



Tersedia online di
"<http://ojs.unik-kediri.ac.id/index.php/ekonika>"

<http://dx.doi.org/10.30737/ekonika.v6i1.1499>

EkoNika
Jurnal Ekonomi Universitas Kadiri

Narsisisme dan Stress Kerja, Pengaruhnya terhadap Workplace Deviance dan Kinerja Karyawan di Era Pandemi Covids 19 (Studi pada Bank Panin Cabang Malang)

Dr. Siwi Dyah Ratnasari, S.E., MM¹. Dr. Rina Rahmawati, S.E., MM².

^{1, 2}STIE Malangkecewara Malang

¹siwiratna@stie-mce.ac.id

ABSTRAK

Artikel History:

Artikel masuk : 1 februari 2021
Artikel revisi : 16 maret 2021
Artikel diterima : 30 maret 2021

Keywords:

*Narsisisme, Stres Kerja,
Workplace Deviance,
Kinerja Karyawan*

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui: 1). Pengaruh signifikan narsisisme terhadap kinerja karyawan, 2). Pengaruh signifikan Narsisisme terhadap *Workplace Deviance*, 3). Pengaruh signifikan Stres Kerja terhadap *Workplace Deviance*, 4). Pengaruh signifikan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan, 5). Pengaruh signifikan *Workplace Deviance* terhadap Kinerja Karyawan.

pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. jenis penelitian ini adalah eksplanatori dengan metode pengumpulan data melalui survey dengan menggunakan kuesioner. Populasi penelitian adalah karyawan Bank Panin Cabang Malang berjumlah 52 orang. Sampel penelitian adalah sama dengan jumlah populasi (sampel jenuh) Data dianalisis dengan menggunakan Analisis Jalur (Part Analysis)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) Narsisisme berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, 2). Narsisisme berpengaruh negatif signifikan terhadap *Workplace Deviance*, 3). *Stres Kerja* berpengaruh negatif signifikan *Workplace Deviance*, 4). *Stres Kerja* berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan, 5). *Workplace Deviance* berpengaruh negatif signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Implikasi dari penelitian ini adalah narsisime yang dimiliki karyawan dapat meningkatkan kinerja individu. Sementara itu meningkatnya *Stres Kerja* dalam batas tertentu berdampak terhadap peningkatan Kinerja Karyawan dan menurunkan *Workplace Deviance*.

ABSTRACT

Keywords:

*Narcissism, Job Stress,
Workplace Deviance,
Employee Performance*

The purpose of this study is to determine: 1). The significant effect of narcissism on employee performance, 2). The significant effect of on Workplace Deviance, 3). The significant effect of Job Stressor on Workplace Deviance, 4). Significant influence of Job Stressor on Employee Performance, 5. Significant influence of Workplace Deviance on Employee Performance.

The research approach used in this research is quantitative. This type of research is explanatory with the method of collecting data

through surveys using a questionnaire. The study population was 52 employees of Bank Panin Branch Malang. The research sample is the same as the total population (saturated sample) The data is analyzed using Path Analysis.

The results showed that: 1) Narcissism has a significant effect on employee performance, 2). Narcissism has a significant negative effect on Workplace Deviance, 3). Stres Kerja has a significant negative effect on Workplace Deviance, 4). Stres Kerja has a significant positive effect on Employee Performance, 5). Workplace Deviance has a significant negative effect on Employee Performance.

The implication of this research is that the employee's narcissism can improve individual performance. Meanwhile, an increase in Job Stressor within a certain limit has an impact on increasing Employee Performance and decreasing Workplace Deviance.

PENDAHULUAN

Dampak pandemi Covid-19 menghantam hampir seluruh sektor ekonomi di Tanah Air. Data publikasi laporan keuangan bulanan mencatat, dari tujuh bank yang terdiri dari BCA, Bank BRI, Bank Mandiri, BNI, Bank Panin, CIMB Niaga, Bank Danamon, mencatatkan pertumbuhan laba periode Agustus 2020 dibandingkan dengan Agustus 2019 mengalami penurunan. Sementara Bank yang mengalami kenaikan laba disaat Pandemi Covid-19 adalah PT Bank Central Asia Tbk (BBCA) dan PT Bank Panin Tbk (PNBN). Berdasarkan data yang dihimpun CNBC Indonesia, Bank BCA mencatatkan pertumbuhan laba sebesar 2,83% menjadi Rp 18,52 triliun dari periode Agustus 2019 yakni Rp 18,01 triliun. Adapun Bank Panin mencetak laba periode berjalan Rp 2,04 triliun, dari sebelumnya Rp 1,98 triliun. Peningkatan kinerja perbankan tidak terlepas dari kinerja individu. Era pandemic covid-19 yang ternyata justru dapat meningkatkan laba bagi bank Panin, membuat peneliti tertarik melakukan penelitian terhadap perilaku karyawan yang berdampak terhadap peningkatan kinerja. Karyawan perbankan merupakan salah satu perusahaan atau industri jasa dengan kategori beban kerja yang tinggi. Bekerja diperbankan tidak terlepas dari rasa stress karena pekerjaan yang berat. Beban kerja yang tinggi tersebut tentunya akan memberikan dampak pada perilaku. Beban pekerjaan yang tinggi tersebut akan berkontribusi pada tinggi atau rendahnya stress yang dialami karyawan. Sebagai salah satu perusahaan dengan beban kerja yang tinggi, pihak manajemen selalu memperhatikan lingkungan kerja karyawan. Hal ini berkaitan dengan perhatian manajemen dalam memberikan fasilitas maupun lingkungan kerja yang nyaman guna menekan beban kerja yang dialami karyawan. Kelebihan beban kerja, pengembangan karir dan stress kerja dianggap kemungkinan besar menyebabkan efek yang mengganggu kinerja pekerja (Olusegun, Ajani, 2014).

Menurut (Gibson et al., 2014), Kondisi lingkungan, faktor individu dan perilaku di tempat kerja mempengaruhi *outcome* yang akan dihasilkan oleh karyawan yaitu kinerja dan komitmen organisasional. Mulki et al., (2015), ada pengaruh negatif antara Stres Kerja terhadap kinerja karyawan. Radzali et al., (2013), ada pengaruh positif *Stres Kerja* terhadap *workplace deviance*. Sementara itu hasil penelitian Swimberghe et al., (2014), menunjukkan bahwa stress kerja memiliki pengaruh tidak signifikan terhadap *workplace deviance*. Karyawan yang mengalami emosi negatif seperti frustrasi dan merasa terbebani karena terkait dengan pekerjaan berlebih, lebih rentan menunjukkan perilaku *workplace deviance* seperti melakukan absensi, menyebarkan desas-desus, agresi dan lain-lain perilaku negatif. Stres kerja dipengaruhi oleh faktor eksternal dan faktor internal (Luthans et al., 2008). (Gibson et al., 2014), Stres sebagai suatu tanggapan adaptif seseorang yang dipengaruhi oleh faktor individual dan/atau proses psikologis, yaitu suatu konsekuensi dari setiap kegiatan (lingkungan), situasi, atau kejadian eksternal yang membebani psikis atau fisik yang berlebihan terhadap seseorang. Penyebabnya bisa karena faktor individu itu sendiri atau faktor lingkungan, baik lingkungan pekerjaan ataupun diluar pekerjaan. (Spector et al., 2006), menunjukkan bahwa emosi negatif berkorelasi secara signifikan terhadap stress kerja dan *Workplace Deviance*.

Pada umumnya karyawan bank diperlukan penampilan yang memadai selain ketrampilan dalam bekerja. Sering kali narsisisme melekat pada anggapan orang tentang karyawan perbankan. Narsisisme merupakan kekaguman terhadap diri sendiri yang ditandai dengan kecenderungan ke arah ide-ide yang mengagumkan. Menurut (Andreassen et al., 2017), narsisisme berpengaruh positif terhadap kinerja. Sementara itu Nugraheni & Wahyuni (2017), narsisisme berpengaruh positif signifikan terhadap *Workplace Deviance*. Choi (2018) mengkaitkan narsisme dengan *Workplace Deviance* karena narsisme belum banyak diteliti dalam penelitian mengenai *Workplace Deviance*, *Workplace Deviance* mendukung *theory of threatened egotism and aggression* Mulki et al., (2015), tindakan agresif seringkali ditimbulkan oleh kombinasi harga diri dan ego yang terancam.

Workplace Deviance merupakan perilaku individu di tempat kerja yang berdampak terhadap penurunan kinerja, penurunan komitmen bahkan penurunan produktifitas. Hershcovis and Barling (2010), hasil penelitian menunjukkan bahwa *Workplace Deviance* seperti konflik interpersonal karyawan dengan atasan dan rekan kerja dapat mempengaruhi hasil kerja. Menurut Guay et al., (2016), *Workplace Deviance* merupakan perilaku yang berpengaruh terhadap kinerja.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka tujuan penelitian ini adalah: 1) Untuk mengetahui pengaruh signifikan *Narsisisme* terhadap kinerja karyawan. 2. Untuk mengetahui

pengaruh signifikan *narsisisme* terhadap *Workplace Deviance*. 3). Untuk mengetahui pengaruh signifikan Stres Kerja terhadap *Workplace Deviance*. 4). Untuk mengetahui pengaruh signifikan Stres Kerja terhadap kinerja karyawan. 5). Untuk mengetahui pengaruh signifikan *Workplace Deviance* terhadap kinerja karyawan

TINJAUAN PUSTAKA

Narsisisme

Narsisisme merupakan kekaguman pada diri sendiri yang ditandai dengan kecenderungan ke arah ide-ide yang mengagumkan, kebiasaan berfantasi, esibionisme, bersikap defensif dalam menanggapi kritik, hubungan interpersonal yang ditandai dengan perasaan menuntut hak, bersikap eksploitatif, dan kurangnya empati (Michel & Bowling, 2013). Nugraheni & Wahyuni, (2017), hasil penelitian menunjukkan bahwa narsisme berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Workplace Deviance* dan stresor kerja berpengaruh positif terhadap perilaku *Workplace Deviance*. Penyebab narsisisme dari faktor biologis, psikoanalisa, dan sosiokultural seperti yang akan diuraikan sebagai berikut: 1) Faktor psikologis, Narsisisme terjadi karena tingkat aspirasi yang tidak realistis atau berkurangnya penerimaan terhadap diri sendiri. 2) Faktor biologis, Secara biologis gangguan narsisisme lebih banyak dialami oleh individu yang orang tuanya penderita neurotik. Selain itu jenis kelamin, usia, fungsi hormonal dan struktur-struktur fisik yang lain ternyata berhubungan dengan narsisisme. 3) Faktor sosiologis, Narsisisme dialami oleh semua orang dengan berbagai lapisan dan golongan terhadap perbedaan yang nyata antara kelompok budaya tertentu dan reaksi narsisisme yang dialaminya. Menurut Raskin dan Terry (1988), ada tujuh indikator narsisisme yaitu: 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 kemampuannya 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) Eksploitasi (*exploitativeness*) Pada indikator ini ditandai dengan anggapan bahwa bisa menjadi seseorang yang memanfaatkan 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.

Stres Kerja

Gibson et al., (2014), Ada 3 kategori, yaitu; stress yang didefinisikan dari definisi stimulus, definisi tanggapan, dan gabungan dari keduanya yang disebut dengan definisi stimulus-fisiologi. Definisi stimulus dari stress adalah kekuatan atau perangsang yang menekan individu sehingga menimbulkan suatu tanggapan (response) terhadap ketegangan (strain), dimana ketegangan tersebut dalam pengertian fisik mengalami perubahan bentuk. Jika dipandang dari definisi tanggapan, stress adalah tanggapan fisiologis atau psikologis dari seseorang terhadap tekanan lingkungannya, dimana penekannya (*stressor*) berupa peristiwa atau situasi eksternal yang dapat membahayakan. Radzali et al., (2013), menunjukkan model perilaku menyimpang di tempat kerja dengan beban kerja dan stres kerja sebagai faktor terkait pekerjaan bersama dengan konflik keluarga. Sementara hasil penelitian Jamal (2011), menunjukkan bahwa peran komitmen organisasi sebagai moderator hubungan stres dan kinerja.

Luthans & Norman (2006), bahwa penyebab *Stres Kerja* dibedakan atas: 1) Stressor Ekstra organisasi, yaitu penyebab stress yang berasal dari luar organisasi. Penyebab stress ini dapat terjadi pada organisasi yang bersifat terbuka, yakni keadaan lingkungan eksternal mempengaruhi organisasi. Misalnya perubahan sosial dan teknologi, globalisasi, keluarga, dan lain-lain. 2) Stressor Organisasi yaitu penyebab stress yang berasal dari organisasi tempat karyawan bekerja. Penyebab ini lebih memfokuskan pada kebijakan atau peraturan organisasi yang menimbulkan tekanan yang berlebih pada karyawan. 3) Stressor Kelompok yaitu penyebab stress yang berasal dari kelompok kerja yang setiap hari berinteraksi dengan karyawan. misalnya rekan kerja atau supervisor atau atasan langsung dari karyawan. 4) Stressor Individual yaitu penyebab stress yang berasal dari individu yang ada dalam organisasi. Misalnya seorang karyawan terlibat konflik dengan karyawan lainnya, sehingga menimbulkan tekanan tersendiri ketika karyawan tersebut menjalankan tugas dalam organisasi tersebut.

Workplace Deviance

Menurut Spector et al., (2006), Workplace Deviance dapat didefinisikan sebagai setiap kegiatan yang disengaja atau tidak disengaja pada bagian dari individu yang dapat menghambat kinerja diri, orang lain atau organisasi. Workplace Deviance mungkin juga dipahami sebagai perilaku yang dapat membahayakan atau dimaksudkan untuk menyakiti diri sendiri, orang-orang dan sumber daya organisasi Chiamaka (2015).

Bennett and Robinson (2000) menyatakan adanya empat dimensi dari *Workplace Deviance* yaitu: 1). Penyimpangan Properti: Penyimpangan properti yaitu penyalahgunaan barang atau properti milik organisasi untuk kepentingan pribadi. Perilaku termasuk dalam dimensi ini adalah mencuri atau mengambil barang tanpa izin, milik organisasi dan merusak

barang milik organisasi. Mulki et al., (2015) menggunakan barang atau properti milik organisasi untuk kepentingan pribadi juga termasuk dalam kategori penyimpangan properti. 2). Penyimpangan Produksi (*Production Deviance*): Penyimpangan produksi adalah perilaku yang melanggar norma-norma organisasi yang telah ditentukan oleh organisasi yang harus diselesaikan sebagai tanggung jawab dari individu. Perilaku yang termasuk kategori ini yaitu mengurangi jam kerja,

3). Penyimpangan Politik (*Political Deviance*). Bennett and Robinson (2000) juga menjelaskan bahwa yang termasuk dalam kategori penyimpangan politik antara lain memperlihatkan kesukaan terhadap pegawai atau anggota tertentu dalam organisasi secara tidak adil, dalam tingkat dan memperlihatkan ketidaksopanan. 4). Agresi Individu (*Personal Aggression*). Bennett and Robinson (2000), juga menyebutkan bahwa yang termasuk dalam kategori agresi individu adalah bullying, berperilaku tidak menyenangkan kepada individu atau karyawan lain secara verbal maupun fisik, dan mencuri barang milik individu atau karyawan lain. Sementara itu, Faktor yang mempengaruhi *Workplace Deviance*: 1). Faktor pribadi: Pada tingkat pribadi, telah ditemukan bahwa seorang karyawan yang terlibat dalam suatu tindakan *Workplace Deviance* lebih mungkin untuk terlibat dalam *Workplace Deviance* lainnya. Pria lebih mungkin untuk terlibat dalam perilaku kontraproduktif seperti pencurian, kekerasan dan penyalahgunaan alkohol dan lebih muda karyawan dua kali lebih mungkin untuk terlibat dalam pencurian dari karyawan yang lebih tua. Ciri-ciri kepribadian tertentu memiliki juga telah ditemukan untuk mempengaruhi kemungkinan karyawan terlibat dalam *Workplace Deviance*. 2). Faktor sumber daya manusia: Faktor Organisasi seperti proses di tempat dalam sumber daya manusia dapat mempengaruhi apakah seseorang terlibat dalam *Workplace Deviance* (Ying & Ting, 2013). Fungsi sumber daya manusia yang dapat mendorong *Workplace Deviance* adalah, struktur insentif, evaluasi kinerja hasil berdasarkan, dan melakukan evaluasi karyawan melalui satu sumber.

Kinerja Karyawan

Luthans (2005), kinerja adalah kuantitas atau kualitas sesuatu yang dihasilkan atau jasa yang diberikan oleh seseorang yang melakukan pekerjaan. Kinerja merupakan prestasi kerja, yaitu perbandingan antara hasil kerja dengan standar yang ditetapkan (Dessler, 2000). Menurut pendekatan perilaku, kinerja adalah kualitas dan kuantitas sesuatu yang dihasilkan atau jasa yang diberikan oleh seseorang yang melakukan pekerjaan (Luthans & Norman, 2005)). (Anyango et al., 2013), menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Kinerja merupakan fungsi dari kemampuan, motivasi dan kesempatan (Ramli, 2019), faktor-faktor yang memengaruhi kinerja dalam suatu organisasi

yaitu: kemampuan, motivasi dan kesempatan atau dukungan yang diterima. (Waris, 2015), pengukuran kinerja dapat dilakukan melalui: 1). Ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas yaitu kesanggupan karyawan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. 2). Penyelesaian pekerjaan melebihi target yaitu apabila karyawan menyelesaikan pekerjaan melebihi target yang ditentukan oleh organisasi. 3). Bekerja tanpa kesalahan yaitu tidak melakukan kesalahan terhadap pekerjaan merupakan tuntutan bagi setiap karyawan.

Pengembangan Hipotesis

H1 : Narsisisme berpengaruh terhadap kinerja karyawan

H2 : Narsisisme berpengaruh terhadap Workplace Deviance

(Kelloway et al., 2010), ada pengaruh signifikan positif antara stress kerja terhadap *Workplace Deviance* dan tidak ada pengaruh signifikan antara Stres kerja terhadap kinerja karyawan, Jamal (2011), ada pengaruh negatif antara stress kerja dan kinerja karyawan. sehingga dapat dirumuskan hipotesisnya.

H3 : Stres Kerja berpengaruh terhadap Workplace Deviance

H4 : Stres Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Workplace Deviance yaitu perilaku kerja individu atau kelompok yang bertentangan dengan kepentingan organisasi. Penyebab *Workplace Deviance* bisa disebabkan oleh faktor pribadi dan faktor lingkungan (tempat kerja dan di luar tempat kerja). *Workplace Deviance* merupakan hal yang terselubung dan sering kali tidak diperhatikan dalam organisasi, tetapi perilaku ini memberikan dampak yang besar bagi menurunnya kinerja dan organisasi (Thomas, 2012). Karyawan yang menunjukkan perilaku *Workplace Deviance* akan tidak produktif dan cenderung memainkan peran yang tidak mendukung kemajuan organisasi Mertens et al., (2016; Whiting & Maynes (2016). Mengotori lingkungan kerja, memaki rekan kerja, melakukan serangan organisasi Gualandri (2012), merupakan perilaku *Workplace Deviance*, sehingga dapat dirumuskan hipotesisnya:

H5 : Workplace Deviance berpengaruh terhadap kinerja karyawan

METODE PENELITIAN

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif, jenis penelitiannya adalah survei, sedangkan metodenya yaitu deskriptif analitis. Data dikumpulkan melalui wawancara dan pengisian angket melalui penelitian ini diharapkan dapat diketahui pengaruh narsisisme dan Stres Kerja, terhadap *Workplace Deviance* dan kinerja karyawan.

Populasi penelitian adalah karyawan Bank Panin Cabang Malang 52 orang yang sekaligus digunakan sebagai sampel penelitian dengan rincian front office yakni Head Teller dan Teller sebanyak 11 orang, Customer Service Officer sebanyak 8 orang, credit administrasi dan

reporting sebanyak 8 orang, accounting dan audit sebanyak 12 orang, EDP sebanyak 6 orang serta HRD sebanyak 7 orang. Teknik pengambilan sampel melalui kuesioner

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Regresi Linier

Analisis regresi linier digunakan untuk menganalisis pola hubungan antara variabel dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh langsung seperangkat variabel bebas dengan variabel terikat (Riduwan dan Kuncoro, 2007).

$$\text{Jalur 1, } X_3 = \beta_1 X_1 \pm \epsilon_1$$

$$\text{Jalur 2, } X_3 = \beta_2 X_2 \pm \epsilon_1$$

$$\text{Jalur 3, } Y = \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 \pm \epsilon_2$$

Keterangan:

X = Narsisisme

X₂ = Stres Kerja

X₃ = Workplace Deviance

Y = Kinerja karyawan

β_1 = Koefisien korelasi antara X₁ dan Y

β_2 = Koefisien korelasi antara X₂ dan Y

β_3 = Koefisien korelasi antara X₃ dan Y

ϵ_2 = Error dalam hubungan antara variabel Y dan X

Berdasarkan hasil uji validitas menunjukkan keseluruhan item memiliki r hitung lebih besar dari r_{tabel} 0,260, maka item pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid. (Ghozali, 2006:44). Hasil Uji Reliabilitas: Berdasarkan uji reliabilitas menunjukkan bahwa keseluruhan item yang digunakan sebagai alat ukur variabel Narsisisme (X₁), dan *Stres Kerja* (X₂), *Workplace Deviance* (X₃) dan Kinerja Karyawan (Y) reliabel dengan nilai alpha cornbach di atas (>) 0,600.

Pengaruh langsung Narsisisme ke Kinerja Karyawan

Dari hasil perhitungan di dapat model persamaan: $Y_{\text{kinerja karyawan}} = 0,201 \text{ Narsisisme} + \epsilon_1$
Persamaan $Y_{\text{kinerja karyawan}} = 0,201 \text{ Narsisisme} + \epsilon_1$ memiliki makna bahwa Narsisisme memiliki pengaruh langsung sebesar 0,201 artinya setiap Narsisisme naik satu satuan maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0,201.

Pengaruh langsung Narsisisme terhadap *Workplace Deviance*

Dari hasil perhitungan di dapat model persamaan: $Z_{\text{Workplace Deviance}} = -0,389 \text{ Narsisisme} + \epsilon_1$.

Persamaan $Z_{\text{Workplace Deviance}} = -0,389 \text{Narsisisme} + \varepsilon_1$ memiliki makna bahwa Narsisisme memiliki pengaruh langsung sebesar $-0,389$ artinya setiap Narsisisme kerja naik satu satuan maka *Workplace Deviance* akan turun sebesar $0,389$.

Pengaruh langsung Stres Kerja terhadap *Workplace Deviance*

Dari hasil perhitungan di dapat model persamaan: $Z_{\text{Workplace Deviance}} = -0,414 \text{Stres Kerja} + \varepsilon_1$. Persamaan ini memiliki makna bahwa *Stres Kerja* memiliki pengaruh langsung sebesar $-0,414$ artinya setiap *Stres Kerja* naik satu satuan maka *Workplace Deviance* akan turun sebesar $0,414$.

Pengaruh langsung Stres Kerja terhadap kinerja karyawan

Dari hasil perhitungan pertama di dapat model persamaan:

$$Y_{\text{Kinerja Karyawan}} = 0,202 \text{Stres Kerja} + \varepsilon_1$$

Persamaan ini memiliki makna bahwa *Stres Kerja* memiliki pengaruh langsung sebesar $0,202$ artinya setiap *Stres Kerja* kerja naik satu satuan maka kinerja karyawan akan naik sebesar $0,202$.

Pengaruh langsung *Workplace Deviance* terhadap kinerja karyawan

Dari hasil perhitungan di dapat model persamaan: $Y_{\text{Kinerja Karyawan}} = -0,578 \text{ perilaku kontra produktif} + \varepsilon_1$

Persamaan $Y_{\text{Kinerja Karyawan}} = -0,578 \text{ perilaku kontra produktif} + \varepsilon_1$ memiliki makna bahwa *Workplace Deviance* memiliki pengaruh langsung sebesar $-0,578$. artinya setiap *Workplace Deviance* naik satu satuan maka kinerja karyawan akan turun sebesar $-0,578$.

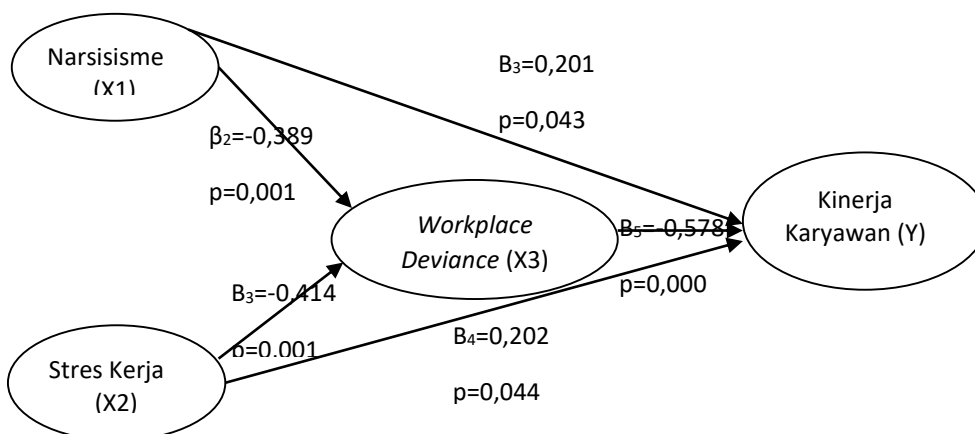
Berdasarkan pengaruh antar variable tersebut, maka dapat disusun model lintas pengaruh sebagai berikut. Model lintas ini disebut analisis path, dimana pengaruh error ditemukan sebagai berikut: $P_{ei} = \sqrt{1 - R^2i}$

$$P_{e1} = \sqrt{1 - R^21} = \sqrt{1 - 0.378^2} = 0,926$$

$E1=0,926$, menunjukkan besarnya varian variabel *Workplace Deviance* yang tidak mampu dijelaskan oleh variabel *Narsisisme* dan *Stres Kerja*.

$$P_{e1} = \sqrt{1 - R^22} = \sqrt{1 - 0.649^2} = 0,761$$

$e1=0,761$, menunjukkan besarnya varian variabel Kinerja Karyawan yang tidak mampu dijelaskan oleh variabel *Narsisisme*, *Stres Kerja* dan *Workplace Deviance*.

Hasil Uji Path analysis

Gambar 2. Pengaruh Antar variabel

Dari hasil perhitungan dengan part analysis dapat ditentukan koefisien determinasi total: $R^2_m = 1 - (0,926)^2(0,761)^2 = 0,465$. Hasil tersebut dapat diketahui bahwa keragaman data yang dapat dijelaskan oleh model tersebut adalah sebesar 46,5% atau dengan kata lain informasi yang terkandung dalam data 46,5% dapat dijelaskan oleh model tersebut. Sedangkan sisanya sebesar 53,5% dijelaskan oleh variabel lain yang belum terdapat di dalam model dan error. Hal ini memiliki makna bahwa sebesar 46,5% kinerja karyawan mampu dijelaskan oleh variabel *Narsisisme*, *Stres Kerja* dan *Workplace Deviance* sedangkan sisanya 53,5% mampu dijelaskan oleh faktor lain yang tidak masuk dalam model penelitian ini.

Pengaruh *Stres Kerja* terhadap kinerja karyawan diperoleh sebesar 0,202. Pengujian menunjukkan hasil yang signifikan dengan nilai t hitung 2,063 pada tingkat signifikan 0,046 lebih kecil dari 0,05 yang memenuhi syarat probabilitas, karena hasil pengujian $< 0,05$. dengan demikian hipotesis yang menyatakan stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan diterima. Arshadi & Damiri (2013), stress kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Mulki et al., (2015), Mengurangi stress kerja berdampak terhadap peningkatan kinerja yang lebih tinggi. Michel et al., (2016), stress kerja berpengaruh negative terhadap kinerja karyawan. Arshadi & Damiri (2013), stress kerja meningkatkan turnover intension dan menurunkan kinerja.

Pengaruh narsisisme terhadap *Workplace Deviance* diperoleh sebesar -0,389 Pengujian menunjukkan hasil yang signifikan dengan nilai t hitung -3,398 pada tingkat signifikan 0,001 lebih kecil dari 0,05 yang memenuhi syarat probabilitas, karena hasil pengujian $< 0,05$. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan narsisisme berpengaruh signifikan terhadap *Workplace Deviance* diterima. Menurut Nugraheni & Wahyuni (2017), yang menyatakan narsisisme mempunyai narsisme berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Workplace Deviance*.

Narsisisme menganggap kehidupan sosial sebagai perjuangan untuk menjadi dominan. Namun, sering kali di dalam kenyataannya banyak ditemukan hal-hal yang tidak sesuai dengan harapan, tentunya bagi seorang narsisisme hal tersebut akan mengancam egonya, misalnya lingkungan kerja yang tidak mendukung seorang narsisisme untuk menggunakan kemampuan dan motivasinya, atau adanya ketidakadilan di lingkungan kerja mereka dapat mengancam ego seorang narsisisme. Ancaman ego ini berupa emosi negatif atau rasa marah. Perwujudan hal tersebut dapat berupa permusuhan, frustrasi, absensi, pengurangan kinerja yang akan mengarah pada *Workplace Deviance*. Michel & Bowling (2013), narsisisme memperkuat perilaku *Workplace Deviance*.

Pengaruh Stres Kerja terhadap *Workplace Deviance* diperoleh sebesar -0,414. Pengujian menunjukkan hasil yang signifikan dengan nilai t hitung -3,622 pada tingkat signifikan 0,001 lebih kecil dari 0,05 yang memenuhi syarat probabilitas, karena hasil pengujian $< 0,05$. dengan demikian hipotesis yang menyatakan Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap *Workplace Deviance* dapat diterima. Ketika karyawan mendapatkan banyak beban pekerjaan, konflik dengan rekan kerja atau atasan, dan adanya rasa jenuh dalam melakukan pekerjaan yang sama terus menerus setiap hari, karyawan seringkali mengalami Stres Kerja yang akhirnya pekerjaan menjadi tertunda, sering absen dari kerja dengan alasan sakit, tidak maksimal dalam bekerja, dan biasanya mengambil jam istirahat lebih lama dari yang ditentukan oleh perusahaan.

Pengaruh *Workplace Deviance* terhadap kinerja karyawan diperoleh sebesar 0,578. Pengujian menunjukkan hasil yang signifikan dengan nilai t hitung -5,325 pada tingkat signifikan 0,000 lebih kecil dari 0,05 yang memenuhi syarat probabilitas, karena hasil pengujian $< 0,05$. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan *Workplace Deviance* berpengaruh signifikan terhadap kinerja diterima. *Workplace Deviance* merupakan suatu penyimpangan kerja yang sengaja dilakukan oleh karyawan terhadap pekerjaannya atau yang terjadi di lingkungan kerjanya yang dapat merugikan organisasi maupun individu karyawan lainnya. Meier & Semmer (2013), narsisisme berpengaruh terhadap kinerja.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Narsisisme berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. *Narsisisme* berpengaruh negatif signifikan terhadap *Workplace Deviance*. Stres Kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap *Workplace Deviance*. Stres Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. *Workplace Deviance* berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Saran

Diperlukan upaya-upaya nyata yang berkesinambungan untuk menurunkan Stres Kerja karyawan di tempat kerja dengan menyediakan sarana prasarana kerja yang memadai, memastikan adanya komunikasi dua arah dan kerjasama yang baik antar bagian, memastikan adanya informasi yang cukup bagi para karyawan untuk mendukung penyelesaian pekerjaannya dan upaya-upaya lain yang dapat menekan Stres Kerja. Manajemen hendaknya terus menciptakan situasi kerja yang nyaman, aman dan kondusif, untuk meminimalisasi timbulnya acaman dalam pekerjaan, yang selanjutnya dapat mengurangi *turnover intention* karyawan.

Keterbatasan penelitian

Penelitian ini menggunakan sampel jenuh sehingga hasil penelitian hanya dapat digunakan pada organisasi tersebut dan tidak dapat digunakan untuk memprediksi pada organisasi yang lain. Sampel penelitian terdiri dari beberapa bagian yang berbeda sehingga dimungkinkan memiliki tingkat Stres Kerja yang tidak sama.

DAFTAR PUSTAKA

- Andreassen, C., Pallesen, S., & Griffiths, M. (2017). Addictive use of social media, narcissism, and self-esteem. *Addictive Behaviors*, 64, 287–293.
http://irep.ntu.ac.uk/id/eprint/27358/1/PubSub5118_Griffiths.pdf
- Anyango, C., Obange, N., Abeka, E., Ondiek, G. O., Odera, O., & Ayugi, M. E. (2013). Factors Affecting Performance of Trade Unions in Kenya. *American Journal of Business and Management*, 2(2), 181. <https://doi.org/10.11634/216796061706313>
- Arshadi, N., & Damiri, H. (2013). The Relationship of Job Stress with Turnover Intention and Job Performance: Moderating Role of OBSE. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 84(2003), 706–710. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2013.06.631>
- Bennett, R. J., & Robinson, S. L. (2000). Development of a measure of workplace deviance. *Journal of Applied Psychology*, 85(3), 349–360. <https://doi.org/10.1037//0021-9010.85.3.349>
- Chiamaka. (2015). *Impact of Emotional Intelligence and Job Boredom Proneness on Counterproductive Work Behaviour*. 1(2), 101–106.
- Choi, Y. (2018). Narcissism and social media addiction in workplace. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 5(2), 95–104.
<https://doi.org/10.13106/jafeb.2018.vol5.no2.95>
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., James H. Donnelly, J., & Konopaske, R. (2014). Organizations - Behavior, Structure Processes. In *Igarss 2014* (Issue 1).
<https://doi.org/10.1007/s13398-014-0173-7.2>

- Gualandri, M. (2012). *Counterproductive Work Behaviors and Moral Disengagement*. *March*, 1–108.
- Guay, R. P., Choi, D., Oh, I. S., Mitchell, M. S., Mount, M. K., & Shin, K. H. (2016). Why people harm the organization and its members: Relationships among personality, organizational commitment, and workplace deviance. *Human Performance*, 29(1), 1–15. <https://doi.org/10.1080/08959285.2015.1120305>
- Jamal, M. (2011). Job Stress, Job Performance and Organizational Commitment in a Multinational Company: An Empirical Study in Two Countries. *International Journal of Business and Social Sciences*, 2(20), 20–29.
- Kelloway, E. K., Francis, L., Prosser, M., & Cameron, J. E. (2010). Counterproductive work behavior as protest. *Human Resource Management Review*, 20(1), 18–25. <https://doi.org/10.1016/j.hrmmr.2009.03.014>
- Luthans, F., & Norman, S. M. (n.d.). *The Mediating Role of Psychological Capital in the Supportive Organizational Climate – Employee Performance Relationship*. 402.
- Luthans, F., Norman, S. M., Avolio, B. J., & Avey, J. B. (2008). The mediating role of psychological capital in the supportive organizational climate - Employee performance relationship. *Journal of Organizational Behavior*, 29(2), 219–238. <https://doi.org/10.1002/job.507>
- Meier, L. L., & Semmer, N. K. (2013). Lack of reciprocity, narcissism, anger, and instigated workplace incivility: A moderated mediation model. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 22(4), 461–475. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2012.654605>
- Mertens, W., Recker, J., Kummer, T. F., Kohlborn, T., & Viaene, S. (2016). Constructive deviance as a driver for performance in retail. *Journal of Retailing and Consumer Services*, 30, 193–203. <https://doi.org/10.1016/j.jretconser.2016.01.021>
- Michel, J. S., & Bowling, N. A. (2013). Does Dispositional Aggression Feed the Narcissistic Response? The Role of Narcissism and Aggression in the Prediction of Job Attitudes and Counterproductive Work Behaviors. *Journal of Business and Psychology*, 28(1), 93–105. <https://doi.org/10.1007/s10869-012-9265-6>
- Michel, J. S., Newness, K., & Duniewicz, K. (2016). How Abusive Supervision Affects Workplace Deviance: A Moderated-Mediation Examination of Aggressiveness and Work-Related Negative Affect. *Journal of Business and Psychology*, 31(1), 1–22. <https://doi.org/10.1007/s10869-015-9400-2>
- Mulki, J. P., Jaramillo, F., Goad, E. A., & Pesquera, M. R. (2015). Regulation of emotions,

- interpersonal conflict, and job performance for sales people. *Journal of Business Research*, 68(3), 623–630. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2014.08.009>
- Nugraheni, H., & Wahyuni, S. (2017). Pengaruh Narsisme Dan Job Stressor Pada Perilaku Kerja Kontra Produktif Dengan Respon Emosional Negatif (Anger) Sebagai Mediator. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 16(2), 49. <https://doi.org/10.20961/jbm.v16i2.4090>
- Olusegun, Ajani, & O. (2014). an Overview of the Effects of Job Stress on Employees Performance in Nigeria. *American Journal of Social Science Research*, 338(4), 221–225.
- Radzali, F. M., Ahmad, A., & Omar, Z. (2013). Workload, Job Stress, Family-To-Work Conflict and Deviant Workplace Behavior. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 3(12), 109–115. <https://doi.org/10.6007/ijarbss/v3-i12/417>
- Ramli, A. H. (2019). Manage of Job Stress and Measure Employee Performance in Health Services. *Business and Entrepreneurial Review*, 18(1), 53. <https://doi.org/10.25105/ber.v18i1.5307>
- Spector, P. E., Fox, S., & Domagalski, T. (2006). Emotions, violence, and counterproductive work behavior. *Handbook of Workplace Violence*, 29–46. <https://doi.org/10.4135/9781412976947.n3>
- Swimberghe, K., Jones, R. P., & Darrat, M. (2014). Deviant behavior in retail, when sales associates “Go Bad”! Examining the relationship between the work-family interface, job stress, and salesperson deviance. *Journal of Retailing and Consumer Services*, 21(4), 424–431. <https://doi.org/10.1016/j.jretconser.2014.03.001>
- Waris, M. dan. (2015). Effect of Training, Competence and Discipline on Employee Performance in Company (Case Study in PT. Asuransi Bangun Askrida). *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 211, 1240–1251. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.11.165>
- Whiting, S. W., & Maynes, T. D. (2016). Selecting team players: Considering the impact of contextual performance and workplace deviance on selection decisions in the national football league. *Journal of Applied Psychology*, 101(4), 484–497. <https://doi.org/10.1037/apl0000067>
- Ying, C., & Ting, T. (2013). The Effects of Emotional Intelligence on Counterproductive Work Behaviors and Organizational Citizenship Behaviors. *International Journal of Accounting, Business and Management*, 1(1), 168–179. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.1016/j.ijhm.2011.06.008>