

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Prestasi kerja diartikan sebagai kapasitas yang dimiliki oleh seorang karyawan dalam melakukan tugas dan pekerjaan yang akan berkontribusi pada pertumbuhan organisasi (Santos et al., 2018). Karyawan bersedia melakukan upaya ekstra untuk efektivitas organisasi yang lebih baik sebagai bentuk kepedulian mereka terhadap perusahaan (Chiu et al., 2019). Hal ini terlihat dari bagaimana seorang individu dapat menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya dengan sukses (Motowidlo & Kell, 2012). Prestasi kerja ini tentu dapat memberikan wawasan mengenai psikologi manusia, perilaku kerja, dan faktor yang memotivasi mereka (Farhana et al., 2019).

Aspek seperti kemahiran dalam bekerja, perilaku yang terkait dengan tugas inti pekerjaan, komitmen untuk tugas inti, dan perilaku kerja umum menjadi faktor penting yang terkait dengan prestasi kerja (Fogaca et al., 2018). Salah satu bentuk komitmen yang berhubungan dengan prestasi kerja yang dapat kita temukan di Sekretariat Daerah Kabupaten Tanah Datar adalah kehadiran atau absensi pegawai tiap bulannya (Bennett, 2002). Didalam daftar absensi kita bisa menemukan akumulasi dari kehadiran, keterlambatan, cuti, izin, dan dinas luar. Hal ini akan membantu dalam mengetahui seberapa besar profesionalitas dalam bekerja. Berikut rekapitan daftar hadir pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Tanah Datar yang merupakan Pegawai Negeri Sipil.

**Tabel 1 1**

**Daftar Kehadiran Pegawai Sekretariat Daerah Tanah Datar Januari-April 2022**

No.	Bulan	Keterangan		Keterlambatan				Total***
		Hadir*	Cuti**	TL1	TL2	TL3	TL4	
1	Januari	89 orang	24 orang	65 orang	15 orang	9 orang	15 orang	113 orang
2	Februari	100 orang	16 orang	71 orang	19 orang	11 orang	14 orang	116 orang
3	Maret	100 orang	16 orang	27 orang	8 orang	6 orang	-	116 orang
4	April	104 orang	12 orang	31 orang	10 orang	2 orang	10 orang	116 orang

Sumber: *Rekap Absen Sekretariat Daerah Tanah Datar 2022*

- \* Jumlah kehadiran lengkap tanpa mengambil cuti
- \*\* Jumlah kehadiran tidak lengkap karena mengambil cuti
- \*\*\* Jumlah pegawai seluruhnya (Hadir+Cuti)

Tabel diatas menunjukkan daftar kehadiran pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Tanah Datar dari bulan Januari hingga April tahun 2022. Kolom hadir pada tabel diatas menunjukkan jumlah pegawai yang hadir lengkap selama sebulan tanpa mengambil cuti. Sedangkan kolom cuti menunjukkan jumlah pegawai yang kehadirannya kurang lengkap dalam sebulan dikarenakan mengambil cuti pada bulan tersebut. Kolom TL 1 hingga TL 4 menunjukkan jumlah pegawai yang mengalami keterlambatan pada bulan tersebut dengan rentang setiap keterlambatan berkisar 30 menit. Selain itu terdapat penambahan pegawai pada bulan Februari 2022 dari 113 orang menjadi 116 orang.

Thierry et al (2018) menyebutkan bahwa kehadiran di tempat kerja dapat menjadi alat kinerja dan kontrol yang efektif. Jika seorang anggota datang terlambat, pulang lebih awal, atau mengambil jumlah cuti yang tidak biasa, mereka berkemungkinan tidak akan mampu untuk menunjukkan potensi penuh mereka. Karyawan yang tidak hadir dapat menjadi beban bagi perusahaan dan seluruh staf karena menyebabkan

penurunan produktivitas. Ketepatan waktu dan kehadiran karyawan menjadi faktor yang mempengaruhi produktivitas dan efektivitas suatu organisasi. Chewe dan Taylor (2021) juga mengatakan bahwa ketepatan waktu dalam bekerja lebih berkorelasi terhadap prestasi kerja secara keseluruhan.

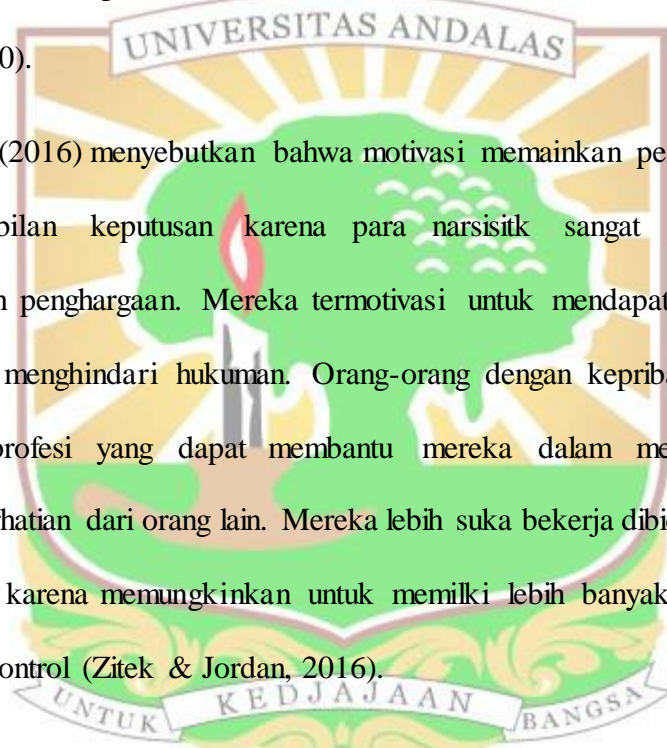
Ada banyak faktor yang dapat mempengaruhi prestasi kerja seseorang. Salah satu faktor yang berpengaruh adalah motivasi, yang dimiliki individu baik itu berasal dari dalam diri pribadi atau pengaruh dari lingkungan sekitar (Adiguzel & Fatma, 2022). Motivasi merupakan bentuk kesediaan untuk mengarahkan upaya tertinggi dalam mencapai tujuan yang diinginkan untuk memuaskan beberapa kebutuhan individu. Motivasi ini dapat memberikan arahan dan energi pada perilaku dalam pemenuhan kepuasan individu (Araimi, 2015). Motivasi yang positif tentu diharapkan dapat memberikan kontribusi yang baik untuk diri pribadi, lingkungan sekitar, dan organisasi. Ada beberapa karakteristik individu yang memiliki motivasi diri yang tinggi dan positif, diantaranya adalah individu dengan kepribadian narsistik (Mao et al., 2020; Young et al., 2016).

Individu narsistik digambarkan memiliki kepercayaan diri yang tinggi. Orang narsis dicirikan oleh keinginan untuk menjadi unik dan lebih baik dari orang lain (Back et al., 2013). Secara perilaku kepribadian ini ditandai dengan hubungan yang eksploitatif dengan orang lain serta merasa iri dengan orang lain dengan menunjukkan sikap dan perilaku angkuh (Ryan et al., 2014). Mereka mencari perhatian dan kekaguman dari orang-orang di sekitar mereka untuk menegaskan citra positif diri

mereka (Young et al., 2016). Salah satu caranya adalah dengan menunjukkan kompetensi yang bukan bagian dari persyaratan pekerjaan formal dengan tujuan agar mereka mendapatkan perhatian dan mengesankan orang lain jika mereka mampu mencapai sesuatu yang tidak terduga oleh orang lain (Wallace & Baumster, 2002; Fay & Sonnetang, 2012). Hal ini menimbulkan spekulasi bahwa individu dengan kepribadian narsistik dapat memotivasi diri sendiri dan berkontribusi pada organisasi (Mao et al., 2020).

Young et al (2016) menyebutkan bahwa motivasi memainkan peran penting dalam proses pengambilan keputusan karena para narsistik sangat sensitif terhadap peningkatan dan penghargaan. Mereka termotivasi untuk mendapatkan penghargaan dan bonus serta menghindari hukuman. Orang-orang dengan kepribadian narsistik ini tertarik pada profesi yang dapat membantu mereka dalam mengendalikan dan memperoleh perhatian dari orang lain. Mereka lebih suka bekerja dibidang profesi yang memiliki hirarki karena memungkinkan untuk memiliki lebih banyak kekuatan, status, dominasi, dan kontrol (Zitek & Jordan, 2016).

Jika memiliki motivasi yang tinggi dan positif dapat memberikan pengaruh yang baik terhadap prestasi kerja, maka kekurangan atau kehilangan motivasi dapat berakibat buruk terhadap prestasi kerja yang dicapai. Hal ini tentu berakibat buruk terhadap pencapaian organisasi. Salah satu hal yang mengakibatkan menurunnya atau hilangnya motivasi seseorang adalah perlakuan negatif yang mereka terima. Bentuk



perlakuan negatif atau buruk yang dapat diterima seseorang dapat berupa pengucilan yang bisa dialami di lingkungan kerja (Merilaenen et al., 2019).

Pengucilan merupakan bentuk ketidaksetujuan individu atau kelompok terhadap individu atau kelompok lainnya dalam interaksi sosial (Masplet, 2003). Pengucilan ini dilakukan jika ditemukannya individu yang tidak kooperatif dalam mencapai tujuan kelompok (Dixon, 2007). Pengucilan ini dilakukan sebagai bentuk paksaan dan peringatan terhadap individu yang menyimpang agar berperilaku sesuai dengan aturan kelompok. Pengucilan di tempat kerja bisa kita temukan di perusahaan milik swasta, perusahaan milik pemerintah, bahkan didalam organisasi pemerintahan. Dalam melaksanakan tugasnya para pegawai akan mengalami konflik dan masalah antar pegawai baik didalam bagian kelompok kerja maupun diluar bagian kelompok kerja. Hal ini akan memungkinkan terjadinya bentuk hukuman atau masalah sosial seperti pengucilan. Pengucilan ini dapat berupa *silent treatment*, diskriminasi, atau tidak dianggap kehadirannya didalam kelompok. Salah satu penyebab terjadinya pengucilan di tempat kerja adalah faktor kepribadian serta faktor budaya organisasi (Eirnersen et al., 2003).

Berdasarkan wawancara pendahuluan sebelumnya terhadap pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Tanah Datar dengan rentang usia dari 20 hingga 40 tahun. Ditemukan adanya pengucilan di tempat kerja yang dirasakan oleh salah satu pegawai. Sebanyak sebelas pertanyaan yang bersumber dari Feris et al 2018 diajukan, seperti orang lain yang mengabaikan dan menghindari narasumber di tempat kerja, salam narasumber

yang tidak dijawab, duduk sendirian di kafetaria tempat kerja, menolak berbicara dengan narasumber, hingga memperlakukan narasumber seolah-olah kehadirannya tidak diperhatikan di tempat kerja. Narasumber menjawab dengan respon jarang, kadang-kadang, hingga sering. Narasumber juga sering berusaha menjadi orang pertama yang memulai percakapan di tempat kerja agar bisa bersosialisasi dengan lingkungan sekitar.

Dalam tulisan ini peneliti ingin melakukan penelitian terkait pengaruh kepribadian individu dan masalah sosial seperti pengucilan di tempat kerja terhadap prestasi kerja yang mereka capai. Variable yang digunakan yaitu, varibel dependen prestasi kerja, variable independen narsisme karyawan dan pengucilan di tempat kerja, dan variable moderasi motivasi kerja. Penelitian ini dilakukan terhadap para pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Tanah Datar.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH KEPERIBADIAN NARSISME DAN PENGUCILAN DI TEMPAT KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL MODERASI PADA PEGAWAI SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN TANAH DATAR”**

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan, maka rumusan masalah untuk penelitian ini yaitu :

1. Bagaimanakah pengaruh kepribadian narsisme terhadap prestasi kerja di Sekretariat Daerah Kabupaten Tanah Datar?
2. Bagaimanakah pengaruh pengucilan di tempat kerja terhadap prestasi kerja Sekretariat Daerah Kabupaten Tanah Datar?
3. Bagaimanakah pengaruh motivasi kerja terhadap prestasi kerja di Sekretariat Daerah Kabupaten Tanah Datar ?
4. Bagaimanakah motivasi kerja memoderasi hubungan kepribadian narsisme terhadap prestasi kerja di Sekretariat Daerah Kabupaten Tanah Datar?
5. Bagaimanakah motivasi kerja memoderasi hubungan pengucilan di tempat kerja terhadap prestasi kerja di Sekretariat Daerah Kabupaten Tanah Datar?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang dikemukakan, maka tujuan dari penelitian ini yaitu :

1. Untuk mengetahui pengaruh kepribadian narsisme terhadap prestasi kerja di Sekretariat Daerah Kabupaten Tanah Datar
2. Untuk mengetahui pengaruh pengucilan di tempat kerja terhadap prestasi kerja di Sekretariat Daerah Kabupaten Tanah Datar
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap prestasi kerja di Sekretariat Daerah Kabupaten Tanah Datar

4. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja akan memoderasi hubungan antara kepribadian narsisme terhadap prestasi kerja di Sekretariat Daerah Kabupaten Tanah Datar
5. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja akan memoderasi hubungan antara pengucilan di tempat kerja terhadap prestasi kerja di Sekretariat Daerah Kabupaten Tanah Datar

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Manfaat yang dapat diperoleh dari penelitian ini yaitu :

1. Manfaat teoritis

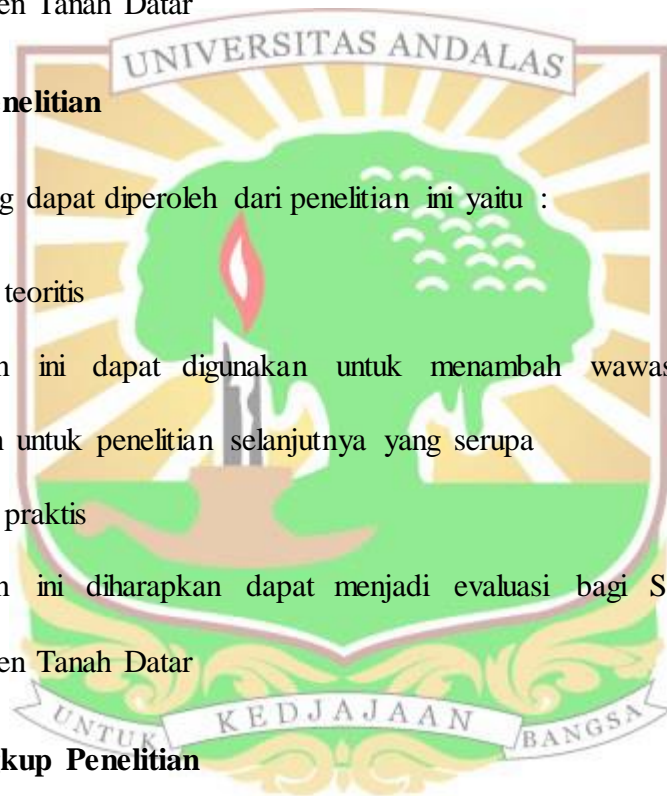
Penelitian ini dapat digunakan untuk menambah wawasan dan menjadi pedoman untuk penelitian selanjutnya yang serupa

2. Manfaat praktis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi evaluasi bagi Sekretariat Daerah Kabupaten Tanah Datar

#### **1.5 Ruang Lingkup Penelitian**

Pada penelitian ini, peneliti menggunakan variabel kepribadian narsisme dan pengucilan di tempat kerja sebagai variabel independen yang akan mempengaruhi prestasi kerja sebagai variabel dependen dengan motivasi kerja sebagai variabel moderasi. Objek penelitian ini adalah pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Tanah Datar





## **1.6 Sistematika penulisan**

Sistematika penulisan untuk penelitian ini sebagai berikut :

### **BAB I PENDAHULUAN**

Berisikan latar belakang penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, dan sistematika penelitian.

### **BAB II TINJAUAN LITERATUR**

Berisikan penjelasan teori yang berkaitan dengan variable yang diteliti dalam penelitian ini yaitu narsisme karyawan, pengucilan di tempat kerja, prestasi kerja, dan kerja sama tim. Bab ini juga memuat penelitian terdahulu, pengembangan hipotesis, dan kerangka konseptual.

### **BAB III METODE PENELITIAN**

Berisikan penjelasan mengenai metode dan desain penelitian, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, operasionalisasi variable, dan teknik analisis data.

### **BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN**

Berisikan pemaparan dari hasil penelitian yang diperoleh

### **BAB V PENUTUP**

Berisikan kesimpulan dan saran penelitian yang dilakukan

