

SKRIPSI
ANALISIS NARSISME DAN *ADVERSITY QUOTIENT*
TERHADAP KINERJA ANGGOTA ORGANISASI
PENERBITAN KAMPUS IDENTITAS
UNIVERSITAS HASANUDDIN

Disusun dan diajukan oleh

ANDI HENDRA EKANUGRAH RAFFYAN
A21115519



JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR
2021

SKRIPSI
ANALISIS NARSISME DAN *ADVERSITY QUOTIENT*
TERHADAP KINERJA ANGGOTA ORGANISASI
PENERBITAN KAMPUS IDENTITAS
UNIVERSITAS HASANUDDIN

sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh
gelar Sarjana Ekonomi
disusun dan diajukan oleh

ANDI HENDRA EKANUGRAH RAFFYAN
A21115519



kepada

JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR
2021

SKRIPSI

ANALISIS NARSISME DAN *ADVERSITY QUOTIENT* TERHADAP KINERJA ANGGOTA ORGANISASI PENERBITAN KAMPUS IDENTITAS UNIVERSITAS HASANUDDIN

disusun dan diajukan oleh

ANDI HENDRA EKANUGRAH RAFFYAN
A21115519

Telah diperiksa dan disetujui untuk diuji

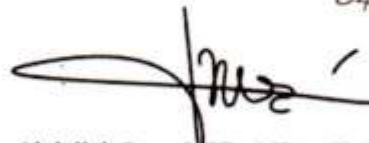
Makassar, 1 September 2021

Pembimbing I



Dr. Hj. Nurdjanah Hamid, SE., M.Agr.
NIP 19600503 198601 2 001

Pembimbing II



Abdullah Sanusi, SE., MBA., Ph.D
NIP 19800508 200312 1 002

ACC ke
PI
04/6-2021



Prof. Dra. Diah Anggraecce Sigit Parawansa, M.Si, Ph.D
NIP. 19620405 198702 2 001

SKRIPSI

ANALISIS NARSISME DAN *ADVERSITY QUOTIENT* TERHADAP KINERJA ANGGOTA ORGANISASI PENERBITAN KAMPUS IDENTITAS UNIVERSITAS HASANUDDIN

disusun dan diajukan oleh

ANDI HENDRA EKANUGRAH RAFFYAN
A21115519

telah dipertahankan dalam sidang ujian skripsi
pada tanggal 1 September 2021 September 2021
Dan dinyatakan telah memenuhi syarat kelulusan

Menyetujui,
Panitia Penguji

No. Nama Penguji	Jabatan	Tanda Tangan
1. Dr. Hj. Nurdjanah Hamid, SE., M.Agr	Ketua	1.
2. Abdullah Sanusi, SE., MBA., Ph.D	Sekretaris	2.
3. Dr. Mursalim Nohong, SE., M.Si	Anggota	3.
4. Isnawati Osman, SE., M.Buss	Anggota	4.



Ketua Jurusan Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Hasanuddin

Prof. Dra. H. Dian A S Parawansa, M. Si., Ph.D
NIP. 19620405 198702 2 001

PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Andi Hendra Ekanugrah Raffyan
NIM : A21115519
Jurusan/program Studi : Manajemen/S1

Dengan ini Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa skripsi yang berjudul:

Analisis Narsisme dan *Adversity Quotient* terhadap kinerja anggota organisasi Penerbitan Kampus Identitas Universitas Hasanuddin

adalah hasil karya sendiri dan sepanjang pengetahuan saya di dalam naskah skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu perguruan tinggi, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila di kemudian hari ternyata di dalam naskah skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut dan di proses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU No.20 Tahun 2003, pasal 25 ayat 2 dan pasal 70).

Makassar, 1 September 2021



Yang membuat pernyataan

Andi Hendra Ekanugrah Raffyan

PRAKATA

Puji syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas berkat dan karunia-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul “Analisis Narsisme dan adversity quotient terhadap kinerja anggota Organisasi Penerbitan Kampus Identitan Unhas”. Skripsi ini merupakan tugas ahir untuk mencapai gelar Sarjana Ekonomi (S.E.) pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin. Demikian pula rasa terimakasih untuk para pejuang ilmu pengetahuan yang selalu mengupayakan terbukanya jalan bagi keobjektifan ilmu itu sendiri, sehingga peneliti dapat dengan mudah menyelesaikan salah satu karya ilmiah ini.

Peneliti juga mengucapkan terima kasih kepada seluruh pihak yang secara langsung maupun tidak langsung membantu dalam proses terselesaikannya skripsi ini. Pertama-tama banyak terimakasih saya tujukan kepada Dr. Hj. Nurdjanah Hamid, SE., M.Agr selaku yang berstatus sebagai dosen pembimbing 1 dan Abdullah Sanusi, SE., MBA.,Ph.D selaku dosen pembimbing 2 yang telah berupaya untuk sabar dan telah meluangkan sebagian waktu dan curahan pemikirannya dalam menyelesaikan skripsi ini. Ucapan terimakasih ini juga saya tujukan kepada dosen penguji Dr. Mursalim Nohong, SE., M.Si dan Isnawati Osman, SE.,M.Buss, karena turut berkontribusi dalam memberikan saran dan kritik dalam penyelesaian karya ilmiah ini. Serta untuk seluruh pimpinan birkorasi fakultas, terkhusus Prof. Dr. Abdul Rahman Kadir, M.Si. CIPM selaku Dekan FEB-UH dan Prof. Dra. Dian Anggraece Sigit Parawansa, M.Si, Ph.D selaku Ketua Departemen Manajemen FEB-UH terimakasih banyak telah memberikan andil dalam perumusan penelitian ini.

Ucapan terimakasih juga saya tujukan untuk seluruh kawan-kawan seperjuangan ontologis maupun epistemologis karena telah bersama penulis memperdiskusikan dan tak jarang memperdebatkan banyak kajian keilmuan dan sosial serta secara langsung maupun tidak langsung berkontribusi dalam perumusan skripsi ini. Mereka-mereka adalah yang tergabung dalam lingkaran belajar Komunal Nokturnal, Hml Kom. Ekonomi Unhas, Lisan Makassar, Kabinet KIRI Kema FEB-UH, Federasi Mahasiswa Unhas, Federal Muda, Korpala Unhas, Aliansi Mahasiswa Makassar dan Gerak Makassar. Terimakasih juga secara spesifik kepada individu dibawah ini beserta peranannya yang besar terhadap “pendewasaan” penulis: Iqbal Gunawan (dkk) dan Sutami (dkk). Serta untuk yang selalu setia ada pada jalan yang penuh sesak dan terus diliputi oleh hantu demoralisasi, untuk kawan saya Ikram dan Ammang tetaplah terjaga. Serta tidak lengkap untuk tidak menyebut dua wanita yang belakangan turut menjadi semangat baru dalam pengorganisasian, untuk nita dan riska *keep organize!*.

Terakhir, ucapan terimakasih saya tujukan kepada dua wanita yang terus ada di sisi penulis, Pertama kepada ibunda tercinta Hj. Andi Nurafiah, SH yang telah sangat kuat menjadi *single-parent* dan terus mencurahkan tenaga dan pikirannya untuk membesarkan dan mendidik penulis dari dalam rahim sampai saat ini. Kedua untuk Wanita yang terus ada di sisi penulis, bersetia pada tertawa dan berdukanya penulis dari Maba sampai saat ini, untuk kau Alfiani Ridha, teruslah menjadi obat untuk penulis dan peradaban.

Makassar, 1 September 2021

Andi Hendra ER

ABSTRAK

Analisis Narsisme dan *Adversity Quotient* terhadap kinerja anggota organisasi Penerbitan Kampus Identitas Universitas Hasanuddin

Andi Hendra
Nudjanah Hamid
Abdullah Sanusi

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis narsisme dan *adversity quotient* terhadap kaitannya dengan kinerja kepengurusan penerbitan kampus Identitas Unhas. Dalam menganalisisnya variable diatas akan dikomparasikan dengan teori generasi. Data yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh dari kuesioner (primer). Metode pengambilan sampel menggunakan metode *non-probability sampling*. dengan teknik sampling jenuh. Adapun jumlah sampel yang digunakan adalah 33 yang merupakan pengurus Penerbitan Kampus Identitas Universitas Hasanuddin (PK Identitas Unhas). Metode analisis yang digunakan adalah metode analisis deskriptif dan analisis Regresi Linear Berganda dengan aplikasi IBM SPSS versi 26 *for windows*. Temuan penelitian menunjukkan bahwa variabel Narsisme dan *Adversity Quotient* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pengurus PK Identitas Unhas..

Kata Kunci : Narsisme, *Adversity Quotient*, Kinerja, Generasi Z

ABSTRACT

Analysis of Narcissism and Adversity Quotient on the performance of the members of the Penerbitan Kampus Identitas Unhas organization

Andi Hendra
Nudjanah Hamid
Abdullah Sanusi

This study aims to analyze narcissism and adversity quotient in relation to the performance of the Penerbitan Kampus Identitas Unhas management. In analyzing the variables above will be compared with the theory of generation. The data used in this study were obtained from a questionnaire (primary). The sampling method uses non-probability sampling method with saturated sampling technique. The number of samples used was 33 who were the administrators of penerbitan kampus identitas unhas (PK Identitas Unhas). The analysis method used is descriptive analysis method and Multiple Linear Regression analysis with the IBM SPSS version 26 for windows application. The research findings show that the variables of Narcissism and Adversity Quotient have a positive and significant effect on the performance of the PK Identitas Unhas management.

Keywords: Narcicm, Adversity Quotient, Performance, Z Generation

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
PERNYATAAN KEASLIAN	v
PRAKATA	vi
ABSTRAK	viii
ABSTRACT	ix
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	9
1.3 Tujuan Penelitian.....	10
1.4 Manfaat Penelitian.....	10
1.4.1 Manfaat Teoritis.....	10
1.4.2 Manfaat Praktis.....	10
1.5 Sistematika Penulisan.....	11
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	14
2.1 Landasan Teori.....	14
2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM).....	14
2.1.1.1 Pengertian MSDM.....	14
2.1.1.2 Fungsi Dasar MSDM.....	15
2.1.2 Narsisme.....	16
2.1.2.1 Pengertian Narsisme.....	16
2.1.2.2 Narsisme dan Teori Kepribadian.....	18
2.1.2.3 Faktor- faktor yang mempengaruhi Narsisme.....	19
2.1.2.4 Karakteristik Narsisme.....	20
2.1.2.5 Indikator Narsisme.....	21
2.1.3 Adversity Quotient.....	22
2.1.3.1 Pengertian Adversity Quotient.....	23
2.1.3.2 Tingkatan Adversity Quotient.....	25

2.1.3.3 Indikator Adversity Quotient.....	28
2.1.4 Generasi Z.....	30
2.1.4.1 Pengertian Generasi Z.....	30
2.1.4.2 Karakteristik Generasi Z.....	31
2.1.4.3 Indikator Geneasi Z.....	32
2.1.5 Kinerja.....	33
2.1.5.1 Pengertian Kinerja.....	33
2.1.5.2 Faktor yang mempengaruhi Kinerja.....	34
2.1.5.3 Indikator Kinerja.....	35
2.1.6 Keterkaitan Narsisme, Adveristy Quotient , Generasi Z dan Kinerja..	35
2.2 Kerangka Pemikiran.....	37
2.3 Penelitian Terdahulu.....	38
2.4 Hipotesis Penelitian.....	44
BAB III METODE PENELITIAN	45
3.1 Rancangan Penelitian.....	45
3.2 Tempat dan Waktu Penelitian.....	46
3.3 Populasi dan Sampel.....	46
3.3.1 Populasi.....	46
3.3.2 Sampel.....	47
3.4 Jenis Dan Sumber Data.....	47
3.4.1 Jenis Data.....	47
3.4.2 Sumber Data.....	47
3.5 Teknik Pengumpulan Data.....	48
3.5.1 Kuesioner (Angket).....	48
3.5.2 Dokumentasi.....	49
3.6 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional.....	49
3.6.1 Variabel Independen (X).....	49
3.6.2 Variabel Dependen (Y).....	49
3.6.3 Definisi Operasional.....	50
3.7 Instrumen Penelitian.....	51
3.8 Analisis Data.....	52
3.8.1 Analisis Deskriptif.....	53
3.8.2 Analisis Regresi Linier Berganda.....	53
3.8.3 Uji Instrumen Penelitian.....	54

3.8.3.1 Uji Validitas	54
3.8.3.2 Uji Reliabilitas	54
3.8.4 Pengujian Hipotesis.....	55
3.8.4.1 Uji parsial (Uji T)	55
3.8.4.2 Uji simultan (Uji F).....	56
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	57
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian.....	57
4.1.1 Sejarah Singkat Penerbitan Kampus Identitas Unhas.....	57
4.1.2 Kekinian PK. Identitas Unhas.....	60
4.2 Pengujian Instrumen	61
4.2.1 Uji Validitas	61
4.2.2 Uji Reliabilitas.....	64
4.3 Analisis Karakteristik Responden.....	65
4.3.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Tahun Kelahiran.....	65
4.3.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	66
4.3.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Angkatan	67
4.4 Analisis Deskriptif.....	67
4.4.1 Penentuan Range.....	67
4.4.2 Deskripsi Variabel Narsisme (X1) dan Perhitungan Skor.....	68
4.4.3 Deskripsi Variabel Adversity Quotient (X2) dan Perhitungan Skor.....	71
4.4.4 Deskripsi Variabel Kinerja Pengurus PK Identitas (Y) dan Perhitungan Skor.....	73
4.5 Analisis regresi linier berganda	75
4.6 Pengujian Hipotesis	77
4.6.1 Uji T.....	77
4.6.2 Uji F.....	78
4.6.3 Koefisien Determinasi	79
4.7 Pembahasan Hasil Penelitian.....	80
4.7.1 Pengaruh Narsisme dan karakteristik generasi Z Terhadap Kinerja Pengurus PK Identitas Unhas.....	80
4.7.2 Pengaruh <i>Adversity Quotient</i> dan karakteristik generasi Z terhadap Kinerja Pengurus PK Identitas Unhas.....	83

4.7.3. Pengaruh Narsisme dan Adversity Quotient terhadap kinerja anggota organisasi generasi Z PK Identitan Unhas	84
BAB V PENUTUP.....	86
5.1 Kesimpulan.....	86
5.2 Saran.....	87
DAFTAR PUSTAKA.....	90
LAMPIRAN.....	95

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Tantangan Sumber Daya Manusia dalam Karakteristik Generasi yang berbeda.....	2
Tabel 1.2 Indikator Penilaian Anggota Magang PK. Identitas Unhas.....	3
Tabel 2.1 Tabel Kontradiksi Diri Dalam <i>Adversity Quotient</i>	24
Tabel 2.2 Perbedaan Kepribadian Berdasarkan Tingkatan AQ.....	26
Tabel 2.3 Karakteristik Perilaku Generasi	31
Tabel 2.4 Tabel Periode Waktu Generasi.....	33
Tabel 2.5 Tabel Penelitian Terdahulu	38
Tabel 3.1 Definisi Operasional.....	50
Tabel 3.3 Skala Pengukuran.....	52
Tabel 4.1 Hasil pengujian Validitas.....	62
Tabel 4.2 Hasil pengujian reliabilitas.....	64
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Tahun Kelahiran.....	66
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	66
Tabel 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Angkatan.....	67
Tabel 4.6 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Narsisme (X1).....	69
Tabel 4.7 Tanggapan Responden Terhadap Variabel <i>Adversity Quotient</i> (X2).....	72
Tabel 4.8 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja pengurus PK Identitas Unhas(Y).....	74
Tabel 4.9 Hasil Uji Regresi Linier Berganda.....	75
Tabel 4.10 Hasil Uji F.....	79
Tabel 4.11 Hasil Uji Koefisien Determinasi.....	80

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
2.1 Kerangka Pemikiran.....	37

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1 Riwayat Hidup.....	100
Lampiran 2 Kuesioner Penelitian.....	101
Lampiran 3 Data Identitas dan Jawaban Responden.....	107
Lampiran 4 Tabulasi Data Identitas dan Jawaban Responden.....	114
Lampiran 5 Hasil Uji Validitas	132
Lampiran 6 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda	147

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perubahan dalam perspektif kehidupan manusia merupakan siklus, dan sepanjang sejarah selalu diilustrasikan dan dibuktikan oleh manusia yang selalu mengalami perubahan. Dengan demikian, perubahan merupakan hukum universal yang tidak dapat disangkal (Subandowo, 2017). Perubahan tersebut terjadi melalui generasi ke generasi, atau lazim disebut “regenerasi”. Proses regenerasi atau pembentukan generasi baru inilah akan terlihat bagaimana generasi penerus sebuah masyarakat di masa depan dan bagaimana pula beban kehidupan masa depan diletakkan di pundak generasi sekarang. Melalui proses pembentukan generasi baru akan melahirkan generasi yang ideal, yaitu cita-cita atau kehendak zamannya (Apriansyah, 2017)

Saat ini memasuki abad ke-21, generasi yang dalam lingkungan eksternalnya dilingkupi dengan perkembangan teknologi yang begitu pesat, khususnya teknologi di bidang informasi. Seperti yang dikatakan oleh Putra (2016) bahwa generasi ini memiliki ciri khas dimana internet telah berkembang pesat seiring dengan perkembangan media elektronik dan digital. Generasi ini dalam penelitian Bencsik, dkk. (2016) dinamakan generasi Z dengan kategori kelahiran 1995-2010.

Generasi Z memiliki harapan yang berbeda di tempat kerja mereka, berorientasi karir, generasi profesional yang ambisius, cenderung ingin bebas, tidak berkomitmen, tidak mengetahui batas kemampuan diri, dan memiliki

kecenderungan pencitraan diri yang terdistorsi. Seperti yang dikemukakan oleh Bencsik dan Machova (2016) dalam tabel berikut ini:

Tabel 1.1 Tantangan Sumber Daya Manusia dalam Karakteristik Generasi yang berbeda

	<i>Baby – boom</i>	Generasi X	Generasi Y	Generasi Z
Insentif/ Motivasi	Peluang, Pekerjaan tetap	Status, Materialistis	Kebebasan individual untuk bergerak, kesempatan untuk membuat keputusan, kompetisi realisasi diri	Upah langsung, kebebasan, tidak komitmen
Performance Evaluation	berdasarkan fakta dan masa lalu	Orientasi masa depan, Partisipasi aktif, penetapan tujuan, Rencana karir	Orientasi masa depan, Feedback langsung, Bakat mengelola	Tidak tau diri, percaya diri, citra diri <i>terdistorsi</i>

Sumber: Bencsik dan Machova, 2016.

Penggolongan di atas merupakan suatu upaya pembacaan karakteristik yang berada dalam satu generasi ke generasi yang lain. Jika kita kembali melihat indikator umur yang dikategorikan Bencsik, dkk. (2016), maka kita dapat menemukan bahwa umur tertua pada saat penelitian ini dilakukan adalah berumur 25 tahun. Hal di atas menandakan bahwa generasi Z sudah masuk usia produktif untuk mengisi angkatan kerja atau komposisi struktural Organisasi. Selaras dengan prediksi Rothman (2014) bahwa pada tahun 2020, generasi Z ini akan membanjiri dunia organisasi. Hal diatas cukup menerangkan tantangan organisasi kedepannya, terkhusus fungsional sumber daya manusia sebuah organisasi.

PK (Penerbitan Kampus) Identitas Unhas adalah salah satu organisasi jurnalistik yang berdiri sejak tanggal 19 Desember 1974 yang secara konsisten masih eksis hingga hari ini untuk mengabarkan segala fenomena yang berkaitan dengan akademik maupun non akademik kehidupan kampus Unhas. Awalnya PK Identitas Unhas adalah media Hubungan Masyarakat (Humas) Universitas Hasanuddin, namun seiring berjalannya waktu, PK Identitas kemudian memberikan ruang kepada Mahasiswa untuk belajar mengenai Jurnalistik. Sampai sekarang hal diatas masih dipertahankan, PK Identitas masih menjadi ruang belajar Jurnalistik bagi Mahasiswa. Struktur kepengurusan organisasi dalam PK Identitas adalah anggota magang, reporter, redaktur dan jajaran atas. PK Identitas Unhas sendiri pada tahun 2020 ini telah memasuki kepengurusan baru. Menurut keterangan Redaksi Pelaksana (Redpel) PK Identitas Unhas, setiap anggota kepengurusan memiliki standar penilaian yang harus dipenuhi. Berikut salahsatu contoh indikator yang harus dipenuhi oleh anggota magang PK Identitas Unhas:

Tabel 1.2 Indikator Penilaian Anggota Magang PK. Identitas Unhas

Kriteria		Indikator
Tulisan	Kampusiana	Minimal 54 tulisan
	Kronik	Minimal 16 Tulisan
Kehadiran	Biasa	70%
	Rapat	70%
	Malam Minggu	80%
	Kelas	70%
	Keluargaan	70%

Kriteria		Indikator
Wawancara		Minimal 30 Narasumber
Sikap	Melakukan Tindak Kekerasan	1x melakukan: Keluar
	Membawa lari berita	5x melakukan: keuar
	Membersihkan	2x tidak bertugas: Keluar
Kesolidan	Kepanitiaan	70%
	Tim Redaksi	<70%: Keluar

Sumber: Dokumen Pengurus PK Identitas Unhas tahun 2020

Adapun secara penggolongan generasi, teridentifikasi sejak tahun 2018, keseluruhan mahasiswa yang mengisi struktur kepengurusan PK Identitas Unhas sudah masuk dalam penggolongan generasi Z. Jika dikaitkan dengan teori generasi, generasi ini memiliki kecenderungan pada rendahnya tingkat komitmen, selalu ingin bebas, dan cenderung memikirkan diri sendiri yang selanjutnya akan berakibat pada rendahnya produktifitas kerja individu (Nugrahaeni dan Salamah, 2016). Menurut Indiarjo (2017) generasi Z merupakan generasi yang hidup di era pencitraan, yang dimana citra berkaitan erat dengan status sosial. Jadi dapat dikatakan generasi Z adalah generasi yang gemar mengkomodifikasi dirinya agar interpretasi orang diluar dirinya memandang dirinya sesuai dengan yang diharapkannya. Hal ini lah yang bisa jadi mempengaruhi kinerja anggota organisasi yang secara spesifik akan kita temukan keberhubungannya dengan teori narsisme. Raskin dan Terry (1988)

mengaitkan pribadi yang selalu ingin bebas dan cenderung memikirkan diri sendiri adalah sebuah kepribadian yang disebut dengan narsisme.

Narsisme merupakan bentuk pemujaan diri yang mempunyai ciri seperti kecenderungan menilai diri secara berlebihan, suka menjadi pusat perhatian dan membela diri jika dikritik, sedangkan hubungan antar individu identik dengan perasaan *entitlement*, memanfaatkan orang lain dan kurang memiliki empati (Raskin dan Terry, 1988). Narsisme jika dikaitkan dengan kompetisi dan dilihat dari sisi kebergantungannya (penokohan) terhadap yang lain akan menjadi hal yang baik, karena dalam penelitian Vianti (2016) menunjukkan bahwa individu akan membiasakan diri untuk berhenti bergantung pada standar dan prestasi orang lain demi membuat dirinya bahagia, namun apabila jumlahnya berlebihan dapat menyebabkan suatu kepribadian yang bersifat patologis.

Lebih lanjut, Nugraheni dan Salamah (2016) memberikan penjelasan alternatif terkait narsisme, yaitu sebagai dorongan ketertarikan untuk menjadi superior terhadap orang lain, sekalipun mereka tidak yakin kalau superioritas mereka itu pantas. Ditambah lagi dalam *Theory of threatened egotism and aggression* menurut Braumeister, Smart dan Boden (1996) dikemukakan bahwa individu narsis akan cenderung menghadapi informasi yang menantang citra positif dirinya, respon dari hal tersebut akan mengarahkan pada tindakan agresi.

Secara konseptual Kecendrungan agresi yang tinggi jika ditinjau dari penelitian Nugraheni dan Salamah (2016) berbanding lurus dengan emosi negatif (*anger*) yang akan berakibat kepada perilaku kerja kontraproduktif. Individu seperti ini secara nalar akan menangkap bahwa kritikan adalah sebuah ancaman yang diberikan oleh atasan. Hal ini yang bisa saja menjadi ancaman dalam tubuh

organisasi, tidak terkecuali PK Identitas Unhas yang sudah jelas memiliki hirarki tugas dan indikator penilaian kinerja yang ketat. Menurut penelitian Vianti (2016), Maulidi (2018) serta Nugraheni dan Salamah (2016) bahwa terjadinya perilaku kerja *kontra-produktif* itu disebabkan oleh keterbatasan fungsional SDM dalam memahami karakter narsisme anggota organisasi, sehingga dapat keliru dalam mengambil sikap yang relevan menyelesaikan permasalahan SDM. Ditambah lagi kecenderungan Narsisme yang berpotensi besar hadir di generasi Z, generasi yang telah mengisi keseluruhan anggota organisasi PK Identitas Unhas.

Ketidaksanggupan individu dalam mencapai kinerja yang baik juga dipengaruhi oleh kemampuan individu dalam menyelesaikan masalah. Hal ini juga berkaitan dengan generasi Z. Bencsik dan Machova (2016) mengaitkannya dengan karakteristik generasi Z yang disebutkan bahwa rendahnya tingkat komitmen dan ketidakmampuan mengidentifikasi kemampuan diri akan berimplikasi pada rendahnya kemampuan individu dalam menghadapi kesulitan atau menyelesaikan permasalahan. Leonard dan Niky (2014) menunjukkan bahwa rendahnya penyelesaian masalah ini berhubungan dengan salah satu kecerdasan manusia, yakni *adversity quotient*. Beberapa dekade yang lalu, para peneliti telah menunjukkan ketertarikan mereka terhadap IQ (*Intelligence Quotient*) dan EQ (*Emotional Quotient*) yang dipercaya sebagai penentu keberhasilan dan kinerja (Lazaro-Copones, 2004). Namun belakangan didapatkan seseorang yang memiliki IQ yang tinggi dan EQ yang baik tapi mereka gagal dalam menunjukkan kemampuannya, dikarenakan menyerah menghadapi kesulitan (Maulidi, 2018). Kurlillah (2017) menyatakan bahwa salah satu faktor seseorang untuk mencapai kesuksesan dalam hidup, diantaranya ditentukan oleh *adversity quotient* (AQ) yang dimiliki oleh setiap orang, karena AQ adalah kecerdasan yang dimiliki seseorang dan berfungsi untuk mengatasi kesulitan dan

sanggup untuk bertahan hidup, dalam hal ini tidak mudah menyerah dalam menghadapi kesulitan. Penelitian Stoltz (2000) menegaskan bahwa rasa ketidakberdayaan seseorang dengan AQ rendah dapat mengurangi kinerja, produktivitas, dan motivasi. Paparan diatas menunjukkan bahwa AQ sangat berperan penting dalam menanggapi kesulitan menghadapi masalah-masalah dalam pekerjaan.

AQ memasukkan IQ dan EQ dari konsep praktis, yaitu teori ilmiah dan penerapannya di dunia nyata (Thoyib, 2005). Stoltz (2000) yang pertama kali mengemukakan AQ, menerangkan bahwa AQ tersebut terwujud dalam tiga bentuk yakni Kerangka kerja konseptual yang baru untuk memahami dan meningkatkan semua segi kesuksesan, suatu ukuran untuk mengetahui respon seseorang terhadap kesulitan dan serangkaian alat untuk memperbaiki respon seseorang terhadap kesulitan.

Beberapa penelitian membuktikan bahwa AQ dapat mempengaruhi kinerja secara langsung (Widayat, 2009). Leonard dan Amanah (2014) mengatakan bahwa setiap manusia memiliki kecerdasan *adversity* yang berbeda-beda. Lebih lanjut AQ dapat dikelompokkan menjadi 3 kategori, yaitu *quitter* (AQ rendah), *comper* (AQ sedang) dan *climber* (AQ tinggi) (Fauziyah dkk, 2013). Penelitian diatas dikategorikan berdasarkan kemampuan individu mengatasi setiap masalah dan tantangan. Ini berarti setiap anggota organisasi memiliki kemampuan emosional *adversity* yang berbeda-beda dan setiap kemampuan itu akan berimplikasi kepada kinerja. Rendahnya tingkat AQ yang dimiliki individu tanpa adanya pelatihan untuk meningkatkan kecerdasan ini akan bermuara pada stagnasi kinerja yang buruk. *Overgeneralisasi* motivasi, gaya kepemimpinan ataupun segala stimulant manajemen sumber daya manusia yang diberikan untuk menyelesaikan sebuah tugas pada

akhirnya menafikkan bahwa kecerdasan AQ memiliki tingkatan dan masing-masing individu memiliki perbedaan tingkatan.

Menurut Wahdah dalam Sanusi (2016) SDM professional seharusnya membantu anggotanya dalam memberikan kontribusi untuk bekerja dengan baik, melalui kompetensi dan komitmen mereka, sehingga dapat dikatakan bahwa SDM Profesional bertanggungjawab meningkatkan kontribusi, penanganan masalah, urusan dan kebutuhan anggota organisasi. Dengan memahami karakteristik anggota organisasi setiap generasi dengan segala kecenderungannya maka dapat berbanding lurus dengan pernyataan Wahdah dalam Sanusi (2016) bahwa SDM professional harus melakukan pengidentifikasian terlebih dahulu untuk mengatur sebuah proses transformasi dan perubahan dalam organisasi. Dalam konteks penelitian ini, peneliti akan melacak keberhubungan narsisme dan *adversity quotient* (AQ) sebagai salahsatu teori yang menjelaskan lebih jauh tentang teori generasi Z. Jika dalam penelitian ini ditemukan keberhubungan positif dan signifikan narsisme dan AQ terhadap kinerja anggota organisasi, maka secara spesifik bagian MSDM PK Identitas Unhas dapat menjadikannya variable identifikasi untuk peningkatan kinerja anggota organisasi.

Secara historis perkembangan pengetahuan, Narsisme dan *Adversity quotient* belum banyak diteliti dalam hubungannya dengan karakteristik generasi Z. Penelitian sebelumnya menggunakan Narsisme dan *Adversity quotient* (sebagai variable X) hanya mengaitkannya dengan generasi sebelumnya yakni kinerja generasi Y seperti yang dilakukan oleh Maulidi (2018). Selain itu dalam penelitian Kurillah (2017) dan Vianti (2016) belum memadukan Narsisme dan *Adversity quotient* serta hubungannya dengan karakteristik generasi sebagai satu kesatuan penelitian untuk melihat pengaruhnya terhadap kinerja. Penelitian ini merupakan penelitian dengan

memperhatikan karakteristik generasi Z untuk menelaah Narsisme dan *Adversity quotient* terhadap kinerja. Hal ini juga lah yang menjadi keunikan dalam penelitian ini.

Berdasarkan pemaparan beberapa acuan fenomena kinerja anggota organisasi PK Identitas Unhas serta gambaran umum teori narsisme, *adversity quotient*, dan teori generasi di atas, maka dianggap perlu melakukan penelitian dengan judul “**Analisis Narsisme dan *Adversity Quotient* terhadap Kinerja anggota organisasi Penerbitan Kampus Identitas Universitas Hasanuddin**”

1.2 Rumusan Masalah

Anggota organisasi merupakan salah satu faktor yang dapat menentukan kesuksesan sebuah organisasi. Meskipun banyak dari anggota organisasi yang tidak berasal dari sosiohistoris yang sama namun anggota organisasi harus bersikap professional untuk mencapai target yang ditetapkan oleh Organisasi.

Rumusan masalah adalah penjabaran masalah dengan semua variabel (baik variabel dependen maupun varibel independen) yang terkait dan tergambarakan dalam rumusan topik. Berdasarkan uraian dan penjelasan latar belakang di atas, maka permasalahan dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah narsisme berpengaruh terhadap kinerja anggota organisasi generasi Z pada Penerbitan Kampus Identitas Universitas Hasanuddin ?
2. Apakah *adversity quotient* berpengaruh terhadap kinerja anggota organisasi generasi Z pada Penerbitan Kampus Identitas Universitas Hasanuddin ?
3. Apakah Narsisme dan *Adversity quotient* secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja anggota organisasi generasi Z pada penerbitan kampus Universitas Hasanuddin ?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun Tujuan dari Penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui apakah pengaruh narsisme terhadap kinerja anggota organisasi generasi Z pada Penerbitan Kampus Identitas Universitas Hasanuddin
2. Untuk mengetahui apakah pengaruh *adversity quotient* terhadap kinerja anggota organisasi generasi Z pada Penerbitan Kampus Identitas Universitas Hasanuddin.
3. Untuk mengetahui apakah pengaruh narsisme dan *adversity quotient* secara bersama-sama terhadap kinerja anggota organisasi generasi Z pada Penerbitan Kampus Identitas Universitas Hasanuddin

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian merupakan dampak dari pencapaian tujuan, dalam hal ini manfaat penelitian dibagi menjadi 2 yakni manfaat teoritis dan manfaat praktis

1.4.1 Manfaat Teoritis

Secara teoritis Penelitian ini memiliki manfaat yaitu dapat memberi sumbangan pengetahuan mengenai narsisme, *adversity quotient* dan pengaruhnya terhadap kinerja anggota organisasi serta selanjutnya dapat dijadikan masukan untuk melakukan penelitian lebih lanjut.

1.4.2 Manfaat Praktis

Manfaat dari penelitian ini antara lain adalah:

1. Bagi Penulis

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

2. Bagi Organisasi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran yang dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi Organisasi dalam upaya meningkatkan kinerja anggota organisasi

3. Bagi Pihak Akademisi

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

1.5 Sistematika Penulisan

Penulisan dalam penelitian ini akan disusun berdasarkan sistematika penulisan sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini berisi latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisi landasan teori yang berhubungan dengan pokok pembahasan yang digunakan sebagai landasan penelitian diantaranya mengenai: Manajemen Sumber Daya Manusia, Narsisme, Adversity Quotient, Generasi Z, Kinerja dan

keterkaitan diantara keseluruhan teori Narsisme, Adversity Quotient, Generasi Z dan kinerja. Selain pengulasan teori, pada bab ini juga akan dipaparkan kerangka pemikiran hingga hipotesis penelitian .

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini akan dipaparkan rancangan penelitian, tempat dan waktu penelitian, populasi dan penarikan sampel, jenis dan sumber data, Teknik pengumpulan data, uraian variable penelitian dan definisi oprasionalnya, pemilihan instrument penelitian dan analisis data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini akan diuji pendekatan teoritik yang digunakan, yakni definisi oprasional beserta indikator variabel setiap variabel yang sudah ditetapkan pada Bab IV untuk kemudian memperlihatkan keterhubungan variabel satu sama lain namun sebelumnya akan dipaparkan terlebih dahulu gambaran umum onjek penelitian, pengujian instrument penelitian, analisis karakteristik responden, analisis deskriptif serta perhitungan skor masing-masing variabel, analisis regresi linier berganda, pengujian hipotesis, dan terakhir adalah pembahasan hasil penelitian

BAB V PENUTUP

Bab ini terbagi menjadi dua pembahasan yakni kesimpulan dan saran. Dikesimpulan akan diterjemahkan lebih ringkas mengenai hubungan secara parsial dan simultan narsisme dan adversity quotient terhadap kinerja anggota organisasi PK Identitas Unhas. Sedangkan pada bagian saran penulis akan menguraikannya

masing-masing untuk penerbitan kampus Identitas Unhas dan untuk penelitian selanjutnya yang berdasar pada bab hasil dan pembahasan sebelumnya.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

Landasan teori dimaksudkan untuk memberikan gambaran umum tentang penelitian dan sebagai bahan pembahasan hasil penelitian. Adapun sub literatur yang akan digunakan akan berangkat dari literatur yang berkenaan dengan rumusan masalah yakni: Manajemen Sumber Daya Manusia, Narsisme, *Adversity Quotient*, Generasi Z dan Kinerja.

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Dalam pembahasan tentang Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) akan dibagi menjadi 2 bagian yakni Pengertian MSDM serta prinsip dasar MSDM

2.1.1.1 Pengertian MSDM

Peran manusia sangat besar pengaruhnya sebagai motor penggerak dan agen perubahan dari pembangunan. Sebagai subyek pembangunan, manusia bertindak sebagai pelaksana atau mesin produksi yang sangat menentukan bagi kelancaran dan keberhasilan pembangunan, sedangkan sebagai objek pembangunan manusia merupakan target akhir yang diharapkan akan dapat menikmati hasil-hasil pembangunan sendiri (Suryono, 2010). Oleh karena itu, sumber daya manusia diartikan sebagai kegiatan manusia yang produktif untuk kepentingan masyarakat maupun kepentingan pribadi.

Unsur produktifitas ini dianggap perlu dan harus digali secara terus menerus dan berkesinambungan (*sustainable*), sebab seberapapun banyaknya sumber dayamanusia yang dimilikinya tanpa komponen yang mengelola, maka sumberdaya manusia yang melimpah ruah hanya akan sia-sia belaka dan tidak akan memberi manfaat apapun secara maksimal. Secara konseptual manajemen adalah proses sistematis untuk mencapai tujuan melalui fungsi-fungsi *planning, implementation, supervision dan control* (Hamid, 2014). Dengan demikian, dapat diartikan bahwa manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah proses pengelolaan sumberdaya manusia secara baik melalui kepemimpinan (*leadership process*) agar diperoleh sumber daya manusia yang produktif dan berkualitas untuk tujuan bersama (Hamid, 2014)

2.1.1.2 Fungsi Dasar MSDM

Menurut Suhariadi (2013) MSDM merupakan suatu pendekatan terhadap manusia dengan mengacu pada empat fungsi dasar, diantaranya:

1. Fungsi Pembentukan

Fungsi Pembentukan dimulai dari melakukan perencanaan sumber daya manusia yang strategis yang disesuaikan dengan visi, misi dan tujuan-tujuan strategis organisasi. Fungsi pembentukan ini dianggap merupakan fase yang paling krusial karena pada tahap ini organisasi merencanakan hati-hati kualifikasi individu yang pantas untuk menjalankan tugas pada pekerjaan tertentu.

2. Fungsi pengembangan

Fungsi pengembangan dapat dilihat melalui *treatment* apa saja yang akan diberikan oleh organisasi kepada sumber daya manusia sehingga berakhir pada peningkatan kinerja organisasi secara keseluruhan

3. Fungsi Motivasi

Fungsi motivasi diawali dengan rekognisi sadar atas keunikan setiap anggota organisasi sehingga Teknik *pe-motivasi-an* yang diberikan kepada anggota organisasi selayaknya mencerminkan kesesuaian dengan kebutuhan-kebutuhan individual yang boleh jadi berbeda pada tiap individunya

4. Fungsi Pemeliharaan

Fungsi pemeliharaan ini merupakan refleksi dari adanya pemeliharaan atas komitmen dan motivasi serta semangat yang dihasilkan oleh para anggota kepada organisasi. Pada fungsi ini lebih banyak berorientasi pada penyediaan kondisi lingkungan kerja yang kondusif bagi pekerja agar diperoleh pencapaian prestasi kerja yang terbaik

2.1.2 Narsisme

Dalam pembahasan mengenai Narsisme akan dibagi menjadi lima bagian yakni pengertian Narsisme, Narsisme dan teori kepribadian, faktor-faktor yang mempengaruhi Narsisme, Karakteristik Narsisme dan Indikator Narsisme.

2.1.2.1 Pengertian Narsisme

Narsisme menurut Raskin dan Terry, (1988) merupakan kekaguman pada diri sendiri yang ditandai dengan kecendrungan ke arah ide-ide yang mengagumkan, kebiasaan berfantasi, esibionisme, bersikap *defensive* dalam menanggapi kritik,

hubungan interpersonal yang ditandai dengan perasaan menuntut hak, bersikap eksploitatif, dan kurang empati. Narsisme merupakan hal yang dapat mendukung pelaksanaan kinerja dengan semangat karyawan dalam penyelesaian tugas secara maksimal yang juga dapat menguntungkan dalam pencapaian prestasi, namun dapat pula menjadi penyimpangan perilaku yang diduga dapat mengganggu organisasi, dapat membuat interaksi dalam bekerja antar karyawan maupun dengan atasan akan menimbulkan gangguan dan terjadinya ketidaknyamanan dalam lingkungan kerja yang akan menghambat efektifitas dalam penyelesaian pekerjaan dan meningkatkan kinerja karyawan menjadi lebih baik (Vianti, 2016).

Baumeister dkk. (1996) memperkenalkan sebuah teori yang dinamakan "*theory of threatened egotism and aggression*" yang berpendapat bahwa tindakan agresi seringkali disebabkan oleh kombinasi harga diri yang tinggi dan ancaman ego, yang mereka jelaskan sebagai kejadian yang menantang atau membahayakan pandangan menyenangkan mengenai diri sendiri. Corak *defensive* diri yang berlebih berdasar "*theory of threatened egotism and aggression*" berbanding lurus dengan karakter Narsisme. Penelitian telah menunjukkan bahwa orang-orang yang enggan kehilangan harga diri adalah yang waspada menjaga rasa superioritas terhadap yang lain dan mempertahankan ego mereka melawan informasi evaluatif yang tidak menyenangkan, sekalipun informasi tersebut faktual dan akurat (Nugraheni dan Wahyuni, 2016).

Fromm (2016) dalam bukunya *beyond the chains of illusion* yang mencoba memadukan pemikiran Karl Marx dan Sigmund Freud dalam pembahasannya tentang karakter individu dan sosial, menerangkan bahwa motivasi seseorang dalam mencapai tujuan berbeda-beda, hal ini akan mempengaruhi seseorang dalam berimajinasi

tentang Batasan dalam kemampuannya menjalankan tugas. Fromm (2016:95) menarik kesimpulan sebagai berikut:

“Seorang pewartu di medan perang, misalnya, akan bertindak dengan cara yang berbeda dalam situasi yang berbeda jika keberaniannya didorong oleh keyakinan atas sesuatu dibandingkan bila didorong oleh ambisi. Dalam kasus yang pertama dia tidak akan menyerang musuh dalam situasi-situasi tertentu jika resiko yang dihadapinya tidak sebanding dengan tujuan-tujuan taktis yang akan diperoleh. Jika, dilain pihak, dia didorong oleh sikap sombong, maka sifat itu mungkin akan membuatnya tidak dapat melihat bahaya yang mengancam dirinya dan para prajuritnya”

Berdasar beberapa premis diatas dapat dikatakan bahwa narsisme dalam kelanjutannya bisa menjadi suatu karakter yang kontraproduktif dalam keberlangsungan suatu organisasi jika corak narsisme tersebut masih tinggi dan masih adanya jarak yang terlalu jauh dengan tujuan bersama, yakni tujuan organisasi. Panney dan Spector (2002) menegaskan bahwa tujuan mereka (orang-orang yang memiliki ego yang tinggi) adalah untuk menunjukkan bahwa mereka lebih baik dibandingkan yang lain, dan dengan demikian setiap informasi yang menunjukkan hal sebaliknya akan berimplikasi kepada frustrasi dan kemarahan mereka.

2.1.2.2 Narsisme dan teori kepribadian

Menurut Hanggraeni (2011) kepribadian adalah sekumpulan cara bagaimana seseorang individu bereaksi dan berintraksi dengan orang lain. Kepribadian merupakan salah satu faktor penting bagi individu, karena kepribadian menentukan bagaimana seseorang berpikir, berperilaku dan berprasa dalam situasi yang berbeda (Montolalu dkk, 2016). Narsisme sendiri dalam perkembangan teori kepribadian pertama kali dipopulerkan oleh Freud yang dapat ditelusuri melalui mekanisasi *Id*, *ego*

dan *Superego*. *Id* adalah sistem kepribadian paling dasar, yang di dalamnya terdapat naluri-naluri bawah sadar yang menyimpan keinginan-keinginan maupun rasa sakit untuk mewujudkan, sementara *Ego* merupakan sistem kepribadian yang bertindak sebagai pengarah individu kepada dunia objek dari kenyataan dan menjalankan fungsinya berdasarkan prinsip kenyataan, dan yang terakhir *superego* yakni terbentuk melalui internalisasi nilai-nilai atau aturan-aturan oleh individu dari sejumlah figur yang berperan, berpengaruh, atau berarti bagi individu tersebut seperti orangtua dan guru (Freud dalam Sutrisno, 2008).

Dari ketiga mekanisme kepribadian di atas, Narsisme yang secara pengertian adalah sebuah konsep kecintaan terhadap diri dapat diabstraksikan merupakan sebuah naluri yang bekerja melalui alam bawah sadar (*Id*) yang untuk mewujudkan akan terus berbenturan dengan *super-ego* selaku norma masyarakat dan hal ini lah yang akan membentuk *ego* dominan individu sebagai pengarah bahwa apa-apa saja yang bisa dan tidak bisa dilakukan dalam kesehariannya. Tingkat *ego* atau *ke-aku-an* dominan ini lah yang berbeda-beda, termasuk karakteristik narsistik di setiap orang.

2.1.2.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Narsisme

Ditinjau dari sisi yang mempengaruhi, ada beberapa faktor yang menyebabkan timbulnya karakter narsistik dari dalam diri. Faktor ini menurut Apsari (2012) terdiri dari Faktor biologis, psikologis dan sosiokultura, berikut uraiannya:

1. Faktor psikologis

Narsisme yang terjadi karena tingkat aspirasi yang tidak realistis atau berkurangnya penerimaan terhadap diri sendiri.

2. Faktor biologis

Secara biologis gangguan narsisme lebih banyak dialami oleh individu yang orangtuanya penderita *neurotic*. Selain itu jenis kelamin, usia, fungsi hormonal dan struktur-struktur fisik yang lain ternyata berhubungan dengan narsisme

3. Faktor sosiologis

Narsisme dialami oleh semua orang dengan berbagai lapisan dan golongan terhadap perbedaan yang nyata antara kelompok budaya tertentu dan reaksi narsisme yang dialaminya

2.1.2.4 Karakteristik Narsisme

Hendratta dkk. (2017) mengemukakan 9 karakteristik penderita gangguan kepribadian narsistik berdasarkan *Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorder Fourth Edition Text Revision*, seperti berikut:

1. Merasa paling hebat

Yakni dimana seseorang merasa dirinya memiliki kemampuan dalam segala hal. Namun, pada kenyataannya orang tersebut tidak memiliki kesesuaian antara potensi dan kompetensi dalam dirinya.

2. Merasa paling spesial dan unik

Seseorang percaya bahwa dirinya adalah orang spesial dan unik daripada orang lain

3. Memiliki banyak fantasi

Khususnya fantasi akan kesuksesan, kekuasaan, kepintaran, kecantikan atau cinta sejati

4. Kebutuhan untuk dikagumi

Memiliki kebutuhan untuk dikagumi yang besar

5. Merasa paling istimewa

Sehingga merasa dirinya layak untuk diperlakukan secara istimewa dan khusus oleh orang lain

6. Kurang Empati

Dimana seseorang memiliki rasa kepekaan dan kepedulian yang rendah

7. Eksploitatif

Dimana seseorang berusaha mengetahui dirinya dengan cara mengeksploitasi hubungannya dengan orang lain

8. Mudah merasa iri atau sebaliknya

Dimana seseorang merasa iri pada orang lain atau menganggap bahwa orang lain iri kepadanya

9. Bersikap Sombong

Dimana seseorang merasa sombong akan dirinya kepada orang lain

2.1.2.5 Indikator Narsisme

Setelah mengetahui pengertian narsisme, faktor-faktor penyebabnya dan karakteristik secara materil yang dapat dengan mudah dicirikan dalam keseharian, maka selanjutnya penting untuk kembali merumuskan sebuah indikator yang juga termaktub sebagai parameter Narsisme dalam penelitian ini. Penelitian Ames dalam Vianti (2016) yang berdasar pada *Narcissistic Personality Inventory* membagi 6 indikator pada narsisme diantaranya *authority*, *self-sufficiency*, *superiority*, *exploitativeness*, *exhibitionism*, dan *entitlement*, berikut penjelasannya:

1. Otoritas (*authority*)

Pada indikator ini ditandai dengan anggapan menjadi pemimpin atau menjadi seseorang yang berkuasa

2. Pemenuhan diri (*self-sufficiency*)

Pada indikator ini ditandai dengan anggapan percaya dapat memenuhi kebutuhan diri sendiri dengan kemampuan sendiri

3. Superioritas (*superiority*)

Pada indikator ini ditandai dengan anggapan menjadi superior ataupun menjadi angkuh dengan merasa bahwa diri sendiri yang paling hebat, angkuh, dan penting

4. Eksibionisme (*exhibitionism*)

Pada indikator ini ditandai dengan anggapan sangat menyukai untuk menjadi pusat perhatian dan adanya kemauan untuk memastikan mereka menjadi pusat perhatian

5. Eksploitatif (*exploitativeness*)

Pada indikator ini ditandai dengan anggapan bahwa bisa menjadi seseorang yang memandatkan orang lain dan menjadi seseorang yang berhasil dengan cara mengeksploitasi orang lain

6. Hak (*entitlement*)

Pada indikator ini ditandai dengan anggapan yang mengacu pada harapan dan jumlah hak seseorang dalam hidup mereka.

2.1.3 Adversity Quotient (AQ)

Dalam pembahasan *adversity quotient* (AQ) akan dibagi menjadi tiga bagian yakni pengertian AQ, tingkatan AQ dan indikator AQ

2.1.3.1 Pengertian AQ

Adversity Quotient (AQ) adalah sebuah kecerdasan untuk mengukur respon seseorang terhadap kesulitan. Leonard dan Amanah (2014) mengemukakan bahwa AQ merupakan keinginan seseorang untuk meraih sebuah kesuksesan, ketahanan seseorang, kemampuan untuk bangkit serta tidak terhalangi dalam setiap usahanya. Maulidi (2018) menerangkan kembali bahwa AQ secara implementasi adalah saat seseorang menghadapi situasi negatif yang menyebabkan stress dan dapat mengubahnya dengan cara yang positif, maka ia dapat mengubah kesulitan yang datang menjadi sebuah peluang dalam kehidupan.

Dari uraian diatas maka dapat dijelaskan bahwa setiap individu memiliki kecerdasan *Adversity* yang berbeda-beda, implikasinya ketika individu memiliki AQ yang rendah berarti cukup menjadi persoalan jika menghadapi sebuah kesulitan. Begitu juga sebaliknya, menurut Leonard dan Amanah (2014) Individu yang memiliki AQ tinggi akan mempunyai tingkat kendali yang kuat atas peristiwa-peristiwa yang buruk. AQ berguna untuk menggambarkan kinerja, motivasi, pemberdayaan, kreatifitas, produktifitas, tingkah laku, dan respon terhadap perubahan (Leonard dan Amanah, 2014).

Untuk memahami lebih lanjut *Adversity Quotient* kita dapat mengulik buku dari Yoga (2018) tentang *Adversity Quotient*. Yoga (2018) mengkategorikan beberapa kondisi kontradiktif dalam diri seseorang, seperti berikut:

Tabel 2.1 Tabel Kontradiksi Diri Dalam *Adversity Quotient*

Positif	Negatif
Mampu menghadapi kesulitan	Berlari meninggalkan masalah
Mampu menuntaskan pekerjaan	Bermalas-malasan
Mampu mengerti target	“Bingung” harus berbuat apa
Mampu memenuhi harapan	Menjadi orang gagal
Mampu memiliki cita-cita besar	Selalu merasa tidak yakin dan tidak mungkin akan sebuah kesuksesan
Mampu berbesar hati	Berkecil hati
Mampu merumuskan masa depan	Benar-benar tidak memiliki konsep diri
Mampu bertahan	Menyrah kalah
Mampu menahan segala cibiran dan sindiran	Sangat mudah sakit hati dan hilang percaya diri
Mampu mempertahankan kinerja dengan kepercayaan diri yang luar biasa	Mudah terpengaruh dan berkecil hati melihat hasil karya orang lain
Bersedia berkompetisi	Menyerah sebelum ujian dimulai
Bersedia menerima kekalahan	Menjadi orang yang gampang kecewa dan putus asa
Bersedia menerima segala bentuk kritik dan evaluasi dari orang lain	Merasa diintervensi, dipojokkan dan disalahkan
Bersedia mencoba dan mengambil resiko	Berdiam diri dengan alasan tidak mau repot
Bersedia melakukan perbaikan demi hasil yang lebih optimal	Hanya mempersembahkan kinerja dengan apa adanya
Senang melakukan inovasi untuk tujuan perbaikan	Merasa takut dan merasa tidak punya ide

Sumber : Yoga (2018, 20-21)

2.1.3.2 Tingkatan *Adversity Quotient*

Seperti yang dipaparkan sebelumnya, bahwa AQ memiliki beberapa tingkatan. Tingkatan ini akan membantu kita memahami karakteristik serta timbalbalik individu terhadap tantangan yang dihadapinya dan merubahnya menjadi sebuah peluang. Stoltz (2000) menganalogikan tiga kategori berikut seperti proses pendakian, Berikut kategori beserta perbedaan kepribadiannya:

1. *Quitters* (berhenti)

Mereka yang disebut *quitters* adalah orang yang berhenti melakukan pendakian jauh sebelum menuju puncak atau bahkan menolak terhadap pendakian memutuskan untuk berdiam diri

2. *Campers* (Berkemah)

Mereka yang disebut *campers* adalah orang yang menghentikan perjalanan (pendakian) dengan dalih ketidakmampuan atau sudah merasa cukup. Mereka beranggapan bahwa berhentinya pendakian adalah sebagai tanda telah dilakukannya berbagai upaya dan pengorbanan

3. *Climbers* (Pendaki)

Mereka yang disebut *climbers* adalah orang yang terus bertahan melakukan pendakian sampai pendakian tersebut benar-benar menuju puncak. Mereka tidak menghiraukan Lelah dan letih. Mereka juga tidak menghiraukan Lelah dan letih . Mereka juga tidak menghiraukan harta dan tenaga yang telah dikorbankan. Bagi mereka, totalitas dan komitmen adalah keniscayaan. Oleh karena itu, segala bentuk rintangan dan hambatan dinikmatinya sebagai tantangan yang akan mendongkrak dirinya untuk menjadi pahlawan yang sebenarnya.

Ketiga kategori diatas akan berkaitan dengan bagaimana pembacaan terhadap kepribadian seseorang dalam lingkungan sehari-seharinya, berikut uraian lebih lanjutnya:

Tabel 2.2 Perbedaan Kepribadian Berdasarkan Tingkatan AQ

Perihal	<i>Quitters</i>	<i>Compars</i>	<i>Climbers</i>
Respon terhadap peluang atau kesempatan	Berhenti melakukan pendakian dan menolak kesempatan	Sekurangkurangnya mencoba menanggapi tantangan walaupun pada akhirnya tidak menyelesaikan pendakian	Secara <i>all out</i> melakukan pendakian tanpa menghiraukan berbagai kecurangan, bahkan seperti cacat fisik
Gaya hidup	Seorang <i>quitters</i> biasanya adalah pecandu (alkohol, narkoba, barangbarang mewah, acara-acara tv.	Selalu merasa cukup/puas, artinya sang <i>Campers</i> selalu merasa optimal terhadap apa yang telah diupayakannya. Padahal, jika saja energinya dikerahkan, ia akan mampu meraih keberhasilan yang luar biasa	Merasa yakin akan setiap imbalan dan manfaat yang akan ia dapatkan dari setiap usaha yang ditempuhnya sehingga kapanpun dan dimana pun, sang <i>climbers</i> akan selalu menyambut setiap tantangan
Keberadaan dalam lingkungan social atau tempat kerja	Tidak banyak memberi kontribusi, miskin kreatifitas, tidak ingin mengambil banyak resiko, dan menganggap beban terhadap setiap pekerjaan	Masih menunjukan usaha, masih berinisiatif, masih bersemangat, dan masih bisa mengambil resiko dibanding <i>Quitters</i> .	Memiliki motivasi dari diri sendiri, selalu berjuang untuk mendapatkan yang terbaik, dan selalu melakukan perbaikan terusmenerus
Membina hubungan	Memiliki banyak teman, tetapi sahabat sejati sangat jarang	Hubunganhubungan yang dibina oleh para <i>campers</i> biasanya hanya untuk keamanan saja, tidak lebih dari itu	Bersedia menerima kritik, mengetahui kekuatan yang dimiliki oleh rekan, memiliki komitmen kuat untuk melangkah Bersama

Perihal	Quitters	Compars	Climbers
Respon terhadap perubahan	Cenderung menolak perubahan, menghindari atau bahkan menjauhinya	Memiliki motivasi berupa rasa takut dan kenyamanan, sehingga kemampuannya terbatas terhadap perubahan	Menyambut baik terhadap perubahan, memiliki daya suai tinggi terhadap perubahan yang terjadi, dan mampu mewujudkan perubahan
Bahasa	Terampil menggunakan kata-kata yang sifatnya membatasi	Selalu mengatakan cukup, selalu berbicara tentang masa lalu yang ia anggap hebat	Berbicara tentang apa yang harus dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Mereka juga berbicara tentang tindakan, bukan berkuat pada masalah yang tak kunjung selesai
Kontribusi	<i>Quitters</i> menjalani kehidupan dengan kecemasan. Hal ini diakibatkan karena mereka kurang memahami visi hidup dan kurang memahami arti perbaikan diri	Akibat tidak memanfaatkan potensi sepenuhnya, para <i>campers</i> biasanya tidak mencapai prestasi dan memberikan prestasi yang paling tinggi	Memberikan kontribusi paling banyak dalam kehidupan, mewujudkan hampir seluruh potensi diri mereka, serta memberi kontribusi dengan cara belajar dan memperbaiki diri seumur hidup.
Kemampuan menghadapi kesulitan	Memiliki kemampuan yang sangat kecil, atau bahkan tidak memiliki kemampuan sama sekali untuk menghadapi kesulitan	Beberapa kesulitan yang telah ia hadapi, menjadikannya memilih berhenti untuk berusaha	Seorang <i>climbers</i> meyakini bahwa kesulitan adalah bagian dari hidup, sehingga menghindari kesulitan, berarti menghindari kehidupan. Selain itu seorang <i>climbers</i> adalah orang yang tidak asing terhadap situasi yang sulit.

Sumber : Yoga (2018, 29-33)

2.1.3.3 Indikator *Adversity Quotient*

Stolz (2000) menawarkan empat indikator atau dimensi dasar yang akan menghasilkan kemampuan *adversity quotient* yang tinggi, berikut pembagian dan penjelasannya:

1. C=*Control* (Pengendalian)

Kendali berkaitan dengan seberapa besar orang merasa mampu mengendalikan kesulitan-kesulitan yang dihadapinya dan sejauh mana individu merasakan bahwa kendali itu ikut berperan dalam peristiwa yang menimbulkan kesulitan. Semakin besar kendali yang dimiliki semakin besar kemungkinan seseorang untuk dapat bertahan menghadapi kesulitan dan tetap teguh dalam niat serta ulet dalam mencari penyelesaian. Demikian sebaliknya, jika semakin rendah kendali, akibatnya seseorang menjadi tidak berdaya menghadapi kesulitan dan mudah menyerah

2. O₂ = *Origin and ownership* (Kepemilikan)

Kepemilikan atau dalam istilah lain disebut dengan asal-usul dan pengakuan akan mempertanyakan siapa atau apa yang menimbulkan kesulitan dan sejauh mana seorang individu menganggap dirinya mempengaruhi dirinya sendiri sebagai penyebab asal-usul kesulitan. Orang yang skor *origin* (asal-mulanya) rendah akan cenderung berfikir bahwa semua kesulitan atau permasalahan yang datang itu karena kesalahan, kecerobohan, atau kebodohan dirinya sendiri sendiri serta membuat perasaan dan pikiran merusak semangatnya.

3. R = *Reach* (Jangkauan)

Jangkauan merupakan sebagian dari *adversity quotient* yang mempertanyakan sejauh manakah kesulitan akan menjangkau bagian lain dari individu. *Reach* juga berarti sejauh mana kesulitan yang ada akan menjangkau bagian-bagian lain dari kehidupan seseorang. *Reach* atau jangkauan menunjukkan kemampuan dalam melakukan penilaian tentang beban kerja yang menimbulkan stress. Semakin tinggi jangkauan seseorang, semakin besar kemungkinannya dalam merespon kesulitan sebagai sesuatu yang spesifik dan terbatas. Semakin efektif dalam menahan atau membatasi jangkauan kesulitan, maka seseorang akan lebih berdaya dan perasaan putus asa atau kurang mampu membedakan hal-hal yang relevan dengan kesulitan yang ada, sehingga ketika memiliki masalah di satu bidang dia tidak harus merasa mengalami kesulitan untuk seluruh aspek kehidupan individu tersebut.

4. E = *Endurance* (daya tahan)

Dimensi ini lebih berkaitan dengan persepsi seseorang akan lama atau tidaknya kesulitan akan berlangsung. Daya tahan dapat menimbulkan penilaian tentang situasi yang baik atau buruk. Seseorang yang mempunyai daya tahan yang tinggi akan memiliki harapan dan sikap optimis dalam mengatasi kesulitan atau tantangan yang sedang dihadapi. Semakin tinggi daya tahan yang dimiliki individu, maka semakin besar kemungkinan seseorang dalam memandang kesuksesan sebagai sesuatu hal yang bersifat sementara dan orang yang mempunyai *adversity quotient* yang rendah akan menganggap bahwa kesulitan yang sedang dihadapi adalah sesuatu yang bersifat abadi, dan sulit untuk diperbaiki.

2.1.4 Generasi Z

Dalam pembahasan generasi Z dibagi menjadi tiga bahasan diantaranya pengertian generasi Z, karakteristik generasi Z dan indikator generasi Z

2.1.4.1 Pengertian Generasi Z

Pengertian generasi secara etimologis, berarti keturunan yang mempunyai hubungan darah, sedang secara terminologis, generasi adalah kelompok, golongan, angkatan, kaum yang hidup dalam jangka waktu tertentu (Indiarjo, 2017). Ditegaskan kembali oleh Mannheim (1952) generasi adalah suatu konstruk sosial dimana didalamnya terdapat sekelompok orang yang memiliki kesamaan umur, dalam hal ini dapat diperhatikan secara umum dari rentang tahun 20 tahun dan berada dalam dimensi sosial dan dimensi sejarah yang sama. Berdasar hal diatas pembagian generasi dalam perkembangannya membuat kategori berdasarkan tahun kelahiran, dan memperhatikan faktor eksternal dari individu itu sendiri, semisal kondisi masyarakat, perekonomian maupun teknologi.

Generasi Z adalah salah satu golongan generasi yang ditandai dengan perkembangan teknologi informasi yang begitu pesat, generasi ini menurut Bencsik dan Machova (2016) juga disebut sebagai *net generation* atau generasi internet. Generasi yang sejak kecil sudah dihadapkan dengan perkembangan teknologi informasi ini tentu saja akan mempengaruhi individu dalam perkembangan karakternya. Seperti yang dikemukakan oleh Budiargo (2015) dalam bukunya *Net Generation* bahwa teknologi baru yang ditemukan akan berpengaruh bagi keberadaan manusia, seperti yang dikatakan Charles Darwin bahwa jika manusia tidak ingin mengalami kepunahan, mereka harus memiliki sifat adaptif. Dari pendapat

Darwin, dapat dikatakan bahwa perubahan dalam teknologi informasi mampu memfasilitasi ilmu pengetahuan, sehingga dalam hitungan detik semua informasi dapat diperoleh (Budiargo, 2015). Artinya setiap individu mau tidak mau akan beradaptasi dengan kemajuan teknologi, dan sebaliknya kemajuan teknologi ini akan berpengaruh juga dalam membentuk karakter individu.

2.1.4.2 Karakteristik Generasi Z

Dalam penelitian Bencsik dan Machova (2016) mencoba menggolongkan generasi Z dengan mengangkat diferensia generasi-generasi sebelumnya, berikut penggolongannya:

Tabel 2.3 Karakteristik Perilaku Generasi

Konteks	Baby-boom	Generasi X	Generasi Y	Generasi Z
Penglihatan	komunal, pemikiran terpadu	Egois dan jangka menengah	Egois dan jangka menengah	Tidak berkomitmen, senang saja dengan apa yang dimiliki sekarang dan hidup untuk hari ini
Hubungan	Pertama dan terutama	Langsung dan virtual	Virtual sebagai prinsip, jaringan	virtual dan dangkal
Tujuan	Eksistensi yang solid	Lingkungan yang banyak, posisi aman	Bersaing untuk menjadi pimpinan	Hidup untuk hari ini

Konteks	Baby-boom	Generasi X	Generasi Y	Generasi Z
Teknologi Informasi	Didasarkan pada instruksi diri	Menggunakan kepercayaan diri	Bagian dari kehidupan sehari-hari	Intuisi

Sumber: Bencsik dan Machova (2016)

Dari tabel di atas (tabel 2.3) dapat ditegaskan bahwa perkembangan teknologi, khususnya teknologi informasi telah membuat suatu konstruk terhadap individu dalam menanggapi realitasnya. Generasi Z yang dalam kesehariannya, bahkan sedari kecil sudah hidup bersama internet membentuk suatu kecenderungan sendiri terhadap individu. Generasi Z sebenarnya memiliki banyak kesamaan dengan generasi Y, tapi seperti yang dikatakan Putra (2016) generasi Z mampu mengaplikasikan banyak hal dalam kurun waktu yang begitu singkat (*multi tasking*). Secara lebih spesifik Elizabeth (2015) menerangkan bahwa generasi ini (generasi Z) lebih memiliki ambisi besar untuk sukses, cenderung praktis dan berprilaku instan, cinta kebebasan dan memiliki percaya diri yang tinggi, cenderung menyukai hal yang detail, berkeinginan besar untuk mendapatkan pengakuan, dan sangat mahir dalam menggunakan internet yang dalam kesehariannya lebih mementingkan berkomunikasi melalui social media daripada bertatap muka secara langsung.

2.1.4.3 Indikator Generasi Z

Howe dan Strauss (2000) menerangkan bahwa perbedaaan generasi dikategorikan berdasarkan rentang tahun kelahiran yang sudah tentu menyertai kecenderungan kejadian-kejadian historis dibalikinya. Lebih lanjut penelitian Bencsik

dkk. (2016) mengindikatori bahwa generasi Z adalah generasi yang lahir dalam rentang tahun 1995 – 2010 dan Generasi ini ditandai dengan perkembangan teknologi informasi yang sudah mengglobal, lebih jelasnya perhatikan tabel berikut ini :

Tabel 2.4 Tabel Periode Waktu Generasi

Tahun Kelahiran	Nama Generasi
1925 – 1946	Generasi Veteran
1946 – 1960	Generasi <i>Baby Boom</i>
1960-1980	Generasi X
1980 -1995	Generasi Y
1995 – 2010	Generasi Z
2010 +	Generasi Alpha

Sumber : Bencsik dan Machova (2016)

2.1.5 Kinerja

Dalam pembahasan mengenai kinerja terbagi menjadi tiga bagian yakni pengertian kinerja, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dan indikator kinerja

2.1.5.1 Pengertian Kinerja

Sumber daya manusia merupakan variabel yang sangat mempengaruhi kinerja organisasi. Organisasi yang tumbuh dengan pesat, tidak terlepas dari kinerja sumber daya manusia yang terlibat dalam segala aspek (Kurillah, 2017). Koopmans, dkk (2014) sendiri mengartikan kinerja sebagai perilaku atau tindakan yang relevan dengan tujuan organisasi. Hal ini selaras dengan pernyataan Simamora dalam Kusuma (2013) bahwa untuk mencapai organisasi yang efektif dalam artian sesuai dengan sasaran

organisasi, maka organisasi harus memiliki kinerja karyawan yang baik yaitu dengan melaksanakan tugas-tugasnya dengan cara yang handal. Jadi dapat dikatakan bahwa kinerja anggota organisasi (kinerja individu) merupakan sebuah ukuran yang sangat berperan penting dalam kinerja organisasi secara keseluruhan, karena didalamnya terdapat penyelarasan antara tujuan organisasi dan perilaku anggota atau karyawan dalam pelaksanaan tugasnya.

2.1.5.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Salah satu cara yang dapat digunakan untuk melihat perkembangan suatu organisasi adalah melalui hasil penilaian prestasi kerja (PPK) atau *performance appraisal*. Lebih lanjut Larasati (2018) dalam bukunya (manajemen sumber daya manusia) mengutarakan bahwa kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Miner dalam Larasati (2018) ada 3 variabel yang menjadi faktor-faktor dalam kinerja, berikut kategorinya:

1. Motivasi dan *performance* yang dapat dilihat dari teori:
 - a. Hirarki kebutuhan Maslow
 - b. 2 faktor Herzberg
2. *Ability* dan *performance*, yakni kemampuan seseorang yang dipengaruhi oleh pendidikan, pelatihan dan pengalaman
3. *Eksternal* dan *performance*, seperti kondisi lingkungan ekonomi, teknologi keamanan, dll.

2.1.5.3 Indikator Kinerja

Koopmans, dkk. (2014) menerangkan 3 indikator yang patut dipertimbangkan untuk mengukur kinerja individu, berikut uraiannya:

1. Kinerja tugas, mengacu pada kemampuan seorang karyawan untuk melakukan tugas yang utama, yang meliputi kualitas kerja, perencanaan dan tugas pengorganisasian, berorientasi pada hasil, memprioritaskan dan bekerja secara efisien
2. Kinerja kontekstual, mengacu pada perilaku karyawan yang mendukung organisasi dan lingkungan psikologis social dimana tugas pekerjaan sentral dilakukan, misalnya bertanggung jawab untuk pekerjaan, memiliki inisiatif, senang untuk mengambil pekerjaan yang menantang, berkomunikasi efektif, mampu bekerjasama dan kemampuan menerima serta belajar dari orang lain
3. Perilaku kerja kontraproduktif, mengacu pada perilaku yang berbahaya bagi kelangsungan hidup organisasi, misalnya, melakukan hal-hal yang merugikan organisasi. Lebih lanjut menurut Nugraheni dan Wahyuni (2016) menerangkan perilaku merugikan itu seperti ketidakhadiran, penarikan, sedikitnya usaha dalam pekerjaan, pencurian, sabotase dan keterlambatan.

2.1.6 Keterkaitan Narsisme, *Adversity Quotient*, Generasi Z dan Kinerja

Dari uraian di atas maka dapat ditarik keterkaitan antara Narsisme, *Adversity Quotient* terhadap kinerja anggota organisasi generasi Z. Narsisme yang memiliki kekaguman luar biasa terhadap diri sendiri dan memiliki konsekuensi *defensive* terhadap kritik diri, memiliki garis keterhubungan yang sangat erat dengan kecenderungan manusia generasi Z yang menurut Elizabeth (2015) bahwa generasi ini (generasi Z) berkeinginan besar mendapatkan pengakuan, yang dampaknya

menurut penelitian Maulidi (2018), Vianti (2016), Nugraheni dan Salamah (2016) akan berhubungan langsung dengan kinerja, Fungsi SDM tanpa adanya analisis dan gaya kepemimpinan yang baik untuk beradaptasi dengan karakteristik generasi Z ini akan berbanding positif dan signifikan mempengaruhi rendahnya kinerja dalam organisasi dan bahkan mengarah kepada kinerja yang kontraproduktif. Jadi perpaduan secara teoritik diatas ditambah pengalaman empirik penelitian sebelumnya dapat korelasikan bahwa Narsisme memiliki keterkaitan yang cukup erat dengan kinerja anggota organisasi generasi Z.

Generasi Z yang menurut Bencsik dan Machova (2016) memiliki tingkat komitmen rendah, tidak mampu mengidentifikasi kemampuan diri dan selalu ingin bebas akan berimplikasi pada rendahnya kemampuan individu dalam menghadapi kesulitan atau menyelesaikan permasalahan. Rendahnya kemampuan individu dalam menyelesaikan masalah sangat relevan dengan *adversity quotient* yang menjelaskan tentang kecerdasan emosional individu dalam menghadapi permasalahan atau kesulitan (Kurillah, 2017). Penelitian Stoltz (2000) sebelumnya menyebutkan bahwa rasa ketidakberdayaan seseorang dengan AQ yang rendah dapat mengurangi kinerja, produktivitas dan motivasi individu. Jadi dapat dikatakan bahwa tinggi rendahnya pengukuran kinerja akan berkaitan pula dengan tingkatan AQ yang dimiliki individu terlebih karakteristik generasi Z yang memiliki kecenderungan sulit dalam menyelesaikan permasalahan.

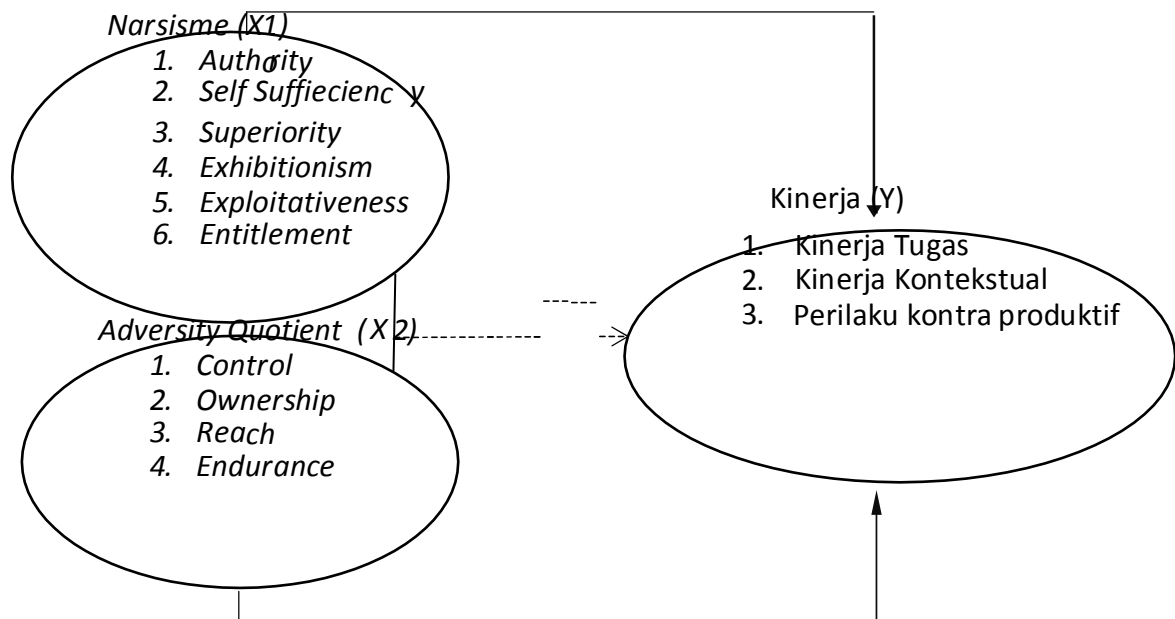
Sebagai salah satu ciri kepribadian yang melekat pada setiap individu, Narsisme dan *adversity quotient* belum banyak diteliti dalam hubungannya dengan karakteristik generasi Z. Penelitian sebelumnya menggunakan Narsisme dan *adversity quotient* (sebagai variable X) hanya mengaitkannya dengan generasi sebelumnya yakni kinerja generasi Y seperti yang dilakukan oleh Maulidi (2018).

Selain itu dalam penelitian Kurillah (2017) serta Vianti (2016) belum memadukan Narsisme dan *adversity quotient* serta hubungannya dengan karakteristik generasi sebagai satu kesatuan penelitian untuk melihat pengaruhnya terhadap kinerja. Penelitian ini merupakan penelitian dengan memperhatikan karakteristik generasi Z untuk menelaah Narsisme dan *adversity quotient* terhadap kinerja.

2.2 Kerangka Pemikiran

Menurut Hariwijaya (2015) dalam bukunya Metodologi dan Teknik penulisan Skripsi, Tesis dan Desertasi, Kerangka pemikiran adalah dukungan dasar teoritis dalam rangka memberi jawaban terhadap pendekatan pemecahan masalah. Berikut adalah gambaran dasar teoritis yang penulis gunakan dalam setiap variabelnya:

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran



2.3 Penelitian Terdahulu

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

Tabel 2.5 Tabel Penelitian Terdahulu

No	Judul dan nama Peneliti	Tujuan Penelitian	Metode	Hasil Penelitian
1	Pengaruh Narsisme dan <i>adversity quotient</i> terhadap kinerja anggota Organisasi generasi Y PT Masa Kini Mandiri Harian Lampung Post (Maulidi, 2018)	Untuk mengetahui pengaruh narsisme dan <i>adversity quotient</i> (AQ) terhadap kinerja karyawan generasi Y PT Masa Kini Mandiri Harian Lampung Post.	<p>Variabel Independen: Narsisme (x1) AQ (x2)</p> <p>Variabel Dependen: Kinerja (y)</p> <p>Merode Analisis : analisis linier berganda</p>	Dalam penelitian ini menunjukkan bahwa Narsisme dan <i>Adversity Quotient</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan generasi Y PT Masa Kini Mandiri Harian Lampung Post.
2	Pengaruh <i>adversity quotient</i> terhadap kinerja karyawan laki-laki dan Perempuan (Studi kasus pada karyawan Radio Republik Indonesia Bandar Lampung) (Kurillah, 2017)	Untuk mengetahui pengaruh <i>adversity quotient</i> terhadap kinerja karyawan laki-laki dan Perempuan RRI di bandar Lampung	<p>Variabel independent: <i>Adversity quotient</i> (x)</p> <p>Variabel Dependent: Kinerja (y)</p> <p>Metode analisis : analisis regresi linier sederhana</p>	Dalam penelitian ini menunjukkan pengaruh positif <i>adversity quotient</i> terhadap karyawan laki-laki dan Perempuan serta tidak didapatkannya perbedaan <i>adversity quotient</i> terhadap laki-laki dan Perempuan

No	Judul dan nama Peneliti	Tujuan Penelitian	Metode	Hasil Penelitian
3	Pengaruh kecerdasan emosional dan narsisme terhadap kinerja karyawan pada PT Ramayana Lestari Sentosa TBK Cabang Rajabasa (Vianti, 2016)	Penelitian ini ditujukan untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional, narsisme, kecerdasan emosional dan narsisme terhadap kinerja karyawan pada PT Ramayana Lestari Sentosa Tbk Cabang Rajabasa	Variabel Independent: Kecerdasan emosional (x1) Narsisme (x2) Variabel dependent: Kinerja (y) Merode Analisis : analisis linier berganda	Penelitian ini menunjukkan bahwa kecerdasan emosional dan narsisme berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT Ramayana Lestari Sentosa Tbk Cabang Rajabasa
4	Pengaruh <i>Adversity Quotient</i> (AQ) dan kemampuan berpikir kritis terhadap prestasi belajar matematika (Leonard dan Amanah, 2014)	Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh <i>Adversity Quotient</i> (AQ) dan kemampuan berpikir kritis terhadap prestasi belajar matematika Siswa kelas VIII SMPN 251	Variabel Independent: <i>adversity quotient</i> (x1) Berpikir Kritis (x2) Variabel dependent: Prestasi belajar (y) Metode analisis : analisis linier berganda.	Penelitian ini mengungkapkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara <i>Adversity Quotient</i> dan Kemampuan berpikir kritis terhadap prestasi belajar matematika
5	Pengaruh narsisme dan Job Stressor pada perilaku kerja kontra produktif dengan respon emosional <i>negative</i> (<i>Anger</i>) sebagai mediator (Nugraheni dan Salamah, 2016)	1. Untuk mengetahui pengaruh Narsisme pada perilaku kerja kontra produktif 2. Untuk mengetahui Narsisme berpengaruh pada <i>emosi negative</i> 3. Untuk mengetahui Pengaruh <i>job stressor</i> terhadap <i>emosi negative</i>	Variabel Independent: <i>Narsisme</i> (x1) Stress Kerja (x2) Variabel dependent: Emosi Negatif (y1 dan mediasi) Prilaku kerja kontra produktif (y2)	Penelitian ini menyimpulkan bahwa <i>Narsisme</i> berpengaruh terhadap <i>contra produktif work behaviour</i> (CWB), Narsisme juga berpengaruh pada <i>emosi negative</i> (<i>Anger</i>). <i>Job Stressor</i> berpengaruh pada <i>emosi negative/anger</i> , Emosi <i>negative/anger</i> berpengaruh pada CWB, dan terbukti bahwa <i>emosi negative/anger</i> mampu

No	Judul dan nama Peneliti	Tujuan Penelitian	Metode	Hasil Penelitian
		4. Untuk mengetahui pengaruh Emosi negatif terhadap perilaku kerja kontra produktif	Metode analisis: <i>Structural Equation Model</i> (SEM)	mempengaruhi hubungan <i>narsisme</i> dan <i>job stressor</i> pada CWB
6	<i>Theoretical Review: Teori Perbedaan Generasi</i> (Putra,2016)	Untuk menunjukkan bahwa ada perbedaan karakteristik yang signifikan antar generasi Z dengan generasi yang lain	Penelitian ini adalah <i>theoretical review</i> dengan menggunakan analisis deskriptif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya perbedaan karakteristik yang signifikan antar generasi Z dengan generas lain. Internet yang sudah menjadi budaya global membuat nilai-nilai, pandangan dan tujuan hidup mereka pun menjadi berbeda dibandingkan genrasi sebelumnya
7	<i>Effect of work ethics on job performance with adversity quotient as a mediator</i> (Runtu dkk,2019)	1. Untuk mengetahui pengaruh langsung work ethics terhadap <i>adversity quotient</i> (AQ) 2. Untuk mengetahui efek work ethics terhadap <i>job performance</i> 3. Untuk mengetahui Pengaruh langsung <i>adversity quotient</i> terhadap <i>job performenc</i>	Variabel Independent: <i>Work ethics</i> Variabel Intervening: <i>Adversity Quotient</i> Variabel Dependent : <i>Job Performance</i> Metode analisis Analisis liner berganda dengan <i>path analysis</i>	1. Adanya pengaruh signifikan positif <i>work ethics</i> terhadap AQ 2. Adanya pengaruh signifikan <i>work ethics</i> terhadap <i>Job Performance</i> 3. Adanya pengaruh signifikan dan positif AQ terhadap <i>job performance</i>
8	<i>Employee Narcissism's implicationsfor performance management:</i>	Jurnal ini adalah kumpulan litaratur yang menghubungkan an penelitian- penelitian sebelumnya	Penelitian ini adalah <i>theoretical review</i> dengan menggunakan analisis deskriptif	1. Narsisme berpengaruh negative terhadap komitmen individu 2. Narsisme berpengaruh positif dengan tingkat stress manajer

No	Judul dan nama Peneliti	Tujuan Penelitian	Metode	Hasil Penelitian
	<i>A review and research direction</i> (Williams dan Jonathan 2017)	terkait 1.Narsisme dengan komitmen karyawan 2.Narsisme dengan tingkat stress manajer 3. Narsisme dengan tingkat stress karyawan dan tingkat kepuasan terhadap tujuan organisasi		3. Narsisme berpengaruh positif terhadap tingkat stress individu dan kepuasan terhadap tujuan organisasi
9	<i>The effect of employee's adversity quotient (AQ), emotional intelligence (EI) and creativity on the employee's counterproductive work behavior</i> (Tsai dan Chung, 2014)	Untuk mengetahui pengaruh AQ, EI dan kreatifitas terhadap perilaku kerja kontraproduktif	Variabel Independent: 1. Adversity quotient (x1) 2. <i>Emotional intelligence</i> (x2) 3. Kreatifitas (x3) Variabel Dependent: Perilaku kerja kontraproduktif (y) Metode analisis: analisis linier berganda	Adanya pengaruh positif dan signifikan AQ, EI dan kreatifitas terhadap perilaku kerja kontraproduktif
10	<i>Adversity quotient in predicting job performance viewed through the perspective of the big five</i> (Thi, 2007)	1.Mengetahui apakah selfefficacy berkorelasi dengan control 2.Mengetahui pengaruh kecemasan dengan jangkauan dan daya tahan 3.Mengetahui	Variabel Independent: Adversity Quotient Variabel Moderator: The Big five personality Variabel Dependent:	1. <i>Self-efficacy</i> berpengaruh positif terhadap control 2. Kecemasan berpengaruh negative terhadap jangkauan dan daya tahan 3. Ketekunan berpengaruh negative terhadap control dan kepemilikan

No	Judul dan nama Peneliti	Tujuan Penelitian	Metode	Hasil Penelitian
		<p>pengaruh ketekunan dengan control dan kepemilikan</p> <p>4. Mengetahui pengaruh control dan kepemilikan terhadap hati Nurani</p> <p>5. Mengetahui pengaruh jangkauan dan daya tahan terhadap stabilitas emosional</p> <p>6. Mengetahui pengaruh efikasi diri, kecemasan, control dan ketekunan terhadap kinerja pekerjaan</p> <p>7. Mengetahui korelasi AQ dan <i>The Big Five</i> dalam melihat kinerja</p> <p>8. Mengetahui pengaruh lima dimensi dalam <i>the big five</i> terhadap kinerja</p>	<p>Job Performance</p> <p>Metode analisis: Analisis linier berganda dengan factor analisis</p>	<p>4. Control dan kepemilikan berpengaruh</p> <p>5. positif terhadap hati Nurani Jangkauan dan daya Tahan berpengaruh positif terhadap stabilitas emosional</p> <p>6. <i>Self-efficacy, locus of control dan dillagenge</i> memiliki pengaruh positif terhadap <i>performance</i>. Sedangkan <i>anxiety</i> berpengaruh negative terhadap <i>performance</i></p> <p>7. <i>The big 5</i> lebih memiliki korelasi yang tinggi dibandingkan dengan AQ terhadap kinerja .</p> <p>8. Diantara 5 dimensi big 5 hanya <i>agreebleness</i> yang memiliki pengaruh negative, sedangkan <i>emotional stability, extraversion, openness to experiencedan conscientiouness</i> memiliki pengaruh positif terhadap kinerja</p>
11	<p><i>The performance of narcissists rises and falls with perceived opportunity for glory</i> (Wallace dan Roy,2002)</p>	<p>Peneltian ini akan membahas pengaruh narsisme terhadap kinerja dengan dimoderatori oleh variable motivasi</p>	<p>Variabel Independent: Narsisme</p> <p>Variabel moderator: Motivasi</p>	<p>Para peneliti telahmendokumentasikan banyak karakteristik subklinis narsisme, yang sebagian besar bersifat maladaptif. Penelitian saat ini menambah daftar sifat narsis</p>

No	Judul dan nama Peneliti	Tujuan Penelitian	Metode	Hasil Penelitian
			Variabel Dependent: Kinerja Metode analisis: eksperimenter manipulation	negatif dengan menunjukkan itu narsisis berprestasi rendah ketika melakukan tugas yang menawarkan sedikit kesempatan untuk peningkatan diri. Namun, berita tentang narsisme tidak semuanya buruk. Narsisis berkinerja baik ketika mereka melihat bahwa kinerja tinggi akan membawa pemuliaan diri. Saat tugas menakutkan, tekanan menyala, dan dunia menyaksikan, orang-orang narsisis bangkit menghadapi tantangan

Sumber : Hasil kajian lieteratur (2020)