

**ABUSIVE SUPERVISIO DAN SELF-EFFICACY UNTUK MENINGKATKAN
KRETIVITAS KARYAWAN PADA
PT. TELKOM DIVISI ACCESS REGIONAL 5 SURABAYA**

Wahyu Adam Apriliyanto

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya
why.adam.apriliyanto22@gmail.com

Amiartuti Kusmaningtyas

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya
amiartuti@untag-sby.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh supervisi yang keras dan efikasi diri dalam meningkatkan kreativitas karyawan. Penelitian ini dilakukan di PT. Akses Telekomunikasi Wilayah 5 Surabaya. Besar sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 100 karyawan dengan menggunakan metode sampling jenuh. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa observasi pelecehan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai, dan diperoleh hasil t hitung $-1,855 < t \text{ tabel } 1,984$ dan nilai signifikan $0,067 > 0,05$. Dan untuk mengubah efikasi diri yang tidak berpengaruh terhadap pengembangan karyawan diperoleh hasil t hitung $1,329 < t \text{ tabel } 1,984$ dan nilai signifikansi $0,187 > 0,05$.

Kata kunci: supervisi yang keras, efikasi diri dan kreativitas karyawan.

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of strict supervision and self-efficacy in improving employee creativity. This research was conducted at PT. Telecommunications Access Region 5 Surabaya. The sample size used in this study was 100 employees using the saturated sampling method. The data analysis technique used is multiple regression analysis. The results of this study indicate that the observation of harassment has no effect on employee performance, and the results obtained are $t \text{ count } -1.855 < t \text{ table } 1.984$ and a significant value of $0.067 > 0.05$. And to change self-efficacy which does not affect employee development, the results obtained are $t \text{ count } 1.329 < t \text{ table } 1.984$ and a significance value of $0.187 > 0.05$.

Keywords: abusive supervision, self-efficacy and employee creativity.

LATAR BELAKANG

Saat itu, karyawan perusahaan menunjukkan tingkat persaingan yang tinggi di antara mereka untuk mempertahankan posisinya saat ini dan mencapai ketinggian baru. Sumber daya yang hebat, alat yang fleksibel, dan perubahan rutin tidak berguna tanpa dukungan sumber daya manusia (SDM) yang tepat. Sumber Daya Manusia (SDM) memiliki keunggulan kompetitif atas para pesaingnya, dan kerugian kompetitif dalam pasar tenaga kerja yang kompetitif, yang memungkinkan karyawan untuk bekerja dengan baik. Pesik, dll. semua (2013).

Kedudukan pertama suatu organisasi atau orang yang dihormati berkaitan dengan pengembangan dan pemeliharaan organisasi tersebut untuk mencapai keberhasilan. Dikatakan diperbarui dan diperbarui. Orang seharusnya tidak merasa sedih. Berdasarkan teori ini, karyawan dapat meningkatkan nilainya jika mereka memiliki keyakinan yang kuat dan

karakteristik pribadi yang memungkinkan mereka menghadapi segala macam masalah di perusahaan atau bisnis.

Jenis masalah karyawan lainnya adalah kekuatan kasar yang membuat karyawan tidak bahagia di perusahaan/perusahaan. Pariwisata bukan satu-satunya hal yang dapat mengganggu pekerjaan karyawan, banyak hal yang bisa terjadi, tetapi karyawan diharapkan memikirkan bisnis.

Lingkungan internal dan eksternal akan memperkuat hubungan antar karyawan, yang mengarah pada peningkatan teks dari karyawan. Pemimpin dapat mengirim pesan kepada karyawan selama masa-masa penuh tekanan, yang menghasilkan hasil yang lebih baik bagi karyawan bisnis. Dalam hal ini, orang-orang kasar akan membantu para pekerja mempelajari cara menggunakan sumber daya yang tersedia, membantu para pekerja untuk bekerja. Ketika kepahitan dihilangkan, harus dibuat skenario yang mempengaruhi kemampuan karyawan untuk melakukan tugas yang tidak dapat dilakukan sebelumnya, sehingga meningkatkan kinerja karyawan.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui berbagai faktor yang dapat mempengaruhi kreativitas karyawan karena tujuan dari penelitian ini adalah manajemen usaha. Contoh model yang dapat digunakan untuk mempromosikan output kreatif dalam bisnis adalah ciri-ciri kepribadian, efektivitas, motivasi, dll. Karena faktor ini, ada kecenderungan untuk menghambat kreativitas. Tidak ada faktor individu, tetapi ada faktor organisasi yang dapat meningkatkan potensi kreatif karyawan yaitu gaya kepemimpinan yang terjadi ketika ada pengawasan yang brutal terhadap karyawan. Kreativitas karyawan dapat dipengaruhi oleh faktor apapun yang dapat bersifat negatif.

Pengawasan kasar didasarkan pada keputusan sadar yang dibuat oleh karyawan untuk kepentingan pemimpin. Bentuk pelecehan yang paling umum adalah mengkritik, merendahkan, dan meremehkan karyawan, memperlakukan karyawan, bersikap dingin di depan umum, membatasi akses karyawan ke informasi yang relevan, dan sering menyebutkan dosa dan kesalahan masa lalu.

Self-efficacy adalah ketika seseorang tahu bagaimana menjaga diri mereka sendiri untuk melakukan tugas secara berbeda dari sebelumnya. Seorang karyawan dapat melakukan tindakan tertentu, memahami apa yang terjadi dan mengatur tindakan yang lebih baik dengan kepercayaan atau keyakinan tersebut.

Kreativitas adalah proses mental untuk menyeimbangkan ide atau pikiran atau menyeimbangkan ide dan pikiran. Dalam hal ini, pengembangan individu dapat dilihat sebagai keterampilan jangka panjang, tetapi juga dapat dilihat sebagai tarik menarik antara orang tersebut dan tugas yang dihadapi.

RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan permasalahan yang telah disebutkan di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah *abusive supervision* berpengaruh terhadap kreativitas karyawan PT. Telkom Divisi Access Regional 5 Surabaya?
2. Apakah *self-efficacy* berpengaruh terhadap kreativitas karyawan PT. Telkom Divisi Access Regional 5 Surabaya?

KAJIAN PUSTAKA

1. Teori Konservasi Sumber Daya (Conservation of Resource - COR)

Istilah "konservasi sumber daya" (COR) mengacu pada teori berdasarkan risiko manusia yang dapat digunakan untuk melindungi dan menyelamatkan hari bagi suatu organisasi. Teori ini dikembangkan oleh Hobfoll pada tahun 1989, yang menggambarkan suatu proses untuk menentukan apakah ada stres dan orang tersebut bertanggung jawab atas stres tersebut. Prinsip utama dari teori ini adalah bahwa manusia dapat meningkat, menurun dan melindungi, baik secara sosial, perilaku, fisik dan energi. (Holmgreen et al., 2017).

Sumber daya dihargai karena tidak hanya memiliki nilai besar dalam memberi orang sarana untuk mencapai tujuan mereka, tetapi juga memiliki nilai simbolis yang membuat orang tahu bahwa mereka nyata.

Selain itu, teori COR memiliki wawasan yang berharga untuk mempelajari kelelahan emosional. Menurut teori COR, tekanan emosional lebih mungkin terjadi ketika seseorang mengalami hari yang buruk atau dalam situasi di mana orang tersebut tidak tahu bagaimana menjaga dirinya sendiri. Individu yang mengalami kelelahan emosional dapat terlibat dalam aktivitas defensif atau meninggalkan tempat kerja. Hal ini menunjukkan bahwa orang yang mengalami kelelahan emosional lebih cenderung mengalami stres berat. Hambatan utama bagi karyawan yang terkena stres emosional atau keraguan diri adalah menurunkan kesehatan karyawan dan menurunkan produktivitas karyawan. (Hobfoll, 1989)

2. *Abusive Supervision*

Pengawas yang kasar didefinisikan sebagai perilaku individu baik verbal maupun non-verbal (kekerasan). Definisi ini menunjukkan bahwa pengawasan yang kasar adalah tindakan yang disengaja yang dilakukan oleh atasan berdasarkan tekanan yang dirasakan orang lain. Sesuatu yang mirip dengan apa yang dikutuk dapat dikatakan sebagai pelaku dalam konteks sekarang atau penyalahgunaan dalam konteks sebelumnya; Dua orang atau lebih dapat memberikan peringkat penyalahgunaan oleh pelaku yang sama (Tepper, 2000).

Pelecehan meliputi pelecehan verbal dan non-verbal, seperti: mengolok-olok bawahan, memberi tahu bawahan bahwa mereka memiliki ide-ide bodoh, menyuarakan penolakan bawahan mereka untuk melakukannya, mempermalukan bawahan. di depan altar, secara pribadi. Bawahan, terus-menerus mengingatkan bawahan atas kesalahan dan kegagalan, tidak membayar bawahan untuk pekerjaan yang membutuhkan banyak usaha, menyalahkan bawahan untuk menyelamatkan rasa malunya, tidak menepati janjinya, menunjukkan kemarahan bawahannya karena alasan lain. Bersikap kasar kepada *Đai*, menghina bawahan, tidak mengizinkan bawahan berkomunikasi dengan rekan kerja, menuduh bawahan tidak adil, berbohong kepada bawahan (Tepper 2000).

Abusive supervision adalah pelecehan verbal dan non verbal, seperti mengolok-olok bawahan, mengatakan bahwa bawahan itu bodoh, menyangkal hal yang dilakukan, mempermalukan orang bawahan di depan orang lain, melanggar privasi bawahan, selalu mengingatkan bawahan. Kesalahan dan kegagalan termasuk tidak memberi penghargaan

kepada bawahan untuk pekerjaan yang membutuhkan usaha lebih, menyalahkan bawahan, menunjukkan kemarahan kepada bawahan karena alasan lain, menjelek-jelekkkan orang lain tentang hal-hal yang lebih rendah, tidak membiarkan bawahan berinteraksi, memberi tahu bawahan. dia. tidak adil dan menipu bawahan (Tepper 2000).

3. *Self-Efficacy*

Menurut Kaswan (2011: 30). Orang dengan tingkat efikasi diri yang tinggi lebih cenderung terlibat dalam latihan dan berolahraga lebih baik daripada mereka yang memiliki tingkat efikasi diri yang rendah.

Definisi self-efficacy dapat diringkas sebagai kemampuan seseorang untuk berhasil menyelesaikan tugas atau memilih tugas yang diselesaikan. Pengetahuan untuk mendapatkan komitmen (tindakan), pengetahuan tidak langsung (pengetahuan latar belakang), persuasi sosial (persuasi sosial), dan stimulasi emosional (keadaan emosional/fisiologis) adalah metode yang menyebabkan kepercayaan diri menurun atau menyebar.

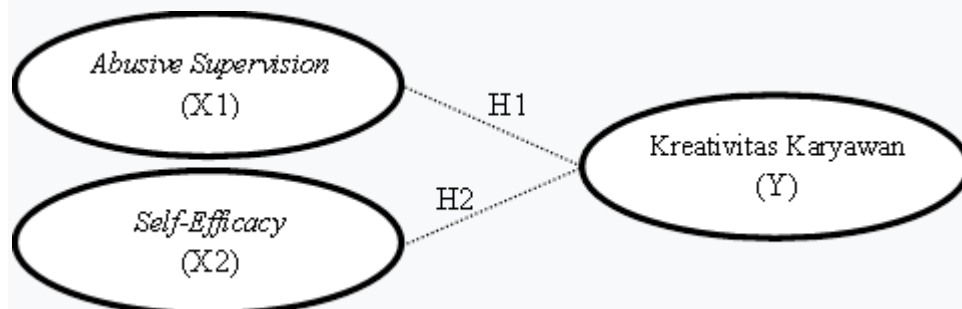
4. Kreativitas Karyawan

Menurut Munandar (2009), kreativitas dapat didefinisikan sebagai hubungan antara orang dan kelompok dan proses mengintegrasikan data, informasi atau objek, yang tidak terlihat sebelumnya, sebagai pengetahuan dan pemahaman seseorang tentang yang tersembunyi. di sekolah, di tempat kerja.

Menurut Jawwad (2004), pengembangan adalah suatu metode yang menggunakan pengembangan berbagai gagasan dan aplikasi dalam bidang pendidikan, kesehatan dan seni.

Selain itu, berpikir diartikan sebagai alat untuk mengungkapkan gagasan, mengungkapkan gagasan dan menciptakan sesuatu yang baru. Selain itu, dapat digunakan oleh seorang karyawan untuk mengembangkan berbagai keterampilan dan kemampuan mengembangkan berbagai gagasan untuk sukses dalam bisnis, kehidupan, dan olahraga. Menurut Smith (2006), karya kreatif adalah kemampuan seseorang untuk menemukan sesuatu yang unik, seperti ide (karya yang mewakili karya baru dan berbeda).

KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS



Berdasarkan rumusan masalah, teori dan filosofi yang telah diuraikan dan dijelaskan di atas, maka hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut:

H1 : Ada pengaruh *abusive supervision* terhadap kreativitas karyawan PT. Telkom Divisi Access Regional 5 Surabaya?

H2 : Ada pengaruh *self-efficacy* terhadap kreativitas karyawan PT. Telkom Divisi Access Regional 5 Surabaya?

METODE PENELITIAN

1. Jenis Penelitian

Studi ini mengedepankan pengetahuan tentang pengawas yang kasar dan efikasi diri untuk meningkatkan kreativitas karyawan. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif. Populasi penelitian ini adalah 100 karyawan PT. Telkom Divisi Access Regional 5 Surabaya menjalankan software SPSS versi 26.

Jenis data yang digunakan adalah jenis data kuantitatif yaitu hasil pengisian kuesioner oleh responden. Jenis data ini dimasukkan ke dalam ukuran statistik. Data disiapkan sebagai angka atau skor untuk tanggapan kuesioner.

2. Populasi dan Sampel

Populasi adalah domain umum yang berisi objek/subjek yang memiliki dimensi dan sifat tertentu yang ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2011:80). Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Telkom Divisi Access Regional 5 Surabaya terdiri dari 25 orang di Surabaya Barat, 25 orang di Surabaya Timur, 25 orang di Sidoarjo Barat dan 25 orang di Sidoarjo Timur. Untuk total 100 orang.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik populasi. Jika populasi besar dan peneliti tidak dapat mempelajari seluruh populasi, maka dapat menggunakan sampel yang digunakan dalam penelitian (Sugiyono, 2016:118). Rancangan pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh dimana semua anggota populasi digunakan sebagai sampel penelitian. Oleh karena itu, sampel dan penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Telekom Divisi Access Regional 5 Surabaya dengan 100 karyawan.

3. Teknik Pengumpulan Data

Teknik atau metode pengumpulan data penelitian ini adalah survei dengan kuesioner yang diberikan kepada responden. Teknik pengumpulan data yang disebut dengan “penyebaran kuesioner” adalah proses pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner yang berupa pertanyaan dan pernyataan untuk memperoleh data tentang pemikiran, gagasan, keyakinan, nilai dan pendapat. Sifat dan karakter responden harus dijawab.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Deskripsi responden

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

Hasil distribusi frekuensi responden menurut jenis kelamin dapat dilihat pada tabel berikut:

Keterangan	Frekuensi	Persentasi
Laki-Laki	96	96%
Perempuan	4	4%
Total	100	100%

Dari tabel di atas terlihat bahwa jumlah responden laki-laki sebanyak 96 orang per 100 responden, sedangkan jumlah responden perempuan sebanyak 23 orang per 100 responden. Jadi sebagian besar responden.

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

Hasil distribusi frekuensi responden menurut usia dapat dilihat pada tabel berikut:

Keterangan	Frekuensi	Persentasi
Usia 21-30 Tahun	74	74%
Usia 31-40 Tahun	23	23%
Usia 41-50 Tahun	3	3%
Total	100	100%

Dari tabel di atas, jumlah responden tergantung pada usia. Di antara pekerja berusia 21 sampai 30 adalah 74 orang atau 74%. Di antara pekerja berusia antara 31 dan 40 ada 23 orang atau 23%. Tenaga kerja yang berusia sekitar 41-50 tahun sebanyak 3 orang atau 3%.

2. Uji Instrumen

Uji Validitas

Validasi digunakan untuk menentukan apakah sampel valid atau tidak untuk variabel yang diberikan. Uji ini dilakukan dengan r-square, nilai r-square yang digunakan pada jumlah 100 sampel dengan taraf signifikansi 5% atau 0,05 adalah 0,199. Jika array menghitung $r > r$ maka ekspresi dapat dikatakan valid, atau jika array menghitung $r < r$ maka ekspresi dapat dikatakan tidak valid. Berdasarkan data penelitian yang ada, data dalam tabel hasil pengujian dapat disajikan sebagai berikut:

Variabel	Pernyataan	r hitung	r table	Kesimpulan
<i>Abusive Supervision</i>	X1.1	0,704	0,199	Valid
	X1.2	0,566	0,199	Valid
	X1.3	0,697	0,199	Valid
	X1.4	0,677	0,199	Valid
	X1.5	0,601	0,199	Valid
<i>Self Efficacy</i>	X2.1	0,724	0,199	Valid
	X2.2	0,555	0,199	Valid
	X2.3	0,728	0,199	Valid
	X2.4	0,751	0,199	Valid
Kreativitas Karyawan	X2.1	0,704	0,199	Valid
	X2.2	0,705	0,199	Valid
	X2.3	0,634	0,199	Valid
	X2.4	0,671	0,199	Valid

Pada tabel di atas, angka r memiliki nilai $> r$ tabel yaitu 0,199. Oleh karena itu, hasil uji validitas menunjukkan bahwa variabel Supervision Abusive, Self-Efficacy, dan Kreativitas Karyawan tampak pada r-hitung $> r$ -tabel, mengklasifikasikan masing-masing kuesioner yaitu valid.

UJI RELIABILITAS

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengukur seberapa reliabel hasil suatu pengukuran. Dalam penelitian ini, variabel ditentukan reliabilitasnya dengan menguji nilai Cronbach's

alpha untuk masing-masing variabel. Jika nilai cronbach alpha untuk sembarang variabel > 0,6 maka dikatakan reliabel.

Variabel	Nilai Minimal	Nilai Cronbach's alfa	Keterangan
<i>Abusive Supervision</i>	0,6	0,651	Realiabel
<i>Self-Efficacy</i>	0.6	0,630	Realiabel
Kreativitas Karyawan	0.6	0,610	Realiabel

Pada tabel di atas, data untuk semua pernyataan variabel *abusive supervision*, *self-efficacy* dan kreativitas karyawan memiliki Cronbach alpha lebih besar dari 0,6, sehingga dapat disimpulkan bahwa data dilaporkan karena lebih besar dari 0,6.

3. Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menentukan apakah residual, variabel, atau normalitas ada dalam suatu model. Statistik Kolmogorov-Smirnov (K-S) dapat digunakan untuk menentukan normalitas. Jika nilai asimp adalah ekspresi. Jika sig lebih besar dari 0,05 maka distribusi data normal, dan jika asimp Sig lebih besar dari 0,05 maka distribusi data normal.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.42572118
Most Extreme Differences	Absolute	.070
	Positive	.056
	Negative	-.070
Test Statistic		.070
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Berdasarkan tabel di atas, uji normalitas Kolmogorov-Smirnov dapat menentukan asimp. Signifikannya adalah 0,200, lebih tinggi dari nilai aktual 0,05. Oleh karena itu data dapat digambarkan sebagai terdistribusi secara normal.

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dapat digunakan untuk mengetahui apakah ada hubungan antara variabel independen dalam model. Multikolinieritas dapat diukur dengan menggunakan koefisien tolerance dan variance inflation (VIF) pada model untuk mengidentifikasi nilai tolerance dan nilai variance inflation (VIF). Jika Tolerance > 0,10 dan VIF < 10, maka dapat dikatakan tidak terjadi multikolinieritas antar variabel bebas. Berdasarkan data penelitian yang tersedia, data tabulasi dapat disajikan sebagai berikut:

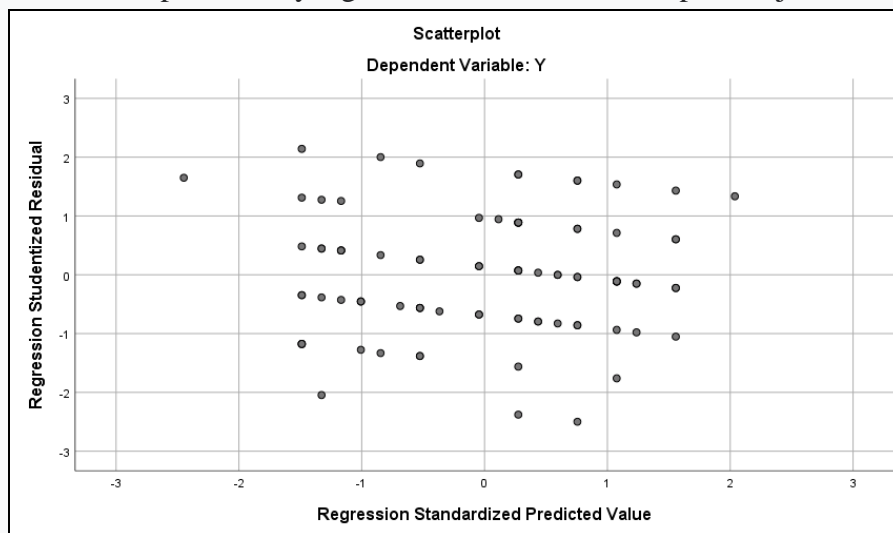
Variabel	Nilai	Tolerance	Nilai	VIF	Keterangan
Abusive Supervision (X1)	0,10	0,863	10	1,159	Tidak Multikolinieritas
Self-Efficacy (X2)	0,10	0,863	10	1,159	Tidak Multikolinieritas

Berdasarkan tabel di atas, variabel pengawasan kekerasan dan efikasi diri harus memiliki nilai toleransi > 0,10 dan VIF < 10. Dari sini dapat disimpulkan bahwa tidak

terdapat multikolinearitas yang berarti tidak terdapat hubungan linier antara independen. yang ada di Persamaan.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dapat digunakan untuk menjelaskan mengapa residual model regresi menyimpang dari rata-rata. Jika pengamatan yang tersisa sama, terjadi homoskedastisitas, dan jika berbeda, terjadi heteroskedastisitas. Metode yang digunakan untuk mengetahui apakah terjadi heteroskedastisitas adalah dengan menentukan apakah terdapat pola antara variabel (ZPRED) dengan residual (SRESID) pada scatterplot. Berdasarkan data penelitian yang tersedia, data tabulasi dapat disajikan sebagai berikut:



Dari gambar di atas dapat disimpulkan bahwa penelitian ini kekurangan konsep heteroskedastisitas karena titik data tidak terstandarisasi.

4. Analisis Data dan Pengujian Hipotesis

Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	16.533	2.111		7.830	.000
Abusive Supervision	-.178	.096	-.195	-1.855	.067
Self-Efficacy	.134	.100	.140	1.329	.128

a. Dependent Variable: Kreativitas Karyawan

Hasil dari pengujian regresi linier berganda terdapat persamaan yang menjelaskan bahwa:

1. Nilai konstanta (a) yang diperoleh sama dengan 16,533, dengan nilai positif menunjukkan perubahan searah. Artinya, jika variabel abusive supervision dan self efficacy sesuai dengan parameter, maka 16.533 atau lebih kreativitas karyawan.

2. Nilai koefisien (b1) adalah -0,178 dengan nilai negatif. Hal ini menunjukkan bahwa penurunan satu unit variabel penyesuaian penyalahgunaan menghasilkan peningkatan kreativitas karyawan -0,178 ketika variabel lain diasumsikan.
3. Nilai koefisien (b22) adalah 0,134 dengan nilai positif. Artinya, skala efisiensi otomatis dapat ditingkatkan dengan unit, tetapi hasil atau keuntungan dari kreativitas karyawan 0,134, karena variabel lainnya tetap sama.

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi adalah metode untuk menentukan hubungan antara variabel independen dan variabel dependen. Berdasarkan data penelitian yang ada, hasil koefisien determinasi dapat disajikan sebagai berikut:

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.279 ^a	.078	.059	1.440
a. Predictors: (Constant), Self-Efficacy, Abusive Supervision				

Pada tabel di atas, hasil koefisien determinasi menunjukkan bahwa koefisien sebesar 0,078 artinya abusive supervision (X1) dan efikasi diri (X2) dalam kreativitas karyawan (Y) pada PT. Telkom Access Divisi Regional 5 Surabaya jika dipaparkan pengaruh variabel abusive supervision dan self-efficacy terhadap kreativitas karyawan (Y) adalah sebesar 7,8%, sedangkan sisanya dimodifikasi oleh variabel lain dan dari penelitian ini yaitu sebesar 92,2%.

Uji Parsial (uji t)

Uji parsial digunakan untuk memverifikasi bahwa beberapa variabel dependen tidak bergantung satu sama lain. Kriteria keputusan yang digunakan dalam uji-t adalah uji $t < t$ -test, sehingga H_0 diterima, artinya variabel independen (X) tidak berpengaruh terhadap variabel dependen (Y). tetapi jika nilai angka $t > t$ tabel, maka H_1 diterima yang berarti variabel bebas (X) berhubungan dengan variabel terikat (Y). Tabel $t = 1,98472$.

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16.533	2.111		1.830	.000
	Abusive Supervision	-.178	.096	-.195	-1.855	.067
	Self-Efficacy	.134	.100	.140	1.329	.187
a. Dependent Variable: Kreativitas Karyawan						

Pada tabel di atas diperoleh data kekuatan dari berbagai jenis. Nilai tersebut terdiri dari besaran (df) dan besaran yang digunakan untuk tingkat signifikansi masing-masing sebesar 0,05 dan 5%. Untuk mendapatkan t-tabel diperoleh t-tabel sebesar 1,98472 dengan menggunakan rumus $df = (n - k - 1) = df (100 - 2 - 1) = 97$, sehingga dapat diturunkan sebagai berikut :

1. Hasil pengujian menunjukkan bahwa analisis abusive supervision menunjukkan t hitung $-1,855 < t$ tabel 1,984 dan nilai rata-rata $0,067 > 0,05$ maka dapat disimpulkan H_0 diterima dan H_1 ditolak mengingat abusive supervision dalam penelitian ini itu tidak berdampak pada kreativitas karyawan.
2. Hasil pengujian menunjukkan bahwa analisis self-efficacy menunjukkan t-hitung 1,329 $< t$ -tabel 1,984 dan nilai signifikan $0,187 > 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima dan H_2 ditolak, ditemukan self-efficacy dalam penelitian ini itu tidak berdampak pada kreativitas karyawan.

Uji Kelayakan Model (uji f)

Uji kelayakan model digunakan untuk menunjukkan apakah semua variabel independen dalam model memiliki pengaruh relatif terhadap variabel dependen. Ketika analisis menggunakan uji-f menunjukkan bahwa semua variabel independen memiliki penjelasan yang signifikan untuk variabel dependen pada waktu yang sama.

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	16.925	2	8.462	4.079	.020 ^b
	Residual	201.235	97	2.075		
	Total	218.160	99			
a. Dependent Variable: Kreativitas Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Self-Efficacy, Abusive Supervision						

Pada tabel uji-f di atas, diperoleh nilai f sebesar 4,079 dengan signifikansi 0,020. Hasil tersebut memiliki nilai signifikansi di bawah 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel abusive supervision dan self-efficacy dalam kreativitas karyawan layak digunakan dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

Pengaruh Abusive Supervision Terhadap Kreativitas Karyawan

Setelah dilakukannya pengujian signifikan pada uji parsial (uji t) dengan menggunakan SPSS pada variabel *abusive supervision*. hasil yang diperoleh t hitung $-1.855 < t$ tabel 1,984 dan nilai signifikan $0,067 > 0,05$, maka H_0 di terima dan H_1 di tolak variabel *abusive supervision* dalam penelitian ini memiliki pengaruh negatif terhadap kreativitas karyawan. Kesimpulannya untuk hipotesis yang pertama yaitu "*abusive supervision* tidak berpengaruh terhadap kreativitas karyawan PT. Telkom Divisi Accses Regional 5 Surabaya".

Pengaruh Abusive Supervision Terhadap Kreativitas Karyawan

Setelah dilakukannya pengujian signifikan pada uji parsial (uji T) dengan menggunakan SPSS pada variabel *self-efficacy*. Hasil yang diperoleh t hitung $1.329 < t$ tabel 1,984 dan nilai signifikan $0,187 > 0,05$, maka H_0 di terima dan H_2 di tolak variabel *self-efficacy* dalam penelitian ini tidak berpengaruh terhadap kreativitas karyawan. Kesimpulannya untuk hipotesis kedua yaitu "*self-efficacy* tidak berpengaruh terhadap kreativitas karyawan PT. Telkom Divisi Accses Regional 5 Surabaya".

PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan penelitian yang dilakukan melalui pengumpulan data, pengolahan data, dan analisis data terkait abusive supervision dan self-efficacy untuk meningkatkan kreativitas

karyawan pada PT. Telkom Divisi Akses Regional 5 Surabaya, sehingga dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Pada variabel *abusive supervision* tidak berpengaruh terhadap kreativitas karyawan PT. Telkom Divisi Access Regional 5 Surabaya.
2. Pada variabel *self-efficacy* tidak berpengaruh terhadap kreativitas karyawan PT. Telkom Divisi Access Regional 5 Surabaya.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah diuraikan, maka saran yang bisa saya sampaikan sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan
Bagi perusahaan dapat dijadikan tambahan wawasan mengenai pengetahuan tentang *abusive supervision* (pengawas yang kasar), *self-efficacy* (kemampuan pribadi) dan kreativitas karyawan.
2. Bagi Peneliti Selanjutnya
Bagi peneliti selanjutnya perlu dilakukan peneliti lebih lanjut dengan menggunakan responden dan objek penelitian yang lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Adiebah, N. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Efikasi-Diri Kreatif terhadap Kreativitas Karyawan dengan Iklim Inovasi sebagai Variabel Pemediasi pada Tenaga Pendidik di Institusi Pendidikan Formal. *Jurnal Teknologi Informasi*, 4(2).
- Ayu Arsita, P. (2017). Profil Self Efficacy Dalam Menyelesaikan Soal Matematika Materi Sistem Persamaan Linier Dua Variabel Siswa Kelas Viii Smp Negeri 4 Jember. *Digital Repository Universitas Jember*.
- Azliyanti, E., Jadmiko, P., & Utami, W. (2019). Peran Pemediasi Efikasi Diri Kreatif Pada Hubungan Antara Persepsi Terhadap Kepemimpinan Transformasional Pada Kreativitas Karyawan. *Relevance: Journal of Management and Business*, 2(2), 287–301.
- Dewi Wijayanti, I. A., & Supartha, I. W. G. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kreativitas Karyawan Dimediasi Efikasi Diri Kreatif Pada Pt. Aura Bali Craft. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(3), 1230.
- Fredian Panji S, A. (2021). Hubungan Antara Sense Of Power Dan Abusive Supervision Pada Karyawan. *Repository.Usd.Ac.Id*, 1–104.
- Gu, J., Song, J., & Wu, J. (2016). Abusive supervision and employee creativity in China. *Leadership & Organization Development Journal*, 37(8), 1187–1204.
- Halim, Muhammad (2019). Conservation Of Resources Theory : Konsep, Aplikasi, dan Implikasi.
- Holmgreen, L., Tirone, V., Gerhart, J., & Hobfoll, S. E. (2017). Conservation of Resources Theory. *The Handbook of Stress and Health*, April 2022, 443–457.
- Jasmine, K., & Martdianty, F. (2022). The Analisis Pengaruh Abusive Supervision terhadap Employee Creativity dengan Sleep Deprivation, Emotional Exhaustion, dan Self Efficacy sebagai Mediator. *Jurnal Manajemen Dan Organisasi*, 13(1), 23–35.
- Liu, D., Liao, H., & Loi, R. (2012). The Dark Side Of Leadership : A Three-Level Investigation Of The Cascading Effect Of Abusive Supervision On Employee Creativity Georgia Institute Of Technology University Of Maryland. *Academy of Management Journal*, 55(5), 1187–1212.
- Marasabessy, Z. A., & Santoso, B. (2014). Pengaruh dukungan rekan kerja pada kreativitas karyawan dengan autonomi kerja dan efikasi-diri kreatif sebagai pemoderasi. *Jurnal Siasat Bisnis*, 18(1), 32–44.
- Nunut Pangestu, R. (2020). Pengaruh Supervisi Yang Buruk Pada Pilihan Sikap Diam Karyawan Dengan Kelelahan Emosional Dan Keadilan Organisasional Sebagai Variabel Mediasi. *Skripsi*, 18–30.
- Sebayang, S., & Sembiring, J. (2017). Pengaruh Self Esteem dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Studi di PT. Finnet Indonesia. *Pendidikan Kimia PPs UNM*, 4(1), 335.
- Shen, C., Yang, J., & Hu, S. (2020). Combined Effect of Abusive Supervision and Abusive Supervision Climate on Employee Creativity: A Moderated Mediation Model. *Frontiers in Psychology*, 11.