini menggunakan teknik analisis data dengan bantuan *Jamovi 2 for windows* dengan proses uji simple regression.

### HASIL

Berdasarkan pengumpulan data berikut menunjukkan perbandingan antara data statistik hipotetik dan data empirik untuk membedakan kondisi yang dihipotesiskan dengan kondisi sebenarnya di lapangan berdasarkan data yang didapatkan dari partisipan. Berdasarkan hasil yang tertera pada tabel tersebut, dapat dilihat bahwa skor empiris secara keseluruhan lebih tinggi dari skor hipotetik

**Tabel 2. Perbandingan Data Statistik Hipotetik dengan Data Empirik**

Variabel	N	Hipotetik				Empirik			
		XMin	XMax	Mean	SD	XMin	XMax	Mean	SD
Quality of work life	17	45	54	63,3	6,80	45	81	18	6
Narcissism	5	5	25	15,2	3,49	7	25	9	3

Seluruh data pada tabel deskripsi statistik kemudian digunakan untuk melakukan kategorisasi skor pada setiap variabel penelitian. Kategorisasi data dilakukan untuk mengetahui jumlah partisipan pada setiap jenjang dari kategori terendah hingga tertinggi. Tabel-tabel di bawah ini menunjukkan kategorisasi skor pada masing-masing variabel, yaitu *narcissism* dan *quality of work life*. Hal ini menunjukkan temuan bahwa tingkat *quality of work life* dan *narsistik* karyawan dilapangan lebih rendah dari perhitungan hipotetik.

**Tabel 3. Kategorisasi Skor Narcissism**

Kategori	Skor	Frekuensi	Presentase
Rendah	$X < 11,71$	20	9,21%
Sedang	$11,71 \leq X < 18,69$	152	70,04%
Tinggi	$X \geq 18,69$	45	20,73%
Jumlah		217	100%

Berdasarkan hasil kategorisasi skor aspek *narcissism* di atas, dapat dilihat bahwa 20 (9,21%) partisipan memiliki skor *narcissism* yang rendah, 152 (70,04%) memiliki skor sedang, dan 45 (20,73%) memiliki skor yang tinggi. Penjabaran tersebut menunjukkan bahwa kebanyakan partisipan memiliki skor *narcissism* yang sedang.

Tabel 4. Kategorisasi Skor Quality of Work Life

Kategori	Skor	Frekuensi	Presentase
Rendah	$X < 56,5$	37	17,51%
Sedang	$56,5 \leq X < 70,1$	146	67,28%
Tinggi	$X \geq 70,1$	34	15,66%
Jumlah		217	100%

Berdasarkan hasil kategorisasi skor variabel *quality of work life*, dapat dilihat bahwa 37 (17,51%) partisipan memiliki kategori *quality of work life* yang rendah, 146 (67,28%) partisipan memiliki kategori skor sedang dan 34 (15,66%) masuk dalam kategori tinggi. Penjabaran tersebut menunjukkan bahwa kebanyakan partisipan memiliki *quality of work life* dalam kategori sedang.

Tabel 5. Model Fit Measures

Model	R	R <sup>2</sup>	Overall Model Test			
			F	df1	df2	p
1	0.235	0.0551	12.5	1	215	< .001

Hasil dari penelitian ini ditemukan bahwa kepribadian *narcissism* pada *hybrid working employee* berperan positif terhadap *quality of work life*nya dengan sumbangan R Square sebesar ( $b=0,055$ ;  $p<0,001$ ). Hal ini memiliki makna bahwa *narcissism* memiliki pengaruh langsung sebesar 0,055. Hal ini artinya, kepribadian *narcissism* menyumbang sebesar 5% terhadap *quality of work life* karyawan yang bekerja secara hybrid. Masih ada aspek ataupun kondisi kerja lain yang memiliki sumbangan dan berpengaruh terhadap *quality of work life*.

### DISKUSI

Penelitian ini untuk membuktikan kepribadian *narcissism* memiliki peran terhadap *quality of work life* pada karyawan yang bekerja secara *hybrid*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepribadian *narcissism* terbukti berperan terhadap *quality of work life*. Semakin tinggi kepribadian *narcissism* maka semakin besar perannya terhadap *quality of work life*. Kepribadian dipandang sebagai sumber daya pribadi yang dapat berdampak dan menjadi modal untuk menjaga kualitas kehidupan kerja karyawan saat *work from home*. Salah satu penelitian yang dilakukan dibidang kepribadian meyakini bahwa individu yang memiliki kepribadian tertentu akan mempengaruhi perilakunya dalam bekerja (Kish-gephart et al, 2010; Gerber et al, 2011; Stefano et al, 2019).

Pada penelitian ini, peneliti mencoba melihat dari perspektif karyawan dengan kepribadian *narcissism* dan melihat hubungan langsung terhadap *quality of work life*. Pada penelitian ini terbukti bahwa kepribadian *narcissism* memiliki pengaruh terhadap *quality of work life*, meskipun tidak cukup besar untuk mendukung kualitas kehidupan kerja (5%). Artinya, seberapa besar usaha yang dilakukan manajemen, hasil yang mungkin hanya berimpact 5%. Terlepas dari hal tersebut, perbedaan individu ini harus diperhitungkan. Hal ini karena *quality of work life* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Hasmalawati, 2018; Thakur & Sharma, 2019).

Konsep diri seorang *narcissism* ditandai dengan *positivity* yaitu memikirkan diri sendiri dengan cara yang sangat positif, *egocentrism* yaitu memikirkan diri sendiri tanpa mengambil perspektif orang lain, dan rasa *uniqueness* atau "*Specialness*" (Campbell dkk, 2000). Karyawan dengan kepribadian *narcissism* mengatur secara strategis konsep diri yang positif dalam beberapa cara. Hal ini termasuk tampilan luar dari kepentingan diri sendiri, fantasi ketenaran, kekuasaan, dan reaksi afektif negatif terhadap ancaman diri yang dirasakan. Konsep *dark triad* dimana kepribadian *narcissism* merupakan salah satu komponennya dijelaskan memiliki prediksi 38,2% terhadap kepuasan kerja yang merupakan salah satu dari komponen *quality of work life* (Copcova & Anastazia, 2020).

Teori kepribadian Maslow (Feist Jess & Feist Gregory 2010) menjelaskan lima buah *needs*, terdapat lima tingkat kebutuhan dasar, yaitu kebutuhan fisiologis, kebutuhan akan rasa aman, kebutuhan akan rasa memiliki dan kasih sayang, kebutuhan akan penghargaan dan kebutuhan akan aktualisasi diri. Kebutuhan aktualisasi diri adalah keinginan untuk memperoleh kepuasan dengan diri sendiri (*Self fulfillment*). Aktualisasi diri merupakan tingkat kebutuhan akhir, biasanya bertepatan dengan masa tumbuh individu pada fase bekerja. Hal ini membuat individu menggunakan segala kesempatan untuk memenuhi kepuasannya untuk berhasil dalam berbagai pencapaian. Kepribadian *narcissism* sangat mengagumi diri mereka sendiri, percakapan dengan mereka cenderung berfokus

pada kesuksesan mereka, secara fisik, profesional, finansial, dan banyak lagi. *Narcissism* mengerti cara membuat mereka semakin merasa terfasilitasi dalam memenuhi *needs* yang akhirnya meningkatkan kepuasan yang selanjutnya berperan dalam *quality of work lifenya*.

### KESIMPULAN

Kesimpulan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa kepribadian *narcissism* berpengaruh sebesar 5% dengan arah positif pada *quality of work life* karyawan yang bekerja secara *hybrid*. Ketika karyawan memiliki kepribadian *narcissism* maka akan mempengaruhi persepsinya terhadap aspek-aspek pada *quality of work lifenya*. Artinya, semakin meningkat *narcissism* dalam diri seseorang, semakin meningkat persepsi terhadap kualitas kehidupan kerjanya. Semakin tinggi tingkat kepribadian *narcissism* yang dimiliki maka semakin mampu dan memiliki media untuk berekspresi dan mencapai tujuannya, mereka akan semakin puas dan merasakan kualitas hidupnya. Saran untuk manajemen, dapat memprioritaskan *person management* atau potret pribadi, seorang yang narsistik menyenangi kesempatan maka penting bagi manajemen untuk mendeteksi karyawan dan menemukan perlakuan yang tepat seperti memberi peluang khusus untuk mendukung pencapaian karyawan yang kemudian meningkatkan *quality if work life* individu. Adapun saran kepada penelitian selanjutnya, dapat melakukan eksplorasi penelitian bentuk *traits* lain dalam upaya meningkatkan *quality of work life* karyawan.

### DAFTAR PUSTAKA

- Ane Kurniawati.2018. Pengaruh Jiwa Kewirausahaan Dan Kreativitas Terhadap Kinerja Keuangan. Jurnal Ekonomi Manajemen. Vol. 4, No. 1, diakses 18 September 2019.  
<http://jurnal.unsil.ac.id/index.php/jem>
- Campbell, W. K., Reeder, G. D., Sedikides, C., & Elliot, A. J. (2000). *Narcissism and Comparative Self-Enhancement Strategies*. *Journal of Research in Personality*, 34(3), 329–347.  
<https://doi.org/10.1006/jrpe.2000.2282>
- Čopková, R., & Araňošová, A. (2020). The Relationship of Dark Triad and Job Satisfaction among Helping Professionals. *Človek a Spoločnosť*, 23(3).  
<https://doi.org/10.31577/cas.2020.03.574>
- Feist, J. & Gregory J. Feist. (2010). Teori Kepribadian (Edisi ketujuh). Jakarta: Penerbit Salemba Humanika.
- Gottman, J. M., Coan, J., Carrere, S., Swanson, C., Gottman, J. M., Coan, J., Carrere, S., & Swanson, C. (1998). Predicting Marital Happiness and Stability from Newlywed Interactions Published by : National Council on Family Relations Predicting Marital Happiness and Stability from Newlywed Interactions. *Journal of Marriage and Family*, 60(1), 5–22. <https://doi.org/10.1002/job>
- Kish-Gephart, J.J., Harrison, D.A. and Treviño, L.K. (2010), “Bad apples, bad cases, and bad barrels: meta-analytic evidence about sources of unethical decisions at work”, *Journal of Applied Psychology*, Vol. 95, p. 1.
- Spain, S. M., Harms, P., & Lebreton, J. M. (2014). The dark side of personality at work Dark Personality : What Is Known. *Journal of Organizational Behavior*, 60(August 2013), 41–60. <https://doi.org/10.1002/job>
- The Impact of Employee Personality Traits , Perceived Stress and Stress Management on Quality of work life of.* (2018). 13(1), 71–86.
- Van Laar, D., Edwards, J. A., & Easton, S. (2007). The Work-Related Quality of Life scale for healthcare workers. *Journal of Advanced Nursing*, 60(3), 325–333.  
<https://doi.org/10.1111/j.1365-2648.2007.04409.x>

Plantenga, D., & Janneke, P. (2011). Access to flexible work arrangements , working-time fit. *Utrecht School of Economics*, 11–12(January 2011), 11–22.

[www.koopmansinstitute.uu.nl](http://www.koopmansinstitute.uu.nl)

Thakur, R., & Sharma, D. (2019). A Study of Impact of *Quality of work life* on Work Performance. *Management and Labour Studies*, 44(3), 326–344.

<https://doi.org/10.1177/0258042X19851912>

Paulhus, D. L., & Williams, K. M. (2002). The Dark Triad of personality: *Narcissism*, Machiavellianism, and psychopathy. *Journal of Research in Personality*, 36(6), 556–563.

[https://doi.org/10.1016/S0092-6566\(02\)00505-6](https://doi.org/10.1016/S0092-6566(02)00505-6)

Permata, G., Sujanto, B., & Matin, M. (2020). The Effect of Personality and *Quality of work life* (QWL) on the Work Productivity of Middle School Teachers. *EDUtec : Journal of Education And Technology*, 4(1), 1–14. <https://doi.org/10.29062/edu.v4i1.76>

Rasheed, A., Khan, S., Ramzan, M. 2013. Antecedents and Consequences of Employee Engagement : The Case of Pakistan. *Journal of Business Studies Quarterly*. Vol. 4. No. 4 (183-200)

Matulesy, A., Rini, A. P., Limanago, Y., Elentina, M. D. R., & Pandin, M. G. R. (2021). The Causing Corruption Factors of Private Employees and Civil Servants. *Not Peer-Reviewed, January*, 1–13. [www.preprints.org](http://www.preprints.org)

Saks, A. M. (2006). Antecedents and consequences of employee engagement. *Journal of Managerial Psychology*, 21(7), 600–619. <https://doi.org/10.1108/02683940610690169>

Wati, R.K., & Indrayanti. (2022). *Dark triad personality, empowering leadership, and quality of work life pada hybrid working employee*. Unpublished master thesis, Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta.

Yousif, M. B. Z., & Loukil, T. M. (2022). Determining the Effect of Narcissistic Leadership on Employee Performance: An applied Study in a Private College in Iraq. *Academic Journal of Interdisciplinary Studies*, 11(5), 182–196. <https://doi.org/10.36941/ajis-2022-0134>

Psychopolytan : Jurnal Psikologi  
VOL. 3 No. 1, Agustus 2019

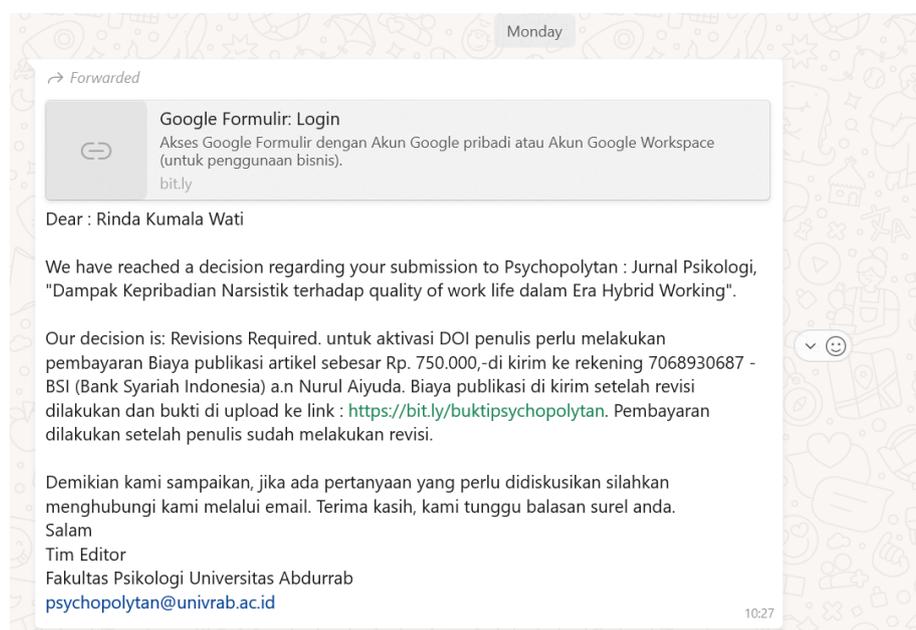
ISSN CETAK : 2614-5227  
ISSN ONLINE : 2654-3672

Psychopolytan : Jurnal Psikologi  
VOL. 3 No. 1, Agustus 2019

ISSN CETAK : 2614-5227  
ISSN ONLINE : 2654-3672

## Bukti Konfirmasi Artikel Accepted

20 Agustus 2024



Psychopolytan : Jurnal Psikologi  
VOL. 3 No. 1, Agustus 2019

ISSN CETAK : 2614-5227  
ISSN ONLINE : 2654-3672

Bukti Artikel Published Online  
20 Agustus 2024

## Dampak Kepribadian Narsistik terhadap *quality of work life* dalam Era Hybrid Working

Rinda Kumala Wati<sup>1</sup>, Indrayanti<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Fakultas Psikologi, Universitas Ahmad Dahlan  
Jl. Kapas 9, Semaki, Umbulharjo, Yogyakarta 55166

<sup>2</sup>Universitas Gadjah Mada  
Bulaksumur, Daerah Istimewa Yogyakarta, Indonesia, 55281

[rinda@psy.uad.ac.id](mailto:rinda@psy.uad.ac.id)

### Abstract

Hybrid working is the work model chosen by many companies. In practice, changing your work style to a hybrid can affect the quality of work life. Quality of work life is an employee's perception which includes aspects of job and career satisfaction, general well-being, distance from homework, stress at work, control at work, working conditions. On the other hand, employee personality is a kind of diversity in the workplace. One of the personalities in the workplace is the personality of narcissism. Narcissism is part of the dark triad personality. Narcissism is demonstrated by behavior of self-admiration, domination, and superiority. The aim of this research is to explain the role of narcissistic personality in the quality of work life of employees who work in a hybrid manner. The participants were 217 hybrid working employees who filled out the Quality of work life and Short Dark Triad Personality scale instruments. The participants consisted of government agency employees, male and female, private employees, government agencies and start-ups, ranging in age from 20 to 55, with D3 to S3 educational backgrounds. Participants were selected using a purposive sampling method. The research results show that narcissistic personality plays a role in the quality of work life ( $b=0.055$ ;  $p<0.001$ ). Companies need to manage narcissistic traits through personnel management to improve the quality of work life in a hybrid work environment.

**Keywords:** *quality of work life*, *narcissism*, hybrid working

### Abstrak

*Hybrid working* menjadi model kerja yang banyak dipilih oleh perusahaan. Dalam praktiknya, mengubah gaya kerja menjadi *hybrid* dapat memengaruhi *quality of work life*. *Quality of work life* adalah persepsi karyawan yang meliputi aspek kepuasan kerja dan karir, kesejahteraan umum, jarak pekerjaan rumah, stres di tempat kerja, kontrol di tempat kerja, kondisi kerja. Disisi lain, kepribadian karyawan adalah semacam keragaman di tempat kerja. Salah satu kepribadian di tempat kerja adalah kepribadian *narcissism*. *Narcissism* adalah bagian dari *dark triad personality*. *Narcissism* ditunjukkan dengan perilaku mengagumi diri sendiri, mendominasi, dan superioritas. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menjelaskan peran kepribadian *narcissism* dalam *quality of work life* karyawan yang bekerja secara *hybrid*. Peserta adalah 217 karyawan *hybrid working* yang mengisi instrumen skala *Quality of work life* dan *Short Dark Triad Personality*. Adapun peserta terdiri dari karyawan instansi pemerintah, jenis kelamin laki-laki dan Perempuan, karyawan swasta, instansi pemerintah hingga start-up, dengan beragam usia-20 sampai dengan 55, latar belakang Pendidikan D3 sampai dengan S3. Peserta dipilih dengan metode purposive sampling. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepribadian *narcissism* berperan dalam kualitas kehidupan kerja ( $b=0,055$ ;  $p<0,001$ ). Perusahaan perlu mengelola sifat narsistik melalui manajemen personalia untuk meningkatkan kualitas kehidupan kerja di lingkungan kerja hybrid.

**Kata kunci:** *quality of work life*, *narcissism*, lingkungan kerja hybrid

## PENDAHULUAN

Seiring dengan menurunnya kasus COVID-19, tren bekerja secara hybrid kembali berkembang. Metode kerja ini mencakup fleksibilitas dalam pengaturan kerja, di mana lokasi dan/atau jam kerja tidak diatur secara ketat (Economist Impact, 2020). Menurut survei Jobstreet

(2020) yang melibatkan lebih dari 5.000 pekerja dan pencari kerja di Indonesia, ditemukan perbedaan signifikan dalam kepuasan dan kualitas hidup karyawan sebelum dan selama pandemi. Sebelum pandemi, kepuasan terhadap kualitas hidup mencapai 92%, namun turun menjadi 38% selama pandemi. Kepuasan terhadap pekerjaan juga menurun dari 89% sebelum pandemi menjadi 49% selama pandemi. Selain itu, pandangan positif terhadap prospek karir dan masa depan berkurang dari 72% sebelum pandemi menjadi 64% selama pandemi. Bekerja dari rumah (WFH) dapat mempengaruhi jam kerja, dengan 50% karyawan merasa bekerja lebih lama dalam kondisi ini, yang memunculkan kekhawatiran mengenai perkembangan karir, penghapusan bonus, pembekuan gaji, serta penundaan promosi (Economist Impact, 2020). Kondisi ini menunjukkan bahwa hybrid working berdampak pada general wellbeing dan job satisfaction, yang merupakan aspek dari quality of work life (Easton & Van Laar, 2012).

Kualitas kehidupan kerja (quality of work life) meliputi aspek seperti kepuasan kerja, kesejahteraan umum, dan hubungan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, yang dapat dipengaruhi oleh stres kerja, kontrol kerja, dan kondisi fisik kerja (Easton & Van Laar, 2012). Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa pemenuhan quality of work life dapat meningkatkan organizational citizenship behaviour (OCB), yang berdampak positif terhadap kinerja organisasi (Kurniawati, 2018). Oleh karena itu, perusahaan bertanggung jawab untuk menjaga kualitas kehidupan kerja dan membina tenaga kerja agar mendedikasikan dirinya secara optimal pada pencapaian tujuan perusahaan (Rasheed, Khan, & Ramzan, 2013).

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi *quality of work life*, termasuk diantaranya adalah kepribadian. Kepribadian merupakan keseluruhan cara seorang bereaksi dan berinteraksi (Robbin & Judge, 2008). Kepribadian dipandang sebagai sumber daya pribadi yang akan dapat berdampak dan menjadi modal untuk menjaga *quality of work life* karyawan saat bekerja dari rumah. Salah satu penelitian yang dilakukan pada bidang kepribadian berpandangan bahwa individu-individu yang memiliki *personality* tertentu akan memengaruhi perilakunya di tempat kerja (Kish-gephart dkk, 2010; Gerber dkk, 2011; Stefano dkk, 2019). Menurut Campbell, Reeder, Sedikides, & Elliot, (2000), konsep diri seorang *narcissism* ditandai dengan *positivity* yaitu memikirkan diri sendiri dengan cara yang sangat positif, *egocentrism* yaitu memikirkan diri sendiri tanpa mengambil perspektif orang lain, dan rasa uniqueness atau "*Specialness*". Narcissism juga mengatur secara strategis konsep diri positif dalam beberapa cara. Akibatnya, meskipun banyak yang diketahui tentang sifat-sifat ini sangat sedikit yang telah melibatkan ke penelitian di tempat kerja (Spain, harms dan Lebreton, 2013).

Penelitian ini bertujuan untuk menguji peran kepribadian narsisisme terhadap quality of work life. Meskipun penelitian ini tidak sepenuhnya menyentuh kepentingan berbagai stakeholder seperti manajer HR dan pengambil kebijakan, hasilnya dapat membantu perusahaan dalam mengidentifikasi dan menangani potensi risiko dari karyawan narsistik, serta implikasinya terhadap kinerja organisasi (Kish-Gephart, Harrison, & Treviño, 2010; Gerber, Pühse, & Kienberger, 2011). Mengingat perubahan signifikan dalam lingkungan kerja akibat pandemi, dan minimnya penelitian yang mengkaji hubungan antara kepribadian narsisisme dan quality of work life, penelitian ini menjadi penting untuk mengeksplorasi bagaimana karyawan dengan kepribadian narsistik mempengaruhi kualitas kehidupan kerja di tempat kerja (Campbell, Reeder, Sedikides, & Elliot, 2000; Copcova & Anastazia, 2020).

## METODE

Penelitian ini dilakukan dengan pendekatan kuantitatif dan menggunakan metode survei dengan skala psikologi. Pemilihan partisipan didasarkan pada teknik non probability sampling dengan metode *purposive sampling*. Teknik sampling dilakukan dengan memilih partisipasi

sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan. Populasi pada penelitian ini merupakan karyawan dengan model kerja secara *hybrid* di berbagai perusahaan. Jumlah sampel pada penelitian ini 217 partisipan dengan kriteria merupakan karyawan yang sedang bekerja dengan model kerja *hybrid* minimal dua minggu. Memiliki pendidikan minimal D3. Adapun persebaran data partisipan sebagai berikut :

Penelitian ini menggunakan dua skala yang terdiri dari skala *Quality of work life* yang diadaptasi oleh Maulana (2015) sebanyak 17 aitem favorabel yang dikembangkan dari Easton dan Van Laar (2013) dengan nilai reliabilitas skala sebesar 0,861. Skala *Short Dark Triad* (SD3) yang diadaptasi oleh Hasanati dan Istiqomah (2018) yang dikembangkan dari Jones & Paulhus (2014) sejumlah 16 aitem dengan reliabilitas sebesar 0,849. Adapun contoh dari aitem kala *quality of work life* yang digunakan adalah “saya mempunyai tujuan yang jelas untuk melakukan pekerjaann saya”, “pad ajam kerja saya sudah sesuai dengan yang saya inginkan”, akhir-akhir ini saya merasa tertekan”. Beberapa aitem yang digunakan pada skala *Short Dark Triad Personality* adalah sebagai berikut “orang-orang memandang saya sebagai pemimpin alami”, orang lain terus mengatakan bahwa saya Istimewa”, dan “saya senang ketika orang-orang penting menganggap kehadiran saya”.

Penelitian ini telah mendapat persetujuan etika dari Fakultas Psikologi UGM dengan nomor surat 608/UN1/FPSi.1.3/SD/PT.01.04/2022. Pengambilan data dilakukan secara daring menggunakan media *google form* yang disebarakan melalui berbagai media sosial seperti *Linkedin*, *Twitter*, *Instagram* dan *Whatsapp*. Pada *google form*, partisipan diberikan lembar informasi penelitian, setelah membaca dan bersedia maka partisipan diminta mengisi *informed consent* kemudian dilanjutkan dengan mengisi kuesioner. Pada penelitian ini menggunakan teknik analisis data dengan bantuan *Jamovi 2 for windows* dengan proses uji *simple regression*.

## HASIL

Data demografis partisipan pada tabel 2 menunjukkan bahwa mayoritas adalah wanita (61,9%) dengan usia dominan 20-25 tahun (46,54%). Sebagian besar memiliki pendidikan S1 (75,2%) dan bekerja di perusahaan swasta (60,36%). Masa kerja paling umum adalah 6-12 bulan (35,3%), sementara partisipan dengan masa kerja lebih lama, seperti 25-36 bulan dan 37-49 bulan, tergolong sedikit. Ini mengindikasikan bahwa mayoritas partisipan adalah wanita muda dengan latar belakang pendidikan sarjana yang bekerja di sektor swasta dengan pengalaman kerja yang relatif singkat. Berdasarkan data yang dikumpulkan (tabel 1) , perbandingan antara data statistik hipotetik dan data empirik menunjukkan bahwa kondisi yang dihipotesiskan berbeda dari kondisi aktual di lapangan. Hasil tabel menunjukkan bahwa skor empiris secara umum lebih tinggi daripada skor hipotetik.

**Tabel 1.**  
Perbandingan Data Statistik Hipotetik dengan Data Empirik

Variabel	Hipotetik				Empirik			
	Min	Max	Mean	SD	Min	Max	Mean	SD
Quality of work life	45	54	63,3	6,80	45	81	18	6
Narcissism	5	25	15,2	3,49	7	25	9	3

Seluruh data pada tabel deskripsi statistik kemudian digunakan untuk melakukan kategorisasi skor pada setiap variabel penelitian. Kategorisasi data dilakukan untuk mengetahui jumlah partisipan pada setiap jenjang dari kategori terendah hingga tertinggi. Tabel 3 menunjukkan kategorisasi skor pada masing-masing variabel, yaitu *narcissism* dan

*quality of work life*. Hal ini menunjukkan temuan bahwa tingkat *quality of work life* dan narsistik karyawan dilapangan lebih rendah dari perhitungan hipotetik.

**Tabel 2.**  
Data Demografis Partisipan

Jenis Kelamin	Jumlah Partisipan	Persentase
Pria	80	38,1%
Wanita	137	61,9%
Jenjang Pendidikan	Jumlah Subjek	Persentase
D3/D4	28	11,2%
S1	163	75,2%
S2	26	13,7%
Usia	Jumlah Subjek	Persentase
20-25	101	46,54%
26-35	73	33,64%
36-45	26	11,98%
46-55	17	7,83%
Jenis Perusahaan	Jumlah	Persentase
Swasta	131	60,36%
Instansi Pemerintah	47	21,65%
BUMN	21	9,67%
Start-Up	10	4,6%
NGO	2	0,9%
BUMD	2	0,9%
Multi nasional	1	0,4%
UMK Mikro	1	0,4%
Lainnya	2	0,9%
Masa Kerja	Jumlah	Persentase
6-12 bulan	98	35,3%
13-18 bulan	33	11,9%
19-24 bulan	31	14,28%
25-36 bulan	39	14%
37-49 bulan	16	7,37%

**Tabel 3.**  
Kategorisasi Narsisme dan Quarter of work life

Kategori	Rendah		Sedang		Tinggi	
	Frekuensi	Presentase	Frekuensi	Presentase	Frekuensi	Presentase
Narcissism	20	9,21%	152	70,04%	45	20,73%
Quality of Work Life	37	17,51%	146	67,28%	34	15,66%
Jumlah	217	100%				

Berdasarkan hasil kategorisasi skor aspek *narcissism* di atas, dapat dilihat bahwa 20 (9,21%) partisipan memiliki skor *narcissism* yang rendah, 152 (70,04%) memiliki skor sedang, dan 45 (20,73%) memiliki skor yang tinggi. Penjabaran tersebut menunjukkan bahwa kebanyakan partisipan memiliki skor *narcissism* yang sedang. Pada tabel 2 juga diketahui skor variabel *quality of work life*, dapat dilihat bahwa 37 (17,51%) partisipan memiliki kategori *quality of*

*work life* yang rendah, 146 (67,28%) partisipan memiliki kategori skor sedang dan 34 (15,66%) masuk dalam kategori tinggi. Penjabaran tersebut menunjukkan bahwa kebanyakan partisipan memiliki *quality of work life* dalam kategori sedang.

**Tabel 4.**  
Model Fit Measures

Model	R	R <sup>2</sup>	F	Overall Model Test		
				df1	df2	p
1	0.235	0.0551	12.5	1	215	< .001

Hasil dari penelitian ini ditemukan bahwa kepribadian *narcissism* pada *hybrid working employee* berperan positif terhadap *quality of work life*nya dengan sumbangan R Square sebesar (b=0,055; p<0,001). Hal ini memiliki makna bahwa *narcissism* memiliki pengaruh langsung sebesar 0,055. Hal ini artinya, kepribadian *narcissism* menyumbang sebesar 5% terhadap *quality of work life* karyawan yang bekerja secara hybrid. Masih ada aspek ataupun kondisi kerja lain yang memiliki sumbangan dan berpengaruh terhadap *quality of work life*.

## DISKUSI

Penelitian ini untuk membuktikan kepribadian *narcissism* memiliki peran terhadap *quality of work life* pada karyawan yang bekerja secara *hybrid*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepribadian *narcissism* terbukti berperan terhadap *quality of work life*. Semakin tinggi kepribadian *narcissism* maka semakin besar perannya terhadap *quality of work life*. Kepribadian dipandang sebagai sumber daya pribadi yang dapat berdampak dan menjadi modal untuk menjaga kualitas kehidupan kerja karyawan saat *work from home*. Salah satu penelitian yang dilakukan dibidang kepribadian meyakini bahwa individu yang memiliki kepribadian tertentu akan mempengaruhi perilakunya dalam bekerja (Kish-gephart et al, 2010; Gerber et al, 2011; Stefano et al, 2019).

Dalam penelitian ini, peneliti melihat perspektif karyawan dengan kepribadian narsisisme dan hubungan langsungnya terhadap *quality of work life*. Meskipun terbukti bahwa kepribadian narsisisme memiliki pengaruh terhadap *quality of work life*, pengaruhnya relatif kecil (5%). Artinya, upaya manajemen mungkin hanya memberikan dampak sebesar 5%. Namun, perbedaan individu ini harus diperhitungkan karena *quality of work life* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Hasmalawati, 2018; Thakur & Sharma, 2019).

Konsep diri narsisisme ditandai dengan positivity (memikirkan diri sendiri dengan cara yang sangat positif), egocentrism (memikirkan diri sendiri tanpa mempertimbangkan perspektif orang lain), dan rasa uniqueness atau 'specialness' (Campbell, Reeder, Sedikides, & Elliot, 2000). Karyawan dengan kepribadian narsisisme mengatur konsep diri positif secara strategis melalui tampilan luar kepentingan diri sendiri, fantasi ketenaran, kekuasaan, dan reaksi afektif negatif terhadap ancaman terhadap diri mereka. Konsep dark triad, yang mencakup kepribadian narsisisme, memiliki prediksi 38,2% terhadap kepuasan kerja, salah satu komponen *quality of work life* (Copcova & Anastazia, 2020).

Teori kebutuhan Maslow (Feist & Feist, 2010) menjelaskan lima tingkat kebutuhan dasar: fisiologis, rasa aman, rasa memiliki dan kasih sayang, penghargaan, dan aktualisasi diri. Aktualisasi diri adalah keinginan untuk memperoleh kepuasan dengan diri sendiri dan biasanya terjadi pada fase bekerja individu (Feist & Feist, 2010). Karyawan narsis cenderung sangat mengagumi diri mereka sendiri dan berfokus pada kesuksesan mereka dalam berbagai aspek, termasuk fisik, profesional, dan finansial (Campbell et al., 2000; Morf & Rhodewalt, 2001).

Kepribadian narsisisme membantu mereka merasa terfasilitasi dalam memenuhi kebutuhan mereka, yang akhirnya meningkatkan kepuasan dan berperan dalam quality of work life mereka (Copcova & Anastazia, 2020).

Penelitian ini memberikan wawasan penting tentang peran kepribadian narsisisme dalam menentukan quality of work life pada karyawan yang bekerja secara hybrid. Walaupun pengaruh kepribadian narsisisme terhadap kualitas kehidupan kerja relatif kecil, temuan ini menyoroti kebutuhan untuk mempertimbangkan perbedaan individu dalam manajemen sumber daya manusia dan strategi pengembangan karyawan. Karyawan dengan kepribadian narsisisme cenderung memiliki kebutuhan yang spesifik untuk pengakuan dan kepuasan diri, yang berpengaruh pada kepuasan kerja dan kualitas kehidupan kerja mereka (Campbell et al., 2000; Copcova & Anastazia, 2020). Dengan memahami dinamika ini, perusahaan dapat lebih baik menyesuaikan kebijakan dan program pengembangan karyawan untuk meningkatkan kualitas kerja dan kinerja organisasi secara keseluruhan. Penelitian lebih lanjut di area ini sangat penting untuk menggali lebih dalam tentang bagaimana karakteristik kepribadian tertentu dapat memengaruhi berbagai aspek pekerjaan dalam konteks yang terus berubah, seperti hybrid working.

## KESIMPULAN

Kesimpulan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa kepribadian *narcissism* berpengaruh sebesar 5% dengan arah positif pada *quality of work life* karyawan yang bekerja secara *hybrid*. Ketika karyawan memiliki kepribadian *narcissism* maka akan mempengaruhi persepsinya terhadap aspek-aspek pada *quality of work life*nya. Artinya, semakin meningkat *narcissism* dalam diri seseorang, semakin meningkat persepsi terhadap kualitas kehidupan kerjanya. Semakin tinggi tingkat kepribadian *narcissism* yang dimiliki maka semakin mampu dan memiliki media untuk berekspresi dan mencapai tujuannya, mereka akan semakin puas dan merasakan kualitas hidupnya. Saran untuk manajemen, dapat memprioritaskan *person management* atau potret pribadi, seorang yang narsistik menyenangi kesempatan maka penting bagi manajemen untuk mendeteksi karyawan dan menemukan perlakuan yang tepat seperti memberi peluang khusus untuk mendukung pencapaian karyawan yang kemudian meningkatkan *quality of work life* individu. Adapun saran kepada penelitian selanjutnya, dapat melakukan eksplorasi penelitian bentuk *traits* lain dalam upaya meningkatkan *quality of work life* karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ane, K. (2018). Pengaruh jiwa kewirausahaan dan kreativitas terhadap kinerja keuangan. *Jurnal Ekonomi Manajemen*, 4(1). Diakses 18 September 2019, dari <http://jurnal.unsil.ac.id/index.php/jem>
- Campbell, W. K., Reeder, G. D., Sedikides, C., & Elliot, A. J. (2000). Narcissism and interpersonal self-esteem. *Journal of Personality and Social Psychology*, 78(1), 58-76. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.78.1.58>
- Čopková, R., & Araňošová, A. (2020). The relationship of dark triad and job satisfaction among helping professionals. *Človek a Spoločnosť*, 23(3). <https://doi.org/10.31577/cas.2020.03.574>
- Feist, J., & Feist, G. J. (2010). *Theories of personality* (8th ed.). McGraw-Hill Education.
- Gerber, M., Pühse, U., & Kienberger, K. (2011). The impact of work stress on quality of life: An assessment of the role of personality. *Journal of Occupational Health Psychology*, 16(3), 289-301. <https://doi.org/10.1037/a0023360>

- Gottman, J. M., Coan, J. A., Carrere, S., & Swanson, C. (1998). Predicting marital happiness and stability from newlywed interactions. *Journal of Marriage and Family*, 60(1), 5–22. <https://doi.org/10.1002/jof.955>
- Hasmalawati, H. (2018). Quality of work life and its impact on job satisfaction and performance. *International Journal of Management*, 9(4), 67–75. <https://doi.org/10.3923/ijm.2018.67.75>
- Kish-Gephart, J. J., Harrison, D. A., & Treviño, L. K. (2010). Bad apples, bad cases, and bad barrels: A meta-analysis of the determinants of unethical behavior in organizations. *Journal of Applied Psychology*, 95(1), 1–31. <https://doi.org/10.1037/a0017103>
- Kurniawati, T. (2018). Quality of work life and organizational citizenship behavior. *International Journal of Business and Social Science*, 9(3), 35–44. <https://doi.org/10.30845/ijbss.v9n3a5>
- Matulesy, A., Rini, A. P., Limanago, Y., Elentina, M. D. R., & Pandin, M. G. R. (2021). The causing corruption factors of private employees and civil servants. *Not Peer-Reviewed, January*, 1–13. Retrieved from [www.preprints.org](http://www.preprints.org)
- Morf, C. C., & Rhodewalt, F. (2001). Unifying the self and its discontents: A model of narcissism and self-esteem. In R. T. Leary & J. P. Tangney (Eds.), *Handbook of self and identity* (pp. 480–506). Guilford Press.
- Paulhus, D. L., & Williams, K. M. (2002). The dark triad of personality: Narcissism, Machiavellianism, and psychopathy. *Journal of Research in Personality*, 36(6), 556–563. [https://doi.org/10.1016/S0092-6566\(02\)00505-6](https://doi.org/10.1016/S0092-6566(02)00505-6)
- Permata, G., Sujanto, B., & Matin, M. (2020). The effect of personality and quality of work life (QWL) on the work productivity of middle school teachers. *EDUTECH: Journal of Education and Technology*, 4(1), 1–14. <https://doi.org/10.29062/edu.v4i1.76>
- Rasheed, A., Khan, S., & Ramzan, M. (2013). Antecedents and consequences of employee engagement: The case of Pakistan. *Journal of Business Studies Quarterly*, 4(4), 183–200.
- Saks, A. M. (2006). Antecedents and consequences of employee engagement. *Journal of Managerial Psychology*, 21(7), 600–619. <https://doi.org/10.1108/02683940610690169>
- Spain, S. M., Harms, P. D., & Lebreton, J. M. (2014). The dark side of personality at work: What is known. *Journal of Organizational Behavior*, 60(August 2013), 41–60. <https://doi.org/10.1002/job>
- Stefano, G. B., Kream, R. M., & L. Z. (2019). Personality traits and job performance. *Personality and Individual Differences*, 142, 80–85. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2018.03.003>
- Thakur, R., & Sharma, D. (2019). A study of impact of quality of work life on work performance. *Management and Labour Studies*, 44(3), 326–344. <https://doi.org/10.1177/0258042X19851912>
- Van Laar, D., Edwards, J. A., & Easton, S. (2007). The work-related quality of life scale for healthcare workers. *Journal of Advanced Nursing*, 60(3), 325–333. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2648.2007.04409.x>
- Wati, R. K., & Indrayanti. (2022). Dark triad personality, empowering leadership, and quality of work life pada hybrid working employee. Unpublished master's thesis, Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta.
- Yousif, M. B. Z., & Loukil, T. M. (2022). Determining the effect of narcissistic leadership on employee performance: An applied study in a private college in Iraq. *Academic Journal of Interdisciplinary Studies*, 11(5), 182–196. <https://doi.org/10.36941/ajis-2022-0134>