

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

Rinda Kumala Wati¹, Indrayanti²

¹Fakultas Psikologi, Universitas Ahmad Dahlan
Jl. Kapas 9, Semaki, Umbulharjo, Yogyakarta 55166

²Universitas Gadjah Mada
Bulaksumur, Daerah Istimewa Yogyakarta, Indonesia, 55281

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 ²	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 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, 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
- 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>



PSYCHOPOLYTAN (JURNAL PSIKOLOGI)

UNIVERSITAS ABDURRAB

P-ISSN : 26145227 <- E-ISSN : 26543672

2.63158
Impact

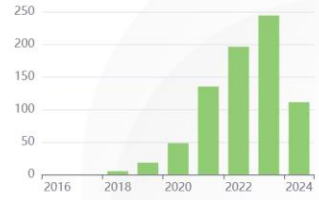
778
Google Citations

Sinta 4
Current Accreditation

[Google Scholar](#) [Garuda](#) [Website](#) [Editor URL](#)

History Accreditation

Citation Per Year By Google Scholar



Journal By Google Scholar

	All	Since 2019
Citation	778	758



UNIVERSITAS AHMAD DAHLAN
FAKULTAS PSIKOLOGI

KAMPUS 1 : Jalan Kapas 9, Semaki Yogyakarta 55166
KAMPUS 2 : Jalan Pramuka 42, Sidikan Yogyakarta 55161
KAMPUS 3 : Jalan Prof. Dr. Soepomo, S.H., Warungboto Yogyakarta 55164
KAMPUS 4 : Jalan Kolektor Ringroad Selatan, Tamanan Banguntapan Bantul Yogyakarta
KAMPUS 5 : Jalan Ki Ageng Pemanahan 19, Sorosutan Yogyakarta
TELEPON : (0274) 563515, 511830, 379418, 371120, Fax. (0274) 564604

SURAT TUGAS
Nomor : F4/276.1/B.12/IX/2023

Pimpinan Fakultas Psikologi Universitas Ahmad Dahlan dengan ini memberi tugas kepada seluruh Dosen Fakultas Psikologi Universitas Ahmad Dahlan untuk melaksanakan Penelitian dan Publikasi Ilmiah pada Tahun Ajaran 2023/2024, sebagai Tri Dharma Perguruan Tinggi. (Daftar terlampir)

Surat tugas ini diberikan kepada yang bersangkutan sebagai amanah untuk dilaksanakan sebaik-baiknya dan setelah selesai harap melaporkan hasilnya ke Dekan.

Yogyakarta, 16 Safar 1445 H
1 September 2023 M

Dekan,



Elli Nur Hayati, M.P.H., Ph.D.
NIPM. 19660603 200508 011 0956982

Lampiran Surat Tugas Penelitian dan Publikasi Ilmiah

Nomor : F4/276.1/B.12/I/2023

No.	Nama
1	Ahmad Muhammad Diponegoro, Dr.
2	Alfi Purnamasari, M. Si.
3	Dr. Arini Widyowati, S.Psi., M.Psi.
4	Dr. Aulia, S.Psi., M.Psi., M.M.
5	Ciptasari Prabawati, M.Sc., Ph.D.
6	Dessy Pranungsari, S.Psi., M.Psi.
7	Devi Damayanti, S.Psi., M.Psi.
8	Dian Ekawati, S.Psi., M.Psi.
9	Dian Fithriwati D., S.Psi., M.A.
10	Dian Kinayung, S.Psi., M.Psi.
11	Difa Ardiyanti, S.Psi., M.Psi.
12	Erlina Listyanti Widuri, S.Psi., M.A.,
13	Elli Nur Hayati, Dra., MPH., Ph.D
14	Erny Hidayati, S.Psi., M.A.
15	Faridah Ainur Rohmah, S.Psi., M.Si.
16	Fatwa Tentama, Dr., S.Psi., M.Si.
17	Fuadah Fakhruddiana, S.Psi., M.Psi.
18	Hadi Suyono, Dr., S.Psi., M.Si.
19	Herlina Siwi Widiani, S.Psi., M.A., Ph.D.
20	Ismira Dewi, S.Psi., M.Psi.
21	Dr. Khoiruddin Bashori, M.Si.
22	Luqman Tifa Perwira, S.Psi., M.Psi.
23	Muhammad Hidayat, S.Psi., M.Psi.
24	Muhammad Nur Syuhada, S.Psi., M.Psi.
25	Mutingatu Sholichah, Dra., M.Si.
26	Dr. Nina Zulida Situmorang, M.Si.
27	Nissa Tarnoto, S.Psi., M.Psi.
28	Nurfitria Swastiningsih, S.Psi., M.Psi.
29	Dr. Nurul Hidayah, S.Psi. M.Si.
30	Rudy Yuniawati, S.Psi., M.Psi.
31	Ruslan Fariadi, S.Ag., M.S.I., Dr.
32	Rinda Kumala Wati, S.Psi., M.Psi.
33	R.R. Erita Yuliasesti Diah Sari, Dr., M.Si.
34	Prof. Sartini Nuryoto
35	Siti Mulyani, Dra., M.Si.
36	Siti Muthia Dinni, S.Psi., M.Psi.
37	Siti Urbayatun, M.Si., Dr.
38	Sri Kushartati, S.Psi., M.A.
39	Triantoro Safaria, S.Psi., M.Si., Ph.D.
40	Ufi Fatuhrahmah, S.Psi., M.Psi.
41	Unggul HN Utomo, S.Psi., M.Si
43	Yuzarion, S.Psi., M.Si., Dr.

Yogyakarta, 16 Safar 1445 H

1 September 2023 M

Dekan,



Elli Nur Hayati, M.P.H., Ph.D.

NIPM. 19660603 200508 011 0956982