

**PENGARUH DIMENSI DESTRUCTIVE LEADERSHIP PADA
KINERJA KARYAWAN**

RINGKASAN SKRIPSI

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar
Sarjana**



Disusun oleh:

Fajrina Rosita Yulianti

NIM: 2117 29587

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI
YAYASAN KELUARGA PAHLAWAN NEGARA
YOGYAKARTA**

2022

TUGAS AKHIR

PENGARUH DIMENSI *DESTRUCTIVE LEADERSHIP* PADA KINERJA KARYAWAN

Dipersiapkan dan disusun oleh:

FAJRINA ROSITA YULIANTI

No Induk Mahasiswa: 211729587

telah dipresentasikan di depan Tim Penguji pada tanggal 25 Januari 2022 dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen (S. M.)

Susunan Tim Penguji:

Pembimbing



Cynthia Ayu Manggarani, SE., M.Sc.



Penguji



Wisnu Prajogo, Dr., MBA.

Yogyakarta, 25 Januari 2022
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN Yogyakarta
Ketua



Wisnu Prajogo, Dr., M.B.A.

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI



ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh *toxic leadership* (X1), *bullying* (X2), *abusive* (X3), dan *narcissism* (X4) pada kinerja karyawan. Sampel penelitian ini diperoleh dengan menggunakan metode *purposive sampling*, dengan

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

kriteria karyawan aktif minimal 1 tahun masa kerja. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Berdasarkan hasil yang sudah terkumpul, penelitian ini mendapatkan 103 responden sebagai sampel penelitian ini.

Penelitian ini menggunakan Teknik analisis regresi berganda. Hasil dari penelitian ini diperoleh hasil *toxic leadership* (X1) berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan (Y) dengan tingkat signifikansi 0,035 lebih kecil daripada 0,05, *bullying* (X2) berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan (Y) dengan tingkat signifikansi 0,005 lebih kecil daripada 0,05, *abusive* (X3) berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan (Y) dengan tingkat signifikansi 0,024 lebih kecil daripada 0,05, dan *narcissism* (X4) berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan (Y) dengan tingkat signifikansi 0,045 lebih kecil daripada 0,05. Hasil uji yang didapatkan pada koefisien determinasi mendapatkan nilai *R square* sebesar 64,2% dan sisanya sebesar 35,8% dipengaruhi oleh faktor lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci: *Toxic Leadership, Bullying, Abusive, Narcissism, Kinerja Karyawan*

ABSTRACT

The purpose of this study was to examine the effect of toxic leadership (X1), bullying (X2), abusive (X3), and narcissism (X4) on employee performance. The sample of this research was obtained using purposive sampling method, with the criteria of

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

active employees at least 1 year of service. Data collection techniques using a questionnaire. Based on the results that have been collected, this study obtained 103 respondents as the sample of this study.

This research uses multiple regression analysis technique. The results of this study show that toxic leadership (X1) has a negative effect on employee performance (Y) with a significance level of 0.035 less than 0.05, bullying (X2) has a negative effect on employee performance (Y) with a significance level of 0.005 smaller than 0.05, abusive (X3) has a negative effect on employee performance (Y) with a significance level of 0.024 which is smaller than 0.05, and narcissism (X4) has a negative effect on employee performance (Y) with a significance level of 0.045 which is smaller than 0.05. The test results obtained on the coefficient of determination get an R square value of 64.2% and the remaining 35.8% is influenced by other factors not examined in this study.

Keywords: Toxic Leadership, Bullying, Abusive, Narcissism, Employee Performance

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) yaitu merupakan faktor yang begitu penting hingga senantiasa selalu terikat dalam suatu organisasi, baik perusahaan dan institusi. SDM pun sebagai kunci yang mampu menentukan perusahaan yang sedang berkembang. Pada dasarnya, SDM mencakup manusia yang dipekerjakan dalam suatu organisasi sebagai pihak yang mampu menggerakkan, memikirkan, serta merencanakan, dalam menggapai tujuannya organisasi tersebut (Hamid, 2007).

Kinerja karyawan merupakan suatu kegiatan yang individual dan dilakukan oleh karyawan untuk melakukan pekerjaannya menurut kualifikasi yang mereka miliki. Kinerja karyawan bergantung pada gaya kepemimpinan seseorang. Pada prosesnya, pemimpin memiliki pengaruh yang besar dan akan membawa karyawan untuk mencapai suatu tujuan bersama terhadap keberlangsungan sebuah organisasi atau perusahaan.

Para peneliti telah mengusulkan sejumlah konsep yang bisa dibilang termasuk dalam domain kepemimpinan destruktif yang ditujukan kepada bawahan. Ini termasuk supervisor yang kasar, pemimpin yang membahayakan kesehatan, tiran kecil, pengganggu, pemimpin yang keluar jalur, bos yang tidak bisa ditoleransi, psikopat, dan pemimpin yang melecehkan. (Einarsen, dkk 2007).

Dampak yang terjadi ketika memiliki pemimpin yang destruktif yaitu membuat karyawan tidak merasa nyaman, tidak merasa betah berlama-lama dikantor, karyawan mudah stres karna adanya tekanan-tekanan dari atasan, bahkan kemungkinan karyawan keluar dari perusahaan ini sangat mungkin terjadi. Dampak yang terjadi pada karyawan yang memutuskan untuk keluar dan berpindah ke perusahaan lain bukan berarti karyawan akan langsung nyaman di tempat baru, tetapi karyawan mungkin akan mengalami trauma di tempat kerja yang baru ia akan berfikir

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

kemungkinan-kemungkinan yang terjadi di tempat yang lama akan sama juga terjadi di tempat baru.

Sifat kepemimpinan ini membuat dampak negatif terhadap komitmen karyawan untuk bekerja pada suatu organisasi atau perusahaan. Kepemimpinan Destruktif memiliki 4 indikator yaitu *toxic leadership*, *bullying*, *abusive*, dan *narcissism*.

Toxic leadership merupakan sifat seorang pemimpin yang memiliki perilaku destruktif dan menimbulkan gangguan terhadap karyawan di lingkungan kerja. Seorang pemimpin *toxic* ini memiliki sifat otokratis, narsistik, manipulatif, dan cenderung suka mengintimidasi karyawan. Hal ini tidak hanya membuat karyawan rentan terhadap stres, tetapi juga secara langsung berkontribusi pada budaya kerja yang negatif dan lingkungan kerja yang tidak sehat.

Bullying di tempat kerja merupakan suatu hal yang tidak membuat nyaman dan membuat dampak yang buruk terhadap kesehatan mental seseorang. Korban *bullying* bisa mengakibatkan stres di tempat kerja yang membuat ia tidak percaya diri terhadap apa yang ia lakukan selain itu juga membuat produktivitas kinerja menjadi menurun akibat *bullying*.

Perilaku *narcissism* seseorang di tempat kerja merupakan perilaku yang cenderung sebagai orang yang arogan, egois, dan manipulatif. Pemimpin yang memiliki sifat tersebut biasanya tidak mau mendengarkan oranglain dan hanya memikirkan menurut cara pandangya ia sendiri.

Perilaku *Abusive* (kekerasan) di tempat kerja merupakan sebuah permasalahan yang hingga kini masih terjadi. Perilaku ini merupakan perilaku yang tidak sehat jika terjadi pada lingkungan tempat kerja perilaku ini berupa kekerasan fisik hingga psikologis yang berakibat buruk pada korbannya. Pelecehan maupun kekerasan pada dunia kerja memberi ancaman keselamatan, martabat, kesehatan, hingga kesejahteraan seluruh individu. Pelecehan maupun kekerasan pada dunia kerja tidak sekadar

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

membawa dampak untuk pekerjanya, namun keluarga, perekonomian, komunitas, serta warga dengan keseluruhan.

1.1 Rumusan Masalah

Mengacu kepada penjelasan terkait hal yang melatarbelakangi itu, perumusan permasalahan dalam kegiatan meneliti ini, yakni:

1. Apakah *toxic leadership* berpengaruh pada kinerja karyawan?
2. Apakah *bullying* berpengaruh pada kinerja karyawan?
3. Apakah *abusive* berpengaruh pada kinerja karyawan?
4. Apakah *narcissism* berpengaruh pada kinerja karyawan?

1.2 Tujuan Penelitian

Penelitian ini memiliki berapa tujuan, yaitu:

1. Untuk menguji apakah perilaku *toxic leadership* berpengaruh pada kinerja karyawan?
2. Untuk menguji apakah perilaku *bullying berpengaruh* pada kinerja karyawan?
3. Untuk menguji apakah perilaku *abusive* berpengaruh pada kinerja karyawan?
4. Untuk menguji apakah perilaku *narcissism* berpengaruh pada kinerja karyawan?

Manfaat Penelitian

Dengan adanya kegiatan meneliti ini diinginkan mampu bisa memberi manfaatnya untuk semua pihak, khususnya:

1. Bagi penulis, guna meningkatkan pengetahuan agar lebih memahami penerapan ilmu yang didapat selama menempuh pendidikan. Kemudian agar penulis bisa menambah pengetahuan mengenai kepemimpinan yang destruktif.
2. Bagi perusahaan, untuk masukan dan informasi bagi perusahaan dalam meningkatkan kinerja pegawai agar dapat mencapai produktifitas kerja dalam perusahaan.

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

3. Bagi peneliti selanjutnya, semoga penelitian ini bisa menjadi acuan atau sebagai sumber informasi yang bermanfaat untuk penelitian selanjutnya.

Kontribusi Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh, penulis berharap hasil dari penelitian ini menjadi sumber informasi terhadap perusahaan, bahwa kepemimpinan yang destruktif tidak akan membuat karyawan nyaman ketika bekerja, bukan kenyamanan tetapi malah timbul ketakutan yang terjadi terhadap karyawan. Gaya kepemimpinan yang baik akan menjadikan perusahaan akan berjalan dengan baik.

LANDASAN TEORI

Destructive Leadership

Kepemimpinan destruktif mempengaruhi perilaku yang lebih pada merendahkan atau meremehkan pekerja yang merugikan organisasi. Efek yang terjadi pada kepemimpinan ini membuat dampak yang berbeda-beda di setiap orangnya. Konsep kinerja karyawan berfokus pada tiga aspek yaitu komitmen terhadap pekerjaan, makna pekerjaan, dan inovasi di tempat kerja (Cheng & Chen, *Et al* 2009). Menguraikan peran pemimpin yang efektif yang meningkatkan komitmen organisasi karyawan dan meningkatkan keterikatan mereka dengan perusahaan dengan memberikan akses untuk menikmati pekerjaan mereka dan membiasakan mereka dengan tujuan dan nilai-nilai organisasi.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah pencapaian hasil kerja yang benar-benar dicapai dan dilihat sesuai terhadap standarisasi kerja yang ditentukan organisasi (Robbins, 2008). Memberi definisi kinerja yakni suatu hasil yang dicapai pegawai saat melakukan kerjanya berdasarkan suatu kriteria yang diberlakukan bagi suatu pekerjaan. Dalam sebuah organisasi, kinerja karyawan juga ditentukan dari siapa pemimpinnya. Ketika karyawan merasa cocok dengan pemimpin, dia pasti akan

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

menunjukkan prestasi pada kinerjanya dan itu membuat kinerja pada organisasi meningkat.

Produktivitas kerja

Dalam sebuah organisasi, karyawan juga diharuskan mampu menunjukkan kinerjanya yang positif. Karyawan juga perlu mempunyai karakteristik seseorang yang produktif. Karakteristik atau ciri seseorang yang produktif yaitu:

1. Percaya diri
2. Memiliki rasa bertanggung jawab
3. Memiliki rasa cinta pada tugasnya
4. Perspektif kedepan
5. Bisa melakukan penyelesaian masalah
6. Mampu menyesuaikan diri ketika lingkungan berubah
7. Memberikan kontribusi yang baik kepada lingkungan.
8. Mampu menunjukkan potensi yang ada di dalam diri.

Pengembangan Hipotesis

Pengaruh *toxic leadership* terhadap kinerja karyawan

Kepemimpinan seseorang secara *toxic* ketika memimpin di tempat kerja berpengaruh pada suasana di tempat kerja agar tercapai tujuan yang diharapkan. Dalam penelitian yang telah dilakukan Hamidi (2020) menandakan yakni gaya kepemimpinan membawa pengaruhnya yang signifikan kepada kinerja, motivasi bekerja membawa pengaruhnya kepada kinerja. Dengan bersamaan, gaya kepemimpinan dan motivasi kerja membawa pengaruhnya yang signifikan kepada hasil kerja atau kinerja. Suasana kerja yang tidak nyaman akan membuat karyawan akan tidak merasa betah di dalam kantor. Berdasarkan penjelasan diatas, maka hipotesisnya yang ingin diajukan yakni:

Hipotesis 1: *Toxic leadership* berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan

Pengaruh perilaku *bullying* terhadap kinerja karyawan

Perilaku *bullying* bukan merupakan perilaku yang sehat melainkan akan membuat para karyawan merasa dirinya tertekan dengan pekerjaan yang ia lakukan.

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Menurut penelitian yang dilakukan Bambang (2020) munculnya pengaruh bullying antar sesama karyawan dikarenakan kecemburuan dari hasil kinerja individu karyawan itu sendiri. Apabila mendapat komentar yang berlebihan dan terkesan seperti bullying dari sesama karyawan hal itu seharusnya menjadikan motivasi jangan sampai menurunkan prestasi kinerja karyawan itu sendiri. Kemampuan komunikasi yang baik antara atasan dan bawahan agar tidak terjadi kesalahpahaman. Berdasarkan penjelasan diatas, sehingga hipotesis yang diajukan sebagai berikut:

Hipotesis 2: *Bullying* berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan

Pengaruh perilaku *abusive* terhadap kinerja karyawan

Perilaku *abusive* masih sering ditemukan dalam organisasi. Tidak jarang para pemimpin menggunakan kekuasaan dan wewenangnya untuk menyalahgunakan bawahan. Perilaku ini berdampak negatif tidak hanya pada korban kekerasan, tetapi juga organisasi. Penyalahgunaan oleh pemimpin ini dapat meningkatkan stres, kelelahan, emosional, kepuasan kerja yang lebih rendah, dan bahkan keinginan keluar dari pekerjaan. Menurut penelitian yang dilakukan Raden Teja Yokanan (2020) penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh variabel pengawasan yang kasar kepada tingkah laku menyimpang pegawai dalam industri. Populasi pada kegiatan meneliti ini yakni mereka yang memiliki jabatan selaku pemimpin maupun mempunyai bawahan atau pegawai. Berdasarkan penjelasan diatas, maka pengajuan hipotesisnya yaitu:

Hipotesis 3: *Abusive* berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan

Pengaruh perilaku *Narcissism* terhadap kinerja karyawan

Narsisme yaitu suatu hal yang sifatnya berdinamis, dengan sosial memberi definisi melalui dua elemen kunci, positif, pandangan kepada diri yang tinggi, serta berlebingan, strategi mengaturkan diri dalam meningkatkan maupun mempertahankan persepsi yang positif (Morf & Rhodewalt, 2001). Menurut penelitian yang dilakukan Pratiwi Vivi, Zailatul, dan Akmal (2021) leader's narcissism ditemukan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

perubahan, dan kepercayaan pada manajemen berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap sinisme pada perubahan. Berdasarkan penjelasan diatas, sehingga hipotesis yang diajukan sebagai berikut:

Hipotesis 4: *Narcissism* berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan

METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel Penelitian

Penelitian ini menggunakan teknik *non - probability* dengan metode *purposive sampling* artinya memakai sampel dengan kriteria tertentu (Sugiyono, 2019)

Jenis dan Sumber Data

Pada penelitian ini menggunakan data primer dengan metode kuesioner dan menggunakan skala likert, dengan skala diperoleh respon tidak setuju – setuju.

Jenis Penelitian

Sugiyono (2019) menjelaskan penelitian kuantitatif merupakan penelitian berupa angka-angka dan menganalisis menggunakan statistik.

Jenis dan Definisi Operasional Variabel

Variabel Penelitian

1. Variabel Terikat (*Dependent Variable*)
2. Variabel Bebas (*Independent Variable*)

Definisi Operasional

1. Variabel Bebas (*Independent Variable*)
 - *Toxic Leadership* (X1)

Toxic Leadership adalah pemimpin yang menggunakan bawahannya sebagai alat atau batu loncatan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. seorang bawahannya menjadi pijakan guna memperoleh tempat yang diharapkan. Individu sebagai pemimpin yang beracun bisa sangat berhasil atau sukses pada jangka pendek, namun ada kegagalan di jangka panjangnya.

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

- *Bullying* (X2)

Berdasarkan pendapat Wicaksana (2008), *bullying* yakni kekerasan fisik serta psikologis yang berkepanjangan yang dilaksanakan seseorang ataupun kelompok kepada individu yang tidak bisa melakukan pembelaan diri, sebagai rangka upaya untuk menyakiti atau mengintimidasi individu itu ataupun membuat merasa sedih.

- *Abusive* (X3)

Perilaku *abusive* masih sering ditemukan dalam organisasi. Tidak jarang para pemimpin menggunakan kekuasaan dan wewenangnya untuk menyalahgunakan bawahan. Perilaku ini berdampak negatif tidak hanya pada korban kekerasan, tetapi juga organisasi. Penyalahgunaan oleh pemimpin ini dapat meningkatkan stres, kelelahan, emosional, kepuasan kerja yang lebih rendah, dan bahkan keinginan keluar dari pekerjaan.

- *Narcissism* (X4)

Narcissism bersifat dinamis dan secara sosial ditentukan oleh dua faktor utama: positif, berlebihan, serta persepsi kepada dirinya yang sangat tinggi maupun strategi dalam mengatur diri dalam meningkatkan serta mempertahankan pandangannya yang positif (Morf & Rhodewalt, 2001).

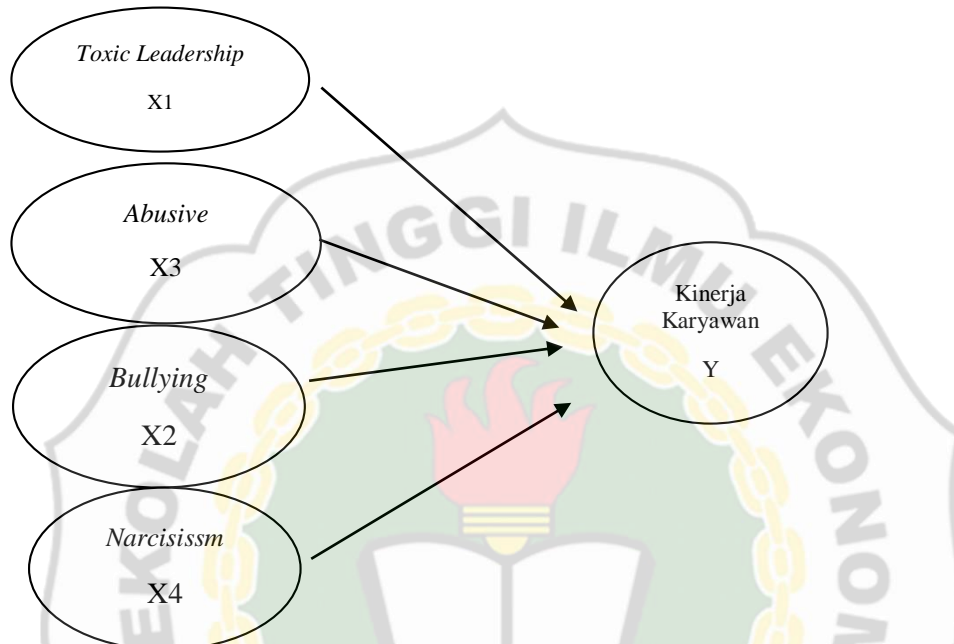
2. Variabel Terikat (Dependent Variable)

Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan pendapat Mangkunegara (2016:9) yang berpendapat kinerja karyawan merupakan hasil kualitas serta kuantitas kerja yang dicapai karyawan saat melakukan tugas yang selaras terhadap yang diberikan kepadanya.

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Model Penelitian



Metode dan Teknik Analisis

Uji Validitas

Uji validitas merupakan pengujian atau tes yang menandakan sebaik apa alat ukur yang dipakai untuk pada pengukurannya tersebut diukur.

Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2017:130) mengungkapkan yakni pengujian reliabilitas yaitu seberapa jauh hasil pengukuran yang mempergunakan objek serupa, bisa menciptakan data yang sama atau serupa juga.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas dipergunakan guna melakukan pengujian apakah variabel dependen, variabel independen atau keduanya di dalam model regresi berdistribusi normal atau tidak (Ghozali, 2018).

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Uji Multikolenaritas

Uji multikolenaritas mempunyai tujuan agar mengevaluasi model regresi ada korelasi (hubungan kuat) antar variabel atau tidak.

Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk mengidentifikasi adanya residual yang terdapat dalam penelitian (Ghozali, 2018).

Uji Model

Uji Simultan (F)

Uji simultan (Uji F), menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mampu menjelaskan variasi variabel dependen (Algifari, 2017).

Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Ghozali (2018) koefisien determinasi (R^2) mengukur kemampuan variabel independen untuk menjelaskan perubahan variabel dependen. Koefisien determinasi memiliki nilai nol hingga satu.

Uji Hipotesis

Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi linear berganda yaitu salah satu alat dalam statistik untuk menganalisis hubungan antara dua atau lebih variabel independen terhadap variabel dependen (Algifari, 2017).

Uji Parsial (t)

Menurut Ghozali (2018), uji parsial (t) digunakan untuk menguji data yang memiliki beberapa variabel independen yang memengaruhi variabel dependen secara terpisah.

ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Proses pengumpulan data kuesioner disebarakan menggunakan media *google forms*. Proses pengumpulan data yang terdapat di dalam penelitian ini dilakukan

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

pada 24 Desember 2021 – 30 Desember 2021 dengan keseluruhan total responden sebanyak 103.

Karakteristik Responden

Jenis Kelamin

Hasil responden berdasarkan jenis kelamin terdapat sebanyak 33 dari 103 adalah pria, sedangkan jenis kelamin wanita memiliki persentase sebesar sebanyak 70 dari 103 orang.

Usia

Hasil responden dengan masa kerja <20 tahun sebanyak 4 orang, responden dengan masa kerja 21-30 tahun sebanyak 87 orang, responden usia 31-40 tahun sebanyak 8 orang, responden usia 41-50 tahun sebanyak 3 orang. Berdasarkan data yang diperoleh pada penelitian ini, responden yang berusia 21-30 tahun lebih banyak dibandingkan usia < 20 tahun dan 50 tahun.

Masa Kerja

Pada penelitian ini terdiri dari responden dengan masa kerja <2 tahun sebanyak 53 orang, responden dengan masa kerja 2-5 tahun sebanyak 42 orang, responden dengan masa kerja 6-10 tahun sebanyak 3 orang, dan responden dengan masa kerja > 10 tahun sebanyak 3 orang. Berdasarkan hasil penelitian tersebut, responden dengan masa kerja >10 tahun memiliki persentase terkecil yaitu 2,9% dan responden dengan masa kerja < 2 tahun memiliki persentase terbesar yaitu 51,5%.

Uji Validitas

| Variabel | Pertanyaan | r Hitung | r Tabel | Keterangan |
|-----------------------|------------|----------|---------|------------|
| Toxic Leadership (X1) | TOX1 | 0,831 | 0,000 | Valid |
| | TOX2 | 0,819 | 0,000 | Valid |
| | TOX3 | 0,876 | 0,000 | Valid |

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

| | | | | |
|--|------|-------|-------|-------|
| | TOX4 | 0,857 | 0,000 | Valid |
| | TOX5 | 0,846 | 0,000 | Valid |

Sumber: Data SPSS diolah, 2022

| Variabel | Pertanyaan | r Hitung | r Tabel | Keterangan |
|---------------|------------|----------|---------|------------|
| Bullying (X2) | BUL1 | 0,853 | 0,000 | Valid |
| | BUL2 | 0,776 | 0,000 | Valid |
| | BUL3 | 0,813 | 0,000 | Valid |
| | BUL4 | 0,849 | 0,000 | Valid |
| | BUL5 | 0,827 | 0,000 | Valid |

Sumber: Data SPSS diolah, 2022

| Variabel | Pertanyaan | r Hitung | r Tabel | Keterangan |
|--------------|------------|----------|---------|------------|
| Abusive (X3) | ABU1 | 0,846 | 0,000 | Valid |
| | ABU2 | 0,666 | 0,000 | Valid |
| | ABU3 | 0,892 | 0,000 | Valid |
| | ABU4 | 0,871 | 0,000 | Valid |
| | ABU5 | 0,745 | 0,000 | Valid |

Sumber: Data SPSS diolah, 2022

| Variabel | Pertanyaan | r Hitung | r Tabel | Keterangan |
|--------------------|------------|----------|---------|------------|
| Narcissism (X5) | NAR1 | 0,877 | 0,000 | Valid |
| | NAR2 | 0,880 | 0,000 | Valid |
| | NAR3 | 0,909 | 0,000 | Valid |
| | NAR4 | 0,907 | 0,000 | Valid |
| | NAR5 | 0,900 | 0,000 | Valid |

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Sumber: Data SPSS diolah, 2022

| Variabel | Pertanyaan | r Hitung | r Tabel | Keterangan |
|----------------------|------------|----------|---------|------------|
| Kinerja Karyawan (Y) | KK1 | 0,805 | 0,000 | Valid |
| | KK2 | 0,720 | 0,000 | Valid |
| | KK3 | 0,838 | 0,000 | Valid |
| | KK4 | 0,834 | 0,000 | Valid |
| | KK5 | 0,820 | 0,000 | Valid |

Sumber: Data SPSS diolah, 2022

Uji Reliabilitas

| Variabel | Reliabilitas Coefficient | Cronbach's Alpha | Keterangan |
|------------------------------|--------------------------|------------------|------------|
| <i>Toxic Leadership</i> (X1) | 5 item pertanyaan | 0,899 | Reliabel |
| <i>Bullying</i> (X2) | 5 item pertanyaan | 0,847 | Reliabel |
| <i>Abusive</i> (X3) | 5 item pertanyaan | 0,860 | Reliabel |
| <i>Narcissism</i> (X4) | 5 item pertanyaan | 0,938 | Reliabel |
| Kinerja Karyawan (Y) | 5item pertanyaan | 0,860 | Reliabel |

Sumber: Data SPSS diolah, 2022

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

| One- Sample Kolmogorov-Smirnov Test | |
|-------------------------------------|------------------------|
| | Unstandarized Residual |
| N | 103 |

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

| | | |
|--------------------------|----------------|------------|
| Normal Parameters a,b | Mean | .0000000 |
| | Std. deviation | 2.64166502 |
| Most Extreme Differences | Absolute | .068 |
| | Positive | .048 |
| | Negative | -.068 |
| Test Statistic | | .694 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .722 |

Sumber: Data SPSS diolah, 2022

Uji Multikolinearitas

| Variabel | Tolerance | VIF | Keterangan |
|------------------------------|-----------|-------|-------------------------|
| <i>Toxic Leadership</i> (X1) | .386 | 2,591 | Bebas Multikolinearitas |
| <i>Bullying</i> (X2) | .330 | 3,034 | Bebas Multikolinearitas |
| <i>Abusive</i> (X3) | .395 | 2,530 | Bebas Multikolinearitas |
| <i>Narcissism</i> (X4) | .439 | 2,278 | Bebas Multikolinearitas |

Sumber: Data SPSS diolah, 2022

Uji Heteroskedastisitas

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|------------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 (Constant) | .284 | .425 | | .668 | .506 |
| <i>Toxic Leadership</i> (X1) | .073 | .047 | .227 | 1.551 | .124 |
| <i>Bullying</i> (X2) | -.013 | .057 | -.036 | -.229 | .819 |
| <i>Abusive</i> (X3) | .008 | .047 | .023 | .160 | .873 |
| <i>Narcissism</i> (X4) | .074 | .038 | .270 | 1.968 | .052 |

Sumber: Data SPSS diolah, 2022

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Uji Model

Uji F

ANOVA

| Model | | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|-----|-------------|--------|-------------------|
| 1 | Regression | 1275.951 | 4 | 318.988 | 43.918 | .000 ^b |
| | Residual | 711.796 | 98 | 7.263 | | |
| | Total | 1987.748 | 102 | | | |

a. Dependent Variable : Kinerja Karyawan

b. Predictors : (Constant), *Toxic leadership*, *bullying*, *abusive*, *narcissism*

Sumber: Data SPSS diolah, 2022

Koefisien Determinasi (R²)

| Model Summary | | | | |
|---------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .801 ^a | .642 | .627 | 2.69504 |

a. Predictors: (Constant), NARCISSISM, TOXIC, ABUSIVE, BULLYING

Sumber: Data SPSS diolah, 2022

Uji Hipotesis

Analisis Regresi Berganda

| Model | | Unstandarizes Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|------------------------------|----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 29.678 | .827 | | 35.900 | .000 |
| | <i>Toxic Leadership</i> (X1) | -.196 | .092 | -.208 | -2.139 | .035 |
| | <i>Bullying</i> (X2) | -.320 | .111 | -.303 | -2.881 | .005 |
| | <i>Abusive</i> (X3) | -.211 | .092 | -.221 | -2.297 | .024 |

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

| | | | | | |
|------------------------|--------|-------|--------|--------|-------|
| <i>Narcissism</i> (X4) | -0,148 | 0,073 | -0,185 | -2,031 | 0,045 |
|------------------------|--------|-------|--------|--------|-------|

a. Dependent variable: Kinerja

Sumber: Data SPSS diolah, 2022

$$Y = 29,678 - 0,196X_1 - 0,320X_2 - 0,211X_3 - 0,148X_4$$

Keterangan:

Nilai konstanta sebesar 29,678 menunjukkan bahwa variabel *toxic leadership* (X1), *bullying* (X2), *abusive* (X3), dan *narcissism* (X4) nilainya adalah nol, maka nilai kinerja karyawan (Y) adalah 15,565. Nilai koefisien dari variabel *toxic leadership* (X1) menunjukkan Nilai koefisien dari variabel *abusive* (X3) menunjukkan nilai negatif -0,211n nilai 0,196. Nilai koefisien dari variabel *bullying* (X2) menunjukkan nilai negatif -0,320. Nilai koefisien dari variabel *narcissism* (X4) menunjukkan nilai negatif -0,148.

Uji T

| Variabel | Signifikansi | Keputusan |
|-------------------------|--------------|------------------------|
| <i>Toxic Leadership</i> | 0,035 | Berpengaruh signifikan |
| <i>Bullying</i> | 0,005 | Berpengaruh signifikan |
| <i>Abusive</i> | 0,024 | Berpengaruh signifikan |
| <i>Narcissism</i> | 0,045 | Berpengaruh signifikan |

Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber: Data SPSS diolah, 2022

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

1. Variabel *toxic leadership* berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Sehingga, hasil tersebut sejalan dengan hipotesis pertama yang telah

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

diajukan. Hal ini menjelaskan bahwa *toxic leadership* berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan dalam suatu organisasi.

2. Variabel *bullying* berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, sehingga hasil tersebut sesuai dengan hipotesis kedua yang telah diajukan.
3. Variabel *abusive* berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, sehingga hasil tersebut sesuai dengan hipotesis ketiga yang telah diajukan.
4. Variabel *narcissism* berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, sehingga hasil tersebut sesuai dengan hipotesis keempat yang telah diajukan.
5. *Toxic leadership, bullying, abusive, dan narcissism* menjelaskan variabel terkait yaitu kinerja karyawan. Hal ini dapat dibuktikan dengan nilai F sebesar 43,918, nilai tersebut > daripada F tabel dengan nilai 2,46 dan tingkat signifikansi $0,000 < \text{dari } 0,05$.
6. Kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel *toxic leadership, bullying, abusive, dan narcissism*. Dapat dilihat dari perhitungan *R square* 64,2% dan sisanya sebesar 35,8% dipengaruhi oleh faktor lainnya.

Bagi Perusahaan

Bagi perusahaan, untuk masukan dan informasi perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan agar dapat menentukan kebijakan yang akan dilakukan oleh perusahaan agar dapat mencapai tujuan bersama yang baik. Perusahaan harus lebih memperhatikan kebutuhan karyawan, dengan perilaku-perilaku menyimpang yang terjadi di perusahaan akan membuat karyawan tidak nyaman bekerja.

Bagi Karyawan

Penelitian ini sebagai gambaran bagi karyawan mengenai hal yang menjadi permasalahan karyawan agar tetap bisa menjaga hubungan dengan pemimpin dan senantiasa menciptakan kenyamanan.

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Keterbatasan Penelitian

Dalam penelitian ini, waktu yang saya perlukan untuk mengumpulkan jawaban responden terbatas karena waktu yang singkat dan penyesuaian jam kerja karyawan yang sangat ketat.



PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

DAFTAR PUSTAKA

- Hamid, H. Abdul. (2020). "PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA (SDM)". <https://bdkbanjarmasin.kemenag.go.id/berita/pengembangan-sumber-daya-manusia-sdm>
- Einarsen, dkk. (2007). *Destructive leadership behavior: A definition and conceptual model*. *The Leadership Quarterly* 18(3):207-216
- Tampi, Bryan Johannes. (2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Negara Indonesia, Tbk (Regional Sales Manado). *E-jurnal Universitas Sam Ratulangi* <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/actadiurnakomunikasi/article/view/6228>
- Wusana, Saptia Widi. (2018). Pelecehan Seksual dan Pengabaian Hak Maternitas pada Buruh Garmen. *Researchgate*. https://www.researchgate.net/publication/327545278_Pelecehan_Seksual_dan_Pengabaian_Hak_Maternitas_pada_Buruh_Garmen_Bagian2
- Ernika, Dessy. (2016). Pengaruh Komunikasi Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Inti Tractors Samarinda. *E-Journal Ilmu Komunikasi, 2016 : 4 (2) : 87 – 101*. [https://ejournal.ilkom.fisip-unmul.ac.id/site/wp-content/uploads/2016/05/Jurnal%20Desy%20\(05-13-16-01-06-37\).pdf](https://ejournal.ilkom.fisip-unmul.ac.id/site/wp-content/uploads/2016/05/Jurnal%20Desy%20(05-13-16-01-06-37).pdf)
- Pariaribo, N. (2014). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan motivasi kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan*

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Perencanaan Pembangunan Daerah di Kabupaten Supiori (Doctoral dissertation, UAJY). <http://e-journal.uajy.ac.id/id/eprint/4769>

Hamidi, H. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *JURNAL DIMENSI*, 9(1), 1-16.

<https://www.journal.unrika.ac.id/index.php/jurnaldms/article/download/2315/1646>.

Adiyanto, Bambang (2018) *Pengaruh Perilaku Bullying Pada Karyawan Di Tempat Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada Pt. Dasplast Nusantara Di Kabupaten Jepara*. <http://eprints.umk.ac.id/10008/>

Yokanan, Raden Teja (2020) *Pengaruh Abusive Supervision Terhadap Deviance Behavior Dengan Job Frustration Sebagai Variabel Intervening Karyawan Perusahaan*. <http://e-journalfb.ukdw.ac.id/index.php/jrmb/article/view/349>

VIVI, PRATIWI dan Zaitul, Zaitul and AKMAL, AKMAL (2021) *Pengaruh Kualitas Informasi, Leader's Narcissism, dan Kepercayaan Pada Manajemen Terhadap Sinisme Pada Perubahan dan Dampaknya Pada Niat Untuk Menolak Perubahan*. Masters thesis, UNIVERSITAS BUNG HATTA.

<http://repo.bunghatta.ac.id/3589/>

Kurniawan, D. E., & Pranowo, T. A. (2018). Pengembangan Model Bimbingan Kelompok dengan Teknik Sosiodrama untuk Mengatasi Perilaku Bullying. *Jurnal Fokus Konseling*, 4(1), 126-135.

<https://ejournal.umpri.ac.id/index.php/fokus/article/view/499>

WULANI, F. (2013). *Peran pemoderasian faktor personal dan situasional pada*

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

hubungan abusive supervision dengan anteseden dan

konsekuensinya (Doctoral dissertation, Universitas Gadjah Mada).

http://etd.repository.ugm.ac.id/home/detail_pencarian/59317

Morf, C. C., & Rhodewalt, F. (2001). Unraveling the paradoxes of narcissism: A dynamic self-regulatory processing model. *Psychological inquiry*, 12(4), 177-196.

https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1207/S15327965PLI1204_1

