



Journal of Social and Economics Research

Volume 7, Issue 1, June 2025

P-ISSN: 2715-6117 E-ISSN: 2715-6966

Open Access at: <https://idm.or.id/JSER/index.php/JSER>

THE INFLUENCE OF CYBER INCIVILITY AND PERCEIVED ABUSIVE SUPERVISION ON COUNTERPRODUCTIVE WORK BEHAVIOR WITH JOB BURNOUT AS A MEDIATOR AMONG EMPLOYEES OF A PRIVATE TELEVISION STATION IN SOUTH JAKARTA

PENGARUH CYBER INCIVILITY DAN PERCEIVED ABUSIVE SUPERVISION TERHADAP COUNTERPRODUCTIVE WORK BEHAVIOR DENGAN MEDIASI JOB BURNOUT PADA KARYAWAN STASIUN TELEVISI SWASTA DI JAKARTA SELATAN

Gilang Bayu Saputra¹, Netania Emilisa², Annisa Salsabilla³, Amelia Reza Puspita Sari⁴

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Trisakti

E-mail: 022002304007@std.trisakti.ac.id¹, netania@trisakti.ac.id², 022002201007@std.trisakti.ac.id³, 022002201005@std.trisakti.ac.id⁴

ARTICLE INFO

Correspondent

Gilang Bayu Saputra
022002304007@std.trisakti.ac.id

key words:

Cyber Incivility, Perceived Abusive Supervision, Job Burnout, Counterproductive Work Behavior (CWB).

Website:

<https://idm.or.id/JSER/index.php/JSER>

Page: 1085 - 1100

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of cyber incivility and perceived abusive supervision on counterproductive work behavior (CWB), with job burnout as a mediating variable among employees of a private television station in South Jakarta. The research employed a quantitative method with a descriptive and path analysis approach. Descriptive analysis revealed that most employees experience cyber incivility through inappropriate digital communication and feel subjected to abusive supervision by their superiors. Additionally, employees reported a high level of job burnout and displayed significant counterproductive work behaviors. Path analysis results indicate that both cyber incivility and perceived abusive supervision positively influence job burnout and CWB. Job burnout also positively affects CWB. Furthermore, job burnout was found to partially mediate the relationship between cyber incivility and perceived abusive supervision on CWB. These findings highlight the importance of managing digital communication and leadership style to reduce employee burnout and counterproductive behaviors in media work environments.

Copyright © 2025 JSER. All rights reserved.

INFO ARTIKEL

Koresponden

Gilang Bayu Saputra
022002304007@std.trisakti.ac.id

Kata kunci:

Cyber Incivility, Perceived Abusive Supervision, Job Burnout, Counterproductive Work Behavior (CWB).

Website:

<https://idm.or.id/JSER/index.php/JSER>

Hal: 1085 – 1100

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *cyber incivility* dan *perceived abusive supervision* terhadap *counterproductive work behavior* (CWB) dengan job burnout sebagai variabel mediasi pada karyawan stasiun televisi swasta di Jakarta Selatan. Metode yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dan analisis jalur. Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan mengalami *cyber incivility* dalam bentuk komunikasi digital yang tidak sopan, serta merasakan adanya *abusive supervision* dari atasan mereka. Selain itu, karyawan juga mengalami tingkat *job burnout* yang tinggi dan menunjukkan perilaku kerja kontraproduktif. Hasil analisis jalur menunjukkan bahwa *cyber incivility* dan *perceived abusive supervision* berpengaruh positif terhadap *job burnout* dan CWB. Job burnout juga memiliki pengaruh positif terhadap CWB. Lebih lanjut, job burnout terbukti memediasi secara parsial hubungan antara *cyber incivility* dan *perceived abusive supervision* terhadap *counterproductive work behavior*. Temuan ini menunjukkan pentingnya pengelolaan komunikasi digital dan gaya kepemimpinan untuk menekan tingkat burnout dan perilaku kerja negatif di lingkungan kerja media.

Copyright © 2025 JSER. All rights reserved.

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan bagian yang penting dari keberlangsungan hidup suatu organisasi. SDM mencakup semua potensi yang dimiliki seseorang, seperti kemampuan untuk berpikir, berkomunikasi, dan bertindak, serta mematuhi prinsip moral dalam menyelesaikan berbagai tugas, baik teknis maupun manajerial (Yulmia & Putra, 2020). Praktik manajemen SDM yang baik tidak hanya meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan, tetapi juga mengurangi risiko perilaku negatif di tempat kerja (Cahyani & Emilisa, 2023). Manajemen SDM yang efektif memastikan bahwa produktivitas dan kesejahteraan karyawan terjaga, yang penting untuk menjaga loyalitas dan motivasi tenaga kerja. Di era yang *modern* ini, pengelolaan SDM semakin dipengaruhi oleh kemajuan teknologi, fleksibilitas kerja, dan kebutuhan akan keseimbangan antara kehidupan dan pekerjaan (Guest, 2017). Konsideran Undang-Undang Perindustrian Nomor 3 Tahun 2014 menyatakan bahwa pembangunan industri sebagai penggerak ekonomi membutuhkan dukungan sumber daya yang kompeten untuk memperkuat perekonomian nasional. Pengelolaan sumber daya, termasuk sumber daya manusia, perlu dioptimalkan melalui perilaku kerja yang baik guna meningkatkan produktivitas (Hastuti, 2019).

Perusahaan media penyiaran dapat dikatakan sebagai perusahaan yang khas, karena pada industri ini bergantung pada spektrum frekuensi terbatas, membutuhkan modal besar, padat karya, serta menggunakan teknologi canggih yang diatur oleh regulasi. Bisnis ini juga memerlukan infrastruktur kuat dan SDM dengan berbagai *skill* dan kompetensi, serta beragam disiplin ilmu. Industri penyiaran di daerah bisnis padat seperti Jakarta terkenal dengan tekanan kerja tinggi, persaingan ketat, dan target

produksi yang menuntut waktu serta kualitas maksimal. Kondisi ini sering memicu stres kerja, konflik interpersonal, cenderung meningkatkan *counterproductive work behavior* di kalangan karyawan (Mansour & Shehadeh, 2020).

Pelanggaran kode etik penyiaran yang melibatkan stasiun televisi mencerminkan *counterproductive work behavior* yang memengaruhi performa kerja karyawan di lapangan. Pada tahun 2019, KPI menjatuhkan sanksi kepada lembaga penyiaran televisi di Indonesia sebanyak 81 kali, yang terdiri dari 72 teguran tertulis dan 6 teguran tertulis kedua kepada masing-masing perusahaan televisi. Kondisi ini mendorong para atasan untuk menekan karyawan agar bekerja lebih serius, yang pada akhirnya dapat memicu munculnya *counterproductive work behavior* (Widyatama, 2022). Perilaku ini dapat terjadi di berbagai perusahaan, termasuk PT X, sebuah bank asing di Indonesia yang berfokus pada *wholesale* dan *retail banking*. Sejak 2013, PT X mengalami peningkatan perilaku kerja kontraproduktif, yang bahkan menjadi sorotan media, seperti detik.com dan vivanews, akibat aksi mogok kerja dan unjuk rasa oleh 135 karyawannya (Tommy *et al.*, 2019). Data global menunjukkan bahwa *counterproductive work behavior* menyebabkan kerugian organisasi hingga lebih dari \$1 triliun setiap tahun (Williams, 2019). Survei di beberapa perusahaan Amerika Serikat mengungkapkan bahwa tindakan penyimpangan dan kecurangan oleh karyawan menyumbang kerugian antara \$6 miliar hingga \$200 miliar setiap tahun (Hafidz, 2012). Fenomena ini tidak hanya merugikan secara finansial, tetapi juga berdampak negatif pada reputasi dan iklim kerja perusahaan (Silva & Martins, 2023).

Saat bekerja karyawan memiliki kecenderungan untuk menunjukkan berbagai macam perilaku. Meskipun pemilik bisnis berharap bahwa karyawan akan berperilaku yang dapat menguntungkan perusahaan seperti bekerja yang sungguh-sungguh saat mereka menjalankan tugasnya sehari-hari serta melakukan berbagai kegiatan lain yang dapat meningkatkan kinerja organisasi, akan tetapi dalam kenyataanya karyawan memiliki potensi perilaku yang tidak seharusnya dilakukan dan bahkan dapat membahayakan bagi karyawan itu sendiri, rekan kerja bahkan hingga Perusahaan tersebut. Jenis perilaku ini yang kemudian dikenal dengan *counterproductive work behavior* (Khafiana.N 2022). Sifat perilaku karyawan mencerminkan lingkungan kerja psikologis dan efektivitas organisasi. Oleh karena itu, organisasi terus berupaya untuk menangkal perilaku kerja yang negative ini. *Counterproductive work behavior* memiliki konsekuensi negatif lainnya, seperti merusak iklim kerja, dan sifat hubungan antar anggota dan kinerja mereka di tempat kerja, yang kemudian mempengaruhi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya (Abdullah & Al-Abrrow, 2024).

Counterproductive work behavior melibatkan perilaku sukarela yang bertentangan dengan kepentingan sah organisasi, yang melanggar norma organisasi yang signifikan, dan yang mengancam kesejahteraan organisasi atau anggotanya. *Counterproductive work behavior* dapat sangat merugikan perusahaan dan masyarakat luas, dengan perkiraan tahunan melebihi \$1 triliun (Schreurs *et al.*, 2021). Perilaku ini bertujuan untuk merugikan organisasi secara keseluruhan, anggota individu lainnya, atau keduanya, seperti dengan meninggalkan pekerjaan lebih awal tanpa izin, mengambil waktu istirahat lebih lama dari yang dapat diterima, bertindak kasar terhadap rekan kerja atau memermalukan orang lain di depan umum (De Clercq *et al.*, 2021). Oleh karena itu, *counterproductive work behavior* merupakan masalah serius bagi organisasi dan karyawan (Silva & Martins, 2023).

Menurut Hessari *et al* (2024), Di era digital saat ini, adopsi Teknologi Informasi dan Komunikasi (TIK) yang meluas telah menjadi kekuatan transformatif bagi berbagai organisasi di seluruh dunia. Perubahan ini, yang sebagian besar didorong oleh

meluasnya penggunaan *platform* komunikasi berbasis internet, telah secara signifikan mendefinisikan ulang paradigma operasional di berbagai sektor. Dengan meningkatnya ketergantungan pada *platform* komunikasi virtual seperti *email* dan pesan daring di tempat kerja, telah terjadi peningkatan kasus di mana pesan ditafsirkan sebagai hal yang menyinggung oleh rekan kerja. Salah satu kemungkinan alasannya adalah bahwa tanpa adanya isyarat fisik, karyawan mungkin tidak menanggapi secara sensitif nuansa emosional dari komunikasi rekan kerja mereka. Perilaku ini, yang dicirikan sebagai tindakan tidak sopan yang ditujukan kepada rekan kerja melalui *platform* komunikasi digital seperti *email* dan pesan teks, disebut sebagai *cyber incivility* (Ju & Pak, 2025). *Cyber incivility* mencakup perilaku individu melalui *email* yang dianggap penerima sebagai tidak peka, tidak sopan, dan pelanggaran standar untuk saling menghormati dalam suatu organisasi (Hammouri *et al.*, 2024). *Cyber Incivility* mencakup spektrum perilaku yang luas, termasuk bentuk-bentuk ketidaksopanan aktif dan pasif dalam komunikasi digital (Lu *et al.*, 2025). Lebih dari 90% karyawan melaporkan mengalami *cyber incivility* di tempat kerja (Xiao *et al.*, 2023).

Perceived abusive supervision merujuk pada sejauh mana karyawan percaya bahwa atasan mereka terlibat dalam perilaku bermusuhan yang berlangsung lama, seperti intimidasi, penghinaan, dan kritik di depan umum. *Job burnout*, dapat dikatakan sebagai sindrom psikologis yang dihasilkan dari stres tempat kerja kronis, ditandai dengan kelelahan emosional, sinisme, dan penurunan pencapaian pribadi (Khamisa, 2019). *Perceived abusive supervision* telah menarik perhatian signifikan dari para akademisi, dan berbagai penelitian telah meneliti pengaruh buruk dari supervisi yang kasar terhadap karyawan dan organisasi. Pengawasan yang kasar didasarkan pada demonstrasi permusuhan yang berkelanjutan atau jangka panjang dari seorang supervisor, berbeda dari perilaku negatif di tempat kerja lainnya (Gümüştaş & Karataş, 2024).

Perceived abusive supervision dapat mengakibatkan hasil yang tidak menguntungkan bagi karyawan seperti, termasuk tingkat kepuasan kerja yang lebih rendah, masalah kesehatan psikologis dan mental, masalah kesehatan fisik, konflik pekerjaan-keluarga, peningkatan keinginan untuk pindah kerja, tekanan kerja yang tinggi, kelelahan kerja, peningkatan tekanan darah, penurunan komitmen organisasi, penurunan efikasi diri, peningkatan perilaku agresif, dan kinerja keseluruhan yang lebih rendah. Hal ini juga dapat mengganggu kesejahteraan dan kesehatan bawahannya (Badran & Akeel, 2022). *Perceived abusive supervision* dapat memicu *burnout*. *Burnout* mengacu pada respons psikologis dan emosional negatif yang berhubungan dengan stres kerja interpersonal kronis yang memicu kelelahan dan memperburuk penipisan sumber daya emosional (Saleem *et al.*, 2024).

Penelitian lain oleh Chen *et al* (2023) mengungkapkan bahwa *Job Burnout* tidak hanya mempengaruhi kesejahteraan karyawan secara individual tetapi juga secara langsung berdampak pada produktivitas organisasi dan meningkatkan angka absensi karyawan yang lebih tinggi. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk memprioritaskan pemahaman lebih dalam terhadap faktor-faktor ini untuk menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan produktif. Karenanya karyawan merasa tidak sanggup dalam menangani dan memenuhi tuntutan pekerjaan yang diberikan, sehingga hal tersebut dapat meningkatkan alasan dan niat mereka untuk keluar dari pekerjaan tersebut. Menurut undang - undang Republik Indonesia 13 Tahun 2003, disebutkan bahwa "Pemberi kerja dalam memperkerjakan tenaga kerja wajib memberikan perlindungan yang mencakup kesejahteraan, keselamatan, dan kesehatan baik mental maupun fisik tenaga kerja" (Mulvi *et al*, 2024).

METODE PENELITIAN

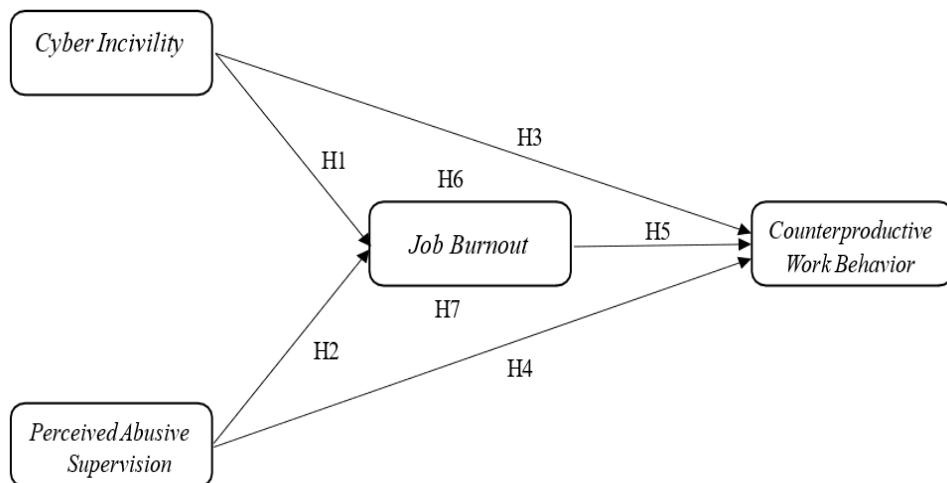
Rancangan penelitian ini menggunakan metode pengujian hipotesis (*hypothesis testing*) guna menganalisis *cyber incivility* dan *perceived abusive supervision* terhadap *counterproductive work behavior* yang dimediasi oleh *job burnout* pada karyawan stasiun televisi swasta di Jakarta Selatan. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif deskriptif, yang merupakan jenis penelitian yang bertujuan untuk menjelaskan gejala, fenomena, atau fakta yang diteliti melalui penjelasan tentang nilai variabel mandiri tanpa bermaksud untuk menghubungkan atau membandingkan.

Data penelitian bersifat *cross-sectional*, karena pengumpulan data dikumpulkan satu kali dalam periode tertentu, yaitu dari April hingga Mei pada tahun 2025. Unit analisis dalam penelitian ini adalah individu, yakni karyawan stasiun televisi swasta di Jakarta Selatan. Penelitian ini dilakukan dalam *noncontrived setting*, ini karena penelitian ini berlangsung secara alami di tempat kerja seperti sebagaimana biasanya (Sekaran, 2016).

Metode pengumpulan data pada penelitian ini dalam bentuk *kuesioner*. Data penelitian yang didapatkan adalah data primer dan sekunder. Data primer ini diperoleh secara langsung oleh peneliti melalui berbagai teknik pengumpulan data, seperti observasi, wawancara, diskusi kelompok terfokus, serta penyebaran kuesioner. Sumber utama data dalam penelitian ini adalah data primer, yang dikumpulkan melalui kuesioner sebagai salah satu metode utama dalam proses penelitian (Sari & Jefri, 2019).

Pengambilan sampel menerapkan metodologi *purposive sampling*, merupakan sebuah pendekatan sampling *non-random* di mana peneliti memastikan pemilihan sampel dengan menetapkan atribut khusus yang sesuai dengan tujuan penelitian.

Kriteria responden dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di stasiun televisi swasta di Jakarta Selatan. Dalam penelitian ini jumlah sampel yang digunakan adalah 140 responden. Adapun kerangka Konseptual, seperti diperlihatkan pada Gambar 1.



Gambar.1 Rerangka Konseptual

HASIL DAN PEMBAHASAN

Statistik Deskriptif

Tabel 1. Statistik Deskriptif Cyber Incivility

No	Cyber Incivility	Mean
1	Seseorang di kantor mengatakan sesuatu yang menyakitkan melalui komunikasi tertulis daring (misalnya <i>email</i> atau pesan daring).	4,25
2	Seseorang di kantor menggunakan komunikasi tertulis daring (misalnya <i>email</i> atau pesan daring) untuk mengatakan hal-hal negatif tentang saya yang tidak akan dikatakannya kepada saya secara langsung.	4,19
3	Seseorang di kantor melontarkan komentar yang merendahkan atau menghina tentang saya melalui komunikasi tertulis daring (misalnya <i>email</i> atau pesan daring).	4,15
4	Seseorang di kantor menyisipkan komentar sarkastik atau kejam di antara paragraf dalam komunikasi tertulis daring (misalnya <i>email</i> atau pesan daring).	4,06
5	Seseorang di kantor merendahkan saya atau bersikap merendahkan saya dengan cara tertentu melalui komunikasi tertulis daring (misalnya <i>email</i> atau pesan daring).	4,05
6	Seseorang di kantor mengirim saya <i>email</i> atau pesan daring (komunikasi tertulis daring) dengan nada yang kasar dan tidak sopan.	3,94
7	Seseorang di kantor menggunakan "CAPS" untuk meneriaki saya melalui bentuk komunikasi tertulis daring (misalnya <i>email</i> atau pesan daring).	3,85
8	Seseorang di kantor tidak membalas <i>email</i> atau pesan daring saya (bentuk komunikasi tertulis daring) sama sekali.	3,80
9	Seseorang di kantor mengabaikan permintaan (misalnya menjadwalkan rapat) yang saya buat melalui bentuk komunikasi tertulis daring (misalnya <i>email</i> atau pesan daring).	3,67
10	Seseorang di kantor membalas <i>email</i> atau pesan daring saya (bentuk komunikasi tertulis daring) tetapi tidak menjawab pertanyaan saya.	4,61
11	Seseorang di kantor menggunakan bentuk komunikasi tertulis daring (misalnya <i>email</i> atau pesan daring) untuk pesan yang sensitif terhadap waktu (misalnya membatakan atau menjadwalkan rapat dalam waktu singkat).	4,48
12	Seseorang di kantor kurang memperhatikan pernyataan yang saya buat melalui bentuk komunikasi tertulis daring (misalnya <i>email</i> atau pesan daring) atau kurang tertarik pada pendapat saya.	4,37
13	Seseorang di kantor kurang memperhatikan pernyataan yang saya buat melalui bentuk komunikasi tertulis daring (misalnya <i>email</i> atau pesan online) atau tidak menunjukkan minat terhadap pendapat saya.	4,29
14	Seseorang di tempat kerja menggunakan bentuk komunikasi tertulis online (misalnya <i>email</i> atau pesan online) untuk diskusi yang memerlukan dialog tatap muka.	4,15
<i>Mean</i>		4,13

Sumber: Hasil Pengolahan Data

Berdasarkan Tabel 1, rata-rata total sebesar 4,13 menunjukkan bahwa responden merasakan adanya *cyber incivility* di lingkungan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun pemimpin memiliki kesadaran sosial dan emosional yang baik, masih terdapat perilaku tidak sopan secara daring. Indikator tertinggi (4,61) menunjukkan banyak responden menerima balasan pesan/*email* tanpa jawaban atas pertanyaan mereka. Sementara itu, indikator terendah (3,67) menunjukkan permintaan melalui pesan daring sering diabaikan. Nilai rendah ini mengindikasikan adanya tekanan yang dirasakan oleh responden.

Analisis Perceived Abusive Supervision

Tabel 2. Statistik Deskriptif Perceived Abusive Supervision

No.	Perceived Abusive Supervision	Mean
1.	Atasan langsung saya memberikan komentar negatif tentang saya kepada orang lain.	4,46
2.	Atasan langsung saya menunjukkan kemarahan kepada saya ketika ia marah karena alasan lain.	4,26
3.	Atasan langsung saya menyalahkan saya karena menyelamatkan dirinya dari rasa malu.	4,20
4.	Atasan langsung saya mengingatkan saya tentang kesalahan dan kegagalan saya di masa lalu.	4,11
<i>Mean</i>		4,26

Sumber: Hasil Pengolahan Data

Berdasarkan Tabel 2, rata-rata total sebesar 4,26 menunjukkan bahwa responden merasakan adanya *perceived abusive supervision* di tempat kerja. Responden mengalami perlakuan negatif dari atasan, seperti penghinaan, amarah tidak beralasan, dan komentar negatif di depan orang lain, yang berdampak pada turunnya kepercayaan diri, semangat, dan produktivitas. Nilai tertinggi (4,46) terdapat pada indikator komentar negatif dari atasan kepada orang lain, sedangkan nilai terendah (4,11) pada indikator atasan mengungkit kesalahan masa lalu. Nilai rendah ini menunjukkan kurangnya dukungan yang dirasakan oleh karyawan.

Analisis Counterproductive Work Behavior

Tabel 3. Statistik Deskriptif Counterproductive Work Behavior

No.	Counterproductive Work Behavior	Mean
1.	Terkadang saya dengan sengaja merusak properti dan peralatan perusahaan tempat saya bekerja.	3,92
2.	Terkadang saya dengan sengaja datang terlambat ke tempat kerja.	4,57
3.	Terkadang saya lambat dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepada saya.	4,38
4.	Terkadang saya dengan sengaja mengabaikan instruksi dari atasan langsung saya.	4,27
5.	Terkadang saya bersikap sarkastik terhadap rekan kerja saya.	4,10
<i>Mean</i>		4,25

Sumber: Hasil Olahan Data

Berdasarkan Tabel 3, rata-rata total sebesar 4,25 menunjukkan bahwa responden cukup sering mengalami *counterproductive work behavior* (CWB) dan memiliki keinginan untuk keluar dari pekerjaannya. Jika tidak ditangani, hal ini dapat menurunkan produktivitas, kinerja tim, dan merusak budaya kerja. Nilai tertinggi (4,57) terdapat pada indikator datang terlambat secara sengaja, menunjukkan bahwa perilaku ini umum terjadi. Sementara nilai terendah (3,92) pada indikator perusakan properti perusahaan, mengindikasikan bahwa meskipun tindakan tersebut terjadi, responden cenderung menghindarinya karena kesadaran akan sanksi yang mungkin diterima.

Analisis Job Burnout

Tabel 4. Statistik Deskriptif Job Burnout

No.	Job Burnout	Mean
1.	Saya lelah secara mental dan emosional di tempat kerja.	3,99
2.	Saya merasa lelah ketika bangun di pagi hari dan menghadapi hari kerja berikutnya.	3,99
3.	Saya merasa stres ketika harus bekerja dengan orang lain sepanjang hari.	3,97
4.	Saya merasa lelah di penghujung hari kerja.	4,00
<i>Mean</i>		3,99

Sumber: Hasil Olahan Data

Berdasarkan Tabel 4, rata-rata total sebesar 3,99 menunjukkan bahwa responden mengalami *burnout* fisik, emosional, dan mental yang cukup signifikan dalam aktivitas kerja sehari-hari. Gejala *burnout* ini berpotensi menurunkan produktivitas dan meningkatkan konflik kerja. Nilai tertinggi (4,00) muncul pada indikator kelelahan di akhir hari kerja, mencerminkan tingginya beban dan kurangnya waktu istirahat. Sementara nilai terendah (3,97) pada indikator stres akibat bekerja dengan orang lain menunjukkan bahwa meskipun interaksi sosial dapat menimbulkan stres, hal tersebut masih dapat dikelola dibanding kelelahan fisik dan mental secara keseluruhan.

Uji Hipotesis

Dasar pengambilan keputusan hipotesis dilakukan dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Jika $p\text{-value} \leq 0,05$ maka, H_0 tidak didukung, H_a didukung. Keputusan ini mengartikan terdapat pengaruh yang signifikan antara kedua variabel yang diuji.
2. Jika $p\text{-value} > 0,05$ maka, H_0 didukung, H_a tidak didukung. Keputusan ini mengartikan tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara kedua variabel yang diuji.

Analisis Pengaruh antara *Cyber Incivility* terhadap *Job Burnout*

Tabel 5. Hasil Uji Hipotesis 1

Hipotesis	Estimasi (β)	$p\text{-value}$ ($\leq 0,05$)	Keputusan
<i>Cyber Incivility</i> memiliki pengaruh positif terhadap <i>Job Burnout</i>	0,363	0,000	Hipotesis Didukung

Sumber: Data diolah menggunakan AMOS

Diketahui besarnya estimasi (β) adalah sebesar 0,363, artinya semakin tinggi nilai persepsi *cyber incivility* maka dapat meningkatkan persepsi dari nilai *job burnout*. Dengan nilai $p\text{-value } 0,000 \leq 0,05$ maka keputusan dari pengujian statistik tersebut adalah hipotesis didukung, sehingga dapat disimpulkan bahwa *cyber incivility* memiliki pengaruh positif signifikan terhadap *job burnout* karyawan stasiun televisi swasta di Jakarta Selatan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat *cyber incivility* di lingkungan kerja, semakin meningkat pula perilaku *job burnout* di antara karyawan. Perilaku tidak sopan secara daring di tempat kerja dapat menjadi faktor signifikan yang memperburuk kondisi stres dan kelelahan pada karyawan di industri media, khususnya di wilayah Jakarta Selatan. Lingkungan kerja di industri media yang dinamis dan penuh tekanan membuat paparan terhadap *cyber incivility* berpotensi meningkatkan tingkat stres dan kelelahan kerja. Hal ini terutama dirasakan oleh karyawan yang terlibat dalam komunikasi digital intensif, di mana interaksi yang kurang sopan atau negatif secara daring dapat memicu perasaan tidak nyaman dan *burnout* yang lebih tinggi. Hal ini didukung dengan penelitian terdahulu oleh Ju & Pak (2025) yang menyatakan bahwa *cyber incivility* memiliki pengaruh positif terhadap *job burnout*. Interaksi negatif melalui komunikasi digital, seperti komentar kasar atau mengabaikan pesan penting, dapat memicu stres dan kelelahan emosional yang berujung pada *job burnout*. Temuan ini menunjukkan bahwa *cyber incivility* berdampak signifikan terhadap meningkatnya kelelahan emosional karyawan. Temuan ini juga selaras dengan hasil penelitian sebelumnya oleh Mujtaba (2023) yang mengungkapkan bahwa *cyber incivility* dapat memperburuk stres psikologis, yang berpotensi meningkatkan *burnout* karyawan di tempat kerja. Xiao et al. (2023) menegaskan hubungan antara *cyber incivility* dan *burnout*, dengan temuan bahwa lebih dari 90% karyawan pernah mengalaminya di tempat kerja, yang secara langsung terkait dengan meningkatnya stres dan kelelahan emosional. tingginya penggunaan platform digital di

tempat kerja berpotensi memicu *cyber incivility*, sehingga mempercepat timbulnya *burnout* di kalangan karyawan.

Analisis Pengaruh antara *Perceived Abusive Supervision* terhadap *Job Burnout*

Tabel 6. Hasil Uji Hipotesis 2

Hipotesis	Estimasi (β)	p-value ($\leq 0,05$)	Keputusan
<i>Perceived Abusive Supervision</i> memiliki pengaruh positif terhadap <i>Job Burnout</i>	0,280	0,000	Hipotesis Didukung

Sumber: Data diolah menggunakan AMOS

Diketahui besarnya estimasi (β) adalah sebesar 0,280, artinya semakin tinggi nilai persepsi *perceived abusive supervision* maka dapat meningkatkan persepsi dari nilai *job burnout*. Dengan nilai *p-value* sebesar $0,000 \leq 0,05$, maka keputusan dari pengujian statistik tersebut adalah hipotesis didukung, sehingga dapat disimpulkan bahwa *perceived abusive supervision* memiliki pengaruh positif terhadap *job burnout* pada karyawan stasiun televisi swasta di Jakarta Selatan. Hal ini berarti bahwa persepsi karyawan terhadap *abusive supervision*, seperti kritik berlebihan, perlakuan tidak adil, intimidasi verbal, atau perilaku merendahkan, berkontribusi langsung terhadap peningkatan tingkat *job burnout*. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat *abusive supervision* di lingkungan kerja, semakin meningkat pula tingkat *job burnout* di antara karyawan. Dalam konteks di industri media yang kompetitif dan penuh tekanan, praktik supervisi yang tidak mendukung dan cenderung abusif dapat memperparah kondisi mental karyawan, sehingga menghambat produktivitas dan menurunkan kualitas kerja. Ketika karyawan merasakan tindakan *abusive supervision*, mereka lebih rentan mengalami stres, penurunan motivasi, dan kelelahan emosional yang berkepanjangan dan mengakibatkan karyawan tersebut merasakan adanya *burnout*. Hal ini didukung dengan penelitian terdahulu oleh Ikram *et al* (2024) yang menunjukkan bahwa *perceived abusive supervision* memiliki pengaruh positif dengan peningkatan *job burnout* pada seorang karyawan. Ketika seorang atasan bertindak secara tidak adil atau merendahkan, karyawan cenderung kehilangan dukungan moral di tempat kerja. Kurangnya dukungan sosial ini mempercepat proses *job burnout*. Penelitian lain oleh Abdullah & Al-Abrow (2024) mengatakan bahwa *job burnout* berperan sebagai mekanisme yang menghubungkan *perceived abusive supervision* dengan penurunan kinerja karyawan. Selain itu, *perceived abusive supervision* berpengaruh positif terhadap *job burnout*.

Analisis Pengaruh antara *Cyber Incivility* terhadap *Counterproductive Work Behavior*

Tabel 7. Hasil Uji Hipotesis 3

Hipotesis	Estimasi (β)	p-value ($\leq 0,05$)	Keputusan
<i>Cyber Incivility</i> memiliki pengaruh positif terhadap <i>Counterproductive Work Behavior</i>	0,568	0,000	Hipotesis Didukung

Sumber: Data diolah menggunakan AMOS

Diketahui besarnya estimasi (β) adalah sebesar 0,568, artinya semakin tinggi nilai persepsi *cyber incivility* maka dapat meningkatkan persepsi dari nilai *counterproductive work behavior*. Dengan nilai *p-value* sebesar $0,000 \leq 0,05$, maka keputusan dari pengujian statistik tersebut adalah hipotesis didukung, sehingga dapat disimpulkan bahwa *cyber incivility* memiliki pengaruh positif terhadap *job burnout* pada karyawan stasiun televisi swasta di Jakarta Selatan. ini mengindikasikan bahwa perilaku tidak sopan, kasar, atau tidak menghormati yang terjadi dalam interaksi digital, seperti melalui *email*, pesan instan, atau *platform* komunikasi daring lainnya yang berkorelasi dengan peningkatan

counterproductive work behavior. Dalam industri media sangat bergantung pada komunikasi daring, *cyber incivility* dapat memperburuk iklim kerja dan mendorong karyawan untuk melakukan tindakan CWB sebagai bentuk respons terhadap stres atau ketidakpuasan. Hal ini juga didukung dengan penelitian terlebih dahulu oleh Bai et al (2016) yang menemukan adanya hubungan positif antara *cyber incivility* dan *counterproductive work behavior*. *Cyber incivility* tidak hanya berdampak secara individual, tetapi juga memperburuk hubungan antar sesama karyawan. Komunikasi yang tidak sopan cenderung mengurangi rasa saling percaya dan kolaborasi, sehingga menciptakan ketegangan dan konflik yang dapat memicu CWB. Hal ini diperkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh (Xiao et al., 2023) yang menyebutkan bahwa lebih dari 60% karyawan yang mengalami *cyber incivility* yang akhirnya berujung pada tindakan *counterproductive work behavior*.

Analisis Pengaruh antara *Perceived Abusive Supervision* terhadap *Counterproductive Work Behavior*

Tabel 8. Hasil Uji Hipotesis 4

Hipotesis	Estimasi (β)	p-value ($\leq 0,05$)	Keputusan
<i>Perceived Abusive Supervision</i> memiliki pengaruh positif terhadap <i>Counterproductive Work Behavior</i>	0,359	0,000	Hipotesis Didukung

Sumber: Data diolah menggunakan AMOS

Diketahui besarnya estimasi (β) adalah sebesar 0,359, artinya semakin tinggi nilai persepsi *cyber incivility* maka dapat meningkatkan persepsi dari nilai *counterproductive work behavior*. Dengan nilai *p-value* sebesar $0,000 \leq 0,05$, maka keputusan dari pengujian statistik tersebut adalah hipotesis didukung, sehingga dapat disimpulkan bahwa *cyber incivility* memiliki pengaruh positif terhadap *counterproductive work behavior* pada karyawan stasiun televisi swasta di Jakarta Selatan. Temuan ini mengindikasikan bahwa persepsi karyawan terhadap perilaku *perceived abusive supervision*, seperti tindakan merendahkan, intimidasi, dan perlakuan tidak adil yang berkorelasi dengan peningkatan perilaku CWB. Ketika karyawan merasa diperlakukan secara tidak adil atau dilecehkan secara verbal oleh atasan, mereka cenderung merespons dengan perilaku CWB sebagai bentuk pelampiasan frustrasi atau bentuk perlawanan pasif. Dalam konteks stasiun televisi di Jakarta Selatan, hal ini relevan mengingat tekanan kerja yang tinggi dan ekspektasi performa yang menuntut, sehingga ketika terjadi pengawasan yang bersifat *perceived abusive supervision*, respon negatif dari karyawan semakin meningkat. Hal ini didukung dengan penelitian terdahulu oleh (Chen & Lin, 2019) bahwa *perceived abusive supervision* berpengaruh positif terhadap CWB. singkatnya, semakin tinggi persepsi karyawan terhadap *abusive supervision*, semakin besar kemungkinan mereka melakukan perilaku yang merugikan organisasi, seperti sabotase atau bahkan mengabaikan tugas. Penelitian oleh Babiak dan Bajcar (2020) menunjukkan bahwa *abusive supervision* dapat menimbulkan rasa dendam dan penurunan motivasi kerja pada karyawan, yang kemudian mendorong mereka melakukan CWB sebagai bentuk pelampiasannya. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa persepsi karyawan terhadap perilaku *perceived abusive supervision*, seperti tindakan merendahkan, intimidasi, kritik tidak konstruktif, dan perlakuan tidak adil yang berkorelasi dengan peningkatan perilaku CWB karyawan stasiun televisi swasta di Jakarta Selatan.

Analisis Pengaruh antara Job Burnout terhadap Counterproductive Work Behavior

Tabel 9. Hasil Uji Hipotesis 5

Hipotesis	Estimasi (β)	p-value ($\leq 0,05$)	Keputusan
<i>Job Burnout</i> memiliki pengaruh positif terhadap <i>Counterproductive Work Behavior</i>	0,090	0,017	Hipotesis Didukung

Sumber: Data diolah menggunakan AMOS

Diketahui besarnya estimasi (β) adalah sebesar 0,090, artinya semakin tinggi nilai persepsi *job burnout* maka dapat meningkatkan persepsi dari nilai *counterproductive work behavior*. Dengan nilai *p-value* sebesar $0,017 \leq 0,05$, maka keputusan dari pengujian statistik tersebut adalah hipotesis didukung, sehingga dapat disimpulkan bahwa *job burnout* memiliki pengaruh positif terhadap *counterproductive work behavior* pada karyawan stasiun televisi swasta di Jakarta Selatan. Hasil ini mengindikasikan bahwa tingkat *job burnout* yang tinggi, yang disebabkan oleh stres berkepanjangan dan ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan, serta kurangnya dukungan emosional, dapat mendorong karyawan untuk melakukan CWB di tempat kerja. Dalam industri media yang dinamis dan penuh tekanan, fenomena *job burnout* menjadi faktor risiko yang signifikan dalam menurunnya produktivitas karyawan. Karyawan yang merasa terbebani dengan beban kerja yang berlebihan, cenderung menjadi lebih mudah frustrasi dan berisiko melakukan perilaku yang merugikan perusahaan. Hal ini didukung dengan penelitian terdahulu oleh (Ugwu et al., 2017) menemukan bahwa *job burnout* secara positif meningkatkan *counterproductive work behavior*. Penelitian oleh Ogechukwu Joe-Akunne et al. (2015) menyatakan bahwa *burnout* membuat karyawan lebih rentan terhadap perilaku seperti ketidakhadiran, keterlambatan, pengabaian tugas, dan konflik di tempat kerja akibat hilangnya energi emosional dan motivasi. Temuan ini diperkuat oleh Smoktunowicz et al. (2015) yang menunjukkan bahwa *burnout* berkontribusi pada meningkatnya CWB, terutama berupa sabotase dan pengabaian tanggung jawab. Hal ini mengindikasikan bahwa tingkat *job burnout* yang tinggi, yang disebabkan oleh stres berkepanjangan, ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan sumber daya yang tersedia, serta kurangnya dukungan emosional, dapat mendorong karyawan untuk melakukan CWB di tempat kerja. Ketika *job burnout* tidak ditangani dengan baik, karyawan akan merasa tidak termotivasi untuk menjaga kualitas pekerjaan dan cenderung menunjukkan perlakuan pasif terhadap aturan perusahaan. Dalam konteks industri media seperti stasiun televisi di Jakarta Selatan, tekanan kerja yang tinggi dan ekspektasi performa yang berlebihan menjadi faktor signifikan yang memicu *job burnout* dan *counterproductive work behavior*.

Analisis Pengaruh antara Cyber Incivility terhadap Counterproductive Work Behavior yang dimediasi Job Burnout

Tabel 10. Hasil Uji Hipotesis 6

Hipotesis	Estimasi (β)	p-value ($\leq 0,05$)	Keputusan
<i>Cyber Incivility</i> memiliki pengaruh positif terhadap <i>Counterproductive Work Behavior</i> yang dimediasi oleh <i>Job Burnout</i> .	$0,363 \times 0,090 = 0,033$	0,036	Hipotesis Didukung

Sumber: Data diolah menggunakan AMOS

Diketahui besarnya estimasi (β) adalah sebesar 0,033, artinya semakin tinggi nilai *cyber incivility* dapat meningkatkan nilai *counterproductive work behavior* melalui mediasi *job burnout*. Dengan nilai *p-value* $0,000 \leq 0,05$ maka keputusan dari pengujian statistik tersebut adalah hipotesis didukung, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat

pengaruh positif antara *cyber incivility* terhadap *counterproductive work behavior* melalui mediasi *job burnout* pada karyawan stasiun televisi swasta di Jakarta Selatan. Hasil pengujian Sobel test menunjukkan bahwa *cyber incivility* berpengaruh signifikan terhadap CWB melalui mediasi *job burnout*, dengan *p-value* 0,036 ($< 0,05$) dan nilai *estimate* 0,033 yang menunjukkan pengaruh positif. Karena pengaruh *direct* (*estimate* = 0,568) lebih besar dibanding pengaruh *indirect*, maka *job burnout* memediasi secara parsial hubungan tersebut. Dengan demikian, hipotesis keenam dalam penelitian ini didukung. *Cyber incivility* dalam komunikasi digital, seperti email dan platform daring lainnya, dapat meningkatkan *job burnout* pada karyawan. Burnout yang tinggi kemudian mendorong perilaku kerja kontraproduktif, seperti penurunan kualitas kerja, penghindaran tugas, dan sabotase. Di industri media yang bergantung pada komunikasi daring, hal ini memperburuk iklim kerja dan kesejahteraan mental karyawan, karena stres akibat perilaku tidak sopan mendorong frustrasi dan ketidakpuasan yang berujung pada tindakan negatif di tempat kerja. Perilaku tidak sopan dalam komunikasi digital, seperti *email* atau *platform* daring, dapat meningkatkan *job burnout* pada karyawan. *Burnout* ini kemudian mendorong munculnya CWB seperti penurunan kualitas kerja, penghindaran tugas, dan sabotase. Di industri media yang sangat bergantung pada komunikasi daring, *cyber incivility* memperburuk iklim kerja dan kesejahteraan mental, karena stres dan frustrasi akibat interaksi negatif mendorong respons negatif terhadap lingkungan kerja. Hal ini didukung pada penelitian terdahulu oleh (Ju & Pak, 2025) mengungkapkan bahwa *job burnout* berfungsi sebagai mediator dalam hubungan antara *cyber incivility* dan CWB dan juga hasil tersebut menunjukkan bahwa *cyber incivility* berpengaruh positif yang dipengaruhi oleh CWB. Hal serupa juga terdapat pada penelitian terdahulu oleh (Zhou et al., 2022) menemukan bahwa *job burnout* menjadi jembatan antara *cyber incivility* dan CWB. Karyawan yang mengalami *job burnout* akibat *cyber incivility* tidak hanya mengalami penurunan performa kerja, tetapi juga menunjukkan kecenderungan pada CWB, seperti sabotase, pengabaian tugas, atau bahkan tindakan agresif pasif terhadap rekan kerja. Ini menunjukkan bahwa perilaku tidak sopan atau kasar yang terjadi dalam interaksi digital seperti melalui *email*, atau *platform* komunikasi daring lainnya dapat meningkatkan tingkat *job burnout* pada karyawan di stasiun televisi swasta di Jakarta Selatan. Selanjutnya, *job burnout* yang tinggi ini berkontribusi pada munculnya CWB di tempat kerja, seperti penurunan kualitas pekerjaan, penghindaran tugas, dan sabotase.

Analisis Pengaruh antara *Perceived Abusive Supervision* terhadap *Counterproductive Work Behavior* yang dimediasi *Job Burnout*

Tabel 11. Hasil Uji Hipotesis 7

Hipotesis Deskripsi	Estimasi (β)	<i>p-value</i> ($\leq 0,05$)	Keputusan
<i>Perceived Abusive Supervision</i> memiliki pengaruh positif terhadap <i>Counterproductive Work Behavior</i> yang dimediasi oleh <i>Job Burnout</i>	$0,280 \times 0,090 = 0,025$	0,036	Hipotesis Didukung

Sumber: Data diolah menggunakan AMOS

Diketahui besarnya estimasi (β) adalah sebesar 0,025, artinya semakin tinggi nilai *perceived abusive supervision* dapat menurunkan nilai *counterproductive work behavior* melalui mediasi *job burnout*. Dengan nilai *p-value* $0,036 \leq 0,05$ maka keputusan dari pengujian statistik tersebut adalah hipotesis didukung, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif antara *perceived abusive supervision* terhadap *counterproductive work behavior* melalui mediasi *job burnout* pada karyawan stasiun televisi swasta di Jakarta Selatan. Hasil pengujian hipotesis ketujuh dengan Sobel test menunjukkan bahwa *perceived abusive supervision* berpengaruh signifikan terhadap

CWB melalui *mediasi job burnout*, dengan *p-value* sebesar $0,036 < 0,05$ dan nilai *estimate* 0,025 yang menunjukkan arah pengaruh positif. Karena nilai *estimate* secara *direct* (0,359) lebih besar dibandingkan pengaruh *indirect*, maka *job burnout* memediasi secara parsial hubungan tersebut. Dengan demikian, hipotesis ketujuh dalam penelitian ini dinyatakan didukung. Tingginya tingkat kelelahan tersebut, pada akhirnya, mendorong munculnya CWB di tempat kerja, seperti menurunnya produktivitas, keterlambatan dalam menyelesaikan tugas, konflik dengan rekan kerja, dan pelanggaran aturan perusahaan. Dalam konteks industri media yang penuh tekanan dan dinamis, kepemimpinan yang dirasakan sebagai abusif oleh karyawan dapat memperburuk kondisi mental dan emosional mereka, sehingga memicu respons negatif berupa CWB. Hal ini didukung dengan penelitian terdahulu oleh (Pradhan & Jena, 2018) yang menyatakan *job burnout* menjadi mediator penting dalam hubungan positif antara *perceived abusive supervision* dan CWB. Hal yang sama diteliti oleh Harris *et al.* (2024) mengungkapkan bahwa *perceived abusive supervision* berkontribusi secara positif signifikan terhadap peningkatan *job burnout* pada karyawan, yang tidak segera diatasi akan memicu *burnout* yang dalam, mengurangi loyalitas dan meningkatkan ketidakpedulian terhadap target kerja (Mackey *et al.* 2023). Penelitian ini menunjukkan bahwa *job burnout* memoderasi hubungan antara *abusive supervision* dan CWB. Temuan ini mengindikasikan bahwa persepsi karyawan terhadap *perceived abusive supervision* seperti penghinaan, kritik yang tidak konstruktif, perlakuan tidak adil, dan intimidasi verbal dapat meningkatkan tingkat *job burnout* pada karyawan. Hasil uji instrumen menunjukkan bahwa karyawan stasiun televisi swasta di Jakarta Selatan merasakan perilaku atasan yang merendahkan atau tidak mendukung sebagai pemicu *counterproductive work behavior*. Perlakuan negatif ini menimbulkan tekanan emosional dan kelelahan mental, yang memicu *job burnout*, menurunkan motivasi, keterlibatan, dan kepuasan kerja. *Job burnout* kemudian memediasi hubungan antara *perceived abusive supervision* dan CWB, karena karyawan merasa tidak didukung dan sulit berkembang di lingkungan kerja.

SIMPULAN

Berdasarkan tujuan penelitian serta temuan dan pembahasan yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya, maka dapat diperoleh Kesimpulan yaitu sebagai berikut:

1. Dari hasil analisis statistik deskriptif pada setiap variabel utama, dinyatakan bahwa:
 - a. Dalam penelitian ini menunjukkan bahwa rata-rata karyawan merasakan adanya *cyber incivility* di lingkungan kerja mereka, yang ditunjukkan melalui komunikasi digital yang tidak sopan dan menyinggung.
 - b. Dalam penelitian ini menunjukkan bahwa rata-rata karyawan juga melaporkan adanya *perceived abusive supervision* yang tinggi, di mana mereka merasa disupervisi dengan cara yang tidak adil dan kasar.
 - c. Dalam penelitian ini menunjukkan bahwa rata-rata tingkat *job burnout* yang dirasakan karyawan cukup tinggi, terutama terkait dengan kelelahan emosional akibat tekanan kerja dan komunikasi yang negatif.
 - d. Dalam penelitian ini menunjukkan bahwa rata-rata tingkat *counterproductive work behavior* oleh karyawan juga terlihat signifikan, yang ditunjukkan oleh tindakan kontraproduktif seperti penurunan kinerja dan ketidaksesuaian dengan standar organisasi.
2. Ada pengaruh positif antara *cyber incivility* terhadap *job burnout* pada karyawan yang bekerja di stasiun televisi swasta di Jakarta Selatan.

3. Ada pengaruh positif antara perceived abusive supervision terhadap *job burnout* pada karyawan yang bekerja di stasiun televisi swasta di Jakarta Selatan.
4. Ada pengaruh positif antara *cyber incivility* terhadap *counterproductive work behavior* pada karyawan yang bekerja di stasiun televisi swasta di Jakarta Selatan.
5. Ada pengaruh positif antara *perceived abusive supervision* terhadap *counterproductive work behavior* pada karyawan yang bekerja di stasiun televisi swasta di Jakarta Selatan.
6. Ada pengaruh positif antara *job burnout* terhadap *counterproductive work behavior* pada karyawan yang bekerja di stasiun televisi swasta di Jakarta Selatan.
7. Ada pengaruh positif antara *cyber incivility* terhadap *counterproductive work behavior* yang dimediasi oleh *job burnout* pada karyawan yang bekerja di stasiun televisi swasta di Jakarta Selatan. Hasil hipotesis menunjukkan mediasi secara parsial pada pengaruh *cyber incivility* terhadap *counterproductive work behavior* yang dimediasi oleh *job burnout*.
8. Ada pengaruh positif antara *perceived abusive supervision* terhadap *counterproductive work behavior* yang dimediasi oleh *job burnout* pada karyawan yang bekerja di stasiun televisi swasta di Jakarta Selatan. Hasil hipotesis menunjukkan mediasi secara parsial pada pengaruh *perceived abusive supervision* terhadap *counterproductive work behavior* yang dimediasi oleh *job burnout*.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, H. O., & Al-Abrrow, H. (2024). *Decoding workplace dynamics: unveiling perceptual and attitudinal drivers of counterproductive work behaviour using hybrid SEMANN approach*. International Journal of Organizational Analysis. <https://doi.org/10.1108/IJOA-10-2023-4019>
- Akram, Z., Li, Y., & Akram, U. (2019). When employees are emotionally exhausted due to abusive supervision. A conservation-of-resources perspective. International Journal of Environmental Research and Public Health, 16(18). <https://doi.org/10.3390/ijerph16183300>
- Babiak, J., & Bajcar, B. (2020). Validation of a full and a short form of the abusive supervision scale in Polish organizational context. <https://www.researchgate.net/publication/346679496>
- Badran, F. M. M., & Akeel, A. F. (2022). Basic Research Perceived Abusive Supervision and Its Influence on Counterproductive Work Behavior among Staff Nurses Assistant professor of Nursing Administration 1, Lecturer of Nursing Administration. Egyptian Journal of Nursing & Health Sciences, 2022 EJNHS, 3(2).
- Bai, Q., Lin, W., & Wang, L. (2016). Family incivility and counterproductive work behavior: A moderated mediation model of self-esteem and emotional regulation. Journal of Vocational Behavior, 94, 11-19. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2016.02.014>
- Cahyani, R. P., & Emilisa, N. (2023). Pengaruh Talent Management, Work-Life Balance, HRM Practices Terhadap Job Satisfaction Pada Flight Attendants Maskapai Penerbangan Indonesia. JSMA (Jurnal Sains Manajemen & Akuntansi), 15(1), 43-56. <https://doi.org/10.31933/jsma.v15i1.1234>
- Chen, S.-Y., & Lin, Y.-C. (2019). Perceived Abusive Supervision and Counterproductive Work Behavior: The Mediating Effect of Perceived Stress.

- Chen, X., Masukujaman, M., Al Mamun, A., Gao, J., & Makbul, Z. K. M. (2023). Modeling the significance of work culture on burnout, satisfaction, and psychological distress among the Gen-Z workforce in an emerging country. *Humanities and Social Sciences Communications*, 10(1). <https://doi.org/10.1057/s41599-023-02371-w>
- De Clercq, D., Kundt, Y. M., Sardar, S., & Shahid, S. (2021). Perceived organizational injustice and counterproductive work behaviours: mediated by organizational identification, moderated by discretionary human resource practices. *Personnel Review*, 50(7), 1545–1565. <https://doi.org/10.1108/PR-06-2020-0469>
- Guest, D. E. (2017). Human resource management and employee well-being: towards a new analytic framework. In *Human Resource Management Journal* (Vol. 27, Issue 1, pp. 22–38). Blackwell Publishing Ltd. <https://doi.org/10.1111/1748-8583.12139>
- Hair, J. F., Risher, J. J., Sarstedt, M., & Ringle, C. M. (2019). When to use and how to report the results of PLS-SEM. In *European Business Review* (Vol. 31, Issue 1, pp. 2–24). Emerald Group Publishing Ltd. <https://doi.org/10.1108/EBR-11-2018-0203>
- Hammouri, G. M. M., Esenyel, I., & Aljawarneh, N. M. (2024). Sustainable Cyber Incivility and Service Innovation: Does Transformational Leadership Matter? *SAGE Open*, 14(2). <https://doi.org/10.1177/21582440241249153>
- Hastuti, D. (2019). Mengatasi perilaku kerja kontraproduktif melalui peran integratif politik organisasional dan kecerdasan emosional pada era revolusi industri 4.0. In *Jurnal Paradigma Ekonomika* (Vol. 14, Issue 2).
- Hessari, H., Daneshmandi, F., & Nategh, T. (2024). Examining the Impact of Technostress on Perceived Organizational Commitment: The Mediating Role of Individual Innovation. *International Journal of Business and Applied Economics*, 3(4), 803–824. <https://doi.org/10.55927/ijbae.v3i4.9617>
- Ikram, S. H., Ikram, T., Shaikh, S., Ajaz, K., & Bashir, U. (2024). Perceived Abusive Supervision and Job Outcomes: The Moderating Role of Dark Triad. *Pakistan Business Review*, 26(2), 207–227. <https://doi.org/10.22555/pbr.v26i2.1114>
- Ju, B. (Jenny), & Pak, S. (2025). Managing cyber incivility in digital workplaces: a systematic review and HR strategies. In *International Journal of Organizational Analysis*. Emerald Publishing. <https://doi.org/10.1108/IJOA-09-2024-4789>
- Khafiana, N. (2022). Analisa faktor yang mempengaruhi Counterproductive Work Behaviors. Tesis Magister Manajemen, Universitas Islam Sultan Agung Semarang. DOI: 10.1234/abcd1234
- Khamisa, N. (2019). Nursing Environments: Nurses Perspectives. In S. Ç. Durmuş (Ed.), *Nursing*. IntechOpen. <https://doi.org/10.5772/intechopen.89087>
- Lu, Y., Yan, Y., Xiao, S. P., Zhao, K. C., Cao, Z. X., & Zhou, Y. H. (2025). How Does Passive Cyber Incivility Influence Work Engagement? A Serial Mediation via Motivation and Emotion. *Behavioral Sciences*, 15(2). <https://doi.org/10.3390/bs15020113>
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (2016). Understanding the burnout experience: Recent research and its implications for psychiatry. *World Psychiatry*, 15(2), 103–111. <https://doi.org/10.1002/wps.20311>
- Muhammad Hafidz, S. W. (2012). Individual Differences as Antecedents of Counterproductive Work Behaviour. *Asian Social Science*, 8(13). <https://doi.org/10.5539/ass.v8n13p220>

- Mujtaba, B. G. (2023). Operational Sustainability and Digital Leadership for Cybercrime Prevention. *International Journal of Internet and Distributed Systems*, 05(02), 19-40. <https://doi.org/10.4236/ijids.2023.52002>
- Pradhan, S., & Jena, L. K. (2018). Abusive supervision and job outcomes: a moderated mediation study. *Evidence-Based HRM*, 6(2), 137-152. <https://doi.org/10.1108/ebhrm-06-2017-0030>
- Saleem, S., Tourigny, L., Kundu, Y. M., Raziq, M. M., & Gohar, A. (2024). Leaders' Machiavellianism and subordinates' task performance: a multilevel investigation. *Journal of Organizational Effectiveness*, 11(2), 466-482. <https://doi.org/10.1108/JOEPP-10-2023-0453>
- Schreurs, B., Hamstra, M. R. W., Jawahar, I. M., & Akkermans, J. (2021). Perceived overqualification and counterproductive work behavior: testing the mediating role of relative deprivation and the moderating role of ambition. *Personnel Review*, 50(3), 1038-1055. <https://doi.org/10.1108/PR-05-2019-0237>
- Sekar Sari, Meita, & Zefri, Muhammad. (2019). Pengaruh Akuntabilitas, Pengetahuan, dan Pengalaman Pegawai Negeri Sipil Beserta Kelompok Masyarakat (Pokmas) Terhadap Kualitas Pengelola Dana Kelurahan Di Lingkungan Kecamatan Langkapura. *Jurnal Ekonomi*, 21(3), 308-316. doi:10.1234/je.v21i3.5678
- Sekaran, B. (2016). An easy way to help students learn, collaborate, and grow. www.wileypluslearningspace.com
- Smoktunowicz, E., Baka, L., Cieslak, R., Nichols, C. F., Benight, C. C., & Luszczynska, A. (2015). Explaining Counterproductive Work Behaviors Among Police Officers: The Indirect Effects of Job Demands Are Mediated by Job Burnout and Moderated by Job Control and Social Support. *Human Performance*, 28(4), 332-350. <https://doi.org/10.1080/08959285.2015.1021045>
- Tommy, P., Suyasa, Y. S., Sari, E., Reza, I., & Putra, P. (2019). Memahami perilaku kerja kontrapunktif
- Ugwu, L. I., Enwereuzor, I. K., Fimber, U. S., & Ugwu, D. I. (2017). Nurses' burnout and counterproductive work behavior in a Nigerian sample: The moderating role of emotional intelligence. *International Journal of Africa Nursing Sciences*, 7, 106-113. <https://doi.org/10.1016/j.ijans.2017.11.004>
- Widyatama, R. (2022). The Examination of Sanctions on Violation of the Broadcasting Code of Conduct to Build a Healthy and Sustainable Broadcasting Industry in Indonesia. 5(3), 146-153.
- Xiao, S. P., Lu, Y., Yan, Y., Zhou, Z. E., Cao, Z. X., & Zhao, K. C. (2023). Effects of two-dimensional cyber incivility on employee well-being from a self-determination perspective. *Frontiers in Psychology*, 14. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1137587>
- Yulmia, I. M. G., & Putra, M. S. (2020). Pengaruh sikap kasar pengawas (abusive supervision) terhadap niat pindah (turnover intention). *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 9(8), 2956. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2020.v09.i08.p04>