

Analisis Pengaruh *Abusive Supervision* terhadap *Employee Creativity* dengan *Sleep Deprivation*, *Emotional Exhaustion*, dan *Self Efficacy* sebagai Mediator

The Effect of Abusive Supervision on Employee Creativity with Sleep Deprivation, Emotional Exhaustion, and Self Efficacy as Mediators

Kennia Jasmine*

Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Indonesia
e-mail: jkennia04@gmail.com

Fanny Martdianty

Departemen Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Indonesia
e-mail: fanny.martdianty@ui.ac.id

ABSTRACT

The television industry has undergone many changes and disruptions and is always required to be creative in order to survive. Creative television employees play an important role in the company's performance in the midst of unfavorable environmental conditions. This study aims to examine the effect of abusive supervision on employee creativity, sleep deprivation, emotional exhaustion, and self efficacy. Besides aiming to examine the effect between variables, this study also intends to examine the impact of related variables to employee creativity and its mediating roles were also investigated. This research employed a quantitative study with an online survey of 203 television station employees in Indonesia. The structural Equation Modeling (SEM) method was used to analyze the data. Based on the research that has been done, the results showed that abusive supervision was not proven to directly and significantly affect employee creativity, this is due to the low level of abusive supervision in the television industry. However, abusive supervision has been shown to increase sleep deprivation, emotional exhaustion, and decrease employee self efficacy. This study also found that employee creativity was strongly influenced by employee self efficacy. Lastly, the results indicated that self efficacy could act as a potential mediator between abusive supervision and employee creativity.

Keywords: Leadership, abusive supervision, sleep deprivation, emotional exhaustion, self efficacy, employee creativity, organizational misbehavior.

ABSTRAK

Industri pertelevisian mengalami banyak perubahan dan disruptsi serta senantiasa dituntut untuk dapat memiliki kreativitas agar dapat bertahan. Karyawan televisi yang kreatif memegang peranan penting dalam kinerja perusahaan agar dapat menghadirkan karya yang dapat dinikmati oleh masyarakat di tengah kondisi lingkungan yang kurang kondusif. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh *abusive supervision* terhadap *employee creativity*, *sleep deprivation*, *emotional exhaustion* serta *self efficacy*. Selain bertujuan untuk menguji pengaruh antar variabel, penelitian ini juga bermaksud untuk meneliti dampak variabel-variabel terkait dengan *employee creativity* dan peran mediasinya. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan survei online kepada pegawai stasiun televisi di Indonesia sebanyak 203 responden. Pengolahan data yang dilakukan dengan metode *Structural Equation Modelling* (SEM). Berdasarkan penelitian yang sudah dilakukan, hasil penelitian menunjukkan bahwa *abusive supervision* tidak terbukti secara langsung dan signifikan mempengaruhi *employee creativity*, hal ini disebabkan karena tingkat *abusive supervision* di Industri Pertelevisian masing tergolong rendah. Meskipun demikian, *abusive supervision* terbukti meningkatkan *sleep deprivation*, *emotional exhaustion*, serta menurunkan *self efficacy* karyawan. Penelitian ini membuktikan bahwa *employee creativity* sangat dipengaruhi oleh *self efficacy* karyawan. Penelitian ini juga menunjukkan bahwa *self efficacy* dapat menjadi mediator potensial terkait pengaruh *abusive supervision* dan *employee creativity*.

Kata kunci: Leadership, abusive supervision, sleep deprivation, emotional exhaustion, self efficacy, employee creativity, organizational misbehavior.

*Corresponding author

PENDAHULUAN

Saat ini persaingan industri membuat terjadinya kompetisi antar perusahaan sejenis untuk saling menunjukkan keunggulan dan posisinya di pasar. Modal yang besar, peralatan canggih, dan juga bahan baku yang bermutu tidak berarti sama sekali tanpa dukungan sumber daya manusia yang baik. Pesic, Milic, dan Stankovic (2013) mengatakan bahwa sumber daya manusia mempunyai peran penting dalam persaingan berdasarkan teori RBV (*Resource Based View*), serta meyakini bahwa ada kaitan yang erat antara manajemen SDM dengan keunggulan kompetitif. Albrecht *et al.* (2015) mengungkapkan bahwa kinerja MSDM sangat potensial dalam membantu perusahaan untuk mencapai keunggulan kompetitifnya.

Salah satu elemen yang membantu organisasi dalam mencapai kesuksesannya dan berasal dari sumber daya manusia adalah kreativitas (Urbancova, 2013). Zhou dan Hoever (2014) menyatakan bahwa kreativitas karyawan memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan produktivitas dan efisiensi organisasi, sehingga organisasi dapat bertahan dan berkembang dalam lingkungan yang kompetitif. Salah satu industri yang memiliki kebutuhan besar akan karyawan kreatif di tempat kerja adalah industri kreatif. Menurut Departemen Perdagangan Republik Indonesia (2009), industri kreatif merupakan industri yang berasal dari pemanfaatan keterampilan, kreativitas, dan bakat yang dimiliki individu untuk menciptakan kesejahteraan dan lapangan pekerjaan.

Berdasarkan data *World Conference Creative Economy* dalam Annur (2019) disebutkan bahwa sektor industri kreatif di Indonesia telah menyumbang 852 Triliun Rupiah produk domestik bruto yang setara dengan 7,3 persen dari total PDB di Indonesia selama 3 tahun terakhir. Salah satu industri kreatif yang sedang berkembang saat ini adalah industri pertelevisian. Menurut data Badan Ekonomi Kreatif (BEKRAF) dalam Karja (2019), televisi merupakan salah satu jenis industri kreatif di Indonesia yang mengandalkan gagasan, ide, dan kreativitas sumber daya manusia sebagai faktor produksi utama dalam kegiatannya. Berdasarkan data Nielsen (2014), televisi unggul 95 persen dibandingkan internet, radio, koran, dan majalah baik dalam dan di luar pulau Jawa. BPS juga menyatakan pada tahun 2013, televisi menduduki peringkat 6 terhadap produk domestik bruto dan menyumbang sekitar 3,17 persen.

Di Indonesia, pertelevisian dimulai sejak tahun 1962. Hingga tahun 2010 terdapat 11 stasiun televisi dan hingga saat ini sudah terdapat lebih dari 20 stasiun televisi di Indonesia (Sejarah Televisi di Indonesia dan Perkembangannya, 2017). Hal ini membuktikan bahwa stasiun televisi sudah menjadi bagian yang tidak terpisahkan dari kehidupan masyarakat. Televisi dituntut untuk terus menghadirkan karya yang dapat dinikmati masyarakat, salah satunya bersumber dari sumber daya manusia yang memiliki kreativitas agar industri pertelevisian tidak tergerus *issue* disrupsi digital. Banyak yang beranggapan bahwa masa depan televisi sudah diujung tanduk. Maka dari itu, para pelaku atau pekerja pertelevisian harus terus mengembangkan kreativitasnya sehingga dapat menghasilkan tayangan televisi yang berkualitas.

Kreativitas karyawan berasal dari faktor internal dan faktor eksternal (Mustika, 2017). Faktor internal berasal dari dalam diri karyawan seperti kepribadian dan gaya kognitif (Liu *et al.*, 2016; Shalley *et al.*, 2004). Sementara faktor eksternal berasal dari pengaruh luar berupa karakteristik kontekstual seperti dukungan pemimpin, dukungan rekan kerja dan karakteristik pekerjaan (Liu *et al.*, 2016; Oldham & Cummings, 1996; Tierney *et al.*, 1999). Menurut Hogan dan Kaiser (2005) munculnya kreativitas karyawan disebabkan oleh adanya dorongan dari atasan langsung atau supervisor. Terdapat dua jenis kepemimpinan yaitu konstruktif dan destruktif. Dalam 20 tahun lebih belum banyak studi penelitian mengenai kepemimpinan yang gelap atau destruktif ini. Salah satu sisi kepemimpinan gelap adalah *abusive supervision*. Hasil studi telah membuktikan bahwa perilaku negatif pemimpin dapat berdampak pada kondisi dan perilaku karyawan seperti kelelahan emosional, menurunnya kemampuan kognitif dan berpikir kreatif serta masalah produktivitas lainnya (Han *et al.*, 2015; Madjar *et al.*, 2002; Zheng & Liu, 2017).

Menurut Kementerian Ketenagakerjaan Indonesia (2015), karyawan pertelevisian dituntut untuk memiliki kompetensi di dalam bidangnya sesuai aturan yang terdapat pada Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKKNI) yang merupakan acuan untuk menghasilkan

tenaga pertelevisian yang mempunyai kompetensi. Berdasarkan *affective events theory* (Weiss & Cropanzano, 1996), *self-regulation theory* (Baumeister, Heatherton, & Tice, 1994), dan *conservation of resources theory* (Hobfoll, 1989) menyatakan bahwa *sleep deprivation* atau kurang tidur, dan juga *emotional exhaustion* atau kelelahan emosional dapat berdampak pada kemampuan kognitif karyawan, termasuk di dalamnya berpikir kreatif. Hal tersebut juga dapat diperburuk dengan adanya kondisi kerja yang negatif, salah satunya mendapatkan perlakuan buruk dari atasan (Han *et al.*, 2015). Kreativitas karyawan juga dipengaruhi hal lain, seperti dorongan internal dan juga kepercayaan diri individu bahwa dia bisa dan berkompeten (*self efficacy*), Haase *et al.* (2018) menemukan bahwa *self efficacy* menempati peran kunci dalam realisasi kreativitas karyawan (Haase *et al.*, 2018). Sehingga perlu ditelaah lebih jauh apakah kondisi negatif yang diterima oleh individu dari atasan (*abusive supervision*) berpotensi berdampak pada *self efficacy* seseorang dan pada akhirnya akan mempengaruhi kemampuan kreativitas dari individu tersebut.

Secara keseluruhan, penelitian ini bertujuan untuk menguji model konseptual ke dalam riset empiris yang berkaitan dengan dampak *abusive supervision*. Pertama, riset ini secara spesifik bertujuan menguji efek perilaku *abusive* dari atasan (*abusive supervision*) terhadap *sleep deprivation*, *employee exhaustion*, *self efficacy* dan *employee creativity*. Kedua, penelitian ini juga bertujuan untuk menguji peran *sleep deprivation*, *emotional exhaustion*, dan *self efficacy* terhadap *employee creativity*. Terakhir, mengidentifikasi dan menguji peran mediator potensial yang diajukan pada penelitian ini pada konteks pegawai industri pertelevisian sebagai bagian dari industri kreatif di Indonesia.

Tinjauan Pustaka

Abusive Supervision, Employee Creativity, Sleep Deprivation, Employee exhaustion, dan Self Efficacy

Penelitian ini membahas tentang interaksi yang terjadi di tempat kerja antara atasan langsung dengan karyawan di dalam sebuah organisasi. Segala penentangan atau pelanggaran norma di dalam organisasi yang dilakukan oleh anggota organisasi disebut sebagai *organizational misbehavior* termasuk didalamnya berkaitan dengan *abusive supervision* (Vardi & Wiener, 1996). *Abusive supervision* dideskripsikan sebagai persepsi bawahan terkait sejauh mana atasan melakukan perilaku *abusive* oleh mereka secara *verbal* maupun *non verbal* yang dilakukan secara terus menerus tetapi tidak melibatkan kontak fisik (Tepper, 2000). Menurut Tepper (2007), *abusive supervision* dicirikan oleh beberapa elemen yaitu penilaian subjektif bawahan atas dasar pengamatan mereka dari perilaku atasan mereka, permusuhan yang berkelanjutan tanpa adanya kontak fisik, *abusive supervision* merupakan sesuatu yang disengaja. Banyak penelitian yang mengatakan bahwa *abusive supervision* berdampak pada pertukaran sosial dalam menjelaskan hubungan antara *abusive supervision* dengan hasil kerja karyawan (Mitchell & Ambrose, 2007). Karyawan akan mengurangi aktivitas dalam menghadapi ancaman atau pemicu stres yang berkelanjutan karena sumber daya sosial dan psikologis mereka habis. Kurangnya sumber daya tersebut dapat menjadi penghalang penting dari proses kreatif. Berdasarkan beberapa penelitian, untuk memiliki ide kreatif seorang individu harus memiliki sumber daya material dan sosial (West & Farr, 1990; Yuan & Woodman, 2010).

Berbagai penelitian menemukan bahwa *abusive supervision* dapat berdampak pada berbagai hal seperti kemampuan kognitif karyawan dan juga kreativitas karyawan (e.g. Madjar *et al.*, 2002; Zheng & Liu, 2017). Kreativitas merupakan kebutuhan akan perwujudan diri atau aktualisasi diri dan merupakan kebutuhan paling tinggi bagi manusia (Maslow, dalam Munandar, 2009). Selain itu, kreativitas dapat menjadi bagian dari persyaratan kerja karyawan (Unsworth, Wall & Carter, 2005). Kompleksitas kerja atau *job complexity* memainkan peran penting dalam terbentuknya *employee creativity*. Ketika karyawan memiliki tugas yang kompleks dan menantang yang ditandai dengan otonomi yang tinggi, identitas, umpan balik, variasi keterampilan dan signifikansi, mereka cenderung mengekspresikan motivasi intrinsik yang lebih besar untuk mengembangkan hasil yang kreatif daripada hanya melakukan tugas rutin dan sederhana (Shalley, 2004). Dukungan pimpinan merupakan perilaku mendukung yang datang dari

pimpinan, yang dapat meningkatkan kreativitas pekerja (Madjar, Oldham & Pratt, 2002). Oldham dan Cummings (1996) menemukan bahwa dukungan pimpinan akan menciptakan lingkungan kerja yang memupuk kreativitas. Interaksi yang terbuka dengan pimpinan dan dorongan yang diterima serta dukungan akan menyebabkan peningkatan kreativitas pekerja (Tierney, Farmer & Graen, 1999). Amabile (1998) mengemukakan bahwa terdapat tiga komponen paling krusial dalam proses kreativitas, yaitu keahlian karyawan, pemikiran kritis karyawan, dan motivasi karyawan. Adanya *abusive supervision* dapat berdampak negatif pada tiga aspek tersebut sehingga menyebabkan kreativitas karyawan tidak dapat muncul atau ditingkatkan karena adanya beban kognitif dari situasi stres yang tidak terkendali.

H1: *Abusive supervision* berpengaruh negatif terhadap *employee creativity*

Selain mempengaruhi kreativitas, *abusive supervision* juga memiliki kaitan dengan kualitas tidur individu. Tidur memiliki peranan yang sangat penting bagi kehidupan manusia dan mengambil presentase terbesar dalam kehidupan sehari-hari. Namun terdapat beberapa kondisi dimana seseorang bukan mengalami kesulitan untuk melakukan tidur, lebih tepatnya adalah memiliki waktu yang kurang untuk tidur atau yang biasa disebut *sleep deprivation* atau privasi tidur. *Sleep deprivation* atau privasi tidur adalah kondisi yang muncul akibat kurangnya seseorang mendapatkan tidur yang berkualitas maupun tidur yang cukup dalam hal kuantitasnya (Better health channel dalam Department of Health Victoria State Government, 2014). Jenkins, Stanton, Niemcryk, dan Rose (1988) menyatakan bahwa pola tidur yang baik bagi setiap individu yaitu 7 sampai 8 jam perhari dan tidak ada risiko kematian jantung secara mendadak. Namun, menurut Munir dan Nielsen (2009) kepemimpinan yang destruktif dapat menurunkan kualitas tidur seseorang atau meningkatkan kecendrungan individu untuk memperoleh kualitas tidur. Menurut Liao *et al.* (2010) Kemampuan kognitif seseorang termasuk di dalamnya kemampuan melakukan kinerja dan berpikir kreatif juga dapat dipengaruhi oleh berkurangnya kualitas tidur seseorang (*sleep deprivation*).

H2: *Abusive supervision* berpengaruh positif terhadap *sleep deprivation*

Green, Miller, dan Aarons (2013) menyatakan bahwa *emotional exhaustion* adalah kelesuan, hilang semangat kerja dan perasaan depresi dari dalam diri karyawan ketika menghadapi pekerjaan. Menurut Maslach dan Jackson (1981), *emotional exhaustion* seringkali dialami pada karyawan yang bekerja pada bidang pekerjaan yang memungkinkan terjadinya level interaksi tinggi dengan individu lain dalam rutinitas sehari-hari. Menurut penelitian yang dilakukan oleh LMX (Leader-Member-Exchange) menemukan bahwa dukungan dari supervisor merupakan salah satu sumber penting bagi karyawan (Brewer & Shapard 2004; Gerstner & Day 1997). Ketika supervisor memberikan dukungan emosional, rasa cemas dan kelelahan yang dialami oleh karyawan akan berkurang (Cropanzano, Howes & Grandey, 1997). Maka dari itu, hubungan positif antara supervisor dengan karyawan sangat dibutuhkan di tempat kerja. Apabila hubungan negatif terjadi di tempat kerja, maka akan menimbulkan tingkat kelelahan emosional yang tinggi Amabile (1998).

H3: *Abusive supervision* berpengaruh positif terhadap *emotional exhaustion*

Spreitzer (1995) menyebutkan bahwa pemberdayaan psikologis sebagai cara seseorang memandang dirinya sendiri di tempat kerja dan sejauh mana seseorang akan mampu membentuk peran kerja. Seseorang dengan efikasi diri percaya bahwa mereka dapat melakukan sesuatu untuk mengubah kejadian-kejadian di sekitarnya, sedangkan seseorang dengan efikasi diri yang rendah akan menganggap dirinya tidak mampu mengerjakan segala sesuatu yang ada di sekitarnya. Seseorang dengan efikasi diri yang rendah cenderung mudah menyerah, sementara seseorang dengan efikasi diri yang tinggi akan berusaha keras untuk mengatasi segala tantangan yang

menghalang. Penelitian telah membuktikan bahwa ada kaitan antara *abusive supervision* dengan menurunnya *self efficacy* individu (Jiang *et al.*, 2016; Rasheed *et al.*, 2019).

H4: *Abusive supervision* berpengaruh negatif terhadap *self efficacy*

Menurut Liao *et al.* (2010) Kemampuan kognitif seseorang, termasuk di dalamnya kemampuan melakukan kinerja dan berpikir kreatif juga dapat dipengaruhi oleh berkurangnya kualitas tidur seseorang (*sleep deprivation*). Selain itu, beberapa penelitian juga sudah membuktikan bahwa kelelahan emosional juga berdampak pada kemampuan kognitif seseorang, termasuk yang berkaitan dengan kreativitas karyawan (Hur *et al.*, 2016). Penelitian-penelitian sebelumnya juga sudah membuktikan bahwa kemampuan kreativitas seseorang dipengaruhi oleh tingkat keyakinan diri seseorang tersebut bahwa dia mampu dalam melakukannya. *Self efficacy* dipercaya menjadi andil dalam *employee creativity* (Gong *et al.*, 2009; Jaiswal & Dhar, 2015).

H5a: *Sleep deprivation* berpengaruh negatif terhadap *employee creativity*

H5b: *emotional exhaustion* berpengaruh negatif terhadap *employee creativity*

H5c: *self efficacy* berpengaruh positif terhadap *employee creativity*

Peran mediasi *sleep deprivation*, *employee exhaustion*, dan *self efficacy* terhadap *employee creativity*

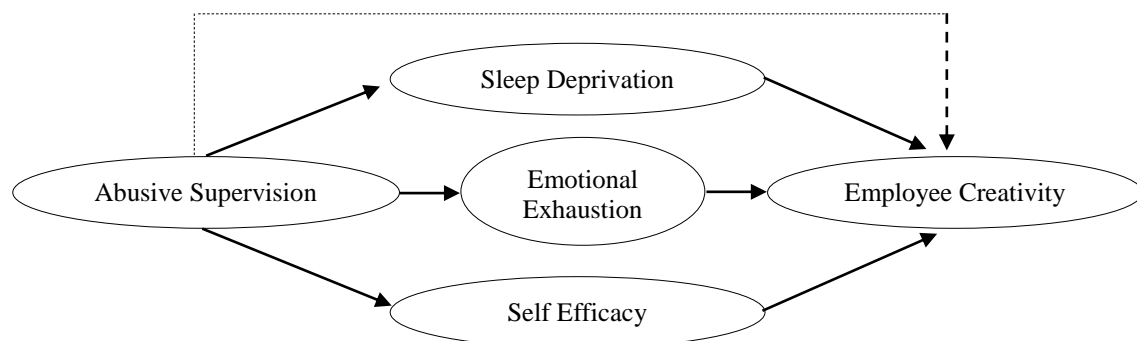
Selain melakukan pengujian jalur-jalur secara langsung, penelitian ini juga menduga bahwa pengaruh *abusive supervision* terhadap *employee creativity* juga dipengaruhi secara tidak langsung melalui perantara *sleep deprivation*, *employee exhaustion* serta *self efficacy*. Beberapa penelitian seperti Han *et al.* (2017) menemukan bahwa bahwa *emotional exhaustion* dan *sleep deprivation* merupakan mediator yang sangat potensial dalam memediasi pengaruh antara sikap *abusive supervisor* dengan kreativitas karyawan. Liao *et al.* (2010) mengemukakan bahwa *self efficacy* berhubungan positif dengan kreativitas karyawan. Berdasarkan beberapa temuan sebelumnya *abusive supervision* dapat berpengaruh terhadap *self efficacy* individu yang dapat berpotensi mengakibatkan gangguan kognitif atau pun kinerja salah satunya kreativitas karyawan (Liao *et al.*, 2010).

H6a: *Sleep Deprivation* memediasi pengaruh antara *Abusive Supervision* dengan *Employee Creativity*

H6b: *Emotional Exhaustion* memediasi pengaruh antara *Abusive Supervision* dengan *Employee Creativity*.

H6c: *Self Efficacy* memediasi pengaruh antara *Abusive Supervision* dengan *Employee Creativity*.

Berdasarkan tinjauan literatur tersebut, maka model konseptual yang akan diteliti dapat dilihat pada Gambar 1 berikut ini.



Gambar 1. Model Penelitian

METODE PENELITIAN

Responden yang digunakan dalam penelitian kualitatif ini adalah karyawan stasiun pertelevisian di Indonesia yang merupakan salah satu karyawan di industri kreatif dan dalam pekerjaannya seringkali berhubungan langsung dengan atasan atau supervisor. Karyawan stasiun televisi yang diteliti adalah mereka yang sudah bekerja minimal selama satu tahun di tempat kerja tersebut. Pendekatan yang digunakan yaitu dengan survei melalui kuesioner yang terdiri dari pertanyaan tertutup, dan juga pernyataan menggunakan skala likert 1-7. Kuesioner dibagikan secara langsung dan menggunakan media *LinkedIn* sehingga data yang didapatkan bisa lebih terpercaya.

Desain penelitian yang digunakan adalah desain penelitian kausal yaitu untuk menguji hubungan kausalitas atau sebab akibat dari variabel yang diamati. Selanjutnya data yang telah dikumpulkan akan diolah menggunakan *Structural Equation Modelling* (SEM) dengan *software* Lisrel 8.51. Metode *Structural Equation Modeling* (SEM) digunakan karena metode ini merupakan metode statistik yang dapat menguji rangkaian hubungan yang relatif rumit secara simultan (Ferdinand, 2002). Pengukuran atas variabel *abusive supervision* yaitu menggunakan 15 indikator pernyataan oleh Tepper (2000), *sleep deprivation* menggunakan 4 indikator pernyataan oleh Jenkins *et al.* (1996) dan Jenkin *et al.* (1988), *emotional exhaustion* menggunakan 6 indikator pernyataan oleh Maslach dan Jackson (1981), *self efficacy* menggunakan 3 indikator pernyataan oleh Spreitzer (1995), dan *employee creativity* menggunakan 4 indikator pernyataan oleh Farmer *et al.* (2003).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil yang didapatkan dari 203 responden pada penelitian ini menunjukkan hasil bahwa sebanyak 203 responden dengan presentase 59 persen merupakan responden laki-laki dan 41 persen merupakan responden wanita. Usia responden mendominasi pada jenjang umur 26-30 tahun yaitu sebanyak 48 persen. Selain itu responden didominasi oleh pegawai stasiun televisi yang bekerja pada divisi pemberitaan yang memang membutuhkan kreativitas dalam produktivitasnya. Jabatan responden didominasi oleh junior staf sebanyak 51 persen yang dirasa mudah untuk dilakukan pendekatan dalam survei penelitian ini. Lama bekerja responden didominasi oleh pekerja yang sudah bekerja selama 2-3 tahun dengan latar belakang pendidikan sarjana serta merupakan karyawan tetap pada perusahaan tersebut.

Tabel 1. Hasil uji statistik deskriptif

| Variabel | Jumlah Indikator | Grand Mean |
|----------------------|------------------|------------|
| Abusive Supervision | 15 | 2,57 |
| Sleep Deprivation | 4 | 4,27 |
| Emotional Exhaustion | 6 | 4,26 |
| Self Efficacy | 3 | 5,94 |
| Employee Creativity | 4 | 5,53 |

Pada Tabel 1 diatas menunjukkan statistik deskriptif dari hasil kuesioner yang diberikan oleh responden. Pada tabel tersebut menunjukkan bahwa terdapat *abusive supervision* pada industri pertelevisian namun masih dalam taraf yang rendah. Hal ini memungkinkan bahwa industri kreatif erat kaitannya dengan tempat kerja yang menyenangkan, termasuk juga kepada supervisornya. Selanjutnya pada variabel *sleep deprivation* dan *emotional exhaustion* menunjukkan bahwa kedua variabel ini berada pada tingkat sedang dimana memang dalam industri pertelevisian dengan tuntutan kerja yang banyak mampu berpengaruh pada kualitas tidur karyawan dan juga tingginya tingkat kelelahan emosional karyawan. Namun pada variabel *self-efficacy* dan *employee creativity* menunjukkan pada tingkat yang tinggi. Hal ini membuktikan bahwa karyawan stasiun televisi mempersepsikan memiliki *self efficacy* dan kreativitas yang tinggi di tempat kerja.

Sebelum melakukan pengujian hipotesis, peneliti melakukan uji validitas dan reliabilitas. Nilai *composite reliability* (CR) menunjukkan angka $>0,7$ dan *average variance extracted* (AVE)

secara keseluruhan lebih besar daripada 0,5, maka dapat disimpulkan kuesioner yang digunakan sudah memenuhi unsur validitas dan reliabilitas (Hair *et al.*, 1998). Hasil uji validitas dan reliabilitas tersebut dapat dilihat pada Tabel 2.

Tabel 2. Uji validitas dan reliabilitas model pengukuran respesifikasi

| Indikator | SLF | Error | CR | VE | Hasil |
|-----------------------------|------|-------|----------------|----------------|-------|
| Abusive supervision | | | 0,96666 | 0,66059 | |
| AS1 | 0,86 | 0,26 | | | valid |
| AS2 | 0,86 | 0,25 | | | valid |
| AS3 | 0,78 | 0,39 | | | valid |
| AS4 | 0,88 | 0,23 | | | valid |
| AS5 | 0,76 | 0,42 | | | valid |
| AS6 | 0,86 | 0,26 | | | valid |
| AS7 | 0,62 | 0,62 | | | valid |
| AS8 | 0,79 | 0,38 | | | valid |
| AS9 | 0,74 | 0,46 | | | valid |
| AS10 | 0,84 | 0,29 | | | valid |
| AS11 | 0,87 | 0,24 | | | valid |
| AS12 | 0,84 | 0,3 | | | valid |
| AS13 | 0,8 | 0,37 | | | valid |
| AS14 | 0,88 | 0,23 | | | valid |
| AS15 | 0,78 | 0,4 | | | valid |
| Sleep deprivation | | | 0,82877 | 0,61813 | |
| SD1 | 0,79 | 0,4 | | | valid |
| SD3 | 0,76 | 0,38 | | | valid |
| SD4 | 0,87 | 0,43 | | | Valid |
| Emotional exhaustion | | | 0,93854 | 0,71879 | |
| EE1 | 0,9 | 0,2 | | | valid |
| EE2 | 0,86 | 0,26 | | | valid |
| EE3 | 0,92 | 0,15 | | | valid |
| Emotional exhaustion | | | | | |
| EE4 | 0,85 | 0,28 | | | valid |
| EE5 | 0,77 | 0,41 | | | valid |
| EE6 | 0,78 | 0,39 | | | valid |
| Self efficacy | | | 0,83133 | 0,62351 | |
| SE1 | 0,77 | 0,41 | | | valid |
| SE2 | 0,88 | 0,23 | | | valid |
| SE3 | 0,71 | 0,49 | | | valid |
| Employee creativity | | | 0,81011 | 0,58724 | |
| EC1 | 0,75 | 0,44 | | | valid |
| EC2 | 0,79 | 0,37 | | | valid |
| EC3 | 0,76 | 0,43 | | | valid |

Model penelitian juga diuji kecocokannya melalui indikator *goodness of fit index* (GOF) yang didasarkan pada tabel kecocokan uji model dari Wijanto (2008). Secara umum dari hasil yang diperoleh, model penelitian masuk dalam kategori layak. Hasil uji kecocokan model dapat dilihat pada Tabel 3.

Tabel 3. Goodness of Fit Index (GOFI) Persamaan Struktural

| GOFI | Cut off point | Output | Results |
|------------|--|--------|--------------|
| Chi Square | | 882,21 | |
| df | | 392 | |
| NFI | NFI \geq 0,9 good fit; 0.8 \leq NFI \leq 0,9 marginal fit | 0,85 | Marginal Fit |
| NNFI | NFI \geq 0,9 good fit; 0.8 \leq NFI $<$ 0,9 marginal fit | 0,9 | Good Fit |
| RMSEA | RMSEA \leq 0,08 good fit | 0,079 | Good Fit |
| CFI | CFI \geq 0,90 good fit | 0,91 | Good Fit |

Tabel 4. Hasil pengujian hipotesis

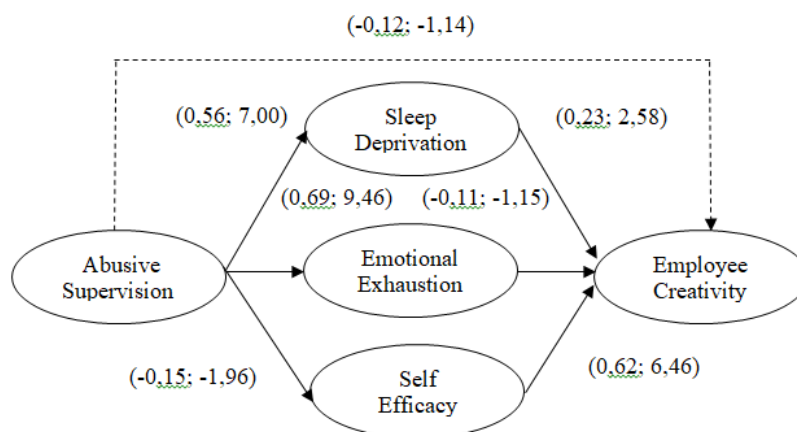
| | Jalur | Koef. jalur | Tvalue | Kesimpulan |
|------------|--|-------------|--------|--|
| H1 | <i>Abusive Supervision</i> \rightarrow <i>Employee Creativity</i> | -0,12 | -1,14 | Data tidak mendukung hipotesis |
| H2 | <i>Abusive Supervision</i> \rightarrow <i>Sleep deprivation</i> | 0,56 | 7,00 | Data mendukung hipotesis |
| H3 | <i>Abusive Supervision</i> \rightarrow <i>Emotional Exhaustion</i> | 0,69 | 9,46 | Data mendukung hipotesis |
| H4 | <i>Abusive Supervision</i> \rightarrow <i>Self efficacy</i> | -0,15 | -1,96 | Data mendukung hipotesis |
| H5a | <i>Sleep deprivation</i> \rightarrow <i>employee creativity</i> | 0,23 | 2,58 | Data tidak mendukung hipotesis (signifikan, arah berlawanan) |
| H5b | <i>Emotional exhaustion</i> \rightarrow <i>Employee creativity</i> | -0,11 | -1,15 | Data tidak mendukung hipotesis |
| H5c | <i>Self efficacy</i> \rightarrow <i>Employee creativity</i> | 0,62 | 6,46 | Data mendukung hipotesis |

Berdasarkan hasil uji model diperoleh hasil seperti yang tertera pada Tabel 4. Kriteria signifikansi pengaruh antar variabel ditunjukkan dengan mengevaluasi nilai t-hitung dengan t-tabel. Nilai t-tabel yang digunakan pada penelitian ini adalah 1,645 karena menggunakan uji satu arah. Jalur dinyatakan signifikan jika nilai t-tabel \geq |1,645|. Berdasarkan hasil uji statistik, *abusive supervision* berpengaruh negatif terhadap *employee creativity*, namun pada penelitian ini tidak signifikan (t-values= -1,14), sehingga hipotesis 1 tidak terbukti. Temuan ini sejalan dengan penelitian Han *et al.* (2017) yang menyatakan bahwa tingkat *abusive supervision* yang mempunyai tingkatan rendah-sedang tidak berdampak signifikan pada *employee creativity*. Pada penelitian ini diketahui bahwa persepsi karyawan mengenai *abusive supervision* berada pada tingkatan rendah, sesuai dengan yang dijabarkan pada Tabel 1. Sehingga, level *abusive supervision* tersebut belum berpotensi menurunkan kreativitas karyawan di tempat kerja secara langsung.

Penelitian ini juga berhasil mengkonfirmasi pengaruh buruk *abusive supervision* terhadap kualitas tidur individu (*sleep deprivation*), kelelahan emosi (*emotional exhaustion*) serta terhadap *self efficacy* karyawan. *Abusive supervision* terbukti dapat meningkatkan *sleep deprivation* dan *emotional exhaustion* dan menurunkan kondisi *self efficacy* dari pegawai (hipotesis 2, 3, dan 4 terbukti). Hasil ini sejalan dengan penelitian-penelitian sebelumnya yang berkaitan dengan pengaruh buruk *abusive supervision* terhadap kondisi pekerja (e.g. Hans *et al.*, 2017; Liao *et al.*, 2010). Berdasarkan teori *conservation of resources* (COR) dari Hobfoll (1989), individu akan termotivasi untuk melindungi dan mengelola sumber daya (*resources*) yang dia miliki. Sumber daya tersebut dapat berupa obyek, karakteristik personal, kondisi, atau energi yang dianggap berharga atau sebagai sarana untuk mencapai tujuan mereka. Ketika menghadapi kehilangan sumber daya tersebut mereka akan merasakan tekanan, masalah, atau kekhawatiran (Hobfoll, 1989). Kondisi atasan yang tidak suportif bahkan *abusive* dapat berdampak pada persepsi individu bahwa dia mengalami *resource depletion* atau merasa kehilangan dan kekurangan sumber daya

tersebut akibat dari pengalaman negatif yang diterima dan dapat berdampak pada kemampuan kognitif divergen (kreativitas) serta perilaku karyawan (Amabile, 1998; Han *et al.*, 2015).

Berkaitan dengan *employee creativity*, penelitian ini membuktikan bahwa *self efficacy* menjadi faktor dominan dan signifikan dalam membentuk kreativitas karyawan (Hipotesis H5c terbukti), namun efek *sleep deprivation* dan juga *emotional exhaustion* terhadap *employee creativity* belum dapat dibuktikan pada penelitian ini (Hipotesis 5a dan 5b tidak terbukti). *Sleep deprivation* dalam temuan riset ini terbukti signifikan namun berlawanan arah dan tidak sesuai dengan temuan-temuan penelitian sebelumnya (Hans *et al.*, 2017). Peneliti menduga bahwa ada variabel lain yang mungkin berperan dalam hubungan tersebut yang tidak diteliti di penelitian ini seperti misalnya karakteristik pekerjaan (apakah individual atau grup), lalu level *sleep deprivation* yang dapat ditoleransi oleh individu serta efek dari konsumsi kafein terhadap produktivitas seseorang (Faber *et al.*, 2017). *Emotional exhaustion* dan juga *sleep deprivation* yang dipersepsikan responden dalam penelitian ini masuk dalam kategori level sedang (skala 1-7), sehingga meskipun secara statistik *emotional exhaustion* terbukti berpengaruh negatif namun di penelitian ini belum menunjukkan pengaruh yang signifikan. Penelitian ini juga membuktikan bahwa *employee creativity* akan lebih dapat terbangun secara maksimal jika atasan dan organisasi dapat membangkitkan *self efficacy* dari pekerja, adanya kepercayaan diri bahwa individu dapat melakukan sesuatu akan membangkitkan motivasi internal dan dapat berdampak positif terhadap luaran pekerjaan, termasuk kreativitas (Gong *et al.*, 2009; Jaiswal & Dhar, 2015). Hasil ringkasan uji hipotesis dan model penelitian dapat dilihat pada gambar 2.



Gambar 2. Koefisien jalur dan t-value model penelitian

Berkaitan dengan uji mediasi, peneliti melakukan uji signifikansi mediasi dengan menggunakan tes Sobel (Preacher & Hayes, 2008). Hasil uji Sobel dapat dilihat pada Tabel 5. Dari hasil pengujian tes sobel, terbukti bahwa *sleep deprivation* signifikan berperan sebagai mediator dalam hubungan antara *abusive supervision* dan *employee creativity* ($p < 0,05$) dan *self efficacy* juga signifikan sebagai mediator ($P < 0,1$). Sedangkan *emotional exhaustion* tidak terbukti sebagai mediator antara *abusive supervision* dengan *employee creativity*. Pada penelitian ini diduga terjadi *inconsistent mediation* karena salah satu efek mediasi memiliki arah yang berbeda daripada mediasi yang lain atau pun terhadap efek langsungnya (Davis, 1985; MacKinnon *et al.*, 2000), temuan ini sangat mungkin terjadi jika model yang digunakan menggunakan multi mediator dan memiliki arah yang berbeda sehingga meskipun signifikan, *sleep deprivation* dipandang tidak memiliki efek sebagai mediator (*null effect*) (Paulhus *et al.*, 2004; Sheets & Braver, 1999).

Berdasarkan temuan pada konteks penelitian ini, *self efficacy* menjadi satu-satunya mediator potensial antara *abusive supervision* dengan *employee creativity* ($p < 0,1$). Karyawan yang menerima perlakuan tidak baik dari atasan mereka berpotensi meragukan kompetensi mereka terkait dengan persepsi dalam memenuhi ekspektasi penugasan dari atasan (Tepper *et al.*, 2011). Perlakuan yang kurang baik tersebut (*abusive*) dapat berdampak pada penurunan aspek

mastery experiences individu (i.e. keyakinan yang dimiliki oleh individu bahwa mereka menguasai tugasnya atau dapat mengontrol situasi) dan berpotensi memblokir kemampuan kreatif mereka. (Bandura, 1997; Tepper *et al.*, 2011). Sehingga karyawan yang memiliki *abusive supervisor* akan berpotensi memiliki tingkat *self efficacy* yang rendah dan pada akhirnya berdampak pada penurunan kreativitas, Berdasarkan temuan ini hipotesis 6a-c hanya terbukti sebagian.

Tabel 5. Hasil uji signifikansi mediasi dengan tes Sobel

| | Jalur | Pengaruh tidak langsung | Signifikansi (p-value) |
|------------|---|-------------------------|------------------------|
| H6a | <i>Abusive Supervision</i> → <i>Sleep Deprivation</i> → <i>Employee Creativity</i> | 0,129 | 0,015* |
| H6b | <i>Abusive Supervision</i> → <i>Emotional Exhaustion</i> → <i>Employee Creativity</i> | -0,076 | 0,259 |
| H6c | <i>Abusive Supervision</i> → <i>Self Efficacy</i> → <i>Employee Creativity</i> | -0,093 | 0,061** |

*signifikan pada $p < 0,05$

**signifikan pada $p < 0,1$

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, *abusive supervision* dapat berdampak buruk pada kualitas tidur pekerja (*sleep deprivation*), kelelahan emosional (*emotional exhaustion*), serta dapat menurunkan *self efficacy* pekerja. Pada penelitian ini efek *abusive supervision* secara langsung terhadap *employee creativity* tidak terbukti. Pada penelitian ini ditemukan bahwa pembentukan kreativitas karyawan sangat dipengaruhi oleh kepercayaan diri atau *self efficacy* dari pekerja. Ketika pekerja mempersepsikan dia mampu dan bisa melakukannya, maka akan tercipta motivasi internal yang akan mendorong kreativitas karyawan.

Penelitian ini juga mengkonfirmasi bahwa *self efficacy* merupakan mediator yang potensial dalam memahami pengaruh *abusive supervision* terhadap kemampuan kreatif karyawan. *Emotional exhaustion* dalam penelitian ini tidak terbukti signifikan memediasi pengaruh variabel independen dan dependennya. Sedangkan variabel *sleep deprivation* meskipun secara statistik signifikan namun memiliki arah yang berlawanan sehingga masuk dalam kategori *inconsistent mediator*.

DAFTAR PUSTAKA

- Albrecht, S. L., Bakker, A. B., Gruman, J. A., Macey, W. H., & Saks, A. M. (2015). Employee engagement, human resource management practices and competitive advantage. *Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance*, 2(1), 7-35.
- Amabile, T. M. (1998). *How to kill creativity* (Vol. 87). Boston, MA: Harvard Business School Publishing.
- Annur, C.M. (2019, July 21). *Kreavi, Startup Direktori dan Komunitas di Industri Kreatif*. <https://katadata.co.id/pingitaria/berita/5e9a50d823abc/kreavi-startup-direktori-dan-komunitas-di-industri-kreatif>
- Bandura, A. (1997). *Self Efficacy – The Exercise of Control*. New York: W.H. Freeman & Company.
- Brewer, E. W., & Shapard, L. (2004). Employee burnout: A meta-analysis of the relationship between age or years of experience. *Human resource development review*, 3(2), 102-123.
- Cropanzano, R., Howes, J. C., Grandey, A. A., & Toth, P. (1997). The relationship of organizational politics and support to work behaviors, attitudes, and stress. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 18(2), 159-180.

- Davis, J. A. (1985). *The Logio of Qaosal Qroor Sage University Paper series on Quantitative Applications in the Social Sciences, series no. 07-001*. Beverly Hills and London: Sage Publications.
- Department of Health Victoria State Government. (2014, June 30). *Sleep Deprivation*. <https://www.betterhealth.vic.gov.au/health/conditionsandtreatments/sleep-deprivation>
- Departemen Perdagangan Republik Indonesia. (2009). *Pengembangan Ekonomi Kreatif Indonesia 2010-2014*. Jakarta: Departemen Perdagangan
- Faber, N. S., Häusser, J. A., & Kerr, N. L. (2017). Sleep deprivation impairs and caffeine enhances my performance, but not always our performance: How acting in a group can change the effects of impairments and enhancements. *Personality and Social Psychology Review*, 21(1), 3-28.
- Farmer, S. M., Tierney, P., & Kung-Mcintyre, K. (2003). Employee creativity in Taiwan: An application of role identity theory. *Academy of management Journal*, 46(5), 618-630.
- Ferdinand, A. (2002). *Structural equation modeling dalam penelitian manajemen*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gerstner, C. R., & Day, D. V. (1997). Meta-Analytic review of leader-member exchange theory: Correlates and construct issues. *Journal of applied psychology*, 82(6), 827.
- Gong, Y., Huang, J. C., & Farh, J. L. (2009). Employee learning orientation, transformational leadership, and employee creativity: The mediating role of employee creative self efficacy. *Academy of management Journal*, 52(4), 765-778.
- Green, A. E., Miller, E. A., & Aarons, G. A. (2013). Transformational leadership moderates the relationship between emotional exhaustion and turnover intention among community mental health providers. *Community mental health journal*, 49(4), 373-379.
- Haase, J., Hoff, E. V., Hanel, P. H., & Innes-Ker, Å. (2018). A meta-analysis of the relation between creative self efficacy and different creativity measurements. *Creativity Research Journal*, 30(1), 1-16.
- Hair, J. F., Anderson, R. E., Tatham, R. L., & Black, W. C. (1998). *Multivariate data analysis*. Saddle River, NJ: Prentice-Hall
- Han, G. H., Harms, P. D., & Bai, Y. (2017). Nightmare bosses: The impact of abusive supervision on employees' sleep, emotions, and creativity. *Journal of Business Ethics*, 145(1), 21-31.
- Heatherton, T., & Tice, D. M. (1994). *Losing control: How and why people fail at self-regulation*. San Diego, CA: Academic Press, Inc.
- Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources: a new attempt at conceptualizing stress. *American psychologist*, 44(3), 513.
- Hogan, R., & Kaiser, R. B. (2005). What we know about leadership. *Review of general psychology*, 9(2), 169-180
- Hur, W. M., Moon, T., & Jun, J. K. (2016). The effect of workplace incivility on service employee creativity: the mediating role of emotional exhaustion and intrinsic motivation. *Journal of Services Marketing*.
- Iqbal, S., & Rasheed, M. (2019). Abusive supervision and workplace deviance: The moderating role of power distance. *Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences (PJCSS)*, 13(2), 334-357.
- Jaiswal, N. K., & Dhar, R. L. (2015). Transformational leadership, innovation climate, creative self efficacy and employee creativity: A multilevel study. *International Journal of Hospitality Management*, 51, 30-41.
- Jenkins, C. D., Stanton, B. A., Niemcryk, S. J., & Rose, R. M. (1988). A scale for the estimation of sleep problems in clinical research. *Journal of clinical epidemiology*, 41(4), 313-321.
- Karja. (2019, February 22). *Menelusuri Perkembangan dan Potensi Industri Kreatif di Indonesia*. <https://kumparan.com/karjaid/menelusuri-perkembangan-dan-potensi-industri-kreatif-di-indonesia-1550828242361247154/1>
- Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia. (2015). *Keputusan Menaker Nomor 346 Tahun 2015 tentang Penetapan Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia Kategori Informasi Dan Komunikasi Golongan Pokok Produksi Gambar Bergerak, Video Dan*

Program Televisi, Perekaman Suara Dan Penerbitan Musik Bidang Penyutradaraan Televisi. Jakarta: Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia.

- Liao, H., Liu, D., & Loi, R. (2010). Looking at both sides of the social exchange coin: A social cognitive perspective on the joint effects of relationship quality and differentiation on creativity. *Academy of Management Journal*, 53(5), 1090-1109.
- Liu, D., Jiang, K., Shalley, C. E., Keem, S., & Zhou, J. (2016). Motivational mechanisms of employee creativity: A meta-analytic examination and theoretical extension of the creativity literature. *Organizational behavior and human decision processes*, 137, 236-263.
- MacKinnon, D. P., Taborga, M. P., & Morgan-Lopez, A. A. (2002). Mediation designs for tobacco prevention research. *Drug and Alcohol Dependence*, 68, 69-83
- Madjar, N., Oldham, G. R., & Pratt, M. G. (2002). There's no place like home? The contributions of work and nonwork creativity support to employees' creative performance. *Academy of Management journal*, 45(4), 757-767.
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of organizational behavior*, 2(2), 99-113.
- Mitchell, M. S., & Ambrose, M. L. (2007). Abusive supervision and workplace deviance and the moderating effects of negative reciprocity beliefs. *Journal of applied psychology*, 92(4), 1159.
- Munandar, Utami. (2009) *Pengembangan Kreativitas Anak Berbakat.* Jakarta: Rineka Cipta.
- Munir, F., & Nielsen, K. (2009). Does self-efficacy mediate the relationship between transformational leadership behaviours and healthcare workers' sleep quality? A longitudinal study. *Journal of Advanced Nursing*, 65(9), 1833-1843.
- Mustika, M. S. (2017). Pengaruh Kepribadian Proaktif pada Kreativitas Karyawan dengan Kepemimpinan Transformasional dan Autonomi Kerja sebagai Variabel Pemoderasi. *Jurnal Bisnis Darmajaya*, 3(2), 126-145
- Nielsen. (2014, May 21). *Konsumsi Media Lebih Tinggi di Luar Jawa.* <https://www.nielsen.com/id/en/press-releases/2014/nielsen-konsumsi-media-lebih-tinggi-di-luar-jawa/>
- Oldham, G. R., & Cummings, A. (1996). Employee creativity: Personal and contextual factors at work. *Academy of management journal*, 39(3), 607-634.
- Paulhus, D. L., Robins, R. W., Trzesniewski, K. H., & Tracy, J. L. (2004). Two replicable suppressor situations in personality research. *Multivariate behavioral research*, 39(2), 303-328.
- Pesic, M. A., Milic, V. J., & Stankovic, J. (2013). Application of VRIO framework for analysing human resource's role in providing competitive advantage. *Proceeding of Tourism and Management Studies International Conference, Portugal*, 2, 575-586.
- Preacher, K. J., & Hayes, A. F. (2008). Asymptotic and resampling strategies for assessing and comparing indirect effects in multiple mediator models. *Behavior Research Methods*, 40, 879-891.
- Sejarah Televisi di Indonesia dan Perkembangannya. (2017, May). *Pakarkomunikasi.com.* <http://pakarkomunikasi.com/sejarah-televisi-di-indonesia>
- Shalley, C. E., Zhou, J., & Oldham, G. R. (2004). The effects of personal and contextual characteristics on creativity: Where should we go from here?. *Journal of management*, 30(6), 933-958.
- Sheets, V. L., & Braver, S. L. (1999). Organizational status and perceived sexual harassment: Detecting the mediators of a null effect. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 25(9), 1159-1171.
- Spreitzer, G. M. (1995). Psychological empowerment in the workplace: Dimensions, measurement, and validation. *Academy of management Journal*, 38(5), 1442-1465.
- Tierney, P., Farmer, S. M., & Graen, G. B. (1999). An examination of leadership and employee creativity: The relevance of traits and relationships. *Personnel psychology*, 52(3), 591-620.

- Tepper, B. J. (2000). Consequences of abusive supervision. *Academy of management journal*, 43(2), 178-190.
- Tepper, B. J. (2007). Abusive supervision in work organizations: Review, synthesis, and research agenda. *Journal of management*, 33(3), 261-289.
- Tepper, B. J., Moss, S. E., & Duffy, M. K. (2011). Predictors of abusive supervision: Supervisor perceptions of deep-level dissimilarity, relationship conflict, and subordinate performance. *Academy of Management Journal*, 54(2), 279–294
- Unsworth, K. L., Wall, T. D., & Carter, A. (2005). Creative requirement: A neglected construct in the study of employee creativity?. *Group & Organization Management*, 30(5), 541-560.
- Urbancova, H. (2013). Competitive advantage achievement through innovation and knowledge. *Journal of competitiveness*, 5(1).
- Vardi, Y., & Wiener, Y. (1996). Misbehavior in organizations: A motivational framework. *Organization science*, 7(2), 151-165.
- Weiss, H. M., & Cropanzano, R. (1996). Affective events theory: A theoretical discussion of the structure, causes, and consequences of affective experiences at work. *Research in Organizational Behavior*.
- West, M.A., & Farr, J.L. (1990). Innovation at work. Innovation and creativity at work. *Psychological and organizational strategies*, 3-13.
- Wijanto, S. (2008). *Structural Equation Modeling dengan Lisrel 8.8*. Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Yuan, F., & Woodman, R. W. (2010). Innovative behavior in the workplace: The role of performance and image outcome expectations. *Academy of management journal*, 53(2), 323-342.
- Zheng, X., & Liu, X. (2017). The buffering effect of mindfulness on abusive supervision and creative performance: a social cognitive framework. *Frontiers in psychology*, 8, 1588.
- Zhou, J., & Hoever, I. J. (2014). Research on workplace creativity: A review and redirection. *AnnRev. Organ. Psychol. Organ. Behav.*, 1(1), 333-359.