

**PENGARUH *SELF EFFICACY* DAN *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR*
TERHADAP *KNOWLEDGE SHARING* DIMEDIASI *ABUSIVE SUPERVISION*
SURVEY PADA KARYAWAN PERUSAHAAN SEKURITAS ANGGOTA BURSA
EFEK INDONESIA YANG BERLOKASI DI JAWA TENGAH DAN DIY**

Tesis S-2
Program Magister Manajemen



Diajukan oleh :

Giova Wulandari

18911049

**PROGRAM PASCASARJANA FAKULTAS EKONOMIKA DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN**

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

YOGYAKARTA

2021

**PENGARUH *SELF EFFICACY* DAN *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR*
TERHADAP *KNOWLEDGE SHARING* DIMEDIASI *ABUSIVE SUPERVISION*
SURVEY PADA KARYAWAN PERUSAHAAN SEKURITAS ANGGOTA BURSA
EFEK INDONESIA YANG BERLOKASI DI JAWA TENGAH DAN DIY**

TESIS

Ditulis dan ditujukan untuk memenuhi syarat ujian akhir guna memperoleh gelar magister di
Jurusan Magister Manajemen, Fakultas Bisnis dan Ekonomika, Universitas Islam Indonesia

Ditulis Oleh :

Nama : Giova Wulandari
Nomor Mahasiswa : 18911049
Jurusan : Magister Manajemen
Bidang Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

PROGRAM PASCASARJANA FAKULTAS BISNIS DAN EKONOMIKA

PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

YOGYAKARTA

2021

BERITA ACARA UJIAN TESIS

Pada hari Jumat tanggal 16 April 2021 Program Studi Manajemen Program Magister,
Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia telah mengadakan ujian
tesis yang disusun oleh :

GIOVA WULANDARI

No. Mhs. :18911049

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Dengan Judul:

**PENGARUH SELF EFFICACY DAN ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR
TERHADAP KNOWLEDGE SHARING DIMEDIASI ABUSIVE SUPERVISION SURVEY
PADA KARYAWAN PERUSAHAAN SEKURITAS ANGGOTA BURSA EFEK
INDONESIA YANG BERLOKASI DI JAWA TENGAH DAN DIY**

Berdasarkan penilaian yang diberikan oleh Tim
Penguji, maka tesis tersebut dinyatakan

LULUS

Penguji I

Penguji II

Prof. Dr. Muafi, SE., M.Si.

Arif Hartono, SE., M.HRM., Ph.D.

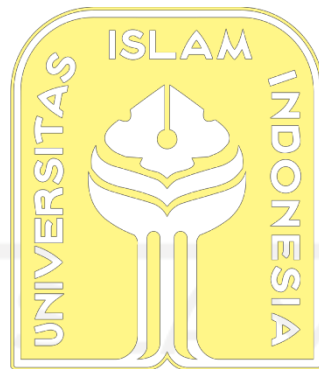
Mengetahui

Ketua Program Studi Magister
Manajemen



Dr. Dwiprptono Agus Harjito, M.Si.

HALAMAN PENGESAHAN



الجامعة الإسلامية
الاندونيسية

Yogyakarta, _ _____

Telah diterima dan disetujui dengan baik oleh :

Dosen Pembimbing

Prof. Dr. Muafi, SE., M.Si.

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

Yang bertanda tangan dibawah ini saya, Giova Wulandari menyatakan bahwa tesis dengan judul **“Pengaruh *Self Efficacy* Dan *Organizational Citizenship Behavior* Terhadap *Knowledge Sharing* Dimediasi *Abusive Supervision* Survey Pada Karyawan Perusahaan Sekuritas Anggota Bursa Efek Indonesia Yang Berlokasi Di Jawa Tengah Dan DIY”** adalah hasil tulisan saya sendiri. Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam penulisan tesis ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam referensi. Apabila kemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima sanksi apapun sesuai peraturan yang berlaku.

Yogyakarta, 25 Mei 2021



Giova Wulandari

MOTTO

If you want to be happy, be.

(Leo Tolstoy)



HALAMAN PERSEMBAHAN

Bismillah dan Alhamdulillah rasa syukur kepada Allah SWT, dengan kerendahan hati, karya ini ku persembahkan kepada kedua orang tuaku yang aku sayangi :

Bapak Widodo Sp dan Ibu Suparni

Adik-adikku :

Doni Akbar Fauzi dan Alvado Akbar Arbani

Serta Almamater yang aku banggakan: Universitas Islam Indonesia



KATA PENGANTAR

بِسْمِ هَالَالِ رَحْمَةِ هَالِ رَحِيْمِ

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Segala puji syukur senantiasa penulis panjatkan kehadiran Allah SWT, atas segala limpahan rahmat, hidayah, dan inayah-Nya kepada kita semua dengan disertai Sholawat dan salam kepada kepada Nabi besar junjungan kita Nabi Muhammad SAW, sehingga selalu memberikan kekuatan kepada penulis untuk dapat menyelesaikan penulisan tesis ini sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Manajemen (Strata-2) Fakultas Bisnis dan Ekonomika, Universitas Islam Indonesia.

Penulis menyadari akan adanya kekurangan dalam tulisan ini sehingga mungkin tidak bisa disebut sebagai sebuah karya yang sempurna. Oleh karena itu, adanya kritik dan saran yang bersifat membangun dan konstruktif akan sangat membantu penulis dalam penyempurnaan karya tulis ini. Semoga dengan diberikan pengalaman ini, penulis dapat belajar banyak dan dapat menarik hikmah dari segala apa yang telah terjadi. Penulis menyadari bahwa dalam proses penulisan tesis ini tidak terlepas dari bantuan dan dukungan dari beberapa pihak hingga karya ini dapat dipertanggungjawabkan. Oleh karena itu, kepada merekalah penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya, semoga apa yang telah terjadi menjadi amal ibadah bagi kita bersama.

Pada kesempatan ini, penulis mengucapkan rasa hormat dan terima kasih yang tidak terhingga kepada:

1. Bapak Fathul Wahid, S.T., M.Sc., Ph.D selaku Rektor Universitas Islam Indonesia yang telah memimpin dan menjadi suri tauladan bagi kami sehingga penulis tesis ini dapat diselesaikan dengan lancar.
2. Bapak Jaka Sriyana, SE., M.Si., Ph.D. selaku Dekan di Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia.
3. Bapak Dr. Dwiprptono Agus Harjito, M.Si. selaku Kepala Prodi Magister Manajemen Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia.
4. Bapak Prof. Dr. Muafi, SE., M.Si, selaku Dosen Pembimbing tesis yang telah banyak membantu, membimbing, saran, solusi, motivasi dan mengarahkan baik pemikiran maupun semangat bagi penulis yang begitu besar hingga terselesaikannya tesis ini. Mohon maaf atas segala salah dan kekurangan penulis selama ini.

5. Bapak Arif Hartono, SE., M.HRM., Phd.D. Selaku Dosen Penguji tesis yang telah banyak memberikan bantuan dan bimbingan, saran, solusi, motivasi dan doa sehingga tesis ini dapat terselesaikan dengan baik.
6. Bapak dan ibu Staff akademik maupun non akademik Fakultas Bisnis dan Ekonomi yang telah membantu penulis dalam pembuatan surat-surat terkait penulisan tesis.
7. Kedua orang tua, Widodo Sp “Bapak” Suparni “Ibu” dan segenap keluarga. Terima kasih atas segala dukungannya baik materiil maupun inmateriil serta do’a dan kasih sayangnya, sehingga penulis selalu mendapatkan segala apa yang penulis butuhkan selama ini. Semoga bimbingan dan do’anya takkan berhenti untuk penulis. Hingga, “sedikit” membahagiakan mereka nantinya. Aamiin.
8. Semua pihak yang telah membantu dalam pengumpulan data kuisisioner thesis.
9. Sahabat-sahabat tercinta MM UII 51B.
10. Teman – teman kelas peminatan SDM dan MM angkatan 51
11. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu, terimakasih atas bantuan dan doanya.

Besar harapan penulis bahwa tesis ini dapat memberikan kontribusi yang positif bagi pihak-pihak yang membutuhkan, terutama bagi teman-teman mahasiswa/I S1 maupun magister, guna menambah khasanah keilmuan.

Akhir kata, penulis sangat menyadari bahwa masih banyak sekali hal yang perlu disempurnakan atau diperbarui. Demikianlah pengantar dan ucapan terimakasih dari penulis. Atas perhatian yang diberikan, penulis ucapkan mengucapkan terima kasih.

Wassalammu’alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Yogyakarta, 26 Mei 2021

Giova Wulandari

NIM. 18911049

DAFTAR ISI

BAB I.....	1
PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Penelitian	1
1.2 Rumusan Masalah	5
1.3 Pertanyaan Penelitian	5
1.4 Tujuan Penelitian.....	6
1.5 Manfaat Penelitian.....	7
BAB II.....	8
KAJIAN PUSTAKA.....	8
2.1 Penelitian Terdahulu	34
2.1.1 Pengaruh <i>Self Efficacy</i> terhadap <i>Abusive Supervision</i>	34
2.1.2 Pengaruh <i>Organizational Citizenship Behavior</i> terhadap <i>Abusive Supervision</i>	37
2.1.3 Pengaruh <i>Abusive Supervision</i> terhadap <i>Knowledge Sharing</i>	43
2.1.4 Pengaruh <i>Self Efficacy</i> terhadap <i>Knowledge Sharing</i> Dimediasi <i>Abusive Supervision</i>	47
2.1.5 Pengaruh <i>Organizational Citizenship Behavior</i> terhadap <i>Knowledge Sharing</i> Dimediasi <i>Abusive Supervision</i>	49
2.2 Landasan Teori.....	8
2.2.1 <i>Self Efficacy</i>	8
2.2.2 <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	15
2.2.3 <i>Abusive Supervision</i>	20
2.2.4 <i>Knowledge Sharing</i>	29
2.3 Pengaruh Antar Variabel.....	50
2.3.1 Pengaruh <i>Self Efficacy</i> terhadap <i>Abusive Supervision</i>	50
2.3.2 Pengaruh <i>Organizational Citizenship Behavior</i> terhadap <i>Abusive Supervision</i>	51
2.3.3 Pengaruh <i>Abusive Supervision</i> terhadap <i>Knowledge Sharing</i>	53
2.3.4 Pengaruh <i>Self Efficacy</i> terhadap <i>Knowledge Sharing</i> dimediasi <i>Abusive Supervision</i>	54
2.3.5 Pengaruh <i>Organizational Citizenship Behavior</i> terhadap <i>Knowledge Sharing</i> dimediasi <i>Abusive Supervision</i>	55
2.4 Kerangka Pikir Penelitian.....	56
BAB III	57
METODE PENELITIAN	57
3.1 Pendekatan dan Lokasi Penelitian	57
3.1.2 Lokasi Penelitian.....	57
3.2 Populasi dan Sampel.....	57

3.3	Jenis dan Teknik Pengumpulan Data	58
3.3.1	Jenis Data	58
3.3.2	Tehnik Pengumpulan Data.....	59
3.4	Definisi Operasional Variabel Penelitian	60
3.5	Metode Analisis Data	62
3.5.1	Analisis Deskriptif Responden	62
3.5.2	Skala Pengukuran Variabel.....	63
3.5.3	Analisis Partial Least Square – Structural Equation Modeling	63
3.5.4	Metode Analisis Jalur dengan Pengukuran Partial Least Square (PLS)	64
3.5.5	Uji Hipotesis	68
BAB IV		69
HASIL DAN PEMBAHASAN		70
4.1	Pengumpulan Data	70
4.2	Analisis Deskriptif.....	70
4.2.1	Analisis Karakteristik Deskriptif Responden.....	70
4.2.2	Analisis Deskriptif Variabel Penelitian	72
4.3	Analisis Structural Equation Model dengan SMARTPLS.....	79
4.3.1	Evaluasi Model Pengukuran (Outer Model)	79
4.3.2	Uji Reliabilitas Konstruk (Composite Reliability)	87
4.3.3	Analisis Model Struktural (Inner Model)	87
4.4	Pengujian Hipotesis.....	90
4.4.1	Pengaruh Langsung Antar Konstruk.....	90
4.4.2	Pengaruh Tidak Langsung Antar Konstruk	92
4.5	Pembahasan.....	93
4.5.1	Pengaruh <i>Self Efficacy</i> terhadap <i>Abusive Supervision</i>	93
4.5.2	Pengaruh <i>Organizational Citizenship Behavior</i> terhadap <i>Abusive Supervision</i>	96
4.5.3	Pengaruh <i>Abusive Supervision</i> terhadap <i>Knowledge Sharing</i>	98
4.5.4	Pengaruh <i>Self Efficacy</i> Tidak Langsung terhadap <i>Knowledge Sharing</i> Melalui <i>Abusive Supervision</i>	99
4.5.5	Pengaruh <i>Organizational Citizenship Behavior</i> Secara Tidak Langsung terhadap <i>Knowledge Sharing</i> Melalui <i>Abusive Supervision</i>	101
BAB V		102
PENUTUP		102
5.1	Kesimpulan.....	102
5.2	Saran.....	103

5.3 Keterbatasan Penelitian	104
DAFTAR PUSTAKA	105
LAMPIRAN.....	116

DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Review Jurnal Hubungan Self Efficacy terhadap Abusive Supervision.....	36
Tabel 2. 2 Review Jurnal Hubungan Organizational Citizenship Behavior terhadap Abusive Supervision	41
Tabel 2. 3 Review Jurnal Hubungan Abusive Supervision terhadap Knowledge Sharing.....	46
Tabel 2. 4 Review Jurnal Hubungan Self Efficacy terhadap Knowledge Sharing yang Dimediasi Abusive Supervision	48
Tabel 2. 5 Review Jurnal Hubungan Organizational Citizenship Behavior terhadap Knowledge Sharing Dimediasi Abusive Supervision	50
Tabel 2. 6 Karakteristik Self-efficacy	10
Tabel 2. 7 Tepper (2000) Scale Items	28
Tabel 2. 8 Rangkuman Landasan Teori	34
Tabel 3. 1 Definisi Operasional Variabel	61
Tabel 3. 2 Skala Likert.....	63
Tabel 4. 1 Data Jenis Kelamin Responden	70
Tabel 4. 2 Data Usia Responden.....	71
Tabel 4. 3 Status Kepegawaian.....	71
Tabel 4. 4 Data Pendidikan Terakhir Responden	71
Tabel 4. 5 Data Masa Kerja Responden.....	72
Tabel 4. 6 Variabel Self Efficacy (X1)	73
Tabel 4. 7 Deskriptif Variabel Self Efficacy (X1).....	74
Tabel 4. 8 Variabel Organizational Citizenship Behavior (X2)	75
Tabel 4. 9 Deskriptif Variabel Organizational Citizenship Behavior (X2).....	75
Tabel 4. 10 Variabel Abusive Supervision (X3).....	76
Tabel 4. 11 Deskriptif Variabel Abusive Supervision (X3)	77
Tabel 4. 12 Variabel Knowledge Sharing (Y)	78
Tabel 4. 13 Deskriptif Variabel Knowledge Sharing (Y).....	79
Tabel 4. 14 Nilai Loading Factor Konstruk Eksogen Self Efficacy	81
Tabel 4. 15 Nilai Loading Factor Konstruk Eksogen Organizational Citizenship Behavior...81	
Tabel 4. 16 Nilai Loading Factor Mediasi Abusive Supervision.....	81
Tabel 4. 17 Nilai Loading Factor Endogen Knowledge Sharing.....	82
Tabel 4. 18 Tabel Uji Indikator Outer Loadings.....	83
Tabel 4. 19 Discriminant Validity	85
Tabel 4. 20 Hasil Cross Loading.....	85
Tabel 4. 21 Hasil Pengujian Realibiitas Konstruk	87
Tabel 4. 22 Hasil Uji R-Square.....	88
Tabel 4. 23 Hasil Pengujian Hubungan Antar Konstruk (Uji Hipotesis)	90
Tabel 4. 24 Pengaruh Tidak Langsung	92

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Pikir Penelitian	56
Gambar 4. 1 Hasil Analisa Validitas Konstruk Model Awal.....	80
Gambar 4. 2 Hasil Convergent Validity Setelah Perbaikan.....	83
Gambar 4. 3 Hasil Uji Struktural Smartpls Model Final	90



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Berdirinya sebuah perusahaan pasti akan menghadapi banyak masalah di kedepannya, salah satunya masalah yang ditimbulkan oleh karyawan. Karyawan harus saling membantu dan bekerjasama dalam setiap pemecahan masalah yang dihadapi. Berbagi pengetahuan salah satu masalah yang dihadapi perusahaan dalam mengelola karyawannya, karna berbagi pengetahuan bersikap individu. Sulit untuk menegakkan berbagi pengetahuan karena pengetahuan itu sulit dibuat dan disimpan dalam anggota organisasi Chow dan Chan (2008). Di perusahaan masalah berbagi pengetahuan sering terjadi, dimana karyawan yang kurang memiliki pengetahuan cenderung memiliki tingkat berbagi pengetahuan yang tinggi Ho *et al.*, (2009).

Berbagi pengetahuan tidak akan terjadi jika seseorang tidak ada niat untuk berbagi pengetahuan Siemsen *et al.*, (2008). Perilaku berbagi pengetahuan umumnya tidak wajar dikarenakan individu menganggap pengetahuan mereka sebagai aset yang berharga, dan berbagi pengetahuan secara sukarela dibatasi oleh naluri mereka yang cenderung menyimpan informasi untuk pribadi Hsu *et al.*, (2007). Maka dari itu, keengganan karyawan dalam berbagi pengetahuan dengan sesama karyawan telah menimbulkan masalah bagi kelangsungan organisasi Lin (2007). Ada beberapa faktor yang menghambat karyawan dalam menerapkan perilaku berbagi pengetahuan antar karyawan, yaitu salah satunya ada tindakan yang tidak menyenangkan dari atasan seperti *abusive supervision* dan dapat memicu stress. Sebagai pemicu stres di tempat kerja, konsekuensi dari *abusive supervision* cukup besar merugikan dalam banyak hal, pengawasan yang melecehkan dapat menghasilkan kinerja kerja yang buruk, pekerjaan dan sikap negative, dan hasil psikologis di antara individu (Srivastava *et al.*, 2013;

Mackey *et al.*, 2015). Beberapa karyawan mungkin menanggapi abusive supervision dengan perilaku yang merusak seperti penyimpangan organisasi (Thau *et al.*, 2009; Tepper *et al.*, 2008), karena perbedaan kekuatan antara supervisor dan bawahan membuat bawahan tidak mungkin merespons dengan tindakan yang sama kepada pelaku kekerasan yang lebih kuat Zellars *et al.*, (2002). Menghilangkan sedikit perilaku OCB tampaknya memberikan pilihan yang relatif aman kepada karyawan yang dilecehkan untuk membalas dendam terhadap supervisor mereka Zellars *et al.*, (2002) mendasarkan argumen mereka untuk hubungan negatif antara *abusive supervision* dan OCB pada teori reaktansi Brehm dan Brehm (1981), karena bawahan yang dilecehkan merasa kurang memiliki kendali atas hidup mereka Ashforth (1997) dan mencoba untuk memulihkan kendali itu dengan melakukan kebijaksanaan dan otonomi dalam aktivitas mereka Wright dan Brehm (1982).

OCB bersifat diskresioner yang berarti bebas mengambil keputusan sendiri dalam situasi yang dihadapi Zellars *et al.*, (2002), maka dari itu bawahan dapat menahan mereka untuk membalas supervisor dan untuk menahan perusahaan mereka agak bertanggung jawab atas perilaku supervisor mereka Tepper (2000). Karyawan yang dilecehkan cenderung menggunakan lebih banyak sumber daya daripada yang tidak dilecehkan karyawan, karena mereka perlu mengerahkan upaya untuk menyenangkan dan menangani pelanggaran mereka untuk menghindari penyalahgunaan dikemudian hari (Harris *et al.*, 2007; Thau dan Mitchell, 2010). Karyawan yang dilecehkan cenderung mengalokasikan lebih banyak sumber daya untuk hal-hal yang tidak produktif seperti menangani supervisor mereka yang kasar, dan memiliki tingkat sumber daya yang lebih rendah untuk kinerja terkait pekerjaan mereka Harris *et al.*, (2007). Karyawan yang dilecehkan mungkin memiliki lebih sedikit sumber daya psikologis dan mungkin memiliki *self efficacy* yang rendah, harga diri berbasis organisasi yang berkurang,

ketidakberdayaan, dan tekanan psikologis Rafferty dan Restubog (2011). *Self efficacy* mengacu pada keyakinan individu pada kemampuan mereka dan hasil dari upaya mereka lebih jauh mempengaruhi perilaku mereka Bandura (1977). Maka dari itu setiap karyawan diharapkan memiliki *self efficacy* atau keyakinan diri yang tinggi akan kemampuannya agar tidak mudah terpengaruh lingkungan kerja yang kurang kondusif seperti adanya *abusive supervision* dan tidak mendukung kinerjanya.

Penelitian ini ditujukan kepada karyawan perusahaan sekuritas anggota Bursa Efek Indonesia yang berlokasi di Jawa Tengah dan DIY. Ditujukan guna melihat seberapa besar *knowledge sharing* yang terjadi di perusahaan sekuritas. Karyawan perusahaan sekuritas pasti sudah tidak asing lagi dengan target setiap harinya. Karyawan menerima target harian agar dapat tercapai target tahunan yang sebenarnya, walaupun setiap lini berbeda tekanannya. Sebagai contoh, adanya transaksi minimal lima milyar dalam sebulan dan harus ada penambahan nasabah baru. Karyawan BEI banyak yang masih muda, dan memiliki semangat tinggi dalam bekerja. *Self efficacy* dalam diri pun masih sangat tinggi.

Tingkat kesulitan pekerjaan yang tinggi serta nasabah yang dihadapi para karyawan memiliki tabiat yang berbeda setiap individunya, akan membuat tingkat kelelahan karyawan meningkat. Karyawan dengan sikap OCB yang tinggi akan dapat bertahan dengan baik, berbeda dengan karyawan dengan OCB yang rendah. Untuk dapat bertahan dalam tingkat kesulitan pekerjaan yang tinggi, karyawan di harapkan dapat saling membantu dengan cara menerapkan *knowledge sharing* dilingkungan kerjanya. *Knowledge sharing* perusahaan sekuritas anggota bursa efek indonesia sangat baik, mereka saling membantu dalam menyelesaikan masalah atau pun hal yang tidak di kuasanya. Perusahaan sekuritas BEI secara rutin mengadakan pelatihan analisis tehnikal dan fundamental guna mendukung serta menunjang kemampuan karyawan. Banyak

pelatihan yang dilakukan perusahaan untuk mengembangkan kemampuan karyawan, terutama terkait dengan pengetahuan pasar modal. Narasumber yang mengisi pelatihan biasanya juga berasal dari karyawan perusahaan sekuritas BEI, dari pihak *research development*. Konflik yang terjadi biasanya dikarenakan komunikasi yang berjalan tidak begitu baik, banyak masalah yang tidak diketahui siapa trouble makernya. Dengan adanya komunikasi yang buruk muncul masalah-masalah baru lainnya.

Pandemi yang terjadi saat ini sempat mengganggu psikologis karyawan pada dua bulan awal pandemi, karena harus menyesuaikan dengan kebiasaan baru. Ketakutan yang terjadi akan virus yang awalnya belum dikenali seberapa berbahayanya. Tidak terjadinya penurunan kerja pada individu, namun penurunan terjadi pada pendapatan perusahaan secara keseluruhan. Penurunan terjadi dikarenakan ekonomi masyarakat yang juga menurun dikala pandemi. Berdasarkan fakta tersebut peneliti tertarik untuk meneliti hubungan *self efficacy*, *OCB*, *abusive supervision*, dan *knowledge sharing* pada karyawan perusahaan sekuritas anggota Bursa Efek Indonesia yang berlokasi di Jawa Tengah dan DIY. Beberapa penelitian tentang *self efficacy*, *OCB*, *abusive supervision*, dan *knowledge sharing* sebelumnya, menyatakan bahwa *abusive supervision* mempunyai pengaruh negatif yang signifikan terhadap persepsi keadilan organisasi dan *self-efficacy* inovatif karyawan Rahmatollah dan Elham (2017).

Hubungan negatif antara *abusive supervision* dan *OCB* juga lebih terlihat ketika karyawan telah diawasi oleh manajer tertentu untuk jangka waktu yang lebih lama, serta ketika karyawan kurang puas dengan tingkat kompensasi mereka Gregory *et al.*, (2013). Hasil penelitian *abusive supervision* terhadap *OCB* tidak signifikan dan efek *abusive supervision* pada *OCB* tidak didukung Yang *et al.*, (2019). Aryee *et al.*, (2007) melaporkan bahwa *abusive supervision* dikaitkan secara negatif dengan kedua jenis *OCB* (yaitu *OCBI* dan *OCBO*) melalui keadilan interaksional. Xu *et al.*, (2012) misalnya,

menunjukkan bahwa *abusive supervision* berdampak negatif pada OCBO dan OCBI melalui penurunan hubungan pertukaran pemimpin-anggota (LMX). Hasil selanjutnya menunjukkan bahwa *abusive supervision* (*abusive supervision*) dan berbagi pengetahuan (*knowledge sharing*) memiliki hubungan negatif yang signifikan Kim dan Yun (2016). Penelitian berikutnya menunjukkan bahwa *abusive supervision* secara signifikan dan negatif berhubungan dengan berbagi pengetahuan Yun *et al.*, (2018). Hasil penelitian lainnya menunjukkan bahwa *abusive supervision* berhubungan negatif dengan *knowledge sharing* Islam (2020).

1.2 Rumusan Masalah

Penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang *abusive supervision* dan *knowledge sharing* pada perusahaan sekuritas anggota Bursa Efek Indonesia yang berlokasi di Jawa Tengah dan DIY, untuk mengetahui seberapa dominan *knowledge sharing* pada perusahaan sekuritas anggota Bursa Efek Indonesia. Dalam kondisi pandemi yang mengganggu perekonomian diberbagai sektor bisnis termasuk di dunia saham, dikhawatirkan dapat menurunkan *self efficacy* dan OCB karyawan perusahaan sekuritas anggota Bursa Efek Indonesia yang berlokasi di Jawa Tengah dan DIY. Tingginya perilaku *knowledge sharing* pada perusahaan sekuritas anggota Bursa Efek Indonesia membuat karyawan dapat bertahan di saat pandemi seperti ini.

1.3 Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan uraian diatas, penelitian ini akan menguji pengaruh pengaruh *self efficacy* dan *organizational citizenship behavior* terhadap *knowledge sharing* dimediasi *abusive supervision* survey pada karyawan perusahaan sekuritas anggota Bursa Efek Indonesia yang berlokasi di Jawa Tengah dan D.I.Yogyakarta. Adapun permasalahan yang akan diteliti adalah sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh *self efficacy* terhadap *abusive supervision* ?

2. Apakah terdapat pengaruh *organizational citizenship behavior* terhadap *abusive supervision* ?
3. Apakah terdapat pengaruh *abusive supervision* terhadap *knowledge sharing* ?
4. Apakah terdapat pengaruh *self efficacy* terhadap *knowledge sharing* dimediasi *abusive supervision* ?
5. Apakah terdapat pengaruh *organizational citizenship behavior* terhadap *knowledge sharing* dimediasi *abusive supervision* ?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan pada pertanyaan penelitian di atas, maka tujuan penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Untuk menguji dan menganalisis *self efficacy* terhadap *abusive supervision* pada perusahaan sekuritas anggota Bursa Efek Indonesia yang berlokasi di Jawa Tengah dan DIY.
2. Untuk menguji dan menganalisis *organizational citizenship behavior* terhadap *abusive supervision* pada perusahaan sekuritas anggota Bursa Efek Indonesia yang berlokasi di Jawa Tengah dan DIY.
3. Untuk menguji dan menganalisis *abusive supervision* terhadap *knowledge sharing* pada perusahaan sekuritas anggota Bursa Efek Indonesia yang berlokasi di Jawa Tengah dan DIY.
4. Untuk menguji dan menganalisis *self efficacy* terhadap *knowledge sharing* dimediasi *abusive supervision* pada perusahaan sekuritas anggota Bursa Efek Indonesia yang berlokasi di Jawa Tengah dan DIY.

5. Untuk menguji dan menganalisis *organizational citizenship behavior* terhadap *knowledge sharing* dimediasi *abusive supervision* pada perusahaan sekuritas anggota Bursa Efek Indonesia yang berlokasi di Jawa Tengah dan DIY.

1.5 Manfaat Penelitian

1. Manfaat secara teoritis

Hasil penelitian ini di harapkan dapat memberikan sumbangan yang berarti dalam pengembangan ilmu ekonomi. Khususnya ilmu manajemen sumber daya manusia, menjadi bahan referensi dan menjadi salah satu bahan perbandingan untuk penelitian yang berkaitan dengan *self efficacy*, *organizational citizenship behavior*, *abusive supervision*, dan *knowledge sharing*.

2. Manfaat secara praktek

a. Bagi pihak perusahaan/Manajemen

Hasil penelitian ini di harapkan dapat menjadi bahan pertimbangan dan dapat menjadi referensi dalam pengambilan kebijakan oleh manajemen perusahaan dalam memaksimalkan *self efficacy*, *organizational citizenship behavior*, *abusive supervision*, dan *knowledge sharing*.

b. Umum

Penelitian ini di harapkan dapat menjadi acuan untuk penelitian selanjutnya sekaligus menambah wawasan dan ilmu pengetahuan terkait informasi *self efficacy*, *organizational citizenship behavior*, *abusive supervision*, dan *knowledge sharing*

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 *Self Efficacy*

Pada tahun 1986 pertama kali Bandura mencetuskan *self efficacy*. *Self efficacy* ialah sebuah masalah kemampuan yang dialami oleh setiap orang guna menyelesaikan masalah dalam situasi tertentu. Efikasi diri, atau keyakinan seseorang pada kemampuan untuk melakukan tugas tertentu, adalah mediator kognitif sentral dari proses motivasi (Bandura, 1997). Kreitner dan Kinicki (2003) mengungkapkan bahwa *self efficacy* adalah keyakinan seseorang mengenai peluangnya untuk berhasil mencapai tugas tertentu. Engko (2006) menyatakan bahwa *self efficacy* merupakan sebagai salah satu faktor personal yang membedakan satu individu dengan individu lainnya, dimana *self efficacy* dapat menyebabkan perubahan perilaku terutama dalam menyelesaikan tugas dan tujuan seorang individu. Kaswan (2011) secara sederhana juga menjelaskan bahwa *self efficacy* adalah kondisi saat orang percaya suatu tindakan itu mudah atau sulit untuk dilakukan, dengan memahami berbagai risiko yang ada apabila seorang individu akan mengambil sebuah tindakan.

Bandura (1997) juga menjelaskan bahwa *self efficacy* sebenarnya ialah konsep turunan dari teori kognitif sosial (*social cognitive theory*). Teori ini bisa dilihat dari sebuah pandangan yang mana pembelajaran sebagai penguasaan pengetahuan melalui proses kognitif terhadap informasi yang diterima. Aspek sosial memiliki pengertian yang mana pemikiran dan kegiatan manusia diawali dari apa yang dipelajari dalam masyarakat sedangkan aspek kognitif yang memiliki pengertian bahwa ada kontribusi pengaruh proses kognitif terhadap sikap, motivasi dan perilaku manusia. Teori ini secara singkat menjelaskan bahwa sebagian besar pengetahuan dan perilaku dari anggota organisasional

digerakan dari lingkungan dan secara terus menerus mengalami proses berpikir terhadap informasi yang diterima.

2.2.1.1 Dimensi *Self Efficacy*

Bandura (1997) mengungkapkan *Self efficacy* menyangkut *belief* (keyakinan) dari individu terhadap kemampuan yang dimiliki yang bisa mempengaruhi control terhadap lingkungannya. *Self-efficacy* dapat diukur dengan konsep Bandura (1997) dan telah dikembangkan oleh Phillips & Gully (1997) mereka menemukan bahwa *self-efficacy* ialah keyakinan seseorang atas kapabilitas yang ia miliki guna untuk melaksanakan dan mengorganisir kegiatan yang mempunyai syarat pencapaian tingkat kinerja tertentu. *Self-efficacy* bisa diukur melalui tiga dimensi yakni:

- a. Atribusi kausal, yang merupakan sebuah keyakinan terhadap kemampuan diri yang akan berpengaruh pada timbulnya kinerja, motivasi dan reaksi afektif.
- b. Pengharapan akan hasil, yang merupakan keyakinan akan kemampuan diri suatu rencana tindakan yang bisa berhasil jika di landasi oleh suatu pengharapan. Pengharapan akan hasil, adalah keyakinan akan kemampuan diri bahwa suatu rencana tindakan akan berhasil baik bila dilandasi oleh suatu pengharapan.
- c. Tujuan yang diperkirakan, sebuah kemampuan untuk mempengaruhi diri sendiri dengan mencari tujuan-tujuan yang menantang terhadap diri sendiri.

Didalam teori ini, *self efficacy* merupakan faktor kunci dalam sistem keseluruhan dari kompetensi individu. Maka dari itu, individu yang berbeda dengan kemampuan bervariasi atau individu yang memiliki sama berada didalam kondisi bervariasi bisa tampil minimum, sesuai standar atau bahkan bisa maksimum, itu semua tergantung dari naik turunnya dalam *self-efficacy* yang dimiliki. *Self Efficacy* merupakan kontributor

yang paling penting untuk mencapai suatu prestasi, apapun kemampuan yang mendasarinya. *Self efficacy* juga sangat menentukan usaha seseorang untuk mencoba mengatasi situasi yang cukup sulit. Selain itu *self efficacy* akan menentukan jenis perilaku, seberapa keras usaha yang dilakukan untuk mengatasi persoalan atau menyelesaikan tugas dan berapa lama ia akan berhadapan dengan hambatan-hambatan yang tidak diinginkan. Bandura (1997) menerangkan secara spesifik karakteristik *self efficacy*, perbedaan karakter tersebut antara lain :

Tabel 2. 6
Karakteristik *Self-efficacy*

No	<i>Self-efficacy</i> Rendah	<i>Self-efficacy</i> Tinggi
1	Menetapkan cita-cita atau tujuan yang rendah	Menetapkan cita-cita atau tujuan yang tinggi
2	Kurang komitmen	Lebih Berkomitmen
3	Mengerahkan lebih sedikit usaha	Mengerahkan lebih banyak usaha
4	Menyerah pada sedikit tantangan	Lebih ulet
5	Membayangkan skenario kegagalan	Membayangkan scenario keberhasilan
6	Pesimis	Optimis
7	Menghindari tugas sulit	Menerima tugas sulit
8	Kurang berani mencoba hal baru	Bersedia mencoba hal baru
9	Cenderung membatasi diri	Berusaha mengembangkan diri
10	Memandang kemampuan sebagai kapasitas yang tidak dapat diubah	Memandang kemampuan sebagai keahlian yang dapat diandalkan.
11	Mengatribusikan kegagalan karena kurang kemampuan	Mengatribusikan kegagalan karena kurangnya usaha atau ketrampilan
12	Menekankan perbedaan pada orang lain	Meningkatkan peningkatan diri dan kemampun
13	Gentar dalam menghadapi tugas sulit	Tidak mundur dalam menghadapi tugas sulit
14	Merasa tidak mampu mengatasi persoalan sukses orang lain	Merasa mampu mengatasi persoalan lebih sukses dari orang lain
15	Bertahan dalam devisiensi (kekurangan)	Bertahan dalam kegigihan

16	Lebih mudah stress, cemas dan depresi	Tidak mudah mengalami gangguan emosional
17	Memiliki kerusakan pada respon system syaraf otonom seperti rusaknya fungsi keagalann	Memiliki system syaraf yang lebih sehat

Sumber : Bandura (1997)

Imawati *et al.*, (2014) dalam penelitiannya menyatakan bahwa motivasi dipengaruhi oleh *self efficacy* di berbagai hal seperti tujuan yang sudah ditetapkan tiap individu untuk dirinya, sebesar apa usaha yang telah dikerjakan, seberapa kuat individu tersebut bertahan dalam menghadapi kesulitan dan kegagalan. Individu yang tidak mempunyai aspek-aspek *self efficacy* seperti keyakinan dan kemampuan yang dimiliki, motivasi, serta usaha ketika mengerjakan tugas akan melemahkan kemampuannya dalam bekerja. Berdasarkan pendapat-pendapat diatas maka penting bagi seorang individu (karyawan) dan manajemen perusahaan untuk tau bagaimana cara melakukan pengukuran terhadap *self efficacy* karyawan.

2.2.1.2 Indikator *Self Efficacy*

Bandura (1997) mengungkapkan bahwa pengukuran *self efficacy* dapat dilihat melalui tiga indikator antara lain :

a. Tingkat Kesulitan Tugas (*Magnitude*)

Merupakan derajat kesulitan tugas dimana individu dapat merasa mampu dalam melaksanakan suatu mulai dari tugas yang sederhana hingga tugas yang sulit.

b. Situasi Umum (*Generality*)

Merupakan keadaan ketika seseorang yakin terhadap kemampuan yang dimiliki. Setelah melakukan satu atau beberapa tugas didalam segala sesuatu bisa membuat seseorang itu yakin akan kemampuannya.

c. Kekuatan dalam melaksanakan tugas (*Strength*)

Merupakan tingginya keyakinan seseorang akan kemampuan menurut pikirannya. Ketika seseorang mudah menyerah dalam mengerjakan tugas bisa dipastikan bila dia memiliki keyakinan yang rendah akan kemampuan dirinya, berbeda dengan seseorang yang memiliki keyakinan yang tinggi akan kemampuan dirinya. Seseorang yang memiliki *self efficacy* tinggi bisa dipastikan dia akan memilih tugas yang menantang, jika dia dapat bertahan dalam mengerjakan tugas yang berat maka kemungkinan besar dia akan dapat menaklukkan tugas tersebut.

2.2.1.3 Tahapan *Self Efficacy*

Bandura (1997) menerangkan bahwa ada tahapan- tahapan ataupun proses *self efficacy* dalam diri manusia, proses tersebut dibagi menjadi empat proses yaitu:

a. Proses Kognitif

Pola pikir seseorang dapat dipengaruhi oleh *self efficacy*, yang berakibat pada performanya dalam mengerjakan tugas. Akibat dari proses kognitif ini dapat timbul dalam berbagai variasi. Seseorang yang memiliki *self efficacy* tinggi akan ingat akan masa depan untuk kehidupannya. Mayoritas tindakan individu yang mengacu pada tujuan diregulasi melalui pemikiran yang tertuju pada perwujudan tujuan. *Self efficacy* yang tinggi dapat menguatkan komitmen seseorang ketika dia memiliki tujuan yang akan dicapai. Pikiran dapat melatarbelakangi tindakan seseorang.

Konstruksi kognisi merupakan petunjuk untuk bertindak dalam usaha pengembangan keterampilan. Sistem kognisi yang dimiliki memungkinkan individu untuk mempersepsi rangsang yang ada di dalam diri maupun di luar diri. Semakin tingginya *self efficacy* yang di tanggapinya, semakin tinggi goal yang menantang disiapkan untuk dirinya serta semakin kuat komitmen yang dimiliki terhadap *goal* tersebut. Bagi yang mempunyai *self efficacy* tinggi akan membayangkan suasana

keberhasilan yang menyertainya dalam setiap usaha untuk mencapai tujuannya. Sebaliknya mereka yang memiliki *Self efficacy* rendah akan membayangkan terjadinya suasana kegagalan yang menyertainya dalam usaha mencapai tujuan.

b. Proses Motivasional

Motivasi sangat di pengaruhi oleh *self efficacy*. Kebanyakan motivasi diri itu akan terbentuk secara kognitif. Setiap orang akan mengarahkan apa yang akan diperbuat demi mencapai apa yang telah dia impikan. Terdapat tiga bentuk motivator kognitif, yaitu; *causal attribution*, *outcome expectancies*, dan *cognized goals*. Menurut *causal attribution*, mahasiswa yang memiliki *self efficacy* tinggi cenderung mengartikan kegagalan sebagai kurangnya usaha yang dilakukan. Sedangkan individu dengan *self efficacy* rendah cenderung mengartikan kegagalan disebabkan oleh kemampuannya kurang.

Causal attribution ini dapat mempengaruhi motivasi, performance yang dicapai, dan reaksi-reaksi afektif terutama *belief* dari *self efficacy*. *Self efficacy* dapat menentukan *goal* yang telah ditentukan oleh individu untuk diri sendiri, berapa banyak usaha yang telah dilakukan, seberapa kuat dan gigih mereka akan bertahan dalam kesulitan serta ketabahan ketika mengatasi ketidakberhasilan dan hambatan. Seseorang dengan *self efficacy* tinggi akan berusaha untuk tetap mengarahkan serta mempertahankan perilakunya dalam mencapai tujuan dengan menghadapi setiap rintangan dan hambatan agar berhasil mencapai tujuannya.

c. Proses Afektif

Seringnya stres dan depresi yang dialami seseorang itu tergantung dari keyakinannya akan kemampuan yang dimilikinya. Tingkatan *self efficacy* akan mempengaruhi individu. Tingkatan *Self efficacy* akan dapat mengendalikan stressor, itu akan menunjukkan individu tersebut mampu atau tidak mengendalikan gangguan

emosionalnya. Individu yang mempunyai *self efficacy* tinggi akan mampu mengendalikan stres yang dialami baik gangguan dari luar atau dari dalam dirinya yang sangat berat. Sedangkan orang dengan *self efficacy* yang rendah cenderung sulit untuk mengendalikan stressor sehingga dapat mengalami guncangan emosional dengan frekuensi dan intensitas yang cukup tinggi.

d. Proses Seleksi

Kepercayaan diri akan *personal efficacy* akan mempengaruhi jenis kegiatan dan lingkungan yang di telah dipilih melalui banyak pertimbangan serta seleksi. Individu akan lebih memilih kegiatan atau pun lingkungan yang akan membuat peluang untuk suksesnya jauh lebih besar dari pada yang lain. Individu yang memiliki *self efficacy* tinggi akan mempunyai kesempatan serta relasi lebih banyak daripada individu yang mempunyai *self efficacy* rendah di berbagai bidang baik karier, pendidikan, dan pekerjaan. Kemungkinan mereka untuk berhasil juga lebih besar dibandingkan dengan kelompok yang memiliki *self efficacy* rendah. Secara garis besar, *self efficacy* terbagi atas dua bentuk yaitu *self efficacy* yang tinggi dan *self efficacy* yang rendah.

Dalam mengerjakan suatu tugas, individu yang memiliki *self efficacy* tinggi akan cenderung memilih terlibat langsung, sementara individu yang memiliki *self efficacy* rendah cenderung menghindari tugas tersebut. Individu yang memiliki *self efficacy* tinggi menganggap kegagalan sebagai akibat dari kurangnya usaha yang keras, pengetahuan, dan keterampilan. Individu yang ragu akan kemampuannya (*self efficacy* rendah) akan menjauhi tugas-tugas yang sulit karena tugas tersebut dipandang sebagai ancaman baginya. Individu seperti ini memiliki aspirasi yang rendah serta komitmen yang rendah dalam mencapai tujuan yang mereka pilih atau mereka tetapkan. Konsep di atas berkaitan dengan kemampuan seseorang dalam menghadapi tekanan. Selanjutnya dikatakan bahwa jika seseorang dihadapkan pada situasi yang secara

potensial menekan, maka keyakinan *self efficacy* yang dimilikinya akan mempengaruhi reaksinya terhadap situasi tersebut. Baik reaksi emosional maupun usaha untuk mengatasi situasi tersebut, tergantung pada sejauh mana tingkatan *self efficacy* yang mereka yakini dapat mengatasi situasi tersebut. Orang cenderung menghindari dari situasi yang tidak dapat mereka tanggulangi.

Self efficacy menurut Kreitner dan Kinicki (2007) akan mempengaruhi proses motivasi individu, yaitu ketika individu itu mengetahui serta yakin akan kemampuannya, individu tersebut merasa bisa untuk mengerjakan tugasnya, maka motivasinya akan kuat dalam mengerjakan tugas tersebut. Motivasi yang dimiliki akan menjadi tinggi juga, karena sudah tahu apa kemampuannya dan hasil apa yang diharapkan. *Self efficacy* memberikan sebuah kekuatan bagi motivasi individu serta *Personal Accomplishment* sebagai individu yang tidak lagi memiliki perasaan tidak yakin dan tidak mampu, merasa diri lemah dan tak berdaya. Keyakinan *self efficacy* dapat mempengaruhi tingkat motivasi seseorang. Kesimpulannya, bahwa *self efficacy* berperan sebagai determinan serta faktor penentu yang begitu penting akan motivasi serta tindakan manusia.

2.1.2 *Organizational Citizenship Behavior*

Perilaku sosial organisasi atau disebut juga *Organizational Citizenship Behavior* merupakan hal yang sangat unik dari pekerjaan individu karyawan dalam melakukan pekerjaannya, perusahaan atau organisasi bisa dikatakan mendapatkan keuntungan jika ada karyawan yang tidak hanya melakukan pekerjaan intinya saja, tetapi seorang karyawan tersebut juga mau melakukan tugas yang lebih setelah menyelesaikan tugas pribadinya misalnya seperti menolong pekerjaan teman kerja yang kesusahan, memberi masukan serta menggunakan waktu dengan sangat efektif. Ada beberapa hal yang menyebabkan seorang karyawan mau melakukan perilaku ekstra ini, diantaranya adalah

tingkat kepuasan kerja karyawan dan komitmen karyawan tersebut terhadap perusahaan atau organisasi dimana tempat mereka bekerja Soegandhi *et al.*, (2013).

Robbins and Judge (2008) telah banyak fakta yang menunjukkan bahwa jika sebuah perusahaan atau organisasi memiliki karyawan yang mempunyai sifat perilaku sosial atau *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* yang baik, ini akan memiliki dampak positif terhadap kinerja yang lebih baik di dibandingkan dengan perusahaan atau organisasi yang karyawannya hanya menjalankan tugas pribadinya saja. Menurut Garay (2006) perusahaan atau organisasi bisa dikatakan sukses jika memiliki karyawan yang mempunyai karakteristik selalu bersedia memberikan seluruh kinerja mereka secara optimal, kinerja yang optimal disini tidak hanya sesuai yang ditargetkan perusahaan atau organisasi, melainkan diharapkan mampu melebihi target yang diinginkan oleh perusahaan atau organisasi. Dalam dunia pekerjaan pada saat sekarang ini, pekerjaan akan sering dilakukan secara bersama-sama atau kerja tim dan ini menunjukkan betapa pentingnya bagi perusahaan atau organisasi memiliki karyawan yang bisa menunjukkan perilaku sosialnya dengan baik.

Menurut Organ (1988), OCB adalah bentuk perilaku karyawan yang merupakan pilihan, tidak berkaitan dengan sistem *reward* formal organisasi, tetapi secara keseluruhan meningkatkan efektivitas organisasi. Ini berarti, perilaku tersebut tidak termasuk ke dalam persyaratan kerja atau deskripsi kerja karyawan sehingga jika tidak ditampilkan pun tidak mendapatkan hukuman. Menurut Spector (2006) berpendapat bahwa perilaku sosial atau *organizational citizenship behavior (OCB)* adalah bukan dari perilaku formal pekerjaan yang dimana akan memberikan keuntungan bagi perusahaan atau organisasi. Seorang karyawan yang menunjukkan perilaku sosial tersebut akan memberikan kontribusi positif terhadap perusahaan atau organisasi dengan perilakunya yang diluar dari tugasnya tersebut, dilain sisi karyawan tersebut juga tetap melaksanakan

tugas dan tanggung jawabnya terhadap pekerjaannya, Sejalan dengan pengertian yang diungkapkan oleh Spector dan Organ.

Luthan (2006) mengemukakan bahwa sebagai perilaku yang merupakan pilihan dan inisiatif dari seorang karyawan, tidak berkaitan dengan sistem *reward* formal organisasi tetapi itu dapat meningkatkan efektivitas perusahaan atau organisasi. Menurut Greenberg dan Baron (2003) *Organizational Citizenship Behavior* atau OCB merupakan tindakan yang dilakukan anggota organisasi yang melebihi dari ketentuan formal pekerjaannya. Menurut Wei *et al.*, (2012) *Organizational Citizenship Behavior* atau OCB pada awalnya dipahami dan diartikan sebagai konstruk tingkat individu yang disebut dengan perilaku seorang karyawan yang melebihi tugas dan kewajibannya dan tidak secara eksplisit diakui oleh sistem *reward* formal organisasi dan juga perilaku ini sangat memberikan kontribusi dalam peningkatan efektivitas perusahaan atau organisasi. Robbins dan Judge (2008) OCB merupakan perilaku seorang karyawan bukan karena tuntutan tugasnya dan kewajibannya, namun lebih didasarkan pada kesukarelaan dari seorang karyawan tersebut. OCB dapat timbul dari berbagai faktor dalam perusahaan atau organisasi, diantaranya adalah karena adanya kepuasan kerja dari seorang karyawan dan komitmen organisasi yang tinggi.

2.2.2.2 Indikator *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Terdapat lima indikator *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) menurut organ *et al.*, (2006) adalah sebagai berikut :

1. *Altruism*

Perilaku karyawan dalam menolong rekan kerjanya yang mengalami kesulitan dalam situasi yang sedang dihadapi baik mengenai tugas dalam organasasi maupun masalah pribadi orang lain. Indikator ini mengarah kepada memberi pertolongan

2. *Conscientiousness*

Perilaku yang ditunjukkan oleh seorang karyawan untuk berusaha melebihi dengan apa yang diharapkan perusahaan atau organisasi.

3. *Sportmanship*

Perilaku yang mau memberikan toleransi terhadap yang kurang mengenakan dalam perusahaan atau organisasi yang tidak menunjukkan keberatan. Seorang karyawan yang memiliki tingkat *sportmanship* yang tinggi bisa meningkatkan iklim kerja yang positif antar sesama karyawan, karyawan akan lebih menunjukkan rasa sopan dan bisa bekerja sama dengan baik sehingga itu akan menimbulkan lingkungan kerja yang lebih menyenangkan.

4. *Courtesy*

Indikator ini dimana seorang karyawan bisa menjaga hubungan baik sesama rekan kerja agar terhindar dari permasalahan-permasalahan yang akan menimbulkan ketidaknyamanan dalam bekerja. Seorang karyawan yang memiliki sifat ini akan cenderung menghargai dan memperhatikan sesama rekan kerja.

5. *Civic virtue*

Indikator ini dimana seorang karyawan memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap perusahaan atau organisasi dimana tempat ia bekerja.

2.2.2.3 Faktor yang mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

Menurut Soegandhi *et al.*, (2013) Faktor yang mempengaruhi *organizational citizenship behavior (OCB)* cukup kompleks dan saling terkait satu sama lain. Diantara faktor-faktor tersebut antara lain adalah budaya dan iklim organisasi, kepribadian dan suasana hati, persepsi terhadap dukungan organisasional, persepsi terhadap interaksi atasan-bawahan, masa kerja dan jenis kelamin.

2.2.2.4 Antecedent *Organizational Citizenship Behavior*

Organ dan rekan-rekannya memperkenalkan konstruksi OCB sebagai bagian dari aliran penelitian yang berusaha menjelaskan mengapa studi awal menemukan hubungan sederhana antara sikap karyawan dan kinerja kerja (Brayfield dan Crockett, 1955; Iaffaldano dan Muchinsky, 1985). Organ (1977) mengaitkan temuan ini dengan gagasan bahwa faktor situasional (misalnya, teknologi dan proses alur kerja) membatasi sejauh mana karyawan dapat memodifikasi kinerja mereka dari jenis kontribusi yang ditekankan oleh studi ini aktivitas kerja yang diperlukan atau perilaku dalam peran.

Organ percaya bahwa sikap karyawan lebih mungkin diekspresikan dalam perilaku peran ekstra tindakan di mana karyawan memiliki keleluasaan yang lebih besar. Ide-ide ini seolah-olah didukung dalam studi empiris yang menemukan karyawan yang lebih puas dengan pekerjaan mereka melakukan OCB dengan frekuensi yang lebih besar (Bateman dan Organ, 1983; Smith *et al.*, 1983). Sejak saat itu, para peneliti telah memperluas gagasan Organ (1988) untuk menyelidiki hubungan antara praktik pengawasan dan OCB bawahan Podsakoff *et al.*, (2000).

Sebagai contoh Hui *et al.*, (1999) menemukan bahwa anggota dalam kelompok (yaitu, bawahan dengan siapa supervisor bertukar sumber daya yang berharga seperti waktu, informasi, dan dukungan pribadi) melakukan OCB dengan frekuensi yang lebih besar daripada anggota luar kelompok (bawahan yang hubungan dengan supervisor mereka dicirikan oleh kepatuhan yang erat pada peran yang ditetapkan secara kontrak). Podsakoff *et al.*, (1990) dan Podsakoff *et al.*, (1996) melaporkan korelasi positif antara OCB bawahan dan perilaku kepemimpinan transformasional seperti mengartikulasikan visi, panutan, menstimulasi bawahan secara intelektual, dan mengkomunikasikan ekspektasi kinerja tinggi. Secara bersama-sama, aliran penelitian ini menunjukkan

bahwa bawahan membalas perilaku kepemimpinan yang mendukung dengan melakukan OCB dan menahan OCB ketika atasan kurang mendukung.

Kami memperluas jalur penyelidikan ini dengan mencari tahu apakah pengawasan yang melecehkan terkait dengan OCB bawahan. Seperti disebutkan di atas, bawahan yang dilecehkan sering mengalami frustrasi bersama dengan rasa kontrol pribadi yang berkurang Ashforth (1997). Teori reaktansi menunjukkan bahwa individu yang frustrasi terlibat dalam perilaku yang dirancang untuk memulihkan rasa kendali mereka Brehm dan Brehm (1981). Salah satu cara potensial untuk memulihkan persepsi kontrol adalah dengan menjalankan otonomi atau kebijaksanaan dalam perilaku seseorang Wright dan Brehm (1982).

Jadi, dalam menanggapi pengawasan yang melecehkan, seseorang mungkin memilih untuk memberlakukan atau tidak untuk memberlakukan perilaku tertentu di mana dia memiliki kebijaksanaan. Penelitian menunjukkan bahwa bawahan yang dilecehkan cenderung menganggap atasan mereka agak bertanggung jawab atas perilaku supervisor mereka Tepper (2000). Dengan demikian, salah satu cara bawahan yang dilecehkan dapat memulihkan rasa otonomi dan kebebasan ini adalah dengan sengaja menahan tindakan nilai-nilai organisasi. Sejauh OCB melibatkan tindakan di mana karyawan memiliki kebijaksanaan, bawahan supervisor yang kasar harus melakukan OCB lebih sedikit daripada rekan mereka yang tidak dilecehkan.

2.1.3 *Abusive Supervision*

Abusive supervision mengacu pada persepsi bawahan tentang sejauh mana supervisor terlibat dalam tampilan berkelanjutan dari perilaku verbal dan nonverbal yang tidak bersahabat, tidak termasuk kontak fisik. Definisi ini mencirikan *abusive supervision* sebagai penilaian subjektif. Individu yang sama dapat melihat perilaku supervisor sebagai tindakan kasar dalam satu konteks dan tidak mengganggu dalam

konteks lain, dan dua bawahan dapat berbeda dalam evaluasi mereka terhadap perilaku supervisor yang sama.

Seperti pelecehan yang ditujukan kepada pasangan intim, orang tua, dan anak-anak, pengawasan yang melecehkan dapat dicirikan sebagai berkelanjutan atau bertahan dalam arti bahwa kemungkinan akan terus berlanjut sampai : (1) target mengakhiri hubungan, (2) agen mengakhiri hubungan, atau (3) agen mengubah perilakunya (Jezl *et al.*, 1996; Shepard dan Campbell, 1992). Beberapa ciri hubungan yang kasar berkontribusi pada kualitas mereka yang langgeng. Pertama, target pelecehan mungkin tetap ada dalam hubungan karena mereka merasa tidak berdaya untuk mengambil tindakan korektif, secara ekonomi bergantung pada pelaku, atau takut pada hal-hal yang tidak diketahui terkait dengan perpisahan lebih dari ketakutan mereka terhadap pelecehan, dan mereka mungkin tetap tinggal karena para pelaku sering menyelingi tindakan pelecehan perilaku dengan perilaku normal, pada dasarnya memperkuat harapan target penyalahgunaan akan berakhir Walker (1979). Kedua, karena pelaku sering gagal untuk mengenali atau mengambil tanggung jawab atas perilaku kasar mereka, sedikit yang memodifikasinya, dan dalam banyak kasus, bahkan intervensi klinis gagal untuk menyusun kembali hubungan seperti itu sebagai nonabusif Wolfe (1987). Peneliti mengidentifikasi manifestasi berikut dari *abusive supervision*: kritik publik, amukan yang keras dan marah, kekasaran, tindakan tidak pengertian, dan paksaan (Bies 2000; Bies dan Tripp, 1998).

Tema serupa muncul dalam deskripsi Ashforth (1994) tentang "tirani kecil" organisasi, contoh-contoh agresi tempat kerja nonfisik oleh Neuman dan Baron (1997), dan tipologi perilaku organisasi yang menyimpang dari Robinson dan Bennett (1995). Namun, meskipun pengawasan yang melecehkan berbagi konseptual

yang tumpang tindih dengan konstruksi ini, ada perbedaan yang berarti yang menjamin perlakuan *abusive supervision* sebagai konstruksi terpisah. Misalnya, definisi konseptual dan operasional Ashforth (1994) dari praktik manajemen penangkapan tirani kecil yang mungkin atau mungkin tidak melibatkan permusuhan (misalnya, “menggunakan otoritas atau posisi untuk keuntungan pribadi,” “mengelola kebijakan organisasi secara tidak adil, dan mencegah prakarsa”). Kedua, menyimpang dari Neuman dan Baron (1997) karakterisasi agresi sebagai perilaku yang dirancang untuk menyebabkan kerugian, *abusive supervision* mengacu pada perilaku yang mencerminkan ketidakpedulian (misalnya, berbicara kasar kepada bawahan untuk memperoleh kinerja tugas yang diinginkan), serta permusuhan yang disengaja (meremehkan bawahan di depan umum untuk melukai perasaan mereka).

Terakhir, pengawasan yang melecehkan mungkin tidak menyimpang jika sesuai dengan kebijakan atau norma organisasi; contoh kesesuaian tersebut dibahas di bawah ini. Beberapa studi sistematis telah menyelidiki efek perilaku yang mirip dengan *abusive supervision*. Ashforth (1997) menemukan bahwa pengawasan tirani (yang mencakup meremehkan bawahan, menunjukkan sedikit pertimbangan, dan menggunakan hukuman tanpa henti) dikaitkan dengan frustrasi, ketidakberdayaan, dan keterasingan dari pekerjaan. Keashly *et al.*, (1994) menemukan bahwa pelecehan nonfisik terjadi lebih sering daripada kekerasan fisik seperti melempar barang, meninju, atau mengancam dengan senjata dan bahwa individu yang mengalami pelecehan pengawasan lebih kurang puas dengan pekerjaan mereka.

Studi mahasiswa kedokteran dan penduduk menyarankan *abusive supervision* dikaitkan dengan ketidakpuasan dan peningkatan tingkat tekanan psikologis (Richman *et al.*, 1992; Sheehan *et al.*, 1990). Secara bersama-sama, penelitian ini menunjukkan perilaku supervisor yang tidak fisik dan kasar secara negatif

mempengaruhi sikap terkait pekerjaan dan kesehatan psikologis bawahan Duffy *et al.*, (1998).

2.2.3.1 Anteseden *Abusive Supervision*

Dalam beberapa tahun terakhir, keadilan organisasi telah muncul sebagai variabel utama dalam memahami pengalaman karyawan tentang hubungan kerja Shore *et al.*, (2004). Ini menggambarkan persepsi individu atau kelompok tentang keadilan perlakuan yang diterima dari organisasi dan reaksi perilaku terhadap persepsi tersebut James (1993). Seperti dicatat sebelumnya dan sebagai anteseden *abusive supervision*, fokus kami dalam penelitian ini adalah pada persepsi pengawas tentang keadilan interaksional. Ini menggambarkan keadilan perlakuan interpersonal yang diterima di tangan pembuat keputusan atau kualitas perlakuan yang diterima karyawan dari atasannya (Bies dan Moag, 1986; Folger dan Bies, 1989).

Keadilan interaksional dimaksudkan untuk menyoroti kekhawatiran tentang keadilan perlakuan interpersonal yang diterima dari pengambil keputusan saat memberlakukan prosedur keputusan. Dengan demikian, dua elemen penting yang menjadi pusat persepsi keadilan interaksional atau yang mendefinisikan domain isinya adalah (a) penjelasan atau pembenaran yang jelas dan memadai dan (b) perlakuan penerima dengan martabat dan rasa hormat Bies (2001). Kualitas interaksi dengan pengambil keputusan, oleh karena itu, memberikan barometer untuk mengukur sejauh mana perlakuan yang adil atau penganiayaan di tempat kerja. Memang Mikula *et al.*, (1989) melaporkan bahwa pelanggaran keadilan interaksional merupakan kategori yang menonjol dari peristiwa tidak adil atau provokatif yang dilaporkan oleh responden mereka. Penelitian berdasarkan sampel non-manajerial telah melaporkan keadilan interaksional terkait dengan perilaku

kerja kontraproduktif (Aquino *et al.*, 1999; Ambrose *et al.*, 2002; Skarlicki dan Folger, 1997).

Persepsi ketidakadilan interaksional menyebabkan kebencian terhadap pelanggar (Schweiger *et al.*, 1987), dan bahkan skor, korban ketidakadilan interaksional terlibat dalam perilaku kerja kontraproduktif atau apa yang Baron dan Neuman (1996) sebut sebagai ekspresi permusuhan. Inness *et al.*, (2005) melaporkan bahwa bawahan yang dilecehkan oleh atasannya membalas dengan melakukan agresi atau pelecehan yang diarahkan kepada supervisor. Namun, karena asimetri kekuatan antara supervisor dan atasan langsung mereka dan karena balas dendam terhadap pelanggar status yang lebih tinggi dapat menyebabkan pembalasan Bies dan Tripp (1998), supervisor yang mengalami ketidakadilan interaksional di tangan atasan langsung mereka dapat melampiaskan rasa frustrasi mereka pada bawahan.

Hal ini konsisten dengan gagasan agresi terlantar di mana seseorang tidak mau membalas sumber penganiayaan (karena pembalasan dikhawatirkan) malah memilih untuk menganiaya atau menyalahgunakan target yang kurang kuat atau mengancam Marcus-Newhall *et al.*, (2000). Agresi atau pelecehan yang mengungsi merupakan bentuk penganiayaan yang ditujukan kepada target selain sumber asli provokasi dan umumnya ditafsirkan dalam kerangka frustrasi-agresi Tedeschi dan Norman (1985). Meskipun penelitian tentang agresi pengungsi telah wax dan menyusut, pemeriksaan meta-analitik dari konstruksi menyimpulkan bahwa agresi yang terlantar adalah fenomena yang dapat diandalkan Marcus-Newhall *et al.*, (2000). Dengan demikian, sesuai dengan agresi yang tergeser dan model trickle-down, supervisor yang mengalami ketidakadilan interaksional di tangan atasan langsung mereka akan melampiaskan rasa frustrasi atau amarah mereka pada bawahan

mereka yang tidak bertindak dengan cara memprovokasi atau menimbulkan pelecehan dari atasan.

2.2.3.2 *Abusive Supervision* dalam Organisasi

Bawahan yang atasannya lebih kasar melaporkan pergantian yang lebih tinggi, sikap yang kurang mendukung terhadap pekerjaan, kehidupan, dan organisasi, konflik yang lebih besar antara pekerjaan dan kehidupan keluarga, dan tekanan psikologis yang lebih besar. Selain itu, efek kepuasan kerja, kepuasan hidup, konflik keluarga-ke-pekerjaan, depresi, dan kelelahan emosional lebih terlihat pada bawahan yang memiliki mobilitas kerja yang lebih rendah. Oleh karena itu, *abusive supervision* memiliki efek yang lebih luas pada indeks sikap bawahan dan tekanan psikologis ketika mereka tidak memiliki cara untuk melarikan diri. Bukti yang menunjukkan bahwa moderator beroperasi secara independen dari keadilan organisasi memerlukan pertimbangan mekanisme di mana mobilitas memoderasi efek *abusive supervision*.

Satu penjelasan yang berasal dari Bandura (1986) bahwa kesejahteraan individu adalah fungsi dari dua komponen : pengalaman yang tidak menyenangkan dan pemikiran tentang ketidakefisienan yang disebabkan oleh ketidakmampuan untuk mengatasi pengalaman tersebut. Sehubungan dengan penelitian yang dilaporkan di sini, dapat berspekulasi bahwa keadilan organisasi berperan dalam menjelaskan efek dari *abusive supervision* itu sendiri (pengalaman ayersif) dan bahwa mobilitas berperan dalam proses pemikiran individu mengenai kapasitas mereka untuk melindungi diri dari tindakan yang kejam. pengawasan. Individu dengan mobilitas rendah mungkin memikirkan kekurangan mereka dalam mengatasi masalah, menilai diri mereka tidak efektif, dan memperbesar keparahan tekanan lebih dari mereka yang dapat melindungi diri dari *abusive supervision* dengan berhenti.

Potensi bahaya yang terkait dengan pengawasan yang melecehkan harus menjadi peringatan bagi organisasi. Karyawan menganggap *abusive supervision* sebagai sumber ketidakadilan yang, pada gilirannya, berimplikasi pada sikap dan kesejahteraan mereka. Konsekuensi dari moral yang buruk didokumentasikan dengan baik dan termasuk ketidakhadiran, pergantian, dan penurunan kinerja perilaku ekstrarol. Hubungan antara *abusive supervision* dan berbagai indeks tekanan psikologis juga mengganggu karena bahkan manifestasi yang lebih ringan dapat menimbulkan biaya sosial dan keuangan yang signifikan bagi organisasi. Misalnya, seorang individu yang kesusahannya mencegah tidur nyenyak di malam hari mungkin merasa lelah di siang hari atau mengalami kesulitan bergaul dengan rekan kerja, dan orang-orang yang tertekan dapat menambah biaya perawatan kesehatan organisasi Mirowsky dan Ross (1989).

Dalam penelitian masa depan, pekerjaan ini dapat diperluas melalui eksplorasi kemungkinan hubungan antara *abusive supervision* dan variabel lain yang telah dikaitkan dengan pengalaman ketidakadilan organisasi, seperti perilaku kewarganegaraan organisasi (perilaku diskresioner yang secara agregat mempromosikan fungsi organisasi yang efektif) dan disfungsi perilaku organisasi. Literatur ini akan memprediksi bahwa bawahan supervisor yang kasar memperbaiki perasaan bahwa organisasi mereka telah memperlakukan mereka secara tidak adil dengan menahan perilaku kewarganegaraan dan dengan melakukan perilaku anti-kewarganegaraan seperti balas dendam Bies *et al.*, (1996) dan pembalasan Skarlicki dan Folger (1997) dengan frekuensi yang lebih sering. Selain itu, sejauh supervisor yang kejam merusak harga diri bawahan, menggunakan hukuman non-kontingen, dan gagal memberikan umpan balik yang membantu,

abusive supervision dapat mengganggu kinerja bawahan yang diharapkan atau perilaku tidak berperan.

Bukti bahwa *abusive supervision* memiliki efek berbahaya dalam organisasi formal, bersama-sama dengan kemungkinan bahwa *abusive supervision* berimplikasi pada kinerja bawahan baik perilaku ekstrarol maupun tidak, perlu dipertimbangkan prevalensinya dan apakah kejadiannya cenderung meningkat atau menurun di masa depan. Bukti mengenai prevalensi pengawasan yang melecehkan terbatas pada sejumlah kecil pekerjaan sistematis yang menunjukkan bahwa kebanyakan orang dapat mengingat setidaknya satu contoh di mana mereka menjadi sasaran pelecehan nonfisik di tempat kerja Keashly *et al.*, (1994).

Adapun tren masa depan, ahli teori telah menawarkan pendapat yang tidak sesuai. Neuman dan Baron (1997) berpendapat bahwa tanggapan organisasi terhadap kondisi lingkungan yang tidak bersahabat, seperti perampangan dan peningkatan tekanan untuk produksi, menyebabkan stres dan frustrasi dan meningkatkan frekuensi permusuhan di tempat kerja. Ashforth (1997) menawarkan gambaran yang lebih optimis, menunjukkan *abusive supervision* akan menjadi kurang lazim karena organisasi merangkul struktur yang lebih datar, lateral sebagai lawan dari aliran keputusan vertikal, dan teknologi nonrutin yang intensif pengetahuan yang membutuhkan kerja tim dan manajemen diri. Ashforth (1997) berpendapat bahwa "tren ini dan lainnya akan membuat kegagalan manajerial dari tirani kecil lebih jelas dan kurang dapat ditoleransi". Dalam penelitian masa depan, tesis ini serta pandangan yang bersaing bahwa, dalam beberapa keadaan, pengusaha dapat menerima dan bahkan melindungi manajer yang berkinerja tinggi tetapi kasar harus dieksplorasi Hornstein (1996).

2.2.3.3 Skala *Abusive Supervision*

Skala supervisi yang kasar yang dikembangkan oleh Tepper (2000) menggunakan seperangkat perilaku kekerasan non fisik yang berasal dari jenis hubungan interpersonal di luar hubungan antara atasan dan bawahan. Skala ini juga dibangun dari literatur yang menggambarkan tindakan yang sesuai dengan *abusive supervision*, dan perilaku fisik yang terjadi dalam hubungan pribadi (pria dan wanita). Lebih lanjut, rangkaian perilaku ini diberikan kepada 68 mahasiswa MBA untuk mengklasifikasikan mereka dalam kategori pelecehan nonfisik, penganiayaan fisik, dan perilaku non-kekerasan.

Beberapa peneliti menggabungkan skala ini dengan ukuran perusakan sosial Zellars *et al.*, (2002) dan agresi verbal Thau *et al.*, (2009). Beberapa peneliti lain (Zellars *et al.*, 2002; Aryee *et al.*,2007; Detert *et al.*,2007; Harris *et al.*,2007; Mitchell dan Ambrose 2007; Burriss *et al.*,2008; Thau *et al.*,2009) menggunakan versi pendek skala Tepper (2000). Tetapi studi dari Mitchell dan Ambrose (2007), yang menguji validitas konstruk dari 15 item skala pengawasan kasar Tepper (2000), memperkenalkan skala *abusive supervision* sebagai multiindikator. Skala multiindikator ini termasuk perilaku kasar aktif (mengarah pada pelecehan verbal) dan perilaku kasar pasif (mengarah ke pelecehan nonverbal). Indikator ketiga tersebut adalah abusif aktif-kemarahan (6 indikator), abusif aktif-penghinaan (4 indikator), dan abusif pasif (15 indikator).

Tabel 2. 7 Tepper (2000) Scale Items

No.	Items
1.	<i>Ridicules me</i>
2.	<i>Tells me my thoughts or feelings are stupid</i>
3.	<i>Gives me the silent treatment</i>
4.	<i>Puts me down in front of others</i>
5.	<i>Invades my privacy</i>
6.	<i>Reminds me of my past mistakes and failures</i>
7.	<i>Doesn't give me credit for jobs requiring a lot of effort</i>
8.	<i>Blames me to save himself/herself embarrassment</i>

9. *Breaks promises he/she makes*
10. *Expresses anger at me when he/she is mad for another Reason*
11. *Makes negative comments about me to others*
12. *Is rude to me*
13. *Does not allow me to interact with my coworkers*
14. *Tells me I'm incompetent*
15. *Lies to me*

Sumber: Tepper (2000)

2.1.4 Knowledge Sharing

Pada konteks organisasi, pengetahuan diartikan sebagai penggunaan dan pemanfaatan dari informasi Wang dan Wei (2011). Wang dan Wei (2011) juga menyatakan bahwa terdapat empat perspektif utama dalam konsep berbagi pengetahuan yaitu komunikasi, pembelajaran, pasar (penawaran dan permintaan), dan interaksi. Bentuk dari pengetahuan menjadi dasar pendefinisian berbagi pengetahuan pada penelitian ini yang menggunakan variabel berbagi pengetahuan tacit dan berbagi pengetahuan explicit. Berbagi pengetahuan tacit menurut Wang dan Wang (2012) merupakan aktivitas berbagi mengenai apa yang diketahui oleh seseorang dan cara menggunakan pengetahuan tersebut melalui suatu interaksi. Berbagi pengetahuan explicit dalam organisasi merupakan mekanisme berbagi prosedur, surat menyurat, dan catatan (Coakes, 2006; Huang *et al.*, 2011). Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa determinan utama dari tacit knowledge sharing khususnya pada UMKM Indonesia adalah interaksi pribadi dan komunitas, sementara determinan utama dari pengetahuan berbagi eksplisit adalah komunitas Putro dan Ilmaniati (2018).

Berdasarkan penelitian Zubair *et al.*, (2014) dan Gazor *et al.*, (2012) menyatakan bahwa variabel kepercayaan, budaya organisasi, struktur organisasi, sikap perkerja, dan metode motivasi memiliki hubungan positif terhadap berbagi pengetahuan tacit dan explicit. Bollinger dan Smith (2001) berpendapat bahwa perilaku manusia merupakan kunci kesuksesan atau kegagalan sebuah strategi manajemen pengetahuan. Bagaimanapun pengetahuan terletak pada individu dan diciptakan oleh individu Nonaka

dan Takeuchi (1995). Pengetahuan akan memberi peran terhadap *absorptive capacity* apabila terjadi aktivitas saling bertukar pengetahuan di antara para karyawannya. Davenport dan Prusak (1998) mendefinisikan *knowledge* sebagai campuran cair dari pengalaman berbingkai, nilai-nilai, informasi kontekstual, dan wawasan ahli yang memberikan kerangka kerja untuk mengevaluasi dan menggabungkan pengalaman dan informasi baru. Itu berasal dan diterapkan di benak orang yang tahu. Dalam organisasi, ini sering kali tertanam tidak hanya dalam dokumen atau repositori tetapi juga dalam rutinitas, proses, praktik, dan norma organisasi. Sementara Nonaka dan Takeuchi (1995) mengkategorikan *knowledge sharing* menjadi *implicit knowledge* (tacit) dan *explicit knowledge*. *Implicit* atau *tacit knowledge* terdiri atas model-model mental, kepercayaan, melekat pada *personal*. *Explicit knowledge* merupakan pengetahuan yang dapat diklasifikasi dan ditransmisikan dalam sebuah bahasa yang sistematis dan formal. Diantaranya dalam bentuk dokumen, database, web, e-mail, grafik, dan lain-lain. Menurut pernyataan dari West dan Meyer (1997) bahwa *knowledge sharing* merupakan proses dimana seorang individu secara kolektif interaktif memperbaiki sebuah pemikiran, saran, gagasan, ide, sesuai dengapetunjuk pengalaman.

Definisi ini mengimplikasikan bahwa setiap perilaku *knowledge sharing* terdiri atas *bringing* (*donating knowledge*) dan *getting* (*collecting knowledge*). *Donating knowledge* yaitu perilaku mengkomunikasikan modal intelektual (*intellectual capital*) yang dimiliki seseorang kepada yang lainnya dan *collecting knowledge* yaitu perilaku individu untuk berkonsultasi dengan individu lainnya mengenai modal intelektual yang dimiliki. Kedua perilaku ini memiliki sifat yang berbeda dan dapat memberi pengaruh yang berbeda. Menurut Nonaka dan Takeuchi (1995) berbagi pengetahuan adalah kunci untuk mengelola pengetahuan tersembunyi. Oleh karena itu, organisasi juga harus mendorong

komunikasi tatap muka yang sering dan penciptaan pengalaman pembelajaran bersama, serta membangun budaya berbagi pengetahuan. Kegiatan berbagi pengetahuan meliputi komunikasi informal, sesi curah pendapat, bimbingan dan pembinaan Filius *et al.*, (2000). Berbagi pengetahuan adalah tindakan dimana orang saling bertukar pengetahuan dengan menyumbang dan mengumpulkan pengetahuan Hooff dan Hendrix (2005). Berbagi pengetahuan juga berkaitan dengan kebutuhan sosial individu. Retensi pengetahuan meningkatkan rasa pengakuan dan apresiasi karyawan, karena didasarkan pada pengakuan nilai pengetahuan ahli individu. Pengetahuan adalah sumber daya yang signifikan untuk pencapaian dan keberlanjutan keunggulan kompetitif dalam bisnis Drucker (2001).

Pengetahuan sebagai sumber daya strategis memberdayakan individu dan organisasi untuk mencapai beberapa manfaat seperti peningkatan pembelajaran, inovasi, dan pengambilan keputusan. Kesiediaan dan kemampuan individu untuk berbagi pengalaman mereka sangat penting untuk pembelajaran individu Lehesvirta (2004). Sementara itu kesempatan berbagi dan dukungan untuk belajar di tempat kerja juga mengembangkan pembelajaran karyawan Li *et al.*, (2009). Konsep Senge (2003), berbagi pengetahuan digambarkan sebagai proses pembelajaran yang dinamis yang membantu manusia untuk mengembangkan kapasitas baru.

2.2.3.1 Faktor yang mempengaruhi *Knowledge Sharing*

Proses berbagi pengetahuan dapat dipahami sebagai proses dimana karyawan saling melakukan pertukaran pengetahuan dan bersama-sama menciptakan pengetahuan baru. Hooff dan Weenen (2004) mengidentifikasi dua indikator dari proses berbagi pengetahuan yang terdiri dari:

1. Memberikan pengetahuan (*knowledge donating*) adalah menyalurkan/menyebarkan pengetahuan atau modal intelektual kepada orang lain yang melibatkan komunikasi antar individu.
2. Mengumpulkan pengetahuan (*knowledge collecting*) adalah mencari/mengumpulkan pengetahuan atau modal intelektual dengan jalan berkonsultasi dengan orang lain.

Faktor penentu proses berbagi pengetahuan dapat dilihat dari dua sisi, yaitu dari faktor individu seperti kepuasan dalam membantu karyawan lain dan efikasi diri. Kemudian dari faktor organisasi, yaitu dukungan dari manajemen puncak dan penghargaan organisasi Bandura (1986). Aspek aspek niat berbagi pengetahuan dibagi menjadi tiga menurut Tohidinia dan Mosakhani (2010), yaitu sikap terhadap berbagi pengetahuan, norma subyektif tentang berbagi pengetahuan, dan persepsi kontrol perilaku. Berbagi pengetahuan didalam lingkungan kerja perusahaan merupakan aktivitas penting untuk menciptakan dan mengelola pengetahuan dalam semua tingkat organisasi.

Kemampuan organisasi dalam memanfaatkan pengetahuan bergantung pada individu karyawan, yang secara aktual menciptakan, membagi, serta mengaplikasikan pengetahuan. Pengetahuan akan bermanfaat ketika setiap individu karyawan mau membagi pengetahuan yang mereka miliki dan menciptakan pengetahuan baru dari pengetahuan yang diperoleh dari karyawan lain. Sehingga berbagi pengetahuan merupakan tindakan dasar untuk mewujudkan adanya pengetahuan yang dapat dibagikan kepada antar karyawan. Aktivitas ini menjadi penting karena menyediakan relasi antara pengetahuan yang tersimpan dalam individu menjadi pengetahuan organisasi yang selanjutnya bisa menjadi *economic and competitive value* bagi perusahaan Raharso dan Tjahjawati (2014).

2.2.3.2 Pengukuran *Knowledge Sharing*

Skala untuk berbagi pengetahuan membahas aliran-aliran pengetahuan horizontal di dalam organisasi. Hooff dan ridders (2004) menggunakan 10 skala item untuk mengukur knowledge sharing. Skala ini sebelumnya telah divalidasi oleh islam *et al.*, (2018).

a. Memberikan pengetahuan

1. Ketika saya telah mempelajari sesuatu yang baru, saya memastikan bahwa kolega di organisasi saya dapat mempelajarinya juga
2. Saya membagikan informasi yang saya miliki dengan kolega dalam organisasi saya
3. Saya berbagi keterampilan saya dengan kolega dalam organisasi saya
4. Ketika saya telah mempelajari sesuatu yang baru, saya memastikan bahwa kolega di luar organisasi saya dapat mempelajarinya juga
5. Saya membagikan informasi yang saya miliki dengan kolega di luar organisasi saya
6. Saya berbagi keterampilan saya dengan kolega di luar organisasi saya

b. Mengumpulkan pengetahuan

1. Kolega dalam organisasi saya memberi tahu saya apa yang mereka ketahui, ketika saya bertanya kepada mereka tentang hal itu.
2. Kolega dalam organisasi saya memberi tahu saya apa keahlian mereka, jika saya bertanya mereka tentang itu.
3. Kolega di luar organisasi saya memberi tahu saya apa yang mereka ketahui, jika saya bertanya mereka tentang itu.
4. Kolega di luar organisasi saya memberi tahu saya apa keahlian mereka, ketika saya tanyakan pada mereka tentang itu.

Tabel 2. 8
Rangkuman Landasan Teori

Variabel	Tokoh	Pengukuran	Teori Selanjutnya
<i>Self Efficacy</i>	Bandura (1997)	<i>Magnitude, Strenght, Generality,</i>	Bandura (1997)
<i>Organizational Citizenship Behavior</i>	Podsakoff <i>et al.</i> , (1990)	<i>Altruisme, Conscientiousness, Sportmanship, Courtesy, Civic Virtue</i>	Podsakoff <i>et al.</i> , (1990)
<i>Abusive Supervision</i>	Tepper (2000)	<i>Anger-active abusive, Active-insulting abusive, Passive abusive</i>	Tepper (2000)
<i>Knowledge Sharing</i>	Van den hooff dan De Ridder's (2004)	<i>Knowledge donating, knowledge collecting</i>	Van den hooff dan De Ridder's (2004)

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian ini dilakukan berdasarkan penelitian yang telah dilakukan sebelumnya terkait dengan variabel *self efficacy*, *organizational citizenship behavior*, *abusive supervision* dan *knowledge sharing*. Hal ini berfungsi untuk mengetahui hasil yang telah dilakukan oleh para peneliti terdahulu, selain itu dapat digunakan sebagai perbandingan dan gambaran yang dapat mendukung penelitian yang akan dilakukan. Berikut merupakan beberapa penelitian terdahulu yang berhubungan dengan penelitian ini di antaranya, yaitu:

2.2.1 Pengaruh *Self Efficacy* terhadap *Abusive Supervision*

1. Robertson *et al.*, (2018)

Dalam penelitian berjudul *Linking Attachment Theory to Abusive Supervision* yang dilakukan oleh Jennifer *et al.*, (2018) dengan menggunakan metode kuantitatif yang bertujuan untuk mencari hubungan *self efficacy* dan *abusive supervision*. Hasilnya adalah terdapat pengaruh negative antara *self efficacy* terhadap *abusive supervision* ($\beta = -0,47$ $p < 0,01$). Efek tidak langsung standar = 0.23 (*anxious*) dan -0.16 (*close/depend*). Penting untuk dicatat

bahwa mengingat keandalan yang rendah dari beberapa ukuran kami, ada kemungkinan bahwa hubungan model dilemahkan.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan ada pada variabelnya (*self efficacy* dan *abusive supervision*). Sedangkan perbedaannya terletak pada objek penelitian serta variabel pendukung lainnya. Penelitian ini menggunakan sampel 114 pemimpin bawahan yang bekerja di berbagai industri di AS. Sedangkan penelitian yang akan dilakukan menggunakan data sekuritas anggota Bursa Efek Indonesia di Jawa Tengah dan DIY.

2. **Rahmatollah dan Elham (2017)**

Dalam penelitian berjudul *Explanation of the Role of Intermediary Perception of Organizational Justice in Relationships between Abusive Supervision and Innovative Self-Efficacy in the Shiraz University of Medical Sciences Personnel* yang dilakukan oleh Rahmatollah dan Elham (2017). Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif yang menguji untuk mencari pengaruh dari *abusive supervision* terhadap *innovative self efficacy*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *abusive supervision* berpengaruh negatif signifikan terhadap persepsi keadilan organisasi dan *self-efficacy* inovatif karyawan.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya terletak pada variabel *abusive supervision* dan *self efficacy*. Sedangkan yang membedakan penelitian ini adalah objek penelitian, yang sebelumnya dilakukan pada karyawan dari Shiraz University of Medical Sciences. Sedangkan penelitian yang akan dilakukan menggunakan data sekuritas anggota Bursa Efek Indonesia di Jawa Tengah dan DIY.

3. Lv *et al.*, (2016)

Dalam penelitian berjudul *A model of abusive supervision, self-efficacy and work engagement among registered nurses: the mediating role of self-efficacy* yang dilakukan oleh Lv *et al.*, (2016). Metode yang dilakukan dalam penelitian ini adalah kuantitatif yang menguji pengaruh *abusive supervision*, *self-efficacy* dan *work engagement*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *abusive supervision* dapat secara negatif memprediksi keterlibatan kerja perawat secara langsung dan bahwa *abusive supervision* juga dapat secara tidak langsung mempengaruhi keterlibatan kerja sebagian melalui mediasi efikasi diri.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya terletak pada variable *abusive supervision* dan *self efficacy*. Sedangkan yang membedakan penelitian ini adalah objek penelitiannya, yang sebelumnya dilakukan pada perawat di China. Sedangkan penelitian yang akan dilakukan menggunakan data dari sekuritas anggota Bursa Efek Indonesia di Jawa Tengah dan DIY.

Tabel 2. 1
Review Jurnal Hubungan *Self Efficacy* terhadap *Abusive Supervision*

No	Identitas Jurnal	Variabel dan Teori	Hasil Analisis
1	<i>Journal of Managerial Psychology</i> . Robertson <i>et al.</i> , (2018) <i>Linking Attachment Theory to Abusive Supervision</i> Metode : Kuantitatif	<i>Sosial Self Efficacy</i> (Bandura,2001) <i>Abusive Supervision</i> (Tepper,2000) <i>Adult Attachment</i> (Cassidy,2000 ; Tronick,1989)	Efikasi diri sosial secara negatif terkait dengan <i>abusive supervision</i> .
2	<i>Jurnal Parapsikologi Jurnal Ilmu Kedokteran Universitas Tehran</i> Rahmatollah dan Elham (2017)	<i>Innovative Self Efficacy</i> (Streicher B, Jonas E, Maier GW & Frey D,2012) <i>Abusive Supervision</i> (Tepper,2000) <i>Perceptions of Organizational Justice</i>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>abusive supervision</i> berpengaruh negatif signifikan terhadap persepsi keadilan organisasi dan <i>self-efficacy</i> inovatif karyawan. Selain itu, persepsi keadilan

	<p><i>Explanation of the Role of Intermediary Perception of Organizational Justice in Relationships between Abusive Supervision and Innovative Self-Efficacy in the Shiraz University of Medical Sciences Personnel</i></p> <p>Metode : Kuantitatif</p>	(Gillet, 2013)	distributif memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap efikasi diri inovatif dan peran mediasi dalam hubungan antara supervisi yang kejam dan efikasi diri inovatif.
3	<p><i>Journal of Advanced Nursing</i> Lv et al., (2016)</p> <p><i>A model of abusive supervision, self-efficacy and work engagement among Registered Nurses: The mediating role of self-efficacy</i></p> <p>Metode : Kuantitatif</p>	<p>Abusive Supervision (Kinney 1994) Self Efficacy (Bandura 1986) Work Engagement (Schaufeli et al., 2002)</p>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>abusive supervision</i> dapat secara negatif memprediksi keterlibatan kerja perawat secara langsung dan bahwa <i>abusive supervision</i> juga dapat secara tidak langsung mempengaruhi keterlibatan kerja sebagian melalui mediasi efikasi diri.

2.2.2 Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* terhadap *Abusive Supervision*

1. Gregory et al., (2013)

Dalam penelitian berjudul *Abusive Supervision and Citizenship Behaviors: Exploring Boundary Conditions* yang dilakukan oleh Gregory et al., (2012). Metode penelitian yang digunakan ialah metode kuantitatif, tujuan dari makalah ini adalah untuk menyelidiki kondisi batas hubungan negatif antara *abusive supervision* dan OCB, dengan menyelidiki waktu dan uang (durasi hubungan dan kepuasan gaji) sebagai variabel moderasi potensial untuk hubungan *abusive supervision*-OCB.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa hubungan negatif antara *abusive supervision* dan OCB lebih terlihat ketika karyawan telah diawasi oleh

manajer tertentu untuk jangka waktu yang lebih lama, serta ketika karyawan kurang puas dengan tingkat kompensasi mereka.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya terletak pada variabel *abusive supervision-OCB*, dan yang membedakan penelitian ini dengan sebelumnya terletak pada objek penelitian. Objek penelitian sebelumnya menggunakan sampel dari 357 karyawan bank di Kazakhstan. Sedangkan penelitian yang akan dilakukan menggunakan data dari sekuritas anggota Bursa Efek Indonesia di Jawa Tengah dan DIY.

2. Yang *et al.*, (2019)

Dalam penelitian berjudul *An uncertainty management theory on the effects of abusive supervision The moderating role of future orientation* yang dilakukan oleh Yang *et al.*, (2018). Metode penelitian yang dilakukan ialah metode kuantitatif. Sebanyak 584 kuesioner valid dikumpulkan dari responden berusia antara 21 dan 30 tahun dan dianalisis menggunakan regresi hierarkis dan metode pemodelan persamaan struktural. Hasil penelitian menunjukkan efek utama dari *abusive supervision* pada OCB tidak signifikan jadi, hipotesis tidak didukung.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya terletak pada variabelnya namun tidak secara keseluruhan (*abusive supervision-OCB*). Perbedaannya terletak pada objek penelitian Kami mengumpulkan data untuk studi ini dari bawahan dan supervisor di 30 grup dari UKM Taiwan. Dalam makalah ini, sampel wilayah secara acak diambil sebagai kategori utama, yang dengan mudah dijadikan sampel oleh perusahaan yang dikenal oleh penulis di utara, tengah dan selatan Taiwan. Sedangkan penelitian yang akan dilakukan

menggunakan data dari sekuritas anggota Bursa Efek Indonesia di Jawa Tengah dan DIY.

3. Decoster *et al.*, (2014)

Dalam penelitian yang berjudul *The mediating role of LMX between abusive supervision and work behaviors A replication and extension* yang dilakukan oleh Decoster *et al.*, (2014). Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif penulis mengumpulkan data multi-sumber untuk meminimalkan bias metode yang umum. Penulis melakukan analisis regresi, uji Sobel, dan teknik bootstrap. Para penulis menemukan dukungan bahwa LMX memediasi hubungan negatif antara *abusive supervision* dan OCBO dan OCBI. Namun, penulis tidak dapat mereplikasi peran mediasi LMX dalam hubungan antara *abusive supervision* dan kinerja karyawan. Hasil serupa diperoleh ketika data dianalisis dengan subskala pengawasan penyalahgunaan aktif-agresif dan pasif-agresif.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya terletak pada variabel (*abusive supervision-OCB*). Perbedaan penelitiannya terletak pada objek penelitian, penelitian sebelumnya mengundang 203 karyawan dan rekan kerja yang cocok serta pemimpin langsung dari organisasi di Flanders, Belgia, untuk berpartisipasi dalam studi ini. Sedangkan penelitian yang akan dilakukan menggunakan data dari sekuritas anggota Bursa Efek Indonesia di Jawa Tengah dan DIY.

4. Ramdeo dan Singh (2019).

Dalam penelitian yang berjudul *Abusive supervision, co-workermabuse and work outcomes: procedural justice as a mediator* yang di lakukan oleh Ramdeo dan Singh (2019). Dengan menggunakan metode kuantitatif, untuk

menguji hipotesis yang diajukan, digunakan desain penelitian cross-sectional. Dengan menggunakan pendekatan sampel terpisah, analisis mediasi dilakukan pada sampel pengujian dan validasi. Hasil yang menunjukkan bahwa keadilan prosedural berperan dalam menjelaskan efek *abusive supervision* pada OCBI menjelaskan kepada karyawan proses berpikir. Keputusan yang diambil oleh seorang karyawan untuk melakukan OCBI tergantung pada sejauh mana organisasi mempromosikan prosedur yang adil.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya terletak pada variabel (*abusive supervision-OCB*). Perbedaan penelitiannya terletak pada objek dan sampel penelitian, sampel terdiri dari 500 karyawan yang bekerja di berbagai organisasi sektor swasta dan publik di Republik Trinidad dan Tobago. Sedangkan penelitian yang akan dilakukan menggunakan data dari sekuritas anggota Bursa Efek Indonesia di Jawa Tengah dan DIY.

5. Zeng *et al.*, (2018)

Dalam penelitian yang berjudul *Dealing with an abusive boss in China: The moderating effect of promotion focus on reward expectancy and organizational citizenship behavior* yang dilakukan oleh Zeng *et al.*, (2018).

Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif, penelitian ini bertujuan untuk menguji bagaimana harapan penghargaan memediasi pengaruh *abusive supervision* terhadap perilaku kewarganegaraan organisasi. Selanjutnya, dengan menggunakan teori fokus regulasi, makalah ini mengusulkan dan menguji peran moderasi dari fokus promosi dalam efek mediasi yang diusulkan.

Hasil penelitian mengungkapkan bahwa *abusive supervision* berhubungan negatif dengan perilaku kewarganegaraan yang diarahkan organisasi (OCBO)

dan perilaku kewarganegaraan yang diarahkan individu (OCBI) dengan merusak harapan penghargaan individu. Hasil juga menunjukkan bahwa fokus promosi memoderasi efek negatif dari *abusive supervision* terhadap harapan penghargaan, sehingga hubungannya lebih kuat ketika fokus promosi lebih tinggi. Selain itu, pengaruh tidak langsung dari penyalahgunaan pengawasan terhadap OCBO dan OCBI yang dibawa melalui ekspektasi reward juga lebih kuat pada individu dengan fokus promosi yang lebih tinggi. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya terletak pada variabel (*abusive supervision-OCB*).

Perbedaan penelitiannya terletak pada objek penelitian, sebelumnya objeknya adalah 142 mahasiswa MBA di berbagai industri di Republik Rakyat Cina. Sedangkan penelitian yang akan dilakukan menggunakan data dari sekuritas anggota Bursa Efek Indonesia di Jawa Tengah dan DIY.

Tabel 2. 2
Review Jurnal Hubungan *Organizational Citizenship Behavior* terhadap *Abusive Supervision*

No	Identitas Jurnal	Variabel dan Teori	Hasil Analisis
1	<i>Journal of Managerial Psychology</i> . Gregory <i>et al.</i> , (2013). <i>Abusive Supervision and Citizenship Behaviors: Exploring Boundary Conditions</i> Metode : Kuantitatif	<i>Organizational Citizenship Behavior</i> (Organ, 1988). <i>Abusive Supervision</i> (Tepper <i>et al.</i> , 2008) <i>Satisfaction With Pay</i> (Miceli dan Lane, 1991) <i>Dyadic Duration</i> (Mossholder <i>et al.</i> , 1990)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa hubungan negatif antara <i>abusive supervision</i> dan OCB lebih terlihat ketika karyawan telah diawasi oleh manajer tertentu untuk jangka waktu yang lebih lama, serta ketika karyawan kurang puas dengan tingkat kompensasi mereka.
2	<i>Management decision</i> Yang <i>et al.</i> , (2019) <i>An uncertainty management theory on the effects of abusive supervision</i> <i>The moderating role of future orientation</i>	<i>Organizational Citizenship Behavior</i> (Smith <i>et al.</i> , 1983; Organ, 1988) <i>Abusive Supervision</i> (Tepper, 2000) <i>Future Orientation</i> (Gjesme, 1983) <i>Counterproductive Work</i>	Hasil utama menunjukkan bahwa <i>abusive supervision</i> secara positif mempengaruhi perilaku kerja kontraproduktif dan orientasi masa depan secara positif memoderasi baik hubungan antara

	Metode : Kuantitatif	Behavior (Spector and Fox, 2002) Originality Behavior (Guilford, 1950)	<i>abusive supervision</i> dan perilaku orisinalitas dan hubungan antara <i>abusive supervision</i> dan perilaku warga organisasi (OCB).
3	<i>American Journal of Business</i> Decoster <i>et al.</i> , (2014) <i>The mediating role of LMX between abusive supervision and work behaviors A replication and extension</i> Metode : Kuantitatif	Organizational Citizenship Behavior (Coleman dan Borman, 2000) Abusive Supervision (Tepper, 2000) LMX (Graen,1976)	Para penulis menemukan dukungan bahwa LMX memediasi hubungan negatif antara <i>abusive supervision</i> dan OCBO dan OCBI. Namun, penulis tidak dapat mereplikasi peran mediasi LMX dalam hubungan antara <i>abusive supervision</i> dan kinerja karyawan. Hasil serupa diperoleh ketika data dianalisis dengan subskala pengawasan penyalahgunaan aktif-agresif dan pasif-agresif.
4	<i>Evidence-based HRM: a Global Forum for Empirical Scholarship</i> Ramdeo dan Singh (2019). <i>Abusive supervision, co-worker abuse and work outcomes: procedural justice as a mediator</i> Metode : Kuantitatif	Organizational Citizenship Behavior Organ (1997) Abusive Supervision (Tepper, 2000) Procedural Justice (Moorman,1991) Co-worker Abuse (Harris <i>et al.</i> , 2010) Turnover Intent (Meyer dan Allen, 1991)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa keadilan prosedural memediasi hubungan antara supervisi yang kejam dan komitmen afektif dan normatif, perilaku kewarganegaraan organisasi yang diarahkan pada individu dan niat untuk berhenti. Keadilan prosedural ditemukan untuk menengahi hubungan antara pelecehan rekan kerja dan komitmen afektif dan normatif, dan niat untuk berhenti.
5	<i>International Journal of Conflict Management</i> Zeng <i>et al.</i> , (2018) <i>Dealing with an abusive boss in China: The moderating effect of promotion focus on reward expectancy and organizational citizenship behavior</i> Metode : Kuantitatif	Organizational Citizenship Behavior (Organ, 1988; Riketta, 2002). Abusive Supervision (Tepper, 2000) Promotion Focus (Higgins,1997) Reward Expectancy (Vroom,1964)	Hasil penelitian mengungkapkan bahwa <i>abusive supervision</i> berhubungan negatif dengan perilaku kewarganegaraan yang diarahkan organisasi (OCBO) dan perilaku kewarganegaraan yang diarahkan individu (OCBI) dengan merusak harapan penghargaan individu.

2.2.3 Pengaruh *Abusive Supervision* terhadap *Knowledge Sharing*

1. Choi *et al.*, (2019)

Dalam penelitian yang berjudul *A Social Exchange Perspective of Abusive Supervision and Knowledge Sharing: Investigating the Moderating Effects of Psychological Contract Fulfillment and Self-Enhancement Motive* yang dilakukan oleh Choi *et al.*, (2019). Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif, paket kuesioner tertutup secara terpisah untuk karyawan penuh waktu dan manajer langsung mereka disiapkan dan didistribusikan kepada 216 pasangan bawahan-supervisor. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa hipotesis 1 mengemukakan *abusive supervision* berhubungan negatif dengan berbagi pengetahuan. Seperti hasil analisis regresi menandakan bahwa *abusive supervision* secara signifikan dan negatif berhubungan dengan berbagi pengetahuan.

Persamaan penelitian terdapat pada variabel *abusive supervision* dan *knowledge sharing*. Perbedaannya terletak pada objek penelitian, penelitian terdahulu memilih perusahaan besar yang berlokasi di Selatan Korea. Industri perusahaan ini bermacam-macam termasuk layanan keuangan, konsultasi, layanan TI, dan manufaktur perusahaan. Sedangkan penelitian yang akan dilakukan menggunakan data dari sekuritas anggota Bursa Efek Indonesia di Jawa Tengah dan DIY.

2. Wu *et al.*, (2016)

Dalam penelitian yang berjudul *Do employees share knowledge when encountering abusive supervision?* yang dilakukan oleh Li *et al.*, (2016). Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif, karena studi ini melibatkan penelitian di tingkat individu dan kelompok, kami mengumpulkan

data oleh unit kerja kelompok. Kami menggunakan purposive sampling untuk melakukan survei di Taiwan. Sampel akhir untuk uji empiris yang dilakukan dengan menggunakan pemodelan linier hierarkis mencakup 449 anggota kelompok dari 55 kelompok kerja. Hasil penelitian empiris menunjukkan bahwa *abusive supervision* berhubungan negatif dengan berbagi pengetahuan.

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa modal psikologis menengahi hubungan antara *abusive supervision* dan berbagi pengetahuan. Di tingkat grup, kepercayaan grup memiliki dampak lintas level langsung pada karyawan berbagi pengetahuan dan mengurangi hubungan antara *abusive supervision* dan modal psikologis. Persamaan penelitian ini terletak pada variabel *abusive supervision* dan *knowledge sharing*. Perbedaanya terletak pada objek penelitian, karena *abusive supervision* dapat terjadi di setiap industri, kami merekrut peserta dari berbagai industri di Taiwan. Sedangkan penelitian yang akan dilakukan menggunakan data dari sekuritas anggota Bursa Efek Indonesia di Jawa Tengah dan DIY.

3. Islam *et al.*, (2020)

Dalam penelitian berjudul *Abusive supervision and knowledge sharing: moderating roles of Islamic work ethic and learning goal orientation* yang dilakukan oleh Islam *et al.*, (2020). Makalah ini menggunakan desain penelitian survei *cross-lagged* untuk mengumpulkan data dari 735 karyawan yang bekerja di sektor jasa dan manufaktur di Pakistan. Hasil analisis data mengungkapkan bahwa *abusive supervision* memiliki efek merusak pada berbagi pengetahuan di tempat kerja. Namun, orientasi tujuan belajar karyawan dan etos kerja Islami membantu mengurangi efek merugikan ini.

Persamaan penelitian ini terletak pada variabel *abusive supervision* dan *knowledge sharing*. Perbedaan yang paling terlihat ada pada objek penelitiannya, makalah ini mengumpulkan data dari 735 karyawan yang bekerja di sektor jasa dan manufaktur di Pakistan. Sedangkan penelitian yang akan dilakukan menggunakan data dari sekuritas anggota Bursa Efek Indonesia di Jawa Tengah dan DIY.

4. Kim *et al.*, (2016)

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Kim *et al.*, (2016) berjudul *Abusive supervision, knowledge sharing, and individual factors: a conservation-of-resources perspective*. Makalah ini melakukan pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner yang dibagikan kepada karyawan dan langsung mereka supervisor yang berlokasi di Korea Selatan. Survei dibagikan kepada 300 karyawan penuh waktu dan 279 yang dikembalikan, memberikan tingkat tanggapan 93%.

Hasil analisis menunjukkan Seperti yang ditunjukkan hipotesis satu, yang mengusulkan hubungan negatif antara *abusive supervision* dan berbagi pengetahuan didukung; konsisten dengan Hipotesis 1, hasil menunjukkan bahwa *abusive supervision* dan berbagi pengetahuan memiliki hubungan negatif yang signifikan ($\beta = -.16, p \leq .01$). Persamaan penelitian ini terletak pada variabel *abusive supervision* dan *knowledge sharing*. Perbedaan yang paling terlihat ada pada objek penelitiannya, makalah ini mengumpulkan data dari 300 pekerja penuh waktu di Korea Selatan. Sedangkan penelitian yang akan dilakukan menggunakan data dari sekuritas anggota Bursa Efek Indonesia di Jawa Tengah dan DIY.

Tabel 2. 3
Review Jurnal Hubungan *Abusive Supervision* terhadap *Knowledge Sharing*

No	Identitas Jurnal	Variabel dan Teori	Hasil Analisis
1	<p><i>Journal of Business and Psychology</i></p> <p>Choi <i>et al.</i>, (2019)</p> <p><i>A Social Exchange Perspective of Abusive Supervision and Knowledge Sharing: Investigating the Moderating Effects of Psychological Contract Fulfillment and Self-Enhancement Motive</i></p> <p>Metode : Kuantitatif</p>	<p>Knowledge Sharing (Bartol and Srivastava, 2002)</p> <p>Abusive Supervision (Tepper,2000)</p> <p>Leader Member Exchange (Graen, 1976 ; Graen and Scandura,1987)</p> <p>Psychological Contract Fulfillment (Rousseau, 1995)</p> <p>Self Enhancement Motive (Pfeffer and Fong, 2005)</p>	<p>Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa hipotesis 1 mengusulkan <i>abusive supervision</i> berhubungan negatif dengan berbagi pengetahuan. Seperti hasil analisis regresi menandakan bahwa <i>abusive supervision</i> secara signifikan dan negatif berhubungan dengan berbagi pengetahuan.</p>
2	<p><i>Journal of Managerial Psychology</i></p> <p>Wu <i>et al.</i>, (2016)</p> <p><i>Do employees share knowledge when encountering abusive supervision?</i></p> <p>Metode : Kuantitatif</p>	<p>Abusive Supervision (Tepper, 2008)</p> <p>Psychological Capital (Luthans <i>et al.</i>, 2007)</p> <p>Knowledge Sharing (Van Den Hooff and De Ridder, 2004)</p> <p>Group Trust (Fulmer and Gelfand, 2012)</p>	<p>Hasil penelitian empiris menunjukkan bahwa <i>abusive supervision</i> berhubungan negatif dengan berbagi pengetahuan. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa modal psikologis menengahi hubungan antara <i>abusive supervision</i> dan berbagi pengetahuan. Di tingkat grup, kepercayaan grup memiliki dampak lintas level langsung pada karyawan berbagi pengetahuan dan mengurangi hubungan antara <i>abusive supervision</i> dan modal psikologis.</p>
3	<p><i>Management Decision</i></p> <p>Islam <i>et al.</i>, (2020)</p> <p><i>Abusive supervision and knowledge sharing: moderating roles of Islamic work ethic and learning goal orientation</i></p> <p>Metode : Kuantitatif</p>	<p>Abusive supervision (Tepper, 2000)</p> <p>Knowledge sharing (Kim <i>et al.</i>, 2015)</p> <p>Islamic work ethic (Bin Salahudin <i>et al.</i>, 2016)</p> <p>Learning goal orientation (Bandura, 1977)</p>	<p>Hasil analisis data mengungkapkan bahwa <i>abusive supervision</i> memiliki efek merusak pada berbagi pengetahuan di tempat kerja. Namun, orientasi tujuan belajar karyawan dan etos kerja Islami membantu mengurangi efek merugikan ini.</p>

4	<p><i>Journal of Managerial Psychology</i></p> <p>Kim <i>et al.</i>, (2016)</p> <p><i>Abusive supervision, knowledge sharing, and individual factors: a conservation-of-resources perspective</i></p> <p>Metode : Kuantitatif</p>	<p>Abusive supervision (Tepper , 2000)</p> <p>Knowledge sharing (Swift, Balkin, & Matusik, 2010)</p> <p>Learning Goal Orientation (Gong, Huang, & Farh, 2009)</p> <p>Self-enhancement Motive (Yun <i>et al.</i>, 2007)</p>	<p>Seperti yang ditunjukkan hipotesis satu, yang mengusulkan hubungan negatif antara <i>abusive supervision</i> dan berbagi pengetahuan didukung; konsisten dengan Hipotesis 1, hasil menunjukkan bahwa <i>abusive supervision</i> dan berbagi pengetahuan memiliki hubungan negatif yang signifikan ($\beta = -.16$, $p \leq .01$).</p>
---	---	--	--

2.2.4 Pengaruh *Self Efficacy* terhadap *Knowledge Sharing* Dimediasi *Abusive Supervision*

Dalam penelitian berjudul *Linking Attachment Theory to Abusive Supervision* yang dilakukan oleh Robertson *et al.*, (2018) dengan menggunakan metode kuantitatif yang bertujuan untuk mencari hubungan *self efficacy* dan *abusive supervision*. Hasilnya adalah terdapat pengaruh negative antara *self efficacy* terhadap *abusive supervision* ($\beta = -0,47$ $p < 0,01$). Efek tidak langsung standar = 0.23 (*anxious*) dan -0.16 (*close/depend*). Penting untuk dicatat bahwa mengingat keandalan yang rendah dari beberapa ukuran kami, ada kemungkinan bahwa hubungan model dilemahkan.

Hasil penelitian mengungkapkan bahwa *self efficacy* secara signifikan mempengaruhi perilaku berbagi pengetahuan online di perusahaan, apa pun jenis organisasinya dilakukan oleh Nguyen dan Malik (2020). Menurut teori kognitif sosial, sistem kepercayaan efikasi diri adalah fondasi dari motivasi manusia, yang pada akhirnya mempengaruhi pola pikir, emosi dan tindakan seseorang Bandura (2001). Selain itu, teori kognitif sosial menyatakan bahwa

self efficacy menentukan cara orang berinteraksi dengan lingkungan sosialnya dan mengatur hubungan sosialnya Bandura (2001). Dengan begitu bisa dikatakan bahwa *abusive supervision* tidak akan berpengaruh jika *self efficacy* karyawan lebih tinggi.

Tabel 2. 4
Review Jurnal Hubungan *Self Efficacy* terhadap *Knowledge Sharing* Dimediasi *Abusive Supervision*

No	Identitas Jurnal	Variabel dan Teori	Hasil Analisis
1	<i>Journal of Managerial Psychology</i> . Robertson <i>et al.</i> , (2018) <i>Linking Attachment Theory to Abusive Supervision</i> Metode : Kuantitatif	<i>Sosial Self Efficacy</i> (Bandura,2001) <i>Abusive Supervision</i> (Tepper,2000) <i>Adult Attachment</i> (Cassidy,2000 ; Tronick,1989)	Efikasi diri sosial secara negatif terkait dengan <i>abusive supervision</i> .
2	<i>Journal of Knowledge Management</i> Lee <i>et al.</i> , (2007) <i>Tacit knowledge sharing, self-efficacy theory, and application to the Open Source community</i> Metode : Kuantitatif	<i>Self Efficacy</i> (Bandura,1997) <i>Complex Knowledge Sharing</i> (Polanyi, 1969)	Melalui sintesis aliran literatur yang berbeda, makalah ini menyimpulkan bahwa model efikasi diri berfungsi sebagai kerangka kerja yang berguna untuk lebih memahami efek konteks pada berbagi pengetahuan diam-diam.
3	<i>Journal of Business and Psychology</i> Choi <i>et al.</i> , (2019) <i>A Social Exchange Perspective of Abusive Supervision and Knowledge Sharing: Investigating the Moderating Effects of Psychological Contract Fulfillment and Self-Enhancement Motive</i> Metode : Kuantitatif	<i>Knowledge Sharing</i> (Bartol and Srivastava, 2002) <i>Abusive Supervision</i> (Tepper,2000) <i>Leader Member Exchange</i> (Graen, 1976 ; Graen and Scandura,1987) <i>Psychological Contract Fulfillment</i> (Rousseau, 1995) <i>Self Enhancement Motive</i> (Pfeffer and Fong, 2005)	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa hipotesis 1 mengusulkan <i>abusive supervision</i> berhubungan negatif dengan berbagi pengetahuan. Seperti hasil analisis regresi menandakan bahwa <i>abusive supervision</i> secara signifikan dan negatif berhubungan dengan berbagi pengetahuan.

2.2.5 Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* terhadap *Knowledge Sharing* Dimediasi *Abusive Supervision*

Dalam penelitian yang berjudul *Knowledge sharing, job attitudes and organisational citizenship behaviour* oleh Teh dan Sun (2012) menunjukkan bahwa keterlibatan kerja, kepuasan kerja dan OCB adalah independen dan berhubungan positif dengan perilaku berbagi pengetahuan karyawan. Penelitian ini didasarkan pada survei terhadap 116 personel Sistem Informasi di Malaysia. Pemodelan persamaan struktural digunakan untuk menguji hipotesis.

Dalam penelitian berjudul *Abusive supervision and knowledge sharing: moderating roles of Islamic work ethic and learning goal orientation* yang dilakukan oleh Islam *et al.*, (2020). Makalah ini menggunakan desain penelitian survei *cross-lagged* untuk mengumpulkan data dari 735 karyawan yang bekerja di sektor jasa dan manufaktur di Pakistan. Hasil analisis data mengungkapkan bahwa *abusive supervision* memiliki efek merusak pada berbagi pengetahuan di tempat kerja.

Namun, orientasi tujuan belajar karyawan dan etos kerja Islami membantu mengurangi efek merugikan ini. Dengan melihat penelitian terdahulu diatas memungkinkan bahwa *abusive* tidak akan berpengaruh karna adanya OCB yang tinggi pada karyawan tersebut. Dalam studi yang lain, Hsu dan Lin (2008) mengatakan bahwa individu dengan OCB lebih tinggi lebih bersedia untuk berbagi pengetahuan mereka. Setelah adanya komitmen lebih antara karyawan dengan organisasi maka bukan tidak mungkin sikap kasar dari atasan tidak akan begitu berdampak banyak pada kesehariannya dalam bekerja.

Tabel 2.5
Review Jurnal Hubungan *Organizational Citizenship Behavior* terhadap *Knowledge Sharing* Dimediasi *Abusive Supervision*

No	Identitas Jurnal	Variabel dan Teori	Hasil Analisis
1	<p><i>Journal of Managerial Psychology</i>.</p> <p>Gregory <i>et al.</i>, (2012).</p> <p><i>Abusive Supervision and Citizenship Behaviors: Exploring Boundary Conditions</i></p> <p>Metode : Kuantitatif</p>	<p><i>Organizational Citizenship Behavior</i> (Organ, 1988).</p> <p><i>Abusive Supervision</i> (Tepper <i>et al.</i>, 2008)</p> <p><i>Satisfaction With Pay</i> (Miceli dan Lane, 1991)</p> <p><i>Dyadic Duration</i> (Mossholder <i>et al.</i>, 1990)</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa hubungan negatif antara <i>abusive supervision</i> dan OCB lebih terlihat ketika karyawan telah diawasi oleh manajer tertentu untuk jangka waktu yang lebih lama, serta ketika karyawan kurang puas dengan tingkat kompensasi mereka.</p>
2	<p><i>Industrial Management & Data Systems</i></p> <p>Teh dan Sun (2011)</p> <p><i>Knowledge sharing, job attitudes and organisational citizenship behaviour</i></p> <p>Metode : Kuantitatif</p>	<p><i>Organizational citizenship behaviour</i> (Podsakoff <i>et al.</i>, 2000)</p> <p><i>Knowledge sharing</i> (Lin, 2007).</p> <p><i>Job involvement</i> (Lodahl dan Kejner, 1965)</p> <p><i>Job satisfaction</i> (Locke, 1969)</p> <p><i>Organisational commitment</i> (Mayer dan Allen, 1991)</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa keterlibatan kerja, kepuasan kerja dan OCB adalah independen dan berhubungan positif dengan perilaku berbagi pengetahuan karyawan. Namun, komitmen organisasi memiliki hubungan negatif dengan perilaku berbagi pengetahuan. Ditemukan bahwa OCB bukanlah mediator yang signifikan antara keterlibatan kerja, kepuasan kerja komitmen organisasi dan perilaku berbagi pengetahuan.</p>
3	<p><i>Journal of Managerial Psychology</i></p> <p>Wu <i>et al.</i>, (2016)</p> <p><i>Do employees share knowledge when encountering abusive supervision?</i></p> <p>Metode : Kuantitatif</p>	<p><i>Abusive Supervision</i> (Tepper, 2008)</p> <p><i>Psychological Capital</i> (Luthans <i>et al.</i>, 2007)</p> <p><i>Knowledge Sharing</i> (Van Den Hooff and De Ridder, 2004)</p> <p><i>Group Trust</i> (Fulmer and Gelfand, 2012)</p>	<p>Hasil penelitian empiris menunjukkan bahwa <i>abusive supervision</i> berhubungan negatif dengan berbagi pengetahuan. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa modal psikologis menengahi hubungan antara <i>abusive supervision</i> dan berbagi pengetahuan. Di tingkat grup, kepercayaan grup memiliki dampak lintas level langsung pada karyawan berbagi pengetahuan dan mengurangi hubungan antara <i>abusive supervision</i> dan modal psikologis.</p>

2.3 Pengaruh Antar Variabel

2.3.1 Pengaruh *Self Efficacy* terhadap *Abusive Supervision*

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Robertson *et al.*, (2018) dengan menggunakan metode kuantitatif yang bertujuan untuk mencari hubungan *self efficacy*

dan *abusive supervision*. Ditemukan bahwa terdapat pengaruh negative antara *self efficacy* terhadap *abusive supervision* dikarenakan kemandirian diri sosial juga berkontribusi pada landasan teoritis dari *abusive supervision*, dengan memberikan penjelasan tentang bagaimana orientasi keterikatan seseorang berdampak pada perilaku kepemimpinan. Hasil penelitian Rohmatullah dan Elham (2017) menunjukkan bahwa *abusive supervision* berpengaruh negative signifikan terhadap persepsi keadilan organisasi dan *self efficacy* inovatif karyawan. Secara khusus, temuan ini menunjukkan bahwa model kerja seseorang dari diri sendiri atau orang lain dapat memengaruhi kepemimpinan *toxic* dengan membentuk seberapa percaya diri pemimpin dalam kemampuan mereka untuk berinteraksi secara positif dengan atau membentuk hubungan dengan orang lain.

Sebagai hasilnya, kami mendapatkan pemahaman yang lebih dalam tentang supervisor yang kejam sebagai orang yang merasa tidak aman tentang kemampuan hubungannya, dan lebih luas lagi, tentang bagaimana kognisi relasional seseorang mengarah pada persepsi diri berbasis kemampuan yang kuat, yang pada gilirannya, memengaruhi perilaku di tempat kerja. Lv *et al.*, (2016) menunjukkan bahwa *abusive supervision* dapat secara negatif memprediksi keterlibatan kerja perawat secara langsung dan bahwa *abusive supervision* juga dapat secara tidak langsung mempengaruhi keterlibatan kerja sebagian melalui mediasi efikasi diri. Berdasarkan uraian diatas, maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H1 : *Self Efficacy* berpengaruh negative terhadap *Abusive Supervision* pada perusahaan sekuritas anggota Bursa Efek Indonesia di Jawa Tengah dan DIY.

2.3.2 Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* terhadap *Abusive Supervision*

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Gregory *et al.*, (2012). Metode penelitian yang digunakan ialah metode kuantitatif, hasil penelitian menunjukkan

bahwa hubungan negatif antara *abusive supervision* dan OCB lebih terlihat ketika karyawan telah diawasi oleh manajer tertentu untuk jangka waktu yang lebih lama, serta ketika karyawan kurang puas dengan tingkat kompensasi mereka. Meskipun beberapa karyawan mungkin menanggapi *abusive supervision* dengan perilaku yang merusak seperti penyimpangan organisasi (Thau *et al.*, 2009; Tepper *et al.*, 2008), perbedaan kekuatan antara supervisor dan bawahan membuat bawahan tidak mungkin merespons dengan tindakan yang sama kepada pelaku kekerasan yang lebih kuat Zellars *et al.*, (2002).

Penelitian yang dilakukan oleh Decoster *et al.*, (2014) yang menyatakan bahwa LMX memediasi hubungan negative antara *abusive supervision* dan OCBO dan OCBI. Pemotongan OCB tampaknya memberikan pilihan yang relatif aman kepada karyawan yang dilecehkan untuk membalas dendam terhadap supervisor mereka. Zellars *et al.*, (2002) mendasarkan argumen mereka untuk hubungan negatif antara *abusive supervision* dan OCB pada teori reaktansi Brehm dan Brehm (1981), karena bawahan yang dilecehkan merasa kurang memiliki kendali atas hidup mereka Ashforth (1997) dan mencoba untuk memulihkan kendali itu dengan melakukan kebijaksanaan dan otonomi dalam aktivitas mereka Wright dan Brehm (1982). Zellars *et al.*, (2002) menyarankan bahwa karena OCB bersifat diskresioner, bawahan dapat menahan mereka untuk membalas supervisor dan untuk menahan perusahaan mereka agak bertanggung jawab atas perilaku supervisor mereka Tepper (2000).

Beberapa penelitian yang mendukung pernyataan diatas antara lain Zeng *et al.*, (2018) yang menyatakan bahwa *abusive supervision* berhubungan negative dengan perilaku kewarganegaraan yang di arahkan organisasi (OCBO) dan perilaku kewarganegaraan yang diarahkan individu (OCBI) dengan merusak harapan penghargaan individu, Romdeo dan Singh (2019) menunjukkan bahwa keadilan

prosedural memediasi hubungan antara supervisor yang kejam dan komitmen afektif dan normatif, OCB dan niat untuk berhenti. Berdasarkan uraian diatas, maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H2 : *Organization citizenship behavior* berpengaruh negative terhadap *Abusive supervision* pada perusahaan sekuritas anggota Bursa Efek Indonesia di Jawa Tengah dan DIY.

2.3.3 Pengaruh *Abusive Supervision* terhadap *Knowledge Sharing*

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Islam *et al.*, (2020). Studi ini mendukung *abusive supervision* sebagai faktor penghalang dalam mencapai agenda ini, dengan meneliti efek langsung dan interaksinya pada *knowledge sharing*. Sementara informasi dan pengetahuan merupakan faktor pendukung penting untuk keberhasilan dan keberlanjutan organisasi Kim *et al.*, (2016), penelitian ini menunjukkan bahwa *knowledge sharing* sangat terganggu ketika supervisor dianggap sebagai pengambil keputusan Jiang dan Gu (2016), terlibat dalam perilaku yang kasar. Mengingat prevalensi *abusive supervision* di tempat kerja kontemporer, dengan semakin banyak bukti tentang dampaknya yang berbahaya pada karyawan dan organisasi (Mackey *et al.*, 2013 ; Tepper, 2000;Wang *et al.*, 2012), para ahli telah menekankan perlunya memeriksa faktor-faktor yang memoderasi dampak tersebut (Jiang dan Gu, 2016 ; Yang *et al.*, 2019). Penelitian lain yang mendukung hipotesis ini seperti Choi *et al.*, (2019) mengatakan *abusive supervision* secara signifikan dan negative berhubungan dengan berbagi pengetahuan. Wu *et al.*, (2016) menunjukkan bahwa *abusive supervision* berhubungan negative dengan berbagi pengetahuan, modal psikologis menengahi hubungan antara *abusive supervision* dan berbagi pengetahuan. Hasil analisis data mengungkapkan bahwa *abusive supervision* memiliki efek merusak pada berbagi

pengetahuan di tempat kerja. Berdasarkan uraian diatas, maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H3 : *Abusive supervision* berpengaruh negative terhadap *knowledge sharing* pada perusahaan sekuritas anggota Bursa Efek Indonesia di Jawa Tengah dan DIY.

2.3.4 Pengaruh *Self Efficacy* terhadap *Knowledge Sharing* dimediasi *Abusive Supervision*

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Robertson *et al.*, (2018) dengan menggunakan metode kuantitatif yang bertujuan untuk mencari hubungan *self efficacy* dan *abusive supervision*. Menurut teori kognitif sosial, sistem kepercayaan efikasi diri adalah fondasi dari motivasi manusia, yang pada akhirnya mempengaruhi pola pikir, emosi dan tindakan seseorang (Bandura, 2001). Selain itu, teori kognitif sosial menyatakan bahwa *self efficacy* menentukan cara orang berinteraksi dengan lingkungan sosialnya dan mengatur hubungan sosialnya. Seperti penelitian Lee *et al.*, (2007) yang menyatakan bahwa model *self efficacy* berfungsi sebagai kerangka kerja yang berguna untuk lebih memahami efek konteks pada berbagi pengetahuan diam-diam. Karyawan dengan *self efficacy* yang tinggi akan dengan mudah berbaur dengan lingkungan kerja, salah satunya dengan pimpinan perusahaan. Karyawan tersebut cenderung tidak mudah terganggu dengan kondisi lingkungan kerja yang kurang kondusif seperti adanya atasan yang kejam, karena mereka yakin akan dirinya dan kemampuan yang dia miliki. Berdasarkan studi review, Hislop (2003) menyimpulkan bahwa faktor paling signifikan yang mempengaruhi berbagi pengetahuan adalah sikap karyawan.

Supervisi yang melecehkan secara negatif memprediksi keterlibatan kerja dan *self efficacy* muncul sebagai faktor mediasi yang penting. Jika manajer mengontrol dan

mengurangi supervisi yang melecehkan sambil meningkatkan *self efficacy* di antara perawat, keterlibatan kerja dan loyalitas akan meningkat (Lv *et al.*, 2016). Dengan begitu pekerjaan tidak akan terganggu, proses interaksi antar karyawan dalam berbagi pengetahuan (*knowledge sharing*) akan tetap berlangsung dengan baik. Hasil penelitian mengungkapkan bahwa *self efficacy* secara signifikan mempengaruhi perilaku berbagi pengetahuan online di perusahaan, apa pun jenis organisasinya (Nguyen dan Malik 2020). Berdasarkan uraian diatas, maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H4 : *Self Efficacy* berpengaruh positif terhadap *Knowledge Sharing* dimediasi *Abusive Supervision*

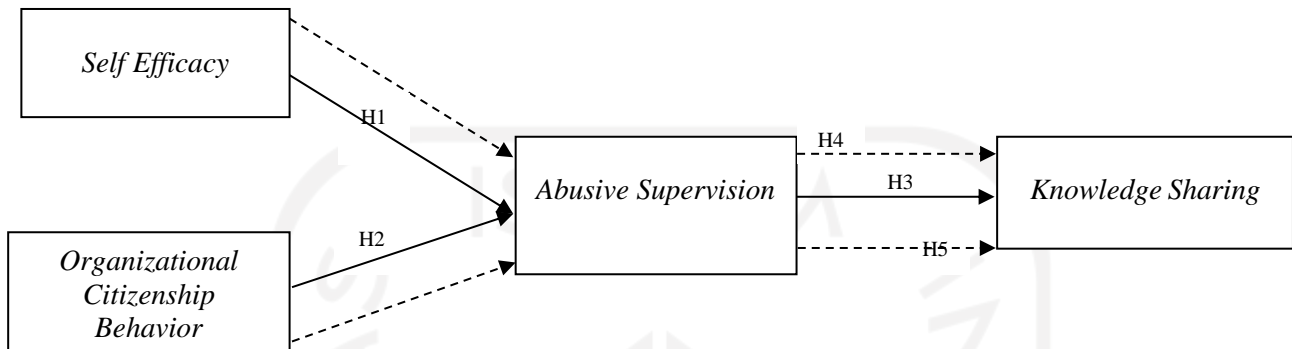
2.3.5 Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* terhadap *Knowledge Sharing* dimediasi *Abusive Supervision*

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Teh dan Sun (2012) menunjukkan bahwa keterlibatan kerja, kepuasan kerja dan OCB adalah independen dan berhubungan positif dengan perilaku berbagi pengetahuan karyawan. Ini karena karyawan lebih cenderung menawarkan perilaku peran ekstra ketika mereka puas dengan pekerjaan mereka atau berkomitmen pada organisasi mereka (Bolino *et al.*, 2002), salah satunya karyawan tidak enggan untuk berbagi pengetahuan dengan karyawan lain. Jika manajer mengontrol dan mengurangi supervisi yang melecehkan sambil meningkatkan efikasi diri, keterlibatan kerja dan loyalitas akan meningkat (Lv *et al.*, 2016).

Dalam studi yang lain, Hsu dan Lin (2008) mengatakan bahwa individu dengan OCB lebih tinggi lebih bersedia untuk berbagi pengetahuan mereka. Setelah adanya komitmen lebih antara karyawan dengan organisasi maka bukan tidak mungkin sikap kasar dari atasan tidak akan begitu berdampak banyak pada kesehariannya dalam bekerja. Berdasarkan uraian diatas, maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H5 : *Organizational Citizenship Behavior* berpengaruh positive terhadap *Knowledge Sharing* dimediasi *Abusive Supervision*

2.4 Kerangka Pikir Penelitian



Gambar 2. 1 Kerangka Pikir Penelitian

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan dan Lokasi Penelitian

3.1.1 Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian yang dilakukan oleh penulis merupakan penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif menurut Sugiyono (2017) dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. penelitian kuantitatif digunakan penulis karena penelitian ini bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

3.1.2 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada perusahaan sekuritas anggota Bursa Efek Indonesia yang berlokasi di Jawa Tengah dan DIY.

3.2 Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2014) populasi diartikan sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi adalah gejala yang ingin diteliti. Oleh karena itu sampel dilihat sebagai suatu pendugaan terhadap populasi (Bailey, 1994). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan perusahaan sekuritas anggota Bursa Efek Indonesia yang berlokasi di Jawa Tengah dan DIY, yang berjumlah 200 karyawan. Sampel adalah bagian dari populasi yang ingin diteliti (Bailey, 1994). Besaran sampel yang ditargetkan dalam penelitian ini adalah 67 karyawan menurut rumus slovin. Adapun teknik yang digunakan dalam mengumpulkan data guna menunjang penelitian ini ialah *non probability sampling* dengan *purposive*

sampling. *Purposive sampling* adalah tehnik pengambilan sampel dengan menentukan kriteria-kriteria tertentu (Sugiyono, 2018). Untuk kriteria sampel penelitian ini adalah :

1. Karyawan sekuritas anggota Bursa Efek Indonesia berlokasi di Jawa Tengah-DIY.
2. Karyawan tetap atau sudah bekerja minimal satu tahun.
3. Minimal berusia 20 tahun dengan pendidikan minimal SMA/ sederajat.

Dalam penelitian ini digunakan perhitungan sampel menurut Rumus Slovin (Sugiyono,2011):

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan :

n = ukuran sampel

N = Ukuran populasi

e = kelonggaran ketidak telitian atau derajat toleransi

Jumlah populasi ini merupakan ukuran populasi (N) dalam Rumus Slovin. Derajat toleransi yang ditentukan sebesar 0,1% didapat berdasarkan akurasi sebesar 90% dikurangi 100%, sehingga memberikan hasil jumlah sampel penelitian minimal 66,6 atau sama dengan 67. Berikut adalah perhitungan sampel dengan Rumus Slovin.

$$n = \frac{200}{1 + 200 \times 0,1^2} = 66,6$$

3.1 Jenis dan Teknik Pengumpulan Data

3.1.1 Jenis Data

1. Data Primer

Menurut Abdullah (2015) data primer adalah data yang didapat dari sumber pertama dari seorang individu. Sedangkan Sugiyono (2014) mengatakan bahwa data primer merupakan sumber data yang diberikan langsung kepada pengumpul data. Dalam penelitian ini data primer yang digunakan bersumber dari responden yang

telah dipilih yaitu perusahaan sekuritas anggota Bursa Efek Indonesia yang berlokasi di Jawa Tengah dan DIY.

2. Data Sekunder

Abdullah (2015) mengungkapkan bahwa data sekunder adalah data primer yang telah diolah lebih lanjut dan disajikan oleh pihak pengumpul data primer atau oleh pihak lain. Sedangkan Sugiyono (2014) mengatakan bahwa data sekunder merupakan sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data sekunder biasanya data yang telah tersusun dalam arsip yang dipublikasikan dan tidak dipublikasikan oleh perusahaan. Data sekunder bisa berasal dari website, serta data-data yang bersifat terbuka, seperti data keuangan perusahaan yang sudah *go public*.

3.1.2 Tehnik Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data dengan metode kuesioner. Kuesioner merupakan daftar pertanyaan tertulis yang telah dirumuskan sebelumnya di mana responden akan mencatat jawaban mereka, biasanya dalam alternatif yang didefinisikan dengan jelas (Sekaran dan Bougie, 2013). Kuesioner terdiri dari sejumlah pernyataan yang diberikan untuk responden dengan harapan dapat diisi sesuai dengan petunjuk yang telah diberikan.

Pengukuran pada penelitian ini menggunakan Skala Likert yang dirancang untuk menjelaskan setuju atau tidaknya seseorang terhadap pernyataan yang tertera pada kuisisioner dengan interval 1-7. Adapun pengukuran Skala Likert sebagai berikut: Sangat tidak setuju: 1, Tidak setuju: 2, Agak tidak setuju: 3, Netral: 4, Agak setuju: 5, Setuju : 6, Sangat Setuju : 7.

3.1.3 Definisi Operasional Variabel Penelitian

Variabel merupakan sesuatu yang dapat diambil dari variasi nilai yang dimiliki. Nilai dapat berbeda-beda tergantung berdasarkan waktu untuk objek atau orang yang sama atau waktu untuk objek atau orang yang berbeda (Sekaran dan Bougie, 2013). Penelitian ini menggunakan tiga jenis variabel yang digunakan, yaitu variabel eksogen, variabel endogen, dan variabel mediasi.

a. Variabel Eksogen

Variabel eksogen adalah variabel yang mempengaruhi variabel endogen baik secara positif maupun negatif (Sekaran dan Bougie, 2013). Pada penelitian ini, variabel eksogen yang digunakan adalah *Self Efficacy* dan *Organizational Citizenship Behavior*.

b. Variabel Endogen

Variabel endogen adalah variabel utama yang akan diteliti. Dengan menganalisis variabel endogen akan memungkinkan peneliti untuk memahami, menjelaskan, dan memprediksi variabilitas variabel (Sekaran dan Bougie, 2013). Pada penelitian ini, variabel endogen yang digunakan adalah *Knowledge Sharing*.

c. Variabel Mediasi

Variabel mediasi adalah variabel perantara hubungan antara variabel eksogen dan variabel endogen. Variabel mediasi membantu menjelaskan hubungan antar variabel (Sekaran dan Bougie, 2013). Variabel ini digunakan untuk membuktikan bagaimana *Abusive supervision* memediasi hubungan *Self efficacy* dan *Organizational Citizenship Behavior* dengan *Knowledge Sharing*.

Tabel 3. 1
Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator/Item	Pengukuran Penilaian
1	<i>Self Efficacy</i> (Bandura, 1997)	<i>Self efficacy</i> adalah keyakinan yang ada dalam diri individu akan kemampuan dirinya.	<p>Tingkat kesulitan tugas</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Saya mampu melaksanakan tugas yang sederhana 2. Saya mampu melaksanakan tugas yang agak sulit 3. Saya mampu melaksanakan tugas yang sangat sulit <p>Situasi umum</p> <ol style="list-style-type: none"> 4. Saya yakin akan kemampuan saya pada situasi tertentu 5. Saya yakin akan kemampuan saya pada situasi yang bervariasi <p>Kekuatan dalam melaksanakan tugas</p> <ol style="list-style-type: none"> 6. Saya menyukai tugas tugas yang menantang 7. Saya tidak mudah menyerah menghadapi tugas 	Skala Likert <ol style="list-style-type: none"> 1. Sangat tidak setuju 2. Tidak setuju 3. Agak tidak setuju 4. Netral 5. Agak setuju 6. Setuju 7. Sangat Setuju
2	<i>Organizational Citizenship Behavior</i> (Organ, 1988)	<i>Organizational Citizenship Behavior</i> adalah perilaku karyawan yang loyal pada perusahaan, seperti mengerjakan pekerjaan diluar jobdesk nya.	<p>Altruisme terhadap rekan kerja</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Bersedia membantu rekan baru dalam menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja 2. Bersedia membantu rekan kerja memecahkan masalah terkait pekerjaan 3. Bersedia menanggung tugas kerja untuk rekan kerja saat dibutuhkan <p>Conscientiousness</p> <ol style="list-style-type: none"> 4. Menganggap serius satu pekerjaan dan jarang membuat kesalahan 5. Mematuhi aturan dan prosedur perusahaan bahkan ketika tidak ada yang melihat dan tidak ada bukti yang dapat dilacak 6. Tidak keberatan mengambil tugas baru atau menantang 	Skala Likert <ol style="list-style-type: none"> 1. Sangat tidak setuju 2. Tidak setuju 3. Agak tidak setuju 4. Netral 5. Agak setuju 6. Setuju 7. Sangat Setuju
3	<i>Abusive Supervision</i> (Tepper, 2000)	<i>Abusive Supervision</i> adalah kekerasan secara verbal yang dilakukan oleh atasan terhadap bawahan.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Memberi tahu saya bahwa pemikiran atau perasaan saya bodoh 2. Memberikan saya "silent treatment" 3. Menjatuhkan saya di depan yang lain 4. Mengingatkan saya pada kesalahan dan kegagalan masa lalu saya 5. Mengungkapkan kemarahan pada saya ketika dia marah karena alasan lain 6. Membuat komentar negatif tentang saya kepada orang lain 7. Tidak sopan kepadaku 	Skala Likert <ol style="list-style-type: none"> 1. Sangat tidak setuju 2. Tidak setuju 3. Agak tidak setuju 4. Netral 5. Agak setuju 6. Setuju 7. Sangat Setuju
4	<i>Knowledge Sharing</i> (Hooff, 2003)	<i>Knowledge Sharing</i> adalah perilaku berbagi	<p>Memberikan pengetahuan</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Ketika saya telah mempelajari sesuatu yang baru, saya 	Skala Likert <ol style="list-style-type: none"> 1. Sangat tidak setuju

		<p>pengetahuan antar karyawan yang berguna untuk keberlangsungan masa depan perusahaan.</p>	<p>memastikan bahwa kolega di organisasi saya dapat mempelajarinya juga</p> <ol style="list-style-type: none"> 2. Saya membagikan informasi yang saya miliki dengan kolega dalam organisasi saya 3. Saya berbagi keterampilan saya dengan kolega dalam organisasi saya 4. Ketika saya telah mempelajari sesuatu yang baru, saya memastikan bahwa kolega di luar organisasi saya dapat mempelajarinya juga 5. Saya membagikan informasi yang saya miliki dengan kolega di luar organisasi saya 6. Saya berbagi keterampilan saya dengan kolega di luar organisasi saya <p>Mengumpulkan pengetahuan</p> <ol style="list-style-type: none"> 7. Kolega dalam organisasi saya memberi tahu saya apa yang mereka ketahui, ketika saya bertanya kepada mereka tentang hal itu 8. Kolega dalam organisasi saya memberi tahu saya apa keahlian mereka, jika saya bertanya mereka tentang itu 9. Kolega di luar organisasi saya memberi tahu saya apa yang mereka ketahui, jika saya bertanya mereka tentang itu 10. Kolega di luar organisasi saya memberi tahu saya apa keahlian mereka, ketika saya tanyakan pada mereka tentang itu 	<ol style="list-style-type: none"> 2. Tidak setuju 3. Agak tidak setuju 4. Netral 5. Agak setuju 6. Setuju 7. Sangat Setuju
--	--	---	---	---

3.5 Metode Analisis Data

3.5.1 Analisis Deskriptif Responden

Secara definitif, statistik deskriptif dalam penelitian pada dasarnya merupakan proses transformasi data penelitian dalam bentuk tabulasi sehingga mudah dipahami dan diinterpretasikan. Tabulasi tersebut menyajikan ringkasan, pengaturan, atau penyusunan data dalam bentuk tabel numerik dan grafik. Statistik deskriptif umumnya digunakan peneliti untuk memberikan informasi mengenai karakteristik variabel penelitian yang utama dan data demografi responden (Indriantoro & Supomo, 2009). Sedangkan menurut

Siregar (2013) analisis deskriptif merupakan bentuk analisis data penelitian untuk menguji generalisasi hasil penelitian berdasarkan satu sampel. Analisis deskriptif ini dilakukan dengan pengujian hipotesis deskriptif.

3.5.2 Skala Pengukuran Variabel

Skala pengukuran variabel pada penelitian ini menggunakan 7 poin Skala Likert. Menurut Sekaran dan Bougie (2013), Skala Likert merupakan skala yang dirancang untuk menilai seberapa besar sikap setuju responden terhadap sebuah pernyataan. Seluruh variabel dalam penelitian ini diukur dengan rentang pembobotan sebagai berikut:

Tabel 3. 2
Skala Likert

Pernyataan	Skala	Singkatan
Sangat Tidak Setuju	1	STS
Tidak Setuju	2	TS
Agak Tidak Setuju	3	ATS
Netral	4	N
Agak Setuju	5	AS
Setuju	6	S
Sangat Setuju	7	SS

3.5.3 Analisis *Partial Least Square – Structural Equation Modeling*

Structural equation modeling (SEM) merupakan suatu teknik multivariate generasi kedua yang menggabungkan antara analisis faktor dan analisis jalur sehingga memungkinkan peneliti untuk menguji dan mengestimasi secara simultan hubungan antara variabel eksogen dan variabel endogen dengan banyak indikator Chin (1998). Menurut Abdullah (2015) SEM merupakan pengembangan lebih lanjut dari analisis jalur, pada metode SEM hubungan kausalitas antar variabel eksogen dan endogen dapat ditentukan secara lebih lengkap. Metode pengolahan data dalam penelitian ini adalah dengan persamaan permodelan *structural equation modeling* (SEM). SEM adalah teknik yang lebih kuat daripada regresi dan memberikan hasil yang lebih dapat

diandalkan dan valid untuk model yang kompleks. SEM sangat berguna dalam analisis hubungan yang mengambil semua dependensi secara holistik, di mana model dianggap sebagai keseluruhan daripada dalam hubungan individu.

3.5.4 Metode Analisis Jalur dengan Pengukuran *Partial Least Square (PLS)*

Partial Least Square (PLS), merupakan metode analisis yang powerful karena tidak didasarkan atas banyak asumsi Abdullah (2015). PLS dapat digunakan sebagai teknik analisis data dengan menggunakan software SmartPLS versi 3.2.7, metode PLS sendiri memiliki keunggulan, yaitu:

- a. Data tidak harus multivariat
- b. Ukuran sampel tidak harus besar
- c. PLS tidak saja bisa digunakan untuk mengkonfirmasi teori, tetapi juga dapat digunakan untuk menjelaskan ada atau tidaknya hubungan antara variabel laten.
- d. PLS dapat menganalisis sekaligus konstruk yang dibentuk dengan indikator reflektif dan indikator formatif, dan hal ini tidak mungkin digunakan dalam SEM karena akan terjadi *unidentified model*.

PLS merupakan sebuah metode analisis yang *powerfull* dan sering juga disebut dengan *soft modeling* karena meniadakan asumsi-asumsi OLS (*Ordinary Least Squares*) regresi seperti data harus terdistribusi normal secara multivariate dan tidak adanya problem multikolonieritas antar variabel eksogen Wold (1985). Abdullah (2015) mengatakan bahwa PLS mempunyai dua indikator dalam penggambarannya, yaitu:

1. Model Indikator Reflektif

Model indikator reflektif ini sering disebut *principal factor model*, dengan ciri covariance pengukuran indikator dipengaruhi variabel laten atau mencerminkan variasi dari variabel laten. Pada model reflektif ini konstruk unidimensional digambarkan dalam bentuk elips dengan beberapa anak panah dari konstruk ke indikator.

2. Model Indikator Formatif

Model indikator formatif ini tidak mengasumsikan indikator dipengaruhi konstruk, tetapi mengasumsikan semua indikator mempengaruhi konstruk tunggal (*single construct*). Arah hubungan kausalitas mengalir dari indikator ke variabel laten dan indikator sebagai group secara bersama-sama menentukan konsep atau makna empiris dari variabel laten, model indikator formatif ini tidak adanya hubungan korelasi antar indikator. Oleh karena itu ukuran internal konsistensi reliabilitas (*Cronbach Alpha*) tidak diperlukan untuk menguji reliabilitas konstruk format ini. Menurut Ghazali dan Latan (2015) pada dasarnya mengembangkan PLS untuk menguji teori yang lemah dan data yang lemah seperti jumlah sampel yang kecil atau adanya masalah normalitas data.

Walaupun PLS digunakan untuk menjelaskan ada tidaknya hubungan antar variabel laten (*prediction*), PLS dapat juga digunakan untuk mengkonfirmasi teori Chin dan Newsted (1999). PLS sebagai teknik prediksi mengasumsikan bahwa semua ukuran varian adalah varian yang berguna untuk dijelaskan sehingga pendekatan estimasi variabel laten dianggap sebagai kombinasi linear dari indikator dan menghindarkan masalah *factor indeterminacy*.

Analisis PLS-SEM biasanya terdiri dari dua sub model yaitu model pengukuran yang sering disebut *outer model* dan model struktural atau sering disebut dengan *inner model*.

1. Pengujian Model Penelitian (*Outer Model*)

Uji perhitungan dengan menggunakan PLS yaitu dengan *outer model*. *Outer model* ini dilakukan untuk menilai validitas dan reliabilitas model. *Outer model* dengan indikator refleksif dievaluasi melalui validitas *convergent* dan *discriminant* dari indikator pembentuk konstruk laten dan *composite reliability* serta *cronbach alpha* untuk blok indikatornya. Sedangkan *outer model* dengan indikator formatif dievaluasi melalui *substantive content* nya yaitu dengan membandingkan besarnya *relative weight* dan melihat signifikansi dari indikator konstruk tersebut Chin (1998).

a. Uji Validitas

Menurut Sekaran dan Bougie (2013) uji validitas merupakan pengujian seberapa baik instrumen yang dikembangkan mengukur konsep tertentu yang dimaksudkan untuk mengukur. Hair *et al.*, (2010) mengemukakan bahwa *rule of thumb* yang biasanya digunakan untuk membuat pemeriksaan awal dari matrik faktor adalah ± 30 dipertimbangkan telah memenuhi level minimal, untuk loading ± 40 dianggap lebih baik, dan untuk loading > 0.50 dianggap signifikan secara praktikal. Dengan demikian, semakin tinggi nilai faktor loading, semakin penting peranan loading dalam menginterpretasikan matrik faktor. *Rule of thumb* yang digunakan untuk validitas konvergen adalah *outer loading* > 0.7 , *communality* > 0.5 dan *average variance extracted (AVE)* > 0.5 (Chin, 1995).

b. Uji Reliabilitas

Pengukuran model juga dilakukan untuk menguji reliabilitas suatu konstruk. Uji reliabilitas dilakukan untuk membuktikan akurasi, konsistensi, dan ketepatan instrumen dalam mengukur konstruk Ghozali dan Latan (2015). PLS-SEM dengan menggunakan program SmartPLS 3.2.8, dengan menggunakan program indikator refleksif dapat dilakukan dengan dua cara yaitu dengan *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability* sering disebut *Dillon-Goldstein's*. Namun, penggunaan *Cronbach's Alpha* untuk menguji reliabilitas konstruk akan memberikan nilai yang lebih rendah (*under estimate*) sehingga lebih disarankan untuk menggunakan *Composite Reliability* dalam menguji reliabilitas suatu konstruk.

Ghozali dan Latan (2015) menyatakan reliabilitas dilakukan untuk membuktikan akurasi, konsistensi dan ketepatan instrumen dalam mengukur konstruk. Pada penelitian ini, uji reliabilitas digunakan dengan menggunakan pendekatan *composite reliability* dalam perhitungan PLS. Untuk menguji reliabilitas dari data konstruk dapat dilihat dari nilai *composite reliability* lebih besar dari 0.7 untuk penelitian yang bersifat confirmatory dan nilai 0,6 – 0,7 masih dapat diterima untuk penelitian yang bersifat exploratory.

2. Metode Analisis Model Struktural (*Inner Model*)

Evaluasi model struktural atau *inner model* memiliki tujuan untuk memprediksi hubungan antar variabel laten. Inner model dievaluasi dengan melihat besarnya presentase variance yang dijelaskan dengan melihat nilai R-Square 71 untuk konstruk laten endogen. Analisis model struktural dalam PLS

dievaluasi dengan menggunakan R² untuk konstruk dependen, dan nilai koefisien path atau t values dari setiap jalur untuk uji signifikansi antar konstruk dalam model struktural.

Nilai R² digunakan untuk mengukur tingkat variansi perubahan variabel independen terhadap variabel dependen. Semakin tinggi nilai R² berarti semakin baik model prediksi dari model penelitian yang diajukan. Nilai koefisien path atau *inner model* menunjukkan tingkat signifikansi dalam pengujian hipotesis. Skor koefisien path atau inner model yang di tunjukkan oleh nilai *t-statistics*, harus di atas 1,96 untuk hipotesis dua ekor (*twotailed*) dan di atas 1,64 untuk hipotesis yang diuji dengan satu ekor (*one-tailed*). Kedua nilai tersebut digunakan pada tingkat alpha 5 persen dan power 80 persen Hair *et al.*, (2013).

3.5.5 Uji Hipotesis

Dalam menilai signifikansi pengaruh antar variabel, perlu dilakukan prosedur *bootstrapping*. Prosedur *bootstrapping* adalah prosedur yang menggunakan seluruh sampel asli untuk melakukan resampling kembali. Ghazali & Latan (2015) menyarankan *number of bootstrap* sejumlah sample 200-1000 sudah cukup untuk mengoreksi *standar error estimate* PLS.

Dalam metode PLS, pengambilan keputusan untuk menerima atau menolak hipotesis adalah dengan melihat nilai *P-Values* (Hair *et al.*, 2017). Kriteria penerimaan atau penolakan hipotesis adalah sebagai berikut:

Ho diterima dan Ha ditolak apabila: $P\text{-Values} > 0,05$

Ho ditolak dan Ha diterima apabila: $P\text{-Values} < 0,05$

3.5.6 Pengujian Efek Mediasi

Pada tahap ini akan dibahas analisis hipotesis dengan efek mediasi, yaitu merupakan hubungan antara konstruk eksogen terhadap endogen melalui variabel penghubung atau variabel antara. Pengujian mediasi suatu variabel dapat dilakukan melalui Uji Sobel (Ghozali, 2011). Uji Sobel digunakan untuk menguji pengaruh tidak langsung dari variabel independen (X) ke variabel dependen (Y) melalui variabel mediasi (Z) dengan mengalikan jalur variabel independen terhadap variabel mediasi $X \rightarrow Z$ (a) dengan jalur variabel mediasi terhadap variabel dependen $Z \rightarrow Y$ (b) sehingga menjadi ab. Pengujian mediasi dilakukan dengan menghitung nilai t dari koefisien ab dengan rumus:

$$t = \frac{ab}{sab}$$

Di mana:

ab: perkalian jalur $X \rightarrow Z$ dengan jalur $Z \rightarrow Y$

sab: standar *error* pengaruh tidak langsung

$$sab = \sqrt{b^2 sa^2 + a^2 sb^2 + sa^2 sb^2}$$

Di mana:

a: jalur $X \rightarrow Z$

b: jalur $Z \rightarrow Y$

sa: standar *error* koefisien a

sb: standar *error* koefisien b

Nilai t hitung dibandingkan dengan t tabel. Kriteria untuk penerimaan atau penolakan hipotesis adalah sebagai berikut:

H0 diterima dan Ha ditolak apabila: $t_{hitung} \geq -t_{tabel}$

H0 ditolak dan Ha diterima apabila: $t_{hitung} < -t_{tabel}$

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Pengumpulan Data

Pada bab ini, peneliti menyajikan hasil penelitian yang telah diperoleh melalui kuisisioner dan pembahasan mengenai Pengaruh *Self Efficacy* dan *Organizational Citizenship Behavior* terhadap *Knowledge Sharing* Dimediasi *Abusive Supervision* survey pada karyawan perusahaan sekuritas anggota Bursa Efek Indonesia yang berlokasi di Jawa Tengah dan DIY. Kuisisioner disebar secara langsung kepada karyawan perusahaan sekuritas anggota Bursa Efek Indonesia yang berlokasi di Jawa Tengah dan DIY yang berjumlah 202 orang. Jumlah kuisisioner yang disebar adalah 150, dan kuisisioner kembali sebanyak 100 eksemplar.

4.2 Analisis Deskriptif

4.2.1 Analisis Karakteristik Deskriptif Responden

Analisis deskriptif karakteristik karyawan perusahaan sekuritas anggota Bursa Efek Indonesia yang berlokasi di Jawa Tengah dan DIY seperti pada Tabel 4.1 :

Tabel 4. 1
Data Jenis Kelamin Responden

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1	Laki – laki	37	37%
2	Perempuan	63	63%
	Total	100	100%

Sumber : Data Primer diolah, 2021.

Berdasarkan tabel 4.1 menunjukkan bahwa 37% responden adalah laki-laki dan 63% responden adalah perempuan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa sebagian besar karyawan sekuritas anggota Bursa Efek Indonesia yang berlokasi di Jawa Tengah dan DIY berjenis kelamin perempuan.

Tabel 4. 2
Data Usia Responden

No	Usia	Jumlah	Persentase
1	<25 Tahun	33	33%
2	25-35 Tahun	60	60%
3	36-45 Tahun	4	4%
4	46-55 Tahun	2	2%
5	>55 Tahun	1	1%
	Total	100	100%

Sumber : Data Primer diolah, 2021.

Berdasarkan data tabel 4.2 menunjukkan bahwa 33% responden berusia <25 tahun, serta 60% responden berusia 25-35 tahun dan 4% responden berusia 36-45 tahun, selanjutnya 2% responden berusia 46-55 tahun, dan sisanya 1% berusia >55 tahun. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan sekuritas anggota Bursa Efek Indonesia yang berlokasi di Jawa Tengah dan DIY berusia 25-35 tahun.

Tabel 4. 3
Status Kepegawaian

No	Status Kepegawaian	Jumlah	Persentase
1	Karyawan Tetap	100	100%
2	Karyawan Kontrak	0	0%
	Total	100	100%

Sumber : Data Primer diolah, 2021.

Berdasarkan tabel 4.3 menunjukkan bahwa status kepegawaian karyawan sekuritas anggota Bursa Efek Indonesia yang berlokasi di Jawa Tengah dan DIY seluruhnya karyawan tetap.

Tabel 4. 4
Data Pendidikan Terakhir Responden

No	Pendidikan	Jumlah	Persentase
1	SMA	2	2%
2	D3	2	2%
3	D4	4	4%
4	S1	78	78%
5	S2	14	14%
	Total	100	100%

Sumber : Data Primer diolah, 2021.

Berdasarkan tabel 4.4 menunjukkan bahwa karyawan sekuritas anggota Bursa Efek Indonesia dengan pendidikan terakhir SMA sebesar 2%, pendidikan D3 sebesar 2%, pendidikan D4 sebesar 4%, pendidikan S1 sebesar 78% dan pendidikan S2 sebesar 14%. Dengan begitu bahwa sebagian besar karyawan sekuritas anggota Bursa Efek Indonesia memiliki latar belakang pendidikan S1.

Tabel 4. 5
Data Masa Kerja Responden

No	Masa Kerja	Jumlah	Persentase
1	< 1 tahun	6	6%
2	1 - 6 tahun	87	87%
3	7 - 12 tahun	3	3%
4	13 - 18 tahun	2	2%
5	19 - 24 tahun	2	2%
	Total	100	100%

Sumber : Data Primer diolah, 2021.

Berdasarkan tabel 4.5 dapat diketahui bahwa responden dengan masa kerja <1 tahun sebesar 6%, masa kerja 1-6 tahun sebesar 87%, masa kerja 7-12 tahun sebesar 3%, masa kerja 13-18 tahun sebesar 2% dan masa kerja 19-24 sebesar 2%.

4.2.2 Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Analisis deskriptif variabel *self efficacy*, *Organizational Citizenship Behavior*, *Abusive Supervision* dan *Knowledge Sharing* dapat ditunjukkan dengan nilai rata-rata masing-masing variabel. Berpedoman pada nilai minimum dan nilai maksimum maka dapat ditentukan interval penilaian sebagai berikut:

$$Interval = \frac{\text{nilai maksimal} - \text{nilai minimal}}{\text{jumlah kelas}}$$

$$Interval = \frac{7-1}{7} = 0,86$$

Nilai minimum = 1

Nilai maksimum = 7

Sehingga diperoleh batasan persepsi adalah sebagai berikut:

1,00 – 1,86	= Sangat Tidak Setuju
1,87 – 2,72	= Tidak Setuju
2,73 – 3,58	= Agak tidak setuju
3,59 – 4,44	= Netral
4,45 – 5,30	= Agak Setuju
5,31 – 6,16	= Setuju
6,17 – 7,00	= Sangat Setuju

1. Hasil Analisis Variabel Eksogen

a. Variabel *Self Efficacy*

Berikut dijelaskan untuk hasil jawaban responden pada variabel *self efficacy*.

Tabel 4. 6
Variabel *Self Efficacy* (X1)

Indikator <i>Self Efficacy</i>	Mean	Keterangan
Mampu melaksanakan tugas yang sederhana	6.05	Tinggi
Mampu melaksanakan tugas yang agak sulit	5.74	Tinggi
Mampu melaksanakan tugas yang sangat sulit	5.30	Tinggi
Yakin akan kemampuan pada situasi tertentu	5.66	Tinggi
Yakin akan kemampuan pada situasi yang bervariasi	5.55	Tinggi
Menyukai tugas tugas yang menantang	5.53	Tinggi
Tidak mudah menyerah menghadapi tugas	5.76	Tinggi
Rata - rata total	5.66	Tinggi

Sumber : Data Primer diolah, 2021.

Berdasarkan Tabel 4.6 menunjukkan nilai rata – rata total variabel *self efficacy* sebesar 5,66 yaitu kategori tinggi. Jawaban tertinggi pada indikator mampu melaksanakan tugas yang sederhana dengan rata – rata skor sebesar 6,05 (tinggi) dan jawaban terendah indikator mampu melaksanakan tugas yang sulit dengan rata-rata sebesar 5,30 (tinggi). Hasil ini menunjukkan bahwa karyawan mampu melaksanakan tugas yang sederhana, agak sulit, dan sulit, bahkan mereka memiliki keyakinan yang tinggi dapat mengerjakan semua tugas dalam situasi kerja yang bervariasi. Karyawan tidak mudah menyerah dalam menghadapi tugas yang menantang.

Self Efficacy merupakan kontributor yang paling penting untuk mencapai suatu prestasi, apapun kemampuan yang mendasarinya. *Self efficacy* juga sangat

menentukan usaha seseorang untuk mencoba mengatasi situasi yang cukup sulit. Selain itu *self efficacy* akan menentukan jenis perilaku, seberapa keras usaha yang dilakukan untuk mengatasi persoalan atau menyelesaikan tugas dan berapa lama ia akan berhadapan dengan hambatan-hambatan yang tidak diinginkan. Hasil deskriptif persentase jawaban responden pada variabel *self efficacy* seperti pada tabel 4.7:

Tabel 4. 7
Deskriptif Variabel *Self Efficacy* (X1)

Interval	Kategori	Jumlah	%
1,00 sd 1,86	Sangat rendah	0	0%
1,87 sd 2,71	Rendah	4	4%
2,72 sd 3,57	Agak rendah	3	3%
3,58 sd 4,43	Netral	3	3%
4,44 s/d 5,29	Agak tinggi	17	17%
5,30 s/d 6,14	Tinggi	28	28%
6,15 s/d 7,00	Sangat Tinggi	45	45%
Jumlah		100	100.0%

Sumber : Data Primer Diolah, 2021

Tabel 4.7 menunjukkan bahwa dari 100 responden tidak ada yang menjawab sangat rendah, sedangkan yang menjawab rendah sebanyak 4 orang atau 4%, sebanyak 3 orang atau 3% menyatakan agak rendah, sebanyak 3 orang atau 3% menyatakan netral, sebanyak 17 orang atau 17% menyatakan agak tinggi, sebanyak 28 orang tau 27,7% menyatakan tinggi, dan sebanyak 45 orang tau 45% menyatakan sangat tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan di Bursa Efek Indonesia kantor perwakilan wilayah D.I.Yogyakarta dan Jawa Tengah memberikan penilaian yang tinggi pada variabel *Self efficacy*.

b. Variabel *Organizational Citizenship Behavior*

Berikut dijelaskan untuk hasil jawaban responden pada variabel *Organizational Citizenship Behavior*.

Tabel 4. 8
Variabel *Organizational Citizenship Behavior* (X2)

Indikator <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	Mean	Keterangan
Bersedia membantu rekan baru dalam menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja	6.01	Tinggi
Bersedia membantu rekan kerja memecahkan masalah terkait pekerjaan	5.88	Tinggi
Bersedia menanggung tugas kerja untuk rekan kerja saat dibutuhkan	4.99	Tinggi
Menganggap serius satu pekerjaan dan jarang membuat kesalahan	5.18	Tinggi
Mematuhi aturan dan prosedur perusahaan bahkan ketika tidak ada yang melihat dan tidak ada bukti yang dapat dilacak	5.81	Tinggi
Tidak keberatan mengambil tugas baru atau menantang	5.73	Tinggi
Rata - rata total	5.60	Tinggi

Sumber: Data Primer diolah, 2021.

Berdasarkan Tabel 4.8 menunjukkan nilai rata – rata total variabel *Organizational Citizenship Behavior* sebesar 5,60 yaitu kategori tinggi. Jawaban tertinggi pada indikator bersedia membantu rekan baru dalam menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja dengan rata – rata skor sebesar 6,01 (tinggi) dan jawaban terendah indikator bersedia menanggung tugas kerja untuk rekan kerja saat dibutuhkan dengan rata-rata sebesar 4,99 (tinggi). Hasil ini menunjukkan bahwa karyawan bersedia membantu rekan kerja dalam menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja, membantu memecahkan masalah, menanggung tugas kerja untuk rekan kerja saat dibutuhkan, menganggap serius satu pekerjaan dan jarang membuat kesalahan, mematuhi aturan dan prosedur perusahaan bahkan ketika tidak ada yang melihat dan tidak ada bukti yang dapat dilacak, serta tidak keberatan mengambil tugas baru atau menantang.

Hasil deskriptif persentase jawaban responden pada variabel *Organizational Citizenship Behavior* seperti pada tabel 4.9 :

Tabel 4. 9
Deskriptif Variabel *Organizational Citizenship Behavior* (X2)

Interval	Kategori	Jumlah	%
1,00 sd 1,86	Sangat rendah	0	0%
1,87 sd 2,71	Rendah	0	0%
2,72 sd 3,57	Agak rendah	4	4%

3,58 sd 4,43	Netral	3	3%
4,44 s/d 5,29	Agak tinggi	11	11%
5,30 s/d 6,14	Tinggi	58	58%
6,15 s/d 7,00	Sangat Tinggi	24	24%
Jumlah		100	100.0%

Sumber : Data Primer Diolah, 2021.

Tabel 4.9 menunjukkan bahwa dari 100 responden tidak ada yang menjawab sangat rendah, dan rendah. Sedangkan yang menjawab agak rendah sebanyak 4 orang atau 4%, sebanyak 3 orang atau 3% menyatakan netral, sebanyak 11 orang atau 11% menyatakan agak tinggi, sebanyak 58 orang tau 58% menyatakan tinggi, dan sebanyak 24 orang tau 24% menyatakan sangat tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan di Bursa Efek Indonesia kantor perwakilan wilayah D.I.Yogyakarta dan Jawa Tengah memberikan penilaian yang tinggi pada variabel *Organizational Citizenship Behavior*.

2. Hasil Analisis Variabel Mediasi

a. Variabel *Abusive Supervision*

Berikut dijelaskan untuk hasil jawaban responden pada variabel *Abusive Supervision*.

Tabel 4. 10
Variabel *Abusive Supervision* (Z)

Indikator <i>Abusive Supervision</i>	Mean	Keterangan
Memberi tahu bahwa pemikiran atau perasaan bodoh	3.04	Agak rendah
Memberi "silent treatment"	3.69	Netral
Menjatuhkan di depan yang lain	2.36	Rendah
Mengingatkan karyawan pada kesalahan dan kegagalan masa lalu	3.27	Agak rendah
Mengungkapkan kemarahan ketika dia marah karena alasan lain	2.68	Rendah
Membuat komentar negatif tentang kepada orang lain	2.42	Rendah
Tidak sopan kepada orang lain	2.20	Rendah
Rata - rata total	2.81	Agak rendah

Sumber: Data Primer diolah, 2021.

Berdasarkan Tabel 4.10 menunjukkan nilai rata – rata total variabel *Abusive Supervision* sebesar 2,81 yaitu kategori agak rendah. Jawaban tertinggi pada

indikator memberi “silent treatment” dengan rata – rata skor sebesar 3,69 (netral) dan jawaban terendah indikator tidak sopan kepada orang lain dengan rata-rata sebesar 2,20 (rendah). Hasil ini menunjukkan bahwa atasan atau pimpinan tidak menjatuhkan bawahan di depan orang lain, tidak berkata buruk/negatif kepada karyawan, tidak mengingatkan bawahan pada kesalahan masa lalu, tidak mengungkapkan kemarahan pada bawahan ketika pimpinan marah karena alasan lain, dan pimpinan berlaku sopan kepada orang lain. Hasil deskriptif persentase jawaban responden pada variabel *Abusive Supervision* seperti pada tabel 4.11 :

Tabel 4. 11
Deskriptif Variabel *Abusive Supervision* (Z)

Interval	Kategori	Jumlah	%
1,00 sd 1,86	Sangat rendah	28	28%
1,87 sd 2,71	Rendah	21	21%
2,72 sd 3,57	Agak rendah	25	25%
3,58 sd 4,43	Netral	18	18%
4,44 s/d 5,29	Agak tinggi	2	2%
5,30 s/d 6,14	Tinggi	2	2%
6,15 s/d 7,00	Sangat Tinggi	4	4%
Jumlah		100	100.0%

Sumber : Data Primer Diolah, 2021.

Tabel 4.11 menunjukkan bahwa dari 100 responden yang menjawab sangat rendah sebanyak 28 orang atau 28%, rendah sebanyak 21 orang atau 21%,. Sedangkan yang menjawab agak rendah sebanyak 25 orang atau 25%, sebanyak 18 orang atau 18% menyatakan netral, sebanyak 2 orang atau 2% menyatakan agak tinggi, sebanyak 2 orang tau 2% menyatakan tinggi, dan sebanyak 4 orang tau 4% menyatakan sangat tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan di Bursa Efek Indonesia kantor perwakilan wilayah D.I.Yogyakarta dan Jawa Tengah memberikan penilaian yang tinggi pada variabel *abusive supervision*.

3. Hasil Analisis Variabel Endogen

a. Variabel *Knowledge Sharing*

Berikut dijelaskan untuk hasil jawaban responden pada variabel *Knowledge sharing*.

Tabel 4. 12
Variabel *Knowledge Sharing* (Y)

Indikator <i>Knowledge Sharing</i>	Mean	Keterangan
Ketika telah mempelajari sesuatu yang baru, memastikan bahwa kolega di organisasi dapat mempelajarinya juga	5.56	Tinggi
Membagikan informasi yang miliki dengan kolega dalam organisasi	5.54	Tinggi
Berbagi keterampilan dengan kolega dalam organisasi	5.77	Tinggi
Ketika telah mempelajari sesuatu yang baru, memastikan bahwa kolega di luar organisasi dapat mempelajarinya juga	5.18	Agak tinggi
Membagikan informasi yang miliki dengan kolega di luar organisasi	4.57	Agak tinggi
Berbagi keterampilan dengan kolega di luar organisasi	4.88	Agak tinggi
Kolega dalam organisasi memberi tahu apa yang mereka ketahui, ketika bertanya kepada mereka tentang hal itu	5.51	Tinggi
Kolega dalam organisasi memberi tahu apa keahlian mereka, jika bertanya mereka tentang itu	5.60	Tinggi
Kolega di luar organisasi memberi tahu apa yang mereka ketahui, jika bertanya mereka tentang itu	5.20	Agak tinggi
Kolega di luar organisasi memberi tahu apa keahlian mereka, ketika tanyakan pada mereka tentang itu	5.15	Rendah
Rata - rata total	5.30	Tinggi

Sumber: Data Primer diolah, 2021.

Berdasarkan Tabel 4.12 menunjukkan nilai rata – rata total variabel *Knowledge Sharing* sebesar 5,30 yaitu kategori tinggi. Jawaban tertinggi pada indikator berbagi keterampilan dengan kolega dalam organisasi dengan rata – rata skor sebesar 5,77 (tinggi) dan jawaban terendah indikator membagikan informasi yang miliki dengan kolega di luar organisasi dengan rata-rata sebesar 4,57 (agak tinggi). Hasil ini menunjukkan bahwa pegawai selalu memastikan rekan kerja dapat mempelajari hal baru, membagikan informasi yang dimiliki, berbagai keterampilan, dan memberi tahu apa keahliannya kepada kolega di luar organisasi. Hasil deskriptif persentase jawaban responden pada variabel *Knowledge sharing* seperti pada tabel 4.13:

Tabel 4. 13
Deskriptif Variabel *Knowledge Sharing* (Y)

Interval	Kategori	Jumlah	%
1,00 sd 1,86	Sangat rendah	0	0%
1,87 sd 2,71	Rendah	2	2%
2,72 sd 3,57	Agak rendah	5	5%
3,58 sd 4,43	Netral	8	8%
4,44 s/d 5,29	Agak tinggi	30	30%
5,30 s/d 6,14	Tinggi	37	37%
6,15 s/d 7,00	Sangat Tinggi	18	18%
Jumlah		100	100.0%

Sumber : Data Primer Diolah, 2021.

Tabel 4.13 menunjukkan bahwa dari 100 responden tidak ada yang menjawab sangat rendah, sedangkan yang menjawab rendah sebanyak 2 orang atau 2%, menjawab agak rendah sebanyak 5 orang atau 5%, sebanyak 8 orang atau 8% menyatakan netral, sebanyak 30 orang atau 30% menyatakan agak tinggi, sebanyak 37 orang atau 37% menyatakan tinggi, dan sebanyak 18 orang tau 18% menyatakan sangat tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan di Bursa Efek Indonesia kantor perwakilan wilayah D.I.Yogyakarta dan Jawa Tengah memberikan penilaian yang tinggi pada variabel *knowledge sharing*.

4.3 Analisis Structural Equation Model dengan SMARTPLS

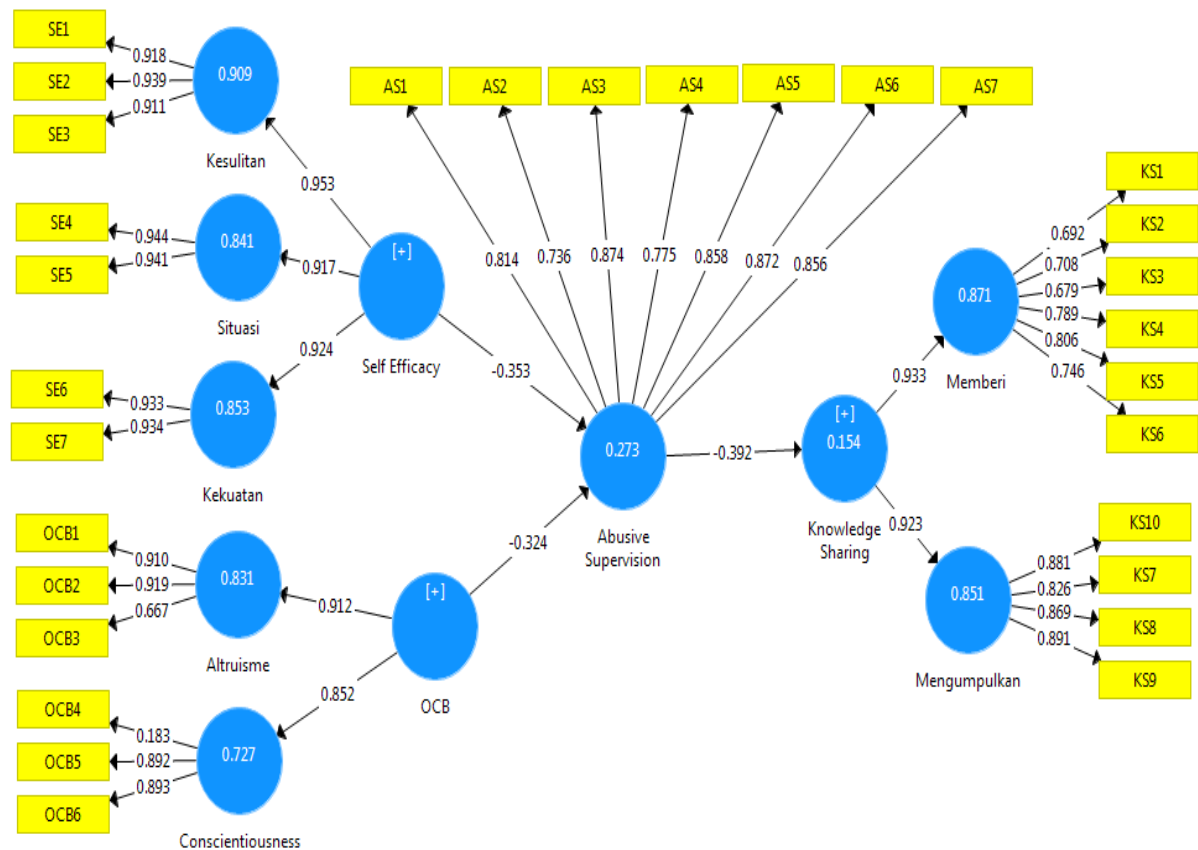
4.3.1 Evaluasi Model Pengukuran (*Outer Model*)

Pengujian model pengukuran akan dilakukan untuk menunjukkan hasil uji validitas dan reliabilitas. Pada penelitian ini, uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah konstruk sudah memenuhi syarat untuk dilanjutkan sebagai penelitian atau tidak. Pada uji validitas ini, ada dua macam evaluasi yang akan dilakukan, yaitu:

1. *Convergent Validity (Outer Loading)*

Convergent validity dimaksudkan untuk menguji masing-masing konstruk dari model unidimensionalitas dengan melihat *convergent validity (outer loading)* dari masing-masing indikator konstruk. Suatu indikator dikatakan mempunyai

reliabilitas yang baik jika nilainya lebih besar dari 0,70. Sedangkan *loading factor* 0,50 sampai 0,60 masih dapat dipertahankan untuk model yang masih dalam tahap pengembangan. Berdasarkan kriteria-kriteria ini indikator-indikator yang nilai *loading factor*-nya kurang dari 0,50 dikeluarkan dari analisis. Hasil analisis *Convergent Validity* dapat digambarkan seperti pada Gambar 4.1.



Gambar 4.1 Hasil Analisa Validitas Konstruk Model Awal

Berdasarkan gambar 4.1 di atas terlihat bahwa semua *loading factor* nilainya di atas 0,5 kecuali untuk indikator OCB4. Dengan demikian indikator OCB-4 dikeluarkan dalam model, dan dilakukan pengujian ulang, hingga tidak ada nilai loading faktor dibawah 0,5. Hasil selengkapnya dapat ditunjukkan pada Tabel 4.14 sampai dengan Tabel 4.17.

Tabel 4. 14
Nilai Loading Factor Konstruk Eksogen *Self Efficacy*

Indikator	Item	Faktor Loading	Keterangan
Tingkat kesulitan tugas	SE1	0.918	Valid
	SE2	0.939	Valid
	SE3	0.911	Valid
Situasi umum	SE4	0.944	Valid
	SE5	0.941	Valid
Kekuatan dalam melaksanakan tugas	SE6	0.933	Valid
	SE7	0.934	Valid

Sumber : Data primer diolah, 2021

Berdasarkan tabel 4.14 bahwa seluruh variabel manifest *self efficacy* seluruhnya memiliki loading faktor $> 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa 7 item dalam pengukuran *self efficacy* dinyatakan valid. Untuk nilai *loading factor* konstruk eksogen *Organizational Citizenship Behavior* dapat dilihat pada Tabel. 4.15.

Tabel 4. 15
Nilai Loading Factor Konstruk Eksogen *Organizational Citizenship Behavior*

Indikator	Item	Faktor Loading	Keterangan
<i>Altruisme</i>	OCB1	0.910	Valid
	OCB2	0.919	Valid
	OCB3	0.667	Valid
<i>Conscientiousness</i>	OCB4	0.183	Gugur
	OCB5	0.892	Valid
	OCB6	0.893	Valid

Sumber : Data primer diolah, 2021

Berdasarkan tabel 4.15 bahwa terdapat variabel manifest yang nilainya $< 0,5$, yaitu variabel manifest OCB4. Oleh karena itu, variabel manifest tersebut harus dikeluarkan dari model. Untuk nilai *loading factor* konstruk endogen *Knowledge Sharing* dapat dilihat pada Tabel. 4.17.

Tabel 4. 16
Nilai Loading Factor Mediasi *Abusive Supervision*

Indikator	Item	Faktor Loading	Keterangan
<i>Abusive Supervision</i>	AS1	0.814	Valid
	AS2	0.736	Valid
	AS3	0.874	Valid
	AS4	0.775	Valid

	AS5	0.858	Valid
	AS6	0.872	Valid
	AS7	0.856	Valid

Sumber : Data primer diolah, 2021

Berdasarkan Tabel 4.16 bahwa nilai *loading factor* semua variabel diatas 0,5, maka tidak ada yang di keluarkan. Untuk nilai *loading factor* konstruk endogen *Knowledge Sharing* organisasional dapat dilihat pada Tabel. 4.17.

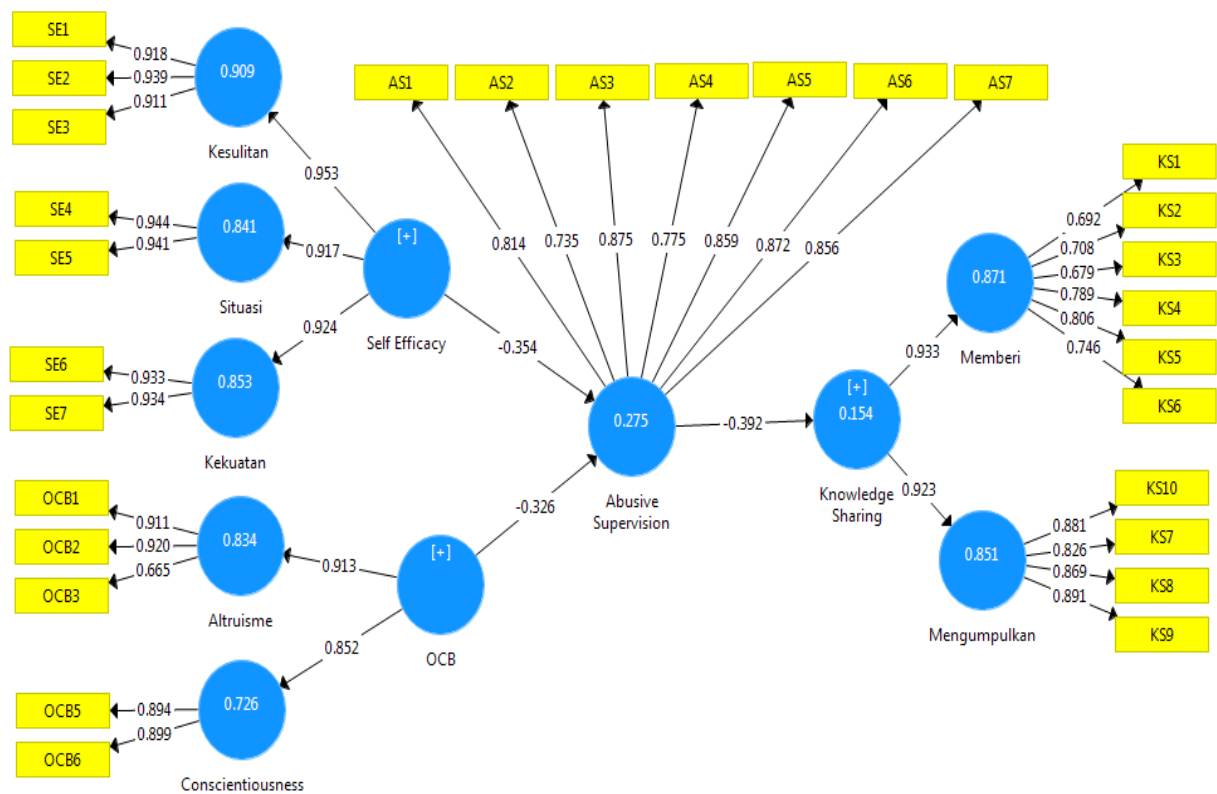
Tabel 4. 17
Nilai Loading Factor Konstruk Endogen *Knowledge Sharing*

Indikator	Item	Faktor Loading	Keterangan
Memberikan pengetahuan	KS1	0.692	Valid
	KS2	0.708	Valid
	KS3	0.679	Valid
	KS4	0.789	Valid
	KS5	0.806	Valid
	KS6	0.746	Valid
Mengumpulkan pengetahuan	KS7	0.826	Valid
	KS8	0.869	Valid
	KS9	0.891	Valid
	KS10	0.881	Valid

Sumber : Data primer diolah, 2021

Berdasarkan Tabel 4.17 bahwa nilai *loading factor* semua variabel diatas 0,5, maka tidak ada yang di keluarkan.

Setelah melakukan estimasi ulang dengan menghilangkan item yang tidak valid, diperoleh tidak ada lagi nilai *loading factor* yang berada dibawah 0.5. Hasil estimasi ulang dapat dilihat pada gambar 4.2



Gambar 4. 2 Hasil Convergent Validity Setelah Perbaikan

Berikut hasil dari estimasi ulang terhadap seluruh konstruk *Self Efficacy*, *Organizational Citizenship Behavior*, *Abusive Supervision* dan *Knowledge Sharing* organisasional ditunjukkan pada Tabel 4.18.

Tabel 4. 18
Tabel Uji Indikator Outer Loadings

No	Hubungan Variabel - Indikator	Hasil Uji		
		Loading Factor	p-value	Keterangan
1	AS1 <- Abusive Supervision	0.814	0.000	Valid
2	AS2 <- Abusive Supervision	0.735	0.000	Valid
3	AS3 <- Abusive Supervision	0.875	0.000	Valid
4	AS4 <- Abusive Supervision	0.775	0.000	Valid
5	AS5 <- Abusive Supervision	0.859	0.000	Valid
6	AS6 <- Abusive Supervision	0.872	0.000	Valid
7	AS7 <- Abusive Supervision	0.856	0.000	Valid
8	KS1 <- Knowledge Sharing	0.692	0.000	Valid
9	KS10 <- Knowledge Sharing	0.881	0.000	Valid
10	KS2 <- Knowledge Sharing	0.708	0.000	Valid
11	KS3 <- Knowledge Sharing	0.679	0.000	Valid
12	KS4 <- Knowledge Sharing	0.789	0.000	Valid

No	Hubungan Variabel - Indikator	Hasil Uji		
		Loading Factor	p-value	Keterangan
13	KS5 <- Knowledge Sharing	0.806	0.000	Valid
14	KS6 <- Knowledge Sharing	0.746	0.000	Valid
15	KS7 <- Knowledge Sharing	0.826	0.000	Valid
16	KS8 <- Knowledge Sharing	0.869	0.000	Valid
17	KS9 <- Knowledge Sharing	0.891	0.000	Valid
18	OCB1 <- OCB	0.911	0.000	Valid
19	OCB2 <- OCB	0.920	0.002	Valid
20	OCB3 <- OCB	0.665	0.000	Valid
21	OCB5 <- OCB	0.894	0.000	Valid
22	OCB6 <- OCB	0.899	0.000	Valid
23	SE1 <- Self Efficacy	0.918	0.000	Valid
24	SE2 <- Self Efficacy	0.989	0.000	Valid
25	SE3 <- Self Efficacy	0.911	0.000	Valid
26	SE4 <- Self Efficacy	0.944	0.000	Valid
27	SE5 <- Self Efficacy	0.941	0.000	Valid
28	SE6 <- Self Efficacy	0.933	0.000	Valid
29	SE7 <- Self Efficacy	0.934	0.000	Valid

Sumber : Data primer diolah, 2021

Menurut Chin (1998) suatu indikator dinyatakan memiliki validitas yang baik jika nilai *loading factor* nya $\geq 0,70$, sedangkan nilai 0,5 sampai 0,6 dapat dipertahankan untuk model yang masih dalam tahap pengembangan. Selain itu dari hasil uji signifikansi dengan uji t, menunjukkan bahwa seluruh nilai $p < 0,05$. Dengan demikian, seluruh indikator dapat dinyatakan valid.

2. Discriminant Validity (Cross Loading)

Pengujian validitas kedua menggunakan *Discriminant Validity* yaitu analisis untuk mengetahui validitas konstruk dengan cara menilai Akar AVE (*Average Variance Extracted*), dengan membandingkan korelasi antar konstruk dengan konstruk lainnya. Model mempunyai *discriminant validity* yang cukup jika akar AVE untuk setiap konstruk lebih besar daripada korelasi antara konstruk dan konstruk lainnya dalam model pada output PLS dapat ditunjukkan pada Tabel 4.19:

Tabel 4. 19
Discriminant Validity

	<i>Abusive Supervision</i>	<i>Knowledge Sharing</i>	<i>OCB</i>	<i>Self Efficacy</i>
<i>Abusive Supervision</i>	0.828*			
<i>Knowledge Sharing</i>	-0.392	0.735*		
<i>OCB</i>	-0.392	0.239	0.765*	
<i>Self Efficacy</i>	-0.415	0.231	0.187	0.870*

Keterangan : * nilai AKAR AVE

Sumber: Data Primer Diolah, 2021

Berdasarkan tabel 4.19 dapat disimpulkan bahwa akar AVE pada seluruh Konstruk lebih tinggi daripada korelasi antara variabel tersebut dengan variabel lainnya seperti pada tabel 4.19. Sebagai contoh pada variabel *Abusive Supervision* memiliki koefisien AVE sebesar 0,685 dan akar AVE sebesar 0,828. Nilai Akar AVE ini lebih tinggi dibandingkan dengan koefisien korelasi pada variabel *Abusive Supervision* dengan konstruk yang lain (*Knowledge Sharing*, *Organizational Citizenship Behavior* dan *self efficacy*) yang memiliki koefisien korelasi dengan rentang antara -0,415 sampai dengan -0,392. Dengan demikian konstruk *Abusive Supervision* dapat dinyatakan valid, karena akar AVE > koefisien korelasinya. Demikian juga untuk variabel yang lain dapat dilihat dengan cara yang sama, sehingga dapat dinyatakan bahwa seluruh variabel ini telah memiliki *discriminant validity* yang tinggi.

Selain membandingkan Akar AVE dengan koefisien korelasi antar konstruk, *discriminant validity* dapat dilihat dari nilai *cross loading* seperti pada Tabel 4.20 :

Tabel 4. 20
Hasil Cross Loading

	<i>Abusive Supervision</i>	<i>Knowledge Sharing</i>	<i>OCB</i>	<i>Self Efficacy</i>
AS1	0.814	-0.355	-0.262	-0.279
AS2	0.735	-0.418	-0.222	-0.281
AS3	0.875	-0.272	-0.413	-0.342
AS4	0.775	-0.357	-0.246	-0.336

	<i>Abusive Supervision</i>	<i>Knowledge Sharing</i>	<i>OCB</i>	<i>Self Efficacy</i>
AS5	0.859	-0.325	-0.369	-0.432
AS6	0.872	-0.301	-0.364	-0.404
AS7	0.856	-0.252	-0.378	-0.307
KS1	-0.336	0.640	0.412	0.136
KS10	-0.351	0.821	0.129	0.166
KS2	-0.379	0.701	0.265	0.303
KS3	-0.443	0.632	0.397	0.361
KS4	-0.177	0.721	0.171	0.050
KS5	-0.067	0.733	0.007	0.102
KS6	-0.109	0.697	0.065	0.073
KS7	-0.330	0.743	0.123	0.138
KS8	-0.347	0.789	0.150	0.176
KS9	-0.322	0.843	0.096	0.197
OCB1	-0.348	0.202	0.834	0.094
OCB2	-0.266	0.188	0.872	0.091
OCB3	-0.053	-0.017	0.552	-0.018
OCB5	-0.399	0.262	0.754	0.212
OCB6	-0.361	0.216	0.772	0.288
SE1	-0.482	0.205	0.204	0.885
SE2	-0.451	0.252	0.163	0.889
SE3	-0.377	0.197	0.131	0.865
SE4	-0.309	0.216	0.119	0.874
SE5	-0.166	0.177	0.140	0.855
SE6	-0.334	0.214	0.201	0.860
SE7	-0.400	0.147	0.179	0.864

Sumber : Data primer diolah, 2021

Berdasarkan hasil *cross loading* pada Tabel 4.20 menunjukkan bahwa setiap indikator berkorelasi lebih tinggi dengan konstruksya masing-masing dibandingkan dengan konstruk lainnya, sehingga dikatakan memiliki validitas diskriminan yang baik.

4.3.2 Uji Reliabilitas Konstruk (*Composite Reliability*)

Di samping validitas konstruk, dilakukan uji reliabilitas konstruk yang diukur dengan *Composite reliability* dari blok indikator yang mengukur konstruk. Konstruk dinyatakan reliabel jika nilai *composite reliability* di atas 0,70 (Gendro, 2011).

Tabel 4. 21
Hasil Pengujian Reliabilitas Konstruk

	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Composite Reliability</i>	Keterangan
<i>Abusive Supervision</i>	0.923	0.938	Handal
<i>Knowledge Sharing</i>	0.904	0.921	Handal
<i>OCB</i>	0.817	0.874	Handal
<i>Self Efficacy</i>	0.947	0.956	Handal

Sumber : Data primer diolah, 2021.

Berdasarkan tabel 4.21 dapat diketahui bahwa semua konstruk mempunyai nilai *loading composite reliability* di atas 0,70. Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa semua konstruk memenuhi persyaratan reliabilitas konstruk untuk dilakukan pengujian lebih lanjut.

4.3.3 Analisis Model Struktural (*Inner Model*)

1. Koefisien Determinasi (R^2)

Pengujian *inner model* adalah untuk mengevaluasi hubungan konstruk laten atau variabel yang telah dihipotesiskan (Ghozali, 2011). Pengujian *inner model* dilakukan untuk melihat hubungan antara konstruk dan nilai signifikansinya serta nilai *R-square*. Nilai *R-square* digunakan untuk menilai pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen apakah mempunyai pengaruh yang substantif. Sedangkan *Q-square* berfungsi untuk mengukur relevansi prediksi dalam model penelitian. Berikut ini adalah perhitungan *inner model* dari data yang didapatkan dan digunakan oleh peneliti dengan menggunakan *Partial Least Square*.

Tabel 4. 22
Hasil Uji R-Square

Variabel Independen	Dependen	R Square
<i>Self Efficacy</i> <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	<i>Abusive Supervision</i>	0,275
<i>Abusive Supervision</i>	<i>Knowledge Sharing</i>	0.154

Sumber : Data Primer diolah, 2021.

Model memberikan nilai *R-square* sebesar 0,275 pada variabel *Abusive Supervision*, berarti bahwa kemampuan model pada variabel *Self Efficacy* dan *Organizational Citizenship Behavior* dalam menjelaskan variabel *Abusive Supervision* adalah sebesar 27,5% dan sisanya 72,5% dijelaskan oleh variabel lainnya.

Sedangkan nilai *R-square* sebesar 0,154 pada variabel *Knowledge Sharing* karyawan yang berarti bahwa kemampuan model pada variabel *Abusive Supervision* dalam menjelaskan variabel *Knowledge Sharing* karyawan sebesar 15,4% dan sisanya 84,6% dijelaskan oleh variabel lainnya.

2. Q² Predictive Relevance

Di samping melihat nilai *R-square*, model PLS juga dievaluasi dengan melihat *Q-square* prediktif relevansi oleh model dan juga estimasi parameternya. Nilai *Q-square* > 0 menunjukkan model memiliki *predictive relevance*, sebaliknya jika nilai *Q-square* ≤ 0 menunjukkan model kurang memiliki *predictive relevance* (Chin, 1998). Perhitungan *Q-square* dilakukan dengan rumus:

$$Q^2 = 1 - \{(1-R_1^2) \times (1-R_2^2)\}$$

Dimana R_1^2 , R_2^2 adalah R square variabel endogen.

Besaran Q^2 memiliki nilai dengan rentang $0 < Q^2 < 1$, dimana semakin mendekati 1 berarti semakin baik. Besaran Q^2 ini setara dengan koefisien determinasi total pada analisis jalur (*path analysis*)

Berdasarkan hasil koefisien determinasi diatas maka dapat dihitung nilai Q Square sebagai berikut :

$$Q^2 = 1 - \{(1-0,275) \times (1-0,154)\}$$

$$Q^2 = 1 - 0,613$$

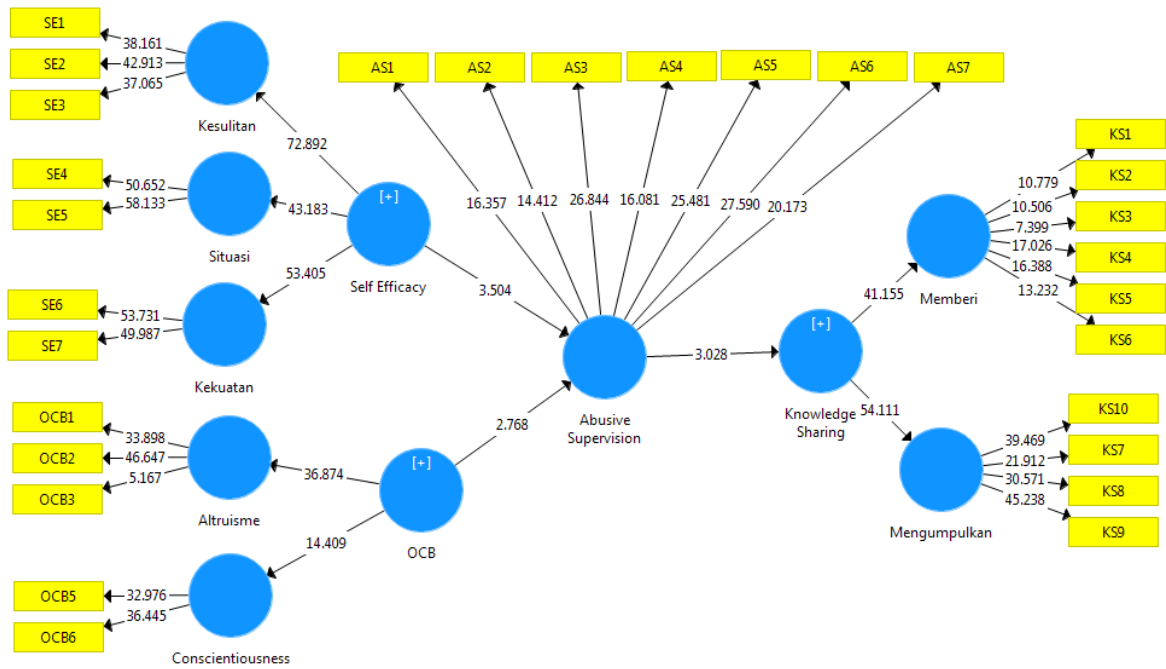
$$Q^2 = 0,387$$

Koefisien Q^2 sebesar 0,387 menunjukkan bahwa besarnya pengaruh total dari variabel *Self Efficacy* dan *Organizational Citizenship Behavior* terhadap *Knowledge Sharing* pegawai melalui *Abusive Supervision* adalah sebesar 38,7%. Sedangkan sisanya sebesar 61,3% dijelaskan oleh variabel lainnya. Nilai $Q^2 > 0$ menunjukkan model memiliki *predictive relevance*.

3. Uji Struktural (Uji Pengaruh / Uji Hipotesis)

Pengujian hipotesis dapat dilakukan dengan memperhatikan tingkat signifikansinya dan parameter *path* antara variabel laten. Hipotesis yang diajukan untuk mengetahui hubungan masing-masing konstruk yang dihipotesiskan. Pengambilan keputusan didasarkan pada arah hubungan dan signifikansi dari model pengujian antar konstruk yang ditunjukkan pada Tabel 4.23 yang merupakan output hasil dari *inner weight* dengan bantuan *software* PLS 3.0. Hasil output PLS 3.0 ditemukan hasil nilai *bootstrapping* dengan *sample* sebesar 100 menghasilkan nilai estimasi dan probability (*p-value*) ditunjukkan pada Gambar 4.3.

Dari Uji Struktural didapatkan hasil seperti pada gambar 4.3 :



Gambar 4. 3 Hasil Uji Struktural Smartpls Model Final

4.4 Pengujian Hipotesis

4.4.1 Pengaruh Langsung Antar Konstruk

Pengujian hipotesis dilakukan dengan Analisa Jalur (*Path Analysis*). Analisis jalur adalah metode analisis data multivarian yang digunakan untuk menguji hipotesis dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh langsung dan tidak langsung seperangkat variabel penyebab terhadap variabel akibat (Kusnendi, 2008). Dari pengujian analisa jalur didapatkan hubungan antar konstruk seperti pada tabel 4.23 :

Tabel 4. 23
Hasil Pengujian Hubungan Antar Konstruk (Uji Hipotesis)

	Original Sample (O)	T Statistics (O/STDEV)	P Values	Keterangan
<i>Self Efficacy -> Abusive Supervision</i>	-0.354	3.504	0.000*	H1 Diterima
<i>Organizational Citizenship Behavior -> Abusive Supervision</i>	-0.326	2.768	0.003*	H2 Diterima
<i>Abusive Supervision -> Knowledge Sharing</i>	-0.392	3.028	0.001*	H3 Diterima

Sumber : Data primer diolah, 2021

Keterangan : *signifikansi <0,05

Tabel 4.23 menunjukkan hubungan antar konstruk :

- a. Antara *Self Efficacy* (X1) dengan *Abusive Supervision* (Z) didapatkan nilai koefisien estimasi sebesar -0,354 dan t hitung sebesar 3,504 dan probabilitas sebesar $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan ada pengaruh negatif secara signifikan antara *Self Efficacy* (X1) dengan *Abusive Supervision* (Z) karyawan perusahaan sekuritas anggota Bursa Efek Indonesia yang berlokasi di Jawa Tengah dan DIY. Dengan demikian maka hipotesis (H1) yang mengatakan ” **H1 : *Self Efficacy* berpengaruh negative terhadap *Abusive Supervision* pada perusahaan sekuritas anggota Bursa Efek Indonesia di Jawa Tengah dan DIY**” terbukti dan diterima.
- b. Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (X2) dengan *Abusive Supervision* (Z) didapatkan nilai koefisien estimasi sebesar -0,326, t hitung sebesar 2,768 dan probabilitas sebesar 0,003 dimana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 (taraf signifikansi 5%), maka dapat disimpulkan ada pengaruh negatif secara signifikan antara *Organizational Citizenship Behavior* (X2) dengan *Abusive Supervision* (Z). Koefisien negatif menunjukkan bahwa semakin baik *Organizational Citizenship Behavior* maka semakin rendah perilaku *Abusive Supervision* pada karyawan karyawan sekuritas anggota Bursa Efek Indonesia yang berlokasi di Jawa Tengah dan DIY dan sebaliknya. Dengan demikian maka hipotesis (H2) yang mengatakan ”**H2 : *Organization citizenship behavior* berpengaruh negative terhadap *Abusive supervision* pada perusahaan sekuritas anggota Bursa Efek Indonesia di Jawa Tengah dan DIY**” terbukti dan diterima.
- c. Pengaruh *Abusive Supervision* (Z) dengan *Knowledge Sharing* (Y) didapatkan nilai koefisien estimasi sebesar -0,392, t hitung sebesar 3,028 dan probabilitas

sebesar 0,001 dimana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 (taraf signifikansi 5%), maka dapat disimpulkan ada pengaruh negatif secara signifikan antara *Abusive Supervision* (Z) terhadap *Knowledge Sharing* (Y). Koefisien negatif menunjukkan bahwa semakin tinggi *Abusive Supervision* maka semakin rendah perilaku *Leadership Style* pada karyawan sekuritas anggota Bursa Efek Indonesia yang berlokasi di Jawa Tengah dan DIY dan sebaliknya. Dengan demikian maka hipotesis (H3) yang mengatakan ” **H3 : *Abusive supervision* berpengaruh negative terhadap *knowledge sharing* pada perusahaan sekuritas anggota Bursa Efek Indonesia di Jawa Tengah dan DIY**” terbukti dan diterima.

4.4.2 Pengaruh Tidak Langsung Antar Konstruk

Untuk menguji pengaruh mediasi (pengaruh tidak langsung) digunakan uji Sobel. Hasil pengujian pengaruh tidak langsung antar konstruk dapat ditunjukkan pada Tabel 4.24.

Tabel 4. 24
Pengaruh Tidak Langsung

Pola hubungan Variabel	SOBEL TEST			Keterangan
	Original Sample (O)	T Statistics (O/STDEV)	P Values	
<i>Self Efficacy</i> -> <i>Abusive Supervision</i> -> <i>Knowledge Sharing</i>	0.139	2.085	0.019*	H4 Diterima
<i>OCB</i> -> <i>Abusive Supervision</i> -> <i>Knowledge Sharing</i>	0.128	2.642	0.004*	H5 Diterima

Sumber : Data primer diolah, 2021

Keterangan : *signifikansi <0,05

Bahwa koefisien pengaruh tidak langsung *Self Efficacy* (X1) terhadap *Knowledge Sharing* pegawai (Y) melalui *Abusive Supervision* (Z) adalah sebesar 0,139 dengan uji signifikansi diperoleh nilai t hitung sebesar 2,085 dan probabilitas sebesar 0,019 dimana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 (pada taraf signifikan 5%), maka dapat

disimpulkan terdapat pengaruh signifikan antara *Self Efficacy* (X1) terhadap *Knowledge Sharing* pegawai (Y) melalui *Abusive Supervision* (Z). Demikian *Abusive Supervision* merupakan variabel yang memediasi hubungan antara *Self Efficacy* dengan *Knowledge Sharing* pegawai. Hasil ini sekaligus mendukung hipotesis keempat (H4) yaitu ” ***Self Efficacy* berpengaruh positif terhadap *Knowledge Sharing* dimediasi *Abusive Supervision*”**

Berdasarkan tabel 4.24 dapat diketahui bahwa koefisien pengaruh tidak langsung *Organizational Citizenship Behavior* (X2) terhadap *Knowledge Sharing* pegawai (Y) melalui *Abusive Supervision* (Z) adalah sebesar 0,128 dengan uji signifikansi diperoleh nilai t hitung sebesar 2,642 dan probabilitas sebesar 0,004, dimana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 (pada taraf signifikan 5%), maka dapat disimpulkan terdapat pengaruh secara signifikan antara *Organizational Citizenship Behavior* (X2) terhadap *Knowledge Sharing* pegawai (Y) melalui *Abusive Supervision* (Z). Demikian *Abusive Supervision* merupakan variabel yang memediasi hubungan antara *Organizational Citizenship Behavior* dengan *Knowledge Sharing* pegawai. Hasil ini sekaligus mendukung hipotesis kelima (H5) yang menyatakan ***Organizational Citizenship Behavior* berpengaruh positive terhadap *Knowledge Sharing* dimediasi *Abusive Supervision*.**

4.5 Pembahasan

4.5.1 Pengaruh *Self Efficacy* terhadap *Abusive Supervision*

Hasil pengujian dengan PLS membuktikan bahwa *Self Efficacy* secara langsung berpengaruh signifikan terhadap *Abusive Supervision* karyawan perusahaan sekuritas anggota Bursa Efek Indonesia yang berlokasi di Jawa Tengah dan DIY (H1 diterima). Hal ini dapat dilihat pada nilai probabilitas *Self Efficacy* terhadap *Abusive Supervision* pegawai sekuritas sebesar $0,000 < 0,05$ yang menunjukkan adanya pengaruh negatif

secara signifikan. Ini menunjukkan bahwa semakin tinggi *self efficacy* pada pegawai sekuritas akan menurunkan *Abusive Supervision*, dan sebaliknya jika semakin rendah *self efficacy* maka *Abusive Supervision* semakin tinggi.

Menurut teori kognitif sosial, sistem kepercayaan efikasi diri adalah dasar dari motivasi manusia, yang pada akhirnya mempengaruhi pola pikir, emosi dan tindakan seseorang (Bandura, 2001). Sejalan dengan hasil penelitian Robertson *et al.*, (2018) ditemukan bahwa terdapat pengaruh negative antara *self efficacy* terhadap *abusive supervision* dikarenakan kemandirian diri sosial juga berkontribusi pada landasan teoritis dari *abusive supervision*, dengan memberikan penjelasan tentang bagaimana orientasi keterikatan seseorang berdampak pada perilaku kepemimpinan. Selain itu, teori kognitif sosial menyatakan bahwa kemandirian diri menentukan cara orang berinteraksi dengan lingkungan sosialnya dan mengatur hubungan sosialnya. Sejalan dengan teori kognitif sosial, pemimpin yang meragukan kemampuannya menimbulkan hasil interpersonal ini (yaitu mereka dengan kemandirian diri sosial yang rendah) tidak hanya akan terjadi pada kurangnya motivasi untuk memberlakukan perilaku kepemimpinan berkualitas tinggi ini, tetapi pada akhirnya dapat terlibat di dalamnya perilaku yang lebih transgresif dalam domain interpersonal ini (misalnya pelanggaran interpersonal, berbohong, merusak; serangan verbal; Bandura *et al.*, 2001).

Menurut Bandura *et al.*, (2001), kepercayaan diri yang kuat dapat mencegah perilaku transgresif "sebagian besar, dengan mempromosikan prososial, membatasi kecenderungan untuk melepaskan sanksi moral diri dari perilaku yang terasing secara sosial dan berbahaya, serta melawan keefektifan ruminatif dan dendam ". Jika diterapkan pada konteks saat ini, penelitian ini mendukung dugaan bahwa pemimpin yang rendah pada *self efficacy* positif ini akan cenderung berperilaku dengan cara

destruktif terhadap bawahan mereka, karena mereka tidak memiliki kapasitas utama untuk melakukan kontrol atas proses pemikiran anti-sosial.

Hasil penelitian mendukung penelitian Rohmatullah dan Elham (2017) menunjukkan bahwa *abusive supervision* berpengaruh negative signifikan terhadap persepsi keadilan organisasi dan *self efficacy* inovatif karyawan. Secara khusus, temuan ini menunjukkan bahwa model kerja seseorang dari diri sendiri atau orang lain dapat memengaruhi kepemimpinan *toxic* dengan membentuk seberapa percaya diri pemimpin dalam kemampuan mereka untuk berinteraksi secara positif dengan atau membentuk hubungan dengan orang lain. Sebagai hasilnya, kami mendapatkan pemahaman yang lebih dalam tentang supervisor yang kejam sebagai orang yang merasa tidak aman tentang kemampuan hubungannya, dan lebih luas lagi, tentang bagaimana kognisi relasional seseorang mengarah pada persepsi diri berbasis kemampuan yang kuat, yang pada gilirannya, memengaruhi perilaku di tempat kerja. Lv *et al.*, (2016) menunjukkan bahwa *abusive supervision* dapat secara negatif memprediksi keterlibatan kerja secara langsung dan bahwa *abusive supervision* juga dapat secara tidak langsung mempengaruhi keterlibatan kerja sebagian melalui mediasi *self efficacy*. Maka dari itu karyawan harus dapat meningkatkan *self efficacy* agar tidak mudah terpengaruh dengan adanya *abusive supervision* dalam perusahaan, yang dapat mempengaruhi hasil kerjanya. *Self-efficacy*, yang didefinisikan sebagai keyakinan individu pada kemampuannya sendiri untuk melaksanakan tugas tertentu, memainkan peran penting dalam membentuk respons seseorang terhadap *abusive supervision*. Ketika individu memiliki keyakinan pada kemampuan mereka sendiri, mereka mungkin menolak perlakuan negatif dari supervisor (Park *et al.*, 2020).

4.5.2 Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* terhadap *Abusive Supervision*

Hasil pengujian dengan PLS membuktikan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Abusive Supervision* pada karyawan perusahaan sekuritas anggota Bursa Efek Indonesia yang berlokasi di Jawa Tengah dan DIY. Hal ini dapat dilihat pada koefisien path *Organizational Citizenship Behavior* terhadap *Abusive Supervision* sebesar $-0,326$ dan $p=0,003 < 0,05$ yang menunjukkan adanya pengaruh negatif. Ini menunjukkan bahwa semakin tinggi *Organizational Citizenship Behavior* pada karyawan perusahaan sekuritas DIY dan Jateng mampu menurunkan *Abusive Supervision*. Gregory *et al.*, (2012), menggambarkan perilaku sosial sebagai pertukaran sumber daya, baik material maupun non-material, antara banyak pihak, di mana individu mengevaluasi biaya dan manfaat bertukar dengan mitra saat ini.

Ketika teori pertukaran diterapkan ke sebuah hubungan atasan-bawahan yang kasar, karyawan yang dilecehkan mungkin melihatnya mereka telah menerima sumber daya yang kurang berharga dari supervisor mereka (misalnya, intimidasi, ancaman, atau ekspresi kemarahan yang tidak pantas) daripada yang dilakukan oleh seorang supervisor menunjukkan perilaku kepemimpinan yang suportif (misalnya *Coaching* atau *mentoring*). Untuk mengembalikan hubungan karyawan yang dilecehkan oleh supervisor yang melakukan pelecehan itu kembali ke dalam ekuilibrium, karyawan mungkin berusaha untuk mengurangi nilai yang tidak berwujud sumber daya yang mereka berikan kepada manajer mereka (mis. Motivasi, komitmen, OCB, dll.), atau bahkan mungkin menunjukkan perilaku kontraproduktif yang akan memungkinkan mereka untuk "membalas dendam" (Richard *et al.*, 2002; Skarlicki dan Folger, 1997). Meskipun beberapa karyawan mungkin menanggapi supervisi yang kasar dengan perilaku merusak seperti organisasi deviance (Thau *et al.*, 2009; Tepper *et al.*, 2008),

perbedaan daya antara atasan dan bawahan membuatnya tidak mungkin bawahan akan merespons dengan tindakan yang identik dengan pelaku kekerasan yang lebih kuat (Zellars *et al.*, 2002). Pemotongan OCB tampaknya memberikan pilihan yang relatif aman kepada karyawan yang dilecehkan atas pembalasan terhadap supervisor mereka. OCB bersifat kebijaksanaan, bawahan dapat menahan mereka untuk membalas dendam terhadap supervisor yang kasar dan untuk meminta pertanggungjawaban perusahaan mereka atas atasan mereka. Penelitian didukung oleh Decoster *et al.*, (2014) yang menyatakan bahwa LMX memediasi hubungan negative antara *abusive supervision* dan OCBO dan OCBI. Pemotongan OCB tampaknya memberikan pilihan yang relatif aman kepada karyawan yang dilecehkan untuk membalas dendam terhadap supervisor mereka. Zellars *et al.*, (2002) mendasarkan argumen mereka untuk hubungan negatif antara *abusive supervision* dan OCB pada teori reaktansi Brehm dan Brehm (1981), karena bawahan yang dilecehkan merasa kurang memiliki kendali atas hidup mereka Ashforth (1997) dan mencoba untuk memulihkan kendali itu dengan melakukan kebijaksanaan dan otonomi dalam aktivitas mereka Wright dan Brehm (1982).

Zellars *et al.*, (2002) menyarankan bahwa karena OCB bersifat diskresioner, bawahan dapat menahan mereka untuk membalas supervisor dan untuk menahan perusahaan mereka agak bertanggung jawab atas perilaku supervisor mereka Tepper (2000). Beberapa penelitian yang mendukung pernyataan diatas antara lain Zeng *et al.*, (2018) yang menyatakan bahwa *abusive supervision* berhubungan negative dengan perilaku kewarganegaraan yang di arahkan organisasi (OCBO) dan perilaku kewarganegaraan yang diarahkan individu (OCBI) dengan merusak harapan penghargaan individu, Romdeo dan Singh (2019) menunjukkan bahwa keadilan procedural memediasi hubungan antara supervise yang kejam dan komitmen afektif

dan normatif, OCB dan niat untuk berhenti. Oleh karena itu diharapkan perusahaan dapat menindak tegas supervisor yang bertindak kasar terhadap karyawan, agar OCB pada karyawan tidak menurun dan berakibat pada kinerja perusahaan.

4.5.3 Pengaruh *Abusive Supervision* terhadap *Knowledge Sharing*

Hasil pengujian dengan PLS membuktikan bahwa *Abusive Supervision* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Knowledge Sharing* pada karyawan perusahaan sekuritas anggota Bursa Efek Indonesia yang berlokasi di Jawa Tengah dan DIY. Hal ini dapat dilihat pada koefisien path *Abusive Supervision* terhadap *Knowledge Sharing* sebesar -0,392 dan $p=0,001 < 0,05$ yang menunjukkan adanya pengaruh negatif. Ini menunjukkan bahwa semakin tinggi *Abusive Supervision* pada karyawan perusahaan sekuritas anggota Bursa Efek Indonesia di Jawa Tengah dan DIY mampu menurunkan *Knowledge Sharing*. *Abusive Supervision* adalah fenomena tingkat dasar yang rendah dalam organisasi. Penelitian sebelumnya mencatat bahwa *Abusive Supervision* tidak sering terjadi, dan jarang terjadi kerusakan pada organisasi yang sangat merusak (misalnya, Tepper, Moss, Lockhart, & Carr, 2007; Harris, Kacmar, & Zivnuska, 2007). Pengawas tempat kerja memiliki peran dan tanggung jawab yang unik dalam organisasi (Carroll & Gillen, 1987; Dierdorff *et al.*, 2009); oleh karena itu, *Abusive Supervision* kemungkinan besar akan terjadi dan menimbulkan sikap dan perilaku negatif (Tepper, 2000).

Sebagai contoh, untuk sikap, *abusive supervision* terkait dengan penurunan kepuasan kerja (Tepper, 2000), *self-efficacy* rendah (Duffy, Ganster, & Pagon, 2002), dan komitmen organisasi yang buruk (Duffy *et al.*, 2002; Tepper, 2000). Lebih jauh, *Abusive Supervision* berpengaruh negatif dengan *Knowledge Sharing* baik secara emosional dan psikologis seperti kelelahan emosional (Grandey, Kern, & Frone, 2007), dan tekanan psikologis (Tepper, 2000). Sejalan dengan penelitian sebelumnya,

penelitian ini menjelaskan hubungan negatif antara *abusive supervision* dan perilaku berbagi pengetahuan karyawan dengan menerapkan teori pertukaran sosial. Berdasarkan norma timbal balik (Cropanzano & Mitchell, 2005), ketika seseorang berperilaku ramah terhadap orang lain, seseorang mungkin berharap untuk menerima pengembalian perlakuan yang menguntungkan (Gouldner, 1960). Namun, timbal balik negatif mungkin ada, di mana tindakan permusuhan dibayar dengan perilaku negatif (Cropanzano & Mitchell, 2005). Saat bawahan dilecehkan oleh para pemimpin mereka, mereka tidak dapat mengharapkan kepercayaan atau dukungan dari atasan mereka, yang kemungkinan akan menghasilkan perilaku tidak ramah (Tepper, 2000). Hasil penelitian ini didukung oleh Choi *et al.*, (2019) mengatakan *abusive supervision* secara signifikan dan negative berhubungan dengan berbagi pengetahuan. Wu *et al.*, (2016) menunjukkan bahwa *abusive supervision* berhubungan negative dengan berbagi pengetahuan, modal psikologis menengahi hubungan antara *abusive supervision* dan berbagi pengetahuan. Perusahaan diharapkan dapat meningkatkan *knowledge sharing* pada lingkungan kerja perusahaan, dengan begitu dapat menekan *abusive supervision* yang terjadi.

4.5.4 Pengaruh *Self Efficacy* terhadap *Knowledge Sharing* dimediasi *Abusive Supervision*

Hasil pengujian dengan PLS membuktikan bahwa *Self Efficacy* secara tidak langsung berpengaruh signifikan terhadap *Knowledge Sharing* melalui *Abusive Supervision* (H4 diterima). Hal ini dibuktikan dengan koefisien path sebesar 0,139 dan $p=0,019 < 0,05$ yang berarti hubungan ketiga variabel tersebut signifikan. Semakin tinggi *Self Efficacy* maka semakin rendah *Abusive Supervision* pegawai sehingga akan meningkatkan *Knowledge Sharing* pada pegawai sekuritas yang terdaftar di Bursa Efek di Jawa Tengah dan DIY. Dalam penelitian Robertson *et al.*, (2018) ditemukan bahwa terdapat pengaruh negative antara *self efficacy* terhadap *abusive supervision*

dikarnakan kemandirian diri sosial juga berkontribusi pada landasan teoritis dari *abusive supervision*, dengan memberikan penjelasan tentang bagaimana orientasi keterikatan seseorang berdampak pada perilaku kepemimpinan. Menurut teori kognitif sosial, sistem kepercayaan efikasi diri adalah fondasi dari motivasi manusia, yang pada akhirnya mempengaruhi pola pikir, emosi dan tindakan seseorang Bandura (2001). Selain itu, teori kognitif sosial menyatakan bahwa *self efficacy* menentukan cara orang berinteraksi dengan lingkungan sosialnya dan mengatur hubungan sosialnya. Seperti penelitian Lee *et al.*, (2007) yang menyatakan bahwa model efikasi diri berfungsi sebagai kerangka kerja yang berguna untuk lebih memahami efek konteks pada berbagi pengetahuan diam-diam. Karyawan dengan *self efficacy* yang tinggi akan dengan mudah berbaur dengan lingkungan kerja, salah satunya dengan pimpinan perusahaan. Karyawan tersebut cenderung tidak mudah terganggu dengan kondisi lingkungan kerja yang kurang kondusif seperti adanya atasan yang kejam, karena mereka yakin akan dirinya dan kemampuan yang dia miliki.

Berdasarkan studi review, Hislop (2003) menyimpulkan bahwa faktor paling signifikan yang mempengaruhi berbagi pengetahuan adalah sikap karyawan. Supervisi yang melecehkan secara negatif memprediksi keterlibatan kerja dan efikasi diri muncul sebagai faktor mediasi yang penting. Jika manajer mengontrol dan mengurangi supervisor yang melecehkan sambil meningkatkan efikasi diri, keterlibatan kerja dan loyalitas akan meningkat (Lv *et al.*, 2016). Dengan begitu pekerjaan tidak akan terganggu, proses interaksi antar karyawan dalam berbagi pengetahuan (*knowledge sharing*) akan tetap berlangsung dengan baik. Hasil penelitian mengungkapkan bahwa *self efficacy* secara signifikan mempengaruhi perilaku berbagi pengetahuan online di perusahaan, apa pun jenis organisasinya dilakukan oleh Nguyen dan Malik (2020).

4.5.5 Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* terhadap *Knowledge Sharing* dimediasi *Abusive Supervision*

Hasil pengujian dengan PLS membuktikan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* secara tidak langsung berpengaruh signifikan terhadap *Knowledge Sharing* melalui *Abusive Supervision* (H5 diterima). Hal ini dibuktikan dengan koefisien path sebesar 0,128 dan $p=0,004 < 0,05$ yang berarti hubungan ketiga variabel tersebut signifikan. Semakin tinggi *Organizational Citizenship Behavior* maka semakin rendah *Abusive Supervision* sehingga mendorong peningkatan *Knowledge Sharing*-nya. Dalam penelitian Teh dan Sun (2012) menunjukkan bahwa keterlibatan kerja, kepuasan kerja dan OCB adalah independen dan berhubungan positif dengan perilaku berbagi pengetahuan karyawan. Ini karena karyawan lebih cenderung menawarkan perilaku peran ekstra ketika mereka puas dengan pekerjaan mereka atau berkomitmen pada organisasi mereka (Bolino *et al.*, 2002), salah satunya karyawan tidak enggan untuk berbagi pengetahuan dengan karyawan lain. Jika manajer mengontrol dan mengurangi supervisor yang melecehkan sambil meningkatkan efikasi diri, keterlibatan kerja dan loyalitas akan meningkat (Lv *et al.*, 2016). Dalam studi yang lain, Hsu dan Lin (2008) mengatakan bahwa individu dengan OCB lebih tinggi lebih bersedia untuk berbagi pengetahuan mereka. Setelah adanya komitmen lebih antara karyawan dengan organisasi maka bukan tidak mungkin sikap kasar dari atasan tidak akan begitu berdampak banyak pada kesehariannya dalam bekerja.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan yaitu sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh yang negative *Self Efficacy* terhadap *Abusive Supervision*. Hal ini dibuktikan dengan koefisien jalur negative estimasi sebesar -0,354 dan t hitung sebesar 3,504 dan probabilitas sebesar $0,000 < 0,05$. Artinya bahwa semakin baik *Self Efficacy* semakin rendah *Abusive Supervision*.
2. Terdapat pengaruh yang negative *Organization citizenship behavior* terhadap *Abusive Supervision*. Hal ini dibuktikan dengan koefisien jalur negative sebesar 2,768 dan probabilitas sebesar 0,003 dimana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05. Artinya bahwa semakin tinggi *Organization citizenship behavior* semakin rendah *Abusive Supervision*.
3. Terdapat pengaruh yang negative *Abusive Supervision* terhadap *Knowledge sharing*. Hal ini dibuktikan dengan koefisien jalur negative sebesar -0,392, t hitung sebesar 3,028 dan probabilitas sebesar 0,001 dimana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 (taraf signifikansi 5%). Artinya bahwa semakin tinggi *Abusive Supervision* semakin rendah *Knowledge sharing*.
4. *Abusive Supervision* memediasi pengaruh *Self Efficacy* terhadap *Knowledge sharing*. Hal ini didibuktikan dengan koefisien indirect effect sebesar sebesar 0,139 dengan uji signifikansi diperoleh nilai t hitung sebesar 2,085 dan probabilitas sebesar $0,019 < 0,05$. Artinya semakin baik *Self Efficacy*, maka *Abusive Supervision* akan semakin menurun sehingga mendorong pada

peningkatan *Knowledge sharing* karyawan di Bursa Efek Indonesia kantor perwakilan wilayah D.I.Yogyakarta dan Jawa Tengah.

5. *Abusive Supervision* memediasi pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* terhadap *Knowledge sharing*. Hal ini dibuktikan dengan koefisien indirect effect 0,128 dengan uji signifikansi diperoleh nilai t hitung sebesar 2,642 dan probabilitas sebesar $0,004 < 0,05$. Artinya semakin baik *Organizational Citizenship Behavior*, maka *Abusive Supervision* akan semakin menurun sehingga mendorong pada peningkatan *Knowledge Sharing* karyawan di Bursa Efek Indonesia kantor Perwakilan wilayah D.I.Yogyakarta dan Jawa Tengah.

5.2 Saran

1. Bagi Perusahaan

Melihat analisis dan kesimpulan yang didapat ada beberapa hal yang perlu diperhatikan oleh pihak Bursa Efek Indonesia kantor perwakilan wilayah Jawa Tengah dan D.I.Yogyakarta sebagai bahan pertimbangan yang menentukan kebijaksanaan sebagai berikut:

- a. Pimpinan Bursa Efek Indonesia kantor perwakilan wilayah D.I.Yogyakarta dan Jawa Tengah sebaiknya meningkatkan *Self Efficacy* karyawan terutama indikator mampu melaksanakan tugas yang sulit. Sebaiknya atasan atau organisasi memberikan bantuan, arahan dan bimbingan kepada karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan yang sulit, dan untuk meningkatkan *skill* maupun keterampilan, sebaiknya pegawai diikutkan dalam berbagai pelatihan yang dapat menunjang pekerjaannya.
- b. Peningkatan variabel *Organizational Citizenship Behavior* pada indikator bersedia menanggung tugas kerja untuk rekan kerja saat dibutuhkan. Perusahaan

memberikan kesempatan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan secara *team* atau kelompok agar tercipta kerjasama dan komunikasi yang baik antar karyawan.

- c. Pimpinan sebaiknya tidak menjatuhkan bawahan di depan orang lain, tidak berkata buruk/negatif kepada karyawan, tidak mengingatkan bawahan pada kesalahan masa lalu, dan menghargai, serta berlaku sopan kepada semua bawahan.
- d. Pemeliharaan *knowledge sharing* dilingkungan kerja agar tetap terjaga dengan baik, dikarenakan *knowledge sharing* salah satu faktor yang dapat membuat sebuah organisasi atau perusahaan bertahan dan eksis lebih lama.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti yang akan datang dapat mengembangkan model penelitian ini dengan menambahkan variabel-variabel yang direkomendasikan pada penelitian sebelumnya seperti kepercayaan, motif peningkatan diri, orientasi pada tujuan pembelajaran organisasi, promosi, *reward*, keadilan organisasi dan variabel lainnya.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kontribusi yang masih rendah yaitu hanya 38,7% dimana besarnya pengaruh total dari variabel *Self Efficacy* dan *Organizational Citizenship Behavior* terhadap *Knowledge Sharing* pegawai melalui *Abusive Supervision* adalah sebesar 38,7% dan sisanya dari faktor lain justru lebih besar yaitu sebesar 61,3%. Dengan demikian perlu adanya pengembangan penelitian kembali tentang tema ini dengan menambahkan variabel lain yang sekiranya dapat mempengaruhi *Knowledge Sharing*.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M. (2015). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta: Aswaja Pressindo
- Ambrose, M. L., Seabright, M. A., & Schminke, M. (2002). Sabotage in the workplace: The role of organizational injustice. *Organizational behavior and human decision processes*, 89(1), 947-965.
- Aquino, K., Lewis, M. U., & Bradfield, M. (1999). Justice constructs, negative affectivity, and employee deviance: A proposed model and empirical test. *Journal of Organizational Behavior*, 20(7), 1073-1091.
- Aryee, S., Chen, Z. X., Sun, L. Y., & Debrah, Y. A. (2007). Antecedents and outcomes of abusive supervision: test of a trickle-down model. *Journal of applied psychology*, 92(1), 191.
- Ashforth, B. E. (1997). Petty tyranny in organizations: A preliminary examination of antecedents and consequences. *Canadian Journal of Administrative Sciences/Revue Canadienne des Sciences de l'Administration*, 14(2), 126-140.
- Ashforth, B. 1994. Petty tyranny in organizations. *Human Relations*, 47: 755-778.
- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological review*, 84(2), 191.
- Bandura, A. (1997). The anatomy of stages of change. *American journal of health promotion: AJHP*, 12(1), 8-10.
- Bandura, A. (1986). Fearful expectations and avoidant actions as coefficients of perceived self-inefficacy.
- Bandura, A. (1986). The explanatory and predictive scope of self-efficacy theory. *Journal of social and clinical psychology*, 4(3), 359-373.
- Bandura, A. (2001). Social cognitive theory of mass communication. *Media psychology*, 3(3), 265-299.
- Baron, R. A., & Neuman, J. H. (1996). Workplace violence and workplace aggression: Evidence on their relative frequency and potential causes. *Aggressive Behavior: Official Journal of the International Society for Research on Aggression*, 22(3), 161-173.
- Bateman, T. S., & Organ, D. W. (1983). Job satisfaction and the good soldier: The relationship between affect and employee "citizenship". *Academy of management Journal*, 26(4), 587-595.

- Bailey, K. D. (1994). *Typologies and taxonomies: An introduction to classification techniques* (Vol. 102). Sage.
- Bies, R. J. (2000). Interactional (in)justice: The sacred and the profane. In J. Greenberg & R. Gropanzano (Eds.), *Advances in organizational behavior: Forthcoming*. Stanford, GA: Stanford University Press
- Bies, R. J., & Tripp, T. M. (1998). Two faces of the powerless: Coping with tyranny. In R. M. Kramer & M. A. Neale (Eds.), *Power and influence in organizations: 203-219*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Bies, R. J. (2001). Interactional (in) justice: The sacred and the profane. *Advances in organizational justice, 89118*.
- Bies, R. J., & Moag, J. S. (1986). Interactional justice: Gommunication criteria of fairness. *Research on Negotiation in Organizations, 1: 43-55*.
- Bies, R. J., Tripp, T. M., Kramer, R. M., & Tyler, T. R. (1996). Beyond distrust. In *Trust in organizations: Frontiers of theory and research*. Sage Publications.
- Bollinger, A. S., & Smith, R. D. (2001). Managing organizational knowledge as a strategic asset. *Journal of knowledge management*.
- Bolino, M. C., Turnley, W. H., & Bloodgood, J. M. (2002). Citizenship behavior and the creation of social capital in organizations. *Academy of management review, 27(4), 505-522*.
- Brehm, S. S., & Brehm, J. W. (1981). Psychological reactance: A theory of freedom and control. San Diego, CA: Academic Press.
- Brayfield, A. H., & Crockett, W. H. (1955). Employee attitudes and employee performance. *Psychological bulletin, 52(5), 396*.
- Burris, E. R., Detert, J. R., & Chiaburu, D. S. (2008). Quitting before leaving: the mediating effects of psychological attachment and detachment on voice. *Journal of applied psychology, 93(4), 912*.
- Chin, W. W., & Newsted, P. R. (1999). Structural equation modeling analysis with small samples using partial least squares. *Statistical strategies for small sample research, 1(1), 307-341*.
- Chin, W. W. (1998). *The Partial Least Squares Approach to Structural Equation Modeling. Advances in Hospitality and and Leisure*, Lawrence Erlbaum Associates Publisher.
- Chin, W. W., & Todd, P. A. (1995). On the use, usefulness, and ease of use of structural equation modeling in MIS research: A note of caution. *MIS quarterly, 237-246*.

- Choi, W., Kim, S. L., & Yun, S. (2019). A social exchange perspective of abusive supervision and knowledge sharing: Investigating the moderating effects of psychological contract fulfillment and self-enhancement motive. *Journal of Business and Psychology*, 34(3), 305-319.
- Chow, W. S., & Chan, L. S. (2008). Social network, social trust and shared goals in organizational knowledge sharing. *Information & management*, 45(7), 458-465.
- Coakes, E. (2006). Storing and sharing knowledge: Supporting the management of knowledge made explicit in transnational organisations. *The Learning Organization: An International Journal*, 13(6), 579-593.
- Cropanzano, R., & Mitchell, M. S. (2005). Social exchange theory: An interdisciplinary review. *Journal of management*, 31(6), 874-900.
- Davenport, T. H., & Prusak, L. (1998). *Working knowledge: How organizations manage what they know*. Harvard Business Press.
- Decoster, S., Camps, J., & Stouten, J. (2014). The mediating role of LMX between abusive supervision and work behaviors: A replication and extension. *American Journal of Business*. 29(1), 61-75.
- Detert, J. R., Trevino, L. K., Burris, E. R., & Andiappan, M. (2007). Managerial modes of influence and counterproductivity in organizations: A longitudinal business-unit-level investigation. *Journal of Applied Psychology*, 92(4), 993.
- Drucker, P. (2001). "The Next Society". *The economist*, Vol. 52
- Duffy, M. K., Ganster, D. G., & Pagon, M, 1998, Social undermining and social support in the workplace Paper presented at the annual meeting of the Academy of Management, San Diego.
- Endres, M. L., Endres, S. P., Chowdhury, S. K., & Alam, I. (2007). Tacit knowledge sharing, self-efficacy theory, and application to the open source community. *Journal of knowledge management*.
- Engko, Cecilia, 2006, *Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Individual dengan Self Esteem dan Self Efficacy sebagai variabel intervening*. Simposium Nasional Akuntansi 9, Padang. 23-26 Agustus 2006.
- Filius, J. D., Lumsdon, D. G., Meeussen, J. C., Hiemstra, T., & Van Riemsdijk, W. H. (2000). Adsorption of fulvic acid on goethite. *Geochimica et Cosmochimica Acta*, 64(1), 51-60.

- Folger, R., & Bies, R. J. (1989). Managerial responsibilities and procedural justice. *Employee responsibilities and rights journal*, 2(2), 79-90.
- Garay, H.D.V. 2006. Kinerja Extra-Role dan Kebijakan Kompensasi. *Sinergi Kajian Bisnis dan Manajemen*, Vol. 8, No. 1, 33-42.
- Gendro, W. (2011). Merancang Penelitian Bisnis dengan Alat Analisis SPSS 17.0 & Smart PLS 2.0. *Yogyakarta: Percetakan STIM YKPM*.
- Ghony, M. D. (2016). Metodologi penelitian pendidikan: Pendekatan kuantitatif.
- Ghozali, I. & Latan, H. (2015). Partial Least Squares: Konsep, Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.0. *Semarang: Badan Penerbit UNDIP*.
- Ghozali, I. 2011. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS 19, Edisi 5, Semarang: Badan Penerbit-Universitas Diponegoro.
- Gouldner, A. W. (1960). The norm of reciprocity: A preliminary statement. *American sociological review*, 25(2). 161-178.
- Grandey, A. A., Kern, J. H., & Frone, M. R. (2007). Verbal abuse from outsiders versus insiders: Comparing frequency, impact on emotional exhaustion, and the role of emotional labor. *Journal of occupational health psychology*, 12(1), 63.
- Gregory, B. T., Osmonbekov, T., Gregory, S. T., Albritton, M. D., & Carr, J. C. (2013). Abusive supervision and citizenship behaviors: Exploring boundary conditions. *Journal of Managerial Psychology*.
- Greenberg, J. & Baron, R.A. (2003) Behavior in Organizations Understanding and Managing the Human Side of Work. New Jersey: Prentice-Hall International
- Harris, K. J., Kacmar, K. M., & Zivnuska, S. (2007). An investigation of abusive supervision as a predictor of performance and the meaning of work as a moderator of the relationship. *The leadership quarterly*, 18(3), 252-263.
- Hair, J., Black, W., Barry, J., & Anderson, R. E. (2010). Multivariate Data Analysis. *United States: Pearson*, 7th Edition.
- Hair, J. F., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2013). Partial least squares structural equation modeling: Rigorous applications, better results and higher acceptance. *Long range planning*, 46(1-2), 1-12.
- Hair Jr, J. F., Matthews, L. M., Matthews, R. L., & Sarstedt, M. (2017). PLS-SEM or CB-SEM: updated guidelines on which method to use. *International Journal of Multivariate Data Analysis*, 1(2), 107-123.

- Hislop, D (2003) Linking Human Resource Management and Knowledge Management via Commitment: A Review and Research Agenda, *Employee Relations*, 25(2).182-203.
- Ho, C. T. B., Hsu, S. F., & Oh, K. B. (2009). Knowledge sharing: game and reasoned action perspectives. *Industrial Management & Data Systems*.
- Homstein, H. A. 1996. *Brutal bosses and their prey*. New York: Riverhead Books
- Hooff, B. v. d., & Hendrix, L. (2005). Eagerness and willingness to share: The relevance of different attitudes towards knowledge sharing. OKLC. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/239918834_eagerness_and_willingness_to_share_relevance_of_different_attitudes_towards_knowledge_sharing.
- Hsu, C. L., & Lin, J. C. C. (2008). Acceptance of blog usage: The roles of technology acceptance, social influence and knowledge sharing motivation. *Information & management*, 45(1), 65-74.
- Hsu, M. H., Ju, T. L., Yen, C. H., & Chang, C. M. (2007). Knowledge sharing behavior in virtual communities: The relationship between trust, self-efficacy, and outcome expectations. *International journal of human-computer studies*, 65(2), 153-169.
- Hui, C., Law, K. S., & Chen, Z. X. (1999). A structural equation model of the effects of negative affectivity, leader-member exchange, and perceived job mobility on in-role and extra-role performance: A Chinese case. *Organizational behavior and human decision processes*, 77(1), 3-21.
- Huang, Q., Davison, R. M., & Gu, J. (2011). The impact of trust, guanxi orientation and face on the intention of Chinese employees and managers to engage in peer-to-peer tacit and explicit knowledge sharing. *Information Systems Journal*, 21(6), 557-577.
- H. Gazor, F. Koohkan, A. Kiarazm, and K. N. Aમેલેહ, "Influential factors on knowledge sharing in banking industry," *Management Science Letter*, vol. 2, pp. 2215-2224, 2012.
- Iaffaldano, M. T., & Muchinsky, P. M. (1985). Job satisfaction and job performance: A meta-analysis. *Psychological bulletin*, 97(2), 251.
- Imawati, R., Hadiansyah, A., Fadjrina, A., Marita, D., Gautama, I. H., & Ramadhani, M. W. (2014). Hubungan self efficacy dan goal orientation terhadap career development pada para pencari kerja PT. Bina Talenta. *Jurnal Al-Azhar Indonesia Seri Humaniora*, 2(3), 177-188.

- Indriantoro, N., & Supomo, B. (2009). Metodologi Penelitian Bisnis Akuntansi dan Manajemen.
- Inness, M., Barling, J., & Turner, N. (2005). Understanding supervisor-targeted aggression: A within-person, between-jobs design. *Journal of applied Psychology, 90*(4), 731.
- Islam, T., Ahmad, S., Kaleem, A., & Mahmood, K. (2020). Abusive supervision and knowledge sharing: moderating roles of Islamic work ethic and learning goal orientation. *Management Decision, 1*(1), 12-29.
- Islam, M. A., Jantan, A. H., Khan, A. M., Rahman, M. H., & Monshi, O. (2018). Impact of motivational factors on knowledge sharing behaviour of managers in Ready Made Garments (RMG) Industry of Bangladesh. *Journal of Business and Retail Management Research (JBRMR), 13*(1).
- James, A. (1993). Childhood identities. *Self and social relationships in the experience of the child, Edinburgh.*
- Jezi, D. R., Molidor, C. E., & Wright, T. L. (1996). Physical, sexual and psychological abuse in high school dating relationships: Prevalence rates and self-esteem issues. *Child and adolescent social work journal, 13*(1), 69-87.
- Jiang, W., & Gu, Q. (2016). How abusive supervision and abusive supervisory climate influence salesperson creativity and sales team effectiveness in China. *Management Decision, 54*(2). 455-475
- Ju, D., Huang, M., Liu, D., Qin, X., Hu, Q., & Chen, C. (2019). Supervisory consequences of abusive supervision: An investigation of sense of power, managerial self-efficacy, and task-oriented leadership behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes, 154*, 80-95.
- Kaswan, A. (2011). Reconciling justice and efficiency: Integrating environmental justice into domestic cap-and-trade programs for controlling greenhouse gases. *ethics and global climate change, 232.*
- Keashly, L., Trott, V., & MacLean, L. M, 1994. Abusive behavior in the workplace: A preliminary investigation. *Violence and Victims, 9*: 341-357.
- Kinicki, A., & Kreitner, R. (2003). *Comportamiento organizacional: conceptos, problemas y prácticas* (No. 658.4 K55c). México, MX: McGraw-Hill Interamericana.
- Kim, S. L., Lee, S., Yun, S. (2016). Abusive supervision, knowledge sharing, and individual factors: A conservation-of-resources perspective. *Journal of Managerial Psychology, 31*(6), 1106-1120.

- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2007). *Organizational Behavior*. 7th.
- Lee, S., Kim, S. L., & Yun, S. (2018). A moderated mediation model of the relationship between abusive supervision and knowledge sharing. *The Leadership Quarterly*, 29(3), 403-413.
- Lee, S., Yun, S., & Srivastava, A. (2013). Evidence for a curvilinear relationship between abusive supervision and creativity in South Korea. *The Leadership Quarterly*, 24(5), 724-731.
- Lehesvirta, T. (2004). Learning processes in a work organization: From individual to collective and/or vice versa?. *Journal of Workplace Learning*.
- Lin, H. F. (2007). Knowledge sharing and firm innovation capability: an empirical study. *International Journal of manpower*, 28 (3/4), 315-332.
- Li, J., Brake, G., Champion, A., Fuller, T., Gabel, S., & Hatcher-Busch, L. (2009). "Workplace Learning: The Roles of Knowledge Accessibility and Management". *Journal of Workplace Learning*, Vol. 21 No. 4, pp. 347-364.
- Luthan, F. (2006). *Perilaku Organisasi*, edisi kesepuluh. Yogyakarta: Penerbit ANDI.
- Ly, D. M., Zheng, Q. L., Sun, N., Li, Q. J., Fan, Y. Y., Hong, S., & Liu, S. Q. (2016). A model of abusive supervision, self-efficacy and work engagement among Registered Nurses: the mediating role of self-efficacy 72, 3216.
- Mackey, J. D., Ellen III, B. P., Hochwarter, W. A., & Ferris, G. R. (2013). Subordinate social adaptability and the consequences of abusive supervision perceptions in two samples. *The Leadership Quarterly*, 24(5), 732-746.
- Mackey, J. D., Frieder, R. E., Perrewé, P. L., Gallagher, V. C., & Brymer, R. A. (2015). Empowered employees as social deviants: The role of abusive supervision. *Journal of Business and Psychology*, 30(1), 149-162.
- Marcus-Newhall, A., Pedersen, W. C., Carlson, M., & Miller, N. (2000). Displaced aggression is alive and well: a meta-analytic review. *Journal of personality and social psychology*, 78(4), 670.
- Marzooghi, R., & Heidari, E. (2017). Explanation of the role of intermediary perception of organizational justice in relationships between abusive supervision and innovative self-efficacy in the shiraz university of medical sciences personnel. *Payavard-salamat*, 11 (2), 142-152.

- Malik-Sheriff, R. S., Glont, M., Nguyen, T. V., Tiwari, K., Roberts, M. G., Xavier, A., ... & Hermjakob, H. (2020). BioModels—15 years of sharing computational models in life science. *Nucleic acids research*, 48(1), 407-415.
- Mikula, G., Petri, B. and Tanzer, N. (1989). 'What people regard as unjust: Types and structures of everyday experiences of injustice', *European Journal of Social Psychology*, 20, 133-149
- Mirowsky, J., & Ross, C. E. (1989). Psychiatric diagnosis as reified measurement. *Journal of Health and Social Behavior*, 11-25.
- 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.
- M. Zubair, N. Ahmad, and R. R. Ahmed. (2014). "Key Factors to Promote Knowledge Sharing in Karachi Pharmaceutical Industry," *Information and Knowledge Management*, 4 (4), 125-138.
- Neuman, J. H., & Baron, R. A. 1997. Aggression in the workplace. In R. A. Giacalone & J. Greenberg (Eds.), *Antisocial behavior in organizations: 37-67*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Nonaka, I., & Takeuchi, H. (1995). *The knowledge-creating company: How Japanese companies create the dynamics of innovation*. Oxford university press.
- Organ, D. W. (1988). *Organizational citizenship behavior: The good soldier syndrome*. Lexington Books/DC Heath and Com.
- Organ, D. W. (1977). A reappraisal and reinterpretation of the satisfaction-causes-performance hypothesis. *Academy of management Review*, 2(1), 46-53.
- Organ, D. W., Podsakoff, P. M., & MacKensie, S. B. (2006). *Organizational Citizenship Behavior. Its Nature, Antecedents, and Consequences*. Sage Publication: Thousands Oaks.
- Park, H., Choi, W., & Kang, S. W. (2020). When is the negative effect of abusive supervision on task performance mitigated? An empirical study of public service officers in Korea. *International journal of environmental research and public health*, 17(12), 4244.
- Phillips, J. M., & Gully, S. M. (1997). Role of goal orientation, ability, need for achievement, and locus of control in the self-efficacy and goal--setting process. *Journal of applied psychology*, 82(5), 792.

- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Moorman, R. H., & Fetter, K. (1990). Transformational leader behaviours and their effects on followers' trust in leader, satisfaction, and organizational citizenship behaviours. *Leadership Quarterly*, 1: 107– 142.
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., & Bommer, W. H. (1996). Transformational leader behaviors and substitutes for leadership as determinants of employee satisfaction, commitment, trust, and organizational citizenship behaviors. *Journal of management*, 22(2), 259-298.
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Paine, J. B., & Bachrach, D. G. (2000). Organizational citizenship behaviours: A critical review of the theoretical and empirical literature and suggestions for future research. *Journal of Management*, 26: 513–563
- Putro, B. E., & Ilmaniati, A. (2018, February). Developing conceptual model for the effectiveness of knowledge sharing in business innovation for Indonesian MSMEs performance. In *2018 International Conference on Digital Arts, Media and Technology (ICDAMT)* (pp. 1-6). IEEE.
- Rafferty, A. E., & Restubog, S. L. D. (2011). The influence of abusive supervisors on followers' organizational citizenship behaviours: The hidden costs of abusive supervision. *British Journal of Management*, 22(2), 270-285.
- Raharso, S., & Tjahjawati, S. S. (2014). Penentu Perilaku Knowledge Sharing Para Karyawan Minimarket: Pendekatan Kualitatif. *Jurnal Manajemen Maranatha*, 14(1).
- Ramdeo, S., & Singh, R. (2019). Abusive supervision, co-worker abuse and work outcomes: procedural justice as a mediator. *Evidence-based HRM*, 7(3), 325-341.
- Richman, J. A., Flaherty, J. A., Rospenda, K. M., & Christensen, M. L. 1992. Mental health consequences and correlates of reported medical student abuse. *Journal of the American Medical Association*, 267: 692-694.
- Robertson, J. L., Dionisi, A. M., & Barling, J. (2018). Linking attachment theory to abusive supervision. *Journal of Managerial Psychology*. 33(2), 214-228.
- Robbins dan Judge. 2008. *Perilaku Organisasi*, buku 1, cetakan 12. Salemba Empat, Jakarta.
- Robinson, S. L., & Bennett, R. J. 1995. A typology of deviant workplace behaviors: A multidimensional scaling study. *Academy of Management Journal*, 38: 555-572.
- Schweiger, D. M., Ivancevich, J. M., & Power, F. R. (1987). Executive actions for managing human resources before and after acquisition. *Academy of Management Perspectives*, 1(2), 127-138.

- Senge, P. M. (2003). "Taking Personal Change Seriously: The Impact of" Organizational Learning" on Management Practice". *The Academy of Management Executive* (1993-2005), pp. 47-50.
- Sekaran, U. & Bougie, R. (2013). *Research Methods for Business: A Skill– Building Approach. New York: John Wiley & Sons, 6th Edition.*
- Sheehan, K. H., Sheehan, D. V., White, K., Leibowitz, A., & Baldwin, D. C. 1990. A pilot study of medical student abuse. *Journal of the American Medical Association*, 263: 533-537.
- Shore, P. M., Thomas, N. J., Clark, R. S., Adelson, P. D., Wisniewski, S. R., Janesko, K. L., & Kochanek, P. M. (2004). Continuous versus intermittent cerebrospinal fluid drainage after severe traumatic brain injury in children: effect on biochemical markers. *Journal of neurotrauma*, 21(9), 1113-1122.
- Skarlicki, D. P., & Folger, R. (1997). Retaliation in the workplace: The roles of distributive, procedural, and interactional justice. *Journal of applied Psychology*, 82(3), 434.
- Smith, C. A., Organ, D. W., & Near, J. P. (1983). Organizational citizenship behaviour: Its nature and antecedents. *The Journal of Applied Psychology*, 68: 653– 663.
- Shepard, M. F., & Campbell, J. A. (1992). The Abusive Behavior Inventory: A measure of psychological and physical abuse. *Journal of interpersonal violence*, 7(3), 291-305.
- Siemens, E., Roth, A. V., & Balasubramanian, S. (2008). How motivation, opportunity, and ability drive knowledge sharing: The constraining-factor model. *Journal of Operations Management*, 26(3), 426-445.
- Siregar, S. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif. Jakarta: PT. Fajar Interpratama Mandiri.*
- Soegandhi, V. M. (2013). Pengaruh kepuasan kerja dan loyalitas kerja terhadap organizational citizenship behavior pada karyawan PT. Surya Timur Sakti Jatim. *Agora*, 1(1), 808-819.
- Spector, P. E. (2006). *Industrial and organizational psychology: Research and practice.* John Wiley & Sons Inc.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif dan R&D [Educational Research Methods Quantitative, qualitative and R&D approaches]. Bandung: Alfabeta*
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi (Mixed Methods).* Bandung : Alfabeta

- Sugiyono, 2007. *Metode Penelitian Bisnis*. Penerbit Alfabeta, Bandung.
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Tedeschi, J. T., & Norman, N. (1985). Social power, self-presentation, and the self. *The self and social life*, 293, 322.
- Teh, P. L., & Sun, H. (2012). Knowledge sharing, job attitudes and organisational citizenship behaviour. *Industrial Management & Data Systems*, 112(1),64-82.
- Tepper, B. J., Henle, C. A., Lambert, L. S., Giacalone, R. A., & Duffy, M. K. (2008). Abusive supervision and subordinates' organization deviance. *Journal of applied psychology*, 93(4), 721.
- Tepper, B. J. (2000). Consequences of abusive supervision. *Academy of management journal*, 43(2), 178-190.
- Thau, S., Bennett, R. J., Mitchell, M. S., & Marrs, M. B. (2009). How management style moderates the relationship between abusive supervision and workplace deviance: An uncertainty management theory perspective. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 108(1), 79-92.
- Thau, S., & Mitchell, M. S. (2010). Self-gain or self-regulation impairment? Tests of competing explanations of the supervisor abuse and employee deviance relationship through perceptions of distributive justice. *Journal of applied psychology*, 95(6), 1009.
- Tohidinia, Z., & Mosakhani, M. (2010). Knowledge sharing behaviour and its predictors. *Industrial Management & Data Systems*.
- Van den Hooff, B., Elving, W., Meeuwse, J. M., & Dumoulin, C. (2003). Knowledge sharing in knowledge communities. In *Communities and technologies* (pp. 119-141). Springer, Dordrecht.
- Van Den Hooff, B., & De Ridder, J. A. (2004). Knowledge sharing in context: the influence of organizational commitment, communication climate and CMC use on knowledge sharing. *Journal of knowledge management*.
- Van Den Hooff, B., & Van Weenen, F. D. L. (2004). Committed to share: The relationship between organizational commitment, knowledge sharing and the use of CMC. *Knowl. Process. Manag.*, 11, 13-24.

- Wang, W., Mao, J., Wu, W., & Liu, J. (2012). Abusive supervision and workplace deviance: The mediating role of interactional justice and the moderating role of power distance. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 50(1), 43-60.
- Wang, W. T., & Wei, Z. H. (2011). Knowledge sharing in wiki communities: an empirical study. *Online Information Review*.
- Wang, Z., & Wang, N. (2012). Knowledge sharing, innovation and firm performance. *Expert systems with applications*, 39(10), 8899-8908.
- Walker, L. E. (1979). The battered woman.
- Wei, X., Qu, H., & Ma, E. (2012). Decisive mechanism of organizational citizenship behavior in the hotel industry—an application of economic game theory. *International Journal of Hospitality Management*, 31(4), 1244-1253.
- West, G. P., & Meyer, G. D. (1997). Communicated knowledge as a learning foundation. *The International Journal of Organizational Analysis*.
- Wold, H. O. A. 1985. Partial least squares. *Kotz S, Johnson N L. Encyclopedia of Statistical Sciences. New York: Wiley*, 581-591.
- Wolfe, D. A. 1987. Child abuse: Implications for child development and psychopathology. Beverly Hills, CA: Sage.
- Wright, R. A., & Brehm, S. S. (1982). Reactance as impression management: A critical review. *Journal of Personality and Social Psychology*, 42(4), 608.
- Wu, W. L., & Lee, Y. C. (2016). Do employees share knowledge when encountering abusive supervision?. *Journal of Managerial Psychology*, 31, 154-168.
- Wright, R. A., & Brehm, S. S. (1982). Reactance as impression management: A critical review. *Journal of Personality and Social Psychology*, 42(4), 608.
- Xu, E., Huang, X., Lam, C. K., & Miao, Q. (2012). Abusive supervision and work behaviors: The mediating role of LMX. *Journal of Organizational Behavior*, 33(4), 531-543.
- Yang, J. H., Lin, C. C., Fang, S. C., & Huang, C. Y. (2019). An uncertainty management theory on the effects of abusive supervision. *Management Decision*, 57(11), 3079-3095.
- Zellars, K. L., Tepper, B. J., & Duffy, M. K. (2002). Abusive supervision and subordinates' organizational citizenship behavior. *Journal of applied psychology*, 87(6), 1068.
- Zeng, W., Zhou, Y., & Shen, Z. (2018). Dealing with an abusive boss in China. *International Journal of Conflict Management*. 29(4), 500-518.



KUISIONER PENELITIAN

Kepada Yth
Bapak/Ibu/Saudara/Saudari
di Yogyakarta

Dengan Hormat

Saya mahasiswi Program Studi Magister Manajemen Universitas Islam Indonesia:

Nama : Giova Wulandari

NIM : 18911049

Dalam rangka menyelesaikan tesis yang berjudul “Pengaruh *Self Efficacy* dan *Organizational Citizenship Behavior* terhadap *Knowledge Sharing* Dimediasi *Abusive Supervision* Survey pada Karyawan Bank Syariah BDS”, saya mengharapkan bantuan dari Bapak/Ibu untuk mengisi angket kuesioner penelitian berikut ini. Semua jawaban adalah benar dan tidak ada jawaban yang dianggap salah. Diharapkan kuesioner ini diisi sesuai dengan kondisi yang dirasakan Bapak/Ibu. Hasil pengisian kuesioner ini akan digunakan untuk penyelesaian tesis saya pada Program Studi Magister Manajemen UII.

Atas bantuan Bapak/Ibu yang telah bersedia mengisi kuesioner ini, saya menyampaikan ucapan terima kasih.

Yogyakarta, Februari 2021

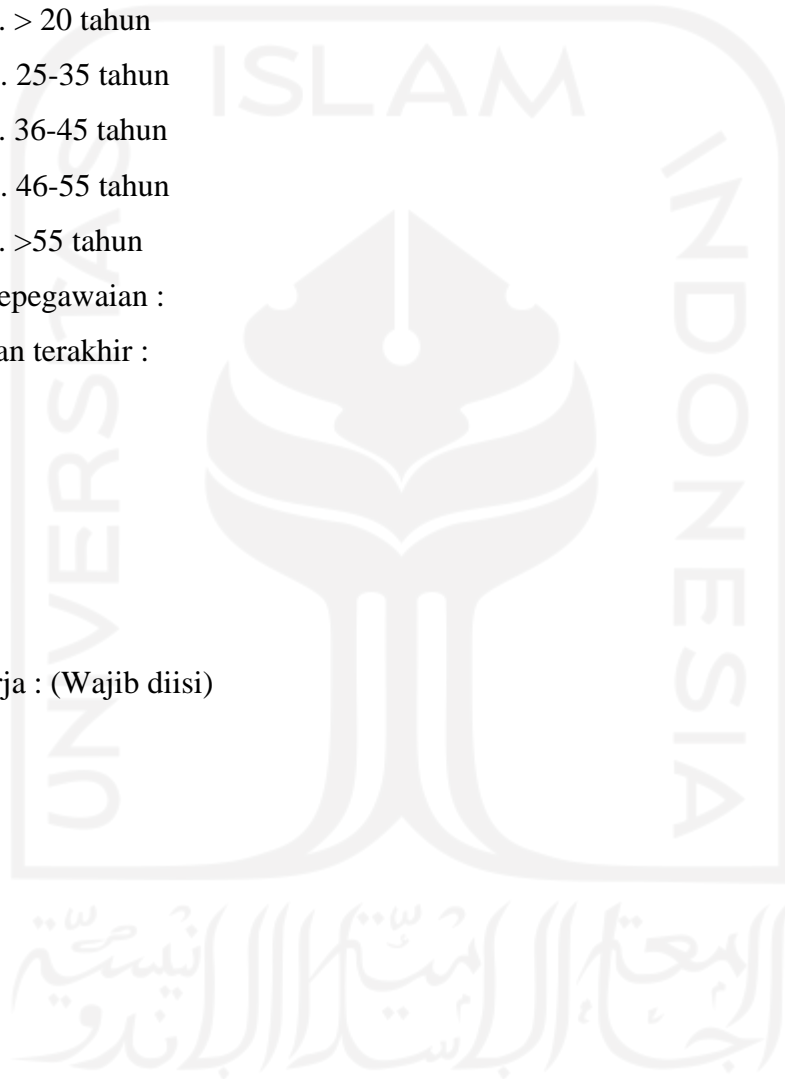
Hormat saya

Giova Wulandari

IDENTITAS RESPONDEN

Mohon untuk mengisi kuesioner di bawah ini dengan cara menulis jawaban dan memberi tanda silang (X) pada pilihan yang telah tersedia, sesuai dengan kondisi Saudara/i.

1. Nama :
2. Jenis Kelamin : a. Laki-laki
b. Perempuan
3. Usia : a. > 20 tahun
b. 25-35 tahun
c. 36-45 tahun
d. 46-55 tahun
e. >55 tahun
4. Status Kepegawaian :
6. Pendidikan terakhir :
 - a. SMA
 - b. D3
 - c. D4
 - d. S1
 - e. S2
7. Lama kerja : (Wajib diisi)



Petunjuk pengisian kuisioner

Mohon untuk mengisi kuisioner dibawah ini dengan memberi tanda silang (X) pada pilihan yang telah tersedia, sesuai dengan kondisi Bapak/Ibu. Keterangan :

STS = Sangat Tidak Setuju

TS = Tidak Setuju

ATS = Agak Tidak Setuju

N = Netral

AS = Agak Setuju

S = Setuju

SS = Sangat Setuju

A. *Self Efficacy*

NO	Pernyataan	STS	TS	ATS	N	AS	S	SS
1	Saya mampu melaksanakan tugas yang sederhana							
2	Saya mampu melaksanakan tugas yang agak sulit							
3	Saya mampu melaksanakan tugas yang sangat sulit							
4	Saya yakin akan kemampuan saya pada situasi tertentu							
5	Saya yakin akan kemampuan saya pada situasi yang bervariasi							
6	Saya menyukai tugas tugas yang menantang							
7	Saya tidak mudah menyerah menghadapi tugas							

B. *Organizational Citizenship Behavior*

No	Pernyataan	STS	TS	ATS	N	AS	S	SS
1	Bersedia membantu rekan baru dalam menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja							
2	Bersedia membantu rekan kerja memecahkan masalah terkait pekerjaan							
3	Bersedia menanggung tugas kerja untuk rekan kerja saat dibutuhkan							
4	Menganggap serius satu pekerjaan dan jarang membuat kesalahan							
5	Mematuhi aturan dan prosedur perusahaan bahkan ketika tidak ada yang melihat dan tidak ada bukti yang							

	dapat dilacak							
6	Tidak keberatan mengambil tugas baru atau menantang							

C. *Abusive Supervision*

No	Pernyataan	STS	TS	ATS	N	AS	S	SS
1	Memberi tahu saya bahwa pemikiran atau perasaan saya bodoh							
2	Memberi saya "silent treatment"							
3	Menjatuhkan saya di depan yang lain							
4	Mengingatkan saya pada kesalahan dan kegagalan masa lalu saya							
5	Mengungkapkan kemarahan pada saya ketika dia marah karena alasan lain							
6	Membuat komentar negatif tentang saya kepada orang lain							
7	Tidak sopan kepadaku							

D. *Knowledge Sharing*

No	Pernyataan	STS	TS	ATS	N	AS	S	SS
1	Ketika saya telah mempelajari sesuatu yang baru, saya memastikan bahwa kolega di organisasi saya dapat mempelajarinya juga							
2	Saya membagikan informasi yang saya miliki dengan kolega dalam organisasi saya							
3	Saya berbagi keterampilan saya dengan kolega dalam organisasi saya							
4	Ketika saya telah mempelajari sesuatu yang baru, saya memastikan bahwa kolega di luar organisasi saya dapat mempelajarinya juga							
5	Saya membagikan informasi yang saya miliki dengan kolega di luar organisasi saya							
6	Saya berbagi keterampilan saya dengan kolega di luar organisasi saya							
7	Kolega dalam organisasi saya memberi tahu saya apa yang mereka ketahui, ketika saya bertanya kepada mereka tentang hal itu							
8	Kolega dalam organisasi saya memberi tahu saya apa keahlian mereka, jika saya bertanya mereka tentang itu							
9	Kolega di luar organisasi saya memberi tahu saya apa yang mereka ketahui, jika saya bertanya mereka tentang itu							
10	Kolega di luar organisasi saya memberi tahu saya apa keahlian mereka, ketika saya tanyakan pada mereka tentang itu							

Tabulasi Pendapat Responden Terhadap *Self Efficacy*

SE1	SE2	SE3	SE4	SE5	SE6	SE7
7	6	6	6	6	6	6
7	5	5	5	5	5	5
7	7	7	7	5	7	7
6	6	7	6	6	6	7
6	6	6	6	6	7	6
5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	4	5	5
7	7	6	6	6	6	6
6	6	5	5	4	6	7
7	6	7	7	7	6	6
7	7	6	6	6	6	6
7	7	6	7	7	7	7
7	6	6	6	6	6	7
7	7	6	7	6	6	7
7	7	6	6	6	6	6
7	6	6	7	7	7	7
4	4	4	4	4	4	4
6	6	6	6	6	7	7
7	7	6	7	7	6	7
3	2	2	3	3	4	3
7	7	7	7	7	7	7
7	7	6	7	6	7	7
7	6	5	6	6	4	6
2	6	3	3	4	4	3
7	6	5	6	6	4	6
7	6	5	6	5	6	6
6	6	6	4	4	6	6
7	7	7	7	7	7	7
7	4	4	5	3	3	6
6	6	6	2	6	6	6
7	7	5	7	6	5	7
7	7	5	7	5	7	7
1	2	2	2	2	3	2
7	7	6	7	7	7	7
7	6	6	6	6	6	6
7	6	5	6	6	6	7
7	7	6	5	7	6	7
7	6	4	5	6	6	7
5	5	4	5	6	5	5

7	6	6	6	6	7	7
6	5	4	5	5	3	7
6	6	6	7	6	7	6
7	5	5	7	7	7	7
7	6	6	7	7	6	4
7	6	6	6	6	6	7
5	5	5	5	5	5	5
6	6	6	6	7	7	7
6	6	5	6	6	6	6
6	6	4	6	6	5	3
3	3	3	2	3	4	4
1	2	2	4	4	2	2
6	6	5	6	6	6	5
6	6	6	7	6	7	6
6	6	5	6	6	6	6
2	3	2	1	2	3	3
6	6	5	5	5	5	6
7	6	6	6	7	6	6
7	6	5	7	7	6	7
6	5	4	6	4	4	6
7	7	6	7	7	7	7
7	6	6	5	5	6	6
6	4	4	6	4	5	6
7	7	6	6	6	5	5
6	6	6	6	6	6	6
6	5	5	7	6	7	7
5	5	6	5	5	6	5
7	7	6	7	7	7	7
6	5	5	5	5	5	4
7	6	5	5	5	5	5
3	2	3	2	3	2	2
4	4	5	4	4	4	3
7	7	7	7	7	7	7
7	6	5	5	5	5	5
3	2	4	3	4	2	3
7	7	5	5	4	4	5
7	6	5	7	7	6	7
7	7	6	6	5	5	5
7	7	6	6	5	5	5
6	6	6	6	6	6	6
6	6	5	5	6	6	5
5	5	6	5	6	5	6
6	6	6	7	6	6	7
7	6	6	6	4	4	6

7	7	6	6	6	7	7
4	5	4	6	6	4	4
7	6	5	7	6	6	7
7	7	7	7	7	7	7
6	6	6	6	6	6	6
7	7	7	6	6	5	5
5	5	5	4	4	5	5
7	6	5	6	6	7	7
4	6	5	6	5	4	6
5	6	6	6	6	6	5
5	4	4	5	5	5	5
6	5	5	6	6	5	5
7	6	5	7	7	6	7
7	6	6	6	6	6	6
6	6	6	6	6	6	6
7	7	6	6	5	5	6
6	6	6	6	6	6	6

Tabulasi Pendapat Responden Terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

OCB1	OCB2	OCB3	OCB4	OCB5	OCB6
6	6	6	7	7	6
5	5	5	5	5	5
1	1	1	6	6	7
6	6	5	5	6	7
6	6	6	5	7	7
5	5	4	4	5	5
7	7	7	3	7	7
6	6	4	5	6	6
6	6	5	5	6	6
6	7	7	6	6	6
6	6	6	6	6	7
6	7	6	3	7	7
7	6	6	6	7	6
7	7	5	7	7	6
6	6	4	5	6	6
7	7	6	7	7	7
5	5	6	6	6	6
7	7	7	5	6	6
6	6	4	7	7	7
6	6	5	6	7	6
3	3	3	3	3	3
7	6	6	7	6	7

6	7	6	3	7	7
7	6	6	6	6	6
6	7	6	3	7	7
7	5	2	6	7	6
6	6	4	6	7	6
5	4	5	5	5	5
4	6	4	5	7	4
6	6	2	6	2	6
7	7	4	5	7	6
6	5	6	6	5	5
6	6	5	6	6	5
7	7	7	7	5	7
6	6	3	4	6	6
7	6	2	6	7	6
5	5	5	7	7	6
5	7	4	5	7	7
2	2	2	5	3	3
6	6	6	4	6	6
6	5	5	5	6	5
6	6	5	6	6	6
7	7	7	5	7	7
7	6	4	6	4	6
5	6	5	7	7	6
5	5	5	5	5	5
7	6	6	6	7	7
6	6	4	6	6	6
7	6	5	4	5	4
5	5	5	3	3	4
3	3	3	6	4	2
6	6	5	6	5	6
6	6	6	5	5	6
6	6	5	5	6	6
7	7	7	2	6	7
6	6	6	5	6	5
7	6	6	6	6	6
7	7	3	3	7	6
3	5	3	2	2	3
7	7	7	6	7	6
6	6	6	5	5	5
7	7	6	7	7	6
7	6	5	6	6	5
7	6	5	6	4	6
7	5	5	4	5	6
7	7	5	5	7	7

7	7	5	5	7	7
7	7	3	5	6	6
7	6	5	5	6	5
6	6	5	5	5	6
7	7	6	5	6	6
3	4	3	6	3	3
7	6	5	5	6	5
6	5	6	4	4	6
6	6	5	5	6	5
7	7	3	3	7	6
7	5	5	5	5	5
7	5	5	5	5	5
6	6	6	6	6	6
6	6	4	6	5	6
5	6	6	6	5	5
5	5	6	5	5	6
7	6	6	7	6	5
7	7	6	5	6	6
6	6	6	6	3	4
5	5	5	4	7	6
6	6	4	3	6	7
6	6	5	6	6	6
7	7	6	6	7	5
7	7	3	3	7	6
6	6	6	6	6	6
6	5	6	5	6	4
5	5	5	5	6	6
5	5	5	5	5	6
6	6	5	5	6	5
7	7	3	3	7	6
6	6	6	6	5	6
6	6	6	4	6	6
7	7	5	6	6	5
6	6	6	6	6	6

Tabulasi Pendapat Responden Terhadap *Abusive Supervision*

AS1	AS2	AS3	AS4	AS5	AS6	AS7
5	6	5	2	2	2	2
5	5	1	1	5	2	2
2	4	2	1	1	2	2
2	4	3	1	2	1	1
4	4	2	4	2	2	2

3	3	3	3	3	3	3
1	1	1	1	1	1	1
2	2	2	2	2	3	1
2	4	1	4	4	1	1
2	4	2	3	2	1	2
1	1	1	2	1	2	2
7	6	1	2	1	1	1
4	6	1	2	2	1	1
4	2	1	1	1	1	1
2	2	2	2	2	3	1
2	2	2	3	1	2	1
3	3	3	3	3	2	2
3	3	3	1	3	1	1
4	4	1	7	4	4	4
6	6	2	6	5	2	2
7	7	7	7	7	7	7
2	2	1	1	3	1	1
2	6	1	2	2	4	1
4	4	2	5	5	4	4
2	6	1	2	2	4	1
2	1	1	1	1	1	1
4	4	2	4	2	2	2
1	1	1	1	1	1	1
3	2	1	7	1	1	1
2	6	2	6	2	2	2
3	5	1	6	1	1	1
1	1	1	3	1	1	1
5	6	5	5	5	6	5
1	1	1	1	1	1	1
6	6	3	4	1	1	1
2	1	1	1	1	1	1
4	4	3	4	3	1	1
6	4	4	4	3	3	3
4	5	5	4	5	4	4
4	5	2	2	1	2	4
3	5	3	4	4	3	5
5	6	6	6	6	7	5
4	4	4	4	3	5	4
4	4	1	4	4	1	4
1	1	1	2	1	2	2
5	5	5	5	5	5	6
2	4	2	6	2	2	5
5	3	3	6	4	2	2
4	4	2	3	3	3	3

4	7	2	7	4	3	1
6	7	7	7	7	7	7
7	5	4	7	6	6	4
2	2	2	2	2	2	1
2	4	2	4	3	3	1
4	6	4	5	4	4	4
6	6	2	6	2	2	1
7	7	7	7	6	6	7
1	2	1	2	3	1	1
5	6	4	4	5	4	3
1	2	1	1	3	2	1
5	5	1	3	2	1	1
4	6	3	4	3	3	3
1	2	1	2	1	1	1
4	4	2	4	2	2	1
1	2	1	2	1	2	1
1	1	1	1	1	1	1
1	1	1	1	1	1	1
3	3	3	4	2	2	1
1	2	1	2	1	2	1
5	4	5	5	4	5	3
2	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4
1	2	1	2	1	2	1
5	6	4	4	5	4	3
1	1	1	1	1	1	1
1	2	1	2	3	1	1
1	2	1	1	1	1	1
1	2	1	1	1	1	1
2	6	2	6	2	2	2
3	3	2	4	3	3	2
2	3	2	2	2	3	2
2	2	2	2	2	2	3
3	3	4	2	6	2	2
3	4	1	6	3	1	1
6	4	7	7	7	7	7
1	4	2	2	2	2	2
4	6	4	6	2	2	2
2	4	2	2	2	2	2
3	4	2	3	4	3	2
1	2	1	2	3	1	1
1	1	1	3	1	1	1
2	1	3	2	3	3	2
2	2	3	2	1	2	3

3	3	3	2	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3
1	2	1	2	3	1	1
4	6	3	3	1	1	1
3	6	3	3	3	3	3
1	2	1	1	1	1	1
3	6	1	2	1	1	1

Tabulasi Pendapat Responden Terhadap *Knowledge Sharing*

KS1	KS2	KS3	KS4	KS5	KS6	KS7	KS8	KS9	KS10
6	6	6	6	5	5	5	6	6	6
4	6	6	4	4	4	6	6	4	4
3	6	6	6	6	6	6	6	6	6
6	6	6	3	2	3	4	3	3	3
6	6	6	4	4	4	6	6	4	4
5	5	5	4	4	4	5	5	4	4
7	7	7	4	4	4	4	4	4	4
5	6	6	6	6	6	6	6	5	5
5	6	6	6	4	4	5	6	6	5
6	3	6	2	2	5	6	6	6	6
6	6	6	7	6	7	6	7	6	6
7	7	7	7	7	7	7	7	6	6
7	6	6	3	4	4	5	5	5	5
6	6	6	5	3	3	6	4	6	4
5	6	6	6	6	6	6	6	5	5
6	6	5	2	2	6	6	6	6	6
5	6	6	6	6	6	6	6	6	6
6	6	6	4	3	6	4	4	4	4
3	2	7	4	4	3	2	2	4	4
6	4	4	6	3	3	3	5	2	3
7	7	7	7	7	7	7	7	7	7
6	6	6	5	6	6	6	6	6	6
5	3	6	5	2	4	6	5	4	4
5	5	5	5	5	6	5	6	5	6
5	3	6	5	2	4	6	5	4	4
6	6	6	5	2	2	6	6	5	6
4	4	6	6	6	6	6	6	6	6
2	7	6	2	2	2	7	7	7	7
6	4	5	6	1	4	4	6	5	7
2	6	6	2	2	2	6	6	2	2
7	7	5	7	6	5	7	7	7	7

7	7	7	1	1	1	7	7	4	4
5	6	6	6	5	5	6	6	6	5
7	7	7	6	5	5	7	6	5	5
6	6	6	7	2	1	6	6	4	4
6	5	5	5	2	2	6	6	6	6
7	7	6	6	7	6	6	7	6	6
7	7	7	4	3	3	6	7	3	3
3	2	2	4	5	6	2	3	4	4
4	6	6	5	3	3	5	5	5	6
5	5	6	5	5	5	5	5	5	4
2	3	1	1	4	3	2	4	3	2
6	7	7	7	7	7	7	7	7	7
6	6	6	5	3	5	6	6	4	4
5	5	7	5	3	4	6	6	4	5
4	5	5	5	5	5	5	4	5	5
5	6	6	6	6	6	6	6	6	6
5	6	6	5	4	4	6	6	5	6
5	5	6	6	6	7	6	6	6	6
4	3	2	2	1	3	4	2	2	3
4	3	3	2	4	3	6	3	4	2
5	5	6	5	4	6	5	5	6	6
6	6	6	6	6	6	6	6	6	6
6	6	6	7	7	7	6	6	7	6
7	7	7	6	6	6	6	6	6	6
3	2	6	6	1	5	2	3	3	3
4	3	3	3	2	2	3	3	2	3
6	6	6	7	6	7	6	7	7	7
3	4	3	4	4	4	4	5	5	3
6	6	6	6	6	6	6	5	6	3
4	6	6	4	4	5	4	4	4	5
6	6	6	7	3	3	7	6	4	4
7	5	5	6	6	6	6	6	7	6
6	6	6	6	6	6	6	6	6	6
5	6	6	3	3	4	5	6	4	5
7	7	7	7	7	7	7	7	7	7
7	7	7	7	7	7	7	7	7	7
7	7	7	7	7	7	7	7	7	7
6	5	5	5	5	5	6	6	6	6
6	5	6	5	5	6	6	6	6	6
6	6	6	5	5	5	5	5	5	5
7	7	7	7	7	7	7	7	7	7
6	5	5	5	5	5	6	6	6	6
5	4	3	6	4	5	6	6	5	6
6	6	6	5	5	5	5	5	5	5

6	6	6	7	6	7	6	7	7	7
7	6	6	6	6	6	6	6	6	6
7	6	6	6	6	6	6	6	6	6
6	6	6	6	6	6	6	6	6	6
6	5	6	5	5	5	6	5	6	6
5	6	6	6	6	6	5	6	6	6
6	5	6	6	6	6	6	6	6	5
6	6	6	4	3	3	7	7	4	4
6	6	6	6	4	4	4	4	4	4
6	5	4	4	4	4	4	5	4	4
7	6	6	6	6	6	7	6	6	6
6	6	7	7	7	7	4	4	4	4
6	6	6	6	6	6	6	6	6	6
6	6	6	4	4	4	5	4	6	5
6	6	6	7	6	7	6	7	7	7
6	6	6	4	4	4	7	7	7	6
5	5	6	6	6	5	5	5	5	5
6	5	6	6	6	5	5	5	5	6
5	4	6	6	4	5	6	6	6	5
6	6	6	6	4	4	6	6	4	4
6	6	6	7	6	7	6	7	7	7
6	6	6	3	3	3	2	4	4	4
6	6	6	3	3	3	4	6	4	4
7	7	7	7	6	6	6	6	6	6
6	6	6	6	6	3	6	6	4	4

LAMPIRAN ANALISIS DESKRIPTIF

Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki - Laki	37	37.0	37.0	37.0
Valid Perempuan	63	63.0	63.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid < 22 Tahun	33	33.0	33.0	33.0
Valid > 55 Tahun	1	1.0	1.0	34.0
Valid 25 - 35 Tahun	60	60.0	60.0	94.0
Valid 36 - 45 Tahun	4	4.0	4.0	98.0
Valid 46 - 55 Tahun	2	2.0	2.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

Pendidikan Terakhir

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
D3	2	2.0	2.0	2.0
D4	4	4.0	4.0	6.0
Valid S1	78	78.0	78.0	84.0
S2	14	14.0	14.0	98.0
SMA	2	2.0	2.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

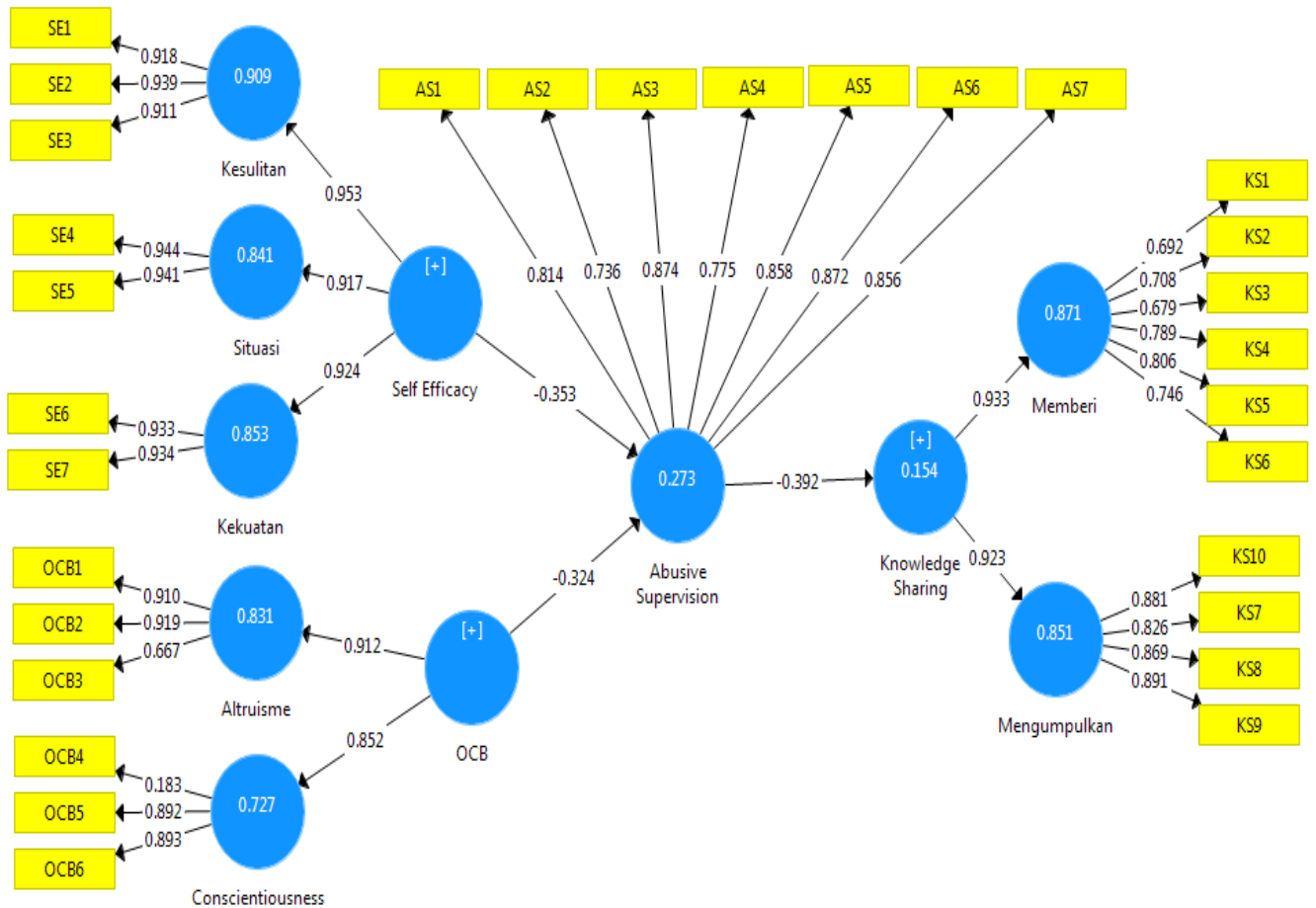
Lama Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
< 1 tahun	6	6.0	6.0	6.0
1 - 6 tahun	87	87.0	87.0	93.0
Valid 7 - 12 tahun	3	3.0	3.0	96.0
13 - 18 tahun	2	2.0	2.0	98.0
19 - 24 tahun	2	2.0	2.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	



LAMPIRAN OUTER MODEL

Hasil Outer Loading Tahap Awal



Nilai Loading Factor Konstruk Eksogen *Self Efficacy*

Indikator	Item	Faktor Loading	Keterangan
Tingkat kesulitan tugas	SE1	0.885	Valid
	SE2	0.889	Valid
	SE3	0.865	Valid
Situasi umum	SE4	0.874	Valid
	SE5	0.855	Valid
Kekuatan dalam melaksanakan tugas	SE6	0.860	Valid
	SE7	0.864	Valid

Sumber : Data primer diolah, 2021

Nilai Loading Factor Konstruk Eksogen *Organizational Citizenship Behavior*

Indikator	Item	Faktor Loading	Keterangan
<i>Altruisme</i>	OCB1	0.91	Valid
	OCB2	0.919	Valid
	OCB3	0.667	Valid
<i>Conscientiousness</i>	OCB4	0.183	Gugur
	OCB5	0.892	Valid
	OCB6	0.893	Valid

Sumber : Data primer diolah, 2021

Nilai Loading Factor Mediasi *Abusive Supervision*

Indikator	Item	Faktor Loading	Keterangan
<i>Abusive Supervision</i>	AS1	0.814	Valid
	AS2	0.736	Valid
	AS3	0.874	Valid
	AS4	0.775	Valid
	AS5	0.858	Valid
	AS6	0.872	Valid
	AS7	0.856	Valid

Sumber : Data primer diolah, 2021

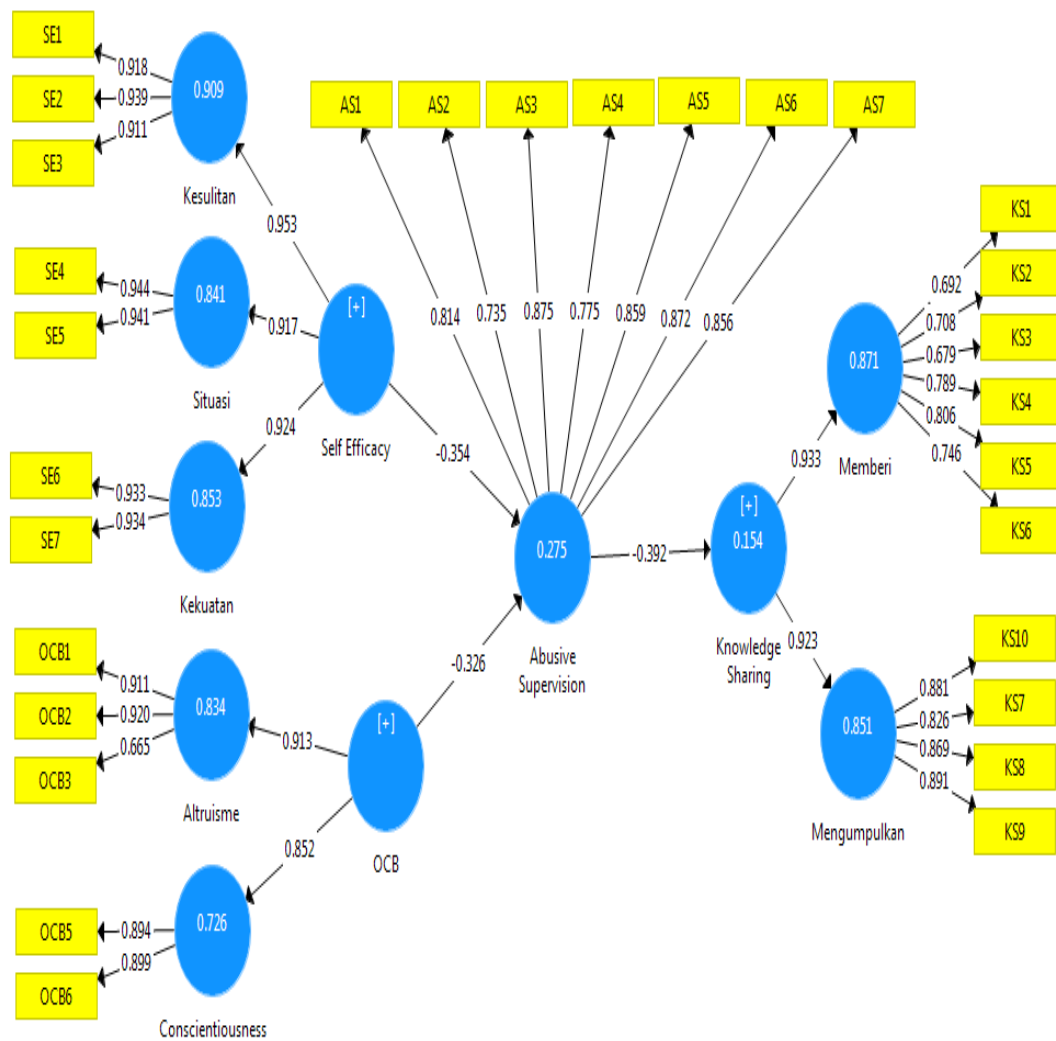
Nilai Loading Factor Konstruk Endogen *Knowledge Sharing*

Indikator	Item	Faktor Loading	Keterangan
Memberikan pengetahuan	KS1	0.692	Valid
	KS2	0.708	Valid

	KS3	0.679	Valid
	KS4	0.789	Valid
	KS5	0.806	Valid
	KS6	0.746	Valid
Mengumpulkan pengetahuan	KS7	0.826	Valid
	KS8	0.869	Valid
	KS9	0.891	Valid
	KS10	0.881	Valid

Sumber : Data primer diolah, 2021

Hasil Convergent Validity Setelah Perbaikan



Tabel Uji Indikator *Outer Loadings*

No	Hubungan Variabel - Indikator	Hasil Uji		
		Loading Factor	p-value	Keterangan
1	AS1 <- Abusive Supervision	0.814	0.000	Valid
2	AS2 <- Abusive Supervision	0.735	0.000	Valid
3	AS3 <- Abusive Supervision	0.875	0.000	Valid
4	AS4 <- Abusive Supervision	0.775	0.000	Valid
5	AS5 <- Abusive Supervision	0.859	0.000	Valid
6	AS6 <- Abusive Supervision	0.872	0.000	Valid
7	AS7 <- Abusive Supervision	0.856	0.000	Valid
8	KS1 <- Knowledge Sharing	0.640	0.000	Valid
9	KS10 <- Knowledge Sharing	0.821	0.000	Valid
10	KS2 <- Knowledge Sharing	0.701	0.000	Valid
11	KS3 <- Knowledge Sharing	0.632	0.000	Valid
12	KS4 <- Knowledge Sharing	0.721	0.000	Valid
13	KS5 <- Knowledge Sharing	0.733	0.000	Valid
14	KS6 <- Knowledge Sharing	0.697	0.000	Valid
15	KS7 <- Knowledge Sharing	0.743	0.000	Valid
16	KS8 <- Knowledge Sharing	0.789	0.000	Valid
17	KS9 <- Knowledge Sharing	0.843	0.000	Valid
18	OCB1 <- OCB	0.834	0.000	Valid
19	OCB2 <- OCB	0.872	0.002	Valid
20	OCB3 <- OCB	0.552	0.000	Valid
21	OCB5 <- OCB	0.754	0.000	Valid
22	OCB6 <- OCB	0.772	0.000	Valid
23	SE1 <- Self Efficacy	0.885	0.000	Valid
24	SE2 <- Self Efficacy	0.889	0.000	Valid
25	SE3 <- Self Efficacy	0.865	0.000	Valid
26	SE4 <- Self Efficacy	0.874	0.000	Valid
27	SE5 <- Self Efficacy	0.855	0.000	Valid
28	SE6 <- Self Efficacy	0.860	0.000	Valid
29	SE7 <- Self Efficacy	0.864	0.000	Valid

Sumber : Data primer diolah, 2021

Discriminant Validity

	<i>Abusive Supervision</i>	<i>Knowledge Sharing</i>	<i>OCB</i>	<i>Self Efficacy</i>
<i>Abusive Supervision</i>	0.828*			
<i>Knowledge Sharing</i>	-0.392	0.735*		
<i>OCB</i>	-0.392	0.239	0.765*	
<i>Self Efficacy</i>	-0.415	0.231	0.187	0.870*

Keterangan : * nilai AKAR AVE

Sumber: Data Primer Diolah, 2021

Hasil Cross Loading

	<i>Abusive Supervision</i>	<i>Knowledge Sharing</i>	<i>OCB</i>	<i>Self Efficacy</i>
AS1	0.814	-0.355	-0.262	-0.279
AS2	0.735	-0.418	-0.222	-0.281
AS3	0.875	-0.272	-0.413	-0.342
AS4	0.775	-0.357	-0.246	-0.336
AS5	0.859	-0.325	-0.369	-0.432
AS6	0.872	-0.301	-0.364	-0.404
AS7	0.856	-0.252	-0.378	-0.307
KS1	-0.336	0.640	0.412	0.136
KS10	-0.351	0.821	0.129	0.166
KS2	-0.379	0.701	0.265	0.303
KS3	-0.443	0.632	0.397	0.361
KS4	-0.177	0.721	0.171	0.050
KS5	-0.067	0.733	0.007	0.102
KS6	-0.109	0.697	0.065	0.073
KS7	-0.330	0.743	0.123	0.138
KS8	-0.347	0.789	0.150	0.176
KS9	-0.322	0.843	0.096	0.197
OCB1	-0.348	0.202	0.834	0.094
OCB2	-0.266	0.188	0.872	0.091
OCB3	-0.053	-0.017	0.552	-0.018
OCB5	-0.399	0.262	0.754	0.212
OCB6	-0.361	0.216	0.772	0.288

	<i>Abusive Supervision</i>	<i>Knowledge Sharing</i>	<i>OCB</i>	<i>Self Efficacy</i>
SE1	-0.482	0.205	0.204	0.885
SE2	-0.451	0.252	0.163	0.889
SE3	-0.377	0.197	0.131	0.865
SE4	-0.309	0.216	0.119	0.874
SE5	-0.166	0.177	0.140	0.855
SE6	-0.334	0.214	0.201	0.860
SE7	-0.400	0.147	0.179	0.864

Sumber : Data primer diolah, 2021

Hasil Pengujian Reliabilitas Konstruk

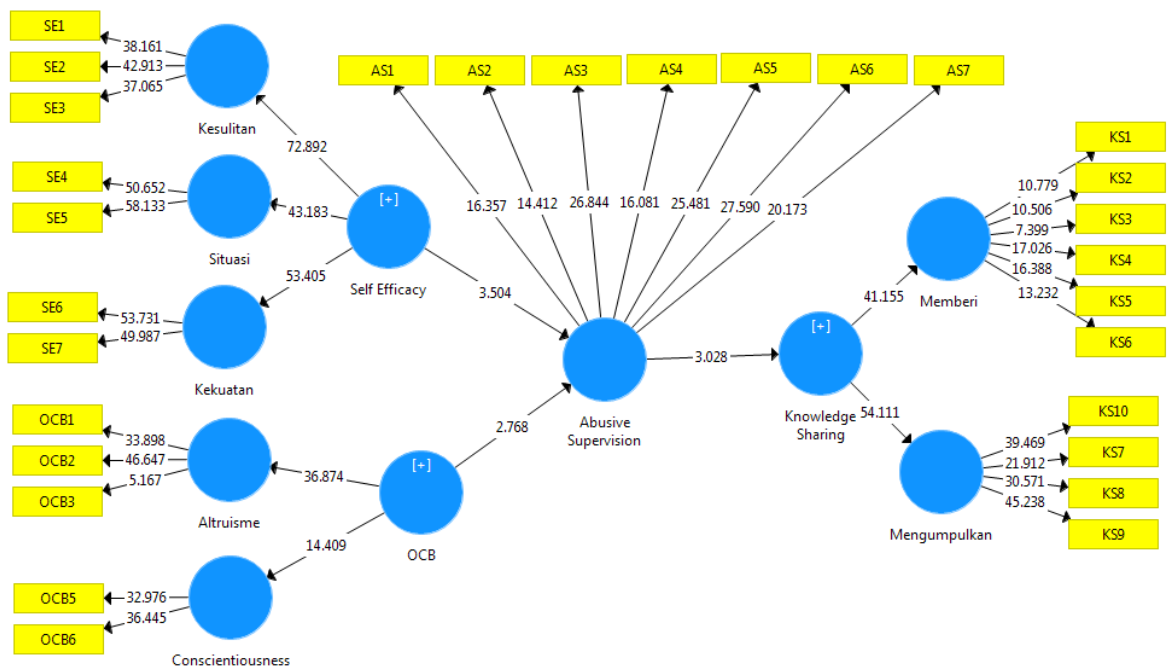
	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Composite Reliability</i>	Keterangan
<i>Abusive Supervision</i>	0.923	0.938	Handal
<i>Knowledge Sharing</i>	0.904	0.921	Handal
<i>OCB</i>	0.817	0.874	Handal
<i>Self Efficacy</i>	0.947	0.956	Handal

Sumber : Data primer diolah, 2021.

Hasil Uji R-Square

Variabel Independen	Dependen	R Square
<i>Self Efficacy</i> <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	<i>Abusive Supervision</i>	0,275
<i>Abusive Supervision</i>	<i>Knowledge Sharing</i>	0.154

Sumber : Data Primer diolah, 2021.



Gambar 4.3. Hasil Uji Struktural Smartpls Model Final

Hasil Pengujian Hubungan Antar Konstruk (Uji Hipotesis)

	Original Sample (O)	T Statistics ((O/STDEV))	P Values	Keterangan
<i>Self Efficacy -> Abusive Supervision</i>	-0.354	3.504	0.000*	H1 Diterima
<i>Organizational Citizenship Behavior -> Abusive Supervision</i>	-0.326	2.768	0.003*	H2 Diterima
<i>Abusive Supervision -> Knowledge Sharing</i>	-0.392	3.028	0.001*	H3 Diterima

Sumber : Data primer diolah, 2021

Keterangan : *signifikansi <0,05

Pengaruh Tidak Langsung

Pola hubungan Variabel	SOBEL TEST			
	Koefisien	T hitung	P Values	Keterangan
Self Efficacy -> Abusive Supervision -> Knowledge Sharing	0.139	2.085	0.019*	H4 Diterima
OCB -> Abusive Supervision -> Knowledge Sharing	0.128	2.642	0.004*	H5 Diterima

Sumber : Data primer diolah, 2021

Keterangan : *signifikansi <0,05

Hasil Total Effect

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Abusive Supervision -> Knowledge Sharing	-0.392	-0.392	0.130	3.028	0.001
OCB -> Abusive Supervision	-0.326	-0.322	0.118	2.768	0.003
OCB -> Knowledge Sharing	0.128	0.119	0.048	2.642	0.004
Self Efficacy -> Abusive Supervision	-0.354	-0.368	0.101	3.504	0.000
Self Efficacy -> Knowledge Sharing	0.139	0.147	0.067	2.085	0.019

Sumber : Data Primer diolah, 2021.

