

The narcissistic leadership style perspective in terms of factors, roles, and influences in the organization

Suhardoyo

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bina Sarana Informatika

Email: suhardoyo.syo@bsi.ac.id

Abstrak

Penelitian ini meninjau dan menilai literatur teoritis tentang narsisme pemimpin untuk memahami potensi positif dan konsekuensi negatif dari kepemimpinan narsistik dengan gaya kepemimpinan yang ada untuk dijadikan model kepemimpinan. Penelitian ini merupakan jenis penelitian kualitatif dengan metode studi pustaka dan teknik pengumpulan data melalui analisis pustaka sebagai sumber data sekunder dengan cara mengorganisasikan data yang terkait dan memilah-milah data yang relevan dengan tujuan penelitian. Dalam konteks ini, kami memberi definisi narsistik kepemimpinan dan meringkas penyebab kepemimpinan narsistik. Kemudian, diperkenalkan tentang pengaruh positif dan negatif dari kepemimpinan narsistik serta pengaruhnya dalam transformasi organisasi. Narsistik merupakan ciri kepribadian yang dianggap bertanggung jawab untuk hasil perilaku positif dan negatif yang memengaruhi keputusan dan tindakan. Hasil dari penelitian ini adalah: (1) dimensi narsistik kepemimpinan meliputi otoritas, self-sufficiency, superioritas, ekshibisionisme, eksploitasi, kesombongan, hak (entitlement), kepemimpinan/otoritas, penerimaan/keaguman diri, superioritas/arogansi, eksploitasi/hak, sedang faktor narsistik kepemimpinan faktor psikologis, faktor biologis, faktor sosiologis faktor karakteristik, faktor cultural, faktor lingkungan, dan faktor struktural (2) peran narsistik kepemimpinan dalam tranformasi organisasi sebagai charismatic role dan instrumental role (3) pengaruh narsistik kepemimpinan meliputi pengaruh negatif: memanipulasi orang lain dan memaksa, mudah tersinggung, penekanan pada manajemen, praktik manajemen kurang, tidak mengerti kemampuan sendiri, mengakibatkan kegagalan sedangkan pengaruh positif: fleksibilitas, tenaciousness, transparansi, komunikatif, memiliki ketegasan, memiliki visi yang jelas dan ,sebagai problem solving.

Kata Kunci: Narsisme , Kepemimpinan, Tranformasi Organisasi.

Abstract

This study reviews and assesses the theoretical literature on leader narcissism to understand the potential positive and negative consequences of narcissistic leadership with existing leadership styles to serve as leadership models. This research is a type of qualitative research with literature study methods and data collection techniques through library analysis as a secondary data source by organizing related data and sorting out data relevant to the research objectives. In this context, we define narcissistic leadership and summarize the causes of narcissistic leadership. Then, it is introduced the positive and negative effects of narcissistic leadership and its influence on organizational transformation. Narcissism is a personality trait that is thought to be responsible for both positive and negative behavioral outcomes that influence decisions and actions. The results of this study are: (1) The narcissistic dimensions of leadership include authority, self-sufficiency, superiority, exhibitionism, exploitation, arrogance, entitlement, leadership/authority, self-acceptance/admiration, superiority/arrogance, exploitation/rights, while leadership narcissistic factors: psychological factors, biological factors, sociological factors characteristic factors, cultural factors, environmental factors, and structural factors (2) the role of narcissistic leadership in organizational transformation as a charismatic role and an instrumental role (3) narcissistic leadership influences include negative influences: manipulating others and coercing, irritability, emphasis on management, lack of management practices, not understanding one's abilities, resulting in failure while positive influences: flexibility, tenaciousness, transparency, communication, assertive, a clear vision and, as a problem solving.

Keywords: Narcissism, Leadership, Organizational Transformation.

✉Corresponding author : **Suhardoyo**

Jurnal Pendidikan, Sains Sosial, dan Agama

Email : suhardoyo.syo@bsi.ac.id

PENDAHULUAN

Peran seorang pemimpin yang baik adalah mampu mengelola sumber daya untuk mencapai tujuan organisasi. Sebagai pemimpin dalam penyelenggaraan organisasi dan sumber daya manusia, hendaknya mampu menciptakan iklim organisasi yang baik agar semua komponen dalam organisasi dapat memerankan diri secara bersama untuk mencapai sasaran dan tujuan (Gery Desler, 2015). Keberhasilan dalam mencapai tujuan organisasi merupakan hal yang harus diperhatikan dan diupayakan untuk dicapai oleh seorang pemimpin, sebab berhasil tidaknya suatu organisasi, sangatlah dipengaruhi oleh kemampuan kepemimpinan seorang pemimpin dalam menata dan mengembangkan organisasi (suhardoyo; E.Iviq HR, 2018).

Kepemimpinan yang dimiliki individu yang bertanggung jawab di dalam organisasi merupakan kewajiban yang dilaksanakan agar semua potensi yang ada di dalam organisasinya dapat dimanfaatkan dengan baik demi tercapainya tujuan yang diharapkan. Namun, sering dijumpai adanya seorang pemimpin yang mempunyai sifat kepribadian yang menunjukkan kemegahan, arogansi, penyerapan hak dan harga diri yang rapuh. Kepemimpinan ini biasa disebut sebagai narsisme kepemimpinan. Pemimpin narsistik ini memiliki sistem kepercayaan dan gaya kepemimpinan yang luar biasa dan apa adanya. Kepemimpinannya yang dimiliki pada umumnya dimotivasi oleh kebutuhan akan kekuasaan dan kekaguman, bukan berdasarkan perhatian atau empati konstituen dan organisasi yang mereka pimpin. Pemimpin narsistik juga memiliki karisma dan visi yang sangat besar dan penting untuk kepemimpinan yang efektif dalam sebuah organisasi yang akan melakukan transformasi (Ghafoor, Qureshi, Hijazi, & Tahir, 2011).

Dilihat dari sejarah sejumlah besar pemimpin dunia memiliki sistem kepercayaan dan gaya kepemimpinan yang megah. Meskipun tidak menggunakan istilah narsis untuk menggambarkan pemimpin yang bersangkutan, mereka secara konsisten menggambarkan individu yang aspirasi, memiliki penilaian dan keputusan yang baik dan buruk yang didorong oleh arogansi pantang menyerah dan eksplorasi diri yang kuat. Peran perilaku pemimpin secara efektif dalam kepemimpinan transformasi dan kepemimpinan karismatik harus memiliki perilaku narsis dengan mengedepankan ambisi yang dimiliki. Narsisme pemimpin dibutuhkan untuk menarik perhatian dari yang dipimpinnya (Sukatin, Amalia, Amaliah, & Nasihin, 2021). Menurut Wallace dan Baumeister dalam (Chatterjee dan Hambrick, 2006) narsistik akan berusaha mendapatkan pujian dari individu lain, dengan cara menerima tantangan atau tugas yang sulit yang tidak dapat dan sulit dikerjakan oleh individu lain. Hal ini akan membuat narsisme berusaha untuk dapat meningkatkan kemampuan dan keahlian yang dimilikinya (Vrontis, Weber, & Tsoukatos, 2019). Selain itu, elemen kognitif yang dimiliki oleh narsisme akan membantu individu tersebut memiliki kepercayaan yang tinggi terhadap kemampuan yang dimilikinya, sedangkan elemen motivasi narsisme akan mendorong individu untuk mendapatkan posisi atau kewenangan. Menurut (Widodo & Winarti, 2019) motivasi merupakan faktor-

faktor yang mendorong tingkah laku dan memberikan arah kepada tingkah laku yang harus dilakukan. Chatterjee dan Hambrick dalam (Benny Hutahayan, 2020), menjelaskan bahwa narsisme akan mendorong seseorang untuk mendapatkan posisi dan pengaruh di dalam organisasi.

Menurut Rosental dan Pittinsky dalam (Camgoz & Ekmekci, 2021) menjelaskan bahwa narsisme secara negatif adalah kepribadian yang melibatkan perspektif egois, sebagai superior untuk kekuatan pribadi, sedangkan narsisme secara positif memiliki tingkat kepercayaan yang tinggi, optimis dan memegang otoritas orang lain, dan cenderung melihat dirinya sangat mandiri dan tidak tergantung pada orang lain. Penelitian Chatterjee dan Hambrick dalam (Martel et al., 2016) menunjukkan bahwa perusahaan pada industri komputer dan perangkat lunak dengan CEO lebih narsis, strategis dan dinamis, menunjukkan kinerja yang lebih ekstrim, yang ditunjukkan dalam kinerja daripada perusahaan sejenis dengan CEO yang kurang narsis.

Pemimpin yang memiliki semangat, keberanian mengambil risiko dan memiliki keyakinan yang cenderung berhubungan dengan narsisme, bisa menginspirasi orang lain dalam kepemimpinan. Hal ini bisa terjadi ketika individu mencari pemimpin yang kuat yang akan menanamkan kepercayaan diri dalam menentukan atau dalam situasi di mana tantangan yang sulit perlu diatasi, dan diperlukan keberanian dalam pengambilan risiko. Menurut Maccoby dalam (Zarna & Nevicka, 2019) narsisme kepemimpinan adalah berani dalam pengambilan risiko dan bersedia untuk mendapatkan pekerjaan yang dilakukan. Uraian di atas menjelaskan bahwa narsisme terkait untuk mencapai posisi kepemimpinan sehingga narsisme tidak benar bersifat negatif. Hal ini sangat tergantung dengan daya dorong motivasi.

Dari uraian tersebut di atas maka ada perbedaan pandangan mengenai narsisme kepemimpinan yaitu bersifat negatif dimana sebagai seorang pemimpin kurang memberikan kepercayaan kepada yang lain, mudah salah menafsirkan kata-kata orang lain, dan memperlakukan bawahan tak acuh, kurang peduli, mengarah ke hubungan buruk dengan bawahan sendiri sedangkan narsisme kepemimpinan yang bersifat positif memiliki ambisi dengan kemampuan dan pengaruh yang tinggi dan dapat menunjukkan karisma kepemimpinan yang kuat sehingga lebih terbuka terhadap risiko dan cenderung mendukung serta berani memotivasi perilaku konstruktif karyawan. Dalam konteks ini, peneliti memberi definisi narsisme kepemimpinan dan meringkas penyebab kepemimpinan narsistik. Kemudian, berdasarkan definisi, dijelaskan tentang pengaruh positif dan negatif dari kepemimpinan narsistik serta pengaruhnya dalam transformasi organisasi.

Selanjutnya berdasarkan uraian latar belakang, peneliti membatasi masalah penelitian ini dengan membahas pengertian narsisme, dimensi dan faktor narsisme kepemimpinan, narsisme dalam kepemimpinan, transformasi organisasi, faktor narsisme pada pemimpin, peran narsisme kepemimpinan dalam transformasi organisasi, pengaruh

narsisme kepemimpinan dalam organisasi. Selanjutnya perumusan permasalahan dalam penelitian ini meliputi :

- 1). Apa pengertian narsisme?
- 2). Apa Dimensi dan faktor narsisme kepemimpinan?
- 3). Bagaimana narsisme dalam kepemimpinan?
- 4). Apa yang dimaksud transformasi organisasi?
- 5). Faktor-faktor apa yang menyebabkan narsisme kepemimpinan?
- 6). Bagaimana peran dari narsistik kepemimpinan dalam transformasi organisasi?
- 7). Bagaimana pengaruh dari narsistik kepemimpinan dalam organisasi?

METODE

Penulisan artikel ini menggunakan metode kualitatif dengan studi pustaka untuk memperoleh data dengan mempelajari dokumen-dokumen, buku-buku, jurnal dan artikel yang relevan dengan permasalahan yang sedang diamati. Selanjutnya, dilakukan analisis data untuk mencari makna dibalik data yang diperoleh. Kemudian, dilakukan proses analisis dengan cara mengorganisasikan data yang terkait dan memilah-milah data yang relevan dengan tujuan penelitian, mensintesis data yang ada, mengungkap kaitan data yang ada secara jelas sehingga bermakna, dan hasilnya merupakan hasil penelitian yang diharapkan memberikan gambaran yang lengkap terkait dengan materi permasalahan yang ditulis pada artikel ini. Sedangkan peneliti mengambil penelitian kualitatif karena merupakan suatu metode penelitian yang digunakan untuk menemukan pengetahuan seluas-luasnya yang sesuai dengan masalah penelitian (Paramita, Widodo, & Hatmono, 2021).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengertian Narsisme

Narsisme menurut ilmu psikologi merupakan seseorang yang mempunyai rasa kepentingan diri yang berlebihan, membutuhkan pengakuan berlebih, mengutamakan diri sendiri dan arogan. Karena individu narsis sering kali ingin mendapatkan pengakuan dari individu lain dan penguatan atas keunggulan mereka, maka cenderung memandang rendah orang lain (Rahman & Amalia, 2020). Narsisme merupakan kekaguman pada diri sendiri yang ditandai dengan kecenderungan ke arah ide-ide yang mengagumkan, kebiasaan berfantasi, eksibionisme, bersikap defensif dalam menanggapi kritik, hubungan interpersonal yang ditandai dengan perasaan menuntut hak, bersikap eksploitatif, dan kurangnya empati. Narsisme menurut Kartono dalam (Apsari, 2012) diartikan sebagai cinta ekstrim, paham yang mengharapakan diri sendiri sangat superior dan amat penting, ada extreme self importancy yang menganggap diri sendiri sebagai yang paling pandai, paling

hebat, paling berkuasa, paling bagus dan segalanya. Setiap manusia memiliki bermacam sifat, mulai dari sifat yang positif maupun sifat negatif.

Narsisme adalah sebagai keadaan di mana seseorang mencintai dirinya sendiri secara berlebihan (Weng, Su, & Zhang, 2018). Menurut Gardner dan Pierce dalam (Mansoor Hussain, 2020) narsisme didefinisikan sebagai sifat sombong seseorang yang senang membandingkan dirinya dengan orang lain, memiliki sifat egois, dan menganggap bahwa dirinya lebih hebat dan lebih istimewa dari orang lain. Seseorang yang memiliki sifat narsisme memiliki ciri-ciri yaitu selalu menginginkan pengakuan dari orang lain, rendahnya sifat empati, membutuhkan rasa kagum dari orang lain secara berlebihan, dan cenderung memiliki sifat arogan dan sombong.

Menurut (Macenczak, Campbell, Henley, & Campbell, 2016), menjelaskan bahwa narsisme mendorong seseorang untuk mendapatkan posisi atau jabatan dan pengaruh di organisasi atau masyarakat. Sifat narsisme merupakan perasaan suka yang berlebihan seorang individu terkait dengan karakteristik, sifat, dan kemampuan yang dimilikinya, sehingga merasa sombong dan cenderung merendahkan orang lain. Narsisme memiliki ciri umum berupa rendahnya empati, keinginan untuk mendapatkan pujian dan rasa hormat, bersikap arogan, dan memiliki keinginan kuat untuk melakukan peningkatan diri agar mendapatkan rasa kagum, pujian dan rasa hormat dari orang lain.

Dimensi dan faktor Narsisme Kepemimpinan

Tingkat narsisme yang dimiliki oleh seseorang tidak akan sama dengan individu lain. Hal ini disebabkan tingkat narsisme dipengaruhi oleh beberapa faktor dan dimensi. Menurut Raskin dan Terry dalam (Andi Tenriawaru, Wicaksono, & Saniatuzzulfa, 2018) terdapat tujuh dimensi narsistik kepemimpinan yaitu:

Otoritas (Authority)

Otoritas merupakan pandangan yang berlebihan terhadap diri sendiri terkait dengan otoritas atau wewenang atas jabatan yang dimilikinya. Individu yang memiliki tingkat otoritas atau wewenang yang tinggi, akan menganggap bahwa dirinya lebih baik daripada individu yang tidak memiliki otorisasi atau wewenang di perusahaan atau organisasi tempat individu tersebut.

Self-sufficiency

Self-sufficiency yang merupakan kemampuan dari dalam diri seseorang secara umum pada indikator ini ditandai dengan anggapan percaya bahwa dapat memenuhi kebutuhan diri sendiri dengan kemampuannya sendiri..

Superioritas (Superiority)

Superior merupakan pandangan berlebihan terhadap diri sendiri terkait dengan kompetensi. Kompetensi diri, bakat, kemampuan, dan keunikan akan membuat seseorang merasa bahwa dirinya merupakan seorang yang hebat dan spesial.

Ekshibisionisme (Exhibitionism)

Ekshibisionisme merupakan kecenderungan untuk menarik perhatian orang lain terhadap diri sendiri, terkait dengan kemampuan yang dimiliki, sifat atau kebiasaan, karakteristik, dan bakat yang dimiliki oleh seseorang.

Eksplotasi (Exploitativeness)

Eksplotasi merupakan motivasi untuk memanipulasi dan mendayagunakan orang lain untuk kepuasan diri sendiri. Seseorang yang memiliki sifat narsisme akan senang untuk mendayagunakan dan memanipulasi orang lain/ Hal ini dikarenakan orang yang narsistik percaya dirinya dapat memahami orang lain dan membuat orang lain percaya dan suka kepadanya.

Kesombongan (Vanity)

Kesombongan merupakan kekaguman yang berlebihan dalam memandang diri sendiri dengan membandingkannya dengan orang lain. Seseorang yang memiliki sifat narsisme akan senang melihat penampilan dan karakteristik yang ada di dalam dirinya. Orang yang narsistik akan selalu melihat dirinya merupakan sosok yang sempurna, dan menganggap orang lain lebih rendah atau tidak sebanding dengan dirinya.

Hak (Entitlement)

Hak yang dimaksud adalah kepercayaan bahwa orang lain berhutang rasa hormat dan kekaguman. Seseorang yang memiliki sifat narsisme sangat membutuhkan keadaan di mana orang lain memuji dirinya, mengagumi dirinya, dan menghormati dirinya. Kebutuhan ini yang membuat seorang narsistik menjadi bersikap arogan, ketika kebutuhan tersebut tidak terpenuhi.

Menurut Emmons dalam (Ernawan & Daniel, 2020) mengungkapkan bahwa terdapat empat pasang dimensi narsistik kepemimpinan yaitu:

Kepemimpinan/Otoritas (Leadership/ Authority)

Dimensi ini terkait dengan perasaan bahwa seorang narsistik merupakan seseorang yang memiliki bakat sebagai pemimpin, dan seseorang yang sukses. Dimensi ini juga terkait dengan keyakinan narsistik bahwa dirinya merupakan seorang yang dihormati, dan diakui oleh orang lain, terkait dengan wewenang dan otorisasi yang dimiliki oleh narsistik.

Penerimaan Diri/Kekaguman Diri (Self-Absorption/Self-Absorption)

Dimensi ini terkait dengan perasaan suka dan kagum tentang sosok dirinya yang dianggap sebagai seseorang yang ideal dan sempurna.

Superioritas/Arogansi (Superiority/ Arrogance)

Dimensi ini terkait dengan sifat sombong narsistik terkait dengan kemampuan, bakat dan keunggulan yang dimiliki oleh narsistik dan menganggap bahwa orang lain tidak lebih baik dari dirinya.

Eksplotasi/hak (Exploitativeness/Entitlement)

Dimensi ini terkait dengan kesenangan narsisme dalam mendayagunakan orang lain. Selain itu, seorang narsistik juga senang untuk memanipulasi orang lain. Dimensi ini juga terkait dengan kebutuhan narsistik yang berlebihan terkait dengan penghormatan, kekaguman dan pujian dari orang lain, atas apa yang telah seorang narsistik lakukan dan dapatkan.

Narsisme dalam Kepemimpinan

Konsep narsisme berasal dari mitologi Yunani kuno Narcissus (Narcissus), didefinisikan sebagai sifat kepribadian yang kompleks yang mencakup kesadaran diri yang rapuh dan keinginan ekstrim untuk sukses dan puji. Pengalaman manajemen yang sukses di masa lalu, dikombinasikan dengan kepercayaan diri yang kuat dan gengsi perusahaan yang sukses membuat gaya pemimpin narsistik muncul dan berdampak pada transformasional kegiatan organisasi. Narsistik menganggap diri mereka lebih superior dari yang lain, dan untuk mempertahankan fakta ini, seorang narsistik harus melampaui orang lain dan mempertahankan tingkat kemampuan yang tinggi, sehingga seorang narsistik sering memiliki rasa yang tinggi terhadap self-efficacy.

Interaksi potensial antara narsisme dan kepemimpinan ditunjukkan dalam konseptualisasi awal narsisme. Sebagaimana dicatat Kets de Vries dan Miller dalam oleh (Fatimah et al., 2015), kepribadian narsistik sering dijumpai dalam posisi manajemen puncak. Memang itu yang diharapkan oleh banyak orang narsistik, dengan kebutuhan mereka mengenai kekuasaan, prestise, glamor, dan akhirnya berakhir untuk mencari posisi kepemimpinan. Narsistik cenderung memilih untuk menantang tugas dan bekerja lebih keras ketika ada kesempatan. Menurut Rosenthal & Pittinsky dalam (Sukarman Purba et al., 2020) bahwa kepastian dan keyakinan dalam membuat keputusan, dalam ketidakpastian lingkungan, dapat menyebabkan orang lain menganggap mereka sebagai inspiratif.

Transformasi Organisasi

Pada dasarnya semua perubahan-perubahan yang dilakukan mengarah pada efektivitas organisasi, dan proses pengelolaan perubahan harus mencakup dua gagasan dasar, yaitu: (1) redistribusi kekuasaan dalam struktur organisasi, dan (2) redistribusi ini dihasilkan dari proses perubahan yang bersifat pengembangan. Berdasarkan teori tersebut di atas, transformasi organisasi adalah perubahan-perubahan organisasi yang disebabkan oleh kekuatan-kekuatan internal dan eksternal, sifatnya radikal, atau evolusioner. Menurut (Weng et al., 2018) jika dalam konteks transformasi organisasi dengan wujud respon organisasi terhadap perubahan lingkungan yang sifatnya lambat, bertahap, dan tidak evolusioner maka dipandang organisasi tersebut tidak dapat mengakomodasi perubahan lingkungan yang ada. Sedangkan menurut (Heli Wang, Jiao, & School, 2022) perubahan radikal dalam transformasi organisasi memunculkan tantangan berat bagi organisasi saat ini, bagaimana organisasi dapat melakukan transformasi organisasi tanpa menimbulkan masalah, atau dampak yang menyakitkan bagi anggota organisasinya. Perubahan tidak selalu diterima oleh anggota organisasi, lebih-lebih oleh anggota yang terkena dampak perubahan tersebut. Agar perubahan yang dilakukan dapat berhasil, dan tidak menimbulkan dampak yang menyakitkan bagi anggota organisasi.

Organisasi tidak boleh melakukan perubahan secara terus-menerus, organisasi harus mengetahui kapan saat yang tepat untuk melakukan perubahan. Perubahan besar dan

perubahan kecil harus dilakukan pada interval waktu yang tepat disebut dengan dynamic stability. Abrahamson dalam (Nursiani, 2020) transformasi organisasi yang dilakukan tidak selalu sukses, ada hal penting yang harus dipertimbangkan oleh organisasi, yaitu kemungkinan terjadinya penolakan terhadap perubahan. Selain itu, untuk mensukseskan transformasi organisasional dibutuhkan dukungan dan keterlibatan manajemen puncak, visi perubahan yang jelas, model perubahan khususnya untuk Human Resources direncanakan secara matang, melibatkan semua pihak pada berbagai tingkatan manajemen dalam merencanakan dan mengimplementasikan transformasi organisasional, karyawan juga harus lebih diberdayakan. Jadi, faktor kunci kesuksesan transformasi organisasional terletak pada bagaimana organisasi mengantisipasi dan memperkecil risiko terjadinya resistensi terhadap transformasi organisasi tersebut.

Faktor Narsisme pada Pemimpin

Faktor Intern

Narsisme menurut Lubis dalam (Apsari, 2012) merupakan varietas yang amat luas, bukan hanya mengenal gejalanya saja melainkan penyebabnya. Penyebab narsisme sebagai berikut (Husni, 2019) : 1). Faktor psikologis, narsisme 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 orang tuanya penderita neurotik. 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.

Faktor Ekstern

1). Faktor Karakteristik

Narsisme bukan gangguan kepribadian dalam pengaturan non-klinis, melainkan sifat kepribadian seseorang. Teori trait menyatakan bahwa jika sifat seseorang sesuai dengan sifat seorang pemimpin, maka dia lebih mungkin dilihat sebagai pemimpin oleh orang lain. Alasan mengapa narsistik cenderung menjadi seorang pemimpin dalam organisasi:

- a. Narsistik memiliki kepribadian yang keluar (extrovert) dan mau untuk menunjukkan perhatian dan kekuatan kepada seseorang.
- b. Narsistik akan melebih-lebihkan kemampuan mereka di dunia luar dan memiliki visi yang luhur. Orang-orang lebih banyak bersedia untuk percaya pada para pemimpin yang percaya diri. Karakter utama pemimpin termasuk kecerdasan, dominasi, harga diri yang tinggi, ekstroversi, kepercayaan diri dan keseluruhan self-efficacy.
- c. Narsistik memiliki keinginan kuat untuk menguasai dan mengendalikan yang lain dan memiliki hampir semua kualitas yang dibutuhkan untuk menjadi pemimpin. Sifat dari narsisme membuat para pemimpin seperti itu percaya diri dalam proses pengambilan keputusan, terutama dalam menghadapi ketidakpastian lingkungan atau krisis. Mereka

energik dan sangat menginspirasi. Jadi, mudah bagi mereka untuk menarik bawahan. sehingga seorang narsistik memiliki ekstroversi sosial.

2). Faktor Cultural

Foster adalah orang pertama yang secara sistematis menggunakan faktor budaya untuk menjelaskan generasi kepemimpinan narsistik. Studi ini menunjukkan bahwa dalam budaya individualis maka individu memiliki tingkat narsisme yang lebih tinggi yaitu, semakin individual lingkungan budaya, semakin tinggi tingkat narsismenya. Selain itu, budaya perusahaan juga memiliki dampak yang signifikan terhadap kemunculan kepemimpinan narsistik. Menurut Duchon dalam (Rahman & Amalia, 2020) budaya organisasi yang berpikir mengejar ambisi, kesuksesan finansial, dan profesional keterampilan adalah sarang kepemimpinan narsistik.

3). Faktor Lingkungan

Untuk menganalisis pertumbuhan para pemimpin narsistik dan kepemimpinan mereka dalam situasi organisasi tertentu dapat dilihat dari respon pemimpin tersebut. Ketika organisasi menghadapi ancaman eksternal yang serius dan krisis internal, maka pemimpin narsistik bermain moral dengan sikap tegas dan karisma pribadi untuk menjaga kesatuan organisasi (Zarna & Nevicka, 2019). Karena narsistik secara inheren arogan dan percaya diri, maka ada kepercayaan diri untuk membantu orang agar tetap tenang dalam kritis sehingga periode luar biasa krisis dapat memberikan kesempatan besar bagi narsistik untuk berkembang pesat menjadi pemimpin. Kepercayaan diri dan kejelian dari narsisme kepemimpinan merupakan daya tarik besar bagi bawahan yang berjuang untuk menemukan solusi dalam situasi krisis dalam organisasinya.

4). Faktor Struktural

Pemimpin narsistik lebih cenderung disukai dalam bisnis karena mereka dapat memotivasi dan memiliki kreativitas tinggi. Ditambah dengan adanya ketidaksempurnaan struktural di organisasi akan mempromosikan pengembangan pemimpin narsistik. Menurut Padilla (Padilla, Hogan, & Kaiser, 2007) bahwa terdapat peluang besar untuk narsistik kepemimpinan dalam organisasi akibat adanya pengawasan yang buruk dan ketidaksempurnaan informasi dalam organisasi tersebut. Sedangkan, Brunell (Brunell et al., 2008) menemukan bahwa narsistik lebih cenderung menjadi pemimpin kelompok melalui eksperimennya dalam melakukan perubahan. Sehingga, popularitas narsisme di awal interaksi dengan karyawan dapat memfasilitasi pertumbuhan yang cepat sebagai pemimpin dalam organisasi.

Peran Narsisme Kepemimpinan dalam Transformasi Organisasi

Dalam organisasi yang sedang mengalami proses transformasi, sangat dibutuhkan dukungan yang kuat dengan adanya kepemimpinan yang efektif. Tanpa adanya effective leadership transformasi organisasi tidak dapat berjalan secara optimal. Peran seorang pemimpin diharapkan dapat mengoordinasikan, mengorganisir, dan mengawasi jalannya proses transformasi yang sedang dilaksanakan. Meskipun effective leadership secara kuat

tergantung pada pola interaksi yang kompleks antara leader, follower, dan situasi atau lingkungan tetapi secara umum seorang pemimpin yang sukses akan memenuhi perannya sebagai pemimpin. Peran yang pertama disebut charismatic role sedang peran yang lainnya disebut instrumental role. Peran karismatik meliputi cara di mana seorang pemimpin harus memiliki kekuatan untuk envision, empower dan energize dalam rangka untuk memotivasi pengikut mereka ((Zarna & Nevicka, 2019). Pada saat yang sama setiap dari pemimpin yang efektif harus memenuhi peran instrumental dan menjadi seorang desainer organisasi, pengendali atau pengawas dan memiliki perilaku menghargai karyawan secara tepat.

Kembali pada dimensi pertama dari peran karismatik, bagian yang penting dari peran kepemimpinan adalah untuk menentukan arah sebuah organisasi akan dibawa dan untuk membangun komitmen agar tujuan yang ditetapkan dapat dilaksanakan dan berhasil. Tidak ada effective leadership tanpa visi. Hal tersebut akan menggambarkan nilai inti dan nilai kepercayaan yang dimiliki seorang pemimpin, serta memungkinkan dirinya untuk menentukan panduan filosofi dari sebuah organisasi yaitu misi. Seorang pemimpin sebagai internal individu akan dipengaruhi oleh kekuatan dari luar pribadinya dalam proses kepemimpinannya, pengaruh tersebut dapat berupa situasi ataupun pengaruh dari follower yang merupakan transferensial processes kepada seorang pemimpin. Namun, sebagai seorang narsistik pemimpin yang memiliki pengaruh sering diabaikan dan lebih mempercayai kemampuan diri untuk dapat mengatasi situasi tersebut.

Untuk mencapai effective leadership maka diperlukan seorang leader yang memiliki charismatic role dan instrumental role. Charismatic role meliputi envisioning, empowering dan energizing. Sedangkan, instrumental role meliputi designing, controlling, dan rewarding sehingga dari kondisi inilah seorang pemimpin narsistik akan hadir untuk melakukan perubahan agar cepat keluar dari situasi yang sulit. Karena pimpinan narsistik merupakan pimpinan yang memiliki karisma dan visi yang sangat besar yang mempunyai motivasi dan dorongan dari diri untuk melakukan perubahan organisasi yang kuat dan sekaligus mempertahankannya.

Pengaruh Narsisme Kepemimpinan dalam Organisasi

Menurut model penguatan situasional (Macenczak et al., 2016) yaitu model yang menggambarkan di area mana narsisme efektif, di area mana yang tidak valid, serta dampak narsistik pada orang-orang di sekitarnya. Sesuai model ini narsisme berguna di bidang inisial dan ketidakpastian di mana pemimpin narsis memiliki jiwa kepemimpinan yang kuat dalam kepemimpinannya pada posisi baru dan situasi kekacauan organisasi. Namun, narsisme kepemimpinan dalam suatu bidang tertentu secara berkelanjutan sangat tidak menguntungkan.

Pengaruh dari narsisme kepemimpinan dapat di tinjau dari dua aspek yaitu pengaruh negatif dan pengaruh positif (Campbell, 2014). Pengaruh negatif narsistik kepemimpinan pada organisasi tercermin dalam dua aspek yaitu efek pengambilan keputusan dan iklim organisasi. Dampak negatif pada efek pengambilan keputusan

terutama tercermin dalam proses pengambilan keputusan, kesewenang-wenangan pemimpin narsis dan preferensi risiko. Sedangkan pengaruh pemimpin narsistik pada iklim organisasi terutama tercermin dalam interaksi dengan bawahan, yang secara tidak langsung mempengaruhi operasi perusahaan atau organisasi sampai batas tertentu.

Kelangsungan hidup dan pengembangan perusahaan membutuhkan karyawan untuk mendemonstrasikan tiga jenis perilaku, yaitu pemenuhan yang dapat diandalkan dari tanggung jawab pekerjaan, kesediaan untuk tetap dalam organisasi dan memiliki perilaku dalam organisasi di luar persyaratan peran. Oleh karena itu, hubungan pemimpin yang narsistik dengan bawahan sangat penting untuk pengembangan perusahaan. Sensitivitas berlebihan pada narsisme pemimpin membuat kepemimpinan narsistik kurang memberikan kepercayaan kepada yang lain, mudah salah menafsirkan kata-kata orang lain, dan memperlakukan bawahan tak acuh, kurang peduli, mengarah ke hubungan buruk dengan bawahan mereka sendiri.

Kepemimpinan narsistik hanya memperhatikan kepentingan mereka sendiri, mengabaikan kebutuhan bawahan, sehingga mengakibatkan kegagalan tugas karyawan karena kurang dukungan sumber daya yang diperlukan. Bawahan akan menjadi egois dan acuh tak acuh setelah mereka menerima perlakuan tidak adil dan pembalasan akan dilakukan melalui kelalaian dan pekerjaan yang ceroboh. Bawahan tidak dapat mengambil inisiatif upaya ekstra untuk membantu atau melakukan sesuatu yang bermanfaat bagi organisasi. Pemimpin narsistik yang melebih-lebihkan kesuksesan dan kemampuan diri, tidak mau mengakui kesalahan, sehingga mereka tidak dapat menyesuaikan diri dalam menjalankan strategi secara tepat waktu untuk meningkatkan efektivitas kepemimpinan. Lebih jauh lagi, karakteristik kepemimpinan narsistik tidak kondusif untuk pembentukan atmosfer bagi terciptanya kinerja yang berkelanjutan.

Enam jenis narsistik kepemimpinan yang merugikan organisasi yang merupakan efek negatif, (Rahman & Amalia, 2020) antara lain:

- 1) Mengandalkan, memanipulasi orang lain untuk mendapatkan pengakuan, berbohong, menyesatkan, dan memaksa
- 2) Pemimpin narsistik yang impulsif, unik dan mudah tersinggung
- 3) Pemimpin narsistik yang menempatkan penekanan yang tidak semestinya pada manajemen
- 4) Pemimpin narsistik yang kurangnya praktik manajemen
- 5) Pemimpin narsistik yang tidak bisa benar-benar mengerti kemampuan mereka sendiri
- 6) Kepemimpinan narsistik yang mengakibatkan kegagalan suksesi yang telah direncanakan.

Sedangkan, pengaruh positif dari para pemimpin narsistik terutama tercermin dalam diri mereka, kepercayaan diri dan kejelian mereka. Maccoby (Michael Maccoby, 2004) pertama kali mengusulkan konsep konstruktif kepemimpinan narsistik dan kepemimpinan narsistik yang destruktif, jelas menunjukkan bahwa kepemimpinan

narsistik juga memiliki beberapa efek positif. Peran positif pemimpin narsistik karena dua alasan utama, yaitu:

1. Narsistik kepemimpinan lebih memandang ke depan, yang kondusif untuk memimpin
2. Pemimpin narsistik memiliki motivasi intrinsik yang kuat, pemimpin narsistik memiliki karisma kepemimpinan dan kemampuan untuk mencapai visi yang ambisius.

Otonomi kepemimpinan yang narsistik membuat kepemimpinan narsistik memiliki ambisi yang tinggi, kemampuan dan pengaruh yang tinggi dan dapat menunjukkan karisma pribadi yang kuat sehingga pemimpin narsistik lebih terbuka untuk terhadap risiko dan lebih cenderung mendukung dan berani memotivasi perilaku konstruktif karyawan. Efek positifnya ditunjukkan memotivasi karyawan melalui daya tarik mereka. Ini mirip dengan transformasional kepemimpinan. Seorang pemimpin menggunakan berbagai sifat kepemimpinan ketika mengambil keputusan untuk menyelamatkan organisasi melalui turbulensi fleksibilitas, tenaciousness, transparansi, komunikasi, ketegasan, resolusi konflik, visi yang jelas, gairah, perlindungan dan penyelesaian masalah.

KESIMPULAN

Narsisme kepemimpinan memiliki kemampuan sosial dan karisma yang kuat yang diperlukan untuk memfasilitasi dan mempengaruhi orang lain. Dengan otonomi kepemimpinan yang narsistik membuat kepemimpinan narsistik memiliki ambisi yang tinggi, kemampuan dan pengaruh yang tinggi. Dimensi narsistik kepemimpinan meliputi otoritas, self-sufficiency, superioritas, ekshibisionisme, eksploitasi, kesombongan, hak, kepemimpinan/otoritas, penerimaan/kekaguman diri, superioritas/arrogansi, eksploitasi/hak, sedangkan faktor narsistik kepemimpinan terdiri dari faktor intern meliputi: faktor psikologis, faktor biologis, faktor sosiologis dan faktor ekstern meliputi: faktor karakteristik, faktor cultural, faktor lingkungan, dan faktor struktural

Dalam transformasi organisasional dibutuhkan dukungan dan keterlibatan manajemen puncak, visi perubahan yang jelas, model perubahan yang direncanakan secara matang, melibatkan semua pihak pada berbagai tingkatan manajemen dalam merencanakan dan mengimplementasikan karyawan harus lebih diberdayakan dengan melibatkan seorang pemimpin yang mampu mewujudkan transformasi tersebut. Peran narsistik kepemimpinan dalam transformasi organisasi adalah sebagai charismatic role dan instrumental role. Sedangkan pengaruh narsistik kepemimpinan pada organisasi ada dua, yaitu pengaruh negatif antara lain: memanipulasi orang lain dan memaksa, mudah tersinggung, penekanan pada manajemen, praktik manajemen kurang, tidak mengerti kemampuan sendiri, mengakibatkan kegagalan dan pengaruh positif antara lain: fleksibilitas, tenaciousness, transparansi, komunikatif, memiliki ketegasan, memiliki visi yang jelas dan, sebagai problem solving.

Narsisme kepemimpinan tidak selama muncul sifat negatif tetapi tergantung bagaimana cara mengelola sifat yang ada dalam individu kepemimpinannya, narsisme

kepemimpinan negative akan dapat ditekan dengan memunculkan sifat narsisme positif yang lebih dominan dalam diri pemimpin tersebut. Sehingga pemimpin narsistik lebih terbuka untuk terhadap risiko dan lebih cenderung mendukung dan berani memotivasi perilaku konstruktif karyawan dalam mencapai tujuan transformasi organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Andi Tenriawaru, Wicaksono, B., & Saniatuzzulfa, R. (2018). Hubungan Antara Kecenderungan Kepribadian Narsistik Dan Financial Literacy Dengan Perilaku Konsumtif Pada Mahasiswa. *Jurnal Wacana*, 10(2), 1-13. Retrieved from <https://jurnalwacana.psikologi.fk.uns.ac.id/index.php/wacana/article/view/124>
- Apsari, F. (2012). Hubungan Antara Kecenderungan Narsisme dengan Minat Membeli Kosmetik Merek Asing Pada Pria Metroseksual. *Jurnal Talenta Psikologi*, 1(2). Retrieved from <http://jurnal.usahidsolo.ac.id/index.php/JTL/article/view/599>
- Benny Hutahayan. (2020). *Kepemimpinan Teori dan Praktik*. Yogyakarta: Deepublish. Retrieved from www.depublish.co.id
- Brunell, A. B., Gentry, W. A., Campbell, W. K., Hoffman, B. J., Kuhnert, K. W., Demarree, K. G., ... Demarree, K. G. (2008). Leader Emergence : The Case of the Narcissistic Leader. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 34(15), 1663-1676. <https://doi.org/10.1177/0146167208324101>
- Camgoz, S. M., & Ekmekci, O. T. (2021). *Desstructif leadership and Management Hypocrisy:Advances in Theory and Practice* (1st ed.). United Of Kingdom: Emerald Publishing Limited.
- Campbell, W. K. (2014). Human Resource Management Review Narcissism in organizational contexts. *Human Resources Management Review*, 21(4), 1-34.
- Ernawan, K., & Daniel, D. R. (2020). Pengukuran Narsisme Ceo Dalam Penelitian Di Bidang Bisnis, Manajemen Dan Akuntansi: Sebuah Studi Literatur. *Jurnal Akuntansi Dan Bisnis*, 6(1), 46-58. <https://doi.org/10.31289/jab.v6i1.2861>
- Fatimah, H., Dharmawan, A. H., Sunarti, E., Affandi, M. J., Pascasarjana, P., & Bogor, I. P. (2015). Pengaruh Faktor Karakteristik Individu dan Budaya Organisasi terhadap Keterikatan Pegawai Generasi X dan Y 1. *Jurnal Aplikasi Manajemen (JAM)*, 402(September), 402-409.
- Gery Desler. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Indeks jakarta.
- Ghafoor, A., Qureshi, T. M., Hijazi, Q., & Tahir, M. A. K. and S. (2011). Transformational leadership , employee engagement and performance : Mediating effect of psychological ownership, (September). <https://doi.org/10.5897/AJBM11.126>
- Heli Wang, Jiao, R., & School, F. L. (2022). Research on the Effect of Narcissistic Leadership on Employee. *Frontiers Psychology*, 13(July), 1-11. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.927529>
- Husni, M. (2019). Selfie Gangguan Kepribadian Narsistik. *Jurnal Tinta*, 1(1), 105-116.
- Macenczak, L. A., Campbell, S., Henley, A. B., & Campbell, W. K. (2016). Direct and interactive effects of narcissism and power on overconfidence. *Personality and Individual Differences*, 91, 113-122. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2015.11.053>
- Mansoor Hussain, A. G. (2020). Interactive Effect Of Work Place Spirituality And Job Autonomy With Organizational Based Self -Esteem On Organizational Learning

- Culture. *International Journal of Psychosocial Rehabilitation*, 24(6), 793–807. <https://doi.org/10.37200/IJPR/V24I6/PR260078>
- Martel, L., Loehr, J., Salicru, S., Wassenaar, E., Suerz, E., Spittle, J., ... Katz, J. (2016). *Co-Constructing Organizational and Leadership Narratives* (Vol. 48).
- Michael Maccoby. (2004). Narcissistic leaders: The incredible pros, the inevitable cons. *Harvard Business Review*, 78, 68–78.
- Nursiani, N. P. (2020). Transformasi Sumber Daya Manusia Dan Organisasi Dalam Menghadapi Persaingan Bisnis. *Glory: Jurnal Ekonomi & Ilmu Sosial*, 1(1), 53–64. Retrieved from <http://ejurnal.undana.ac.id/glory/article/view/3045>
- Padilla, A., Hogan, R., & Kaiser, R. B. (2007). The toxic triangle: Destructive leaders, susceptible followers, and conducive environments. *The Leadership Quarterly*, 18, 176–194. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2007.03.001>
- Paramita, S. D., Widodo, U., & Hatmono, P. D. (2021). Kondisi Psikologis Pada Siswa Yang Tidak Memiliki Guru Agama Buddha Dan Dampaknya Pada Kepercayaan Diri (Penelitian Studi Kasus di Sekolah Menengah Atas Negeri (SMAN) 1 Ngrambe Kabupaten Ngawi). *Jurnal Bahusacca: Pendidikan Dasar Dan Manajemen Pendidikan*, 2(1), 9–19.
- Rahman, H., & Amalia, S. (2020). Narcissism, Entrepreneurial Learning and Entrepreneurial Failure Perilaku Narsis, Pembelajaran Kewirausahaan dan Kegagalan dalam Berwirausaha, 11(85), 139–153.
- Suhardoyo; E.Iviq HR. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja karyawan pada PT.Riung Mitra Lestari. *Dan Tren Nasional Inovasi*.
- Sukarman Purba, Revida, E., Parinduri, L., Purba, B., Muliana, M., Pratiwi Bernadetta Purba, T. T., ... Leuwo, N. V. (2029). *Perilaku Organisasi*. Yayasan Mari Kita menulis. Retrieved from www.kita-menulis.id
- Sukatin, Amalia, N., Amaliah, D. N., & Nasihin, M. D. (2021). Upayah Menjadikan Pemimpin Karismatik Guna Meningkatkan Kepercayaan Diri Serta Wawasan Dalam Pendidikan. *Jurnal Pendidikan Anak Bunayya*, 8(2), 155–167.
- Vrontis, D., Weber, Y., & Tsoukatos, E. (2019). Business Management Theories and Practices in a Dynamic Competitive Environment. In *12th Annual Conference of the EuroMed Academy of Business* (p. 1941). EuroMed Press.
- Weng, B., Su, Y., & Zhang, C. (2018). A Review at the Influence of Founders' Narcissism on Enterprise Transformation Performance. *Journal of Service Science and Management*, 11(1). <https://doi.org/DOI:10.4236/jssm.2018.111012>
- Widodo, U., & Winarti, A. (2019). Faktor-faktor motivasi dalam pembelajaran bahasa inggris. *Jurnal Pendidikan, Sains Sosial Dan Agama*, 5(2), 48–64.
- Zarna, A. Z., & Nevicka, B. (2019). Narcissism and Leadership. *Research Gate*, (February), 1–0. <https://doi.org/10.1007/978-3-319-28099-8>