

## TINJAUAN LITERATUR SISTEMATIS ANTESEDEN KEPEMIMPINAN NARSISTIK (*NARCISSISTIC LEADERSHIP*)

Elen Nanlohy<sup>1</sup>; Tri Siwi Agustina<sup>2</sup>; Dian Ekowati<sup>3</sup>

Universitas Airlangga, Kota Surabaya<sup>1,2,3</sup>; Badan Pusat Statistik, Kota Sorong<sup>1</sup>

Email : elen.nanlohy-2024@feb.unair.ac.id<sup>1</sup>; siwi@feb.unair.ac.id<sup>2</sup>;

d.ekowati@feb.unair.ac.id<sup>3</sup>

### ABSTRAK

*Narcissistic leadership* menjadi fenomena yang semakin mendapat perhatian dalam studi psikologi organisasi, karena dampaknya terhadap hubungan interpersonal dan kinerja tim. Pemimpin narsistik cenderung memiliki kepercayaan diri berlebihan, kebutuhan akan pengakuan, dan kurangnya empati, yang dapat merusak organisasi dalam jangka panjang. Meskipun banyak penelitian mengkaji dampaknya, masih sedikit yang membahas faktor-faktor yang mendahului munculnya gaya kepemimpinan ini. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi dan menganalisis faktor-faktor yang mendorong kemunculan narcissistic leadership melalui kajian literatur sistematis. Metode yang digunakan adalah *systematic literature review* terhadap 17 artikel terindeks Scopus. Penelitian ini menemukan bahwa faktor individu (kepercayaan diri berlebihan, kebutuhan akan pengakuan, dan kurangnya empati), faktor situasional (lingkungan kompetitif dan ketidakpastian organisasi), serta faktor budaya organisasi (penekanan pada kesuksesan individu dan struktur hierarkis) berperan penting dalam memunculkan narcissistic leadership. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan bagi organisasi dalam memahami dan mengelola faktor-faktor yang mempengaruhi munculnya pemimpin narsistik, serta mencegah dampak negatifnya terhadap kinerja tim dan organisasi. Penelitian lebih lanjut dengan pendekatan empiris dan longitudinal disarankan untuk menggali lebih dalam dampak jangka panjang dari narcissistic leadership dalam berbagai konteks organisasi.

Kata kunci : Kepemimpinan Narsistik; Tinjauan Literatur Sistematis

### ABSTRACT

*Narcissistic leadership* has become an increasingly studied phenomenon in organizational psychology due to its impact on interpersonal relationships and team performance. Narcissistic leaders tend to have excessive self-confidence, a strong need for admiration, and a lack of empathy, which can harm organizations in the long run. While many studies focus on the impact of narcissistic leadership, few address the factors that precede its emergence. This study aims to identify and analyze the factors that drive the emergence of narcissistic leadership through a systematic literature review. The methodology used is a systematic literature review of 17 articles indexed in Scopus. The study found that individual factors (such as excessive self-confidence, need for admiration, and lack of empathy), situational factors (competitive environment and organizational uncertainty), and organizational culture factors (focus on individual success and hierarchical structure) play significant roles in the emergence of narcissistic leadership. The findings of this study are expected to provide insights for organizations in understanding and managing the factors influencing the emergence of narcissistic leaders, as well as preventing their negative impact on team and organizational performance. Further research with empirical and longitudinal

*approaches is recommended to explore the long-term effects of narcissistic leadership across various organizational contexts.*

*Keywords : Narcissistic Leadership; Systematic Literature Review*

## PENDAHULUAN

*Narcissistic leadership* telah menjadi topik yang semakin menarik dalam penelitian psikologi organisasi dan manajemen. Pemimpin narsistik cenderung memiliki sifat yang berfokus pada diri sendiri, dengan karakteristik utama seperti rasa percaya diri yang berlebihan, kebutuhan untuk dipuji, dan kurangnya empati terhadap orang lain (H. Wang dkk., 2022). Meskipun sifat narsistik dapat menarik perhatian dan meningkatkan daya tarik seorang pemimpin di awal, gaya kepemimpinan ini dapat menyebabkan dampak yang merugikan dalam jangka panjang, seperti menurunnya kepercayaan, meningkatnya kecemasan di kalangan karyawan, dan penurunan kinerja tim (Bullemore, 2024).

Studi-studi sebelumnya mengidentifikasi bahwa *narcissistic leadership* sering kali muncul dalam organisasi yang mengalami tekanan tinggi atau ketidakpastian, seperti pada sektor perhotelan (Aboramadan dkk., 2021), perusahaan IT (Tahir dkk., 2023), dan ritel (Sánchez-Gómez & Vázquez-Suárez, 2024). Selain itu, faktor individu, seperti tingkat narsistik yang tinggi dan ambisi pribadi, juga diketahui memiliki peran besar dalam mempengaruhi perilaku seorang pemimpin (L. Wang, 2021). Namun, meskipun telah banyak penelitian yang berfokus pada dampak *narcissistic leadership*, masih sedikit yang membahas antecedents atau faktor-faktor yang mendorong terjadinya gaya kepemimpinan ini, yang mencakup baik faktor individu maupun organisasi (Schyns dkk., 2023).

Pentingnya pemahaman yang lebih mendalam mengenai anteseden dari *narcissistic leadership* terletak pada kemampuannya untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang dapat memicu atau memperkuat kemunculan kepemimpinan ini, serta dampak yang dapat ditimbulkan pada kinerja organisasi dan hubungan antar anggota tim (Schyns dkk., 2023). Oleh karena itu, penelitian ini berfokus pada identifikasi dan analisis faktor-faktor yang mendahului *narcissistic leadership*. Fokus utama penelitian ini adalah untuk memberikan pemahaman yang lebih holistik mengenai bagaimana faktor individu, sosial, dan organisasi saling berinteraksi untuk membentuk pemimpin narsistik di berbagai konteks organisasi.

Berdasarkan penjelasan tersebut, penelitian ini bertujuan untuk memberikan tinjauan literatur sistematis terhadap antededen dari *narcissistic leadership* yang telah dibahas pada artikel-artikel tentang *narcissistic leadership* sebanyak 17 artikel terindeks Scopus, dengan berfokus pada identifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi munculnya *narcissistic leadership*, baik yang berasal dari faktor individu, situasional, maupun budaya organisasi. Diharapkan hasil penelitian ini kedepannya dapat memberikan manfaat untuk pengembangan model *narcissistic leadership*.

### TINJAUAN PUSTAKA

Narsisme adalah suatu sifat kepribadian yang ditandai dengan perasaan superioritas, kebutuhan akan perhatian, dan kurangnya empati terhadap orang lain. Individu yang memiliki sifat ini cenderung memandang dirinya sebagai sosok istimewa, memiliki harga diri yang berlebihan, dan sering kali membutuhkan validasi dari lingkungan sekitarnya (Campbell dkk., 2010).

Secara spesifik (Campbell dkk., 2010) menyatakan teori mengenai model narsisme sebagai berikut:

#### 1. Model Ciri Kepribadian (*Trait Model*)

Narsisme dipahami sebagai bagian dari sifat kepribadian yang bisa diukur melalui model lima besar kepribadian (big Five Personality Traits). Dalam model ini, individu narsistik cenderung memiliki skor tinggi pada dimensi ekstroversi dan rendah pada dimensi kesepakatan.

#### 2. Model Regulasi Diri (*Self-Regulation Model*)

Model ini menjelaskan bahwa narsisme berkembang sebagai mekanisme pertahanan diri untuk menjaga harga diri yang tinggi. Individu dengan sifat ini akan mencari perhatian, menghindari kegagalan, dan berusaha mempertahankan citra dirinya dengan berbagai cara, termasuk manipulasi sosial.

#### 3. Model Kontekstual (*Contextual Reinforcement Model*)

Narsisme dapat berkembang dan dipertahankan dalam lingkungan tertentu, terutama dalam konteks kepemimpinan dan bisnis. Dalam situasi yang menuntut dominasi dan ketegasan, sifat narsistik dapat memberikan keuntungan, tetapi dalam jangka panjang dapat merugikan individu dan lingkungannya.

Hogan & Kaiser (2005) memaparkan bahwa narsisme memberikan dampak bagi kepemimpinan, yaitu dimana individu narsistik sering kali memiliki kemampuan

komunikasi yang kuat dan daya tarik yang tinggi, yang membuat mereka mudah muncul sebagai pemimpin. Namun, sifat mereka yang kurang mampu menerima kritik dan cenderung mengutamakan kepentingan pribadi dapat merusak organisasi dalam jangka panjang. Di lingkungan kerja individu narsistik dapat menunjukkan performa tinggi dalam situasi tertentu, terutama ketika ada insentif sosial atau pengakuan publik. Namun, mereka juga lebih rentan terhadap perilaku kontraproduktif seperti manipulasi dan eksploitasi rekan kerja (Judge dkk., 2006).

*Narcissistic leadership* adalah gaya kepemimpinan yang dipengaruhi oleh sifat narsistik individu, yang ditandai dengan kecenderungan untuk memprioritaskan kepentingan pribadi, rasa percaya diri yang berlebihan, serta kebutuhan untuk mendapatkan pengakuan dan pujian dari orang lain (Semedo dkk., 2022). Pemimpin narsistik sering kali memanfaatkan daya tarik pribadi mereka untuk meraih posisi kepemimpinan, tetapi seiring waktu, sifat narsistik ini dapat menyebabkan masalah serius dalam hubungan interpersonal, seperti menurunnya kepercayaan bawahan dan konflik dalam tim (Tahir dkk., 2023). Seiring berjalannya waktu, para peneliti seperti (Rosenthal & Pittinsky, 2006) dan (Campbell dkk., 2010) mengembangkan pemahaman yang lebih dalam mengenai dampak narsisme dalam konteks organisasi, serta bagaimana sifat narsistik ini dapat mempengaruhi gaya kepemimpinan.

(Aboramadan dkk., 2021) *narcissistic leadership* terdiri dari beberapa aspek utama:

1. *Self-centeredness* (Berpusat pada Diri Sendiri)
  - Pemimpin memiliki pandangan yang berlebihan tentang dirinya sendiri.
  - Mengutamakan kepentingan pribadi di atas kepentingan organisasi.
  - Mencari validasi dan pengakuan dari bawahannya.
2. Manipulasi dan Eksploitasi
  - Pemimpin menggunakan bawahannya untuk mencapai kepentingannya sendiri.
  - Mengambil kredit atas keberhasilan tim, tetapi menyalahkan orang lain atas kegagalan.
  - Bersikap licik dan manipulatif dalam proses kepemimpinan.
3. Kurangnya Empati
  - Tidak memperhatikan kesejahteraan atau kebutuhan emosional bawahan.
  - Mengabaikan umpan balik negatif dan sulit menerima kritik.

- Lebih fokus pada pencitraan pribadi daripada hubungan dengan tim

Studi tentang hubungan antara *narcissistic leadership* dan pengikutnya menunjukkan bahwa interaksi ini sering kali dinamis dan dapat berubah seiring waktu. Pada awalnya, pemimpin narsistik mungkin dipandang sebagai sosok yang karismatik dan mampu menginspirasi pengikut, tetapi seiring berjalannya waktu, ketidakmampuan mereka untuk menjaga hubungan yang empatik dan saling menghargai dapat menyebabkan penurunan hubungan yang positif dengan pengikutnya (L. Wang, 2021). Sejalan dengan itu, Penelitian lain juga menunjukkan bahwa dalam budaya yang menekankan hubungan sosial yang kuat dan keterikatan antara pemimpin dan bawahan, sifat narsistik yang berlebihan dapat menyebabkan ketegangan dan konflik yang merusak ikatan tim (Schyns dkk., 2023).

### METODE PENELITIAN

Metode adalah suatu cara kerja yang dapat digunakan untuk memperoleh sesuatu. Sedangkan metode penelitian dapat diartikan sebagai tata cara kerja di dalam proses penelitian, baik dalam pencarian data ataupun pengungkapan fenomena yang ada (Zulkarnaen, W., et al., 2020:229). Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode *systematic literature review*. Proses kajian literatur penelitian ini terdiri dari tiga tahap. Tahap pertama, mengunduh artikel-artikel terkait *kepemimpinan narsistik* yang berasal dari *database* Scopus. Tahap kedua, menganalisis visual data yang diperoleh dari pencarian artikel di Scopus dan *software* perangkat lunak VOSviewer. Analisis yang dihasilkan dari pencarian di Scopus menunjukkan distribusi dokumen berdasarkan tahun, penulis, afiliasi, negara, dan sumbernya. Sedangkan visualisasi yang dihasilkan oleh VOSviewer versi 1.6.20 menggambarkan hubungan antar penulis dan kata kunci yang digunakan dalam penelitian. Sementara strategi tipe analisis yang digunakan pada VOSviewer yaitu: 1) tipe analisis *coauthorship* dengan unit analisis *authors* dan metode *fullcounting*; dan 2) tipe analisis *cooccurrence* dengan unit analisis *keywords* dan metode *fullcounting*. Tahapan yang terakhir, penelitian ini akan melakukan analisis dokumen hasil pencarian akhir Scopus untuk menemukan temuan penelitian yang berkaitan dengan anteseden dan penanganan *narcissistic leadershi*.

*systematic literature review* penelitian ini dari berbagai artikel yang terdapat dalam *database* Scopus pada tanggal 15 Maret 2025 pukul 8.29 WIB. Prosedur dan cara

pencarian untuk pengindeksan artikel seperti pada Gambar 1. Adapun alur pencarian dalam *database* Scopus dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Menggunakan kata kunci “*narcissistic leadership*” dengan sintaks TITLE-ABS-KEY ( "narcissistic leadership" ) dan diperoleh hasil sebanyak 68 dokumen.
2. Memilih jenis dokumen berupa “*article*” dengan sintaks TITLE-ABS-KEY ( "narcissistic leadership" ) AND ( LIMIT-TO ( DOCTYPE , "ar" ) ) dan diperoleh hasil sebanyak 53 dokumen.
3. Memilih “*subject area*” dalam lingkup “*Business, Management, and Accounting*” dan “*Psychology*” dengan sintaks TITLE-ABS-KEY ( "narcissistic leadership" ) AND ( LIMIT-TO ( DOCTYPE , "ar" ) ) AND ( LIMIT-TO ( SUBJAREA , "BUSI" ) OR LIMIT-TO ( SUBJAREA , "PSYC" ) ) dan diperoleh hasil sebanyak 44 dokumen.
4. Memilih artikel berbahasa inggris dengan sintaks TITLE-ABS-KEY ( "narcissistic leadership" ) AND ( LIMIT-TO ( DOCTYPE , "ar" ) ) AND ( LIMIT-TO ( SUBJAREA , "BUSI" ) OR LIMIT-TO ( SUBJAREA , "PSYC" ) ) AND ( LIMIT-TO ( LANGUAGE , "English" ) ) dan diperoleh hasil sebanyak 43 dokumen.
5. Memilih “*source type*” yaitu “*journal*” dengan sintaks TITLE-ABS-KEY ( "narcissistic leadership" ) AND ( LIMIT-TO ( DOCTYPE , "ar" ) ) AND ( LIMIT-TO ( SUBJAREA , "BUSI" ) OR LIMIT-TO ( SUBJAREA , "PSYC" ) ) AND ( LIMIT-TO ( LANGUAGE , "English" ) ) AND ( LIMIT-TO ( SRCTYPE , "j" ) ) dan diperoleh hasil sebanyak 42 dokumen.
6. Memilih “*Publication stage*” yaitu “*Final*” dengan sintaks TITLE-ABS-KEY ( "narcissistic leadership" ) AND ( LIMIT-TO ( DOCTYPE , "ar" ) ) AND ( LIMIT-TO ( SUBJAREA , "BUSI" ) OR LIMIT-TO ( SUBJAREA , "PSYC" ) ) AND ( LIMIT-TO ( LANGUAGE , "English" ) ) AND ( LIMIT-TO ( SRCTYPE , "j" ) ) AND ( LIMIT-TO ( PUBSTAGE , "final" ) ) dan diperoleh hasil sebanyak 40 dokumen.
7. Memilih “*Open access*” yaitu “*All open access*” dengan sintaks TITLE-ABS-KEY ( "narcissistic leadership" ) AND ( LIMIT-TO ( DOCTYPE , "ar" ) ) AND ( LIMIT-TO ( SUBJAREA , "BUSI" ) OR LIMIT-TO ( SUBJAREA , "PSYC" ) ) AND ( LIMIT-TO ( LANGUAGE , "English" ) ) AND ( LIMIT-TO ( SRCTYPE , "j" ) ) AND ( LIMIT-TO ( PUBSTAGE , "final" ) ) AND ( LIMIT-TO ( OA , "all" ) ) dan diperoleh hasil sebanyak 17 dokumen.

## HASIL PENELITIAN DAN DISKUSI

Hasil dan pembahasan penelitian ini menjelaskan semua hasil analisis data menurut jumlah dokumen per tahun (*document by years*), nama penulis (*document by authors*), afiliasi (*document by affiliation*), negara (*document by country or territory*), sumber dokumen (*document per year by source*), jaringan antar penulis (*network between author*), dan berbagai visualisasi jaringan dalam studi *narcissistic leadership*.

### **Publikasi Terkait *Narcissistic Leadership* Berdasarkan Tahun (*document by years*)**

Grafik 1 menunjukkan banyaknya artikel terkait *narcissistic leadership* hingga tahun 2024. Artikel terbanyak yang terpublikasi pada tahun 2021, 2023 dan 2024 yaitu masing-masing sebanyak 4 dokumen. Penelitian *narcissistic leadership* dimulai dari tahun 2016 sebanyak 1 dokumen. Hal ini menunjukkan bahwa penelitian mengenai *narcissistic leadership* masing sangat kurang dilakukan oleh kalangan akademisi atau para ahli.

### **Publikasi Terkait *Narcissistic Leadership* Berdasarkan Nama Penulis (*document by authors*)**

Grafik 2 menunjukkan penulis yang memiliki kontribusi dalam penelitian mengenai *narcissistic leadership*. Penulis *narcissistic leadership* masing-masing hanya sebanyak 1 artikel. Abbas, A.A. hingga Chen, N. hanya menulis 1 artikel terkait *narcissistic leadership*. Hal ini menunjukkan bahwa masih kurangnya minat para akademisi dan para ahli dalam meneliti mengenai *narcissistic leadership*.

### **Publikasi Terkait *Narcissistic Leadership* Berdasarkan Afiliasi (*document by affiliation*)**

Grafik 3 menunjukkan afiliasi penelitian yang memiliki kontribusi mengenai *narcissistic leadership*. Semua afiliasi mulai dari Youjiang Medical University for Nationalities hingga University of Derby masing-masing hanya mempublikasikan penelitian mengenai *narcissistic leadership* sebanyak 1 artikel saja. Penelitian mengenai *narcissistic leadership* masing sangat terbatas sehingga diperlukan penelitian tambahan untuk mendukung dan menambah referensi penelitian berikutnya. Dan belum ada penelitian yang berafiliasi dari universitas di Indonesia.

### **Publikasi Terkait *Narcissistic Leadership* Berdasarkan Negara/Teritorial (*document by country or territory*)**

Grafik 4 menampilkan informasi mengenai negara yang telah banyak melakukan penelitian terkait *narcissistic leadership*. China merupakan negara terbanyak dengan 4 artikel yang meneliti mengenai *narcissistic leadership*, diikuti oleh United Kingdom dengan jumlah artikel sebanyak 3 artikel. Italy dan Sweden menempati urutan ketiga dengan jumlah artikel masing-masing sebanyak 2. Sedangkan Canada hingga Oman hanya mempublikasi masing-masing 1 artikel. Sementara itu, Indonesia belum memiliki kontribusi dalam penelitian mengenai *narcissistic leadership*.

#### **Publikasi Terkait *Narcissistic Leadership* Per Tahun Berdasarkan Sumber Dokumen (*document per year by source*)**

Grafik 5 menunjukkan informasi mengenai jurnal yang memiliki kontribusi terhadap penelitian terkait *narcissistic leadership*. Dapat dilihat bahwa penelitian *narcissistic leadership* pertama kali dipublikasi pada tahun 2021 oleh jurnal *Frontiers In Psychology* dan *Organizacija*. Sejalan dengan itu, *Frontiers In Psychology* adalah jurnal terbanyak yang mempublikasinya penelitian tentang *narcissistic leadership* sebanyak 3 kali dari tahun 2021 hingga 2023. Diikuti oleh *Organizacija* sebanyak 2 kali yaitu pada tahun 2021 dan 2023.

Selain itu, penelitian ini juga mengolah *database* Scopus menggunakan VOSViewer. Hasil yang diperoleh adalah sebagai berikut:

#### **Visualisasi *Narcissistic Leadership* Berdasarkan Jaringan Antar Penulis (*network between authors*)**

Gambar 2 dan 3 mengenai *narcissistic leadership* menurut jaringan antar penulis (*network between authors*). Visualisasi ini didapat dengan kriteria jumlah dokumen minimum penulis adalah 1 dokumen. Gambar 2 menunjukkan bahwa Akehurst, Sally ; Roberts, Ross ; Woodman, Tim ; Ong, Chin Wei ; dan Arthur, Calum A sama-sama memiliki jaringan kolaborasi yang sama sebanyak 1 artikel dan kekuatan tautan total (*total link strength*) 4. Sejalan dengan itu, Gambar 3 menunjukkan bahwa terdapat hanya 1 *cluster* jaringan kolaborasi penelitian antar peneliti *narcissistic leadership*, hanya terbentuk 1 yang terdiri dari Akehurst, Sally ; Roberts, Ross ; Woodman, Tim ; Ong, Chin Wei ; dan Arthur, Calum A yang memiliki jumlah sitasi sebanyak 86.

#### **Publikasi Terkait *Narcissistic Leadership* Berdasarkan Kata Kunci (*document by theme mapping*)**

Gambar 4 menunjukkan bahwa tipe analisis *co-occurrence* dengan kata kunci dan metode *full-counting* serta kriteria minimal jumlah kemunculan sebanyak 2 kata kunci, dihasilkan visualisasi perkembangan penelitian terkait *narcissistic leadership* yang paling banyak muncul adalah *narcissistic leadership*. Setelah itu, istilah berikutnya yang banyak muncul dan dikaitkan dengan *narcissistic leadership* adalah *leadership*. Istilah berikutnya yang muncul adalah *narcissism*.

Pada Gambar 5 kata kunci yang sering digunakan terbagi menjadi 2 *cluster*. *Cluster* pertama dengan kata kunci *narcissistic leadership*, *leadership*, *narcissism*, *performance* dan *narcissistic leader*. *Cluster* kedua mencakup *female*, *human*, *male*, *humans*, *young adult*, *adult*, *motivation*, dan *controlled study*.

### **Anteseden Narcissistic Leadership**

Hasil penelusuran dari Scopus di temukan 17 artikel penelitian terkait *narcissistic leadership*. Dari 17 penelitian tersebut ditemukan beberapa anteseden atau faktor yang mendahului munculnya *narcissistic leadership*. Faktor-faktor ini melibatkan karakteristik individu, situasi dalam organisasi, serta budaya organisasi yang membentuk perilaku seorang pemimpin. Dalam bagian ini, kami akan merangkum temuan utama mengenai faktor-faktor tersebut dan menghubungkannya dengan literatur yang relevan.

#### **1. Faktor Individu**

Salah satu faktor utama yang memengaruhi munculnya *narcissistic leadership* adalah karakteristik individu seorang pemimpin. Banyak penelitian yang menunjukkan bahwa individu dengan kecenderungan narsistik memiliki sifat yang mendorong mereka untuk menjadi pemimpin. Beberapa faktor individu yang ditemukan sebagai antecedents dari *narcissistic leadership* antara lain:

- *Overconfidence*: Pemimpin narsistik cenderung memiliki kepercayaan diri yang berlebihan, yang membuat mereka lebih mudah muncul sebagai pemimpin dalam organisasi. Kepercayaan diri yang tinggi ini memungkinkan mereka untuk mengambil keputusan besar dan tampil dengan percaya diri di depan orang lain, meskipun terkadang keputusan tersebut bisa tidak didasarkan pada pertimbangan yang matang (L. Wang, 2021) .
- *Need for Admiration*: Pemimpin narsistik sangat membutuhkan pengakuan dan pujian dari orang lain. Mereka merasa bahwa keberhasilan dan status mereka hanya

bisa dicapai jika mereka memperoleh perhatian dan pujian yang terus-menerus. Hal ini mendorong mereka untuk mencari posisi kepemimpinan yang dapat memberikan status sosial tinggi (Semedo dkk., 2022).

- *Lack of Empathy*: Pemimpin narsistik sering kali tidak menunjukkan empati terhadap bawahan mereka. Mereka lebih memfokuskan perhatian pada pencapaian pribadi dan kesuksesan mereka sendiri, seringkali mengabaikan perasaan atau kebutuhan pengikut mereka. Kurangnya empati ini sering kali menyebabkan ketegangan dalam hubungan antara pemimpin dan bawahan (Tahir dkk., 2023) (Sánchez-Gómez & Vázquez-Suárez, 2024)

## 2. Faktor Situasional

Selain faktor individu, ada beberapa faktor situasional yang turut berkontribusi pada munculnya *narcissistic leadership*. Lingkungan yang penuh dengan tekanan atau ketidakpastian dapat memperbesar peluang seorang pemimpin narsistik untuk muncul dan memanfaatkan kesempatan tersebut untuk mendapatkan kekuasaan. Faktor situasional ini meliputi:

- *Competitive Environment*: Dalam lingkungan yang sangat kompetitif, pemimpin narsistik sering kali muncul sebagai sosok yang dianggap dapat memberikan arahan yang jelas dan memimpin tim menuju tujuan. Karisma dan kepercayaan diri mereka dapat menjadikan mereka pemimpin yang menonjol di antara banyak pesaing (Aboramadan dkk., 2021) (Foroughi dkk., 2019).
- *Organizational Uncertainty*: Ketidakpastian yang ada dalam organisasi, seperti saat menghadapi perubahan besar atau krisis, sering kali menciptakan peluang bagi pemimpin narsistik untuk memanfaatkan situasi dan mendapatkan posisi kepemimpinan. Pemimpin narsistik, yang cenderung memusatkan perhatian pada dirinya sendiri, sering kali dianggap mampu memberikan stabilitas dalam situasi yang penuh ketidakpastian (Sánchez-Gómez & Vázquez-Suárez, 2024) (Yousif & Loukil, 2022).
- *Pressure for Success and Recognition*: Dalam beberapa sektor industri, seperti IT dan perhotelan, ada tekanan yang sangat besar untuk meraih kesuksesan dan mencapai tujuan. Pemimpin narsistik, yang sangat termotivasi untuk meraih pencapaian pribadi dan pengakuan, mungkin lebih cenderung muncul di posisi

kepemimpinan karena dorongan kuat mereka untuk menunjukkan pencapaian yang besar (Tahir dkk., 2023) (Fang dkk., 2024)

### 3. Faktor Budaya Organisasi

Faktor budaya dalam organisasi juga memainkan peran yang sangat penting dalam memunculkan *narcissistic leadership*. Beberapa budaya organisasi yang mendukung *narcissistic leadership* antara lain:

- *Organizational Culture Focused on Individual Success*: Dalam organisasi yang menekankan keberhasilan individu dan persaingan, narsisme sering kali berkembang subur. Pemimpin narsistik cenderung lebih dihargai dalam budaya yang mementingkan pencapaian pribadi dan status, karena mereka dapat menonjolkan diri dan memperoleh perhatian lebih besar (Semedo dkk., 2022) (Chen dkk., 2024).
- *Hierarchical Structure*: Organisasi dengan struktur yang sangat hierarkis dan otoriter memberikan ruang yang lebih besar bagi *narcissistic leadership* untuk berkembang. Pemimpin narsistik memanfaatkan struktur ini untuk memperkuat posisi mereka dan memusatkan kekuasaan pada diri mereka sendiri, yang sering kali merugikan kolaborasi dalam tim dan mempersulit pengambilan keputusan yang berbasis pada kerja sama (Aboramadan dkk., 2021) (Alhasnawi & Abbas, 2021).
- *Dependence on Charismatic Leadership*: Beberapa organisasi, terutama yang lebih mengandalkan kemampuan karisma pemimpin untuk memotivasi dan menginspirasi pengikut, cenderung memberikan ruang bagi pemimpin narsistik untuk berkembang. Karisma ini memberikan mereka kesempatan untuk tampil sebagai figur otoritatif yang dihormati, tetapi dalam jangka panjang, hal ini dapat memperburuk ketegangan dan masalah dalam tim (Tahir dkk., 2023) (Mehraein dkk., 2023).

### 4. Dinamika Pemimpin dan Pengikut

Pemimpin narsistik sering kali mempengaruhi tim mereka dengan cara yang ambivalen. Mereka bisa sangat karismatik dan mampu menginspirasi pada awalnya, tetapi seiring berjalannya waktu, kecenderungan mereka untuk memusatkan perhatian pada diri sendiri dan mengabaikan kebutuhan tim sering kali menyebabkan penurunan moral dan hubungan yang buruk antara pemimpin dan bawahan. Dalam beberapa kasus, anggota tim merasa bahwa mereka hanya dihargai jika mereka mampu memenuhi

ekspektasi narsistik pemimpin mereka, yang mengarah pada penurunan motivasi dan kolaborasi tim (L. Wang, 2021) (Ong dkk., 2016).

### KESIMPULAN

Penelitian ini merupakan penelitian dengan *systematic literature review* pada artikel yang bersumber dari Scopus yang terbit dari tahun 2016. Dari hasil *systematic literature review* ditemukan 17 artikel yang kemudian dilakukan analisis secara grafik yang tersedia oleh Scopus dan aplikasi VOSviewer 1.6.20 untuk mengolah *database* artikel-artikel tersebut.

Penelitian ini mengidentifikasi anteseden atau faktor-faktor yang mendahului munculnya *narcissistic leadership* dengan mengkaji 17 artikel terindeks di Scopus. Ditemukan bahwa faktor individu, situasional, dan budaya organisasi memainkan peran penting dalam kemunculan kepemimpinan narsistik. Faktor individu seperti kepercayaan diri yang berlebihan, kebutuhan untuk dipuji, dan kurangnya empati sering kali menjadi pemicu utama munculnya narsisme dalam kepemimpinan. Di sisi lain, faktor situasional seperti lingkungan yang kompetitif, ketidakpastian organisasi, dan tekanan untuk sukses turut memperkuat perilaku narsistik. Selain itu, budaya organisasi yang mengutamakan kesuksesan individu dan memiliki struktur hierarkis memberikan ruang bagi narsisme untuk berkembang.

Organisasi perlu mengenali ciri-ciri individu yang narsistik, seperti kepercayaan diri yang berlebihan dan kebutuhan untuk dipuji, yang dapat mempengaruhi gaya kepemimpinan. Organisasi juga sebaiknya menciptakan budaya yang lebih mengutamakan kolaborasi tim dan kerjasama antar anggota, serta mengelola kompetisi internal dengan bijak. Menghindari ketergantungan pada karisma pemimpin dan memastikan sistem penghargaan yang adil akan membantu mencegah dampak negatif dari narsisme dalam kepemimpinan.

Namun, penelitian ini memiliki keterbatasan, antara lain terbatas pada artikel yang terindeks di Scopus, menggunakan pendekatan kualitatif, dan lebih fokus pada anteseden tanpa mengeksplorasi dampak jangka panjang dari *narcissistic leadership* terhadap kinerja organisasi atau kesejahteraan karyawan. Penelitian masa depan disarankan untuk menggunakan data primer melalui penelitian empiris di berbagai jenis organisasi, serta menerapkan pendekatan longitudinal untuk melihat perubahan secara waktu ke waktu. Selain itu, penting untuk mengeksplorasi pengaruh budaya organisasi

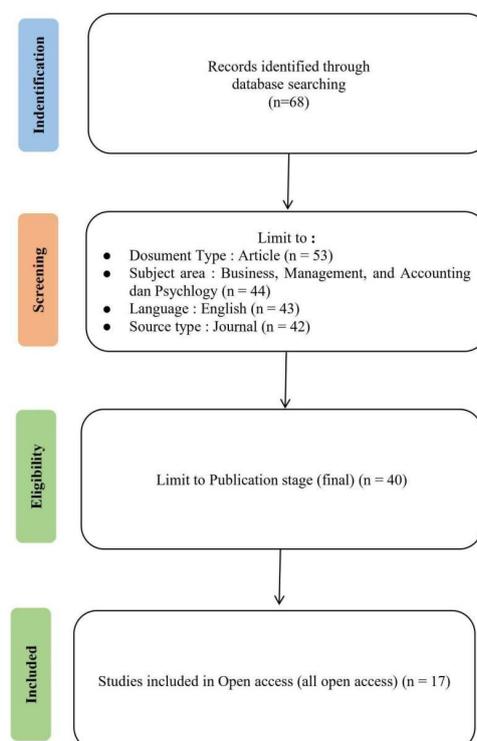
dalam konteks negara atau industri yang berbeda, serta mengembangkan intervensi kepemimpinan yang mengedepankan empati dan kolaborasi guna menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat dan produktif.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Aboramadan, M., Turkmenoglu, M. A., Dahleez, K. A., & Cicek, B. (2021). Narcissistic leadership and behavioral cynicism in the hotel industry: The role of employee silence and negative workplace gossiping. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 33(2), 428–447. <https://doi.org/10.1108/IJCHM-04-2020-0348>
- Bullemore, J. (2024). Unveiling the Shadow: Theorizing the Impact of Narcissistic Leadership on Sales Teams. *International Review of Management and Marketing*, 14(3), 1–4. <https://doi.org/10.32479/irmm.15991>
- Campbell, W. K., Hoffman, B. J., Campbell, S. M., & Marchisio, G. (2010). Narcissism in organizational contexts. *Human Resource Management Review*, S1053482210000574. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2010.10.007>
- Chen, H., Zhang, L., Wang, L., Bao, J., & Zhang, Z. (2024). Multifaceted leaders: The double-edged sword effect of narcissistic leadership on employees' work behavior. *Frontiers in Psychology*, 14, 1266998. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1266998>
- Fang, Y., Liu, Y., Yu, P., & Chen, N. (2024). How does narcissistic leadership influence change-oriented organizational citizenship behavior? Empirical evidence from China. *Humanities and Social Sciences Communications*, 11(1), 667. <https://doi.org/10.1057/s41599-024-03159-2>
- Foroughi, H., Gabriel, Y., & Fotaki, M. (2019). Leadership in a post-truth era: A new narrative disorder? *Leadership*, 15(2), 135–151. <https://doi.org/10.1177/1742715019835369>
- Hogan, R., & Kaiser, R. B. (2005). What we know about Leadership. *Review of General Psychology*, 9(2), 169–180. <https://doi.org/10.1037/1089-2680.9.2.169>
- Judge, T. A., LePine, J. A., & Rich, B. L. (2006). Loving yourself abundantly: Relationship of the narcissistic personality to self- and other perceptions of workplace deviance, leadership, and task and contextual performance. *Journal of Applied Psychology*, 91(4), 762–776. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.91.4.762>
- Mehraein, V., Visintin, F., & Pittino, D. (2023). The dark side of leadership: A systematic review of creativity and innovation. *International Journal of Management Reviews*, 25(4), 740–767. <https://doi.org/10.1111/ijmr.12334>
- Ong, C. W., Roberts, R., Arthur, C. A., Woodman, T., & Akehurst, S. (2016). The Leader Ship Is Sinking: A Temporal Investigation of Narcissistic Leadership. *Journal of Personality*, 84(2), 237–247. <https://doi.org/10.1111/jopy.12155>
- 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>
- Sánchez-Gómez, R., & Vázquez-Suárez, L. (2024). Organizational structure and store performance in the grocery retail industry: The moderating role of narcissistic leadership. *Journal of Retailing and Consumer Services*, 79, 103796. <https://doi.org/10.1016/j.jretconser.2024.103796>
- Schyns, B., Gauglitz, I. K., Gilmore, S., & Nieberle, K. (2023). Vulnerable narcissistic leadership meets Covid-19: The relationship between vulnerable narcissistic leader behaviour and subsequent follower irritation. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 32(6), 816–826.

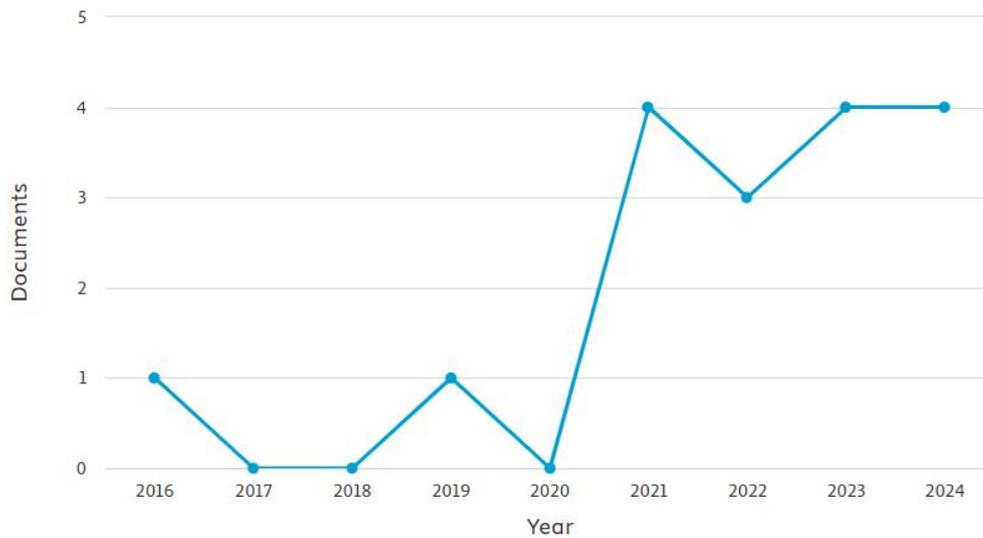
- <https://doi.org/10.1080/1359432X.2023.2252130>  
Semedo, C. S., Salvador, A., Dos Santos, N. R., Pais, L., & Mónico, L. (2022). Toxic Leadership and Empowering Leadership: Relations with Work Motivation. *Psychology Research and Behavior Management*, Volume 15, 1885–1900. <https://doi.org/10.2147/PRBM.S340863>
- Tahir, H., Paracha, O. S., & Mukarram, S. S. (2023). Narcissistic Leadership and Project Success: The Role of Knowledge Sharing and Collectivism in IT Firms. *Organizacija*, 56(4), 352–374. <https://doi.org/10.2478/orga-2023-0024>
- Wang, H., Jiao, R., & Li, F. (2022). Research on the Effect of Narcissistic Leadership on Employee Job Embeddedness. *Frontiers in Psychology*, 13, 927529. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.927529>
- Wang, L. (2021). The Impact of Narcissistic Leader on Subordinates and Team Followership: Based on “Guanxi” Perspective. *Frontiers in Psychology*, 12, 684380. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.684380>
- Yousif, M. B. Z., & Loukil, T. M. (2022). Determining the Effect of Narcissistic Leadership on Employee Performance: An applied Study in a Private College in Iraq. *Academic Journal of Interdisciplinary Studies*, 11(5), 182. <https://doi.org/10.36941/ajis-2022-0134>
- Zulkarnaen, W., Fitriani, I., & Yuningsih, N. (2020). Pengembangan Supply Chain Management Dalam Pengelolaan Distribusi Logistik Pemilu Yang Lebih Tepat Jenis, Tepat Jumlah Dan Tepat Waktu Berbasis Human Resources Competency Development Di KPU Jawa Barat. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 4(2), 222-243. <https://doi.org/10.31955/mea.vol4.iss2.pp222-243>.

### GAMBAR, GRAFIK DAN TABEL



Gambar 1. Alur pencarian literatur database Scopus

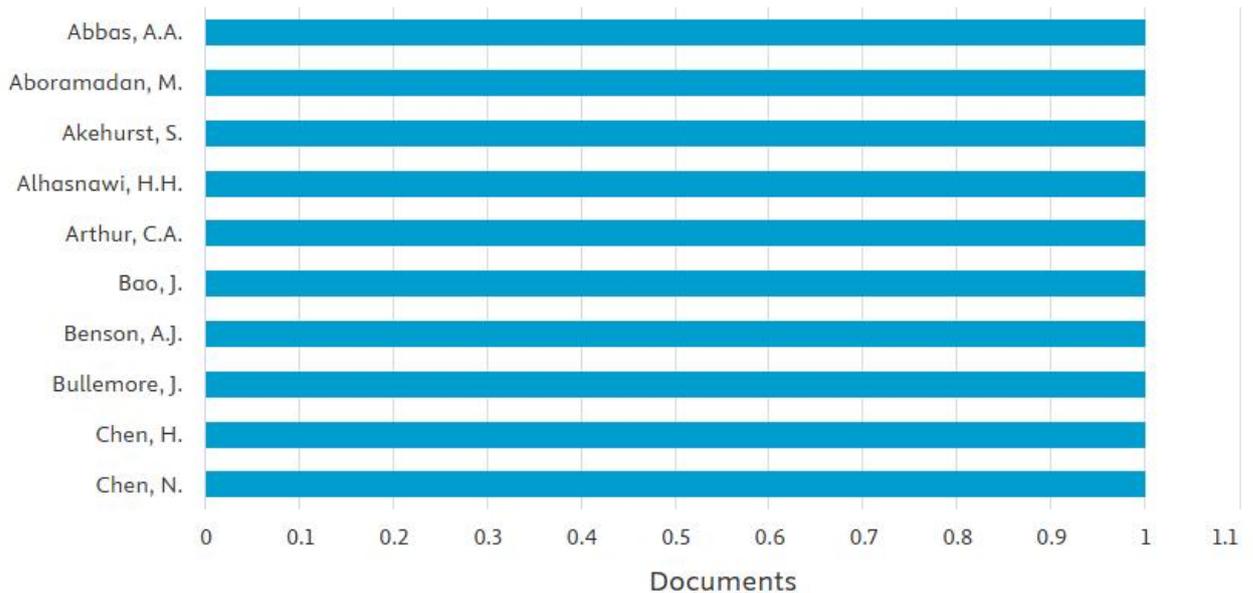
### Documents by year



Grafik 1. Jumlah dokumen per tahun penelitian terkait *narcissistic leadership*  
Sumber: www.scopus.com

### Documents by author

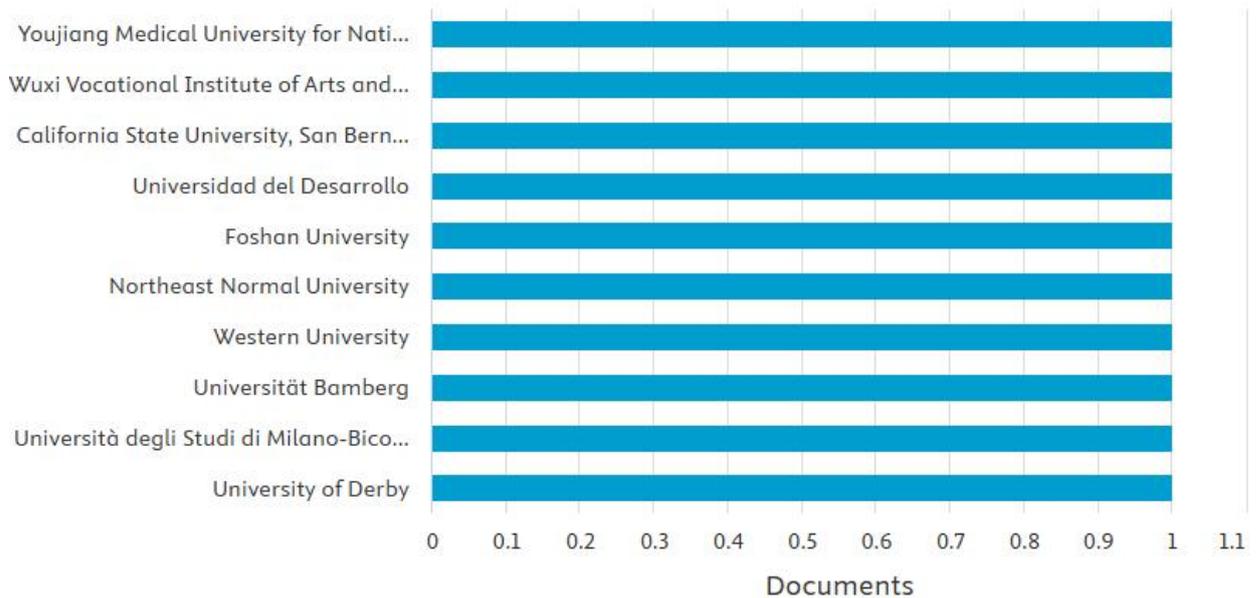
Compare the document counts for up to 15 authors.



Grafik 2. Penulis dengan jumlah publikasi terbanyak dalam penelitian terkait *narcissistic leadership*  
Sumber: www.scopus.com

### Documents by affiliation

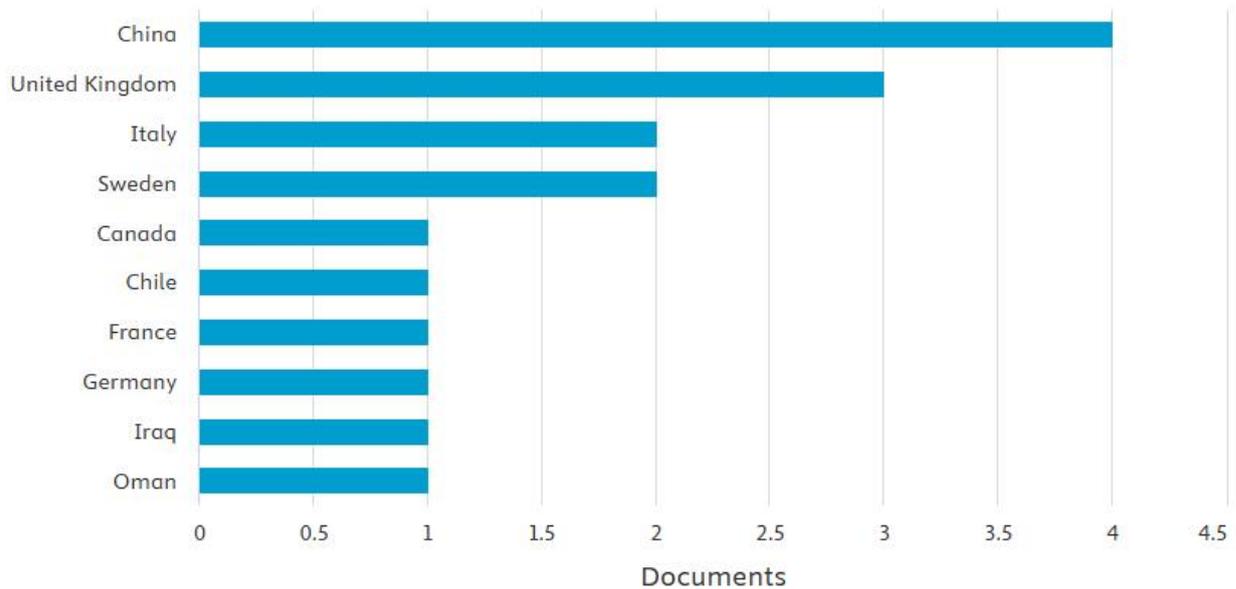
Compare the document counts for up to 15 affiliations.



Grafik 3. Afiliasi dengan jumlah penelitian terkait *narcissistic leadership*  
Sumber: [www.scopus.com](http://www.scopus.com)

### Documents by country or territory

Compare the document counts for up to 15 countries/territories.



Grafik 4. Negara dengan jumlah penelitian terbanyak terkait *narcissistic leadership*  
Sumber: [www.scopus.com](http://www.scopus.com)

### Documents per year by source

Compare the document counts for up to 10 sources.

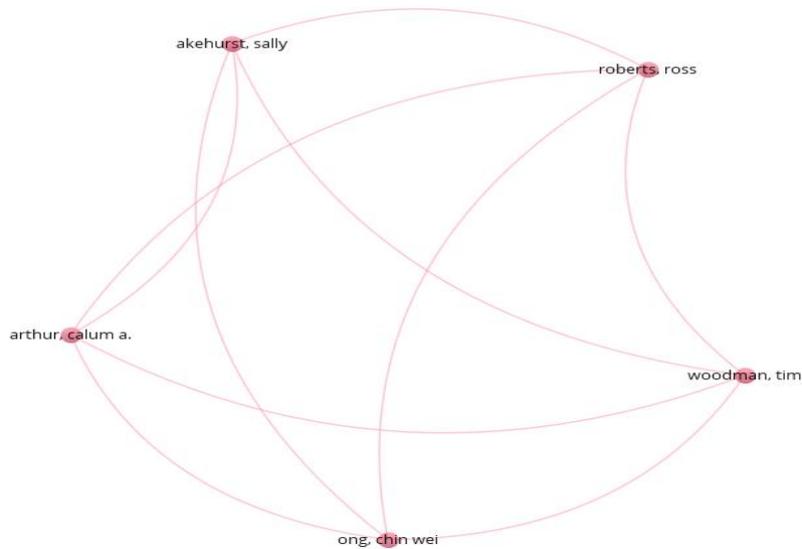
Compare sources and view CiteScore, SJR, and SNIP data



Grafik 5. Jurnal dengan jumlah penelitian terbanyak terkait *narcissistic leadership*  
 Sumber: www.scopus.com

Selected	Author	Documents	Citations	Total link strength
<input checked="" type="checkbox"/>	akehurst, sally	1	86	4
<input checked="" type="checkbox"/>	arthur, calum a.	1	86	4
<input checked="" type="checkbox"/>	bao, jiaying	1	0	4
<input checked="" type="checkbox"/>	chen, hao	1	0	4
<input checked="" type="checkbox"/>	dos santos, nuno rebele	1	6	4
<input checked="" type="checkbox"/>	mónico, lisete	1	6	4
<input checked="" type="checkbox"/>	ong, chin wei	1	86	4
<input checked="" type="checkbox"/>	pais, leonor	1	6	4
<input checked="" type="checkbox"/>	roberts, ross	1	86	4
<input checked="" type="checkbox"/>	salvador, ana	1	6	4
<input checked="" type="checkbox"/>	semedo, carla santarém	1	6	4
<input checked="" type="checkbox"/>	wang, liang	1	0	4
<input checked="" type="checkbox"/>	woodman, tim	1	86	4
<input checked="" type="checkbox"/>	zhang, lei	1	0	4
<input checked="" type="checkbox"/>	zhang, zihan	1	0	4
<input checked="" type="checkbox"/>	aboramadan, mohammed	1	61	3
<input checked="" type="checkbox"/>	chen, nuo	1	1	3
<input checked="" type="checkbox"/>	cicek, berat	1	61	3
<input checked="" type="checkbox"/>	dahleez, khalid abed	1	61	3
<input checked="" type="checkbox"/>	fang, yangchun	1	1	3

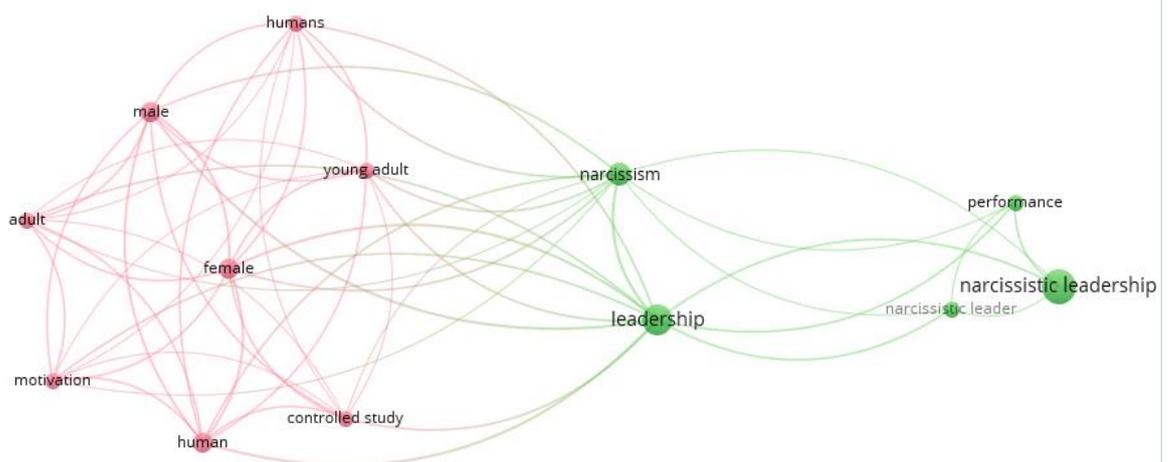
Gambar 2. Penulis dengan jumlah penelitian *narcissistic leadership* terbanyak  
 Sumber: www.scopus.com dengan VOSViewer 1.6.20



Gambar 3. Visualisasi penulis dengan jumlah penelitian *narcissistic leadership* terbanyak  
 Sumber: www.scopus.com dengan VOSViewer 1.6.20

Selected	Keyword	Occurrences	Total link strength
<input checked="" type="checkbox"/>	leadership	7	29
<input checked="" type="checkbox"/>	female	3	21
<input checked="" type="checkbox"/>	human	3	21
<input checked="" type="checkbox"/>	male	3	21
<input checked="" type="checkbox"/>	narcissism	4	20
<input checked="" type="checkbox"/>	humans	2	15
<input checked="" type="checkbox"/>	young adult	2	15
<input checked="" type="checkbox"/>	adult	2	14
<input checked="" type="checkbox"/>	motivation	2	14
<input checked="" type="checkbox"/>	controlled study	2	13
<input checked="" type="checkbox"/>	narcissistic leadership	9	6
<input checked="" type="checkbox"/>	performance	2	6
<input checked="" type="checkbox"/>	narcissistic leader	2	5

Gambar 4. Kata kunci yang digunakan dalam penelitian *narcissistic leadership*  
 Sumber: www.scopus.com dengan VOSViewer 1.6.20



Gambar 5. Visualisasi Kata kunci digunakan dalam penelitian *narcissistic leadership*  
 Sumber: www.scopus.com dengan VOSViewer 1.6.20