



Prosiding Ruang Inspirasi Manajemen

Vol 5 (3) Maret-Mei 2026

<http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/PSM/index>
ISSN: 2830-7747; e-ISSN: 2830-5353



DAMPAK *LEADERSHIP NARSIS* YANG DAPAT MEMPENGARUHI *MENTAL HEALTH* DAN *BURNOUT* PADA KINERJA KARYAWAN DI PERUSAHAAN BHAKTI KARYA

Anjelina Fauziah¹, Cantika Amelia², Indri³, Abdul Azis⁴

Universitas Pamulang, Tangerang, Indonesia

¹anjelinafauziah03@gmail.com ²c4ntikamelia27@gmail.com ³indri.idriyanti06@gmail.com

Received 21/10/25 | Revised 21/10/25 | Accepted 01/11/25

*Korespondensi Penulis

Abstrak

Kepemimpinan memiliki peran yang sangat penting dalam menentukan arah dan kualitas kinerja karyawan di suatu organisasi. Namun, tidak semua gaya kepemimpinan memberikan pengaruh positif terhadap kinerja. Salah satu gaya kepemimpinan yang menarik untuk dikaji adalah kepemimpinan narsis, yaitu gaya kepemimpinan yang cenderung berpusat pada diri sendiri, berorientasi pada kekuasaan, serta kurang memperhatikan kesejahteraan psikologis bawahan. Gaya kepemimpinan ini berpotensi menimbulkan tekanan emosional, menurunkan kesehatan mental, dan meningkatkan risiko burnout di kalangan karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan narsis terhadap kesehatan mental dan burnout, serta dampaknya terhadap kinerja karyawan di Perusahaan Bhakti Karya.

Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif eksplanatori dengan teknik analisis regresi linier berganda menggunakan perangkat lunak SPSS versi 25. Sampel penelitian terdiri dari 43 responden yang dipilih melalui teknik purposive sampling. Variabel yang diteliti meliputi kepemimpinan narsis (X1), kesehatan mental (X2), burnout (X3), dan kinerja karyawan (Y).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial maupun simultan, kepemimpinan narsis, kesehatan mental, dan burnout tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,502 menunjukkan bahwa ketiga variabel bebas secara bersama-sama mampu menjelaskan 50,2% variasi kinerja, sedangkan sisanya 49,8% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian. Meskipun demikian, arah hubungan antarvariabel sesuai dengan teori, di mana kepemimpinan narsis dan burnout berhubungan negatif terhadap kinerja, sedangkan kesehatan mental berhubungan positif.

Penelitian ini menyimpulkan bahwa dalam konteks Perusahaan Bhakti Karya, faktor struktural dan budaya organisasi memiliki peran lebih dominan dibandingkan faktor psikologis individu. Oleh karena itu, diperlukan strategi manajerial yang menekankan pada keseimbangan antara pencapaian kinerja dan kesejahteraan psikologis karyawan agar produktivitas tetap terjaga dalam jangka panjang.

Kata Kunci: *Leadership Narsis, Mental Health, Burnout, Kinerja Karyawan.*

Abstract

Leadership plays a crucial role in determining the direction and quality of employee performance within an organization. However, not all leadership styles produce positive outcomes. One leadership type that has recently attracted academic attention is narcissistic leadership, characterized by self-centeredness, a strong need for power and admiration, and a lack of empathy toward subordinates. Such a leadership style may create emotional tension, decrease mental health, and increase the risk of burnout among

employees. This study aims to analyze the influence of narcissistic leadership on mental health and burnout, as well as their impact on employee performance at Bhakti Karya Company.

This research employed a quantitative explanatory approach with multiple linear regression analysis using SPSS version 25. The study involved 43 respondents selected through a purposive sampling technique. The variables examined included narcissistic leadership (X1), mental health (X2), burnout (X3), and employee performance (Y).

The findings indicate that both partially and simultaneously, narcissistic leadership, mental health, and burnout have no significant effect on employee performance. The coefficient of determination (R^2) value of 0.502 shows that the three independent variables collectively explain 50.2% of the variation in employee performance, while the remaining 49.8% is influenced by other factors outside the research model. Nonetheless, the direction of the relationships aligns with theoretical expectations, where narcissistic leadership and burnout negatively correlate with performance, while mental health shows a positive correlation.

This study concludes that within the context of Bhakti Karya Company, structural and organizational factors play a more dominant role than individual psychological factors. Therefore, managerial strategies should focus on maintaining a balance between achieving performance goals and ensuring employees' psychological well-being to sustain productivity in the long term.

Keywords: Leadership Narsis, Mental Health, Burnout, Employee Performance.

PENDAHULUAN

Dalam dunia kerja modern, kepemimpinan memiliki peran yang sangat penting dalam menentukan arah, motivasi, dan kinerja karyawan di suatu organisasi. Pemimpin tidak hanya bertugas mengatur dan mengarahkan, tetapi juga menjadi panutan yang mampu memengaruhi kondisi psikologis dan kesejahteraan mental bawahannya. Namun, tidak semua gaya kepemimpinan memberikan dampak positif. Salah satu gaya kepemimpinan yang banyak dikaji dalam beberapa tahun terakhir adalah kepemimpinan narsis (*narcissistic leadership*). Kepemimpinan dengan karakter narsis biasanya ditandai dengan sikap dominan, haus akan pengakuan, cenderung egois, dan kurang empati terhadap karyawan. Meskipun terkadang pemimpin narsis tampak karismatik dan percaya diri, gaya ini dapat menimbulkan dampak negatif terhadap lingkungan kerja dan kesehatan mental bawahan.

Fenomena ini menjadi relevan di berbagai perusahaan, termasuk di Perusahaan Bhakti Karya, di mana kepemimpinan yang kuat sangat berperan dalam mengatur beban kerja dan menjaga produktivitas. Ketika pemimpin menunjukkan sifat narsistik, karyawan dapat mengalami tekanan psikologis, seperti stres, kelelahan emosional, hingga perasaan tidak dihargai. Hal ini berpotensi memengaruhi kesehatan mental (*mental health*) dan memicu *burnout*, yaitu kondisi kelelahan fisik dan emosional yang disertai penurunan motivasi serta performa kerja.

Penurunan kesehatan mental dan munculnya *burnout* tidak hanya merugikan individu karyawan, tetapi juga berdampak langsung pada kinerja organisasi secara keseluruhan. Karyawan yang mengalami *burnout* cenderung tidak fokus, mudah lelah, dan memiliki semangat kerja yang rendah, yang pada akhirnya menurunkan efektivitas kerja tim dan produktivitas perusahaan. Beberapa penelitian terdahulu (Judge & Bono, 2001)(Rosenthal & Pittinsky, 2006) menunjukkan bahwa kepemimpinan narsis dapat menciptakan iklim kerja yang penuh tekanan dan kompetisi tidak sehat, yang berujung pada stres dan kelelahan kerja.

Penelitian ini penting dilakukan karena masih sedikit studi yang secara spesifik meneliti hubungan antara kepemimpinan narsis, kesehatan mental, *burnout*, dan kinerja karyawan di konteks perusahaan lokal seperti Bhakti Karya. Dengan mengetahui sejauh mana kepemimpinan narsis berpengaruh terhadap kondisi psikologis dan performa karyawan, perusahaan dapat merancang strategi manajemen sumber daya manusia yang lebih efektif dan sehat, misalnya melalui pelatihan kepemimpinan empatik, program kesehatan mental, dan manajemen stres di tempat kerja.

LANDASAN TEORI

Kepemimpinan Narsis

Narsisme menurut ilmu psikologi merupakan seseorang yang mempunyai rasa kepentingan diri yang berlebihan, membutuhkan pengakuan berlebih, mengutamakan diri sendiri dan arogan. Karena

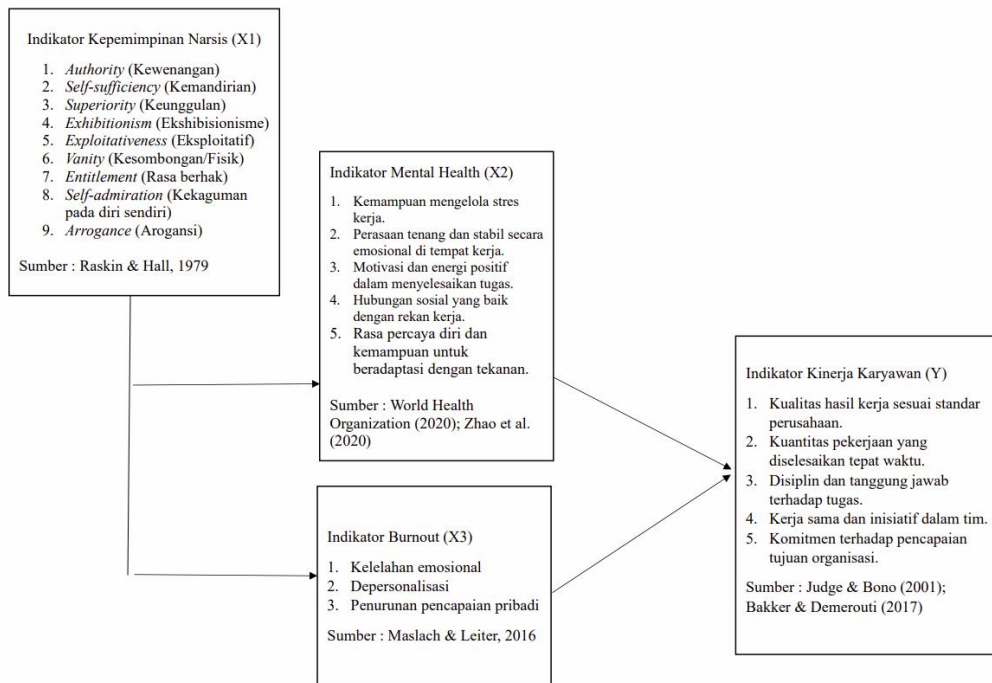
individu narsis sering kali ingin mendapatkan pengakuan dari individu lain dan penguatan atas keunggulan mereka, maka cenderung memandang rendah orang lain (Rahman & Amalia, 2020). Menurut (Macenczak et al., 2016), menjelaskan bahwa narsisme mendorong seseorang untuk mendapatkan posisi atau jabatan dan 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. Kepemimpinan narsis sendiri merupakan gaya kepemimpinan yang berpusat pada diri sendiri, di mana pemimpin cenderung berorientasi pada pengakuan, kekuasaan, dan pencapaian pribadi (Rosenthal & Pittinsky, 2006).

Kesehatan Mental

Menurut *World Health Organization* (Organization, 2018), kesehatan mental adalah suatu kondisi kesejahteraan di mana setiap individu menyadari potensi dirinya, mampu mengatasi tekanan hidup yang wajar, dapat bekerja secara produktif, serta mampu memberikan kontribusi bagi komunitasnya. Sementara itu, (Ryff & Singer, 2008) mengemukakan model *psychological well-being* yang menjelaskan enam dimensi utama dalam kesehatan mental, yaitu penerimaan diri (*self-acceptance*), hubungan positif dengan orang lain (*positive relations with others*), otonomi (*autonomy*), penguasaan lingkungan (*environmental mastery*), tujuan hidup (*purpose in life*), dan pertumbuhan pribadi (*personal growth*). Selain itu, (Corey, 2013) menambahkan bahwa kesehatan mental berkaitan erat dengan kesadaran diri, tanggung jawab pribadi, serta kemampuan individu dalam mengambil keputusan yang sehat. Individu dengan kesadaran diri yang tinggi cenderung lebih mampu mengelola stres, menjalin hubungan interpersonal yang sehat, dan mengembangkan motivasi positif terhadap kehidupannya.

Burnout

(Maslach, 2001) menjelaskan bahwa burnout merupakan sindrom psikologis yang terdiri atas tiga dimensi yaitu kelelahan emosi, depersonalisasi, dan penurunan prestasi pribadi maupun rendahnya penghargaan terhadap diri sendiri dalam melakukan tugasnya sehari-hari. Ketika individu mengalami *burnout*, maka muncul beberapa respon berupa merasa sinis dan asing terhadap pekerjaannya, merasa tidak efektif dan tidak berprestasi dalam pekerjaan (Maslach & Leiter, 2016). Model Job Demands-Resources yang dikembangkan oleh (Demerouti & Bakker, 2001) memandang *burnout* sebagai akibat dari ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan (job demands) yang tinggi dan sumber daya yang minim (job resources). Ketika tuntutan kerja melebihi kapasitas dukungan dan sumber daya, karyawan rentan mengalami kelelahan emosional dan *burnout*. Pines dan Aronson (Farhati & Rosyid, 1996) menyatakan bahwa *burnout* adalah suatu bentuk ketegangan atau tekanan psikis yang berhubungan dengan stres yang kronik, yang dialami seseorang dari hari ke hari ditandai dengan kelelahan fisik, mental dan emosional.



Gambar 1. Kerangka Berpikir

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode analisis regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh antara kepemimpinan narsis, kesehatan mental, dan *burnout* terhadap kinerja karyawan di Perusahaan Bhakti Karya. Pendekatan kuantitatif dipilih karena penelitian ini bertujuan untuk menguji hubungan antarvariabel secara objektif dengan menggunakan data numerik yang diolah melalui perangkat lunak statistik SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*).

Jenis penelitian ini termasuk dalam kategori eksplanatori (*explanatory research*), yaitu penelitian yang bertujuan menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel penelitian. Variabel independen (bebas) dalam penelitian ini adalah kepemimpinan narsis (X1), sedangkan variabel intervening adalah kesehatan mental (X2) dan *burnout* (X3). Variabel dependen (terikat) adalah kinerja karyawan (Y). Dengan desain ini, penelitian berupaya menjelaskan sejauh mana kepemimpinan narsis dapat memengaruhi kinerja karyawan baik secara langsung maupun melalui pengaruh tidak langsung terhadap kesehatan mental dan *burnout*.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan aktif di Perusahaan Bhakti Karya yang bekerja pada berbagai bagian operasional maupun administrasi. Populasi dipilih karena perusahaan ini memiliki struktur organisasi yang jelas dengan sistem kepemimpinan yang kuat, sehingga sesuai untuk meneliti pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kondisi psikologis dan kinerja karyawan.

Dari populasi tersebut, peneliti mengambil sampel sebanyak 43 responden. Jumlah ini dipilih berdasarkan pertimbangan keterjangkauan waktu, akses, dan kesediaan karyawan untuk mengisi kuesioner penelitian. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah purposive sampling, yaitu pemilihan sampel secara sengaja berdasarkan kriteria tertentu, antara lain:

1. Karyawan aktif minimal telah bekerja selama enam bulan di perusahaan.
2. Berada di bawah struktur kepemimpinan langsung seorang atasan (supervisor atau kepala bagian).
3. Bersedia memberikan jawaban dengan jujur melalui pengisian kuesioner penelitian.

Dengan kriteria tersebut, diharapkan responden memiliki pengalaman langsung dalam berinteraksi dengan gaya kepemimpinan atasan dan dapat memberikan penilaian yang relevan terhadap variabel yang diteliti.

Teknik Pengumpulan Data

Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner tertutup kepada responden. Kuesioner disusun menggunakan skala Likert lima poin yang mengukur tingkat persetujuan responden terhadap setiap pernyataan, mulai dari “sangat tidak setuju” (1) hingga “sangat setuju” (5). Dengan kategori sebagai berikut:

- 1 = Sangat Tidak Setuju,
- 2 = Tidak Setuju,
- 3 = Netral,
- 4 = Setuju,
- 5 = Sangat Setuju,

Instrumen penelitian terdiri atas empat bagian utama, yaitu:

1. Kepemimpinan narsis (X1): diadaptasi dari teori Narcissistic Personality Inventory (Raskin & Hall, 1979) dengan sembilan indikator pernyataan, yaitu *authority*, *self-sufficiency*, *superiority*, *exhibitionism*, *exploitativeness*, *vanity*, *entitlement*, *self-admiration*, dan *arrogance*.
2. Kesehatan mental (X2): menggunakan indikator yang mengacu pada aspek kesejahteraan psikologis dan stres kerja.
3. Burnout (X3): diadaptasi dari Maslach Burnout Inventory (Maslach & Leiter, 2016) yang mencakup dimensi kelelahan emosional, depersonalisasi, dan penurunan pencapaian pribadi.
4. Kinerja karyawan (Y): diukur berdasarkan indikator produktivitas, tanggung jawab, kerja sama, dan ketepatan waktu.

Hasil uji reliabilitas menunjukkan nilai Cronbach's Alpha > 0,9 untuk semua variabel, yang berarti instrumen memiliki tingkat konsistensi internal yang sangat tinggi.

Teknik Analisis Data

Data yang telah terkumpul kemudian diolah dan dianalisis menggunakan SPSS versi 25. Tahapan analisis yang dilakukan meliputi:

1. Uji Reliabilitas dan Validitas untuk memastikan keandalan dan keabsahan instrumen penelitian.
2. Analisis Korelasi untuk melihat hubungan antarvariabel dan kekuatan asosiasi antaritem.
3. Uji Regresi Linier Berganda untuk mengetahui pengaruh simultan maupun parsial variabel bebas terhadap variabel terikat.
4. Uji Signifikansi (Uji t dan Uji F) untuk menentukan apakah masing-masing variabel memiliki pengaruh yang signifikan secara statistik.
5. Koefisien Determinasi (R^2) untuk mengukur seberapa besar kontribusi variabel bebas terhadap perubahan variabel terikat.

Dari hasil analisis regresi yang telah dilakukan, diperoleh nilai R^2 sebesar 0,502 pada model terakhir, yang menunjukkan bahwa kepemimpinan narsis, kesehatan mental, dan *burnout* secara bersama-sama mampu menjelaskan sekitar 50,2% variasi kinerja karyawan di Perusahaan Bhakti Karya, meskipun hasil uji signifikansi menunjukkan pengaruh yang belum signifikan pada taraf kepercayaan 95%.

HASIL dan PEMBAHASAN

Hasil

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan analisis statistik menggunakan bantuan program SPSS versi 25. Tujuan utama analisis ini adalah untuk melihat seberapa besar pengaruh kepemimpinan narsis, kesehatan mental, dan *burnout* terhadap kinerja karyawan di Perusahaan Bhakti Karya.

Sebelum melakukan pengujian hipotesis, dilakukan terlebih dahulu pengujian outer model untuk menilai validitas dan reliabilitas konstruk, serta pengujian inner model untuk melihat hubungan kausal antar variabel laten.

1. Outer Model (Uji Validitas dan Reliabilitas)

Outer model digunakan untuk mengevaluasi kualitas instrumen penelitian dalam mengukur setiap konstruk. Pengujian dilakukan melalui analisis validitas konvergen, validitas diskriminan, dan reliabilitas komposit. Dalam penelitian ini, uji reliabilitas dilakukan menggunakan Cronbach's Alpha, sedangkan uji validitas dilihat melalui hasil korelasi antaritem.

a. Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas menunjukkan nilai Cronbach's Alpha untuk masing-masing variabel sebagai berikut:

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kepemimpinan Narsis (X1)	0,969	Sangat reliabel
Kesehatan Mental (X2)	0,918	Sangat reliabel
Burnout (X3)	0,951	Sangat reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,923	Sangat reliabel

Berdasarkan hasil tersebut, seluruh variabel memiliki nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,70, yang berarti semua item pernyataan dalam kuesioner konsisten dan reliabel dalam mengukur konstraknya masing-masing.

b. Uji Validitas

Hasil uji korelasi antaritem menunjukkan bahwa seluruh indikator memiliki nilai korelasi yang signifikan dengan konstraknya ($p < 0,01$). Nilai korelasi yang tinggi, berkisar antara 0,65 hingga 0,89, menandakan bahwa setiap item dalam satu variabel memiliki hubungan yang kuat dan saling mendukung dalam menjelaskan konstruk yang sama.

2. Inner Model (Uji Hubungan Antarvariabel)

Inner model digunakan untuk menguji hubungan struktural antarvariabel laten, yaitu kepemimpinan narsis, kesehatan mental, burnout, dan kinerja karyawan. Dalam penelitian ini, analisis dilakukan melalui uji regresi linier berganda, yang berfungsi untuk menguji pengaruh simultan dan parsial dari ketiga variabel bebas terhadap variabel terikat.

a. Hasil Uji Regresi

Hasil analisis regresi linier berganda menghasilkan model sebagai berikut:

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Sig. F	Keterangan
Model 1 ($X_1 \rightarrow Y$)	0,306	0,094	-0,154	0,937	Tidak signifikan
Model 2 ($X_1, X_2 \rightarrow Y$)	0,629	0,396	-0,058	0,612	Tidak signifikan
Model 3 ($X_1, X_2, X_3 \rightarrow Y$)	0,708	0,502	-0,395	0,908	Tidak signifikan

Hasil ini menunjukkan bahwa meskipun hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat bersifat positif secara umum, nilai signifikansi $F > 0,05$ pada setiap model mengindikasikan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara statistik.

b. Koefisien Regresi (Uji t)

Variabel Independen	Koefisien (β)	Std. Error	t-hitung	Sig. (p-value)	Keterangan
Kepemimpinan Narsis (X_1)	0.054	0.183	0.297	0.767	Tidak signifikan
Kesehatan Mental (X_2)	0.102	0.161	0.640	0.527	Tidak signifikan
Burnout (X_3)	-0.021	0.221	-0.091	0.928	Tidak signifikan
Konstanta (α)	24.185	—	—	—	—

Analisis parsial (uji t) menunjukkan bahwa tidak ada satu pun variabel independen yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y), karena semua nilai $\text{Sig.} > 0,05$.

- Kepemimpinan narsis (X_1) $\rightarrow$ Sig. = 0,767
- Kesehatan mental (X_2) $\rightarrow$ Sig. = 0,527
- Burnout (X_3) $\rightarrow$ Sig. = 0,928

Interprestasi Hasil Uji t

1. Kepemimpinan Narsis (X1)
Nilai $sig. = 0.767 > 0.05 \rightarrow$ tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Artinya, gaya kepemimpinan narsis tdiak memiliki dampak yang berarti terhadap peningkatan maupun penurunan kinerja karyawan di Perusahaan Bhakti Karya.
2. Kesehatan Mental (X2)
Nilai $sig. = 0.527 > 0.05 \rightarrow$ Tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa kondisi kesehatan mental karyawan belum secara langsung memengaruhi tingkat kinerja mereka, meskipun arah pengaruhnya positif.
3. Burnout (X3)
Nilai $sig. = 0.928 > 0.05 \rightarrow$ Tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Ini berarti meskipun karyawan mengalami kelelahan emosional, hal tersebut belum berdampak secara signifikan terhadap performa kerja mereka.

c. Koefisien Determinasi (R^2)

Nilai R^2 sebesar 0,502 menunjukkan bahwa ketiga variabel independen (X1, X2, dan X3) secara bersama-sama hanya mampu menjelaskan 50,2% variasi perubahan kinerja karyawan, sedangkan sisanya 49,8% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti motivasi kerja, budaya organisasi, kompensasi, dan kepuasan kerja.

Pembahasan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan narsis tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Perusahaan Bhakti Karya, baik secara langsung maupun melalui variabel kesehatan mental dan burnout. Hal ini sejalan dengan temuan beberapa penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa kepemimpinan narsis memiliki dampak yang kompleks dan tidak selalu langsung terhadap kinerja bawahan.

Secara teoritis, pemimpin dengan sifat narsis cenderung lebih fokus pada pencapaian pribadi dan pengakuan sosial dibanding pada pengembangan bawahan (Rosenthal & Pittinsky, 2006). Meskipun gaya kepemimpinan seperti ini dapat menciptakan kesan karismatik, dalam jangka panjang dapat menimbulkan stres dan ketegangan psikologis di kalangan karyawan. Tekanan ini berpotensi menurunkan kesejahteraan mental, yang kemudian berdampak pada penurunan produktivitas. Namun, dalam konteks penelitian ini, tidak ditemukan hubungan signifikan, yang mungkin disebabkan oleh konteks organisasi Bhakti Karya yang memiliki iklim kerja adaptif, sehingga dampak negatif kepemimpinan narsis dapat diminimalisir melalui dukungan sosial dan solidaritas antar pegawai.

Dari sisi kesehatan mental, meskipun secara teori karyawan dengan kondisi psikologis yang sehat akan bekerja lebih optimal (WHO, 2020), hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel tersebut belum berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hal ini bisa disebabkan oleh ukuran sampel yang kecil ($N=43$), atau variasi persepsi responden yang cenderung homogen.

Sementara itu, burnout juga tidak menunjukkan pengaruh signifikan terhadap kinerja. Secara empiris, burnout biasanya menurunkan motivasi dan kinerja (Maslach & Leiter, 2016), namun pada penelitian ini pengaruhnya tidak signifikan. Kondisi tersebut dapat terjadi jika karyawan telah mengembangkan mekanisme adaptif seperti dukungan antar rekan kerja, sistem kerja yang fleksibel, atau kompensasi yang memadai, sehingga kelelahan emosional tidak sepenuhnya berdampak pada performa kerja.

Hasil ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan di Perusahaan Bhakti Karya tidak semata-mata dipengaruhi oleh faktor psikologis individu, tetapi mungkin lebih banyak dipengaruhi oleh faktor organisasi seperti sistem penghargaan, gaya komunikasi, dan kepemimpinan transformasional di tingkat menengah.

1. Hubungan Kepemimpinan Narsis (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil uji regresi menunjukkan bahwa kepemimpinan narsis (X1) memiliki pengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dengan nilai signifikansi sebesar 0,767 ($>0,05$). Artinya, meskipun terdapat kecenderungan bahwa gaya kepemimpinan narsis dapat memengaruhi kinerja, hubungan tersebut belum cukup kuat untuk dibuktikan secara statistik.

Secara teoritis, kepemimpinan narsis dapat berdampak dua arah. Pemimpin dengan sifat narsistik mungkin memiliki ambisi tinggi, percaya diri, dan berorientasi pada pencapaian hasil yang secara jangka pendek dapat mendorong tim bekerja keras untuk memenuhi target. Namun di sisi lain,

perilaku narsistik yang terlalu dominan dapat menimbulkan tekanan emosional, komunikasi satu arah, dan kurangnya empati, yang pada akhirnya melemahkan motivasi serta kesejahteraan psikologis karyawan.

2. Hubungan Kesehatan Mental (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil analisis menunjukkan bahwa kesehatan mental (X2) berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), dengan nilai signifikansi sebesar 0,527 ($>0,05$). Artinya, karyawan yang memiliki kondisi mental yang baik cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik, tetapi pengaruhnya tidak cukup kuat untuk dinyatakan signifikan secara statistik.

Secara teoritis, kesehatan mental yang baik berkaitan dengan kemampuan individu dalam mengelola stres, berpikir positif, dan mempertahankan motivasi kerja (Organization, 2020). Karyawan dengan mental sehat biasanya lebih fokus, memiliki hubungan kerja yang harmonis, serta mampu menghadapi tekanan pekerjaan secara efektif. Namun dalam konteks Bhakti Karya, kinerja karyawan tampaknya lebih ditentukan oleh faktor struktural organisasi, seperti target kerja yang jelas dan sistem kontrol yang ketat, dibanding oleh kondisi mental individu.

3. Hubungan Burnout (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil uji regresi menunjukkan bahwa burnout (X3) memiliki pengaruh negatif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), dengan nilai signifikansi sebesar 0,928 ($>0,05$). Artinya, meskipun secara teori semakin tinggi burnout maka kinerja akan menurun, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa efek tersebut tidak terbukti secara nyata dalam konteks Perusahaan Bhakti Karya.

Burnout menggambarkan kondisi kelelahan emosional, fisik, dan mental akibat tekanan kerja yang berlangsung lama tanpa dukungan yang memadai. Menurut (Maslach & Leiter, 2016), individu yang mengalami burnout biasanya menunjukkan gejala kelelahan, sinisme terhadap pekerjaan, dan penurunan rasa pencapaian pribadi. Namun, di perusahaan Bhakti Karya, hasil yang tidak signifikan dapat disebabkan oleh sistem kerja yang terstruktur, hubungan sosial yang kuat antarpegawai, dan adanya rasa tanggung jawab tinggi, sehingga meskipun sebagian karyawan merasa lelah, mereka tetap berusaha mempertahankan performa kerja.

4. Hubungan Simultan Variabel X1, X2, dan X3 terhadap Kinerja (Y)

Hasil uji simultan (Uji F) menunjukkan bahwa ketiga variabel bebas, yaitu kepemimpinan narsis, kesehatan mental, dan burnout, secara bersama-sama tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (nilai Sig. F = 0,908 $> 0,05$). Meskipun demikian, nilai R Square sebesar 0,502 menunjukkan bahwa sekitar 50,2% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh ketiga variabel tersebut, sementara sisanya sebesar 49,8% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti, seperti motivasi kerja, kompensasi, budaya organisasi, dan gaya komunikasi internal.

Temuan ini mengindikasikan bahwa pengaruh faktor psikologis dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja bersifat tidak langsung dan kontekstual. Dalam lingkungan kerja yang memiliki struktur formal dan kontrol manajerial ketat seperti Bhakti Karya, kinerja karyawan lebih banyak ditentukan oleh sistem dan kebijakan organisasi dibandingkan oleh faktor personal.

Implikasi Manajerial

Berdasarkan hasil keseluruhan, perusahaan dapat mengambil beberapa langkah strategis untuk menjaga keseimbangan antara aspek kinerja dan kesejahteraan karyawan, yaitu:

1. Mengembangkan program kepemimpinan berbasis empati dan emotional intelligence untuk membangun hubungan kerja yang positif antara pimpinan dan bawahan.
2. Menerapkan program kesejahteraan psikologis (mental health policy) sebagai bagian dari strategi manajemen SDM.
3. Mengidentifikasi tanda-tanda burnout sejak dini melalui penilaian rutin kondisi kerja dan kepuasan karyawan.
4. Meningkatkan komunikasi terbuka dan penghargaan kinerja agar karyawan merasa dihargai dan termotivasi.

Dengan mengintegrasikan aspek psikologis ke dalam strategi manajemen sumber daya manusia, Perusahaan Bhakti Karya dapat meningkatkan produktivitas tanpa mengabaikan kesejahteraan mental karyawannya.

Implikasi Penelitian

Hasil penelitian ini memiliki beberapa implikasi praktis bagi manajemen perusahaan, antara lain:

1. Perusahaan perlu memperhatikan gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh setiap atasan agar tidak menimbulkan tekanan psikologis bagi karyawan.
2. Diperlukan program peningkatan kesehatan mental di tempat kerja, seperti konseling, pelatihan manajemen stres, dan pendekatan psikologis yang humanis.
3. Manajemen dapat melakukan pelatihan kepemimpinan berbasis empati dan komunikasi interpersonal untuk menekan potensi dampak negatif dari perilaku narsistik pimpinan.

SIMPULAN

Hasil uji regresi menunjukkan bahwa kepemimpinan narsis memiliki nilai signifikansi sebesar 0,767, yang berarti tidak berpengaruh nyata terhadap peningkatan maupun penurunan kinerja. Meskipun demikian, arah hubungan positif menunjukkan bahwa pemimpin dengan sifat narsistik moderat dapat menumbuhkan motivasi kerja melalui rasa percaya diri dan ambisi yang tinggi. Namun, jika sifat narsistik tersebut berlebihan, seperti dominasi ego dan kurangnya empati, hal ini justru dapat menimbulkan ketegangan psikologis bagi bawahan. Pada perusahaan Bhakti Karya, pengaruh tersebut tampak netral karena sistem kerja yang terstruktur dan pengawasan manajerial yang ketat mampu menetralkan dampak negatif gaya kepemimpinan tersebut.

Kesehatan mental karyawan dalam penelitian ini juga menunjukkan hubungan positif terhadap kinerja, meskipun secara statistik tidak signifikan dengan nilai signifikansi 0,527. Hal ini menandakan bahwa kondisi psikologis yang baik tetap berkontribusi terhadap produktivitas, namun efeknya tidak begitu kuat dalam konteks pekerjaan yang bersifat rutin dan administratif. Temuan ini tetap mendukung teori bahwa kesehatan mental merupakan komponen penting bagi performa jangka panjang, meskipun pengaruhnya dapat dimediasi oleh faktor lain seperti motivasi, budaya kerja, dan hubungan sosial di tempat kerja.

Sementara itu, *burnout* atau kelelahan kerja menunjukkan hubungan negatif terhadap kinerja, namun pengaruhnya juga tidak signifikan (nilai signifikansi 0,928). Artinya, meskipun sebagian karyawan mengalami tekanan emosional atau beban kerja tinggi, mereka masih mampu menjaga performa melalui rasa tanggung jawab dan dukungan sosial dari rekan kerja. Lingkungan kerja yang solid dan saling membantu di Bhakti Karya tampaknya berperan besar dalam mengurangi dampak negatif dari *burnout* terhadap produktivitas.

Secara simultan, hasil uji F menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut bersama-sama tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja (nilai signifikansi 0,908), namun nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,502 mengindikasikan bahwa 50,2% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh kombinasi kepemimpinan narsis, kesehatan mental, dan *burnout*. Sementara sisanya sebesar 49,8% dipengaruhi oleh faktor lain seperti motivasi kerja, kompensasi, lingkungan kerja, dan sistem organisasi. Hal ini menegaskan bahwa dalam perusahaan Bhakti Karya, aspek struktural dan budaya organisasi lebih dominan dibandingkan faktor psikologis individu dalam menentukan performa karyawan.

Meskipun hasil empiris tidak menunjukkan hubungan yang signifikan, arah hubungan antar variabel tetap sejalan dengan teori psikologi kerja modern, di mana kepemimpinan narsis dan *burnout* berpotensi menurunkan kinerja, sedangkan kesehatan mental cenderung meningkatkannya. Dengan demikian, perusahaan tetap perlu memperhatikan keseimbangan antara tuntutan kerja dan kesejahteraan psikologis karyawan. Pemimpin yang berorientasi pada hasil sebaiknya menyeimbangkan karisma dan ambisi dengan empati dan komunikasi terbuka. Di sisi lain, organisasi perlu menyediakan program kesehatan mental dan manajemen stres di tempat kerja untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat, produktif, dan berkelanjutan.

Secara keseluruhan, penelitian ini menunjukkan bahwa meskipun kepemimpinan narsis, kesehatan mental, dan *burnout* tidak memiliki pengaruh signifikan secara statistik terhadap kinerja, ketiganya tetap memainkan peran penting dalam menciptakan kondisi kerja yang harmonis dan berdaya saing. Dengan mengelola gaya kepemimpinan secara bijaksana serta memperhatikan aspek psikologis karyawan, perusahaan dapat membangun budaya kerja yang tidak hanya berorientasi pada hasil, tetapi juga pada kesejahteraan dan keberlangsungan sumber daya manusianya.

Limitations and Future Research

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan agar hasilnya diinterpretasikan secara proporsional. Pertama, jumlah sampel yang relatif kecil, yaitu 43 responden dari satu perusahaan, membuat daya generalisasi penelitian ini terbatas dan dapat memengaruhi kekuatan statistik dalam mendeteksi hubungan antarvariabel. Kedua, pendekatan yang sepenuhnya kuantitatif dengan kuesioner tertutup tidak mampu menggali secara mendalam makna subjektif dan pengalaman emosional karyawan terhadap kepemimpinan narsistik dan kondisi psikologis di tempat kerja. Ketiga, penelitian ini hanya memfokuskan pada tiga variabel utama kepemimpinan narsis, kesehatan mental, dan burnout padahal kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh faktor lain seperti motivasi, kompensasi, budaya organisasi, dan kepuasan kerja. Selain itu, konteks organisasi tunggal di Perusahaan Bhakti Karya membuat hasil penelitian ini belum dapat digeneralisasi ke perusahaan lain dengan budaya kerja yang berbeda. Keterbatasan terakhir adalah kemungkinan adanya *social desirability bias* karena responden dapat memberikan jawaban yang dianggap aman, bukan yang sebenarnya menggambarkan kondisi mereka.

Berdasarkan keterbatasan tersebut, penelitian selanjutnya disarankan untuk melibatkan jumlah dan keragaman sampel yang lebih luas dari berbagai sektor industri agar hasilnya lebih representatif. Pendekatan mixed methods yang memadukan kuantitatif dan kualitatif dapat digunakan untuk memahami dinamika psikologis dan sosial karyawan secara lebih mendalam. Peneliti juga dapat menambahkan variabel mediasi atau moderasi, seperti motivasi kerja, kepuasan kerja, budaya organisasi, atau dukungan sosial, guna menjelaskan hubungan tidak langsung antarvariabel. Selain itu, penggunaan analisis model struktural (SEM atau PLS) direkomendasikan agar hubungan antarvariabel laten dapat diuji secara simultan dan lebih akurat.

Penghargaan

Penulis dengan penuh rasa hormat dan ketulusan ingin menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada Ibu Nurdinni Tilova, S.Pd., M.M., selaku dosen Mata Kuliah Metodologi Penelitian yang telah memberikan bimbingan, arahan, serta motivasi selama proses penyusunan penelitian ini. Berkat ketelitian, kesabaran, dan dukungan beliau, penulis dapat menyelesaikan penelitian dengan baik dan memperoleh banyak pengalaman berharga dalam memahami topik kepemimpinan, kesehatan mental, dan kinerja karyawan.

Ucapan terima kasih juga penulis sampaikan kepada seluruh pihak di Perusahaan Bhakti Karya yang telah bersedia meluangkan waktu untuk menjadi responden penelitian dan memberikan data yang dibutuhkan. Tanpa partisipasi dan kerja sama mereka, penelitian ini tidak akan dapat terlaksana dengan optimal. Selain itu, penghargaan yang mendalam juga penulis berikan kepada keluarga, rekan-rekan sejawat, dan teman-teman seperjuangan yang telah memberikan dukungan moral, doa, serta semangat selama proses penelitian ini berlangsung.

Semoga segala bantuan, bimbingan, dan dukungan yang telah diberikan mendapatkan balasan kebaikan yang berlipat ganda dari Tuhan Yang Maha Esa. Penulis berharap hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya di bidang manajemen sumber daya manusia, serta menjadi inspirasi bagi penelitian selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Corey, G. (2013). *Theory and practice of counseling and psychotherapy* (9 (ed.)). Brooks/Cole.
- Demerouti, E., & Bakker, A. B. (2001). The Job Demands-Resources Model of Burnout. *Journal of Applied Psychology*.
- Farhati, L., & Rosyid, R. (1996). *Stres dan Burnout dalam Dunia Kerja*. Universitas Indonesia Press.
- Judge, T. A., & Bono, J. E. (2001). Relationship of core self-evaluations traits—self-esteem, generalized self-efficacy, locus of control, and emotional stability—with job satisfaction and job performance: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 86(1), 80–92. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.1.80>
- Macenczak, L. A., Campbell, W. K., Henley, A. B., & Campbell, S. M. (2016). Narcissism and Leadership: A Review of Emerging Research. *Personality and Individual Differences*.
- Maslach, C. (2001). *Burnout: The Cost of Caring*. Malor Books.
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (2016). Understanding the burnout experience: Recent research and its implications for psychiatry. *World Psychiatry*, 15(2), 103–111. <https://doi.org/10.1002/wps.20311>

-
- Organization, W. H. (2018). *Mental health: Strengthening our response*. World Health Organization. <https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-strengthening-our-response>
- Organization, W. H. (2020). *Mental health in the workplace: Information sheet*. WHO Press. <https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-in-the-workplace>
- Rahman, A., & Amalia, N. (2020). Narsisme dan Pengakuan Diri pada Individu. *Jurnal Psikologi Modern*.
- Raskin, R., & Hall, C. S. (1979). A narcissistic personality inventory. *Psychological Reports*, 45(2), 590. <https://doi.org/10.2466/pr0.1979.45.2.590>
- Rosenthal, S. A., & Pittinsky, T. L. (2006). Narcissistic leadership. *The Leadership Quarterly*, 17(6), 617–633. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2006.10.005>
- Ryff, C. D., & Singer, B. (2008). Know thyself and become what you are: A eudaimonic approach to psychological well-being. *Journal of Happiness Studies*, 9(1), 13–39. <https://doi.org/10.1007/s10902-006-9019-0>