

Anteseden Kepemimpinan Narsistik: Sebuah Tinjauan Cakupan

Amelia Murtyoastuti^a

Fakultas Psikologi, Universitas Sanata Dharma, Daerah Istimewa Yogyakarta

Susana Tjipto^b

Fakultas Psikologi, Universitas Sanata Dharma, Daerah Istimewa Yogyakarta

E-mail: amelia4485@gmail.com

Diserahkan: 18 September 2025

Diterima: 15 Desember 2025

Abstract

Narcissistic leadership has become an important concern in organizational research due to its paradoxical nature: it can drive high performance, yet it also has the potential to distort the organisational climate. This study aims to map the antecedents of narcissistic leadership through a scoping review approach. Data were collected from the Emerald Insight, PubMed, and Garuda databases using the keywords “narcissistic leadership,” “narcissism leadership,” and “narcissistic leadership.” Of the 508 articles retrieved, 18 met the inclusion criteria and were subjected to further analysis. The findings indicate that internal antecedents have been more extensively examined than external ones. The most frequently identified internal antecedents were psychological needs (recognition, uniqueness, power, and self-esteem), whereas less frequently mentioned antecedents included negative attitudes, risk-taking tendencies, and prior leadership experience. The most commonly discussed external antecedents were organisational and socio-cultural factors, while interpersonal, familial, economic, and educational factors were discussed less frequently. These findings contribute to a deeper conceptual understanding of the roots of narcissistic leadership and offer implications for human resource development strategies that promote competence-based leadership and a healthy organisational culture.

Keywords: antecedents, narcissistic leadership, organizational culture, scoping review

Abstrak

Kepemimpinan narsistik menjadi perhatian penting dalam organisasi karena sifatnya yang kontradiktif: mampu memotivasi kinerja tinggi, namun juga berpotensi mengubah iklim kerja dalam organisasi. Penelitian ini bertujuan memetakan anteseden kepemimpinan narsistik melalui pendekatan tinjauan cakupan (scoping review). Data dikumpulkan dari basis data EmeraldInsight, PubMed, dan Garuda dengan menggunakan kata kunci “narcissistic leadership”, “narcissism leadership”, dan “kepemimpinan narsistik”. Dari 508 artikel yang diperoleh, 18 artikel memenuhi kriteria inklusi dan dianalisis lebih lanjut. Hasil kajian mengidentifikasi bahwa anteseden internal lebih banyak dikaji dibandingkan anteseden eksternal. Anteseden internal yang paling banyak muncul adalah kebutuhan (pengakuan, keunikan, kekuasaan, harga diri), sementara anteseden yang porsinya lebih sedikit adalah sikap negatif, berani ambil risiko, dan pernah menjadi pemimpin. Anteseden eksternal yang paling banyak dibahas adalah organisasi dan sosial budaya. Faktor eksternal lain yang porsinya lebih sedikit adalah relasi interpersonal, keluarga, ekonomi, dan pendidikan. Temuan ini memperkaya pemahaman konseptual tentang asal-usul kepemimpinan narsistik dan mendukung strategi pengembangan SDM berdasarkan kompetensi serta pembentukan budaya organisasi yang sehat.

Kata kunci: anteseden, budaya organisasi, kepemimpinan narsistik, tinjauan cakupan

Pendahuluan

Keberhasilan organisasi memiliki kaitan yang erat dengan karakteristik pemimpinnya. Gaya kepemimpinan dan karakter personal seorang pemimpin memainkan peran penting dalam menentukan arah dan pencapaian organisasi (Al Khajeh, 2019). Pemimpin yang efektif tidak hanya mampu mengarahkan dan memotivasi bawahannya, tetapi juga menciptakan budaya organisasi yang positif dan mendorong inovasi (Schein, 2010). Sebaliknya, karakter pemimpin yang disfungsi dapat berdampak negatif pada kesehatan organisasi, menurunkan moral karyawan, dan menghambat pencapaian tujuan organisasi (Roter, 2017). Salah satu bentuk disfungsi kepemimpinan yang sering mendapat perhatian dalam literatur adalah pemimpin narsistik (Rosenthal & Pittinsky, 2006). Braun (2017) berpendapat bahwa dinamika organisasi dapat menjadi kompleks ketika seorang pemimpin dengan karakteristik narsistik berada di puncak kepemimpinan.

Kernberg (1975) menggambarkan narsistik sebagai konsep diri yang meningkat dan kebutuhan yang berlebih akan penghargaan dari orang lain, kehidupan emosional yang dangkal, iri hati, bimbang antara *idealism* dan devaluasi orang lain, eksploitasi, dan kurangnya empati. Kohut (1971) berpendapat bahwa narsisme tidak selalu merupakan gangguan kepribadian, tetapi merupakan tahap perkembangan psikologis yang dapat berdampak positif atau negatif, tergantung pada pengalaman individu selama masa perkembangannya. Menurut Rosenthal dan Pittinsky (2006), narsistik merupakan kepribadian yang mencakup keangkuhan, kesombongan, mementingkan diri sendiri, merasa berhak, harga diri yang rapuh, dan sikap bermusuhan. Beberapa atribut ini dimiliki oleh para pemimpin yang berkuasa (Roter, 2017). Seorang pemimpin yang narsistik seringkali memandang keberhasilan organisasi sebagai cerminan keunggulan pribadi mereka sendiri, mengabaikan kontribusi kolektif dan cenderung mengambil keputusan yang lebih menguntungkan citra diri mereka daripada kepentingan jangka panjang organisasi (Grijalva dkk., 2015). Untuk memahami secara komprehensif implikasi dari kepemimpinan ini dalam konteks organisasi, perlu melihat dampak apa saja yang dapat diakibatkan oleh kepemimpinan narsistik.

Beberapa dampak positif dari kepemimpinan narsistik adalah menginspirasi dan memotivasi pengikutnya, memiliki visi yang jelas dalam memimpin sebuah organisasi serta berdaya pikat untuk menarik pengikutnya (Higgs, 2009). Sementara itu, hasil tinjauan pustaka yang dilakukan oleh Uygur dan Öğretmenoğlu (2018) menunjukkan bahwa terdapat dampak negatif dari kepemimpinan narsistik, seperti meningkatkan risiko konflik dalam tim, mengakibatkan rendahnya kepuasan kerja, dan tingginya tingkat *turnover* karyawan. Higgs (2009) juga menyebutkan beberapa dampak negatif kepemimpinan narsistik di antaranya adalah sensitif terhadap kritik, pendengar yang buruk, kurangnya empati, membangun jarak dengan bawahan, serta memiliki keinginan yang kuat untuk bersaing. Pemimpin yang narsistik cenderung mengabaikan kepentingan jangka panjang organisasi karena fokus mereka adalah pencapaian pribadi (Badar dkk., 2023). Mengingat konsekuensi negatif dari kepemimpinan narsistik, menjadi sangat penting untuk memahami faktor-faktor yang memfasilitasi terbentuknya kepemimpinan narsistik ini.

Penelitian-penelitian terkait kepemimpinan narsistik telah mengidentifikasi beberapa antecedent kepemimpinan narsistik, di antaranya adalah faktor kepribadian (Braun, 2017), pola asuh orang tua dan pengalaman masa kecil (Brummelman dkk., 2015), struktur dalam organisasi dan proses seleksi yang dilakukan saat pemilihan seorang pemimpin (Fatfouta, 2019), krisis dalam organisasi (Gauglitz, 2022), dan peningkatan penggunaan media sosial serta peningkatan penggunaan teknologi dapat juga memperkuat kecenderungan seseorang menjadi narsistik (McCain & Campbell, 2018). Selain itu, faktor budaya juga berperan dalam

membentuk kecenderungan narsistik seseorang. Dalam budaya individualistik, yang mengutamakan pencapaian pribadi dan dominasi, individu cenderung mengembangkan perilaku narsistik karena dorongan untuk terlihat unggul dan berprestasi (Fatfouta dkk., 2021; Suhardoyo, 2022). Sementara itu, budaya kolektif yang lebih mengutamakan kebersamaan dan kerjasama kelompok juga dapat menjadi latar yang mendorong munculnya narsisme, meskipun dalam bentuk yang berbeda. Gebauer dkk (2012) membagi narsisme ke dalam 2 kategori, yaitu *agentic narcissist* dan *communal narcissist*. Individu dengan *agentic narcissist* cenderung mencari pengakuan melalui pencapaian pribadi, status sosial, dan kekuasaan. Sebaliknya, mereka yang memiliki *communal narcissist* menunjukkan sisi narsistiknya dengan cara membangun citra diri sebagai orang yang peduli, penuh kasih, dan banyak berkontribusi bagi orang lain. Meskipun bentuknya berbeda, keduanya sama-sama dilandasi oleh kebutuhan untuk merasa istimewa dan dihargai (Gebauer dkk., 2012).

Beberapa anteseden ini menunjukkan bahwa kepemimpinan narsistik merupakan hasil dari interaksi kompleks antara faktor individu, organisasi, dan sosial budaya yang lebih luas. Hingga saat ini, penelitian yang mengkaji faktor-faktor penyebab atau anteseden kepemimpinan narsistik masih terbatas dan terfragmentasi lintas disiplin. Kajian tentang kepemimpinan narsistik muncul dari berbagai bidang seperti psikologi kepribadian, perilaku organisasi, hingga komunikasi, dengan setiap bidang menyoroti anteseden yang berbeda, mulai dari faktor kepribadian hingga konteks sosial budaya dan dinamika organisasi. Sementara itu, sejumlah studi menunjukkan bahwa individu dengan kecenderungan narsistik relatif lebih mudah muncul dalam posisi kepemimpinan karena tingkat kepercayaan diri yang tinggi, kemampuan menampilkan citra diri yang meyakinkan, serta kecenderungan untuk secara aktif mengejar peran kepemimpinan (Back dkk., 2010; Grijalva dkk., 2015; Paulhus & Williams, 2002). Di sisi lain, kepemimpinan narsistik juga diketahui memiliki berbagai dampak negatif bagi organisasi, seperti meningkatnya konflik dalam tim, menurunnya kepuasan kerja, serta meningkatnya tingkat *turnover* karyawan (Uygur & Öğretmenoğlu, 2018). Selain itu, pemimpin narsistik cenderung sensitif terhadap kritik, kurang memiliki empati, menjadi pendengar yang buruk, serta membangun jarak dengan bawahan (Higgs, 2009), sehingga berpotensi lebih berfokus pada pencapaian dan kepentingan pribadi dibandingkan kepentingan jangka panjang organisasi (Badar dkk., 2023). Berbagai konsekuensi tersebut menunjukkan bahwa memahami faktor-faktor yang berkontribusi terhadap munculnya kepemimpinan narsistik menjadi penting tidak hanya bagi pengembangan kajian kepemimpinan, tetapi juga bagi praktik pengelolaan organisasi. Oleh karena itu, diperlukan tinjauan cakupan untuk memetakan secara sistematis tema, konsep, dan anteseden yang telah diteliti, sekaligus mengidentifikasi area yang masih terbatas dan belum banyak dijelajahi dalam literatur.

Pendekatan tinjauan cakupan memungkinkan identifikasi beragam pendekatan konseptual dan alat ukur yang digunakan untuk memahami anteseden kepemimpinan narsistik, sehingga membuka peluang kebaruan dalam pengembangan model konseptual yang lebih terintegrasi. Sebagaimana dijelaskan oleh Munn dkk. (2018) tinjauan cakupan merupakan metode yang ideal untuk menentukan ruang lingkup literatur pada topik tertentu dan memberikan gambaran yang jelas tentang volume serta karakteristik penelitian yang tersedia, baik secara luas maupun terperinci. Dalam konteks ini, topik yang paling banyak diteliti adalah faktor-faktor internal yang berkontribusi terhadap munculnya perilaku narsistik, sedangkan faktor-faktor yang masih jarang dikaji dapat menjadi peluang untuk penelitian lanjutan. Dengan demikian, melalui tinjauan cakupan ini, penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap identifikasi kesenjangan yang ada serta menawarkan arah baru bagi pengembangan riset mengenai anteseden kepemimpinan narsistik.

Berdasarkan kesenjangan dan urgensi penelitian yang telah diuraikan sebelumnya, penelitian ini menggunakan pendekatan tinjauan cakupan (*scoping review*) untuk memetakan berbagai anteseden atau faktor yang memengaruhi munculnya kepemimpinan narsistik dalam literatur ilmiah. Pemetaan dilakukan dengan melihat berbagai dimensi yang berpotensi memengaruhi kemunculan kepemimpinan narsistik, yaitu faktor individu, organisasi, dan sosial budaya. Dengan demikian, tinjauan ini bertujuan untuk memberikan gambaran komprehensif mengenai perkembangan penelitian terkait anteseden kepemimpinan narsistik sekaligus mengidentifikasi kesenjangan penelitian yang masih terbuka untuk dikaji lebih lanjut. Secara khusus, pertanyaan penelitian dalam tinjauan cakupan ini adalah: (1) Faktor-faktor apa saja (individu, organisasi, dan sosial budaya) yang berkontribusi pada munculnya kepemimpinan narsistik? (2) Kesenjangan penelitian apa saja yang perlu ditindaklanjuti untuk penelitian selanjutnya?

Penelitian ini akan mengaplikasikan metode tinjauan cakupan dengan memetakan anteseden atau faktor-faktor pembentuk kepemimpinan narsistik berdasarkan hasil penelitian yang pernah dilakukan. Penelitian mengenai anteseden kepemimpinan narsistik ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang signifikan bagi pengembangan kajian kepemimpinan maupun praktik pengelolaan organisasi. Secara teoretis, penelitian ini memperkaya literatur mengenai *dark side of leadership*, khususnya terkait kepemimpinan narsistik, dengan menyoroti berbagai faktor anteseden yang dapat memengaruhi munculnya kecenderungan narsistik pada individu yang berpotensi menjadi pemimpin. Selain itu, penelitian ini juga memberikan kontribusi pada kajian *leader emergence*, dengan menunjukkan bagaimana karakteristik kepribadian, dinamika organisasi, serta nilai-nilai sosial budaya dapat berperan dalam membentuk kecenderungan narsistik yang berkaitan dengan kemunculan individu dalam peran kepemimpinan. Dengan mengintegrasikan faktor psikologis individu, faktor organisasi, dan konteks sosial budaya, penelitian ini memperluas pemahaman mengenai dinamika pembentukan kepemimpinan narsistik dalam organisasi.

Secara praktis, pemahaman mengenai anteseden kepemimpinan narsistik dapat menjadi dasar bagi organisasi untuk mengidentifikasi dan mengelola faktor-faktor yang berpotensi mendorong munculnya perilaku kepemimpinan narsistik. Pemahaman tentang anteseden kepemimpinan narsistik dapat mendorong tindakan preventif dengan mengelola faktor-faktor eksternal yang menyebabkan terjadinya kepemimpinan narsistik sehingga organisasi mampu mengembangkan sumber daya manusia sesuai dengan kompetensi dan kapabilitas setiap individu. Hal ini pada akhirnya mendukung pembentukan budaya organisasi yang lebih sehat dan berkelanjutan, serta memungkinkan optimalisasi potensi kepemimpinan secara keseluruhan. Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya memberikan kontribusi terhadap kajian anteseden kepemimpinan narsistik, tetapi juga memperkaya diskursus dalam literatur kepemimpinan mengenai hubungan antara karakteristik individu, dinamika organisasi, dan nilai sosial budaya dalam pembentukan kepemimpinan, sekaligus mendukung pengembangan praktik kepemimpinan yang lebih berkelanjutan.

Pemahaman mendalam tentang anteseden kepemimpinan narsistik diharapkan membuka arah baru untuk penelitian masa depan dan mendorong: 1) pendekatan interdisipliner dalam memahami fenomena ini; 2) identifikasi faktor-faktor pembentuk kepemimpinan narsistik yang membutuhkan penelitian lebih lanjut (jika ternyata muncul aspek lain selain aspek individu, organisasi dan sosial budaya); 3) studi longitudinal untuk memahami bagaimana kepemimpinan narsistik berkembang dan berubah sepanjang waktu; serta (4) membuka gagasan baru untuk melakukan penelitian lebih lanjut dalam konteks kepemimpinan.

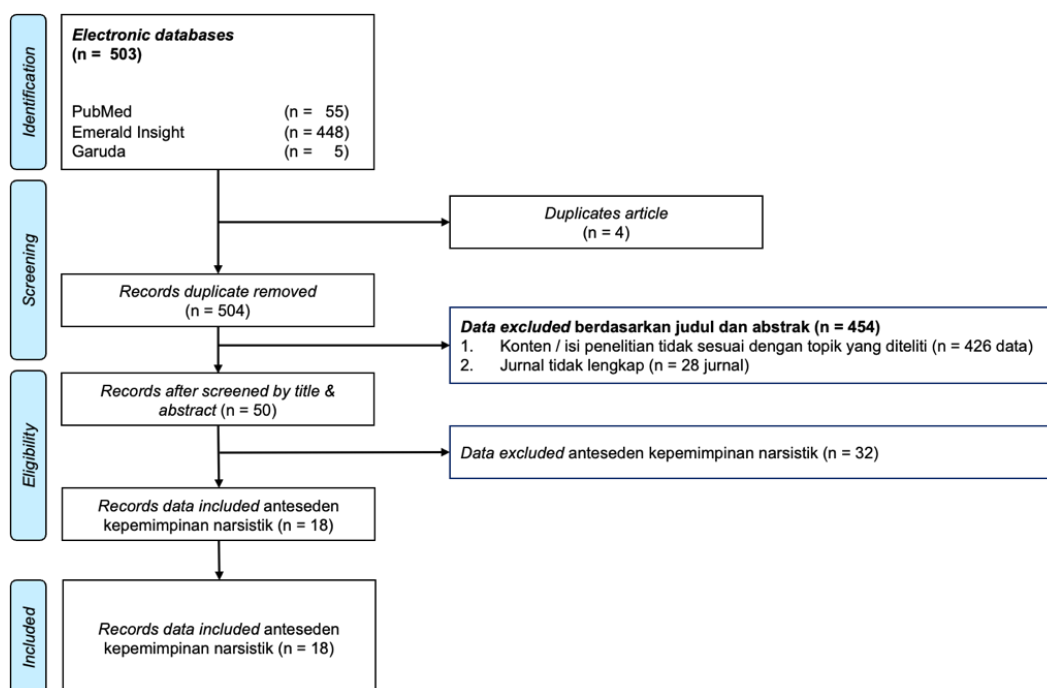
Metode

Menurut Arksey dan O'Malley (2005) seperti yang dikutip dalam Kustanti dkk., (2023), proses dalam penelitian tinjauan cakupan adalah sebagai berikut (a) merumuskan topik penelitian, (b) menemukan studi yang relevan, (c) menyeleksi studi, (d) membuat grafik data, dan (e) menyusun, meringkas, dan mengungkapkan temuan. Penelitian ini akan menggunakan kriteria inklusi sebagai filter awal untuk memilah literatur yang relevan dengan topik penelitian. Kriteria inklusi yang diterapkan untuk melakukan tinjauan cakupan adalah: 1) bentuk data adalah jurnal dan artikel lengkap; 2) target populasi fokus pada hubungan antara atasan dan bawahan (dalam konteks organisasi); 3) publikasi penelitian dari tahun 1971 – 2024 dengan alasan revisi terpenting mengenai narsisme dirumuskan oleh para klinisi yaitu Otto Kernberg pada tahun 1975 dan Heinz Kohut pada tahun 1971; 4) Artikel ditulis dalam bahasa Inggris dan bahasa Indonesia, 5) Area penelitian meliputi semua negara di dunia.

Peneliti menentukan kata kunci yang tepat dalam melakukan pencarian, bentuk literatur yang diinginkan, serta mesin pencarian yang akan digunakan. Proses ini bertujuan untuk mengumpulkan literatur-literatur terkait yang akan dijadikan bahan kajian. Kata kunci yang digunakan dalam melakukan pencarian adalah "*narcissistic leadership*", "*narcissism leadership*", dan "*kepemimpinan narsistik*". Artikel yang dipilih adalah artikel penelitian lengkap yang dipublikasikan dalam jurnal ilmiah guna memberikan gambaran lengkap mengenai studi atau penelitian yang telah dilakukan. Proses pencarian jurnal penelitian dan artikel ilmiah akan menggunakan EmeraldInsight dan PubMed karena kedua basis data ini menyediakan informasi dari berbagai disiplin ilmu (Xiao & Watson, 2019). Peneliti juga akan menggunakan Garuda (Garba Rujukan Digital) yang merupakan portal akademik nasional yang dikelola oleh Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi Indonesia sebagai media pencarian topik penelitian. Detail dari strategi pencarian dapat dilihat pada tabel 1.

Seleksi data dimulai dengan mengidentifikasi kata kunci yang sesuai dengan topik yaitu anteseden dari kepemimpinan narsistik. Proses seleksi dilakukan oleh kedua peneliti dengan menggunakan Rayyan.ai dengan membaca abstrak artikel yang sesuai dengan tema dan pertanyaan penelitian. Peneliti utama akan melakukan *screening* data berdasarkan abstrak artikel yang sesuai dengan tema dan pertanyaan penelitian, menghilangkan duplikasi, serta mengevaluasi (*full text paper*) dari data yang diperoleh. Peneliti kedua melakukan *review* terhadap hasil *screening* data dan melakukan proses diskusi jika terdapat perbedaan pendapat terhadap hasil *screening*. Setelah mendapatkan data atau artikel yang sesuai, artikel-artikel tersebut dianalisis berdasarkan kriteria yang sudah ditetapkan. Pelaporan hasil tinjauan cakupan mengacu pada pedoman PRISMA (*preferred reporting elements for systematic review and meta-analysis*) yang dikembangkan oleh (Tricco dkk., 2018) Proses pencarian dan seleksi data disajikan pada Gambar 1.

Gambar 1. PRISMA flowchart diagram



Tahap selanjutnya adalah penilaian kualitas data. Pada tahap ini, peneliti menganalisis dan mensintesis temuan-temuan dari literatur yang lolos penilaian kualitas dan eligibilitas dari kriteria inklusi yang sudah diterapkan. Kriteria yang digunakan artikel penelitian lengkap sebagai tinjauan sistematis, konteks penelitian dalam organisasi, dan menyebutkan tentang anteseden kepemimpinan narsistik dalam penelitiannya. Setelah penilaian kualitas data dilakukan, tahap berikutnya adalah analisis data dengan mengacu pada kriteria inklusi. Analisis data dilakukan secara manual setelah data diseleksi dengan menggunakan Rayyan.ai. Informasi lengkap mengenai proses seleksi data ditampilkan dalam tabel 1.

Mengacu pada Kustanti dkk. (2013), sintesis data, disajikan secara deskriptif dalam sebuah tabel, sesuai dengan tujuan tinjauan cakupan yang telah ditetapkan. Jawaban atas pertanyaan penelitian dirangkum, dan dibuat dalam format naratif dan tematik.

Hasil

Berdasarkan strategi pencarian dan penyaringan data yang sudah dilakukan, diperoleh sebanyak 508 artikel yang sesuai dengan kriteria inklusi. Data akhir yang diperoleh setelah melalui 4 tahapan penyaringan adalah 18 jurnal. Adapun detil dari penyaringan yang dilakukan dan tabel sintesis data dari 18 jurnal dapat dilihat pada tabel 1.

Tabel 1
Strategi Pencarian

Database	Syntax	Hasil
PubMed	(narcissism[MeSH Terms]) AND (leadership[MeSH Terms])	55
	(narcissistic[MeSH Terms]) AND (leadership[MeSH Terms])	0
Emerald Insight	(content-type:article) AND (narcissism AND (leadership))	448
	(content-type:article) AND (narcissistic AND (leadership))	0
Garuda	Kepemimpinan Narsistik	0
	Kepemimpinan Narsisme	0
	Narcissism Leadership	2
	Narcissistic Leadership	3

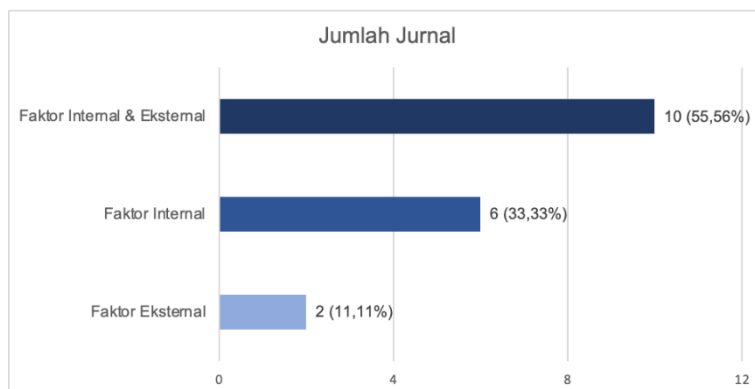
Tabel 2
Rekapitulasi Hasil Penyaringan Data

	Tahapan Filter	Data Awal	<i>Reduce Data</i>	Hasil Akhir setelah Proses Screening
1	Sesuai dengan kriteria inklusi	508 jurnal	-	508 jurnal
2	Duplikasi : 4 data	508 jurnal	4 jurnal	504 jurnal
3	<i>Data Exclusion</i> : Konten/Isi penelitian tidak sesuai dengan topik yang diteliti	504 jurnal	426 jurnal	78 jurnal
	Jurnal tidak lengkap	78 jurnal	28 jurnal	50 jurnal
4	<i>Include</i> : Anteseden Kepemimpinan Narsistik	50 jurnal	32 jurnal	18 jurnal

Berdasarkan gambar 2, dapat dilihat bahwa penelitian mengenai faktor-faktor yang berkontribusi terhadap kepemimpinan narsistik dapat dikategorikan ke dalam dua kelompok, yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Berdasarkan 18 total jurnal yang telah melalui proses seleksi, sebanyak 6 jurnal (33,33%) mengidentifikasi faktor internal sebagai anteseden kepemimpinan narsistik. Sebanyak 2 jurnal (11,11%) menyoroti faktor eksternal sebagai anteseden, dan 10 jurnal (55,56%) membahas kedua faktor tersebut secara bersamaan sebagai anteseden kepemimpinan narsistik. Secara umum setiap jurnal yang dikaji dalam tinjauan cakupan ini tidak hanya membahas satu faktor internal atau satu faktor eksternal saja, melainkan mengulas beberapa faktor internal dan beberapa faktor eksternal sebagai anteseden kepemimpinan narsistik. Oleh karena itu, di bawah ini akan diberikan penjelasan

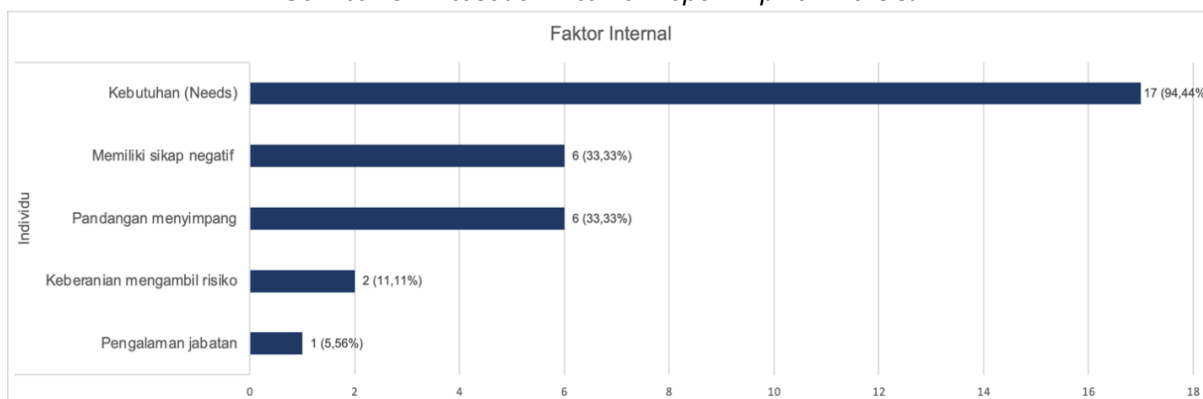
lebih detail terkait faktor internal dan faktor eksternal yang diperoleh dari 18 jurnal yang sudah terpilih.

Gambar 2. Anteseden Kepemimpinan Narsistik



Gambaran detail mengenai anteseden internal kepemimpinan narsistik dapat dilihat pada gambar 3. Pada diagram tersebut faktor internal yang paling banyak diidentifikasi sebagai anteseden kepemimpinan narsistik adalah kebutuhan (*needs*), dengan jumlah sebanyak 17 jurnal (94,44%). Selain itu, ada beberapa faktor internal yang juga teridentifikasi sebagai anteseden kepemimpinan narsistik antara lain memiliki sikap negatif berjumlah sebanyak 6 jurnal (33,33%), pandangan menyimpang berjumlah sebanyak 6 jurnal (33,33%), keberanian mengambil risiko berjumlah sebanyak 2 jurnal (11,11%), dan yang terakhir adalah pengalaman jabatan sebanyak 1 jurnal (5,56%).

Gambar 3. Anteseden Internal Kepemimpinan Narsistik



Kebutuhan (*needs*) merupakan faktor internal yang paling banyak diidentifikasi (17 jurnal; 94,44%). Kebutuhan yang tertinggi pertama adalah kebutuhan akan perhatian dan pengakuan (6 jurnal; 33,33%). Individu dengan kecenderungan narsistik berusaha menegaskan citra diri positif melalui upaya berkelanjutan dalam menarik perhatian, memperoleh kekaguman, dan mendapatkan pengakuan sosial dari lingkungan sekitarnya. Menurut Mao dkk. (2020), individu narsistik secara aktif mencari perhatian dan kekaguman dari orang lain, berusaha menjadi pusat perhatian, serta berupaya membuat orang lain terkesan agar citra superior mereka dapat terus dipertahankan. Selaras dengan itu, Ismail dkk. (2023) menegaskan bahwa individu narsistik memiliki kebutuhan konstan akan kekaguman, pengakuan, dan perhatian, yang muncul dari keyakinan berlebihan terhadap

kemampuan dan nilai diri mereka. Temuan serupa juga dikemukakan oleh Brunell dkk. (2008) dan Tang & Sari (2023), yang menyebut bahwa keinginan untuk dikagumi dan dipuji oleh orang lain menjadi ciri individu narsistik. Utomo & Siahaan (2023) menjelaskan bahwa individu narsistik cenderung selalu menginginkan pengakuan dari orang lain, dan memiliki sikap sombong serta gemar membandingkan diri dengan orang lain. Dari perspektif yang lebih konseptual, Resick dkk. (2009) mengaitkan fenomena ini dengan konsep diri yang berlebihan yaitu saat individu menunjukkan kebutuhan untuk diakui dan memiliki tingkat referensi diri yang tinggi dalam interaksi sosial. Dengan demikian, kebutuhan akan perhatian dan pengakuan tidak hanya mencerminkan pencarian validasi eksternal, tetapi juga berfungsi sebagai mekanisme kompensasi terhadap kerentanan ego dan keinginan mempertahankan citra diri ideal individu narsistik.

Kebutuhan yang tertinggi kedua ada dua, yaitu kebutuhan untuk menjadi unik dan superior (4 jurnal; 22,22%) serta kebutuhan akan status dan kekuasaan (4 jurnal; 22,22%). Kebutuhan untuk menjadi unik dan superior mencerminkan dorongan kuat individu dengan kecenderungan narsistik untuk membedakan diri dari orang lain serta menempatkan dirinya pada posisi yang dianggap lebih tinggi atau istimewa. Mao dkk., (2020) menyoroti bahwa individu narsistik memiliki keinginan yang tinggi untuk terlihat unik dan lebih unggul dibandingkan orang lain. Hal ini diperkuat oleh Steffens dan Haslam (2020), bahwa individu narsistik cenderung menilai diri sebagai superior dan istimewa. Utomo dan Siahaan (2023) juga menjelaskan bahwa individu narsistik menunjukkan sikap egois dan cenderung menganggap dirinya lebih hebat dan lebih layak dihormati. Individu dengan kecenderungan narsistik kerap mencari cara untuk menjadi pusat perhatian dan berusaha mencari perhatian serta kekaguman orang lain (Ismail dkk., 2023; Mao dkk., 2020). Mereka tidak hanya ingin dikagumi oleh orang lain, tetapi juga ingin dianggap istimewa oleh lingkungannya. Resick dkk., (2009) menambahkan bahwa kebutuhan ini sering disertai dengan dorongan kuat akan kekuasaan dan superioritas, yang mencerminkan motivasi dominan untuk menguasai dan mengontrol situasi sosial di sekitarnya.

Terkait kebutuhan akan status dan kekuasaan, individu narsistik memiliki dorongan untuk mencapai dan mempertahankan posisi kepemimpinan didasarkan pada kebutuhan mereka akan otoritas dan prestise (Resick dkk., 2009; Washbush & Clements, 1999). Dalam situasi organisasi atau masyarakat yang kompetitif, kebutuhan akan status ini bisa mengarah pada interaksi destruktif, seperti manipulasi, konflik, dan agresi, demi mempertahankan posisi sosial (Lynch & Benson, 2024). Selain itu, keinginan untuk terus naik ke posisi yang lebih tinggi memperlihatkan bahwa dorongan narsistik tidak hanya bersifat simbolis, tetapi juga fungsional dalam konteks kekuasaan dan kontrol terhadap orang lain (Benson dkk., 2016).

Kebutuhan selanjutnya yaitu kebutuhan akan harga diri (2 jurnal; 11,11%). Individu dengan narsisme sering menunjukkan perilaku dominan dan merendahkan orang lain bukan semata-mata karena mereka merasa unggul, tetapi karena mereka mempertahankan harga diri yang rapuh (Burton & Hoobler, 2011). Brunell dkk. (2008) menunjukkan bahwa individu narsistik kerap membangun harga diri tinggi yang bersifat defensif yaitu dengan menonjolkan diri sembari merendahkan orang lain. Hal ini menunjukkan bahwa kepercayaan diri yang mereka tampilkan sebenarnya adalah bentuk kompensasi dari rasa tidak aman di dalam diri mereka. Kebutuhan yang terakhir yaitu kebutuhan untuk berprestasi (1 jurnal; 5,56%). Individu dengan kecenderungan narsistik menunjukkan motivasi kuat untuk meraih pencapaian, yang tercermin melalui semangat, ambisi, dan sikap kompetitif dalam usaha mereka untuk menempati posisi sebagai pemimpin (Lynch & Benson, 2024).

Selain dorongan kebutuhan (*needs*) tertentu, memiliki sikap negatif juga teridentifikasi sebagai faktor internal yang berkontribusi terhadap kepemimpinan narsistik (6 jurnal; 18,75%).

Pertama, intoleransi dan sikap defensif terhadap kritik mengindikasikan rendahnya keterbukaan terhadap evaluasi eksternal (4 jurnal; 22,22%). Individu dengan kecenderungan ini berupaya mempertahankan citra diri positif melalui penolakan terhadap umpan balik negatif (Brunell dkk., 2008; Fennimore, 2020; Liu dkk., 2017; Washbush & Clements, 1999). Pemimpin dengan karakteristik ini cenderung menafsirkan kritik sebagai ancaman terhadap superioritas diri dan meresponsnya secara reaktif. Kedua, sikap pesimis menunjukkan pandangan negatif terhadap kemampuan diri (Malik dkk., 2024). Ketiga, cenderung tidak pemaaf dan cenderung untuk membalas dendam sebagai respon atas kesalahan yang mereka buat mencerminkan kurangnya regulasi emosi (Burton & Hoobler, 2011). Selain memiliki sikap negatif, faktor internal selanjutnya terkait pandangan tentang diri yang menyimpang juga memiliki jumlah kajian jurnal yang sama (6 jurnal; 18,75%). Pandangan tentang diri yang menyimpang teridentifikasi dalam bentuk kepercayaan diri yang berlebihan (Brunell dkk., 2008; Resick dkk., 2009; Tang & Sari, 2023) dan memandang diri superior, istimewa (Brunell dkk., 2008; Steffens & Haslam, 2020; Utomo & Siahaan, 2023).

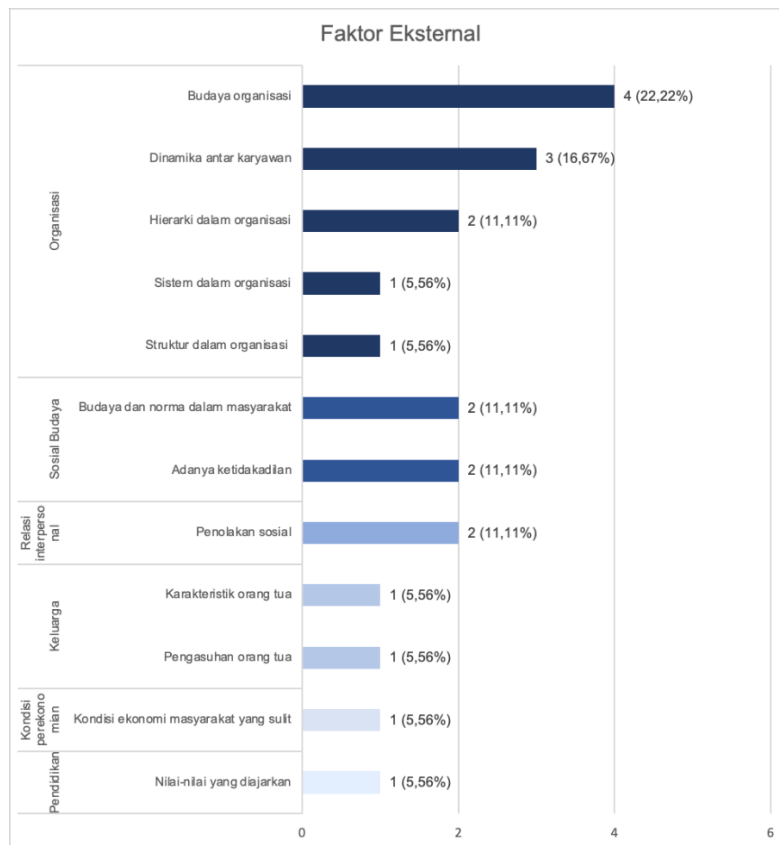
Faktor internal berikutnya adalah keberanian mengambil risiko sebanyak 2 jurnal (11,11%). Keberanian mengambil risiko ini didorong karena keinginan untuk mendapatkan pujian, dorongan kecemasan, dorongan aspirasi yang tidak realistis, serta kurangnya penerimaan terhadap diri sendiri (D'Souza & Augusto Sampaio Franco de Lima, 2021; Suhardoyo, 2022). Dorongan-dorongan inilah yang mendorong individu untuk mengambil risiko dan pada akhirnya memperkuat karakteristik narsistik dalam dirinya.

Faktor internal yang terakhir adalah pengalaman mempunyai posisi pemimpin (1 jurnal, 5,56%). Pengalaman ini dibagi menjadi 2 kondisi, yang pertama adalah pengalaman ketika mencapai posisi pemimpin yaitu ketika individu narsistik ingin menjadi pusat perhatian, dan salah satu cara untuk memenuhi ambisi ini adalah dengan berjuang menduduki posisi tanggung jawab dan kekuasaan atas orang lain. Pengalaman yang kedua adalah ketika individu menjabat sebagai pemimpin. Keberhasilan kelompok sering kali dianggap sebagai keberhasilan dari kepemimpinan seseorang. Apresiasi atas pencapaian tersebut cenderung diarahkan secara berlebihan kepada pemimpin secara personal, yang pada akhirnya dapat memperkuat dan mempertahankan kecenderungan narsistik dalam diri pemimpin tersebut (Steffens & Haslam, 2020).

Selain faktor internal, terdapat pula sejumlah faktor eksternal yang turut memengaruhi pembentukan perilaku narsistik, sebagaimana disimpulkan dari berbagai teori dan hasil penelitian terdahulu. Beberapa faktor eksternal yang memberi sumbangan pada pembentukan perilaku narsistik yaitu faktor organisasi sebanyak 11 jurnal (52,38%), faktor sosial budaya sebanyak 4 jurnal (19,05%), faktor relasi interpersonal sebanyak 2 jurnal (9,52%), faktor keluarga sebanyak 2 jurnal (9,52%), faktor kondisi perekonomian sebanyak 1 jurnal (4,76%), dan yang terakhir adalah faktor pendidikan sebanyak 1 jurnal (4,76%).

Anteseden eksternal kepemimpinan narsistik yang paling banyak dibahas adalah faktor organisasi (11 jurnal; 61,11%). Faktor organisasi merupakan salah satu determinan penting dalam pembentukan dan penguatan kecenderungan narsistik pada individu di lingkungan kerja. Pada gambar 4 terlihat bahwa ada 4 subfaktor dalam faktor organisasi yaitu budaya organisasi (4 jurnal; 22,22%), dinamika antar karyawan (3 jurnal; 16,67%), hierarki dalam organisasi (2 jurnal; 11,11%), sistem dalam organisasi (1 jurnal; 5,56%) dan struktur dalam organisasi (1 jurnal; 5,56%).

Gambar 4. Anteseden Eksternal Kepemimpinan Narsistik



Di antara subfaktor tersebut, budaya organisasi dengan jumlah sebanyak 4 jurnal (22,22%) merupakan anteseden yang paling banyak dijelaskan terkait dengan kemunculan dan berkembangnya perilaku narsistik. Secara umum, terdapat dua jenis budaya organisasi yang berisiko mendorong narsisme: budaya organisasi yang negatif (3 jurnal; 16,67%) dan budaya kerja yang politis (1 jurnal; 5,56%). Budaya organisasi yang negatif ditunjukkan dengan adanya umpan balik negatif (Brunell dkk., 2008; Burton & Hoobler, 2011), persaingan yang tajam (Lynch & Benson, 2024), adanya ketidakadilan dalam bentuk perlakuan kasar/agresi (Washbush & Clements, 1999). Budaya organisasi negatif ini memperkuat perilaku narsistik, karena menghasilkan pola interaksi yang semakin destruktif dan semakin mengancam citra diri individu narsistik dalam mendapatkan status, kekuasaan dan dominasi. Sementara itu, budaya kerja yang politis ditunjukkan dengan kondisi lingkungan kerja yang dikelilingi penjiat. Kondisi ini memberikan validasi eksternal bagi individu narsistik (Washbush & Clements, 1999). Pemimpin dengan sifat narsistik cenderung membentuk lingkungan sosial yang dipenuhi oleh individu yang selalu menyetujui dan memuji mereka, sehingga kondisi ini akan memperkuat persepsi diri mereka yang terdistorsi.

Dinamika antar karyawan yang terjadi dalam organisasi (3 jurnal; 16,67%), seperti persaingan yang tajam antar individu (Lynch & Benson, 2024), adanya kesempatan untuk menampilkan diri terbaik (Brunell dkk., 2008), serta berada di lingkungan tidak otentik dengan adanya para penjiat yang memberikan validasi eksternal bagi narsistik (Washbush & Clements, 1999) akan menyediakan ruang bagi individu narsistik ini untuk menunjukkan eksistensi dan menguatkan citra dirinya melalui berbagai kesempatan yang diberikan. Selain itu, hierarki dalam organisasi (2 jurnal; 11,11%), terutama tinggi rendahnya level jabatan (Benson dkk., 2016; Nigro, 2018) berpotensi menjadi daya tarik tersendiri bagi individu

narsistik. Individu narsistik lebih cenderung menunjukkan perilaku egois dan kurang puas ketika ditempatkan pada level jabatan yang lebih rendah. Berbanding terbalik ketika berada dalam level jabatan yang tinggi, individu narsistik sangat bersedia untuk terlibat dalam perilaku yang menguntungkan rekan/tim kerja. Sistem dalam organisasi (1 jurnal; 5,56%) juga mempengaruhi pembentukan individu narsistik. Sistem organisasi yang tidak fleksibel, yaitu sistem yang terlalu membatasi serta tidak memberikan ruang untuk berkuasa, akan mendorong individu narsistik untuk memanipulasi sistem yang ada demi tercapainya tujuan mereka akan status dan kekuasaan (Ismail dkk., 2023). Terakhir yaitu adanya ketidaksempurnaan struktur di organisasi (1 jurnal; 5,56%) seperti ketidakjelasan peran, aturan yang longgar, struktur kekuasaan yang tidak jelas, atau konflik kepentingan menciptakan ruang kosong kekuasaan yang dapat berpotensi mendorong terbentuknya kepemimpinan narsistik (Suhardoyo, 2022).

Selain faktor organisasi, faktor sosial budaya memiliki kontribusi signifikan dalam pembentukan dan perkembangan sifat narsistik individu di masyarakat. Pola interaksi dalam masyarakat yang ditunjukkan oleh ketidakadilan (2 jurnal; 11,11%) semakin memperkuat kecenderungan individu untuk mengembangkan sikap narsistik. Ketidakadilan sosial menciptakan rasa tidak aman dan kebutuhan untuk menegaskan keunggulan pribadi, sementara pengalaman penolakan sosial dapat mendorong individu untuk menunjukkan superioritas sebagai bentuk perlindungan diri dari keterasingan sosial (Burton & Hoobler, 2011; Liu dkk., 2017). Di sisi lain, budaya dan norma yang berlaku dalam masyarakat juga turut memengaruhi berkembangnya narsisme (2 jurnal; 11,11%). Karakteristik budaya individualis yang fokus pada pencapaian pribadi dapat meningkatkan kecenderungan narsistik (Suhardoyo, 2022). Sebaliknya karakteristik budaya kolektif, misalnya di Indonesia yang mengutamakan dinamika kelompok dan kerjasama, dianggap sebagai latar belakang yang mendasari perilaku narsistik ini (Royiqul Amin & Nuzulia, 2024). Dalam budaya kolektif ini, individu yang menonjolkan diri sebagai sosok yang peduli terhadap kelompok, senang membantu, dan memperjuangkan kepentingan bersama akan lebih dihargai dan dianggap ideal sebagai pemimpin. Hal ini menciptakan ruang bagi individu narsistik untuk mengelola kesan dan membentuk citra diri yang tampak altruistik dan pro-sosial, padahal di balikinya terdapat kebutuhan akan pengakuan dan kekaguman dari orang lain.

Faktor eksternal selanjutnya yaitu relasi interpersonal (2 jurnal, 11,11%) ditunjukkan adanya penolakan sosial dan penghinaan diri. Dua hal ini akan mendorong individu menunjukkan perilaku narsistik yang merugikan karena merasa harga dirinya yang rapuh (Burton & Hoobler, 2011; Fennimore, 2020). Selain faktor relasi interpersonal, faktor keluarga juga teridentifikasi memengaruhi pembentukan perilaku narsistik (2 jurnal; 11,11%). Hasil kajian menunjukkan bahwa narsisme dialami oleh individu yang memiliki orang tua dengan karakteristik neurotik (1 jurnal; 5,56%). Pola kepribadian orang tua yang tidak stabil secara emosional berpotensi membentuk mekanisme pertahanan diri dan kebutuhan pengakuan yang berlebihan pada anak (Suhardoyo, 2022). Hasil kajian berikutnya terkait faktor keluarga yaitu narsisme dialami oleh individu yang memiliki pola pengasuhan orang tua yang tidak peduli dan dingin sebanyak 1 jurnal (5,56%). Pola pengasuhan tersebut ditandai oleh kurangnya kehangatan emosional dari orang tua, cuek, dingin, dan tidak peduli terhadap anak (Fennimore, 2020).

Faktor eksternal berikutnya adalah kondisi perekonomian masyarakat yang sulit (1 jurnal; 5,56%). Kesulitan kondisi perekonomian akan mendorong seorang narsistik tampil untuk mengambil risiko, bergerak cepat untuk menemukan solusi sebagai pembuktian akan kemampuannya. Sejalan dengan situasi tersebut, seorang narsistik akan muncul saat kondisi

perekonomian sedang kacau yang ditandai dengan adanya ketidakpastian yang tinggi dalam lingkungan bisnis (Ismail dkk., 2023).

Faktor eksternal yang terakhir yaitu faktor pendidikan (1 jurnal; 5,56%). Faktor pendidikan disini mengarah pada nilai-nilai yang disosialisasikan dalam pembelajaran yang berpengaruh pada pembentukan narsistik. Nilai-nilai yang menekankan pentingnya kompetisi dan pencapaian individu akan membuat individu semakin narsistik. Sistem penilaian yang menekankan pada performa individu dan mengedepankan nilai-nilai ekstrinsik yang berfokus pada kontribusi kepada masyarakat serta memiliki ekspektasi yang sangat tinggi terkait karir dapat menjadi penguat akan pembentukan perilaku narsistik seseorang (Steffens & Haslam, 2020). Penjelasan detail terkait faktor internal dan eksternal dapat dilihat pada tabel 2.

Pembahasan

Berdasarkan hasil tinjauan cakupan yang telah dilakukan terlihat bahwa sebagian besar kajian mengenai narsisme cenderung berfokus pada individu sebagai pusat kajian. Dari 18 jurnal yang dikaji, sebanyak 60,38% berfokus pada faktor internal individu. Dalam pendekatan ini, perilaku narsistik dipahami sebagai manifestasi dari kebutuhan psikologis pribadi, seperti keinginan untuk diperhatikan, dikagumi dan dipuji, mendapat pengakuan, serta karakteristik kepribadian superior dengan kepercayaan diri yang berlebihan. Pendekatan ini berakar dari teori-teori psikologi arus utama (*mainstream*), seperti teori Kernberg (1975) dan Kohut (1971) yang mengungkapkan bahwa narsisme muncul sebagai bentuk kompensasi atas pengalaman atau luka individu di masa lalu. Individu mengembangkan fantasi superioritas dan keinginan untuk dikagumi sebagai pertahanan terhadap ketidakamanan yang mendalam. Teori psikologi arus utama yang lain adalah teori sosial kognitif (Bandura, 1977) yang menekankan pada agensi pribadi dalam pembelajaran dan perubahan perilaku. Selain itu, teori humanistik (Rogers, 1959) yang menempatkan individu sebagai subjek utama, yang bertanggung jawab atas perkembangan maupun perubahan dirinya.

Pandangan ini merepresentasikan pendekatan psikologi arus utama (*mainstream*), yang memandang subjektivitas sebagai fenomena yang bersifat murni individual dan tindakan manusia sebagai semata-mata produk dari struktur dan aneka fungsi intrapsikis jiwa manusia (Supratiknya, 2023). Dalam kerangka pendekatan ini, faktor eksternal sering kali dianggap hanya sebagai faktor pendukung. Bahkan ketika aspek keluarga dilibatkan, fokusnya tetap pada karakteristik dan pengasuhan orang tua, bukan pada struktur sosial atau norma yang melatarbelakanginya. Hal ini berarti bahwa tanggung jawab tetap dibebankan pada individu, bukan pada sistem yang lebih luas.

Meskipun demikian, hasil tinjauan cakupan menunjukkan bahwa sebanyak 39,62% faktor eksternal juga memiliki kontribusi signifikan terhadap pembentukan perilaku narsistik. Prosentase tersebut terbagi ke dalam 6 faktor yaitu keluarga, organisasi, pendidikan, kondisi perekonomian, relasi interpersonal, dan sosial budaya. Salah satu faktor eksternal yang paling menonjol adalah organisasi. Organisasi memiliki kapasitas untuk membentuk dan memelihara perilaku narsistik melalui struktur kekuasaan yang tidak jelas, sistem penghargaan dan hukuman, serta budaya kerja yang sangat kompetitif dan sarat dengan kepentingan politis. Teori perilaku organisasi (Schein, 2010) menekankan bahwa nilai, norma, dan praktik yang melekat dalam budaya organisasi memiliki pengaruh sistemik terhadap pembentukan identitas dan perilaku anggotanya. Lingkungan yang penuh tekanan, kompetisi tidak sehat, serta tingginya penghargaan terhadap prestasi individu dapat mendorong munculnya perilaku narsistik, baik yang bersifat *agentive narcissist* yaitu berfokus pada dominasi dan pencapaian pribadi, maupun bersifat *communal narcissist* yaitu berpusat pada kebutuhan untuk dikagumi melalui peran sosial atau kontribusi kolektif.

Dalam pendekatan yang lebih kritis, seperti pemikiran Lasch (1979) yang memperkenalkan istilah narsisme budaya untuk menggambarkan bagaimana nilai-nilai individualistik yang berlebihan mempengaruhi masyarakat kontemporer. Lasch (1979) berhipotesis bahwa masyarakat modern mendorong individu untuk berfokus pada diri sendiri dan melonggarkan ikatan dengan komunitas. Dalam perspektif ini, narsisme tidak semata merupakan persoalan individual, melainkan persoalan struktural yang lebih luas. Dengan demikian, konstruksi kepemimpinan narsistik dapat dipahami sebagai produk dari sistem sosial yang lebih luas yang menekankan pencapaian personal, citra diri, serta kompetisi sebagai nilai dominan dalam kehidupan sosial maupun organisasi.

Oleh sebab itu, penelitian di masa depan sebaiknya tidak hanya berfokus pada aspek individu, tetapi juga mencakup aspek sosial, budaya, dan politik yang lebih luas. Pendekatan yang lebih komprehensif ini akan membuka ruang untuk menganalisis bagaimana nilai-nilai dominan seperti neoliberalisme, individualisme, dan kapitalisme turut membentuk serta mempertahankan karakteristik narsistik, khususnya dalam konteks dunia kerja modern.

Berdasarkan hasil tinjauan cakupan ini, ada hal penting yang perlu diperhatikan yaitu terkait *communal narcissist*. Tipe narsisme ini ditandai dengan dorongan untuk dipandang sebagai individu yang baik, peduli, dan penuh kontribusi terhadap masyarakat, dengan motif utamanya tetap berkisar pada pencarian validasi dan pengakuan sosial (Gebauer dkk., 2012). Bentuk narsisme ini seringkali tersembunyi di balik perilaku altruistik yang tampak positif secara sosial. Dalam konteks budaya kolektivistik atau organisasi berbasis komunitas, *communal narcissist* berpotensi menjadi fenomena yang signifikan dan layak untuk diteliti lebih dalam.

Kesimpulan

Tinjauan cakupan ini menunjukkan bahwa studi-studi tentang narsisme masih didominasi oleh pendekatan psikologi arus utama yang menempatkan individu sebagai pusat penyebab dan agen utama perubahan perilaku narsistik. Dalam perspektif ini, narsisme dipahami sebagai manifestasi dari kebutuhan psikologis pribadi dan karakteristik kepribadian, dengan tanggung jawab penuh berada pada individu. Berbagai teori dalam pendekatan arus utama, memperkuat asumsi bahwa perubahan berasal dari dalam diri individu, sementara faktor eksternal cenderung diposisikan sebagai latar atau pelengkap semata.

Namun, pendekatan ini semakin diperkaya seiring munculnya temuan yang menunjukkan bahwa faktor eksternal, khususnya lingkungan organisasi, memiliki peran signifikan dalam membentuk dan memperkuat perilaku narsistik. Organisasi modern dengan struktur yang ambigu, budaya kompetitif, dan sistem penghargaan individualistik menciptakan ruang subur bagi berkembangnya narsisme, baik yang bersifat dominatif (*agentic*) maupun yang tampak altruistik (*communal*). Perspektif kritis seperti yang ditawarkan oleh Lasch (1979) dan teori perilaku organisasi (Schein, 2010) memperluas pemahaman bahwa narsisme bukan semata-mata problem psikologis individual, melainkan juga refleksi dari dinamika sosial, ekonomi, dan budaya yang lebih luas.

Meskipun literatur mengenai narsisme terus berkembang, hasil tinjauan cakupan ini menunjukkan adanya beberapa kesenjangan penelitian yang masih perlu mendapatkan perhatian. Pertama, sebagian besar studi masih menekankan pendekatan psikologis individual, sementara integrasi antara faktor psikologis dan faktor sosial budaya masih relatif terbatas. Kedua, penelitian mengenai narsisme masih lebih banyak berfokus pada bentuk narsisme yang bersifat dominatif (*agentic*), sementara bentuk narsisme yang lebih terselubung seperti *communal narcissism* masih belum banyak dieksplorasi secara mendalam, terutama dalam konteks organisasi dan budaya kolektivistik. Ketiga, masih

terdapat keterbatasan penelitian yang secara eksplisit mengaitkan fenomena narsisme dengan dinamika struktural yang lebih luas, seperti budaya organisasi, sistem penghargaan, serta nilai-nilai sosial yang berkembang dalam masyarakat modern. Kesenjangan-kesenjangan ini menunjukkan pentingnya pengembangan pendekatan penelitian yang lebih integratif untuk memahami bagaimana berbagai faktor individu, organisasi, dan sosial budaya berinteraksi dalam membentuk kepemimpinan narsistik.

Referensi

- Al Khajeh, E. H. (2019). Impacts of leadership styles on organizational performance. Dalam *New Trends in Management Studies* (hlm. 99–114). Peter Lang AG. <https://doi.org/10.5171/2018.687849>
- Arksey, H., & O'Malley, L. (2005). Scoping studies: Towards a methodological framework. *International Journal of Social Research Methodology: Theory and Practice*, 8(1), 19–32. <https://doi.org/10.1080/1364557032000119616>
- Back, M. D., Schmukle, S. C., & Egloff, B. (2010). Why Are Narcissists so Charming at First Sight? Decoding the Narcissism-Popularity Link at Zero Acquaintance. *Journal of Personality and Social Psychology*, 98(1), 132–145. <https://doi.org/10.1037/a0016338>
- Badar, K., Aboramadan, M., & Plimmer, G. (2023). Despotism vs narcissistic leadership: differences in their relationship to emotional exhaustion and turnover intentions. *International Journal of Conflict Management*, 34(4), 818–837. <https://doi.org/10.1108/IJCM-12-2022-0210>
- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: Toward a Unifying Theory of Behavioral Change. Dalam *Psychological Review* (Vol. 84, Nomor 2).
- Benson, A. J., Jordan, C. H., & Christie, A. M. (2016). Narcissistic Reactions to Subordinate Role Assignment: The Case of the Narcissistic Follower. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 42(7), 985–999. <https://doi.org/10.1177/0146167216649608>
- Braun, S. (2017). Leader narcissism and outcomes in organizations: A review at multiple levels of analysis and implications for future research. Dalam *Frontiers in Psychology* (Vol. 8, Nomor MAY). Frontiers Research Foundation. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2017.00773>
- Brown, R. P. (2004). Vengeance is mine: Narcissism, vengeance, and the tendency to forgive. *Journal of Research in Personality*, 38(6), 576–584. <https://doi.org/10.1016/j.jrp.2003.10.003>
- Brummelman, E., Thomaes, S., Nelemans, S. A., De Castro, B. O., Overbeek, G., & Bushman, B. J. (2015). Origins of narcissism in children. *Proceedings of the National Academy of Sciences of the United States of America*, 112(12), 3659–3662. <https://doi.org/10.1073/pnas.1420870112>
- Brunell, A. B., Gentry, W. A., Campbell, W. K., Hoffman, B. J., Kuhnert, K. W., & Demarree, K. G. (2008). Leader emergence: The case of the narcissistic leader. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 34(12), 1663–1676. <https://doi.org/10.1177/0146167208324101>
- Buckley, K. E., Winkel, R. E., & Leary, M. R. (2004). Reactions to acceptance and rejection: Effects of level and sequence of relational evaluation. *Journal of Experimental Social Psychology*, 40(1), 14–28. [https://doi.org/10.1016/S0022-1031\(03\)00064-7](https://doi.org/10.1016/S0022-1031(03)00064-7)
- Burton, J. P., & Hoobler, J. M. (2011). Aggressive reactions to abusive supervision: The role of interactional justice and narcissism. *Scandinavian Journal of Psychology*, 52(4), 389–398. <https://doi.org/10.1111/j.1467-9450.2011.00886.x>
- D'Souza, M. F., & Augusto Sampaio Franco de Lima, G. (2021). Narcissism, risk and uncertainties: analysis in the light of prospect and fuzzy-trace theories. *RAUSP Management Journal*, 56(1), 129–147. <https://doi.org/10.1108/RAUSP-10-2019-0226>
- Fatfouta, R. (2019). Facets of narcissism and leadership: A tale of Dr. Jekyll and Mr. Hyde? *Human Resource Management Review*, 29(4). <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2018.10.002>
- Fatfouta, R., Sawicki, A., & Żemojtel-Piotrowska, M. (2021). Are individualistic societies really more narcissistic than collectivistic ones? A five-world region cross-cultural re-

- examination of narcissism and its facets. *Personality and Individual Differences*, 183. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2021.111163>
- Fennimore, A. (2020). That's my stapler: vulnerable narcissists and organizational territoriality. *Management Research Review*, 43(4), 411–425. <https://doi.org/10.1108/MRR-08-2019-0344>
- Gauglitz, I. K. (2022). Different Forms of Narcissism and Leadership. *Zeitschrift fur Psychologie / Journal of Psychology*, 230(4), 321–324. <https://doi.org/10.1027/2151-2604/a000480>
- Gebauer, J. E., Sedikides, C., Verplanken, B., & Maio, G. R. (2012). Communal Narcissism. Dalam *Journal of Personality and Social Psychology* (Vol. 103, Nomor 5).
- Grijalva, E., Harms, P. D., Newman, D. A., Gaddis, B. H., & Fraley, R. C. (2015). Narcissism and Leadership: A Meta-Analytic Review of Linear and Nonlinear Relationships. *Personnel Psychology*, 68(1), 1–47. <https://doi.org/10.1111/peps.12072>
- Higgs, M. (2009a). The Good, the Bad and the Ugly: Leadership and Narcissism. *Journal of Change Management*, 9(2), 165–178. <https://doi.org/10.1080/14697010902879111>
- Higgs, M. (2009b). The Good, the Bad and the Ugly: Leadership and Narcissism. *Journal of Change Management*, 9(2), 165–178. <https://doi.org/10.1080/14697010902879111>
- Ismail, R. A., Zaki, O., & Abou-El-Sood, H. (2023). Executives' narcissism and decision making: reviewing 20 years of accounting literature. *Journal of Humanities and Applied Social Sciences*, 5(2), 120–143. <https://doi.org/10.1108/jhass-09-2022-0115>
- Kernberg, O. F. (1975). *Borderline Conditions and Pathological Narcissism*.
- Kohut, H. (1971). *The Analysis of the Self: A Systematic Approach to the Psychoanalytic Treatment of Narcissistic Personality Disorders*.
- Kustanti, C. Y., Ikaningtyas, N., Yunitri, N., Arifin, H., Rianita, M., Sinaga, E., Asi, E. K., Melati, N., & Susanti, H. D. (2023). Scoping review of grief studies in Indonesia. *Jurnal Keperawatan Padjadjaran*, 11. <https://doi.org/10.24198/jkp>
- Lasch, C. (1979). *The Culture of Narcissism*.
- Liu, H., Chiang, J. T.-J., Fehr, R., Xu, M., & Wang, S. (2017). How Do Leaders React When Treated Unfairly? Leader Narcissism and Self-Interested Behavior in Response to Unfair Treatment. *Journal of Applied Psychology*, 1590–1599. <https://doi.org/https://doi.org/10.1037/apl0000237>
- Lynch, J., & Benson, A. J. (2024). Putting Oneself Ahead of the Group: The Liability of Narcissistic Leadership. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 50(8), 1211–1226. <https://doi.org/10.1177/01461672231163645>
- Malik, M., Islam, T., & Ashraf, Y. (2024). Take the bull by the horns! The role of spiritual leadership and dark triad toward workplace incivility. *Industrial and Commercial Training*, 56(2), 106–127. <https://doi.org/10.1108/ICT-12-2023-0084>
- Mao, J. Y., Quan, J., Chiang, J. T. J., & Qing, T. (2020). Bright side of narcissism: elevated ownership and initiative. *Nankai Business Review International*, 12(1), 21–41. <https://doi.org/10.1108/NBRI-11-2019-0057>
- McCain, J. L., & Campbell, W. K. (2018). Narcissism and social media use: A meta-analytic review. *Psychology of Popular Media Culture*, 7(3), 308–327. <https://doi.org/10.1037/ppm0000137>
- Munn, Z., Peters, M. D. J., Stern, C., Tufanaru, C., McArthur, A., & Aromataris, E. (2018). Systematic review or scoping review? Guidance for authors when choosing between a systematic or scoping review approach. *BMC Medical Research Methodology*, 18(1). <https://doi.org/10.1186/s12874-018-0611-x>
- Nigro, T. L. (2018). The shadows in healthcare leadership. *Healthcare Management Forum*, 31(3), 97–102. <https://doi.org/10.1177/0840470417745082>
- Paulhus, D. L., & Williams, K. M. (2002). *The Dark Triad of personality: Narcissism, Machiavellianism, and psychopathy*. www.academicpress.com
- Resick, C. J., Whitman, D. S., Weingarden, S. M., & Hiller, N. J. (2009). The Bright-Side and the Dark-Side of CEO Personality: Examining Core Self-Evaluations, Narcissism, Transformational Leadership, and Strategic Influence. *Journal of Applied Psychology*, 94(6), 1365–1381. <https://doi.org/10.1037/a0016238>

- Rogers, C. R. (1959). *A THEORY OF THERAPY, PERSONALITY, AND INTERPERSONAL RELATIONSHIPS, AS DEVELOPED IN THE CLIENT-CENTERED FRAMEWORK*.
- Rosenthal, S. A., & Pittinsky, T. L. (2006). Narcissistic leadership. *Leadership Quarterly*, 17(6), 617–633. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2006.10.005>
- Roter, A. B. (2017). *Understanding and Recognizing Dysfunctional Leadership*. <https://doi.org/https://doi.org/10.4324/9781315549286>
- Royiqul Amin, S., & Nuzulia, S. (2024). Communal Narcissism, Leadership Perception and Leader Selection Recommendations in the Context of Indonesian Collective Culture. *BALANCE: Economic, Business, Management and Accounting Journal*, 21(2), 248–264. <https://doi.org/10.30651/blc.v21i2.22824>
- Schein, E. H. (2010). *Organizational culture and leadership 4th edition*. www.josseybass.com
- Steffens, N. K., & Haslam, S. A. (2020). The Narcissistic Appeal of Leadership Theories. *American Psychologist*, 77(2), 234–248. <https://doi.org/10.1037/amp0000738>
- Suhardoyo, S. (2022). The narcissistic leadership style perspective in terms of factors, roles and influences in the organization. *Jurnal Pendidikan, Sains Sosial, dan Agama*, 8(2), 449–462. <https://doi.org/10.53565/pssa.v8i2.551>
- Supratiknya, A. (2023). From Critical Psychology and Cultural-Historical Psychology to “Culturally-Turned” Psychology. *Retorik: Jurnal Ilmu Humaniora*, 11(1), 75–107. <https://doi.org/10.24071/ret.v11i1.6360>
- Tang, S., & Sari, M. P. (2023). *COMPANY LEADERSHIP NARCISSISM ON INTERNAL CONTROL*. 11(2), 87–95. <https://doi.org/10.22202/economica.2023.v11.i2.60336>
- Tricco, A. C., Lillie, E., Zarin, W., O'Brien, K. K., Colquhoun, H., Levac, D., Moher, D., Peters, M. D. J., Horsley, T., Weeks, L., Hempel, S., Akl, E. A., Chang, C., McGowan, J., Stewart, L., Hartling, L., Aldcroft, A., Wilson, M. G., Garritty, C., ... Straus, S. E. (2018). PRISMA extension for scoping reviews (PRISMA-ScR): Checklist and explanation. Dalam *Annals of Internal Medicine* (Vol. 169, Nomor 7, hlm. 467–473). American College of Physicians. <https://doi.org/10.7326/M18-0850>
- Utomo, K. W., & Siahaan, A. B. (2023). Leader Member Exchange Mediates the Relationship between Political Skills and Narcissistic Leadership with Organizational Citizen Behavior. *Fokus Bisnis Media Pengkajian Manajemen dan Akuntansi*, 22(1), 33–51. <https://doi.org/10.32639/fokbis.v22i1.261>
- Uygur, A., & Öğretmenoğlu, M. (2018). *THE DARK SIDE AND THE BRIGHT SIDE OF NARCISSISTIC LEADERSHIP: A CRITICAL REVIEW*. <http://ijecm.co.uk/>
- Warburton, W. A., Williams, K. D., & Cairns, D. R. (2006). When ostracism leads to aggression: The moderating effects of control deprivation. *Journal of Experimental Social Psychology*, 42(2), 213–220. <https://doi.org/10.1016/j.jesp.2005.03.005>
- Washbush, J. B., & Clements, C. (1999). *The two faces of leadership*. 146–148.
- Xiao, Y., & Watson, M. (2019). Guidance on Conducting a Systematic Literature Review. Dalam *Journal of Planning Education and Research* (Vol. 39, Nomor 1, hlm. 93–112). SAGE Publications Inc. <https://doi.org/10.1177/0739456X17723971>