

INTISARI

Penelitian ini menginvestigasi pengaruh narsisme manajer dan karyawan terhadap evaluasi kinerja subjektif karyawan, serta peran penalaran moral sebagai variabel moderasi dalam hubungan tersebut. Menggunakan desain penelitian eksperimen berbasis *online*, jumlah partisipan sebanyak 83 orang yang turut andil dalam kesuksesan penelitian. Partisipan diminta untuk berperan sebagai manajer yang mengevaluasi kinerja bawahan dengan tingkat narsisme yang berbeda. Penelitian ini terdiri dari beberapa tahap, termasuk uji pilot, pelaksanaan eksperimen inti dan pengukuran variabel-variabel yang relevan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa karyawan dengan tingkat narsisme rendah mendapatkan evaluasi kinerja subjektif yang lebih baik dibandingkan dengan karyawan yang memiliki tingkat narsisme tinggi. Selain itu, penalaran moral manajer terbukti memoderasi pengaruh narsisme dalam penilaian kinerja, dimana manajer dengan penalaran moral tinggi cenderung memberikan penilaian yang lebih adil. Temuan ini memberikan implikasi praktis bagi perusahaan dalam memahami bagaimana karakteristik narsisme dapat mempengaruhi proses evaluasi kinerja, serta pentingnya pelatihan bagi manajer dalam mengelola bias dalam penilaian kinerja.

Kata Kunci: Narsisme Manajer, Narsisme Karyawan, Penalaran Moral, Evaluasi Kinerja Subjektif.

ABSTRACT

This research investigates the influence of manager and employee narcissism on employees' subjective performance evaluations, as well as the role of moral reasoning as a moderating variable in that relationship. Using an online-based experimental research design, a total of 83 participants contributed to the success of the study. Participants were asked to act as managers evaluating the performance of subordinates with different levels of narcissism. This research consists of several stages, including a pilot test, the implementation of the core experiment, and the measurement of relevant variables. The research results show that employees with low levels of narcissism receive better subjective performance evaluations compared to employees with high levels of narcissism. Additionally, the moral reasoning of managers has been shown to moderate the influence of narcissism in performance evaluations, where managers with high moral reasoning tend to provide fairer assessments. These findings provide practical implications for companies in understanding how narcissistic characteristics can influence the performance evaluation process, as well as the importance of training for managers in managing in performance assesment.

Keywords: Managerial Narcissism, Employee Narcissism, Moral Reasoning, Subjective Performance Evaluation